INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Ηθοποιοί»

Συγγραφέας: **Γεράσιμος Κάρουλας**

Επιστημονική επιμέλεια: **Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης**

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Ηθοποιοί»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Ηθοποιοί»

Συγγραφέας:
Γεράσιμος Κάρουλας

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ
2024

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Ηθοποιοί»

Συγγραφέας: Γεράσιμος Κάρουλας
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-018-9

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Χριστίνα Λουλούδα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση
όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελμάτων/ειδικοτήτων – Β΄ Κύκλος» της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320 το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία».

Περιεχόμενα

Πρόλογος 13

1 **Εισαγωγή** 17

2 **Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική** 21

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 22

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 27

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 34

2.4 Σύνοψη 35

3 **Το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες** 37

3.1 Εισαγωγή 37

3.2 Περιγραφή του επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιοί» 38

3.3 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 40

3.4 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 47

3.5 Σύνοψη 49

4 Ποιοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 53

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 53

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 54

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 54

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 55

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 56

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 65

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 66

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 67

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 69

4.6 Θέματα εκπαίδευσης 70

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 70

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα 72

4.7 Σύνοψη 73

5 Ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 77

5.1 Κατασκευή του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 78

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 79

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 80

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 81

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 82
5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων 84
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος 84
5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα δεξιοτήτων του επαγγέλματος 90
5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων 95
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 102
5.4 Σύνοψη 113

6 Συμπεράσματα 117
6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος 117
6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον 118
6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων 122

Βιβλιογραφικές αναφορές 123

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων 129

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) 131

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου 139

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας 151

Ευρετήριο Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 29

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Καθήκοντα επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιός» 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Επίπεδο εκπαίδευσης ηθοποιών και σκηνοθετών (απογραφή 2001) 44

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4 Επίπεδο εκπαίδευσης ηθοποιών (απογραφή 2011) 44

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5 Επίπεδο εκπαίδευσης για την ομάδα επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» 45

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6 Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» 48

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής 54

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 55

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης/σεμιναρίου ανά είδος σύμβασης 98

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2 Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης/σεμιναρίου ανά είδος απασχόλησης 98

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 121

Ευρετήριο Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Επίπεδα απασχόλησης ομάδας επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» (2011-2020) 42

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων 84

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 85

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 85

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Θέση στο επάγγελμα 86

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση τη στιγμή της έρευνας και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα 87

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Είδος σύμβασης 88

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Είδος απασχόλησης 89

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 89

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 91

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 92

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη; 93

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Επιδράσεις πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του ηθοποιού (βαθμός συμφωνίας) 94

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 96

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του ηθοποιού 99

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια 100

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε κατά τα τελευταία δύο χρόνια 101

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη 102

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 105

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ηθοποιοί ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 107

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Βαθμός στον οποίο οι ηθοποιοί θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 109

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 111

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Βαθμός στον οποίο οι ηθοποιοί θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια (%) 112

Ευρετήριο Σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 22

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 78

ΣΧΗΜΑ 6.1 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 119

Πρόλογος

Δεκαπέντε χρόνια διαδοχικών κρίσεων –οικονομικών, κοινωνικών, υγειονομικών, ενεργειακών– δημιούργησαν το ιστορικό πλαίσιο μιας κριτικής αμφισβήτησης των εδραιωμένων παραγωγικών προτύπων. Οι εθνικές οικονομίες βρέθηκαν ελάχιστα θωρακισμένες απέναντι σε κινδύνους και επισφάλειες που θεωρούσαμε ότι τις είχαμε αφήσει πίσω μας με το γύρισμα της χιλιετίας. Κοινωνικές ανισότητες εντάθηκαν, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν, τα εργασιακά δικαιώματα αμφισβητήθηκαν στον πυρήνα τους.

Η αποτίμηση αυτής της ιστορικής περιόδου είναι ίσως νωρίς να πραγματοποιηθεί. Η δίκαιη εκτίμηση όμως των συνθηκών και των δημόσιων πολιτικών που τη γέννησαν δεν θα μπορούσε να περιμένει τους ιστορικούς του μέλλοντος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, διέβλεψαν αρκετά έγκαιρα τους κινδύνους και τις αντιφάσεις ενός παραγωγικού προτύπου που ορίζει την αναπτυξιακή πολιτική σε αντιθετική διάσταση από την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η αντίληψη ότι η ανθρώπινη εργασία ως κοινωνική και οικονομική αξία προσέγγιζε το τέλος της, τουλάχιστον όπως τη γνωρίζαμε μέχρι τότε, τελικά αποδείχθηκε μια απατηλή δυστοπική εικόνα από ένα οξύμωρο μέλλον, όπου η παραγωγή υπεραξίας θα αποσυνδεόταν από την ανθρώπινη δημιουργία.

Τα δεκαπέντε προηγούμενα χρόνια καθόρισαν μια διακριτή ιστορική περίοδο. Το σίγουρο είναι ότι η τελευταία δεκαπενταετία υπήρξε περίοδος μεγάλης εκκαθάρισης θέσεων και πολιτικών απέναντι στις έννοιες της παραγωγής, της ανάπτυξης και της κοινωνικής προστασίας. Για τον κόσμο της εργασίας, υπήρξε επίσης περίοδος σκληρής συνειδητοποίησης και προοδευτικής ανάπτυξης της αυτεπίγνωσης του ρόλου του. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι αυτή της συνολικότερης διεκδίκησης για μια ολιστική ποιοτική

αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη, όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Η συστηματική παρατήρηση, ανάλυση και ερμηνεία αυτών των επιμέρους διαστάσεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε συνολικά την εργασία τόσο στον ρόλο της ως παραγωγικού συντελεστή όσο και ως συσσωρευμένης κοινωνικής εμπειρίας, τεκμηριώνοντας αυτό που συνιστά την κεντρική μας θέση: κανένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο δεν μπορεί να διαμορφωθεί χωρίς να τεθεί στο κέντρο του το ζήτημα της αναβαθμισμένης ποιότητας της εργασίας και, κατ' επέκταση, της ποιότητας των σχέσεων εργασίας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας εδώ και δεκαετίες εργάζεται και συνεχίζει να υλοποιεί έναν ερευνητικό προγραμματισμό που στοχεύει στη συστηματική κατανόηση και ανάδειξη της εργασίας και της κοινωνικής-εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Όχι πάντα υπό ευνοϊκές συνθήκες και γόνιμες συγκυρίες, προωθεί και αναπτύσσει μακροχρόνια προγράμματα εφαρμοσμένης έρευνας, παράγοντας τα επιχειρησιακά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης των παραγωγικών σχέσεων και συγκρότησης της θεσμικής μνήμης των ποιοτικών διαστάσεων της απασχόλησης.

Η διαμόρφωση πρότυπων μεθοδολογιών λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας οδήγησε στη διαμόρφωση αναλυτικών εργασιακών προδιαγραφών για δεκάδες επαγγελματικές ειδικότητες. Τα Επαγγελματικά Περιγράμματα επιβλήθηκαν ως πρότυπες κωδικοποιήσεις των επαγγελματικών λειτουργιών, αλλά και καταγραφής των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αποτελώντας πολύτιμα εργαλεία διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής, σχημάτων πιστοποίησης δεξιοτήτων και οδηγών ποιοτικής διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σταδιακά, μέσω αυτής της διαδρομής, διαμορφώθηκε ένα συνολικότερο μεθοδολογικό οικοσύστημα διαρκώς εμπλουτιζόμενο, συνεισφέροντας στη διαπραγματευτική ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων με έμφαση στην κλαδικότητα και στην ενεργή παρέμβασή του στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών εργασίας.

Το τεύχος που με χαρά και ευθύνη παραδίδουμε στα χέρια σας αποτελεί ουσιαστικά την προαναγγελία ένταξης ενός νέου εργαλείου στο μεθοδολογικό οικοσύστημα του ΙΝΕ. Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιοί» αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο για συνολικά 35 επαγγέλματα.

Με συγκροτημένη πρότυπη μεθοδολογία, επιχειρείται η διερεύνηση των αναγκών για δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθώς και η χαρτογράφηση των διαδρομών απόκτησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της συστηματικής διερεύνησης πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, καθώς και στον εθνικό σχεδιασμό ανάπτυξης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες μπορεί να έχουν ιδιαίτερα θετικό ρόλο στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, κατέχοντας και θεσμικό ρόλο στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, προσδοκά, μέσω της υλοποίησης του έργου, να αναδείξει και την ανάγκη για πιο ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων στο ευρύτερο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχει απόλυτη συνείδηση ότι αυτό συνεπάγεται τη σταθερή διατήρηση της γενικότερης στόχευσής μας: η ανάκτηση της θέσης που αναλογεί στην εργασία στο παραγωγικό σύστημα προϋποθέτει τον σεβασμό και την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της παρουσίας των συνδικαλιστικών τους φορέων.

Τέλος, για την έκδοση της παρούσας μελέτης, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στον συγγραφέα Γεράσιμο Κάρουλα, στους επιστημονικούς επιμελητές Ελένη Δρακάκη, Κώστα Μπουκουβάλα και Δημήτρη Παϊταρίδη, καθώς και στη συντονίστρια του έργου Αλίκη Κύρου.

Χρήστος Γούλας
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Εισαγωγή

Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιοί» αποτελούν, όπως ειπώθηκε και στον πρόλογο, μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) για συνολικά 35 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα φάση περιλαμβάνει 25 επαγγέλματα και αποτελεί συνέχεια της πρώτης φάσης, η οποία ολοκληρώθηκε με τη μελέτη 10 επαγγελμάτων[1].

Για την επιλογή των 25 επαγγελμάτων, έχει ληφθεί υπόψη μια σειρά από κριτήρια/μεταβλητές που σχετίζονται με οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, καθιστώντας ωφέλιμη την παρέμβαση στα σχετικά επαγγέλματα για την απόκτηση και την αναβάθμιση των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Έτσι καταλήξαμε σε επαγγέλματα τα οποία έχουν ειδικό βάρος στον εγχώριο τεχνοοικονομικό και παραγωγικό μετασχηματισμό και στην πράσινη μετάβαση.

Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των δεξιοτήτων από την πλευρά του Ινστιτούτου Εργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την

---

1. Πρόκειται για τα επαγγέλματα 3511 «Τεχνικοί λειτουργιών των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας», 3513 «Τεχνικοί δικτύων και συστημάτων Η/Υ», 4224 «Υπάλληλοι υποδοχής σε ξενοδοχεία», 4323 «Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών», 7411 «Ηλεκτρολόγοι κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και 9321 «Συσκευαστές προϊόντων, με το χέρι», με συγγραφέα τον Γιώργο Μπιθυμήτρη, καθώς και για τα επαγγέλματα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού», 4211 «Ταμίες τραπεζών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 5223 «Βοηθοί πωλήσεων σε καταστήματα» και 5414 «Φύλακες ασφαλείας χώρων», με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά. Η επιμέλεια των μελετητικών έργων στα 10 επαγγέλματα έγινε από τους Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.

κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Από αυτή την άποψη, όπως θα δούμε και στην ανάλυση που ακολουθεί, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν προσεγγίζεται ως ατομική ευθύνη των εργαζομένων, αλλά ως δυνατότητα η οποία παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται για να συμπεριλάβει τους κοινωνικούς εταίρους και την Πολιτεία. Στον βαθμό στον οποίο προσφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, μέσω πολλαπλών αλλά δομημένων διαδρομών (ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.λπ.), η αναβάθμιση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την κατοχύρωση δικαιωμάτων στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Αντίθετα, όσο λιγότεροι είναι οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση στην αναβάθμιση και όσο πιο ασυνεχείς είναι οι διαδρομές που οδηγούν σε αυτή, τόσο μεγαλύτερη είναι η ευαλωτότητα απέναντι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα.

Ως προς τους ερευνητικούς στόχους, η παρούσα μελέτη, αξιοποιώντας δευτερογενείς πηγές, μαζί με πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν από τον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, επιχειρεί να αποτυπώσει ευρύτερα την υφιστάμενη κατάσταση στο επάγγελμα «Ηθοποιοί» σε ό,τι αφορά βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, τεχνολογική μεταβολή, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.). Στο επίκεντρο της ανάλυσης βρίσκονται η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων. Τόσο στο στάδιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όσο και στην ανάλυση των δεδομένων και στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, η μελέτη λαμβάνει υπόψη τις τάσεις που παρατηρούνται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την έκθεση του επαγγέλματος στους κινδύνους της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες του επαγγέλματος, στη δυνατότητα τηλεργασίας, καθώς και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στη διά ζώσης ή/και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η ενσωμάτωση των παραπάνω στην ανάλυσή μας είναι ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος προκειμένου να σκιαγραφήσουμε τις κινητήριες δυνάμεις που μετασχηματίζουν αφενός τις ανάγκες της σχετικής αγοράς εργασίας για δεξιότητες και αφετέρου τις δεξιότητες καθαυτές. Επίσης σημαντική στην ανάλυση του επαγγέλματος είναι η σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης

δεξιοτήτων, δίνοντας έμφαση στο επίπεδο παρακίνησης από την πλευρά της εργοδοσίας. Πρόκειται για έναν παράγοντα μάλλον παραγνωρισμένο, καθώς οι σχετικές έρευνες επικεντρώνονται συνήθως στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (εκροή) παρά στην εκπαίδευση (εισροή), με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο καθορισμός ενός σαφούς συνδέσμου μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων (Mane & Corbella, 2017: 32).

Για την πληρέστερη διάγνωση, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών που διέπουν τις δεξιότητες των ηθοποιών, επιλέχθηκαν ταυτόχρονα ποσοτικά και ποιοτικά αναλυτικά εργαλεία. Στην περίπτωση της ποσοτικής ανάλυσης, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που δημιουργήθηκε από την Ομάδα Έργου και το οποίο δομήθηκε πάνω στο θεωρητικό υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 2). Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η συλλογή μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεδομένων, που μας επέτρεψε να αποκομίσουμε αντικειμενική εικόνα σχετικά με τις ανάγκες για τις δεξιότητες των ηθοποιών και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και ποιοτική ανάλυση, καθώς η τελευταία προσφέρει: α) τη δυνατότητα κατανόησης εις βάθος της οπτικής και της σημασίας που δίνουν οι εργαζόμενοι στο σύστημα δεξιοτήτων και β) αναλυτικές πληροφορίες για τη σχετική προσωπική τους εμπειρία, τις στάσεις και τις απόψεις τους. Έτσι, στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης, οργανώθηκαν μία ομάδα εστίασης (focus groups) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (in-depth interviews), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τις εταιρείες Alco και Prorata. Ειδικότερα, στις ομάδες εστίασης συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι, καθώς, λόγω της άμεσης σχέσης με το αντικείμενο εργασίας τους, γνωρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, στις συνεντεύξεις έλαβαν μέρος κυρίως εργοδότες ή/και προϊστάμενοι που έχουν επιφορτιστεί με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για τους εργοδότες, επιλέξαμε να τους συμπεριλάβουμε επίσης στην έρευνά μας, αφού είναι εκείνοι που θέτουν το εργασιακό πλαίσιο (οργάνωση της εργασίας, τεχνολογία) όπου αναδεικνύονται οι δεξιότητες (Mane & Corbella, 2017: 32-33).

Ολοκληρώνοντας, η μελέτη οργανώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια: Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική στα οποία στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί». Στο Κεφάλαιο 3, αξιοποιώντας διεθνείς και εγχώριες βάσεις δεδομένων, δίνεται μια συνεκτική

περιγραφή του επαγγέλματος, αποτυπώνονται οι τάσεις σε αυτό και επιχειρείται η ταξινόμηση των συναφών δεξιοτήτων. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες, ενώ στο Κεφάλαιο 5 εξετάζονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική



Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες πάνω στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί».[2] Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες ψηφιοποίησης/αυτοματοποίησης που διέπουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς και οι καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, όπου έμφαση δίνεται και στην αποτίμηση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μετά την εμπειρία της πανδημίας COVID-19.

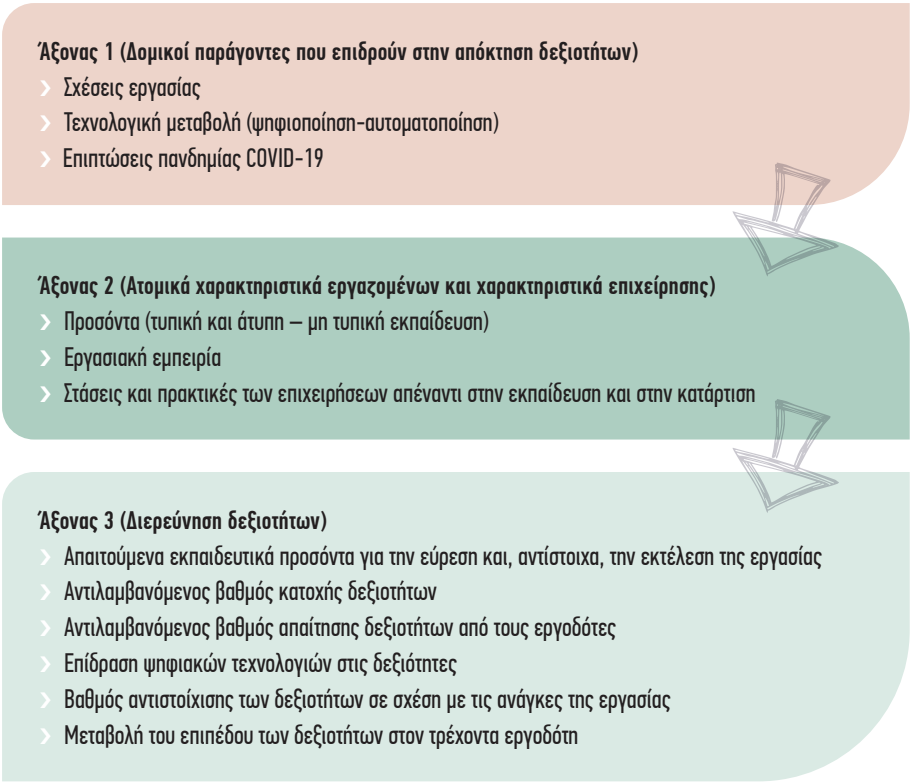
Ο Άξονας 2 αναλύει τις δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων –ή/και αναβάθμισής τους–, που είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα εξετάζονται ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού (φύλο και ηλικία), καθώς και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που πιθανόν να επηρεάζουν αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο Άξονας 3 αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων ως προς τους βαθμούς αντιλαμβανόμενης κατοχής και απαίτησής τους, επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας σε αυτές, αντιστοίχισης

---

2. Το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική που παρουσιάζεται στο παρόν κεφάλαιο προέρχονται από το αντίστοιχο κεφάλαιο που εκπονήθηκε από τους Γιώργο Μπιθυμήτρη και Κατερίνα Γεωργαντά στο πλαίσιο της διάγνωσης, της παρακολούθησης και της ανάλυσης των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες σε 10 επαγγέλματα της εγχώριας αγοράς εργασίας (βλ. Εισαγωγή). Προσαρμογές έγιναν κυρίως ως προς τον Άξονα 1, όπου στη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας



των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας, καθώς και ως προς τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το αναλυτικό πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα του ηθοποιού συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1, ενώ στις επόμενες ενότητες ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση του κάθε άξονα.

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1)

Στον Άξονα 1 εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα των ηθοποιών και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στις

διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων. Στο επίπεδο της ανάλυσης εντός του επαγγέλματος, η σχέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς (αλλά όχι μοναδικούς) ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τα οποία οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και την ποιότητα της απασχόλησης. Γνωρίζουμε, για παράδειγμα, από άλλες έρευνες ότι οι τάσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας (σε έναν πυρήνα σχετικά προστατευμένης απασχόλησης και σε μια περιφέρεια όπου κυριαρχούν η ευελιξία κάθε είδους και η απορρύθμιση της εργασίας) ενισχύονται από μια άλλη τάση σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη πρόσβαση σε δομημένες διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης (Ferreira et al., 2018). Είναι ωστόσο ζήτημα προς εμπειρική διερεύνηση το κατά πόσο οι άτυπες μορφές απασχόλησης σχετίζονται ευθέως με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς δεν είναι αναγκαστικά κάθε άτυπη απασχόληση και επισφαλής (Καραμεσίνη, 1999).

Εξετάζεται ακόμα το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογικής σύνθεσης και παραγωγικότητας, και γενικότερα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις και τα πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα ευνοούν την καλλιέργεια κουλτούρας απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (OECD, 2017). Σε αυτή τη συνάφεια, έχει υποστηριχτεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πλεονέκτημα λόγω της γεωγραφικής τους θέσης (συνήθως μέσα σε αστικά κέντρα ή κοντά σε αυτά), αλλά και λόγω του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου και, επομένως, της εξειδίκευσης σε σχέση με τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις[3] (ΜμΕ) (Almeida & Aterido, 2015). Μάλιστα, στον απόηχο της πανδημίας, η αλλαγή στις ανάγκες γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πιο έντονη σε εταιρείες με προσέγγιση υψηλών επενδύσεων και υψηλής συμμετοχής στην οργάνωση της εργασίας (Van Loo et al., 2021), δηλαδή σε εταιρείες κατά βάση μεγάλου μεγέθους.

Επίσης, η καταγραφή του κλάδου, σε συνδυασμό με το επάγγελμα, μας επιτρέπει να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας ως εξωτερική μεταβλητή τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικα-

3. Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην επόμενη ενότητα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των εμποδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜμΕ.

σίες παραγωγής.[4] Εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλού ρίσκου αυτοματισμού ενδεχομένως να είναι λιγότερο δεκτικοί στην εκπαίδευση ή να αδυνατούν να εντοπίσουν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ακόμη, επαγγέλματα χαμηλού τεχνολογικού επιπέδου ή/και έντασης γνώσης έχουν περιορισμένες απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ η αναβάθμισή τους γίνεται με χαμηλό ρυθμό (Pouliakas, 2018). Για την εκτίμηση του κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, κρίθηκε σκόπιμο να καταγραφεί ο βαθμός ρουτίνας των εργασιακών καθηκόντων του ερωτώμενου, καθώς «οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες τείνουν να υποκαθιστούν τους εργαζομένους στην εκτέλεση "απλών" γνωστικών και χειρωνακτικών διαδικασιών, δηλαδή διαδικασιών που μπορούν να περιγραφούν στη βάση σαφών κανόνων» (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020· Λιντζέρης, 2020). Συναφής είναι η RBTC (Routine Biased Technological Change) υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η τεχνολογική μεταβολή έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις σε επαγγέλματα ρουτίνας και απλών λειτουργιών (Autor et al., 2003). Για την εκτίμηση του βαθμού αυτονομίας-ρουτίνας της εργασίας, βασιζόμαστε στην εγχειρηματοποίηση της έννοιας της ρουτίνας, όπως συντελείται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας European Working Conditions Survey (βλ. παρακάτω).

Την ίδια στιγμή, η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε τη διάχυση της ψηφιοποίησης στο σύνολο του οικονομικού κυκλώματος, καθώς προκάλεσε σημαντικές μεταβολές στον τρόπο παραγωγής, όπως και στις καταναλωτικές συνήθειες με την παραγωγή και νέων προϊόντων, καθώς και στον μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου. Εν γένει, η πανδημία COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της άλλαξαν με ριζικό τρόπο τη σχέση μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο των παραπάνω αλλαγών, κατέστη εμφανής η ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες όχι μόνο στη διατήρηση της λειτουργίας των επιχειρήσεων αλλά και σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Όμως, ενώ η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έγιναν πραγματικότητα για εκατοντάδες εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, αποκαλύφθηκαν την ίδια στιγμή και οι περιορισμοί της ψηφιακής ετοιμότητας στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, το 2019 και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον το 85% των θέσεων εργασίας απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το

4. Σε μονοψήφιο κωδικό επαγγέλματος, υπάρχουν σχετικά στοιχεία για τη διακινδύνευση θέσεων εργασίας λόγω «ψηφιοποίησης» στην πρόσφατη μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Βλ. Λαπατσιώρας κ.ά. (2020). Σε διψήφιο κωδικό, διατίθενται σχετικές εκτιμήσεις από το CEDEFOP στο πλαίσιο της European Skills and Jobs (ESJ) Survey. Δες σχετικά Pouliakas (2018).

56% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health and McKinsey & Company, 2020). Πέρα όμως από την αυξανόμενη ζήτηση σε ψηφιακές δεξιότητες, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υποστηρίζει πως κατά τη διάρκεια της πανδημίας υπήρχαν ορισμένες εγκάρσιες δεξιότητες, όπως οι «επικοινωνιακές δεξιότητες» ή η «ομαδική εργασία», που παρέμεναν επίσης σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας διαφόρων χωρών (OECD, 2021). Επίσης, το CEDEFOP (2020a) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση στη ζήτηση παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, γ) τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, δ) τη μεταποίηση και τον αυτοματισμό και ε) τη συνέχιση του επιχειρείν και της διαχείρισης αλλαγών.

Όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ο ΟΟΣΑ πρότεινε την εφαρμογή σχετικών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε τρεις διακριτές χρονικές φάσεις (OECD, 2021). Βραχυπρόθεσμα και κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ήταν βασικό για τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ατόμων καλύπτοντας τη ζήτησή τους από τις αγορές εργασίας. Να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα παρέμβασης του κράτους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδίδεται και στη χρονοβόρα μετάβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την παράδοση σε αίθουσα στην παράδοση μέσω διαδικτύου. Επιπλέον, σε πολλές εταιρείες που επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις και τα lockdown που ακολούθησαν, η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι πολιτικές παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού και να προσαρμοστούν στη θεσμική και οικονομική δομή κάθε χώρας. Τέλος, προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, οι κυβερνήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν προϋπάρχουσες διαρθρωτικές προκλήσεις που είναι πιθανό να επιταχυνθούν και να καταστούν πιο επείγουσες μετά την κρίση της πανδημίας COVID-19. Μεταξύ αυτών είναι η παροχή επαρκούς υποστήριξης σε εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση και ευάλωτη θέση μέσω αποτελεσματικών πολιτικών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) από την πλευρά της υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στη μετα-COVID εποχή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα

αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους (upskilling) και επαναπροσδιορισμού τους (reskilling) (ILO, 2021a). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας και της συνεχούς δια βίου μάθησης ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτοματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερα άτομα να εργάζονται εξ αποστάσεως και να είναι σε θέση να χειρίζονται αποτελεσματικά τη σύγχρονη τεχνολογία. Η ΔΟΕ επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους (ILO, 2021b). Τονίζεται ότι η επίτευξη των παραπάνω θα είναι προαπαιτούμενα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετα-COVID εποχή.

Παρομοίως, το CEDEFOP (2021a) αναγνωρίζει ότι η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου, η αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματική συνεργασία, η διαχείριση ψηφιακών δεδομένων και ο προγραμματισμός των ψηφιακών συστημάτων αποτελούν τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες στην περίοδο της πανδημίας, καθώς και στη μετά αυτής εποχή. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά για τη συνεχή διά βίου εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνουν γρήγορα, να μπορούν να επαναπροσδιορίζουν με τον ίδιο ρυθμό τις πληροφορίες που έχουν λάβει και να μπορούν κάθε φορά να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα (CEDEFOP, 2021a). Το CEDEFOP επίσης υποστηρίζει ότι, πέρα των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για την αποφυγή λαθών και την κατανόηση της πληροφορίας (CEDEFOP, 2020b).

Η διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας που προέκυψε από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης διέρρηξε και τις καθιερωμένες διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΔΟΕ (ILO, 2021c), με στοιχεία από 114 χώρες κατά την περίοδο της μεγάλης έξαρσης της πανδημίας COVID-19 (από τον Ιούνιο του 2020), η εκπαίδευση διακόπηκε για το 90% των εργαζομένων, το 86% των μαθητευομένων και το 83% των ασκουμένων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το 65% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ σημειώθηκε στροφή 60% στη διαδικτυακή μάθηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν θετικό ρόλο στην εν λόγω μετάβαση, καθώς ενήργησαν για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και δημιούργησαν ταμεία έκτακτης ανάγκης, ενώ πρόσφεραν υπηρεσίες αντιστοίχισης της αγοράς εργα-

σίας και νομικές συμβουλές.[5] Επίσης, τα κυβερνητικά μέτρα περιλάμβαναν μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης, περιόδους κατάρτισης και προγραμματισμό εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας, δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης, οικονομική υποστήριξη και επιδοτήσεις σε εταιρείες και μαθητευομένους, συμπεριλαμβανομένου ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίες αναμένεται σε μεγάλο βαθμό να παγιοποιηθούν και στην εποχή μετά την πανδημία. Πράγματι, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΔΟΕ, μετά την πανδημία τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις σχεδιάζουν να κάνουν προσαρμογές στην εκπαίδευση, όπως: αύξηση των επενδύσεων σε εξ αποστάσεως πλατφόρμες, εργαλεία και εικονική πραγματικότητα, εισαγωγή ή εντατικοποίηση μεικτών μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού τους να σχεδιάζει και να παρέχει διαδικτυακή εκπαίδευση. Από αυτή την άποψη, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναδειχθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τη μορφή της εκπαίδευσης λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε επαγγέλματος (χειρωνακτική ή μη εργασία, τυπική ή άτυπη απασχόληση, εργασία σε βάρδιες κ.λπ.), καθώς και το επίπεδο ψηφιακής ετοιμότητας των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν σε ένα ψηφιακό περιβάλλον εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, τα ζητήματα που διέπουν τον Άξονα 1 είναι ιδιαιτέρως σημαντικά, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα του ηθοποιού (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Εκτός από το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης επάρκειας σε μια σειρά σημαντικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερη αξία έχει και η διερεύνηση της υπόθεσης της αναντιστοιχίας

5. Κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έθεσε σε λειτουργία την «AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ». Περισσότερες πληροφορίες για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ, στον σύνδεσμο https://gsee.gr/tag/covid-19/. Επίσης αντίστοιχες πρωτοβουλίες ανέπτυξε αυτοτελώς και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω εκδόσεων, θεματικών εργαστηρίων κ.ά.

μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος είναι κατά βάση δύο: η εκπαίδευση (τυπική – μη τυπική) και η εργασιακή εμπειρία. Η αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) αλλά και η επανειδίκευση (reskilling) πολλές φορές συντελούνται στη διασταύρωση αυτών των διαδρομών. Ας δούμε πρώτα σε τι συνίστανται οι δύο κύριες διαδρομές απόκτησης/αναβάθμισης προσόντων και επανειδίκευσης.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν, διαχρονικά, κατεξοχήν πυλώνες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τα έθνη-κράτη. Ωστόσο, δεν υπάρχει απόλυτη συναίνεση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους συνδέεται (ή οφείλει να συνδέεται) η τυπική εκπαίδευση με τις ανάγκες σε δεξιότητες στον χώρο εργασίας (Λαλιώτη, 2019· Verhaest & Omey, 2012). Για παράδειγμα, για ορισμένους η εκπαίδευση αυτή καθαυτήν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης που θα αποκτήσει αργότερα το άτομο στον χώρο εργασίας (ή αλλού) και με αυτή την έννοια επιτελεί γενικές λειτουργίες (generic functions) (Heckman, 1999). Συναφής είναι η άποψη του Thurow (1975), σύμφωνα με τον οποίο η εκπαίδευση ενός εργαζομένου αποτελεί δείκτη της καταρτισιμότητάς του (trainability). Σύμφωνα με μια άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχηθούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αγνοείται ο εγγενώς ατελής χαρακτήρας της αγοράς εργασίας ως παράγοντας που επιδρά στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Με τα ζητήματα δομής της αγοράς εργασίας ασχολούμαστε πιο ειδικά στον Άξονα 1. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται η βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στην ανάλυσή μας.

Ακολουθώντας την ερευνητική στρατηγική των Verhaest & Omey (2012), στόχος είναι να ελέγξουμε αρχικά την υπόθεση περί θετικής συσχέτισης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για ένα επάγγελμα και των αναγκών σε δεξιότητες γι' αυτόν που πρόκειται να το ασκήσει ή το ασκεί. Επομένως, οι μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν είναι το επίπεδο και οι δεξιότητες που είναι απαραίτητα τόσο για την εύρεση εργασίας στο επάγγελμα όσο και για την ικανοποιητική άσκησή του. Ωστόσο, όπως παρατηρούν οι Verhaest & Omey (2012: 4), εκτός από τις διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, δεν αποκλείονται και διαφορές μέσα στο ίδιο επάγγελμα μεταξύ εργαζομένων με υπερεκπαίδευση (overeducated) και υποεκπαίδευση (undereducated) ως προς τον

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση

Τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Σε αυτήν εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

Μη τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων.

Άτυπη μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης (με έντυπο υλικό, μέσω διαδικτύου, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών), καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.

Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες, με στόχο την ένταξη, την επανένταξη, την επαγγελματική κινητικότητα και την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Γενική εκπαίδευση ενηλίκων: Περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Πηγή: Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163) Διαθέσιμο στο http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

χρόνο κατάρτισης που εκείνοι θα χρειαστούν κατά τη μετάβαση στην εργασία. Για τον λόγο αυτόν, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στο Κεφάλαιο 5, θα πρέπει να εξεταστούν ξεχωριστά οι διαδρομές κατάρτισης που ακολουθήθηκαν μετά την εκπαίδευση ή/και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Επιπλέον, τίθενται ερωτήματα που σχετίζονται με τη στρατηγική σταδιοδρομίας των εργαζομένων (career plans), τα οποία επίσης θα μας απασχολήσουν παρακάτω. Σημειώνουμε απλώς ότι από σειρά μελετών φαίνεται πως η υπερεκπαίδευση, δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο έχει κατακτήσει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που απαιτεί η θέση εργασίας του (McGuinness, 2006), συνεπάγεται μικρότερη συμμετοχή στην κατάρτιση και,

επομένως, δεν παραπέμπει σε κινητικότητα σταδιοδρομίας (που θα ήταν το αισιόδοξο σενάριο), αλλά σε υπερεπένδυση και ατέλειες στην αγορά εργασίας (Verhaest & Omey, 2006).

Ένα ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα των Verhaest και Omey είναι το επιχείρημα ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρνητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές. Παράλληλα, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση ίσως αυξήσει τις απαιτήσεις για δράσεις εκτός ρουτίνας και συνεπώς για δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων ή η επικοινωνία (Autor et al., 2003). Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί ότι η έρευνα των Verhaest και Omey εστιάζει μόνο σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και, επομένως, η εργασιακή εμπειρία δεν υπεισέρχεται ως παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων. Εδώ, εκτός από το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην απόκτηση δεξιοτήτων (χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα που ασκεί ο ερωτώμενος τη στιγμή της έρευνας).

Οι Hillage & Aston (2001) αναφέρουν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες εμποδίων για την πρόσβαση σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης: α) εμπόδια που έχουν να κάνουν με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (κόστη άμεσα και έμμεσα, όπως για μεταφορές, βιβλία, εξοπλισμό), η έλλειψη χρόνου (φροντίδα των παιδιών ή άλλου μέλους της οικογένειας), η έλλειψη πληροφόρησης και η γεωγραφική απόσταση, και γ) διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης ή κατάρτισης και οι περιορισμοί του συστήματος αμοιβών.[6]

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (vocational interests) αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία και τη συμπεριφορά στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα (Nye et al., 2017· Rounds & Su, 2014). Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ορίζονται ως «προτιμήσεις που μοιάζουν με εσωτερικά χαρακτηριστικά (traits)» και σχετίζονται με: α) τις ίδιες τις δραστηριότητες, β) τα περιβάλλοντα στα οποία εμφανίζονται αυτές ή γ) τα αποτελέσματα που συνδέονται με τις προτιμώμενες δραστηριότητες οι οποίες ωθούν σε συ-

6. Για μια ολιστική προσέγγιση γύρω από τα κίνητρα και τα εμπόδια στη διά βίου μάθηση των ενηλίκων στην Ελλάδα, βλ. Καραλής (2021). Επίσης μια ανάλογη διερεύνηση έχει γίνει στην προηγούμενη φάση του έργου σε 10 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Εισαγωγή).

μπεριφορές με προσανατολισμό στον στόχο και κατευθύνουν τα άτομα προς συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Rounds & Su, 2014). Οι εν λόγω προτιμήσεις δεν χαρακτηρίζονται απλώς από την εμπειρία της απόλαυσης, αλλά συνδέονται περισσότερο με την παρατεταμένη προσοχή στα αντικείμενα ενδιαφέροντος, με την αίσθηση περιέργειας και τη συνεχή δέσμευση σε δραστηριότητες, ακόμα και όταν αυτές είναι περίπλοκες ή σύνθετες (Silvia, 2008). Ως εκ τούτου, τα ενδιαφέροντα χρησιμεύουν ως πηγή εσωτερικών κινήτρων που οδηγούν σε πετυχημένη καριέρα (Rounds & Su, 2014· Stoll et al., 2017).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στην τάση των ατόμων να «αναμένουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ή να τονίζουν τις πιο θετικές πτυχές της μελλοντικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους» (Rottinghaus et al., 2005), συνδέεται με την ενασχόληση με τη μάθηση που προσανατολίζεται προς το επιθυμητό μέλλον, καθώς και με την αίσθηση ότι το άτομο διανύει το μονοπάτι προς την επιτυχία (Gunkel et al., 2010).

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς-οργανωσιακούς παράγοντες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις επιχειρήσεις, και ειδικά για τις μικρομεσαίες. Το πιο κοινό εμπόδιο αφορά τους οικονομικούς πόρους που μπορεί να διαθέσει η επιχείρηση (Berko et al., 2016· Kelliher & Henderson, 2006· Tam & Gray, 2016). Υπάρχουν όμως ποικίλοι παράγοντες που επίσης εμποδίζουν την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, όπως η αβεβαιότητα μέσα στην οποία καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, καθώς, σύμφωνα με τους Storey & Greene (2010), οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μικρότερη βιωσιμότητα από τις μεγάλες.

Η ηγεσία της επιχείρησης είναι άλλος ένας οργανωσιακός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την ανάπτυξη του προσωπικού. Αρχικά, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί συχνά απόφαση του ιδιοκτήτη, είναι πιθανό να υπάρχουν ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη, οι οποίες ωστόσο να μη γίνονται αντιληπτές ως χρήσιμες από την ηγεσία (Gibb, 1997). Έρευνες δείχνουν ότι η στάση της ηγεσίας απέναντι στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του προσωπικού συχνά αποτελεί εμπόδιο στη δέσμευση για τις σχετικές πολιτικές (Panagiotakopoulos, 2011a· Storey, 2004). Άλλο ένα σημαντικό ζήτημα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η παραμέληση των λειτουργιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Kotey & Folker, 2007· Psychogios et al., 2016). Στο ίδιο πλαίσιο, η Tharenou (2001) έδειξε ότι το κίνητρο για μάθηση αποτελεί σημαντικό άμεσο προβλεπτικό παράγοντα της

συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, που όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την υποστήριξη του εργοδότη. Η ίδια σημειώνει ότι το κίνητρο αυτό είναι εξωτερικό και σχετίζεται με την προσδοκία για ανταμοιβή, δίνοντας ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην επιρροή του εργοδότη.

Ο Anlesinya (2018) εντόπισε τέσσερα εμπόδια στην αναζήτηση ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης. Πρώτο εμπόδιο αποτελεί η κουλτούρα του οργανισμού, που δεν ενθαρρύνει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα να εφαρμόζουν τις νέες δεξιότητες και τις γνώσεις τους συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την εργασία τους. Δεύτερο εμπόδιο είναι η χαμηλή δέσμευση της ηγεσίας για την ανάπτυξη των εργαζομένων, δηλαδή η ηγεσία δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την υποστήριξη της κατάρτισής τους. Τρίτο εμπόδιο αποτελεί η έλλειψη προαγωγών και προοπτικών σταδιοδρομίας, κάτι που αποθαρρύνει τους περισσότερους εργαζομένους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα έχουν την ευκαιρία να προωθηθούν σε έναν ρόλο όπου θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, μπορεί να μην έχουν κίνητρο να μάθουν. Τέταρτο εμπόδιο είναι η έλλειψη διαφάνειας και δικαιοσύνης στην επιλογή των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα των Coetzer et al. (2012), οι εργαζόμενοι δεν αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο ώστε να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς αυτό συνήθως γίνεται από τους προϊσταμένους: α) με στόχο τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο, β) επειδή η απόδοση του εργαζομένου δεν είναι η αναμενόμενη, γ) επειδή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών προοπτικών και δ) επειδή η ευκαιρία για εκπαίδευση και ανάπτυξη (π.χ. μαθητεία ή πρακτική άσκηση) θεωρείται οικονομικά αποδοτικός μηχανισμός για τη διατήρηση των εργαζομένων. Επομένως, ο ρόλος της ηγεσίας είναι σαφώς σημαντικός.

Οι Lange et al. (2000) σε έρευνά τους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εντοπίζουν τέσσερα εμπόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: α) ζητήματα κουλτούρας, που περιλαμβάνουν κυρίως τη στάση των ηγετών απέναντι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) οικονομικούς φραγμούς, που συνδέονται άμεσα με το κόστος ή το αντιληπτό κόστος της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, γ) φραγμούς πρόσβασης και παροχής ευκαιριών, δηλαδή προβλήματα που είτε εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων είτε εκδηλώνονται με την έλλειψη πρόβλεψης για την κατάλληλη εκπαίδευση, και δ) εμπόδια που σχετίζονται με την επίγνωση ευκαιριών μάθησης.

Οι Silvennoinen & Nori (2017) αναφέρουν ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, χαμηλή αυτονομία των εργαζομένων, ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών και περιβάλλοντα στα οποία η σχέση μεταξύ διοίκησης και προσωπικού δεν είναι σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα φαίνεται ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία –υποστηρίζεται και από Meyers, 2016– το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, καθώς και ο οικονομικός κλάδος επηρεάζουν την αναζήτηση ευκαιριών εκπαίδευσης από τον εργαζόμενο.

Οι Susomrith & Coertzer (2015) εντοπίζουν πέντε λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε εκπαίδευση και ανάπτυξη: α) οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και αν χρειάζονταν περαιτέρω εκπαίδευση θα πρότειναν εκείνοι, β) λόγω των περιορισμένων πόρων ο εργοδότης τους θα πρέπει να προβεί σε σημαντικές οικονομικές δαπάνες, γ) θα χάσουν χρόνο εργασίας, δ) τα κενά γνώσεων και δεξιοτήτων τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως η αλληλεπίδραση με συναδέλφους και η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, και ε) το αίτημά τους θα απορριφθεί. Οι ίδιοι καταλήγουν στο ότι οι συμπεριφορικές νόρμες ενδέχεται να περιορίζουν τη στάση των εργαζομένων και πιθανόν να επηρεάζουν την αναζήτηση και τη διεκδίκηση ευκαιριών ανάπτυξης. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη συχνά ξεκινούν από τη διοίκηση και όχι από τους εργαζομένους.

Ο Panagiotakopoulos (2011b) αναφέρει 11 εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις: α) έλλειψη χρόνου για σχετικές δραστηριότητες, β) περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γ) υψηλό κόστος κατάρτισης εκτός εταιρείας, δ) έλλειψη εξωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των ΜμΕ, ε) αρνητική στάση των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων (έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τη σημασία της κατάρτισης για την επιτυχία της επιχείρησης), στ) έλλειψη ενημέρωσης από τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες κατάρτισης, ζ) φόβος υφαρπαγής εργαζομένων με αναπτυγμένες δεξιότητες από άλλες εταιρείες, η) επιχειρηματική στρατηγική χαμηλού κόστους, θ) έλλειψη επιθυμίας των εργαζομένων για κατάρτιση και μάθηση, ι) προβληματική ανάλυση αναγκών κατάρτισης και ια) κακή ποιότητα των εξωτερικών ευκαιριών κατάρτισης.

Οι Subramanian & Zimmermann (2017) καταλήγουν στο ότι τρεις αλληλένδετες συνθήκες είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας πολιτικής κα-

τάρτισης που να ενισχύει τις ικανότητες. Η πρώτη αφορά την οργάνωση της εργασίας με τρόπο ώστε να απορροφά τις απουσίες για την εκπαίδευση εκτός εργασίας (όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν γενικές, μεταβιβάσιμες γνώσεις) χωρίς να επηρεάζονται η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των ομάδων εργασίας. Η δεύτερη αφορά την εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών τμημάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις ικανότητες. Η τρίτη συνθήκη αφορά τον συμμετοχικό χαρακτήρα της οργάνωσης εργασίας, η οποία με τη σειρά της σχετίζεται άμεσα με τις πρακτικές της διοίκησης. Οι διαδικασίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κ.λπ.) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη συνολική διαδικασία κατάρτισης.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι άλλη μια μεταβλητή η οποία έχει συνδεθεί με τη μάθηση, κυρίως σε επίπεδο ομάδας. Αφορά την κοινή πεποίθηση ότι τα μέλη της ομάδας μπορούν να λάβουν διαπροσωπικό ρίσκο μέσα στην ομάδα, δηλαδή να συζητήσουν τα προβλήματα και τα δύσκολα ζητήματα και να ζητήσουν βοήθεια από άλλα μέλη της, ενώ οι μοναδικές ικανότητες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται και αξιοποιούνται (Edmondson, 1999). Η ψυχολογική ασφάλεια έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη του ανθρώπου (Wanless, 2016), και κυρίως με τη συμπεριφορά μάθησης (μια συνεχής διαδικασία προβληματισμού και δράσης που χαρακτηρίζεται από τη διατύπωση ερωτήσεων, την αναζήτηση ανατροφοδότησης, τον πειραματισμό και τον αναστοχασμό για τα αποτελέσματα και τη συζήτηση για τα λάθη και τα απροσδόκητα αποτελέσματα) (Frazier et al., 2016). Η συμπεριφορά μάθησης συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Van der Sluis & Poell, 2003).

Τέλος, ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντικό κενό μεταξύ της μάθησης και της μεταφοράς αυτής στην εργασία, ειδικά όταν τα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεν έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες του οργανισμού. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλά επίπεδα μεταφοράς της μάθησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011).

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Ένα από τα φαινόμενα που παρατηρούνται κατά τη μελέτη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι οι αναφορές στη λεγόμενη «αναντιστοιχία» μεταξύ δε-

ξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας (Γούλας κ.ά., 2019). Η επικέντρωση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (και αντίστοιχα η υποτίμηση δομικών παραγόντων της αγοράς εργασίας) δεν αφορά μόνο τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα, ενώ συχνά η συζήτηση ρέπει προς τη χρήση όρων (όπως «έλλειψη ταλέντων», «χάσμα δεξιοτήτων») που δεν βοηθούν στην κατανόηση των εξελίξεων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Bessen, 2014). Λίγες φαίνεται πως είναι οι έρευνες που έχουν διαπιστώσει εμπειρικά, με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, την αναντιστοιχία αυτή, ενώ οι περισσότερες βασίζονται σε αναφορές είτε των ίδιων των εργαζομένων είτε των εργοδοτών. Σε πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Cappelli (2015) καταλήγει ότι, πέραν της χαμηλής αξιοπιστίας των σχετικών ερευνών, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να υποστηρίξουν την υπόθεση του χάσματος δεξιοτήτων (στις ΗΠΑ) και σημειώνει ότι δεδομένα που συλλέγονται από κυβερνητικούς οργανισμούς υποστηρίζουν το αντίθετο. Επιπλέον, πρόσφατες εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι, πρώτον, οι επιχειρήσεις –ακόμα και σε τομείς υψηλής εξειδίκευσης– δεν δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, δεύτερον, ότι οι ουσιαστικές ελλείψεις φαίνεται να αφορούν βασικές δεξιότητες, όπως γραφή και ανάγνωση (Weaver, 2017).

Η υπόθεση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, καθώς και της αναντιστοιχίας προσόντων-θέσεων εργασίας εξετάζεται τόσο μέσω των δομημένων ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και των συνεντεύξεων με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσω της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα (Κεφάλαιο 5). Προς το παρόν, επισημαίνουμε απλώς την αξία του αντιλαμβανόμενου βαθμού επάρκειας, που αποτελεί βασική μεταβλητή διερεύνησης δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής μιας δεξιότητας από τους εργαζομένους και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησής της από τους εργοδότες, στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

2.4 Σύνοψη

Η συλλογή, η επεξεργασία και η ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» οργανώθηκαν γύρω από τρεις άξονες. Ο Άξονας 1 περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν

στη διαμόρφωση δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες πολιτικές ενίσχυσης αυτών. Συγκεκριμένα, εδώ εξετάζονται στοιχεία της δομής της αγοράς εργασίας, της τεχνολογικής μεταβολής στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης και των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Ο ερευνητικός Άξονας 2 εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιοτήτων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κ.λπ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο Άξονας 3 διερευνά διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τον αντιλαμβανόμενο βαθμό επάρκειας των δεξιοτήτων που έχουν κριθεί σημαντικές για κάθε επάγγελμα βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης, την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, καθώς και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

3.1 Εισαγωγή

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να περιγράψει τις κυριότερες τάσεις, μεταβολές και εξελίξεις για το επάγγελμα ISCO/ESCO 2655 «Ηθοποιοί». Μεταξύ άλλων, η ανάλυσή μας εστιάζει στα καθήκοντα, στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και στις δεξιότητες που σχετίζονται με το συγκεκριμένο επάγγελμα. Αναλυτικότερα, στην Ενότητα 3.2 παρουσιάζονται οι κυριότεροι ορισμοί που άπτονται του επαγγέλματος του ηθοποιού και παράλληλα αναλύονται τα βασικότερα καθήκοντα τα οποία οι ηθοποιοί καλούνται να υλοποιήσουν κατά τη διάρκεια άσκησης του επαγγέλματός τους. Στη Ενότητα 3.3 αναλύονται οι κυριότερες τάσεις και εξελίξεις που αφορούν την αγορά εργασίας αναφορικά με το επάγγελμα του ηθοποιού. Εν προκειμένω, παρουσιάζονται ζητήματα όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, ο δυναμισμός του επαγγέλματος, καθώς και τα βασικότερα μεγέθη απασχόλησης. Αντίστοιχα, στην Ενότητα 3.4 παρουσιάζονται και αναλύονται οι κυριότερες δεξιότητες που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος. Τέλος, το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων. Στη διαμόρφωση του περιεχομένου των ενοτήτων αξιοποιήθηκαν στοιχεία από διάφορες βάσεις δεδομένων, οι κυριότερες εκ των οποίων είναι το ISCO της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), το ESCO της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το O*NET των ΗΠΑ, η ΕΛΣΤΑΤ, το CEDEFOP, το JOB OUTLOOK της Αυστραλίας, καθώς και ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία από διάφορες βάσεις, όπως το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

3.2 Περιγραφή του επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιοί»

Το επάγγελμα του ηθοποιού συνιστά ένα από τα πλέον αναγνωρίσιμα επαγγέλματα παγκοσμίως, δεδομένου του ισχυρού του αντίκτυπου σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο. Σύμφωνα με το ESCO,[7] οι ηθοποιοί υποδύονται ρόλους και χαρακτήρες σε ζωντανές παραστάσεις στη σκηνή, στην τηλεόραση, στο ραδιόφωνο, σε κινηματογραφικές παραγωγές ή σε άλλες περιστάσεις, για ψυχαγωγικούς ή εκπαιδευτικούς σκοπούς. Χρησιμοποιούν τη γλώσσα του σώματος (κινήσεις και χορό) και τη φωνή (ομιλία και τραγούδι), για να παρουσιάσουν τον χαρακτήρα ή την ιστορία σύμφωνα με το σενάριο, ακολουθώντας τις οδηγίες ενός σκηνοθέτη.

Παραπλήσιος είναι και ο ορισμός που δίνεται από το O*NET,[8] σύμφωνα με τον οποίο

> ο ηθοποιός ερμηνεύει ρόλους στη σκηνή, στην τηλεόραση, στο ραδιόφωνο, στο βίντεο, σε κινηματογραφικές παραγωγές ή σε άλλους χώρους για ψυχαγωγία, ενημέρωση ή καθοδήγηση. Ερμηνεύει σοβαρούς ή κωμικούς ρόλους μέσω της ομιλίας, των χειρονομιών και των κινήσεων του σώματος προκειμένου να διασκεδάσει ή να πληροφορήσει το κοινό. Μπορεί επίσης να χορεύει και να τραγουδάει.[9]

Οι δύο συγκεκριμένοι ορισμοί θα αποτελέσουν, κατά βάση, τον οδηγό στην ανάλυση και στην ερμηνεία των στοιχείων που θα ακολουθήσουν, βάσει των οποίων θα προσδιοριστούν τα κύρια καθήκοντα και οι δεξιότητες του επαγγέλματος.

---

7. https://esco.ec.europa.eu/el/classification/occupation?uri=http://data.europa.eu/esco/occupation/26171f39-e85a-448f-bd28-a73a5a99927f

8. https://www.onetonline.org/link/details/27-2011.00

9. Πιο περιγραφικός με έμφαση στο κομμάτι των εργασιών που θα κληθεί να επιτελέσει ένας/μια ηθοποιός, αλλά και στις συνθήκες που θα συναντήσει κατά την άσκηση του επαγγέλματος, είναι ο ορισμός που δίνει ο ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τον οποίο:

> «Ο ηθοποιός είναι ο καλλιτέχνης που "ποιεί τα ήθη", δηλαδή υποδύεται ανθρώπινους χαρακτήρες σε θεατρικά και κινηματογραφικά έργα, σε τηλεοπτικές ή ραδιοφωνικές παραγωγές. Συνήθως, εργάζεται κυρίως κάτω από τις οδηγίες του σκηνοθέτη και μερικώς του σεναριογράφου, μελετά τον ρόλο του, απομνημονεύει το κείμενο και υποβάλλεται σε πολλές και συχνά εντατικές δοκιμές πριν από την εμφάνιση, προσπαθώντας να αποδώσει το πνεύμα του θεατρικού συγγραφέα ή σεναριογράφου και τη σκηνοθετική άποψη για αυτό. Το φώτα της ράμπας ανέκαθεν τροφοδοτούσαν τις φιλοδοξίες και τα όνειρα των νέων. Ωστόσο, ηθοποιός δεν σημαίνει μόνο προσκήνιο, σημαίνει και παρασκήνιο. Αυτό είναι κατά κανόνα δύσκολο και αρκετές φορές απογοητευτικό».

Βλ. σχετικά http://epagelmata.oaed.gr/show.php

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ	ΤΙΤΛΟΣ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ
26	Legal, Social and Cultural Professionals	Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου
265	Creative and Performing Artists	Καλλιτέχνες εν γένει
2655	Actors	Ηθοποιοί

Πηγή: ESCO

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Καθήκοντα επαγγέλματος 2655 «Ηθοποιός»

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ
Απομνημονεύει κείμενα και σήματα (ή συνθήματα) που σχετίζονται με τη δική του παρουσία σε μια παράσταση ή ταινία και ερμηνεύει ρόλους σε δραματικές παραγωγές για το θέατρο, τη διαφήμιση, την τηλεόραση, το ραδιόφωνο ή τον κινηματογράφο.
Υποδύεται χαρακτήρες που έχουν δημιουργηθεί από έναν σεναριογράφο ή συγγραφέα και τους επικοινωνεί σε ένα ακροατήριο.
Διηγείται ιστορίες ή διαβάζει κείμενα φωναχτά, προκειμένου να ενημερώσει ή να διασκεδάσει τους ακροατές.
Συμμετέχει σε ακροάσεις και κάστινγκ προκειμένου να περάσει από δοκιμαστικό για να πάρει έναν ρόλο.
Προετοιμάζεται για την ερμηνεία των ρόλων μέσα από τις πρόβες, υπό τις οδηγίες και την καθοδήγηση των σκηνοθετών της παραγωγής.
Διαβάζει σενάρια και υλοποιεί έρευνα προκειμένου να κατανοήσει ρόλους, θέματα και χαρακτηριστικά.
Ερμηνεύει ρόλους και υποδύεται χαρακτήρες, όπως πραγματοποιούνται στις πρόβες για τις ταινίες, αλλά και τις τηλεοπτικές, ραδιοφωνικές και θεατρικές παραγωγές.
Συνεργάζεται με άλλους ηθοποιούς, ως μέρος μιας ομάδας.
Χορεύει ή τραγουδάει κατά τη διάρκεια δραματικών ή κωμικών ερμηνειών.
Συνεργάζεται με άλλα μέλη του συνεργείου που είναι υπεύθυνα για τον φωτισμό, τα κοστούμια, το μακιγιάζ και τα σκηνικά.
Προωθεί τις παραγωγές στις οποίες συμμετέχει, όπως παραστάσεις και ταινίες, με διάφορα μέσα, όπως οι συνεντεύξεις.

*Πηγή: ESCO και O*NET*

Το επάγγελμα «Ηθοποιοί» σύμφωνα με το ISCO-08 του ILO καταλογογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση με τον κωδικό 2655. Στον Πίνακα 3.1 παρατίθενται οι κωδικοί και οι ομάδες επαγγελμάτων στις οποίες ανήκει το επάγγελμα «Ηθοποιοί». Η συγκεκριμένη ανάλυση κρίνεται αναγκαία, δεδομένου ότι κάποια στοιχεία παρουσιάζονται στη συνέχεια είτε σε τριψήφια είτε σε τετραψήφια ταξινόμηση, ανάλογα με τη διαθεσιμότητα στις βάσεις δεδομένων.

Για τον καλύτερο προσδιορισμό του επαγγέλματος του ηθοποιού, κρίνεται απαραίτητο να καθοριστούν τα βασικότερα καθήκοντα που καλείται να υλοποιήσει. Στηριζόμενοι στους ορισμούς που προηγήθηκαν, στον Πίνακα 3.2 παρουσιάζονται τα συγκεκριμένα καθήκοντα, σύμφωνα με στοιχεία από τις βάσεις ESCO και O*NET. Στον προσδιορισμό των συγκεκριμένων καθηκόντων λαμβάνονται υπόψη τόσο οι προϋποθέσεις που θα χρειαστεί να τηρήσει ο ηθοποιός για την καλύτερη ερμηνεία των ρόλων που θα αναλάβει όσο και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες θα κληθεί να εργαστεί (π.χ. συνεργασία με άλλα μέλη μιας παράστασης, εύρεση εργασίας, προώθηση παραστάσεων στο κοινό).

3.3 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

Στη συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται οι κυριότερες τάσεις αναφορικά με την απασχόληση και την εκπαίδευση για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί». Στο πλαίσιο αυτό, αναλύονται οι βασικότερες εκπαιδευτικές διαδρομές, αλλά και οι σημαντικότερες εξελίξεις σε επίπεδο απασχόλησης, βάσει των διαθέσιμων δεδομένων και ερευνών.

Για την καταγραφή των κυριότερων τάσεων απασχόλησης για το επάγγελμα του ηθοποιού, αξιοποιήθηκαν δεδομένα από την ΕΛΣΤΑΤ, την ΕΡΓΑΝΗ και τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ. Ένα βασικό πρόβλημα είναι η έλλειψη στοιχείων σε σχέση με το επάγγελμα του ηθοποιού σε τετραψήφια ταξινόμηση. Γι' αυτό, στην ανάλυση που ακολουθεί παρουσιάζονται δεδομένα από διαφορετικές πηγές και, σε ορισμένες περιπτώσεις, για διαφορετικές χρονικές περιόδους. Παρ' όλα αυτά, ο συγκεκριμένος τρόπος αξιοποίησης των δεδομένων προσφέρει μια αρκετά καλή εικόνα αναφορικά με τις κύριες εξελίξεις και τις τάσεις που καταγράφονται στο επάγγελμα του ηθοποιού.

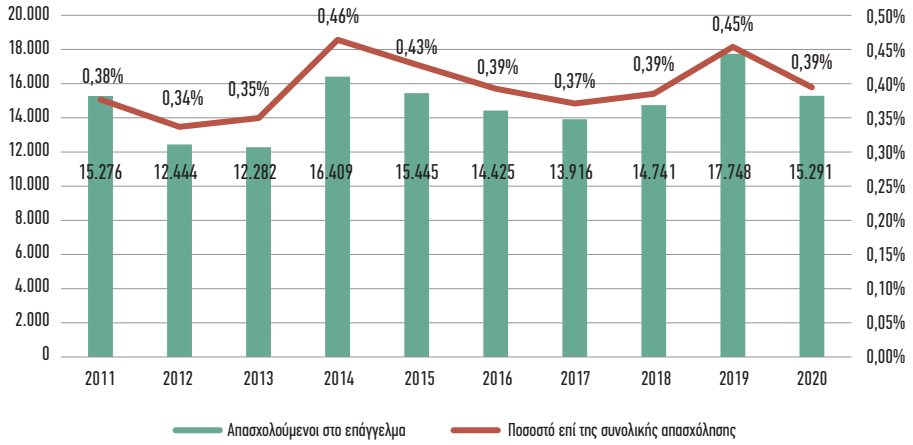
Αναλυτικότερα, τα πλέον πρόσφατα στοιχεία είναι διαθέσιμα μέσω της ΕΛΣΤΑΤ έως και το 2020 και αφορούν το επάγγελμα σε τριψήφια ταξι-

νόμηση ISCO 265 «Καλλιτέχνες εν γένει». Στο Γράφημα 3.1 παρουσιάζεται η εξέλιξη της απασχόλησης για τη δεκαετία 2011-2020. Η δεκαετία αυτή χαρακτηρίζεται από τις συνεχείς αυξομειώσεις της απασχόλησης στο επάγγελμα. Όπως γίνεται εμφανές, κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, και ιδιαίτερα το 2012 και το 2013, το συγκεκριμένο επάγγελμα διέρχεται τη μεγαλύτερη κρίση, καθώς χάνεται ένας πολύ μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας, δεδομένου ότι η απασχόληση μειώνεται από 15.276 άτομα το 2011 σε 12.444 και 12.282 για τα έτη 2012 και 2013 αντίστοιχα. Την περίοδο αυτή, παρατηρούμε μια πτώση στο μερίδιο απασχόλησης ως προς το σύνολο της οικονομίας, γεγονός που υποδεικνύει ότι η κρίση χτύπησε συγκριτικά περισσότερο την ομάδα επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει», στην οποία περιλαμβάνονται οι ηθοποιοί. Αυτό αποδίδεται αφενός στην απότομη μείωση των εισοδημάτων και αφετέρου στην ταυτόχρονη ραγδαία αύξηση της ανεργίας που σημειώθηκε γενικότερα στην οικονομία τα πρώτα χρόνια εφαρμογής των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής. Όλα τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα την αναδιάρθρωση των καταναλωτικών δαπανών υπέρ αγαθών που σχετίζονται πιο άμεσα με την ατομική επιβίωση, όπως είδη διατροφής, στέγαση κ.λπ., και σε βάρος των πολιτιστικών και ψυχαγωγικών υπηρεσιών, τα οποία είναι πιο ελαστικά ως προς τη ζήτηση. Η τάση αυτή αναστρέφεται το 2014, καθώς η απασχόληση στο επάγγελμα ανέρχεται σε 16.409 άτομα, αποτελώντας το 0,46% της συνολικής απασχόλησης, ποσοστό που συνιστά το μέγιστο σε ορίζοντα δεκαετίας. Την επόμενη τριετία (2015-2017) παρατηρείται κάθε έτος μείωση της σχετικής απασχόλησης, πριν αυξηθεί και πάλι το 2018. Εν συνεχεία, το 2019 καταγράφεται ως η πλέον σημαντική χρονιά σε επίπεδο απασχόλησης, καθώς, από 14.741 θέσεις το 2018, ο αντίστοιχος αριθμός θέσεων ανέρχεται στις 17.748. Ο συγκεκριμένος αριθμός είναι ο υψηλότερος κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, ενώ το μερίδιο απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας προσεγγίζει εκείνο του 2014 (0,46%). Τέλος, για άλλη μια φορά, το 2020 καταγράφεται μείωση, καθώς η απασχόληση στο επάγγελμα ανέρχεται σε 15.291 άτομα, ενώ το ποσοστό συμμετοχής στο σύνολο της απασχόλησης υποχωρεί εκ νέου στο 0,39%. Αυτή τη φορά η μείωση αποδίδεται στα αυστηρά απαγορευτικά μέτρα που επιβλήθηκαν στην ψυχαγωγία για τον περιορισμό των πανδημικών επιπτώσεων του κορονοϊού.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η διάσταση της εκπαίδευσης που αφορά το επάγγελμα του ηθοποιού. Λεπτομερέστερα, η άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού δεν προϋποθέτει κάποια συγκεκριμένη εκπαίδευση, ενώ δεν υφίστανται νομικά κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώμα-

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Επίπεδα απασχόλησης ομάδας επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» (2011-2020)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

τα, παρά μόνο ό,τι προβλέπεται από τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται μεταξύ του Σωματείου Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ) και των εργοδοτών (π.χ. θιασάρχες). Παρ' όλα αυτά, η παρακολούθηση συναφών σπουδών αποτελεί την πλέον συνηθισμένη πρακτική για έναν ηθοποιό. Οι εν λόγω σπουδές κατά βάση εστιάζουν στην παράμετρο της υποκριτικής (π.χ. χορός, κίνηση) ή στην απόκτηση γνώσεων που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος (π.χ. ιστορία κινηματογράφου, θεάτρου). Μια από τις πλέον συνηθισμένες διαδρομές είναι εκείνη της φοίτησης σε δραματικές σχολές. Στην Ελλάδα λειτουργούν δύο κρατικές δραματικές σχολές, του Εθνικού Θεάτρου και του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος, καθώς και αρκετές ιδιωτικές σχολές, οι οποίες ελέγχονται από το Υπουργείο Πολιτισμού. Σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε αρκετά πανεπιστήμια της χώρας λειτουργούν συναφή τμήματα θεατρικών σπουδών ή κινηματογράφου (π.χ. ΕΚΠΑ, ΑΠΘ, Πανεπιστήμιο Πατρών, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου),[10] τα οποία όμως δεν προσφέρουν συστηματική πρακτική εκπαίδευση για έναν ηθοποιό –όπως

10. Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τον χαρακτήρα της εκπαίδευσης τόσο στις δραματικές σχολές όσο και στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα https://www.eduguide.gr/undergrad/subject/34, αλλά και στον δικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ http://epagelmata.oaed.gr/show.php.

στις σχολές που αναφέρθηκαν προηγουμένως–, αλλά θεωρητική εκπαίδευση γύρω από τα προαναφερθέντα αντικείμενα (π.χ. θεατρική επιστήμη, θεατρική μόρφωση). Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, ηθοποιοί ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους από εναλλακτικούς διαύλους, για παράδειγμα ερασιτεχνικές παραστάσεις, ή από άλλους τομείς των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (π.χ. παρουσιαστές τηλεοπτικών προγραμμάτων).

Δεδομένα σε τετραψήφια ταξινόμηση είναι διαθέσιμα μόνο μέσω της απογραφής της ΕΛΣΤΑΤ («Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων»),[11] του έτους 2011, καθώς τη στιγμή της έρευνας δεν είχαν δημοσιευτεί τα σχετικά στοιχεία της απογραφής του 2021. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην απογραφή του 2001 το επάγγελμα του ηθοποιού παρουσιαζόταν σε κοινή κατηγορία με εκείνη των σκηνοθετών (κωδικός ΣΤΕΠ-92 277 «Ηθοποιοί και Σκηνοθέτες»). Τα στοιχεία για το επάγγελμα του ηθοποιού από τις δύο απογραφές παρουσιάζονται στη συνέχεια, με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης σε ξεχωριστούς πίνακες (Πίνακες 3.3 και 3.4), δεδομένου ότι δεν είναι απόλυτα συγκρίσιμα λόγω της διαφορετικής κωδικοποίησης. Η κατηγοριοποίηση της εκπαίδευσης που ακολουθείται είναι εκείνη της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης (ISCED). Όπως προκύπτει από τα σχετικά ευρήματα κατά την απογραφή του 2001, σε σύνολο 4.159 ηθοποιών και σκηνοθετών, το 54,9% διαθέτει υψηλά τυπικά προσόντα (επίπεδο 5-8), το 41,2% μεσαία (επίπεδο 3-4) και μόλις το 3,9% χαμηλά (έως επίπεδο 2). Σημαντική διαφοροποίηση εντοπίζεται κατά την απογραφή του 2011, καθώς μεταξύ των 2.948 ηθοποιών το ποσοστό αυτών με υψηλά τυπικά προσόντα έχει αυξηθεί σημαντικά (65,6%) σε σχέση με την προηγούμενη απογραφή, ενώ αντίστοιχα έχει περιοριστεί το ποσοστό που αφορά το μεσαίο και το χαμηλό επίπεδο τυπικών προσόντων (32,5% και 1,9% αντίστοιχα).

Μια πιο πρόσφατη απεικόνιση, σε τριψήφια όμως ταξινόμηση, και πιο συγκεκριμένα στην ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία 265 «Καλλιτέχνες εν γένει», παρουσιάζουν οι σχετικές εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ. Στον Πίνακα 3.5 αποτυπώνονται στοιχεία για τον αριθμό των απασχολουμένων για τα έτη 2011, 2015 και 2020. Όπως γίνεται εμφανές, ενώ στο κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 0-2) καταγράφεται σημαντική μείωση μεταξύ των ετών (από 16,7% το 2011 σε 9,6% και 2,5% για το 2015 και 2020 αντίστοιχα), στα άλλα δύο επίπεδα παρατηρούνται διακυμάνσεις. Πιο αναλυτικά, το 2011 το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED 5-8) ανέρχεται στο 40,5%, ένα ποσοστό

11. Βλ. σχετικά https://panorama.statistics.gr/

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Επίπεδο εκπαίδευσης ηθοποιών και σκηνοθετών (απογραφή 2001)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Ηθοποιοί και σκηνοθέτες	
Υψηλά τυπικά προσόντα (ISCED 5-8)	2.283	54,9%
Μεσαία τυπικά προσόντα (ISCED 3-4)	1.712	41,2%
Χαμηλά τυπικά προσόντα (ISCED 0-2)	164	3,9%
Σύνολο	4.159	100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Επίπεδο εκπαίδευσης ηθοποιών (απογραφή 2011)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Ηθοποιοί και σκηνοθέτες	
Υψηλά τυπικά προσόντα (ISCED 5-8)	1.934	65,6%
Μεσαία τυπικά προσόντα (ISCED 3-4)	959	32,5%
Χαμηλά τυπικά προσόντα (ISCED 0-2)	55	1,9%
Σύνολο	2.948	100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

που μειώνεται το 2015 (34,7%), ενώ αυξάνεται σημαντικά το 2020 (50,4%). Η αντίθετη, προφανώς, τάση καταγράφεται στην τελευταία κατηγορία, εκείνη των απασχολουμένων που έχουν ολοκληρώσει μέση και μεταλυκειακή εκπαίδευση, καθώς, από 42,8% το 2011, το σχετικό ποσοστό παρουσιάζει μεγάλη αύξηση κατά το 2015 (55,8%), για να μειωθεί και πάλι το 2020 (47,1%).

Επιπλέον, κρίνεται σκόπιμο στην παρούσα ενότητα να αναλυθούν επιμέρους στοιχεία που αφορούν τις γενικότερες συνθήκες απασχόλησης του επαγγέλματος. Σύμφωνα με το O*NET, το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται ως επάγγελμα με σημαντικές προοπτικές εξέλιξης. Αντίστοιχα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Γραφείου Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ,[12] οι προοπτικές απασχόλησης των ηθοποιών στις ΗΠΑ είναι ιδιαίτερα θετικές, καθώς μεταξύ της δεκαετίας 2020-2030 αναμένεται αύξηση κατά 32,4% των απασχολούμενων ηθοποιών (από 51.600 απασχολουμένους το 2020 σε 68.300 το 2030). Βέβαια, στη συγκεκριμένη περίπτωση αξίζει να αναφερθεί ότι η βιομηχανία του

12. Βλ. σχετικά https://www.bls.gov/emp/tables/emp-by-detailed-occupation.htm

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Επίπεδο εκπαίδευσης για την ομάδα επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει»

Επίπεδο εκπαίδευσης 265 (Καλλιτέχνες εν γένει)	Έτος								
Ταξινόμηση ISCED	2011			2015			2020		
Επίπεδο 5-8									
Μεταπτυχιακό	984	6,4%	40,5%	191	1,2%	34,7%	1.954	12,8%	50,4%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	5.206	34,1%		5.165	33,4%		5.755	37,6%	
Επίπεδο 3-4									
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	3.834	25,1%	42,8%	2.811	18,2%	55,8%	3.656	23,9%	47,1%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	2.698	17,7%		5.801	37,6%		3.545	23,2%	
Επίπεδο 0-2									
Γ΄ τάξη μέσης εκπαίδευσης	1.509	9,9%	16,7%	383	2,5%	9,6%	139	0,9%	2,5%
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	851	5,6%		919	6,0%		242	1,6%	
Δεν τελείωσαν στοιχειώδη εκπαίδευση	0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%	
Καθόλου σχολείο	193	1,3%		175	1,1%		0	0,0%	
Σύνολο	**15.275**	**100,0%**	**100,0%**	**15.445**	**100,0%**	**100,0%**	**15.291**	**100,0%**	**100,0%**

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

θεάματος στις ΗΠΑ είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη (π.χ. Hollywood, στούντιο παραγωγής, ψηφιακές πλατφόρμες, διανομή περιεχομένου) και, ως εκ τούτου, τα μεγέθη πιθανόν να μην είναι απόλυτα συγκρίσιμα.

Σε ό,τι αφορά τον δυναμισμό του επαγγέλματος, τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν και πάλι την τριψήφια κωδικοποίηση 265 «Καλλιτέχνες εν γένει». Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών, το συγκεκριμένο επάγγελμα κατατασσόταν στην 52η θέση σε σύνολο 105 επαγγελμάτων το 2018, ενώ σε ένα μόλις έτος παρουσίασε σημαντική άνοδο. Έτσι, το 2019 σε σύνολο 121 επαγγελμάτων ανήλθε στην 23η θέση, όντας μεταξύ των επαγγελμάτων με υψηλό βαθμό δυναμισμού.[13] Ο παραπάνω δυναμισμός αποτυπώνεται και στο γεγονός ότι το 2019, λίγο πριν από την εμφάνιση της πανδημίας, με βάση τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ, στην κατηγορία 2770 «Ηθοποιοί και σκηνοθέτες» του ΣΤΕΠ-92 υπήρξαν 595 νέες θέσεις εργασίας, ενώ συνολικά για την περίοδο 2014-2020 οι νέες θέσεις εργασίας ανέρχονταν στις 1.891. Οι μεταβολές αυτές υποδεικνύουν πως η συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία άρχισε σταδιακά να ανακάμπτει μετά το πλήγμα που δέχτηκε κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης (βλ. Γράφημα 3.1). Τέλος, στο συγκεκριμένο σημείο πρέπει να γίνει μια ουσιαστική διευκρίνιση που αφορά την απασχόληση στο επάγγελμα του ηθοποιού και η οποία σχετίζεται με την κρίση της πανδημίας COVID-19. Αναμφίβολα, το συγκεκριμένο επάγγελμα επηρεάστηκε σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, δεδομένου ότι αρκετές δραστηριότητες (π.χ. θέατρο, σινεμά) στις οποίες απασχολείται ένας ηθοποιός για μεγάλο χρονικό διάστημα είχαν αναστείλει τη λειτουργία τους εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Επίσης, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι την ίδια περίοδο διαμορφώθηκαν εξαιρετικά δύσκολες εργασιακές συνθήκες για το σύνολο των απασχολουμένων στον χώρο του πολιτισμού. Αυτό είναι εμφανές από την έρευνα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών και των στοιχείων του ΕΡΓΑΝΗ, όπου το 2020, τον πρώτο δηλαδή χρόνο της πανδημικής κρίσης, χάθηκαν συνολικά 595 θέσεις μισθωτής απασχόλησης ηθοποιών και σκηνοθετών. Ωστόσο, οι θέσεις αυτές αναπληρώθηκαν μερικώς το 2021, καθώς σημειώθηκε αύξηση κατά 385 νέες θέσεις εργασίας.[14]

13. Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών (https://lmd.eiead.gr/), ανατρέχοντας στις ετήσιες εκθέσεις του 2019 και του 2020.

14. Βλ. σχετικά https://lmd.eiead.gr/covid19/

3.4 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται οι κυριότερες δεξιότητες που χαρακτηρίζουν το επάγγελμα του ηθοποιού. Στην επιλογή των συγκεκριμένων δεξιοτήτων εφαρμόστηκε η ακόλουθη μεθοδολογία προκειμένου να συμπεριληφθούν όσο το δυνατόν περισσότερα στοιχεία από διαφορετικές βάσεις δεδομένων και μεθοδολογικές προσεγγίσεις.

Αναλυτικότερα, πρώτα, προσδιορίστηκαν οι κυριότερες, αλλά και οι δευτερεύουσες βάσεις δεδομένων από τις οποίες θα μπορούσαμε να αντλήσουμε τα απαραίτητα στοιχεία που αφορούν τις δεξιότητες του επαγγέλματος του ηθοποιού. Πρόκειται για ένα επάγγελμα που εντοπίζεται χωρίς ουσιαστικές διαφοροποιήσεις στις περισσότερες βάσεις δεδομένων, λόγω της δημοφιλίας και της αναγνωρισιμότητάς του. Ως κύριες βάσεις δεδομένων αξιοποιήθηκαν το ESCO της ΕΕ, το O*NET των ΗΠΑ και το JOB OUTLOOK της Αυστραλίας, ενώ ως δευτερεύουσες βάσεις έχουν αξιοποιηθεί η ψηφιακή βάση δεδομένων για τις δεξιότητες του CEDEFOP, καθώς και η βάση δεδομένων για τις δεξιότητες του ΟΟΣΑ.

Στη συνέχεια, έγινε η επιλογή των πλέον σημαντικών δεξιοτήτων, με κριτήρια τη συχνότητα αναφοράς, αλλά και τη σημαντικότητα (π.χ. σε επίπεδο αξιολόγησης) που αναγνωρίζεται στις συγκεκριμένες δεξιότητες στις αντίστοιχες βάσεις. Η ταξινόμηση των δεξιοτήτων στηρίχθηκε στη σχετική τυπολογία των Lintzeris & Karalis (2020), εν προκειμένω σε θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, γενικές δεξιότητες, επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες και, τέλος, σε επιθυμητά χαρακτηριστικά, στάσεις και αξίες. Οι δεξιότητες που συνιστούν τελικά τις πλέον απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.6.[15]

Για την επιλογή των παραπάνω δεξιοτήτων λήφθηκαν υπόψη και οι μελλοντικές προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει το επάγγελμα του ηθοποιού. Αναλυτικότερα, όπως προκύπτει από τα πρόσφατα στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD, 2021: 2), για την ομάδα επαγγελμάτων 26 «Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου», ο κίνδυνος αυτοματοποίησης είναι ιδιαίτερα χαμηλός, καθώς ο σχετικός δείκτης υπολογίζεται περίπου στο 7%. Αντίστοιχα, με βάση το O*NET, στο οποίο διατίθενται στοιχεία για το επάγγελμα του ηθοποιού, ο κίνδυνος αυτοματοποίησης είναι επίσης ιδιαίτερα χαμηλός, καθώς ανέρχεται μόλις στο 9%. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τη μελέτη των Frey & Osborne

15. Αναλυτική περιγραφή των σχετικών δεξιοτήτων υπάρχει στο Παράρτημα Ι της μελέτης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6

Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)
Γραφή
Ανάγνωση
Βασική γνώση τεχνολογίας και επικοινωνίας
Βασική γνώση θεωρίας καλών τεχνών
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)
Προφορική έκφραση
Κατανόηση κειμένου
Επίλυση προβλημάτων
Δημιουργική σκέψη
Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)
Επικοινωνία με το κοινό
Απομνημόνευση κειμένου
Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας
Αυτοπροβολή
Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
Ζωντανή ερμηνεία
Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα
Συμμετοχή σε πρόβες
Διαχείριση της κριτικής
Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ
Αυτοκριτική
Κατανόηση και σεβασμός της διαφορετικότητας
Εργασιακή ηθική

(2013), το επάγγελμα του ηθοποιού ανήκει στη μεσαία κατηγορία αναφορικά με τον κίνδυνο ψηφιοποίησης (computerization), καθώς τα επίπεδα πιθανότητας υπολογίζονται στο 0,37, με το επάγγελμα να κατατάσσεται στη 259η θέση

σε σύνολο 702 επαγγελμάτων. Σημειώνεται ότι όσο πιο χαμηλά βρίσκεται το επάγγελμα στην κατάταξη, τόσο μεγαλύτερος είναι ο σχετικός κίνδυνος.

Ακόμα, όπως τονίζεται και στις σχετικές παρεμβάσεις της Διεθνούς Ομοσπονδίας Ηθοποιών (FIA),[16] διαπιστώνεται η ανάγκη για περισσότερες και νέες δεξιότητες για το επάγγελμα του ηθοποιού. Ταυτόχρονα, οι συνθήκες της πανδημικής κρίσης έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο πεδίο των αναγκών για νέες δεξιότητες. Από τη μία, οριζόντιες δεξιότητες που είναι ήδη απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού, όπως η επικοινωνία, θεωρούνται από τις πλέον σημαντικές (OECD, 2021). Από την άλλη, η απόκτηση νέων δεξιοτήτων από τους ηθοποιούς καθίσταται αναγκαία προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος (π.χ. συμμόρφωση με τις συνθήκες υγιεινής).

3.5 Σύνοψη

Το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό δημοσιότητας και αναγνωρισιμότητας, ειδικότερα στην εποχή των νέων τεχνολογιών και των επικοινωνιών. Στο κεφάλαιο αυτό, καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος σε επίπεδο καθηκόντων, απασχόλησης, εκπαίδευσης και απαιτούμενων δεξιοτήτων. Τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν από αρκετές βάσεις δεδομένων, τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό, αποτυπώνουν μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα κατάσταση αναφορικά με τις παραπάνω διαστάσεις (π.χ. εξέλιξη απασχόλησης, απαραίτητες δεξιότητες), αν και σε κάποιες περιπτώσεις δεν είναι ιδιαίτερα πρόσφατα ή δεν παρέχονται στο επίπεδο της τετραψήφιας ταξινόμησης που αφορούν το επάγγελμα καθαυτό. Παράλληλα, στην αξιολόγηση της συνολικής αποτύπωσης του επαγγέλματος θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα το οποίο επλήγη σημαντικά την περίοδο της πανδημικής κρίσης COVID-19, καθώς για ένα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα οι οικείες δραστηριότητες (π.χ. θέατρο, τηλεόραση, κινηματογράφος) είχαν αναστα-λεί. Η απασχόληση των ηθοποιών και σκηνοθετών μειώθηκε σημαντικά το 2020, ενώ ανέκαμψε μόνο μερικώς το 2021. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να θεωρείται αυτονόητο πως η απασχόληση στα συγκεκριμένα επαγγέλματα δεν μπορεί παρά να επηρεάστηκε, μεταξύ άλλων, από τη γενικότερη εξέλιξη της πανδημίας, ενώ οι μελλοντικές προοπτικές θα καθοριστούν από τις ευρύτερες τεχνοοικονομικές εξελίξεις (για παράδειγμα, η χρήση τεχνητής νοημοσύνης).

16. Βλ. σχετικά https://fia-actors.com/index.php

Αναφορικά με τα σημαντικότερα συμπεράσματα από την ανάλυση που προηγήθηκε, το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από έναν σημαντικό αριθμό καθηκόντων, πέρα από εκείνον της ερμηνείας των ρόλων. Μεταξύ αυτών μπορούν να αναφερθούν η συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη μιας παραγωγής (π.χ. θεατρική ή κινηματογραφική), η αλληλεπίδραση με το κοινό και η προώθηση των παραγωγών στις οποίες συμμετέχει.

Σε ό,τι αφορά την απασχόληση, όπως είχαμε τη δυνατότητα να διαπιστώσουμε, δεν υπάρχουν πρόσφατα στοιχεία που να εστιάζουν αποκλειστικά στο επάγγελμα του ηθοποιού. Σε κάθε περίπτωση, η απογραφή του 2021 μπορεί να προσφέρει πιο ασφαλή συμπεράσματα για την απασχόληση στο επάγγελμα. Πιο πρόσφατα δεδομένα υφίστανται σε τριψήφια ταξινόμηση στην ομάδα επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει», όπου καταγράφονται σημαντικές διακυμάνσεις στην απασχόληση κατά τη δεκαετία 2011-2020. Παράλληλα, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, η πανδημία COVID-19 είχε ως συνέπεια τη συρρίκνωση της απασχόλησης, ως αποτέλεσμα και της αναστολής ενός σημαντικού μέρους των δραστηριοτήτων στο επάγγελμα. Παρ' όλα αυτά, και σε αντίθεση με την τελευταία αυτή διαπίστωση, με βάση τα δεδομένα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών στην ομάδα επαγγελμάτων «Καλλιτέχνες εν γένει», κατά τα επόμενα χρόνια αναμένονται υψηλός δυναμισμός και προοπτικές εξέλιξης στα εν λόγω επαγγέλματα.

Σχετικά με την παράμετρο της εκπαίδευσης, όπως προαναφέρθηκε, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού, αν και ένας σημαντικός αριθμός επαγγελματιών στην ομάδα «Καλλιτέχνες εν γένει» διαθέτει σπουδές σε πανεπιστημιακό επίπεδο ή σε επίπεδο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ενδεικτικό είναι παράλληλα το γεγονός ότι έχει μειωθεί σημαντικά και το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι δεν έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Καταληκτικά, καταγράφηκαν οι γενικές γνώσεις, οι δεξιότητες, οι στάσεις και οι αξίες που, σύμφωνα με τη βιβλιογραφική μας έρευνα, είναι πιο σημαντικές να κατέχει ένας ηθοποιός. Σε ό,τι αφορά τις γενικές γνώσεις, αναμφίβολα η γνώση της χρήσης νέων τεχνολογιών, έστω και σε βασικό επίπεδο (π.χ. χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης), συνιστά μια παράμετρο που θα μας απασχολήσει στο μέλλον ακόμα περισσότερο. Αναφορικά με τις γενικές δεξιότητες, ορισμένες εξ αυτών, όπως η προφορική έκφραση και η δημιουργική ικανότητα, βρίσκονται στον πυρήνα του επαγγέλματος. Ακολούθως, στο πεδίο των επαγγελματικών δεξιοτήτων, η δυνατότητα επικοινωνίας με το κοινό, η απομνημόνευση κειμένου και η αυτοπροβολή αναμφίβολα διαδραματίζουν σημαντικό

ρόλο. Επιπροσθέτως, οι υφιστάμενες συνθήκες φέρνουν στην επιφάνεια και τη δεξιότητα της συμμόρφωσης με οδηγίες και κανονισμούς, η οποία κατά βάση αναφέρεται σε ζητήματα τήρησης υγειονομικών πρωτοκόλλων, ως προϋπόθεση απαραίτητη τόσο για την άσκηση του επαγγέλματος όσο και για την αλληλεπίδραση με το κοινό. Αναφορικά με τις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες, έμφαση δίνεται σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας, αλλά και με τη δημοσιότητα που απολαμβάνει ένας ηθοποιός, αναδεικνύοντας δεξιότητες όπως η ζωντανή ερμηνεία, η συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα και η διαχείριση της κριτικής. Τέλος, αναφορικά με τις στάσεις και τις αξίες, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται σε διαστάσεις όπως η καλύτερη άσκηση του επαγγέλματος, αλλά και η αποτελεσματικότερη συνεργασία στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας σε παραμέτρους όπως η εργασιακή ηθική, ο σεβασμός της διαφορετικότητας, αλλά και η αυτοκριτική.

Ποιοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[17] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε συνεντεύξεων εις βάθος (in-depth interviews) με ηθοποιούς/ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων.[18] Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση, με τη συζήτηση να διεξάγεται στις 25 Μαΐου 2022. Όσον αφορά τις συνεντεύξεις, λόγω των πολλών διαφορετικών ιδιοτήτων των συνεντευξιαζομένων, επιλέχθηκαν στελέχη που απασχολούνται σε κομβικές θέσεις λειτουργίας σχετικών επιχειρήσεων (π.χ. θέατρο, τηλεόραση), και πιο συγκεκριμένα ένας ηθοποιός καθηγητής, ένα μέλος του Σωματείου Δραματικών Σχολών, δύο ηθοποιοί που είναι και ιδιοκτήτες θεατρικής Αστικής Μη Κερδοσκοπικής Εταιρείας (ΑΜΚΕ) και ένας διευθυντής παραγωγής. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από 23 έως 26 Μαΐου 2022. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Παράρτημα ΙΙ). Στον Πίνακα 4.1 παρατίθεται ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

---

17. Να αναφερθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βάση τους Κώδικες Δεοντολογίας ESOMAR και ΣΕΔΕΑ, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και με πλήρη εφαρμογή του Κώδικα ΠΕΣΣ του ΣΕΔΕΑ.

18. Στο Παράρτημα ΙΙ παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγοί των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων μεταφέρθηκαν αυτούσιες στο κείμενο της ανάλυσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας

Σ_1-5 (Συνέντευξη 1-5): Ατομικές συνεντεύξεις στο πλαίσιο του έργου.
ΟΕ_Η: Άνδρας ή γυναίκα ηθοποιός στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας

Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2 (βλ. Σχήμα 2.1). Η δομή είναι η εξής:



Στο πρώτο βήμα παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σύμφωνα και με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων στην έρευνα και τις αντιλήψεις τους γύρω από το επάγγελμα. Στη συνέχεια, αναλύονται εις βάθος οι υπό διερεύνηση αλλά και οι επιπλέον δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες όσον αφορά το παρόν, το παρελθόν και το μέλλον. Στην ενότητα αυτή, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και στις εργασιακές σχέσεις. Έπειτα, αναλύονται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στον κλάδο, η επιθυμητή εκπαίδευση, καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων

Οι συνεντευξιαζόμενοι κλήθηκαν να σχολιάσουν και να αξιολογήσουν τις δεξιότητες του Πίνακα 4.2, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μέσω της ανάλυσης του Κεφαλαίου 3, καθώς αναφέρθηκαν σε ζητήματα όπως η σπουδαιότητά τους, οι

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

Ηθοποιοί (2655)
Προφορική έκφραση
Κατανόηση κειμένου
Επίλυση προβλημάτων
Δημιουργική σκέψη
Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας
Επικοινωνία με το κοινό
Απομνημόνευση κειμένου
Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας
Αυτοπροβολή
Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης
Ζωντανή ερμηνεία
Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα
Συμμετοχή σε πρόβες
Διαχείριση της κριτικής
Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου

αλλαγές σε επίπεδο δεξιοτήτων κατά το παρελθόν και μελλοντικά, καθώς και οι επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες τους επαγγέλματος.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Σε γενικές γραμμές, η έννοια της δεξιότητας ερμηνεύεται και αποκωδικοποιείται με αρκετά διαφορετικό τρόπο μεταξύ των συμμετεχόντων της έρευνας. Κάποιοι ερωτώμενοι ερμηνεύουν την έννοια της δεξιότητας ως τα βασικά προσόντα που ένας ηθοποιός πρέπει να διαθέτει για την άσκηση του επαγγέλματός του, όπως η έκφραση, η φωνή, η φυσική κατάσταση, αλλά και όλες εκείνες οι επιμέρους δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει για έναν ρόλο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η αναφορά αυτή σχετίζεται με την ανάπτυξη και την καλλιέργεια ενός τα-

λέντου που ήδη διαθέτουν (π.χ. χορός, τραγούδι) και που είναι χρήσιμο για την εργασία ενός ηθοποιού. Σε άλλες περιπτώσεις, ερμηνεύεται κάπως πιο γενικά, καθώς δίνεται περισσότερο έμφαση σε ποιοτικές διαστάσεις και δεξιότητες του επαγγέλματος, όπως να υπάρχει καλλιεργημένο πνεύμα, να έχει αντιληπτική ικανότητα, αλλά και ισχυρή μνήμη. Σε κάθε περίπτωση, με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, αυτό που προκύπτει είναι η ανησυχία των επαγγελματιών ηθοποιών για τις ολοένα και αυξανόμενες απαιτήσεις σε επίπεδο δεξιοτήτων.

«Ναι, δεξιότητες είναι κάτι το οποίο είναι σαν κάτι έξτρα από αυτό που έχεις επιλέξει να κάνεις ως επάγγελμα και σπουδάσει. Δηλαδή εγώ που είμαι ηθοποιός το να έχω έξτρα δεξιότητες είναι ας πούμε να μπορώ να παίξω ένα μουσικό όργανο, να έχω έφεση στο τραγούδι, στα ακροβατικά και ούτω καθεξής». (ΟΕ_Η)

«Να αυξάνεις τις δικές σου ας πούμε δεξιότητες ως προς το τι θα παρέχεις, έτσι ώστε να ξεχωρίσει κάπως η δουλειά σου μέσα στο πλήθος, γιατί όντως υπάρχει πάρα πολλή ανεργία, αλλά και αβεβαιότητα». (Σ_4)

«Με δύο φράσεις, ποιείς ήθος, όπως λέει και το όνομα του τι είναι ο ηθοποιός. Γεμίζεις την ψυχή σου όσον αφορά τον εαυτό σου και φέρνεις στον κόσμο κείμενα, αναδεικνύεις κείμενα και μπαίνεις στους ανθρώπους με ένα κομμάτι πολιτισμού». (Σ_2)

«Οι δεξιότητες είναι κάτι που με αγχώνει γενικά σαν έννοια πάρα πολύ στον χώρο, γιατί συνεχώς, όταν ανεβαίνει κάποια ακρόαση, όταν καλούμαι να πάω κάπου, πάντα καλούμαι να έχω κάποιες παραπάνω δεξιότητες πέρα από την υποκριτική». (ΟΕ_Η)

«Νομίζω η δεξιότητα είναι κάτι το οποίο μπορείς να το εξασκήσεις, κάτι στο οποίο μπορείς να εκπαιδευτείς, κάτι το οποίο, ναι, αποκτάται ας πούμε με την εξάσκηση· όπως μνήμης, παρατήρησης, αντίληψης, τέτοια πράγματα τα οποία είναι μέρος της υποκριτικής. Άλλο το ότι δεν τα εξασκούμε, γιατί δεν υπάρχει πρόγραμμα σπουδών. Αλλά όλες αυτές οι δεξιότητες στο πρόγραμμα σπουδών που ακολουθούν όλες οι σχολές στη Ρωσία». (ΟΕ_Η)

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Οι περισσότερες από τις δεξιότητες που εξετάστηκαν (οκτώ συνολικά) θεωρήθηκαν από τους ερωτώμενους εξαιρετικά σημαντικές για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι δεξιότητες της **προφορικής έκφρασης**, της **κατανόησης κειμένου**, της **λειτουργίας στο πλαίσιο ομάδας**, της **απομνημόνευσης κειμένου**, της **ζωντανής ερμηνείας**,

της **συνεργασίας με καλλιτεχνική ομάδα** και της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου**.

Αναλυτικότερα, σε ό,τι αφορά τη δεξιότητα της **προφορικής έκφρασης,** θεωρείται θεμελιώδους σημασίας, μιας και ουσιαστικά συνιστά την πεμπτουσία της υποκριτικής. Επί της ουσίας, αποτελεί τον βασικό τρόπο μέσω του οποίου μια ερμηνεία θα περάσει στο κοινό. Επιπροσθέτως, η συγκεκριμένη δεξιότητα λογίζεται ως εξαιρετικά σημαντική επειδή το επάγγελμα του ηθοποιού λαμβάνει σημαντική δημοσιότητα και, ως εκ τούτου, οι ίδιοι οι ηθοποιοί αναπτύσσουν και δημόσιο λόγο.

«Ναι, συμφωνώ, δηλαδή κι εγώ αυτό θα έλεγα, ότι στην ουσία είναι κατά κάποιον τρόπο ο ορισμός της υποκριτικής. Γιατί, τι κάνουμε εμείς, η δουλειά μας ποια είναι; Να πούμε μια ιστορία στο κοινό. Άμα δεν μπορούμε να τη μεταφέρουμε ώστε να την καταλάβει το κοινό, τότε δεν μπορούμε να είμαστε καλοί στη δουλειά μας. Οπότε και η προφορική έκφραση είναι πάρα πολύ σημαντική». (ΟΕ_Η)

«Είναι μια σημαντική δεξιότητα για τον ηθοποιό, γιατί όταν είσαι πάνω στη σκηνή, αν μη τι άλλο η προφορική έκφραση, δηλαδή το πώς θα περάσεις στο κοινό αυτά που σκοπεύεις και εξυπηρετούν το έργο είναι πολύ σημαντικό». (Σ_4)

«Βέβαια είναι πάρα πολύ σημαντική σ' εμάς, είναι ένα αμιγώς επικοινωνιακό επάγγελμα αναφορικά με το πώς χειριζόμαστε τον εαυτό μας ως επαγγελματίες γιατί εμείς, επειδή είμαστε επαγγέλματα προβολής, έχουμε δημόσιο λόγο, αυτό είναι το πρώτο. Και το δεύτερο είναι ότι είναι πολύ σημαντικό γιατί πάνω στη σκηνή μεταφέρουμε την επικοινωνία ανθρώπων, άρα εκ των πραγμάτων πρέπει να χειριστούμε πάρα πολύ αυτό το πράγμα». (Σ_5)

Ως εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα θεωρείται και εκείνη της **κατανόησης κειμένου**, δεδομένου ότι αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για έναν ηθοποιό ώστε να μπορέσει να αποδώσει το κείμενο. Συνδέεται άμεσα και με την προηγούμενη δεξιότητα της προφορικής έκφρασης, καθώς η κατανόηση του κειμένου συνδέεται με το πώς θα ερμηνεύσει έναν ρόλο σε μια παράσταση. Η σπουδαιότητα της συγκεκριμένης δεξιότητας είναι εμφανής, καθώς έχει αντίκτυπο τόσο στο πώς θα «επικοινωνήσει» καλύτερα ένας ηθοποιός με το κοινό όσο και στα επιμέρους νοήματα και συμπεριφορές που θα προσδώσει σε έναν ρόλο.

«Ναι, είναι πολύ σημαντικό, γιατί πώς θα μπορέσω να μιλήσω για κάτι που δεν καταλαβαίνω και δεν κατανοώ απόλυτα; Άρα ναι». (Σ_1)

«Επίσης πάρα πολύ σημαντικό, γιατί, αν κατανοείς αυτό που λες, θα μπορέσει να το καταλάβει και το κοινό και ο κόσμος». (Σ_2)

«Η κατανόηση του κειμένου είναι το πρώτο βήμα, ας πούμε να ξεκλειδώσεις τα νοήματα, να βρεις τις συμπεριφορές, αυτή είναι η δουλειά μας δηλαδή. Τι

γίνεται, οι δράσεις, πώς εννοείται, πώς συναισθάνονται, όλα αυτά τα πράγματα βασίζονται στο κείμενο». (ΟΕ_Η)

Εξαιρετικά σημαντική θεωρείται και η δεξιότητα της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας**, καθώς το επάγγελμα του ηθοποιού είναι ομαδικό, με τους εργαζομένους στον χώρο να ενεργούν και να συνυπάρχουν μέσα σε ένα σύνολο, κατά την άσκηση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας, η έλλειψη της συγκεκριμένης δεξιότητας έχει πολλές φορές οδηγήσει σε αποτυχημένες συνεργασίες ηθοποιούς και παραγωγούς. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, αναφέρθηκε ως η πιο σημαντική δεξιότητα, μεταξύ όλων των υπολοίπων, για την επιτυχία μιας παράστασης.

«Είναι πάρα πολλά πράγματα που πρέπει να έχεις ως ηθοποιός. Αυτό είναι για μένα βασικό κομμάτι, όχι λιγότερο βασικό από τη γνώση ή την προφορική έκφραση. Το να συνυπάρχεις, να κατανοείς τι πρέπει να κάνεις σε σχέση με τους άλλους, να δίνεις τον χώρο, να παίρνεις τον χώρο όποτε απαιτείται, είναι πολύ βασικό». (ΟΕ_Η)

«Εντάξει, απαραίτητο, δεν το συζητάμε. Μην είναι και το πρώτο απ' όλα. Μην είναι και πρώτο από την ανάγνωση». (Σ_1)

«Επίσης πάρα πολύ σημαντικό, δηλαδή ο ηθοποιός είναι κομμάτι μίας ομάδας, οπότε το θέατρο είναι ένα αλισβερίσι, είναι ένα παιχνίδι όχι ενός αλλά δύο, τριών και παραπάνω ανθρώπων. Οπότε είναι πολύ σημαντικό. Εγώ πολλές φορές στη δουλειά ως σκηνοθέτης, εάν ξέρω ότι υπάρχει ένας ηθοποιός ο οποίος είναι κακός σε αυτό το κομμάτι, αν και καλός ηθοποιός, θα προτιμήσω έναν άλλον ο οποίος σέβεται την ομάδα, είναι σωστός επαγγελματίας και δεν πρόκειται να δημιουργήσει πρόβλημα. Οπότε για μένα είναι πολύ σημαντικό αυτό». (Σ_2)

Σχετικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες, η μοναδική εξ αυτών που αξιολογήθηκε ως εξαιρετικά σημαντική είναι εκείνη της **απομνημόνευσης κειμένου**. Για τους περισσότερους ερωτώμενους η ύπαρξη της συγκεκριμένης δεξιότητας θεωρείται αυτονόητη, μολονότι ο βαθμός στον οποίο τη διαθέτει κάθε ηθοποιός διαφέρει. Αναμφίβολα, η δυνατότητα απομνημόνευσης είναι πολύ σημαντική, ειδικά όταν ο χρόνος που έχει ένας ηθοποιός στη διάθεσή του για να μάθει τον ρόλο είναι πολύ περιορισμένος, όπως στις τηλεοπτικές σειρές, σε αντίθεση, για παράδειγμα, με το θέατρο. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί μια δεξιότητα που μπορεί να διδαχθεί σε έναν ηθοποιό. Δεν χωράει αμφιβολία ότι η απομνημόνευση κειμένου συνδέεται επίσης με τη δεξιότητα που αναφέρθηκε νωρίτερα, εκείνη της κατανόησης ενός κειμένου. Η τελευταία συμβάλλει στην καλύτερη απομνημόνευση και προφανώς στη βέλτιστη απόδοση του κειμένου (προφορική έκφραση).

«Κοίταξε, αυτό είναι ένα θέμα που το έχουμε οι ηθοποιοί, αυτοί της τηλεόρασης το αντιμετωπίζουμε πολύ πιο πολύ γιατί μπορεί να πάρουμε κείμενα την προηγούμενη μέρα και τα λοιπά, ενώ στο θέατρο κάνουμε πρόβες δύο και τρεις μήνες για να τα μάθουμε, οπότε είναι πολύ πιο εύκολο. Αυτός ο ηθοποιός ο οποίος έχει τη δυνατότητα να μαθαίνει πιο γρήγορα λόγια σίγουρα είναι τυχερός και είναι μια δεξιότητα που εγώ τη ζηλεύω γιατί δεν την έχω ας πούμε». (Σ_2)

«Θα βγάλω φλύκταινες όποιος δεν έχει τέτοια δεξιότητα». (Σ_4)

«Η απομνημόνευση κειμένου είναι το βασικό μας εργαλείο, δηλαδή δεν γίνεται χωρίς αυτό. Αν κάποιος δεν μπορεί να έχει αυτή τη δεξιότητα, δεν μπορεί να γίνει ηθοποιός. Ωστόσο, είναι κάτι που εκπαιδεύεται και μαθαίνουμε τρόπους κιόλας στους σπουδαστές μας για το πώς να απομνημονεύουν κείμενα πιο εύκολα». (Σ5_Η)

Ακολούθως, ανάμεσα στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες, ως εξαιρετικά σημαντική προβάλλει και η δεξιότητα της **ζωντανής ερμηνείας**, δεδομένης της φύσης του επαγγέλματος του ηθοποιού. Εν προκειμένω, ένας παράγοντας που έχει σημασία είναι αν η ερμηνεία δίνεται στο θέατρο ή στην τηλεόραση ή αν, για παράδειγμα, είναι σε ζωντανό χρόνο ή μαγνητοσκοπημένη. Ανάλογα με το πεδίο στο οποίο κατά βάση δραστηριοποιείται ένας ηθοποιός, στο θέατρο, στην τηλεόραση ή στο σινεμά, αλλάζει και ο τρόπος ερμηνείας. Η δεξιότητα αυτή πάντως φαντάζει ως πολύ πιο σημαντική στο θέατρο σε σχέση με την τηλεόραση ή το σινεμά.

«Είναι η διαχείριση των μέσων. Τα μέσα σου είναι αυτά, αυτά χρησιμοποιείς πάντα, την ψυχή σου και τα λοιπά. Η διαχείριση που θα κάνεις είναι διαφορετική. Εγώ κάνω κυρίως σινεμά, γι' αυτό και όταν μπαίνω ξαφνικά στη διαδικασία να κάνω θέατρο μου είναι πολύ έντονο το ώπα, πρέπει να αλλάξω λίγο να γίνω πιο... πρέπει τα πράγματα να μεγαλώσουν, αν μη τι άλλο». (ΟΕ_Η)

«Είναι πάρα πολύ σημαντική με την έννοια, θα το συνδέσω με την επίλυση προβλημάτων που λέγαμε πριν, ότι βγαίνουμε στη σκηνή κι από τη στιγμή που βγούμε στη σκηνή πρέπει να αντιμετωπίσουμε ένα ζωντανό θέαμα, χωρίς σταματήματα, ό,τι και να γίνει. Επομένως, το performing art, το ζωντανό της παραστατικής τέχνης σημαίνει ότι εγώ αφήνω τον τάδε στο πλάι, βγαίνω πάνω στη σκηνή και έχω να αντιμετωπίσω όλες τις συνθήκες και πρέπει να δείξω τέχνη. Φτιάχνω τέχνη εκείνη τη στιγμή ζωντανά». (Σ_5)

«...σε οτιδήποτε έχει εγγραφή και δεν έχει ζωντανό κοινό η δεξιότητα της ζωντανής παράστασης επίσης και των επιλύσεων προβλημάτων που λέγαμε προηγουμένως δεν χρειάζεται τόσο πολύ». (Σ_5)

Στο ίδιο πνεύμα, πολύ σημαντική θεωρείται και η δεξιότητα της **συνεργασίας με καλλιτεχνική ομάδα**. Όντας μια δεξιότητα που συνδέεται άμεσα

με εκείνη της λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας, η συγκεκριμένη δεξιότητα λογίζεται ως εξαιρετικής σημασίας αναφορικά με τη συνεργασία που πρέπει να αναπτύξει ένας ηθοποιός τόσο με τους υπόλοιπους ηθοποιούς όσο και με τους υπόλοιπους συντελεστές μιας παράστασης (π.χ. σκηνοθέτες, ηχολήπτες, φωτιστές). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται το πώς θα ερμηνευτεί ένας ρόλος, εν πολλοίς αποτελεί κομμάτι της συνεργασίας που έχει, για παράδειγμα, με τον σκηνοθέτη μιας παράστασης ή ενός έργου.

«Ναι, χρειάζεται. Ναι, εντάξει, είναι πάλι αυτό που σας λέω ότι είναι ομαδική δουλειά». (Σ_4)

«Ναι, ναι, βέβαια. Καταρχήν να σου πω ότι το επάγγελμα του ηθοποιού είναι να φτιάξει ρόλους. Τα κλειδιά για το πώς θα φτιάξει ρόλους τα δίνουν οι συντελεστές. Δηλαδή, όταν ανεβαίνουμε πάνω στη σκηνή, δεν κάνουμε ό,τι θέλουμε, έχουμε ένα κείμενο που σημαίνει ότι έχουμε κάποια αντικειμενικά χαρακτηριστικά, είναι τόσο χρονών ή ότι έχει πάθει αυτό το πράγμα. Και από κει και πέρα το όραμα του πως θα το φτιάξουμε είναι αποκλειστικά του σκηνοθέτη. Αυτό είναι με τον σκηνοθέτη που νομίζω είναι καθαρό έτσι όπως το λέω». (Σ_5)

Σε άμεση συνάφεια με τις δεξιότητες που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη περίπτωση είναι και εκείνη της **συμμετοχής σε πρόβες**. Η δεξιότητα αυτή συμβάλλει στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ως προς την ερμηνεία ενός ρόλου. Από κει και πέρα όμως, οι συμμετέχοντες εκφράζουν και κάποιους προβληματισμούς, αλλά και υποδεικνύουν τις προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση της παραπάνω δεξιότητας. Μεταξύ αυτών, η αμοιβή για τις ώρες που αφιερώνουν στις πρόβες, η συνέπεια ως προς τη χρονική τους διάρκεια, αλλά και η συμμετοχή τους μόνο στις πρόβες όπου είναι απαραίτητη η παρουσία τους προβάλλουν ως οι πιο σημαντικές.

«Για μένα στο θέατρο, στην ομάδα τουλάχιστον που έχω εγώ, θα πρέπει να είναι όλοι, όλοι, όλοι πάντα, έτσι; Στους τρεις μήνες που έχουμε πρόβες θα πρέπει να είμαστε όλοι εκεί». (Σ_2)

«Λοιπόν, εδώ τώρα τι γίνεται; Η συμμετοχή σε πρόβες εντάξει, νομίζω αν δεν γίνουν πρόβες, γενικότερα δεν υπάρχει το αποτέλεσμα. Αλλά έτσι όπως είναι πιο συγκεκριμένα στην παρένθεση, στα μικρότερα γράμματα, που αφορούν κυρίως τα κοστούμια κι όλα αυτά, όχι. Αυτό είναι κομμάτι της παραγωγής και η αλήθεια είναι ότι ναι, πρέπει να έχει, ας πούμε, την ευελιξία να είναι διαθέσιμος να δώσει τον εαυτό του για να δοκιμαστούν είτε κοστούμια είτε οτιδήποτε, αλλά δεν είναι ο άνθρωπος που έχεις την απαίτηση να είναι εκεί απίκο για όλα αυτά. Δεν είναι δική του δουλειά του ηθοποιού». (Σ_4)

«Εδώ, συγγνώμη που διακόπτω, θα βάλω εδώ το ότι πολλές φορές δεν πη-

γαίνουν στην πρόβα γιατί δεν πληρώνονται αρκετά για να πηγαίνουν στην πρόβα και πληρώνονται για τις τρεις πρόβες πριν από την πρεμιέρα». (ΟΕ_Η)

«Ναι, να ρίξω και άλλη μία περίπτωση στο τραπέζι. Σίγουρα στο κομμάτι ειδικά του θεάτρου το να είναι ο ηθοποιός στις πρόβες είναι αυτονόητο, βασικό και δεν είναι διαπραγματεύσιμο θεωρώ. Αλλά θα θίξω και μία άλλη περίπτωση, π.χ. όταν μιλάμε είτε για τηλεοπτικό project είτε για κινηματογραφικό. Βάσει των συνθηκών που επικρατούν στην Ελλάδα, όπως έθιξε και συνάδελφος πριν, περί αμοιβών και λοιπά, το να χρησιμοποιούν τους ηθοποιούς στις πρόβες ας πούμε των πλάνων, των φωτισμών και λοιπά, δεν θα έπρεπε να είναι έτσι». (ΟΕ_Η)

Η τελευταία δεξιότητα που αναφέρεται ως εξαιρετικά σημαντική, ειδικά αναφορικά με τις μελλοντικές εξελίξεις στο επάγγελμα του ηθοποιού, είναι εκείνη της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου**. Σε γενικές γραμμές, θεωρείται πολύ σημαντική, δεδομένου ότι αποτελεί το «μέσο» με το οποίο ο ηθοποιός μπορεί να επικοινωνήσει με το κοινό και να αποδώσει όσο το δυνατόν καλύτερα έναν ρόλο. Σε μεγάλο βαθμό συνδέεται και με άλλες δεξιότητες, όπως αυτές της προφορικής έκφρασης και της ζωντανής ερμηνείας.

«Λοιπόν, είναι το άλφα και το ωμέγα για τον ηθοποιό, μιλάτε τώρα και με έναν ηθοποιό και σκηνοθέτη και καθηγητή που θεωρεί ότι ο λόγος είναι το πρωταρχικό. Ο λόγος, αυτό που λέω πάντα, είναι ότι ακόμα κι αν εγώ με το σώμα μου δεν κάνω τίποτα, θα έχει περάσει σίγουρα ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του έργου. Γιατί ο ακροατής ακούει, κατανοεί. Σε έναν δεύτερο βαθμό είναι η έκφραση και η εκφραστικότητα και σε έναν τρίτο βαθμό είναι το σώμα. Βέβαια, το καλό είναι ο ηθοποιός και τα τρία αυτά να τα κατέχει». (Σ_5)

«Εντάξει, είναι πάρα πολύ σημαντικό, εγώ έχω κώλυμα με αυτό το συγκεκριμένο, γιατί είναι πολύ σημαντική η ορθοφωνία, η καθαρότητα, η φωνή είναι ένα όχημα, τα ηχοχρώματα, ο τρόπος ομιλίας σου, η ρυθμολογία, όλα αυτά κάτι σημαίνουν». (Σ_1)

Πέραν των δεξιοτήτων που περιγράφηκαν και νωρίτερα, υπήρχε και μια κατηγορία δεξιοτήτων οι οποίες προκάλεσαν αρκετές αντιδράσεις και διαφωνίες μεταξύ των συμμετεχόντων στην έρευνα. Βασικό σημείο των διαφωνιών αυτών είναι το κατά πόσο συνιστούν δεξιότητες οι οποίες θα έπρεπε να αποτελούν αντικείμενο διαχείρισης από τους ίδιους τους ηθοποιούς ή όχι. Εδώ κατατάσσονται οι δεξιότητες της **τήρησης διαδικασιών υγιεινής και ασφάλειας**, της **αυτοπροβολής** και της **διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**.

Αναλυτικότερα, σε ό,τι αφορά την περίπτωση της **αυτοπροβολής**, μολονότι αξιολογείται ως σχετικά σημαντική δεξιότητα προκειμένου να πείσει ένας

ηθοποιός ότι είναι κατάλληλος για έναν ρόλο, φαίνεται επίσης ότι τα τελευταία χρόνια έχει γίνει ιδιαίτερα πιεστική και ως ανάγκη. Το αποτέλεσμα είναι, όπως αναφέρθηκε, αρκετοί να φτάνουν σε ακραίες συμπεριφορές, για παράδειγμα μέσω της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να πείσουν για την επάρκειά τους. Η συγκεκριμένη συνθήκη έχει ως αποτέλεσμα πολλές φορές να προκαλούνται αρνητικές εντυπώσεις μεταξύ συναδέλφων. Μάλιστα, για ορισμένους, η αυτοπροβολή θα έπρεπε να ανήκει στα καθήκοντα του παραγωγού και όχι του ηθοποιού.

«Ωραία, θα πάρω τον λόγο πρώτος, επειδή και σε αυτό και στο επόμενο ήδη το βλέπω να έρχεται, έχω προσωπικό. Ότι εγώ τουλάχιστον, προς το παρόν, μπορεί να αλλάξω σε έναν χρόνο, όχι πολύ μακριά, έχω μεγάλη αντίδραση σε αυτό, ότι όχι σε καμία περίπτωση δεν χρειάζεται δεν είναι δουλειά μας, είναι δουλειά του παραγωγού, είναι δουλειά του θεάτρου, εσύ μπορείς να το δείξεις μέσα από τη δουλειά σου». (ΟΕ_Η)

«Όπως ορίζεται, ότι στη συνάντηση ας πούμε σε μία ακρόαση ή στη συνάντηση ως σκηνοθέτης με έναν παραγωγό και τα λοιπά ότι όντως να ξέρεις πώς να πουλήσεις τον εαυτό σου. Όχι με την έννοια του μάρκετινγκ μαρκετίστικα σε πρώτο επίπεδο, ότι όντως χρειάζεται να ξέρεις πώς θα αναδείξεις τα καλά σημεία του εαυτού σου, την πρόταση που έχεις κάνει ότι γιατί να την πάρουν. Καταλάβατε νομίζω τι λέω, όχι επιτούτου, ότι να μπορείς να παρουσιάσεις σωστά τη δουλειά σου και τον εαυτό σου. Κατά τ' άλλα εγώ προσωπικά έχω μεγάλη αντίδραση, δεν έχω καν instagram». (ΟΕ_Η)

Παρόμοια ήταν και η συλλογιστική που αναπτύχθηκε αναφορικά με τη δεξιότητα της **διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**, προκαλώντας αρκετές διαφοροποιήσεις και επιφυλάξεις μεταξύ των ερωτώμενων. Η συγκεκριμένη δεξιότητα αναμφίβολα ασκεί πολλές και σημαντικές επιδράσεις στην άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, τα τελευταία χρόνια διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στην επιλογή ενός ηθοποιού, ενώ με βάση τους ερωτώμενους τα κριτήρια επιλογής θα έπρεπε να είναι εντελώς διαφορετικά. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υποστήριξαν ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα δημιουργεί άγχος, αν και αναγνωρίζεται ότι η καριέρα ενός ηθοποιού επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τη διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Η ανάδειξη και η ισχυροποίηση του ρόλου των μέσων κοινωνικής δικτύωσης αποδίδονται και στον τρόπο συμπεριφοράς των παραγωγών και των ιδιοκτητών επιχειρήσεων, καθώς συχνά αξιοποιούν τα σχετικά μέσα προκειμένου να επιλέξουν τους ηθοποιούς μιας παράστασης (π.χ. αριθμός ακολούθων σε ένα μέσο κοινωνικής δικτύωσης).

«Ναι, όπως και βλέπω εδώ "συμμετοχή σε δίκτυα, κυκλοφορία υλικού προώθησης". Όχι, να βάλει ο παραγωγός το χέρι στην τσέπη να μου τυπώσει αφίσες, να βάλει διαφήμιση στο facebook, δεν είναι δουλειά μου. Άλλο που γινόμαστε και παραγωγοί, επειδή είναι η κατάσταση έτσι». (ΟΕ_Η)

«Εντάξει και σίγουρα είναι λίγο αστείο το να σε κρίνουν από τα social media, για μένα είναι γελοίο, δεν ξέρω». (ΟΕ_Η)

«Εγώ συμφωνώ ότι ισχύει, αλλά παρατηρώ ότι πολλές φορές είναι τελικά απαραίτητο αυτό και καταλήγει η δουλειά να βασίζεται περισσότερο τον τελευταίο καιρό σε αυτά τα μέσα, παρά στις δεξιότητες που αναφέραμε, πριν από τις βασικές ας πούμε». (ΟΕ_Η)

«Ναι, παρόλο που εγώ, ας πούμε, είμαι πάρα πολύ ενεργός στα social, αρνούμαι να μπω στη διαδικασία να στείλω ένα βιντεάκι που να κάνω μόνη μου έναν ρόλο και τα λοιπά και ενδεχομένως έχω χάσει, όχι έχω χάσει, δεν έχω επιτρέψει στον εαυτό μου να μπει στη διαδικασία αυτή λέγοντας ότι αν θέλετε έρχομαι να κάνω δοκιμαστικό στο στούντιό σας, στον χώρο σας, να με δείτε από κοντά κι αυτά. Ότι δεν βάζω τον εαυτό μου στη διαδικασία να γίνω εγώ και σκηνοθέτης και φωτιστής και καμεραμάν και αυτά». (ΟΕ_Η)

«Πάρα πολύ, πάρα πολύ. Δηλαδή αυτή τη στιγμή και το συζητάγαμε πρόσφατα με έναν συνεργάτη για άλλου είδους όμως, όχι για θέατρο, και μου λέει "όλα τα λεφτά για ένα project θα τα ρίξω στο instagram"». (Σ_1)

«Ναι, ναι, έχει γίνει κομμάτι πλέον της ζωής μας κι όποιος το κάνει καλύτερα έχει και μεγαλύτερες απολαβές και οφέλη πλέον, που βλέπεις ότι στο instagram πλέον αυτοί που έχουν πολλούς ακόλουθους παίρνουν λεφτά για να βγάλουν κάτι ξέρω εγώ, ένα προϊόν, το οποίο είναι τρομερό». (Σ_2)

«Όσον αφορά τους οργανισμούς, ναι, δηλαδή όσον αφορά την εταιρεία που ας πούμε έχω εγώ τώρα σαν παραγωγός και τα σχετικά στον χώρο του θεάματος, ναι, είναι πάρα πολύ σημαντικό. Αν είσαι ένας ηθοποιός ο οποίος απλά κινείται στον χώρο και ψάχνει δουλειές, όχι δεν το θεωρώ ιδιαίτερα σημαντικό». (Σ_4)

«Βέβαια, πρέπει αναγκαστικά να το χειριστούμε αυτό το εργαλείο. Σκέψου ότι υπάρχουν ακροάσεις και παραγωγοί που βλέπουν τα social media των ηθοποιών για να δούνε τι κόσμο έχουμε... Σε πληροφορώ και αυτό το λέω και με μία πικρία, γιατί έχουμε καταντήσει σε αυτό το σημείο να κοιτούν πόσους ακολούθους έχεις προκειμένου να καταλάβουν τι κόσμο έχεις». (Σ_5)

Η μοναδική δεξιότητα στην οποία καταγράφηκε σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των ερωτώμενων στην ομάδα εστίασης και στις εις βάθος συνεντεύξεις είναι εκείνη της **τήρησης των διαδικασιών υγιεινής και ασφάλειας**. Στην πρώτη περίπτωση, υποστηρίχθηκε ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα

δεν έγκειται στην ευθύνη ενός ηθοποιού, ενώ διαφορετική ήταν η άποψη που διατυπώθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.

«Αυτό δεν νομίζω ότι έγκειται στις δεξιότητες ενός ηθοποιού τόσο». (ΟΕ_Η)

«Και όταν βρίσκεσαι σε έναν χώρο όπου υπάρχουν φώτα, ηχεία, καλώδια κι αυτά, είναι πάρα πολύ σημαντικό να τηρούνται αυτοί οι κανόνες, για να μην προκύψει κάποιο πρόβλημα και με το θέατρο και με οτιδήποτε, εννοώ τεχνικό, ασφαλείας, της ασφάλειας τέλος πάντων. Ναι, είναι σημαντικό». (Σ_4)

Για όλες τις υπόλοιπες δεξιότητες για τις οποίες ρωτήθηκαν οι συμμετέχοντες, η γενικότερη άποψη είναι ότι χαρακτηρίζονται από περιορισμένη σπουδαιότητα ή η σπουδαιότητά τους μεταβάλλεται βάσει των εκάστοτε συνθηκών. Στη συγκεκριμένη κατηγορία ανήκουν οι δεξιότητες της **επικοινωνίας με το κοινό**, της **επίλυσης προβλημάτων**, της **δημιουργικής σκέψης** και της **διαχείρισης της κριτικής**. Αναλυτικότερα, αναφορικά με τη δεξιότητα της **επικοινωνίας με το κοινό** σε γενικές γραμμές υποστηρίχθηκε ότι είναι μια συνθήκη που αξιολογείται με βάση την παράσταση και όχι κάτι που ισχύει a priori.

«Ναι, δηλαδή σε κάποια είδη ας πούμε τύπου stand-up comedy προφανώς είναι, αλλά από την άλλη δεν θέλω να επικοινωνήσω, θέλω να επικοινωνήσω με το κοινό με μια μη λεκτική επικοινωνία. Όχι να κόβω αντιδράσεις και να αλλάζω πράγματα. Εγώ θα κάνω αυτό που θα κάνω, αν αλλάξω κάτι για μένα, θα το αλλάξω μετά από μια παράσταση που έχω πάρει μια συγκεκριμένη αντίδραση και ενέργεια, όχι εκείνη την ώρα. Εγώ το θεωρώ και λίγο εκβιαστικό ότι εσύ ξέρω εγώ βαριέσαι και πρέπει να κάνω εγώ τον καραγκιόζη για να ξεβαρεθείς εσύ. Όχι». (Σ_1)

Σε ό,τι αφορά τη δεξιότητα της **επίλυσης προβλημάτων** υποστηρίχθηκε ότι είναι καλό να υπάρχει, αλλά δεν συνιστά μια απαραίτητη προϋπόθεση για έναν ηθοποιό. Αντίθετα, είναι πολύ σημαντικότερη για άλλους συντελεστές μιας παράστασης, όπως ο σκηνοθέτης και ο παραγωγός. Παρόμοια άποψη αναπτύχθηκε και για τη δεξιότητα της **δημιουργικής σκέψης**, για την οποία υποστηρίχθηκε ότι είναι πολύ πιο σημαντική για έναν σκηνοθέτη και πολύ λιγότερο για έναν ηθοποιό.

«Λοιπόν, είναι λίγο διφορούμενο τώρα αυτό, ως ηθοποιός θα πω ότι το θεωρώ σημαντικό να έχεις δημιουργική σκέψη, γιατί αν μπορείς να αυτοσχεδιάσεις και να κάνεις και πράγματα σαν πρόταση ας πούμε και να βοηθήσεις και στο τέλος και τον σκηνοθέτη και τον ίδιο σου τον εαυτό. Όμως σαν παραγωγός, αυτό που έχω καταλάβει σε βάθος ετών είναι ότι, πώς να το πω τώρα, υπάρχει λίγο και η νοοτροπία το ότι ναι εντάξει καλή η δημιουργική σου σκέψη, αλλά ο ηθοποιός είναι λίγο πιο εργαλείο. Δηλαδή τη δημιουργική σκέψη θα τη φέρει ο σκηνοθέτης, θα σου την πω, εντάξει, μπορείς αν θες να το εξελίξεις κάπως να κάνεις καμιά πρόταση, αλλά στο τέλος θα γίνει αυτό που θα λέει ο σκηνοθέτης». (Σ_4)

Τέλος, σε ό,τι αφορά τη **διαχείριση της κριτικής**, όπως αναφέρθηκε, είναι σημαντική δεξιότητα, όχι όμως όσο άλλες που περιγράφηκαν νωρίτερα. Λεπτομερέστερα, ως σημαντική κρίνεται η διαχείριση της κριτικής όταν λαμβάνει χώρα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Όταν, για παράδειγμα, υλοποιείται από κάποιον επαγγελματία κριτικό και όχι στο επίπεδο του «μου αρέσει δεν μου αρέσει» μια παράσταση.

«Ας μιλήσουμε πρώτα για το τι είναι κριτική και μετά να μιλήσουμε για τη διαχείρισή της. Κριτική δεν είναι η άποψη και στο επίπεδο του μου αρέσει δεν μου αρέσει, είναι ένα άλλο πράγμα που είναι τελείως απαίδευτο ως υλικό στην Ελλάδα. Δεν υπάρχει στην πραγματικότητα και είναι φοβερά υποκειμενικό». (ΟΕ_Η)

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν επίσης για ορισμένες στάσεις, αξίες και γενικές γνώσεις και για τη σημασία τους σε ό,τι αφορά το επάγγελμα του ηθοποιού. Ανάμεσα στις θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, η γραφή, η ανάγνωση, η βασική γνώση τεχνολογίας και επικοινωνίας, καθώς και η βασική γνώση θεωρίας καλών τεχνών θεωρούνται συστατικά στοιχεία για έναν ηθοποιό. Αναφορικά με τις στάσεις και τις αξίες, η αυτοκριτική, η κατανόηση και ο σεβασμός της διαφορετικότητας, καθώς και η εργασιακή ηθική θεωρούνται ότι αποτελούν σημαντικά στοιχεία για το επάγγελμα του ηθοποιού, όπως και για κάθε επάγγελμα. Ειδικά η εργασιακή ηθική παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον μεταξύ των ερωτώμενων, λόγω και των αποκαλύψεων που έλαβαν χώρα κατά το προηγούμενο χρονικό διάστημα στον χώρο της υποκριτικής (π.χ. σεξουαλικές παρενοχλήσεις, καταχρηστικές συμπεριφορές, κίνημα MeToo).

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Ένα από τα βασικότερα ερωτήματα που ετέθη κατά τη διάρκεια της έρευνας αφορούσε τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί σε σχέση με το παρελθόν στο επάγγελμα του ηθοποιού. Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τις ίδιες δεξιότητες που αναλύθηκαν στην προηγούμενη υποενότητα, εστιάζοντας όμως στις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα κατά τα τελευταία χρόνια. Κοινή ήταν η διαπίστωση ότι γίνονται πιο σημαντικές κάποιες δεξιότητες, όπως η **διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης** και η **αυτοπροβολή**, καθώς εφαρμογές όπως το Facebook, το Instagram ή το Tik Tok έχουν μεταβάλει τον τρόπο λειτουργίας του επαγγέλματος (π.χ. προτεραιότητες, αξίες, καθήκοντα). Μια συνθήκη που έχει φέρει σημαντικές επιδράσεις και στην περίπτωση του τρόπου προβολής των ηθοποιών και στις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη δημοσιότητα, την προώθηση και την εύρεση νέων επαγγελματικών ευκαιριών.

Επίσης σημαντικές είναι και οι αλλαγές που προκύπτουν σε ζητήματα εργασιακής ηθικής. Οι αποκαλύψεις που ήρθαν στο φως της δημοσιότητας και τα όσα ακολούθησαν με την ανάδειξη του κινήματος «MeToo» είχαν ως αποτέλεσμα να υπάρξουν σημαντικές αλλαγές στάσεων και συμπεριφοράς. Τέλος, αναφορικά με τις υπόλοιπες δεξιότητες, δεν παρατηρούνται ουσιαστικές διαφορές σε σχέση με το τι συνέβαινε κάποια χρόνια πριν.

«Η διαχείριση των social media θα έλεγα ότι έχει ξεκινήσει να γίνεται πολύ σημαντικό». (ΟΕ_Η).

«Ναι, το κομμάτι της εργασιακής ηθικής, ειδικά με όλο αυτό που συνέβη καλώς στον κλάδο μας (σσ. MeToo) κι όχι μόνο, πλέον θεωρείται πιο σημαντικό. Γιατί παλιά γίνονταν όλα αυτά τα κακώς κείμενα στη δουλειά μας και ήτανε τύπου κομμάτι της δουλειάς, έτσι γίνεται, έτσι ξέραμε, έτσι μάθαμε». (ΟΕ_Η).

«Σίγουρα το θέμα του Instagram, του Facebook και τα λοιπά έχει μπει στη ζωή μας όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια». (Σ_2)

«Η τεχνολογία και το κομμάτι της επικοινωνίας παλιά γίνονταν με διαφορετικό τρόπο. Δηλαδή σιγά σιγά τώρα πια βλέπεις ότι όλο γίνονται και περισσότερα πράγματα με την τεχνολογία ακόμα και στο θέατρο. Έχουν μπει προτζέκτορες, έχουν μπει ηλεκτρονικά, φώτα». (Σ_2)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Σε άμεση συνάφεια με το προηγούμενο ερώτημα, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν και για το πώς βλέπουν την εξέλιξη του επαγγέλματος τα επόμενα χρόνια, ειδικά σε ό,τι αφορά τις απαιτούμενες δεξιότητες. Όπως προκύπτει από τις σχετικές απαντήσεις, δεξιότητες που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και τα ψηφιακά μέσα αναμένεται να αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία τα επόμενα χρόνια. Η συγκεκριμένη εξέλιξη ανησυχεί τους συμμετέχοντες αναφορικά με το μέλλον του επαγγέλματος και τις αρνητικές επιδράσεις που μπορεί να έχει. Επιπροσθέτως, υποστηρίχθηκε ότι οι αλλαγές σε επίπεδο τεχνολογίας ή και συμπεριφοράς και προτιμήσεων των θεατών (π.χ. περιορισμός κινηματογράφου και ανάπτυξη συνδρομητικών διαδικτυακών τηλεοπτικών υπηρεσιών) αναμένεται να επηρεάσουν περαιτέρω τον τρόπο διαμόρφωσης του περιεχομένου των παραγωγών. Αντίστοιχα σημαντικές επιδράσεις αναμένονται και ως προς τη συμπεριφορά και την εργασιακή ηθική όσων δραστηριοποιούνται ευρύτερα στον χώρο της υποκριτικής (π.χ. ηθοποιοί, παραγωγοί σκηνοθέτες), με αφορμή και τις πρόσφατες εξελίξεις.

«Κοίταξε, φοβάμαι ότι ο κινηματογράφος θα χάσει ίσως την αίγλη που έχει, με την έννοια ότι πλέον όλο και λιγότερος κόσμος πηγαίνει στον κινηματογράφο, κι

αυτό γιατί θα υπάρχει τηλεόραση ας πούμε. Η τηλεόραση, αυτά τα (σσ. αναφέρεται συνδρομητική διαδικτυακή τηλεοπτική υπηρεσία) κι όλα αυτά τα προϊόντα». (Σ2_Η)

«Επειδή οι περισσότερες από αυτές τις δεξιότητες έχουν να κάνουν με την ίδια την ουσία του θεάτρου, θα σταματήσουν να είναι σημαντικές μόνο αν πεθάνει το θέατρο και συνεχίσει πιο πολύ η τηλεόραση και ο κινηματογράφος. Γιατί στην τηλεόραση και στον κινηματογράφο δεν χρειαζόμαστε ούτε την ομαδικότητα ούτε την επίλυση προβλημάτων». (Σ_5)

«Αυτό που άλλαξε, που είπαμε για τα social και τα λοιπά, νομίζω θα γίνει ακόμα πιο επιτακτική η ανάγκη». (ΟΕ_Η)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Ένα ακόμα θέμα που συζητήθηκε κατά τη διάρκεια της έρευνας ήταν και οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του ηθοποιού. Όπως υποστηρίχθηκε, ο κορονοϊός έπληξε το συγκεκριμένο επάγγελμα περισσότερο από άλλα επαγγέλματα. Η μεγαλύτερη επίδραση της πανδημίας στο επάγγελμα του ηθοποιού ήταν η απουσία επαγγελματικών προτάσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα, ως αποτέλεσμα της αναστολής δραστηριοτήτων (π.χ. αναστολή λειτουργίας θεατρικών παραστάσεων). Η συγκεκριμένη συνθήκη ήταν εξαιρετικά δύσκολη για τους περισσότερους ηθοποιούς, καθώς πολλοί έμειναν χωρίς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα, χωρίς κάποια ουσιαστική στήριξη από το κράτος, όπως αντίστοιχα συνέβη και σε άλλα επαγγέλματα. Στο πνεύμα αυτό, θεωρήθηκε σημαντική η ανάπτυξη του κινήματος «#SupportArtWorkers», που εξέφραζε τα αιτήματα των εργαζομένων στον χώρο του πολιτισμού μέσα στις συνθήκες που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας και τις διεκδικήσεις των επαγγελματιών του χώρου για ειδικά μέτρα κρατικής στήριξης.

Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι ο κορονοϊός εξακολουθούσε να επηρεάζει την άσκηση του επαγγέλματος ακόμα και μετά τη λήξη των περιοριστικών μέτρων, καθώς παραστάσεις ακυρώνονταν αρκετά συχνά, σε περίπτωση που ένας μέλος της παράστασης νοσούσε.

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, ο κορονοϊός ανέδειξε τη σημασία εκείνων των δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες. Οι νέες τεχνολογικές εφαρμογές και τα νέα τεχνολογικά μέσα επέτρεψαν μια, κατά κάποιον τρόπο, διέξοδο στη σχεδόν πλήρη απραξία που, επί της ουσίας, επιβλήθηκε στις δραστηριότητες του κλάδου (π.χ. παραστάσεις μέσω live streaming). Η χρήση αυτών των εναλλακτικών καναλιών προβολής και δημοσιότητας σε καμία περί-

πτωση, ωστόσο, δεν μπόρεσε να υποκαταστήσει πλήρως τις παραδοσιακές πρακτικές άσκησης του επαγγέλματος.

Επιπροσθέτως, ως εξαιρετικά σημαντικό γεγονός προβάλλεται και το ότι η πανδημία του κορονοϊού αποτέλεσε αφορμή για την περαιτέρω απορρύθμιση και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι μεταξύ των ηθοποιών καταγράφηκε μια τάση προς την ωρομίσθια απασχόληση ή την αδήλωτη εργασία. Τέλος, ως αρνητική επίδραση αναφέρθηκε και η διστακτικότητα που εκτιμάται ότι θα προκληθεί στις μεγαλύτερες ηλικίες αναφορικά με την επιστροφή τους στο θέατρο και στο σινεμά. Αυτή η συνθήκη αξιολογείται ως εξαιρετικά αρνητική, δεδομένου ότι οι συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες αποτελούν ένα κοινό βασικό στις θεατρικές παραστάσεις.

«Μας επηρέασε πάρα πολύ ο κορονοϊός, τσακιστήκαμε, κυρίως όχι από τον ίδιο τον κορονοϊό όσο από τα μέτρα για τον κορονοϊό, εννοώντας ότι το θέαμα, το ζωντανό θέαμα μιλάω, θεωρήθηκε ότι είναι εστία υπερμετάδοσης. Επηρέασε σε δύο βαθμούς, το ένα είναι ο τρόμος του κόσμου, καθώς οι ηλικίες που πηγαίνουν είναι πολύ μεγάλες, άρα φοβήθηκαν πάρα πολύ να πάνε θέατρο, άρα είχαμε πτώση. Το δεύτερο που επηρέασε είναι ότι προσπάθησε να υπάρξει μια λύση μέσω διαδικτύου θεατρικών παραστάσεων, το οποίο προσωπική μου γνώμη είναι ότι ναυάγησε, ότι δεν λειτούργησε». (Σ_5)

«Ο κορονοϊός δημιούργησε μια οικονομική δυσκολία αλλά και μαύρη εργασία, που, όπως ξέρουμε, υπάρχει ούτως ή άλλως στο επάγγελμά μας». (Σ_4)

«Κοίταξε, φάγαμε πολύ μεγάλη ήττα, γιατί ήταν ένα πολύ μεγάλο κλείσιμο αυτά τα δύο χρόνια, εμείς σαν ομάδα επιλέξαμε να μην κάνουμε live streaming παραστάσεις, γιατί θεωρούμε ότι το θέατρο χάνει πάρα πολύ από την αμεσότητα. Μέσα από αυτό χάσαμε, βρεθήκαμε χαμένοι γιατί δεν είχαμε καθόλου κέρδη εκείνη την περίοδο, ήμασταν στα όρια δηλαδή στο πώς θα βιοποριστούμε». (Σ_1)

«Ναι, φυσικά και επηρέασε. Εμένα η γνώμη μου είναι ότι το #Support ArtWorkers επηρέασε πολύ θετικά, γιατί κατάφεραν να βγουν όλα αυτά κι εκεί πέρα που η κοινωνία πραγματικά μάς θεωρούσε ως χόμπι πλέον η κοινωνία μάς θεωρεί επαγγελματίες, και γι' αυτό είμαι βέβαιος». (ΟΕ_Η)

«Πριν από την πανδημία, και το θεωρώ πραγματικά ενδεικτικό παράδειγμα, έμπαινα σε ταξί κι έλεγα ότι είμαι ηθοποιός και με ρώταγαν την κλασική ερώτηση "Και τι άλλο κάνεις"; Μετά την πανδημία, αφού ξεκίνησε αυτό και βγήκαμε για πρώτη φορά, όχι ότι κερδίσαμε πράγματα, αυτό που κερδίσαμε ουσιαστικά είναι η θέση μας στην κοινωνία, να μας λογίζουν ως επαγγελματίες. Και έμπαινα σε ταξί κι έλεγα ότι είμαι ηθοποιός πλέον, χωρίς να ντραπώ και η απάντηση ήτανε "Ποπό τι τραβάτε κι εσείς". Αυτό έχει μία διαφορά». (ΟΕ_Η)

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Ο ρόλος της τεχνολογίας στην άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού αποτέλεσε ένα από τα πλέον ενδιαφέροντα ζητήματα που καλύφθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, με αρκετές διαφοροποιήσεις και ερμηνείες μεταξύ των ερωτώμενων. Σε αρκετές περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις αναμένεται να επιφέρουν σημαντικές θετικές επιδράσεις, όπως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας (π.χ. στον φωτισμό και στον ήχο), η ανάδειξη των προσόντων που διαθέτει ένας ηθοποιός κατά τη διάρκεια αναζήτησης απασχόλησης, η ευκολία που προσφέρει το διαδίκτυο στην εύρεση πληροφοριών για το υπόβαθρο ενός ρόλου κ.ά. Οι συνέπειες αυτές αναμένεται να προσφέρουν υψηλής ποιότητας παραγωγές για τους θεατές, τόσο στο θέατρο όσο και στις κινηματογραφικές παραγωγές.

Σε αντίθεση με τις παραπάνω απόψεις, ειπώθηκε και ότι οι πραγματικές επιδράσεις στο επάγγελμα δεν είναι μεγάλες και ουσιαστικές, καθώς ο ηθοποιός επί της ουσίας καλείται να ασκήσει το επάγγελμά του όπως και στο παρελθόν, απλώς σε ένα πιο προηγμένο τεχνολογικά περιβάλλον. Στο πνεύμα αυτό, ως αρνητικές συνέπειες των τεχνολογικών εξελίξεων αναφέρεται η υπερβολική προσήλωση στην αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και γενικά στην ψηφιακή εικόνα. Μια εξέλιξη που απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις, αλλά και ουσιαστική ενασχόληση, κυρίως από τους ίδιους τους ηθοποιούς.

«Τα τεχνικά κομμάτια έχουν εξελιχθεί πάρα πολύ, το αποτέλεσμα της εικόνας, του ήχου, σε όλα αυτά νομίζω ότι έχει επηρεάσει θετικά η τεχνολογία». (ΟΕ_Η)

«Σίγουρα την έχει επηρεάσει, αλλά πώς το λέμε, από πλευράς δημιουργίας έχουν γίνει άλματα στο αποτέλεσμα μιας δουλειάς. Αλλά στο κομμάτι που είπαμε πριν, του αν θα στείλω το demo ας πούμε ή όχι θα το κάνω σπίτι μου μόνη μου, αυτό δεν είναι η καλή πλευρά της τεχνολογίας». (ΟΕ_Η)

«Στη δραματική σχολή, αν το πάρουμε από τη ρίζα του, τα μαθήματα έχουν ακριβώς τον ίδιο τρόπο λειτουργίας με αυτόν που είχαν. Άρα το ίδιο το επάγγελμα στη βάση του όχι, δεν έχει επηρεαστεί. Οι παραστάσεις μπορεί να γίνονται με προτζέκτορες, με πιο ψηφιακούς τρόπους ανάδειξης. Αλλά δεν είναι ότι έχει επηρεαστεί το ίδιο το επάγγελμα, ο ίδιος ο ηθοποιός πάλι καλείται να λέει τα λόγια του, να φέρει το ίδιο συναίσθημα». (Σ_4)

«Ναι, το έχει επηρεάσει πάρα πολύ. Αρχικά, ιστορικά, να σας πω ότι όταν δημιουργήθηκε ο κινηματογράφος όλοι φοβόνταν ότι το θέατρο θα πεθάνει. Ωστόσο, το θέατρο συνέχισε να υπάρχει, δεν πέθανε, γιατί το ζωντανό του πράγματος

είναι κάτι που πάντα το κοινό θα το αποζητά. Εκεί που έχει επηρεάσει προς το θετικό είναι στη σκηνογραφία και στον φωτισμό, γιατί αυτή η τεχνολογία μάς έχει δώσει πολλές εναλλακτικές να κάνουμε ωραία πράγματα. Ας πούμε το σκηνικό να είναι μία προβολή με προτζέκτορα ή τα φώτα να είναι led ή να χρησιμοποιήσουμε ακόμα και κάμερες με προβολές πάνω στη σκηνή, κάτι που δεν μπορούσε στο παρελθόν να γίνει». (Σ_5)

«Τα τεχνικά κομμάτια έχουν εξελιχθεί πάρα πολύ, το αποτέλεσμα της εικόνας, του ήχου, σε όλα αυτά νομίζω ότι έχει επηρεάσει θετικά. Και γενικά πάντα υπάρχει, όπως και σε όλα τα θέματα υπάρχει ένα νόμισμα με δύο όψεις. Ναι, νομίζω ότι το αποτέλεσμα μιας δουλειάς στο κομμάτι της τεχνολογίας έχει συντελέσει θετικά». (ΟΕ_Η)

«Θα συμφωνήσω ότι στα πάντα υπάρχει και η μία όψη και η άλλη. Σίγουρα έχει βοηθήσει σε πάρα πολλά πράγματα, σε άλλα ίσως έχει δυσκολέψει ή αλλοιώσει την ταυτότητα κάποιων πραγμάτων στη δουλειά, αλλά είναι πάλι το κομμάτι πώς το διαχειρίζεσαι και πώς το αξιοποιείς». (ΟΕ_Η)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Η τελευταία ενότητα ζητημάτων που καλύφθηκε στο πλαίσιο των συνεντεύξεων αφορά τις εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Στις δύο υποενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα σημαντικότερα ευρήματα από τις συγκεκριμένες κατηγορίες ερωτήσεων.

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Μεταξύ των ερωτώμενων υπήρξε ομοφωνία αναφορικά με το γεγονός ότι το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από διαρκώς αυξανόμενες εκπαιδευτικές ανάγκες. Στο πλαίσιο αυτό, το σύνολο των ερωτώμενων κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης υποστήριξε ότι έχει συμμετάσχει, τουλάχιστον μία φορά, σε ένα σχετικό σεμινάριο κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα. Οι θεματικές ενότητες των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων κάλυπταν ένα μεγάλο εύρος και σχετίζονταν με ποικίλες δραστηριότητες και εργασίες που ένας ηθοποιός καλείται να υλοποιήσει, όπως σε ζητήματα που έχουν κάνουν με την κίνηση και το σώμα, τον χορό, τη φωνή κ.ά.

Παρ' όλα αυτά, όπως προκύπτει από τα σχετικά ευρήματα των δύο ποιοτικών ερευνών, οι συγκεκριμένες ανάγκες δεν καλύπτονται από κάποιον επίσημο φορέα, ενώ ως πρόβλημα αναφέρθηκε και η έλλειψη μιας αναγνωρισμένης εκπαιδευτικής διαδρομής σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Λόγω της έλλειψης αυτής, ο ηθοποιός οδηγείται στην παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, τα οποία συνήθως υλοποιούνται από άλλους καλλιτέχνες και ιδιωτικούς φορείς. Ορισμένες φορές τα σεμινάρια αυτά επιλέγονται από τους ηθοποιούς ακόμα και για λόγους δημοσίων σχέσεων (π.χ. εύρεση μιας νέας επαγγελματικής συνεργασίας). Επιπροσθέτως, αξίζει να αναφερθεί ότι τα σεμινάρια αυτά δεν είναι επιδοτούμενα και ότι το κόστος καλύπτεται από τους ίδιους τους ηθοποιούς, κάτι που συμβάλλει στην περαιτέρω οικονομική τους επιβάρυνση. Χαρακτηριστική είναι, εν προκειμένω, η πλήρης απουσία των επιχειρήσεων του κλάδου από τη διοργάνωση ή και τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που να απευθύνονται στους εργαζομένους τους.

«Νομίζω στην Ελλάδα μεταπτυχιακό σε μέθοδο δραματικής δεν υπάρχει, απλά βρίσκεις με ποιους καλλιτέχνες θες κάπως να επιμορφώνεσαι και τους ακολουθείς». (ΟΕ_Η)

«Οι σχολές μας είναι τόσο ελλιπείς, που κάπως αναγκάζεσαι μετά να κάνεις σεμινάρια, ώστε να καλύψεις τα κενά που έχεις και να αποκτήσεις καινούργιες δεξιότητες που λέγαμε και πριν, όπως είπα και για το τραγούδι. Ποτέ δεν έμαθα στη σχολή να τραγουδάω. Δυστυχώς, όμως, στην Ελλάδα χανόμαστε πάρα πολύ στα σεμινάρια και στη συνεχή εκπαίδευση και κάπως χάνουμε από το πρακτικό κομμάτι στο να δουλέψουμε». (ΟΕ_Η)

«Είναι και μια μορφή ακρόασης το σεμινάριο. Δηλαδή, εγώ θέλω να συνεργαστώ με τον (σσ. αναφέρεται όνομα γνωστού σκηνοθέτη), θα πάω στο σεμινάριό του, θα προσπαθήσω να είμαι καλή, να μάθω βέβαια τη μέθοδο να τη χρησιμοποιήσω όπου μπορώ, αλλά πάντα με την κρυφή ελπίδα ότι μπορεί και να συνεργαστούμε». (ΟΕ_Η)

«Είναι ο καθένας για τον εαυτό του, ναι, ο καθένας για τον εαυτό του το κατά πόσο θέλει να πάρει πάρα πολλές δεξιότητες. Κι αυτό δεν διοργανώνεται νομίζω ούτε από τα μεγάλα σχήματα, δηλαδή ούτε στο Εθνικό Θέατρο θα γίνει κάτι τέτοιο». (Σ_3)

«Οι κυριότεροι φορείς μετεκπαίδευσης είναι οι δραματικές σχολές, στην Ελλάδα δυστυχώς έχουμε ένα πρόβλημα με το Υπουργείο Παιδείας κι ακόμα δεν έχουμε διαβάθμιση, ενώ είμαστε ανώτερες σχολές, δεν έχει ακόμα διαβαθμιστεί γιατί οι ανώτερες έχουν καταργηθεί. Όταν αυτό επιλυθεί, οι ανώτερες δραματικές σχολές θα έχουν μεταπτυχιακά προγράμματα, όπως έχουν στο εξωτερικό. Κυρίως

αυτή τη στιγμή οι ηθοποιοί, όταν θέλουν να κάνουν κάποιο μάστερ, να εξειδικευτούν σε κάτι, πηγαίνουν και κάνουν κάποιο μάστερ στο εξωτερικό». (Σ_5)

«Εμείς που έχουμε εταιρεία παραγωγής δεν κάνουμε σεμινάρια. Έχει βέβαια συζητηθεί στο παρελθόν, αλλά δεν το έχουμε κάνει. Υπάρχουν όμως ηθοποιοί οι οποίοι είναι, ας πούμε, αναγνωρίσιμοι στον χώρο, με ένα μεγάλο βιογραφικό, που στο πλαίσιο βιοπορισμού και οικονομικών απολαβών μπορεί να οργανώσουν οι ίδιοι σαν δάσκαλοι ας πούμε σεμιναριακά κάποια μαθήματα για να δείξουν ας πούμε την τεχνική τους». (Σ_4)

«Δεν υπάρχουν φορείς, υπάρχουν καλλιτεχνικές ομάδες από την Ελλάδα ή το εξωτερικό και οι ελεύθεροι επαγγελματίες και ναι, στα περισσότερα από αυτά τα σεμινάρια πας για να πας και σε δύο σκηνοθέτες και σε πάρουν σε καμιά παράσταση, για να κάνεις γνωριμίες. Τα χρηματοδοτείς μόνος σου». (Σ_1)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Στην τελευταία ενότητα ερωτήσεων, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να περιγράψουν τα σημαντικότερα κίνητρα και αντικίνητρα για τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης. Όπως προκύπτει, ως σημαντικότερα κίνητρα προβάλλουν η αγάπη τους για το επάγγελμα, η επιθυμία τους να μπορούν να ερμηνεύσουν πολλούς και διαφορετικούς ρόλους, η βελτίωση του βιογραφικού τους σημειώματος, η πνευματική καλλιέργεια, η αγάπη για την εκπαίδευση και τη συνεχή εξέλιξη αλλά και η καλύτερη επαγγελματική δικτύωση.

Στον αντίποδα, αναφέρονται και σημαντικά αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Αναλυτικότερα, ως σημαντικότερα εμπόδια προβάλλουν το κόστος συμμετοχής σε σχετικές δράσεις, δεδομένου ότι σχεδόν πάντα καλύπτεται από τους ίδιους τους ηθοποιούς, η έλλειψη χρόνου, η αβεβαιότητα αναφορικά με το περιεχόμενο και την πραγματική συνεισφορά ορισμένων σεμιναρίων, αλλά και η μη ύπαρξη οργανωμένων σεμιναρίων από κάποιον κεντρικό και θεσμικά αρμόδιο φορέα, παράμετροι που αναμφίβολα περιορίζουν τις προοπτικές και τις δυνατότητες μετεκπαίδευσης ενός ηθοποιού.

«Υπάρχουν πολλοί σε πολλά επίπεδα που μπορεί να δίνουν σεμινάρια, δεν υπάρχει κάποια κεντρική οργάνωση ή κάτι λίγο να το οργανώνει». (ΟΕ_Η)

«Αν θες να παρακολουθήσεις (σσ. ένα σεμινάριο) ας πούμε είναι σχεδόν ένα νοίκι τον μήνα, άμα όντως σε αφορά. Το σεμινάριο του (σσ. αναφέρεται όνομα γνωστού σκηνοθέτη) ας πούμε αν κάποιος θέλει όντως να σπουδάσει

κάτι τέτοιο και να πάρει αυτή την κατεύθυνση κοστίζει κάποιες χιλιάδες ευρώ για να μπορέσεις να πας, άρα οι περισσότεροι από μας μπορεί να μην μπορούμε να πάμε». (ΟΕ_Η)

«Για μένα στο μυαλό μου είναι λίγο πνευματικοί οι λόγοι που έχεις κίνητρο να εκπαιδευτείς. Δηλαδή θες να εκπαιδεύσεις το πνεύμα σου ως άνθρωπος. Ότι έχεις χρέος με τη δουλειά σου να το κάνεις καλά, άρα γι' αυτό πρέπει να εκπαιδευτείς, και λόγω φιλοδοξίας, θέλω να γίνω καλύτερος». (ΟΕ_Η)

«Να εκπαιδεύονται είναι καταρχήν να έχουν τη δυνατότητα την οικονομική για να εκπαιδευτούν παραπάνω, δηλαδή κάποια κίνητρα ή κάποιες πριμοδοτήσεις ή να δίνονται κάποιες χορηγίες ας πούμε». (Σ_2)

«Ναι, οπότε αυτά. Σαν θετικά σίγουρα αυτά που σου είπα πριν, ότι οι περισσότεροι, αν όχι όλοι, πάνε πάμε, γιατί εγώ θεωρώ ότι όλοι το έχουμε στο πίσω μέρος του μυαλού μας, για τη γνωριμία, μήπως και κάτσει, να του αρέσω να της αρέσω μήπως με πάρει σε κάποια δουλειά, μήπως με προτείνει, μετά μήπως δει το όνομά μου σε μια audition και με θυμηθεί. Οπότε αυτό είναι ένα συν και σίγουρα ένα συν είναι, ξέρεις, στο να μάθω καινούργια πράγματα που δεν ξέρω». (Σ_1)

«Αυτό που λειτουργεί σαν αντικίνητρο πάντα είναι το οικονομικό κομμάτι. Ότι πώς θα μπορέσω εγώ να εκπαιδευτώ, αλλά να μην πρέπει να χρηματοδοτώ συνέχεια τη δουλειά μου». (Σ_3)

«Γιατί όταν μπαίνουν στη διαδικασία τελικά να κάνουν κάτι και να στριμωχτούν οικονομικά και βλέπουν ότι δεν υπάρχει αποτέλεσμα, γιατί υπάρχει ένα σύστημα, υπάρχει και λίγο στον χώρο μας το ποιος γνωρίζει ποιον... υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι τρέχουν να μάθουν, να πάνε, να κάνουν, να ράνουν και μετά απογοητεύονται και σου λέει δεν είδα κάτι». (Σ_4)

«Κίνητρο κυρίως είναι η ενασχόληση με κάποιον ρόλο. Ξέρετε επειδή εμείς έχουμε πολύ την έννοια της προβολής κι επειδή, όπως είπατε κι εσείς, θα τύχουμε μεγάλης κριτικής όταν θα βγούμε, αν δεν έχουμε κάποια ειδική γνώση πάνω σε κάτι που θα κληθούμε να κάνουμε συνήθως κυνηγάμε να επιμορφωθούμε πάνω σε αυτό». (Σ_5)

4.7 Σύνοψη

Στις σελίδες που προηγήθηκαν παρουσιάστηκαν τα σημαντικότερα ευρήματα που προέκυψαν από την υλοποίηση δύο ξεχωριστών ποιοτικών ερευνών. Αναλύθηκαν τα ευρήματα, από τη μία, μιας ομάδας εστίασης, η οποία αποτε-

λούνταν από ηθοποιούς και, από την άλλη, πέντε ημι-δομημένων εις βάθος συνεντεύξεων, στις οποίες συμμετείχαν ένας ηθοποιός/καθηγητής, δύο ηθοποιοί/ιδιοκτήτες ΑΜΚΕ, ένα διευθυντής παραγωγής και ένα ιδρυτικό μέλος του Σωματείου Δραματικών Σχολών. Στις συγκεκριμένες έρευνες ακολουθήθηκε πανομοιότυπος οδηγός συζήτησης προκειμένου τα αποτελέσματα που θα προκύψουν να είναι άμεσα συγκρίσιμα. Τα βασικότερα συμπεράσματα που προέκυψαν συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

- Από τα ευρήματα **δεν προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις** μεταξύ των ηθοποιών (ομάδα εστίασης) και των υπόλοιπων παραπλήσιων επαγγελμάτων που συμμετείχαν στις εις βάθος συνεντεύξεις αναφορικά με τη σημασία των δεξιοτήτων που εξετάστηκαν.
- Περισσότερες από τις μισές δεξιότητες που διερευνήθηκαν χαρακτηρίστηκαν από τους ερωτώμενους ως εξαιρετικά σημαντικές για το επάγγελμα του ηθοποιού. Οι πλέον σημαντικές είναι εκείνες της **προφορικής έκφρασης**, της **κατανόησης κειμένου**, της **λειτουργίας στο πλαίσιο ομάδας**, της **απομνημόνευσης κειμένου**, της **ζωντανής ερμηνείας**, της **συμμετοχής σε πρόβες**, της **συνεργασίας με καλλιτεχνική ομάδα** και της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου**.
- Ακολούθως, αντικρουόμενες απόψεις μεταξύ των ερωτώμενων καταγράφηκαν για μια σειρά δεξιοτήτων. Στις περιπτώσεις αυτές, οι βασικές επιφυλάξεις αφορούσαν το αν είναι εξαιρετικά σημαντικές για το επάγγελμα του ηθοποιού ή αν εμπίπτουν στο δικό τους πεδίο αρμοδιοτήτων. Στη συγκεκριμένη κατηγορία ανήκουν οι δεξιότητες της **τήρησης διαδικασιών υγιεινής και ασφάλειας**, της **αυτοπροβολής** και της **διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**.
- Οι υπόλοιπες υπό εξέταση δεξιότητες χαρακτηρίζονται από χαμηλότερη ή μεταβαλλόμενη σπουδαιότητα βάσει των εκάστοτε συνθηκών. Η συγκεκριμένη αξιολόγηση αφορά τις δεξιότητες της **επικοινωνίας με το κοινό**, της **επίλυσης προβλημάτων**, της **δημιουργικής σκέψης** και της **διαχείρισης της κριτικής**.
- Σε ό,τι αφορά τις μεταβολές αναγκών στις δεξιότητες σε σχέση με το παρελθόν, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι αλλάζουν ως προς τη σημαντικότητά τους η **διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης** και η **αυτοπροβολή**. Αντίστοιχα σημαντικές αλλαγές καταγράφονται και ως προς ζητήματα εργασιακής ηθικής, ειδικά στο πλαίσιο των αποκαλύψεων των τελευταίων ετών στον χώρο του θεάτρου και της τηλεόρασης (π.χ. σεξουαλικές παρενοχλήσεις, κίνημα MeToo κ.ά.).

- Παραπλήσια ήταν και η θέση που εκφράστηκε αναφορικά με τις αλλαγές που αναμένονται στο επάγγελμα του ηθοποιού τα επόμενα χρόνια. Στο πλαίσιο αυτό, συζητήθηκαν οι **αναμενόμενες συνέπειες λόγω της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και των ψηφιακών μέσων**. Επίσης, αξιολογήθηκαν και άλλες επιδράσεις, κυρίως σε ό,τι αφορά τις συμπεριφορές στον χώρο εργασίας, μετά και τις πρόσφατες εξελίξεις.
- Αναφορικά με τις **επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19**, ως σημαντικότερες επιδράσεις αναφέρθηκαν η **απουσία επαγγελματικών προτάσεων** για μεγάλο χρονικό διάστημα και η **απουσία κρατικής ενίσχυσης**, σε αντίθεση με τη σχετική βοήθεια που έλαβαν άλλα επαγγέλματα. Αντίστοιχα, θεωρήθηκε **σημαντική η ανάπτυξη του κινήματος #SupportArtWorkers**, το οποίο εν μέσω της πανδημίας εξέφρασε τα αιτήματα των εργαζομένων του πολιτισμού.
- Ειδικά σε ό,τι αφορά τις **τεχνολογικές εξελίξεις** και τις αλλαγές που αναμένονται στο επάγγελμα του ηθοποιού, αυτές εκτιμάται ότι θα είναι τόσο θετικές όσο και αρνητικές. Ως πιο σημαντικές **θετικές αλλαγές** αναφέρονται η βελτίωση των συνθηκών εργασίας (π.χ. στον φωτισμό και στον ήχο), η αποτελεσματικότερη προώθηση και προβολή ενός ηθοποιού για την εύρεση εργασίας ή ακόμα και η βοήθεια που προσφέρει το διαδίκτυο στην εύρεση πληροφοριών για έναν ρόλο. Στον αντίποδα, ως **αρνητικές επιδράσεις** προβάλλουν η υπερβολική προσήλωση στην αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και γενικά της ψηφιακής εικόνας, καθώς και η υπερβολική εστίαση στην αυτοπροβολή.
- Σε ό,τι αφορά τη **συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα**, οι συμμετέχοντες ηθοποιοί υποστήριξαν ότι **έχουν παρακολουθήσει σχετικές δράσεις στο σύνολό τους**, μολονότι δεν υπάρχουν οι κατάλληλες εκπαιδευτικές διαδρομές (π.χ. μεταπτυχιακά). Επίσης, αναφέρθηκε ότι οι ίδιοι επωμίζονται το σύνολο του κόστους και παράλληλα ότι δεν υπάρχει ένας θεσμικός φορέας που να αναλαμβάνει την οργάνωση σχετικών πρωτοβουλιών και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Χαρακτηριστική είναι και η **απουσία συμμετοχής των επιχειρήσεων** του κλάδου στην υποστήριξη τέτοιων δραστηριοτήτων.
- Αναφορικά με τα **σημαντικότερα κίνητρα για συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα** αναφέρθηκαν η αγάπη για το επάγγελμα, η επιθυμία ερμηνείας πολλών και διαφορετικών ρόλων, η βελτίωση του βιογραφικού σημειώματος, η πνευματική καλλιέργεια, η καλύτερη επαγγελματική δικτύωση, καθώς και η αγάπη για την εκπαίδευση και τη

συνεχή εξέλιξη. Στον αντίποδα, ως **αντικίνητρα** προβάλλουν το κόστος συμμετοχής σε σχετικές δράσεις, το οποίο καλύπτεται από τους ίδιους τους ηθοποιούς, η έλλειψη χρόνου, η αβεβαιότητα αναφορικά με το περιεχόμενο και την πραγματική συνεισφορά ορισμένων σεμιναρίων, αλλά και η μη ύπαρξη οργανωμένων σεμιναρίων από κάποιον κεντρικό και θεσμικά αναγνωρισμένο φορέα.

Ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

5

Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του ηθοποιού, ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους εργαζομένους και περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η προσφορότερη λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει για τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, την κωδικοποίηση και την ανάλυσή τους, σημαντικά χαρακτηριστικά λόγω των χρονικών περιορισμών της έρευνας.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου, η οποία αφορούσε τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 10 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά είναι ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 ερωτήσεις προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση ορισμένων ερωτήσεων ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. Ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή επιπλέον συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, καθώς και με τις προτιμήσεις απέναντι στη διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σημειώνεται ότι ο αναγνώστης μπορεί να δει το σύνολο του ερωτηματολογίου στο Παράρτημα ΙΙΙ.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί», όπου και συνοψίζεται η μεθοδολογία

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



που υιοθετήθηκε στην τελική εφαρμογή του εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα (Συγκριτική αξιολόγηση, Ανάλυση παραμέτρων και Επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πιλοτική εφαρμογή και την κατασκευή του τελικού ερωτηματολογίου, καθώς και με τη δειγματοληψία και τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου (Ενότητα 5.2). Τέλος, στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.

5.1 Κατασκευή του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

Μεταξύ ενός σχετικά μεγάλου εύρους μεταβλητών που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες (ή διερεύνησης προσφοράς δεξιοτήτων), επιλέξαμε εκείνες που αφενός συνάδουν καλύτερα με την ανάγκη διενέργειας ενός σύντομου και εύχρηστου ερωτηματολογίου, αφετέρου

εξυπηρετούν πολλαπλούς στόχους σε ό,τι αφορά ευρύτερα τη θεώρηση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ως προς την ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων. Οι τελικές μεταβλητές που επιλέχθηκαν σε συνάρτηση με τη δομή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται αναλυτικά στις επόμενες υποενότητες σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του Κεφαλαίου 2, όπως συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1.

Το ερωτηματολόγιο στο επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» συγκροτήθηκε συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 132 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος ήταν οι ερωτήσεις που εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 116 μεταβλητές) και στο δεύτερο μέρος αναφέρονταν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και περιλαμβάνονταν 6 ερωτήσεις (16 μεταβλητές).

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Οι δομικοί παράγοντες προσδιορισμού των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα είναι δύσκολο να αποτυπωθούν αποκλειστικά με τα εργαλεία μιας έρευνας επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου. Εξάλλου, για τον λόγο αυτόν η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποιεί τόσο δευτερογενείς πηγές όσο και έναν συνδυασμό ποιοτικών (βλ. Κεφάλαιο 4) και ποσοτικών μεθόδων. Ως προς την επιλογή ερωτήσεων που θα βοηθούσαν στην εξέταση τόσο του Άξονα 1 του αναλυτικού πλαισίου όσο και των άλλων δύο αξόνων (βλ. Σχήμα 2.1), αξιοποιήθηκαν μεταβλητές που χρησιμοποιούνται από μεγάλες συγκριτικές έρευνες [όπως οι «Skills Panorama» του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), «World Values Survey» (WVS), «European Social Survey» (ESS), «Survey of Adult Skills» (PIAAC) και «European Working Conditions Surveys» (EWCS)] ή από συναφείς έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Η χρήση ερωτήσεων (items) που προέρχονται από τέτοιες πηγές δίνει το πλεονέκτημα μιας καλύτερης «ex post» αξιολόγησης της έρευνας. Για τον ίδιο λόγο, οι κατηγορίες των υπό εξέταση μεταβλητών είναι χρήσιμο να είναι συμβατές με κατηγορίες που χρησιμοποιούν δημόσιες αρχές, όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ κ.ά. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να έχουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού-στόχου (κυρίως εργαζόμενοι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, αυτοαπασχολούμενοι, εργοδότες και όχι γενικός πληθυσμός) και το ζητούμενο, που είναι η διερεύνηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Έπειτα από αυτή την αρχική παρατήρηση, στη συνέχεια παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση των παραγόντων που εμπίπτουν στον Άξονα 1 του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας. Αυτές αφορούν κυρίως χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, στις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και στις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα ερευνάται εάν η αναγκαστική μεταστροφή της εκπαίδευσης από διά ζώσης σε εξ αποστάσεως, που προκλήθηκε από τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας COVID-19, μετασχημάτισε και τις προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τον χώρο όπου διεξάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, η σχέση εργασίας (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Από αυτή τη σκοπιά, μας ενδιαφέρει να εξετάσουμε τον βαθμό και τον τρόπο με τους οποίους οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται: α) με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και β) με τις διαδρομές απόκτησής τους, λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες μορφές μάθησης που επέφερε η διεύρυνση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ειδικά όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που καταγράφουν: α) την έκθεση του εργαζομένου σε αλλαγές (τεχνολογία, μέθοδοι και πρακτικές εργασίας, αλλαγές σε προϊόντα/υπηρεσίες, αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών) και β) τον βαθμό ρουτίνας του επαγγέλματος, όπως εξετάζεται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας EWCS.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, όλες οι παραπάνω ερωτήσεις κρίθηκαν σημαντικές, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν τα υποκείμενα (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2)

Σε συνέχεια των παραπάνω, και με στόχο τη συλλογή στοιχείων που αναδεικνύουν καλύτερα τη σχέση ατομικών χαρακτηριστικών και δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο

και εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκε η μορφολογία των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες.

Πιο συγκεκριμένα, πέραν του επιπέδου τυπικής εκπαίδευσης που κατέχουν οι εργαζόμενοι, θεωρούμε εξίσου σημαντικές τις διαδρομές απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω και της μη τυπικής εκπαίδευσης.[19] Για την ακριβέστερη ανάλυση των εν λόγω διαδρομών, στη διάρκεια του χρόνου επιλέχθηκαν συναφείς ερωτήσεις που τις αποτυπώνουν: α) σε ορίζοντα διετίας και β) από τη στιγμή της πρόσληψης στον τελευταίο εργοδότη. Στο παραπάνω πλαίσιο εξετάζεται η υποστήριξη που παρείχε ο εργοδότης ή άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί, καθώς και ο βαθμός παρακίνησης του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ερώτηση σχετικά με τυχόν οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα του ερωτώμενου μέσα στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Η συγκεκριμένη ερώτηση μπορεί να εξεταστεί ως προς την πλευρά των ατομικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στις δεξιότητες, αλλά και συνολικά σε σχέση με τη δομή της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα και το κατά πόσο αυτό διευκολύνει την κινητικότητα του εργαζομένου στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Η εξέταση των δεξιοτήτων, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας και οι τρόποι απόκτησης/αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσα από αρκετές ερωτήσεις και σε διάφορα επίπεδα στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν η τρέχουσα θέση εργασίας τους απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν καθεμία από τις 13 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές, καθώς και ο βαθμός που απαιτείται για καθεμία από αυτές (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Ενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς και ο βαθμός αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο

19. Η διαφορά των δύο μορφών εκπαίδευσης αναλύεται στον Πίνακα 2.1.

καθεμία από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ψηφιακής οικονομίας.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί»

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου, στην πρώτη φάση του έργου πραγματοποιήθηκαν δοκιμαστικές (πιλοτικές) συνεντεύξεις ώστε να υπάρχει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Συμπληρώθηκαν συνολικά 15 πιλοτικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή αξιολογήθηκε, όπως συνηθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής απαιτούμενων πληροφοριών, η διάρκεια της συνέντευξης και η ικανότητα των ερωτώμενων να ακολουθούν τις οδηγίες του ερευνητή. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις που έγιναν, τόσο στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου όσο και στη διαδικασία εκπαίδευσης και στις συναντήσεις της ομάδας έργου, λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στη σύνταξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην πρώτη φάση του έργου και στο οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε το παρόν ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

Ο πληθυσμός-στόχος αποτελείται από άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως ηθοποιοί στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[20] η οποία πραγματοποιήθηκε από τις εταιρείες Alco και Prorata. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό πέρα από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Τέλος, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει προπομπό για μελλοντική έρευνα, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

---

20. Η επιλογή του δείγματος γίνεται με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού τα οποία είναι γνωστά εκ των προτέρων. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα με βάση τη δική του αντίληψη (εσκεμμένη υποκειμενική επιλογή του δείγματος) και δημιουργεί ένα «υποκειμενικά» αντιπροσωπευτικό δείγμα. Η επιλογή του δείγματος υπόκειται στην κρίση του ερευνητή (Ξεκαλάκη, 1995).

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2022. Η επιλογή των ερευνητών έγινε έπειτα από αξιολόγηση ειδικής δοκιμαστικής περιόδου 30 ημερών, που ακολούθησε την παρακολούθηση σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 18 ωρών. Πριν από την έναρξη κάθε έρευνας, οι ερευνητές παρακολούθησαν εκπαίδευση διάρκειας δύο ωρών, με αντικείμενο την ανάλυση των σκοπών και των στόχων της έρευνας, τη δειγματοληψία, καθώς και τους τρόπους χειρισμού του ερωτηματολογίου. Τη θεωρητική αυτή εκπαίδευση ακολούθησε πρακτική άσκηση διάρκειας μίας ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση, εάν και όπου χρειαζόταν.

Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά, από τις δύο εταιρείες μέσω διαδικτυακής εφαρμογής, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς την κατανομή του χρόνου συμπλήρωσής του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν οι βασικές αρχές της ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας στη βάση αυστηρών πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες έλαβαν διαδικτυακά επίσημη επιστολή εκ μέρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ήταν απαραίτητη η συμμετοχή τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων περιείχε εισαγωγικό σημείωμα, με σαφή αναφορά στον σκοπό και στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και στην ανώνυμη, εμπιστευτική και εθελοντική φύση της, καθώς και ρητή αναφορά στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.[21] Στη συλλογή ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετες διευκρινίσεις από τους ερευνητές ή να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στους ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων μέσω αναδυόμενων παραθύρων στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τέλος, να σημειωθεί πως η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

---

21. Πιο αναλυτικά, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε σύμφωνα με: α) τον Κώδικα Δεοντολογίας της ESOMAR, β) τον Κώδικα Επαγγελματικής πρακτικής του ΣΕΔΕΑ, γ) τον Κώδικα Ποιοτικού Ελέγχου Συλλογής Στοιχείων (ΠΕΣΣ) του ΣΕΔΕΑ, δ) τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ε) τους κανόνες δημοσιότητας και τις προδιαγραφές πληροφόρησης και επικοινωνίας που θέτει ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

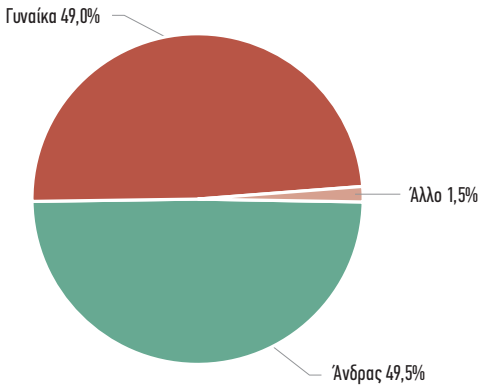
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος

Σκοπός της ενότητας που ακολουθεί είναι η παρουσίαση των βασικών κοινωνικοδημογραφικών στοιχείων, όπως και των σημαντικότερων χαρακτηριστικών της απασχόλησης των μελών του δείγματος. Στο πλαίσιο αυτό, αναλύονται ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, καθώς και ζητήματα που αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, αλλά και στο μέγεθος των επιχειρήσεων όπου απασχολούνται οι συμμετέχοντες ηθοποιοί.

Αναλυτικότερα, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας εκκινεί από την κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο. Όπως παρατηρούμε, το δείγμα είναι απόλυτα ισορροπημένο μεταξύ ανδρών (49,5%) και γυναικών (49%), ενώ τρεις συμμετέχοντες δήλωσαν «Άλλο» (Γράφημα 5.1).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

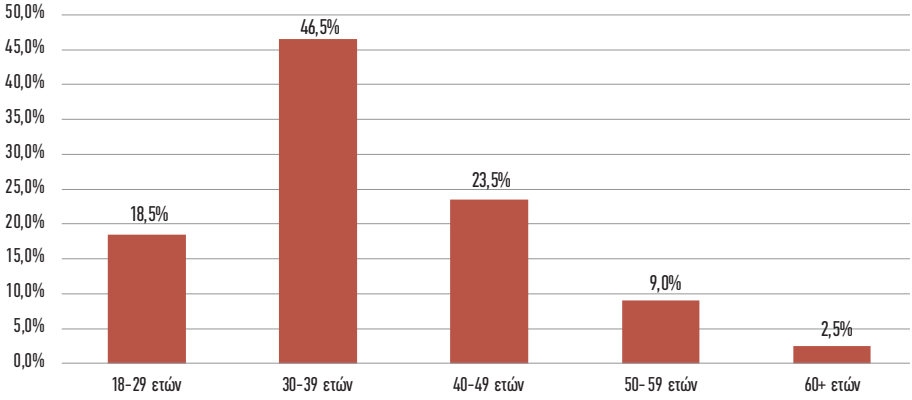
Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων



Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων (Γράφημα 5.2), όπως προκύπτει σχεδόν οι μισοί ερωτώμενοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30-39 ετών (46,5%), ενώ το 23,5% είναι μεταξύ 40-49 ετών. Ακολούθως, περίπου δύο στους δέκα ερωτώμενους είναι μεταξύ 18-29 ετών (18,5%), ενώ πιο περιορισμένος είναι ο αριθμός των συμμετεχόντων στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες των 50-59 ετών (9%) και 60 ετών και άνω (2,5%). Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων είναι τα 37,6 έτη (τυπική απόκλιση = 9,27, ελάχιστο = 24, μέγιστο = 70).

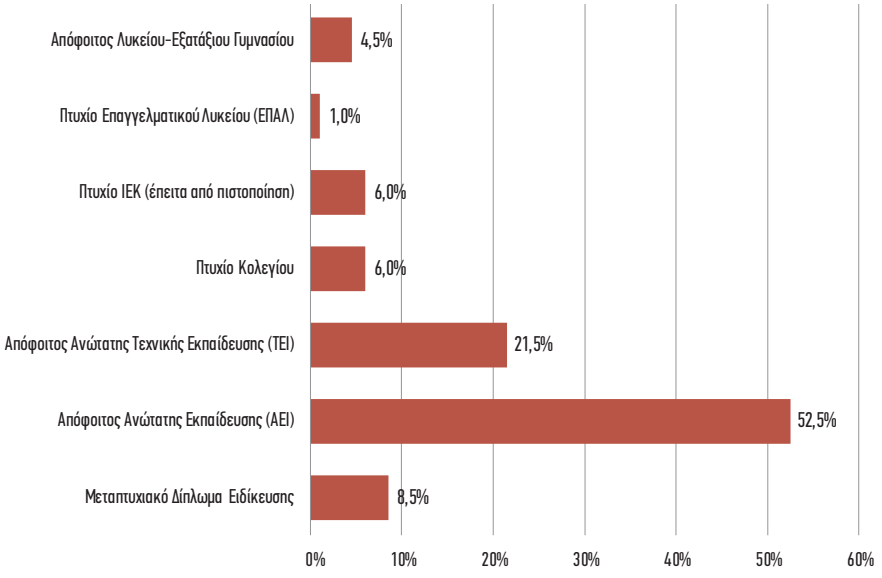
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



Στο Γράφημα 5.3 παρουσιάζεται το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων του δείγματος. Όπως προκύπτει, περισσότεροι από οκτώ στους δέκα ερωτώμενους διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (82,5%), με την πλειονότητα να κατέχει πτυχίο ΑΕΙ (52,5%), το 21,5% να κατέχει πτυχίο ΤΕΙ και το 8,5% να διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο. Ακολούθως, το 12% των συμμετεχόντων στην

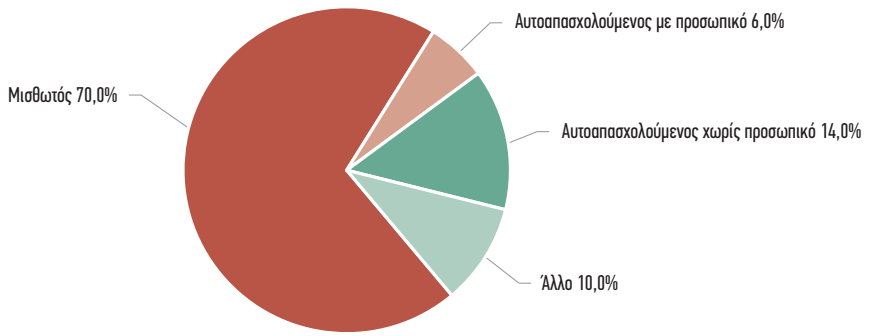
έρευνα έχει ολοκληρώσει μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (π.χ. ΙΕΚ, κολέγια), ενώ μόλις το 5,5% δηλώνει απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΕΠΑΛ ή Γενικό Λύκειο). Αξίζει να αναφερθεί ότι στο δείγμα δεν περιλαμβάνονται συμμετέχοντες που να μην έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Με βάση και τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 3, φαίνεται πως στο δείγμα μας υποεκπροσωπούνται οι απόφοιτοι με προσόντα μεσαίας ειδίκευσης (επίπεδα ISCED 3-4), ενώ αντίθετα υπερεκπροσωπούνται οι απόφοιτοι που διαθέτουν προσόντα υψηλής ειδίκευσης (ISCED 5-8).

Εν συνεχεία, αναλύονται κάποια χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την κατάσταση της απασχόλησης στο επάγγελμα. Αναφορικά με τη θέση στο επάγγελμα (Γράφημα 5.4), το 70% των ερωτώμενων δηλώνει μισθωτός, ενώ το 20% δηλώνει αυτοαπασχολούμενος, είτε χωρίς προσωπικό (14%) είτε με προσωπικό (6%), ενώ το 10% επιλέγει την κατηγορία «Άλλο». Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (30%) δεν είναι μισθωτοί.

Επιπροσθέτως, οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν και στην εργασιακή τους εμπειρία. Αρχικά, ρωτήθηκαν για τη χρονική διάρκεια της προϋπηρεσίας τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονταν τη στιγμή της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Όπως προκύπτει, το 34% των ερωτώμενων απασχολούνταν στη συγκεκριμένη επιχείρηση για λιγότερο από πέντε χρόνια, το 38,5% από πέντε έως δέκα χρόνια, ενώ το 27,5% για περισσότερα από δέκα χρόνια. Οι συμμετέχοντες εργάζονταν κατά μέσο όρο στην ίδια επιχείρηση για 8,8 χρόνια (τυπική απόκλιση = 6,9, ελάχιστο = 1, μέγιστο = 30).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Θέση στο επάγγελμα

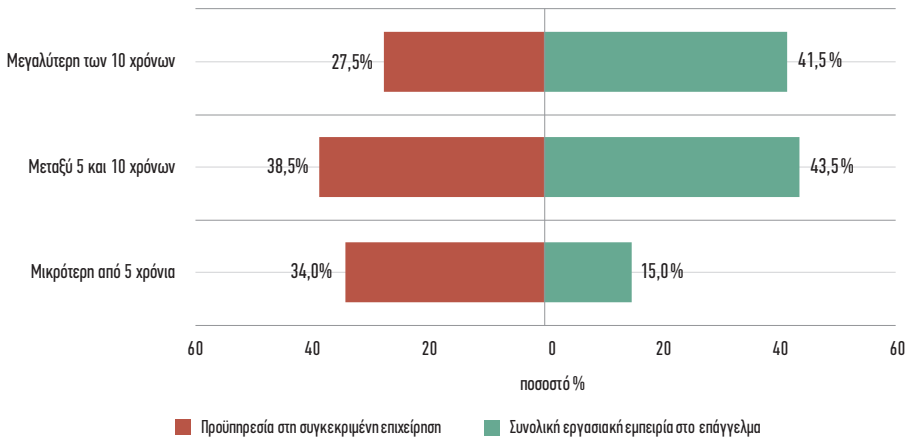


Ακολούθως, ρωτήθηκαν για τη συνολική εμπειρία που διέθεταν, με τη μεγάλη πλειονότητα των ερωτώμενων να διαθέτει εμπειρία μεγαλύτερη των πέντε ετών, καθώς το 43,5% δηλώνει ότι διαθέτει από πέντε έως δέκα χρόνια εμπειρία, ενώ το 41,5% διαθέτει εμπειρία μεγαλύτερη των δέκα ετών. Κατά μέσο όρο οι συμμετέχοντες εργάζονταν 12,1 χρόνια ως ηθοποιοί (τυπική απόκλιση = 7,7, ελάχιστο = 1, μέγιστο =35). Η αξιοσημείωτη χρονική διαφοροποίηση μεταξύ απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση και συνολικής εργασιακής εμπειρίας υποδηλώνει και τη σχετικά σημαντική κινητικότητα για το επάγγελμα του ηθοποιού, η οποία, εν πολλοίς, είναι αναμενόμενη λόγω της φύσης του επαγγέλματος, των διαφορετικών δραστηριοτήτων και της συχνά μικρής διάρκειας των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια της άσκησής του (π.χ. θέατρο, τηλεόραση, διαφημίσεις).

Πέραν όμως του μεγάλου βαθμού κινητικότητας, από την περαιτέρω ανάλυση του καθεστώτος απασχόλησης των ερωτώμενων προκύπτει ένας ιδιαίτερα υψηλός βαθμός επισφάλειας σε ό,τι αφορά το επάγγελμα, το οποίο επιβεβαιώνει τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας.[22] Όπως διαπιστώνεται, βάσει

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

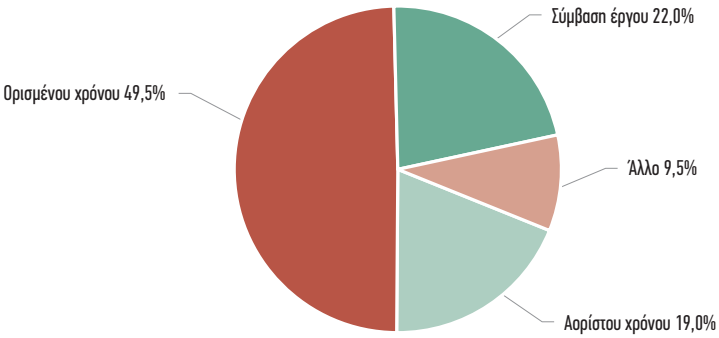
Προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση τη στιγμή της έρευνας και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



22. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτιμάται στο 10,1%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

Είδος σύμβασης



των στοιχείων, το ποσοστό των ερωτώμενων που διαθέτουν σύμβαση αορίστου χρόνου (Γράφημα 5.6) είναι μόλις 19%. Αντιθέτως, οι μισοί συμμετέχοντες (49,5%) διαθέτουν σύμβαση ορισμένου χρόνου, το 22% σύμβαση έργου, ενώ το 9,5% επιλέγει την κατηγορία «Άλλο».

Η συνθήκη της επισφάλειας επιβεβαιώνεται περαιτέρω και από το είδος της απασχόλησης (Γράφημα 5.7), καθώς μόλις το 37,5% του δείγματος εργάζεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.[23] Αντιθέτως, περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (55%) απασχολούνται σε συνθήκες ευέλικτης μορφής εργασίας (μερική απασχόληση 43,5%, εκ περιτροπής 11,5%), ενώ το 7,5% του δείγματος δηλώνει την κατηγορία «Άλλο».

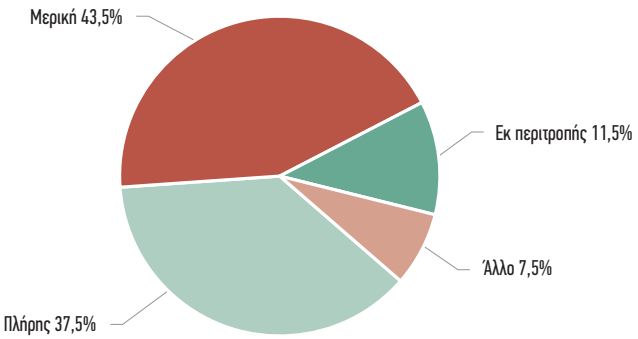
Ακολούθως, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που σχετίζονται με το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι συμμετέχοντες (Γράφημα 5.8).[24] Όπως προκύπτει, η κατανομή της απασχόλησης με βάση το μέγεθος της επιχείρησης είναι σχεδόν ταυτόσημη με εκείνη του συνόλου της ελληνι-

23. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης εκτιμάται στο 8,2%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

24. Οι απαντήσεις στην ερώτηση για το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολείται ο ερωτώμενος επανακωδικοποιήθηκαν στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: έως 9 άτομα, 10-49 άτομα, 50-249 άτομα και άνω των 250 ατόμων. Οι νέες κατηγορίες συμφωνούν με τη διάκριση της ΕΕ σε πολύ μικρές, μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, η οποία, ωστόσο, εκτός από το κριτήριο του μεγέθους της επιχείρησης, λαμβάνει υπόψη και τους πόρους στους οποίους αυτή έχει πρόσβαση. Επομένως, τονίζουμε ότι η διάκριση των επιχειρήσεων εδώ λαμβάνει υπόψη μόνο τον αριθμό των απασχολουμένων στην επιχείρηση.

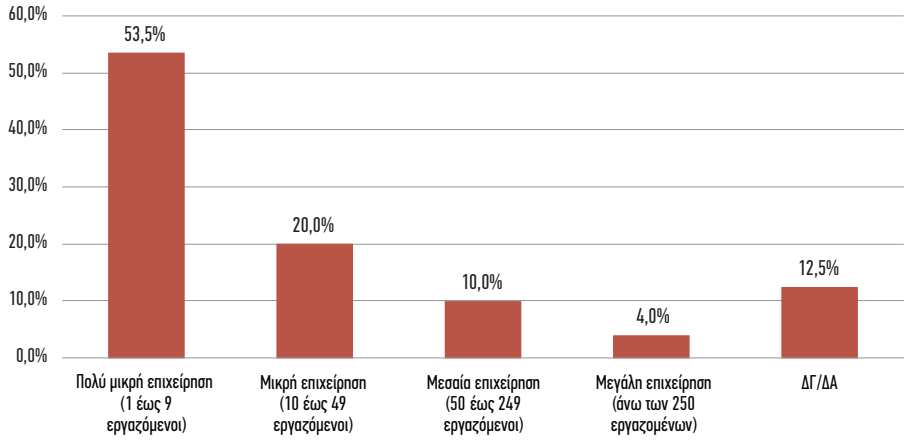
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος απασχόλησης



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



κής οικονομίας,[25] με μοναδική εξαίρεση την απασχόληση στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, η οποία είναι σαφώς πιο περιορισμένη στο επάγγελμα. Αναλυτικότερα, η πλειονότητα των ερωτώμενων του δείγματος (53,5%) δήλωσε ότι

25. Με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την «Ετήσια Έκθεση για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις», στην Ελλάδα το 46,91% των εργαζομένων απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, το 23,26% σε μικρές επιχειρήσεις, το 12,79% σε μεσαίες επιχειρήσεις και το 17,04% σε μεγάλες επιχειρήσεις. Βλ. σχετικά https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-strategy/sme-performance-review_en

απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (λιγότεροι από 10 εργαζόμενοι), το 20% δήλωσε ότι εργάζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 10-49 άτομα προσωπικό, ενώ το 10% σε επιχειρήσεις με 50-249 άτομα προσωπικό. Μόλις το 4% δηλώνει ότι εργάζεται σε επιχειρήσεις με περισσότερα από 250 άτομα προσωπικό, ενώ το 12,5% δηλώνει «Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ».

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα δεξιοτήτων του επαγγέλματος

Στην υποενότητα που ακολουθεί αναλύονται οι βασικές συνθήκες που επικρατούν στο επάγγελμα του ηθοποιού, επικεντρώνοντας σε ζητήματα που σχετίζονται με τη συχνότητα υλοποίησης συγκεκριμένων εργασιών, αλλά και τις αλλαγές που διαπιστώνονται στο επάγγελμα κατά τα τελευταία χρόνια. Στο πλαίσιο αυτό, έμφαση δίνεται στις συνθήκες ρουτίνας του επαγγέλματος, στις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα, μεταξύ άλλων, ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, αλλά και στη συμβολή των επιχειρήσεων στην κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών.

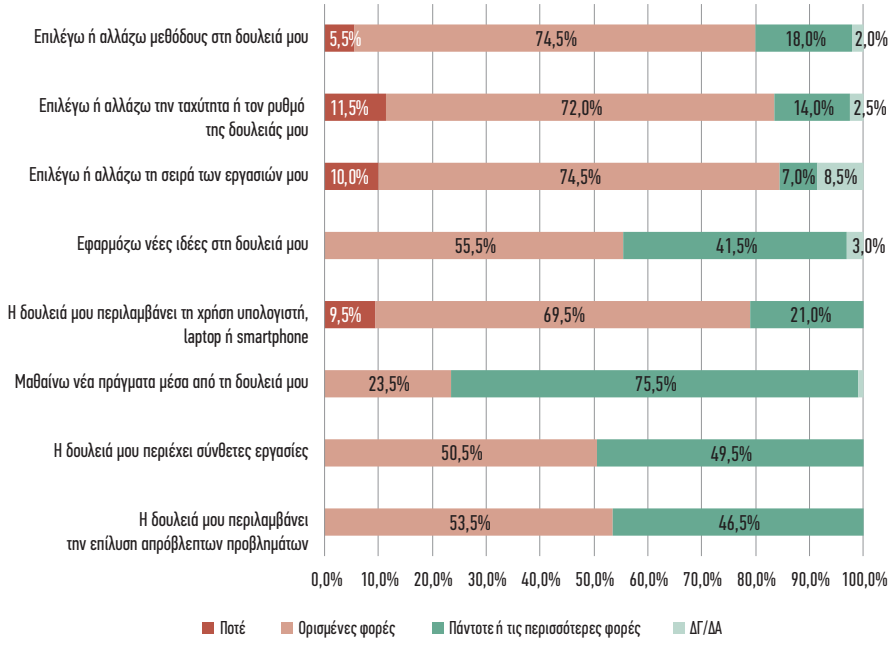
Στο Γράφημα 5.9 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που αναφέρονται στις διάφορες παραμέτρους ρουτίνας στην εργασία. Το βασικότερο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από έναν μέτριο βαθμό ρουτίνας, καθώς ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες δεν πραγματοποιείται με ιδιαίτερα μεγάλη συχνότητα («Ορισμένες φορές»). Αντιθέτως, μόνο σε μία περίπτωση υπερτερεί η απάντηση που υποστηρίζει ότι η εν λόγω δραστηριότητα λαμβάνει χώρα πολύ συχνά («Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές»).

Αναλυτικότερα, στις περιπτώσεις της επιλογής ή αλλαγής στη σειρά των εργασιών (Ορισμένες φορές 74,5%), της επιλογής ή αλλαγής στις μεθόδους εργασίας (Ορισμένες φορές 74,5%), της επιλογής της ταχύτητας ή του ρυθμού εργασίας (Ορισμένες φορές 72%), καθώς και της χρήσης υπολογιστή, laptop ή smartphone (Ορισμένες φορές 69,5%), καταγράφονται τα υψηλότερα ποσοστά όπου οι εν λόγω δραστηριότητες υλοποιούνται με μέτρια συχνότητα. Στις συγκεκριμένες δραστηριότητες τα σχετικά ποσοστά φτάνουν ή και υπερβαίνουν το 70%. Αντιθέτως, οι απαντήσεις που υποστηρίζουν ότι αποτελούν δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα με μεγάλη συχνότητα δεν υπερβαίνουν σε καμία περίπτωση το 18%. Αντίστοιχα, σχετικά περιορισμένος είναι και ο αριθμός των απαντήσεων που υποστηρίζουν ότι δεν υλοποιούνται ποτέ, καθώς σε καμία από τις παραπάνω συνθήκες δεν υπερβαίνει το 11%.

Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, οι απαντήσεις ως προς τη συχνότητα υλοποίησης είναι σχετικά μοιρασμένες, αν και πάλι υπερτερούν οι απόψεις που αναφέρουν ότι οι συγκεκριμένες δραστηριότητες λαμβάνουν χώρα με μέτρια συχνότητα (δηλαδή ορισμένες φορές), σε ποσοστά όμως που δεν υπερβαίνουν κατά πολύ το 50%. Πιο συγκεκριμένα, σχεδόν απόλυτα μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις αναφορικά με την υλοποίηση σύνθετων εργασιών, με το 49,5% να αναφέρει ότι είναι μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα πάντοτε και το 50,5% ότι λαμβάνει χώρα ορισμένες μόνο φορές. Παραπλήσια είναι και τα ποσοστά που καταγράφονται και στην περίπτωση της επίλυσης απρόβλεπτων προβλημάτων, όπου το 46,5% υποστηρίζει ότι η συγκεκριμένη συνθήκη λαμβάνει χώρα πάντοτε και το 53,5% ορισμένες φορές. Αντίστοιχα, στην περίπτωση της εφαρμογής νέων ιδεών στην εργασία, περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα ερωτώμενους αναφέρουν ότι υλοποιείται πολύ συχνά (Πάντοτε 41,5%), ενώ το 55,5% των συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι είναι μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα ορισμένες μόνο φορές. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις συγκεκριμένες περιπτώσεις

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

απουσιάζουν εντελώς οι απαντήσεις που αναφέρουν ότι οι εν λόγω δραστηριότητες δεν υλοποιούνται ποτέ.

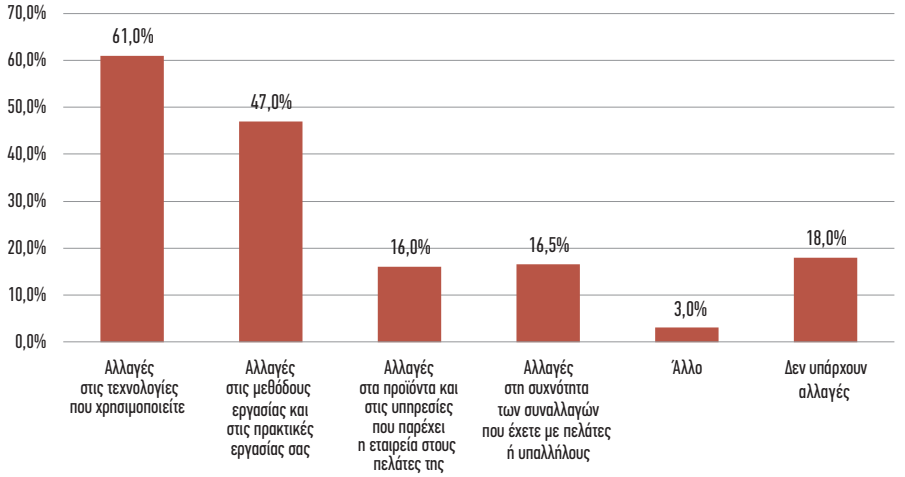
Τέλος, μοναδική εξαίρεση στα παραπάνω αποτελεί το ερώτημα που αφορά τη μάθηση νέων πραγμάτων μέσα από τη δουλειά, όπου υπερτερούν σε ποσοστό 75,5% οι απαντήσεις που υποστηρίζουν ότι αποτελεί μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα πολύ συχνά (Πάντοτε 75,5%, Ορισμένες φορές 23,5%).

Τα ανωτέρω δεδομένα σκιαγραφούν μια εικόνα επαγγέλματος μέτριας εργασιακής ρουτίνας και επίσης μέτριας εργασιακής αυτονομίας, καθώς ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνει χώρα ορισμένες φορές. Αυτό απορρέει και από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, όπου ο ηθοποιός πρέπει να είναι αυστηρά προσηλωμένος στις υποδείξεις του σκηνοθέτη και στη φόρμα του ρόλου που του έχει ανατεθεί, και μάλιστα κατ' επανάληψη στην περίπτωση του θεατρικού έργου.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αξιολόγηση των αλλαγών που έχουν λάβει χώρα στον χώρο εργασίας τα πέντε τελευταία χρόνια. Το 61% των ερωτώμενων δηλώνει ότι υφίστανται αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούν στην εργασία τους, ενώ περίπου οι μισοί ερωτώμενοι (47%) διαπιστώνουν αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας τους. Οι παραπάνω απαντήσεις

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

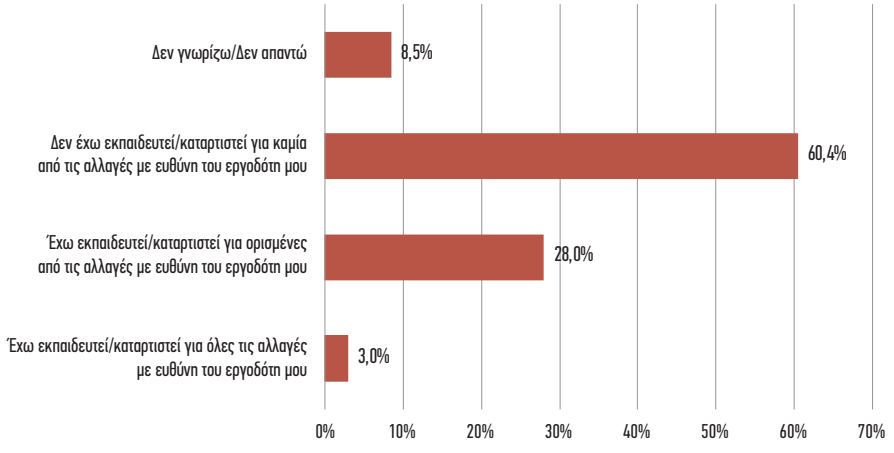
δείχνουν ότι στο επάγγελμα του ηθοποιού οι αλλαγές προέρχονται από την τεχνολογία, η οποία με τη σειρά της μετασχηματίζει τις μεθόδους και τις πρακτικές εργασίας (για παράδειγμα, αλλαγές στη σκηνική υποστήριξη, ευρεία χρήση διαδικτύου στην εύρεση πληροφοριών για έναν ρόλο κ.ά.) – μια εικόνα που αναδείχθηκε και στην ποιοτική ανάλυση. Αντίθετα, πολύ πιο χαμηλό είναι το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι υπάρχουν αλλαγές στις υπηρεσίες που παρέχει η επιχείρηση στην οποία εργάζονται (16%) ή σε όσους διαπιστώνουν ότι υφίστανται αλλαγές στη συχνότητα συναλλαγών με πελάτες ή υπαλλήλους (16,5%). Ωστόσο, ένα διόλου ασήμαντο ποσοστό, που ανέρχεται στο 18%, δηλώνει επίσης ότι δεν καταγράφεται καμία αλλαγή κατά την τελευταία πενταετία.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από την πολλαπλότητα της ερώτησης στο σύνολο των περιπτώσεων (161,5%), καθώς οι συμμετέχοντες απάντησαν θετικά σε περίπου 1,5 επιλογή από τις έξι διαθέσιμες κατηγορίες της ερώτησης.

Ένα σημαντικό ερώτημα που τέθηκε κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν εάν οι ερωτώμενοι έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για να ανταποκριθούν στις αλλαγές που προαναφέρθηκαν, με ευθύνη του εργοδότη τους. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, το 60,4% των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν έχει καταρτιστεί για καμία από τις προαναφερθείσες αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη του, μια συνθήκη που συνδέεται και με το γεγονός

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη;



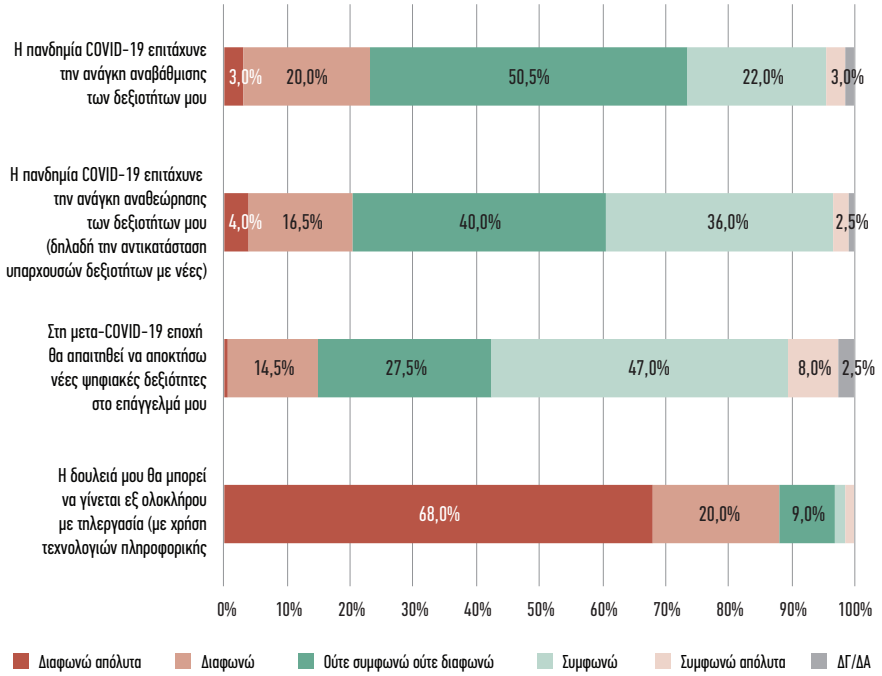
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ότι σε μεγάλο βαθμό τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες συνήθως επενδύουν λιγότερο σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Αντίθετα, μόλις στο 31% των ερωτώμενων αναφέρεται η εμπλοκή της επιχείρησης στη διαδικασία εκπαίδευσης/κατάρτισης, καθώς το 28% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι έχει καταρτιστεί για κάποιες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη του, ενώ μόλις το 3% αναφέρει ότι έχει καταρτιστεί για όλες. Από τα παραπάνω ευρήματα, που έρχονται σε συμφωνία με τα αντίστοιχα της ποιοτικής έρευνας (βλ. Ενότητα 4.5), προκύπτει ότι, αν και το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από έναν σημαντικό βαθμό αλλαγών σε ό,τι αφορά τη χρήση της τεχνολογίας και τις πρακτικές εργασίας, και παράλληλα από έναν χαμηλό βαθμό ρουτίνας, η προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις, εν πολλοίς, επαφίεται στους ίδιους τους εργαζομένους.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ρωτήθηκαν επίσης και για τις επιδράσεις της πανδημικής κρίσης COVID-19 στην άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Επιδράσεις πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του ηθοποιού (βαθμός συμφωνίας)



Παρότι περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (55%) συμφωνούν ότι είναι αναγκαία η απόκτηση νέων ψηφιακών δεξιοτήτων ως αποτέλεσμα της κρίσης (47% Συμφωνώ, 8% Συμφωνώ απόλυτα), σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις ο βαθμός θετικής ανταπόκρισης είναι σχετικά περιορισμένος. Όπως προκύπτει από τα σχετικά ευρήματα, μόνο το 38,5% (36% Συμφωνώ, 2,5% Συμφωνώ απόλυτα) θεωρεί ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του, ενώ μόλις το 25% θεωρεί ότι επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων του (22% Συμφωνώ, 3% Συμφωνώ απόλυτα).

Ένα ακόμα ερώτημα στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι είναι το κατά πόσο, ως αποτέλεσμα της πανδημικής κρίσης, θα μπορούσε η δουλειά τους να γίνει εξ ολοκλήρου μέσω τηλεργασίας (π.χ. παραστάσεις μέσω live streaming). Η μεγάλη πλειονότητα των ερωτώμενων (88%) διαφωνεί με τη συγκεκριμένη προοπτική, μια άποψη που βρίσκεται σε άμεση συνάφεια και με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας. Αναλυτικότερα, περίπου επτά στους δέκα ερωτώμενους (68%) διαφωνούν απόλυτα, ενώ το 20% δηλώνει ότι απλώς διαφωνεί. Στον αντίποδα, μόλις το 9% εκδηλώνει ουδέτερη στάση ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα, ενώ, τέλος, μόλις το 3% συμφωνεί (από 1,5% για τις απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα»).

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Στην υποενότητα που ακολουθεί αναλύονται δύο κατηγορίες ζητημάτων. Αρχικά, ζητήματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση/κατάρτιση ενός ηθοποιού, δίνοντας έμφαση στη συμμετοχή και στις προτιμήσεις των ερωτώμενων σε ό,τι αφορά εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Ακολούθως, παρουσιάζονται θέματα που σχετίζονται με τη μεταβολή των καθηκόντων τους στην επιχείρηση όπου εργάζονταν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στην έρευνα (π.χ. προαγωγή, μετάθεση σε άλλο τμήμα).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με τους τρόπους που αξιοποίησαν προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Τουλάχιστον επτά στους δέκα συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έμαθαν αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους τους (72%) ή στην εργασία τους μέσω δοκιμών και λαθών (70%). Οι συγκεκριμένες απαντήσεις είναι σε σημαντικό βαθμό αναμενόμενες, δεδομένου ότι το επάγγελμα του ηθοποιού προϋποθέτει έναν υψηλό βαθμό συνεργασίας με συναδέλφους (π.χ. στο πλαίσιο θεατρικών παραστάσεων), ενώ βασικό στοιχείο της ερμηνείας ενός ρόλου είναι ο μεγάλος βαθμός επανάληψης μέσα από συνεχείς

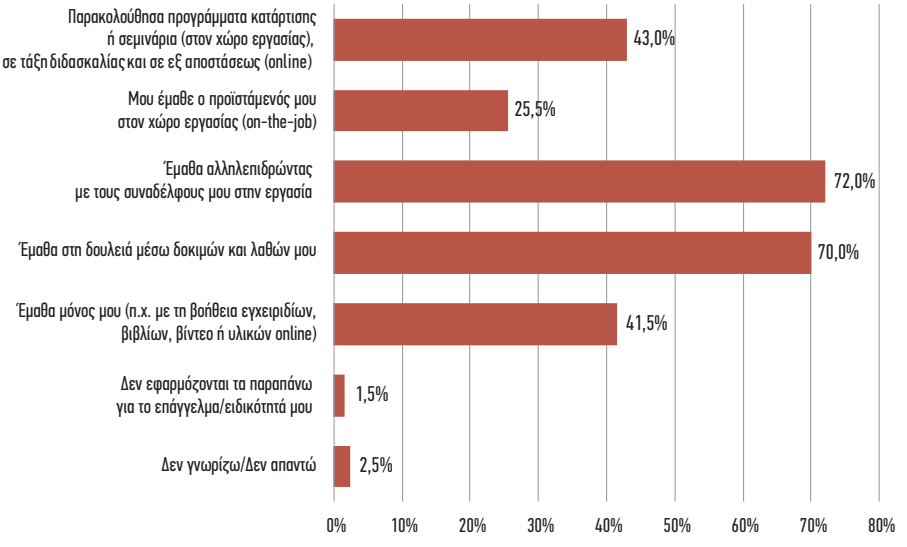
πρόβες. Σε μικρότερο βαθμό οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι έμαθαν από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων (43%) ή ότι έμαθαν μόνοι τους, για παράδειγμα από βιβλία ή βίντεο (41,5%). Τέλος, πολύ πιο σπάνια συναντάται η εκμάθηση μέσω της συνεργασίας με τον προϊστάμενο της επιχείρησης (25,5%).

Τέλος, ένα ενδιαφέρον στοιχείο αναφορικά με τη συγκεκριμένη ερώτηση είναι η πολλαπλότητα των απαντήσεων. Όπως προκύπτει, οι ερωτώμενοι κατά μέσο όρο απάντησαν θετικά σε 2,645 επιλογές από τις έξι διαθέσιμες κατηγορίες. Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες επιλέγουν σε ικανοποιητικό βαθμό διαφορετικές διαδρομές για την απόκτηση νέων ή την αναβάθμιση των ήδη υφιστάμενων δεξιοτήτων τους.

Ειδικότερα, ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας είναι ότι η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια επηρεάζεται τόσο από το είδος της σύμβασης όσο και από το είδος της απασχόλησης (Πίνακες 5.1 και 5.2). Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό τεστ X^2 σε επίπεδο σημαντικότητας 5% υποστηρίζουν ότι φαίνεται να υπάρχει σχέση εξάρτησης αφενός μεταξύ της μεταβλητής για την παρακολούθηση προγραμμάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

κατάρτισης ή σεμιναρίων και της διάρκειας της σύμβασης εργασίας και αφετέρου μεταξύ της παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων και του εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει στην πρώτη περίπτωση (Πίνακας 5.1) ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ $sig(x^2) = 0,003$. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ ισχύει: $sig(x^2) = 0,003 < \alpha = 0,05$, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί και συνεπώς οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες. Αντίστοιχα, και στη δεύτερη περίπτωση (Πίνακας 5.2) η κρίσιμη τιμή του τεστ $sig(x^2) = 0,016$. Συνεπώς, σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ ισχύει: $sig(x^2) = 0,016 < \alpha = 0,05$, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί και στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η παραπάνω ανάλυση υποδηλώνει ότι μεταξύ όσων διαθέτουν σύμβαση αορίστου χρόνου είναι πολύ πιο συχνή η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων (30,2% έναντι 10,5% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει), ενώ η ύπαρξη σύμβασης ορισμένου χρόνου συνδέεται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό με τη μη παρακολούθηση αντίστοιχων προγραμμάτων (Πίνακας 5.1). Επιπροσθέτως, η παρακολούθηση σχετικών προγραμμάτων είναι πολύ πιο συχνή μεταξύ όσων εργάζονται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης (44,2% έναντι 32,5% όσων δεν έχουν παρακολουθήσει). Και μολονότι στη συγκεκριμένη περίπτωση παρουσιάζεται σχετική ισορροπία μεταξύ όσων απασχολούνται σε συνθήκες μερικής απασχόλησης, η σημαντική διαφορά εντοπίζεται στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας, όπου είναι πολύ πιο συχνό φαινόμενο η μη συμμετοχή σε σχετικές δραστηριότητες. Συμπερασματικά, από την ανάλυση των Πινάκων 5.1 και 5.2 προκύπτει πως οι τυπικές σχέσεις απασχόλησης τόσο ως προς τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας όσο και ως προς τον εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης ευνοούν τη συμμετοχή των ηθοποιών σε προγράμματα κατάρτισης/σεμιναρίων.

Ακολούθως, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σχετικά με τον τρόπο συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων καταδεικνύουν τον σχετικά χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης στις προοπτικές της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης για το επάγγελμα. Ειδικότερα, το 66,5% των ερωτώμενων δήλωσε ότι θα προτιμούσε αποκλειστικά τη διά ζώσης επιμόρφωση, ενώ το 28,5% επιθυμεί έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης. Αντιθέτως, μόλις ένα 3,5% των ερωτώμενων εκδηλώνει την προτίμησή του αποκλειστικά στη διαδικτυακή επιμόρφωση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1

Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης/σεμιναρίου ανά είδος σύμβασης

	Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων		
	Δεν έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια	Έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια	Σύνολο
Είδος σύμβασης	N = 114	N = 86	N = 200
	%	%	%
Αορίστου χρόνου	10,5	30,2	19,0
Ορισμένου χρόνου	57,9	38,4	49,5
Σύμβαση έργου	21,1	23,3	22,0
Άλλο	10,5	8,1	9,5
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

p-value = 0,023

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2

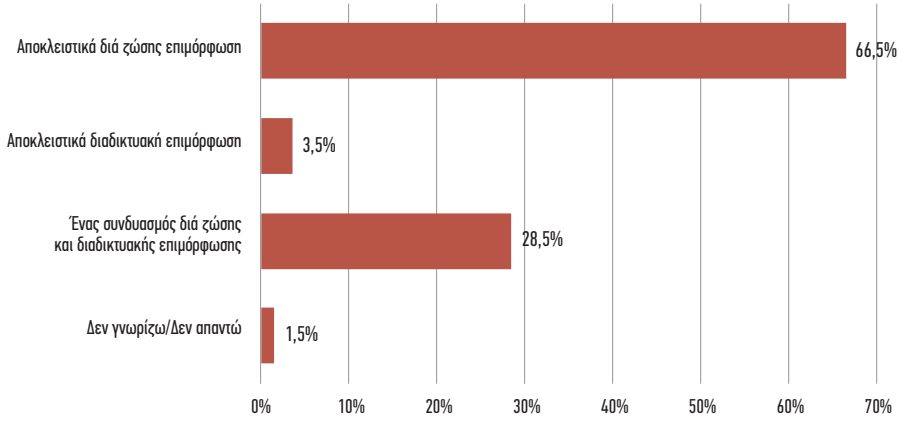
Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης/σεμιναρίου ανά είδος απασχόλησης

	Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων		
	Δεν έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια	Έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια	Σύνολο
Είδος απασχόλησης	N = 114	N = 86	N = 200
	%	%	%
Πλήρης	32,5	44,2	37,5
Μερική	42,1	45,3	43,5
Εκ περιτροπής	17,5	3,5	11,5
Άλλο	7,9	7,0	7,5
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

p-value = 0,016

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του ηθοποιού

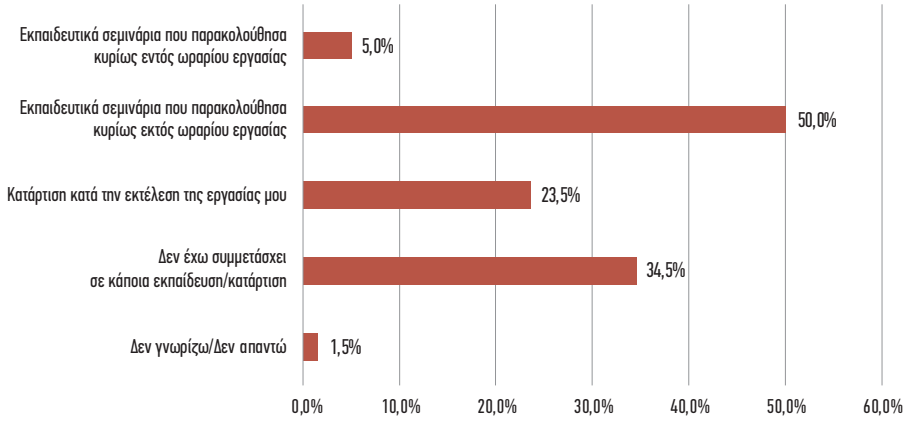


Μια πληρέστερη εικόνα για τον τρόπο απόκτησης νέων ή αναβάθμισης των ήδη υφιστάμενων δεξιοτήτων αποτυπώνεται στο Γράφημα 5.15. Τα μέλη του δείγματος ρωτήθηκαν για τη συμμετοχή τους σε κάποια δραστηριότητα εκπαίδευσης ή κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια. Όπως προκύπτει, το ποσοστό των συμμετεχόντων που έλαβαν μέρος σε κάποια σχετική δράση την τελευταία διετία ήταν αρκετά υψηλό, καθώς το 65,5% απάντησε θετικά στη συγκεκριμένη ερώτηση. Αναλυτικότερα, ένας στους δύο συμμετέχοντες (50%) ανέφερε ότι παρακολούθησε κάποιο εκπαιδευτικό σεμινάριο εκτός ωραρίου εργασίας, ενώ το 23,5% δήλωσε ότι συμμετείχε σε κάποιου είδους κατάρτιση κατά τη διάρκεια της εργασίας [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]. Επιπροσθέτως, στο 5% των περιπτώσεων αναφέρθηκε ότι συμμετείχαν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Τέλος, και παρά τη θετική εικόνα που περιγράφεται παραπάνω, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτώμενων (34,5%) δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια εκπαιδευτική δραστηριότητα κατά την τελευταία διετία.

Τα παραπάνω ευρήματα αποκτούν ιδιαίτερη σημασία αν αναλογιστούμε ότι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι κάλυψαν το κόστος των σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Όπως προκύπτει από το Γράφημα 5.16, περισσότεροι από οκτώ στους δέκα ερωτώμενους (81,3%) που συμμετείχαν σε κάποια σχετική δραστηριότητα πλήρωσαν οι ίδιοι το απαιτούμενο κόστος. Αντιθέτως, μόλις το

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια



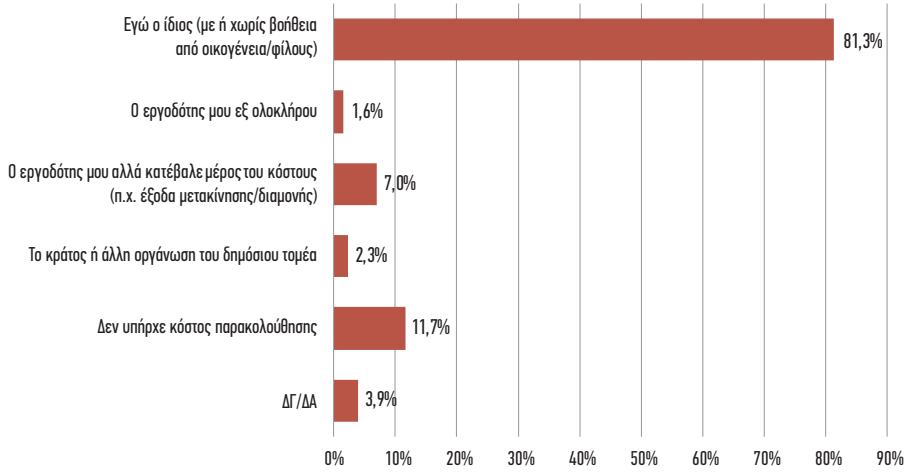
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

11,7% δήλωσε ότι στα προγράμματα που παρακολούθησε δεν υπήρχε κάποιο κόστος. Εντύπωση προκαλεί η πολύ περιορισμένη συμμετοχή των επιχειρήσεων του κλάδου, καθώς, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, ο εργοδότης κάλυψε μόλις στο 8,6% των περιπτώσεων είτε το μερικό (7%) είτε το συνολικό κόστος (1,6%). Τέλος, μόλις το 2,3% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι το κόστος καλύφθηκε από κάποιον κρατικό οργανισμό. Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι, εκτός από τις δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες που εντοπίζονται στο επάγγελμα (π.χ. απασχόληση), υφίσταται παράλληλα και μία επιπρόσθετη δυσκολία: Ενώ η περαιτέρω βελτίωση των δεξιοτήτων των ηθοποιών συνιστά μια αναγκαία προϋπόθεση, την ίδια στιγμή εργαζόμενοι στο επάγγελμα καλούνται να καλύψουν το σχετικό κόστος εκπαίδευσης και αναβάθμισης των προσόντων τους με ίδιους πόρους. Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε πλήρη συμφωνία με τα αντίστοιχα της ποιοτικής ανάλυσης, όπου αναφέρθηκε ότι οι ίδιοι οι ηθοποιοί επωμίζονται το σύνολο του κόστους, όταν την ίδια στιγμή το κόστος παρακολούθησης συνιστά αντικίνητρο για τη συμμετοχή τους σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η έλλειψη εναλλακτικών πηγών χρηματοδότησης, πέρα από εκείνη της αυτοχρηματοδότησης, αποτυπώνεται και από την πολλαπλότητα της ερώτησης (107,8%), δεδομένου ότι οι ερωτώμενοι απάντησαν θετικά σε ουσιαστικά μία

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε κατά τα τελευταία δύο χρόνια



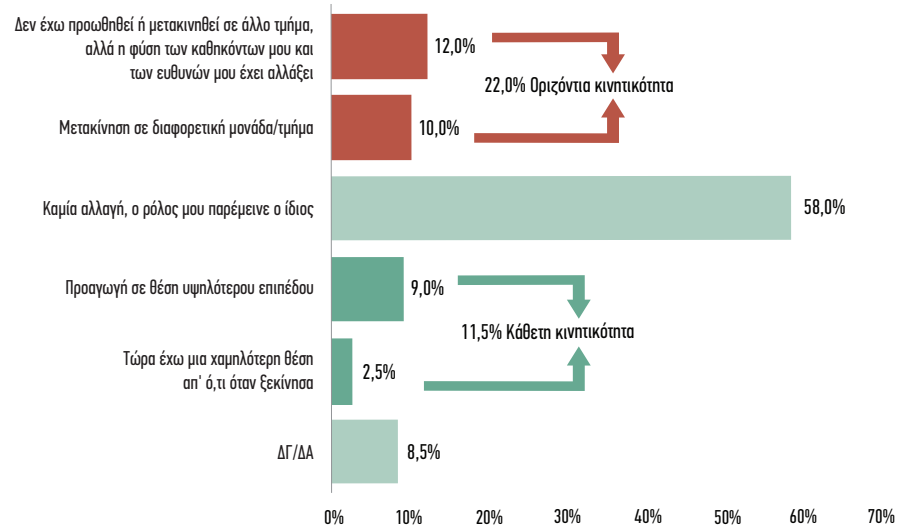
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

επιλογή (για την ακρίβεια 1,078 επιλογές) από τις επτά διαθέσιμες της ερώτησης. Το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από έναν χαμηλό βαθμό κινητικότητας, καθώς το 58% των μελών του δείγματος δήλωσε ότι δεν έχει συμμετάσχει σε κάποιας μορφής, κάθετη ή οριζόντια, κινητικότητα[26] στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Αναλυτικότερα, κάθετη κινητικότητα καταγράφεται μόλις στο 11,5% των περιπτώσεων του δείγματος, με το 9% να αφορά προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου και το 2,5% να σχετίζεται με την ανάληψη χαμηλότερης θέσης από εκείνη που είχε όταν ξεκίνησε στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Ακολούθως, το 22% των μελών του δείγματος έχει συμμετάσχει σε οριζόντια κινητικότητα, με το 12% των περιπτώσεων να αφορά την αλλαγή της φύσης των καθηκόντων/ευθυνών του, παραμένοντας όμως στο ίδιο τμήμα, ενώ το 10% δήλωσε ότι έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα/τμήμα. Τέλος, υψηλό είναι

26. Ως κάθετη κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε ανώτερη (ανοδική κινητικότητα) ή κατώτερη (καθοδική κινητικότητα) θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Στην πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει κερδίσει προαγωγή, ενώ στη δεύτερη έχει υποστεί υποβιβασμό. Το ενδιάμεσο σενάριο (ούτε προαγωγή ούτε υποβιβασμός) εδώ αναφέρεται ως στασιμότητα (πάντα σε σχέση με τη θέση στην ιεραρχία). Ως οριζόντια κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα ή την αλλαγή στα καθήκοντα και στις ευθύνες του.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



και το ποσοστό (8,5%) όσων δεν έδωσαν κάποια συγκεκριμένη απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα. Η χαμηλή κινητικότητα ερμηνεύεται από το γεγονός ότι το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολουμένων, καθώς και ότι οι εργαζόμενοι στον κλάδο απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις, όπου εκ των πραγμάτων απουσιάζει η ιεραρχική δομή.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Η διερεύνηση των δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» έγινε σε διάφορα επίπεδα. Αρχικά, προσδιορίστηκαν οι κυριότερες δεξιότητες για το επάγγελμα του ηθοποιού, βάσει συγκεκριμένης μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος.[27] Στη συνέχεια, μελετήθηκε μια σειρά από ζητήματα για τις δεξιότητες αυτές. Μεταξύ άλλων, οι ερωτώμενοι απάντησαν σε ζητήματα όπως σε ποιον βαθμό διαθέτουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες, τον βαθμό στον οποίο θεωρούν πως απαιτούνται από τους εργοδότες για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού, τις επιδράσεις που δέχονται από τις

27. Περισσότερες λεπτομέρειες αναφορικά με την επιλογή των συγκεκριμένων δεξιοτήτων μπορούν να αναζητηθούν στο Κεφάλαιο 3.

τεχνολογίες της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, αλλά και το κατά πόσο έχουν επηρεαστεί από το τρέχων εργασιακό τους καθεστώς. Οι 15 υπό εξέταση δεξιότητες είναι οι ίδιες με αυτές που αναφέρθηκαν και στα προηγούμενα κεφάλαια και πιο συγκεκριμένα:

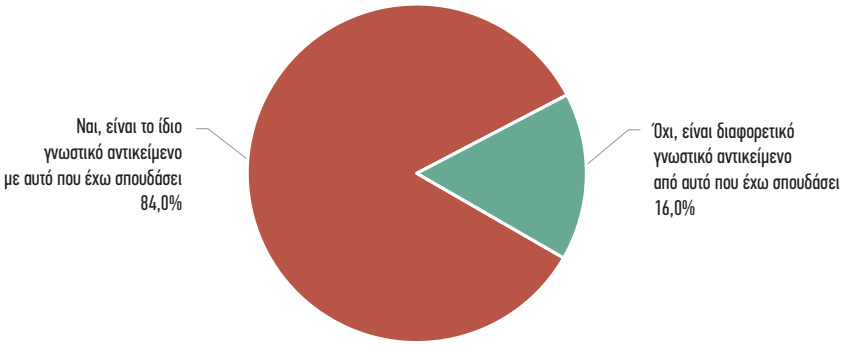
1. Προφορική έκφραση
2. Κατανόηση κειμένου
3. Επίλυση προβλημάτων
4. Δημιουργική σκέψη
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας
6. Επικοινωνία με το κοινό
7. Απομνημόνευση κειμένου
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας
9. Αυτοπροβολή
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης
11. Ζωντανή ερμηνεία
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα
13. Συμμετοχή σε πρόβες
14. Διαχείριση της κριτικής
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου

Αρχικά οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν αναφορικά με το αν η θέση εργασίας τους απαιτεί ίδιο ή παραπλήσιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Όπως προκύπτει και από το Γράφημα 5.18, η μεγάλη πλειονότητα (84%) διαθέτει σχετικές με το αντικείμενο του ηθοποιού σπουδές, ενώ, στον αντίποδα, μόλις το 16% δηλώνει ότι οι σπουδές του είναι σε διαφορετικό αντικείμενο από αυτό στο οποίο εργάζεται. Τα παραπάνω ποσοστά υποδεικνύουν πως στο επάγγελμα εντοπίζεται πολύ χαμηλή οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, καθώς η εκτέλεσή του προϋποθέτει εξειδικευμένες σπουδές στο αντικείμενο του ηθοποιού.

Οι συμμετέχοντες στο δείγμα ρωτήθηκαν επίσης για το συνολικό επίπεδο δεξιοτήτων που διαθέτουν σε σχέση με αυτό που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματός τους. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (56%) θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά τους. Από εκεί και πέρα, ένα σημαντικό ποσοστό, που ανέρχεται στο 28%, θεωρεί ότι ορισμένες από τις δεξιότητες που διαθέτει είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από εκείνο που απαιτείται από τη δουλειά του. Τέλος, μόλις ένα 13% των ερωτώμε-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας

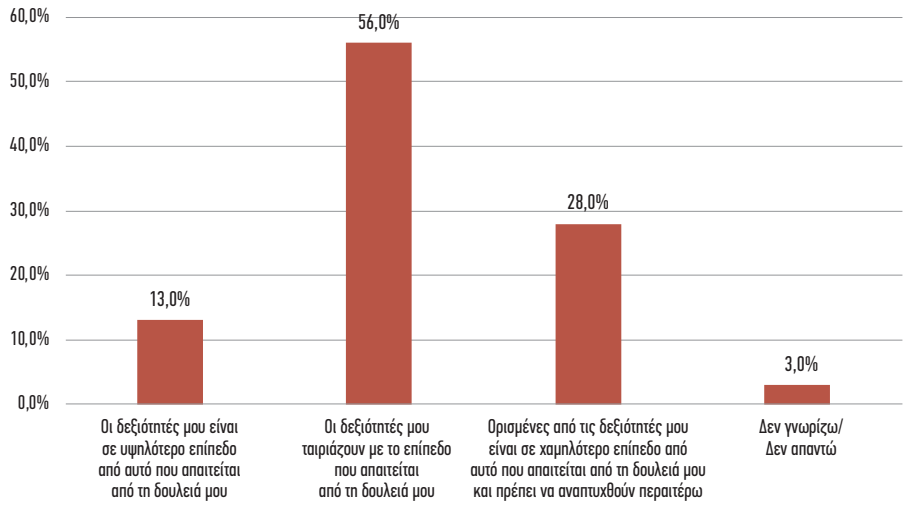


νων θεωρεί ότι διαθέτει περισσότερες δεξιότητες από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά του. Τα ευρήματα του Γραφήματος 5.19 παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς, σε αντίθεση με άλλα επαγγέλματα που ερευνώνται στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος, το ποσοστό των συμμετεχόντων που απαντά πως οι δεξιότητές του υστερούν είναι υψηλότερο σε σχέση με εκείνο που υποστηρίζει πλεόνασμα δεξιοτήτων. Οι λόγοι μπορεί να ποικίλλουν, ωστόσο μια ερμηνεία που μπορεί να δοθεί είναι πως η χαμηλή οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων (βλ. Γράφημα 5.18) καθιστά τους ηθοποιούς να κατέχουν μεγαλύτερη αυτογνωσία απέναντι στις ανάγκες του επαγγέλματός τους. Σε επίπεδο πολιτικής δεξιοτήτων, κρίνεται αναγκαίο να προσφέρονται περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης από επιχειρήσεις και κρατικούς φορείς. Όπως εξάλλου αναδείχθηκε και από την ποιοτική έρευνα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι είναι απαραίτητη η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση για τη βελτίωσή τους ως επαγγελματιών.

Στο ίδιο πνεύμα, το 65% των ερωτώμενων θεωρεί ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί από τότε που ξεκίνησε να εργάζεται στον τωρινό του εργοδότη. Αναλυτικότερα, σχεδόν οι μισοί ερωτώμενοι θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά (46%), ενώ το 19% υποστηρίζει ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί πολύ. Βάσει των συγκεκριμένων απαντήσεων προκύπτει ότι ένα σημαντικό μέρος των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι ερωτώμενοι έχει προκύψει εμπειρικά μέσα από την εργασία τους στην επιχείρηση όπου εργάζονταν κατά την περίοδο της έρευνας. Αξίζει όμως να αναφερθεί ότι και το ποσοστό όσων είδαν τις δεξιότητές τους να μένουν ίδιες (25,5%) ή να υποβαθμίζονται αρκετά (2,5%) δεν είναι χαμηλό, αν και είναι σίγουρα θετικό το γεγονός ότι δεν

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



υπήρχε συμμετέχοντας που να θεωρεί ότι οι δεξιότητές του υποβαθμίστηκαν πολύ, που ήταν μια από τις δυνητικές απαντήσεις.

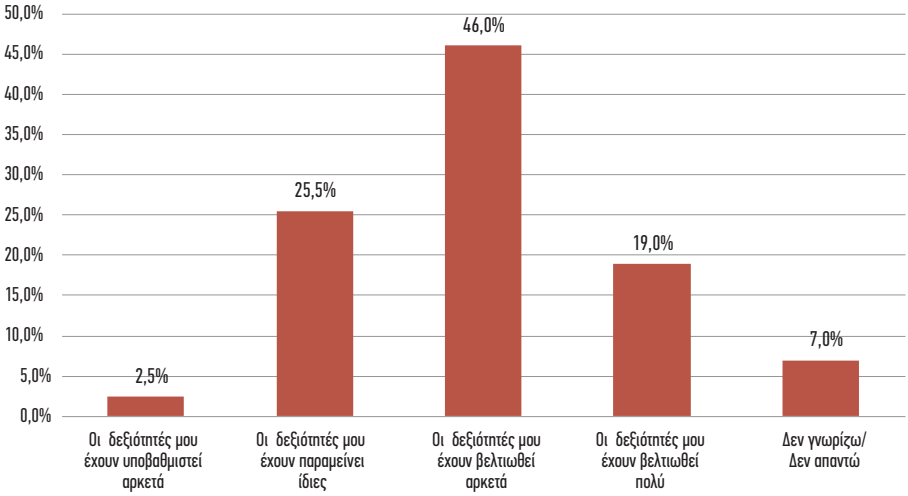
Ένα ακόμα ερώτημα στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι είναι ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες.[28] Σε γενικές γραμμές, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής των υπό εξέταση δεξιοτήτων είναι ιδιαίτερα υψηλό στις περισσότερες περιπτώσεις. Αναλυτικότερα, σε ποσοστά που αγγίζουν ή ξεπερνούν το 90% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες της **συμμετοχής σε πρόβες** 94% (πολύ 18,5%, πάρα πολύ 75,5%), της **κατανόησης κειμένου** 91,5% (πολύ 25%, πάρα πολύ 66,5%), της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας** 88,5 % (πολύ 23%, πάρα πολύ 65,5%), της **προφορικής έκφρασης** 88% (πολύ 27,5%, πάρα πολύ 60,5%) και της **τήρησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** 87% (πολύ 29,5%, πάρα πολύ 57,5%).

Αντίστοιχα υψηλός (μεταξύ 70% και 80%) είναι και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής αρκετών ακόμη δεξιοτήτων, όπως η **δημιουργική σκέψη** 80% (πολύ 27,5%, πάρα πολύ 52,5%), η **ζωντανή ερμηνεία** 78,5% (πολύ

28. Για λόγους ευκρίνειας στα Γραφήματα 5.21 και 5.22, δεν παρουσιάζονται οι τιμές κάτω του 2% στις σχετικές απαντήσεις ανά δεξιότητα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας)



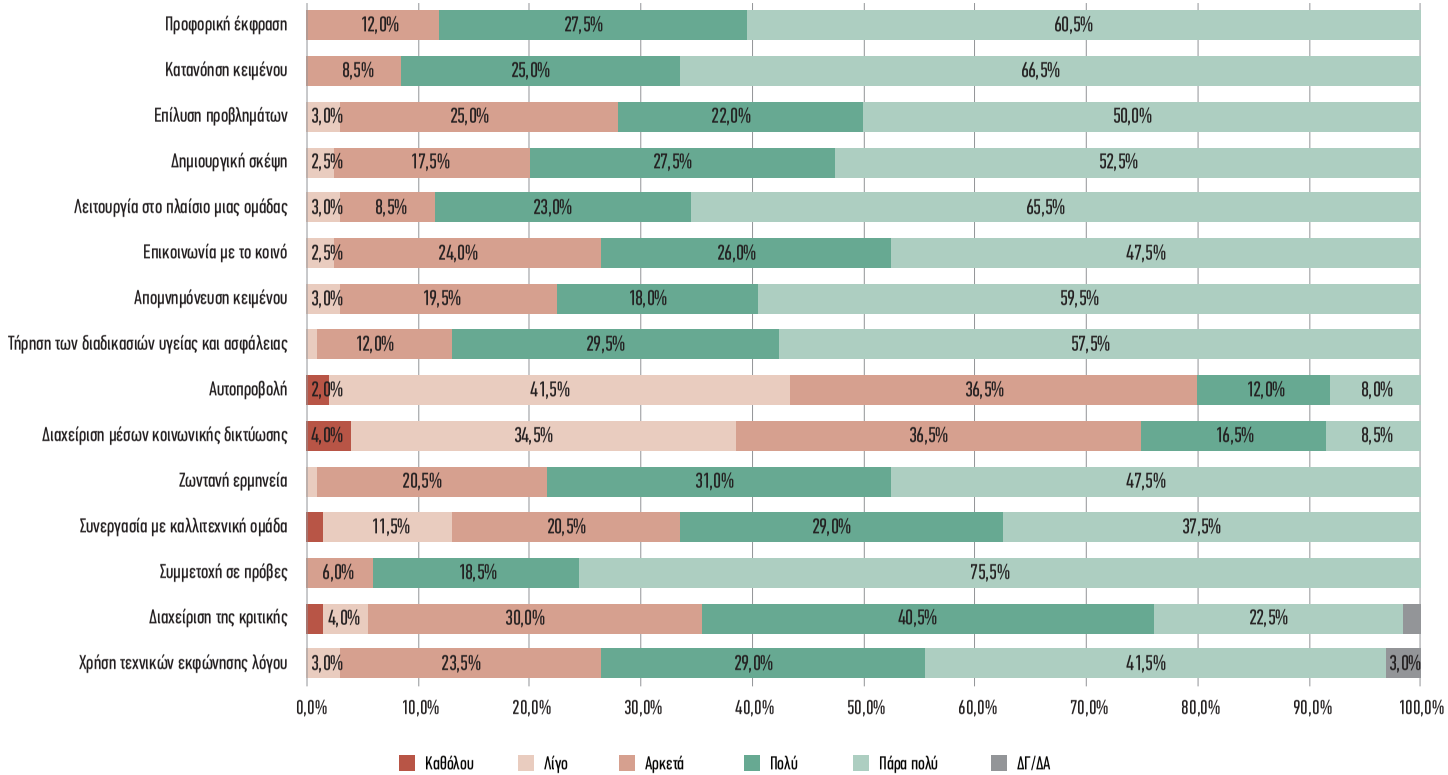
31%, πάρα πολύ 47,5%), η **απομνημόνευση κειμένου** 77,5% (πολύ 18%, πάρα πολύ 59,5%), η **επικοινωνία με το κοινό** 73,5% (πολύ 26%, πάρα πολύ 47,5%), η **επίλυση προβλημάτων** 72% (πολύ 22%, πάρα πολύ 50%) και η **χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου** 70,5% (πολύ 29%, πάρα πολύ 41,5%). Ακολούθως, με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, περιορισμένος είναι ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής (πάνω από το 60%) για τις δεξιότητες της **συνεργασίας με καλλιτεχνική ομάδα** 66,5% (πολύ 29%, πάρα πολύ 37,5%) και της **διαχείρισης της κριτικής** 63% (πολύ 40,5%, πάρα πολύ 22,5%).

Στον αντίποδα, ιδιαίτερα χαμηλός είναι ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής που αφορά τις δεξιότητες της **διαχείρισης μέσων κοινωνικής δικτύωσης** 25% (πολύ 16,5%, πάρα πολύ 8,5%) και της **αυτοπροβολής** 20% (πολύ 12%, πάρα πολύ 8%). Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, περίπου επτά στους δέκα απάντησαν ότι διαθέτουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες «Αρκετά» ή «Λίγο».

Όπως προκύπτει από την παραπάνω ανάλυση, δεν εντοπίζεται μια ξεκάθαρη τάση ως προς τον βαθμό κατοχής μιας δεξιότητας ανάλογα με την κατηγορία στην οποία αυτή ανήκει, δηλαδή αν αποτελεί γενική, επαγγελματική ή ειδική επαγγελματική δεξιότητα. Μοναδική εξαίρεση αποτελούν δύο δεξιότητες που συνδέονται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, για τις οποίες ο βαθμός κατοχής εκτιμάται πολύ περιορισμένος. Αυτές είναι οι δεξιότητες της **αυτοπρο-**

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι ηθοποιοί ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



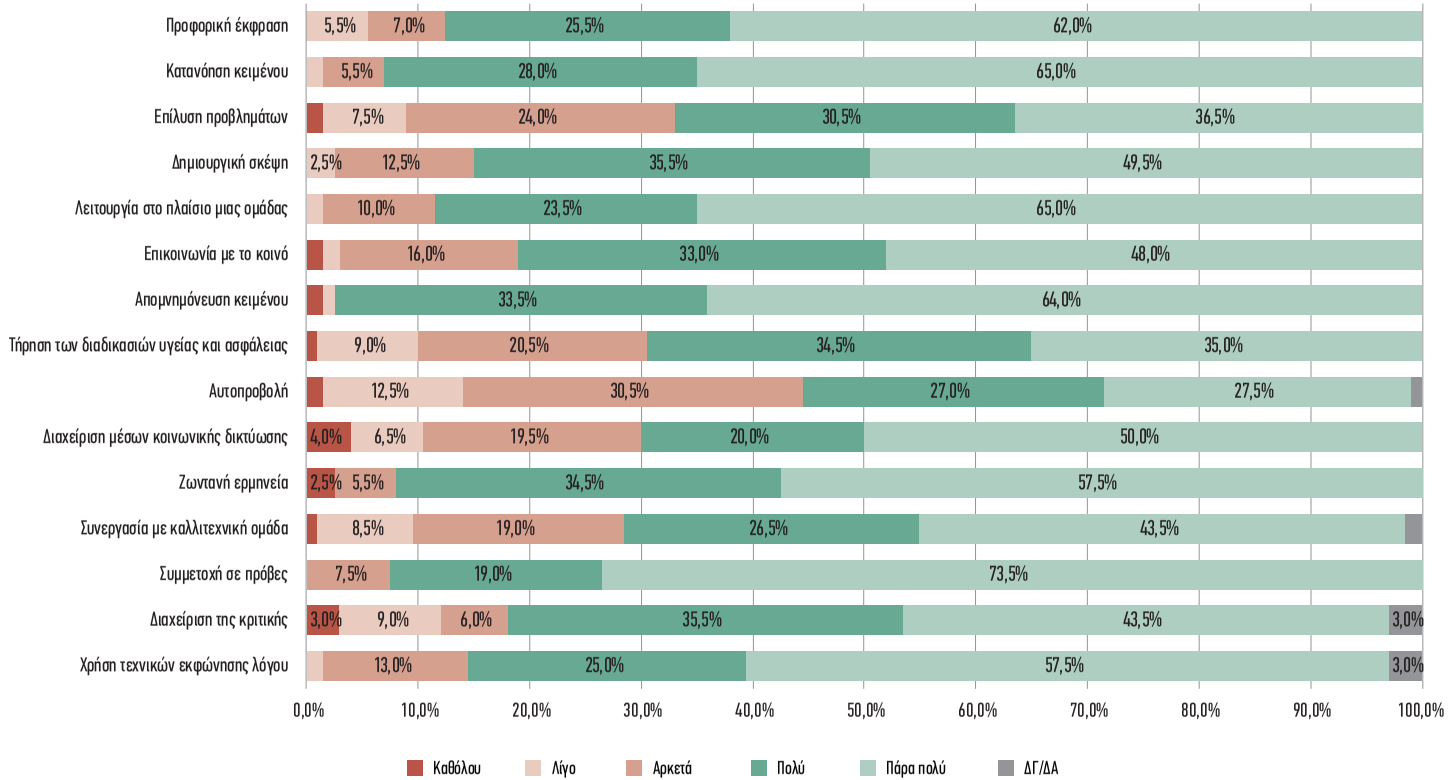
βολής και της **διαχείρισης μέσων κοινωνικής δικτύωσης**, οι οποίες αναδείχθηκαν ως πολύ σημαντικές στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας.

Οι συμμετέχοντες ηθοποιοί ρωτήθηκαν επίσης αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις συγκεκριμένες δεξιότητες, ώστε να μπορεί κάποιος να ασκήσει το επάγγελμα. Όπως γίνεται εμφανές στις περισσότερες περιπτώσεις, οι υπό εξέταση δεξιότητες χαρακτηρίζονται από έναν ιδιαίτερα υψηλό βαθμό αναγκαιότητας για την άσκηση του επαγγέλματος. Πιο λεπτομερώς, περισσότεροι από εννέα στους δέκα συμμετέχοντες αξιολογούν ως πολύ ή πάρα πολύ απαραίτητες τις δεξιότητες της **απομνημόνευσης κειμένου**, με το σχετικό ποσοστό να ανέρχεται σε 97,5% (πολύ 33,5%, πάρα πολύ 64%), της **κατανόησης κειμένου** 93% (πολύ 28%, πάρα πολύ 65%), της **συμμετοχής σε πρόβες** 92,5% (πολύ 19%, πάρα πολύ 73,5%) και της **ζωντανής ερμηνείας** 92% (πολύ 34,5%, πάρα πολύ 57,5%). Ακολούθως, μεταξύ 80% και 90% λογίζονται ως πολύ ή πάρα πολύ απαραίτητες οι δεξιότητες της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας** 88,5% (πολύ 23,5%, πάρα πολύ 65%), της **προφορικής έκφρασης** 87,5% (πολύ 25,5%, πάρα πολύ 62%), της **δημιουργικής σκέψης** 85% (πολύ 35,5%, πάρα πολύ 49,5%), της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου** 82,5% (πολύ 25%, πάρα πολύ 57,5%) και της **επικοινωνίας με το κοινό** 81% (πολύ 33%, πάρα πολύ 48%), ενώ σχεδόν τα ίδια ποσοστά παρουσιάζονται και στη δεξιότητα της **διαχείρισης της κριτικής** 79% (πολύ 35,5%, πάρα πολύ 43,5%).

Λίγο πιο περιορισμένος είναι ο βαθμός στον οποίο απαιτείται πολύ ή πάρα πολύ μια σειρά από δεξιότητες (έως 70%), όπως η **διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης** 70% (πολύ 20%, πάρα πολύ 50%), η **συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα** 70% (πολύ 26,5%, πάρα πολύ 43,5%), η **τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** 69,5% (πολύ 34,5%, πάρα πολύ 35%) και η **επίλυση προβλημάτων** 67% (πολύ 30,5%, πάρα πολύ 36,5%). Τέλος, αρκετά μικρότερος είναι ο βαθμός απαίτησης από τους εργοδότες της δεξιότητας της **αυτοπροβολής** 54,5% (πολύ 27%, πάρα πολύ 27,5%). Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει και μια σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με ορισμένες δεξιότητες, που έχουν, όπως προαναφέρθηκε, μεγάλη σημασία στο πλαίσιο των πρόσφατων εξελίξεων στον κλάδο. Για τις δεξιότητες της **αυτοπροβολής** και της **διαχείρισης μέσων κοινωνικής δικτύωσης** ο βαθμός κατοχής είναι πολύ χαμηλός, ενώ ο βαθμός απαίτησης είναι πολύ υψηλός. Η αντίστροφη τάση καταγράφεται σε ό,τι αφορά τη δεξιότητα της **τήρησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας**.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Βαθμός στον οποίο οι ηθοποιοί θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



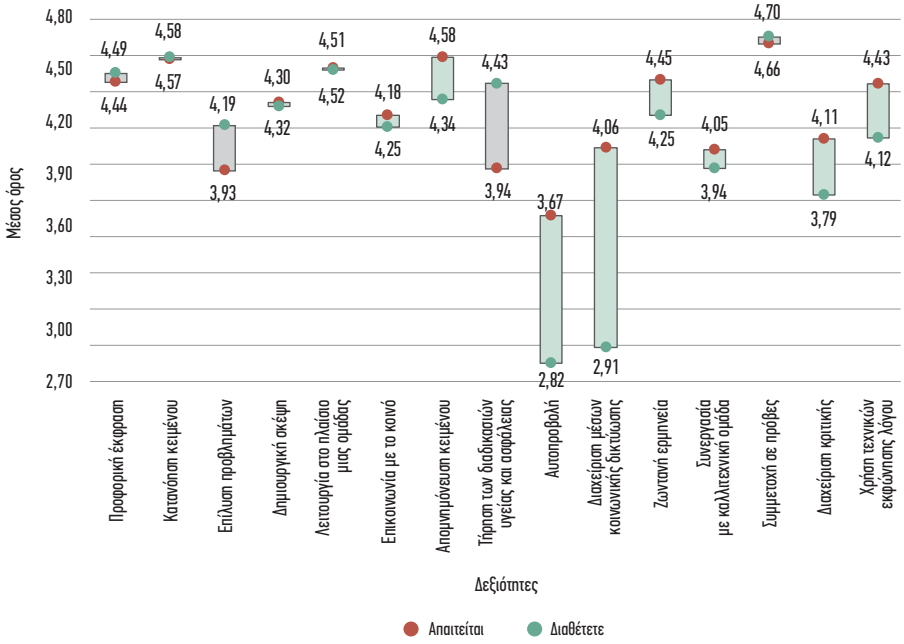
Από την ανάλυση που προηγήθηκε, προκύπτει ότι ο βαθμός απαίτησης δεν φαίνεται να επηρεάζεται από την κατηγορία της δεξιότητας (δηλαδή γενική, επαγγελματική ή ειδική επαγγελματική), δεδομένου ότι σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες συναντάμε δεξιότητες με μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό απαίτησης από τους εργοδότες, με βάση τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τη διαφοροποίηση του βαθμού κατοχής και απαίτησης μιας δεξιότητας μας δίνει το Γράφημα 5.23, στο οποίο παρουσιάζονται οι διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των 15 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως αριθμητικές κλίμακες ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους. Αναλυτικότερα, υψηλός βαθμός ταύτισης μεταξύ κατοχής και απαίτησης δεξιοτήτων καταγράφεται μόνο στις δεξιότητες που εμφανίζουν πολύ υψηλές μέσες τιμές (μεγαλύτερες του 4,30). Η συγκεκριμένη διαπίστωση αφορά τις δεξιότητες της **συμμετοχής σε πρόβες** (κατοχή 4,70 και απαίτηση 4,60), της **κατανόησης κειμένου** (κατοχή 4,58 και απαίτηση 4,57), της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας** (κατοχή 4,51 και απαίτηση 4,52), της **προφορικής έκφρασης** (κατοχή 4,49 και απαίτηση 4,44) και, τέλος, της **δημιουργικής σκέψης** (κατοχή 4,30 και απαίτηση 4,32).

Από κει και πέρα, σε όλες τις υπόλοιπες δεξιότητες παρουσιάζονται από μικρές έως πολύ μεγάλες διαφορές. Οι μεγαλύτερες διαφορές εντοπίζονται στις δεξιότητες της **αυτοπροβολής** (κατοχή 2,82 και απαίτηση 3,67) και της **διαχείρισης μέσων κοινωνικής δικτύωσης** (κατοχή 2,91 και απαίτηση 4,06), στις οποίες μάλιστα εμφανίζονται και οι χαμηλότερες μέσες τιμές αναφορικά με την παράμετρο τόσο της κατοχής όσο και της απαίτησης μιας δεξιότητας. Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, ο βαθμός απαίτησης είναι σημαντικά υψηλότερος σε σχέση με τον βαθμό κατοχής των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Αντίστοιχα σημαντικά υψηλότερος είναι ο βαθμός απαίτησης σε σχέση με τον βαθμό κατοχής και στις περιπτώσεις της **απομνημόνευσης κειμένου** (κατοχή 4,34 και απαίτηση 4,58), **διαχείρισης κριτικής** (κατοχή 3,79 και απαίτηση 4,11), **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου** (κατοχή 4,12 και απαίτηση 4,43) και **ζωντανής ερμηνείας** (κατοχή 4,25 και απαίτηση 4,45). Στον αντίποδα, μόνο στις δεξιότητες της **τήρησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** (κατοχή 4,43 και απαίτηση 3,94) και **επίλυσης προβλημάτων** (κατοχή 4,19 και απαίτηση 3,93) ο βαθμός κατοχής είναι υψηλότερος από τον βαθμό απαίτησης. Στις υπόλοιπες δεξιότητες (**επικοινωνία με το κοινό** και **συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα**) οι διαφορές που εντοπίζονται είναι πολύ περιορισμένες.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων

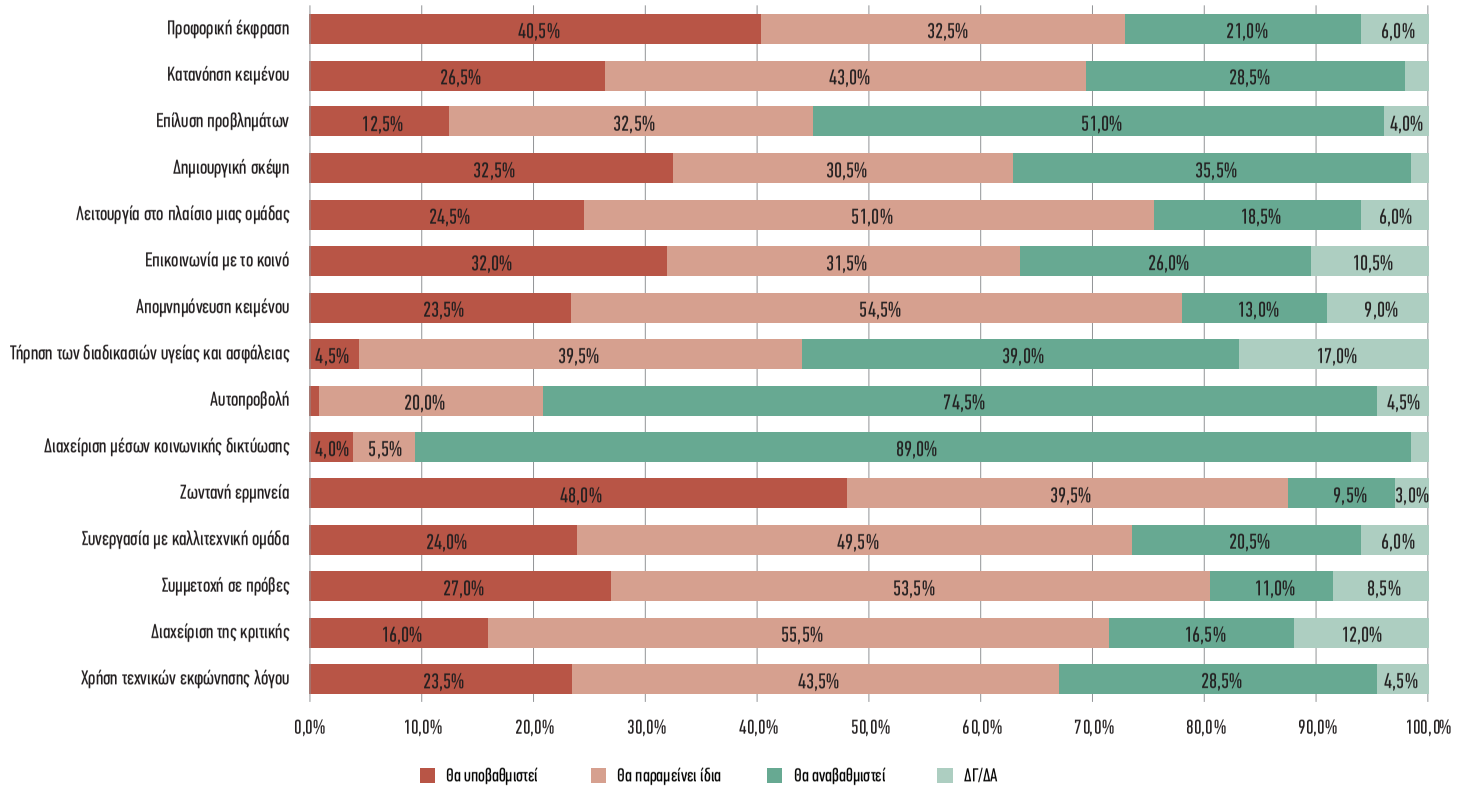


Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι οι μεγαλύτερες αποκλίσεις, όπου ο βαθμός απαίτησης είναι υψηλότερος από τον βαθμό κατοχής, εντοπίζονται κυρίως σε ορισμένες επαγγελματικές δεξιότητες (δηλαδή **αυτοπροβολή** και **διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης**) και δευτερευόντως σε κάποιες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες (δηλαδή **διαχείριση κριτικής**, **χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου**), ενώ δεν παρατηρούνται σχετικές διαφορές στην κατηγορία των γενικών δεξιοτήτων.

Μια σημαντική διάσταση στην ανάλυση των επαγγελμάτων κατά τα τελευταία χρόνια αποτελεί και η ένταση των επιδράσεων που δέχονται από την ανάδειξη της ψηφιακής οικονομίας. Στο Γράφημα 5.24 παρουσιάζονται στοιχεία σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες εκτιμούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τις δεξιότητές τους μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια. Όπως προκύπτει, μόνο σε δύο δεξιότητες, εκείνες της **ζωντανής ερμηνείας** (48%) και της **προφορικής έκφρασης** (40,5%), αναδεικνύεται ως πιο πιθανό ενδεχόμενο εκείνο της υποβάθμισής τους. Η εξέλιξη αυτή αναμφίβολα υποδεικνύει μια σημαντική ποιοτική αλλαγή στην άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού, δεδομένου ότι οι εν λόγω δεξιότητες έως τώρα είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους εργαζομένους στο επάγγελμα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Βαθμός στον οποίο οι ηθοποιοί θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια (%)



Αντιθέτως, ορισμένες δεξιότητες, όπως η **διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης** (89%), η **αυτοπροβολή** (74,5%), η **επίλυση προβλημάτων** (51%) και, σε μικρότερο βαθμό, η **δημιουργική σκέψη** (35,5%), αναμένεται να αναβαθμιστούν σημαντικά, ενώ μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις στη δεξιότητα της **τήρησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** (39% υποστηρίζουν ότι θα αναβαθμιστεί, έναντι 39,5% που υποστηρίζουν ότι θα παραμείνει ίδια). Οι συγκεκριμένες δεξιότητες αναμφίβολα συνδέονται με τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα κατά τα τελευταία χρόνια και που επηρεάζουν σημαντικά την καθημερινότητα ενός ηθοποιού. Οι εν λόγω τάσεις σχετίζονται τόσο με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. live streaming παραστάσεις, προβολή της δουλειάς τους) όσο και με την ανάγκη να τηρούνται και να λαμβάνονται συγκεκριμένες προφυλάξεις λόγω του υψηλού βαθμού συγκέντρωσης ατόμων σε κλειστούς χώρους παραστάσεων. Σε όλες τις υπόλοιπες δεξιότητες, η κυρίαρχη άποψη είναι ότι θα παραμείνουν αμετάβλητες μέσα στα επόμενα χρόνια.

5.4 Σύνοψη

Η ποσοτική έρευνα κατέληξε σε ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα αναφορικά με το επάγγελμα του ηθοποιού. Τα κυριότερα εξ αυτών συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

- Το δείγμα της έρευνας είναι ισορροπημένο ως προς τα δύο **φύλα**, ενώ σε επίπεδο **ηλικιακής κατανομής** του δείγματος η πλειονότητα των ερωτώμενων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30-39 ετών, ακολουθούμενη από την ηλικιακή ομάδα 40-49 ετών. Μικρότερη είναι η συμμετοχή των ερωτώμενων που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 18-29 ετών, 50-59 ετών και 60 ετών και άνω. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων είναι τα 37,6 έτη.
- Το **εκπαιδευτικό επίπεδο** των μελών του δείγματος θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα υψηλό, καθώς περισσότεροι από οκτώ στους δέκα ερωτώμενους διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ σχεδόν ένας στους δέκα διαθέτει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Αξίζει να αναφερθεί ότι η συντριπτική πλειονότητα **διαθέτει σπουδές σχετικές με το επάγγελμα του ηθοποιού**.
- Αναφορικά με τη **θέση στο επάγγελμα**, επτά στους δέκα ερωτώμενους είναι μισθωτοί, ενώ το σύνολο σχεδόν των υπόλοιπων συμμετεχόντων

είναι αυτοαπασχολούμενοι (με ή χωρίς προσωπικό). Παράλληλα, ένας **σημαντικός βαθμός επισφάλειας** χαρακτηρίζει το επάγγελμα, καθώς λιγότεροι από δύο στους δέκα ερωτώμενους διαθέτουν σύμβαση αορίστου χρόνου, περίπου οι μισοί απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ οι υπόλοιποι απασχολούνται σε συνθήκες ευέλικτης μορφής εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασίας).

- Σε ό,τι αφορά την **εμπειρία**, αυτό που προκύπτει είναι ένας **σημαντικός βαθμός κινητικότητας** στο επάγγελμα του ηθοποιού. Οι συμμετέχοντες εργάζονταν κατά μέσο όρο 8,8 χρόνια στην επιχείρηση στην οποία βρίσκονταν κατά τη διάρκεια της έρευνας, ενώ η **συνολική τους εμπειρία** υπερβαίνει τα 12 χρόνια στο επάγγελμα.
- Αναφορικά με το **μέγεθος της επιχείρησης**, περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους εργάζονται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (λιγότεροι από 10 εργαζόμενοι), ενώ δύο στους δέκα εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις (έως 49 υπαλλήλους). Τέλος, πολύ μικρός είναι ο αριθμός των εργαζομένων σε μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις.
- Το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από ένα **μέτριο επίπεδο εργασιακής ρουτίνας και αυτονομίας**, καθώς ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνει χώρα ορισμένες φορές (π.χ. αλλαγή σειράς εργασιών, εφαρμογή νέων ιδεών, χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone).
- Αναφορικά με την **κάθετη ή την οριζόντια κινητικότητα**, το επάγγελμα του ηθοποιού χαρακτηρίζεται από έναν χαμηλό βαθμό κινητικότητας, καθώς σχεδόν έξι στους δέκα ερωτώμενους αναφέρουν ότι **δεν έχει υπάρξει κάποια αλλαγή** στα επαγγελματικά τους καθήκοντα, ενώ μόλις ένας στους τρεις υποστηρίζει ότι υπάρχει κάποια σχετική μεταβολή (π.χ. προαγωγή, υποβάθμιση, μετακίνηση σε διαφορετικό τμήμα).
- Συναφής με τα παραπάνω είναι και ο σημαντικός **βαθμός αλλαγών που συναντάται στο επάγγελμα** κατά τα τελευταία χρόνια τόσο στη χρήση των νέων τεχνολογιών όσο και στις μεθόδους και πρακτικές εργασίας που εφαρμόζονται.
- Η **μαθησιακή διαδικασία** στην περίπτωση των ηθοποιών περιλαμβάνει **έναν σημαντικό αριθμό διαφορετικών επιλογών** (μέση τιμή 2,645 στα 6), με πιο σημαντικές εκείνες της αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και τη μάθηση στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών. Αναφορικά με την **επιθυμία τους για τον τρόπο επιμόρφωσης**, δύο στους τρεις ερωτώ-

μενους επιλέγουν τη διά ζώσης επιμόρφωση, ενώ σχεδόν τρεις στους δέκα έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης.

- Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι στην επιμόρφωση των ηθοποιών **συμμετέχουν ελάχιστα οι επιχειρήσεις**, καθώς έξι στους δέκα ερωτώμενους αναφέρουν ότι δεν έχουν καταρτιστεί με ευθύνη του εργοδότη τους για τις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα στο επάγγελμα. Στο ίδιο πνεύμα, οι μισοί από τους συμμετέχοντες που έχουν λάβει μέρος σε κάποια εκπαιδευτική διαδικασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια υποστηρίζουν ότι αυτή έγινε εκτός ωραρίου εργασίας, ενώ στη **συντριπτική πλειονότητα** των περιπτώσεων οι ίδιοι **κάλυψαν** το κόστος της συγκεκριμένης εκπαίδευσης/κατάρτισης.
- Παράλληλα, αξίζει να αναφερθεί ότι **οι τυπικές σχέσεις απασχόλησης**, τόσο ως προς τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας (αορίστου χρόνου) όσο και ως προς τον εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης (πλήρους απασχόλησης), **ευνοούν τη συμμετοχή των ηθοποιών σε προγράμματα κατάρτισης/σεμιναρίων.**
- Αναφορικά με τις **επιδράσεις του COVID-19** στις δεξιότητες των εργαζομένων, αυτές αξιολογούνται ως **σχετικά περιορισμένες**. Παρ' όλα αυτά, επισημαίνεται η αναγκαιότητα της απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ, αντιθέτως, σχεδόν επτά στους δέκα ερωτώμενους **διαφωνούν** απόλυτα με το ενδεχόμενο **η δουλειά τους να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία.**
- Σε ό,τι αφορά την άσκηση του επαγγέλματος, **σχεδόν έξι στους δέκα ερωτώμενους θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με αυτές που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος**, ενώ σχεδόν τρεις στους δέκα υποστηρίζουν ότι είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται.
- Αναφορικά με τις **μεταβολές των δεξιοτήτων τους**, σχεδόν οι μισοί ηθοποιοί υποστήριξαν ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά από τότε που ξεκίνησαν να εργάζονται για τον τωρινό τους εργοδότη, ενώ ένας στους πέντε αναφέρει ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί πολύ. Τέλος, ένας στους τέσσερις υποστηρίζει ότι οι δεξιότητές του έχουν παραμείνει στα ίδια επίπεδα.
- Αναφορικά με τις δεξιότητες που αναλύθηκαν στο πλαίσιο της έρευνας, ο βαθμός κατοχής τους είναι ιδιαίτερα υψηλός στις περισσότερες περιπτώσεις. Αυτό ισχύει κυρίως στις δεξιότητες της **προφορικής έκφρασης**, της **κατανόησης κειμένου**, της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας**,

της **τήρησης των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** και της **συμμετοχής σε πρόβες.**

- Αντίστοιχες τάσεις καταγράφονται και στην περίπτωση του βαθμού απαίτησης των συγκεκριμένων δεξιοτήτων από τους εργοδότες –όπως αναφέρθηκε από τους ερωτώμενους–, καθώς στην πλειονότητα των περιπτώσεων χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό αναγκαιότητας για την άσκηση του επαγγέλματος. Η τάση αυτή είναι πιο έντονη στις δεξιότητες της **προφορικής έκφρασης,** της **κατανόησης κειμένου**, της **δημιουργικής σκέψης**, της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας**, της **επικοινωνίας με το κοινό**, της **ζωντανής ερμηνείας**, της **συμμετοχής σε πρόβες**, της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου**, της **διαχείρισης της κριτικής** και της **απομνημόνευσης κειμένου**.
- Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τα δύο παραπάνω σημεία μάς δίνει ο βαθμός κατοχής και απαίτησης δεξιοτήτων. Όπως προκύπτει, **υψηλός βαθμός ταύτισης μεταξύ κατοχής και απαίτησης καταγράφεται στις δεξιότητες που εμφανίζουν πολύ υψηλές μέσες τιμές**. Σε όλες τις υπόλοιπες δεξιότητες παρουσιάζονται από μικρές έως πολύ μεγάλες διαφορές, με τις μεγαλύτερες να εντοπίζονται στις δεξιότητες της **αυτοπροβολής** και της **διαχείρισης μέσων κοινωνικής δικτύωσης**.
- Τέλος, αναφορικά με τις αλλαγές που αναμένονται κατά την επόμενη πενταετία ως αποτέλεσμα της ψηφιακής οικονομίας, μόνο σε δύο δεξιότητες, εκείνες της **προφορικής έκφρασης** και της **ζωντανής ερμηνείας**, προβλέπεται να υπάρξει υποβάθμιση. Αντιθέτως, η αναβάθμιση δεξιοτήτων αναμένεται να είναι ιδιαίτερα σημαντική στις περιπτώσεις της **διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**, της **αυτοπροβολής** και της **επίλυσης προβλημάτων**. Σε μικρότερο βαθμό αφορά την **τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας** και τη **δημιουργική σκέψη**.

Συμπεράσματα



6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

Το επάγγελμα 2655 «Ηθοποιοί» αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά επαγγέλματα της πολιτιστικής βιομηχανίας της χώρας, ενός ιδιαίτερα σημαντικού τομέα για την ελληνική οικονομία με μακρά παράδοση. Όπως διαπιστώνεται με βάση την έρευνα, οι αλλαγές που χαρακτηρίζουν το επάγγελμα κατά τα τελευταία χρόνια είναι ουσιαστικές και πολυεπίπεδες.

Αρχικά, οι αλλαγές αυτές σχετίζονται με το ίδιο το επάγγελμα κυρίως μέσω των μεταβολών που παρατηρούνται ως αποτέλεσμα της ψηφιακής οικονομίας και των νέων τεχνολογιών. Μια συνθήκη που δεν σχετίζεται με την αυτοματοποίηση του επαγγέλματος, ένας κίνδυνος που είναι χαμηλός με βάση τα πρόσφατα στοιχεία του ΟΟΣΑ και του O*NET (βλ. Κεφάλαιο 3). Επίσης, αξιοσημείωτες αλλαγές παρατηρούνται λόγω των εξελίξεων στο εξωτερικό περιβάλλον και ιδιαίτερα λόγω της κρίσης των τελευταίων ετών. Ειδικότερα, η εξέλιξη της πανδημικής κρίσης του COVID-19 οδήγησε σε σημαντικό περιορισμό των δραστηριοτήτων στον κλάδο για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η συγκεκριμένη εξέλιξη οδήγησε σε σημαντικές και δυσμενείς συνέπειες, οι οποίες επιδεινώθηκαν περαιτέρω λόγω και της έλλειψης κρατικής υποστήριξης για το επάγγελμα του ηθοποιού. Τα μέτρα που εφαρμόστηκαν για την προστασία της δημόσιας υγείας ανέκοψαν την ανοδική πορεία της απασχόλησης ευρύτερα στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα (ομάδα «Καλλιτέχνες εν γένει») τα τελευταία χρόνια. Αξίζει να αναφερθεί ότι πριν από την πανδημία COVID-19, με βάση τα στοιχεία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών, η κατηγορία επαγγελμάτων «Καλλιτέχνες εν γένει» παρουσίαζε εξαιρετικά υψηλό δυναμισμό, φτάνοντας το 2019 στην 23η θέση σε σύνολο 121 επαγγελματικών κατηγοριών.

Με βάση τα δευτερογενή στοιχεία από βάσεις δεδομένων, αλλά και την ποσοτική έρευνα που υλοποιήθηκε, το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από ένα ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Παρ' όλα αυτά, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τα αποτελέσματα της μελέτης, υφίστανται σημαντικά προβλήματα αναφορικά με την εκπαιδευτική διαδικασία. Πιο συγκεκριμένα, απαιτείται αναγνώριση και θεσμική κατοχύρωση εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών, όπως και ανάδειξη περισσότερων επιλογών για την εκπαίδευση και την επιμόρφωση των ηθοποιών. Οι ελλιπείς δυνατότητες εντοπίζονται τόσο σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όσο και σε επίπεδο μετεκπαίδευσης και κατάρτισης, μετά την αποφοίτηση από τις βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης. Η συνθήκη αυτή επιβεβαιώνεται και από τις σημαντικές κινητοποιήσεις των καλλιτεχνών στις αρχές του 2023 και τις αντιδράσεις με αφορμή το ΠΔ 85/2022, το οποίο προβλέπει την υποβάθμιση των πτυχίων τους.

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

Στα Κεφάλαια 4 και 5 παρουσιάστηκαν τα ευρήματα της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας που διενεργήθηκαν σε ηθοποιούς και εργαζομένους του κλάδου, με σκοπό την καταγραφή των βασικών τάσεων, αλλά και την εις βάθος κατανόηση των αντιλήψεων και των αναγκών σε επίπεδο δεξιοτήτων, εκπαίδευσης/κατάρτισης και επαγγελματικών συνθηκών που χαρακτηρίζουν το επάγγελμα.

Η ποιοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια ομάδα εστίασης με έξι ηθοποιούς, καθώς και πέντε εις βάθος συνεντεύξεις (in-depth interviews), με ηθοποιούς/ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων. Αντίστοιχα, η ποσοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 200 ηθοποιούς ηλικίας μεγαλύτερης των 18 ετών.[29] Οι έρευνες εστίασαν σε 15 δεξιότητες οι οποίες ήταν κοινές για το σύνολο των ερευνών. Ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων δεξιοτήτων προέκυψε κατόπιν ενδελεχούς μελέτης και συγκεκριμένης μεθοδολογίας, η οποία αναλύθηκε στο Κεφάλαιο 3. Στη συγκεκριμένη ενότητα γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής των κυριότερων συμπερασμάτων που σχετίζονται με τα αποτελέσματα των δύο ερευνών αναφορικά με τις δεξιότητες.

29. Περισσότερες πληροφορίες για τη μεθοδολογία και τη δειγματοληψία των ερευνών μπορούν να αναζητηθούν στα σχετικά κεφάλαια.

ΣΧΗΜΑ 6.1

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

Παρελθόν	Παρόν	Μέλλον
› Εύρεση εργασίας με παραδοσιακό τρόπο (π.χ. διαπροσωπικές σχέσεις) › Παραδοσιακές τεχνικές στην ερμηνεία ενός ρόλου (π.χ. θέατρο, τηλεόραση)	› Εύρεση εργασίας με αξιοποίηση σύγχρονων τεχνολογιών (π.χ. αυτοπροβολή από ΜΚΔ) › Ερμηνεία μέσω της αξιοποίησης νέων τεχνολογικών εξελίξεων (π.χ. διαδικτυακές/ συνδρομητικές πλατφόρμες)	› θετικές επιδράσεις στον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος (π.χ. ήχος, φωτισμός) › Περαιτέρω ενίσχυση του ρόλου των νέων τεχνολογικών μέσων (π.χ. ψηφιακή εικόνα, ΜΚΔ)

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Προφορική έκφραση
- Κατανόηση κειμένου
- Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας
- Απομνημόνευση κειμένου
- Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα
- Ζωντανή ερμηνεία
- Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου

Αναλυτικότερα, στο πλαίσιο των δύο ποιοτικών ερευνών, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το κατά πόσο θεωρούν σημαντικές τις υπό εξέταση δεξιότητες. Για τις δεξιότητες της **προφορικής έκφρασης**, της **κατανόησης κειμένου**, της **λειτουργίας στο πλαίσιο μιας ομάδας**, της **απομνημόνευσης κειμένου**, **της ζωντανής ερμηνείας**, της **συμμετοχής σε πρόβες**, της **συνεργασίας με καλλιτεχνική ομάδα** και της **χρήσης τεχνικών εκφώνησης λόγου** υπήρξε σημαντική ομοφωνία ότι χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό σπουδαιότητας για το επάγγελμα του ηθοποιού.

Συγκρίνοντας με τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι συγκεκριμένες δεξιότητες αποτελούν τις πλέον σημαντικές για την άσκηση του επαγγέλματος του ηθοποιού. Αναλυτικότερα, κατά τη διάρκεια της ποσοτικής έρευνας οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το αν θεω-

ρούν ότι οι υπό εξέταση δεξιότητες είναι απαραίτητες από τους εργοδότες για την άσκηση του επαγγέλματος. Όπως παρατηρείται, στις εν λόγω δεξιότητες καταγράφονται μερικά από τα υψηλότερα ποσοστά αναγκαιότητας. Παράλληλα, στις συγκεκριμένες δεξιότητες εντοπίζονται και ορισμένα από τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής τους από τους ερωτώμενους ηθοποιούς. Συνδυάζοντας τα ευρήματα της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας στο Σχήμα 6.1, παρουσιάζονται οι διαχρονικές δεξιότητες υπό το πρίσμα των μετασχηματισμών που υφίσταται στον χρόνο το επάγγελμα του ηθοποιού.

Ξεχωριστή μνεία πρέπει να γίνει και στις δεξιότητες εκείνες που θεωρούνται ότι αντικατοπτρίζουν τις μεγαλύτερες αλλαγές που αναμένονται τα επόμενα χρόνια στο επάγγελμα του ηθοποιού, ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στις νέες τεχνολογίες, στην ψηφιακή οικονομία, αλλά και στις συνθήκες κρίσης των τελευταίων ετών. Εν προκειμένω, η συγκεκριμένη αναφορά σχετίζεται με τις δεξιότητες της **τήρησης διαδικασιών υγιεινής και ασφάλειας**, της **αυτοπροβολής** και της **διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**. Ειδικότερα, για τις δύο τελευταίες δεξιότητες, κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας, υποστηρίχθηκε ότι ο ρόλος τους έχει αναβαθμιστεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, αν και σε αρκετές περιπτώσεις η συγκεκριμένη εξέλιξη πλαισιώθηκε από αρνητικές κρίσεις (π.χ. υπερίσχυση έναντι άλλων πιο σημαντικών δεξιοτήτων, πρόκληση άγχους στους ηθοποιούς, δημιουργία αρνητικών εντυπώσεων). Αξίζει πάντως να αναφερθεί η διαπίστωση, η οποία και αποτελεί κοινή θέση στο πλαίσιο των δύο ερευνών, ότι οι ηθοποιοί κατέχουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες σε αρκετά χαμηλό βαθμό, αν και στην πραγματικότητα οι ίδιες είναι σήμερα πολύ σημαντικές, όπως προέκυψε από την ποσοτική έρευνα. Αντίστοιχα, η **τήρηση διαδικασιών υγιεινής και ασφάλειας** αναγνωρίστηκε κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας ως εξαιρετικά σημαντική, αν και από ορισμένους αναφέρθηκε ότι δεν αποτελεί αντικείμενο ευθύνης του ηθοποιού. Σημαντική είναι εδώ και η διαφοροποίηση που προκύπτει ανάμεσα στην ποιοτική και στην ποσοτική έρευνα, δεδομένου ότι στη δεύτερη καταγράφεται ότι τόσο ο βαθμός απαίτησης από τους εργοδότες όσο και ο βαθμός κατοχής για τη συγκεκριμένη δεξιότητα είναι ιδιαίτερα υψηλοί.

Επιπλέον, από την έρευνα συνολικά αναδεικνύεται ο σημαντικός ρόλος που θα διαδραματίσουν στο επάγγελμα οι ψηφιακές δεξιότητες, οι οποίες συνδέονται και με ορισμένες από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως η **αυτοπροβολή** και η **διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης**. Μια εξέλιξη που ήταν ήδη έντονη τα τελευταία χρόνια και που έγινε ακόμα περισσότερο απαραίτητη ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19.

Ένα τελευταίο σημείο που αξίζει να αναφερθεί είναι το ζήτημα της εργασιακής ηθικής και οι αλλαγές που είναι πιθανό να προκύψουν ως αποτέλεσμα των αποκαλύψεων που έλαβαν χώρα κατά το προηγούμενο χρονικό διάστημα στον χώρο της υποκριτικής (π.χ. σεξουαλικές παρενοχλήσεις, καταχρηστικές συμπεριφορές, κίνημα MeToo). Μολονότι κατά τη διάρκεια της έρευνας δεν υπήρξε η δυνατότητα για συσχέτιση μεταξύ των συγκεκριμένων συμπεριφορών και των επιδράσεων που μπορούν να έχουν σε επίπεδο δεξιοτήτων, αναμφίβολα μπορούν να επέλθουν σημαντικές αλλαγές. Εν προκειμένω, δεξιότητες όπως η **επίλυση προβλημάτων**, η **λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας**, η **συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα**, αλλά και η **συμμετοχή σε πρόβες** θα μπορούσαν κάλλιστα να επηρεαστούν θετικά από τις εν λόγω εξελίξεις.

Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 6.1) συνοψίζονται τα αποτελέσματα των δύο βασικών συνιστωσών της έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής), ως

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες

	Δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες που θα απαιτούνται στο μέλλον (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες σε σημαντική έλλειψη (ποσοτική διερεύνηση)
Προφορική έκφραση	√	√	
Κατανόηση κειμένου	√		
Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας	√	√	
Απομνημόνευση κειμένου	√	√	
Ζωντανή ερμηνεία	√	√	
Συμμετοχή σε πρόβες	√	√	
Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου	√	√	
Αυτοπροβολή	√	√	√
Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	√	√	√

Σημείωση: Περιλαμβάνονται δεξιότητες οι οποίες αξιολογήθηκαν ως πολύ σημαντικές κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας και, παράλληλα, κατά τη διάρκεια της ποσοτικής έρευνας συγκέντρωσαν τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής, απαίτησης ή/και αναβάθμισης την επόμενη πενταετία, αλλά και δεξιότητες που, ενώ είναι σημαντικές, παρουσιάζουν σχετική έλλειψη.

προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που: α) απαιτούνται στο παρόν, β) θα απαιτούνται στο μέλλον και γ) βρίσκονται σε έλλειψη.

6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί μια απαραίτητη και παράλληλα συνηθισμένη διαδικασία για έναν ηθοποιό. Οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα είχαν συμμετάσχει στο σύνολό τους σε κάποια εκπαιδευτική δραστηριότητα κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα. Αντίστοιχα, και μεταξύ των ερωτώμενων στην ποσοτική έρευνα είναι εξαιρετικά υψηλά τα ποσοστά συμμετοχής, καθώς το 65% δηλώνει ότι έχει πάρει μέρος σε κάποια εκπαιδευτική διαδικασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια. Η μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων απαντά ότι προτιμά τα συγκεκριμένα σεμινάρια να γίνονται διά ζώσης, ενώ ταυτόχρονα δηλώνει ότι δεν προτιμά τις μεθόδους της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες επικεντρώθηκαν στα σημαντικά εμπόδια που συναντούν προκειμένου να συμμετάσχουν σε μια εκπαιδευτική διαδικασία. Ως τα πλέον σημαντικά αναφέρονται η απουσία ενός θεσμικά αναγνωρισμένου φορέα για την υλοποίηση των συγκεκριμένων δράσεων, η απουσία στήριξης από την πλευρά των επιχειρήσεων, η παρακολούθησή τους εκτός ωραρίου εργασίας, αλλά και το γεγονός ότι, στη συντριπτική πλειονότητα, οι ίδιοι είναι υποχρεωμένοι να καλύπτουν το κόστος συμμετοχής. Τα συγκεκριμένα προβλήματα φαίνεται πως είναι πολύ σημαντικά και διαμορφώνουν τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, ενώ έχουν σχέση και με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο. Η αναφορά αυτή σχετίζεται και με το γεγονός ότι κατά βάση στον συγκεκριμένο κλάδο συναντάμε κυρίως απασχόληση σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες συνήθως επενδύουν λιγότερο σε αντίστοιχες δράσεις. Επίσης, σχετίζεται με το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων απασχολούνται σε συνθήκες επισφάλειας, καθώς τα ποσοστά όσων εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σε συνθήκες ευέλικτων μορφών εργασίας είναι πολύ υψηλά. Πράγματι, από την εμπειρική ανάλυση των δεδομένων προκύπτει πως οι σταθερές σχέσεις απασχόλησης συνιστούν ερμηνευτικό παράγοντα της συμμετοχής των ηθοποιών σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παΐζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό,* Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, Αθήνα, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα, https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis-01-2021.pdf

Καραμεσίνη, Μ. (1999). Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100, σσ. 3-32.

Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση εκπαίδευσης & αγοράς εργασίας: Η ευρωπαϊκή εμπειρία & η ελληνική περίπτωση,* ΕΙΕΑΔ, Αθήνα.

Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Λιντζέρης, Π. (2020). *Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες,* Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 14/2020, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Ξεκαλάκη, Ε. (1995). *Τεχνικές Δειγματοληψίας. Σημειώσεις,* Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Almeida, R. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(8).

Anlesinya, A. (2018). Organizational barriers to employee training and learning: Evidence from the automotive sector, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *32*(3).

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features, *Journal of Applied Psychology*, *88*(2).

Autor, D., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics*, *118*(4).

Berko, O., Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes: Evidence from small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ghana, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(4).

Bessen, J. (2014). Employers aren't just whining – the "Skills Gap" is real, *Harvard Business Review*, August 25.

Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States, *Industrial and Labor Relations Review*, *68*(2).

CEDEFOP. (2020a). *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-and-european-job-market-how-pandemic-reshaping-skills-demand

CEDEFOP. (2020b). *Covid-19 and jobs: Which skills make a difference?. CEDEFOP Data insights*, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/covid-19-and-jobs-which-skills-make-difference#_covid19_and_skills.

CEDEFOP. (2021a). *Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-pandemic

CEDEFOP. (2021b). *Digital Transitions in life guidance: Rethinking careers practitioner professionalism: A CareersNet expert collection,* CEDEFOP Working paper series No2/November 2021.

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafizad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises: An exploratory study using the Critical Incident Technique, *European Journal of Training and Development*, *36*(4).

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, *44*(2).

EIT Health and McKinsey & Company (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*.

Ferreira, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries, *Labour Economics*, *55(December)*.

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension, *Personnel Psychology*, *70*(1).

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change,* 114, pp. 254-280, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Gibb, A. A. (1997). Small firms' training and competitiveness. Building upon the small business as a learning organisation, *International Small Business Journal*, *15*(3).

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters, *International Journal of Training and Development*, *15*(2).

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning, *Personnel Review*, *39*(4).

Heckman, J. (1999). Doing it right: Job training and education, *Public Interest*, 135.

Hillage, J. & Aston, J. (2001). *Attracting new learners: A literature review*, Learning and Skills Development Agency, London.

ILO. (2020). *Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment*. ILO Notes, International Labor Organization, Geneva.

ILO. (2021a). *Reskilling and upskilling are key to meet the market demand after the pandemic. ILO Features Stories*, Feature stories, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_830639/lang--en/index.htm

ILO. (2021b). *Shaping skills and lifelong learning for the future of work,* International Labour Conference Reports-ILC109/Report IV. International Labor Organization, Geneva.

ILO. (2021c). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises,* International Labor Organization, Geneva.

Kelliher, F. & Henderson, B. J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7).

Kotey, B. & Folker, C. (2007). Employee training in SMEs: Effect of size and firm type – family and nonfamily, *Journal of Small Business Management*, *45*(2).

Lange, T., Ottens, M. & Taylor, A. (2000). SMEs and barriers to skills development: A Scottish perspective, *Journal of European Industrial Training*, *24*(1).

Lintzeris, P. & Karalis, Th. (2020). Towards an inclusive skills typology, *European Journal of Social Sciences Studies*, *5*(1).

Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs, Vol. 5*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Maton, J. (1969). Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: An empirical study, *International Labour Review*, *100*(3).

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market, *Journal of Economic Surveys*, *20*(3).

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1).

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, 98.

OECD. (2017). *Educational opportunity for all: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, OECD Publishing, Paris.

OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data*, OECD Publishing, Paris.

Panagiotakopoulos, A. (2011a). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises: Evidence from Greek industrial firms, *The Learning Organization*, *18*(5).

Panagiotakopoulos, A. (2011b). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs), *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *25*(3).

Pouliakas, K. (2018). *Automation risk in the EU labour market: A skill-needs approach*, CEDEFOP, Thessaloniki.

Psychogios, A., Szamosi, L. T., Prouska, R. & Brewster, C. (2016). A three-fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs, *Employee Relations*, *38*(3).

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, *Journal of Career Assessment*, *13*(1).

Rounds, J. & Su, R. (2014). The nature and power of interests, *Current Directions in Psychological Science*, *23*(2).

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, *29*(3).

Silvia, P. J. (2008). Interest – The Curious Emotion, *Current Directions in Psychological Science*, *17*(1).

Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*(1).

Storey, D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries, *The International Journal of Human Resource Management*, *15*(1).

Storey, D. J. & Greene, F. J. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, Financial Times Prentice Hall.

Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy*, 41(2).

Susomrith, P. & Coetzer, A. (2015). Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses, *Journal of Workplace Learning*, *27*(7).

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces: A micro view from the life-cycle perspective, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *23*(3).

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(5).

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality,* Basic Books, New York.

Van der Sluis, L. E. C. & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work, *Human Resource Development Quarterly*, *14*(2).

Van Loo, J., Eiffe, F. & Van Houten, G. (2021). *Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: first findings from the COVID-19 European company survey*, Cedefop working paper, No 5, Publications Office, Luxembourg.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement, *Social Indicators Research*, *77*(3).

Verhaest, D. & Omey, E. (2012). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs, *The Manchester School*, *81*(4).

Wanless, S. B. (2016). The role of psychological safety in Human Development, *Research in Human Development*, *13*(1).

Weaver, A. (2017). The myth of the skills gap, *MIT Technology Review*.

Νόμοι

Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163). http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%20 3879%202010.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Δεξιότητα	Ορισμός
1. Προφορική έκφραση	Η δυνατότητα να επικοινωνεί πληροφορίες και ιδέες ώστε οι άλλοι να μπορούν να τις κατανοήσουν.
2. Κατανόηση κειμένου	Η κατανόηση γραπτών προτάσεων και παραγράφων σε συναφή με τη δουλειά έγγραφα.
3. Επίλυση προβλημάτων	Ανάπτυξη και εφαρμογή λύσεων σε πρακτικά, λειτουργικά ή εννοιολογικά προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εκτέλεση εργασιών, σε ευρύ φάσμα πλαισίων.
4. Δημιουργική σκέψη	Παραγωγή νέων ιδεών ή συνδυασμός υφιστάμενων για την ανάπτυξη καινοτόμων και πρωτότυπων λύσεων.
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας	Η εργασία μαζί με άλλα άτομα, όπου γίνονται κατανοητοί και σεβαστοί οι ρόλοι και οι ικανότητές τους.
6. Επικοινωνία με το κοινό	Απόκριση στις αντιδράσεις ενός κοινού και συμμετοχή του στη συγκεκριμένη παράσταση ή επικοινωνία.
7. Απομνημόνευση κειμένου	Απομνημόνευση κειμένου ή συγκεκριμένων πληροφοριών με σκοπό την ορθή μεταφορά τους στο κοινό-στόχο.
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας	Διασφάλιση της συμμόρφωσης σε κανόνες, προδιαγραφές, κατευθυντήριους νόμους ή καλές πρακτικές αναφορικά με την υγιεινή και ασφάλεια ενός ατόμου, των συναδέλφων, των υπαλλήλων και του κοινού.
9. Αυτοπροβολή	Προώθηση του εαυτού σας μέσω της συμμετοχής σε δίκτυα και της κυκλοφορίας υλικού προώθησης, όπως δοκιμαστικά, κριτικές μέσων ενημέρωσης, δικτυακοί τόποι ή βιογραφικά. Συγκρότηση ομάδας προώθησης και διαχείρισης. Υποβολή πρότασης για την προσφορά των υπηρεσιών σας σε μελλοντικούς εργοδότες ή παραγωγούς.

10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	Ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η εφαρμογή στρατηγικών που αποσκοπούν στη διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, των δημοσιεύσεων, των εργαλείων διαχείρισης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και της εικόνας των οργανισμών σε αυτά.
11. Ζωντανή ερμηνεία	Η δεξιότητα στην ερμηνεία ρόλων σε ζωντανό χρόνο, μέσω της χρήσης του λόγου, χειρονομιών και κινήσεων του σώματος, με την παρουσία συνεργείου ή/και ακροατηρίου.
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα	Στενή συνεργασία με σκηνοθέτες, συναδέλφους ηθοποιούς και συγγραφείς θεατρικών έργων για την εύρεση της ιδανικής ερμηνείας σε έναν ρόλο.
13. Συμμετοχή σε πρόβες	Συμμετοχή σε πρόβες με σκοπό την προσαρμογή των σκηνικών, των κοστουμιών, του μακιγιάζ, του φωτισμού, της ρύθμισης της κάμερας κ.λπ.
14. Διαχείριση της κριτικής	Παροχή κριτικής σε άλλους. Εποικοδομητική και επαγγελματική αξιολόγηση και απάντηση στην κριτική από συναδέλφους και πελάτες.
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου	Ομιλία σε ακροατήριο με έκφραση του ρυθμού και των φωνητικών τεχνικών. Μέριμνα ώστε η άρθρωση και η προβολή φωνής να είναι κατάλληλες για τον χαρακτήρα ή το κείμενο. Διασφάλιση ότι ακούγεται η φωνή χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η υγεία: πρόληψη της κούρασης και της φωνητικής καταπόνησης, των αναπνευστικών προβλημάτων και των προβλημάτων των φωνητικών χορδών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)

ΟΔΗΓΟΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ (FOCUS GROUPS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών τους. Επεξήγηση της διαδικασίας της ομαδικής συζήτησης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τους ερωτώμενους

- *Θα ήθελα ένας/μία να μας πει το όνομά του/της, με τι ασχολείται και την οικογενειακή του/της κατάσταση.*
- *Τώρα θα ήθελα ένας/μία να μας πει αναλυτικά πού εργάζεται και τι περιλαμβάνει η εργασία του/της.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Και έστω ότι μιλάτε σε έναν φίλο σας που θα ήθελε να δουλέψει στη θέση σας, τι θα του λέγατε ότι χρειάζεται –δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά– προκειμένου να είναι καλός στην εργασία του;*

- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες ή να απαιτούνται για τη δουλειά σας και θα ήθελα να μου πείτε ποιες θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα στην εργασία σας και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που εγώ δεν ήξερα να σας τις πω, αλλά χρειάζονται στη δουλειά σας; Ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, πριν από δέκα χρόνια ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε πιστεύετε ότι δεν χρειάζονταν ή δεν ήταν σημαντικές και ποιες πιστεύετε ότι ήταν σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές*;
- [Δεξιότητες στο μέλλον] *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμα;*
- *Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σε σχέση με το πώς εσείς θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματός σας στο μέλλον;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που βάλατε ότι χρειάζονται σήμερα για τη δουλειά σας και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμά σας στο μέλλον*;
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Και εάν κοιτάξουμε τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμά σας, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας σήμερα, η τεχνολογία την έχει επηρεάσει καθόλου;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για την καθημερινότητα της εργασίας σας;*
- *Και όσον αφορά το επάγγελμά σας σήμερα, ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμα σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά σας.*
- *Έχετε συμμετάσχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετίζεται με την τωρινή σας εργασία;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- [Για κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αναφερθεί] *Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.*
  - *Τι ήταν ακριβώς και πώς σχετίζεται με την εργασία σας;*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή ο εργοδότης;*
  - *Ποιος το χρηματοδότησε; (άμεσα ή έμμεσα)*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Ασχέτως με την εκπαίδευση που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία σας και όπου θα θέλατε να εκπαιδευτείτε; Ποιες και γιατί;*
- [Εάν δεν αναφερθεί καμία] *Υπάρχει κάποιος λόγος για τον οποίο δεν αναφέρατε καμία;* [Υπόδειξη για εργασία μερικής απασχόλησης ή προσωρινή εργασία ή για πιθανότητα απόλυσης, ανασφάλεια για την εργασία κ.λπ.].

› *Εάν σας ρωτούσε ένας φίλος σας που θέλει να εργαστεί στη δουλειά σας σε τι να εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς, τι θα του λέγατε;*

6. Δομή αγοράς εργασίας και εκπαίδευση

› *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου να είστε θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή σας;*

Τέλος ομαδικής συζήτησης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΕΙΣ ΒΑΘΟΣ (IN-DEPTH INTERVIEWS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα του/της ερωτώμενου/ης. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών του/της. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τον/την ερωτώμενο/η

- *Θα ήθελα να σκεφτείτε τον χώρο της δουλειάς σας και να μου πείτε αναλυτικά τι περιλαμβάνει η εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμα «Ηθοποιοί».*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Εάν σκεφτείτε το επάγγελμά σας, ποιες δεξιότητες θα λέγατε ότι χρειάζεται κάποιος/α προκειμένου να είναι καλός/ή στην εργασία του/της;*
- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για το επάγγελμα και παρακαλώ να μου πείτε ποιες από αυτές θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που δεν σας ανέφερα, αλλά χρειάζονται στο επάγγελμά σας; Αν ναι, ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε θα λέγατε ότι δεν ήταν σημαντικές στο επάγγελμά σας δέκα χρόνια πριν και ποιες ήταν και τότε σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*

- *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά σας;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που χρειάζονται σήμερα γι' αυτό το επάγγελμα και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Να έρθω τώρα σε ένα επίκαιρο θέμα, πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;* [Εάν δεν αναφερθεί, υπόδειξη για τις εργασιακές σχέσεις]
- Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμα στο μέλλον;
- Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;
- Εάν κοιτάξουμε αυτές τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;
- Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού, ή όχι;

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμα, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Θα λέγατε ότι η τεχνολογία έχει επηρεάσει το επάγγελμά σας;*
- *Ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται στο επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για τους εργαζομένους;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

[Σημείωση: Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν εργοδότες. Σε περίπτωση άλλων θέσεων και ρόλων, όπως ειδικός επιστήμονας, οι εν λόγω ερωτήσεις τέθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο.]

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με το επάγγελμά σας.*
- *Εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι σε αυτό το επάγγελμα;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- *Εάν ναι, μιλήστε μου λίγο γι' αυτή την εκπαίδευση.*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή οι εργαζόμενοι;*
  - *Εάν εσείς, πού απευθυνθήκατε αρχικά;*
  - *Ποιος φορέας το υλοποίησε;*
  - *Συμμετείχαν όλοι;*
  - *Σε τι εκπαιδεύονται; Και πώς σχετίζεται με το επάγγελμά σας;*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Εάν όχι, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους δεν έχει υπάρξει πρόγραμμα εκπαίδευσης;*
- *Άσχετα από την εκπαίδευση ή μη που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση επάγγελμα και θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση γι' αυτές; Ποιες και γιατί;*
- *Εάν ερχόταν ένας νέος εργαζόμενος για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, για ποιες δεξιότητες θα θέλατε να είχε εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς;*
- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους;*

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

για το επάγγελμα 2655

«Ηθοποιοί»

στο πλαίσιο του Έργου

«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»

Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται από τις σχετικές διατάξεις τόσο του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472 / 1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207 / 1998. ΠΔ 79 / 2000 και άρθρο 8 Ν. 2819 / 2000), τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, όσο και του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016. Τα στοιχεία αυτά ουδέποτε γνωστοποιούνται σε τρίτους αλλά διαφυλάσσεται ο προσωπικός τους χαρακτήρας. Θα θέλαμε τη συγκατάθεσή σας ώστε να χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά σας στοιχεία από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους επικοινωνίας, στατιστικούς και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών του:

ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΔΕΝ ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1) Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει; (ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	

2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως ηθοποιός, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων μου και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	
Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

3) Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

4) Σε ποιον βαθμό **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** η καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

	ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ						ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					
	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ
1. Προφορική έκφραση												
2. Κατανόηση κειμένου												
3. Επίλυση προβλημάτων												
4. Δημιουργική σκέψη												
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας												
6. Επικοινωνία με το κοινό												
7. Απομνημόνευση κειμένου												
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας												
9. Αυτοπροβολή												
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης												
11. Ζωντανή ερμηνεία												
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα												
13. Συμμετοχή σε πρόβες												
14. Διαχείριση της κριτικής												
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου												

5) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη *χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία)* θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους ηθοποιούς τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Προφορική έκφραση				
2. Κατανόηση κειμένου				
3. Επίλυση προβλημάτων				
4. Δημιουργική σκέψη				
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας				
6. Επικοινωνία με το κοινό				
7. Απομνημόνευση κειμένου				
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας				
9. Αυτοπροβολή				
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης				
11. Ζωντανή ερμηνεία				
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα				
13. Συμμετοχή σε πρόβες				
14. Διαχείριση της κριτικής				
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου				

6) Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας *σε σχέση με το τι απαιτείται* για να κάνετε τη δουλειά σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

7) Σε τι *συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας* ως ηθοποιού;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ			
	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων				
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες				
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου				
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone				
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου				
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου				
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου				
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου				

8) Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε *ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια*; (ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως ηθοποιού ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα προϊόντα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	
Άλλο (αναφέρατε)	
Δεν υπάρχουν αλλαγές	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 10

9) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε *υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.)*; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως ηθοποιού.*

Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για **όλες** τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για **ορισμένες** από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί **για καμία** από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

10) Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως ηθοποιός, *θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες*; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

11) *Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες;* (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ*)*

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *α) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως ηθοποιός. β) Αν έχετε κάνει περισσότερες από μία ενέργειες από τις παρακάτω, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Παρακολούθησα προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα-ειδικότητά μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

12) Τα τελευταία δύο χρόνια *έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας* ως ηθοποιού; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν έχετε παρακολουθήσει περισσότερα από ένα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου (π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας)	
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14

13) Τα τελευταία δύο χρόνια όπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως ηθοποιού, *ποιος πλήρωσε* για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν υπάρχουν περισσότερες από μία πηγές χρηματοδότησης, επιλέξτε όσα ισχύουν.*

Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

14) Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση *της πανδημίας COVID-19* (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
2. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
3. Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
4. Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						

15) Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

16) Φύλο:

Άνδρας		Γυναίκα		Άλλο	

17) Ηλικία:.....

18) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	
Απολυτήριο Δημοτικού	
Απολυτήριο Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιο Γυμνάσιο	
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο Κολεγίου	
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	
Διδακτορικό Δίπλωμα	
Δεν γνωρίζω	

19) Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Μισθωτός	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
Άλλο	

20) Κατάσταση απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα-ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα-ειδικότητα Ηθοποιού	

	Είδος σύμβασης		**Είδος απασχόλησης**	
Σχέση εργασίας:	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
	Ορισμένου χρόνου		Μερική	
	Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής	
	Άλλο:		Άλλο:	

21) Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζεστε

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα
(ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΧΙΚΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΩΡΑ):

1 έως 9 εργαζόμενοι	
10 έως 49 εργαζόμενοι	
50 έως 249 εργαζόμενοι	
Άνω των 250 εργαζομένων	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	168	84,0
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	32	16,0
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως ηθοποιός, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	18	9,0
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	20	10,0
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	24	12,0
Τώρα έχω χαμηλότερη θέση απ' ό,τι ξεκίνησα	5	2,5
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	116	58,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	17	8,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Προφορική έκφραση	N	200	-	-	24	55	121	-
	%	100,0	-	-	12,0	27,5	60,5	-
2. Κατανόηση κειμένου	N	200	-	-	17	50	133	-
	%	100,0	-	-	8,5	25,0	66,5	-
3. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	6	50	44	100	-
	%	100,0	-	3,0	25,0	22,0	50,0	-
4. Δημιουργική σκέψη	N	200	-	5	35	55	105	-
	%	100,0	-	2,5	17,5	27,5	52,5	-
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας	N	200	-	6	17	46	131	-
	%	100,0	-	3,0	8,5	23,0	65,5	-
6. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	-	5	48	52	95	-
	%	100,0	-	2,5	24,0	26,0	47,5	-
7. Απομνημόνευση κειμένου	N	200	-	6	39	36	119	-
	%	100,0	-	3,0	19,5	18,0	59,5	-
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας	N	200	-	2	24	59	115	-
	%	100,0	-	1,0	12,0	29,5	57,5	-
9. Αυτοπροβολή	N	200	4	83	73	24	16	-
	%	100,0	2,0	41,5	36,5	12,0	8,0	-
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	N	200	8	69	73	33	17	-
	%	100,0	4,0	34,5	36,5	16,5	8,5	-
11. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	-	2	41	62	95	-
	%	100,0	-	1,0	20,5	31,0	47,5	-
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα	N	200	3	23	41	58	75	-
	%	100,0	1,5	11,5	20,5	29,0	37,5	-
13. Συμμετοχή σε πρόβες	N	200	-	-	12	37	151	-
	%	100,0	-	0,0	6,0	18,5	75,5	-
14. Διαχείριση της κριτικής	N	200	3	8	60	81	45	3
	%	100,0	1,5	4,0	30,0	40,5	22,5	1,5
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου	N	200	-	6	47	58	83	6
	%	100,0	-	3,0	23,5	29,0	41,5	3,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Προφορική έκφραση	N	200	-	11	14	51	124	-
	%	100,0	-	5,5	7,0	25,5	62,0	-
2. Κατανόηση κειμένου	N	200	-	3	11	56	130	-
	%	100,0	-	1,5	5,5	28,0	65,0	-
3. Επίλυση προβλημάτων	N	200	3	15	48	61	73	-
	%	100,0	1,5	7,5	24	30,5	36,5	-
4. Δημιουργική σκέψη	N	200	-	5	25	71	99	-
	%	100,0	-	2,5	12,5	35,5	49,5	-
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας	N	200	-	3	20	47	130	-
	%	100,0	-	1,5	10,0	23,5	65,0	-
6. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	3	3	32	66	96	-
	%	100,0	1,5	1,5	16,0	33,0	48,0	-
7. Απομνημόνευση κειμένου	N	200	3	2	-	67	128	-
	%	100,0	1,5	1,0	0,0	33,5	64,0	-
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας	N	200	2	18	41	69	70	-
	%	100,0	1,0	9,0	20,5	34,5	35,0	-
9. Αυτοπροβολή	N	200	3	25	61	54	55	2
	%	100,0	1,5	12,5	30,5	27,0	27,5	1,0
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	N	200	8	13	39	40	100	-
	%	100,0	4,0	6,5	19,5	20,0	50,0	-
11. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	5	-	11	69	115	-
	%	100,0	2,5	0,0	5,5	34,5	57,5	-
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα	N	200	2	17	38	53	87	3
	%	100,0	1,0	8,5	19,0	26,5	43,5	1,5
13. Συμμετοχή σε πρόβες	N	200	-	-	15	38	147	-
	%	100,0	-	0,0	7,5	19,0	73,5	-
14. Διαχείριση της κριτικής	N	200	6	18	12	71	87	6
	%	100,0	3,0	9,0	6,0	35,5	43,5	3,0
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου	N	200	-	3	26	50	115	6
	%	100,0	-	1,5	13,0	25,0	57,5	3,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.5

Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία) θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους ηθοποιούς τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Προφορική έκφραση	N	200	81	65	42	12
	%	100,0	40,5	32,5	21,0	6,0
2. Κατανόηση κειμένου	N	200	53	86	57	4
	%	100,0	26,5	43,0	28,5	2,0
3. Επίλυση προβλημάτων	N	200	25	65	102	8
	%	100,0	12,5	32,5	51,0	4,0
4. Δημιουργική σκέψη	N	200	65	61	71	3
	%	100,0	32,5	30,5	35,5	1,5
5. Λειτουργία στο πλαίσιο μιας ομάδας	N	200	49	102	37	12
	%	100,0	24,5	51,0	18,5	6,0
6. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	64	63	52	21
	%	100,0	32,0	31,5	26,0	10,5
7. Απομνημόνευση κειμένου	N	200	47	109	26	18
	%	100,0	23,5	54,5	13,0	9,0
8. Τήρηση των διαδικασιών υγείας και ασφάλειας	N	200	9	79	78	34
	%	100,0	4,5	39,5	39,0	17,0
9. Αυτοπροβολή	N	200	2	40	149	9
	%	100,0	1,0	20,0	74,5	4,5
10. Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	N	200	8	11	178	3
	%	100,0	4,0	5,5	89,0	1,5
11. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	96	79	19	6
	%	100,0	48,0	39,5	9,5	3,0
12. Συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα	N	200	48	99	41	12
	%	100,0	24,0	49,5	20,5	6,0

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
13. Συμμετοχή σε πρόβες	N	200	54	107	22	17
	%	100,0	27,0	53,5	11,0	8,5
14. Διαχείριση της κριτικής	N	200	32	111	33	24
	%	100,0	16,0	55,5	16,5	12,0
15. Χρήση τεχνικών εκφώνησης λόγου	N	200	47	87	57	9
	%	100,0	23,5	43,5	28,5	4,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.6

Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου	26	13,0
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	112	56,0
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	56	28,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	6	3,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως ηθοποιού;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	-	107	93	-
	%	100,0	-	53,5	46,5	-
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	-	101	99	-
	%	100,0	-	50,5	49,5	-
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	-	47	151	2
	%	100,0	-	23,5	75,5	1,0
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	19	139	42	-
	%	100,0	9,5	69,5	21,0	-
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	-	111	83	6
	%	100,0	-	55,5	41,5	3,0
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	20	149	14	17
	%	100,0	10,0	74,5	7,0	8,5
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	23	144	28	5
	%	100,0	11,5	72,0	14,0	2,5
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	11	149	36	4
	%	100,0	5,5	74,5	18,0	2,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια;

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	122	37,8	61,0
Αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	94	29,1	47,0
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	32	9,9	16,0
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	33	10,2	16,5
Άλλο	6	1,9	3,0
Δεν υπάρχουν αλλαγές	36	11,1	18,0
Σύνολο	323	100,0	161,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.9

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης οι οποίες έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	5	3,0
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	46	28,0
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	99	60,4
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	14	8,5
Σύνολο	164	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως ηθοποιός, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	-	-
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	5	2,5
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	51	25,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	92	46,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	38	19,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	14	7,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.11

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Ενέργειες	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	86	16,8	43,0
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	51	10,0	25,5
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	144	28,1	72,0
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	140	27,3	70,0
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	83	16,2	41,5
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	3	0,6	1,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	1,0	2,5
Σύνολο	512	100,0	256,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως ηθοποιού (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	10	4,4	5,0
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	100	43,7	50,0
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	47	20,5	23,5
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	69	30,1	34,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	1,3	1,5
Σύνολο	229	100,0	114,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τα τελευταία δύο έτη, ποιος πλήρωσε γι' αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πηγή χρηματοδότησης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	104	75,4	81,3
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	2	1,4	1,6
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	9	6,5	7,0
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	3	2,2	2,3
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	-	-	-
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	15	10,9	11,7
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	3,6	3,9
Σύνολο	138	100,0	107,8

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.14

Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου	N	200	6	40	101	44	6	3
	%	100,0	3,0	20,0	50,5	22,0	3,0	1,5
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρηση των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών)	N	200	8	33	80	72	5	2
	%	100,0	4,0	16,5	40,0	36,0	2,5	1,0
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	1	29	55	94	16	5
	%	100,0	0,5	14,5	27,5	47,0	8,0	2,5
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	136	40	18	3	3	-
	%	100,0	68,0	20,0	9,0	1,5	1,5	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.15

Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	133	66,5
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	7	3,5
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	57	28,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	1,5
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	99	49,5
Γυναίκα	98	49,0
Άλλο	3	1,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[30]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	37	18,5
30-39 ετών	93	46,5
40-49 ετών	47	23,5
50-59 ετών	18	9,0
60+ ετών	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

30. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδο εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	-	-
Απολυτήριο Δημοτικού	-	-
Απολυτήριο Γυμνασίου	-	-
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	-	-
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	9	4,5
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	-	-
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	2	1,0
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	12	6,0
Πτυχίο Κολεγίου	12	6,0
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	43	21,5
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	105	52,5
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	17	8,5
Διδακτορικό Δίπλωμα	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	140	70,0
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	12	6,0
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	28	14,0
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	-	-
Άλλο	20	10,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[31]

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	68	34,0
Από 5 έως 10 έτη	77	38,5
Περισσότερα από 10 έτη	55	27,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του ηθοποιού[32]

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	30	15,0
Από 5 έως 10 έτη	87	43,5
Περισσότερα από 10 έτη	83	41,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	38	19,0
Ορισμένου χρόνου	99	49,5
Σύμβαση έργου	44	22,0
Άλλο	19	9,5
Σύνολο	200	100,0

31. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

32. Έχει γίνει επανακωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Δ

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	75	37,5
Μερική	87	43,5
Εκ περιτροπής	23	11,5
Άλλο	15	7,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	107	53,5
10 έως 49 εργαζόμενοι	40	20,0
50 έως 249 εργαζόμενοι	20	10,0
Άνω των 250 εργαζομένων	8	4,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	25	12,5
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-018-9

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Οικονομικών
Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΥΔ Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα»

ΕΠΑνΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης