



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ
ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΠΛΑΙΣΙΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΚΑΡΑΛΗΣ ΘΑΝΑΣΗΣ
ΜΑΡΚΙΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗ ΡΕΝΑ
ΝΑΤΣΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΚΑΡΑΤΡΑΣΟΓΛΟΥ ΙΑΚΩΒΟΣ
ΠΑΠΑΕΥΣΤΑΘΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΓΟΥΛΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΛΙΝΤΖΕΡΗΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣ



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΠΡΑΞΗ:

«Υποστήριξη - προώθηση της ποιοτικής ανάπτυξης της κλαδικής επαγγελματικής κατάρτισης και διασύνδεσή της με διαδικασίες πιστοποίησης εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της διαρθρωτικής προσαρμογής των εργαζομένων».

ΥΠΟΕΡΓΟ 1:

«Υποστήριξη - προώθηση της ποιοτικής ανάπτυξης της κλαδικής επαγγελματικής κατάρτισης και διασύνδεσή της με διαδικασίες πιστοποίησης εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της διαρθρωτικής προσαρμογής των εργαζομένων».

ΑΘΗΝΑ 2021

Copyright INE ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α

106 81, Αθήνα

Τηλ: 210 3327710

Fax: 210 3304452

E-mail: info@inegsee.gr

www.inegsee.gr

Σχεδιασμός: Κώστας Πολάτογλου

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Γιώτα Χρόνη

ISBN: 978-618-5483-29-6

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Κατάλογος Πινάκων _____	7
Κατάλογος διαγραμμάτων _____	8
Εισαγωγή _____	9

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

1. Επάγγελμα και Επαγγελματικά Περιγράμματα _____	14
1.1 Η έννοια και η σημασία του επαγγέλματος _____	14
1.2 Επισκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων και της ευρωπαϊκής εμπειρίας _____	19
2. Οι πολιτικές ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων στην Ελλάδα _____	24
2.1 Θεσμικό πλαίσιο _____	25
2.2 Κριτική επισκόπηση των πολιτικών ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων _____	39
2.3 Ερευνητικά ευρήματα _____	46
3. Συμπεράσματα _____	63
4. Προτάσεις _____	67

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΟΔΗΓΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΥΠΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

5. Επαγγελματικά περιγράμματα _____	70
5.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για την καταγραφή και ανάλυση της εργασίας _____	70
5.1.1 Εμπειρική καταγραφή και ανάλυση της εργασίας: Σύντομη ιστορική επισκόπηση _____	70
5.1.2 Θεωρητικές έννοιες κλειδιά: Δραστηριότητα, εργασία και επαγγελματική λειτουργία _____	73
5.1.3 Ο μεθοδολογικός προσανατολισμός: Μια «λειτουργική» ανάλυση της εργασίας _____	76
5.1.4 Τα μεθοδολογικά εργαλεία: Προσαρμογή στις ειδικές συνθήκες του πεδίου _____	79

5.2 Οδηγίες ανάπτυξης Επαγγελματικού Περιγράμματος	88
Ενότητα Α: «Τίτλος και ορισμός του Επαγγέλματος»	88
Ενότητα Β: Ανάλυση του επαγγέλματος – Προδιαγραφές	92
Ενότητα Γ: Απαραίτητες Γνώσεις – Δεξιότητες - Ικανότητες	109
Ενότητα Δ: «Υφιστάμενες και προτεινόμενες διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων»	139
Ενότητα Ε: «Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων»	143
6. Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων	
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	148
6.1 Εισαγωγή	148
6.2 Ευρωπαϊκά και διεθνή υποδείγματα ανάπτυξης σπονδυλωτών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	150
6.3 Πρότυπο ανάπτυξης Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων	162
6.4 Συμπεράσματα - Σύνοψη	168
Παράρτημα Ι	173
Παράρτημα ΙΙ	194

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1	Στόχοι επαγγελματικών περιγραμμάτων _____	52
Πίνακας 2	Βαθμός επίτευξης στόχων των επαγγελματικών περιγραμμάτων _____	53
Πίνακας 3	Προτάσεις που χαρακτηρίζουν τα επαγγελματικά περιγράμματα _____	54
Πίνακας 4	Απόψεις σχετικά με τις μεθόδους και τεχνικές _____	56
Πίνακας 5	Παράδειγμα διατύπωσης ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ _____	100
Πίνακας 6	Λίστα ενεργητικών ρημάτων _____	101
Πίνακας 7	Επίπεδα περιγραφής Ψηφιακών Δεξιοτήτων κατά EUROPASS _____	118
Πίνακας 8	Διατύπωση Ικανοτήτων – Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων _____	123
Πίνακας 9	Αποτύπωση Γνώσεων, Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων στο παράδειγμα του Οροφοκόμμου _____	136
Πίνακας 10	Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων _____	145
Πίνακας 11	Γερμανικό και Αυστριακό υπόδειγμα προγραμμάτων σπουδών Μαθητείας _____	152
Πίνακας 12	Γαλλικό υπόδειγμα ανάπτυξης Πλαισίων Προγραμμάτων _____	153
Πίνακας 13	Ολλανδικό υπόδειγμα ανάπτυξης προγραμμάτων ΕΕΚ _____	154
Πίνακας 14	Ανάπτυξη προγραμμάτων ΕΕΚ στη Ρουμανία και Πολωνία _____	155
Πίνακας 15	Συνδυασμός βασικών και κύριων μαθημάτων στα προγράμματα ΕΕΚ της Δανίας _____	155
Πίνακας 16	Το υπόδειγμα των NOS στο Ηνωμένο Βασίλειο _____	156
Πίνακας 17	Το Ισπανικό υπόδειγμα ανάπτυξης σπονδυλωτών προγραμμάτων ΕΕΚ _____	157
Πίνακας 18	«Ομάδες Ικανοτήτων» σε πλαίσιο προγράμματος του Καναδά _____	158
Πίνακας 19	Μεθοδολογία RASE, σε πλαίσιο προγράμματος της Αυστραλίας _____	159
Πίνακας 20	Αναμενόμενα και επιτευχθέντα Μαθησιακά Αποτελέσματα _____	161
Πίνακας 21	Πρότυπο Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων _____	166

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1	Χρησιμότητα της ενημέρωσης από τον φορέα _____	47
Διάγραμμα 2	Αποτελεσματικότητα της ενημέρωσης από τον φορέα _____	47
Διάγραμμα 3	Υποστήριξη από τον φορέα _____	48
Διάγραμμα 4	Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα του ερωτηματολογίου περιγραφής επαγγέλματος _____	48
Διάγραμμα 5	Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της φόρμας επαγγελματικού περιγράμματος _____	49
Διάγραμμα 6	Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της μεθόδου Delphi _____	49
Διάγραμμα 7	Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα του οδηγού και της φόρμας συνέντευξης _____	49
Διάγραμμα 8	Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της επισκόπησης και της ανάδρασης από τις επαγγελματικές οργανώσεις _____	49
Διάγραμμα 9	Ελάχιστος αριθμός ΚΕΛ _____	57
Διάγραμμα 10	Ελάχιστος αριθμός ΕΛ και ΕΕ _____	57
Διάγραμμα 11	Διάκριση ΚΕΛ σε βασικές και δευτερεύουσες _____	57
Διάγραμμα 12	Κριτήρια αξιολόγησης για τη βαρύτητα των ΚΕΛ και ΕΕΛ _____	58
Διάγραμμα 13	Επίπεδο ανάλυσης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων _____	59
Διάγραμμα 14	Επίπεδο διατύπωσης κριτηρίων επαγγελματικής ανταπόκρισης και εύρους εφαρμογής _____	59
Διάγραμμα 15	Αποτελεσματικότητα της ανάλυσης των τρόπων αξιολόγησης _____	60
Διάγραμμα 16	Προσέγγιση για την έννοια της ικανότητας _____	60
Διάγραμμα 17	Πεδίο εφαρμογής επαγγελματικών περιγραμμάτων _____	61
Διάγραμμα 18	Από τις ΕΕ στις ΚΕΛ _____	96
Διάγραμμα 19	Διασύνδεση Ε.Π. με Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης/Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων _____	149

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η παρούσα μελέτη αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Υποστήριξη – προώθηση της ποιοτικής ανάπτυξης της κλαδικής επαγγελματικής κατάρτισης και διασύνδεσή της με διαδικασίες πιστοποίησης εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της διαρθρωτικής προσαρμογής των εργαζομένων», με κωδικό ΟΠΣ 5003379, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία» 2014-2020 και του Υποέργου 1 «Υποστήριξη – προώθηση της ποιοτικής ανάπτυξης της κλαδικής επαγγελματικής κατάρτισης και διασύνδεσή της με διαδικασίες πιστοποίησης εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της διαρθρωτικής προσαρμογής των εργαζομένων».

Το 2006, στο πλαίσιο της ΚΥΑ 110998 / 08.05.06 (ΦΕΚ 566Β') με περιεχόμενο «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων», στην οποία προβλέπεται η ενεργός και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που συνυπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, για την «[...] ανάπτυξη και πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων στο πλαίσιο της Διά βίου Κατάρτισης» με σκοπό τη «[...] συστηματοποιημένη ανάλυση και καταγραφή του περιεχομένου των επαγγελμάτων καθώς και των τρόπων απόκτησης των απαιτούμενων για την άσκηση του επαγγέλματος προσόντων [...]» (άρθρο 1 & 11) και στην προοπτική ενεργοποίησης του Συστήματος Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), οι οργανώσεις των τριτοβάθμιων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σύναψαν πρωτόκολλο συνεργασίας, με σκοπό τη συστηματική και αποτελεσματική συνεργασία για την από κοινού ανάπτυξη και πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων. Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής συγκροτήθηκε κοινή επιστημονική επιτροπή, με σκοπό τη διαμόρφωση και τον προσδιορισμό ενός ενιαίου μεθοδολογικού πλαισίου ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων, το οποίο έθεσε ένα κοινό πλαίσιο κατανόησης και επικοινωνίας και προώθησε τη διαφάνεια αναπτύσσοντας 204 μελέτες Επαγγελματικών Περιγραμμάτων.

Με γνώμονα τα προαναφερθέντα, το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει το περιεχόμενο των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και λαμβάνοντας υπόψη:

- τη συνεχή επαφή και ανατροφοδότηση του φορέα από τους ίδιους τους εργαζομένους,

- τη συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων της αγοράς εργασίας και του ισοζυγίου προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών και ειδικοτήτων,
- τις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις,
- τη συνεχή επαφή και ανατροφοδότηση του φορέα από την κοινότητα εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών,
- τη σχετική μελέτη αξιολόγησης του υφιστάμενου συστήματος ανάπτυξης και πιστοποίησης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και
- την ανταλλαγή απόψεων και καλών πρακτικών μεταξύ των νόμιμων εκπροσώπων των τριτοβάθμιων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων,

προκύπτει η ανάγκη ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων που θα καλύπτουν το σύνολο των ενδιαφερομένων οι οποίοι θα ανατρέξουν σε αυτά και θα ανατροφοδοτήσουν άλλες θεσμικές ενέργειες, όπως είναι η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός· ανάγκη η οποία θέτει τη βάση για την ανάπτυξη Επαγγελματικών Περιγραμμάτων σε απλουστευμένη μορφή, μετατρέποντάς τα σε εργαλεία εύχρηστα, εύληπτα και ευανάγνωστα, διατηρώντας ωστόσο την ποιότητα, την πληρότητα, τη σαφήνεια και την αξιοπιστία τους.

Δεδομένης της ειδικής σχέσης που διέπει τα Επαγγελματικά Περιγράμματα με τα Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης –στο πλαίσιο της οποίας τόσο για λόγους μεθοδολογικούς όσο και για λόγους επιχειρησιακούς, τα Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών διατηρούν και πρέπει να διατηρούν «σχετική αυτονομία» έναντι των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (από τα οποία καθορίζονται)–, είναι αναγκαίος ο προσδιορισμός των δομικών στοιχείων/συνιστωσών τους κατά τρόπο που αφενός να είναι λειτουργικός και να μην προκαλεί επικαλύψεις μεταξύ τους και αφετέρου να εξυπηρετεί στον μέγιστο δυνατό βαθμό τη λειτουργική διασύνδεση των συνιστωσών αυτών με τις εισροές και τις εκροές των μαθησιακών διαδικασιών.

Η θεσμική και λειτουργική συνεργασία των φορέων ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, που εκπροσωπούν αντιστοίχως εργαζομένους και εργοδότες, καλύπτεται και διασφαλίζεται από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο (Ν. 3369/06.07.2005, άρθρο 3 και την υπ' αρ. 110998/19.04.2006 Υπουργική Απόφαση) καθώς και με το από 18/09/2017 Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ των φορέων.

Στο παραπάνω πλαίσιο, συγκροτήθηκε **κοινή επιστημονική επιτροπή** μεταξύ του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, με στόχο την ανάπτυξη προδιαγραφών εκσυγχρονισμένης μεθοδολογίας, προτύπων και εργαλείων εκπόνησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Στην κοινή επιστημονική επιτροπή συμμετείχαν οι:

Χρήστος Γούλας, Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Παρασκευάς Λιντζέρης, Διευθυντής ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Θανάσης Καραλής, καθηγητής Διά Βίου Μάθησης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Πανεπιστημίου Πατρών

Ρένα Βαρβιτσιώτη, Επιστημονική Συνεργάτις ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ιάκωβος Καρατράσογλου, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Κωνσταντίνος Μαρκίδης, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Παναγιώτης Νάτσος, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Κωνσταντίνος Παπαευσταθίου, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Προκειμένου να συμπεριληφθούν και οι απόψεις των αρμόδιων φορέων και με στόχο να επιτευχθεί σύγκλιση με τις εκπονούμενες και εφαρμοζόμενες πολιτικές, στις εργασίες της κοινής επιστημονικής επιτροπής συμμετείχαν οι:

Μυρτώ Τουρτούρη, εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Χρυσάνθη Γκοντίνου, εκπρόσωπος του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Κονδυλία Χατζηγιάννη, εκπρόσωπος του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Η κοινή εμπειρογνωμοσύνη περιλαμβάνει ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Επισκόπηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για τα Επαγγελματικά Περιγράμματα και επισήμανση αδυναμιών και ελλείψεων. Διατύπωση αναγκαίων προτάσεων αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου.
- Επισκόπηση και αξιολόγηση των υφιστάμενων πιστοποιημένων Επαγγελματικών Περιγραμμάτων αναφορικά με τον μέχρι σήμερα τρόπο ανάλυσης και παρουσίασης των περιγραμμάτων, με σκοπό την ανάδειξη πλεονεκτημάτων και αδυναμιών της υφιστάμενης μεθοδολογίας.
- Επισκόπηση δόκιμων διεθνών και ευρωπαϊκών πρακτικών ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (συγκριτική αξιολόγηση μεθόδων).
- Αξιολόγηση των υφιστάμενων προτύπων εγγράφων και εργαλείων ανάπτυξης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων.
- Ανάπτυξη νέων τροποποιημένων μεθοδολογικών προδιαγραφών και προτύπων/ εργαλείων ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών.

ΑΞΟΝΕΣ ΚΑΙ ΔΟΜΗΣΗ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟΥ

Με βάση τα παραπάνω, η ανά χειράς μελέτη έχει δομηθεί σε δύο διακριτά μέρη:

Στο **πρώτο μέρος** αναλύεται η έως τώρα εμπειρία από τη θέσπιση και την εφαρμογή των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και των Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων. Συγκεκριμένα, παρατίθενται βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις και επιχειρείται η επισκόπηση της διεθνούς εμπειρίας. Στη συνέχεια, αναπτύσσεται η κριτική επισκόπηση και αξιολόγηση των πολιτικών που έως σήμερα εφαρμόστηκαν, αναλύεται το θεσμικό πλαίσιο και παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα δύο ερευνών στις οποίες συμμετείχαν στελέχη διαμόρφωσης πολιτικής και εμπειρογνώμονες που έχουν εργαστεί στο πεδίο της ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων. Στο τέλος του πρώτου μέρους, παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα και οι προτάσεις για την αναδιαμόρφωση και τον επαναπροσδιορισμό της μεθοδολογίας ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων.

Στο **δεύτερο μέρος** παρατίθενται οι θεωρητικές προσεγγίσεις για την καταγραφή και ανάλυση της εργασίας καθώς και εκτενείς οδηγίες ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών, ενώ στα Παραρτήματα αποτυπώνονται τα πρότυπα παρουσίασής τους.

Μεγάλο μέρος της μελέτης βασίζεται σε αυτούσια ή διασκευασμένα τμήματα επιμέρους παραδοτέων ή εκθέσεων που συντάχθηκαν στο πλαίσιο των εργασιών της κοινής επιστημονικής επιτροπής (Θ. Καραλής, Κ. Μαρκίδης, Π. Λιντζέρης, Ι. Καρατράσογλου, Π. Νάτσης, Ρ. Βαρβιτσιώτη και Κ. Παπαευσταθίου).

Τη φιλολογική επιμέλεια της μελέτης ανέλαβε η Π. Χρόνη.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

1. Επάγγελμα και Επαγγελματικά Περιγράμματα

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια σύντομη επισκόπηση των εννοιολογικών προσδιορισμών που αφορούν το επάγγελμα (αλλά και ορισμένους συναφείς όρους), των θεωρητικών προσεγγίσεων για την αποτύπωση του περιεχομένου των επαγγελματιών και της διεθνούς εμπειρίας στους τομείς της ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (στο εξής Ε.Π.) και των Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (στο εξής Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών). Εξυπακούεται ότι το περιεχόμενο αυτού του κεφαλαίου μπορεί να λειτουργήσει περισσότερο ως μια εκτενής εισαγωγή για τα κεφάλαια που θα ακολουθήσουν και σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί μια εξαντλητική πραγμάτευση και των τριών παραπάνω ζητημάτων, για τα οποία άλλωστε η διεθνής βιβλιογραφία είναι ιδιαίτερος εκτεταμένη. Βασικό κριτήριο για την επιλογή όσων αναφέρονται στις τρεις επόμενες ενότητες είναι η σχέση τους με τις πολιτικές ανάπτυξης Ε.Π. και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών στην χώρα μας καθώς και η αξιολόγηση της έως τώρα εμπειρίας.

1.1 | Η έννοια και η σημασία του επαγγέλματος

Όπως επισημαίνεται στον Οδηγό Ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (Δημουλάς κ.ά., 2007), η ερμηνεία των όρων που με τον έναν ή τον άλλον τρόπο χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τα επαγγέλματα αλλά και η απόδοση στην ελληνική γλώσσα των σχετικών αγγλικών όρων παρουσιάζει μεγάλες δυσκολίες. Στην ελληνική γλώσσα ως σχετικοί μπορούν να θεωρηθούν οι όροι *εργασία*, *δουλειά*, *απασχόληση*, *λειτουργήμα* ενώ στην αγγλική γλώσσα οι όροι *work*, *job*, *occupation*, *employment*, *vocation*, *profession*. Όλοι οι παραπάνω όροι θα μπορούσαν να θεωρηθούν εντός της εννοιολογικής εμβέλειας του όρου *επάγγελμα*: για τον λόγο αυτό θα προσπαθήσουμε εν συντομία να προσεγγίσουμε τις μεταξύ τους διαφοροποιήσεις, ώστε να οριοθετήσουμε όσο το δυνατόν ευκρινέστερα αυτό που το Ε.Π. επιχειρεί κάθε φορά να προσδιορίσει.

Η *εργασία* (δουλειά) συνδέεται περισσότερο με τη διάθεση δύναμης (σωματικής ή/και πνευματικής), δηλαδή την προσπάθεια που καταβάλλεται, για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου έργου. Η εργασία μπορεί να είναι τυπική ή άτυπη, εντός ή εκτός της αγοράς εργασίας, ενώ δεν οδηγεί κατ' ανάγκην στην παραγωγή υπηρεσίας ή αγαθού

με εμπορεύσιμο χαρακτήρα. Θεωρούμε ότι περισσότερο ανταποκρίνεται στον αγγλικό όρο *work*, ενώ ο όρος *job* προϋποθέτει ως πεδίο αναφοράς την αγορά εργασίας, συνδέεται περισσότερο με την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, δεν ταυτίζεται όμως με το επάγγελμα, όπως θα δούμε στη συνέχεια, αφού μπορεί να συνδέεται με την άσκηση μέρους των εργασιών που εντάσσονται σε ένα επάγγελμα, καθώς επίσης και με την αμοιβή και τη διάθεση της εργατικής δύναμης. Ο ορισμός της Eurostat¹ θεωρούμε ότι προσιδιάζει περισσότερο στο περιεχόμενο του όρου *job* ή της *αμειβόμενης εργασίας*:

«Η εργασία (*job*) ορίζεται ως ένα ρητό ή άρρητο συμβόλαιο (συνδεόμενο με τη διάθεση της εργατικής δύναμης και όχι με την παραγωγή αγαθού ή υπηρεσίας) μεταξύ ενός ατόμου και μιας σταθερής θεσμικής οντότητας για την εκτέλεση μιας εργασίας (*work*), (δραστηριοτήτων που συνεισφέρουν στην παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών εντός του συστήματος παραγωγής), με ανταπόδοση την αμοιβή... για μια καθορισμένη περίοδο ή μέχρι νεότερη ενημέρωση».

Ο όρος *απασχόληση* (*employment*) συνδέεται περισσότερο με την εργασιακή κατάσταση και την ένταξη στην τυπική ή άτυπη αγορά εργασίας. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) αναφέρεται σε άτομα στην απασχόληση ή στον απασχολούμενο πληθυσμό ο οποίος αποτελείται από όλους εκείνους που όντας σε ηλικία για εργασία, και για μια βραχεία περίοδο αναφοράς, απασχολούνταν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα παραγωγής αγαθών ή υπηρεσιών για αμοιβή ή όφελος (ILO, 1982). Προφανώς, με βάση τον παραπάνω ορισμό που έχει υιοθετηθεί και από τον ΟΟΣΑ, αναφερόμαστε στην *εργασιακή κατάσταση* του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, επομένως ουσιαστικά η απασχόληση ορίζεται σε αντιδιαστολή με την ανεργία.²

Προσεγγίζοντας την έννοια του επαγγέλματος, είναι αναγκαίο να αναφέρουμε ότι ο όρος απαντάται ήδη στην Αρχαία Ελλάδα (βλ. σχετικά και Liddell and Scott, 2007· Μπαμπινιώτης, 2009). Ο όρος *επάγγελμα* (που αναφερόταν και στην επαγγελματική ιδιότητα κάποιου) παραπέμπει στη δέσμευση και την υπόσχεση, αφού ετυμολογικά προέρχεται από το ρήμα *επαγγέλλω* (δηλαδή αναγγέλλω, ανακοινώνω, εξαγγέλλω). Υπό αυτή την έννοια, το επάγγελμα δεν ήταν τίποτα περισσότερο από τη δήλωση/εξαγγελία/δέσμευση κάποιου προς το Δήμο ότι μπορεί να φέρει εις πέρας μια σειρά

1 Πρόκειται για ορισμό του 1995, ο οποίος υιοθετείται και από τον ΟΟΣΑ:

<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1472>

2 Σε ό,τι αφορά τη χρήση του όρου στην ελληνική γλώσσα, είναι σαφές ότι δεν αναφερόμαστε σε μία από τις ερμηνείες του που συνάδει περισσότερο με την ασχολία ή/και την αξιοποίηση ή ανάλωση του ελεύθερου χρόνου (λ.χ. δημιουργική απασχόληση).

εργασιών, με αφετηρία τους Σοφιστές και την υπόσχεσή τους ότι μπορούν να εκπαιδεύσουν τους μαθητές τους στη δικανική και τη ρητορική τέχνη³ (Μπαμπινιώτης, 2009: 469). Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί ότι ο όρος *profession*, που απαντάται μετά τον δωδέκατο αιώνα, έχει ετυμολογική συγγένεια με τον αρχαιοελληνικό όρο *επάγγελμα*. Συγκεκριμένα προέρχεται από το *profiteor/profiteri*, που έχει την έννοια της δήλωσης και της ομολογίας (βλ. και Κουμανούδης, 2006).

Αν και με βάση την παραπάνω ετυμολογικού τύπου συνάφεια θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι ο όρος *επάγγελμα* αντιστοιχεί στον αγγλικό όρο *profession*, εντούτοις θεωρούμε ότι ο καταλληλότερος όρος είναι μάλλον το *occupation*, που παραπέμπει στην κύρια ή συνήθη μορφή απασχόλησης κάποιου.⁴ Το *profession* είναι μιν ένα *επάγγελμα*, αλλά ειδικών προδιαγραφών, δηλαδή δεν είναι χειρωνακτικό, χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό κύρος και απαιτεί ειδικές δεσμεύσεις πριν από και κατά την άσκησή του. Σύμφωνα με την Ο' Day (2000: 11), που έχει μελετήσει την εξέλιξη των *professions* στη Μ. Βρετανία, πρόκειται για μια διακριτή μορφή εργασίας, καθώς αυτοί που την ασκούν δεν την θεωρούν μόνο πηγή εσόδων για επιβίωση ("making a living"), αλλά εκπλήρωση μιας αποστολής (*vocation*⁵). Ακόμη και στη σημερινή εκδοχή του, το *profession* είναι ένα *επάγγελμα* που χαρακτηρίζεται από μια αίσθηση δέσμευσης και αποστολής, υψηλού βαθμού γνώση και εξειδίκευση, εποπτεία του θεωρητικού πεδίου και των πρακτικών του προεκτάσεων, επαγγελματική ηθική και δεοντολογία, εσωτερικές διαδικασίες ελέγχου της εκπαίδευσης, της εισόδου και της εξόδου από το *επάγγελμα*, καθώς και μια ιδιαίτερα υψηλού βαθμού αυτονομία κατά την άσκηση του επαγγέλματος. Η μετάβαση ορισμένων επαγγελμάτων (με την έννοια του *occupation*) προς το *profession* συντελείται προς τα τέλη του 19ου αιώνα, οπότε έχουμε πλέον και την εμφάνιση των όρων *professional* και *professionalism*, που ουσιαστικά παραπέμπουν στην άρτια επιτέλεση των επιμέρους διαστάσεων του επαγγέλματος. Η Ο' Day για την περίπτωση της Μ. Βρετανίας θεωρεί ότι στα *professions* εντάσσονται οι ιερείς, οι δάσκαλοι, οι ιατροί, οι δικαστές και τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων. Είναι σαφές συνεπώς ότι ο αγγλικός όρος *profession* δεν θα μπορούσε να αποδοθεί με τον όρο *επάγγελμα* στην ελληνική γλώσσα· περισσότερο πλησιάζει προς τον όρο *λειτουργήμα*, που παραπέμπει στο δημόσιο συμφέρον και στην υπηρεσία προς τον άνθρωπο. Το *λειτουργήμα* είναι ένα *επάγγελμα* με υψηλό βαθμό ρύθμισης, συγκεκριμένες διαδικασίες εισόδου και εξόδου, ειδικές συνθήκες άσκησης, προσφορά προς το κοινωνικό

3 Πρβλ. και τη σχετική αναφορά του Πλάτωνα στον Πρωταγόρα (319α): «αὐτό μὲν οὖν τοῦτο ἐστίν, ἔφη, ὡ Σώκρατες, τὸ ἐπάγγελμα ὃ ἐπαγγέλλομαι».

4 Βλ. και ότι η αντίστοιχη μορφή του Επαγγελματικού Περιγράμματος στον αγγλοσαξονικό χώρο συνήθως απαντάται ως *Occupational Standards*.

5 Από εδώ και ο όρος *vocational education*, που παραπέμπει στη συστηματική εκπαίδευση για ένα *επάγγελμα*.

σύνολο, συγκεκριμένη εξειδίκευση και αυξημένο βαθμό αυτονομίας· πληροί δηλαδή τις περισσότερες των προϋποθέσεων που θέτει η Ο' Day για το profession. Ταυτόχρονα είναι και ένα επάγγελμα που απολαμβάνει υψηλό κύρος. Αυτός είναι και ο λόγος που διάφορα επαγγέλματα αυτοπροσδιορίζονται ως λειτουργήματα.⁶

Στο σημείο αυτό θεωρούμε αναγκαίο να σημειώσουμε ότι η σύγχρονη θέσμιση του επαγγέλματος διαφέρει ριζικά από εκείνη του αρχαίου κόσμου αλλά και του μεσαίωνα, με βασικό στοιχείο διαφοροποίησης τον *βαθμό ρύθμισης*. Η αρχική θέσμιση του επαγγέλματος δεν εμπεριείχε καμιά απολύτως ρύθμιση για την άσκησή του αλλά και καμιά διασφάλιση για τον αποδέκτη των υπηρεσιών αυτών που επαγγέλλονταν την επίτευξη κάποιας εργασίας. Σταδιακά τα επαγγέλματα τείνουν προς την αυτορρύθμιση: ήδη από τον 11ο αιώνα έως και περίπου τα τέλη του 19ου αιώνα, στον ευρωπαϊκό χώρο έχουμε τις συντεχνίες, στο πλαίσιο των οποίων ρυθμίζονται οι συνθήκες εισόδου, εκπαίδευσης και άσκησης για ένα επάγγελμα. Στον ελληνικό χώρο (τουρκοκρατούμενο ή βενετοκρατούμενο) αναφέρονται συντεχνίες ήδη από τον 16ο αιώνα (βλ. και Παπαγεωργίου, 1986: 11). Ειδικά στον τουρκοκρατούμενο χώρο η συντεχνία (σινάφι ή ισνάφ) δεν ρυθμίζει μόνο τις συνθήκες άσκησης ενός επαγγέλματος, αλλά και τον ανταγωνισμό μεταξύ των μελών της (Ευθυμίου, 2003). Το *σινάφι* θεωρείται συνέχεια μιας πρώιμης μορφής οργάνωσης των επαγγελματιών, των *Ahi*, που εντοπίζεται στην οθωμανική αυτοκρατορία ήδη από τις αρχές του 12ου αιώνα και επιβιώνει έως περίπου τον 16ο αιώνα, οπότε και εμφανίζονται σε σχετικά μεγάλη έκταση τα *σινάφια* (Ünlühisarcıklı, 2007). Προς τα τέλη του 19ου αιώνα η ρύθμιση των επαγγελμάτων περιέρχεται στο Κράτος, το οποίο και εξουσιοδοτεί θεσμούς ή οργανισμούς για την πιστοποίηση της επαγγελματικής επάρκειας.⁷

Με βάση όσα αναφέρθηκαν μέχρι τώρα και με κριτήριο τον *βαθμό ρύθμισης* ενός επαγγέλματος, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις τύπους επαγγελμάτων:

- **Αυτορρυθμιζόμενα επαγγέλματα.** Ουσιαστικά πρόκειται για εκείνα τα επαγγέλματα που πληρούν τις προϋποθέσεις του profession, υπό την έννοια που αναφέρθηκε πριν, και σε όσα τυπικά ή διασταλτικά θα μπορούσαν να ενταχθούν στην έννοια του λειτουργήματος. Στα επαγγέλματα αυτά η ρύθμιση γίνεται στο εσωτερικό του επαγγέλματος, συνήθως λόγω του υψηλού επιπέδου εξειδίκευσης ή/και αυτονομίας τους.

⁶ Στην Ελλάδα, με βάση το Σύνταγμα, ως λειτουργγοί αναφέρονται οι λειτουργγοί (ιερείς) όλων των γνωστών θρησκειών (§13.3), οι δικαστικοί λειτουργγοί (§ 88.1) και οι καθηγητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (§ 16.6).

⁷ Για παράδειγμα, για την άσκηση του επαγγέλματος του δασκάλου, η πιστοποίηση της επαγγελματικής επάρκειας έχει ανατεθεί από το Κράτος στην τρίτοβάθμια εκπαίδευση και ειδικότερα στα Παιδαγωγικά Τμήματα Δημοτικής Εκπαίδευσης.

- **Ρυθμισμένα επαγγέλματα.** Πρόκειται για επαγγέλματα για τα οποία προβλέπονται αναλυτικά οι προϋποθέσεις άσκησης και το περιεχόμενό τους. Για όσα από τα επαγγέλματα αυτά έχουν ένα σχετικά σύνθετο μείγμα προσόντων η ρύθμιση συνδέεται με την ολοκλήρωση κάποιας ανώτερης βαθμίδας εκπαίδευσης.
- **Μη ρυθμισμένα επαγγέλματα.** Πρόκειται για επαγγέλματα που συνήθως, αλλά όχι σε όλες τις περιπτώσεις, προϋποθέτουν ένα βασικό/στοιχειώδες μείγμα προσόντων για την άσκησή τους. Η απουσία ρύθμισης για αυτά τα επαγγέλματα μπορεί να οφείλεται σε ανεπαρκή διεκδίκηση (συνήθως λόγω ελλειπούς συνδικαλιστικής οργάνωσης) ή σε περιστασιακού τύπου εξάσκηση (επομένως οι εργαζόμενοι σε αυτά δεν θεωρούν το επάγγελμα στοιχείο της ταυτότητάς τους).

Στην παραπάνω τυπολογία μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι μεταβαίνοντας από τον έναν τύπο στον άλλο δεν μειώνεται μόνο ο βαθμός ρύθμισης αλλά και η πολυπλοκότητα, όπως επίσης και το κύρος του επαγγέλματος. Αυτό ακριβώς αναδεικνύει και την ευρύτερη σημασία των πολιτικών ανάπτυξης Ε.Π., καθώς και τη σημασία της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε αυτή, αφού το Ε.Π. έχει και μια άρρητη λειτουργία: προσδίδει κύρος και «αναγνωρίζει/θεσμοθετεί» επαγγέλματα, συμβάλλοντας στην ευρύτερη κοινωνική αναγνώριση εργαζομένων αλλά και στην επαγγελματοποίησή τους. Με δεδομένο ότι η κατανομή προσόντων στο πεδίο της αγοράς εργασίας δεν είναι κοινωνικά ουδέτερη, είναι αυτονόητη η σημασία αυτής της παράπλευρης λειτουργίας των Ε.Π. Από την άλλη πλευρά, αυτή η ακριβώς η διάσταση των Ε.Π. αναδεικνύει τη σημασία της επιλογής των επαγγελμάτων για τα οποία προτείνεται η ανάπτυξη περιγράμματος, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να κατακερματιστεί το περιεχόμενο ενός επαγγέλματος, αν κάθε σειρά εργασιών αναγορευτεί σε επάγγελμα.

Συνεπώς, είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι το επάγγελμα δεν είναι απλώς μια σειρά καθημερινά επαναλαμβανόμενων εργασιών αλλά εμπεριέχει τρεις σημαντικές διαστάσεις, καθώς:

- (α) συνιστά μέρος της ταυτότητας του πολίτη αλλά και της κοινωνικής αναγνώρισης της εργασίας που αυτός επιτελεί,
- (β) συνεπάγεται ένα σύνολο δικαιωμάτων κατά την άσκηση της εργασίας,
- (γ) διαθέτει μια επιτελεστική λειτουργία, υπό την έννοια ότι ο επαγγελματίας ενός ρυθμισμένου και αναγνωρισμένου επαγγέλματος αναμένεται να διαπεραιώσει την εργασία του με συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Με βάση τα παραπάνω, καθίσταται αυτονόητη η σημασία που έχει για τον κόσμο της εργασίας η ανάπτυξη Ε.Π. Πέραν των όσων αναφέρθηκαν, τα οποία αφορούν τη θέσμιση και την πολιτική και κοινωνική σημασία του επαγγέλματος στις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, αναδεικνύονται δύο ακόμη ζητήματα:

- (α) το *τεχνικό/επιχειρησιακό*, δηλαδή η αρτιότητα των προτύπων και των διαδικασιών ανάπτυξης των Ε.Π. προκειμένου να διασφαλιστεί η ευρύτερη δυνατή χρήση τους και
- (β) το *αναπτυξιακό*, δηλαδή η έμμεση συμβολή των Ε.Π. στην αναβάθμιση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού.

1.2 | Επισκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων και της ευρωπαϊκής εμπειρίας

Στην παρούσα ενότητα γίνεται μια σύντομη επισκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων για την ανάλυση εργασίας, καθώς επίσης και μια συνοπτική αναφορά στη διεθνή εμπειρία. Στόχος δεν είναι η διεξοδική ανάλυση του θεωρητικού προβληματισμού στον τομέα αυτό ούτε και η λεπτομερής καταγραφή των μεθόδων με τις οποίες άλλες χώρες εφαρμόζουν τις πολιτικές ανάπτυξης Ε.Π. και διασύνδεσης με τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Οι αναφορές αυτής εδώ της ενότητας στοχεύουν να αναδείξουν τη θέση του ελληνικού συστήματος σε σχέση με τις επικρατούσες τάσεις διεθνώς, προκειμένου να διερευνηθεί αν το συγκεκριμένο σύστημα συγκλίνει προς τις τάσεις αυτές.

Η ανάλυση της εργασίας και η δόμηση Ε.Π. ξεκινά να εφαρμόζεται σε μεγάλη κλίμακα πριν από περίπου εκατό χρόνια, με βάση τις προσεγγίσεις του επιστημονικού (scientific) μάνατζμεντ, και συμπίπτει με την έκδοση της μνημειώδους εργασίας "Principles of Scientific Management" του F. Taylor το 1911. Η προσέγγιση του Taylor αναφορικά με την περιγραφή μιας θέσης εργασίας ήταν πως κάθε θέση εργασίας είναι εφικτό να αναλυθεί με βάση τα επιμέρους έργα (tasks) που εκτελεί ο εργαζόμενος. Πρόκειται για την αποκαλούμενη πρώτη γενιά ανάλυσης της εργασίας, η οποία –όπως αναφέραμε– δεν εστιάζει στα προσόντα του εργαζομένου, αλλά σε αυτή καθαυτήν τη θέση εργασίας και στον βαθμό εκπλήρωσης από πλευράς του εργαζομένου των επιμέρους έργων που η εν λόγω θέση περιλαμβάνει. Σύμφωνα με τον Baker (2016: 15), η δεύτερη γενιά της περιγραφής μιας θέσης εργασίας εμφανίζεται στα τέλη της δεκαετίας του 1960, οπότε και η εστίαση των αναλύσεων στρέφεται προς τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Η περιγραφή των θέσεων εργασίας περιλαμβάνει πλέον τις ικανότητες και τα επίπεδα επάρκειας που απαιτείται να έχουν οι εργαζό-

μενοι για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών. Είναι αξιοσημείωτο ότι ακόμη και οι πλέον πρόσφατες προσεγγίσεις που έχουν προταθεί ως διάδοχα και εναλλακτικά μεθοδολογικά σχήματα προς εκείνο της ανάλυσης και περιγραφής της θέσης εργασίας στην πραγματικότητα κινούνται στο ίδιο ευρύτερο θεωρητικό σχήμα, δίνοντας όμως έμφαση και σε άλλες λειτουργίες που εντοπίζονται κατά την άσκηση ενός επαγγέλματος. Για παράδειγμα, ο Baker (2016: 5) προτείνει τη μετάβαση από την περιγραφή εργασίας (job description) στην περιγραφή ρόλου (role description)· στην προσέγγιση αυτή η έμφαση δίνεται στο ευρύτερο οργανωσιακό πλαίσιο και στις μη εργασιακές αρμοδιότητες (non-job roles). Ο Sostrin (2013) προτείνει κατά την ανάλυση των επιμέρους επαγγελματικών εργασιών να επικεντρωνόμαστε κυρίως σε αυτό που αποκαλεί κρυμμένο πρόγραμμα (hidden curriculum of work) ή εργασία εντός της εργασίας (job-within-the job), ουσιαστικά δηλαδή σε δραστηριότητες και περιεχόμενα που δεν είναι ρητά και καταγεγραμμένα, ωστόσο διεκπεραιώνονται στο πλαίσιο μιας επιμέρους εργασίας.

Από μεθοδολογική άποψη, η δόμηση ενός Ε.Π. στις περισσότερες περιπτώσεις στηρίζεται στη *λειτουργική ανάλυση εργασίας (functional job analysis)*, η οποία –σύμφωνα με τους Carroll and Boutall (2011: 24)– «είναι το βασικό εργαλείο που χρησιμοποιούμε για τον προσδιορισμό ενός τομέα εργασίας και των λειτουργιών που επιτελούνται μέσα σε αυτόν. Είναι μια ουσιαστική διεργασία για τον προσδιορισμό της εργασιακής επάρκειας, αλλά και για την οριοθέτηση διαφορετικών επαγγελμάτων». Με τον γενικό όρο *λειτουργία* προσδιορίζονται οι δραστηριότητες που ένας εργαζόμενος εκτελεί ως μέρος της εργασίας του. Αυτή η μεθοδολογική προσέγγιση έχει σε μεγάλο βαθμό υιοθετηθεί για την ανάπτυξη των Ε.Π. έως τώρα στη χώρα μας.

Για την ανάπτυξη των Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών είναι καταρχάς αναγκαίος ο εννοιολογικός διαχωρισμός του *curriculum* έναντι του *learning program*. Αυτό κρίνεται αναγκαίο, στον βαθμό που το curriculum, ως υπερκείμενη έννοια «γένους» στον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών συστημάτων, δεν είναι ποτέ «ουδέτερο» και απαλλαγμένο από ιδεολογικές καταβολές και κυρίαρχες αντιλήψεις. Σύμφωνα με τον σχετικό ορισμό (CEDEFOP, 2010), ως *curriculum* ορίζεται «ένα κανονιστικό έγγραφο (ή σύνολο εγγράφων) που θέτει το πλαίσιο απόκτησης μαθησιακών εμπειριών. Ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο, τον τύπο εκπαίδευσης/κατάρτισης και τον φορέα παροχής τα curricula είναι δυνατόν –μεταξύ άλλων– να προσδιορίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα, το αντικείμενο, το περιεχόμενο, το πλαίσιο και τη διάρκεια της μάθησης, καθώς και τις μεθόδους εκπαίδευσης και αξιολόγησης, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό», ενώ ένα μαθησιακό πρόγραμμα (learning program) «είναι ένα έγγραφο σχεδιασμού μαθησιακών εμπειριών, σε ένα συγκεκριμένο μαθησιακό πλαίσιο. Αναπτύσσεται στη βάση του curriculum και λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εκπαιδευομένων».

Όπως καθετί δυναμικό και εξελισσόμενο, το curriculum ως αποτύπωση τάσεων,

πολιτικών, κοινωνικών και πολιτισμικών διεργασιών διαμορφώνεται σταδιακά ως ένα παλίμψηστο. Τα κύρια ιστορικά στάδια εξέλιξης του curriculum (Psifidou, 2009) περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Την «παραγωγική θεωρία» του Tyler, σύμφωνα με την οποία τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι απτά και μετρήσιμα – κυρίως όσον αφορά την εκτέλεση δραστηριοτήτων και την παρατηρούμενη συμπεριφορά. Η συγκεκριμένη προσέγγιση, σε συνδυασμό με τη «λειτουργική ανάλυση» των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και τη δόμηση των Εθνικών Προτύπων Προσόντων (NOS), καθόρισε καταλυτικά κυρίως το αγγλοσαξονικό μοντέλο της επαγγελματικής κατάρτισης και της απόκτησης/πιστοποίησης προσόντων.
- Η προσέγγιση του Tyler, που ανάγεται στις αρχές της δεκαετίας του 1950, περίοδο ανασυγκρότησης και έντονης βιομηχανικής ανάπτυξης στη Δύση, ακολουθήθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1970 (εποχή ύφεσης και πετρελαϊκής κρίσης) από τη φιλοσοφία της «διαδικασίας της διεργασίας» του Stenhouse, που συνδέει την έννοια του curriculum με την αξιολόγηση – σε ένα πιο εμπειρικό όμως επίπεδο, χωρίς αυστηρά τεχνικό προσανατολισμό. Αργότερα ακολούθησε –ένα βήμα πιο πέρα– η «πραξιακή θεωρία», η οποία μας φέρνει πιο κοντά στη θεωρία της ανάπτυξης του curriculum από τη σκοπιά της *απελευθερωτικής παιδαγωγικής* του Freire, ενώ πιο πρόσφατα κυριαρχούν οι θεωρίες που ερμηνεύουν το curriculum ως μια *κοινωνική διεργασία με πολλούς μετέχοντες και συνδιαμορφωτές*. Με τον Dewey ουσιαστικά και την προοδευτική παιδαγωγική προσέγγιση, η έμφαση μετατοπίζεται σταδιακά από το *πρόγραμμα* καθαυτό στον *μανθάνοντα*, ενώ η εκπαίδευση εκλαμβάνεται με μια πιο ευρεία έννοια, έξω και πέρα από τον χώρο του σχολείου και του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.
- Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, η θεωρία επικεντρώνεται στην αλλαγή κέντρου βάρους του curriculum από τον σχεδιασμό των εισροών με βάση τις θεωρητικές πηγές της γνώσης στα μαθησιακά αποτελέσματα. Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση και σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΠΕΠ, 2009), τα *μαθησιακά αποτελέσματα* αποτελούν ουσιαστικά «εκφράσεις» ή «δηλώσεις», σε επίπεδο *γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, του τι γνωρίζει, καταλαβαίνει και μπορεί να εκτελεί κάποιος στο τέλος μιας μαθησιακής διεργασίας*.

Σύμφωνα με άλλες θεωρήσεις (βλ. ενδεικτικά: Saylor et al., 1981· Freire and Shor, 2008), η ανάπτυξη του curriculum μπορεί να βασιστεί σε τέσσερις μεθοδολογικές προσεγγίσεις:

- Τα curricula που επικεντρώνονται στο αντικείμενο μάθησης (subject based curricula): Σε αυτή την περίπτωση ο σκοπός, οι επίμερους στόχοι και το περιεχόμενο συναρθρώνονται γύρω από τα αντικείμενα εκπαίδευσης.
- Τα βασισμένα στις ικανότητες curricula (competence based curricula): Αυτά επικεντρώνονται στις γνώσεις και τις δεξιότητες που οδηγούν στην απόκτηση/επίτευξη των επιθυμητών/προσδοκώμενων ικανοτήτων. Σε αυτή την περίπτωση ο σκοπός και οι στόχοι καθορίζονται βάσει των επιδιωκόμενων προς επίτευξη ικανοτήτων και όχι το αντίστροφο, γεγονός που είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Τα curricula που εδράζονται στις κοινωνικές ικανότητες: Σε αυτή την περίπτωση το περιεχόμενο και οι σκοποί των προγραμμάτων καθορίζονται βάσει των κοινωνικών αναγκών και προβλημάτων. Αυτή η προσέγγιση, για παράδειγμα, ακολουθείται από την απελευθερωτική μάθηση του Paulo Freire.
- Τέλος, έχουμε την προσέγγιση του curriculum που επικεντρώνεται στον μαθητόντα (learner-centered curriculum). Η ανάπτυξη αυτού του τύπου του curriculum καθορίζεται σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα συγκεκριμένων ηλικιακών ομάδων ή συγκεκριμένων εκπαιδευομένων.

Όσον αφορά τις διαδικασίες και τα συστήματα ανάπτυξης Ε.Π. και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών, η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών και η διαβούλευση σε διάφορα επίπεδα φαίνεται ότι ακολουθείται σε αρκετές χώρες (όπως, για παράδειγμα, η Γερμανία, η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ρουμανία).

- ▶ Στη Γερμανία η διαδικασία ανάπτυξης Ε.Π., η οποία παρουσιάζει αρκετά κοινά σημεία με την αντίστοιχη διαδικασία στη χώρα μας, διαρκεί ένα έως δύο χρόνια. Με συναίνεση των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, ομάδες εργασίας αποτελούμενες από πέντε ειδικούς αναλαμβάνουν την εκπόνηση του Ε.Π. Η αναθεώρηση και η επικαιροποίηση των περιγραμμάτων γίνονται συνήθως κάθε τέσσερα χρόνια.
- ▶ Στη Δανία ακολουθείται σε μεγάλο βαθμό το μοντέλο της Γερμανίας, ενώ η εποπτεία του συστήματος έχει ανατεθεί στο Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- ▶ Στη Γαλλία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη διασύνδεση των προτύπων επαγγελματικών προσόντων με τα εκπαιδευτικά προγράμματα.
- ▶ Στη Ρουμανία η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων δεν περιορίζεται σε συμβουλευτικό ρόλο, αλλά έχει αποφασιστικό χαρακτήρα. Τα Ε.Π. συνδέονται άμεσα με τα πλαίσια προδιαγραφών προγραμμάτων,

ενώ οι ομάδες εργασίας που εκπονούν τα Ε.Π. διαμορφώνουν και τις αντίστοιχες προδιαγραφές κατάρτισης.

- ▶ Στην Πολωνία η ανάπτυξη των Ε.Π. γίνεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, με τη συμμετοχή των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Στη συνέχεια, και με βάση το περίγραμμα, γίνεται η ανάπτυξη των προδιαγραφών για τα επαγγελματικά προσόντα και εν συνεχεία των εκπαιδευτικών προδιαγραφών, που ουσιαστικά έχουν τη μορφή προγραμμάτων αναφοράς (core training programs).
- ▶ Στο Ηνωμένο Βασίλειο η κατάσταση διαφοροποιείται σημαντικά, καθώς στην ανάπτυξη των εθνικών προσόντων (NOS – National Occupational Standards) συμμετέχουν κυρίως εκπρόσωποι των εργοδοτών ή κλαδικών επαγγελματικών οργανώσεων, ενώ τα κείμενα που περιγράφουν τα επαγγέλματα είναι συνοπτικά και με έντονο προσανατολισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων προς την επαρκή επιτέλεση συγκεκριμένων εργασιών και την αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης.
- ▶ Στην Ισπανία ο συντονισμός της όλης διαδικασίας έχει ανατεθεί στο Εθνικό Συμβούλιο Προσόντων (INCUAL), ενώ διασφαλίζεται και η συμμετοχή των εργοδοτών, των εργαζομένων, των εθνικών αρχών και των αυτόνομων κοινοτήτων. Μέσω αυτής της διαδικασίας έχουν αναπτυχθεί περισσότερα από 700 προσόντα με πλήρη περιγραφή, τα οποία ομαδοποιούνται σε 26 ενότητες επαγγελμάτων.
- ▶ Παρόμοια είναι η κατάσταση και στην Πορτογαλία, στην οποία όμως λειτουργούν σήμερα περισσότερα από 450 κέντρα για την αναγνώριση και την πιστοποίηση προσόντων (RVCC). Σε αυτά τα κέντρα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες αναγνώρισης της πρότερης μάθησης (APL – accreditation of prior learning).

Συμπερασματικά, το ελληνικό σύστημα ανάπτυξης Ε.Π. και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών όχι μόνο δεν παρουσιάζει αποκλίσεις σε σχέση με άλλα συστήματα αλλά, αντίθετα, συγκλίνει προς τις καλές πρακτικές άλλων χωρών, τόσο από μεθοδολογική άποψη (ανάλυση εργασίας, διαμόρφωση πλαισίου εκπαιδευτικών προδιαγραφών) όσο και ως προς τις ακολουθούμενες διαδικασίες (συναίνεση, διαβούλευση, συμμετοχή εργαζομένων και εργοδοτών, εποπτεία από κρατικό φορέα).

2. Οι πολιτικές ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων στην Ελλάδα

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια συνθετική και κριτική αξιολόγηση της πολιτικής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα των Ε.Π. Είναι γενικά παραδεκτό ότι η αξιολόγηση της εν λόγω πολιτικής δομείται γύρω από τρεις αλληλοσυνδεόμενους άξονες:

- (α) σε ένα πρώτο επίπεδο είναι απαραίτητη η αξιολόγηση του νομοθετικού πλαισίου, υπό την έννοια αφενός της πληρότητας και αφετέρου της ανταπόκρισής του στις εκάστοτε συνθήκες. Ωστόσο, από θεωρητική και μεθοδολογική άποψη είναι εσφαλμένη η ταύτιση της αξιολόγησης της εκπαιδευτικής πολιτικής με εκείνη του νομοθετικού πλαισίου. Το νομοθετικό πλαίσιο συνιστά έκφραση των προθέσεων, των στόχων και των επιδιώξεων της Πολιτείας, συνιστά με άλλους όρους μια ρύθμιση των περιθωρίων εφαρμογής της εκπονούμενης εκπαιδευτικής πολιτικής.
- (β) ένα δεύτερο επίπεδο είναι εκείνο της εφαρμογής στο πεδίο, που στις περισσότερες των περιπτώσεων συνιστά μια αποτίμηση του πώς τελικά λειτούργησε το νομοθετικό πλαίσιο καθώς και των αποτελεσμάτων τα οποία παρήγαγε η εφαρμογή του στο πλαίσιο των συσχετισμών μεταξύ των διαφόρων επιμέρους εμπλεκόμενων κοινωνικών ομάδων και φορέων.
- (γ) σε ένα άλλο επίπεδο είναι αναγκαία η αποτίμηση της τεχνικής επάρκειας των μέσων εφαρμογής που παρήχθησαν στο πλαίσιο εφαρμογής των ρυθμιστικών προβλέψεων του νομοθετικού πλαισίου.

Στην πρώτη ενότητα επιχειρείται η αποτίμηση των διαχρονικών νομοθετικών παρεμβάσεων της Πολιτείας στο πεδίο της ανάπτυξης των Ε.Π. Στην επόμενη ενότητα γίνεται η αποτίμηση του πώς λειτούργησε αυτό το νομοθετικό πλαίσιο με βάση την ανάλυση επιμέρους στοιχείων της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής πολιτικής, ενώ η εν λόγω ανάλυση συμπληρώνεται με τις απόψεις εμπειρογνομόνων και διαμορφωτών πολιτικής που κατά καιρούς συμμετείχαν από διάφορες θέσεις στην εφαρμογή αυτής της πολιτικής.

2.1 | Θεσμικό πλαίσιο

Όπως αναφέρθηκε, στην ενότητα αυτή επιχειρείται η κριτική επισκόπηση των έως σήμερα νομοθετικών παρεμβάσεων στο πεδίο της ανάπτυξης και εφαρμογής των Ε.Π., με στόχο τον εντοπισμό των βασικών σημείων του θεσμικού πλαισίου που καθόρισαν και εξακολουθούν να καθορίζουν τον τρόπο ανάπτυξης και την εμβέλεια εφαρμογής τους.

Στην ανάλυση που ακολουθεί τα νομοθετικά κείμενα (νόμοι και αποφάσεις υπουργών) διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες:

- (α) τα πρόδρομα νομοθετικά κείμενα, δηλαδή εκείνα τα κείμενα στα οποία γίνεται μνεία στα Ε.Π. και ως εκ τούτου λειτουργούν προπαρασκευαστικά για την υποδοχή των αντίστοιχων ρυθμίσεων.
- (β) τα κυρίως νομοθετικά κείμενα, δηλαδή τα κείμενα με τα οποία θεσμοθετούνται οι βασικές διαδικασίες ανάπτυξης και εφαρμογής των Ε.Π.
- (γ) τα κείμενα με μεταγενέστερες ρυθμίσεις, τα οποία έχουν στόχο την προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου στις αλλαγές που έχουν συντελεστεί, χωρίς όμως να μεταβάλλουν τις βασικές προβλέψεις των κυρίως νομοθετικών κειμένων.

ΠΡΟΔΡΟΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα παρακάτω νομοθετικά κείμενα:

- **Νόμος 3191**
«Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ)» – ΦΕΚ Α258/07.11.2003 (εφεξής: Ν. 3191/2003).
- **Νόμος 3369**
«Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις»
– ΦΕΚ Α171/06.07.2005 (εφεξής: Ν. 3369/2005).

Στα δύο παραπάνω νομοθετικά κείμενα εντοπίζονται οι πρώτες αναφορές στο ρόλο και στη σημασία των Ε.Π. Σημειώνουμε εδώ πως στον Νόμο 2009/1992 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α18/14.02.1992) –με τον οποίο ιδρύεται ο ΟΕΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) και θεσμοθετούνται τα ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) ως φορείς που «δεν εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα και σε εκπαιδευτική βαθμίδα» (§4.1) με σκοπό την «παροχή κάθε είδους επαγγελματικής

κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής» (§4.2)– προσδιορίζεται ότι με αποφάσεις του ΔΣ του ΟΕΕΚ οι οποίες δημοσιεύονται σε ΦΕΚ «καταρτίζεται εθνικός κατάλογος αναγνωρισμένων επαγγελματιών και καθορίζονται τα επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης που προβλέπονται για κάθε επάγγελμα» (§6.4).

Νόμος 3191/2003

Στο άρθρο 2 του Ν. 3191/2003 («Ορισμοί») δίνονται οι ορισμοί για τις δεξιότητες, τις ικανότητες, την ειδικότητα και την εξειδίκευση, ωστόσο δεν εντοπίζονται αντίστοιχοι ορισμοί για τις γνώσεις και το επάγγελμα. Στους σκοπούς και στην αποστολή του ΕΣΣΕΕΚΑ περιλαμβάνονται η διαμόρφωση προδιαγραφών για τις ειδικότητες, η αξιολόγηση και η πιστοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και ο καθορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση (§3.2 και §3.3), ενώ στην αποστολή του Συστήματος Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας – Σ1 αναφέρεται μεταξύ άλλων και ο «προσδιορισμός των περιεχομένων των επαγγελμάτων» (§5.1) σε συνάρτηση με τη διερεύνηση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό. Για την υλοποίηση των στόχων του Σ1 ορίζεται στην §5.6 ότι μπορεί να συμμετέχουν και «...Ερευνητικά Ινστιτούτα των Κοινωνικών Εταιρειών που υπογράφουν την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ)». Στην αποστολή του Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης – Σ4 περιλαμβάνονται και η «αξιολόγηση της συμβατότητας των προγραμμάτων με τις ειδικότητες και τις εξειδικεύσεις» (§8.2), ενώ στην αποστολή του Συστήματος Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων – Σ5 περιλαμβάνονται και ο καθορισμός των διαδικασιών απόκτησης των αναγκαίων κατά περίπτωση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (§9.2) και η διατύπωση εναλλακτικών διαδρομών μάθησης μέσω επαγγελματικής κατάρτισης ή/και επαγγελματικής εμπειρίας. Σημειώνουμε ότι στο άρθρο 16 προβλέπεται και η αποκέντρωση ορισμένων εκ των διαδικασιών και των συστημάτων του ΕΣΣΕΕΚΑ, καθώς θεσμοθετείται Νομαρχιακή Επιτροπή Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΝΕΣΕΚΑ), με εισηγητικό ρόλο προς τα αρμόδια όργανα (Εθνικό Συμβούλιο ΕΣΣΕΕΚΑ και ΔΣ του ΟΑΕΔ) για ζητήματα που άπτονται της λειτουργίας των επιμέρους συστημάτων του ΕΣΣΕΕΚΑ.

Νόμος 3369/2005

Πρόκειται για τον πρώτο νόμο-πλαίσιο για τη διά βίου μάθηση στη χώρα μας που –παρά τις επιμέρους αλλαγές και τροποποιήσεις– παρέμεινε σε ισχύ έως την ψή-

φιση του επόμενου νόμου-πλασίου (3879/2010), στον οποίο και αναφερόμαστε σε επόμενη ενότητα. Στο πρώτο άρθρο του νόμου ορίζεται σαφώς ότι οι όποιες διατάξεις του 3369/2005 λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις διατάξεις του 3191/2003. Στο ίδιο άρθρο διαχωρίζεται η *διά βίου εκπαίδευση* από τη *διά βίου κατάρτιση*. Ως *διά βίου κατάρτιση* ορίζεται ουσιαστικά η κατάρτιση και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Θεωρούμε αναγκαίο να σημειώσουμε ότι ο όρος αυτός ελέγχεται ως προς την εννοιολογική του ακεραιότητα και, τουλάχιστον στο επίπεδο της διεθνούς βιβλιογραφίας, δεν απαντάται ως δόκιμος όρος. Το πρόθεμα «διά βίου» εισάγει για τη μάθηση και την εκπαίδευση ένα συνεχές, τα όρια του οποίου ταυτίζονται με την αρχή και το τέλος του βίου και ως εκ τούτου στην περίπτωση της επαγγελματικής κατάρτισης δεν παράγει συνεκτικό σημασιολογικό αποτέλεσμα. Για την ενοποίηση των επιμέρους πεδίων στα οποία αναφέρεται ο νομοθέτης ο όρος *επαγγελματική κατάρτιση* είναι αρκούτσως συμπεριληπτικός – καθώς περιλαμβάνει τόσο την αρχική όσο και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Σημειώνουμε ότι ο όρος αυτός επικράτησε σε αρκετά νομοθετικά κείμενα έως και την κατάργησή του με τον Ν. 3879/2010. Στον Ν. 3369/2005 απαντάται για πρώτη φορά ο ορισμός του Ε.Π., το οποίο ορίζεται ως «το σύνολο των βασικών και επιμέρους λειτουργιών που συνθέτουν το αντικείμενο εργασίας ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας, καθώς και οι αντίστοιχες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την ανταπόκριση στις λειτουργίες αυτές» (§3.2). Όπως παρατηρούμε, εισάγονται για πρώτη φορά ορισμένοι από τους όρους που αργότερα συναντώνται στα Ε.Π. (κύριες και επιμέρους λειτουργίες, γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, ανταπόκριση στις λειτουργίες).

Πέραν του ορισμού, παρατίθενται και οι πρώτες ρυθμίσεις-πυλώνες που καθόρισαν την ανάπτυξη και εφαρμογή των Ε.Π. στη χώρα μας. Συγκεκριμένα:

- Στο άρθρο 3 ορίζεται ρητά ότι «ο σχεδιασμός και η πιστοποίηση των προγραμμάτων Διά βίου Επαγγελματικής Κατάρτισης βασίζονται στην ανάπτυξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων» (§3.1), θεσμοθετείται δηλαδή για πρώτη φορά η σύζευξη του σχεδιασμού, της πιστοποίησης και του Ε.Π. και ουσιαστικά υπαγορεύεται η σειριακού τύπου λογική (Ε.Π. → σχεδιασμός προγράμματος → πιστοποίηση προγράμματος), που θα εξειδικευτεί αργότερα με αποφάσεις υπουργών.
- Καθορίζεται ότι το Ε.Π., πέραν της τεχνικής του διάστασης, ουσιαστικά συνιστά «κοινό τόπο» εργαζομένων και εργοδοτών, αφού ο νομοθέτης ορίζει ρητά πως στους συνεργαζόμενους φορείς που έχουν δικαίωμα

ανάπτυξης Ε.Π. «θα εκπροσωπούνται οι τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και των δύο πλευρών (εργοδότες-εργαζόμενοι) στην οποία εντάσσεται το προτεινόμενο Ε.Π. Εάν το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν εκπροσωπείται σε τριτοβάθμιο επίπεδο στο σχήμα της ως άνω συνεργασίας, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται φορέας εκπροσώπησης του επαγγέλματος ή/και της ειδικότητας ή/και του κλάδου» (§3.3). Επίσης ορίζεται ότι κατά την πιστοποίηση των Ε.Π. (που γίνεται με απόφαση του ΔΣ του ΕΚΕΠΙΣ) στη γνωμοδοτική επιτροπή συμμετέχουν υποχρεωτικά εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών (§3.4).

- Προοικονομείται ότι τα Ε.Π. αποτελούν εργαλεία του τρίπτυχου (οικονομική ανάπτυξη – εκπαίδευση – απασχόληση), δεδομένου ότι συνιστούν πεδία συναρμοδιότητας των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, σε κοινές αποφάσεις των οποίων παραπέμπεται η ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων ανάπτυξης και πιστοποίησης (§3.5).
- Καθορίζεται ο επιτελικός ρόλος του ΕΚΕΠΙΣ, αφού ρητά αναφέρεται ότι οι διαδικασίες ανάπτυξης και πιστοποίησης των Ε.Π. υλοποιούνται με ευθύνη του (§4.5).

ΚΥΡΙΩΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

- Κοινή Απόφαση των Υπουργών (α) Οικονομίας και Οικονομικών και (β) Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, αριθμ. οικ. 113708 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων» – ΦΕΚ Β1914/30.12.2005 (εφεξής ΚΥΑ 113708/2005).
- Κοινή Απόφαση των Υπουργών (α) Οικονομίας και Οικονομικών, (β) Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, (γ) Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, αριθμ. οικ. 110998 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων» – ΦΕΚ Β566/08.05.2006 (εφεξής ΚΥΑ 110998/2006).

ΚΥΑ 113708/2005

Πρόκειται για Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία αφορά την πιστοποίηση προγραμμάτων αλλά και την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένες ρυθμίσεις για την ανάπτυξη και πιστοποίηση των Ε.Π., ωστόσο συνδέει απολύτως άμεσα τις όποιες διαδικασίες για πιστοποίηση

προγραμμάτων και μαθησιακών αποτελεσμάτων με τα Ε.Π. Συγκεκριμένα:

- Στα μέσα και στις διαδικασίες επίτευξης του σκοπού του συστήματος περιλαμβάνεται «η άμεση σύνδεση του περιεχομένου των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με τα αντίστοιχα επαγγελματικά περιγράμματα» (§1.2.1).
- Ορίζεται ρητά ότι «βασική προϋπόθεση για την πιστοποίηση ενός προγράμματος αποτελεί η σύνδεση του περιεχομένου του με το πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα του αντίστοιχου επαγγέλματος ή με τμήμα αυτού» (§4.1).
- Απαραίτητη προϋπόθεση για την ανανέωση της πιστοποίησης ενός προγράμματος είναι να μην έχουν «επέλθει αλλαγές στο επαγγελματικό περίγραμμα στο οποίο αναφέρεται το πιστοποιημένο πρόγραμμα» (§5.5).
- Στη Γνωμοδοτική Επιτροπή για την πιστοποίηση ενός προγράμματος συμμετέχουν και τρεις εκπρόσωποι που ορίζονται από τις τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις στις οποίες εντάσσεται το επάγγελμα/ ειδικότητα για το οποίο αναπτύσσεται το πρόγραμμα (§5.3.6).
- Για κάθε εκπαιδευτική ενότητα του προγράμματος απαιτείται ο συσχετισμός με τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης, όπως αναπτύσσονται στο περίγραμμα, ενώ το ίδιο ισχύει και για τον προσδιορισμό των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων (§4.4.1). Σημειώνεται ότι ο όρος «κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης» δεν ορίζεται στο συγκεκριμένο ούτε και σε προηγούμενο νομοθετικό κείμενο, αλλά αποτελεί βασικό συστατικό στοιχείο των επαγγελματικών περιγραμμάτων (ο ορισμός του θα περιληφθεί στην ΚΥΑ 110998/2006 που θα εκδοθεί πέντε μήνες μετά). Είναι προφανές ότι, όσον αφορά τα Ε.Π., εντοπίζεται μια συνέχεια στη διαδικασία θεσμοθέτησης, που εκκινεί με τον Ν. 3369/2005 και ολοκληρώνεται με την ΚΥΑ 110998/2006 η οποία διαρκεί περίπου ένα χρόνο.

ΚΥΑ 110998/2006

Πρόκειται για το βασικό νομοθετικό κείμενο, που εξακολουθεί να ρυθμίζει έως και σήμερα τις διαδικασίες ανάπτυξης των Ε.Π. Όπως αναφέρθηκε και πριν, ουσιαστικά είναι το τελευταίο από τα τρία νομοθετήματα που αφορούν άμεσα τα Ε.Π. και εκείνο στο οποίο γίνεται λεπτομερής αναφορά στις προϋποθέσεις και στα βήματα για την ανάπτυξη και την πιστοποίησή τους. Όπως προκύπτει από το προοίμιο, έχει ήδη συνταχθεί και ενταχθεί το Τεχνικό Δελτίο με τίτλο «Σύστημα

Πιστοποίησης Προγραμμάτων» και έχει ήδη ληφθεί απόφαση από το ΔΣ του ΕΚΕ-ΠΙΣ (351.1/23.3.2006) για την έναρξη της διαδικασίας πιστοποίησης Ε.Π. Στο πρώτο άρθρο (§1.2) αναφέρονται οι επιμέρους στόχοι που συνδέονται με την ανάλυση και την καταγραφή του περιεχομένου των επαγγελματιών και των τρόπων απόκτησης των απαιτούμενων προσόντων για την άσκηση ενός επαγγέλματος:

- Σ 1. Η άμεση σύνδεση του περιεχομένου των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τα αντίστοιχα Ε.Π.
- Σ 2. Η θεσμοθέτηση μεθόδων, προδιαγραφών και κριτηρίων ανάπτυξης, αξιολόγησης και πιστοποίησης Ε.Π.
- Σ 3. Η ενίσχυση της αξιοπιστίας της επαγγελματικής κατάρτισης και η στενότερη σύνδεσή της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Σ 4. Η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας καθώς και η διευκόλυνση της ένταξης των ανέργων και των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων στην απασχόληση.
- Σ 5. Η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης.
- Σ 6. Η διασφάλιση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται στο πλαίσιο της διά βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Από τους παραπάνω στόχους μόνον ο Σ2 θα μπορούσε να θεωρηθεί βραχυπρόθεσμος, άλλωστε αυτός αποτελεί και το κύριο αντικείμενο της ΚΥΑ, ενώ όλοι οι άλλοι μπορούν να θεωρηθούν μεσομακροπρόθεσμοι. Σημειώνουμε ότι στο ίδιο άρθρο (§1.3.1) διευκρινίζεται πως όλες οι διαδικασίες που ορίζονται στην ΚΥΑ δεν αναιρούν τις σχετικές διαδικασίες οι οποίες είχαν προβλεφθεί στον Ν. 2009/1992, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει πιστοποιημένο Ε.Π. Επομένως, συνάγεται ότι με την ύπαρξη πιστοποιημένου Ε.Π. οι διαδικασίες της ΚΥΑ επεκτείνονται και σε αυτό που ο νομοθέτης ορίζει ως «τυπική κατάρτιση» και η οποία –με βάση τις σχετικές παραπομπές της ΚΥΑ– θα πρέπει να θεωρηθεί πως περιλαμβάνει σίγουρα το σύστημα των ΙΕΚ (λόγω της ρητής αναφοράς στον Ν. 2009/1992), ωστόσο, κατά τον πάγια αποδεκτό ορισμό της τυπικής κατάρτισης, είναι εύλογο να θεωρηθεί ότι επεκτείνονται και σε κάθε μορφής αρχική κατάρτιση που υλοποιείται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.

Στο επόμενο άρθρο δίνονται οι ορισμοί για τη *διά βίου κατάρτιση* και το *επαγγελματικό περίγραμμα*, οι οποίοι είναι απολύτως ίδιοι με τους αντίστοιχους ορισμούς που είχαν περιληφθεί στον Ν. 3369/2005. Επιπροσθέτως, δίνονται οι ορι-

σμοί για τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, οι οποίοι είναι στην ίδια λογική με τους αντίστοιχους του Ν. 3191/2003, όμως πολύ περισσότερο εξειδικευμένοι και περιεκτικοί. Συγκεκριμένα (§2.3, 2.4 και 2.5):

- Ως γνώσεις «προσδιορίζεται το αποτέλεσμα διανοητικής διεργασίας και εσωτερικής αναπαράστασης εννοιών, γεγονότων και πράξεων, που είναι δυνατόν να προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία όσο και από το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης».
- Ως δεξιότητες «ορίζεται ο συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας».
- Ως ικανότητες «ορίζεται η δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων, δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και τις απαιτήσεις της εργασίας του αλλά και να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα».

Σημειώνουμε ότι ο ορισμός που γίνεται εδώ για τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες είναι από τα πλέον κομβικά και σημαντικά στοιχεία της διαδικασίας ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων αλλά και της ανάπτυξης πιστοποιημένων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, αφού –όπως έχουμε αναφέρει– στην ΚΥΑ 113708/2005 ορίζεται με σαφήνεια ότι τα πιστοποιημένα προγράμματα είναι άμεσα συνδεδεμένα με το αντίστοιχο Ε.Π. Θεωρούμε επομένως ότι η εμβέλεια των ορισμών του άρθρου 2 εκτείνεται πέραν της ανάπτυξης των Ε.Π. και περιλαμβάνει τα πιστοποιημένα προγράμματα και τα πλαίσια προδιαγραφών προγραμμάτων. Ορισμένες επισημάνσεις για τους ορισμούς που υιοθετούνται στο άρθρο 2 παρατίθενται σε επόμενη ενότητα που αφορά τη συνθετική αποτίμηση των προβλέψεων του νομοθετικού πλαισίου.

Το άρθρο 3 ουσιαστικά συνιστά την επιχειρησιακή εξειδίκευση του στόχου Σ2. Είναι αξιοσημείωτο ότι ο νομοθέτης προσδιορίζει με λεπτομέρεια όλα τα συστατικά στοιχεία του Ε.Π., ενώ παρατίθεται ακόμη και ενδεικτικός πίνακας με τις επιμέρους ενότητες που αυτό πρέπει να περιλαμβάνει. Ως συνδεδεμένη με το στόχο Σ1 θα μπορούσε να θεωρηθεί η πρόβλεψη για «προτεινόμενες διαδρομές απόκτησης των προσόντων» (§3.1.4) – που μάλιστα συνιστούν και διακριτή ενότητα του Ε.Π. Περαιτέρω προβλέπεται ότι οι γνώσεις και δεξιότητες θα διακρίνονται σε γενικές, βασικές και ειδικές (§3.1.3), χωρίς όμως να δίνονται ορισμοί για αυτές τις κατηγορίες και τα στοιχεία που διακρίνουν τη μία από την άλλη. Επιπροσθέτως, για πρώτη φορά γίνεται μνεία σε οριζόντιες δεξιότητες (§3.5), οι

οποίες ορίζονται ως ομάδες δεξιοτήτων «που δεν εξειδικεύονται σε συγκεκριμένο τομέα απασχόλησης [...] και διατρέχουν περισσότερα του ενός Επαγγελματικά Περιγράμματα». Ως οριζόντιες δεξιότητες αναφέρονται ενδεικτικά οι βασικές δεξιότητες πληροφορικής και η γλωσσμάθεια, ενώ προβλέπεται ότι ο κατάλογος οριζόντιων δεξιοτήτων μπορεί να εμπλουτίζεται με αποφάσεις του ΔΣ του ΕΚΕΠΙΣ, με βάση τις εκάστοτε τάσεις της αγοράς εργασίας.

Σημειώνουμε ότι στο ίδιο άρθρο (§3.3.1) ορίζονται τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης και το εύρος εφαρμογής και εισάγεται μία ακόμη έννοια, η επαγγελματική δραστηριότητα, που ουσιαστικά προκύπτει ως συνδυασμός του τίτλου μιας επαγγελματικής λειτουργίας με τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης και το εύρος εφαρμογής της.

Τα άρθρα 4 και 5 εξειδικεύουν επιχειρησιακά το στόχο Σ5, καθώς μέσω των ρυθμίσεων τους αποδίδεται βαρύνων ρόλος στους κοινωνικούς εταίρους για την ανάπτυξη και την πιστοποίηση των Ε.Π. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην §4.3, «δικαίωμα ανάπτυξης επαγγελματικού περιγράμματος έχουν συνεργαζόμενοι φορείς στους οποίους απαραίτητα θα εκπροσωπούνται οι τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΕΕ) και στις οποίες εντάσσεται το προτεινόμενο επαγγελματικό περίγραμμα». Ουσιαστικά πρόκειται για επανάληψη της σχετικής ρύθμισης του Ν. 3369/2005 (§3.3). Οι διαδικασίες ανάπτυξης Ε.Π. ενεργοποιούνται μετά από σχετική πρόσκληση ενδιαφέροντος του ΕΚΕΠΙΣ (§4.1), ενώ προβλέπεται η συγκρότηση διμελών ομάδων που αποτελούνται από έναν εκπρόσωπο του ΟΕΕΚ και έναν εκπρόσωπο του ΕΚΕΠΙΣ με αρμοδιότητα τον καθορισμό των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων, των προτεινόμενων διαδρομών και τον ενδεικτικό τρόπο αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (§4.3.1). Η διάταξη αυτή, σε συνδυασμό με τη διάταξη της §1.3.1 στην οποία αναφερθήκαμε, θεωρούμε ότι σαφώς επεκτείνει την εμβέλεια των Ε.Π. και στο πεδίο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Τόσο στο άρθρο 4 όσο και στο άρθρο 5 (που αφορά διαδικασία πιστοποίησης των Ε.Π. και θεωρούμε ότι εξειδικεύει τον στόχο Σ1) είναι πρόδηλο ότι ο κομβικός ρόλος για την ανάπτυξη και πιστοποίηση των Ε.Π. έχει ανατεθεί από τον νομοθέτη στο ΕΚΕΠΙΣ, στο οποίο και ανατίθεται η εκκίνηση της διαδικασίας (§4.1 – προκήρυξη), η εποπτεία και η πιστοποίηση (§5.6) αλλά και η αναθεώρηση και η επικαιροποίηση των πιστοποιημένων περιγραμμάτων (§5.8) – η οποία εκκινεί με απόφαση του ΔΣ του ΕΚΕΠΙΣ κάθε πέντε έτη. Τέλος, ο νομοθέτης παρέχει την αρμοδιότητα στο ΔΣ του ΕΚΕΠΙΣ να αποφασίζει για κάθε άλλη ρύθμιση που δεν προβλέπεται στην ΚΥΑ (§6.2).

ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

- **Νόμος 3879**
«Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» – ΦΕΚ Α163/21.09.2010 (εφεξής Ν. 3879/2010).
- **Νόμος 4115**
«Οργάνωση και λειτουργία Ιδρύματος Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης και Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» – ΦΕΚ Α24/30.01.2013 (εφεξής Ν. 4115/2013).
- **Νόμος 4186**
«Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις» – ΦΕΚ Α193/17.09.2013 (εφεξής Ν. 4186/2013).

Νόμος 3879/2010

Πρόκειται για τον δεύτερο νόμο-πλαίσιο για τη διά βίου μάθηση, ο οποίος τροποποιεί σε αρκετά σημεία τον προηγούμενο νόμο-πλαίσιο, όχι όμως ως προς την ανάπτυξη και πιστοποίηση των Ε.Π. Ως προς τις γενικές ρυθμίσεις του Ν. 3879/2010 που θεωρούμε ότι εφάπτονται σημείων της πολιτικής των Ε.Π., τις οποίες μάλιστα ενισχύουν, σημειώνουμε τα ακόλουθα:

- Στο άρθρο 2 («Ορισμοί») ουσιαστικά καταργείται ο όρος *διά βίου κατάρτιση*, που –όπως αναφέραμε– είχε εισαχθεί με τον Ν. 3369/2005 και έκτοτε είχε χρησιμοποιηθεί στα σχετικά νομοθετικά κείμενα. Στη θέση του χρησιμοποιούνται, κατά δόκιμο τρόπο, οι όροι *αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση* (αυτοί προσδιορίζεται ότι εντάσσονται στη *μη τυπική εκπαίδευση*). Για πρώτη φορά ορίζονται οι *εισροές* και οι *εκροές* των συστημάτων κατάρτισης, ενώ αναφέρεται ρητά ότι στις εκροές περιλαμβάνονται τα Ε.Π. (§2.12). Ο ορισμός που δίνεται για τα Ε.Π. είναι απολύτως ίδιος με τον ορισμό που έχει δοθεί στον Ν. 3369/2005 και στην ΚΥΑ 110998/2006, με μόνο σημείο διαφοροποίησης ότι αντί του όρου *επαγγελματικές λειτουργίες* χρησιμοποιείται πλέον ο όρος *επαγγελματικές δραστηριότητες*, προφανώς για λόγους πληρότητας, αφού ο όρος *επαγγελματική δραστηριότητα* έχει ήδη οριστεί, όπως έχουμε αναφέρει, στην ΚΥΑ 110998/2006 (§3.3.1) κατά τρόπο που να περιλαμβάνει πέραν της λειτουργίας και τα κριτήρια ανταπόκρισης και το εύρος εφαρμογής.
- Θεσμοθετείται το Εθνικό Δίκτυο Διά Βίου Μάθησης, με συγκεκριμένες

βασικές και υποστηρικτικές λειτουργίες. Στις υποστηρικτικές λειτουργίες αναφέρεται και «η πιστοποίηση [...] των επαγγελματικών περιγραμμάτων [...]» (§3.6.γ).

- Διατηρείται το ΕΣΣΕΕΚΑ, οι αρμοδιότητες και η διαχείριση του οποίου ανατίθενται πλέον στη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (§6.2.α), ενώ διαφοροποιούνται τα επίπεδα αποκέντρωσης των δραστηριοτήτων του (ορισμένες από αυτές θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι επηρεάζουν την ανάπτυξη των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων), που πλέον αντί της Νομαρχίας προβλέπεται να είναι οι Περιφέρειες και οι Δήμοι (άρθρα 7 και 8).

Ειδικότερα ως προς την ανάπτυξη και πιστοποίηση των Ε.Π., εντοπίζουμε τις παρακάτω ρυθμίσεις, οι οποίες θεωρούμε ότι ενισχύουν το ρόλο των Ε.Π., όπως αυτός έχει καθοριστεί στις έως τότε νομοθετικές ρυθμίσεις:

- Στο άρθρο 4 ορίζεται ρητά ότι αν ένας φορέας μη τυπικής εκπαίδευσης «παρέχει επαγγελματική κατάρτιση, εφαρμόζει προγράμματα κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, εφόσον υπάρχουν, και χρησιμοποιεί εκπαιδευτές με ανάλογες γνώσεις και εμπειρία» (§4.6).
- Ο κομβικός ρόλος του ΕΚΕΠΙΣ για την ανάπτυξη και πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων επιβεβαιώνεται, αφού καθορίζεται ότι στις αρμοδιότητες της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης (§6.2. κ.α.) περιλαμβάνεται και η συνεργασία με το ΕΚΕΠΙΣ σε θέματα πιστοποίησης εισροών μη τυπικής εκπαίδευσης. Άλλωστε, με βάση το άρθρο 10, το ΕΚΕΠΙΣ αποτελεί τον εθνικό φορέα πιστοποίησης των εισροών της μη τυπικής εκπαίδευσης, στους σκοπούς του περιλαμβάνεται ρητά και η πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων (§10.2), ενώ πλέον «εισηγείται την έκδοση κανονιστικού πλαισίου για τις προϋποθέσεις, τους όρους και τη διαδικασία πιστοποίησης [...] των επαγγελματικών περιγραμμάτων» (§10.2.δ).
- Το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών περιγραμμάτων περιλαμβάνει πλέον ρητά και τα ΙΕΚ, αφού ορίζεται ότι «εφαρμόζουν προγράμματα αρχικής ή συμπληρωματικής κατάρτισης, που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, εφόσον υπάρχουν» (§12.2).

Νόμος 4115/2013

Ο Ν. 4115/2013 δεν περιλαμβάνει νέες ρυθμίσεις για τα Ε.Π., αφορά απλώς τις αρμοδιότητες του νέου φορέα με τίτλο «Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού – ΕΟΠΠΕΠ». Ο ΕΟΠΠΕΠ προέκυψε από τη μετονομασία του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ), στον οποίο είχαν συγχωνευτεί με απορρόφηση το ΕΚΕΠΙΣ και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ). Ο νέος οργανισμός έχει πλέον την αρμοδιότητα πιστοποίησης των εισροών και εκροών της μη τυπικής εκπαίδευσης, ενώ στις αρμοδιότητές του αναφέρονται όλες οι ρυθμίσεις για τα Ε.Π., που έχουν ήδη αναλυθεί στα προηγούμενα νομοθετικά κείμενα (§14.2.α – πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων, §14.3.δ – εισήγηση για τις προϋποθέσεις, τους όρους και τη διαδικασία πιστοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων). Για τις γνωμοδοτικές επιτροπές που διατυπώνουν τις εισηγήσεις προς το ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ για την πιστοποίηση Ε.Π., τροποποιούνται οι σχετικές προβλέψεις των δύο νόμων-πλαisiών (Ν. 3369/2005 και 3879/2010), καθώς πλέον έχουν καταργηθεί ή έχουν μετονομαστεί φορείς που προβλέπονταν σε αυτές. Ωστόσο, διατηρείται πάντοτε η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών οι οποίοι ορίζονται από τις αντίστοιχες τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις. Σημειώνουμε ότι στο άρθρο 20 προβλέπεται η καθιέρωση ανταποδοτικών τελών στον ΕΟΠΠΕΠ για διάφορες διαδικασίες πιστοποίησης εισροών και εκροών, στις οποίες περιλαμβάνονται και τα Ε.Π.

Νόμος 4115/2013

Στο άρθρο 18 του Ν. 4115/2013 («Επαγγελματικά περιγράμματα και προγράμματα σπουδών») καθορίζεται ότι κατά τη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών κάθε ειδικότητας στη μη τυπική εκπαίδευση λαμβάνονται υπόψη τα αντίστοιχα Ε.Π., εφόσον υπάρχουν. Για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση προβλέπεται ότι τα προγράμματα σπουδών εποπτεύονται και διαμορφώνονται από τη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης και η πιστοποίησή τους γίνεται από τον ΕΟΠΠΕΠ (§18.2), ενώ ειδικά για την πιστοποίηση Ε.Π. σε γεωργικές ειδικότητες προβλέπεται η συνεργασία του ΕΟΠΠΕΠ με τον ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ (§46.12), χωρίς όμως να καθορίζεται περαιτέρω το πλαίσιο αυτής της συνεργασίας.

ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Στη συνέχεια επιχειρείται η συνθετική αποτίμηση των επιμέρους ρυθμίσεων του νομοθετικού πλαισίου και διερευνώνται τα ισχυρά και ασθενή σημεία του, προφανώς όχι ως προς τη διάσταση της νομοτεχνικής αρτιότητας, αλλά ως προς τις προβλέψεις που υποβοήθησαν ή δυσχέραναν την εφαρμογή της πολιτικής των Ε.Π.

ΙΣΧΥΡΑ ΣΗΜΕΙΑ

Ίσως το πλέον ισχυρό σημείο των νομοθετικών παρεμβάσεων είναι η συνέχειά τους στο χρόνο. Η ανάλυση των επιμέρους νομοθετικών κειμένων αναδεικνύει μια σαφή πρόθεση καθιέρωσης των Ε.Π. σε διαρκή εκδίπλωση και μάλιστα χωρίς ενδιάμεσες παλινδρομήσεις. Από την ανάλυση των νομοθετικών κειμένων προκύπτει ότι οι πρώτες βάσεις για τα περιγράμματα τίθενται ήδη από το 2003 και έως σήμερα δεν εντοπίζονται ρυθμίσεις που να μεταβάλλουν κομβικά σημεία αυτής της πολιτικής. Αν και δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το γεγονός ότι πρόκειται ουσιαστικά για μια πολιτική ενταγμένη σε χρηματοδοτικά πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η εκπαιδευτική πολιτική για τα Ε.Π. διατηρείται σταθερή σε βάθος δεκαπενταετίας, κάτι εξαιρετικά σπάνιο στη χώρα μας τόσο στην τυπική όσο και στη μη τυπική εκπαίδευση.

Τέσσερα στοιχεία που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν πυλώνες αυτής της πολιτικής (ο κεντρικός ρόλος των Ε.Π. για τη σύνδεση εκπαίδευσης και απασχόλησης, ο επιτελικός ρόλος του ΕΟΠΠΕΠ, η σύνδεση των περιγραμμάτων με τα προγράμματα και ο ενεργός ρόλος των κοινωνικών εταίρων) εντοπίζονται σε κάθε νομοθετική πρωτοβουλία της προαναφερθείσας περιόδου και μάλιστα διαρκώς ενισχύεται η σημασία τους. Προφανώς, η σταθερότητα στα παραπάνω τέσσερα στοιχεία δεν μπορεί παρά να συνδεθεί με ευρύτερες διαστάσεις της συγκεκριμένης πολιτικής (όπως λ.χ. η χρόνια υστέρηση της χώρας στον τομέα των Ε.Π., η αξιοπιστία του εθνικού φορέα πιστοποίησης και η σταθερή θέση των κοινωνικών εταίρων για ενεργό ρόλο στο συγκεκριμένο ζήτημα), ωστόσο είναι αναγκαίο να επισημανθεί ο υποστηρικτικός ρόλος των νομοθετικών πρωτοβουλιών στην κατεύθυνση που αναφέρθηκε.

Ένα άλλο ισχυρό σημείο (από την άποψη ότι συνέβαλε στην εφαρμογή της συγκεκριμένης πολιτικής) είναι η λεπτομερής περιγραφή των «τεχνικών στοιχείων» (δομή του Ε.Π. και επιμέρους έννοιες), τα οποία μάλιστα παραμένουν αμετάβλητα σε όλες τις νομοθετικές παρεμβάσεις. Ως προς το περιεχόμενο των όρων γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες (άρθρο 2 της ΚΥΑ 110998/2006), σημειώνουμε ότι στη διεθνή βιβλιογραφία δεν εντοπίζεται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός σχετικά με τις ταξινομιές διδακτικών στόχων ή των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Ωστόσο, όλες οι ταξινομι-

ες συνιστούν θεωρητικές κατασκευές και συστήματα περιγραφής, προκειμένου να αποτυπώσουν και να προσεγγίσουν το αποτέλεσμα μαθησιακών διαδικασιών (οργανωμένων, εμπρόθετων, τυχαίων ή παρεμπιπτούσων). Οι εννοιολογικές κατηγορίες που κατά περίπτωση υιοθετούνται μπορεί να λειτουργήσουν –πέραν του επιπέδου της στοχοθεσίας– ως εργαλεία είτε αποτύπωσης και αποτίμησης συντελεσθείσας μάθησης (οπότε και είναι χρονικά εντοπισμένες και οριοθετημένες) είτε διάγνωσης για την επάρκεια ανταπόκρισης σε συγκεκριμένες απαιτήσεις (οπότε και έχουν μια σωρευτική διάσταση). Η επιστημονική συζήτηση για την αρτιότητα των συστημάτων περιγραφής και του περιεχομένου των ορισμών είναι ιδιαίτερως εκτεταμένη και ως εκ τούτου θεωρούμε ότι δεν έχει ιδιαίτερο νόημα να παρατεθεί εδώ. Ειδικά ως προς τους ορισμούς που υιοθετούνται στην ΚΥΑ 110998/2006 για τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, και στους οποίους βασίζονται η ανάπτυξη Ε.Π. και εξ επαγωγής και η ανάπτυξη πιστοποιημένων προγραμμάτων (βλ. ΚΥΑ 113708/2005), παρατηρούμε τα ακόλουθα:

- Είναι πολύ θετικό το γεγονός ότι οι τρεις αυτοί όροι δεν αντιμετωπίζονται ως *μονωμένες* κατηγορίες, αλλά δίνεται έμφαση στο ότι συνιστούν ένα σύμπλοκο, όπως άλλωστε υποδεικνύουν οι σχετικές επιστημονικές αναλύσεις. Για παράδειγμα, οι γνώσεις είναι δυνατόν να προϋποθέτουν δεξιότητες, οι δεξιότητες ορίζονται ως συνδυασμός γνώσεων και εμπειρίας, οι ικανότητες παραπέμπουν στη δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων και δεξιοτήτων κ.ο.κ. Κάτι τέτοιο μπορεί να διευκολύνει την περιγραφή κατά την ανάπτυξη ενός Ε.Π. και από συγγραφείς που δεν είναι απαραίτητα εξοικειωμένοι με πολύπλοκες και περισσότερο κατατετηγμένες και αναλυτικές ταξινομίες.
- Ο νομοθέτης ορίζει ότι οι γνώσεις μπορεί να «προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία [...]» (ΚΥΑ 110998/2006, §2.3), επομένως θέτει προδήλως το ζήτημα της αναγνώρισης πρότερης μάθησης (accreditation of prior experiential learning).
- Οι ικανότητες που έχει ένας επαγγελματίας είναι τέτοιες ώστε πέραν όλων των άλλων και «να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα» (ΚΥΑ 110998/2006, §2.5), επομένως τίθεται το ζήτημα, εκτός των υπολοίπων, και της μεταφερισιμότητας (transferability) των υφισταμένων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τόσο οι προαναφερθέντες όσο και άλλοι ορισμοί (όπως –για παράδειγμα– το εύρος εφαρμογής ή τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης), αλλά και η προτεινόμενη δομή για το Ε.Π. στην ίδια ΚΥΑ, σαφώς και διευκόλυναν την ανάπτυξη των εφαρμο-

στικών εργαλείων στη συνέχεια (όπως λ.χ. ο Οδηγός Μεθοδολογίας). Αν δεν υπήρχε τόσο αναλυτική πρόβλεψη και υψηλός βαθμός ρύθμισης, ενδεχομένως να μην ήταν τόσο σύντομη η περίοδος που μεσολάβησε από την έκδοση της ΚΥΑ έως και την έναρξη της ανάπτυξης του μεγαλύτερου αριθμού των Ε.Π., ενώ πολύ πιθανόν στην πορεία να παρατηρούνταν τεχνικού τύπου διαφοροποιήσεις στη μορφή του Ε.Π. Με άλλους όρους, η ΚΥΑ 110998/2006 εισήγαγε ένα εθνικό πρότυπο για τα Ε.Π., το οποίο παρέμεινε σταθερό έως και σήμερα.

Στα ισχυρά σημεία του νομοθετικού πλαισίου εντάσσεται και η επιχειρησιακή εξειδίκευση των στόχων της ΚΥΑ 110998/2006. Συγκεκριμένα, όπως ήδη αναφέραμε, οι τρεις βασικοί στόχοι (ένας βραχυπρόθεσμος [Σ2] και δύο μεσομακροπρόθεσμοι [Σ1 και Σ5]) εξειδικεύονται επιχειρησιακά, ενώ οι υπόλοιποι στόχοι δεν είναι εφικτό να εξειδικευτούν, όχι γιατί είναι μεσομακροπρόθεσμοι αλλά γιατί είναι αρκετά γενικοί.

ΑΣΘΕΝΗ ΣΗΜΕΙΑ

Το βασικό ασθενές σημείο των νομοθετικών παρεμβάσεων θεωρούμε ότι είναι το γεγονός ότι δεν προβλέπονται ασφαλιστικές δικλίδες για την εφαρμογή της συγκεκριμένης πολιτικής. Από την επισκόπηση των επιμέρους ρυθμίσεων είναι σαφές ότι ο νομοθέτης διαχρονικά αναβιβάζει τα Ε.Π. σε βασικό εργαλείο για τη βελτίωση της ποιότητας της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και για τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας. Ωστόσο, πέραν του κομβικού ρόλου του ΕΚΕΠΙΣ/ΕΟΠΠΕΠ, δεν έχουν θεσμοθετηθεί άλλες επιμέρους διαδικασίες που να διασφαλίζουν το ρόλο που η νομοθεσία προβλέπει για τα Ε.Π.

Ένα άλλο σημείο που θεωρούμε ότι έδρασε ανασταλτικά στην ευρύτερη εφαρμογή των Ε.Π. είναι ο υψηλός βαθμός εξάρτησης της συγκεκριμένης πολιτικής από άλλες συναφείς, όπως –για παράδειγμα– η πολιτική της πιστοποίησης προγραμμάτων. Είναι σαφές στο νομοθετικό πλαίσιο ότι η βασική «έξοδος» των Ε.Π. είναι προς την κατεύθυνση της δόμησης προγραμμάτων με άμεση σύνδεση με τις συνθήκες του επαγγέλματος, δηλαδή με τις βασικές προβλέψεις του κατά περίπτωση Ε.Π. Στο βαθμό που οι συναφείς νομοθετικές ρυθμίσεις (λ.χ. ΚΥΑ 113708/2005) δεν ενεργοποιούνται, καθίσταται προβληματική και η αξιοποίηση των Ε.Π. και επομένως περιορίζεται η χρησιμότητα και ως εκ τούτου και η διάδοσή τους.

2.2 | Κριτική επισκόπηση των πολιτικών ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων

Με βάση τον Ν. 3879/2010, ο στρατηγικός ρόλος των Ε.Π. στο όλο σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αντανακλά τις γενικότερες τάσεις και κατευθύνσεις που σημειώνονται σχετικά στο διεθνές και δη στο ευρωπαϊκό περιβάλλον της διά βίου μάθησης. Στο πλαίσιο του περιβάλλοντος αυτού, η ανάπτυξη και η πιστοποίηση των Ε.Π. θεωρείται ότι μπορούν να λειτουργήσουν καταλυτικά στη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης/εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Οι ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων και ο προσανατολισμός της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στα μαθησιακά αποτελέσματα συσχετίζουν τα Ε.Π. με τα επαγγελματικά προσόντα και τα εκπαιδευτικά πλαίσια.

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας και ειδικότερα στον τομέα της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, τα Ε.Π. αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την παρακολούθηση και την αναμόρφωση των υποσυστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πέρα από τις κοινές τάσεις που εντοπίζονται μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, όπως είναι ο προσανατολισμός στις εκροές και η συμμετοχή των εμπλεκόμενων φορέων στον καθορισμό και στην αναμόρφωση των επαγγελματικών προσόντων, η βαθύτερη ανάλυση των εθνικών συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αναδεικνύει μια ποικιλομορφία στον τρόπο προσέγγισης και στις μεθόδους εφαρμογής.

Σε συμβατότητα με ό,τι σημειώνεται σχετικά στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ανάπτυξη και πιστοποίηση των Ε.Π. στην ελληνική πραγματικότητα δύναται να λειτουργήσει συμπληρωματικά και σε συνέργεια με τις διαδικασίες ελέγχου ποιότητας και πιστοποίησης των εισροών και των εκροών των μαθησιακών διαδικασιών, με την ανάπτυξη και λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων (ήδη τα υφιστάμενα επαγγελματικά περιγράμματα παραπέμπουν στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων), με την ανάπτυξη και λειτουργία του συστήματος πιστωτικών μονάδων, με την επικοινωνία μεταξύ των διαφόρων υποσυστημάτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τη βελτίωση των προσόντων και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Ο ρόλος και η θέση των Ε.Π. και ο τρόπος που αυτά θα αναπτυχθούν στη συνέχεια αποτελούν ζητήματα με πλήθος παραμέτρων προς διερεύνηση, αξιολόγηση και διατύπωση βελτιωτικών παρεμβάσεων. Στη χώρα μας είναι η πρώτη φορά που οι κοινωνικοί εταίροι και το κράτος συζήτησαν επί της ουσίας για το περιεχόμενο της απασχόλησης, με στόχο να αποκτήσει η χώρα Ε.Π. που θα έχουν την κοινή

εμπιστοσύνη όλων των παραγόντων της αγοράς εργασίας και τα οποία θα μπορούν να αποτελέσουν «εθνικά πρότυπα» – τόσο για την σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση, κάτι που αποτελεί ζητούμενο επί πολλά χρόνια, όσο και σε άλλες παράγωγες λειτουργίες της αγοράς εργασίας και της ανάπτυξης.

Η προσπάθεια και το ενδιαφέρον όλων των εταίρων στη σύμπραξη ήταν έντονη και συνεχής, προκειμένου να συμφωνηθούν τα επαγγέλματα και οι ειδικότητες, να συζητηθούν και να συμφωνηθούν οι λεπτομέρειες και οι διαδικασίες της προκήρυξης, να μελετηθεί και να συμφωνηθεί ο οδηγός σύνταξης των Ε.Π., να συγκροτηθούν οι ομάδες ανάπτυξης των περιγραμμάτων, να ενημερωθούν κατάλληλα οι συντονιστές και οι εμπειρογνώμονες, να ακολουθηθούν οι διαδικασίες διαβούλευσης με τις συνεχείς τροποποιήσεις ή αλλαγές, ώστε να καταλήξουμε σε μια κοινή πρόταση και τέλος –με τη διαδικασία των γνωμοδοτικών και διμελών επιτροπών– να ολοκληρωθεί το έργο με την αποδοχή και την έγκριση από το ΔΣ του ΕΚΕΠΙΣ.

Η όλη διαδικασία από την αρχή μέχρι το τέλος σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε για πρώτη φορά και για πρώτη φορά δοκιμάστηκε η εσωτερική ικανότητα της «Ένωσης» των κοινωνικών εταίρων να διαχειριστεί ένα τέτοιο πολύπλοκο έργο, παράλληλα όμως δοκιμάστηκαν και όλες οι διαδικασίες που είχαν σχεδιαστεί. Εκ του αποτελέσματος φαίνεται ότι η «Ένωση» μπόρεσε να ολοκληρώσει το έργο με επιτυχία –και μάλιστα στο χρόνο που είχε καθοριστεί– παρά το γεγονός ότι οι ομάδες ανάπτυξης των Ε.Π. δεν είχαν καμιά προηγούμενη εμπειρία στα θέματα αυτά και η ενημέρωσή τους βασίστηκε στην εμπειρία της πιλοτικής εφαρμογής με την ανάπτυξη του περιγράμματος των Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας και τις τακτικές ενημερώσεις από τα μέλη της ομάδας πλοήγησης του έργου.

Η πρώτη εφαρμογή, όπως είναι φυσικό, ανέδειξε διάφορες δυσκολίες, προβλήματα ή ακόμη και ελλείψεις, οι οποίες πρέπει να εντοπιστούν, να καταγραφούν, να μελετηθούν και να αντιμετωπιστούν ώστε η επόμενη εφαρμογή να είναι ακόμη περισσότερο ποιοτική και αξιόπιστη και κυρίως πιο φιλική προς όλους τους συντελεστές ανάπτυξης των Ε.Π.

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Στις οικονομίες που εξελίσσονται με ραγδαίους ρυθμούς, τα επαγγελματικά καθήκοντα που συνθέτουν ένα επάγγελμα και ο τρόπος με τον οποίο ασκούνται αλλάζουν τόσο συχνά που η παρακολούθησή τους είναι ένα έργο πολύπλοκο μεν, απαραίτητο και αναγκαίο δε, προκειμένου να διατηρηθούν σύγχρονα ενιαία Ε.Π. Αναχρονιστικά Ε.Π. καθλώνουν την ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ξεπερασμένα και παλαιωμένα επαγγελματικά προσόντα. Είναι λοιπόν δεδομένο ότι

τα Ε.Π. αποτελούν τον κύριο τρόπο σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση και της διασφάλισης ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα θα έχουν προστιθέμενη αξία στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του κόσμου της εργασίας. Σε αυτή τη βάση, οι κύριοι άξονες στους οποίους η ανάπτυξη του Ε.Π. ενός επαγγέλματος/ειδικότητας μπορεί να συνεισφέρει είναι:

1. Αναβάθμιση της θέσης του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στο συγκεκριμένο επάγγελμα.
2. Ρύθμιση της αξίας που έχουν τα αποτελέσματα των διαφορετικών μορφών μάθησης για το συγκεκριμένο επάγγελμα και την απασχόληση σε αυτό.
3. Διαμόρφωση των προδιαγραφών για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.
4. Διασφάλιση και βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής κατάρτισης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που αναφέρονται είτε άμεσα είτε έμμεσα στις γνώσεις τις δεξιότητες και τις ικανότητες οι οποίες απαιτούνται για την αποδοτική και κοινωνικά αποδεκτή άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, μέσω της διαρκούς παρακολούθησης των εξελίξεων στο επάγγελμα και της συνακόλουθης αποτύπωσης των απαιτήσεων σε προσόντα για το εργατικό δυναμικό.

Ειδικότερα, τα ενιαία Επαγγελματικά Περιγράμματα με τον τρόπο που αναπτύχθηκαν μέχρι σήμερα συμβάλλουν στην ικανοποίηση των παρακάτω στόχων:

Στον συντονισμό επιμέρους συστημάτων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση:

Μέχρι την ανάπτυξη των Ε.Π., τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως και το σύστημα της απασχόλησης, δεν είχαν μια κοινά αποδεκτή βάση πάνω στην οποία θα μπορούσαν να στηριχτούν οι στρατηγικές ανάπτυξής τους. Δεν υπήρχε η ποιοτική βάση για τη σχεδίαση εκπαιδευτικών προγραμμάτων συμβατών με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της απασχόλησης· παράλληλα, το παραγωγικό σύστημα διαπίστωνε συνεχώς ελλείμματα στα προσόντα των αποφοίτων, με αποτέλεσμα να υπάρχει σοβαρή αδυναμία συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ τους, προκειμένου να προσδιοριστεί το επαγγελματικό προφίλ των εκροών από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το περιεχόμενο των Ε.Π. εξασφαλίζει τον απαιτούμενο συντονισμό μεταξύ των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την αναγκαία σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, κάτι που ήταν ζητούμενο για πολλές δεκαετίες, προκειμένου η εκπαίδευση και κατάρτιση να συνδεθεί με τις ανάγκες των ατόμων, της κοινωνίας και της οικονομίας.

Την πληροφόρηση φορέων παροχής υπηρεσιών κατάρτισης, θεσμικών φορέων και επαγγελματιών:

Η αγορά εργασίας στους διάφορους τομείς της οικονομίας, προκειμένου να ρυθμίσει κανόνες λειτουργίας των διαφόρων επαγγελματιών μέσω των παραγωγικών υπηρεσιών, ήταν απόλυτα αναγκαίο να συνεργαστεί και να διαβουλευτεί τόσο με τους φορείς παροχής υπηρεσιών κατάρτισης όσο και με φορείς που εκπροσωπούν επαγγελματίες. Τα Ε.Π. εξασφαλίζουν ενιαία και αξιόπιστη πληροφόρηση, μη αμφισβητούμενη, δεδομένης της κοινής εμπιστοσύνης που συγκεντρώνει από όλους τους φορείς, ικανή να αποτελέσει το υπόβαθρο πάνω στο οποίο θα μπορούν να δομηθούν ρυθμίσεις λειτουργίας των επαγγελματιών και να ρυθμιστούν αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των εργαζομένων.

Τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων εργαζομένων και ανέργων:

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί πλέον διά βίου διαδικασία στην υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού. Μία από τις λειτουργίες του είναι και η πληροφόρηση για το περιεχόμενο των επαγγελματιών, όπως και οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την άσκησή του. Με αυτά τα δεδομένα ο νέος, μετά την είσοδό του στην αγορά εργασίας και με την υποστήριξη των υπηρεσιών απασχόλησης (Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης), θα αποφασίσει για την επαγγελματική του πορεία εφόσον χρειαστεί να ενταχθεί, να επανενταχθεί ή/και να κάνει μια νέα αρχή στον επαγγελματικό του βίο. Τα Ε.Π. εξασφαλίζουν έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση, δεδομένου ότι οι ίδιοι οι επαγγελματίες και εργοδότες δίνουν την πληροφόρηση που χρειάζονται οι νέοι αλλά και κάθε ενήλικο άτομο για να επιλέξουν, να διαμορφώσουν ή να επανασχεδιάσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους.

Την επικαιροποίηση του περιεχομένου των επαγγελματικών δικαιωμάτων:

Η πρώτη προσπάθεια θεσμοθέτησης επαγγελματικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα ξεκίνησε το 1934 με τον Ν. 6422/34 για τη βιομηχανία και τη βιοτεχνία. Στη συνέχεια με προεδρικά διατάγματα εξειδικεύονταν επαγγελματικά δικαιώματα κατά επάγγελμα και ειδικότητα συμπληρώνοντας τον βασικό νόμο. Ο νόμος αυτός ισχύει ως νόμος-πλαίσιο μέχρι σήμερα. Είναι δεδομένο ότι η τεχνολογία και τα υλικά αλλάζουν ριζικά και με γοργούς ρυθμούς, τα παραγωγικά συστήματα αναμορφώνονται και προσαρμόζονται στις νέες ανάγκες και απαιτήσεις, το περιεχόμενο της απασχόλησης και άρα το περιεχόμενο των επαγγελματιών και των ειδικοτήτων αλλάζουν και αυτά ριζικά επηρεάζονται από όλα τα παραπάνω. Η αναμόρφωση και η επικαιροποίηση του περιεχομένου των επαγγελματικών δικαιωμάτων πρέπει να αποτελούν συνεχείς διαδικασίες, ώστε να εξασφαλίζεται η απαιτούμενη και εύλογη συμβατότητα μεταξύ των επαγγελματιών

δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που καλείται να εκτελέσει ένας επαγγελματίας με τις υπαρκτές και σύγχρονες ανάγκες που προκύπτουν από την εφαρμογή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Για να υπάρξει όμως αναμόρφωση επαγγελματικών δικαιωμάτων, προϋπόθεση είναι η εκ νέου ανάλυση και περιγραφή του επαγγέλματος. Τα Ε.Π. εξασφαλίζουν όλα εκείνα τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία και τις πληροφορίες που είναι απαραίτητα για την αναμόρφωση επαγγελματικών δικαιωμάτων και μάλιστα εξασφαλίζουν την κοινή συμφωνία εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία αποτελεί βασική προϋπόθεση για οποιαδήποτε ρύθμιση ή αλλαγή στο θεσμικό πλαίσιο των επαγγελματικών δικαιωμάτων του εκάστοτε παραγωγικού υπουργείου.

Την αναμόρφωση προγραμμάτων σπουδών επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης:

Μέχρι την ανάπτυξη των Ε.Π. δεν υπήρχε μια κοινά συμφωνημένη και αποδεκτή από όλους περιγραφή του επαγγέλματος που θα αποτελούσε τη βάση πάνω στην οποία θα στηριζόταν ο σχεδιασμός των προγραμμάτων σπουδών των διαφόρων ειδικοτήτων. Το περιεχόμενο του Ε.Π. παρέχει όλα εκείνα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που απαιτούνται, ώστε με ασφάλεια, εγκυρότητα και αξιοπιστία να σχεδιαστούν τα προγράμματα σπουδών στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ή και να προσαρμοστούν τα υπάρχοντα. Επιπλέον, επειδή τα Ε.Π. περιγράφουν συνολικά ένα επάγγελμα, μια ειδικότητα ή ειδίκευση, έχουν σαφή αναφορά στα συστήματα αυτά που σκοπό έχουν, εκτός από τους γενικότερους εκπαιδευτικούς και κοινωνικούς σκοπούς, την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού για την επιτυχή άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Την «τυποποίηση» των αναλυτικών προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης:

Ένας από τους βασικούς σκοπούς της συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι να υποστηρίξει την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες ανάγκες σε επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, με τον σύντομο και ευέλικτο τρόπο που τη χαρακτηρίζει, προσφέρει την επιπλέον σύγχρονη, επικαιροποιημένη και απαραίτητη γνώση σε όλα τα επίπεδα, με στόχο να συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχόλησης και στην πρόληψη της ανεργίας. Αυτοί οι σκοποί και οι στόχοι βρίσκουν την έκφρασή τους μέσα από το περιεχόμενο των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης που υλοποιούνται. Ο σχεδιασμός των αναλυτικών προγραμμάτων αποτελεί μια κύρια λειτουργία, γιατί μέσω αυτής προσδιορίζεται το ποσοτικό και ποιοτικό περιεχόμενο των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, ενώ παράλληλα προσδιορίζεται και η προστιθέμενη αξία τους στην ενίσχυση της απασχόλησης. Τα Ε.Π. –με τον τρόπο που αναλύονται– προσφέρουν μια αξιόπιστη

και ικανοποιητική πηγή στοιχείων για να μπορέσουν να στηριχτούν σχεδιασμοί αναλυτικών προγραμμάτων με συγκεκριμένο σκοπό ως προς την αύξηση ή/και την προσαρμογή των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή ειδικότητα. Εξασφαλίζουν μια «τυποποίηση», έτσι ώστε όλοι οι εμπλεκόμενοι στη λειτουργία αυτή να έχουν κοινό πλαίσιο σχεδιασμού, προγραμματισμού, εφαρμογής και αξιολόγησης του αποτελέσματος.

Τη διασφάλιση της ποιότητας της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης:

Εφόσον υπάρξει αποτελεσματικός συντονισμός των συστημάτων μεταξύ τους, τότε μπορεί να διασφαλιστεί η ποιότητα στις εσωτερικές λειτουργίες των επιμέρους υποσυστημάτων, με συνέπεια την αποτελεσματική μετάβαση από τον χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ενεργό επαγγελματική ζωή και την ενίσχυση της απασχόλησης. Για την ανάπτυξη των Ε.Π. εξασφαλίστηκε ο συντονισμός και η συνεργασία των συστημάτων κατάρτισης με τους συντελεστές της αγοράς εργασίας. Για να διασφαλιστεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, είναι αναγκαίο να ενσωματωθεί το περιεχόμενο των Ε.Π. στα αναλυτικά προγράμματα των συστημάτων κατάρτισης, ώστε να υπάρξει η αναμενόμενη ποιοτική συμβατότητα με τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού και του παραγωγικού συστήματος.

Την αξιολόγηση και πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτούν οι απόφοιτοι της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης:

Η αξιολόγηση και η πιστοποίηση είναι τόσο αξιόπιστες όσο έγκυρα είναι τα πρότυπα Ε.Π. που χρησιμοποιούνται. Τα Ε.Π. είναι κατάλληλα εφόσον είναι σύγχρονα και έγκυρα (συμβατά με τις απαιτήσεις των επαγγελματιών) και διασφαλίζουν την κοινή εμπιστοσύνη. Με τις προϋποθέσεις αυτές μπορούμε να υποθέσουμε ότι έχουμε εξασφαλίσει, σε ποιοτικό επίπεδο τουλάχιστον, έναν αξιόπιστο μηχανισμό πιστοποίησης. Η διαδικασία, η μεθοδολογία, η επιστημονική τεκμηρίωση και η τυποποίηση της εφαρμογής με την οποία αναπτύχθηκαν τα πρώτα Ε.Π. στη χώρα μας εξασφαλίζουν το ποιοτικό πλαίσιο στο οποίο μπορεί να βασιστεί η πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των αποφοίτων της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης. Επομένως, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα διαχρονικά αξιόπιστο σύστημα, απαιτείται η συνεχής αναθεώρηση των «πρότυπων» Ε.Π., άρα και του περιεχομένου της πιστοποίησης, ώστε να μην συμπαρασυρθεί και μετατραπεί το σύστημα πιστοποίησης σε αναχρονιστικό και δυσλειτουργικό. Ένα αναχρονιστικό σύστημα πιστοποίησης αποτελεί εμπόδιο στην οικονομική ανάπτυξη και στην επαγγελματική εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, αφού καθλώνει την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με αναχρονιστικούς διδακτικούς στόχους.

Την αναγνώριση της πρότερης μάθησης:

Σε συνέχεια του προηγούμενου, κάθε μορφής πρότερη μάθηση που μπορεί να προέλθει από οποιαδήποτε μορφή παρακολούθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης, εξ αποστάσεως μάθησης ή/και επαγγελματικής εμπειρίας ενταγμένης στη λογική της διά βίου μάθησης με συγκεκριμένο επαγγελματικό στόχο είναι δεδομένο ότι προσθέτει σημαντική προστιθέμενη αξία στην προσπάθεια του πολίτη ο οποίος επιθυμεί να πιστοποιηθεί σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή ειδικότητα που το περιεχόμενό του περιγράφεται από αντίστοιχο Ε.Π. Επομένως, σε αυτή τη διαδικασία πιστοποίησης, κάθε μορφής πρότερη μάθηση που μπορεί να καλύπτει ένα μέρος των συνολικών γνώσεων και δεξιοτήτων επαγγέλματος ή ειδικότητας μπορεί να αναγνωρίζεται και –εφόσον αυτό το μέρος των γνώσεων έχει πιστοποιηθεί μέσα από ένα αναγνωρισμένο σύστημα πιστοποίησης ή αναγνώρισης– μπορεί να αποτελέσει παράγοντα απαλλαγής του υποψηφίου από την αξιολόγηση των συγκεκριμένων επαγγελματικών λειτουργιών και εργασιών.

Την υποστήριξη της δημιουργίας εθνικού μητρώου επαγγελματιών που συνδέεται με την πιστοποίηση επαγγελματιών:

Η δημιουργία ενός εθνικού μητρώου επαγγελματιών σε σύνδεση με την πιστοποίηση επαγγελματιών είναι αναγκαία για τη χώρα μας. Τα Ε.Π., όπως ήδη έχουμε αναφέρει, αποτελούν την απαιτούμενη και αναγκαία ποιοτική βάση πάνω στην οποία θα στηριχτούν ο σχεδιασμός, οι τρόποι και η διαδικασία πιστοποίησης των προσώπων σε σχέση με το περιεχόμενο των περιγραμμάτων. Κατά συνέπεια, τα Ε.Π. θα αποτελέσουν την αφετηρία προκειμένου να δημιουργηθεί και να συντηρηθεί ένα τέτοιο μητρώο.

Στη συνέχεια γίνεται μια συνοπτική αποτύπωση της δυναμικής συμβολής των Ε.Π. τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και στις λειτουργίες της αγοράς εργασίας αναδεικνύοντας και την αναγκαιότητά τους.

Τα Ε.Π. δύνανται:

- Να αποτελέσουν πηγή πληροφόρησης για τη διαμόρφωση των σχετικών ρυθμίσεων για επαγγελματικά δικαιώματα (ήδη χρησιμοποιήθηκαν για τη διαμόρφωση των νέων ρυθμίσεων οι οποίες αποτυπώνονται στα σχετικά προεδρικά διατάγματα που αφορούν τεχνικές ειδικότητες).
- Να αποτελέσουν εισροή για τους διαμεσολαβητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).
- Να χρησιμοποιηθούν από τον ΑΣΕΠ ή Οργανισμούς ως πληροφοριακό υλικό

για να περιγράψουν καθήκοντα και υποχρεώσεις των ειδικοτήτων που προκηρύσσονται ή προκειμένου να υπογραφούν συμβάσεις εργασίας.

- Να χρησιμοποιηθούν από τον κλάδο της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, προκειμένου να υποστηρίξουν εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές αποφάσεις μαθητών, ανέργων και εργαζομένων.
- Να αποτελέσουν βασική πηγή τεκμηρίωσης για την αναγκαιότητα ρύθμισης διαφόρων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων που είναι ακόμη αρρυθμιστα και επιβάλλεται να ρυθμιστούν λόγω επικινδυνότητας ή εξειδίκευσης ή ακόμη λόγω επαγγελματικής κατοχύρωσης των εργαζομένων σε διάφορους κλάδους.
- Να συμβάλλουν στην οριοθέτηση και διάκριση εργασιών ή λειτουργιών σε επαγγέλματα και ειδικότητες που παρουσιάζουν επικαλύψεις.
- Να συμβάλλουν στην οριοθέτηση της εξεταστέας ύλης που καθορίζεται για την απόκτηση των αδειών άσκησης επαγγέλματος από τις περιφέρειες της χώρας, κατά άδεια και ιεραρχικό επίπεδο.

2.3 | Ερευνητικά ευρήματα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα από δύο μικρής κλίμακας έρευνες που υλοποιήθηκαν με σκοπό την αποτύπωση των απόψεων αφενός των συντονιστών και εμπειρογνομόνων που συμμετείχαν έως τώρα στην ανάπτυξη των Ε.Π. και αφετέρου διαμορφωτών πολιτικής σε αυτό το πεδίο. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης και επισκόπησης των υφιστάμενων πιστοποιημένων Ε.Π., των μεθοδολογικών εργαλείων και των προτύπων ανάπτυξής τους, κρίθηκε αναγκαίο να διερευνηθούν οι απόψεις ειδικών του τομέα, δηλαδή είτε επιτελικών στελεχών και διαμορφωτών πολιτικής είτε ερευνητών που έχουν έως τώρα συμμετάσχει στην ανάπτυξη Ε.Π. Λόγω του διαφορετικού ρόλου των δύο αυτών επιμέρους ομάδων, κρίθηκε αναγκαίο να διεξαχθούν δύο διακριτές έρευνες, των οποίων οι μεθοδολογικές επιλογές και τα βασικά συμπεράσματα παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες. Ο σχεδιασμός των εργαλείων, η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων και η συγγραφή της έκθεσης έγιναν από τους Ρ. Βαρβιτσώτη, Θ. Καραλή και Π. Νάτση, ενώ στη λήψη των συνεντεύξεων συμμετείχαν οι Κ. Μαρκίδης και Μ. Τζάμαλης.

Οι συντονιστές και εμπειρογνώμονες (εφεξής ΣΕ) που επελέγησαν κατά τις δύο φάσεις ήταν κατά τεκμήριο ειδικοί είτε σε ζητήματα του κατά περίπτωση επαγγέλματος είτε σε θέματα πολιτικών απασχόλησης ή/και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν σε αυτή την ομάδα των ειδικών αφορούσαν τη διαδικασία ανάπτυξης των περιγραμμάτων, τα μεθοδολογικά εργαλεία και τις προ-

τάσεις τους για την αναμόρφωση των Ε.Π. Το ερωτηματολόγιο εστάλη σε 25 ειδικούς, οι ιδιότητες και ειδικότητες των οποίων καλύπτουν σε μεγάλο βαθμό το προφίλ των συντονιστών και των εμπειρογνομόνων των δύο πρώτων φάσεων ανάπτυξης Ε.Π.

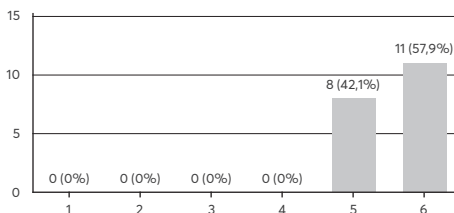
Οι ειδικοί και οι διαμορφωτές πολιτικής προέρχονται από διάφορους εμπλεκόμενους με την πολιτική των Ε.Π. φορείς και υπηρεσίες (αρμόδια στελέχη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, του ΕΟΠΠΕΠ, του ΟΑΕΔ, πανεπιστημιακοί ερευνητές και επιτελικά στελέχη των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών). Το ερωτηματολόγιο εστάλη σε 21 ειδικούς και διαμορφωτές πολιτικής και συμπληρώθηκε από 14. Οι βασικοί άξονες του ερωτηματολογίου αφορούσαν κυρίως την αποτίμηση του βαθμού επίτευξης των στόχων των Ε.Π., τις μεθόδους και τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν καθώς και τη μορφή του προτύπου παρουσίασης των Ε.Π. Στη συνέχεια προβλεπόταν η διεξαγωγή συνέντευξης, προκειμένου να αποσαφηνιστούν και να αναλυθούν περαιτέρω σημεία των απαντήσεων. Από τους 14 που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο κατέστη εφικτή η λήψη 8 συνεντεύξεων.

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΕΣ

Όπως προκύπτει από τα τρία διαγράμματα που ακολουθούν, η ενημέρωση και η υποστήριξη από την πλευρά των εταιρών της σύμπραξης φορέων υπήρξαν απολύτως επαρκείς. Όπως παρατηρούμε, η χρησιμότητα των πληροφοριών αξιολογείται στο υψηλότερο επίπεδο (6 της εξαβάθμιας κλίμακας) από 11 εκ των 19 συμμετεχόντων, ενώ οι υπόλοιποι 8 την αξιολογούν με την αμέσως επόμενη τιμή (5). Αντίστοιχες απόψεις διατυπώνονται και για τον βαθμό στον οποίο ήταν κατανοητές οι οδηγίες, ενώ σε ακόμη υψηλότερα επίπεδα κινούνται οι αξιολογήσεις των ΣΕ για την υποστήριξη που είχαν από τον φορέα ανάθεσης (όπου με 6 αξιολογούν την υποστήριξη οι 14 εκ των 19).

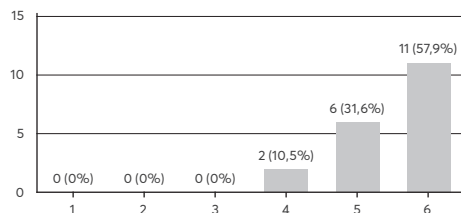
Διάγραμμα 1: Χρησιμότητα της ενημέρωσης από τον φορέα

Οι πληροφορίες και η ενημέρωση που μου δόθηκαν για το ρόλο του/της Συντονιστή/τριας, ήταν απόλυτα χρήσιμες. (19 απαντήσεις)



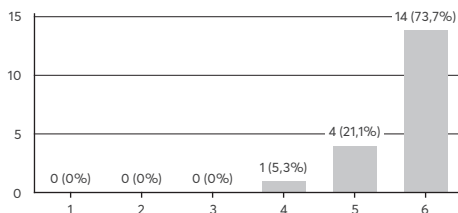
Διάγραμμα 2: Αποτελεσματικότητα της ενημέρωσης από τον φορέα

Οι πληροφορίες και η ενημέρωση που μου δόθηκαν για το ρόλο του/της Συντονιστή/τριας, ήταν απόλυτα κατανοητές. (19 απαντήσεις)



Διάγραμμα 3: Υποστήριξη από τον φορέα

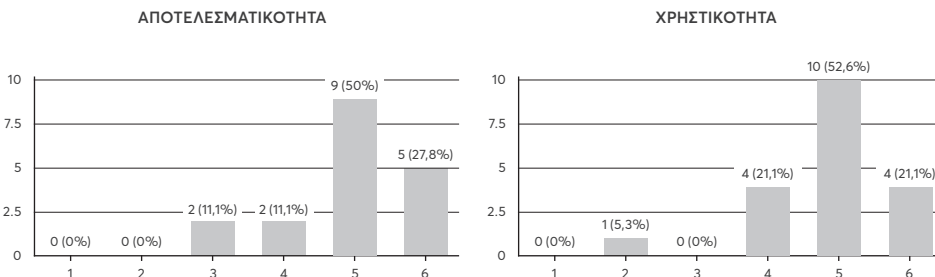
Η υποστήριξη από τη συντονιστική ομάδα του φορέα ανάθεσης του Έργου, ήταν απόλυτα επαρκής. (19 απαντήσεις)



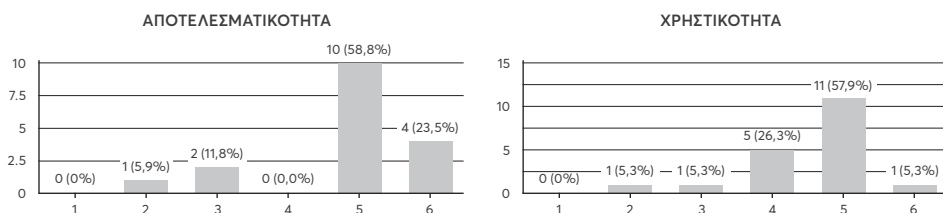
Από την ανάλυση των απαντήσεων στην αντίστοιχη ανοικτού τύπου ερώτηση προέκυψε ότι οι μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι ΣΕ συνδέονταν με την έλλειψη βιβλιογραφίας και πηγών, τόσο για την παρούσα κατάσταση στο επάγγελμα όσο και για την ιστορική του εξέλιξη (επτά αναφορές). Άλλες αναφορές έχουν να κάνουν με την έλλειψη νομοθετικού πλαισίου και την οριοθέτηση του επαγγέλματος (από δύο αναφορές), την ομοιογένεια της ομάδας ανάπτυξης, ενώ μια αναφορά αφορούσε τη λειτουργικότητα της φόρμας ανάπτυξης.

Η επόμενη συστοιχία ερωτήσεων αφορούσε τα έξι επιμέρους εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν κατά τις δύο φάσεις ανάπτυξης Ε.Π., δηλαδή το ερωτηματολόγιο περιγραφής επαγγέλματος, τη φόρμα Ε.Π., τη μέθοδο Delphi, τους οδηγούς και τις φόρμες συνεντεύξεων και την επισκόπηση και ανάδραση από τις επαγγελματικές οργανώσεις. Αυτά τα εργαλεία και οι τεχνικές αξιολογήθηκαν από τους συμμετέχοντες ως προς την αποτελεσματικότητα και ως προς τη χρηστικότητά τους. Στα επόμενα έξι διαγράμματα παρουσιάζονται τα ευρήματα από αυτές τις ερωτήσεις.

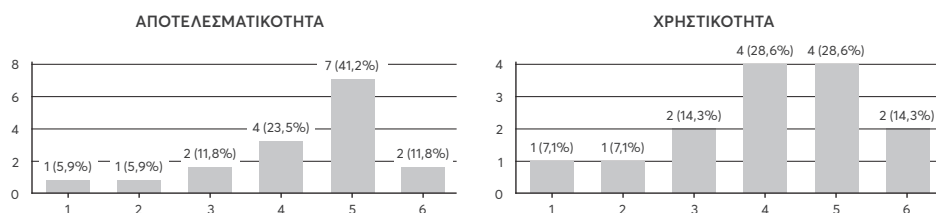
Διάγραμμα 4: Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα του ερωτηματολογίου περιγραφής επαγγέλματος
Ερωτηματολόγιο Περιγραφής Επαγγέλματος. (19 απαντήσεις)



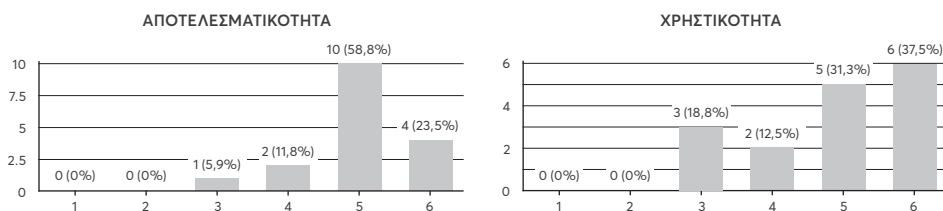
Διάγραμμα 5: Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της φόρμας επαγγελματικού περιγράμματος
Φόρμα Επαγγελματικού Περιγράμματος. (17 απαντήσεις/19 απαντήσεις)



Διάγραμμα 6: Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της μεθόδου Delphi
Μέθοδος Delphi. (17 απαντήσεις/14 απαντήσεις)



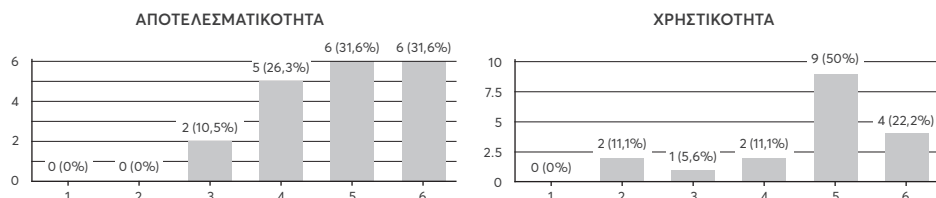
Διάγραμμα 7: Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα του οδηγού και της φόρμας συνέντευξης
Οδηγοί και Φόρμες Συνεντεύξεων. (17 απαντήσεις/16 απαντήσεις)



Διάγραμμα 8: Αποτελεσματικότητα και χρηστικότητα της επισκόπησης και της ανάδρασης
από τις επαγγελματικές οργανώσεις

Επισκόπηση και Ανάδραση από τις Επαγγελματικές Οργανώσεις. (19 απαντήσεις)

Επισκόπηση και Ανάδραση από τις οργανώσεις εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών. (18 απαντήσεις)



Όπως μπορούμε να συμπεράνουμε από τις απαντήσεις των ΣΕ, κανένα από τα εργαλεία ή τις τεχνικές δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως δυσλειτουργικό ή ακατάλληλο, αφού όλα συγκεντρώνουν πολύ περισσότερες θετικές απόψεις (άνω τρεις τιμές της κλίμακας) έναντι των αντίστοιχων αρνητικών. Αν ωστόσο μπορούσε να επιχειρηθεί μια ιεραρχική κατάταξη των εργαλείων και των τεχνικών ως προς την αποτελεσματικότητα και τη χρησιμότητά τους, θεωρούμε ότι το ερωτηματολόγιο περιγραφής του επαγγέλματος και η επισκόπηση-ανάδραση από τις επαγγελματικές οργανώσεις είναι τα δύο εργαλεία-τεχνικές που θεωρούνται ως περισσότερο αποτελεσματικά και χρηστικά από τους ΣΕ. Ωστόσο, ακόμη και για τη μέθοδο Delphi που φαίνεται να συγκεντρώνει τις λιγότερες θετικές και τις περισσότερες αρνητικές αξιολογήσεις, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι πάνω από τους μισούς ΣΕ τη θεωρούν και αποτελεσματική και χρηστική. Επομένως, με βάση τις απαντήσεις των ΣΕ προκύπτει ότι δεν εντοπίζεται ένα εργαλείο ή μια μέθοδος που θεωρείται αναποτελεσματική ή/και δύσχρηστη σε τέτοιο βαθμό που θα μπορούσε να προταθεί η κατάργησή της.

Από την ανοικτού τύπου ερώτηση που αφορούσε τις δυσκολίες κατά την ανάλυση των ενότητων του επαγγέλματος προκύπτει ότι δυσκολίες αναφέρθηκαν για όλες τις επιμέρους ενότητες, ωστόσο δεν παρατηρήθηκε ούτε συγκέντρωση των αναφορών σε κάποια/ες ενότητα/ες ούτε και ιδιαίτερα έντονες αναφορές στον βαθμό δυσκολίας. Δηλαδή θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι μάλλον δεν εντοπίζεται ενότητα που θα προτεινόταν να καταργηθεί ή ακόμη και να διαμορφωθεί εξ υπαρχής- οι αναφορές των ΣΕ οδηγούν περισσότερο στην ανάγκη μικρής έκτασης βελτιώσεων. Συγκεκριμένα, οι αναφορές που εντοπίστηκαν έχουν ως εξής:

- Διαφοροποίηση κύριων και επιμέρους λειτουργιών (8 αναφορές), με έμφαση στο ότι είναι δυσδιάκριτα τα όρια των λειτουργιών κατά την «εσωτερική διευθέτηση» ενός επαγγέλματος.
- Καταγραφή, ταξινόμηση και εννοιολογικός προσδιορισμός των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (7), με έμφαση κυρίως στη δυσκολία ορισμού των τριών αυτών κατηγοριών.
- Διαδρομές απόκτησης προσόντων (3), κυρίως λόγω του ότι θεωρήθηκε δύσκολο να εντοπιστούν όλες οι πιθανές διαδρομές.
- Κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης και εύρος εφαρμογής (3), χωρίς ακριβή προσδιορισμό της πηγής δυσκολίας.
- Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων (2), καθώς θεωρήθηκαν πολύ γενικοί, με αποτέλεσμα να επιλέγονται οι περισσότεροι.
- Αριθμός ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ (2), με έμφαση στο ότι ο ελάχιστος υποχρεωτικός αριθμός οδηγούσε τους ΣΕ στο να επινοούν λειτουργίες ή εργασίες.

Όταν καλούνται οι ΣΕ να προσδιορίσουν τη μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν, οι αναφορές είναι οι ακόλουθες:

- Ο ασαφής προσδιορισμός των επιμέρους εννοιών – λ.χ. γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες, εύρος εφαρμογής (8).
- Οργανωτικά ζητήματα (5), που κυρίως συνδέονται με τον περιορισμένο χρόνο των ομάδων ανάπτυξης.
- Δυσκολία εξεύρεσης πληροφοριών για το επάγγελμα (3).
- Καθορισμός του δέντρου ΚΕΛ-ΕΕΛ-ΕΕ (3).

Όσον αφορά τη συμβολή των άλλων μελών της ομάδας ανάπτυξης, στις απαντήσεις των ΣΕ εντοπίζονται μόνο θετικές αναφορές (18), ενώ σε μία απάντηση υπάρχει αρνητική αναφορά αλλά μόνο για τον εμπειρογνώμονα της συγκεκριμένης ομάδας.

Η τελευταία ερώτηση, ανοικτού τύπου, αφορούσε τις προτάσεις των ΣΕ για ενδεχόμενη τροποποίηση στη μεθοδολογία ή/και στα εργαλεία ανάπτυξης. Από την ανάλυση των απαντήσεων προκύπτουν οι παρακάτω προτάσεις:

- απλούστευση της φόρμας Ε.Π. (9),
- φόρμα Ε.Π. περισσότερο κατανοητή και φιλική προς το χρήστη (5),
- πρότυπος κατάλογος γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και υποστήριξη από ειδικό λογισμικό για την επιλογή τους (4),
- επικαιροποίηση των εργαλείων (4),
- ανάγκη εκπαίδευσης ώστε να υπάρξει ομογενοποίηση της ομάδας (1),
- βελτίωση του τρόπου επιλογής των μελών της ομάδας, στην ανάλυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στο επίπεδο της ΕΕΛ (1),
- κατάργηση της ενότητας με τις μεθόδους αξιολόγησης και αντικατάστασή της με ένα γενικό περιγραφικό κείμενο (1),

Τέλος, δύο ΣΕ ανέφεραν ότι δεν είναι αναγκαία καμιά τροποποίηση ή παρέμβαση στη μεθοδολογία και στα εργαλεία ανάπτυξης των Ε.Π.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι ειδικοί και διαμορφωτές πολιτικής (εφεξής: ΕΔΕ) προέρχονται από διάφορους εμπλεκόμενους με την πολιτική των Ε.Π. φορείς και υπηρεσίες (αρμόδια στελέχη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, του ΕΟΠΠΕΠ, του ΟΑΕΔ, πανεπιστημιακοί ερευνητές και επιτελικά στελέχη των φορέων της εταιρικής σύμπραξης). Το ερωτηματολόγιο (βλ. και «Ερωτηματολόγιο Ειδικών και Διαμορφωτών Πολιτικής» στο τέλος του κειμένου) εστάλη σε 21 ΕΔΕ και συμπληρώθηκε από 14. Στη συνέχεια προβλεπόταν η διεξαγωγή συνέντευξης (βλ. και «Οδηγός Συνέντευξης»), προκειμένου να αποσαφηνιστούν και αναλυθούν περαιτέρω σημεία των απαντήσεων. Από τους 14 ΕΔΕ που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο κατέστη εφικτή η λήψη οκτώ συνεντεύξεων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα δεδομένα που προέκυψαν από την ανάλυση των ερωτηματολογίων και των συνεντεύξεων.

Πίνακας 1: Στόχοι Επαγγελματικών Περιγραμμάτων

	1	2	3	4	5	6
Εργαλεία συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού εργαζομένων και ανέργων	0,00%	0,00%	7,14%	14,29%	35,71%	42,86%
Κείμενα βάσης συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου	0,00%	7,14%	14,29%	21,43%	7,14%	50,00%
Κείμενα βάσης ρυθμιστικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας	0,00%	14,29%	0,00%	21,43%	21,43%	42,86%
Εργαλεία αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης εργαζομένων και ανέργων	0,00%	7,14%	21,43%	35,71%	21,43%	14,29%
Εργαλείο διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	0,00%	0,00%	0,00%	7,14%	21,43%	50,00%
Εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (επιλογή προσωπικού, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση κ.λπ.)	0,00%	0,00%	7,14%	35,71%	42,86%	14,29%
Προσωπική πληροφόρηση εργαζομένων και ανέργων	0,00%	0,00%	7,14%	28,57%	14,29%	50,00%
Πηγή πληροφόρησης για την έρευνα σε επιμέρους πεδία των σπουδών εργασίας	0,00%	7,14%	21,43%	21,43%	28,57%	21,43%
Συμβάλλουν στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και της επαγγελματικής επάρκειας	0,00%	0,00%	7,14%	0,00%	28,57%	64,29%
Εργαλείο παρακολούθησης της εξέλιξης/μεταβολής των περιεχομένων ενός επαγγέλματος	0,00%	0,00%	14,29%	14,29%	28,57%	42,86%
Εισροή στις δράσεις διάγνωσης αναγκών επαγγελμάτων και δεξιοτήτων	0,00%	0,00%	0,00%	21,43%	35,71%	42,86%

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 1 (αθροίζοντας τις δύο άνω κατηγορίες της κλίμακας), οι ΕΔΕ θεωρούν σημαντικότερους στόχους των Ε.Π. τη διαμόρφωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και επάρκειας (ποσοστά: 92,86%), την εισροή στις δράσεις διάγνωσης αναγκών και τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό (78,57%), καθώς και την παρακολούθηση των μεταβολών σε ένα επάγγελμα (71,43). Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει κάποια από τις επιλογές που να συγκέντρωσε ιδιαίτερως χαμηλό ποσοστό. Σημειώνουμε ότι από τις περισσότερες συνεντεύξεις προκύπτει πως το Ε.Π. μπορεί να λειτουργήσει και ως εργαλείο ρύθμισης, ωστόσο τρεις από τους συμμετέχοντες επισήμαναν ότι δεν είναι νομικό κείμενο και ως εκ τούτου δεν μπορεί να έχει ιδιαίτερη ισχύ σε τέτοιες περιπτώσεις.

Πίνακας 2: Βαθμός επίτευξης στόχων των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων

	1	2	3	4	5	6
Εργαλεία συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού εργαζομένων και ανέργων	21,43%	7,14%	35,71%	28,57%	7,14%	0,00%
Κείμενα βάσης συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου	7,14%	21,43%	28,57%	7,14%	28,57%	7,14%
Κείμενα βάσης ρυθμιστικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας	0,00%	35,71%	28,57%	7,14%	21,43%	7,14%
Εργαλεία αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης εργαζομένων και ανέργων	28,57%	42,86%	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%
Εργαλείο διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	0,00%	28,57%	35,71%	28,57%	7,14%	0,00%
Εργαλείο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (επιλογή προσωπικού, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση κ.λπ.)	14,29%	50,00%	21,43%	14,29%	0,00%	0,00%
Προσωπική πληροφόρηση εργαζομένων και ανέργων	21,43%	28,57%	35,71%	14,29%	0,00%	0,00%
Πηγή πληροφόρησης για την έρευνα σε επιμέρους πεδία των σπουδών εργασίας	7,14%	21,43%	50,00%	14,29%	7,14%	0,00%
Συμβάλλουν στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και της επαγγελματικής επάρκειας	0,00%	28,57%	7,14%	35,71%	28,57%	0,00%
Εργαλείο παρακολούθησης της εξέλιξης/μεταβολής των περιεχομένων ενός επαγγέλματος	7,14%	57,14%	7,14%	21,43%	7,14%	0,00%
Εισροή στις δράσεις διάγνωσης αναγκών επαγγελματών και δεξιοτήτων	14,29%	35,71%	21,43%	14,29%	14,29%	0,00%

Ως προς τον βαθμό επίτευξης των στόχων, οι ΕΔΕ εμφανίζονται ιδιαίτερας επιφυλακτικοί, καθώς μόνο τρεις από τους στόχους κινούνται στην περιοχή του 30%, ενώ για τους υπόλοιπους τα ποσοστά είναι αρκετά μικρότερα.

Πίνακας 3: Προτάσεις που χαρακτηρίζουν τα Επαγγελματικά Περιγράμματα

	1	2	3	4	5	6
Είναι εύκολα κατανοητά από όλους τους χρήστες τους.	14,29%	28,57%	42,86%	14,29%	0,00%	0,00%
Είναι αξιόπιστα και ανταποκρίνονται στην εργασιακή πραγματικότητα κάθε επαγγέλματος.	0,00%	7,14%	14,29%	35,71%	35,71%	7,14%
Η μεθοδολογία τους είναι επιστημονικά έγκυρη.	0,00%	0,00%	14,29%	42,86%	14,29%	28,57%
Η ποιότητά τους δεν διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από περίγραμμα σε περίγραμμα.	7,14%	21,43%	35,71%	0,00%	35,71%	0,00%
Αποτελούν κατάλληλο εργαλείο διαμόρφωσης προγραμμάτων σπουδών και πρότυπων προγραμμάτων.	0,00%	7,14%	14,29%	28,57%	14,29%	21,43%
Η πληροφορία είναι οργανωμένη έτσι ώστε να εντοπίζεται με ευκολία.	7,14%	28,57%	35,71%	7,14%	14,29%	7,14%
Αποτελούν έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο προσωπικής πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων.	7,14%	7,14%	21,43%	42,86%	14,29%	7,14%
Είναι αξιόπιστη πηγή πληροφόρησης για την έρευνα σε επιμέρους πεδία των σπουδών εργασίας.	0,00%	14,29%	21,43%	35,71%	21,43%	7,14%

Οι απόψεις των ΕΔΕ σε σχέση με τις προτάσεις που περιλαμβάνονται στο συγκεκριμένο ερώτημα εμφανίζουν μια σχετικά μεγάλη διασπορά. Οι περισσότερο θετικές απόψεις (δύο άνω τιμές της κλίμακας), εντοπίζονται κυρίως στην αξιοπιστία τους ως προς την απεικόνιση των συνθηκών του επαγγέλματος και την εγκυρότητα της μεθοδολογίας ανάπτυξης, ενώ οι περισσότερο αρνητικές απόψεις (δύο κάτω τιμές της κλίμακας) στην ευκολία κατανόησης από όλους τους χρήστες και στον εύκολο εντοπισμό της πληροφορίας.

Στον Πίνακα 4 αποτυπώνονται οι απόψεις σχετικά με τις μεθόδους και τις τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν στις προηγούμενες φάσεις ανάπτυξης των περιγραμμάτων.

- Απολύτως αναγκαίες χαρακτηρίζονται οι διαδικασίες ανασκόπησης και ανάδρασης (78,54%) και η έρευνα γραφείου (69,23%), ενώ έπονται η συνέντευξη βάθους (50%), το ερωτηματολόγιο περιγραφής επαγγέλματος (42,85%) και

- η μέθοδος Delphi (30,76%), η οποία φαίνεται να συγκεντρώνει και τα υψηλότερα αρνητικά ποσοστά ως προς την παράμετρο αυτή (23,08%).
- Ως προς τη *χρησιμότητα* θεωρούμε σημαντικό να σημειώσουμε ότι καμιά μέθοδος δεν θεωρείται περιορισμένης χρησιμότητας (στις δύο κάτω τιμές της κλίμακας έχουμε μηδενικά ποσοστά για όλες), ωστόσο περισσότερο χρήσιμες θεωρούνται οι διαδικασίες ανασκόπησης και ανάδρασης (85,72%), το ερωτηματολόγιο περιγραφής και οι συνεντεύξεις (78,57%).
 - Περισσότερο αξιόπιστες θεωρούνται οι διαδικασίες ανασκόπησης και ανάδρασης και το ερωτηματολόγιο περιγραφής (64,29%). Έπονται η μέθοδος Delphi (46,16%), η συνέντευξη (35,71%) και η έρευνα γραφείου (30,77%). Σημειώνουμε ότι, όπως προκύπτει από την ανάλυση των αρνητικών απόψεων, καμιά από τις μεθόδους δεν φαίνεται να θεωρείται αναξιόπιστη.
 - *Ευκολότερες στην εφαρμογή* θεωρούνται η έρευνα γραφείου (69,23%), οι διαδικασίες ανασκόπησης και ανάδρασης (50%) και το ερωτηματολόγιο περιγραφής επαγγέλματος (42,86%), ενώ ακολουθούν η συνέντευξη βάθους (35,71%) και η μέθοδος Delphi (23,07%).
 - Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι από την ανάλυση των σχολίων στην ανοικτού τύπου ερώτηση που ακολουθούσε οι ΕΔΕ δεν αναφέρθηκαν αρνητικά σε κάποια από τις μεθόδους ή τα εργαλεία· περισσότερο επικεντρώθηκαν στην ανάγκη καλύτερης ενημέρωσης αναφορικά με την εφαρμογή τους, ενώ σε δύο από τις συνεντεύξεις προτείνεται να ενταχθεί στα εργαλεία και η τεχνική της παρατήρησης.

Πίνακας 4: Απόψεις σχετικά με τις μεθόδους και τεχνικές

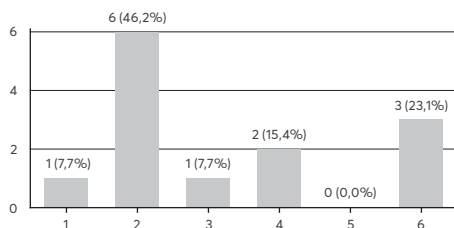
ΕΡΕΥΝΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ						
	1	2	3	4	5	6
Είναι χρήσιμη	0,00%	0,00%	23,08%	7,69%	0,00%	69,23%
Παράγει αποτελέσματα που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα	0,00%	15,38%	30,77%	30,77%	7,69%	23,08%
Είναι εύκολη στην εφαρμογή της	0,00%	7,69%	7,69%	23,08%	30,77%	38,46%
Την κρίνω απολύτως αναγκαία	0,00%	7,69%	15,38%	15,38%	15,38%	53,85%
ΜΕΘΟΔΟΣ DELPHI						
	1	2	3	4	5	6
Είναι χρήσιμη	0,00%	0,00%	15,38%	30,77%	23,08%	30,77%
Παράγει αποτελέσματα που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα	0,00%	0,00%	7,69%	46,15%	23,08%	23,08%
Είναι εύκολη στην εφαρμογή της	0,00%	15,38%	46,15%	15,38%	7,69%	15,38%
Την κρίνω απολύτως αναγκαία	0,00%	23,08%	15,38%	30,77%	15,38%	15,38%
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΡΑΣΗΣ						
	1	2	3	4	5	6
Είναι χρήσιμη	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	14,29%	71,43%
Παράγει αποτελέσματα που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα	0,00%	0,00%	7,14%	28,57%	21,43%	42,86%
Είναι εύκολη στην εφαρμογή της	0,00%	0,00%	7,14%	35,71%	28,57%	21,43%
Την κρίνω απολύτως αναγκαία	0,00%	0,00%	7,14%	14,29%	21,43%	57,14%
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ						
	1	2	3	4	5	6
Είναι χρήσιμη	0,00%	0,00%	14,29%	7,14%	42,86%	35,71%
Παράγει αποτελέσματα που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα	0,00%	0,00%	14,29%	21,43%	35,71%	28,57%
Είναι εύκολη στην εφαρμογή της	0,00%	0,00%	14,29%	42,86%	28,57%	14,29%
Την κρίνω απολύτως αναγκαία	0,00%	0,00%	28,57%	28,57%	7,14%	35,71%
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΒΑΘΟΥΣ						
	1	2	3	4	5	6
Είναι χρήσιμη	0,00%	0,00%	14,29%	7,14%	28,57%	50,00%
Παράγει αποτελέσματα που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα	0,00%	0,00%	14,29%	21,43%	35,71%	28,57%
Είναι εύκολη στην εφαρμογή της	0,00%	7,14%	50,00%	7,14%	28,57%	7,14%
Την κρίνω απολύτως αναγκαία	0,00%	7,14%	28,57%	14,29%	7,14%	42,86%

Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 9, 10 και 11, περισσότεροι από τους μισούς ΕΔΕ εμφανίζονται αρνητικοί ως προς την ύπαρξη ελάχιστου αριθμού ΚΕΛ, ενώ μάλλον διυστάμενες είναι οι απόψεις τους σχετικά με τον ελάχιστο αριθμό ΕΕΛ και ΕΕ, καθώς και τη διάκριση των ΚΕΛ σε βασικές και δευτερεύουσες.

Παρόμοια ήταν η εικόνα και των στοιχείων που προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων. Στις περισσότερες συνεντεύξεις προτείνεται να μην υπάρχει συγκεκριμένος αριθμός (αν και θεωρείται εύλογο ότι οι ΚΕΛ και οι ΕΕΛ πρέπει να κινούνται μεταξύ δύο και πέντε), ενώ σε μία συνέντευξη προτάθηκε να υπάρχουν κριτήρια και τεκμηρίωση για τη δόμηση του δέντρου των ΚΕΛ, ΕΕΛ και ΕΕ.

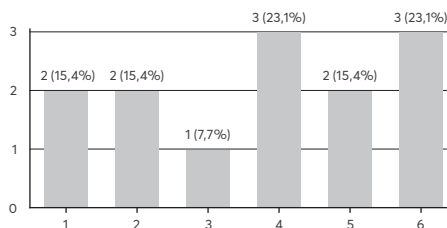
Διάγραμμα 9: Ελάχιστος αριθμός ΚΕΛ

Ο προσδιορισμός του Επαγγέλματος, της Ειδικότητας και της Εξειδίκευσης ή Ειδίκευσης, πρέπει να γίνεται βάσει του ελάχιστου αριθμού Κύριων Επαγγελματικών Λειτουργιών (ΚΕΛ). (13 απαντήσεις)



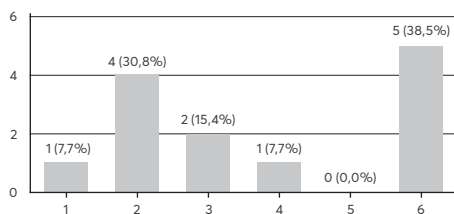
Διάγραμμα 10: Ελάχιστος αριθμός ΕΛ και ΕΕ

Κάθε ΚΕΛ πρέπει να περιλαμβάνει έναν ελάχιστο αριθμό Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών (ΕΕΛ). Κάθε ΕΕΛ πρέπει να περιλαμβάνει έναν ελάχιστο αριθμό Επαγγελματικών Εργασιών (ΕΕ). (13 απαντήσεις)



Διάγραμμα 11: Διάκριση ΚΕΛ σε βασικές και δευτερεύουσες

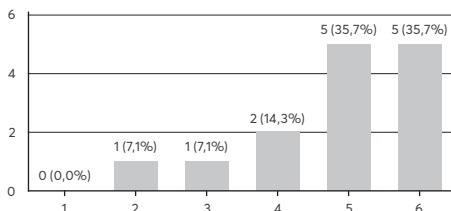
Οι ΚΕΛ πρέπει να διακρίνονται σε Βασικές και Δευτερεύουσες. (13 απαντήσεις)



Από την ανάλυση των σχολίων στις σχετικές ανοικτού τύπου ερωτήσεις προέκυψε ότι οι ΕΔΕ εστιάζουν κυρίως στην ανάγκη για σαφέστερο εννοιολογικό προσδιορισμό αυτών των επιμέρους κατηγοριών (ΚΕΛ, ΕΕΛ και ΕΕ), καθώς και στο ότι τόσο ο ελάχιστος αριθμός ΚΕΛ όσο και η διάκριση σε βασικές και δευτερεύουσες δεν μπορεί να είναι οριζόντιος αλλά να προκύπτει με βάση τη συνεκτίμηση του βαθμού πολυπλοκότητας κάθε επαγγέλματος. Αυτό θεωρούμε ότι αποτυπώνεται και στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 12):

Διάγραμμα 12: Κριτήρια αξιολόγησης για τη βαρύτητα των ΚΕΛ και ΕΕΛ

Η αξιολόγηση των ΚΕΛ, ΕΕΛ ή/και των ΕΕ πρέπει να γίνεται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων (συχνότητα, σημαντικότητα, πολυπλοκότητα κ.λπ.) έτσι ώστε να τους δίνεται η αρμόζουσα βαρύτητα στην ανάλυση του επαγγέλματος/ειδικότητας. (14 απαντήσεις)

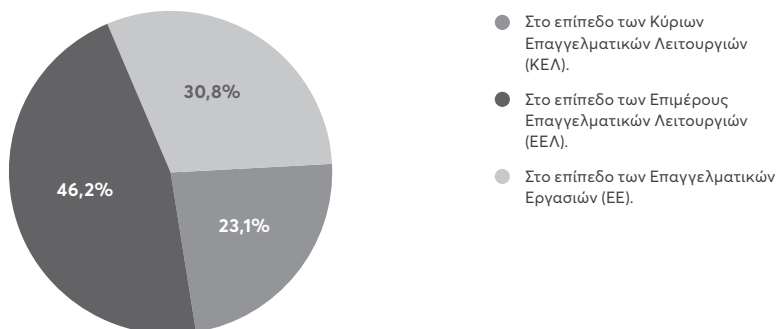


Οι ΕΔΕ θεωρούν ότι το καταλληλότερο επίπεδο για τη διατύπωση αφενός των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και αφετέρου των κριτηρίων επαγγελματικής ανταπόκρισης και του εύρους εφαρμογής είναι το επίπεδο των ΕΕΛ (βλ. Διαγράμματα 13 και 14). Από την ανάλυση των σχολίων στην ανοικτού τύπου ερώτηση προκύπτει ότι οι περισσότεροι ΕΔΕ θεωρούν ότι οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες έχουν εφαρμογή σε περισσότερες από μία ΕΕ, ότι η διατύπωση σε επίπεδο ΕΕΛ συνεισφέρει περισσότερο στη δόμηση προγραμμάτων κατάρτισης με βάση το Ε.Π., ενώ παράλληλα με τον τρόπο αυτό μειώνεται ο βαθμός πολυπλοκότητας της παρουσίασης.

Διιστάμενες είναι οι απόψεις των ΕΔΕ αναφορικά με το κατά πόσο είναι αποτελεσματικός ο τρόπος ανάλυσης της Ενότητας Ε του Ε.Π. («Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων»), ενώ ποσοστό περίπου 65% φαίνεται πως επιλέγει για την ικανότητα την προσέγγιση του competence έναντι του ability (Διαγράμματα 15 και 16).

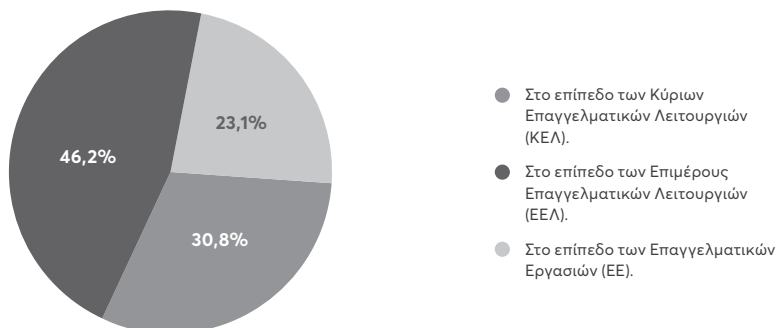
Διάγραμμα 13: Επίπεδο ανάλυσης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Σε ποίο επίπεδο (ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ) εκτιμάτε ότι θα πρέπει να γίνεται η ανάλυση γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων; (13 απαντήσεις)



Διάγραμμα 14: Επίπεδο διατύπωσης κριτηρίων επαγγελματικής ανταπόκρισης και εύρους εφαρμογής

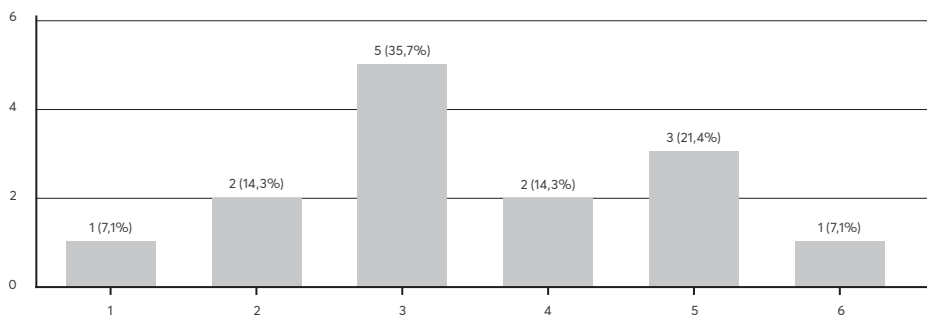
Σε ποίο επίπεδο (ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ) θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να αποτυπώνονται τα Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης και το Εύρος Εφαρμογής; (13 απαντήσεις)



ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΡΟΠΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

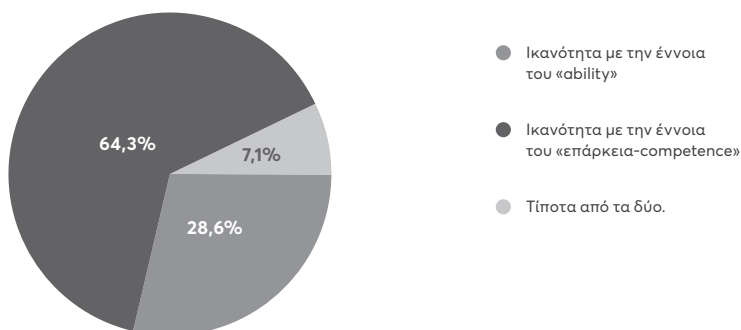
Διάγραμμα 15: Αποτελεσματικότητα της ανάλυσης των τρόπων αξιολόγησης

Θεωρώ ότι ο τρόπος ανάλυσης της Ενότητας Ε: «ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ» είναι αποτελεσματικός. (14 απαντήσεις)



Διάγραμμα 16: Προσέγγιση για την έννοια της ικανότητας

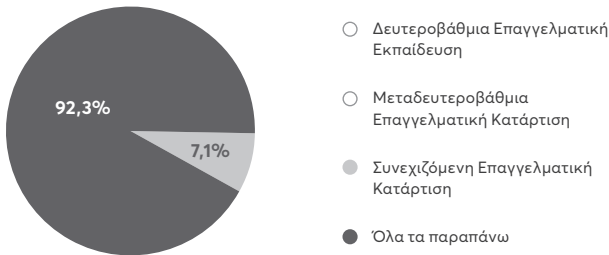
Στο πλαίσιο της ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων θα πρέπει να αξιοποιηθεί ο όρος Ικανότητα με την έννοια του «ability», ο όρος Ικανότητα με την έννοια του «επάρκεια-competence» ή τίποτα από τα δύο; (14 απαντήσεις)



Ως προς το πεδίο εφαρμογής των Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών, σχεδόν όλοι οι ΕΔΕ θεωρούν ότι η εμβέλεια εφαρμογής τους εκτείνεται τόσο στο χώρο της τυπικής όσο και της μη τυπικής εκπαίδευσης (Διάγραμμα 17).

Διάγραμμα 17: Πεδίο εφαρμογής επαγγελματικών περιγραμμάτων

Κατά τη γνώμη μου, η ανάπτυξη Πλασίων / Προδιαγραφών / Προτύπων Προγραμμάτων, αφορά στη: (13 απαντήσεις)



Τέλος, από την ανάλυση των σχολίων στις υπόλοιπες ερωτήσεις ανοικτού τύπου προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Δεν καταγράφεται κάποια σαφής τάση ως προς το ποιον εργαζόμενο πρέπει να περιγράφει το Ε.Π. (νεοεισερχόμενο, μέσο, πεπειραμένο, έμπειρο κ.λπ.).
- Εννέα από τους δεκατέσσερις ΕΔΕ που τοποθετήθηκαν στη σχετική ερώτηση θεωρούν ότι είναι αναγκαίο να δημιουργηθεί ένα ευρετήριο για τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, προκειμένου αφενός να διευκολύνονται οι ομάδες ανάπτυξης και αφετέρου να είναι περισσότερο ενιαίο το περιεχόμενο των Ε.Π.
- Για την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων προτείνεται η υιοθέτηση του ISCO ή του ESCO.
- Ως προς το σύστημα και τη διαδικασία επικαιροποίησης των Ε.Π., οι περισσότεροι από τους ΕΔΕ θεωρούν ότι είναι αναγκαίο να γίνεται σε συγκεκριμένο παράθυρο χρόνου (λ.χ. τετραετία) και με βάση μια αυστηρά θεσμοθετημένη διαδικασία στην οποία να συμμετέχουν τα εμπλεκόμενα υπουργεία (Παιδείας και Εργασίας), ο ΕΟΠΠΕΠ και οι κοινωνικοί εταίροι. Προτείνεται η καθιέρωση καταλόγου ελέγχου (checklist) της επικαιροποίησης.
- Τέλος, από τις περισσότερες συνεντεύξεις προκύπτει ότι η τελική μορφή του Ε.Π. πρέπει να είναι τέτοια που να καλύπτει τις διαφορετικές κατηγορίες χρηστών.

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ

Με βάση τη διερεύνηση των απόψεων όσων συμμετείχαν στις δύο διαφορετικές έρευνες (συντονιστές, εμπειρογνώμονες, ειδικοί, διαμορφωτές πολιτικής), θεωρούμε ότι μπορούν να διατυπωθούν τα παρακάτω γενικά συμπεράσματα.

- Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι στόχοι της πολιτικής των Ε.Π. δεν έχουν επιτευχθεί στον αναμενόμενο βαθμό.
- Κανένα από τα εργαλεία και τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν στις δύο φάσεις ανάπτυξης δεν προτείνεται να καταργηθεί λόγω του ότι θεωρείται αναξιόπιστο ή ανεπαρκές – αντίθετα προτάθηκε να συμπεριληφθεί στις μεθόδους και η παρατήρηση. Ωστόσο, εκείνο που εντοπίζεται από τις απαντήσεις είναι πως χρειάζεται περισσότερη και πιο στοχευμένη εκπαίδευση στην εφαρμογή των τεχνικών.
- Η πλειονότητα όσων συμμετείχαν στις δύο έρευνες θεωρεί ότι δεν πρέπει να τίθεται ένας συγκεκριμένος αριθμός για τα επίπεδα του δέντρου ενός επαγγέλματος (ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ), αντίθετα θα ήταν χρήσιμο να υπάρχουν κριτήρια και τεκμηρίωση των επιλογών που γίνονται από τις ομάδες ανάπτυξης.
- Θετική εμφανίζεται η πλειονότητα και στην υιοθέτηση μιας μορφής για την παρουσίαση του Ε.Π. που να διευκολύνει την κατανόηση και τη χρήση του από διαφορετικές ομάδες.
- Οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης και το εύρος εφαρμογής θεωρείται ότι πρέπει να είναι διατυπωμένα στο επίπεδο των ΕΕΛ, καθώς επίσης να συνοδεύονται από περισσότερα παραδείγματα. Θετικές ήταν και οι περισσότερες τοποθετήσεις για τη δημιουργία καταλόγων για τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, κυρίως μάλιστα για τις οριζόντιες δεξιότητες.

3. Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα που αναφέρονται σε αυτή την ενότητα αλλά και οι προτάσεις που διατυπώνονται στην επόμενη εδράζονται στα όσα αναλύθηκαν στην Ενότητα 1.2 και συγκεκριμένα στην επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου, στην κριτική αποτίμηση των πολιτικών ανάπτυξης Ε.Π. και στα ερευνητικά ευρήματα από τις δύο έρευνες στις οποίες συμμετείχαν συντονιστές, εμπειρογνώμονες και διαμορφωτές πολιτικής. Εξυπακούεται ότι και στις δύο περιπτώσεις έχουν αξιοποιηθεί και έχουν συμπεριληφθεί εκείνες οι παρατηρήσεις που συγκέντρωσαν υψηλού βαθμού συναίνεση και οι οποίες διατυπώθηκαν στο πλαίσιο των εργασιών της επιστημονικής επιτροπής αλλά και των συναντήσεων με εκπροσώπους φορέων. Τα συμπεράσματα διατυπώνονται συνοπτικά, καθώς η τεκμηρίωση για τα περισσότερα από αυτά έχει ήδη παρατεθεί αναλυτικά στις προηγούμενες ενότητες.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο, το πλέον ισχυρό του σημείο είναι η διάρκεια και συνέχεια στο χρόνο. Μάλιστα, οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο συγκεκριμένο ζήτημα είναι ίσως μία από τις πλέον σπάνιες περιπτώσεις στον τομέα της διά βίου μάθησης όπου διαχρονικά παρατηρείται μια αξιοσημείωτη σταθερότητα ως προς τους βασικούς πυλώνες της πολιτικής (επιτελικός ρόλος του ΕΚΕΠΙΣ/ΕΟΠΠΕΠ, ενεργός ρόλος των κοινωνικών εταίρων, σύνδεση των περιγραμμάτων με τα προγράμματα, κομβικός ρόλος των Ε.Π. στη σύνδεση της εκπαίδευσης/κατάρτισης με την απασχόληση). Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαπέντε ετών, περίοδο κατά την οποία σταδιακά εκδιπλώνονται οι σχετικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, δεν παρατηρείται καμία μείζων ανατροπή στις βασικές κατευθύνσεις της συγκεκριμένης πολιτικής. Ένα δεύτερο ισχυρό σημείο που ανέδειξε η επισκόπηση του νομοθετικού πλαισίου είναι η αξιοσημείωτη επάρκεια και αρτιότητα των νομοθετικών κειμένων από τεχνική άποψη. Συγκεκριμένα, στα επιμέρους νομοθετικά κείμενα που συνιστούν το σώμα νομοθεσίας των Ε.Π. όλοι οι τεχνικοί όροι αλλά ακόμη και τα πρότυπα ανάπτυξης περιγράφονται λεπτομερώς και με σαφήνεια κατά τρόπο που να προκύπτουν ελάχιστα περιθώρια αποκλίσεων από τις προβλέψεις του νομοθέτη (λ.χ. ορισμός και στοχοθεσία των Ε.Π., ορισμοί για το σύστημα ταξινόμησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, πρότυπο παρουσίασης).

Ωστόσο, ασθενή σημεία και αδυναμίες θεωρούμε ότι εντοπίζονται σε διάφορα επίπεδα, όπως:

- (α) στον τρόπο επιλογής των επαγγελματιών για τα οποία αναπτύσσονται Ε.Π.,
- (β) στο γεγονός ότι –ενώ ενεργοποιήθηκε σε εξαιρετικά μεγάλη έκταση η ΚΥΑ 110998/2006– δεν ενεργοποιήθηκε αντίστοιχα η «συζυγής» ΚΥΑ 113708/2005 για την πιστοποίηση προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, με αποτέλεσμα την παρεμπόδιση της βασικής «εξόδου» των Ε.Π. (προς τη δημιουργία πιστοποιημένων προγραμμάτων), κάτι που σίγουρα είχε επιπτώσεις στην ευρύτερη αξιοποίησή τους.
- (γ) στην απουσία συγκεκριμένων ασφαλιστικών δικλίδων για την αξιοποίηση των περιγραμμάτων. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να θεωρείται προαιρετική η αξιοποίηση των περιγραμμάτων ακόμη και από αρμόδιους φορείς. Έτσι, στις περισσότερες των περιπτώσεων τα Επαγγελματικά Περιγράμματα μετέπεσαν σε μελέτες χωρίς ισχυρή θεσμική στήριξη και ρυθμίσεις για την αξιοποίησή τους. Προφανώς η διττή φύση των Ε.Π. προβλέπεται από τον νομοθέτη, καθώς θεωρούνται και μελέτες αλλά και ρυθμιστικά κείμενα, ωστόσο η έλλειψη ασφαλιστικών δικλίδων, στις οποίες αναφερθήκαμε, ενίσχυσε υπέρμετρα τη μία πλευρά του διπόλου, εκείνη της ερευνητικής και μελετητικής φυσιογνωμίας τους.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Κατά την εφαρμογή της πολιτικής και πάλι εντοπίζονται θετικά αλλά και αρνητικά σημεία. Προφανώς ένα από τα θετικά σημεία είναι αυτή καθ' εαυτήν η ανάπτυξη ενός ιδιαίτερα μεγάλου αριθμού Ε.Π., καθώς για πρώτη φορά στη χώρα μας κάτι τέτοιο –και σε αυτή την έκταση– έγινε εφικτό να υλοποιηθεί με τεχνική αρτιότητα και σε σύντομο χρονικό διάστημα. Είναι περιττή η τεκμηρίωση των αυτονόητα θετικών συνεπειών, σε ένα πεδίο όπου η χώρα παρουσίαζε χρόνια υστέρηση. Η αναγνώριση ορισμένων επαγγελματιών που δεν ήταν θεσμοθετημένα, η ρύθμιση για επαγγέλματα που είχαν σχετικά χαμηλή κοινωνική αναγνώριση, η απόδοση επαγγελματικής ταυτότητας σε εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο τυπικών προσόντων είναι μερικές μόνο από τις θετικές διαστάσεις, ωστόσο δεν αναφερόμαστε εκτενέστερα σε αυτές, αφού διεθνώς θεωρούνται σύμφυτες με τις πολιτικές ανάπτυξης Ε.Π.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων θεωρούμε ότι ενίσχυσε όχι μόνο το κύρος αυτής της πολιτικής, αλλά είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη μιας κουλτούρας διαλόγου και δημιουργικής ανταλλαγής απόψεων μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων

μερών. Οι προσπάθειες των κοινωνικών εταίρων ήταν επίμονες και συνεχείς, ενώ σε περιόδους που είτε δεν εκδηλωνόταν πρόθεση από την Πολιτεία είτε δεν υπήρχαν τα αναγκαία χρηματοδοτικά μέσα οι κοινωνικοί εταίροι συνέβαλλαν αποφασιστικά στο να κρατηθούν ενεργές οι διαδικασίες ανάπτυξης των Ε.Π., ακόμη και μέσω της ανάπτυξης ή επικαιροποίησης περιγραμμάτων με ίδιους πόρους (βλ. σχετικά ΓΣΕΒΕΕ, 2017: 3).

Παρά την πανθομολογούμενη περιορισμένη τους αξιοποίηση, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις (βλ. και Ενότητα 1.2.2) όπου αναδείχθηκε στην πράξη η σημασία των Ε.Π.. Ενδεικτικά: τυπική ή άτυπη αξιοποίηση για τη δόμηση προγραμμάτων σπουδών ή προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, πηγή πληροφόρησης για διαδικασίες διαιτησίας, περιγραφή ειδικοτήτων από τον ΑΣΕΠ, επίλυση εργατικών διαφορών, εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι δεν σημειώθηκε ευρεία αξιοποίησή τους, η οποία –όπως αναφέραμε– έχει ως βασική προϋπόθεση την αντίστοιχη θεσμική και νομοθετική θωράκιση με συγκεκριμένες προβλέψεις.

ΜΟΡΦΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Όπως προκύπτει από όσα αναφέρθηκαν στις προηγούμενες ενότητες, το βασικότερο ίσως ζήτημα αυτής της μελέτης είναι η μορφή, το περιεχόμενο, τα εργαλεία και τα πρότυπα παρουσίασης των Ε.Π. Το ζήτημα αυτό άλλωστε αναδεικνύεται ως κομβικό και από τα ευρήματα των δύο ερευνών με τους συντονιστές, εμπειρογνώμονες και διαμορφωτές πολιτικής, καθώς εύλογα εκτιμάται ότι μια περισσότερο χρηστική μορφή παρουσίασης θα συνεισφέρει στην ευρύτερη διάδοση των Ε.Π. Είναι προφανές ότι ως κείμενα τα Ε.Π. αναγκαστικά κινούνται στα όρια ενός δίπολου που ορίζεται αφενός από την πληρότητα και αφετέρου από τη χρηστικότητα, επομένως το βασικό ζητούμενο είναι η δόμησή τους κατά τρόπο που να συνιστούν μια χρυσή τομή στο πλαίσιο του δίπολου που αναφέραμε. Η ανάγκη για πληρότητα προκύπτει από τις απαιτήσεις που το νομοθετικό πλαίσιο θέτει για τα Ε.Π. (βλ. και Ενότητα 1.2.1-ενδεικτικά: ενίσχυση της αξιοπιστίας της επαγγελματικής κατάρτισης, αποτύπωση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού για την άσκηση ενός επαγγέλματος). Είναι ευνόητο ότι αυτή η πολλαπλότητα στόχων επιβάλλει την ακριβή αποτύπωση των συνθηκών, του περιεχομένου και των προσόντων ενός επαγγέλματος, χωρίς αστοχίες και παραλείψεις. Ωστόσο, το γεγονός ότι το ίδιο κείμενο απευθύνεται σε ένα ευρύτατο φάσμα ομάδων-στόχου, με διαφορετικό εκπαιδευτικό επίπεδο και δυνατότητες άντλησης της κατάλληλης κατά περίπτωση πληροφορίας (ενδεικτικά: διαμορφωτές πολιτικής, σχεδιαστές προγραμμάτων, γενικό κοινό για επαγγελματικό προσανατο-

λισμό, σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, συνδικαλιστικές οργανώσεις, κ.ά.), επιβάλλει τη δόμησή του κατά τρόπο που να μπορεί να επιτελέσει όλες τις παραπάνω απαιτήσεις. Επομένως, το Ε.Π. πρέπει να είναι όσο το δυνατόν ευσύνοπτο, στοχευμένο και λειτουργικό, χωρίς όμως να μειώνεται η επιστημονική ακρίβεια του περιεχομένου του. Στην κατεύθυνση αυτή κινούνται οι προτάσεις που διατυπώνονται στην επόμενη ενότητα.

Ένα δεύτερο αλλά επίσης ιδιαίτερος σημαντικό ζήτημα είναι οι διαδικασίες ανάπτυξης του περιγράμματος. Όπως προέκυψε από τα ερευνητικά δεδομένα που παρουσιάστηκαν, η βασική κατεύθυνση του Οδηγού Ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων καθώς και οι μείζονες μεθοδολογικές επιλογές που αυτός περιλαμβάνει θεωρούνται εύστοχες και επιτυχείς. Το ζήτημα σε αυτή την περίπτωση είναι ότι αυτές τις μεθοδολογικές επιλογές και τα προβλεπόμενα βήματα ανάπτυξης καλούνται να τα εφαρμόσουν ομάδες εμπειρογνομόνων που πιθανώς δεν έχουν την αναγκαία εκπαίδευση, εξειδίκευση και εμπειρία. Η εφαρμογή ερευνητικών τεχνικών από το χώρο των κοινωνικών επιστημών, αλλά και ο προσδιορισμός των προσόντων με βάση οποιοδήποτε ταξινομικό σύστημα, προϋποθέτει και αντίστοιχη εξειδίκευση που δεν είναι στις περισσότερες περιπτώσεις διαθέσιμη από εμπειρογνώμονες άλλων επιστημονικών περιοχών. Για παράδειγμα, για την εκπόνηση ενός Ε.Π. σε ένα τεχνικό επάγγελμα είναι αυτονόητο ότι οι εμπειρογνώμονες θα προέρχονται από τον οικείο επιστημονικό και επαγγελματικό χώρο και επομένως δεν θα διαθέτουν απολύτως καμιά εξειδίκευση σε βασικά ζητήματα κοινωνικής και εκπαιδευτικής έρευνας. Σημειώνουμε ωστόσο ότι η ανάπτυξη περισσότερων των 204 Ε.Π. είχε ως παράπλευρο αποτέλεσμα την εξοικείωση ενός μεγάλου αριθμού εμπειρογνομόνων με τα ζητήματα στα οποία αναφερθήκαμε. Επομένως, οι προτάσεις που διατυπώνονται για αυτή την πολύ σημαντική παράμετρο της διαμόρφωσης των Ε.Π. διαρθρώνονται σε δύο βασικούς άξονες: την εκπαίδευση των ομάδων ανάπτυξης και την αξιοποίηση των εμπειρογνομόνων που διαθέτουν σημαντική εμπειρία στον τομέα αυτό.

4. Προτάσεις

Οι προτάσεις για την αναβάθμιση της λειτουργίας και την ευρύτερη δυνατή χρήση των περιγραμμάτων διατυπώνονται σε δύο επίπεδα, αφενός στο επίπεδο των προτεινόμενων νομοθετικών παρεμβάσεων και αφετέρου στο επίπεδο των διαδικασιών ανάπτυξης και του προτύπου παρουσίασης. Είναι ευνόητο ότι οι προτάσεις αυτές αλληλοσυνδέονται, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις οι νομοθετικές παρεμβάσεις συνιστούν αναγκαίες προϋποθέσεις για την υλοποίηση συγκεκριμένων διαδικασιών. Ωστόσο, και με δεδομένο ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις είναι συχνά δύσκολο να υιοθετηθούν, στο πλαίσιο αυτής της μελέτης καταβλήθηκε ιδιαίτερη προσπάθεια ώστε οι προτάσεις να είναι ετεροβαρείς και να αφορούν κυρίως τις διαδικασίες και τα πρότυπα ανάπτυξης, με κριτήριο οι προτεινόμενες αλλαγές να μπορούν να εφαρμοστούν ακόμη και στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

Με δεδομένο ότι τα βασικά νομοθετικά κείμενα που ρυθμίζουν την πιστοποίηση των Ε.Π. και των προγραμμάτων χαρακτηρίζονται από πληρότητα στα περισσότερα επίπεδα, οι προτάσεις που διατυπώνονται εδώ κινούνται στο πλαίσιο που οι συγκεκριμένες ΚΥΑ καθορίζουν:

- (α) Άμεση προτεραιότητα συνιστά η επί της ουσίας ενεργοποίηση της ΚΥΑ 113708/2005. Η μεθοδολογία και το πρότυπο πλαισίου εκπαιδευτικών προδιαγραφών που προτείνονται στο Κεφάλαιο 6, κινούνται εντός των βασικών αξόνων του άρθρου 4 και επομένως δεν απαιτείται νέα νομοθετική ρύθμιση.
- (β) Τα επαγγέλματα που προτείνονται για ανάπτυξη Ε.Π. είναι αναγκαίο να έχουν αντιστοιχία προς το σύστημα ISCO-08. Οποιαδήποτε πρόταση για ανάπτυξη Ε.Π. εκτός της ταξινόμιας του ISCO-08 είναι απαραίτητο να συνοδεύεται από έκθεση για την τεκμηρίωση της συγκεκριμένης επιλογής. Οι σχετικές ρυθμίσεις και αποφάσεις δεν απαιτούν νομοθετική παρέμβαση εφόσον εμπίπτουν στα προβλεπόμενα στην §6.2. της ΚΥΑ 110998/2006.
- (γ) Σύσταση επιτελικής επιτροπής η οποία σε πιλοτική βάση θα επιβλέπει και θα συντονίζει τις διαδικασίες ανάπτυξης Ε.Π. και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών.
- (δ) Δημιουργία μητρώου συντονιστών και εμπειρογνομόνων με στόχο την ευρύτερη δυνατή αξιοποίηση της έως τώρα αποκτηθείσας τεχνογνωσίας.

Στην περίπτωση που καταστεί εφικτή η αναμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου προτείνονται τα ακόλουθα:

- (α) Έκδοση ενιαίας ΚΥΑ, σε αντικατάσταση των 113708/2005 και 110998/2006, ώστε το σύστημα πιστοποίησης περιγραμμάτων και προγραμμάτων να είναι πλέον ενιαίο και να διέπεται από παρεμφερείς και συναφείς ρυθμίσεις. Η ενιαία ΚΥΑ είναι αναγκαίο να περιλαμβάνει και τα πρότυπα Ε.Π. και Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών, τουλάχιστον ως προς τους βασικούς τους άξονες (όπως συμβαίνει τώρα σε αρκετά σημαντική έκταση με τις υφιστάμενες ΚΥΑ).
- (β) Πρόβλεψη για λειτουργία μιας Εθνικής Επιτροπής Πιστοποίησης Ε.Π. και Προγραμμάτων, με συμμετοχή και εκπροσώπων της τυπικής εκπαίδευσης, προκειμένου να αξιοποιηθεί ευρύτερα το περιεχόμενο των Ε.Π.
- (γ) Θέσπιση ασφαλιστικών δικλίδων για την αξιοποίηση των περιγραμμάτων (λ.χ. έκθεση συγκλίσεων και αποκλίσεων από το Ε.Π. για τα προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης).
- (δ) Πρόβλεψη συγκεκριμένων διαδικασιών για την αξιοποίηση των Ε.Π. στην κατεύθυνση της αποτύπωσης των εξελίξεων στα επαγγέλματα, με παράλληλη ενδεχόμενη συμμετοχή και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), το οποίο σύμφωνα με τις πρόσφατες ρυθμίσεις είναι ο επιτελικός φορέας του Συστήματος Σ1 του ΕΣΣΕΕΚΑ.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

**ΟΔΗΓΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΥΠΑ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ
ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ
ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

5. Επαγγελματικά περιγράμματα

5.1 | Θεωρητικές προσεγγίσεις για την καταγραφή και ανάλυση της εργασίας

5.1.1 | ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Η εμφάνιση των πρώτων συστημάτων κατάταξης και μεθοδικής περιγραφής των επαγγελματιών αποτέλεσε μια ακόμη εκδήλωση του γενικευμένου κλίματος θεμελιωδών αλλαγών στις παραγωγικές σχέσεις, αμέσως μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Η κοινωνική εμπειρία μιας τόσο διευρυμένης πολεμικής σύγκρουσης, μετέβαλε με τρόπο καθοριστικό τα πρότυπα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης σε ζητήματα και διαστάσεις του εργασιακού βίου, τα οποία προϋπέθεταν πλέον την αναγνώριση εργασιακών δικαιωμάτων, τη δυνατότητα κρατικής παρέμβασης στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και την ανάπτυξη διαδικασιών διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (Gorman and Sandefur, 2011).

Η διασύνδεση των προνοιακών υπηρεσιών με την εργασία, μέσω των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, και η θεσμική ολοκλήρωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, μέσα από τη συμπερίληψή της στα δημόσια εκπαιδευτικά συστήματα, αποτέλεσαν κύριες διαστάσεις μιας σύγχρονης αντίληψης της εργασίας, περισσότερο προσαρμοσμένης στο παραγωγικό πρότυπο της βιομηχανικής ανάπτυξης. Επιμέρους ιστορικές διεργασίες αιώνων εμφανίζονταν να συγκλίνουν σε μια νέα αντίληψη της ίδιας της έννοιας του επαγγέλματος και κυρίως των γνώσεων και των δεξιοτήτων που το συνιστούσαν. Ξεκινώντας από τη λογική της απόκρυφης επαγγελματικής γνώσης (κτήμα των κλειστών συντεχνιών και των λίγων μνημόνων μελών), καταλήξαμε στην αντίληψη της αναγκαίας ευρείας κοινωνικής αναγνώρισης της κάθε ειδικής επαγγελματικής κουλτούρας (Dubar & Tripiier, 2009). Η ασφάλιση των εργαζομένων έναντι των επαγγελματικών και βιοτικών κινδύνων, η εκμάθηση του επαγγέλματος αλλά και ο καθορισμός της ποιότητας των συνθηκών εργασίας, ήταν σε εξάρτηση πλέον όχι από την αυστηρή διαφύλαξη μυστικών του επαγγέλματος, αλλά αντίθετα, από τη δημόσια αναγνώριση και κατανόηση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που ίδρυσαν και οριοθετούσαν την κάθε επαγγελματική ειδικευση (Dingwall, 2008).

Η εμφάνιση, λοιπόν, των πρώτων δημόσια αναγνωρισμένων συστημάτων κατάτα-

ξης των επαγγελματιών, αποτελούσε την απάντηση στο ζήτημα της διασύνδεσης της «ιδιωτικής» εργασιακής εμπειρίας με τη δημόσια αναγνώρισή της, έτσι ώστε αυτή να μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο δημόσιας ρύθμισης, κοινωνικής διαπραγματεύσεως και συστηματικής διδασκαλίας. Η οριοθέτηση των επαγγελματιών μέσα από την εμπειρική καταγραφή της εξειδικευμένης επαγγελματικής γνώσης και των συγκεκριμένων επιμέρους εργασιών που τα συγκροτούσαν, σταδιακά συνδέθηκε με την ανάπτυξη δημόσιων πολιτικών και θεσμικών εργαλείων που κατέλαβαν σχεδόν το σύνολο των εργασιακών σχέσεων (Pope, 2000).

Η ιστορία των Ε.Π., έχοντας πλέον ένα διεθνές εύρος και καλύπτοντας μια χρονική περίοδο που προσεγγίζει τον αιώνα, μας αποκαλύπτει μια εξαιρετικά μεγάλη πολυτυπία, τόσο ως προς τους τρόπους συλλογής της απαραίτητης πληροφορίας, όσο και ως προς τον τρόπο διάχυσής της. Σε κάθε περίπτωση, όμως, βασικό κριτήριο παραμένουν οι ρόλοι και οι λειτουργίες που καλούνται να υπηρετήσουν τα Ε.Π. στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών και θεσμικών εργαλείων, στους τομείς της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της εκπαίδευσης-κατάρτισης.

Εξετάζοντας κάποια ενδεικτικά ιστορικά παραδείγματα, μπορούμε να κατανοήσουμε ότι τα Ε.Π. διαχρονικά προσεγγίζουν όλο και με μεγαλύτερη πιστότητα την εργασιακή εμπειρία, καλύπτοντας όλο και περισσότερες ανάγκες, σε όλο και περισσότερο διαφοροποιημένα πεδία θεσμικής παρέμβασης.

Τα «πλέγματα Parodi» (1945): Αμέσως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, ο Γάλλος υπουργός Εργασίας Alexandre Parodi θα εκδώσει μια σειρά διαταγμάτων που αποσκοπούν στην «κατάταξη των εργαζομένων σε επαγγέλματα, κλάδους και επίπεδα προσόντων». Σε μια εποχή οικονομικής ανασυγκρότησης, βασικός στόχος της κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης ήταν η στήριξη της βιομηχανικής παραγωγής και ο έλεγχος των μισθών από την κυβέρνηση. Η ύπαρξη μιας επίσημης κατάταξης των επαγγελματιών και των επιπέδων αναγκαίων προσόντων για την άσκησή τους εξυπηρετούσε έτσι περισσότερο τις ανάγκες ρυθμιστικής παρέμβασης του κράτους παρά τους ίδιους τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συγκαταλέγονταν στους τελικούς χρήστες των συγκεκριμένων συστημάτων κατάταξης (Sagliom, 2007). Για πρώτη φορά όμως η ίδια η εργασιακή εμπειρία αποκτούσε μια συγκεκριμένη δημόσια έκφραση και μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο περιγραφής και ορθολογικής διαχείρισης. Τα πλέγματα επέτρεπαν τη σύγκριση όχι μόνο στο επίπεδο των μισθών, αλλά έως ένα βαθμό και των καθηκοντολογιών ή ακόμη και των συνθηκών άσκησης των επαγγελματιών.

Ωστόσο, θα χρειαστούν ακόμη τρεις δεκαετίες, προκειμένου να ολοκληρωθεί η μετάβαση από μια οπτική *οργάνωσης της εργασίας* σε μια οπτική αποτύπωσης της *εργασιακής εμπειρίας*. Η παράλληλη ανάπτυξη των κοινωνικών επιστημών της εργα-

σίας, ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1960, εισήγαγε νέους προβληματισμούς για τη θέση των εργαζομένων στα συστήματα παραγωγής, αναπτύσσοντας και ανάλογα μεθοδολογικά πλαίσια, ικανά να συλλάβουν όχι μόνο τις οικονομικές, αλλά και τις ανθρωπολογικές διαστάσεις της εργασίας και των συνθηκών απασχόλησης. Παράλληλα, ο σταδιακός περιορισμός του παρεμβατικού ρόλου του κράτους στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η ανάδυση των σχέσεων «κοινωνικής εταιρικότητας» μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, κατέστησαν αναγκαία τη μετακίνηση προς συστήματα κατάταξης που να συμπεριλαμβάνουν τόσο την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων, όσο και τις ρεαλιστικές αποτυπώσεις άσκησης των επαγγελματιών στο πλαίσιο των ειδικών αγορών. Από αυτή την άποψη, γίνεται κατανοητή η νέα τάση δόμησης εθνικών συστημάτων κατάταξης με βάση την έννοια της ικανότητας (*competence*). Με άλλα λόγια, της καταγραφής και ανάλυσης της εργασιακής εμπειρίας βάσει των εργασιών και των αναγκαιών ικανοτήτων που αυτές απαιτούν από τους εργαζόμενους προκειμένου να διεκπεραιωθούν (Stewart & Hamlin, 1992).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 στο Ηνωμένο Βασίλειο σταδιακά θα επικρατήσει η οπτική των «ικανοτήτων», στα National Occupational Standards, συμπεριλαμβάνοντας και τη διάσταση των ενδεχόμενων *μαθησιακών αποτελεσμάτων* (*learning outcomes*). Αν και δεν είναι άμεσα αισθητό, η απόσταση που έχει διανυθεί από την εποχή των πλεγμάτων του Parodi είναι σημαντική: τα National Occupational Standards δεν αποσκοπούν μόνο στη ρύθμιση των μισθών ή στην απλή οριοθέτηση των συνθηκών εργασίας, αλλά ακόμη πληροφορούν για το είδος των αναγκαιών κάθε φορά επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, όπως και των τρόπων απόκτησής τους στο πλαίσιο διαδικασιών εκπαίδευσης και κατάρτισης (Prais, 1989). Αν η αρχική ιδέα των κατατάξεων αποσκοπούσε στην οριοθέτηση του ρυθμιστικού ρόλου του κράτους, πλέον, τις τελευταίες τρεις δεκαετίες ισχυροποιούνται οι τάσεις ενσωμάτωσης των εργαζομένων ως πιθανών τελικών χρηστών.

Η ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής ενδυνάμωσε ακόμη περισσότερο αυτήν την τάση διεύρυνσης του φάσματος των πιθανών χρήσεων, επιτρέποντας πλέον τη διασταύρωση επιμέρους στοιχείων κάθε επαγγελματικής κατάταξης, μέσα από τη συγκρότηση αυτοματοποιημένων βάσεων δεδομένων. Από το 1938 μέχρι και το 1990 το «Dictionary of Occupational Titles», υπήρξε το ευρετήριο αναφοράς των επαγγελματιών στις ΗΠΑ, επιτρέποντας την οργάνωση της εργασίας ειδικών στα εργασιακά δικαιώματα, τα ασφαλιστικά συστήματα, την επαγγελματική εκπαίδευση και τη συμβουλευτική. Η μετάβαση στην ψηφιακή του μορφή, ως ελεύθερα προσβάσιμη διαδικτυακή βάση δεδομένων (Occupational Information Network - O*NET), διεύρυνε εντυπωσιακά τις δυνατότητες σύνθετης αναζήτησης ακόμη και από απλούς εργαζόμενους, αναδεικνύοντας νέες δυνατότητες και εφαρμογές όπως για παρά-

δειγμα τη διευκόλυνση της εργασιακής κινητικότητας των εργαζομένων ανάμεσα σε διαφορετικούς κλάδους ή επαγγελματικές κατηγορίες, βάσει κοινών ή συγγενών γνώσεων, ικανοτήτων ή δεξιοτήτων.

Κλείνοντας λοιπόν αυτή την εξαιρετικά σύντομη ιστορική εισαγωγή, ίσως θα έπρεπε να διατυπώσουμε κάποια πρώτα σύντομα συμπεράσματα που θα μας καθοδηγήσουν στη συνέχεια:

- Τα συστήματα κατάταξης των επαγγελματιών και στην περίπτωσή μας πρόκειται για τα Ε.Π. αποτυπώνουν την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων που απασχολούνται σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης αγοράς. Για να συμβεί αυτό, χρειάζεται να συλλεχθούν εμπειρικά δεδομένα που να επιτρέψουν την παραγωγή κατανοητών αναλυτικών περιγραφών.
- Τα συστήματα κατάταξης των επαγγελματιών μπορούν αξιοποιηθούν με ποικιλία τρόπων: από το να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία παραγωγής πολιτικών απασχόλησης μέχρι να λειτουργήσουν ως εργαλεία εκπαίδευσης/κατάρτισης και συμβουλευτικής, Αυτή η πολυδύναμη διάσταση εξυπηρετείται από τον μεθοδικό και συστηματικό χαρακτήρα των δεδομένων που συμπεριλαμβάνουν αλλά και από τους τρόπους που αυτά οργανώνονται.
- Τα συστήματα κατάταξης των επαγγελματιών αξιοποιούν τη γνώση και τις μεθοδολογικές κατακτήσεις των κοινωνικών επιστημών που έχουν ως αντικείμενό τους την εργασία. Τα κριτήρια και οι τρόποι αξιολόγησης των δεδομένων και των μεθοδολογικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη συγκρότησή τους, δεν είναι μεταξύ τους διαφορετικά και υπακούουν στις ίδιες αναγκαιότητες.

Στη συνέχεια, θα δούμε αναλυτικά πώς εφαρμόζονται τα παραπάνω συμπεράσματα στο πλαίσιο της προτεινόμενης μεθοδολογίας. Πρώτα όμως θα ήταν χρήσιμο να αποσαφηνίσουμε κάποιες βασικές θεωρητικές έννοιες-κλειδιά.

5.1.2 | ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η ανθρωπολογική στροφή των συστημάτων κατάταξης των επαγγελματιών, όπως την περιγράψαμε παραπάνω, οφείλει πολλά στις εργασίες των γνωστικών ψυχολόγων της πολιτισμικής σχολής, όπως είναι ο L. S. Vygotski, ο A. Luria και πιο πρόσφατα ο J. Bruner.

Ακολουθώντας την κωδικοποίηση των χαρακτηριστικών της έννοιας της ανθρώπινης δραστηριότητας που προτείνουν ο Yves Clot (1999) και ο Jean-Marie Barbier (2011), μπορούμε να ορίσουμε ότι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα προϋποθέτει:

- την ύπαρξη μιας διαδικασίας «μετατροπής του κόσμου» η οποία μπορεί να έχει υλικές, ψυχολογικές ή και ηθικές συνέπειες και τις περισσότερες φορές συμβαίνει να έχει και τα τρία ταυτόχρονα·
- τη διασύνδεση ενός υποκειμένου-δράστη με ένα συγκεκριμένο περιβάλλον με το οποίο αυτό διαντιδρά·
- τη σχετική αυτονομία κάθε διακριτής δραστηριότητας.

Και αντίστροφα:

- τη δυνατότητα λειτουργικής συσχέτισης κάθε δραστηριότητας με άλλες, στο πλαίσιο μιας ενδεχομένως εξαιρετικά περίπλοκης διαντίδρασης του υποκειμένου-δράστη με το περιβάλλον του.

Από την άλλη, ο απλούστερος και πληρέστερος ορισμός της έννοιας της *εργασίας*, είναι αυτός της «χρήσιμης παραγωγικής δραστηριότητας, η οποία υπάγεται σε εξωτερικές αναγκαιότητες» (Barbier, 2011).

Σε ό,τι μας αφορά και στο πλαίσιο της προτεινόμενης μεθοδολογίας, τα παραπάνω προσδιοριστικά χαρακτηριστικά μάς πληροφορούν για το είδος και τα χαρακτηριστικά των δεδομένων που στοχεύουμε να συλλέξουμε και να επεξεργαστούμε προκειμένου να συγκροτήσουμε ένα δεδομένο Ε.Π.

Αναλυτικότερα, ενδιαφερόμαστε να περιγράψουμε *δραστηριότητες*, και πιο συγκεκριμένα, *εργασίες*. Οι εργασίες διαθέτουν μια σχετική αυτονομία και συγχρόνως μπορούν να συνδυαστούν μεταξύ τους, δημιουργώντας περιπλοκότερες τάξεις δραστηριοτήτων. Επιπλέον, οι εργασίες προϋποθέτουν μια σχέση μεταξύ ενός υποκειμένου - δράστη και ενός περιβάλλοντος, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι περιγράφεται ένα συγκεκριμένο υποκείμενο ή ένα συγκεκριμένο περιβάλλον. Άλλωστε, η ίδια η έννοια του επαγγέλματος προϋποθέτει ότι το σύνολο των δραστηριοτήτων που το συνιστούν είναι έως ένα βαθμό κοινές μεταξύ διαφορετικών υποκειμένων. Με άλλα λόγια, από την επαγγελματική δραστηριότητα ενός εργαζομένου, μάς ενδιαφέρουν εκείνες οι δραστηριότητες οι οποίες μπορούν να περιγραφούν ως εργασίες και όχι το σύνολο των δραστηριοτήτων στις οποίες μπορεί να εμπλέκεται στην καθημερινότητά του. Με τρόπο ανάλογο, ενδιαφερόμαστε για το εργασιακό του περιβάλλον και όχι για το σύνολο των περιβαλλόντων με τα οποία μπορεί να διαντιδρά. Από την άλλη,

ενδιαφερόμαστε και για τους τρόπους που συνδυάζονται μεταξύ τους οι επιμέρους εργασίες-δραστηριότητες κάθε επαγγέλματος, καθώς και για τη σημασία που αυτές λαμβάνουν, η καθεμιά ξεχωριστά αλλά και συνδυαζόμενες στο πλαίσιο κάθε επαγγέλματος.

Ένα πρόσθετο κριτήριο, είναι αυτό της μετατροπής στο οποίο αναφερθήκαμε παραπάνω. Με τον όρο *μετατροπή* εννοούμε ότι υπάρχει μια αλλαγή από μια κατάσταση σε μια άλλη, η οποία να μπορεί να περιγραφεί ως τέτοια. Με άλλα λόγια, ενδιαφερόμαστε για τις εργασίες-δραστηριότητες οι οποίες εξυπηρετούν μια κάποια συγκεκριμένη λειτουργία και αποκτούν κάποιο συγκεκριμένο βαρύνον νόημα στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος. Ενδιαφερόμαστε επίσης για τον τρόπο και τα μέσα με τα οποία αυτή η μετατροπή συμβαίνει.

Στη συνέχεια λοιπόν, όταν βρεθείτε αντιμέτωποι με το τρίπτυχο των όρων «επαγγελματική εργασία - επιμέρους επαγγελματική λειτουργία - κύρια επαγγελματική λειτουργία», θα χρειαστεί να αναγνωρίσετε σχετικά αυτόνομες δραστηριότητες-εργασίες με λειτουργικό ρόλο και νόημα για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Ξεκινώντας από αυτές θα χρειαστεί να εξετάσετε τον τρόπο με τον οποίο συνδυάζονται λειτουργικά σε περισσότερο περίπλοκες κατηγορίες. Έτσι, για παράδειγμα, ο υπάλληλος γραφείου ο οποίος αποφασίζει να καθαρίσει ο ίδιος το τζάμι του παραθύρου στον χώρο εργασίας του μπορεί να «δραστηριοποιείται ή να εργάζεται» κινητοποιούμενος από μια εξωτερική αναγκαιότητα (για παράδειγμα την ανάγκη του να μπορεί να βελτιώσει την ορατότητα προς το εξωτερικό περιβάλλον). Αυτή η δραστηριότητα σίγουρα λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο ενός εργασιακού περιβάλλοντος και σίγουρα στοχεύει στο να μετατρέψει ένα φυσικό χαρακτηριστικό του περιβάλλοντός του (τη διαύγεια του τζαμιού). Ωστόσο, αν και η λειτουργία όπως και το νόημα αυτής της εργασίας για τον συγκεκριμένο υπάλληλο μπορεί να θεωρηθεί σημαντική προσδοκώντας και σε ψυχολογικά ή και ηθικά αποτελέσματα (του αρέσει να εργάζεται σε ένα τακτικό και καθαρό περιβάλλον), σίγουρα αυτό δεν χαρακτηρίζει ούτε το επάγγελμα του υπαλλήλου γραφείου, ούτε τους υπόλοιπους υπαλλήλους που το ασκούν.

Αν τώρα στη θέση του υπαλλήλου γραφείου για την ίδια εργασία φανταστούμε έναν επαγγελματία καθαριστή, αμέσως η επαγγελματική εργασία «καθαρισμός υαλοπινάκων» αποκτά άλλο νόημα και λειτουργία, επιτρέποντας τον προσδιορισμό ακόμη πιο περίπλοκων συνδυασμών εργασιών («καθαρισμός επαγγελματικών χώρων»), οι οποίοι με τη σειρά τους μπορεί να επιτελούν μια επιμέρους ή και κύρια επαγγελματική λειτουργία για το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Το παραπάνω παράδειγμα μας βοηθά να καταλάβουμε τη σύνδεση της έννοιας της *λειτουργίας* με εκείνη της *εργασιακής δραστηριότητας*. Ουσιαστικά παραπέμπει στην αξιολόγηση του νοήματος των επιμέρους εργασιών και των συνδυασμών τους,

το οποίο περιγράφει ένα δεδομένο επάγγελμα. Η λειτουργία, έως ένα βαθμό, διαφοροποιείται από τη δομή. Για παράδειγμα, τα πλέγματα Parodi, στα οποία αναφερθήκαμε παραπάνω, στην αρχική τους μορφή διέθεταν μια δομή η οποία δεν βασιζόταν στη λειτουργία των επιμέρους εργασιών-δραστηριοτήτων κάθε επαγγέλματος, αλλά στη μισθολογική ιεραρχία εντός μιας επιχείρησης. Η ανάδυση των αιτημάτων συμπερίληψης της κοινωνικής εμπειρίας των εργαζομένων και η διεύρυνση των δυνατοτήτων αξιοποίησης των συστημάτων κατάταξης των επαγγελματιών, όπως είδαμε, οδήγησαν στην επικέντρωση στη λειτουργία που κάθε εργασιακή δραστηριότητα μπορεί να επιτελεί και στη βαρύτητα του νοήματος που αυτή αποκτά σε κάθε συγκεκριμένο επάγγελμα.

Όπως θα ήταν αναμενόμενο, η θεωρητική επικέντρωση στην έννοια της λειτουργίας βρίσκει αντίκτυπο στο επίπεδο τόσο της μεθοδολογίας όσο και των συγκεκριμένων μεθοδολογικών εργαλείων. Στη συνέχεια θα αναφερθούμε αναλυτικότερα σε αυτή τη διάσταση.

5.1.3 | Ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΜΙΑ «ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ» ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάπτυξη των θεσμικών συστημάτων κατάταξης των επαγγελματιών και η παράλληλη εξέλιξη των κοινωνικών επιστημών της εργασίας, οδήγησαν στη διαμόρφωση συγκεκριμένων μεθοδολογικών πλαισίων και κατευθύνσεων ανάλυσης της εργασίας. Παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις τους, στις οποίες θα αναφερθούμε στη συνέχεια, σχεδόν στο σύνολό τους, όλες οι μεθοδολογικές προσεγγίσεις ανάλυσης της εργασίας μοιράζονται μια κοινή γενική δομή, ως προς τα στάδια υλοποίησής τους:

Το πρώτο στάδιο είναι αυτό του προσδιορισμού των κριτηρίων επιλογής των δεδομένων και των αναλυτικών κατηγοριών τους. Ο μεθοδολογικός οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας, καλύπτει ακριβώς αυτή την πρώτη αναγκαία διαδικασία λήψης κάποιων θεμελιακών μεθοδολογικών και επιστημολογικών αποφάσεων. Πράγματι, δεδομένης της αναγκαιότητας αξιοποίησης των Ε.Π. σε θεσμικό επίπεδο, οι αναλυτικές κατηγορίες που υιοθετούνται από τις σχετικές μεθοδολογίες, είναι αυτές που ισχύουν στο αντίστοιχο θεσμικό πλαίσιο. Στην περίπτωση μας είναι αυτές που καθιερώθηκαν με την ΚΥΑ 110998/8-5-2006/ΦΕΚ 566 Β/8-5-2006.

Το δεύτερο στάδιο είναι εκείνο της επισκόπησης των θεσμικών, ιστορικών, κοινωνικών και οικονομικών διαστάσεων του επαγγέλματος. Η συγκεκριμένη προκαταρκτική έρευνα αφορά τη συγκρότηση ενός σώματος τεκμηρίων και πληροφοριών που

επιτρέπει την αναγκαία κατανόηση των ειδικών συνθηκών ανάπτυξης και άσκησης του επαγγέλματος. Στο πλαίσιο της παρούσας μεθοδολογίας, αυτό το στάδιο ανταποκρίνεται στην Ενότητα Α του Ε.Π., με βάση και τις ιδιαίτερες παραμέτρους που τίθενται αναλυτικά.

Το τρίτο στάδιο είναι αυτό της διαμόρφωσης ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος πληροφορητών και εργασιακών περιβαλλόντων. Είναι απόλυτα σαφές ότι τα δεδομένα που πρέπει να συλλεγούν είναι εμπειρικά και αξιοποιούν την κοινωνική εμπειρία εργαζομένων ή/και εργοδοτών. Σε αυτό το στάδιο λοιπόν αναζητούνται οι ποιοτικότεροι πάροχοι πληροφοριών έτσι ώστε να διευκολυνθεί η συλλογή αξιόπιστων δεδομένων, αλλά επίσης επιδιώκεται η κάλυψη, κατά το δυνατόν, των συνηθέστερων εκφάνσεων της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας, τόσο ως προς το είδος της σχέσης εργασίας όσο και ως προς το ειδικό περιβάλλον ενάσκησής της. Σε ό,τι αφορά το μέγεθος του πληθυσμού, είναι σαφές ότι εξαρτάται από την ποιότητά του: όσο πιο έμπειροι και αξιόπιστοι είναι οι πληροφοριοδότες τόσο το ταχύτερο θα επέλθει ο κορεσμός της πληροφορίας που συλλέγεται. Δηλαδή το στάδιο αυτό κατά το οποίο πλέον τα δεδομένα αρχίζουν να παραπέμπουν σε παρόμοιες αφηγήσεις χωρίς να προσθέτουν καινούργια πληροφορία σε σχέση με τα δεδομένα που έχουν ήδη συλλεγεί. Παρακάτω, θα αναφερθούμε με περισσότερες λεπτομέρειες στο είδος των κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο συγκεκριμένο στάδιο, ανάλογα με τα ειδικά χαρακτηριστικά των πληροφοριοδοτών και το περιβάλλον εργασίας.

Το τέταρτο στάδιο είναι αυτή καθαυτή η ανάλυση εργασίας. Έχοντας στη διάθεσή μας το σώμα δεδομένων του δεύτερου σταδίου και το σώμα δεδομένων που θα προκύψει από τη διαντίδραση με τους πληροφοριοδότες, η συμπλήρωση των τυποποιημένων πινάκων οι οποίοι θα παρουσιαστούν ιδιαίτερα αναλυτικά παρακάτω, στην πραγματικότητα μας καθοδηγεί στην επεξεργασία των διαθέσιμων δεδομένων και μας κατευθύνει στη χρήση ήδη καθιερωμένων όρων και διατυπώσεων. Σε αυτό το σημείο είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε ότι οι διατυπώσεις που περιγράφουν ιδιαίτερα γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες πρέπει - στο μέτρο του δυνατού - να ανταποκρίνονται σε αυτές που χρησιμοποιούνται από καθιερωμένα ευρετήρια και ειδικές βάσεις δεδομένων (π.χ. Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, ESCO κ.λπ). Πρόκειται για ιδιαίτερα σημαντική πρόνοια, στο βαθμό που αυτή η επιλογή μειώνει την πολυτυπία των διατυπώσεων μεταξύ διαφορετικών Ε.Π., τα οποία μπορεί να αναφέρονται σε ορισμένες κοινές γνώσεις, δεξιότητες ή ικανότητες. Με αυτό τον τρόπο, οι δυνατότητες αξιοποίησης των ίδιων των περιγραμμάτων μεγιστοποιούνται, επιτρέποντας,

για παράδειγμα, στον τελικό χρήστη να τα αξιοποιήσει για να εντοπίσει δυνατότητες οριζόντιας επαγγελματικής κινητικότητας σε επίπεδο επαγγέλματος ή/και επαγγελματικού κλάδου.

Το πέμπτο στάδιο είναι αυτό της ανάδρασης ή ανατροφοδότησης. Έχοντας συγγράψει την πρώτη μορφή του Ε.Π., είναι η στιγμή να εκθέσουμε τα πρώτα αποτελέσματα της εργασίας μας στους θεσμικούς φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών επιζητώντας τις παρατηρήσεις τους και την κριτική τους. Είναι απολύτως αναγκαίο να επιδιώξουμε μέσα από αυτή τη διαδικασία την επικύρωση των αποτελεσμάτων μας, προσέχοντας ωστόσο να διατηρήσουμε την κρίσιμη επιστημολογική απόσταση που χωρίζει έναν ειδικό μελετητή ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, από τις άμεσα εμπλεκόμενες ομάδες συμφέροντος στη διαμόρφωση του συγκεκριμένου επαγγελματικού πεδίου.

Το έκτο στάδιο είναι η τελική συγγραφή και ο συγκροτημένος έλεγχος από τον ίδιο τον μελετητή της πληρότητας και της ποιότητας, όλων των ζητούμενων παραμέτρων και όλων των δεδομένων που έχουν χρησιμοποιηθεί. Είναι επίσης το στάδιο της συμπερίληψης των κατάλληλων παρατηρήσεων που έχουν συλλεγεί κατά το στάδιο της ανάδρασης-ανατροφοδότησης.

Τέλος, το **τελευταίο στάδιο** είναι αυτό του ποιοτικού ελέγχου του τελικού προϊόντος στο σύνολό του από την επιστημονική επιτροπή που φροντίζει για την τήρηση των ποιοτικών προδιαγραφών και των μεθοδολογικών εχέγγυων που έχουν τεθεί. Η υιοθέτηση των διορθώσεων που θα ζητηθούν σε αυτή την τελική φάση και η παράδοση του διορθωμένου Ε.Π., ολοκληρώνουν τη διαδικασία.

Όπως ήδη αναφέραμε, σχεδόν το σύνολο των μεθοδολογικών προσεγγίσεων που έχουν καθιερωθεί στη διεθνή βιβλιογραφία, μοιράζονται την ίδια αρχιτεκτονική ως προς τη διαδοχή των σταδίων/βημάτων υλοποίησης. Ωστόσο, μεταξύ διαφορετικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων, μπορούμε να εντοπίσουμε διαφορές, ως προς την επιστημολογική τοποθέτηση, αλλά και ως προς την υιοθέτηση των κριτηρίων επεξεργασίας των δεδομένων.

Ως προς την επιστημολογική τοποθέτηση, όπως ήδη έχει αναφερθεί, υιοθετούμε έναν προσανατολισμό στραμμένο περισσότερο στην έννοια της λειτουργίας και σε απόσταση από άλλες περισσότερο «δομικές» κατηγοριοποιήσεις. Στο μέτρο που μας ενδιαφέρει να μεταγράψουμε σε αξιοποιήσιμα αναλυτικά δεδομένα την κοινωνική και εργασιακή εμπειρία των ίδιων των εργαζομένων, αλλά και δεδομένων των διε-

θών μεθοδολογικών τάσεων που έχουν αναπτυχθεί σε ό,τι αφορά τα συστήματα κατάταξης των επαγγελματιών, είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποφύγουμε την υιοθέτηση ενός λειτουργικού μεθοδολογικού προσανατολισμού.

Αναφορικά με τα κριτήρια επεξεργασίας των δεδομένων, στη σχετική βιβλιογραφία προτείνεται ένας διαχωρισμός ανάλογα με τον μεθοδολογικό προσανατολισμό ως προς την εργασία ή αντίθετα ως προς τον εργαζόμενο (Brannick et al., 2007). Σε ό,τι αφορά την πρώτη επιλογή, το βάρος δίνεται στην όσο το δυνατό λεπτομερέστερη περιγραφή των ίδιων των εργασιών ενσωματώνοντας δεδομένα παρατήρησης πεδίου, αλλά και επιχειρησιακούς οδηγούς, κανονισμούς εργασίας, νομοθετικό πλαίσιο κ.λπ. Σε ό,τι αφορά τον δεύτερο προσανατολισμό, προς τον εργαζόμενο, υπάρχει επικέντρωση στις γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και στους ψυχικούς πόρους που κινητοποιεί ο εργαζόμενος για να ασκήσει το επάγγελμά του.

Σε σχέση με αυτόν τον διαχωρισμό, παρατηρούμε λοιπόν ότι τόσο το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις διαδικασίες συγκρότησης των περιγραμμάτων όσο και η παρούσα μεθοδολογία, υιοθετούν μια αρκετά ισορροπημένη προσέγγιση, η οποία λειτουργεί συνδυαστικά. Για αυτό τον λόγο άλλωστε, όπως θα αναπτυχθεί και στην επόμενη ενότητα, είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί μια ποικιλία μεθοδολογικών εργαλείων, προσαρμοσμένων κάθε φορά στις ειδικές συνθήκες του πεδίου και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πληθυσμού, χωρίς ωστόσο να ανατραπούν οι βασικές μεθοδολογικές και επιστημολογικές παραδοχές που έχουν υιοθετηθεί.

5.1.4 | ΤΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ: ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η διαδικασία ανάλυσης εργασίας στο πλαίσιο διαμόρφωσης ενός Ε.Π., πριν από όλα, αποτελεί μια εμπειρική ερευνητική εργασία. Αυτό σημαίνει ότι τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται υπόκεινται στα ίδια επιστημολογικά και μεθοδολογικά κριτήρια που ισχύουν για κάθε έρευνα επιχειρησιακού χαρακτήρα στο πεδίο των κοινωνικών επιστημών. Κατά συνέπεια, το πρώτο και βασικό κριτήριο παραμένει η λογική εγκυρότητα των μεθοδολογικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή των εμπειρικών δεδομένων (construct validity). Με άλλα λόγια, τα ζητούμενα και η κατάταξή τους σε κατηγορίες εξαρτώνται από συγκεκριμένους επιχειρησιακούς ορισμούς. Τα μεθοδολογικά εργαλεία συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιούνται για την ανάλυση εργασίας, έχουν καθιερωθεί μέσα από τη διεθνή χρήση τους και έχουν αξιολογηθεί στην πράξη. Άλλωστε, θα το ξαναπούμε, η σύνταξη ενός Ε.Π. έχει επιχειρησιακό και εφαρμοσμένο χαρακτήρα και η κύρια παράμετρος επικύρωσής του είναι η αποδοχή της εγκυρότητάς του μέσα από

την πραγματική χρήση και τη λειτουργική του αξιοποίηση. Τα Ε.Π. δεν απευθύνονται αποκλειστικά και μόνο σε μια περιορισμένη κοινότητα ερευνητών, αλλά και σε φορείς και ομάδες συμφερόντων που έχουν μια πολύ σαφή αντίληψη και κοινωνική εμπειρία των παραμέτρων που τα συνθέτουν.

Αυτό σημαίνει ότι, τα μεθοδολογικά εργαλεία που έχουν καθιερωθεί μέσα από τη χρήση τους είναι συγκεκριμένα και διαφοροποιούνται περισσότερο ως προς την καταλληλότητά τους και την προσαρμογή τους στις αντικειμενικές ανάγκες του πεδίου και πολύ λιγότερο ως προς το ερευνητικό τους αντικείμενο. Με άλλα λόγια, όλα τα καθιερωμένα μεθοδολογικά εργαλεία αποσκοπούν καταρχήν στη διαμόρφωση ενός καταλόγου επαγγελματικών εργασιών, αναγνωρίσιμων από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Αντίθετα, εκεί που παρατηρείται έντονη διαφοροποίηση είναι στην ανταπόκριση κάθε εργαλείου στις ειδικές συνθήκες συλλογής των δεδομένων, ανάλογα με τον πληθυσμό, τον διαθέσιμο χρόνο, τη διαθεσιμότητα πόρων αλλά και το επίπεδο θεσμικής συγκρότησης του ίδιου του επαγγέλματος.

Στη διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζονται τρεις κύριες «οικογένειες» μεθοδολογικών εργαλείων, οι οποίες διαφοροποιούνται ως προς το είδος των δεδομένων αλλά και τις συνθήκες εφαρμογής: ομαδικές συνεντεύξεις, ατομικές συνεντεύξεις (συμπεριλαμβανομένων των ερωτηματολογίων) και συστηματική παρατήρηση στον χώρο εργασίας. Μπορούμε να φανταστούμε ειδικές συνθήκες πεδίου που να συνηγορούν υπέρ των μεθοδολογικών εργαλείων της μιας ή της άλλης οικογένειας. Για παράδειγμα, η διεξαγωγή ενός αριθμού ατομικών συνεντεύξεων ή/και η συλλογή ενός μεγάλου αριθμού ερωτηματολογίων, μοιάζει να είναι καταλληλότερες για τις περιπτώσεις εκείνες όπου το περιγραφόμενο επάγγελμα δεν διαθέτει ακόμη τη θεσμική συγκρότηση ή την κοινωνική αναγνώριση και διάχυση που να μας διασφαλίζει μια αντιπροσωπευτική ομάδα έμπειρων εργαζόμενων πρόθυμων να συμμετέχουν σε μια εστιασμένη ομαδική συνέντευξη. Σε μια άλλη περίπτωση μπορούμε να φανταστούμε ότι θα υπάρξουν ενδεχομένως περιπτώσεις επαγγελματών όπου η λεκτική περιγραφή των επιμέρους εργασιών θα είναι δυσχερής λόγω περιορισμένης ή μη καθιερωμένης επαγγελματικής ορολογίας. Ή ακόμη λόγω σημαντικής παρουσίας εργαζομένων με σχέση πολιτισμικής ετερότητας με τον κυρίαρχο γλωσσικό κώδικα (μεταναστευτικοί πληθυσμοί, μέλη γλωσσικών μειονοτήτων, κ.λπ). Σε αυτή την περίπτωση η συστηματική παρατήρηση στο περιβάλλον εργασίας θα μπορούσε να αποτελέσει την πλέον κατάλληλη επιλογή.

Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να αναλογιστούμε έγκαιρα κατά πόσο τα μεθοδολογικά εργαλεία που τελικά επιλέγουμε είναι τα κατάλληλα σταθμίζοντας κατά περίπτωση τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους, πριν από την τελική εφαρμογή τους. Στους πίνακες που ακολουθούν παραθέτουμε τα υπέρ και τα

κατά των συνηθέστερων μεθοδολογικών εργαλείων κατά «οικογένεια», προκειμένου να διευκολύνουμε τη διαδικασία επιλογής του πλέον κατάλληλου, ανάλογα με την περίπτωση.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ

Η οικογένεια των ομαδικών συνεντεύξεων είναι αυτή που χρησιμοποιείται συχνότερα για τη συλλογή δεδομένων και την καταγραφή επαγγελματικών εργασιών. Ανάλογα με τους διαθέσιμους πόρους (χρόνος, εξειδικευμένη επαγγελματική γνώση των πληροφοριοδοτών, περιπλοκότητα εφαρμογής, κ.λπ) μπορεί να επιλεγεί αυτή που ανταποκρίνεται πληρέστερα στις πραγματικές συνθήκες του πεδίου.

«ΤΥΠΙΚΗ» ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	
<p>Σύντομη περιγραφή: Πρόκειται για την πιο απλή και κλασική εκδοχή ομαδικών συνεντεύξεων, με μεγάλη εφαρμογή στην επιχειρησιακή και εφαρμοσμένη έρευνα. Χρησιμοποιείται συστηματικά στην έρευνα τάσεων και στη διερεύνηση καταναλωτικών πρακτικών. Σε αντίθεση με τις συνεντεύξεις εστίασης (δες παρακάτω), εδώ ο ερευνητής διατηρεί μια στάση περιορισμένης εμπλοκής στη διαδικασία, αποφεύγοντας να είναι παρεμβατικός.</p>	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Γρήγορη συγκέντρωση γλωσσικών δεδομένων.	Ενδεχόμενη χαμηλή ποιότητα πραγματολογικών δεδομένων, λόγω της περιορισμένης παρέμβασης του ερευνητή.
Περιορισμένος κίνδυνος φαινομένων συμμόρφωσης, λόγω περιορισμένης εμπλοκής του ερευνητή.	Υποκείμενη σε φαινόμενα που σχετίζονται με τη δυναμική της ομάδας (φαινόμενα επισκίασης, φαινόμενα ανταγωνισμού μεταξύ των υποκειμένων).
Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος, δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.	Απαιτείται μεγάλη προσοχή στο στάδιο συγκρότησης της ομάδας, έτσι ώστε να είναι διαχειρίσιμη από τον ερευνητή.
Δεν απαιτεί ιδιαίτερα μεγάλη εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.	Η ποιότητα των δεδομένων εξαρτάται από τη γλωσσική επάρκεια των υποκειμένων.
	Ποιοτική ανάλυση των δεδομένων.

ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Σύντομη περιγραφή:

Σε αντίθεση με την απλή ομαδική συνέντευξη, εδώ ο ρόλος του ερευνητή είναι καθοριστικός. Παρεμβαίνει στη διαδικασία οργανώνοντας τα σημεία όπου πρέπει να εστιάσει η ομάδα. Έχει δυνατότητες διατύπωσης υποθέσεων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και μπορεί να ζητήσει την επικύρωσή τους από τους συμμετέχοντες. Η διαμόρφωση της ομάδας παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Γρήγορη συγκέντρωση γλωσσικών δεδομένων.	Κίνδυνος φαινομένων επιρροής, λόγω της σημαντικής εμπλοκής του ερευνητή.
Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος, δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.	Απαιτείται μεγάλη προσοχή στο στάδιο συγκρότησης της ομάδας, έτσι ώστε να είναι διαχειρίσιμη από τον ερευνητή. Η συγκρότηση της ομάδας πρέπει να καλύπτει τα κριτήρια επαγγελματικής επάρκειας των συμμετεχόντων, αλλά και να προληφθούν ανεπιθύμητα αποτελέσματα λόγω της σύνθεσης της ομάδας: αντιπαλότητα, συμμόρφωση, κ.λπ.
Παρακολούθηση πρόσθετων παραμέτρων όπως η μη γλωσσική επικοινωνία, η ποιότητα των σχέσεων εντός της ομάδας.	Απαιτείται εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.
Υψηλή ποιότητα πραγματολογικών δεδομένων λόγω της ενεργούς εμπλοκής του ερευνητή.	Ποιοτική ανάλυση των δεδομένων.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Σύντομη περιγραφή:

Οι πιο γνωστές είναι οι τεχνικές των Δελφών και της Ονομαστικής Ομάδας. Δεν πρόκειται ακριβώς για ομαδική συνέντευξη, αλλά για τυποποιημένες συσκέψεις λήψης απόφασης από μια συγκριμένη ομάδα ειδικών. Στη μέθοδο των Δελφών χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια, ενώ στη μέθοδο της Ονομαστικής Ομάδας προφορικές δηλώσεις. Η επεξεργασία των δεδομένων είναι ποσοτική και η τελική απόφαση ανακοινώνεται στους συμμετέχοντες.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Γρήγορη συλλογή δεδομένων.	Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα θετικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (συνέργειες, αναπλαισιώσεις, κ.λπ.).
Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος, δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.	Μη παρακολούθηση πρόσθετων παραμέτρων όπως η μη γλωσσική επικοινωνία, η ποιότητα των σχέσεων εντός της ομάδας.
Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα αρνητικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (ανταγωνισμοί, επισκιάσεις κ.λπ).	Απαιτείται εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.
Ποσοτική ανάλυση των δεδομένων	Απαιτείται εκπαίδευση και συνεχής καθοδήγηση όλων των συμμετεχόντων.
Παραγωγή τελικών αποφάσεων	Οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι επαρκείς γλωσσικοί χρήστες, εξοικειωμένοι με τον γραπτό λόγο.

ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ

Η επιλογή προσφυγής σε «ατομικές» μεθόδους (συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια, κ.λπ.) πλεονεκτεί στο ότι δεν υφίσταται επηρεασμός από τα αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας, κατά το στάδιο συλλογής δεδομένων. Συγχρόνως παρουσιάζει

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	
<p>Σύντομη περιγραφή: Η χρήση ερωτηματολογίων για την καταγραφή επαγγελματικών εργασιών, προϋποθέτει τη χρήση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου, όπου οι συμμετέχοντες περιγράφουν τις εργασίες τους. Αυτό σημαίνει ότι εκτός της καθαρής στατιστικής επεξεργασίας, πρέπει να μεσολαβήσει και μια διαδικασία κωδικοποίησης των δεδομένων, με ό,τι συνεπάγεται αυτό σε κόστος και χρόνο επεξεργασίας. Ωστόσο, αποτελεί ενδεχομένως ικανοποιητική εναλλακτική σε περίπτωση επικαιροποίησης ενός Ε.Π. Σε αυτή την περίπτωση, η προσφυγή σε ερωτηματολόγια προκειμένου να αξιολογηθεί η εγκυρότητα των προηγούμενων ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ, μπορεί να αποτελέσει μια παραγωγική λύση.</p>	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
<p>Η ποιότητα των δεδομένων εξαρτάται από τη γλωσσική επάρκεια των υποκειμένων.</p>	<p>Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα θετικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (συνέργειες, αναπλαισιώσεις, κ.λπ.).</p>
<p>Ποσοτική ανάλυση των δεδομένων</p>	<p>Χρονοβόρα στο στάδιο συλλογής και κωδικοποίησης των δεδομένων.</p>
<p>Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα αρνητικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (ανταγωνισμοί, επισκιάσεις κλπ).</p>	<p>Μη παρακολούθηση πρόσθετων παραμέτρων όπως η μη γλωσσική επικοινωνία, η ποιότητα των σχέσεων εντός της ομάδας.</p>
	<p>Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.</p>
	<p>Απαιτείται εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.</p>
	<p>Οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι επαρκείς γλωσσικοί χρήστες, εξοικειωμένοι με τον γραπτό λόγο.</p>
	<p>Αναγκαιότητα μεγάλου αριθμού απαντήσεων και συγκρότησης στατιστικά αντιπροσωπευτικού δείγματος.</p>

το μειονέκτημα του να μην επωφελείται από αυτό, λόγω της απουσίας αντίδρασης μεταξύ των συμμετεχόντων. Από την άλλη, η χρήση τους θέτει πρόσθετα ζητήματα κόστους επεξεργασίας των δεδομένων, αλλά και χρόνου επεξεργασίας, ιδιαίτερα όταν προτιμώνται ανοιχτές ερωτήσεις, ή διεξάγονται μη δομημένες συνεντεύξεις.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ	
<p>Σύντομη περιγραφή: Η χρήση δομημένων ατομικών συνεντεύξεων με ερωτήσεις κλειστού τύπου, παρουσιάζει αντίστοιχα χαρακτηριστικά με αυτά του ερωτηματολογίου. Αντίθετα, οι περιπτώσεις ανοιχτών ερωτήσεων ή εμβαθυμένων συνεντεύξεων, παρουσιάζουν ένα ενδιαφέρον ως προκαταρκτικό εργαλείο προετοιμασίας μιας εστιασμένης συνέντευξης, για παράδειγμα, ή ως εργαλείο επικύρωσης δεδομένων που έχουν ήδη συλλεχθεί με άλλες μεθόδους.</p>	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
<p>Η ποιότητα των δεδομένων εξαρτάται από τη γλωσσική επάρκεια των υποκειμένων.</p>	<p>Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα θετικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (συνέργειες, αναπλαισιώσεις, κ.λπ.).</p>
<p>Ποσοτική ανάλυση των δεδομένων</p>	<p>Χρονοβόρα στο στάδιο συλλογής και κωδικοποίησης των δεδομένων.</p>
<p>Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα αρνητικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (ανταγωνισμοί, επισκιάσεις κλπ).</p>	<p>Μη παρακολούθηση πρόσθετων παραμέτρων όπως η μη γλωσσική επικοινωνία, η ποιότητα των σχέσεων εντός της ομάδας.</p>
<p>Θετική συμβολή ως εργαλείο πιλοτικής έρευνας ή/και εργαλεία επικύρωσης συμπερασμάτων και υποθέσεων που διαμορφώθηκαν σε προγενέστερη φάση,</p>	<p>Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος, δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.</p>
	<p>Απαιτείται εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.</p>
	<p>Οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι επαρκείς γλωσσικοί χρήστες, εξοικειωμένοι με τον γραπτό λόγο.</p>
	<p>Αναγκαιότητα μεγάλου αριθμού απαντήσεων και συγκρότησης στατιστικά αντιπροσωπευτικού δείγματος.</p>

ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ

Η χρήση μεθόδων παρατήρησης, ιδιαίτερα στον χώρο εργασίας, προϋποθέτει χρόνο, εξειδίκευση στη συγκεκριμένη μέθοδο και δυνατότητες πρόσβασης σε επαγγελματικά περιβάλλοντα χωρίς αυτό να επηρεάζει την απόδοση των παρατηρούμενων υποκειμένων. Η παρατήρηση συντελεί στην κατανόηση των συνθηκών επιτέλεσης των επαγγελματικών εργασιών, αλλά αυτόνομα δεν συνεισφέρει στη συλλογή γλωσσικών δεδομένων απαραίτητων για την καταγραφή τους. Ακόμη και στην εθνογραφική έρευνα πεδίου, η παρατήρηση σπάνια λειτουργεί ως αποκλειστικό μεθοδολογικό εργαλείο και λειτουργεί ενταγμένη σε ευρύτερα μεθοδολογικά πλαίσια.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύντομη περιγραφή:

Η παρατήρηση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως συμπληρωματική μέθοδος συλλογής δεδομένων σε συνδυασμό με ατομικές ή ομαδικές μεθόδους συλλογής δεδομένων. Σε κάθε περίπτωση, η χρήση της απαιτεί την προ διαμόρφωση ειδικών πρωτοκόλλων παρατήρησης, έτσι ώστε να ελεγχθούν, κατά το δυνατόν οι κίνδυνοι αλλοίωσης των δεδομένων από την επιρροή της παρουσίας του ίδιου του ερευνητή (αποτέλεσμα Hawthorne).

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Η ποιότητα των δεδομένων δεν εξαρτάται από τη γλωσσική επάρκεια των υποκειμένων. Σε περιπτώσεις, αδυναμίας γλωσσικής έκφρασης των υποκειμένων, μπορεί να συντελέσει στη συλλογή ποιοτικότερων δεδομένων.

Παρακολούθηση πρόσθετων παραμέτρων όπως η μη γλωσσική επικοινωνία, και η ποιότητα των σχέσεων συνεργασίας διά ζώσης και στο φυσικό περιβάλλον της δραστηριότητας.

Ποσοτική ανάλυση των δεδομένων (ανταγωνισμοί, επισκιάσεις κλπ).

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Η περιορισμένη ελεύθερη διαντίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων μειώνει τα θετικά αποτελέσματα της δυναμικής της ομάδας (συνέργειες, αναπλαισιώσεις, κ.λπ.).

Ενδεχόμενη αύξηση του κόστους λόγω της πιθανής χρήσης μέσων οπτικοακουστικής καταγραφής και της επεξεργασίας τους.

Χρονοβόρα τόσο στο στάδιο διαμόρφωσης των πρωτοκόλλων παρατήρησης όσο και στο στάδιο συλλογής και κωδικοποίησης των δεδομένων.

(συνέχεια)

(συνέχεια)

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Θετική συμβολή ως εργαλείο πιλοτικής έρευνας ή/και εργαλείο επικύρωσης συμπερασμάτων και υποθέσεων που διαμορφώθηκαν σε προγενέστερη φάση.	Απαιτείται εκπαίδευση και εμπειρία εκ μέρους του ερευνητή.
	Η συνύπαρξη εργαζομένων που συνιστούν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των συνθηκών άσκησης του επαγγέλματος, δίνει τη δυνατότητα πληρέστερης καταγραφής των επαγγελματικών εργασιών.
	Οι συμμετέχοντες πρέπει να μην είναι επιρρεπείς στα αποτελέσματα επιρροής, που ενδεχομένως θα τροποποιούσαν τη συμπεριφορά τους, λόγω της παρουσίας του ερευνητή: (αποτέλεσμα Hawthorne).
	Δυσκολίες επιλογής αντιπροσωπευτικών περιβαλλόντων παρατήρησης.

Κλείνοντας αυτή την ενότητα συνοπτικής παρουσίασης των μεθοδολογικών εργαλείων θα κάνουμε μια σύντομη αναφορά και στα ειδικά μεθοδολογικά πλαίσια τα οποία συνιστούν εμπορικά προϊόντα, υποκείμενα σε προηγούμενη άδεια εκμετάλλευσης. Η παγκόσμια διάχυση των Ε.Π. και η υιοθέτησή τους από τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού μεγάλων εταιριών, οδήγησαν στη διαμόρφωση συγκροτημένων μεθοδολογικών πακέτων έτοιμων για εφαρμογή, με όλα τα απαραίτητα εργαλεία ανάπτυξης και τα αναλυτικά πλαίσια οδηγίων. Το πλέον γνωστό είναι το DACUM (=Developing A CUrriculuM). Παρά τα αδιαμφισβήτητα οφέλη της χρήσης ενός έτοιμου και δοκιμασμένου μεθοδολογικού πλαισίου, δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε ότι στην πραγματικότητα, το σύνολο των ερευνητικών πρωτοκόλλων που χρησιμοποιείται για την παραγωγή Ε.Π. και την ανάλυση εργασίας, βασίζεται στην ανασύνθεση πολύ θεμελιακών μεθοδολογικών εργαλείων, κοινών σε όλες τις κοινωνικές επιστήμες. Στην παρούσα κατάσταση της επιστήμης, δεν υπάρχει κανένας αυτόματος τρόπος παραγωγής και ανάλυσης των δεδομένων μιας ανάλυσης εργασίας. Πάντα θα αναδύονται αναγκαιότητες που θα υποχρεώνουν τον ερευνητή/μελετητή ενός Ε.Π. σε σταθμίσεις και σε τακτικές βέλτιστης προσαρμογής των εργαλείων του.

Παρ' όλα αυτά, η όλη διαδικασία διερεύνησης που περιγράψαμε μέχρι τώρα, είναι αναγκαίο να διατηρεί τα χαρακτηριστικά ενός ερευνητικού εγχειρήματος το οποίο εξελίσσεται υπό μια οπτική διανοητικής αυστηρότητας και συνεχούς ελέγχου της ποιότητας των διαδικασιών.

5.2 | Οδηγίες ανάπτυξης Επαγγελματικού Περιγράμματος

Σε αυτή την υποενότητα, παρέχονται οι όσο το δυνατόν πληρέστερες οδηγίες και κανόνες ανάπτυξης και καταγραφής των ενοτήτων που συνθέτουν το Ε.Π., αναλύοντας κυρίως το δεύτερο και τέταρτο στάδιο της λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας (Κεφάλαιο 5.1.3).

Το πρότυπο παρουσίασης του Ε.Π. παρατίθεται στο Παράρτημα Ι. Υπενθυμίζεται ότι το αναμορφωμένο πρότυπο περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που προβλέπονται στο άρθρο 3 της ΚΥΑ 110998/2006, καθώς και όλες τις ενότητες που έως σήμερα περιλαμβάνει το υφιστάμενο πρότυπο.

Ακολουθεί αναλυτική περιγραφή των ενοτήτων:

Ενότητα Α: «Τίτλος και ορισμός του Επαγγέλματος»

Εισαγωγικό κείμενο

Η Ενότητα Α του Ε.Π.⁸ αποτελεί ουσιαστικά μια προσπάθεια χαρτογράφησης του επαγγέλματος. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τον προσδιορισμό του εύρους και των ορίων ενός επαγγέλματος και με αυτό τον τρόπο συμβάλλει στη διαμόρφωση του πλαισίου για την ανάπτυξη του Ε.Π.

Οι πληροφορίες και τα στοιχεία που περιλαμβάνονται σε όλες τις υποενότητες της Ενότητας Α έχουν στόχο να περιγράψουν το συγκεκριμένο και τις προϋποθέσεις εφαρμογής των αναφερόμενων στις Ενότητες Β και Γ, έτσι ώστε οι επιμέρους εργασίες και τα προσόντα πράγματι να συνθέτουν ένα επάγγελμα, να αναφέρονται σε αυτό και να αποκτούν ειδικό περιεχόμενο σε συνάρτηση με αυτό.

Η χαρτογράφηση του επαγγέλματος θα πρέπει να θεωρείται "ζωντανό έγγραφο" που πρέπει να παρακολουθείται και να ενημερώνεται τακτικά καθώς μέσω της τεχνολογίας εισέρχονται αλλαγές σε ένα κλάδο, η νομοθεσία αλλάζει, αναδύονται νέες τάσεις και παρουσιάζονται αλλαγές στην αγορά. Για το σκοπό αυτό είναι σημαντικό κατά τη διαδικασία επικαιροποίησης ενός Ε.Π. να επανεξετάζουμε την ισχύ αυτής της χαρτογράφησης.

Το προτεινόμενο περιεχόμενο των επιμέρους υποενοτήτων λειτουργεί περισσότε-

⁸ Αποτελεί το δεύτερο στάδιο της «λειτουργικής» ανάλυσης της εργασίας και αφορά την επισκόπηση των θεσμικών, ιστορικών, κοινωνικών και οικονομικών διαστάσεων του επαγγέλματος.

ρο ως οδηγός για τις ομάδες ανάπτυξης των περιγραμμάτων, προκειμένου αυτές να έχουν μια ένδειξη για το εύρος και το βάθος ανάλυσης.

A.1 | ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Για τον προσδιορισμό του τίτλου του επαγγέλματος λαμβάνεται υπόψη ο πλησιέστερος τίτλος στο σύστημα ταξινόμησης επαγγελμάτων ISCO08 σε συνάρτηση πάντα με τον πιο δόκιμο και αποδεκτό από την αγορά εργασίας τίτλο.

A.2 | ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Περιλαμβάνεται μια περιεκτική διατύπωση του γενικού σκοπού του επαγγέλματος και μια συνοπτική αναφορά στο περιεχόμενό του σε σχέση με τις Κύριες Επαγγελματικές Λειτουργίες (ΚΕΛ) όπως θα αναλυθούν στην Ενότητα Β.

A.3 | ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΜΕ ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Η υποενότητα αυτή περιλαμβάνει την αντιστοίχιση με το ισχύον Σύστημα Ταξινόμησης Επαγγελμάτων, σε τετραψήφια ανάλυση και με το ισχύον Σύστημα Ταξινόμησης Κλάδων Οικονομίας, σε τουλάχιστον διψήφια ανάλυση.

A.4 | ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Περιλαμβάνονται οι βασικές φάσεις ανάπτυξης και εξέλιξης του επαγγέλματος και μια κωδικοποιημένη παρουσίαση των κύριων περιόδων με αναφορά στις κομβικές αλλαγές που τυχόν χαρακτήρισαν την εξέλιξή του. Γίνεται επίσης αναφορά σε βιβλιογραφικές και λοιπές πηγές για περαιτέρω πληροφόρηση των ενδιαφερομένων.

A.5 | ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η υποενότητα αυτή ενδεικτικά περιλαμβάνει τις παρακάτω πληροφορίες:

- Αριθμός επιχειρήσεων στη χώρα, γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων, δεδομένα για το επάγγελμα (και σε ευρωπαϊκό επίπεδο όπου υπάρχουν).
- Ποιοτικά στοιχεία των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο επάγγελμα (μέγεθος, συνήθη επιχειρηματικά μοντέλα κ.ο.κ.).
- Τάσεις της ελληνικής, ευρωπαϊκής και διεθνούς αγοράς σχετικά με το επάγγελμα.

- Τεκμηριωμένες εκτιμήσεις για τυχόν ιδιαιτερότητες, ευκαιρίες και εμπόδια στην επιχειρηματική προοπτική του επαγγέλματος.
- Αναφορές στις ηθικές αξίες του επαγγέλματος και στην προστασία του καταναλωτή
- Τυχόν ειδικά πρότυπα ποιότητας, πιστοποιήσεις και διαπιστεύσεις.

A.6 | ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η υποενοότητα αυτή ενδεικτικά περιλαμβάνει τις παρακάτω πληροφορίες:

- Αριθμός απασχολουμένων στο επάγγελμα (ΕΡΓΑΝΗ, ΕΛΣΤΑΤ/ΕΕΔ)
- Έκταση αυτοαπασχόλησης
- Γεωγραφική κατανομή των απασχολουμένων στην χώρα
- Αναφορά στον δυναμισμό του επαγγέλματος (ΕΙΕΑΔ)
- Ποιοτικά δεδομένα σχετικά με την απασχόληση
 - Ειδικεύσεις, κατευθύνσεις, διακρίσεις του επαγγέλματος
 - Τυχόν (θεσμοθετημένες) διαβαθμίσεις και ιεραρχίες στο εσωτερικό του επαγγέλματος
 - Συνήθεις μορφές άσκησης της εργασίας στο επάγγελμα
 - Συνθήκες απασχόλησης (αμοιβές κ.λπ. Να συμπεριλαμβάνεται ειδική αναφορά στα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία)
 - Τυχόν ιδιαιτερότητες στην άσκηση του επαγγέλματος (π.χ. απαιτήσεις για ορισμένες φυσικές ικανότητες και χαρακτηριστικά, τυχόν αναγκαία κατοχή μέσωσν εργασίας κ.ο.κ.)
 - Άλλα επιθυμητά χαρακτηριστικά (ποιοτικά και ποσοτικά) από το ανθρώπινο δυναμικό που εργάζεται στο επάγγελμα
- Δυνατότητες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ)

A.7 | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ Η ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, ΕΝΤΥΠΑ Η ΑΛΛΑ ΜΕΣΑ Η ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

Σύντομη περιγραφή των σχετικών με το επάγγελμα συνδικαλιστικών ή επιστημονικών οργανώσεων. Καταγραφή των βασικών και έγκυρων πηγών πληροφόρησης.

A.8 | ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Η υποενοότητα αυτή ενδεικτικά περιλαμβάνει τις παρακάτω πληροφορίες:

- Άδεια λειτουργίας επιχείρησης.

- Άδεια του ασκούντος το επάγγελμα.
- Τυχόν άλλες κανονιστικές προϋποθέσεις άσκησης του επαγγέλματος.
- Θεσμικό πλαίσιο εν γένει ή κρατικές πολιτικές που επηρεάζουν το επάγγελμα.

A.9 | ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ (ΥΛΙΚΑ, ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ Κ.Ο.Κ.) / ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Σύντομη περιγραφή των βραχυπρόθεσμων ή/και μακροπρόθεσμων επιπτώσεων των εξελίξεων των νέων τεχνολογιών στο επάγγελμα.

A.10 | ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Σύντομη σχετική περιγραφή.

Ενότητα Β: Ανάλυση του επαγγέλματος – Προδιαγραφές

Η ενότητα Β αποτελεί τον βασικό κορμό ανάλυσης ενός επαγγέλματος.⁹ Ο προσδιορισμός και η καταγραφή των *Κύριων Επαγγελματικών Λειτουργιών* (ΚΕΛ), των *Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών* (ΕΕΛ) και των *Επαγγελματικών Εργασιών* (ΕΕ) που αυτές περιλαμβάνουν συνθέτουν το πλαίσιο αναφοράς του επαγγέλματος.

Η παραπάνω διαδικασία συμπληρώνεται με την καταγραφή αφενός των *Κριτηρίων Επαγγελματικής Ανταπόκρισης* (ΚΕΑ) έκαστης ΕΕΛ και αφετέρου του *Εύρους Εφαρμογής* της (ΕυΕ).

Στη συνέχεια, προκειμένου να αποφευχθούν πιθανές συγχύσεις και παρερμηνείες αλλά και να τεθεί ένα ενιαίο υπόβαθρο και ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς, προσδιορίζονται οι βασικοί ορισμοί, οι βασικοί κανόνες καθώς και σχετικές οδηγίες ανάλυσης του επαγγέλματος.

Κύριες Επαγγελματικές Λειτουργίες Επιμέρους Επαγγελματικές Λειτουργίες Επαγγελματικές Εργασίες

ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ¹⁰

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ (ΕΕ)

Η ΕΕ είναι μια διακριτή, ανεξάρτητη και «ορατή» επιμέρους ενέργεια που εκτελεί ο/η εργαζόμενος/η. Απορρέει ή προκαλείται από το εργασιακό περιβάλλον και συνεπώς αντιπροσωπεύει ένα μείγμα από διαδικασίες, μεθόδους, τεχνικές, υλικά, ανθρώπους και πληροφορίες. Πρόκειται για τη μικρότερη δυνατή ικανότητα (μονάδα) απόδοσης, έχει διακριτή αρχή και τέλος και κατευθύνεται προς την επίτευξη συγκεκριμένου εργασιακού στόχου. Συνεπώς, κάθε ΕΕ αποτελείται από ένα τουλάχιστον αυτοτελές σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων ή και ικανοτήτων.

Η ΕΕ είναι η μικρότερη διάσταση στην οποία υποδιαιρείται μια επαγγελματική δραστηριότητα και ενδέχεται να περιλαμβάνει, ανάλογα με τη φύση της, παρατηρούμενη συμπεριφορά (Χαλάς, 2002).

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ / ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ (ΕΕΛ)

Οι ΕΕΛ περιγράφουν μεγάλες και διακριτές περιοχές του επαγγελματικού ρόλου σε όρους εργασιακού αποτελέσματος. Είναι γενικές και όχι ειδικές περιγραφές των χα-

⁹ Αποτελεί το **τέταρτο στάδιο** της «λειτουργικής» ανάλυσης της εργασίας.

¹⁰ Η επιλογή των ορισμών έγινε με κριτήρια που αφορούν στις ανάγκες ανάπτυξης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων όπως έχουν αποτυπωθεί στη σχετική Υπουργική Απόφαση [ΚΥΑ 110998/ 08.05.06 (ΦΕΚ 566Β')] και τη διασαφήνιση μέσα από την ξένη βιβλιογραφία της χρήσης των σχετικών όρων.

ρακτηριστικών ενός επαγγέλματος και πρέπει να περιγράφουν μια συγκεκριμένη, αυτόνομη και ολοκληρωμένη περιοχή του επαγγελματικού ρόλου (Χαλάς, 2002).

Μια ΕΕΛ στοιχειοθετείται από ΕΕ, οι οποίες συνδυασμένες περιγράφουν μια ευρύτερη διακριτή περιοχή δραστηριότητας.

ΚΥΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ (ΚΕΛ)

Οι ΚΕΛ αφορούν τις ευρείες ενότητες δραστηριοτήτων που η άσκησή τους εκπληρώνει τον βασικό σκοπό του επαγγέλματος - όπως αυτός προσδιορίζεται και συμφωνείται από τους αρμόδιους συλλογικούς και επιστημονικούς φορείς - στη βάση του τεχνικού καταμερισμού της εργασίας των αξιών, και εν γένει της επαγγελματικής δεοντολογίας που διέπει την εκτέλεση αυτών των λειτουργιών.

Οι ΚΕΛ αντιπροσωπεύουν τις γενικές περιοχές ευθύνης για ένα επάγγελμα. Παρουσιάζουν το τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθεί ο κεντρικός σκοπός του επαγγέλματος.

Κάθε ΚΕΛ αποτελείται από αυτοτελή σύνολα ΕΕΛ, οι οποίες συνδυασμένες διαμορφώνουν τα λογικά και απαραίτητα βήματα που απαιτείται να ακολουθήσει ο/η εργαζόμενος/νη για την επιτέλεσή της.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Η χαρτογράφηση του επαγγέλματος που προηγήθηκε στην Ενότητα Α παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τον προσδιορισμό του εύρους και των ορίων του επαγγέλματος. Στηριζόμενοι στα δεδομένα αυτά προσδιορίζουμε το πεδίο του επαγγέλματος που πρόκειται να αναλυθεί και καθορίζουμε τις προς ανάλυση παραμέτρους – δηλαδή τι θα αναλυθεί αλλά και τι δεν θα αναλυθεί.

Για την ανάλυση του επαγγέλματος ακολουθούνται οι παρακάτω φάσεις:

1η Φάση

Στόχος της πρώτης φάσης είναι η άντληση των «αναλυτικών περιγραφών της πραγματικότητας» του εργαζομένου, επιδιώκοντας με αυτό τον τρόπο την καταγραφή των ΕΕ, που αποτελούν τη μικρότερη διάσταση στην οποία υποδιαιρείται μια εργασιακή δραστηριότητα.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι μπορούν να περιγράψουν τι είναι αυτό που κάνουν και τι θα πρέπει να είναι ικανοί να κάνουν στην εργασία τους, χωρίς να μπορούν να προσδιορίσουν μια ευρύτερη διακριτή περιοχή δραστηριότητας ή γενικές περιοχές ευθύνης στο επάγγελμα. Αξιοποιώντας τον βασικό σκοπό του επαγγέλματος και τη

βασική ροή εκτέλεσής του, προσδιορίζονται ευρείες ενότητες δραστηριοτήτων ή γενικές περιοχές ευθύνης για το επάγγελμα.

Στη συνέχεια οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν και διατυπώνουν εργασίες/καθήκοντα που συνδέονται με κάθε γενική περιοχή ευθύνης. Ωστόσο, οι περιγραφές των εργαζομένων μπορεί να μην ανήκουν στην κατηγορία των ΕΕ. Ο εκάστοτε συγγραφέας/μελετητής θα μεταφράσει /τυποποιήσει τις περιγραφές αυτές, με βάση τους ορισμούς των ΕΕ, ΕΕΛ,ΚΕΛ.

Κατόπιν, διερευνώνται οι περιπτώσεις των ΕΕ που έχουν κοινά στοιχεία/γνωρίσματα, ώστε να εξεταστεί το ενδεχόμενο συγχώνευσής τους, φροντίζοντας, ταυτόχρονα, για τη διασφάλιση της ορθότητάς τους ως προς τους κανόνες καταγραφής τους.

Δημιουργείται, έτσι, ένας κατάλογος με το σύνολο των ΕΕ που εκτελεί ο εργαζόμενος, ανά γενική περιοχή ευθύνης.

Η πρώτη φάση ολοκληρώνεται αφού οριστικοποιηθεί και συμφωνηθεί ο κατάλογος των ΕΕ.

2η Φάση

Στόχος της δεύτερης φάσης είναι η σύνθεση/ομαδοποίηση των ΕΕ σε ευρύτερες διακριτές περιοχές δραστηριότητας (σε ΕΕΛ) στο επάγγελμα.

Για τη σύνθεση/ομαδοποίηση των ΕΕ σε ΕΕΛ, ανιχνεύεται η ενδεχόμενη σχέση μεταξύ των εργασιών, αναζητώντας κοινότητες όπως το **ρήμα δράσης, το εργασιακό αντικείμενο, ο στόχος, το αποτέλεσμα, οι μέθοδοι και οι τεχνικές και ο χρόνος εκτέλεσης** (Κορνον et al., 2018).

Για τη σχεσιακή αυτή αποτύπωση των εργασιών δύναται να εφαρμοστούν τα παρακάτω πρότυπα, σε συνάρτηση πάντοτε με το επάγγελμα (Carroll and Boutall, 2011):

- **Γραμμικό πρότυπο:** Χωρίζει τα διάφορα στάδια εκτέλεσης των διακριτών περιοχών δραστηριότητας και τα παρουσιάζει διαδοχικά σε μια γραμμική διαδικασία ή ακολουθία (π.χ. προσδιορίζει τις προδιαγραφές, σχεδιάζει, κατασκευάζει).
- **Κυκλικό πρότυπο:** Παρουσιάζει μια κυκλική διαδικασία των διακριτών περιοχών δραστηριότητας η οποία διαχωρίζει τα στάδια που εμπεριέχονται (π.χ. σχεδιάζει, εφαρμόζει, αναθεωρεί).

Το πρώτο και το δεύτερο πρότυπο είναι παρόμοια με τη διαφοροποίηση ότι το κυκλικό πρότυπο συνδέει την αρχή και το τέλος της αλληλουχίας επειδή το στάδιο της "αναθεώρησης" έχει αντίκτυπο στο στάδιο του "σχεδιασμού".

- **Πρότυπο διαδικασίας:** Γίνεται διαχωρισμός διαφορετικών τύπων διαδικασιών ή μεθόδων (π.χ. ψήνει, βράζει, τηγανίζει).
- **Πρότυπο προϊόντος ή αποτελέσματος:** Γίνεται διαχωρισμός διαφορετικών τύπων προϊόντων ή αποτελεσμάτων (π.χ. ελέγχει τα μηχανικά στοιχεία, ελέγχει τα ηλεκτρολογικά στοιχεία [αποτέλεσμα] ή "τούβλα", "τσιμέντο", "γύψο", "ξύλο" [προϊόν]).

Η επιλογή του κατάλληλου προτύπου προσδιορίζεται από τη λογική του εξεταζόμενου επαγγέλματος και καθορίζεται κάθε φορά από τους εργαζόμενους στο επάγγελμα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ¹¹

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1

Εγκαθιστά και θέτει σε λειτουργία τον ηλεκτρολογικό εξοπλισμό (παράδειγμα γραμμικής ακολουθίας που συμβαίνει κάθε φορά).

- Προετοιμάζει το μέρος για την εγκατάσταση του ηλεκτρολογικού εξοπλισμού.
- Εγκαθιστά τον ηλεκτρολογικό εξοπλισμό.
- Θέτει σε λειτουργία και δοκιμάζει τον ηλεκτρολογικό εξοπλισμό.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2

Τοποθετεί ενιαίες εξωτερικές επιστρώσεις σε οριζόντιες και κάθετες επιφάνειες (διαφορετικών διαδικασιών ή μεθόδων).

- Τοποθετεί πλακίδια σε οριζόντιες και κάθετες επιφάνειες.
- Τοποθετεί πέτρινα και μαρμάρια φύλλα σε οριζόντιες και κάθετες επιφάνειες.
- Τοποθετεί μωσαϊκά σε οριζόντιες και κάθετες επιφάνειες.
- Τοποθετεί χάρτινα υλικά σε οριζόντιες και κάθετες επιφάνειες.

11 Mansfield and Schmidt, 2001.

Συνθέτοντας/ομαδοποιώντας τις ΕΕ σε ΕΕΛ, δημιουργείται ένας νέος ευρύτερος κατάλογος δραστηριοτήτων που αφορά το εξεταζόμενο επάγγελμα, η οριστικοποίηση του οποίου σηματοδοτεί και την ολοκλήρωση της εν λόγω φάσης.

Κατά τη διάρκεια της φάσης αυτής επανεξετάζονται, σε ένα αρχικό επίπεδο, οι ευρύτερες διακριτές περιοχές δραστηριότητας στο επάγγελμα που είχαν πρότερα διατυπωθεί.

3η Φάση

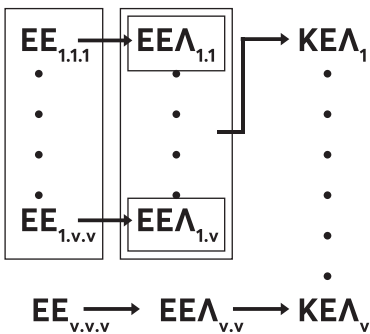
Στην εν λόγω φάση πραγματοποιείται σύνθεση/ομαδοποίηση των ΕΕΛ σε ακόμη πιο ευρείες ενότητες δραστηριοτήτων (ΚΕΛ) που αντιπροσωπεύουν τις γενικές περιοχές ευθύνης για ένα επάγγελμα.

Για την επίτευξη της προαναφερθείσας σύνθεσης/ομαδοποίησης ακολουθείται η ίδια διαδικασία με τη 2η φάση ανάλυσης του επαγγέλματος, προσδιορίζοντας αυτή τη φορά την ενδεχόμενη σχέση μεταξύ των ΕΕΛ, αναζητώντας ταυτόχρονα ομοιότητες/κοινότητες στο εσωτερικό διαφόρων κατηγοριών όπως το **ρήμα δράσης, το εργασιακό αντικείμενο, ο στόχος, το αποτέλεσμα, οι μέθοδοι και οι τεχνικές και ο χρόνος εκτέλεσης** (Κορνον, et al., 2018).

Στη φάση αυτή πραγματοποιείται και ο τελικός έλεγχος των αρχικά (1Η ΦΑΣΗ) προσδιορισμένων ευρύτερων διακριτών περιοχών δραστηριότητας στο επάγγελμα και τροποποιείται αναλόγως.

Η τελική λίστα των ΚΕΛ θα είναι πλέον ικανή να απαντήσει στο τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθεί ο κεντρικός σκοπός του επαγγέλματος.

Διάγραμμα 18: Από τις ΕΕ στις ΚΕΛ



4η Φάση

Ελέγχοντας την ορθότητα της ανάλυσης του επαγγέλματος (ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ)

- Εάν κατά τη διαδικασία σύνθεσης των ΕΕ σε ΕΕΛ, διαπιστωθούν κοινά χαρακτηριστικά/γνωρίσματα, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο συγχώνευσης αυτών των ΕΕ σε μία.
- Στην περίπτωση που κάποια ΕΕ δεν εμφανίζει κάποια «συσχέτιση», θα πρέπει εξεταστεί α) αν έχει αγνοηθεί κάποια («συσχέτιση») και β) αν όντως αυτή απαιτείται για την περιγραφή της δραστηριότητας.
- Στην περίπτωση που κάποια ΕΕΛ εμφανίζει «συσχετίσεις» με πολλές ΕΕ, θα πρέπει να ελεγχθεί το εύρος της (εάν είναι πολύ γενική) οπότε και θα πρέπει να διαιρεθεί σε επιμέρους ΕΕΛ.
- Προτεινόμενος τρόπος ελέγχου της εγκυρότητας της ανάλυσης του επαγγέλματος (σε ΚΕΛ, ΕΕΛ και ΕΕ):
 - Ελέγχεται αν οι ΚΕΛ απαντούν στο ερώτημα:
«Τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθεί ο βασικός σκοπός του επαγγέλματος;».
 - Ελέγχεται αν οι ΕΕΛ απαντούν στο ερώτημα:
«Τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθεί η κάθε ΚΕΛ;»
 - Ελέγχεται αν οι ΕΕ απαντούν στο ερώτημα:
«Τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθεί η κάθε ΕΕΛ;»

Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των ΕΕ, ΕΕΛ και ΚΕΛ στις οποίες αναλύεται ένα επάγγελμα εξαρτάται από την πολυπλοκότητα και τη συνθετότητα του εξεταζόμενου επαγγέλματος. Σε σχετικά περιορισμένους τομείς δραστηριότητας, η ανάλυση μπορεί να περιλαμβάνει μόνο δύο ή τρία επίπεδα διαχωρισμού. Σε άλλες περιπτώσεις, που περιλαμβάνουν ένα πολύπλοκο σύνολο ενεργειών, η διαδικασία μπορεί να απαιτεί τέσσερα ή και πέντε επίπεδα ανάλυσης (Carroll and Boutall, 2011).

Είναι πιθανόν, ανάλογα με τη φύση του επαγγέλματος αλλά και τη σύνθεση της ομάδας ανάπτυξης ενός επαγγελματικού περιγράμματος να εφαρμοστεί η παραπάνω περιγραφόμενη διαδικασία αντίστροφα. Η ανάλυση να ξεκινήσει από τις ΚΕΛ, κατόπιν στις ΕΕΛ και να καταλήξει στις ΕΕ.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ

Η καταγραφή και διατύπωση των εργασιών και των λειτουργιών (επιμέρους και κύριων) του επαγγέλματος επιτυγχάνεται μέσω συγκεκριμένων βημάτων, οδηγιών και

κανόνων. Πρόκειται για μία δομημένη διαδικασία, που έχει ως επακόλουθο την απο-τελεσματική και βάσιμη περιγραφή του επαγγέλματος και τον προσδιορισμό ενός κοινού πλαισίου αναφοράς και κατανόησης.

Βασικός κανόνας καταγραφής των λειτουργιών και των εργασιών ενός επαγγέλματος είναι η γραμματική σύνταξη και δομή τους, η οποία αποτελείται από την **αυτή καθ' εαυτήν τη δράση**, το **αντικείμενο της δράσης** και το **πλαίσιο της δράσης** (Moore, 1999).

Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο τμήμα είναι η **περιγραφή της δράσης** ή των δράσεων που απαιτούνται για την επίτευξη του αποτελέσματος. Είναι συνήθως ένα ή περισσότερα (ενεργητικά) ρήματα τα οποία συγκεκριμενοποιούν τις ενέργειες που εκτελεί ο εργαζόμενος για να επιτύχει κάποιο αποτέλεσμα. Περιλαμβάνει νοητικές ενέργειες (όπως «μελετά», «αποφασίζει», «συγκρίνει»), σωματικές ενέργειες (όπως «ζυγίζει», «μετακινεί», «σκάβει»), διαπροσωπικές ενέργειες (όπως «συμβουλεύει», «ενημερώνει», «εξυπηρετεί») ή οποιονδήποτε συνδυασμό αυτών των ενεργειών (νοητικών, σωματικών, διαπροσωπικών) (Moore, 1999). Ωστόσο, πρέπει να αποφευχθεί η χρήση ασαφών ρημάτων, των οποίων το αποτέλεσμα ή η ενέργεια δεν είναι μετρήσιμα (π.χ. εκτιμά, αναγνωρίζει, ακούει, βλέπει κ.λπ).

Στη συνέχεια, περιγράφεται το **αντικείμενο της δράσης** χρησιμοποιώντας ένα ή περισσότερα ουσιαστικά. Το αντικείμενο είναι ένα πρόσωπο ή πράγμα που δέχεται ή λαμβάνει τη δράση του ρήματος. Μπορεί να είναι μια λέξη ή μια φράση.

Τέλος, με στόχο την ακριβέστερη περιγραφή των διατυπώσεων, καταγράφεται το **πλαίσιο ή η συνθήκη της δράσης**. Η συγκεκριμένη διατύπωση μπορεί να απαντά στο ποιος είναι ο σκοπός της δράσης, σε ποιον απευθύνεται η δράση κ.λπ. Ωστόσο, εάν η περιγραφή της δράσης και το αντικείμενο της δράσης περιγράφουν επαρκώς και με σαφήνεια την εκάστοτε εργασία ή λειτουργία, δεν είναι απαραίτητη η καταγραφή του πλαισίου δράσης.

Λαμβάνεται υπόψη ότι:

- Περιγράφονται οι παρατηρήσιμες/καταφανείς ενέργειες που εκτελεί ο εργαζόμενος.
- Χρησιμοποιείται η σχετική επαγγελματική ορολογία.
- Κάθε διατύπωση ως προς το τι κάνει το άτομο, είναι σύντομη αλλά περιγραφική και ταυτόχρονα έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος.
- Δεν περιγράφονται γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.
- Αποφεύγεται η χρήση λέξεων ή/και εκφράσεων που προσδιορίζουν τον τρόπο εκτέλεσης του ενεργητικού ρήματος, όπως «αποτελεσματικά», «γρήγορα»,

«κατάλληλα» ή και τις προϋποθέσεις εκτέλεσής της όπως «τηρώντας του κανόνες υγείας και ασφάλειας» «ακολουθώντας τις οδηγίες του προϊσταμένου» κ.λπ. Αυτά τα επιρρήματα ή/και επίθετα και οι φράσεις, χρησιμοποιούνται κυρίως στη διατύπωση των κριτηρίων επαγγελματικής ανταπόκρισης και δηλώνουν αν ένα άτομο εκτελεί την εργασία με τον κατάλληλο τρόπο (όπως περιγράφεται παρακάτω).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Για την καλύτερη κατανόηση του τρόπου καταγραφής και διατύπωσης των ΚΕΛ, ΕΛΛ ή ΕΕ, χρησιμοποιείται ως παράδειγμα το επάγγελμα του Οροφοκόμου – Καμαριέρη/ας, υποθέτοντας ότι κατά την ανίχνευση των ΕΕ που εκτελεί ο εν λόγω εργαζόμενος, εκφράστηκαν τα παρακάτω:

A: Τι άλλο κάνει ο οροφοκόμος – καμαριέρης/α;

B: Μία από τις εργασίες του οροφοκόμου – καμαριέρη/ας είναι να εντοπίζει κάτι που έχει ξεχάσει ο πελάτης και να το μαζεύει, ώστε να επιστραφεί στον πελάτη εγκαίρως.

A: Ποια είναι η δράση; Τι κάνει ακριβώς; (προσπαθώντας να εντοπιστεί το ενεργητικό ρήμα και να καταγραφεί σαφέστερα και περιεκτικά η διατύπωση).

B: Περισυλλέγει αυτά που ξέχασε ο πελάτης.

A: Κι έπειτα τι κάνει;

B: Φροντίζει ώστε να επιστραφούν στον πελάτη.

A: Είναι στις αρμοδιότητές του να επικοινωνήσει με τον πελάτη ώστε να του επιστραφούν τα απολεσθέντα; (προσπαθώντας να εντοπιστεί το πλαίσιο δράσης).

B: Όχι, τα δίνει στον αρμόδιο υπάλληλο ή το αρμόδιο τμήμα ώστε να φροντίσουν να επιστραφούν τα απολεσθέντα στον πελάτη.

Στο σημείο αυτό, μοιάζει να έχει ολοκληρωθεί η ακολουθία της εργασίας και να είναι εμφανές το περιεχόμενό της.

Παραδίδει (στη δράση αυτή περιλαμβάνεται το «εντοπίζει» και το «περισυλλέγει») **τα απολεσθέντα είδη των πελατών** (απαντώντας στο τι παραδίδει;)

στο αρμόδιο τμήμα ή υπάλληλο (απαντώντας στο σε ποιον;)

Στην εν λόγω περίπτωση, στο πλαίσιο δράσης υπάγεται και το «**ώστε να επιστραφούν στους πελάτες**» (απαντώντας στο για ποιο σκοπό;) ωστόσο η καταγραφή του δεν επιλέγεται γιατί το περιεχόμενό του είναι προφανές.

ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

Πίνακας 5: Παράδειγμα διατύπωσης ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ «ΟΡΟΦΟΚΟΜΟΣ-ΚΑΜΑΡΙΕΡΗΣ/Α»			
ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ	ΔΡΑΣΗ	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ	Καταγράφεται με τη χρήση ενός ρήματος ή μιας σειράς ενεργητικών ρημάτων και απαντά στο ερώτημα: Τι κάνει ο εργαζόμενος (ρήμα δράσης);	Καταγράφεται με τη χρήση ενός ουσιαστικού ή μιας σειράς ουσιαστικών και απαντά στο ερώτημα: Τι + «ρήμα δράσης»; (ουσιαστικό)	Καταγράφεται με τη χρήση σύντομου ελεύθερου κειμένου και αναφέρεται στο: Για ποιο σκοπό; Σε ποιον;
Καθαρίζει, τακτοποιεί και ελέγχει το χώρο ευθύνης του/της στο τουριστικό κατάλυμα. (ΚΕΛ)	Καθαρίζει, τακτοποιεί και ελέγχει	το χώρο ευθύνης του/της	στο τουριστικό κατάλυμα
Καθαρίζει το χώρο ευθύνης του/της στο τουριστικό κατάλυμα. (ΕΕΛ)	Καθαρίζει	το χώρο ευθύνης του/της	στο τουριστικό κατάλυμα.
Προετοιμάζει το καρότσι εργασίας και τα απαραίτητα υλικά, εξοπλισμό και ιματισμό για τον καθαρισμό (ΕΕ)	Προετοιμάζει	το καρότσι εργασίας και τα απαραίτητα υλικά, εξοπλισμό και ιματισμό	για τον καθαρισμό.
Περισυλλέγει και απομακρύνει τα απορρίμματα και τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό (ΕΕ)	Περισυλλέγει και απομακρύνει	τα απορρίμματα και τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό.	Δεν είναι απαραίτητο – Το περιεχόμενο είναι εμφανές «περισυλλέγει και απομακρύνει»

Η λίστα που ακολουθεί περιλαμβάνει μια σειρά από ενεργητικά ρήματα που διευκολύνουν τη διαδικασία εντοπισμού του κατάλληλου ρήματος για τη διατύπωση των ΚΕΛ, ΕΕΛ, ΕΕ.

Πίνακας 6: Λίστα ενεργητικών ρημάτων

Αγοράζει	Διαβιβάζει	Επιδιορθώνει	Ξεναγεί	Συγκεντρώνει
Αδειάζει	Διαγιγνώσκει	Επιθεωρεί	Ξεφορτώνει	Συγκρίνει
Αθροίζει	Διαγράφει	Επικοινωνεί	Οδηγεί	Συγκροτεί
Ακυρώνει	Διαδίδει	Επικυρώνει	Οργανώνει	Συζητά
Αλληλογραφεί	Διαλύει	Επιλέγει	Παζαρεύει	Συλλέγει
Αναγνωρίζει	Διανέμει	Επιλύει	Παράγει	Συμβουλεύει
Αναζητά	Διαπραγματεύεται	Επιμελείται	Παραδίδει	Συμπληρώνει
Αναθέτει	Διασκεδάζει	Επινοεί	Παρακινεί	Συναλλάσσεται
Ανακαλύπτει	Διασώζει	Επισημαίνει	Παρακολουθεί	Συναρμολογεί
Αναλύει	Διατηρεί	Επισκευάζει	Παρατηρεί	Συνδέει
Αναμειγνύει	Διαχέει	Επιστρατεύει	Παρουσιάζει	Συνεργάζεται
Αναπαράγει	Διδάσκει	Επιτηρεί	Πειθαρχεί	Συνθέτει
Αναπτύσσει	Διεκπεραιώνει	Επιτρέπει	Πείθει	Συνιστά
Αναφέρει	Διερευνά	Ερευνά	Πειραματίζεται	Συνοδεύει
Αναφέρεται	Διευθύνει	Εφαρμόζει	Περιγράφει	Συνοψίζει
Ανιχνεύει	Διοικεί	Εφευρίσκει	Περιποιείται	Συντάσσει
Ανοίγει	Διορθώνει	Εφοδιάζει	Περσιάζει	Συντηρεί
Ανταλλάσσει	Διορίζει	Ζυγίζει	Πιστοποιεί	Συντονίζει
Αντιγράφει	Διοχετεύει	Θερίζει	Πλένει	Σύρει
Αντικαθιστά	Δημιουργεί	Ισορροπεί	Πληροφορεί	Συσκευάζει
Αντιπαραβάλλει	Δοκιμάζει	Ισοσταθμίζει	Προστικοποιεί	Συστηματοποιεί
Αντιπροσωπεύει	Εγκαθιστά	Καθαρίζει	Πουλά	Συσχετίζει
Αντλεί	Εγκρίνει	Καταβάλλει	Προβλέπει	Σφραγίζει
Ανυψώνει	Ειδοποιεί	Καταγράφει	Προγραμματίζει	Σχεδιάζει
Αξιολογεί	Εισάγει	Καταθέτει	Προετοιμάζει	Ταΐζει
Απαντά	Εισχωρεί	Κατανέμει	Προμηθεύει	Ταιριάζει
Απεικονίζει	Εκλέγει	Κατασκευάζει	Προπονεί	Τακτοποιεί
Απογράφει	Εκπαιδεύει	Καταστρέφει	Προσαρμόζει	Ταξινομεί
Αποθηκεύει	Εκσυγχρονίζει	Κατατάσσει	Προσδιορίζει	Ταχυδρομεί
Απονέμει	Ελέγχει	Κατεδαφίζει	Προουλαμβάνει	Τηλεφωνεί
Απορρίπτει	Ενδυναμώνει	Κατηγοριοποιεί	Προστατεύει	Τοποθετεί
Αποστέλλει	Ενημερώνει	Κερώνει	Προσχεδιάζει	Τροποποιεί
Αποτιμά	Ενθαρρύνει	Κυκλοφορεί	Προτείνει	Τυποποιεί
Αποτρέπει	Ενισχύει	Κωδικοποιεί	Προϋπολογίζει	Υπερασπίζεται
Αρχειοθετεί	Εντοπίζει	Λειτουργεί	Πρωθει	Υπολογίζει
Ασκεί	Εξάγει	Λιπαίνει/γρασάφει	Ραφινάρει	Φιλτράρει
Ασφαλίζει	Εξασκεί	Λογαριάζει	Ρυθμίζει	Φορτώνει
Βαθμολογεί	Εξετάζει	Μειώνει	Ρυμολκεί	Φροντίζει
Βελτιώνει	Εξουσιοδοτεί	Μελετά	Ρωτά	Φρουρεί
Γνωμοδοτεί	Εξυπηρετεί	Μεσολαβεί	Σηκώνει	Χαρτογραφεί
Γράφει	Επαληθεύει	Μεταβιβάζει	Σκάβει	Χειρίζεται
Γυρίζει	Επανεξετάζει	Μετακινεί	Σκαρφαλώνει	Χτίζει
Δακτυλογραφεί	Επεξεργάζεται	Μετατρέπει	Σκιαγραφεί	Ψυχαγωγεί
Δένει	Επεξηγεί	Μεταφέρει	Σπρώχνει	
Δημιουργεί	Επιβεβαιώνει	Μεταφράζει	Σταθεροποιεί	
Δημοσιεύει	Επιδεικνύει	Μετρά	Στοιβάζει	

■ Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης (ΚΕΑ)

ΟΡΙΣΜΟΣ¹²

Τα Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης είναι τα κρίσιμα εκείνα σημεία / δείκτες κάθε επαγγελματικής λειτουργίας, βάσει των οποίων θα κρίνεται αν ο εργαζόμενος / επαγγελματίας ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της εν λόγω επαγγελματικής λειτουργίας.

Τα ΚΕΑ περιγράφουν αυτό που θα πρέπει να πραγματοποιηθεί για να επιτευχθούν τα αποτελέσματα στα οποία αναφέρονται οι ΕΕ. Είναι έτσι διατυπωμένα ώστε να μην περιγράφουν συγκεκριμένα εργαλεία, εξοπλισμό ή μεθόδους (Mansfield and Schmidt, 2001). Δεν αναφέρονται στα καλύτερα παραδείγματα, αλλά στα ελάχιστα αποδεκτά πλαίσια για την αποτελεσματική άσκηση της ΕΕ.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΚΕΑ

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, τα ΚΕΑ περιγράφουν αυτό που θα πρέπει να πραγματοποιηθεί για να επιτευχθούν τα αποτελέσματα στα οποία αναφέρονται οι ΕΕ. Αποτελούν δείκτες ικανοποιητικής απόδοσης επί των ΕΕ, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι και συγκεκριμένοι.

Ο προσδιορισμός/εντοπισμός των ΚΕΑ γίνεται σε επίπεδο ΕΕ, ενώ **καταγράφονται σε επίπεδο ΕΕΛ**, ακολουθώντας το ίδιο πρότυπο καταγραφής των ΕΕ, ΕΕΛ και ΚΕΛ.

Τα ΚΕΑ έχουν μία επιπλέον λέξη ή φράση που προσδιορίζει ένα συγκεκριμένο πρότυπο επίδοσης. Αναζητείται ένας περιγραφικός δείκτης που να διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος/επαγγελματίας ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της εν λόγω ΕΕ. Για παράδειγμα, σερβίρει «με ευγένεια», καθαρίζει «γρήγορα» τα τραπεζία, μεταφέρει «με ασφάλεια» την παραγγελία. Αυτές ονομάζονται αξιολογικές φράσεις και χρησιμοποιούνται για να τονίσουν σημαντικές πλευρές της επίδοσης. Οι εργαζόμενοι και οι επαγγελματίες θα αναφέρουν αυτές τις κρίσιμες πλευρές της επίδοσης που πρέπει να τονιστούν με αυτό τον τρόπο (Mansfield Schmidt, 2001).

Υπάρχουν δύο τρόποι εισαγωγής μιας αξιολογικής φράσης. Ο πρώτος περιλαμβάνει τη χρήση ενός **επιρρήματος ή επιρρηματικής φράσης**, όπως «επακριβώς», «με σαφήνεια», «ξεκάθαρα», «έγκαιρα», «ολοκληρωμένα», «με ασφάλεια», «άμεσα», «με εμπιστευτικότητα», «ευγενικά», «με υπομονή», «με σεβασμό» κ.λπ. Ο δεύτερος τρόπος, περιλαμβάνει τις **συνθήκες** στις οποίες μια δράση πρέπει να συμβεί ή όχι, όπως

12 Η επιλογή των ορισμών έγινε με κριτήρια που αφορούν στις ανάγκες ανάπτυξης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων όπως έχουν αποτυπωθεί στη σχετική Υπουργική Απόφαση [ΚΥΑ 110998/ 08.05.06 (ΦΕΚ 566Β')] και τη διασαφήνιση μέσα από την ξένη βιβλιογραφία της χρήσης των σχετικών όρων.

«τηρώντας τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας», «εφαρμόζοντας συγκεκριμένα πρότυπα», «οδηγίες» κ.λπ.

Για την ορθή και έγκυρη καταγραφή των ΚΕΑ λαμβάνεται υπόψη ότι τα ΚΕΑ:

- δεν αφορούν τα καλύτερα παραδείγματα, αλλά τα ελάχιστα αποδεκτά πλαίσια για την αποτελεσματική άσκηση της ΕΕ·
- δεν αφορούν εργαλεία, εξοπλισμό ή υλικά· και για αυτό δεν περιλαμβάνουν λεπτομερή περιγραφή τους·
- δεν περιγράφονται με γνώμονα θέσεις εργασίας συγκεκριμένων / μεμονωμένων επιχειρήσεων, αλλά με γνώμονα το περιεχόμενο του εκάστοτε επαγγέλματος·
- ενδέχεται να συμπεριλαμβάνουν πράγματα που δεν συμβαίνουν απαραίτητα τώρα, αλλά αφορούν πλευρές που είναι σημαντικές για το μέλλον (Mansfield Schmidt, 2001)·
- δεν αυξάνουν και δεν επεκτείνουν περιγραφικά τις ΕΕ·
- Είναι σημαντική η συμπερίληψη ΚΕΑ που αναφέρονται σε δεοντολογικές διαστάσεις του επαγγέλματος. Η αναφορά στην καθιερωμένη επαγγελματική δεοντολογία, σε πολλές περιπτώσεις, αποτελεί καθοριστικό κριτήριο επαρκούς ανταπόκρισης του εργαζόμενου στις απαιτήσεις των επαγγελματικών εργασιών·
- Με παρόμοιο τρόπο, είναι σημαντική η αναφορά σε βασικές οριζόντιες αρχές οι οποίες καθορίζουν όλο και περισσότερο τις συνθήκες εργασίας και παραγωγής στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Για παράδειγμα: αρχή της αειφορίας, της βιώσιμης ανάπτυξης, του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας, της προστασίας των δικαιωμάτων του καταναλωτή κ.λπ.

ΤΥΠΙΚΑ ΛΑΘΗ ΣΤΗ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΩΝ ΚΕΑ¹³

- Η περιγραφή όλων των ΚΕΑ ως «σωστά».

Για παράδειγμα: σερβίρει «σωστά» τους πελάτες. Η λέξη σωστά σημαίνει ότι υπάρχει μόνο ένας τρόπος για να εκτελέσεις κάτι. Φυσικά, η επίδοση πρέπει να είναι σωστή, με την έννοια ότι ανταποκρίνεται στα πρότυπα, αλλά υπάρχουν πολλοί άλλοι όροι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν, όπως «με ακρίβεια», «ευγενικά», «με ασφαλή τρόπο», «με τον τρόπο που ορίζουν διάφορα πρότυπα» κ.λπ.

- Η σύνδεση των ΚΕΑ με τις διαδικασίες ενός οργανισμού, μιας επιχείρησης.

Για παράδειγμα: καλωσορίζει τους πελάτες σύμφωνα τις διαδικασίες και τις οδηγίες

13 Mansfield Bob & Hermann Schmidt, 2001

του οργανισμού, της επιχείρησης. Τα ΚΕΑ είναι ανεξάρτητα από τις μεθόδους και τις διαδικασίες που προσδιορίζουν **συγκεκριμένοι** οργανισμοί/επιχειρήσεις.

- Ο προσδιορισμός επιλογών, εναλλακτικών λύσεων ή συνθηκών.

Για παράδειγμα: «Ανταποκρίνεται άμεσα, με ταχύτητα και ευγένεια στις ενδιάμεσες εκκλήσεις των πελατών για αναπλήρωση, ή/και αλλαγή, ή/και ακύρωση της αρχικής παραγγελίας, όταν του ζητηθεί». Οι παρακάτω κανόνες συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της εν λόγω δυσκολίας:

- Εάν θεωρείται αναγκαίο να χρησιμοποιηθεί το «και/ή» απλώς χρησιμοποιείται μόνο το και.

- Αν υπάρχουν πραγματικές εναλλακτικές λύσεις ή επιλογές, καταγράφονται τα αποτελέσματα ξεχωριστά για καθεμία.

Για παράδειγμα: η φράση «Καθαρίζει τα τραπέζια ακολουθώντας τους ενδεδειγμένους κανόνες και πρότυπα και όπου είναι απαραίτητο αντικαθιστά και στρώνει τα απαιτούμενα σερβίτσια για κάθε γεύμα» μπορεί να αντικατασταθεί με δύο διαφορετικά ΚΕΑ «Καθαρίζει τα τραπέζια ακολουθώντας τους ενδεδειγμένους κανόνες και πρότυπα» και «Αντικαθιστά και στρώνει τα απαιτούμενα σερβίτσια για κάθε γεύμα ακολουθώντας τους ενδεδειγμένους κανόνες και πρότυπα». Αν το αποτέλεσμα αναφέρεται σε μια συνέχεια, η φράση διαμορφώνεται έτσι ώστε να περιγράφει τι χρειάζεται να γίνει **όταν** συμβεί αυτό και όχι **αν** συμβεί. Π.χ., αντί του «ανταποκρίνεται στην έκκληση του πελάτη για αλλαγή της παραγγελίας, όταν πρέπει» είναι προτιμότερη η φράση «ανταποκρίνεται στην έκκληση του πελάτη για αλλαγή της παραγγελίας όταν του ζητηθεί».

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΚΕΑ

Το ακόλουθο παράδειγμα αφορά το επάγγελμα του Οροφοκόμου – Καμαριέρη/ας. Υπενθυμίζεται ότι τα ΚΕΑ εντοπίστηκαν με βάση μια αναδιατύπωση των ΕΕ του υφιστάμενου Ε.Π. και καταγράφηκαν στο επίπεδο της ΕΕΛ «Καθαρίζει το χώρο ευθύνης του/της στο τουριστικό κατάλυμα».



ΕΕΛ 1.1

ΚΑΘΑΡΙΖΕΙ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΤΟ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΑΤΑΛΥΜΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- 1.1.1 Προετοιμάζει το καρότσι εργασίας και τα απαραίτητα υλικά, εξοπλισμό και ιματισμό για τον καθαρισμό.
- 1.1.2 Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του.
- 1.1.3 Περισυλλέγει και απομακρύνει τα απορρίμματα και τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό.
- 1.1.4 Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

- 1 Καθαρίζει και τακτοποιεί με επιμέλεια το καρότσι εργασίας και τοποθετεί προσεκτικά, τον απαραίτητο ιματισμό, εξοπλισμό και τα υλικά, βάσει καθημερινών οδηγιών.
- 2 Ακολουθεί τις τυπικές διαδικασίες για τη διακριτική είσοδο στο δωμάτιο του πελάτη.
- 3 Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του ακολουθώντας τις οδηγίες και τα πρότυπα για τον έλεγχο των δωματίων.
- 4 Περισυλλέγει επιμελώς τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό τηρώντας τους κανόνες υγείας και ασφάλειας για την απομάκρυνση των απορριμμάτων.
- 5 Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του επιλέγοντας τα κατάλληλα υλικά και εξοπλισμό καθαριότητας, τηρώντας τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και τις προκαθορισμένες οδηγίες.

■ Εύρος Εφαρμογής (EuE)

ΟΡΙΣΜΟΣ¹⁴

Το EuE αναφέρεται στις συνθήκες, στα μέσα, στα υλικά, στο περιβάλλον εφαρμογής κ.λπ., με τα οποία ή εντός του πλαισίου των οποίων, δύναται να αναπτύσσεται εκάστη ΕΕΛ. Ειδικότερα, το EuE δύναται να περιλαμβάνει:

- Τη διοικητική ή οργανωτική δομή του επαγγέλματος και τις συνθήκες άσκησής του.
- Το εργασιακό περιβάλλον, τις συνθήκες άσκησης της εργασίας.
- Τον απαιτούμενο εξοπλισμό, τα υλικά, τα τεχνικά - τεχνολογικά μέσα.
- Τα παραγόμενα προϊόντα και τις υπηρεσίες.
- Τις μεθόδους ή τις διαδικασίες που εφαρμόζονται.
- Τους δεοντολογικούς κανόνες που ισχύουν στο συγκεκριμένο επάγγελμα, καθώς και τις θεμελιώδεις δεοντολογικές αρχές που είναι αναγκαίο να γίνονται σεβαστές κατά την άσκησή του: αρχή της αειφορίας, της βιώσιμης ανάπτυξης, του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας, της προστασίας των δικαιωμάτων του καταναλωτή κ.λπ.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΕΥΕ

Το EuE παρουσιάζει με σαφήνεια το πλαίσιο μέσα στο οποίο ασκούνται οι ΕΕΛ και διαμορφώνουν το περιβάλλον εφαρμογής των ΚΕΑ. Για το λόγο αυτό η σχέση του EuE με τα ΚΕΑ είναι γραμμική.

Η περιγραφή του EuE περιλαμβάνει με μεγαλύτερη λεπτομέρεια οποιεσδήποτε παραλλαγές/διαφορές στα εργαλεία, στον εξοπλισμό, στα υλικά ή στις μεθόδους που απαιτούνται για να επιτευχθούν τα ΚΕΑ. Περιλαμβάνει όλα όσα, με γενικό τρόπο, περιγράφονται στα ΚΕΑ και χρησιμοποιείται για να δείξει τις διαφορετικές συνθήκες στις οποίες ένας έμπειρος και επιδέξιος εργαζόμενος αναμένεται να είναι αποδοτικός (Mansfield Schmidt, 2001).

Το EuE μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για να εισάγει αλλαγές στα ΚΕΑ καθώς εντάσσονται σταδιακά νέες τεχνολογίες, μέθοδοι ή διαδικασίες.

Τέλος, το EuE συμβάλλει στην περιγραφή στενά συνδεδεμένων δραστηριοτήτων και επαγγελματιών. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα ίδια ΚΕΑ για διαφορετικά επαγγέλματα κάνοντας απλώς αλλαγές στο EuE.

¹⁴ Η επιλογή των ορισμών έγινε με κριτήρια που αφορούν στις ανάγκες ανάπτυξης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων όπως έχουν αποτυπωθεί στη σχετική Υπουργική Απόφαση [ΚΥΑ 110998/ 08.05.06 (ΦΕΚ 566Β')] και τη διασαφήνιση μέσα από την ξένη βιβλιογραφία της χρήσης των σχετικών όρων.

Για τον προσδιορισμό του ΕυΕ τίθενται οι παρακάτω ερωτήσεις:

- Υπάρχουν συγκεκριμένα εργαλεία ή εξοπλισμός που χρησιμοποιούνται για να εκτελεστεί αυτή η ΕΕ;
- Υπάρχουν συγκεκριμένα υλικά που χρησιμοποιούνται;
- Υπάρχουν συγκεκριμένες μέθοδοι ή διαδικασίες που χρησιμοποιούνται;
- Υπάρχουν διαφοροποιήσεις που μπορεί να απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες, μεθόδους ή διαδικασίες;



ΕΕΛ 1.1

ΚΑΘΑΡΙΖΕΙ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΤΟ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΑΤΑΛΥΜΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- 1.1.1** Προετοιμάζει το καρότσι εργασίας και τα απαραίτητα υλικά, εξοπλισμό και ιματισμό για τον καθαρισμό.
- 1.1.2** Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του.
- 1.1.3** Περισυλλέγει και απομακρύνει τα απορρίμματα και τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό.
- 1.1.4** Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

- 1** Καθαρίζει και τακτοποιεί με επιμέλεια το καρότσι εργασίας και τοποθετεί προσεκτικά, τον απαραίτητο ιματισμό, εξοπλισμό και τα υλικά, βάσει καθημερινών οδηγιών.
- 2** Ακολουθεί τις τυπικές διαδικασίες για τη διακριτική είσοδο στο δωμάτιο του πελάτη.
- 3** Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του ακολουθώντας τις οδηγίες και τα πρότυπα για τον έλεγχο των δωματίων.
- 4** Περισυλλέγει επιμελώς τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό τηρώντας τους κανόνες υγείας και ασφάλειας για την απομάκρυνση των απορριμμάτων.
- 5** Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του επιλέγοντας τα κατάλληλα υλικά και εξοπλισμό καθαριότητας, τηρώντας τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και τις προκαθορισμένες οδηγίες.

ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας:

Τουριστικά καταλύματα παντός είδους [(ξενοδοχείο, μοτέλ, ενοικιαζόμενα δωμάτια, ξενώνες, επιπλωμένα διαμερίσματα, τουριστικοί οικίσκοι (μπανγκαλούς) κ.λπ.)] και κατηγορίας (ενός ως πέντε αστέρων). Δωμάτια μονόκλινα, δίκλινα, σουίτες κ.λπ. Χώρος ευθύνης: δωμάτιο, μπάνιο και μπαλκόνι, οι διάδρομοι του ορόφου και του βοηθητικού χώρου εργασίας του/της (οφίς). Επιφάνειες υφασμάτινες, ξύλινες, γυάλινες, πλαστικές, κεραμικές, ανοξείδωτες, μαρμάρινες κ.λπ. Πελάτες μεμονωμένοι, οικογένειες, γκρουπ διαφόρων εθνικοτήτων, επιχειρηματίες.

Μέσα/εργαλεία/υλικά:

Απορρυπαντικά, απολυμαντικά, ξεσκονόπανα, σφουγγαρίστρες, σκούπες (απλή και ηλεκτρική), καρότσι οροφκόμου, στολή εργασίας γάντια ελαστικά και μιας χρήσης, μάκτρα, κουβάδες. Λινά: πετσέτες διαφόρων ειδών, σεντόνια, μαξιλαροθήκες, καλύμματα κρεβατιού, κουβέρτες κ.λπ. Ειδική μαγνητική κάρτα – κλειδί δωματίων. Έντυπο – λίστα δωματίων προς καθαρισμό και τακτοποίηση.

Παραγόμενη υπηρεσία:

Καθαρισμός χώρου ευθύνης (πρωί ή/και βράδυ).

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

Τυπική προετοιμασία εξοπλισμού και υλικών καθαριότητας.

Τυπικές διαδικασίες εισόδου στο δωμάτιο βάσει συγκεκριμένων οδηγιών.

Κανόνες υγιεινής και κανόνες υγείας και ασφάλειας για την περισυλλογή και απομάκρυνση των απορριμμάτων και του χρησιμοποιημένου ιματισμού.

Κανόνες υγείας και ασφάλειας κατά τη χρήση χημικών - απορρυπαντικών.

Πρότυπα ποιότητας και προδιαγραφές καθαριότητας των δωματίων και των λοιπών χώρων τουριστικών καταλυμάτων.

Ενότητα Γ: Απαραίτητες Γνώσεις – Δεξιότητες - Ικανότητες

Η ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η ανάλυση κάθε επαγγέλματος προϋποθέτει την όσο το δυνατόν σαφέστερη αποτύπωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποδεικνύονται αναγκαίες για την αποτελεσματική του άσκηση. Αν και η διάκριση μεταξύ τους και ο αυστηρός επιχειρησιακός τους ορισμός, παραμένουν ζητούμενα στη σχετική βιβλιογραφία, σε ό,τι αφορά τις ευρωπαϊκές πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης η χρήση τους έχει καθιερωθεί: Το ECVET (European Credit system for Vocational Education & Training) έχει δομηθεί με βάση τη συγκεκριμένη τριχοτόμηση, ενώ οι περισσότερο διαδεδομένες μεθοδολογίες παραγωγής μαθησιακών αποτελεσμάτων, επίσης την υιοθετούν (CEDEFOP, 2017).

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε αναλυτικά στους ορισμούς των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων οι οποίοι υιοθετούνται από τα ρυθμιστικά κείμενα που ορίζουν το περιεχόμενο και τη λειτουργία των Ε.Π. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να διευκρινίσουμε από την αρχή, ότι η συγκεκριμένη εργασία προσδιορισμού τους στην πραγματικότητα προϋποθέτει τη διάκριση ψηφίδων μαθησιακών αποτελεσμάτων, οι οποίες -ανεξάρτητα από τη μορφή που έχουν (γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες) - είναι αναγκαίο να ανταποκρίνονται στις μορφές οργάνωσης κάθε εργασίας, αλλά και στην επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων.

Από αυτή την άποψη, το επίπεδο της ανάλυσης που εμφανίζεται καταλληλότερο για τη διάκριση και την ασφαλέστερη διατύπωσή τους, είναι αυτό των Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών (ΕΕΛ). Πράγματι, στο μέτρο που οι Επαγγελματικές Εργασίες (ΕΕ) εμφανίζουν έναν σημαντικά μερικό χαρακτήρα, ενώ αντίθετα οι Κύριες Επαγγελματικές Λειτουργίες (ΚΕΛ) ένα εξαιρετικά μεγάλο εύρος λειτουργιών, το επίπεδο των Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών είναι αυτό που αποδεικνύεται ως το πλέον κατάλληλο για την ανάδειξη σχετικά αυτοτελών και διακριτών μαθησιακών συνόλων.

Επιπλέον, όπως θα δούμε στη συνέχεια, η ασφαλής διατύπωση Ικανοτήτων αλλά και η παραγωγή έμπειρων περιγραφών Γνώσεων και Δεξιοτήτων, προϋποθέτουν την αντιπαραβολή τους τόσο με τα Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης (ΚΕΑ) όσο και με το Εύρος Εφαρμογής (ΕυΕ) κάθε ΕΕΛ.

ΓΝΩΣΕΙΣ

Στην Κοινή Υπουργική Απόφαση 110998 του 2006, «με τον όρο «Γνώσεις» προσδιορίζεται το αποτέλεσμα διανοητικής διεργασίας και εσωτερικής αναπαράστασης εννοι-

ών, γεγονότων και πράξεων, που είναι δυνατόν να προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία όσο και από το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης». Ο συγκεκριμένος ορισμός, συντάσσεται με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ((European Commission, 2006) και θέτει τα κύρια κλασικά ζητήματα που απασχολούν τη γνωσιολογία και την κοινωνιολογία της γνώσης εδώ και αιώνες: σίγουρα την αριστοτελική διάκριση μεταξύ «θεωρητικής» και «πρακτικής» γνώσης, αλλά επίσης και αυτήν μεταξύ «υπονοούμενης» (tacit) και «εκπεφρασμένης» (explicit) γνώσης (Polanyi, 1966). Μια πρώτη διαπίστωση, λοιπόν, αφορά το εξαιρετικά εκτενές εύρος των γνώσεων που πιθανόν να απαιτούνται για την επιτέλεση μιας ΕΕΛ: αυτές οι γνώσεις δεν είναι απαραίτητα «δηλωτικές» (declarative) με αναφορά σε συγκεκριμένες έννοιες, ορισμούς και όρους, αλλά σίγουρα συμπεριλαμβάνουν και «διαδικασίες» οι οποίες μπορεί να έχουν διαμορφωθεί τόσο μέσα από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όσο και μέσα από την καθημερινή εργασιακή εμπειρία (Ohlsson, 1994).

Το πρόβλημα που προκύπτει λοιπόν είναι αυτό της λειτουργικής διατύπωσης των αναγκαίων γνώσεων για την επιτέλεση μιας ΕΕΛ, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει και την εξαντλητική πρωτογενή αναζήτηση όλων εκείνων των υπονοούμενων διαδικαστικών γνώσεων, που χρειάζεται να οικειοποιηθεί ο εργαζόμενος προκειμένου να επιτελέσει αποτελεσματικά μια ΕΕΛ. Σε αυτό το σημείο αποδεικνύονται εξαιρετικά χρήσιμες οι έννοιες του κώδικα και της κωδικοποίησης των γνώσεων που απαιτούνται για την επιτέλεση κάθε ΕΕΛ (Muller, 2009). Η ίδια η έννοια του επαγγέλματος, προϋποθέτει την ύπαρξη ενός περισσότερο ή λιγότερο διαμορφωμένου σώματος γνώσεων, το οποίο έχει ήδη κωδικοποιηθεί και οργανωθεί, με τη μορφή αναλυτικών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιεχομένων σπουδών και επιμέρους μαθημάτων. Αυτές οι κωδικοποιήσεις των αναγκαίων γνώσεων βρίσκονται υπό συνεχή διαμόρφωση και ακολουθούν τόσο την εξέλιξη των επαγγελματικών ταυτοτήτων, όσο και την τάση μετάβασης από την υπονοούμενη στην εκπεφρασμένη γνώση. Έτσι, για παράδειγμα, και όπως θα δούμε και στη συνέχεια, στο ερώτημα **τι πρέπει να γνωρίζει ο οροφοκός προκειμένου να επιτελέσει αποτελεσματικά μια ΕΕΛ** θα μπορούσαμε σίγουρα να αναζητήσουμε τα πρωτογενή δεδομένα που θα μας πληροφορούσαν για τις απαραίτητες γνώσεις, ακόμη και τις υπονοούμενες, αλλά θα μπορούσαμε επίσης, με μεγαλύτερη πληρότητα και ασφάλεια να αναζητήσουμε τις ήδη καθιερωμένες κωδικοποιήσεις των γνώσεων του οροφοκόμου, οι οποίες μπορεί να λαμβάνουν τη μορφή αναλυτικού προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης ή περιγραφής ενός συγκεκριμένου μαθησιακού αντικειμένου.

Η έννοια της κωδικοποιημένης γνώσης, λοιπόν, μας διευκολύνει σημαντικά, αφού ουσιαστικά μας επιτρέπει να εστιάσουμε στην ίδια τη μαθησιακή διαδικασία από-

κτησης των αναγκαίων γνώσεων από τον εργαζόμενο, αποφεύγοντας τις επισφαλείς ερμηνείες των υπονοούμενων διαδικαστικών γνώσεων κάθε μοναδικού εργαζόμενου μέσα από την ανάλυση της εργασιακής εμπειρίας του. Η προσφυγή λοιπόν στις καθιερωμένες κωδικοποιήσεις γνώσεων, αλλά και δεξιοτήτων αποτελεί βασική μεθοδολογική αρχή η οποία κατευθύνει όλα τα επιμέρους βήματα της ανάλυσης που θα περιγράψουν στη συνέχεια.

Ωστόσο, είναι εξίσου σημαντικό να προβλέψουμε την περίπτωση όπου οι διαθέσιμες κωδικοποιήσεις δεν αρκούν για να εξαντλήσουν το εύρος των απαραίτητων για την άσκηση του επαγγέλματος γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Σε αυτή την περίπτωση, είναι σαφώς προτιμότερο να τις διατυπώσουμε εμείς με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σαφήνεια και απλότητα. Άλλωστε, μία από τις βασικές λειτουργίες των Ε.Π. είναι η κωδικοποίηση νέων γνώσεων, αναδυόμενων δεξιοτήτων ή ικανοτήτων, οι οποίες -αν και αναγνωρίζονται ως αναγκαίες από τους γνώστες των συγκεκριμένων επαγγελματικών πεδίων- ενδεχομένως δεν έχουν αποτελέσει ακόμη αντικείμενο επεξεργασίας και κωδικοποίησης.

Γενικές γνώσεις

Γενικές είναι οι γνώσεις που θεωρούνται αναγκαίες και θεμελιώδεις για την επίτευξη της ΕΕΛ, αλλά δεν βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με το συγκεκριμένο επαγγελματικό πλαίσιο. Είναι οι γνώσεις που αποκτώνται, συνήθως, μέσω της γενικής εκπαίδευσης και λειτουργούν ως ελάχιστες προϋποθέσεις για την περαιτέρω επαγγελματική κατάρτιση ή επαγγελματική δραστηριότητα.

Η καταλληλότερη κωδικοποίηση των γενικών γνώσεων, εμπεριέχεται στην οργάνωση των επιμέρους επιπέδων του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Για κάθε επίπεδο, προσδιορίζονται συγκεκριμένες ψηφίδες μαθησιακών αποτελεσμάτων, οι οποίες παραπέμπουν σε ένα κοινό ελάχιστο μαθησιακό υπόβαθρο για τους εργαζόμενους κάθε επαγγέλματος. Το ερώτημα στο οποίο πρέπει λοιπόν να απαντήσουμε, λαμβάνοντας υπόψη μας την πραγματική εμπειρία του πλήθους των εργαζομένων στο συγκεκριμένο επάγγελμα, είναι **ποιες είναι οι ελάχιστες αναγκαίες γενικές γνώσεις που επιτρέπουν στον εργαζόμενο να εργαστεί και να καταρτιστεί εντός του συγκεκριμένου επαγγελματικού πλαισίου**. Στο παράδειγμα του οροφοκόμου, αν αντιπαραβάλουμε τα ΚΕΑ που ήδη ορίσαμε, με τα καταλληλότερα μαθησιακά αποτελέσματα που περιγράφονται στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, θα καταλήξουμε στα παρακάτω μαθησιακά αποτελέσματα:

- Έχουν καλή γνώση του λεξιλογίου και των λειτουργιών της ελληνικής γλώσσας.
- Κατανοούν το βασικό περιεχόμενο των γνωστικών αντικειμένων που

διδάσκονται στο γυμνάσιο.

- Επικοινωνούν σε μέτριο επίπεδο στην αγγλική γλώσσα.
- Αποκτούν βασικές γνώσεις σχετικά με την προετοιμασία τους ως ενεργοί δημοκρατικοί πολίτες (πολίτευμα, περιβάλλον, διατροφή, υγιεινή κ.λπ.)

Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα, αποτελούν γενικές γνώσεις, που ανταποκρίνονται στο Επίπεδο 2 του Εθνικού Πλαισίου, δηλαδή στην ολοκλήρωση των γυμνασιακών σπουδών. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ούτε ότι το σύνολο των εργαζόμενων ως οροφοκόμων πρέπει να διαθέτει απολυτήριο γυμνασίου, ούτε ότι το απολυτήριο γυμνασίου είναι το μόνο αναγκαίο τυπικό προσόν. Στην πραγματικότητα, χρησιμοποιούμε τα μαθησιακά αποτελέσματα του Εθνικού Πλαισίου, ως καθιερωμένους δείκτες κωδικοποίησης των ελάχιστων αναγκαίων γενικών γνώσεων, οι οποίες θα επέτρεπαν στους εργαζόμενους να επιτελέσουν τις προβλεπόμενες επαγγελματικές λειτουργίες ή να εκπαιδευτούν σε αυτές. Οι συγκεκριμένες γνώσεις ωστόσο θα μπορούσαν να έχουν αποκτηθεί και εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, όπως, για παράδειγμα, μέσα από την άτυπη μάθηση στο πλαίσιο της καθημερινής κοινωνικής και εργασιακής εμπειρίας. Το σημαντικό εδώ είναι ότι απλώς και μόνο προσδιορίζοντας το ανταποκρινόμενο επίπεδο του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων παραπέμπουμε σε μια έγκυρη και καθιερωμένη κωδικοποίηση των αναγκαίων γενικών γνώσεων.

Επαγγελματικές Γνώσεις

Οι επαγγελματικές γνώσεις που είναι αναγκαίες για την επιτέλεση μιας συγκεκριμένης ΕΕΛ, βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τα ανάλογα ΚΕΑ και το ΕυΕ. Εδώ το ερώτημα που καλούμαστε να απαντήσουμε είναι ποιες είναι οι καταλληλότερες καθιερωμένες κωδικοποιήσεις γνώσεων που καλύπτουν κατά τον πληρέστερο τρόπο τα ΚΕΑ και τα επιμέρους στοιχεία του ΕυΕ. Ουσιαστικά, προσπαθούμε να αντιληφθούμε το περιεχόμενο μιας μαθησιακής διαδικασίας μέσω της οποίας μπορούν να αποκτηθούν από τον εργαζόμενο οι κατάλληλες βασικές επαγγελματικές γνώσεις. Στο παράδειγμα του οροφοκόμου, για την ΕΕΛ «Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του/της στο τουριστικό κατάλυμα» έχουν τεθεί τα παρακάτω ΚΕΑ:

- Καθαρίζει και τακτοποιεί με επιμέλεια το καρότσι εργασίας και τοποθετεί προσεκτικά, τον απαραίτητο ιματισμό, εξοπλισμό και υλικά, βάσει καθημερινών οδηγιών.
- Ακολουθεί τις τυπικές διαδικασίες για τη διακριτική είσοδο στο δωμάτιο του πελάτη.
- Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του

- ακολουθώντας τις οδηγίες και τα πρότυπα για τον έλεγχο των δωματίων.
- Περισυλλέγει επιμελώς τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό και τηρεί τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για την απομάκρυνση των απορριμμάτων.
 - Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του επιλέγοντας τα κατάλληλα υλικά και εξοπλισμό καθαριότητας, τηρώντας τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και τις προκαθορισμένες οδηγίες.

Ενώ παρατίθενται και τα παρακάτω στοιχεία του ΕυΕ, ανά κατηγορία:

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας: Τουριστικά καταλύματα παντός είδους (ξενοδοχείο, μοτέλ, ενοικιαζόμενα δωμάτια, ξενώνες, επιπλωμένα διαμερίσματα, τουριστικοί οικίσκοι [μπάνγκαλους] κλπ.) και κατηγορίας (ενός ως πέντε αστέρων). Δωμάτια μονόκλινα, δίκλινα, σουίτες κ.λπ. Χώρος ευθύνης: δωμάτιο, μπάνιο και μπαλκόνι, οι διάδρομοι του ορόφου και του βοηθητικού χώρου εργασίας του/της (οφίς). Επιφάνειες: υφασμάτινες, ξύλινες, γυάλινες, πλαστικές, κεραμικές, ανοξείδωτες, μαρμάρινες κ.λπ. Πελάτες μεμονωμένοι, οικογένειες, γκρουπ διαφόρων εθνικοτήτων, επιχειρηματίες.

Μέσα/εργαλεία/υλικά: Απορρυπαντικά, απολυμαντικά, ξεσκονόπανα, σφουγγαρίστρες, σκούπες (απλή και ηλεκτρική), καρότσι οροφκόμου, στολή εργασίας γάντια ελαστικά και μιας χρήσης, μάκτρα, κουβάδες. Λινά: πετσέτες διαφόρων ειδών, σεντόνια, μαξιλαροθήκες, καλύμματα κρεβατιού, κουβέρτες κ.λπ. Ειδική μαγνητική κάρτα – κλειδί δωματίων.

Παραγόμενη υπηρεσία: Καθαρισμός χώρου ευθύνης (πρωί ή/και βράδυ).

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

- Τυπική προετοιμασία εξοπλισμού και υλικών καθαριότητας.
Έντυπο – λίστα δωματίων προς καθαρισμό και τακτοποίηση.
- Τυπικές διαδικασίες εισόδου στο δωμάτιο βάσει συγκεκριμένων οδηγιών.
- Κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για την περισυλλογή και απομάκρυνση των απορριμμάτων και του χρησιμοποιημένου ιματισμού.
- Κανόνες υγιεινής και ασφάλειας κατά τη χρήση χημικών - απορρυπαντικών.
- Πρότυπα ποιότητας και προδιαγραφές καθαριότητας των δωματίων και των λοιπών χώρων.

Μια πρώτη δυνατότητα, όπως είδαμε παραπάνω, θα ήταν να αναλύσουμε με πρωτογενή τρόπο την επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων, αντλώντας δεδομένα κατευθείαν από το πεδίο. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να κατανοήσουμε έγκαιρα ότι με αυτό

τον τρόπο θα βρισκόμασταν αντιμέτωποι από την αρχή με τις σημαντικές δυσκολίες που συνεπάγεται η πρωτογενής έρευνα: δυσκολίες διαχείρισης του όγκου των δεδομένων, προβλήματα αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος, δυσκολίες διατύπωσης και κωδικοποίησης. Επίσης, αν επιλέγαμε να ξεκινήσουμε απευθείας από την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων, πιθανόν θα παραμελούσαμε να λάβουμε υπόψη μας το δεδομένο της προηγούμενης οργάνωσης των επαγγελματικών γνώσεων και της ανάλογης μαθησιακής διαδικασίας. Πράγματι, ο τρόπος οργάνωσης και κωδικοποίησης των επαγγελματικών γνώσεων επιτρέπει τη συσσώρευση και την ορθολογική τους διαχείριση. Αυτό γίνεται σαφές μέσα από την ύπαρξη αναλυτικών προγραμμάτων, προγραμμάτων σπουδών και περιγραφών μαθημάτων. Δεν θα παραμελήσουμε να συμβουλευτούμε και τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μιας και εξ ορισμού αυτά περιέχουν τις πλέον επικαιροποιημένες κωδικοποιήσεις επαγγελματικών γνώσεων. Βέβαια, και σε αυτή την περίπτωση δεν αποκλείεται η απόκτηση αυτών των γνώσεων μέσω της καθημερινής εμπειρίας με τρόπο άτυπο. Ωστόσο, στον βαθμό που επιζητάμε να περιγράψουμε με σαφήνεια τις επαγγελματικές γνώσεις για την επιτέλεση της συγκεκριμένης επαγγελματικής λειτουργίας, η ασφαλέστερη επιλογή θα ήταν να ανατρέξουμε - σε μια πρώτη φάση - στις πλέον πρόσφορες και κατάλληλες καθιερωμένες κωδικοποιήσεις.

Στην περίπτωση του οροφοκόμου, το πρώτο ερώτημα αφορά το πρόγραμμα σπουδών και το είδος του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος στο οποίο θα μπορούσε να εκπαιδευτεί/καταρτιστεί αποκτώντας τις συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις. Στο πρόγραμμα σπουδών της ειδικότητας «Ξενοδοχειακών και Επισιτιστικών Υπηρεσιών» των Επαγγελματικών Σχολών-ΕΠΑΣ (ΦΕΚ 1456/2011 - αριθ.67182) συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω μαθησιακά αντικείμενα σχετικά με τη συγκεκριμένη ΕΕΛ:

- Δομή και λειτουργία ξενοδοχειακών μονάδων.
- Υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας.
- Λειτουργία Τμήματος Ορόφων.

Εάν αντιπαραβάλουμε τα ΚΕΑ με τα επιμέρους στοιχεία του ΕυΕ, θα διαπιστώσουμε ότι αρκούν τα παραπάνω τρία μαθησιακά αντικείμενα προκειμένου να καλύψουν το σύνολο των περιγραφών τους. Στην πραγματικότητα, πρόκειται για αδρές, αλλά πλήρεις κωδικοποιήσεις των στοιχείων εκείνων που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο μάθησης και άρα επαγγελματικής γνώσης για την επιτέλεση της συγκεκριμένης επαγγελματικής λειτουργίας. Η ύπαρξη όλο και περισσότερων διαθέσιμων καθιερωμένων κωδικοποιήσεων των επαγγελματικών γνώσεων, αποτελεί βασική διάσταση της ανάπτυξης και εξέλιξης των επαγγελμάτων, τα οποία - έτσι κι αλλιώς - ακολουθούν τη γενικότερη τάση μετάβασης από την υπονοούμενη στη εκπεφρα-

σμένη γνώση. Η έρευνα και η αναζήτηση λοιπόν των διαθέσιμων κωδικοποιήσεων συμβάλλει στον ασφαλέστερο και εγκυρότερο προσδιορισμό των καταλληλότερων επαγγελματικών γνώσεων.

Ωστόσο, η εμπειρία έχει δείξει ότι σε πολλές περιπτώσεις, η χρήση των καθιερωμένων κωδικοποιήσεων δεν αρκεί να καλύψει το σύνολο της εμπειρίας των εργαζόμενων για αυτό που θεωρείται απαραίτητη επαγγελματική γνώση, Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι αναγκαία η πρωτογενής διατύπωση γνώσεων, φροντίζοντας ωστόσο η διατύπωσή τους να είναι σαφής, κατανοητή και διατυπωμένη κατά τον δυνατότερο απλό τρόπο.

Σε ανάλογη υποθετική περίπτωση, αυτή της ανάδυσης ενός εντελώς καινοφανούς επαγγέλματος, θα μπορούσαμε επίσης να φανταστούμε συνθέσεις κωδικοποιημένων γνώσεων, με βάση συγγενή επαγγέλματα και παρεμφερείς εργασίες.

Ειδικές Επαγγελματικές Γνώσεις

Η ύπαρξη πιθανών επαγγελματικών εξειδικεύσεων, παραπέμπει και στην αναγκαιότητα ειδικότερων επαγγελματικών γνώσεων που σχετίζονται με τις ιδιαίτερες συνθήκες άσκησής τους σε συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα ή σε επαφή με ειδικές πληθυσμιακές ομάδες. Η αναφορά σε ειδικές επαγγελματικές γνώσεις, δεν είναι αναγκαία παρά μόνο αν προκύπτει από τις ιδιαίτερες συνθήκες του συγκεκριμένου επαγγελματικού πεδίου. Αυτό αποτελεί αντικείμενο στάθμισης των δεδομένων και αξιολόγησής τους εκ μέρους του συγγραφέα/μελετητή. Στο παράδειγμα του οροφοκόμου, τα διαθέσιμα δεδομένα δεν συνηγορούσαν στον προσδιορισμό κάποιας εξειδίκευσης με ανάλογες επαγγελματικές ειδικές γνώσεις.

Ωστόσο, σε περίπτωση που εντοπίζονται ειδικές γνώσεις, αναγκαίες για την άσκηση επαγγελματικών εργασιών που παρεκκλίνουν από το γενικά παραδεκτό σώμα επαγγελματικών γνώσεων, είναι αναγκαίο να συμπεριληφθούν και αυτές, μιας και πιθανόν να αναφέρονται σε μια επιμέρους ειδίκευση εντός του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Επίσης, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι σε μια αναπτυξιακή λογική των περιγραμμάτων ή σε μια υποθετική μελλοντική επικαιροποίησή τους είναι πιθανόν οι ειδικές επαγγελματικές γνώσεις να οδηγήσουν στην προσθήκη επιπλέον ΕΕΛ ή και ΚΕΛ, καταλήγοντας - σε βάθος χρόνου - στην ανάδυση ενός νέου διακριτού επαγγέλματος.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η έννοια των δεξιοτήτων ορίζεται από τη σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση ως «συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας». Από την άλλη, η Ευρωπαϊκή

Επιτροπή (European Commission, 2008) τις προσδιορίζει ως «ικανότητες επίτευξης εργασιών και επίλυσης προβλημάτων». Η έννοια αποτελεί αντικείμενο έντονου επιστημονικού διαλόγου, ο οποίος συχνά χαρακτηρίζεται από πολυσημία και νοηματική αστάθεια, δυσκολεύοντας την αξιοποίησή της με επιχειρησιακούς όρους. Ωστόσο, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την αντιπαράβολή της δεξιότητας με την έννοια της ικανότητας, μπορούμε να τη χαρακτηρίσουμε ως μερικότερη έννοια, η οποία περιγράφει συγκεκριμένες δραστηριότητες και επιτελέσεις εργασιών.

Εκτός από τον γενικό ορισμό της, υπάρχουν συμπληρωματικές διακρίσεις, οι οποίες παραπέμπουν σε διαφορετικά είδη και επιμέρους ορισμούς: κοινωνικές δεξιότητες, οριζόντιες δεξιότητες ή δεξιότητες ζωής. Όλες οι παραπάνω έννοιες παραπέμπουν σε γενικότερες και ευρύτερες «ικανότητες» και λιγότερο σε μερικές «δεξιότητες» επίτευξης συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και διακριτών εργασιών.

Στην παρούσα φάση και στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μεθοδολογίας, πρέπει να καταστεί σαφές ότι θα μας απασχολήσει η έννοια της δεξιότητας με τη μερική της σημασία, ως ικανότητας επίτευξης ενός συγκεκριμένου έργου ή επίλυσης ενός συγκεκριμένου προβλήματος. Στην προσπάθειά μας να είμαστε σαφείς και ακριβείς στις περιγραφές μας και εδώ, όπως και στην περίπτωση των «γνώσεων», θα επιδιώξουμε να χρησιμοποιήσουμε καθιερωμένες κωδικοποιήσεις δεξιοτήτων, οι οποίες θα μας επιτρέπουν να χαρτογραφούμε τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για κάθε ΕΕΛ.

Από αυτή την άποψη, προτείνουμε τη χρήση καθιερωμένων ευρετηρίων δεξιοτήτων και επαγγελμάτων, όπως αυτό της Ευρωπαϊκής Ταξινόμησης Ικανοτήτων, Δεξιοτήτων και Επαγγελμάτων (ESCO). Το ESCO ταξινομεί πλήθος επαγγελμάτων με συγκεκριμένη κωδικοποίηση, στην οποία συμπεριλαμβάνονται και συγγενείς ονομασίες κάθε ταξινομούμενης επαγγελματικής δραστηριότητας. Η αναζήτηση του εγγύτερου ή των εγγύτερα νοηματικά επαγγελμάτων σε σχέση με το Ε.Π. που μελετάμε αποτελεί το πρώτο βήμα. Αυτό σημαίνει ότι είναι πιθανόν να χρειαστεί η χρήση πολλών εναλλακτικών ονομασιών, προκειμένου να προσεγγίσουμε νοηματικά το ζητούμενο. Έτσι, για παράδειγμα, στο Ε.Π. Οροφοκόμος – Καμαριέρης/α παρατηρείται ότι ο τίτλος του επαγγέλματος, ταξινομείται από το ESCO μόνο με την ονομασία «καμαριέρης/α». Ο τίτλος «καμαριέρης/καμαριέρα» εντάσσεται στον κωδικό 9112 («καθαριστές και βοηθοί γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων»).

Επιλέγοντας την ονομασία «καμαριέρης/καμαριέρα», αποκτάμε πρόσβαση σε κατάλογο δεξιοτήτων/ικανοτήτων που ανταποκρίνονται στις λειτουργίες του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Το ESCO δεν κάνει σαφή διάκριση ανάμεσα σε δεξιότητες και ικανότητες. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, ταξινομούνται διακριτές δεξιότητες και όχι ικανότητες. Όπως και στην περίπτωση των γνώσεων, έτσι κι εδώ, το βασικό κριτήριο επιλογής των καταλληλότερων δεξιοτήτων σε σχέση με μια συγκεκριμένη

ΕΕΛ, είναι τα ανάλογα ΚΕΑ και τα επιμέρους στοιχεία του ΕυΕ.

Στο παράδειγμα του οροφκόμου («καμαριέρης/καμαριέρα»), λειτουργώντας με τον παραπάνω τρόπο, καταλήγουμε στην επιλογή των παρακάτω δεξιοτήτων, αναφορικά με την ΕΕΛ «Καθαρίζει το χώρο ευθύνης του/της στο τουριστικό κατάλυμα»:

- Καθαρισμός γυάλινων επιφανειών.
- Καθαρισμός δαπέδων κτιρίων.
- Καθαρισμός επίπλων.
- Διαχείριση ιματισμού.
- Καθαριότητα των εγκαταστάσεων υγιεινής.
- Χειρισμός χημικών καθαριστικών προϊόντων.
- Εφαρμογή κανόνων επαγγελματικής δεοντολογίας και συμπεριφοράς.

Και στην περίπτωση των δεξιοτήτων, όπως και σε αυτή των γνώσεων που ήδη είδαμε, είναι πιθανόν να αναγκαστούμε να καταφύγουμε σε πρωτογενείς διατυπώσεις δεξιοτήτων οι οποίες δεν έχουν ακόμη συμπεριληφθεί σε καθιερωμένες κωδικοποιήσεις, όπως αυτή του ESCO. Η διατύπωσή τους με σαφήνεια και απλότητα, σε αυτή την περίπτωση, θα επιτρέψει την κάλυψη των πιθανών κενών που εντοπίσαμε. Ωστόσο, είναι σαφές ότι πρέπει να αποφευχθούν επαναλήψεις δεξιοτήτων με απλώς διαφορετική διατύπωση ή ακόμη επικαλύψεις μεταξύ δεξιοτήτων, καθιστώντας αυτές μη διακριτές μεταξύ τους.

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας, αυτοματισμών και ψηφιοποίησης, απαιτεί όλο και περισσότερο την απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων εκ μέρους των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών κατάρτισης επιχειρείται η διαμόρφωση ενός ενιαίου συστήματος περιγραφής, αποτύπωσης και αξιολόγησης των ψηφιακών δεξιοτήτων, το οποίο όμως βρίσκεται ακόμη υπό διαμόρφωση.

Οι δύο κύριες Ευρωπαϊκές Συστάσεις του 2006 και του 2008, οι οποίες αναφέρονται στην χαρτογράφηση και αποτύπωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, συμπεριλαμβάνουν επίσης τη διάσταση του ψηφιακού εγγραμματισμού και έχουν συντελέσει στην παραγωγή ενός πρώτου συστήματος αποτύπωσης: το DigComp (Digital Competence Framework for Citizens), το οποίο βρίσκεται ήδη στη δεύτερη τροποποίησή του (Version 0.2). Παράλληλα, το ευρωπαϊκό ευρετήριο δεξιοτήτων υιοθετεί μια ανάλογη κατηγοριοποίηση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο της παρούσας μεθοδολογίας, προτιμήσαμε να επιλέξουμε, τη σαφώς φιλικότερη στο χρήστη κατηγοριοποίηση, η οποία υιοθετείται από το EUROPASS.

Στον πίνακα που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι πέντε τομείς/κατηγορίες των ψηφιακών δεξιοτήτων (επεξεργασία δεδομένων, παραγωγή περιεχομένου, επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων και ασφάλεια), κατανεμημένες σε τρία διακριτά επίπεδα χρήστη (βασικός, ανεξάρτητος, έμπειρος). Για κάθε επιμέρους κατηγορία/τομέα δίνεται αναλυτική περιγραφή των επιμέρους δεξιοτήτων, υπό τον τύπο κριτηρίων αυτοαξιολόγησης.

Πίνακας 7: Επίπεδα περιγραφής Ψηφιακών Δεξιοτήτων κατά EUROPASS

Επίπεδα περιγραφής ψηφιακών δεξιοτήτων κατά EUROPASS	
ΕΠΙΠΕΔΑ ΧΡΗΣΤΗ	ΤΟΜΕΙΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
ΒΑΣΙΚΟΣ ΧΡΗΣΤΗΣ	<p>Επεξεργασία δεδομένων: Μπορώ να ψάξω για πληροφορίες στο διαδίκτυο χρησιμοποιώντας μια μηχανή αναζήτησης. Ξέρω ότι οι διαθέσιμες πληροφορίες στο διαδίκτυο δεν είναι πάντα αξιόπιστες. Μπορώ να σώνω ή να αποθηκεύω αρχεία ή περιεχόμενο (κείμενο, εικόνες, μουσική, βίντεο, ιστοσελίδες, κλπ.) και να τα ξαναβρώ εφόσον είναι σωσμένα ή αποθηκευμένα.</p>
	<p>Δημιουργία περιεχομένου: Μπορώ να δημιουργήσω απλό ψηφιακό περιεχόμενο (κείμενα, πίνακες, εικόνες ή αρχεία ήχου, κλπ.) σε τουλάχιστον μία μορφή, με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων. Μπορώ να κάνω τις βασικές αλλαγές στο περιεχόμενο που δημιουργήθηκε από άλλους. Ξέρω ότι το περιεχόμενο μπορεί να προστατεύεται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας. Μπορώ να εφαρμόσω και να επεξεργαστώ τις λειτουργίες και τις βασικές παραμέτρους του λογισμικού και των εφαρμογών που χρησιμοποιώ (π.χ. αλλαγή των προεπιλεγμένων ρυθμίσεων).</p>
	<p>Επικοινωνία: Μπορώ να επικοινωνήσω με άλλους με κινητό, VoIP ή τηλεφωνία μέσω διαδικτύου (Skype, κλπ.) e-mail ή online chat - χρησιμοποιώντας βασικά χαρακτηριστικά (τηλεφωνητή, SMS, αποστολή και λήψη e-mail, ανταλλαγή κειμένων, κλπ.). Μπορώ να μοιραστώ αρχεία ή περιεχόμενο με τη χρήση απλών εργαλείων. Ξέρω να αξιοποιώ τις ψηφιακές τεχνολογίες ή αλληλεπίδραση με υπηρεσίες (υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, τράπεζες, νοσοκομεία, κλπ.). Γνωρίζω τις ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης και τα online εργαλεία συνεργασίας. Γνωρίζω ότι με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων, ορισμένοι κανόνες επικοινωνίας πρέπει να τηρούνται (π.χ. όταν δημοσιεύω ένα σχόλιο ή μοιράζομαι προσωπικές πληροφορίες).</p>
	<p>Επίλυση προβλημάτων: Μπορώ να βρω τεχνική υποστήριξη και βοήθεια όταν παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα ή όταν χρησιμοποιώ μια νέα συσκευή, ένα νέο πρόγραμμα ή μια νέα εφαρμογή. Ξέρω πώς να λύνω τα προβλήματα ρουτίνας (π.χ. να κλείσω ένα πρόγραμμα, να κάνω επανεκκίνηση του υπολογιστή, να εγκαταστήσω ξανά ή να ενημερώσω ένα πρόγραμμα, να ελέγξω μια σύνδεση στο Internet). Ξέρω ότι τα ψηφιακά εργαλεία μπορούν να με βοηθήσουν να λύσω κάποια προβλήματα. Γνωρίζω, επίσης, ότι έχουν τα όριά τους. Όταν αντιμετωπίζω ένα τεχνολογικό ή μη τεχνολογικό πρόβλημα, χρησιμοποιώ τα ψηφιακά εργαλεία που ξέρω για να το λύσω. Ξέρω ότι πρέπει να εκσυγχρονίζω τακτικά τις ψηφιακές μου δεξιότητες.</p>
	<p>Ασφάλεια: Μπορώ να πάρω απλά μέτρα για να προστατεύσω τις συσκευές μου (π.χ. χρησιμοποιώντας anti-virus ή κωδικούς πρόσβασης). Ξέρω ότι οι πληροφορίες στο διαδίκτυο δεν είναι πάντα αξιόπιστες. Ξέρω ότι η ψηφιακή μου ταυτότητα (όνομα χρήστη και κωδικός πρόσβασης) μπορεί να κλαπούν. Ξέρω ότι δεν πρέπει να αποκαλύψω προσωπικές πληροφορίες σε απευθείας σύνδεση. Ξέρω ότι η υπερβολική χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών μπορεί να επηρεάσει την υγεία μου. Παίρνω απλά μέτρα για την εξοικονόμηση ενέργειας.</p>

ΕΠΙΠΕΔΑ ΧΡΗΣΤΗ	ΤΟΜΕΙΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΧΡΗΣΤΗΣ	<p>Επεξεργασία δεδομένων: Μπορώ να χρησιμοποιήσω διάφορες μηχανές αναζήτησης για να βρω πληροφορίες. Μπορώ να εφαρμόσω φίλτρα στην αναζήτησή μου (π.χ. αναζήτηση μόνο εικόνων, βίντεο, χάρτες). Μπορώ να συγκρίνω διαφορετικές πηγές για να εκτιμήσω την αξιοπιστία των πληροφοριών που βρίσκω. Ταξινομώ τις πληροφορίες μεθοδικά χρησιμοποιώντας αρχεία και φακέλους για να τις βρίσκω εύκολα. Δημιουργώ αντίγραφα ασφαλείας των πληροφοριών ή αρχείων που έχω σώσει.</p>
	<p>Δημιουργία περιεχομένου: Μπορώ να παράγω σύνθετο ψηφιακό περιεχόμενο σε διάφορες μορφές (κείμενα, πίνακες, εικόνες ή αρχεία ήχου, κ.λπ.). Χρησιμοποιώ εργαλεία ή ειδικά λογισμικά για να δημιουργήσω μια ιστοσελίδα ή blog, με τη χρήση πρότυπων μοντέλων (WordPress, κλπ.). Μπορώ να εφαρμόσω τη βασική μορφοποίηση (εισαγωγή υποσημείωσης, διάγραμμα, πίνακα, κ.λπ.) περιεχομένου δημιουργημένο από εμένα ή κάποιον άλλο. Ξέρω πώς να αναφέρω και να επαναχρησιμοποιώ περιεχόμενο προστατευμένο από πνευματικά δικαιώματα. Γνωρίζω τα βασικά μιας γλώσσας προγραμματισμού.</p>
	<p>Επικοινωνία: Μπορώ να χρησιμοποιήσω κάποιες περίπλοκες λειτουργίες των διαφόρων εργαλείων επικοινωνίας (χρήση VoIP και κοινή χρήση αρχείων, κ.λπ.). Μπορώ να χρησιμοποιήσω τα εργαλεία συνεργασίας και να παρεμβαίνω π.χ. σε κοινόχρηστα έγγραφα ή αρχεία δημιουργημένα από τρίτον τρίτους. Μπορώ να χρησιμοποιήσω κάποια χαρακτηριστικά των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (π.χ. δημόσιες υπηρεσίες, e-banking, online αγορές). Μεταδίδω ή μοιράζομαι τη γνώση διαδικτυακά με τους άλλους ανθρώπους (χρησιμοποιώντας εργαλεία κοινωνικής δικτύωσης και online κοινότητες, κλπ.). Γνωρίζω και εφαρμόζω τον Κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο Διαδίκτυο («netiquette»).</p>
	<p>Επίλυση προβλημάτων: Μπορώ να λύσω τα περισσότερα από συχνά προβλήματα που συνδέονται με τη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών. Μπορώ να χρησιμοποιήσω ψηφιακές τεχνολογίες για την επίλυση μη-τεχνικών προβλημάτων. Μπορώ να επιλέξω ένα ψηφιακό εργαλείο βάσει των αναγκών μου και να αξιολογήσω την αποτελεσματικότητά του. Μπορώ να λύσω τεχνολογικά προβλήματα που αντιμετωπίζω διερευνώντας τις παραμέτρους και τις επιλογές των προγραμμάτων και των εργαλείων. Εκσυγχρονίζω τακτικά τις ψηφιακές μου δεξιότητες. Γνωρίζω τους περιορισμούς μου και επιδιώκω να καλύψω τα κενά μου.</p>
	<p>Ασφάλεια: Έχω εγκαταστήσει προγράμματα στην συσκευή (εξ) που χρησιμοποιώ για πρόσβαση στο διαδίκτυο (π.χ. anti-virus ή firewall). Τρέχω και ενημερώνω τακτικά αυτά τα προγράμματα. Χρησιμοποιώ διαφορετικούς κωδικούς πρόσβασης σε εξοπλισμό, ψηφιακές συσκευές και υπηρεσίες και τους αλλάζω περιοδικά. Μπορώ να εντοπίσω ιστοσελίδες ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για δόλιους σκοπούς (απάτη). Ξέρω να αναγνωρίζω ένα e-mail εξαπάτησης (phishing). Μπορώ να διαμορφώσω την ψηφιακή μου ταυτότητα online και να παρακολουθώ το ψηφιακή μου αποτύπωμα. Γνωρίζω τους κινδύνους για την υγεία σχετικά με τη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών (πχ. εργονομία, εξάρτηση). Συνειδητοποιώ τη θετική και αρνητική επίδραση της τεχνολογίας στο περιβάλλον.</p>

ΕΠΙΠΕΔΑ ΧΡΗΣΤΗ	ΤΟΜΕΙΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
ΕΜΠΕΙΡΟΣ ΧΡΗΣΤΗΣ	<p>Επεξεργασία δεδομένων: Μπορώ να χρησιμοποιήσω σύνθετες μεθόδους αναζήτησης (π.χ. χρησιμοποιώντας τους τελεστές αναζήτησης) για να βρω αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με το Διαδίκτυο. Μπορώ να χρησιμοποιήσω ροές Web (π.χ. RSS για να ενημερωθώ για θέματα που με ενδιαφέρουν. Μπορώ να αξιολογήσω την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των πληροφοριών, χρησιμοποιώντας μια σειρά από κριτήρια. Ενημερώνομαι σχετικά με τις τεχνολογικές εξελίξεις στον τομέα της έρευνας, αποθήκευσης και πρόσβασης στις πληροφορίες. Μπορώ να αποθηκεύσω τις πληροφορίες που βρέθηκαν στο διαδίκτυο σε διάφορες μορφές. Μπορώ να χρησιμοποιήσω τις υπηρεσίες cloud από ιστοσελίδες που φιλοξενούν αρχεία.</p>
	<p>Δημιουργία περιεχομένου: Μπορώ να παράγω ή να τροποποιήσω σύνθετο περιεχόμενο πολυμέσων σε διαφορετικές μορφές, χρησιμοποιώντας διάφορες πλατφόρμες, εργαλεία και περιβάλλοντα. Μπορώ να δημιουργήσω μια ιστοσελίδα χρησιμοποιώντας μια γλώσσα προγραμματισμού. Μπορώ να χρησιμοποιήσω προηγμένες λειτουργίες από διάφορα εργαλεία (συγχώνευση e-mail, συγχώνευση εγγράφων από διαφορετικές μορφές, φόρμουλες και μακροεντολές, κλπ.). Ξέρω πώς να εφαρμόσω άδειες χρήσης και τα πνευματικά δικαιώματα. Χρησιμοποιώ διάφορες γλώσσες προγραμματισμού. Ξέρω να σχεδιάσω, να δημιουργήσω και να τροποποιήσω βάσεις δεδομένων με την βοήθεια των αντίστοιχων εργαλείων.</p>
	<p>Επικοινωνία: Χρησιμοποιώ ενεργά ένα ευρύ φάσμα εργαλείων επικοινωνίας (e-mail, online chat, SMS, Instant Messaging, ιστολογία, μικρό-ιστολογία, κοινωνικά δίκτυα) για να επικοινωνώ στο διαδίκτυο. Μπορώ να δημιουργήσω και να διαχειριστώ περιεχόμενο, χρησιμοποιώντας εργαλεία συνεργασίας (π.χ. Ηλεκτρονικά ημερολόγια, συστήματα διαχείρισης έργων, διόρθωση σε απευθείας σύνδεση, φύλλα εργασίας online). Συμμετέχω ενεργά σε διαδικτυακούς χώρους και χρησιμοποιώ διάφορες υπηρεσίες (δημόσιες υπηρεσίες, e-banking, online αγορές, κ.λπ.). Χρησιμοποιώ τις προηγμένες λειτουργίες των εργαλείων επικοινωνίας (τηλεδιάσκεψης, ανταλλαγής δεδομένων, κοινή χρήση εφαρμογών, κλπ.).</p>
	<p>Επίλυση προβλημάτων: Μπορώ να λύσω σχεδόν όλα τα πρόβλημα που αντιμετωπίζω όταν χρησιμοποιώ τις ψηφιακές τεχνολογίες. Μπορώ να επιλέξω το εργαλείο, τη συσκευή, την εφαρμογή, το λογισμικό ή την υπηρεσία που ταιριάζει καλύτερα για να λύσω ένα (μη-τεχνικό) πρόβλημα. Ενημερώνομαι για τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις. Κατανοώ πώς λειτουργούν τα νέα εργαλεία. Εκσυγχρονίζω τακτικά τις ψηφιακές μου δεξιότητες.</p>
	<p>Ασφάλεια: Ελέγχω τακτικά τη διαμόρφωση και τα συστήματα ασφαλείας των συσκευών ή/και των εφαρμογών που χρησιμοποιώ. Ξέρω πώς να αντιδράσω εάν ο υπολογιστής μου έχει μολυνθεί από έναν ιό. Μπορώ να διαμορφώσω ή να τροποποιήσω τον τοίχο προστασίας και τους παραμέτρους ασφαλείας των ψηφιακών συσκευών μου. Μπορώ να κρυπτογραφήσω μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή αρχεία. Μπορώ να φιλτράρω την ανεπιθύμητη αλληλογραφία (spam). Κάνω λογική χρήση των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας, προκειμένου να αποφευχθούν προβλήματα υγείας (σωματικής ή ψυχολογικής). Έχω ενημερωθεί σχετικά με τον αντίκτυπο των ψηφιακών τεχνολογιών στην καθημερινή ζωή, στην online κατανάλωση και το περιβάλλον.</p>

Στο πλαίσιο της μελέτης ενός επαγγελματικού περιγράμματος, το σύνολο των αναγκαιών ψηφιακών δεξιοτήτων μπορεί να αποτυπωθεί σε έναν πίνακα διπλής εισόδου όπως αυτός που ακολουθεί, επισημαίνοντας με ένα Χ, το ελάχιστο απαιτούμενο επίπεδο χρήστη ανά κατηγορία ψηφιακής δεξιότητας. Το κατάλληλο επίπεδο προσδιορίζεται, έχοντας κατά νου τις ελάχιστες απαιτήσεις ψηφιακού εγγραμματοσμού που επιβάλλει το σύνολο των Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός					
Ανεξάρτητος					
Έμπειρος					

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Στην ελληνική γλώσσα, ο όρος *ικανότητα* χρησιμοποιείται για να αποδώσει τόσο τον αγγλικό όρο *ability*, όσο και τον όρο *competence*. Η ΚΥΑ 110998 με τον όρο «ικανότητες» ορίζει τη δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων, δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της εργασίας του αλλά και να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα. Αν αντιπαραβάλουμε αυτόν τον ορισμό με τον προτεινόμενο από το CEDEFOP (2017), διαπιστώνουμε ότι με το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, υιοθετείται περισσότερο η εκδοχή της *ικανότητας* ως *competence*. Πράγματι, ο προτεινόμενος ορισμός προβλέπει την «ικανότητα κατάλληλης εφαρμογής μαθησιακών αποτελεσμάτων σε ένα ορισμένο περιβάλλον (εκπαίδευση, κατάρτιση, εργασία, επαγγελματική ανάπτυξη)».

Πρακτικά, αυτό σημαίνει, ότι οι ικανότητες πρέπει να διατυπωθούν σε ένα επίπεδο μεγαλύτερης γενίκευσης που να συμπεριλαμβάνει τις επιμέρους δεξιότητες, να προσδιορίζει στοιχεία του περιβάλλοντος όπου επιτελείται η ΕΕΛ, καθώς και στοιχεία που να παραπέμπουν στην αποτελεσματική επιτέλεση της λειτουργίας από τον εργαζόμενο με βάση κανονισμούς, μεθόδους και νόρμες.

Στην παρούσα κατάσταση της συζήτησης του ζητήματος, τόσο σε επιστημονικό,

όσο και πολιτικό επίπεδο, επιχειρείται η εισαγωγή περιγραφικών δεικτών που να περιορίζουν το εύρος των περιγραφών των ικανοτήτων, με βάση συγκεκριμένα παρατηρήσιμα κριτήρια.

Η Σύσταση 2008/C 111/01/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Απριλίου 2008 σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση, πρότεινε έναν λειτουργικό ορισμό περιγραφής των ικανοτήτων, ορίζοντας τες ως: «την αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών δυνατοτήτων σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδής και στην επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη».

Με βάση τον παραπάνω ορισμό, στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες, αξιολογείται σε σχέση με δύο κριτήρια:

- την υπευθυνότητα την οποία ο εργαζόμενος καλείται να επιδείξει κατά την άσκηση των επαγγελματικών λειτουργιών,
- την αυτονομία, την οποία ο εργαζόμενος εμφανίζεται να διαθέτει στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών του λειτουργιών.

Ανάλογη μεθοδολογική κατεύθυνση ακολουθήθηκε και από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Ε.Π.) κατά τη διαμόρφωση και του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3879/2010 και του Νόμου 4115/2013, σε αντιστοίχιση με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Και εδώ η περιγραφή των δύο αυτών παραμέτρων δεν είναι αυθαίρετη, αλλά ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες περιγραφές, ανά επίπεδο προσόντων. Με τις σειρές τους, οι περιγραφές διαμορφώνουν τη συγκεκριμένη διατύπωση της επαγγελματικής ικανότητας ανά επίπεδο.

Στον πίνακα που ακολουθεί αυτές αναφέρονται αναλυτικά.

Πίνακας 8: Διατύπωση Ικανοτήτων – Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων

ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΘΝΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ
ΕΠΙΠΕΔΟ 1	Μπορεί να επιτελέσει απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες εφαρμόζοντας βασικές γνώσεις και δεξιότητες υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο.
ΕΠΙΠΕΔΟ 2	Μπορεί να επιτελέσει εργασίες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής υπό περιορισμένη επίβλεψη ή/και με κάποια αυτονομία σε δομημένο πλαίσιο.
ΕΠΙΠΕΔΟ 3	Μπορεί να επιτελέσει αυτόνομα εργασίες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής. Έχει τη δυνατότητα να προσαρμόζει τη συμπεριφορά του ανάλογα με τις ανάγκες επίλυσης προβλημάτων. Παίρνει πρωτοβουλίες σε καθορισμένα πεδία εργασίας ή σπουδής και εποπτεύεται σε περιπτώσεις ανάγκης εφαρμογής διαδικασιών ελέγχου ποιότητας.
ΕΠΙΠΕΔΟ 4	Μπορεί να επιτελέσει αυτόνομα ποιοτικά και ποσοτικά εργασίες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής που απαιτεί επαγγελματική επάρκεια. Έχει τη δυνατότητα να επιβλέπει την ποιότητα και ποσότητα της εργασίας άλλων ατόμων με υπευθυνότητα και αυτονομία. Επιδεικνύει αυξημένο επίπεδο βασικών ικανοτήτων που μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης
ΕΠΙΠΕΔΟ 5	Μπορεί να διαχειρίζεται και να επιβλέπει στο πλαίσιο συγκεκριμένης εργασίας ή διαδικασίας μάθησης, όπου μπορεί να συμβαίνουν και απρόβλεπτες αλλαγές. Μπορεί να αναθεωρεί και να αναπτύσσει τόσο την προσωπική του απόδοση όσο και άλλων ατόμων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 6	Μπορεί να διαχειρίζεται σύνθετες τεχνικές ή επαγγελματικές δραστηριότητες ή σχέδια εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής. Αναλαμβάνει την ευθύνη για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 7	Μπορεί να διαχειρίζεται και να μετασχηματίζει περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις. Αναλαμβάνει την ευθύνη για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων.
ΕΠΙΠΕΔΟ 8	Επιδεικνύει ουσιαστικό κύρος, καινοτομία, αυτονομία, επιστημονική και επαγγελματική ακεραιότητα και σταθερή προσήλωση στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας.

Σε ό,τι αφορά την καταγραφή των ικανοτήτων εντός του επαγγελματικού περιγράμματος, όπως έχει ήδη αναφερθεί για τις γνώσεις και τις δεξιότητες, αυτή συμβαίνει στο επίπεδο των Επιμέρους Επαγγελματικών Λειτουργιών. Κατά συνέπεια, ο ενδεικνύμενος τρόπος περιγραφής των ικανοτήτων της κάθε ΕΕΛ, προκύπτει από την απλή αντιστοίχισή της με τις περιγραφές ικανοτήτων ως προς την αυτονομία και την υπευθυνότητα που ανταποκρίνονται στο κατάλληλο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι αν το επίπεδο περιγραφής των ικανοτήτων κάθε Επιμέρους Επαγγελματικής Λειτουργίας ανταποκρίνεται σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, (στο επίπεδο 4 για το παράδειγμα του οροφοκόμμου), τότε αρκεί, η απλή αναφορά του με τη διατύπωση «ικανότητες επιπέδου 4 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς των βασικών ικανοτήτων, έχει εισαχθεί με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της διά βίου μάθησης (2006/962/ΕΚ) και αναθεωρήθηκε με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 22ας Μαΐου 2018 (2018/С 189/01). Η συμπερίληψη στα επαγγελματικά περιγράμματα του πλαισίου αναφοράς των βασικών ικανοτήτων, κοινών σε κάθε πολίτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνιστά διαρκή υπόμνηση των ικανοτήτων-κλειδιών που είναι προϋπόθεση κάθε επαγγελματικής γνώσης, δεξιότητας ή ικανότητας.

Στην εν λόγω σύσταση προσδιορίζονται τα εξής:

«Οι ικανότητες ορίζονται ως ένας συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, όπου: α) οι γνώσεις συνίστανται στα ήδη εδραιωμένα γεγονότα και αριθμητικά στοιχεία, έννοιες, ιδέες και θεωρίες που υποστηρίζουν την κατανόηση ενός συγκεκριμένου τομέα ή αντικειμένου· β) οι δεξιότητες ορίζονται ως η ικανότητα και η δυνατότητα εκτέλεσης διαδικασιών και αξιοποίησης των υφιστάμενων γνώσεων για την επίτευξη αποτελεσμάτων· γ) οι στάσεις αντιστοιχούν στην προδιάθεση και τις νοοτροπίες δράσης ή αντίδρασης απέναντι σε ιδέες, άτομα ή καταστάσεις.

Οι βασικές ικανότητες είναι εκείνες τις οποίες χρειάζονται όλοι για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη, έναν βιώσιμο τρόπο διαβίωσης, την επιτυχή ζωή σε ειρηνικές κοινωνίες, τη διαχείριση της ζωής με συναίσθηση του υγιεινού τρόπου ζωής και την ενεργό συμμετοχή στα κοινά.

Αναπτύσσονται με μια προοπτική διά βίου μάθησης, από την προσχολική ηλικία μέχρι την ενήλικη ζωή, και μέσω τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης σε όλα τα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων της οικογένειας, του σχολείου, του χώρου εργα-

σίας, της γειτονιάς και άλλων κοινοτήτων. Οι βασικές ικανότητες θεωρούνται όλες εξίσου σημαντικές και μπορούν να εφαρμοστούν σε πολλά διαφορετικά πλαίσια και σε πολλούς συνδυασμούς. Πολλές από τις ικανότητες αυτές επικαλύπτονται και συνδέονται: πτυχές που είναι ουσιαστικές για έναν τομέα υποστηρίζουν ικανότητες σε άλλο τομέα. Δεξιότητες όπως η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων, η ομαδική εργασία, οι δεξιότητες επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης, οι αναλυτικές δεξιότητες, η δημιουργικότητα και οι διαπολιτισμικές δεξιότητες είναι ενσωματωμένες σε όλο το φάσμα των βασικών δεξιοτήτων.

Το Πλαίσιο Αναφοράς ορίζει οκτώ βασικές ικανότητες:

1. ικανότητα γραμματισμού,
2. πολυγλωσσική ικανότητα,
3. μαθηματική ικανότητα και ικανότητα στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική,
4. ψηφιακή ικανότητα,
5. προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότητα,
6. ικανότητα του πολίτη,
7. ικανότητα του επιχειρείν,
8. ικανότητα πολιτιστικής επίγνωσης και έκφρασης.

1. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Ο γραμματισμός είναι η ικανότητα προσδιορισμού, κατανόησης, έκφρασης, δημιουργίας και ερμηνείας εννοιών, αισθημάτων, γεγονότων και απόψεων τόσο σε προφορική όσο και σε γραπτή μορφή, με χρήση οπτικών, ηχητικών/ακουστικών και ψηφιακών υλικών σε όλους τους επιστημονικούς κλάδους και τα πλαίσια. Υποδηλώνει την ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας και επαφής με τους άλλους, με κατάλληλο και δημιουργικό τρόπο.

Η ανάπτυξη του γραμματισμού αποτελεί τη βάση για περαιτέρω μάθηση και περαιτέρω γλωσσική αλληλεπίδραση. Ανάλογα με το πλαίσιο, η ικανότητα γραμματισμού μπορεί να αναπτυχθεί στη μητρική γλώσσα, τη γλώσσα του σχολείου ή/και την επίσημη γλώσσα μιας χώρας ή περιοχής. Βασικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που σχετίζονται με αυτή την ικανότητα.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η ικανότητα αυτή εμπεριέχει τη γνώση της ανάγνωσης και της γραφής καθώς και την καλή κατανόηση των γραπτών πληροφοριών και, ως εκ τούτου, προϋποθέτει ότι το άτομο έχει γνώση του βασικού λεξιλογίου, της λειτουργικής γραμματικής και των λειτουργιών της γλώσσας. Περιλαμβάνει τη γνώση των βασικών τύπων λεκτικής αλληλεπίδρασης, ενός φάσματος λογοτεχνικών και μη λογοτεχνικών κειμένων καθώς και των βασικών χαρακτηριστικών των διαφορετικών υφολογικών σχημάτων και επιπέδων της γλώσσας.

Τα άτομα θα πρέπει να έχουν τις δεξιότητες να επικοινωνούν προφορικά και γραπτά σε διάφορες καταστάσεις και να παρακολουθούν και να προσαρμόζουν την επικοινωνία τους στις απαιτήσεις της κατάστασης. Η ικανότητα αυτή περιλαμβάνει επίσης την ικανότητα αναγνώρισης και χρήσης διαφορετικών πηγών, έρευνας, συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών, χρήσης βοηθημάτων καθώς και της προφορικής και γραπτής διατύπωσης και έκφρασης επιχειρημάτων με πειστικό τρόπο ανάλογα με το συγκείμενο. Περιλαμβάνει την κριτική σκέψη και ικανότητα των ατόμων να εκτιμήσουν και να εργαστούν με πληροφορίες.

Μια θετική στάση ως προς τον γραμματισμό συνεπάγεται τη διάθεση για κριτικό και εποικοδομητικό διάλογο, την εκτίμηση αισθητικών ιδιοτήτων καθώς και το ενδιαφέρον για αλληλεπίδραση με άλλους. Αυτό προϋποθέτει τη συνειδητοποίηση του αντίκτυπου της γλώσσας σε τρίτους και την ανάγκη κατανόησης και χρήσης της γλώσσας με θετικό και κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο.

2. ΠΟΛΥΓΛΩΣΣΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ¹⁵

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανότητα αυτή ορίζεται ως η κατάλληλη και αποτελεσματική ικανότητα χρήσης διαφορετικών γλωσσών με σκοπό την επικοινωνία. Υπό ευρεία έννοια, περιλαμβάνει τις ίδιες βασικές διαστάσεις δεξιοτήτων με αυτές του γραμματισμού: βασίζεται στην ικανότητα κατανόησης, έκφρασης και ερμηνείας εννοιών, σκέψεων, συναισθημάτων, γεγονότων και απόψεων τόσο σε προφορική όσο και σε γραπτή μορφή (ακρόαση, ομιλία, ανάγνωση και γραφή) σε ένα κατάλληλο φάσμα κοινωνικών και πολιτιστικών

¹⁵ Ενώ το Συμβούλιο της Ευρώπης χρησιμοποιεί τον όρο «*plurilingualism*» (γλωσσικός πλουραλισμός) για να αναφερθεί στην ικανότητα των ατόμων να χρησιμοποιούν περισσότερες γλώσσες, στα επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης χρησιμοποιείται ο όρος «*multilingualism*» (πολυγλωσσία) για να περιγραφούν τόσο οι ικανότητες του ατόμου όσο και οι κοινωνικές καταστάσεις. Αυτό οφείλεται εν μέρει στη δυσκολία να υπάρξει διάκριση μεταξύ των όρων «*plurilingual*» και «*multilingual*» σε άλλες γλώσσες πλην της αγγλικής και της γαλλικής.

περιβαλλόντων σύμφωνα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες καθενός. Οι γλωσσικές ικανότητες ενσωματώνουν μια ιστορική διάσταση και διαπολιτισμικές ικανότητες. Βασίζονται στην ικανότητα διαμεσολάβησης μεταξύ των διαφόρων γλωσσών και των μέσων ενημέρωσης, όπως περιγράφονται στο Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς. Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να περιλαμβάνει τη διατήρηση και την περαιτέρω ανάπτυξη των ικανοτήτων μητρικής γλώσσας καθώς και την απόκτηση μιας επίσημης(-ων) γλώσσας(-ών) μιας χώρας.¹⁶

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η εν λόγω ικανότητα απαιτεί τη γνώση του λεξιλογίου και της λειτουργικής γραμματικής διαφορετικών γλωσσών και τη γνώση των βασικών τύπων λεκτικής αλληλεπίδρασης και υφολογικών επιπέδων της γλώσσας. Ιδιαίτερη σημασία έχει η γνώση των κοινωνικών συμβάσεων, όπως και της πολιτισμικής διάστασης και της ποικιλότητας των γλωσσών.

Οι βασικές δεξιότητες για την εν λόγω ικανότητα συνίστανται στην ικανότητα κατανόησης προφορικών μηνυμάτων, έναρξης, συνέχισης και ολοκλήρωσης συνομιλιών και ανάγνωσης, κατανόησης και σύνταξης κειμένων, με διαφορετικά επίπεδα επάρκειας σε διαφορετικές γλώσσες, ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου. Τα άτομα θα πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν τα εργαλεία κατάλληλα και να μαθαίνουν γλώσσες τυπικά, μη τυπικά και ατύπως σε όλη τη διάρκεια της ζωής.

Μια σχετική θετική στάση συνεπάγεται την αναγνώριση της πολιτισμικής πολυμορφίας καθώς και το ενδιαφέρον και την περιέργεια για διάφορες γλώσσες και για τη διαπολιτισμική επικοινωνία. Περιλαμβάνει επίσης το σεβασμό των προσωπικών γλωσσικών χαρακτηριστικών κάθε ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του σεβασμού της μητρικής γλώσσας ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες ή/και προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και της εκτίμησης για την επίσημη (-ες) γλώσσα (-ες) της χώρας ως κοινού πλαισίου για συνεργασία.

16 Περιλαμβάνεται επίσης η εκμάθηση κλασικών γλωσσών όπως τα αρχαία ελληνικά και τα λατινικά. Από τις κλασικές γλώσσες εκπηγάζει πληθώρα σύγχρονων γλωσσών και, ως εκ τούτου, μπορούν εν γένει να διευκολύνουν την εκμάθηση γλωσσών.

3. ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ, ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗΧΑΝΙΚΗ

ΟΡΙΣΜΟΣ

- A. Η μαθηματική ικανότητα είναι η ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής μαθηματικής σκέψης και αντίληψης για την επίλυση ενός φάσματος προβλημάτων σε καθημερινές καταστάσεις. Προκειμένου να επιτευχθεί η οικοδόμηση στέρεας βάσης στη λειτουργική γνώση της αριθμητικής, πρέπει να δίδεται έμφαση τόσο στη διαδικασία και τη δραστηριότητα όσο και στη γνώση. Η μαθηματική ικανότητα εμπεριέχει, σε διάφορους βαθμούς, την ικανότητα και την επιθυμία χρήσης μαθηματικών τρόπων σκέψης και παρουσίασης (μαθηματικοί τύποι, μοντέλα, κατασκευές, γραφικές παραστάσεις, διαγράμματα).
- B. Η ικανότητα στις θετικές επιστήμες αναφέρεται στην ικανότητα και την επιθυμία να εξηγηθεί ο φυσικός κόσμος μέσω της αξιοποίησης του συνόλου των γνώσεων και της μεθοδολογίας, συμπεριλαμβανομένης της παρατήρησης και πειραματισμού, προκειμένου να προσδιοριστούν ερωτήματα και να συναχθούν τεκμηριωμένα συμπεράσματα. Οι ικανότητες στην τεχνολογία και τη μηχανική είναι εφαρμογές της εν λόγω γνώσης και μεθοδολογίας προκειμένου να ικανοποιούνται οι αντιληπτές ανθρώπινες επιθυμίες ή ανάγκες. Η ικανότητα στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική περιλαμβάνει την κατανόηση των αλλαγών που προκαλούνται από τη δραστηριότητα του ανθρώπου και την ευθύνη του ως μεμονωμένου πολίτη.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

- A. Η εδραία γνώση στα μαθηματικά περιλαμβάνει την καλή γνώση των αριθμών, μέτρων και δομών, των βασικών πράξεων και των βασικών μαθηματικών παραστάσεων, την κατανόηση των μαθηματικών όρων και εννοιών και των ερωτημάτων στα οποία τα μαθηματικά μπορούν να παράσχουν απαντήσεις.
- Κάθε άτομο θα πρέπει να έχει τις δεξιότητες που απαιτούνται για να εφαρμόσει τις βασικές μαθηματικές αρχές και διαδικασίες σε καθημερινές καταστάσεις στο σπίτι του και στην εργασία (π.χ. χρηματοοικονομικές δεξιότητες) και για να κατανοεί και να αξιολογεί αντίστοιχες ακολουθίες επιχειρημάτων.
- Κάθε άτομο θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να χρησιμοποιεί τη μαθηματική

λογική, να κατανοεί τη μαθηματική απόδειξη και να επικοινωνεί με μαθηματική γλώσσα καθώς και να χρησιμοποιεί κατάλληλα βοηθήματα, συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων και γραφημάτων, και να κατανοεί τις μαθηματικές πτυχές της ψηφιοποίησης.

Η θετική στάση απέναντι στα μαθηματικά βασίζεται στον σεβασμό της αλήθειας και στην επιθυμία αναζήτησης των αιτιών-λόγων και αξιολόγησης της αξιοπιστίας τους.

- B. Για τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική, οι βασικές γνώσεις περιλαμβάνουν τις βασικές αρχές του φυσικού κόσμου, τις θεμελιώδεις επιστημονικές έννοιες, θεωρίες, αρχές και μεθόδους, την τεχνολογία και τα τεχνολογικά προϊόντα και διαδικασίες, καθώς και την κατανόηση των επιπτώσεων των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και της ανθρώπινης δραστηριότητας γενικότερα στον φυσικό κόσμο. Οι ικανότητες αυτές θα πρέπει να επιτρέπουν στα άτομα να κατανοούν καλύτερα τις εξελίξεις, τους περιορισμούς και τους κινδύνους που απορρέουν από τις επιστημονικές θεωρίες, τις εφαρμογές και την τεχνολογία στις κοινωνίες γενικότερα (σε σχέση με τη λήψη αποφάσεων, τις αξίες, τα ηθικά διλήμματα, τον πολιτισμό κ.λπ.).

Στις δεξιότητες περιλαμβάνονται η κατανόηση των θετικών επιστημών ως διαδικασίας διερεύνησης μέσω συγκεκριμένων μεθοδολογιών, όπως η παρατήρηση και τα ελεγχόμενα πειράματα, η ικανότητα χρήσης της λογικής και του ορθολογισμού ώστε να επαληθευτεί μια υπόθεση και η ετοιμότητα απόρριψης των προσωπικών πεποιθήσεων σε περίπτωση που αντιβαίνουν σε νέες διαπιστώσεις που προκύπτουν μέσα από πειραματισμό. Περιλαμβάνουν την ικανότητα χρήσης και χειρισμού τεχνολογικών εργαλείων και μηχανημάτων καθώς επίσης και επιστημονικών δεδομένων προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος ή να ληφθεί μια στοιχειοθετημένη απόφαση ή να εξαχθούν στοιχειοθετημένα συμπεράσματα. Τα άτομα θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα βασικά χαρακτηριστικά της επιστημονικής έρευνας και να έχουν την ικανότητα να δημοσιοποιούν τα συμπεράσματα και να εκθέσουν τον συλλογισμό που οδήγησε σε αυτά.

Η ικανότητα περιλαμβάνει μια στάση κριτικής αποδοχής και περιέργειας, το ενδιαφέρον για ηθικά ζητήματα και την υποστήριξη τόσο της ασφάλειας όσο και της αειφορίας του περιβάλλοντος, ιδίως όσον αφορά την επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο σε σχέση με το άτομο, την οικογένεια, την κοινότητα καθώς και παγκόσμια θέματα.

4. ΨΗΦΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ψηφιακή ικανότητα εμπεριέχει την υπεύθυνη χρήση και ενασχόληση με τις ψηφιακές τεχνολογίες, με αυτοπεποίθηση και κριτικό πνεύμα, για τη μάθηση, την εργασία και τη συμμετοχή στην κοινωνία. Περιλαμβάνει την παιδεία στις πληροφορίες και τα δεδομένα, την επικοινωνία και τη συνεργασία, την παιδεία στα μέσα επικοινωνίας, τη δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου (συμπεριλαμβανομένου του προγραμματισμού), την ασφάλεια (συμπεριλαμβανομένης της ψηφιακής ευημερίας και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την κυβερνοασφάλεια), ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας, την επίλυση προβλημάτων και την κριτική σκέψη.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Τα άτομα θα πρέπει να κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο οι ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να υποστηρίξουν την επικοινωνία, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και θα πρέπει να γνωρίζουν τις ευκαιρίες, τους περιορισμούς, τις επιπτώσεις και τους κινδύνους που σχετίζονται με αυτές. Θα πρέπει να κατανοούν τις γενικές αρχές, τους μηχανισμούς και τη λογική που διέπουν τις εξελισσόμενες ψηφιακές τεχνολογίες και να γνωρίζουν τη βασική λειτουργία και χρήση διαφόρων συσκευών, λογισμικού και δικτύων. Τα άτομα θα πρέπει να τηρούν κριτική στάση σε ό,τι αφορά την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και τις επιπτώσεις των πληροφοριών και των δεδομένων που διατίθενται με ψηφιακά μέσα και θα πρέπει να είναι ενήμερα σχετικά με τις νομικές και δεοντολογικές αρχές που διέπουν την ενασχόληση με τις ψηφιακές τεχνολογίες. Τα άτομα θα πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν τις ψηφιακές τεχνολογίες για να υποστηρίξουν την ιδιότητα του ενεργού πολίτη και την κοινωνική τους ένταξη, τη συνεργασία με τους άλλους και τη δημιουργικότητά τους για την επίτευξη προσωπικών, κοινωνικών ή εμπορικών στόχων. Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα χρήσης, πρόσβασης, φιλτραρίσματος, αξιολόγησης, δημιουργίας, προγραμματισμού και διαμοιρασμού ψηφιακού περιεχομένου. Τα άτομα θα πρέπει να μπορούν να διαχειριστούν και να προστατεύσουν πληροφορίες, περιεχόμενο, δεδομένα και ψηφιακές ταυτότητες καθώς και να αναγνωρίσουν και να ασχοληθούν ενεργά με λογισμικό, συσκευές, τεχνητή νοημοσύνη ή ρομπότ.

Η ενασχόληση με τις ψηφιακές τεχνολογίες και περιεχόμενο απαιτεί αφενός αναστοχαστική και κριτική στάση, αλλά και στάση που χαρακτηρίζεται από περιέργεια,

προοδευτικό πνεύμα και ενδιαφέρον για τις μελλοντικές εξελίξεις όσον αφορά τις εν λόγω τεχνολογίες. Επίσης, απαιτεί μια προσέγγιση που χαρακτηρίζεται από την τήρηση της δεοντολογίας, τη μέριμνα για την ασφάλεια και από υπευθυνότητα ως προς τη χρήση αυτών των εργαλείων.

5. ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΓΝΩΣΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότητα είναι η αναστοχαστική ικανότητα του ατόμου, η ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου και των πληροφοριών, εποικοδομητικής συνεργασίας με άλλους, διατήρησης της ανθεκτικότητας και διαχείρισης της διαδικασίας μάθησης και της σταδιοδρομίας του ατόμου. Περιλαμβάνει την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν την αβεβαιότητα και πολυπλοκότητα, να μαθαίνουν πώς θα μάθουν, να υποστηρίζουν τη σωματική και συναισθηματική ακεραιότητά τους, να διατηρούν τη σωματική και ψυχική τους υγεία και να μπορούν να διαγάγουν μια συνειδητοποιημένη σε θέματα υγείας, προσανατολισμένη στο μέλλον ζωή, να συναισθάνονται και να διαχειρίζονται συγκρουσιακές καταστάσεις σε ένα υποστηρικτικό πλαίσιο χωρίς αποκλεισμούς.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Για επιτυχείς διαπροσωπικές σχέσεις και κοινωνική συμμετοχή, είναι σημαντική η κατανόηση των κωδικών συμπεριφοράς και των κανόνων επικοινωνίας που είναι γενικά αποδεκτοί σε διαφορετικές κοινωνίες και περιβάλλοντα. Η προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότητα απαιτεί επίσης γνώση των στοιχείων που είναι απαραίτητα για τη διατήρηση υγιούς νου, σώματος και τρόπου ζωής. Προϋποθέτει ότι το άτομο γνωρίζει τις στρατηγικές μάθησης που προτιμά, τις ανάγκες ανάπτυξης ικανοτήτων και διάφορους τρόπους ανάπτυξης ικανοτήτων και αναζήτησης των δι-αθέσιμων ευκαιριών εκπαίδευσης, κατάρτισης και σταδιοδρομίας καθώς και καθοδήγησης ή υποστήριξης.

Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα προσδιορισμού των ικανοτήτων του ατόμου, επικέντρωσης της προσοχής, αντιμετώπισης της πολυπλοκότητας, κριτικού αναστοχασμού και λήψης αποφάσεων. Η εν λόγω ικανότητα εμπεριέχει την ικανότητα μάθησης και εργασίας τόσο σε συνεργατικό επίπεδο όσο και αυτόνομα, οργάνωσης και συνέχισης της διαδικασίας μάθησης, αξιολόγησης και διάδοσης της εν λόγω μά-

θησης, αναζήτησης υποστήριξης, ανάλογα με την περίπτωση, και αποτελεσματικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων του ατόμου. Τα άτομα θα πρέπει να είναι ανθεκτικά και ικανά να αντιμετωπίσουν την αβεβαιότητα και το άγχος. Θα πρέπει να μπορούν να επικοινωνήσουν εποικοδομητικά σε διαφορετικά περιβάλλοντα, να συνεργαστούν σε ομάδες και να διαπραγματευτούν. Στα παραπάνω περιλαμβάνεται η ικανότητα επίδειξης ανεκτικότητας, έκφρασης και κατανόησης διαφορετικών απόψεων, καθώς και η ικανότητα δημιουργίας κλίματος εμπιστοσύνης και ενσυναίσθησης.

Η ικανότητα βασίζεται σε μια θετική στάση απέναντι στην προσωπική, κοινωνική και σωματική ευημερία του ατόμου, καθώς και απέναντι στη διά βίου μάθηση. Βασίζεται σε μια στάση συνεργασίας, αυτοπεποίθησης και ακεραιότητας. Αυτό περιλαμβάνει τον σεβασμό της διαφορετικότητας των άλλων και των αναγκών τους και την προθυμία συμβιβασμού και υπέρβασης των προκαταλήψεων. Τα άτομα θα πρέπει να μπορούν να προσδιορίσουν και να θέσουν στόχους, να δημιουργούν κίνητρα για τον εαυτό τους και να αναπτύξουν ανθεκτικότητα και αυτοπεποίθηση με σκοπό την επιδίωξη και επίτευξη της μάθησης σε όλη της διάρκεια της ζωής τους. Η στάση που βασίζεται στην επίλυση προβλημάτων στηρίζει τόσο τη διαδικασία μάθησης όσο και την ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται εμπόδια και αλλαγές. Περιλαμβάνει την επιθυμία εφαρμογής προηγούμενων γνώσεων και εμπειριών της ζωής και την περιέργεια για την αναζήτηση νέων ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης σε ποικίλα πλαίσια ζωής.

6. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανότητα του πολίτη είναι η ικανότητα των ατόμων να ενεργούν ως υπεύθυνοι πολίτες και να συμμετέχουν πλήρως στον δημόσιο και τον κοινωνικό βίο, κατανοώντας τις κοινωνικές, οικονομικές, νομικές και πολιτικές έννοιες και δομές καθώς και τις παγκόσμιες εξελίξεις και τη βιωσιμότητα.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η ικανότητα του πολίτη στηρίζεται στη γνώση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με τα άτομα, τις ομάδες, τις οργανώσεις εργασίας, την κοινωνία, την οικονομία και τον πολιτισμό. Η εν λόγω ικανότητα περιλαμβάνει την κατανόηση των κοινών ευρωπαϊκών αξιών, όπως διατυπώνονται στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση

και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περιλαμβάνει τη γνώση των γεγονότων της σύγχρονης εποχής καθώς και κριτική κατανόηση των κυριότερων εξελίξεων στην εθνική, ευρωπαϊκή και παγκόσμια ιστορία. Επιπλέον, περιλαμβάνει επίγνωση των στόχων, των αξιών και των πολιτικών των κοινωνικών και πολιτικών κινήματων καθώς και των βιώσιμων συστημάτων, ιδίως της κλιματικής και δημογραφικής αλλαγής σε παγκόσμια κλίμακα και των γενεσιουργών αιτιών τους. Απαραίτητη είναι η γνώση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης καθώς και η επίγνωση της πολυμορφίας και των πολιτιστικών ταυτοτήτων στην Ευρώπη και στον κόσμο. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των πολυπολιτισμικών και κοινωνικοοικονομικών διαστάσεων των ευρωπαϊκών κοινωνιών και του τρόπου με τον οποίο οι εθνικές πολιτιστικές ταυτότητες συνδιαμορφώνουν την ευρωπαϊκή ταυτότητα.

Οι δεξιότητες για την ικανότητα του πολίτη σχετίζονται με την ικανότητα αποτελεσματικής συνδιαλλαγής με άλλους σε θέματα κοινού ή δημόσιου ενδιαφέροντος, συμπεριλαμβανομένης της βιώσιμης ανάπτυξης της κοινωνίας. Αυτό περιλαμβάνει δεξιότητες κριτικής σκέψης και δεξιότητες ολοκληρωμένης επίλυσης προβλημάτων, όπως και δεξιότητες επιχειρηματολογίας και εποικοδομητικής συμμετοχής σε κοινωνικές δραστηριότητες καθώς και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα, από το τοπικό και το εθνικό έως το ευρωπαϊκό και το διεθνές επίπεδο. Τα παραπάνω προϋποθέτουν επίσης την ικανότητα πρόσβασης, κριτικής κατανόησης και αλληλεπίδρασης τόσο με τις παραδοσιακές όσο και με τις σύγχρονες μορφές των μέσων ενημέρωσης και επικοινωνίας και την κατανόηση του ρόλου και της λειτουργίας τους στις δημοκρατικές κοινωνίες.

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως θεμέλιο της δημοκρατίας αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση υπεύθυνης και εποικοδομητικής στάσης. Η εποικοδομητική συμμετοχή προϋποθέτει την προθυμία συμμετοχής στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και τις δραστηριότητες του δημόσιου βίου. Περιλαμβάνει την υποστήριξη της κοινωνικής και πολιτισμικής πολυμορφίας, της ισότητας των φύλων και της κοινωνικής συνοχής, βιώσιμων τρόπων ζωής, την προώθηση ενός πολιτισμού ειρήνης και μη-βίας, την ετοιμότητα σεβασμού της ιδιωτικότητας των άλλων και την ανάληψη ευθύνης για το περιβάλλον. Το ενδιαφέρον για τις πολιτικές και κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, τις ανθρωπιστικές επιστήμες και τη διαπολιτισμική επικοινωνία είναι απαραίτητο προκειμένου το άτομο να είναι έτοιμο να υπερνικήσει τις προκαταλήψεις αλλά και να συμβιβαστεί, εφόσον χρειαστεί, καθώς και να διασφαλίσει την κοινωνική δικαιοσύνη και τη δίκαιη μεταχείριση.

7. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανότητα του επιχειρείν αναφέρεται στην ικανότητα επενέργειας σε ευκαιρίες και ιδέες και μετασχηματισμού τους σε αξίες για τους άλλους. Η εν λόγω ικανότητα βασίζεται στη δημιουργικότητα, την κριτική σκέψη και την επίλυση προβλημάτων, την ανάληψη πρωτοβουλιών και την επιμονή, καθώς και στην ικανότητα συνεργασίας με σκοπό τον σχεδιασμό και τη διαχείριση έργων πολιτιστικής, κοινωνικής ή οικονομικής αξίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η ικανότητα του επιχειρείν απαιτεί επίγνωση της ύπαρξης των διαφόρων πλαισίων και ευκαιριών για τον μετασχηματισμό των ιδεών σε δράση στο πλαίσιο προσωπικών, κοινωνικών και επαγγελματικών δραστηριοτήτων, καθώς και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο προκύπτουν τα παραπάνω. Τα άτομα θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν προσεγγίσεις σχεδιασμού και διαχείρισης έργων, τα οποία περιλαμβάνουν τόσο διαδικασίες όσο και πόρους. Θα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις οικονομικής επιστήμης και θα πρέπει να κατανοούν τις κοινωνικές και οικονομικές ευκαιρίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζει ένας εργοδότης, ένας οργανισμός ή μια κοινωνία. Θα πρέπει επίσης να έχουν επίγνωση των αρχών δεοντολογίας και των προκλήσεων της βιώσιμης ανάπτυξης καθώς και αυτεπίγνωση των ισχυρών σημείων και των αδυναμιών τους.

Οι επιχειρηματικές δεξιότητες βασίζονται στη δημιουργικότητα, η οποία περιλαμβάνει φαντασία, στρατηγική σκέψη και δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων, καθώς και κριτική και εποικοδομητική αναστοχαστική σκέψη στο πλαίσιο εξελισσόμενων δημιουργικών διαδικασιών και καινοτομίας. Περιλαμβάνουν την ικανότητα τόσο αυτόνομης εργασίας όσο και εργασίας σε ομάδες, με σκοπό την κινητοποίηση πόρων (ατόμων και πραγμάτων) και τη διατήρηση της δραστηριότητας. Στα παραπάνω περιλαμβάνεται η ικανότητα λήψης οικονομικών αποφάσεων σχετικά με το κόστος και την αξία. Η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης με τους άλλους καθώς και αντιμετώπισης της αβεβαιότητας, της αμφισημίας και του κινδύνου είναι απαραίτητη ως μέρος της διαδικασίας λήψης τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Η επιχειρηματική στάση χαρακτηρίζεται από ένα αίσθημα καινοτομίας και αυτενέργειας, προδραστηκότητα, προσανατολισμό προς το μέλλον, θάρρος και επιμονή στην επίτευξη στόχων. Περιλαμβάνει την επιθυμία κινητοποίησης των άλλων και εκτί-

μησης των ιδεών τους, ενσυναίσθηση και μέριμνα για τους άλλους ανθρώπους και τον κόσμο, και αποδοχή της ευθύνης της υιοθέτησης δεοντολογικών προσεγγίσεων καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

8. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΦΡΑΣΗΣ

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανότητα πολιτιστικής γνώσης και έκφρασης αναφέρεται στην κατανόηση και τον σεβασμό του τρόπου με τον οποίο οι ιδέες και οι σημασίες εκφράζονται δημιουργικά και κοινοποιούνται σε διαφορετικούς πολιτισμούς και μέσω ενός φάσματος τεχνών και άλλων πολιτιστικών μορφών. Περιλαμβάνει την προσπάθεια κατανόησης, ανάπτυξης και έκφρασης των ιδεών και του αισθήματος της θέσης ή του ρόλου του ατόμου στην κοινωνία μέσα από μια ποικιλία τρόπων και πλαισίων.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η εν λόγω ικανότητα απαιτεί γνώση των τοπικών, εθνικών, περιφερειακών, ευρωπαϊκών και παγκόσμιων πολιτισμών και τρόπων έκφρασης, συμπεριλαμβανομένων των γλωσσών, της κληρονομιάς, των παραδόσεων και των πολιτιστικών προϊόντων τους, και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι εν λόγω τρόποι έκφρασης μπορούν να αλληλοεπηρεάζονται και να επηρεάζουν τις ιδέες του ατόμου. Περιλαμβάνει την κατανόηση των διαφόρων τρόπων κοινοποίησης των ιδεών μεταξύ του δημιουργού, του συμμετέχοντος και του κοινού υπό μορφή γραπτών, έντυπων και ψηφιακών κειμένων, μέσω του θεάτρου, του κινηματογράφου, του χορού, των παιχνιδιών, της τέχνης και του σχεδίου, της μουσικής, των τελετουργικών και της αρχιτεκτονικής, καθώς και μέσω υβριδικών μορφών. Απαιτεί κατανόηση της εξελισσόμενης ταυτότητας του ατόμου και της πολιτιστικής κληρονομιάς μέσα σε έναν κόσμο πολιτισμικής πολυμορφίας, καθώς και του τρόπου με τον οποίο οι τέχνες και άλλες πολιτιστικές μορφές μπορούν να αποτελέσουν τόσο τρόπο αντίληψης όσο και διαμόρφωσης του κόσμου.

Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα έκφρασης και ερμηνείας μεταφορικών και αφηρημένων ιδεών, εμπειριών και συναισθημάτων με ενσυναίσθηση, καθώς και την ικανότητα πραγματοποίησης των παραπάνω σε ένα ευρύ φάσμα τεχνών και άλλων πολιτιστικών μορφών. Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν επίσης την ικανότητα προσδιορισμού και αξιοποίησης ευκαιριών δημιουργίας προσωπικής, κοινωνικής ή εμπορικής αξίας μέσω των τεχνών και άλλων πολιτιστικών μορφών, καθώς και την ικανότητα ενα-

σχόλησης με δημιουργικές διαδικασίες, τόσο ως άτομο όσο και συλλογικά.

Είναι σημαντική η τήρηση προοδευτικής στάσης και σεβασμού απέναντι στην πολυμορφία της πολιτιστικής έκφρασης σε συνδυασμό με την υιοθέτηση δεοντολογικής και υπεύθυνης προσέγγισης σε ό,τι αφορά την πνευματική και πολιτιστική ιδιοκτησία. Η θετική στάση περιλαμβάνει επίσης την περιέργεια σε σχέση με τον κόσμο, τη δυνατότητα να φαντάζεται το άτομο νέες δυνατότητες και την προθυμία συμμετοχής σε πολιτιστικές εμπειρίες.

Παράδειγμα καταγραφής Γνώσεων – Δεξιοτήτων – Ικανοτήτων

Το ακόλουθο παράδειγμα αφορά το επάγγελμα του Οροφοκόμου – Καμαριέρη/ας. Για την καταγραφή των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων έχουν ληφθεί υπόψη τα ΚΕΑ και το ΕυΕ (όπως αποτυπώθηκαν σε προηγούμενα παραδείγματα και τα οποία για λόγους οικονομίας του χώρου δεν επαναλαμβάνονται).

Πίνακας 9: Αποτύπωση Γνώσεων, Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων στο παράδειγμα του Οροφοκόμου.

ΕΕΛ 1.1

ΚΑΘΑΡΙΖΕΙ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΤΟ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΑΤΑΛΥΜΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- 1.1.1 Προετοιμάζει το καρότσι εργασίας και τα απαραίτητα υλικά, εξοπλισμό και ιματισμό για τον καθαρισμό.
- 1.1.2 Ελέγχει και αναγνωρίζει τις απαιτήσεις καθαρισμού στο χώρο ευθύνης του.
- 1.1.3 Περισυλλέγει και απομακρύνει τα απορρίμματα και τον χρησιμοποιημένο ιματισμό και εξοπλισμό.
- 1.1.4 Καθαρίζει τον χώρο ευθύνης του.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοιχίση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο 2: «Βασικές γενικές γνώσεις που σχετίζονται με ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής που του επιτρέπουν να αντιλαμβάνεται τις διαδικασίες εφαρμογής βασικών καθηκόντων και οδηγιών».

Επίπεδο 3: «Βασικές γενικές γνώσεις που του επιτρέπουν να κατανοεί τη σχέση της θεωρητικής γνώσης και πληροφορίας με ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής. Κατανοεί τα στοιχεία και τις διαδικασίες εφαρμογής σύνθετων καθηκόντων και οδηγιών».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο 4: «Αποκτά ευρύ φάσμα θεωρητικών γνώσεων και ανάλυσης πληροφοριών που του επιτρέπουν να κατανοεί το πεδίο εργασίας ή σπουδής και να εφαρμόζει στοιχεία και διαδικασίες σε ένα γενικό πλαίσιο».

- Δομή και λειτουργία ξενοδοχειακών μονάδων
- Λειτουργία Τμήματος Ορόφων
- Μέθοδοι, εξοπλισμός και μέσα καθαρισμού δωματίων και λοιπών χώρων.
- Ειδικοί κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας και συμπεριφοράς.
- Βασικές αρχές υγιεινής και υγείας και ασφάλειας τουριστικών καταλυμάτων.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Δεν υπάρχουν.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο 4: «Μπορεί να χρησιμοποιήσει με ευχέρεια τις γνώσεις και την ικανότητα να εφαρμόσει ένα φάσμα τεχνικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε πεδίο εργασίας ή σπουδής. Διαθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες σε επίπεδο θεωρητικής και τεχνικής πληροφόρησης και βρίσκει λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής».

- Καθαρισμός γυάλινων επιφανειών.
- Καθαρισμός δαπέδων κτιρίων.
- Καθαρισμός επίπλων.
- Διαχείριση ιματισμού.
- Καθαριότητα των εγκαταστάσεων υγιεινής.
- Χειρισμός χημικών καθαριστικών προϊόντων.
- Εφαρμογή κανόνων επαγγελματικής δεοντολογίας και συμπεριφοράς.

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός	✓	✓	✓	✓	✓
Ανεξάρτητος	-	-	-	-	-
Έμπειρος	-	-	-	-	-

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο 4: «Μπορεί να επιτελέσει αυτόνομα ποιοτικά και ποσοτικά εργασίες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής που απαιτεί επαγγελματική επάρκεια. Έχει τη δυνατότητα να επιβλέπει την ποιότητα και ποσότητα της εργασίας άλλων ατόμων με υπευθυνότητα και αυτονομία. Επιδεικνύει αυξημένο επίπεδο βασικών ικανοτήτων που μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για σπουδές ανώτατης εκπαίδευσης».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Ικανότητα γραμματισμού.
- Πολυγλωσσική ικανότητα.
- Ικανότητα του πολίτη.

Ενότητα Δ: «Υφιστάμενες και προτεινόμενες διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων προσόντων»

Στην προηγούμενη ενότητα, μεταξύ άλλων, περιγράφηκε ο τρόπος ανάλυσης και καταγραφής των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την άσκηση κάθε επαγγέλματος. Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η διαδικασία προσδιορισμού των τρόπων απόκτησης των απαιτούμενων προσόντων για την άσκηση ενός επαγγέλματος, με τη μορφή εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών.

Οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες (ΓΔΙ) που συνδέονται με την άσκηση ενός επαγγέλματος δεν απορρέουν αποκλειστικά από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά από όλες τις διαφορετικές μορφές μάθησης α) την τυπική εκπαίδευση/κατάρτιση, β) την εμπειρία στο επάγγελμα και γ) τη μη-τυπική μάθηση (στοχευμένη). Η συνθετική συσχέτιση και αλληλοσυμπλήρωση των ΓΔΙ που προκύπτουν συνολικά από τις διαφορετικές αυτές μορφές μάθησης, διασφαλίζουν όλες τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την άσκηση ενός επαγγέλματος.

Με τον τρόπο αυτό, δίνεται έμφαση στα αποτελέσματα της μάθησης όπως αυτά προκύπτουν από τις διαφορετικές διαθέσιμες εκπαιδευτικές διαδρομές που μπορεί να ακολουθήσει ένα άτομο, εκμεταλλευόμενο τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, διά βίου μάθησης, αλλά και την επαγγελματική του εμπειρία.

Κατά την αποτύπωση των εκπαιδευτικών διαδρομών γίνεται διάκριση ανάμεσα στις **υφιστάμενες** και τις **προτεινόμενες** εκπαιδευτικές διαδρομές.

Οι υφιστάμενες εκπαιδευτικές διαδρομές είναι αυτές που προσδιορίζονται από νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες είναι σε ισχύ, και περιγράφουν τις προϋποθέσεις για την απόκτηση επαγγελματικών αδειών και επαγγελματικών δικαιωμάτων για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.¹⁷

Παράδειγμα:

Μηχανικός αυτοκινήτων → Πτυχίο ΕΠΑΛ αντίστοιχης ειδικότητας (3 έτη σπουδών) + 3 έτη αντίστοιχης προϋπηρεσίας, απόκτηση άδειας εξασκήσεως επαγγέλματος, χωρίς εξετάσεις.

Οι προτεινόμενες εκπαιδευτικές διαδρομές είναι αυτές που δεν προσδιορίζονται από κάποια ρυθμιστική διάταξη, αλλά καθορίζονται με βάση: α) τις απαραίτητες ΓΔΙ για την άσκηση ενός επαγγέλματος και β) λοιπές προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτού-

¹⁷ Οι περιπτώσεις των εκπαιδευτικών διαδρομών που περιγράφονται από εσωτερικούς κανονισμούς μεγάλων επιχειρήσεων, σε καμία περίπτωση δεν αποτελούν νομοθετική ρύθμιση.

νται προκειμένου να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος στις προδιαγραφές του συγκεκριμένου επαγγέλματος και επιβεβαιώνονται από τις οργανώσεις εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών του επαγγέλματος.

Προτεινόμενη εκπαιδευτική διαδρομή θεωρείται και αυτή η οποία περιγράφεται από έναν εκπαιδευτικό τίτλο επαγγέλματος της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης ή της αρχικής κατάρτισης, ο κάτοχος του οποίου μπορεί να ασκήσει ένα επάγγελμα με ή χωρίς επιπλέον προϋποθέσεις (π.χ. επαγγελματική εμπειρία).

ΤΥΠΙΚΑ ΒΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΑΔΡΟΜΩΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Για τον προσδιορισμό των προτεινόμενων εναλλακτικών διαδρομών απόκτησης των προσόντων για ένα επάγγελμα πρέπει να ληφθούν υπόψη παράγοντες όπως:

- το επίπεδο κατάταξης του επαγγέλματος στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (Ν.Ο.Φ.¹⁸) και στη Διεθνή Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED¹⁹).
- οι ισχύουσες διατάξεις που ρυθμίζουν το επάγγελμα, παρέχοντας επαγγελματικές άδειες και επαγγελματικά δικαιώματα.
- η λειτουργία προγραμμάτων σπουδών στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος για το εξεταζόμενο επάγγελμα και η ύπαρξη αποφοίτων με αντίστοιχα πτυχία στην αγορά εργασίας.
- η λειτουργία προγραμμάτων σπουδών στο πλαίσιο της μη τυπικής μάθησης για το εξεταζόμενο επάγγελμα και η ύπαρξη πιστοποιημένων αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Στην περίπτωση απουσίας προγραμμάτων σπουδών στα συστήματα αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ακολουθείται η παρακάτω σύνθεση προϋποθέσεων, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει:

- Εκπαιδευτικό τίτλο γενικής εκπαίδευσης ή επαγγελματικό τίτλο πλησιέστερο προς το εξεταζόμενο επάγγελμα ή/και
- Επαγγελματική εμπειρία ορισμένης χρονικής διάρκειας ή/και
- Συνεχιζόμενη κατάρτιση για την απόκτηση των θεωρητικών γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος/ειδικότητας.

18 Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων: Το πλαίσιο κατάταξης προσόντων με τη μορφή μαθησιακών αποτελεσμάτων, σύμφωνα με ένα σύνολο κριτηρίων επίτευξης επιπέδων μάθησης. Στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων τα μαθησιακά αποτελέσματα κατηγοριοποιούνται σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, χωρίς να διασπάται ο ενιαίος χαρακτήρας της μάθησης.

19 ISCED: Η Διεθνή Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης είναι έγγραφο που προορίζεται για την ταξινόμηση και την παρουσίαση στατιστικών δεδομένων συγκρίσιμα σε διεθνές επίπεδο. Η τρέχουσα έκδοση υιοθετήθηκε το 2011 από τη Γενική Διάσκεψη της UNESCO. Καλύπτει τα επίπεδα εκπαίδευσης 0 (προσχολική εκπαίδευση) έως 8 (διδασκαρικές σπουδές).

Παραδείγματα:

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1 - Επαγγελματίας καθαριστής-στρια:

1η Διαδρομή (με τίτλο): Απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης²⁰ → 3 μήνες συναφής επαγγελματική εμπειρία → συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για το σύνολο των γνώσεων που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ του επαγγέλματος.

2η Διαδρομή (χωρίς τίτλο): 1 έτος συναφής επαγγελματική εμπειρία - συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση για το σύνολο των γνώσεων που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ του επαγγέλματος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2 - Ενδυματολόγος:

Δίπλωμα ΙΕΚ, (μεταλυκειακή κατάρτιση της ειδικότητας «Ειδικός Ενδυματολογίας και Σχεδίασης Μόδας» → Επαγγελματική εμπειρία, η οποία αποδεικνύεται με την πραγματοποίηση τεσσάρων (4) κινηματογραφικών ταινιών μεγάλου μήκους ή οκτακάσια (800) ημερομίσθια σε τηλεοπτικές παραγωγές ως «Βοηθός Ενδυματολόγος».

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3 - Οροφοκόμος – Καμαριέρης/α:

- Απόφοιτοι ΕΠΑΣ «Ξενοδοχειακών και Επισιτιστικών Υπηρεσιών».
- Απόφοιτοι Γυμνασίου – Συναφής επαγγελματική εμπειρία 3 χρόνια – Φοίτηση στο Τμήμα μετεκπαίδευσης του ΟΤΕΚ για Οροφοκόμους.
- Απόφοιτοι Γυμνασίου – Συναφής Επαγγελματική εμπειρία 4 χρόνια - Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση για το σύνολο των θεωρητικών γνώσεων που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.
- Απόφοιτοι Λυκείου– Συναφής Επαγγελματική Εμπειρία 2 χρόνια - Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση για το σύνολο των θεωρητικών γνώσεων που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.
- Απόφοιτοι ΙΕΚ, μετα-γυμνασιακού επιπέδου (διάρκειας 2 εξαμήνων), ειδικότητας

20 Ως απολυτήριος τίτλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης αναγνωρίζεται το απολυτήριο τριταξίου γυμνασίου ή για υποψήφιους που έχουν αποφοιτήσει μέχρι και το 1980 απολυτήριο δημοτικού σχολείου ή ισοδύναμος απολυτήριος τίτλος κατώτερης τεχνικής σχολής του Ν. 580/1970, ή απολυτήριος τίτλος Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, του άρθρου 1 του Ν. 2817/2000. (Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα, όπως καθορίζονται με το Προεδρικό Διάταγμα 50/2001 (ΦΕΚ 39 Α'), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Π.Δ. 347/2003 (ΦΕΚ 315 Α'), το Π.Δ. 44/2005 (ΦΕΚ Α' 63) και το Π.Δ. 116/2006 (ΦΕΚ Α' 115). Επίσης η υποχρεωτική εκπαίδευση καλύπτει και τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που ολοκλήρωσαν τη φοίτησή τους στα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας.

Τομέα Τουρισμού – Συναφής Επαγγελματική εμπειρία 1 χρόνος.

- Απόφοιτοι ΕΠΑΛ «Υπαλλήλων Τουριστικών Επιχειρήσεων».
- Απόφοιτοι ΤΕΕ Β' Κύκλου Τομέα Οικονομίας και Διοίκησης - Ειδικότητα «Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων».

ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΟΡΟΦΟΥ

- Απόφοιτος ΙΕΚ μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης, ειδικότητας τομέας τουρισμού-Συναφής επαγγελματική εμπειρία 3 χρόνια
- Απόφοιτος ΕΠΑΣ «Ξενοδοχειακών και Επισιτιστικών Υπηρεσιών» - Συναφής Επαγγελματική εμπειρία 4 χρόνια
- Απόφοιτος Γυμνασίου - Συναφής Επαγγελματική εμπειρία 4 χρόνια - Φοίτηση στο Τμήμα μετεκπαίδευσης του ΟΤΕΚ για Βοηθούς Προϊσταμένων Ορόφων ή σε άλλο πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για το σύνολο των θεωρητικών γνώσεων που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.
- Απόφοιτος Λυκείου – Συναφής Επαγγελματική Εμπειρία 4 χρόνια - Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση για το σύνολο των γνώσεων (θεωρία) που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.
- Απόφοιτος ΕΠΑΛ «Υπαλλήλων Τουριστικών Επιχειρήσεων» – Συναφής Επαγγελματική Εμπειρία 2 χρόνια - Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση για το σύνολο των γνώσεων (θεωρία) που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.
- Απόφοιτος ΤΕΕ Β' Κύκλου Τομέα Οικονομίας και Διοίκησης - Ειδικότητα «Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων» – Συναφής Επαγγελματική Εμπειρία 2 χρόνια - Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση για το σύνολο των γνώσεων (θεωρία) που αντιστοιχούν στην ΚΕΛ 1.

Ενότητα Ε: «Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων»

Η αξιολόγηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων προϋποθέτει την επιλογή της κατάλληλης μεθόδου και των ανάλογων μεθοδολογικών εργαλείων, ανάλογα με το είδος των γνώσεων και δεξιοτήτων που πρόκειται να αξιολογηθούν, τον σκοπό της αξιολόγησης και, ενδεχομένως, τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου των εργαζόμενων που πρόκειται να αξιολογηθούν ως προς τις γνώσεις και δεξιότητές τους.

Όπως είδαμε στα σχετικά κεφάλαια, η διπλή διάκριση μεταξύ δηλωτικής και διαικαστικής γνώσης και μεταξύ υπονοούμενης και εκπεφρασμένης, είναι ουσιώδης, στον βαθμό που παραπέμπει στην αντικειμενική ικανότητα των εργαζόμενων να επιτελέσουν - στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών τους λειτουργιών - συγκεκριμένες εργασίες, με δεδομένο εύρος εφαρμογής, ανταποκρινόμενοι σε προσδιορισμένα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης.

Η δηλωτική γνώση, αποτελεί αντικείμενο γλωσσικής/λεκτικής διατύπωσης και αναφέρεται σε συγκεκριμένες έννοιες, όρους, γεγονότα, πληροφορίες που μπορούν να ανακληθούν από τον εργαζόμενο. Κινητοποιούν τη δηλωτική μνήμη η οποία με τη σειρά της ορίζεται ως ικανότητα ανάκλησης δεδομένων, πληροφοριών, γνώσεων) καθώς και βιωματικών συμβάντων (Cohen and Squire, 1980). Η διαδικαστική γνώση, αντίθετα, παραπέμπει στις διαδικασίες της άδηλης μνήμης και στην εκμάθηση αισθητικοκινητικών ικανοτήτων, και δεξιοτήτων που εκφράζονται μέσω συμπεριφορών, των οποίων το σημασιολογικό περιεχόμενο δεν μπορεί να εκφραστεί δηλωτικά, δηλαδή μέσω του λόγου (Caulley, 1986).

Η διατήρηση της παραπάνω διάκρισης είναι θεμελιώδης για τη διασφάλιση της εγκυρότητας των μεθοδολογικών εργαλείων αξιολόγησης και της πιστότητας των μετρήσεων που επιχειρούνται. Η χρήση μεθοδολογικών εργαλείων αξιολόγησης διαδικαστικών γνώσεων, τα οποία βασίζονται αποκλειστικά στη γλωσσική έκφραση και στη λεκτική επικοινωνία μέσω γραπτού κώδικα, ουσιαστικά εισάγει παρασιτικές παραμέτρους αξιολόγησης οι οποίες ενδεχομένως να υπερβαίνουν τα όρια των αξιολογούμενων δεξιοτήτων (Lajoie & Lesgoldm, 1992). Αντίρροπα, το ίδιο προβληματική, ως προς την εγκυρότητα του εργαλείου αξιολόγησης, είναι η έμμεση τροπή όλων των διαδικαστικών γνώσεων σε δηλωτικών, προκειμένου να διασφαλιστεί η «αντικειμενικότητα» της αξιολογικής διαδικασίας. Έτσι για παράδειγμα, η αξιολόγηση ενός εργαζόμενου μέσω δοκιμασίας πολλαπλών επιλογών, κινητοποιεί την δηλωτική μνήμη και την γλωσσική/λεκτική έκφραση της δηλωτικής γνώσης. Η κατάχρηση ενός τέτοιου μεθοδολογικού εργαλείου για την αξιολόγηση διαδικαστικών γνώσεων, πιθανά να νοθεύσει το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, αφού προϋποθέτει έμμεσα - και χωρίς αυτό να προσδι-

ορίζεται - υψηλή επίδοση σε μεταγνωστικές δεξιότητες και δεξιότητες ανάλυσης-σύνθεσης, η αξιολόγηση των οποίων δεν προβλέπεται ούτε από τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης ούτε από το προσδιορισμένο εύρος εφαρμογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Για παράδειγμα: η ανάκληση και η λεκτική έκφραση των επιμέρους επαγγελματικών εργασιών, οι οποίες συνιστούν στη χρονική τους διαδοχή μια «τυπική διαδικασία», μπορεί να ανταποκρίνονται στα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης ενός επαγγέλματος που επιτελεί επαγγελματικές λειτουργίες διεύθυνσης και συντονισμού των εργασιών, αλλά να μην άπτονται άμεσα των γνώσεων και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την απλή επιτέλεση των ίδιων «τυπικών διαδικασιών».

Είναι σαφές λοιπόν ότι η επιλογή του πλέον κατάλληλου μεθοδολογικού εργαλείου αξιολόγησης, ουσιαστικά διασφαλίζει την εγκυρότητα της αξιολογικής διαδικασίας και επιτρέπει τη βέλτιστη αξιοποίηση των δεδομένων που περιέχονται στο επαγγελματικό περιγράμμα, χωρίς να διαστρέφει το εύρος εφαρμογής και να νοθεύει τα κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης.

Η ΚΥΑ 110998, η οποία ρυθμίζει τη διαδικασία συγγραφής και έγκρισης των επαγγελματικών περιγραμμάτων, δεν προβλέπει την επιλογή με αποκλειστικό τρόπο των εργαλείων και των μεθόδων αξιολόγησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, κάνοντας αναφορά σε αυτές με τον όρο «ενδεικτικές». Ωστόσο για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω, κρίνεται απαραίτητο να προτείνουμε κάποιες κατευθυντήριες γραμμές ως προς την επιλογή του κατάλληλου τρόπου αξιολόγησης, ανάλογα με το είδος της αξιολογούμενης γνώσης/ικανότητας και τον τύπο των επαγγελματικών λειτουργιών στο πλαίσιο των οποίων αυτές κινητοποιούνται.

Στον πίνακα που ακολουθεί, γίνεται απόπειρα συστηματοποίησης των ενδεικτικών αυτών κατευθύνσεων, προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία επιλογής του εγκυρότερου, κατά περίπτωση, τρόπου αξιολόγησης.

Είναι εξαιρετικά δύσκολο να δοθούν σαφείς συστάσεις ως προς τον καταλληλότερο τρόπο αξιολόγησης, στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού περιγράμματος: πολύ περισσότερο, στον βαθμό που η αξιολόγηση εξαρτάται από τη δομή και το μεθοδολογικό πλαίσιο των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ωστόσο, είναι σημαντικό να προσανατολίσουμε τους αναγνώστες των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, επισημαίνοντας τις ειδικότερες συνθήκες που κυριαρχούν σε κάθε επαγγελματικό πεδίο, έτσι ώστε να αποφεύγονται καταχρηστικές επιλογές που θα απέκλειαν εργαζόμενους και πληθυσμιακές ομάδες, λόγω της χρήσης μη κατάλληλων τρόπων αξιολόγησης. Τα βασικά κριτήρια που προτείνονται για τη διατύπωση αυτών των κατευθύνσεων είναι δύο: τα ιδιαίτερα μαθησιακά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο και η καταλληλότητα των τρόπων αξιολόγησης σε σχέση με τον τύπο γνώσεων και δεξιοτήτων (Πίνακα 10).

Πίνακας 10: Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων

Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης	Αντικείμενο αξιολόγησης	Κατάλληλότητα	Παρατηρήσεις ως προς τους αξιολογούμενους πληθυσμούς
Γραπτή Εξέταση	Απαιτεί την κινητοποίηση γλωσσικών και λεκτικών ικανοτήτων και προϋποθέτει ευχέρεια στη χρήση γραπτού κώδικα.	Κατάλληλη για τη αξιολόγηση διαδικαστικών γνώσεων και δηλωτικών γνώσεων, δεξιοτήτων, ανάλυσης, σύνθεσης και μεταγνωστικών ικανοτήτων.	Ευνοεί τους αξιολογούμενους πληθυσμούς που διαθέτουν ανεπτυγμένες ικανότητες χρήσης του γραπτού γλωσσικού κώδικα. Επίσης, προϋποθέτει εξοικείωση με την εξεταστική διαδικασία, κυρίως μέσω της απόκτησης σχολικής εμπειρίας.
Προφορική Εξέταση	Απαιτεί την κινητοποίηση γλωσσικών και λεκτικών ικανοτήτων και προϋποθέτει ευχέρεια στην προφορική έκφραση και στην επικοινωνία.	Κατάλληλη για την αξιολόγηση διαδικαστικών και δηλωτικών γνώσεων, καθώς και επάρκειας επικοινωνιακών και οριζόντιων δεξιοτήτων.	Ευνοεί τους αξιολογούμενους πληθυσμούς με ανεπτυγμένη την προφορική γλωσσική έκφραση και τις επικοινωνιακές δεξιότητες. Διευκολύνει πληθυσμούς με διαγνωσμένες μαθησιακές δυσκολίες και αναπτυξιακές διαταραχές που επηρεάζουν τον λόγο.
Τεστ πολλαπλών επιλογών	Απαιτεί την κινητοποίηση της δηλωτικής μνήμης και προϋποθέτει την ανάκληση δηλωτικών γνώσεων.	Κατάλληλη για την αξιολόγηση δηλωτικών γνώσεων.	Ευνοεί τους αξιολογούμενους πληθυσμούς με ανεπτυγμένες τις ικανότητες κινητοποίησης της δηλωτικής μνήμης.
Παρατήρηση εκτέλεσης εργασίας	Απαιτεί την επίτευξη διαδικασιών, οι οποίες κινητοποιούν ιδιαίτερα τις αισθητικοκινητικές ικανότητες. Επιτρέπει την αξιολόγηση υπονοούμενης γνώσης.	Κατάλληλη για την αξιολόγηση υπονοούμενων διαδικαστικών γνώσεων και αισθητικοκινητικών δεξιοτήτων.	Ευνοεί πληθυσμούς οι οποίοι επιτελούν επαγγελματικές εργασίες που κινητοποιούν αισθησιοκινητικές δεξιότητες, χωρίς παρεμβολή γλωσσικών και λεκτικών ικανοτήτων. Διευκολύνει πληθυσμούς με διαγνωσμένες μαθησιακές δυσκολίες και αναπτυξιακές διαταραχές που επηρεάζουν τον λόγο.

(συνέχεια)

(συνέχεια)

Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης	Αντικείμενο αξιολόγησης	Καταλληλότητα	Παρατηρήσεις ως προς τους αξιολογούμενους πληθυσμούς
Ανάθεση project	Απαιτεί τη συνδυαστική κινητοποίηση σύνθετων γνωστικών και μεταγνωστικών δεξιοτήτων (αναλυτική συνθετική/ικανότητα, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.	Κατάλληλη για την αξιολόγηση τόσο δηλωτικών όσο και διαδικαστικών γνώσεων, καθώς και σύνθετων μεταγνωστικών δεξιοτήτων.	Προϋποθέτει ικανότητες επιτέλεσης σύνθετων γνωστικών και μεταγνωστικών ικανοτήτων, οι οποίες να μπορούν να προγραμματιστούν και να αναπτυχθούν σε μεγάλη χρονική έκταση.
Ομαδική Εργασία	Απαιτεί την επιτέλεση διαδικασιών, οι οποίες κινητοποιούν ιδιαίτερα τις αισθητικοκινητικές ικανότητες. Επιτρέπει την αξιολόγηση υπονοούμενης γνώσης.	Κατάλληλη για την αξιολόγηση υπονοούμενων διαδικαστικών γνώσεων και κατάλληλη για την αξιολόγηση υπονοούμενων διαδικαστικών γνώσεων και αισθησιοκινητικών δεξιοτήτων. Επιτρέπει επίσης την αξιολόγηση οριζόντιων επικοινωνιακών δεξιοτήτων.	Ευνοεί πληθυσμούς οι οποίοι επιτελούν επαγγελματικές εργασίες που κινητοποιούν αισθησιοκινητικές δεξιότητες, χωρίς παρεμβολή γλωσσικών και λεκτικών ικανοτήτων. Το αξιολογούμενο προϊόν είναι η ομαδική και όχι η ατομική επίδοση.

Έτσι, στο παράδειγμα του οροφοκόμου, και δεδομένης της γνώσης που ήδη διαθέτουμε για τα μαθησιακά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού, θα μπορούσαμε να σχολιάσουμε ότι το σχετικά χαμηλό επίπεδο γενικών γνώσεων, αλλά και η άσκηση του επαγγέλματος από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (όπως οι μεταναστευτικοί πληθυσμοί) θα μας έκαναν να προκρίνουμε περισσότερο την προφορική εξέταση και την παρατήρηση εκτέλεσης εργασίας, παραμερίζοντας τους τρόπους αξιολόγησης που βασίζονται σε δεξιότητες σχετιζόμενες με τον γραπτό λόγο.

Σε ένα πρόσθετο επίπεδο, θα μπορούσαμε να εξετάσουμε και την εγγύτητα της σχέσης των τρόπων αξιολόγησης με το είδος των δεξιοτήτων που πρέπει να αξιολογηθούν. Στο παράδειγμα του οροφοκόμου και σύμφωνα και με τον πίνακα ενδεικτικών τρόπων αξιολόγησης, εξετάζοντας την καταλληλότητα κάθε τρόπου αλλά και το περιεχόμενο των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που πρόκειται να αξιολογηθούν, καταλήγουμε εύκολα στο συμπέρασμα, ότι οι αναγκαίες δηλωτικές γνώσεις θα ήταν προτιμότερο να αποτελέσουν αντικείμενο προφορικής εξέτασης, ενώ η ανταπόκριση στα κριτήρια αποτελεσματικής άσκησης των δεξιοτήτων να αξιολογηθεί στο πλαίσιο μιας πρακτικής δοκιμασίας που θα βασιζόταν στην παρατήρηση εκτέλεσης εργασίας.

ΣΥΝΟΨΗ

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι η συνοπτική παρουσίαση του επαγγέλματος, μέσω της ανάπτυξης/συμπλήρωσης των παρακάτω υποενοτήτων:

- Περιγραφή επαγγέλματος
- Περιβάλλον ενασχόλησης
- Προϋποθέσεις άσκησης επαγγέλματος
- Υφιστάμενες και Προτεινόμενες Διαδρομές Απόκτησης των Απαιτούμενων Προσόντων
- Επαγγελματικές οργανώσεις
- Αρμοδιότητες
- Επαγγελματικές γνώσεις
- Δεξιότητες
- Επιπλέον πληροφορίες

Για τη συγκέντρωση των απαιτούμενων πληροφοριών, ο μελετητής/συγγραφέας του Ε.Π. οφείλει να ανατρέξει στην αναλυτική περιγραφή του επαγγέλματος. Για το λόγο αυτό, η εν λόγω ενότητα προϋποθέτει την ολοκλήρωση της ανάπτυξης και καταγραφής του Ε.Π., ώστε να αντληθούν τα απαιτούμενα στοιχεία που θα παρουσιάσουν περιληπτικά το επάγγελμα, στην αρχή της μελέτης.

6. Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

6.1 | Εισαγωγή

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι η αποτύπωση των κύριων μεθοδολογικών αρχών και προτύπων για τη δημιουργία Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (στο εξής Πλαίσιο Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών), βάσει των Ε.Π. ή των Επαγγελματικών Προσόντων.²¹ Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 18 του ν. 4186/2013 (ΦΕΚ Α' 193):

«1. Για τη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών κάθε ειδικότητας λαμβάνονται υπόψη τα σχετικά επαγγελματικά περιγράμματα που πιστοποιούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Ε.Π.), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 3369/2005 (Α'171), τους τροποποιήθηκε με το άρθρο 30 του Ν. 3879/2010 (Α'163) και την παρ. 5 του άρθρου 19 του Ν. 4115/2013 (Α' 24), εφόσον υπάρχουν, ή με βάση τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα.»

Το πεδίο ορισμού της παραπάνω νομοθετικής εξουσιοδότησης αφορά τα προγράμματα σπουδών της **Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης**, όπως αυτά αποτυπώνονται στους οικείους Οδηγούς Σπουδών, που αναπτύσσονται από τη Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ.), η οποία έχει αρμοδιότητα όσον αφορά στο εκπαιδευτικό πλαίσιο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η πιστοποίηση των Προγραμμάτων Σπουδών, όπως αυτά αποτυπώνονται στους ανωτέρω Οδηγούς, διεργείται από τον Ε.Ο.Π.Ε.Π.

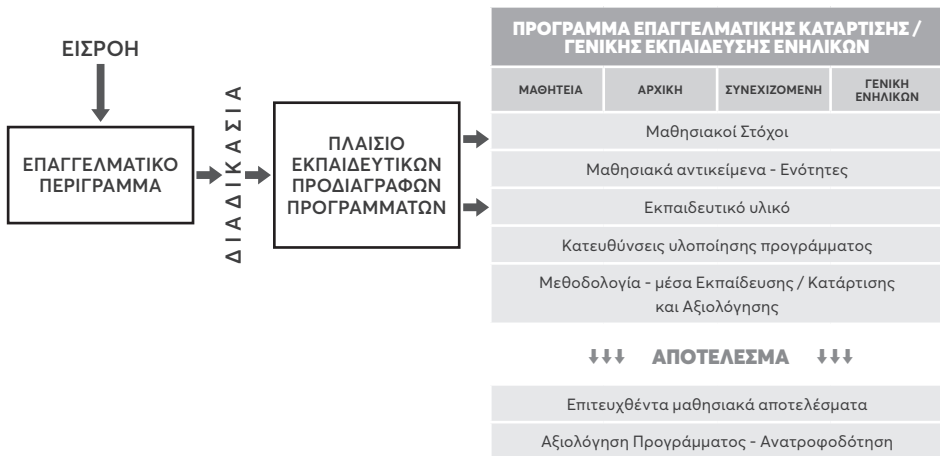
Αντίστοιχα, στις διατάξεις της υποπερίπτωσης 5 β, της περίπτωσης β, της παραγράφου 3, του άρθρου 89, του ν. 4549/2018 (ΦΕΚ Α'102) ορίζεται ότι για τη διαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών της **Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης** «... λαμβάνονται υπόψη τα σχετικά επαγγελματικά περιγράμματα, εφόσον υπάρχουν ή τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα». Στον παραπάνω νόμο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 89 ορίζονται και οι προδιαγραφές πιστοποίησης των προγραμμάτων της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, χωρίς να γίνεται ρητή αναφορά σε πιστοποιημένα Ε.Π. ή σε επαγγελματικά προσόντα.

21 Προσόν: Το επίσημο αποτέλεσμα (πιστοποιητικό, δίπλωμα ή τίτλος) μιας διαδικασίας αξιολόγησης και επικύρωσης, που λαμβάνεται όταν ένας αρμόδιος φορέας καθορίζει ότι ένα άτομο έχει επιτύχει μαθησιακά αποτελέσματα σύμφωνα με συγκεκριμένα πρότυπα και/ή διαθέτει την ικανότητα εκτέλεσης εργασίας, σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας. Ένα προσόν παρέχει επίσημη αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας καθώς και στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μπορεί, επίσης, να αποτελεί νόμιμη προϋπόθεση άσκησης ενός επαγγέλματος. (CEDEFOP, 2014, Terminology of European Education and Training Policy)

Ομοίως, στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 2 της υπ' αριθμ. Φ7/155762/Δ4/2018 απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Ανάπτυξης, Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, «Υλοποίηση «Μεταλυκειακού Έτους – Τάξη Μαθητείας» αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων» (ΦΕΚ Β' 4191), ορίζεται ότι τα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών Μαθητείας καταρτίζονται από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) «και πληρούν τις προδιαγραφές ποιότητας, που θέτει το εγκεκριμένο Πλαίσιο Ποιότητας Προγραμμάτων Σπουδών, καθώς και τα κριτήρια, τα οποία είναι συμβατά με τα ισχύοντα αντίστοιχα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.»

Συνεπώς, το ιδιαίτερα ευρύ πεδίο εφαρμογής των Ε.Π. τα καθιστά μείζονος σημασίας εισροή, για την ανάπτυξη των αντίστοιχων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Και ενώ τα Ε.Π. καταλαμβάνουν θεσμικά κομβικό ρόλο, ως κύριες εισροές για την ανάπτυξη των προγραμμάτων σπουδών, αυτό το οποίο απαιτείται είναι η διαμόρφωση μιας γέφυρας που θα μπορεί να οδηγήσει με ασφάλεια από το Ε.Π. στο σχεδιασμό Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης / Κατάρτισης. Το Πλαίσιο Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης / Κατάρτισης θα μπορούσε να αποτελέσει τον συνδετικό αυτό ιστό (Διάγραμμα 19).

Διάγραμμα 19: Διασύνδεση Ε.Π. με Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης/Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων



Η διασύνδεση ανάμεσα στο Ε.Π. και στο Πρόγραμμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/ Κατάρτισης ή και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων, λαμβάνοντας υπόψη και το εκπαιδευτικό πλαίσιο υλοποίησης, δεν είναι γραμμική και μονοσήμαντη.

Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη ευρωπαϊκές και διεθνείς πρακτικές, θα επιχειρήσουμε να αποτυπώσουμε ορισμένες γενικές κατευθυντήριες αρχές για την ανάπτυξη Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών, βάσει των οποίων ένα Ε.Π. θα δύναται να αποτελεί εισροή για τον σχεδιασμό προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης.

6.2 | Ευρωπαϊκά και διεθνή υποδείγματα ανάπτυξης σπονδυλωτών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Σκοπός αυτής της ενότητας είναι η αποτύπωση δεδομένων που αφορούν την ανάπτυξη προγραμμάτων ή και των πλαισίων προδιαγραφών προγραμμάτων, φωτίζοντας ιδιαίτερα τα σημεία που έχουν ενδιαφέρον σε σχέση με τη μεθοδολογία ανάπτυξης Ε.Π. στη χώρα μας.

Γερμανία

Στη Γερμανία, για την οργάνωση και τον σχεδιασμό της **Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης** κομβικής σημασίας είναι οι **Κανονισμοί Κατάρτισης (Ausbildungsordnungen)**, στους οποίους αποτυπώνονται: α) οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες (capabilities) που αφορούν σε ένα επάγγελμα και β) το πλαίσιο κατάρτισης και οι διαδικασίες αξιολόγησης.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την **ανάπτυξη των προγραμμάτων - πλαισίων** του δυϊκού συστήματος (συνεχιζόμενης) Επαγγελματικής Κατάρτισης της Γερμανίας περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

1. Το τμήμα του προγράμματος που αφορά την **κατάρτιση στην εργασία** αναπτύσσεται **σε ομοσπονδιακό επίπεδο** από επιτροπή στην οποία συμμετέχουν κυρίως **εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων**.
2. Το τμήμα του προγράμματος που αφορά την **θεωρητική κατάρτιση** **σε εκπαιδευτική δομή** αναπτύσσεται από επιτροπή **σε τοπικό επίπεδο, (Lander)** η οποία **απαρτίζεται κυρίως από εκπαιδευτικούς**.
3. Η ανάπτυξη των προγραμμάτων βασίζεται στην **αρχή της συναίνεσης**.

Τα προγράμματα δεν υιοθετούνται πριν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ όλων των μερών. Αυτή η πρακτική αντανακλά απόλυτα την πολιτική φύση του curriculum, σύμφωνα με την οποία (το curriculum) αποτελεί κατά βάση ένα **συμβόλαιο μεταξύ της κοινωνίας και του εκπαιδευτικού συστήματος** (Braslavsky, 2001).

4. Όσον αφορά την ευελιξία ανάπτυξης, σε τοπικό επίπεδο οι πάροχοι κατάρτισης έχουν τη δυνατότητα να εξειδικεύουν περαιτέρω το θεωρητικό τμήμα του προγράμματος.

Γενικότερα, σε ό,τι αφορά τη φιλοσοφία και την πρακτική της ανάπτυξης των προγραμμάτων, υπάρχει μια γενικότερη στροφή προς την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που είναι λιγότερο συγκεντρωτικά και διέπονται από την αρχή των **ευρύτερων μαθησιακών τομέων (learning areas)**. Στο πλαίσιο αυτό, πολλές αρμοδιότητες ανάπτυξης των προγραμμάτων μεταφέρονται στους παρόχους επαγγελματικής κατάρτισης και τους εκπαιδευτές.

Αυστρία

Τα Προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) στην Αυστρία, με ιδιαίτερη έμφαση στην Επαγγελματική Εκπαίδευση στη β' βάρθμια εκπαίδευση και στον θεσμό της μαθητείας, είναι ευέλικτα και προσαρμόζονται στις τοπικές ανάγκες. Παράλληλα, γίνεται συνδυασμός της αμιγώς επαγγελματικής εκπαίδευσης με τη γενική εκπαίδευση, ενώ ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στις **οριζόντιες ικανότητες**, όπως είναι η επιχειρηματικότητα ή η ψηφιακή ικανότητα (CEDEFOP, 2018). Στη δε μαθητεία, το 80% του χρόνου της εκπαίδευσης γίνεται στην επιχείρηση, ενώ και στις τελικές εξετάσεις συμμετέχουν εκπρόσωποι των επιχειρήσεων.

Πίνακας 11. Γερμανικό και Αυστριακό υπόδειγμα προγραμμάτων σπουδών Μαθητείας

Αυτό που παρατηρούμε στο **Γερμανικό και Αυστριακό υπόδειγμα** ανάπτυξης των προγραμμάτων σπουδών της Μαθητείας, στο πλαίσιο του δυϊκού συστήματος, είναι ο συνδυασμός σαφούς προτυποποίησης και ευελιξίας:

- **Προτυποποίηση**, όσον αφορά στα **Επαγγελματικά Προσόντα**, το οποίο καθορίζεται κεντρικά (ομοσπονδιακά). Σε αυτό, καθοριστικό ρόλο έχουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.
- **Ευελιξία**, ως προς το τμήμα του προγράμματος που υλοποιείται στην εκπαιδευτική δομή. Σε αυτό το επίπεδο, την πρωτοκαθεδρία έχουν οι εκπαιδευτικοί. Επιπλέον, το πρόγραμμα μπορεί να προσαρμόζεται, ως προς το θεωρητικό μέρος, από τους παρόχους κατάρτισης.
- **Έμφαση και στις Οριζόντιες Ικανότητες** (ψηφιακή, επιχειρηματικότητα, να μαθαίνεις πώς να μαθαίνεις κ.λπ.)

Γαλλία

Η ανάπτυξη **Προγραμμάτων - Πλαισίων** στη Γαλλία ακολουθεί τα εξής βήματα:

1. **Καθορισμός Επαγγελματικών Προσόντων** (*Référentiel des Activités Professionnelles*). Περιλαμβάνουν τις βασικές δραστηριότητες και τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα.
2. Στο πλαίσιο των προσόντων, καθορισμός των συναφών **γνώσεων** (*savoir*), **δεξιοτήτων** (*savoir faire*) και **στάσεων** (*savoir être*).
3. Τα παραπάνω μαζί με τη λίστα των ικανοτήτων (*competences*) δομούν το **πλαίσιο αναφοράς για την πιστοποίηση** (*référentiel de certification*), το οποίο αποτελεί το κείμενο αναφοράς για τον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των διαδικασιών αξιολόγησης.

Να σημειωθεί ότι στη Γαλλία από το 1972 έχουν συσταθεί νομοθετικά από το Υπουργείο Παιδείας **Τομεακές Συμβουλευτικές Επιτροπές**. Για την ανάπτυξη ενός προγράμματος - πλαισίου ενεργοποιείται μια επιτροπή 10 περίπου ατόμων στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι του επαγγέλματος, επιθεωρητές, εκπαιδευτικοί και ερευνητές. Στις παραπάνω ομάδες γίνεται μια άτυπη κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των με-

λών, με αποτέλεσμα οι **επαγγελματικές προδιαγραφές** να είναι έργο κυρίως των εμπειρογνομόνων και των εκπροσώπων του επαγγέλματος, ενώ οι **εκπαιδευτικές/διδακτικές/παιδαγωγικές προδιαγραφές** αναπτύσσονται από τους εκπαιδευτικούς και τους εκπροσώπους του Υπουργείου Παιδείας.

Πίνακας 12. Γαλλικό υπόδειγμα ανάπτυξης Πλαισίων Προγραμμάτων

Στο **Γαλλικό υπόδειγμα** ανάπτυξης Πλαισίων Προγραμμάτων, όπως και στο Γερμανικό, διαπιστώνεται σαφής κατανομή του πεδίου αρμοδιοτήτων:

- Οι **επαγγελματικές προδιαγραφές** αναπτύσσονται από τους εκπροσώπους του επαγγέλματος.
- Οι **εκπαιδευτικές/διδακτικές/παιδαγωγικές προδιαγραφές** αναπτύσσονται από τους εκπαιδευτικούς.
- Τα Επαγγελματικά Προσόντα περιλαμβάνουν τις **βασικές δραστηριότητες** και τα **προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα**.
- Επιπλέον, εισάγεται η αναγκαιότητα για τον προσδιορισμό, όχι μόνο των γνώσεων και δεξιοτήτων αλλά και των **στάσεων και επαγγελματικών αξιών**.

Ολλανδία

Α. Μεταδευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση:

Τα **Προγράμματα ΕΕΚ**, βασίζονται στα Περιγράμματα Προσόντων, αλλά αναπτύσσονται αποκεντρωμένα, σε τοπικό επίπεδο από τους παρόχους κατάρτισης. Οι πάροχοι ΕΕΚ έχουν την αυτονομία να αναπτύξουν και να διαμορφώσουν το περιεχόμενο των Προγραμμάτων, σύμφωνα με τις ειδικότερες τοπικές ανάγκες και προτεραιότητες.

Η **Αξιολόγηση των Αποτελεσμάτων της Μάθησης** διενεργείται από τους παρόχους. Στη διαδικασία συμμετέχουν, σε κάθε περίπτωση, εκπρόσωποι των επιχειρήσεων, ενώ για τη διασφάλιση ποιότητας της όλης διαδικασίας, επιλαμβάνεται, μέσω της διενέργειας επιτόπιων ελέγχων, η Επιθεώρηση Εκπαίδευσης.

Οι πάροχοι ΕΕΚ, σε αυτό το επίπεδο, αλλά και στο επίπεδο της Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, υλοποιούν και τις διαδικασίες **αναγνώρισης και πιστοποίησης της πρότερης μάθησης**, στις οποίες έχουν όλοι οι πολίτες ελεύθερη πρόσβαση.

B.4.2 Ανώτερη Επαγγελματική Εκπαίδευση:

Στο επίπεδο της Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, τα Προγράμματα αναπτύσσονται από τους παρόχους, χωρίς να λαμβάνονται απαραίτητα υπόψη τα Περιγράμματα Προσόντων, και **υποβάλλονται για πιστοποίηση** στον αντίστοιχο **Ολλανδικό Οργανισμό Πιστοποίησης**. Η υποβολή δε των Προγραμμάτων διενεργείται **στο πλαίσιο της πιστοποίησης του παρόχου** από την αρμόδια κρατική αρχή.

Πίνακας 13. Ολλανδικό υπόδειγμα ανάπτυξης προγραμμάτων ΕΕΚ

Στο ολλανδικό υπόδειγμα ανάπτυξης των Προγραμμάτων ΕΕΚ τα Περιγράμματα Προσόντων αποτελούν τη βάση ανάπτυξης των προγραμμάτων, αλλά από εκεί και μετά το σύστημα λειτουργεί αποκεντρωμένα, με **τους παρόχους να έχουν την κύρια ευθύνη της ανάπτυξης των προγραμμάτων ΕΕΚ** και της υποβολής τους προς πιστοποίηση (ως τμήμα της διαδικασίας αδειοδότησης και της αίτησης για κρατική χρηματοδότηση).

Ρουμανία

Σε τοπικό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων προχωρώντας σε **συμπράξεις με εκπαιδευτικά κέντρα** (σχολές) και **Τοπικά Αναπτυξιακά Συμβούλια**. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα σε τοπικό επίπεδο αναπτύσσεται λαμβάνοντας υπ' όψιν τις τοπικές ανάγκες και συνθήκες και είναι συμπληρωματικό προς το εθνικό πρόγραμμα-πλαίσιο.

Πολωνία

Τα προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σχεδιάζονται από το Υπουργείο Παιδείας, σε διαβούλευση με **εκπαιδευτικά κέντρα, εκπαιδευτικούς, ειδικούς στο επάγγελμα και τα συναρμόδια Υπουργεία**, για κάθε επάγγελμα οι Εκπαιδευτικές Προδιαγραφές, στη μορφή «Πυρηνικών» Προγραμμάτων Κατάρτισης.

Παράλληλα με τις Εκπαιδευτικές Προδιαγραφές εκπονούνται και οι **Βασικές Κατευθυντήριες Οδηγίες**, που περιλαμβάνουν:

- Στόχους και περιεχόμενο των προγραμμάτων,

- Μαθησιακά Αποτελέσματα, στη μορφή δεξιοτήτων και ικανοτήτων που πρέπει να επιτευχθούν για την απόκτηση του προσόντος.

Πίνακας 14. Ανάπτυξη προγραμμάτων ΕΕΚ στη Ρουμανία και Πολωνία

Και στην περίπτωση της **Ρουμανίας** και **Πολωνίας** οι αρμοδιότητες στον σχεδιασμό των προγραμμάτων ΕΕΚ διαχέονται ανάμεσα στην κεντρική διοίκηση, τα εκπαιδευτικά κέντρα και τους κοινωνικούς εταίρους. Στη δε Πολωνία, μαζί με τις εκπαιδευτικές προδιαγραφές εκπονούνται και οι **Βασικές Κατευθυντήριες Οδηγίες**, για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων ΕΕΚ.

Δανία

Πίνακας 15. Συνδυασμός βασικών και κύριων μαθημάτων στα προγράμματα ΕΕΚ της Δανίας

Στη **Δανία** διασφαλίζεται με διάφορους τρόπους η ευελιξία στην παροχή κατάρτισης. Αυτό γίνεται μέσα από τον συνδυασμό **βασικών μαθημάτων (basic courses)**, τα οποία περιλαμβάνουν γνώσεις και δεξιότητες **κοινές σε περισσότερα από ένα επαγγέλματα ή σε έναν κλάδο και κύριων μαθημάτων (main courses)** που περιλαμβάνουν γνώσεις και δεξιότητες εστιασμένες σε συγκεκριμένες προδιαγραφές προσόντων.

Ηνωμένο Βασίλειο

Πίνακας 16. Το υπόδειγμα των NOS στο Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο τα **Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων (NOS)** αναφέρονται σε συγκεκριμένες μόνο λειτουργίες. Στη συνέχεια, οι **Κύριες Επαγγελματικές Λειτουργίες** πλαισιώνονται από τα **Κριτήρια Απόδοσης**, τα οποία περιγράφουν με τρόπο περιεκτικό, απλό και χρησιμοποιώντας ρήματα στην ενεργητική φωνή με ξεκάθαρη εννοιολογική σημασία («τοποθετώ», «χρησιμοποιώ», «προστατεύω», «βάζω» κ.λπ.) και όχι πολύπλοκα εκφραστικά σχήματα που μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση, το **αναμενόμενο επίπεδο αποτελεσματικής/επαρκούς απόδοσης** εκτέλεσης των εν λόγω εργασιών.

Ισπανία

Στην Ισπανία, τα **Επαγγελματικά Προσόντα** περιλαμβάνουν:

- Γενικές (επαγγελματικές) ικανότητες.
- **Ενότητες Ικανοτήτων.**
- Επαγγελματικό περιβάλλον. Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει στοιχεία για: α) τον επαγγελματικό χώρο, β) τους τομείς απασχόλησης, γ) την απασχόληση και τις σχετικές θέσεις εργασίας.
- Τέλος, η παρουσίαση ολοκληρώνεται με την **ενότητα της σχετικής εκπαίδευσης/κατάρτισης**, η οποία διαρθρώνεται σε **υποενότητες (modules)**, καθεμία από τις οποίες **συνδέεται με μία από τις περιγραφόμενες «Ενότητες Ικανοτήτων».**

Οι **Ενότητες Ικανοτήτων** αναλύονται σε:

- **Επαγγελματικές Εργασίες** και
- **Κριτήρια απόδοσης**

Για κάθε Ενότητα Ικανοτήτων γίνεται επιπρόσθετα αναφορά στο επαγγελματικό πλαίσιο αναφοράς, με περιληπτικά δεδομένα σχετικά με: α) τα μέσα παραγωγής, β) τα παραγόμενα αποτελέσματα γ) γενικές πληροφορίες, συναφή εγχειρίδια οδηγιών κ.λπ.

Στην τελευταία ενότητα του Προσόντος περιλαμβάνονται οι **Σπόνδυλοι Κατάρτισης**. Κάθε σπόνδυλος αντιστοιχεί με μία από τις ήδη περιγραφείσες **Ενότητες Ικανοτήτων** και περιλαμβάνει:

- Ικανότητες και κριτήρια αξιολόγησης.
- Ικανότητες που αναμένεται να αποκτηθούν σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον.
- Περιεχόμενα κατάρτισης (σε τίτλους και σύντομη περιγραφή).
- Προδιαγραφές εκπαιδευτικού πλαισίου (εγκαταστάσεις, μέσα κατάρτισης, προσόντα εκπαιδευτών).

Πίνακας 17. Το Ισπανικό υπόδειγμα ανάπτυξης σπονδυλωτών προγραμμάτων ΕΕΚ

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το ισπανικό υπόδειγμα, κυρίως διότι προσιδιάζει στο ελληνικό σύστημα ανάπτυξης των Ε.Π. και ενδεχομένως να μπορούσε να αποτελέσει υπόδειγμα αναφοράς. Στο εν λόγω υπόδειγμα αποτυπώνεται μία λογική διασύνδεσης των «**Ενοτήτων Ικανοτήτων**» με τους «**Σπονδύλους Κατάρτισης**»:

Από το Προσόν...

...στον Σπόνδυλο (Προγράμματος)
Κατάρτισης

Ενότητα Ικανοτήτων	επαγγελματικές εργασίες	Σπόνδυλος Κατάρτισης	Αναμενόμενες Ικανότητες/ προσδοκώμενα ΜΑ
			Περιεχόμενο/Ενότητες Κατάρτισης
			Μεθοδολογία/Κριτήρια Αξιολόγησης
	κριτήρια απόδοσης		Προδιαγραφές εκπαιδευτικού πλαισίου υλοποίησης

Εφ' όσον στην Ενότητα Ικανοτήτων αντιστοιχηθούν γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και επαγγελματικές αξίες, θα μπορούσαμε, ενδεχομένως, να έχουμε ένα ολοκληρωμένο υπόδειγμα συμβατό με το σύστημα πιστοποίησης Ε.Π. στη χώρα μας.

Πλαίσιο Προδιαγραφών Προγράμματος 'Literacy Basics', Οντάριο, Καναδάς

Το Literacy Basics απευθύνεται σε επαγγελματίες στο πεδίο του γραμματισμού ενηλίκων. Το πρόγραμμα βασίζεται σε έξι ευρείες «Ομάδες Ικανοτήτων»:

1. Εύρεση και χρήση πληροφοριών.
2. Επικοινωνία των ιδεών και των πληροφοριών.
3. Κατανόηση και χρήση αριθμών.
4. Αξιοποίηση ψηφιακής τεχνολογίας.
5. Διαχείριση μάθησης.
6. Επικοινωνία και συνεργασία με άλλους.

Οι ικανότητες αντιστοιχίζονται με ευρείες ομάδες «Καθηκόντων» (Task Groups), οι οποίες, με τη σειρά τους αναλύονται σε περαιτέρω «Εργασίες», που δομούνται σε επίπεδα.

Πίνακας 18. «Ομάδες Ικανοτήτων» σε πλαίσιο προγράμματος του Καναδά.

Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του προγράμματος είναι ότι δομείται σε γενικές «Ομάδες Ικανοτήτων» οι οποίες αναλύονται περαιτέρω σε «Καθήκοντα», «Εργασίες». Τα παραπάνω διαβαθμίζονται σε «Επίπεδα» με αύξουσα δυσκολία και συνθετότητα.

Πλαίσιο Προγράμματος για την Γ' βάρθμια Εκπαίδευση, The University of New South Wales, Σύδνεϋ, Αυστραλία

Στο πλαίσιο προγράμματος περικλείονται τα εξής:

- A. Στρατηγική πρόθεση (σκοπός) του προγράμματος.
- B. Καθορισμός γενικών γνώσεων, δεξιοτήτων και εφαρμογών τους.
- Γ. Μαθησιακά Αποτελέσματα του Προγράμματος (Program Learning Outcomes).
- Δ. Μαθησιακά Αποτελέσματα των Ενοτήτων (Course Learning Outcomes).
- E. Ενότητες Μαθημάτων, που περιλαμβάνουν έναν συνδυασμό πόρων, δραστηριοτήτων, υποστήριξης, αξιολόγησης και ανάδρασης, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας RASE (**R**esources, **A**ctivity, **S**upport and **E**valuation).
- ΣΤ. Αξιολόγηση, η οποία αποτυπώνει τα **πραγματικά μαθησιακά αποτελέσματα (Actual Learning Outcomes)**, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας **SOLO (Structure of Observed Learning Outcomes)**.
- Z. Ανατροφοδότηση

Πίνακας 19. Μεθοδολογία RASE, σε πλαίσιο προγράμματος της Αυστραλίας

Από το παραπάνω υπόδειγμα δομής Πλαισίου Προγράμματος κρατάμε ως ιδιαίτερα χρήσιμα στοιχεία τα εξής:

- Τον καθορισμό των **Μαθησιακών Αποτελεσμάτων** συνολικά (Program) και ανά ενότητα (Course).
- Τη **μεθοδολογία υλοποίησης RASE**, η οποία συνδυάζει: εκπαιδευτικά υλικά, (προφανώς, πρακτικές) δραστηριότητες, καθοδήγηση/υποστήριξη και αποτίμηση επιτευχθέντων αποτελεσμάτων.

Συμπερασματικά, μέσω της ανάλυσης περιεχομένου των ευρωπαϊκών και διεθνών προτύπων και υποδειγμάτων μπορούμε να καθορίσουμε το «ελάχιστο κοινό πολλαπλάσιο» των απαιτήσεων και προδιαγραφών που συνάδουν με το σχεδιασμό σύγχρονων προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Καταρχάς, διαπιστώνουμε ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τα Επαγγελματικά Προσόντα ή οι Επαγγελματικές Προδιαγραφές καθορίζονται κεντρικά, από τη Διοίκηση, με την καθοριστική συμμετοχή των εκπροσώπων του επαγγέλματος, από την πλευρά των Κοινωνικών Εταιρών. Αυτό αποτελεί ένα βασικό στοιχείο που διέπει το Κανονιστικό Πλαίσιο ανάπτυξης των Ε.Π. στη χώρα μας και είναι σύμφωνο με την ευρωπαϊκή και διεθνή πρακτική.

Δεύτερον, παρατηρείται μια ευελιξία στη διαμόρφωση των προγραμμάτων, κυρίως στο γερμανικό και το ολλανδικό μοντέλο, καθώς λαμβάνονται ιδιαίτερα υπ' όψιν οι τοπικές ανάγκες ή δίνεται η ευχέρεια στους παρόχους να αναπτύξουν και να πιστοποιήσουν τα προγράμματά τους, χωρίς να βασίζονται σε ένα εθνικό curriculum. Σε κάθε περίπτωση, δεν ακολουθείται μία διαδικασία αυστηρής προτυποποίησης των προγραμμάτων και δεν διέπονται από μία λογική "one size fit for all". Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, διότι τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων απαιτείται εγγενώς να διαθέτουν ευελιξία και να καλύπτουν πολυσχιδείς ανάγκες.

Ωστόσο, ο συνεκτικός δεσμός που διέπει την ανάπτυξη των προγραμμάτων είναι η διασύνδεση:

- **«Ενοτήτων Ικανοτήτων» ή «Επαγγελματικών Λειτουργιών»**
ή **«Τομέων Εργασιών» ή «Ομάδων Ικανοτήτων»** με
- **«Αναμενόμενες Ικανότητες» ή «Κριτήρια απόδοσης»**
ή **«Βασικές Δραστηριότητες».**

Θεωρούμε ότι τα παραπάνω μπορούν να συγκροτηθούν και να αντιστοιχηθούν σε ένα Πλαίσιο Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων, γύρω από τη βασική έννοια:

«Αναμενόμενα/ Προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα»

- στο σύνολο του προγράμματος

«Αναμενόμενα/ Προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα»

- ανά ενότητα προγράμματος

Ως προς τον ορισμό των Μαθησιακών Αποτελεσμάτων, ακολουθούμε τον ευρύτερα διαδεδομένο ορισμό (CEDEFOP, 2017) σύμφωνα με τον οποίο ως *Μαθησιακά Αποτελέσματα ορίζονται δηλώσεις του τι γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να πράξει κάποιος που ολοκληρώνει μια μαθησιακή διαδικασία και προσδιορίζονται με όρους γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανότητας.*

Όσον αφορά τη σχέση ανάμεσα στα αναμενόμενα/προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα και στα πραγματικά/επιτευχθέντα Μαθησιακά Αποτελέσματα, παρουσιάζεται σχηματικά ως ακολούθως:

Πίνακας 20. Αναμενόμενα και επιτευχθέντα Μαθησιακά Αποτελέσματα (Πηγή: CEDEFOP (2017))

ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	Αντικείμενο αξιολόγησης
Έχουν τυπική μορφή	Έχουν πρακτική μορφή
Περιγράφονται: σε επίπεδο Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, Εθνικού Καταλόγου Προσόντων, Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, curricula	Συνδέουν τη θεωρία με την πρακτική εφαρμογή των γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων
Περιλαμβάνουν: επαγγελματικά πρότυπα, περιγραφή κριτηρίων απόδοσης	Είναι το αποτέλεσμα της υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης
Αναπτύσσονται από: εμπειρογνώμονες, ειδικούς από τις εθνικούς/τοπικούς εκπαιδευτικούς φορείς	Αναπτύσσονται με τη συμμετοχή: εκπροσώπων του κλάδου/επαγγέλματος, παρόχων κατάρτισης, εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων

Η ισορροπία ανάμεσα στα προσδοκώμενα/αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα και τα πραγματικά/επιτευχθέντα είναι, κατά τη γνώμη μας, αυτό που μπορεί να καθορίσει τον ρεαλιστικό και αποτελεσματικό σχεδιασμό ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης ή και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Το προτεινόμενο πρότυπο Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων (Παράρτημα II), βασιζόμενο στα Ε.Π., αποτελεί σύνθεση των ακόλουθων μεθοδολογικών αρχών:

1. Τα Ε.Π. αποτελούν μείζονος σημασίας εισροή για την ανάπτυξη των αντίστοιχων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης.
2. Απαιτείται ευελιξία και προσαρμοστικότητα στη διαμόρφωση των προγραμμάτων και αποφυγή αυστηρής προτυποποίησης.

3. Αφετηρία του σχεδιασμού αποτελεί η «**Ενότητα Προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων**», όπως περιγράφεται στο Ε.Π. με όρους ΕΕΛ και Κριτηρίων Επαγγελματικής Ανταπόκρισης.
4. Η «**Ενότητα Προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων**» δύναται να συντίθεται από τους σχεδιαστές προγραμμάτων, υπό δύο βασικές προϋποθέσεις: α) να αντιστοιχίζεται με «Ομάδες γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων», β) να αντιστοιχίζεται με «Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης».
5. Η «**Ενότητα Προσδοκώμενων αποτελεσμάτων**» ακολούθως, δύναται να μεταφράζεται σε «**Ενότητες Προγράμματος**».

6.3 | Πρότυπο ανάπτυξης Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Είναι σαφές ότι το πλαίσιο εκπαιδευτικών προδιαγραφών δεν μπορεί και δεν πρέπει να καλύψει με πληρότητα και ακρίβεια το σύνολο των απαιτήσεων που διαμορφώνουν ένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, για δύο κυρίως λόγους:

α) Τα επαγγελματικά περιγράμματα σχεδιάζονται με στόχο την κωδικοποίηση της επαγγελματικής και κοινωνικής εμπειρίας ενός συγκεκριμένου εργασιακού αντικείμενου το οποίο διαθέτει ένα ειδικό και αναγνωρίσιμο σώμα γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Είναι λοιπόν δεδομένο, ότι η απόκτηση και ανάπτυξή τους, προϋποθέτει την διαμόρφωση και λειτουργία συγκεκριμένων περιβαλλόντων εκπαίδευσης και κατάρτισης που να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες μεθοδολογικές και θεσμικές προϋποθέσεις: αναλυτικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, κλπ. Τα Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών δεν μπορούν να καλύψουν με ενιαίο και απόλυτο τρόπο το σύνολο προδιαγραφών όλων των δυνατών εκδοχών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, περιοριζόμαστε στον προσδιορισμό ενιαίων εκπαιδευτικών προϋποθέσεων και προδιαγραφών, διατυπώνοντας κάποιες ελάχιστες βασικές προδιαγραφές που προηγούνται του κάθε εκπαιδευτικού σχεδιασμού, ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα θεσμικά του χαρακτηριστικά.

β) Τα Πλαίσια Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών συντελούν στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά σε καμιά περίπτωση δεν μπορούν να υποκαταστήσουν την διαδικασία σχεδιασμού και διαμόρφωσης ενός συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στην πραγματικότητα πρόκειται για δυο εντελώς διαφορετικές διεργασίες οι οποίες υπηρετούν διαφορετικούς στόχους και αξιοποιούν ειδικές και ιδιαίτερες μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Ο συγγραφέας ενός επαγγελματικού περιγράμματος επιδιώκει να αποτυπώσει με ακρίβεια και εγκυρότητα μια συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα, κωδικοποιώντας τα επιμέρους στοιχεία της, έτσι ώστε να εντάσσεται σε έναν ενιαίο και ομοιογενή μηχανισμό συστηματικής κατάταξης επαγγελματιών. Ο σχεδιαστής ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ή ενός προγράμματος κατάρτισης, από την πλευρά του, οργανώνει το χρόνο, τον τόπο και διατάσσει τα αναγκαία διδακτικά μέσα, έτσι ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα.

Είναι απόλυτα κατανοητό ότι στα προκαταρκτικά στάδια ενός εκπαιδευτικού σχεδιασμού, επιχειρείται η διερεύνηση των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευομένων και λαμβάνεται υπόψη το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Από αυτή τη άποψη, τα Ε.Π. είναι μια από τις πολλές δυνατές πηγές τροφοδότησης τόσο σε επίπεδο εκπαιδευτικών περιεχομένων, όσο και μεθοδολογικών κατευθύνσεων. Με άλλα λόγια, τα Ε.Π. και πιο συγκεκριμένα, τα πλαίσια εκπαιδευτικών προδιαγραφών, προαναγγέλλουν αλλά δεν καθορίζουν με απόλυτο τρόπο την μορφή και την διάρθρωση όλων των δυνατών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αντίθετα, μπορούν να προτείνουν συγκεκριμένα μεθοδολογικά πλαίσια, τα οποία να συνιστούν ένα είδος ελάχιστης ποιοτικής βάσης ή ακόμη, μια δέσμη μεθοδολογικών κατευθύνσεων που να μπορούν να προσανατολίσουν την διεργασία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται ένα πρότυπο ανάπτυξης Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων αξιοποιώντας το Ε.Π., βάσει των παρακάτω θεμελιωδών εννοτήτων:

1. Ενότητα Προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων, όπως περιγράφεται στο Ε.Π. με όρους ΕΕΛ και ΚΕΑ.
2. Γενική θεσμική περιγραφή των διαθέσιμων δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης.
3. Γενικό προφίλ καταρτιζομένων/εκπαιδευομένων.
4. Γενικό προφίλ εκπαιδευτών.

Σκοπός της ανάπτυξης του προτύπου είναι να αποτελέσει έναν εύληπτο, χρηστικό Οδηγό, που να μπορεί με ευκολία να χρησιμοποιηθεί από σχεδιαστές Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

1. ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Αφετηρία του σχεδιασμού αποτελεί η «Ενότητα Προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων». Μία «Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων» δεν ταυτίζεται κατ' ανάγκη με μία ΚΕΛ ή μία ΕΕΛ του Ε.Π. Είναι δυνατόν να περιλαμβάνει μία ή και περισσότερες ΕΕΛ ή και το σύνολο των ΕΕΛ μιας ΚΕΛ. Στην πράξη, αυτό θα εξαρτηθεί από το ποιες μαθησιακές περιοχές θέλουμε η κάθε «Ενότητα Προγράμματος» να καλύψει στη συνέχεια. Το τι θα περιλαμβάνει ακριβώς μία «Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων» και με ποια/ες «Ενότητα/ες Προγράμματος» θα αντιστοιχηθεί θα πρέπει να βρίσκεται στην ευχέρεια των σχεδιαστών των Προγραμμάτων, στον βαθμό που θα πληρούνται οι προδιαγραφές σχεδιασμού και ανάπτυξης των Ενοτήτων.

Συνεπώς, στην «Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων» μπορούμε να συνθέσουμε ή και να ανασυνθέσουμε ή και να ομαδοποιήσουμε τις ΕΕΛ μιας ή/και περισσότερων ΚΕΛ. Στη συνέχεια, μπορούμε να συγκεντρώσουμε για κάθε Ενότητα τα Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης που εμπεριέχουν ομοειδείς γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και περιγράφουν με σαφήνεια, τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην αντίστοιχη Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων. Τα Κριτήρια Επαγγελματικής Ανταπόκρισης είναι δυνατόν να τα ομαδοποιήσουμε περαιτέρω, στον βαθμό που κάποια τυχόν επικαλύπτονται.

2. ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στην ενότητα αυτή, αξιοποιώντας τις κωδικοποιήσεις των εκπαιδευτικών επιπέδων, τις εκπαιδευτικές διαδρομές ή ακόμη και τις κωδικοποιήσεις των μαθησιακών αποτελεσμάτων και περιεχομένων, περιγράφονται περιληπτικά αλλά με σαφήνεια οι διαθέσιμες δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι οποίες ανταποκρίνονται στο σύνολο του σώματος των γνώσεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εκάστοτε Ε.Π.

Δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης: Ειδικότητες ΕΠΑΛ και ειδικότητες ΕΠΑΣ που συνδέονται με το επαγγελματικό περίγραμμα.

Δομές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης: Ειδικότητες ΙΕΚ.

Δομές Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που λειτουργούν υπό την ευθύνη Υπουργείων και Επαγγελματικών Φορέων. Τυποποιημένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια ενδοεπιχειρησιακών/ενδοϋπηρεσιακών εκπαιδεύσεων.

3. ΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ/ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ

Ένα από τα βασικά ζητούμενα κάθε εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι η διερεύνηση των μαθησιακών προσδοκιών των εκπαιδευομένων. Στην ενότητα αυτή καταγράφεται το τυπικό μαθησιακό προφίλ των εκπαιδευομένων για κάθε μια από τις κατηγορίες θεσμικών δομών εκπαίδευσης της προηγούμενης ενότητας. Περιλαμβάνονται παράμετροι όπως η γλωσσική/επικοινωνιακή ικανότητα στην γλώσσα εκπαίδευσης κατάρτισης, η συνήθης προηγούμενη σχολική επίδοση, τα έμφυλα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, ή ακόμη το ποσοστό του πληθυσμού που εισέρχεται στο επάγγελμα μέσα από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, χωρίς προηγούμενη επαγγελματική εκπαίδευση ή αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

4. ΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ

Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης, όποιο κι αν είναι το εύρος του, αρχική ή συνεχιζόμενη, προϋποθέτει την αξιοποίηση και τη συνεργασία εκπαιδευτών διαφοροποιημένων ειδικοτήτων, διαβαθμισμένης εμπειρίας και εξειδικευμένων γνώσεων. Στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης, δεδομένου του ρυθμιστικού ρόλου του κρατικού μηχανισμού, η αντιστοίχιση ανάμεσα στα επαγγελματικά προφίλ των εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών και στα μαθησιακά αντικείμενα που συμπεριλαμβάνονται στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, προσδιορίζεται από πλήθος ειδικών αποφάσεων της διοίκησης που αναθέτουν σε συγκεκριμένους κλάδους (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) καθήκοντα διδασκαλίας, σε συγκεκριμένα μαθησιακά αντικείμενα.

Στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση καταβάλλεται προσπάθεια, εδώ και χρόνια, καθιέρωσης των κωδικών Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ), ως κριτηρίου κατάταξης των εκπαιδευτών, προσπάθεια που συνδέεται άμεσα με τις διαδικασίες πιστοποίησης των εκπαιδευτών από τον αρμόδιο κρατικό φορέα (ΕΟΠΠΕΠ).

Η περιγραφή του προφίλ των εκπαιδευτών πρέπει να διαφοροποιείται σε επίπεδο της κάθε ενότητας προσδοκώμενων αποτελεσμάτων.

Η ανεύρεση του καταλληλότερου ή των καταλληλότερων κωδικών ΣΤΕΠ γίνεται με βάση τις θεσμικές πρόνοιες του ισχύοντος νομικού πλαισίου για τα αναγκαία προσόντα πιστοποίησης εκπαιδευτικής επάρκειας των εκπαιδευτών μη τυπικής εκπαίδευσης.²²

Σε ό,τι αφορά τους κωδικούς εκπαιδευτικών κλάδων ΠΕ/ΤΕ/ΔΕ, για τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, γίνεται αναφορά μόνο στους κλάδους, στους

22 Κατά εφαρμογή των διατάξεων της υπ' αριθ. ΓΠ/20082/23.10.2012 Υπουργικής Απόφασης «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης» (Φ.Ε.Κ. 2844/Β/2012), όπως τροποποιήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν.4386/2016 (Φ.Ε.Κ. Α/ 83/11-5-2016)

οποίους έχει πράγματι ανατεθεί, με ισχύουσα διοικητική πράξη η διδασκαλία αντικειμένων που άπτονται των ενοτήτων προσδοκώμενων αποτελεσμάτων.

Παρακάτω επιχειρείται η σχηματική αποτύπωση του Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων:

Πίνακας 21: Πρότυπο Πλαισίου Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης/Κατάρτισης και Γενικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων

ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ « »			
ΕΕΛ		ΚΕΑ	
ΕΕΛ 1.1		ΚΕΑ.....	
ΕΕΛ 1.ν		ΚΕΑ.....	
ΕΕΛ 2.1		ΚΕΑ.....	
ΕΕΛ 2.ν		ΚΕΑ.....	
...		...	
ΕΕΛ ν.1		ΚΕΑ.....	
ΕΕΛ ν.ν		ΚΕΑ.....	

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ			
A. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »	B. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »	...	ν. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »
<i>Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην A Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.</i>	<i>Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην B Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.</i>	...	<i>Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην ν Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.</i>

ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	
Δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης	
Δομές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης	
Δομές Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	

ΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ/ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΗ ΔΟΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	
Δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης	
Δομές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης	
Δομές Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	

ΠΡΟΦΙΛ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΑΝΑ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ			
ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	ΚΩΔΙΚΟΙ ΣΤΕΠ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΚΩΔΙΚΟΙ ΠΕ/ΤΕ/ΔΕ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΟΝΟΜΑΣΙΑ (αν υπάρχει εφαρμογή)	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

6.4 | Συμπεράσματα - Σύνοψη

Το συγκεκριμένο κεφάλαιο έχει σκοπό να προτείνει μια χρηστική και ευέλικτη μεθοδολογία ανάπτυξης Πλαισίων Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων ΕΕΚ, η οποία θα διευκολύνει τους σχεδιαστές προγραμμάτων. Το ζητούμενο είναι τα προγράμματα να βασίζονται στο οικείο Ε.Π. Από την άλλη πλευρά, οι σχεδιαστές των προγραμμάτων και οι πάροχοι επαγγελματικής κατάρτισης είναι αναγκαίο να έχουν την «ελευθερία» σχεδιασμού ευέλικτων προγραμμάτων, που να απαντούν σε πραγματικές ανάγκες για κατάρτιση, είτε πρωτογενώς, παρέχοντας τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες είτε και συμπληρώνοντας και εμπλουτίζοντάς τες. Εξάλλου, στην πράξη γνωρίζουμε πολύ καλά ότι, συχνά, τα «όρια» ανάμεσα στην αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν είναι σαφή. Χρήσιμο θα είναι συνεπώς να αντιμετωπίζουμε την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως ένα «συνεχές».

Αυτό το συνεχές σχεδιάζεται και υλοποιείται στο πλαίσιο ενός κύκλου ποιότητας. Αφετηρία του κύκλου είναι τα Επαγγελματικά Περιγράμματα, ως «καταστατικοί χάρτες» των επαγγελμάτων. Το Πλαίσιο Εκπαιδευτικών Προδιαγραφών Προγραμμάτων συνιστά τη διαμεσολάβηση που απαιτείται ανάμεσα στο Επαγγελματικό Περιγραμμά και το Πρόγραμμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης / Κατάρτισης.

Μέσα από την παραπάνω διαδικασία μπορεί να συγκροτηθεί ένας οδικός χάρτης που θα βοηθήσει και θα καθοδηγήσει τους σχεδιαστές προγραμμάτων, χωρίς όμως να αποτελεί έναν άκαμπτο και φορμαλιστικό κανόνα. Επιπλέον, με την παραπάνω διαδικασία είναι δυνατόν να καθίσταται ευκολότερη και ευκρινέστερη, σε επόμενο στάδιο, η διενέργεια πληρότητας των προγραμμάτων που θα αναπτύσσονται, καθώς θα βασίζονται σε μία λογική και μεθοδολογία μετάφρασης των αναγκαίων όρων του Επαγγελματικού Περιγράμματος σε **εισροές** μιας μαθησιακής διαδικασίας. Βεβαίως, η παραπάνω πρόταση δεν απαντά σε όλα τα επιμέρους ερωτήματα που αναμένεται να τεθούν και στις ειδικότερες περιπτώσεις που θα αναδειχθούν κατά την εφαρμογή. Ωστόσο, μπορεί να αποτελέσει μια μεθοδολογική αφετηρία και ένα πλαίσιο νοηματοδότησης της διαδικασίας ανάπτυξης προγραμμάτων.

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Γ. Δ. Εκπαίδευση και Πολιτισμός (2009). Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- ΓΣΕΒΕΕ (2017). Πρόταση της ΓΣΕΒΕΕ για κείμενο κοινής τοποθέτησης: ΓΣΕΒΕΕ, ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ προς το ΔΣ του ΕΟΠΠΕΠ σχετικά με τα επαγγελματικά περιγράμματα, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Δημουλάς, Κ., Βαρβιτσιώτη, Ρ. και Σπηλιώτη, Χ. (2007). Οδηγός ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, Αθήνα: ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ.
- Ευθυμίου, Μ. (2003). «Οι συντεχνίες: Η κρατική οργάνωση τεχνών και επαγγελμάτων», στο Παναγιωτόπουλος, Β. (επιμ.), Ιστορία του Νέου Ελληνισμού 1770-2000 (τ. Β'), σσ. 325-338, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα .
- Freire P. και Shor, I. (2008). Απελευθερωτική παιδαγωγική: Διάλογοι για τη μετασχηματιστική εκπαίδευση, Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Κουμανούδης, Σ. (2006). Λεξικόν Λατινοελληνικόν μετά συνωνύμων και αντιθέτων της Λατινικής, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- ΚΥΑ Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, Αριθμ. ΟΙΚ. 110998, 8 Μαΐου 2006.
- Liddell, H.G. and Scott, R. (2007). Λεξικόν της αρχαίας ελληνικής γλώσσης, Αθήνα: Πελεκάνος.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (2009). Ετυμολογικό λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας, Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- ν.4186/2013, «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ 193 Α'), Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας.
- ν.4549/2018, «Διατάξεις για την ολοκλήρωση της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2019-2022 και λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ Α' 105/2018)
- Παπαγεωργίου, Γ. (1986). Η μαθητεία στα επαγγέλματα (16ος-20ός αι.), Αθήνα: Ιστορικό Αρχείο Ελληνικής Νεολαίας – Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς.
- Robson, C. (2010). Η Έρευνα του πραγματικού κόσμου. Αθήνα: Gutenberg.
- Υπ' αριθμ. Φ7/155762/Δ4/2018 ΚΥΑ Υλοποίηση «Μεταλυκειακού Έτους - Τάξη Μαθητείας» αρμοδιότητας Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων., (ΦΕΚ Β' 4191/2018).
- Χαλάς Γιάννης (2002). Ανάλυση της Εργασίας. Οδηγός Στήριξης του σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων για κατάρτιση βασισμένη στις ικανότητες απόδοσης. ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Σειρά Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Δοκίμια.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Baker, T. (2016). *The End of the Job Description: Shifting from a Job-Focus To a Performance-Focus*, New York: Palgrave MacMillan.
- Barbier, J.-M. (2011). *Vocabulaire d'analyse des activités*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Brannick, M.T., Levine, E.L., & Morgeson, F.P. (2007). *Job and work analysis: methods, research and applications for human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Braslavsky C. (2001) *Tendances Mondiales et developpement des curricula*, Presentation at the AFEC Conference " L' education dans tous ses etas- influences europeenes et internationales sur le politiques nationales d' education et de formation", Brussels 9-12 May 2001
- Carroll, G. & Boutall, T. (2011). *Guide to developing national occupational standards: Revised June 2011*. Retrieved 2012, from UK Commission for Employment and Skills: <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/supporting-docs/nos/nos-guide-for-%20developers-2011.pdf>
- Cauley, K.M. (1986). *Studying Knowledge Acquisition: Distinctions among Procedural, Conceptual and Logical Knowledge*.
- CEDEFOP (2010). *Learning Outcomes Approaches in VET Curricula: A Comparative Analysis of Nine European Countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2017), *Defining, writing and applying learning outcomes, a European Handbook*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2014). *Terminology of European Education and Training Policy. Second edition*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Clot, Y. (2006). *La fonction psychologique du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Cohen, N. J., & Squire, L. R. (1980). Preserved learning and retention of pattern-analyzing skill in amnesia: dissociation of knowing how and knowing that. *Science*, 210(4466), 207-210.
- Dingwall, R. (2008). *Essays on professions*. Aldershot: Ashgate.
- Dubar, C., & Tripier, P. (2009). *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.
- European Commission (2006). *Implementing the Community Lisbon programme. Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning (presented by the Commission)*, COM (2006) 479 final, 5.9.2006.
- European Commission (2008). *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: towards world-class clusters in the European Union: Implementing the broad-based innovation strategy*. COM (2008) 652 final/2, 5.11.2008.

- Frank I. Moore (1999). *Functional Job Analysis. Guidelines for Task Analysis and Job Design*. World Health Organization.
- Finch, Curtis R., & Crunkilton, John R. (1984). *Curriculum development in vocational and technical educational: Planning, content and implementation*. Fourth Edition. Virginia: Polytechnic Institute and State University.
- Gorman, E., & Sandefur, R. (2011). 'Golden age', quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-bases work. *Work and Occupations*, 38(3), 275–302.
- International Labour Organization (ILO) (1982). "Resolution concerning statistics for the economically active population, employment, unemployment and underemployment (adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians)", https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470295/lang--en/index.htm.
- Johan Muller (2009). Forms of knowledge and curriculum coherence, *Journal of Education and Work*, 22:3, 205-226.
- Kopnov, V. A., Shmurygina, O. V., Shchipanova, D. E., Dremina, M. A., Papaloizou, L., Orphanidou, Y., Morevs P. (2018). Functional analysis and functional maps of qualifications in ecvet context, *The Education and Science Journal*. Vol. 20, № 6. 2018. https://www.researchgate.net/publication/326242379_Functional_Analysis_and_Functional_Maps_of_Qualifications_in_ECVET_Context
- Lester, S., & Religa, J. (2017). "Competence" and occupational standards: observations from six European countries, *Education + Training*, 59 (2), 201-214.
- Mansfield Bob & Hermann Schmidt. (2001). *Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements. An International Manual*. European Training Foundation & Prime Research and Development.
- O' Day, R. (2000). *The Professions in Early Modern England, 1450-1800: Servants of the Commonwealth*, London: Routledge.
- Ohlsson, S. (1994). Declarative and procedural knowledge. In: *The international encyclopedia of education*. Oxford: Pergamon, Vol. 3, p. 1432-1434.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*. London: Routledge.
- Pope, M. (2000). A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48(3), 194–211.
- Prais, S. (1989) How Europe would see the new British initiative for standardizing vocational qualifications. *National Institute Economic Review*: 52–4.
- Psfidou, I. (2009). "What learning outcome based curricula imply for teachers and trainers", 7th International Conference on Comparative Education and Teacher Training, 29/6/2009-3/7/2009,

Bureau for Education Services: Sofia, Bulgaria.

Sagliom J., (2007). Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'Etat dans le système français des relations professionnelles. Paris : Dares ; Documentation française.

Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. M. (1981). "Curriculum planning for better teaching and learning", in Vitikka, E., Krokfors, L. and Hurmerinta, E., The Finnish National Core Curriculum: Structure and Development, University of Helsinki.

Sostrin, J. (2013). Beyond the Job Description: How Managers and Employees Can Navigate the True Demands of the Job, New York: Palgrave Macmillan.

Stewart, J. & Hamlin, B. (1992). Competence based qualifications: The case against change. Journal of European Industrial Training, 16(7): 21-32.

Susanne P. Lajoie & Alan M. Lesgold (1992) Dynamic Assessment of Proficiency for Solving Procedural Knowledge Tasks, Educational Psychologist, 27:3, 365-384.

Ünlühisarcıklı, Ö. (2007). "Vocational training through the apprenticeship system in Turkey", in Farrell, L. and Fenwick, T., World Yearbook of Education 2007 – Educating the Global Workforce: Knowledge, Knowledge Work and Knowledge Workers, pp. 115-126, New York: Routledge.

Ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων επαγγελματικών περιγραμμάτων - πλαισίων προγραμμάτων:

<https://www.careeronestop.org>

<https://www.onetonline.org/link/details/49-9051.00>

https://www.cicic.ca/921/find_an_occupational_profile.canada?search=6232

https://www.cicic.ca/938/real_estate_agents_and_salespersons.canada?id=99

<http://literacybasics.ca/>

<https://teaching.unsw.edu.au/integrated-curriculum-framework>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

**ΠΡΟΤΥΠΟ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ**

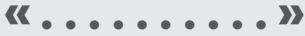


ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ



ΣΥΝΟΨΗ



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....

.....

.....

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

.....

.....

.....

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....

.....

.....

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

.....

.....

.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

.....

.....

.....

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

.....

.....

.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

.....

.....

.....

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

.....

.....

.....

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

.....

.....

.....

ΕΝΟΤΗΤΑ Α

ΤΙΤΛΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

A.1 | ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....

.....

.....

A.2 | ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....

.....

.....

A.3 | ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΜΕ ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

.....

.....

.....

A.4 | ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....

.....

.....

A.5 | ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

.....
.....
.....

A.6 | ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

.....
.....
.....

A.7 | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ή ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, ΕΝΤΥΠΑ ή ΑΛΛΑ ΜΕΣΑ ή ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

.....
.....
.....

A.8 | ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

.....
.....
.....

A.9 | ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ / ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

.....
.....
.....

A.10 | ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

.....
.....
.....

ΕΝΟΤΗΤΑ Β

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ή / και ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ – ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ

ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ΚΕΛ 1

.....
.....
.....



ΕΕΛ 1.1

.....
.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

1.1.1

1.1.2

1.1.v

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

.....

ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας:

.....

Μέσα/εργαλεία/υλικά:

.....

Παραγόμενη υπηρεσία:

.....

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

.....

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: «.....».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός	-	-	-	-	-
Ανεξάρτητος	-	-	-	-	-
Έμπειρος	-	-	-	-	-

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

.....



ΕΕΛ 1.2

.....
.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

1.2.1

1.2.2

1.2.v

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

.....

ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας:

.....

Μέσα/εργαλεία/υλικά:

.....

Παραγόμενη υπηρεσία:

.....

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

.....

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός	-	-	-	-	-
Ανεξάρτητος	-	-	-	-	-
Έμπειρος	-	-	-	-	-

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

.....

ΚΕΛ 2

.....
.....
.....



ΕΕΛ 2.1

.....
.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

2.1.1

2.1.2

2.1.v

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

.....

ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας:

.....

Μέσα/εργαλεία/υλικά:

.....

Παραγόμενη υπηρεσία:

.....

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

.....

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: «.....».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός	-	-	-	-	-
Ανεξάρτητος	-	-	-	-	-
Έμπειρος	-	-	-	-	-

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

.....



ΕΕΛ 2.ν

.....
.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

2.ν.1

2.ν.2

2.ν.ν

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ

.....

ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας:

.....

Μέσα/εργαλεία/υλικά:

.....

Παραγόμενη υπηρεσία:

.....

Μέθοδοι εφαρμογής και διαδικασίες:

.....

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΗ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ				
	Επεξεργασία Δεδομένων	Δημιουργία Περιεχομένου	Επικοινωνία	Επίλυση Προβλημάτων	Ασφάλεια
Βασικός	-	-	-	-	-
Ανεξάρτητος	-	-	-	-	-
Έμπειρος	-	-	-	-	-

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αντιστοίχιση με το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων – Επίπεδο Χ: « ».

ΒΑΣΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

.....

ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ISCED ²³	
ISCED	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	

23 International Standard Classification of Education.

ΕΝΟΤΗΤΑ Δ

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται εναλλακτικές διαδρομές μάθησης για το επάγγελμα του/της

Οι παρακάτω διαδρομές δείχνουν (με βάση τη σειρά που αναφέρονται) τις εναλλακτικές επιλογές ως προς τα βήματα που μπορεί να ακολουθήσει κάποιος για να αποκτήσει τα απαιτούμενα προσόντα άσκησης της επαγγέλματος.

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ Α
Τίτλος Επαγγέλματος

1η Διαδρομή	
2η Διαδρομή	
...	
Νη Διαδρομή	

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ Β
Τίτλος Επαγγέλματος

1η Διαδρομή	
2η Διαδρομή	
...	
Νη Διαδρομή	

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ Α
Τίτλος Επαγγέλματος

1η Διαδρομή	
2η Διαδρομή	
...	
Νη Διαδρομή	

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ Β
Τίτλος Επαγγέλματος

1η Διαδρομή	
2η Διαδρομή	
...	
Νη Διαδρομή	

ΕΝΟΤΗΤΑ Ε

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η αξιολόγηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων προϋποθέτει την επιλογή της κατάλληλης μεθόδου και των ανάλογων μεθοδολογικών εργαλείων, ανάλογα με το είδος των γνώσεων και δεξιοτήτων που πρόκειται να αξιολογηθούν, τον σκοπό της αξιολόγησης και, ενδεχομένως, τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου των εργαζόμενων που πρόκειται να αξιολογηθούν ως προς τις γνώσεις και δεξιότητές τους.

Στον πίνακα που ακολουθεί, προτείνονται ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης του συνόλου των απαιτούμενων Γνώσεων και Δεξιοτήτων ανά Επιμέρους Επαγγελματική Λειτουργία:

ΕΕΛ	Προτεινόμενος τρόπος αξιολόγησης	
	Γνώσεων	Δεξιοτήτων
ΕΕΛ 1.1
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ		
ΕΕΛ 1.2
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ		
ΕΕΛ 1.ν
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ		

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

**ΠΡΟΤΥΠΟ ΠΛΑΙΣΙΟΥ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΕΝΗΛΙΚΩΝ**

**ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ « »**

ΕΕΛ	ΚΕΑ
ΕΕΛ 1.1	ΚΕΑ.....
ΕΕΛ 1.v	ΚΕΑ.....
ΕΕΛ 2.1	ΚΕΑ.....
ΕΕΛ 2.v	ΚΕΑ.....
...	...
ΕΕΛ v.1	ΚΕΑ.....
ΕΕΛ v.v	ΚΕΑ.....

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Α. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »	Β. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »	...	v. Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων « »
Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην Α Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.	Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην Β Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.	...	Τι αναμένεται να κάνει ένας επαγγελματίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται με επάρκεια στην v Ενότητα Προσδοκώμενων Αποτελεσμάτων.

ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης	
Δομές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης	
Δομές Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	

ΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ/ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΗ ΔΟΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης	
Δομές αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης	
Δομές Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	

ΠΡΟΦΙΛ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΑΝΑ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	ΚΩΔΙΚΟΙ ΣΤΕΠ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΚΩΔΙΚΟΙ ΠΕ/ΤΕ/ΔΕ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΟΝΟΜΑΣΙΑ (αν υπάρχει εφαρμογή)	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΑΝΕΚ

ΕΠΑΝΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ISBN 978-618-5483-29-6



9 786185 483296