



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (SKILLS FORESIGHT) ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Αδαμαντία Κ. Σπανακά

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

Προοπτική διερεύνηση
δεξιοτήτων
(Skills Foresight)
Μέθοδοι και τεχνικές

Τίτλος:

Προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων (Skills Foresight) – Μέθοδοι και τεχνικές

Τύπος δημοσίευσης:

Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης:

Δεκέμβριος 2021

Συγγραφέας:

Αδαμαντία Κ. Σπανακά

Σχεδιασμός/σελιδοποίηση:

Γιάννης Μισεντζής

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών

Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Βιβλιογραφική αναφορά:

Σπανακά, Α. (2021). *Προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων (Skills Foresight) – Μέθοδοι και τεχνικές*.

Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ISBN : 978-618-5025-87-8

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

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



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



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

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Η Αδαμαντία Σπανακά, είναι διδάκτωρ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης με ειδίκευση στις Νέες Τεχνολογίες στην Εκπαίδευση. Διαθέτει, επίσης, μεταπτυχιακούς και βασικούς τίτλους σπουδών στη Φιλοσοφία και στις Κοινωνικές Σπουδές, αλλά και στην Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. Έχει διατελέσει, μεταξύ άλλων, υπότροφος του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών σε επίπεδο διδακτορικής, αλλά και μεταδιδακτορικής έρευνας, την οποία διεξήγαγε στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ). Διαθέτει μακρόχρονη ερευνητική εμπειρία σε ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα, ενώ τα κύρια ερευνητικά της ενδιαφέροντα επικεντρώνονται σε ζητήματα εκπαίδευσης ενηλίκων, ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, σχεδιασμού και ανάπτυξης πολυμορφικού εκπαιδευτικού υλικού (ΜΟΟC), σε θέματα διδακτικής μεθοδολογίας, αλλά και στη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στην εκπαίδευση γενικότερα. Στην κατεύθυνση αυτή, συνεργάζεται ως Επιστημονικός Συνεργάτης στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) Αθήνας, είναι Φιλόλογος, στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό και Βοηθός Συντονιστή στο ΕΑΠ.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε μία αγορά εργασίας και σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που διαρκώς μετασχηματίζεται εξαιτίας των νέων τεχνολογιών, αλλά και ευρύτερων οικονομικών, περιβαλλοντικών και λοιπών τάσεων, η προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων (skills foresight), δηλαδή, ο δομημένος και συστηματικός τρόπος σκέψης αναφορικά με το μέλλον και τις δεξιότητες στις οποίες θα πρέπει να είναι καταρτισμένο το ανθρώπινο δυναμικό έχει καθοριστική σημασία για έναν αποτελεσματικό σχεδιασμό ανάπτυξης που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλή επιχειρηματική αποδοτικότητα. Με αυτή την στόχευση, το παρόν έργο ορίζει τις έννοιες της προοπτικής διερεύνησης και των δεξιοτήτων, παρουσιάζει περιεκτικά μία σειρά εξειδικευμένων μεθόδων προοπτικής διερεύνησης, χαρτογραφώντας παράλληλα τη διεθνή εμπειρία εφαρμογής αντίστοιχων μεθόδων. Η κυρίαρχη, όμως, πρόταση που αναπτύσσει, αξιοποιώντας τα δεδομένα που προαναφέρθηκαν, είναι μια προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων που θα εφαρμοστεί σε χρονικό διάστημα εννέα μηνών από τους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους που μετέχουν στην Πράξη «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας». Η μεθοδολογική αυτή πρόταση πλαισιώνεται από μία σειρά συνοδευτικών εργαλείων, οδηγιών και συμπληρωματικών εντύπων, τα οποία επίσης συντάχθηκαν υπό την επίβλεψη του Συντονιστή της Πράξης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, αρθρώνοντας έτσι μία ολοκληρωμένη πολυμεθοδική προσέγγιση.

Λέξεις κλειδιά: προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων, ψηφιακός μετασχηματισμός, αγορά εργασίας, δεξιότητες, ποιοτική έρευνα.

ABSTRACT

In a labor market and a professional environment which is continually being transformed due to new technologies, but also to broader economical, environmental and other movements, the skills foresight, meaning the structured and consistent way of thinking, as far as the future and the skills that the manpower would be required to have go, has a determinant importance to the more effective design of development, which will lead to high levels of business productivity. With this objective in mind, this project defines the concept of skills foresight, presents a comprehensive series of specialized methods on skills foresight, while also recording the experience in applying corresponding methods on an international level. However, the dominant proposition that it develops, while utilizing the information that was given, is a multi – methodical skills foresight that will be carried out over a nine-month period by the institutional social associates who participate in the Action "Interventions of social associates for skills foresight under the Mechanism of Diagnosis of Needs in the labor market". This methodological proposition is framed by a series of supporting tools, guides, instructions and accompanying forms, which have also been composed under the authority of the Coordinator of the Action IME GSEVEE, thus articulating a complete multimethodological approach.

Key words: skills foresight, digital transformation, labor market, skills, qualitative research.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	7
1. Εισαγωγή – Η ταυτότητα του έργου	13
1.1 Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων αναφορικά με τη διάγνωση δεξιοτήτων	14
1.2 Ο Οδηγός εφαρμογής, έντυπα και μεθοδολογία ποιοτικών μελετών διερεύνησης δεξιοτήτων (Εργαλείο 1) στην επικαιροποιημένη του μορφή	15
2. Έννοιολογικό πλαίσιο προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων	21
2.1 Τι σημαίνει προοπτική διερεύνηση (skills foresight);	21
2.2 Αποσαφήνιση του όρου δεξιοτήτων	25
2.2.1. Το κρίσιμο θέμα των δεξιοτήτων στο Ευρωπαϊκό περιβάλλον και ο ρόλος των συστημάτων διάγνωσης αναγκών επαγγελματιών και σύζευξης δεξιοτήτων	25
2.2.2 Ο μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα	26
2.3 Μέγα-τάσεις, Καταλύτες & Παράγοντες Αλλαγής Παιχνιδιού	29
3. Έπισκόπηση μεθόδων προοπτικής διερεύνησης	35
3.1 Διάκριση Μεθόδων Προοπτικής Διερεύνησης	35
3.2 Μεθόδοι Προοπτικής Διερεύνησης	37
3.2.1 Νοητική Θύελλα (Brainstorming)	39
3.2.2 SWOT ανάλυση	40
3.2.3 Μέθοδος Delphi	42
3.2.4 Ανάπτυξη Σεναρίων	43
3.2.5 Ομάδα Εστιασμένης Συζήτησης (Focus Group)	44
3.2.6 Διερεύνηση Ορίζοντα (Horizon Scanning)	45

3.2.7	Οδικός Χάρτης	46
3.3	Η Διεθνής καταγραφή της Προοπτικής Διερεύνησης Δεξιοτήτων	49
4.	Μεθοδολογικό πλαίσιο	55
4.1	ΣΤΑΔΙΟ 1: Προερευνητικό στάδιο (pre-foresight stage)	56
4.1.1	ΑΞΟΝΑΣ 1: «Προετοιμασία των επιστημονικών συνεργατών – Εμπέδωση της συλλογιστικής της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων (skills foresight), της μεθοδολογίας και των σκοπών της μελέτης»	56
4.1.2	2ος Άξονας: «Προέρευνα»	58
4.1.3	3ος Άξονας: «Προετοιμασία Υλοποίησης»	61
4.2	ΣΤΑΔΙΟ 2: Υλοποίηση – Κυρίως έρευνα (Generation)	63
4.2.1	ΑΞΟΝΑΣ 1: «Διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας διερεύνησης δεξιοτήτων (skills foresight)»	63
4.2.2	ΑΞΟΝΑΣ 2: «Συγκρότηση και λειτουργία ομάδας ειδικών (experts) με συμβουλευτικό ρόλο»	65
4.3	ΣΤΑΔΙΟ 3: Παρακολούθηση, αξιολόγηση, προτάσεις πολιτικής (Renewal-action)	67
4.3.1	ΑΞΟΝΑΣ 1: «Παρακολούθηση (stay on the track) και αξιολόγηση»	67
4.3.2	ΑΞΟΝΑΣ 2: «Δράση (Action) – Διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής για ανάληψη περαιτέρω δράσεων»	67
	Βιβλιογραφία	71
	Παράρτημα	75

Εισαγωγή –

**Η ταυτότητα
του έργου**

1. Εισαγωγή – Η ταυτότητα του έργου

Η Πράξη «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας» (ΟΠΣ5031891), η οποία χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξης Ανθρώπινου δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθησης» 2014-2020 και η οποία αποτελεί κοινή δράση των θεσμικών κοινωνικών εταίρων:

- ➔ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)
- ➔ Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ)
- ➔ Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ)
- ➔ Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)

μέσω των Ινστιτούτων τους, περιέχει το υποέργο 1 «Δράσεις ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ», με το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ) της ΓΣΕΒΕΕ σε ρόλο Συντονιστή. Στο επίκεντρο αυτής της δράσης τίθεται η περαιτέρω εξειδίκευση, η ανάπτυξη και η ανάδειξη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στο Σύστημα Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας, προκειμένου να εισαχθούν νέα στοιχεία και κατηγορίες διερεύνησης δεξιοτήτων, δημιουργώντας ένα πολυ-λειτουργικό και συμπληρωματικό προς τον Εθνικό Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας μηχανισμό των κοινωνικών εταίρων, που θα προσφέρει έγκαιρη πληροφόρηση σε επίπεδο εξειδικευμένων δεδομένων, όπως για μεμονωμένα επαγγέλματα, για ευρύτερες δι-επαγγελματικές κατηγορίες δεξιοτήτων ή κλάδους στο πεδίο των κοινωνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων.

1.1 Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταιρών αναφορικά με τη διάγνωση δεξιοτήτων

Οι πρωτοβουλίες της ΓΣΕΒΕΕ σχετικά με τη διάγνωση δεξιοτήτων και επαγγελματιών ξεκίνησαν ήδη από τη συμμετοχή της, μαζί με τους άλλους φορείς εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων που υπογράφουν την Εθνική γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, στην ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων την τριετία 2007-2010. Τα επαγγελματικά περιγράμματα, που έχουν πιστοποιηθεί και αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ (www.eorpper.gr), περιλαμβάνουν αναφορές περί των αναγκών για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιών ενός επαγγέλματος γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στη συνέχεια, την περίοδο 2014-2015, το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) τέθηκε επικεφαλής (συντονιστής) σύμπραξης όλων των κοινωνικών εταιρών με αντικείμενο τη διάγνωση δεξιοτήτων στην Ελλάδα στο πλαίσιο έργου συγχρηματοδοτούμενου από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠ ΑΝΑΔ) του υπουργείου Εργασίας (ΕΣΠΑ 2007-2013). Το έργο αυτό με τίτλο «Δράσεις των κοινωνικών εταιρών για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας» παρήγαγε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- ◆ Γενική έρευνα εργοδοτών (Υπεύθυνος φορέας: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)
- ◆ Γενική έρευνα εργαζομένων (Υπεύθυνος φορέας: ΙΝΕ ΓΣΕΕ).
- ◆ Ποιοτικές έρευνες αναγκών δεξιοτήτων από την Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας (ΣΕΒ) στις ειδικότητες:
 - ◇ υπεύθυνος διασφάλισης ποιότητας επιχειρήσεων τροφίμων,
 - ◇ τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων-χειριστές μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής.
- ◆ Ποιοτικές έρευνες αναγκών δεξιοτήτων από το ΙΝΣΕΤΕ στις ειδικότητες:
 - ◇ ειδικός στο ψηφιακό μάρκετινγκ,
 - ◇ προϊστάμενος ξενοδοχειακών-επισιτιστικών τμημάτων.
- ◆ Ποιοτικές έρευνες αναγκών δεξιοτήτων από την ΕΣΕΕ στις ειδικότητες:
 - ◇ υπάλληλος διαχείρισης τμήματος ηλεκτρονικού εμπορίου,
 - ◇ εξειδικευμένος πωλητής.

- ◆ Ποιοτικές έρευνες αναγκών δεξιοτήτων από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στις ειδικότητες:
 - ◇ αλουμινοσιδηροκατασκευαστής
 - ◇ εξοικονόμηση ενέργειας σε κτήρια για τα επαγγέλματα του υδραυλικού, του ηλεκτρολόγου και του ψυκτικού

Στη συνέχεια το 2016 το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ εκπόνησε μελέτη με τίτλο «Διάγνωση δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης σε θέματα εξοικονόμησης ενέργειας στον κλάδο των κατασκευών».

1.2 Ο Οδηγός εφαρμογής, έντυπα και μεθοδολογία ποιοτικών μελετών διερεύνησης δεξιοτήτων (Εργαλείο 1) στην επικαιροποιημένη του μορφή

Αγορά εργασίας, Ψηφιακός Μετασχηματισμός, Προοπτική Διερεύνηση Δεξιοτήτων: Οι τρεις αυτές έννοιες βρίσκονται στο επίκεντρο της παρούσας έρευνας μέσα σε ένα πλαίσιο όπου η αγορά εργασίας διαρκώς αλλάζει, καθώς οι ανάγκες μετασχηματίζονται, ακολουθώντας τις συνεχείς μεταβολές που προκαλούν οι δημογραφικές εξελίξεις, η κλιματική αλλαγή, οι νέες τεχνολογίες, που και αυτές μεταλλάσσονται και απαξιώνονται όλο και ταχύτερα.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο η προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων είναι παραπάνω από αναγκαία. Και για να την επιτύχουμε με τον πιο αποτελεσματικό και συνάμα ρεαλιστικό και συστηματικό τρόπο, χρειαζόμαστε κατάλληλα εργαλεία και κατάλληλους επιστήμονες που θα τα εφαρμόσουν.

Ο παρόν Οδηγός Εφαρμογής, στην επικαιροποιημένη του μορφή, προσφέρει κατευθύνσεις και προτάσεις για τη διεξαγωγή μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων σε κλάδους δραστηριοτήτων, προκειμένου να υποστηρίξει τους εμπλεκόμενους εταιρούς στη διαδικασία συλλογής και ερμηνείας σχετικών δεδομένων και πληροφοριών, αλλά και εφαρμογής μεθόδων και εργαλείων, με τρόπο που να απαντούν στις ανάγκες τους.

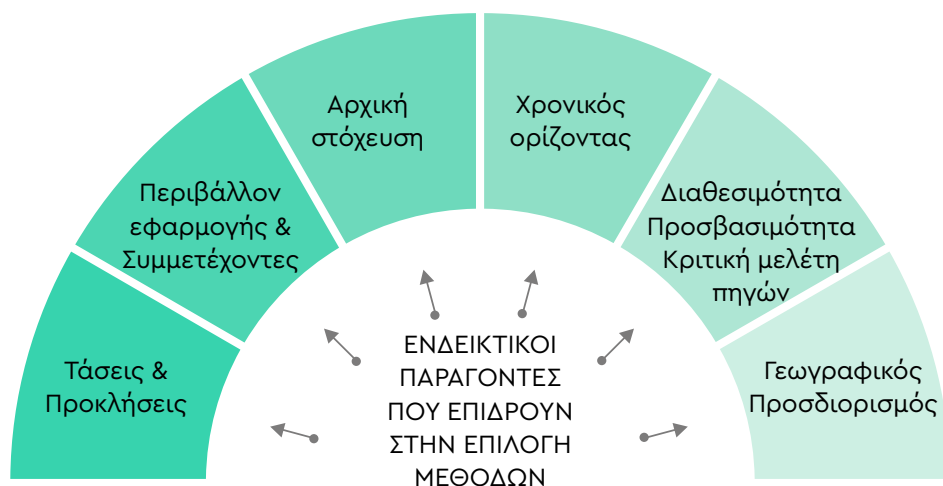
Ο «Οδηγός εφαρμογής, έντυπα και μεθοδολογία ποιοτικών μελετών διερεύνησης δεξιοτήτων (Εργαλείο 1)», στην επικαιροποιημένη του μορφή πλέον, διατηρηθεί την αρχική του στόχευση: με εύληπτο τρόπο, δίχως περιττές αναφορές και με σαφήνεια, να καταδείξει τα αναγκαία βήματα και τις συνέργειες που απαιτούνται στον δρόμο προς την ανάδειξη των δεξιοτήτων που θα κυριαρχούν

στην αγορά εργασίας, όπως αυτή προβλέπεται να διαμορφωθεί στην Ελλάδα, σε ορίζοντα επταετίας.

Με δεδομένο ότι οι ανάγκες μεταξύ διαφορετικών εταίρων μπορεί να ποικίλουν, αλλά και να διαφέρουν, κρίνεται επίσης σκόπιμο ο παρόν Οδηγός εφαρμογής να συμπεριλάβει τον προσδιορισμό βασικών όρων αναφορικά με τη μεθοδολογία προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, καθώς και την επεξήγηση των προτεινόμενων μεθόδων και τεχνικών εργαλείων, έτσι ώστε να ενισχυθεί η δυνατότητα υλοποίησης των προτάσεων και να εφαρμοστούν από όλους τους εμπλεκόμενους με τον πιο αποτελεσματικό αλλά και συνεκτικό τρόπο. Παρόλα αυτά, ο Οδηγός αυτός δεν αποτελεί προσπάθεια εξαντλητικής παρουσίασης και ανάλυσης όλων των μεθόδων προοπτικής διερεύνησης. Αντίθετα, κύρια στόχευσή της είναι η λεπτομερής παρουσίαση και επεξήγηση όλων των βημάτων της συγκεκριμένης πρότασης πολυμεθοδικής προσέγγισης που προτείνει προς τους κοινωνικούς εταίρους για τη διεξαγωγή της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων που θα υλοποιηθεί στο δεδομένο πλαίσιο του έργου αυτού.

Εξάλλου, το συγκεκριμένο έργο στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι μέθοδοι και οι τεχνικές προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων δεν είναι αυστηρές, ούτε 'άκαμπτες', με την έννοια ότι εξαρτώνται από το περιβάλλον στο οποίο εφαρμόζονται, ενώ ταυτόχρονα απαιτούν για τον σχεδιασμό και την υλοποίησή τους την εξέταση ποικίλων παραγόντων, όπως είναι:

- ◆ ο χρονικός ορίζοντας (time horizon),
- ◆ η αβίαστη αλλά και κριτική μελέτη πηγών
- ◆ ο κατά το δυνατόν σαφέστερος προσδιορισμός των αρχικών στόχων και αναγκών,
- ◆ ο γεωγραφικός προσδιορισμός (σε εθνικό, ευρωπαϊκό ή άλλο επίπεδο),
- ◆ οι μελλοντικές προκλήσεις, οι τάσεις, οι αβεβαιότητες και οι κινητήριες δυνάμεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι κρατικές πολιτικές, οι οποίες θα σχεδιαστούν βάσει των ευρημάτων της προτεινόμενης μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων.



Από τις συζητήσεις με τους εταίρους της πράξης αναδείχθηκε έντονα το θέμα των προκλήσεων που είναι δυνατόν να παρουσιάσει η εφαρμογή του «Οδηγού» ακόμα και για έμπειρους επιστήμονες. Χωρίς να αλλαχθεί το κυρίως σώμα του Οδηγού, το οποίο θεωρήθηκε ιδιαίτερα πλούσιο και επαρκές, προκρίθηκε ως λύση η διαμόρφωση μιας πρότασης περίληψής του σε μορφή αξόνων αποτελώντας την ουσιαστικότερη παρέμβαση.

Το κρίσιμο ζήτημα των δεξιοτήτων, αν και με άνεση καταλαμβάνει όλο και μεγαλύτερο ρόλο στον δημόσιο διάλογο και στον σχεδιασμό πολιτικών εντούτοις είναι ένα ιδιαίτερο και επιστημονικά απαιτητικό αντικείμενο. Για τον λόγο αυτό κρίθηκε απαραίτητο να ενισχυθούν υποκεφάλαια που εξειδικεύουν στο θέμα αυτό προκειμένου οι επιστημονικοί συνεργάτες να διαθέτουν μια ευρύτερη γνώση. Στο πλαίσιο αυτό, η βιβλιογραφία, προς την κατεύθυνση της διευκόλυνσης και του εμπλουτισμού, έχει επικαιροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό και έχουν περιληφθεί και μελέτες, οι οποίες είναι δυνατόν στην πορεία υλοποίησης των μελετών από τους επιμέρους φορείς να φανούν ιδιαίτερα χρήσιμες.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι τα κατ'εκτίμηση χρονοδιαγράμματα αποτελούν πρόταση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες υλοποίησης μιας τέτοιας ερευνητικής προσπάθειας, χωρίς όμως να είναι δεσμευτικά.

**Εννοιολογικό
πλαίσιο
προοπτικής
διερεύνησης
δεξιοτήτων**

2. Εννοιολογικό πλαίσιο προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων

2.1 Τι σημαίνει προοπτική διερεύνηση (skills foresight);

*«Εκεί που κοιτάς,
εκεί θα πας.»*

...Προς τα πού κοιτάτε;





Πολλά από τα μοναδικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης ζωής, όπως είναι η ηθική, η τεχνολογία, ο πολιτισμός, συνδέονται άμεσα με την ικανότητά μας να συνειδητοποιούμε το μέλλον κατά έναν διευρυμένο, αλλά παροδικό τρόπο (Martins & Bodo, 2017). Επιπλέον, η αναγνώριση της ανάγκης ασφαλούς πλοήγησης στις αγεωγράφητες περιοχές (terra incognita) του μέλλοντος καθιστά σημαντική τη μελέτη μηχανισμών και μεθοδολογιών πρόγνωσης και προοπτικής διερεύνησης, που θα διευκολύνει την απόκτηση οραμάτων και εναλλακτικών εικόνων του μέλλοντος, με βάση τα εμπειρικά δεδομένα του παρόντος.

Πιο συγκεκριμένα, η προοπτική διερεύνηση εμφανίστηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ως μία σαφής προσπάθεια απόδοσης της ικανότητας σκέψης αναφορικά με το μέλλον κατά έναν δομημένο και συστηματικό τρόπο. Με αυτή την έννοια οι διαδικασίες πρόβλεψης ήταν διαδεδομένες ιδιαίτερα σε πλαίσια λήψης αποφάσεων στρατιωτικού σχεδιασμού, ενώ σε επόμενες δεκαετίες, εταιρείες -όπως η General Electric και η Shell- εισήγαγαν τεχνικές πρόβλεψης και στις δικές τους διαδικασίες στρατηγικού σχεδιασμού (Porper et al., 2008). Από εκεί και έπειτα η προοπτική διερεύνηση αναπτύχθηκε ως μία ευρέως διαδεδομένη πρακτική με διαφορετικές προσεγγίσεις και σχολές (Keenan et al., 2003).

Συχνά, η προοπτική διερεύνηση επικεντρώνεται σε εθνικό επίπεδο (Προγράμματα Πρόβλεψης) είτε με κοινωνική είτε με βιομηχανική στόχευση, ενώ ακόμη και ανεξάρτητες εταιρείες εφαρμόζουν μεθόδους πρόγνωσης και προοπτικής διερεύνησης, προκειμένου να κερδίσουν καλύτερη ενόραση του μέλλοντος και να αναπτύξουν αποτελεσματικότερες μακροχρόνιες στρατηγικές (Geasecke et al., 2012. Riialand & Wold, 2009).

Στο σημείο αυτό, ωστόσο, χρειάζεται να γίνει μία επισήμανση: η προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων δεν έχει να κάνει με την πρόβλεψη του μέλλοντος, π.χ. αναφορικά με τον προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού. Ουσιαστικά θεωρεί ότι το μέλλον δεν είναι προκαθορισμένο, αλλά μπορεί να εξελιχθεί προς διάφορες κατευθύνσεις, όπως και να διαμορφωθεί σε έναν βαθμό από ποικίλους παράγοντες και αποφάσεις που λαμβάνονται στο παρόν, κατά τρόπο που να αλλάζουν π.χ. οι θέσεις εργασίας και οι αντίστοιχες δεξιότητες που θα απαιτηθούν. Εκείνο, επομένως, που μπορεί να αναμένεται, να εξεταστεί και να αξιολογηθεί είναι τα εναλλακτικά μέλλοντα, που φορείς και εμπλεκόμενα μέρη μπορούν να επηρεάσουν.

Πιο αναλυτικά, ο Kuosa (2014) προτείνει πέντε διαφορετικές προσεγγίσεις του μέλλοντος, τοποθετώντας την προοπτική διερεύνηση ως μία από αυτές. Πρόκειται για:

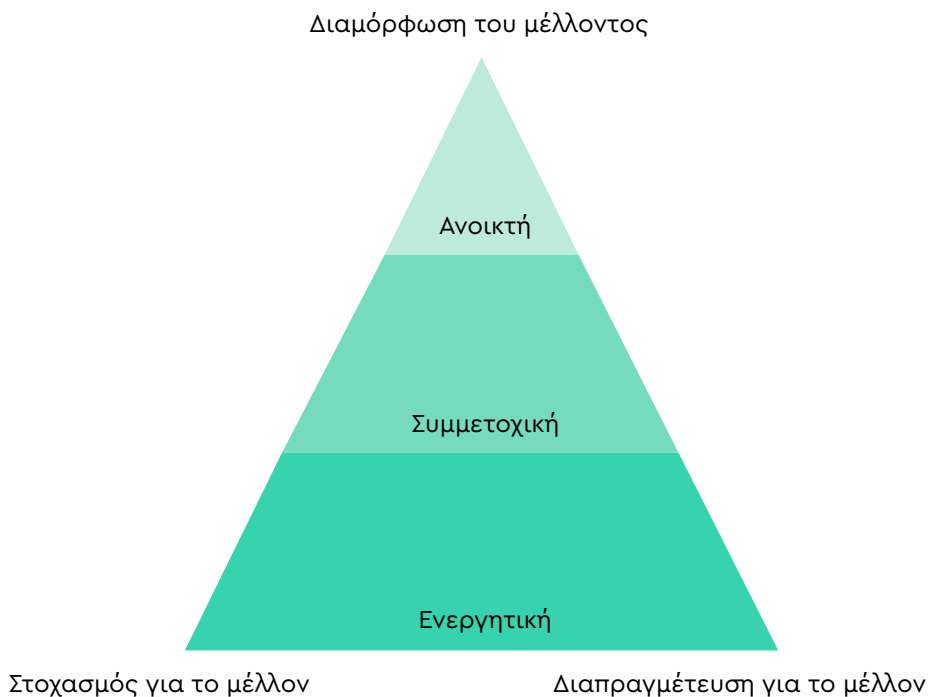
- 1  **Προφητεία (Prophecy):** Αναφέρεται σε επίπεδο «κρυστάλλινης σφαίρας» για την κατανόηση του μέλλοντος, επομένως πρόκειται για μία απόλυτα νομοτελειακή προσέγγιση.
- 2  **Πρόβλεψη (Predicting):** Εδώ στο επίκεντρο τίθεται ο εντοπισμός ισχυρών αιτιατών σχέσεων, ικανών να προβλέψουν γεγονότα σε ποσοστό που πλησιάζει το 100% βεβαιότητας (π.χ. μετεωρολογία και φυσικές επιστήμες).
- 3  **Πρόγνωση (Forecasting):** Επιχειρεί να προσδιορίσει τι είναι πιθανόν και τι είναι εφικτό. Στηρίζεται στη μελέτη τάσεων, εκτιμήσεων και πιθανολογικών δηλώσεων.
- 4  **Προοπτική διερεύνηση (Foresight):** Στοχεύει στη δημιουργία μιας πιο εμπειριστατωμένης κατανόησης της αλλαγής στο μέλλον, παρουσιάζοντας ένα φάσμα εναλλακτικών του μέλλοντος, χωρίς να περιορίζεται στον προσδιορισμό ενός και μόνο πιθανού μέλλοντος.

5

Μελέτες Μέλλοντος (Future Studies): Διαφέρουν από την προοπτική διερεύνηση αναφορικά με τη στόχευση. Ενώ, δηλαδή, η προοπτική διερεύνηση βοηθά τους φορείς λήψης αποφάσεων και τους εμπλεκόμενους να αναζητήσουν εναλλακτικές όψεις του μέλλοντος, οι Μελέτες Μέλλοντος επιχειρούν να οραματιστούν έναν καλύτερο κόσμο και να κάνουν μία αλλαγή με κατεύθυνση προς αυτό.

Στο παρόν έργο η προοπτική διερεύνηση, πέρα από μη-ντετερμινιστική προσέγγιση, αναγνωρίζεται επιπρόσθετα ως:

- ▶ **Ενεργητική διεργασία και διαδικασία:** εφόσον δεν περιορίζεται μόνο στην ανάλυση ή τον στοχασμό της πορείας του μέλλοντος, αλλά ταυτόχρονα υποστηρίζει τους εμπλεκόμενους παράγοντες στο να διαμορφώσουν ενεργά το μέλλον.
- ▶ **Συμμετοχική:** εφόσον θα πρέπει να εμπλέκει ποικίλες ομάδες διαφορετικών φορέων και παραγόντων.
- ▶ **Ανοικτή και Διαθεματική:** εφόσον στηρίζεται στην αρχή κατά την οποία τα προβλήματα δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν και να επιλυθούν μόνο προς μία κατεύθυνση.



Σχήμα 1. Αρχές Προοπτικής Διερεύνησης

Η διαμόρφωση, ωστόσο, αυτής της τριγωνικής απόδοσης των κύριων γνωρισμάτων της προοπτικής διερεύνησης, στηρίζεται σε προηγούμενη αναλυτικότερη παρουσίασή της από τους Keenan & Porper, οι οποίοι το 2007, προκειμένου να προσδιορίσουν την προοπτική διερεύνηση σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, είχαν καταγράψει επιπλέον ως χαρακτηριστικά γνωρίσματά της τα εξής:

- ▶ **Προσανατολισμό στο μέλλον:** η αρχική υπόθεση ότι το μέλλον δεν μπορεί να προβλεφθεί συνεπάγεται έναν βαθμό ελευθερίας στην προσπάθειά μας να διακρίνουμε το μέλλον σε εφικτό, πιθανό, και προτιμητέο.
- ▶ **Ενδείξεις και Αποδείξεις:** επειδή η προοπτική διερεύνηση δεν είναι από μόνη της επαρκής, οι ενδείξεις και οι αποδείξεις προσφέρουν αξιοπιστία στη διαδικασία διερεύνησης του μέλλοντος.

2.2 Αποσαφήνιση του όρου δεξιοτήτων

Ως "δεξιότητα" ορίζεται η ικανότητα εφαρμογής της γνώσης και η χρήση τεχνολογίας για την εκτέλεση ενός έργου και την επίλυση ενός προβλήματος (CEDEFOP, 2008). Όταν όμως επιχειρήσει κανείς μία κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων που εμπεριέχονται σε επαγγελματικά περιγράμματα, τότε θα συναντήσει ένα ευρύ φάσμα όρων, όπως: βασικές δεξιότητες, μεταβιβάσιμες δεξιότητες, πολυεπίπεδες δεξιότητες, τεχνικές δεξιότητες, ακαδημαϊκές δεξιότητες, κομβικές δεξιότητες και πλήθος άλλων δεξιοτήτων, οι οποίες στα αγγλικά αντιστοίχως αποδίδονται ως: basic skills, transversal skills, cross-cutting skills, technical skills, academic skills, generic skills κ.λπ.

Αναφερόμενοι στον κόσμο της εργασίας, ο οποίος επιμερίζεται σύμφωνα με τον Livanos (CEDEFOP, 2008) στους τομείς της οικονομίας, της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, κατά αναλογία στο παρόν έργο οι δεξιότητες κατηγοριοποιούνται σε κάθετες (hard skills), οριζόντιες (soft skills), και αναδύομενες (emerging skills). Πιο συγκεκριμένα:

Οι επαγγελματικές ή κάθετες δεξιότητες αφορούν σε μαθημένες ικανότητες τεχνολογίας, άρα μπορούν να διδαχθούν και να μετρηθούν. Όμως, ως εξειδικευμένες δεξιότητες, διαφέρουν από τον έναν επαγγελματικό κλάδο στον άλλον.

Οι γενικές ή οριζόντιες δεξιότητες, ως κοινωνικο-γνωστικές, σχετίζονται με τη συμπεριφορά και τον τρόπο σκέψης, γι' αυτό και δύσκολα μπορεί να μετρηθούν, ενώ –ως ευέλικτες που είναι- μπορούν εύκολα να μεταβιβαστούν σε ποικίλους κλάδους δραστηριοτήτων.

Οι αναδύομενες δεξιότητες αφορούν σε νέες δεξιότητες που αναμένεται να εμφανιστούν στο μέλλον σε κάθε επάγγελμα.

2.2.1. Το κρίσιμο θέμα των δεξιοτήτων στο Ευρωπαϊκό περιβάλλον και ο ρόλος των συστημάτων διάγνωσης αναγκών επαγγελματών και σύζευξης δεξιοτήτων

Το πολιτικό ενδιαφέρον για τις δεξιότητες έχει αυξηθεί κατακόρυφα τα τελευταία χρόνια. Όλοι οι διεθνείς οργανισμοί που ασχολούνται με την απασχόληση και την εκπαίδευση έχουν συστήσει ανάλογα τμήματα και έχουν αναπτύξει αντίστοιχες στρατηγικές. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι εθνικές κυβερνήσεις στην

Ευρώπη και όχι μόνο έχουν αναγάγει τις πολιτικές για την μείωση του λεγόμενου «χάσματος δεξιοτήτων» σε πρωταρχική προτεραιότητα. Έχουν επίσης αναπτύξει δομές και μηχανισμούς για την πρόγνωση των αναγκών σε νεοαναδυόμενα και μελλοντικά επαγγέλματα και δεξιότητες βάσει της εκτίμησης ότι ο χαρακτήρας της απασχόλησης, το περιεχόμενο των επαγγελμάτων και οι σχέσεις και μορφές εργασίας θα μεταβληθούν ραγδαία και θεμελιακά τα ερχόμενα έτη. Ακολουθως, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δέχονται μεγάλες πιέσεις, οι οποίες συχνά συνεπάγονται μεταρρυθμιστικές απόπειρες, θεωρώντας ότι καθυστερούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των νέων οικονομικών και επιχειρηματικών δεδομένων της κοινωνίας του ψηφιακού μετασχηματισμού και της «τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης».

Μέσα σε αυτό το μεταβαλλόμενο πλαίσιο, οι δεξιότητες έχουν αποτελέσει κεντρικό θέμα των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης. Ταυτοχρόνως, η έννοια των δεξιοτήτων έχει συμπεριλάβει το σύνολο σχεδόν των διαφορετικών και διακεκριμένων μεταξύ τους όρων και προσδιορισμών που συναντούσαμε σε παλαιότερες κωδικοποιήσεις (ή τυπολογίες), όπως αυτήν που διέκρινε γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις (συμπεριφορές) ή την ακόμη πιο διαδεδομένη, μέσω του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, διάκριση μεταξύ γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Από τη στιγμή που οι δεξιότητες μεταβάλλονται σε «όρο - ομπρέλα» που καλύπτει πολλές διαφορετικού είδους «γνωστικές ποιότητες» μεγαλώνει αναγκαστικά η ασάφεια και η πολυσημία των αναφορών για τις δεξιότητες, μειώνεται η ακρίβεια των σχετικών αναφορών (ιδίως το για ποιες ακριβώς δεξιότητες μιλάμε κάθε φορά) και αυξάνεται η ανάγκη διευκρινήσεων και αποσαφηνίσεων.

2.2.2 Ο μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Στη βάση και της προαναφερόμενης ευρωπαϊκής πολιτικής πρωτοβουλίας για τις δεξιότητες, (α) όλες σχεδόν οι ευρωπαϊκές χώρες δημιούργησαν εξαρχής ή επικαιροποίησαν τη λειτουργία υφιστάμενων μηχανισμών έρευνας και πληροφόρησης για την αγορά εργασίας και τις δεξιότητες (Labour Market and Skills Intelligence), (β) το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) εντατικοποίησε τις παρεμβάσεις του για τα θέματα των δεξιοτήτων και (γ) ολοκληρώθηκε η λειτουργία της ευρωπαϊκής βάσης δεδομένων Πανόραμα Δεξιοτήτων (<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>).

Στην Ελλάδα, το 2016, ψηφίστηκε το άρθρο 85 «Μηχανισμός Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας» του Νόμου 4368/2016 «Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις». Με τη νομοθεσία αυτή προβλέπονται τα εξής:

- ◆ Συστήνεται Μηχανισμός Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με τη σύμπραξη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). Η διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας συνίσταται στον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας σε επαγγέλματα και σε δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις, σε εθνικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο και στον εντοπισμό των ενδεχόμενων αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Σκοπός του Μηχανισμού είναι η παροχή αξιόπιστων δεδομένων, κατά το σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης, καταπολέμησης της ανεργίας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εκπαίδευσης και εν γένει των πολιτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
- ◆ Για τη λειτουργία του Μηχανισμού συστήνονται α) Επιτροπή Συντονισμού που είναι υπεύθυνη για το σχεδιασμό, την οργάνωση και την ανάπτυξη του μηχανισμού, το συντονισμό των δράσεων των φορέων που συγκεντρώνουν, διαχειρίζονται και αναλύουν τα πρωτογενή και δευτερογενή δεδομένα που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία του μηχανισμού. Η Επιτροπή Συντονισμού αποτελείται από εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (συντονιστής φορέας), του ΕΙΕΑΔ, (επιστημονικά υπεύθυνος φορέας), του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, του Υπουργείου Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού, του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΟΠΠΕΠ), της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος, του ΟΑΕΔ και των κοινωνικών εταίρων που υπογράφουν τη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) και β) Επιχειρησιακό Δίκτυο Φορέων και Οργανισμών, που αναλαμβάνουν την υλοποίηση των απαραίτητων ενεργειών για τη συγκέντρωση των δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και το οποίο αποτελείται από το Υπ. Εργασίας, το ΕΙΕΑΔ, την ΕΛΣΤΑΤ, τον ΟΑΕΔ, τις Περιφέρειες της χώρας και τους κοινωνικούς εταίρους ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ.
- ◆ Το επιχειρησιακό δίκτυο συντονίζεται από το ΕΙΕΑΔ. Οι φορείς που συμμετέχουν στο Επιχειρησιακό Δίκτυο υποχρεούνται να αποστέλλουν προς

το ΕΙΕΑΔ, στοιχεία (εισροές) που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία του Μηχανισμού σε τακτά χρονικά διαστήματα βάσει συμφωνημένης μεθοδολογίας. Τα στοιχεία ενδεικτικά αφορούν το δυναμισμό κλάδων και επαγγελματιών, κενές θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας που καλύπτονται με δυσκολία, αναντιστοιχία δεξιοτήτων σε οριζόντιες ή επαγγελματικές δεξιότητες. Το ΕΙΕΑΔ, κατόπιν ανάλυσης και επεξεργασίας των δεδομένων, είναι υπεύθυνο για τη σύνθεση και παραγωγή αποτελεσμάτων του Μηχανισμού Διάγνωσης για τον προσδιορισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα, σε κλαδικό, εθνικό και τοπικό επίπεδο και την έκδοση Ετήσιας Έκθεσης. Η Ετήσια Έκθεση του ΕΙΕΑΔ, υποβάλλεται από την Επιτροπή Συντονισμού δια του Υπουργού Εργασίας στην Εθνική Επιτροπή για την Απασχόληση [άρθρο 1 του ν. 3144/ 2003] με στόχο τη διαμόρφωση της ευρύτερης στρατηγικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα και ιδίως το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Στο πλαίσιο των παρεμβάσεων για τη δόμηση του Μηχανισμού διάγνωσης αναγκών υπήρξαν από το 2015 και μετά ερευνητικές δράσεις του ΕΙΕΑΔ, των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων και των Περιφερειών¹.

Σε συνέχεια των προσπαθειών για την περαιτέρω ανάπτυξη και βελτιστοποίηση της λειτουργίας του Μηχανισμού Διάγνωσης, το Υπουργείο Εργασίας ζήτησε την υποστήριξη του Cedefop, το οποίο αποδέχθηκε την πρόσκληση και συμπεριέλαβε την Ελλάδα σε σχετικό ερευνητικό έργο. Στο πλαίσιο αυτού του έργου συστάθηκε Εθνική Συντονιστική Επιτροπή που αποτελείται από εκπροσώπους της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), την ΓΣΕΒΕΕ (εκπρόσωπο των εργοδοτικών οργανώσεων με αναπληρωματικό μέλος από τον ΣΕΒ) και την ΓΣΕΕ. Έργο της Εθνικής Συντονιστικής Επιτροπής είναι η συμμετοχή σε όλες τις δράσεις του έργου, ο συντονισμός

¹ Όλες οι σχετικές μελέτες, καθώς και οι ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες αναρτώνται στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ (www.eiead.gr) και ειδικότερα στο υπό ανάπτυξη Πληροφοριακό Σύστημα Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (<http://lmds.eiead.gr>). Εκεί μπορούν να βρεθούν οι τακτικές επεξεργασίες πρωτογενών στατιστικών δεδομένων εκ μέρους του ΕΙΕΑΔ, οι σχετικές εκθέσεις του ΟΑΕΔ, οι ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων και οι έρευνες των Περιφερειών.

των απαιτούμενων διαδικασιών, ο προσδιορισμός των προτεραιοτήτων και η επικύρωση των παραδοτέων που θα προκύπτουν από το έργο.

Η μελέτη του Cedefop με αντικείμενο την εξέταση του τρόπου διακυβέρνησης του συστήματος πρόβλεψης και σύζευξης δεξιοτήτων στην Ελλάδα, η οποία προβλέπεται να ολοκληρωθεί στο τέλος του 2018, συμφωνήθηκε να εστιαστεί στα ακόλουθα σημεία:

- ◆ Στην παροχή στήριξης για την πρόβλεψη δεξιοτήτων σε κλαδικό επίπεδο, με έμφαση στους κλάδους που θεωρούνται στρατηγικοί για την οικονομία, λαμβάνοντας υπόψη τις πιθανές μελλοντικές ανάγκες τους σε δεξιότητες ·
- ◆ στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να μεταρρυθμιστεί το ρυθμιστικό/θεσμικό πλαίσιο, με βάση και τα πρότυπα άλλων κρατών-μελών της ΕΕ, ώστε να καταστεί δυνατή η πιο συστηματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειακών φορέων στον εθνικό Μηχανισμό ·
- ◆ στη διάδοση παραδειγμάτων άλλων προγραμμάτων πολιτικής από χώρες της ΕΕ, με στόχο την καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το ελληνικό Υπουργείο Εργασίας μπορεί να συνδέσει τον Μηχανισμό με τον σχεδιασμό πολιτικών (ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, μεταναστευτικές πολιτικές, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση κ.λπ.) ·
- ◆ στον προσδιορισμό των μέτρων που θα ήταν επωφελή ως προς τη δυνατότητα των ενδιαφερόμενων μερών που συμμετέχουν στη μεταρρύθμιση του θεσμού της μαθητείας και λοιπών μεταρρυθμίσεων στην ΕΕΚ, να χρησιμοποιήσουν καλύτερα τα αποτελέσματα του Μηχανισμού.

2.3 Μέγα-τάσεις, Καταλύτες & Παράγοντες Αλλαγής Παιχνιδιού

Ο όρος "τάση" ορίζεται ως μία γενική κατεύθυνση προς την οποία κάτι αναπτύσσεται ή αλλάζει. Τα επαγγέλματα του μέλλοντος υπόκεινται σε αλλαγές εξαιτίας των μέγα-τάσεων, των καταλυτών και των αλλαγών του γνωστού επί του παρόντος «παιχνιδιού», αλλαγές που θα απαιτήσουν νέες δεξιότητες. Για τη διερεύνηση αυτών των δεξιοτήτων είναι χρήσιμο να γνωρίζουμε τι σημαίνει καθεμία από αυτές τις παραμέτρους αλλαγής.

Ως **μέγα-τάσεις (mega-trends)** ορίζουμε τις εξελίξεις μεγάλης κλίμακας που έχουν ήδη δρομολογηθεί (άρα αναφερόμαστε σε φαινόμενα που ήδη παρατηρούμε και σήμερα), τα οποία είναι σχεδόν αδύνατον να αλλάξουν τουλάχιστον

μέσα στην επόμενη δεκαετία. Αναπόφευκτα, όλα τα πιθανά εναλλακτικά μέλλοντα θα διαμορφωθούν με βάση αυτές τις τάσεις. Άρα μιλάμε για βεβαιότητες, οι οποίες επηρεάζουν μεγάλες ομάδες ανθρώπων, χωρών, ηπείρων, ολόκληρου του κόσμου, είναι μετρήσιμες (συνεπώς υπάρχει χώρος εφαρμογής μεθόδων πρόγνωσης -forecast), αλλά και ερμηνεύονται (συνεπώς υπάρχει χώρος εφαρμογής μεθόδων προοπτικής διερεύνησης -foresight). **Ενδεικτικές κυρίαρχες μέγα-τάσεις:** ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η συνακόλουθη αυτοματοποίηση των διαδικασιών, η κλιματική αλλαγή, το δημογραφικό, η ενεργειακή κατανάλωση, η συνδεσιμότητα.

Ως **καταλύτες (catalysts)** ορίζουμε τις τάσεις, οι οποίες αν και αναγνωρίσιμες, έχουν μεγάλο βαθμό αβεβαιότητας, επειδή κινούνται ταχύτερα από τις μέγα-τάσεις. Όπως υποδηλώνει και το όνομά τους, το οποίο προέρχεται από την επιστήμη της χημείας, αυτές οι τάσεις συνιστούν παράγοντες αλλαγής, οι οποίες μπορούν να επιταχύνουν ή να επιβραδύνουν την εξέλιξη και εμφάνιση άλλων τάσεων. Πρόκειται, επομένως, για βεβαιότητες, οι οποίες εκτυλίσσονται σε διάστημα 6 μηνών έως 5 ετών, για αυτό και βιώνονται δυναμικά και κυρίαρχα στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων.

Ενδεικτικοί καταλύτες: αυτοματοποίηση, τρομοκρατία, άνοδος εμπορίου, προσφυγικό, λαϊκισμός.

Όλα μαζί τα προαναφερθέντα, δηλαδή, μέγα-τάσεις και καταλύτες οδηγούν το μέλλον προς μία συγκεκριμένη κατεύθυνση, η οποία θα εξαρτηθεί από τις αποφάσεις που λαμβάνονται στο παρόν. Οι δεδομένες αποφάσεις συνιστούν τους **παράγοντες αλλαγής παιχνιδιού (game-changers)**, οι οποίοι θα καθορίσουν το μέλλον, ωστόσο έχουν τον μικρότερο βαθμό βεβαιότητας, ενώ αποτυπώνονται σε μορφή ερωτήσεων και όχι δηλώσεων.

Ενδεικτικοί παράγοντες αλλαγής παιχνιδιού: Πώς θα διαχειριστούμε τις Νέες Τεχνολογίες; Πώς θα σώσουμε τον πλανήτη; Πώς θα αντιμετωπίσουμε την επιτάχυνση της δημογραφικής γήρανσης του παγκόσμιου πληθυσμού;

Συνοπτικά, τις τάσεις τις διακρίνουμε σε σκληρές (**hard trends**) και σε ήπιες (**soft trends**). Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι μέγα-τάσεις, καθώς αναφέρονται σε κάτι που θα γίνει (αφορούν, δηλαδή, σε ένα γεγονός του μέλλοντος). Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι καταλύτες, που δηλώνουν κάτι που μπορεί να συμβεί (αφορούν σε ένα πιθανό μέλλον). Αυτή η διάκριση είναι που αλλάζει τελείως το πώς οραματιζόμαστε το μέλλον. Ταυτόχρονα, η κατανόηση αυτής της διάκρισης

ανάμεσα σε μέγα-τάσεις και καταλύτες (hard trends vs. soft trends) μας επιτρέπει να γνωρίζουμε για ποιες όψεις του μέλλοντος μπορούμε να είμαστε βέβαιοι. Στην παρούσα μεθοδολογία προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων επαγγελματιών και κλάδων επικεντρωνόμαστε αρχικά στο τι γνωρίζουμε.

Ένα παράδειγμα

Τα δημογραφικά στοιχεία αποτελούν ένα μετρήσιμο και πρωταρχικό παράδειγμα μεγα-τάσης (hard trend). Με λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου μια έκρηξη γεννήσεων προκλήθηκε (baby boom). Αυτό που θα μπορούσε να προβλεφθεί είναι πως όταν όλοι οι στρατιώτες επέστρεφαν στα σπίτια τους, κάτι μεγάλο θα γινόταν. Αυτή η πρόβλεψη όμως δεν έγινε, με συνέπεια το 1946, όταν ξεκίνησε το κύμα των γεννήσεων, να μην υπάρχουν αρκετά νοσοκομεία. Έστω ότι αυτή ήταν μία αστοχία. Από εκεί και μετά ακολούθησαν 5 χρόνια προετοιμασίας παιδικών σταθμών για τα παιδιά αυτά. Ούτε αυτό όμως προετοιμάστηκε εγκαίρως.

Το ζήτημα

Τα επαγγέλματα αλλάζουν ραγδαία, ενώ αναμένεται να συμβούν ακόμη μεγαλύτερες αλλαγές, λόγω της αυτοματοποίησης και λοιπών εξελίξεων που επιδρούν στα δεδομένα, τις ιδέες, και τις εμπειρίες μας. Γι' αυτό χρειάζεται να είμαστε έτοιμοι πέρα από την όποια περιπλοκότητα και αβεβαιότητα σχετικά με τις δεξιότητες που θα πρέπει να επιδείξουμε ως επαγγελματίες στο μέλλον.

Εκείνο που γνωρίζουμε με βεβαιότητα είναι πως δεν μπορούμε να προβλέψουμε πόσο γρήγορα διάφορα καθήκοντα του επαγγέλματός μας μπορεί να αυτοματοποιηθούν και ποια επαγγέλματα του κλάδου θα επηρεαστούν περισσότερο. Πώς θα αλλάξει η φύση και η τοποθεσία της εργασίας με την ανάπτυξη των διαδικτυακών πλατφορμών και των εικονικών γραφείων; Ποιες δεξιότητες

Γιατί προοπτική διερεύνηση;

θα είναι περισσότερο αναγκαίες σε ένα αυτοματοποιημένο εργασιακό περιβάλλον; Η καλύτερη προετοιμασία μας για το μέλλον συνίσταται στην έγκαιρη διαμόρφωσή του, εντοπίζοντας τις δεξιότητες που θα απαιτηθούν από εμάς στο μέλλον.

Το όραμα του επαγγέλματος

Στο παρελθόν, ασφάλεια στην εργασία σήμαινε το να εργάζεται κανείς για 30 χρόνια στην ίδια εταιρεία. Σήμερα δεν μπορεί κάποιος ούτε να διανοηθεί ότι θα εργάζεται στον ίδιο τομέα για 30 συναπτά έτη. Συχνά λοιπόν αναρωτιόμαστε: "Πώς θα ξανακερδίσουμε το αίσθημα ασφάλειας στην εργασία μας;" Η αλήθεια είναι πως αυτό δεν ξανακερδίζεται πλέον στην εποχή μας. Αντίθετα, η έννοια της εργασιακής ασφάλειας έχει αντικατασταθεί από την έννοια της "εργασιακής προσαρμοστικότητας". Αυτό σημαίνει ότι πλέον χρειαζόμαστε δεξιότητες προσαρμογής σε νέα και διαφορετικά επαγγέλματα και δεξιότητες.

Επισκόπηση
μεθόδων
προοπτικής
διερεύνησης

3. Επισκόπηση μεθόδων προοπτικής διερεύνησης

Η παρούσα ενότητα επιχειρεί αφενός να εξηγήσει τον τρόπο αξιοποίησης διάφορων μεθόδων και εργαλείων που μπορεί να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της προοπτικής διερεύνησης (Falket et al., 2017), αφετέρου να προσδιορίσει τον τρόπο λειτουργίας τους.

3.1 Διάκριση Μεθόδων Προοπτικής Διερεύνησης

Η επιλογή μίας μεθόδου προσδιορίζεται κυρίως από τον καινοτόμο χαρακτήρα της σε συνάρτηση όμως και με την επάρκεια ή και προτίμηση των εμπλεκομένων επαγγελματιών. Και επειδή δεν υπάρχει μία μέθοδος που να καλύπτει όλων των ειδών τα ερευνητικά προβλήματα, είθισται να επιλέγεται μια πολυμεθοδολογική προσέγγιση, με βάση το εκάστοτε οικονομικό, θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο, όπου θα εφαρμοστεί. Τα κριτήρια επιλογής μεθόδων στο πλαίσιο προοπτικής διερεύνησης ποικίλουν. Για παράδειγμα:

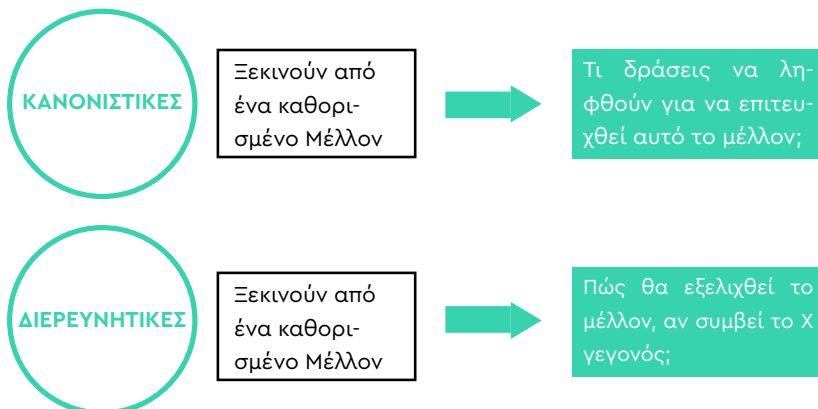
Ο Voros (2003) διέκρινε 4 επίπεδα μεθοδολογιών προοπτικής διερεύνησης ως εξής:

- ◆ Καταχώρησης (input): «τι συμβαίνει;»
- ◆ Αναλυτικές (Analytical): «τι φαίνεται ότι συμβαίνει;»
- ◆ Ερμηνευτικές (Interpretive): «τι πραγματικά συμβαίνει;»
- ◆ Αναμενόμενες (Prospective): «τι μπορεί να συμβεί;»

Γενικότερα, η συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με πιθανά μελλοντικά αποτελέσματα ενδέχεται να αφορμάται από δύο κυρίως θεμελιακές προσεγγίσεις, ανάλογα με την αιτιολόγηση της σκοπιμότητάς της:

- ▶ Είτε από μία «κλειστή» φονξιοναλιστική (ήτοι λειτουργική), κανονιστική προσέγγιση, όπου στόχος της μεθόδου είναι η εκπλήρωση ενός πιθανού μέλλοντος εξ αρχής προσδιορισμένου. Αυτή η προσέγγιση βέβαια προϋποθέτει την εκκίνηση όλων των εμπλεκομένων από ένα κοινό όραμα για να πιθανό ή επιθυμητό μέλλον, στην επίτευξη του οποίου τείνουν και προσαρμόζονται όλες οι δράσεις. Τέτοιου τύπου είναι οι αναδρομικές ή μορφολογικής ανάλυσης.
- ▶ Είτε από μία «ανοικτή» διερευνητική και χειραφετική προσέγγιση, που ξεκινά από το παρόν και αναζητά ευρήματα, τα οποία θα ισχύουν σε συγκεκριμένα ιστορικά-κοινωνικά πλαίσια και περιπτώσεις και τα οποία θα δίνουν απάντηση στο ερώτημα: «τι θα συνέβαινε εάν...;». Τέτοιου τύπου είναι η μέθοδος των Δελφών, τα σενάρια κ.λπ.

Υπάρχουν βέβαια και μέθοδοι, οι οποίες δεν ανήκουν αμιγώς σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες μεθόδων προοπτικής διερεύνησης, όμως μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς αυτές. Χαρακτηριστικές τέτοιου τύπου μέθοδοι είναι κυρίως η ανάλυση SWOT, η βιβλιογραφική έρευνα (γνωστή και ως επισκόπηση βιβλιογραφίας), η στατιστική ανάλυση και οι ομάδες εργασίας (European Commission, 2009).



Σχήμα 2. Οντολογική Διάσταση μεθόδων προοπτικής διερεύνησης

Πέρα από την οντολογική διάσταση των μεθόδων διερεύνησης (όπως απεικονίζεται στο παραπάνω Σχήμα 2), η οποία αναφέρεται στην αντίληψή μας για την κοινωνική πραγματικότητα και τη στόχευσή μας για το μέλλον, οι μέθοδοι διακρίνονται και ως προς τη μεθοδολογική τους διάσταση, η οποία αναφέρεται στη μέθοδο και τη θεωρία με σκοπό τη γνωσιμότητα του πιθανού μέλλοντος.

Στη βάση αυτής της διάστασης, οι μέθοδοι και οι τεχνικές διακρίνονται σε ποσοτικές, οι οποίες δανείζονται από τον χώρο των θετικών επιστημών, με σκοπό την αναζήτηση γενικών ευρημάτων και σε ποιοτικές, όπου η δημιουργικότητα, η ερμηνεία και η υποκειμενικότητα του ερευνητή δεν επιτρέπουν γενικεύσεις, φωτίζουν όμως σε βάθος τα υπό διερεύνηση φαινόμενα, ειδικά όταν οι βασικές τάσεις ή εξελίξεις δεν είναι ευδιάκριτες ή διαθέσιμες.

Όπως συνέβη με την περίπτωση διάκρισης των μεθόδων στη βάση της οντολογικής τους διάστασης, έτσι και εδώ, υπάρχουν οι λεγόμενες «μεικτές» μέθοδοι, οι οποίες συνδυάζουν στοιχεία από τις δύο κυρίαρχες ομάδες που προαναφέρθηκαν.

3.2 Μέθοδοι Προοπτικής Διερεύνησης

Η επιλογή της αποτελεσματικότερης μεθοδολογικής προσέγγισης απασχολεί διεθνώς τους ερευνητές που εφαρμόζουν τεχνικές προοπτικές διερεύνησης, ενώ η εμπειρία εφαρμογής τέτοιων τεχνικών σε διάφορες χώρες και πεδία καθιστά σαφές δεν υπάρχει μία ενιαία και καθολικά αποδεκτή προσέγγιση προοπτικής διερεύνησης, που να μπορεί να εφαρμοστεί ομοιόμορφα σε όλες τις περιπτώσεις.

Ωστόσο, η διεθνής καταγραφή αναδεικνύει κάποιες μεθόδους ως πιο συνηθισμένες ειδικά στην πρόβλεψη δεξιοτήτων, όπως είναι: ο καταγισμός ιδεών (brainstorming), η στατιστική ανάλυση αριθμητικών δεδομένων, τα σενάρια, η βιβλιογραφική έρευνα, η ομάδα ειδικών (expert panel), η SWOT ανάλυση, η διερεύνηση του ορίζοντα (horizon scanning), το backcasting, ο οδικός χάρτης (road mapping), τις περισσότερες από τις οποίες περιεκτικά θα παρουσιάσουμε με βάση τρεις κυρίαρχους άξονες: τον ορισμό, τα κύρια χαρακτηριστικά και αρχές υλοποίησής τους και τα ιδιαίτερα σημεία προσοχής.

Το 2007 ο Porper et al. χαρτογράφησαν 755 ευρωπαϊκές μελέτες περίπτωσης προοπτικής διερεύνησης από διαφορετικές περιοχές, παρατηρώντας πως οι πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μέθοδοι είναι:

- ◆ η Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας
- ◆ τα Πάνελ των Ειδικών
- ◆ τα Σενάρια

ενώ ακολουθούν

- ◆ οι Συνεντεύξεις
- ◆ η SWOT ανάλυση
- ◆ ο καταγισμός ιδεών

και λοιπές μέθοδοι.

Έναν χρόνο μετά ο Porper (2008) σχεδίασε το «Διαμάντι της Προοπτικής Διερεύνησης». όπου ενέταξε 33 μεθόδους σε ένα διαμάντι, του οποίου η κάθε γωνία αντιπροσωπεύει μία πηγή γνώσης: τη Δημιουργικότητα, την Εξειδίκευση, την Αλληλεπίδραση και την Αποδεκτικότητα.



3.2.1 Νοητική Θύελλα (Brainstorming)

<p>Περιγραφή</p>	<p>Πρόκειται για μια συμμετοχική τεχνική με στόχο την ανάδειξη όσων των δυνατών περισσότερων πτυχών ενός ζητήματος ή έννοιας, μέσα από την ενθάρρυνση των συμμετεχόντων να εκφράσουν αβίαστα, συνειρμικά και αυθόρμητα τις ιδέες που τους έρχονται στο νου με το άκουσμα του υπό διερεύνηση ζητήματος ή έννοιας. Επομένως, πρόκειται για μία τεχνική που αξιοποιεί πλήρως την εμπειρία, αλλά και τη δημιουργικότητα των συμμετεχόντων.</p>
<p>Υλοποίηση</p>	<p>Για την επιτυχή υλοποίηση μίας νοητικής θύελλας ή ενός καταιγισμού ιδεών (όπως εναλλακτικά κατονομάζεται) χρειάζεται ο συντονιστής της τεχνικής να:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Εξηγεί τη στρατηγική διεξαγωγής του και θέτει τους κανόνες με σαφήνεια πριν από την έναρξη της διαδικασίας. ◆ Αποφεύγει τις κριτικές. ◆ Καταγράφει σε πίνακα όλες τις ιδέες των συμμετεχόντων ◆ Ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να εκφράζουν ελεύθερα και με ειλικρίνεια τις σκέψεις τους, αλλά και να γεννούν νέες ιδέες μέσα από τις ιδέες των άλλων. ◆ Θέτει αντικειμενικά κριτήρια επιλογής και κατηγοριοποίησης των ιδεών και στο τέλος διαγράφει όσες ιδέες δεν πληρούν τα κριτήρια αυτά. ◆ Συντονίζει τη διαδικασία, ώστε να διασφαλίζει ότι θα συμμετέχουν ισομερώς όλοι σε αυτή, από τους πιο ντροπαλούς έως τις πιο κυριαρχικές προσωπικότητες.
<p>Παρατηρήσεις</p>	<p>Χρειάζεται προσοχή, ώστε ο καταιγισμός ιδεών να μην διολισθήσει σε επίδειξη φαντασίας, αλλά να επιμείνει στην ανάπτυξη της ελεύθερης έκφρασης, της κριτικής σκέψης και της συνεργασίας μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά όρια.</p>

3.2.2 SWOT ανάλυση

Περιγραφή

Η ανάλυση SWOT αποτελεί μία μέθοδο αναγνώρισης και χαρτογράφησης των εσωτερικών Δυνατών (Strengths) και Αδύνατων (Weaknesses) σημείων, καθώς και των Ευκαιριών (Opportunities) και εξωτερικών Απειλών (Threats) ενός μακροπρόθεσμου (συνήθως) έργου ή οργανισμού. Αυτού του είδους η ανάλυση οδηγεί σε μία εμπλουτισμένη κατανόηση του τι μπορεί να προσφέρει το υπό διαπραγμάτευση ζήτημα, έργο ή οργανισμός που αναλύεται, ποιες είναι οι κύριες αδυναμίες στις οποίες χρειάζεται να επιμείνει κανείς προκειμένου να πετύχει και σε ποια σημεία να αναζητήσει εξωτερική βοήθεια για ενίσχυση των δράσεών του.

Υλοποίηση

Για την επιτυχή υλοποίηση μίας ανάλυσης SWOT προτείνεται να:

- ◆ Είστε καλά προετοιμασμένοι συγκεντρώνοντας όλα τα αναγκαία πληροφοριακά στοιχεία (στατιστικά δεδομένα, βιβλιογραφικά ευρήματα κ.λπ.) πριν την έναρξη της ανάλυσης.
- ◆ Είστε αναλυτικοί, λαμβάνοντας υπόψη κάθε μικρή λεπτομέρεια που μπορεί να επηρεάσει την ανάλυσή σας.
- ◆ Κάνετε αυτοκριτική, ανοικτοί να αναγνωρίσετε τόσο τις αδυναμίες και τα δυνατά σημεία του έργου που αναλύετε, όσο και τις απειλές αλλά και τις ευκαιρίες που υφίστανται ή δημιουργούνται μπροστά σας.
- ◆ Ελέγχετε την ανάλυσή σας με άλλους ή ακόμη καλύτερα ζητήστε από έναν εξωτερικό συνεργάτη να κάνει την ίδια ανάλυση ώστε να συγκρίνετε τα ευρήματά σας.
- ◆ Αξιοποιήστε την ανάλυση ως οδηγό που σας βοηθά να ανακαλύψετε τρόπους για περαιτέρω ανάπτυξη.

Παρατηρήσεις

Είναι ιδιαίτερα ωφέλιμο η ανάλυση SWOT να γίνει πριν από την έναρξη ενός έργου.

Μερικά χρήσιμα ερωτήματα ανά κατηγορία ανάλυσης είναι τα εξής:

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ

- ➔ Τι μπορείς να κάνεις καλύτερα από τον καθένα;
- ➔ Τι σε κάνει μοναδικό;
- ➔ Τι βλέπουν οι άλλοι ως δυνατό σημείο του οργανισμού/ έργου σου;

ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ

- ➔ Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;
- ➔ Τι πρέπει να αποφευχθεί;
- ➔ Ποια στοιχεία εκλαμβάνουν οι χρήστες ως αδυναμία;

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

- ➔ Υπάρχει κάποια ανεκπλήρωτη ανάγκη;
- ➔ Οι άνθρωποι μήπως προτιμούν κάτι διαφορετικό;
- ➔ Υπάρχουν αλλαγές στην τεχνολογία;
- ➔ Υπάρχουν αλλαγές σε επίπεδο πολιτικής;

ΑΠΕΙΛΕΣ

- ➔ Τι προκλήσεις αντιμετωπίζεις;
- ➔ Πώς λειτουργούν οι ανταγωνιστές σου;
- ➔ Η τεχνολογική αλλαγή δυσχεραίνει τα πράγματα;
- ➔ Υπάρχει οικονομικό πρόβλημα;

3.2.3 Μέθοδος Delphi

<p>Περιγραφή</p>	<p>Η μέθοδος των Δελφών (Delphi) είναι μία δομημένη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει γύρους συλλογής δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων που διανέμονται σε μια ομάδα εμπειρογνομόνων. Η διαδικασία συμπλήρωσης ερωτηματολογίων, ανάλυσης και περαιτέρω επεξεργασίας επαναλαμβάνεται στην ερευνητική ομάδα, έως ότου επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή συναίνεση, δηλαδή, έως ότου οι απαντήσεις αποκτήσουν μία σταθερότητα και δεν μπορούν να τροποποιηθούν περαιτέρω.</p>
<p>Υλοποίηση</p>	<p>Η αποτελεσματικότητα της μεθόδου Delphi εξαρτάται από την τήρηση των ακόλουθων στοιχείων (Μπελλαλή & Καραμήτρη, 2011, σελ. 841):</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ανωνυμία, η οποία εξασφαλίζεται μέσα από τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων. ◆ Επανάληψη, καθώς τα δομημένα ερωτηματολόγια ξαναμοιράζονται και έτσι ο συμμετέχων μπορεί να διατυπώσει εκ νέου τις απόψεις του. ◆ Ελεγχόμενη ανατροφοδότηση, η οποία γίνεται από την ερευνητική ομάδα ανάμεσα στους γύρους συλλογής των ερωτηματολογίων, στο σημείο δηλαδή που το κάθε μέλος της ομάδας ενημερώνεται για τις απόψεις των υπολοίπων μελών. ◆ Στατιστική ανάλυση, η οποία διενεργείται με την ολοκλήρωση της διαδικασίας ώστε η ομαδική κρίση να εκφραστεί ως μέσος όρος και η τυπική απόκλιση των απόψεων των μελών να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης συναίνεσης.
<p>Παρατηρήσεις</p>	<p>Η μέθοδος Delphi ενδείκνυται κυρίως για υποκειμενικές κρίσεις και ιδανικά οι εμπειρογνώμονες που συμμετέχουν επιλέγονται με βάση τη διαφορετική εμπειρία και ειδικευση που διαθέτουν. Η ετερογένεια αυτή των συμμετεχόντων είναι αναγκαία, προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Επιπρόσθετα, να σημειωθεί πως η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος εκτιμάται από την ποιότητα των εμπειρογνομόνων και όχι από το απόλυτο μέγεθος.</p>

3.2.4 Ανάπτυξη Σεναρίων

<p>Περιγραφή</p>	<p>Πρόκειται για μία περιγραφική μέθοδο που χαρακτηρίζεται από ακρίβεια. Ουσιαστικά πρόκειται για ιστορίες που μας επιτρέπουν να φωτίσουμε σχέσεις και τάσεις κατά έναν τρόπο που οι ποσοτικές μέθοδοι δεν θα μπορούσαν να συλλάβουν, εξαιτίας της φύσης των δεδομένων που αξιοποιούν. Εξάλλου, αυτό είναι το δυνατό σημείο της τεχνικής των σεναρίων: χάρη στις ιστορίες τους, μπορούν να προκαλέσουν συναισθήματα αναγκαία για την υπερπήδηση εμποδίων αλλαγής αντίληψης.</p>
<p>Υλοποίηση</p>	<p>Για να είναι επιτυχές ένα σενάριο θα πρέπει να είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Αληθοφανές, δηλαδή, να είναι πιστευτή η περιγραφή του τι συνέβη, γιατί και πώς ◆ Συνεπές, δηλαδή, θα πρέπει να έχει μία ισχυρή εσωτερική λογική. ◆ Δημιουργικό, δηλαδή, στη συγγραφή του σεναρίου μπορεί να ενσωματωθούν παραβολές, παραδείγματα, σχήματα που θα οπτικοποιήσουν και θα επεξηγήσουν σύνθετες ιδέες. ◆ Προκλητικό, δηλαδή, το σενάριο θα πρέπει να θέσει υπό αμφισβήτηση τη συμβατική αντίληψη για το μέλλον.
<p>Παρατηρήσεις</p>	<p>Κάθε σενάριο θα πρέπει να έχει έναν τίτλο που θα συνοψίζει το κύριο μήνυμα. Επίσης, μπορεί να ξεκινά με μία σύντομη περιγραφή που να εξηγεί τον τίτλο και να συνοψίζει τα κύρια στοιχεία της ιστορίας. Όσο για τους διαφορετικού τύπου σεναρίων, αυτοί επεξηγούνται στην αντίστοιχη ενότητα του Παραρτήματος, καθώς η μέθοδος αυτή αποτελεί καθοριστικό βήμα της μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης που προτείνουμε.</p>

3.2.5 Ομάδα Εστιασμένης Συζήτησης (Focus Group)

Περιγραφή	Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης (ή εστίασης) συνιστούν μία ποιοτική μέθοδο όπου μέσα από τη διεξαγωγή μιας ομαδικής συζήτησης οι συμμετέχοντες καλούνται να ανταλλάξουν απόψεις για ένα συγκεκριμένο θέμα, αλληλεπιδρώντας τόσο μεταξύ τους, όσο και με τον ερευνητή-συντονιστή.
Υλοποίηση	<p>Καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας μιας ομάδας εστιασμένης συζήτησης αποτελούν (Ίσαρη & Πουρκός, 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Η επιλογή των συμμετεχόντων, όπου όταν υπάρχει υψηλός βαθμός ομοιογένειας τότε διευκολύνεται μεν η επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας εστιασμένης συζήτησης, ωστόσο μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την ομοιότητα θέσεων ή απόψεων. Από την άλλη μεριά, όταν η ομάδα εστιασμένης συζήτησης έχει υψηλό βαθμό ανομοιογένειας, τότε οι ετερογενείς συμμετέχοντες μπορεί να εμπλουτίσουν ή να παρακινήσουν τη συζήτηση, ενδέχεται όμως να δημιουργήσουν συνθήκες ανισορροπίας ισχύος. ◆ Η σύνθεση της ομάδας, η οποία πρέπει να είναι λειτουργική, δηλαδή, οι συμμετέχοντες να νιώθουν άνετα με τα θέματα συζήτησης, να αλληλεπιδρούν αρμονικά μεταξύ τους και να είναι ενεργοί.
Παρατηρήσεις	Ο συντονιστής/διευκολυντής των ομάδων εστιασμένης συζήτησης οφείλει να οριοθετήσει το αντικείμενο και τους κανόνες της συζήτησης εξ αρχής ενώ είναι σημαντικό να έχει εμπειρία και σημαντικές δεξιότητες επικοινωνίας, καθώς ενδέχεται να χρειαστεί να χειριστεί συγκρούσεις ή τάσεις για απόκτηση ελέγχου ή δύναμης κατά τη διεξαγωγή της συζήτησης.

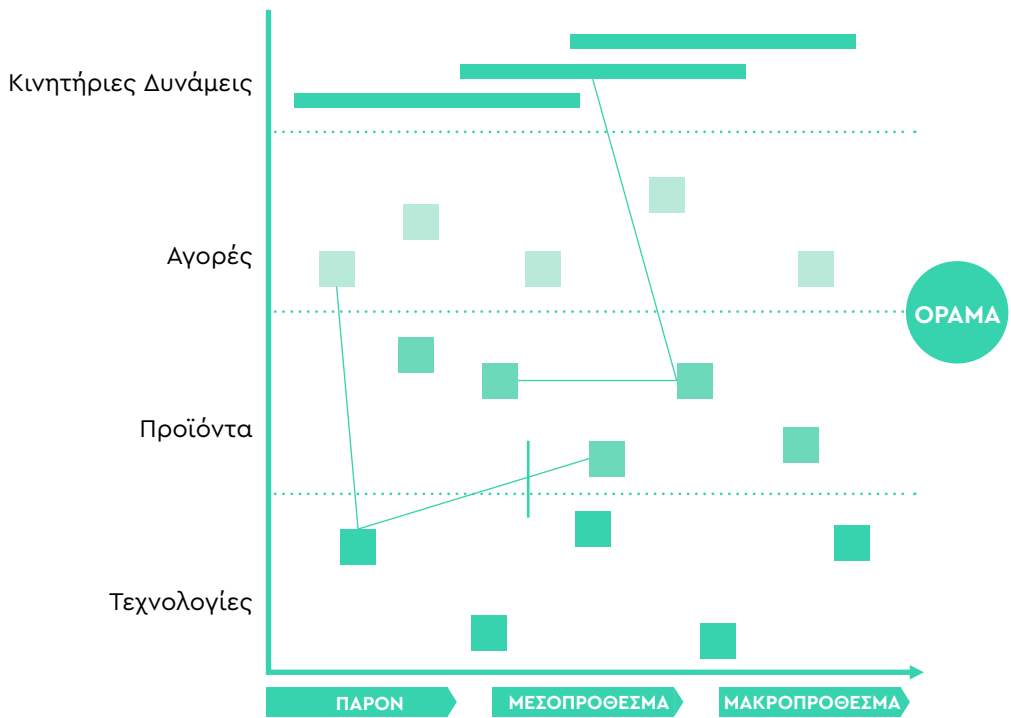
3.2.6 Διερεύνηση Ορίζοντα (Horizon Scanning)

Περιγραφή	<p>Η τεχνική της Διερεύνησης του Ορίζοντα (Horizon Scanning) συνιστά μία ποσοτική και διερευνητική μέθοδο. Περιλαμβάνει μία διαδικασία εντοπισμού αρχικών ενδείξεων δυνητικά σημαντικών εξελίξεων μέσα από τη συστηματική μελέτη πιθανών απειλών και ευκαιριών, με έμφαση στην τεχνολογία και τις επιδράσεις της στο εκάστοτε ζήτημα. Στοχεύει στην εξέταση καινοτόμων και αναπάντεχων ζητημάτων καθώς και στη μελέτη επίμονων προβλημάτων και τάσεων (OECD, 2019).</p>
Υλοποίηση	<p>Η Διερεύνηση του Ορίζοντα συνδυάζει την έρευνα γραφείου με τις συζητήσεις εμπειρογνομόνων. Η διαδικασία ξεκινά ζητώντας από κάθε εμπειρογνώμονα να συντάξει ένα σύντομο άρθρο, δηλαδή, να 'σκανάρει' και να κοιτάξει μπροστά για να προσδιορίσει το αντικείμενο του σκαναρίσματος, το πώς αυτό σχετίζεται με συγκεκριμένο πεδίο πολιτικής ή στρατηγικής και γιατί ο εμπειρογνώμων εκτιμά ότι η διόραση που κάνει είναι σημαντική. Οι διοράσεις που προκύπτουν από την όλη διαδικασία μπορεί να αποτελέσουν τη βάση για τη λήψη αποφάσεων και για την ανάπτυξη προγραμμάτων.</p>
Παρατηρήσεις	<p>Το πιο δύσκολο μέρος σύνταξης της διόρασης ενός εμπειρογνώμονα είναι να αποφασίσει κατά πόσο μία πηγή που έχει μελετήσει είναι αρκετά ενδιαφέρουσα ή διαφορετική, ώστε να τη συμπεριλάβει στο άρθρο του (Government Office of Science, 2017).</p>

3.2.7 Οδικός Χάρτης

Περιγραφή	Ο Οδικός Χάρτης (Roadmapping) είναι μία κανονιστική μέθοδος που περιλαμβάνει συνήθως τη γραφική απεικόνιση μιας στρατηγικής προσέγγισης ενός ζητήματος (Phaal & Probert, 2009), δηλαδή, τη χαρτογράφηση μίας πορείας προς τα εμπρός, η οποία διέρχεται μεταξύ διαφορετικών κόμβων και συνδέσμων, τεκμηριώνοντας πιθανές μελλοντικές επιλογές και εξελίξεις.
Υλοποίηση	<p>Ο Οδικός Χάρτης χαρτογραφεί την εξέλιξη ενός ζητήματος, αναζητώντας απαντήσεις στα ακόλουθα ερωτήματα (ETF/Cedefop/ILO, 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Πού θέλουμε να πάμε; ◆ Πού είμαστε τώρα; ◆ Πώς μπορούμε να πάμε εκεί; ◆ Γιατί πρέπει να δράσουμε; ◆ Τι πρέπει να κάνουμε; ◆ Πώς πρέπει να το κάνουμε; ◆ Έως πότε;

<p>Παρατηρήσεις</p>	<p>Ο Οδικός Χάρτης, ως γραφική αναπαράσταση (όπως ενδεικτικά απεικονίζεται στο Σχήμα 3 που ακολουθεί) θα πρέπει διαρκώς να αλλάζει και να εμπλουτίζεται, καθώς αυξάνεται η ερευνητική γνώση επί του θέματος που διερευνάται. Πιο συγκεκριμένα, στο ακόλουθο Σχήμα 3 μπορούν σχηματικά να αποτυπωθούν οι παράγοντες και οι αλληλεπιδράσεις τους (κινητήριες δυνάμεις, αγορές, προϊόντα, τεχνολογίες) οι οποίες θα οδηγήσουν στην επίτευξη του κοινού οράματος, κατά τη διάρκεια τριών χρονικών φάσεων: στο παρόν, στο άμεσο αλλά και στο απώτερο μέλλον. Για παράδειγμα, η διαπίστωση συγκεκριμένων κινητήριων δυνάμεων της αγοράς εργασίας μπορεί να απαντήσει στο γιατί χρειάζεται η επίτευξη του δεδομένου οράματος. Τα επιμέρους προϊόντα και οι λύσεις που προτείνονται απαντούν στο τι ακριβώς πρέπει να γίνει για την επίτευξη αυτού του οράματος, ενώ οι διαθέσιμες τεχνολογίες θα αναδείξουν τον τρόπο με τον οποίο αυτό το όραμα θα μπορέσει να επιτευχθεί. Τα, δε, τρία επίπεδα χρόνου απαντούν στο πού βρισκόμαστε τώρα αναφορικά με την πορεία μας προς την υλοποίηση του οράματος, στο πώς μπορούμε να φτάσουμε εκεί όπου στοχεύουμε μεσοπρόθεσμα και στο πού τελικά θα φτάσουμε μακροπρόθεσμα.</p>
----------------------------	--



Σχήμα 3: Γραφική Απεικόνιση ενός Οδικού Χάρτη

(πηγή: EFP foresight guide: <https://antofagast foresight.wordpress.com/methods/roadmapping/>)

3.3 Η Διεθνής καταγραφή της Προοπτικής Διερεύνησης Δεξιοτήτων

Στην παρούσα ενότητα γίνεται μία προσπάθεια να συζητηθούν παραδείγματα καλής πρακτικής εφαρμογών ασκήσεων προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων από διάφορες χώρες, προκειμένου να μελετηθούν ουσιαστικές και ρεαλιστικές σχετικές δράσεις και να αναζητηθούν απαντήσεις σε σημαντικά ζητήματα όπως:

- ◆ Ποιες χώρες καταγράφουν ολοκληρωμένες δράσεις προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων;
- ◆ Ποιες μέθοδοι προτιμώνται από ποιες χώρες;
- ◆ Συνήθως πόσα άτομα εμπλέκονται σε τέτοιες δράσεις;
- ◆ Τι συνέργειες αναπτύσσονται;
- ◆ Ποιο το επίπεδο εσωστρέφειας-εξωστρέφειας αλλά και πώς δρουν οι κυβερνήσεις που εφαρμόζουν τέτοιες δράσεις;

Αρχικά αξίζει να σημειωθεί πως το επίπεδο των δραστηριοτήτων προοπτικής διερεύνησης αυξάνει σημαντικά την τελευταία δεκαετία στην Ευρώπη, με πιο έμπειρη στην εφαρμογή προγραμμάτων προοπτικής διερεύνησης τη Γαλλία, τη στιγμή που στη Λατινική Αμερική οι φορείς εμπλέκονται σε τέτοιες δράσεις σταδιακά αλλά αργά. Χώρες όπως η Αργεντινή, η Βραζιλία, η Χιλή και η Κολομβία αντλούν ασκήσεις προοπτικής διερεύνησης κυρίως από την Ευρώπη, ενώ οι περιορισμένοι πόροι που έχουν στη διάθεσή τους, τις οδηγούν σε επιλογές περισσότερο δημιουργικές.

Στη Βόρεια Αμερική (Καναδάς και Η.Π.Α.), όπου ξεκίνησαν μερικές από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους προοπτικής διερεύνησης, όπως η μέθοδος των Δελφών και ο καταγισμός ιδεών κατά τη δεκαετία του '50 και '60, οι έρευνες προοπτικής διερεύνησης συνεχίζονται, όμως περισσότερο με ασκήσεις οδικών χαρτών, εστιασμένες στον τομέα της βιομηχανίας και της τεχνολογίας.

Στην περίπτωση της Ασίας, η Ιαπωνία κρατά τα σκήπτρα ανάπτυξης προοπτικής διερεύνησης στον τομέα της τεχνολογίας, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο των Δελφών ήδη από το 1971. Από την πλούσια αυτή εμπειρία της εμπνέονται, επίσης, χώρες όπως η Κίνα και η Κορέα.

Επιπρόσθετα, αναφορικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται σε τέτοιες δράσεις, είναι εντυπωσιακό πως σύμφωνα με τα ευρήματα παλιότερης έρευνας (EFMN, 2009), τα εργαστήρια (workshops), ενώ βρίσκονται πολύ υψηλά στις

προτιμήσεις των κατοίκων της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής, εντούτοις βρίσκονται χαμηλά στην Ασία και την Ωκεανία (Αυστραλία και Νέα Ζηλανδία), και ακόμη χαμηλότερα στη Λατινική Αμερική. Στη Λατινική Αμερική όμως είναι που η μέθοδος των Δελφών συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη αποδοχή, ενώ είναι σχεδόν ανύπαρκτη στη Βόρεια Αμερική. Γενικότερα, είναι χαρακτηριστικό πως χώρες που διαθέτουν επαρκείς χρηματοδοτήσεις, ειδικά στον στρατιωτικό τομέα, είναι πιο πιθανό να εκπονούν ολοκληρωμένες ασκήσεις προοπτικής διερεύνησης (Dreyer & Stang, 2013).

Είναι, επίσης, αξιοσημείωτο πως οι περισσότερες δράσεις προοπτικής διερεύνησης στη Βόρεια Αμερική, στη Νότια Αμερική και στην Ευρώπη εμπλέκουν λιγότερους από 200 συμμετέχοντες συνολικά ανά δράση (EFMN, 2009). Ωστόσο, όπως καταγράφεται στο ενημερωτικό σημείωμα του CEDEFOP (2017, σελ. 4): *«η τυπική συμμετοχή στην πρόβλεψη δεξιοτήτων δεν εγγυάται και ουσιαστική συνεισφορά. Ο βαθμός συμμετοχής και οικειοποίησης των αποτελεσμάτων καθορίζει την ποιότητα της συμμετοχής του κάθε ενδιαφερομένου μέλους».*

Για παράδειγμα, στη Γερμανία καταγράφεται ισχυρή συνεργασία μεταξύ πολυάριθμων ενεργών ενδιαφερομένων, κυρίως επειδή τα διάφορα μέρη αναγνωρίζουν την ύπαρξη διαφορετικών συμφερόντων και χρησιμοποιούν τα πορίσματα της προοπτικής διερεύνησης για τη διαμόρφωση πολιτικών. Αντίστοιχα, στο Λουξεμβούργο επιδιώκεται πρωτίστως η διασφάλιση και η συναίνεση των ενδιαφερομένων μερών, φαινόμενο αναμενόμενο για μία χώρα με ισχυρή παράδοση στον τομέα της κοινωνικής διαβούλευσης. Γενικότερα, στην Ευρώπη, χώρες όπως η Ισπανία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Φιλανδία, η Πολωνία και η Σουηδία επιδιώκουν ευρείες συμμετοχές των ενδιαφερομένων μερών, συμπεριλαμβανομένων των οργανώσεων εργοδοτών, των συνδικάτων, των κλαδικών φορέων. Παράλληλα, να σημειωθεί πως σε εξωτερικούς συμβούλους για τη διεξαγωγή προοπτικής διερεύνησης στρέφονται οι κυβερνήσεις χωρών όπως η Ινδία, το Μεξικό, η Νότια Αφρική και η Ευρωπαϊκή Ένωση. Άλλες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Νορβηγίας, της Ιαπωνίας, της Κορέας και της Ρωσίας, επιλέγουν να αξιοποιήσουν γραφεία με κυβερνητικές διασυνδέσεις, παρά εξωτερικούς συμβούλους.

Ιδιαίτερα καινοτόμα, εμβληματική και πρωτοπόρα ως προς την ανάδειξη της σημαντικότητας της προοπτικής διερεύνησης κρίνεται η περίπτωση της Σουηδίας, όπου από το 1973 έχει δημιουργηθεί μία Επιτροπή για το Μέλλον, η οποία λογοδοτεί απευθείας στο πρωθυπουργικό γραφείο και διεξάγει μελέτες για μακροπρόθεσμα ζητήματα, όπως η βιώσιμη ανάπτυξη, η εξέλιξη της αγοράς

εργασίας, δημογραφικές τάσεις, η δημοκρατία κ.λπ. Ακόμη μία χώρα που έχει θέσει την προοπτική διερεύνηση στο επίκεντρο της διακυβέρνησής της είναι η Φιλανδία, το ίδιο και η Σιγκαπούρη (Dreyer & Stang, 2013).

Γενικότερα, όπως συμπεραίνει ο S. Bitar (2016) στο έργο του «*Why and How Latin America should think about the Future*» αναπτυγμένες χώρες της Βόρειας Αμερικής, της Ευρώπης, της Ωκεανίας και της Ασίας εφαρμόζουν προοπτική διερεύνηση κυρίως για να κατανοήσουν το αβέβαιο μέλλον. Αντίθετα, στις αναπτυσσόμενες χώρες (Ινδία, Ινδονησία, Κίνα, Βραζιλία, Ν. Αμερική) η προοπτική διερεύνηση επικεντρώνεται στη χάραξη της κεντρικής πολιτικής, όπου το προδιαγεγραμμένο όραμα για το μέλλον σχεδιάζεται με βάση τους κυβερνητικούς στόχους, τους οποίους επιδιώκει να υλοποιήσει.

Ενδεικτικά παραδείγματα εφαρμογής Προοπτικής Διερεύνησης

Ιαπωνία

Από το 1971 η Ιαπωνία διεξάγει κάθε πέντε χρόνια έρευνες προοπτικής διερεύνησης στους τομείς των Επιστημών και Τεχνολογιών. Σύμφωνα με τον Wada (2014) ο κάθε οργανισμός διεξάγει τη δική του έρευνα και διαμορφώνει τον δικό του προγραμματισμό για το μέλλον των εργαζόμενων, των ερευνητών και του τεχνικού προσωπικού.

Μεθοδολογικά διαπιστώθηκε πως η μέθοδος των Δελφών μπορεί να εφαρμοστεί με υψηλά ποσοστά (περίπου 70%) επαλήθευσης των αποτελεσμάτων της σε ζητήματα που αφορούν στην καθημερινότητα των πολιτών, π.χ. υγεία και περιβάλλον. Αντιθέτως, τομείς όπως οι μεταφορές και η ενέργεια εμφανίζουν γενικά χαμηλό ποσοστό εκπλήρωσης των προβλέψεων που εξάγει αυτή η μέθοδος.

Γενικά, η μέθοδος των Δελφών στην Ιαπωνία θεωρείται αδύναμη να προβλέψει σημαντικά επιτεύγματα. Για το λόγο αυτό επιλέγεται ένας συνδυασμός μεθόδων προοπτικής διερεύνησης όπου πέρα από τη μέθοδο των Δελφών, σε θέματα που απορρέουν μέσα από διαθεματική συζήτηση για τη μελλοντική κοινωνία, γίνεται επίσης συγγραφή σεναρίων (1. ομαδικό, 2. μελλοντικό, το οποίο στηρίζεται στα αποτελέσματα της μεθόδου των Δελφών), όπως επίσης συζητήσεις και εργαστήρια, τα οποία διεξάγονται σε τοπικό επίπεδο.

Κίνα

Η προοπτική διερεύνηση της Τεχνολογίας του 2020 που διεξήγαγε η Κινέζικη Ακαδημία των Επιστημών και η οποία ολοκληρώθηκε το 2006, εφάρμοσε έναν συνδυασμό της μεθόδου των Δελφών και της ανάπτυξης σεναρίων.

Παράλληλα, υλοποιήθηκε μια σειρά εργαστηρίων και συζητήσεων με βάση τα αντίστοιχα ευρήματα - σε επίπεδο θεματολογίας του πεδίου που είχαν καταγράψει προηγούμενες αντίστοιχες έρευνες προοπτικής διερεύνησης οι οποίες προέρχονται από την Ιαπωνία, τη Γερμανία και τη Μ. Βρετανία.

Στις συζητήσεις αυτές οι συμμετέχοντες είχαν κατηγοριοποιηθεί σε τέσσερις βαθμίδες εξειδίκευσης, από το «πολύ ειδικός» έως το «μη-σχετικός»

Δανία

Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότερες δραστηριότητες προοπτικής διερεύνησης υλοποιούνται στη Δανία με πρωτοβουλία είτε της κυβέρνησης είτε τεχνολογικών οργανισμών και κέντρων.

Για παράδειγμα, το Τεχνολογικό Ίδρυμα της Δανίας διεξήγαγε έρευνα προοπτικής διερεύνησης η οποία περιελάμβανε στατιστική επεξεργασία αριθμητικών δεδομένων, χαρτογράφηση υπάρχουσας κατάστασης μέσα από βιβλιογραφική έρευνα και ανάπτυξη σεναρίων.

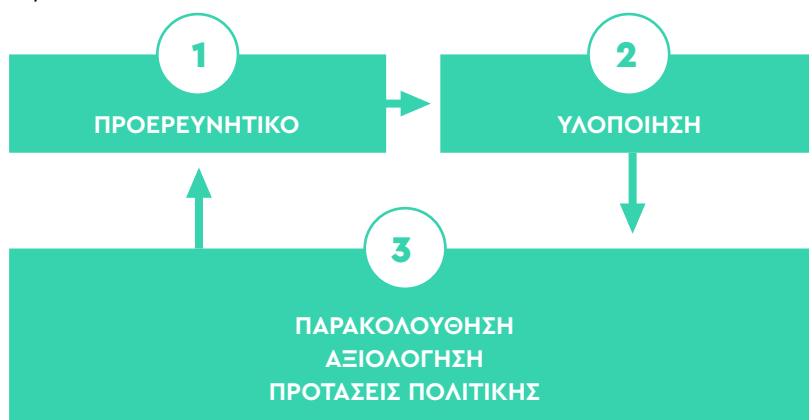
Μεθοδολογικό πλαίσιο

4. Μεθοδολογικό πλαίσιο

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε κατέδειξε πως μία προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων για να είναι αποδοτική θα πρέπει να:

- ◆ είναι πολυμεθοδική, διεπιστημονική και διαθεματική,
- ◆ προσαρμόζεται στο εθνικό πλαίσιο και στο κεντρικό ερευνητικό ζητούμενο,
- ◆ στηρίζεται σε μία αρχική αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης,
- ◆ προϋποθέτει τη δημιουργία μίας κουλτούρας προοπτικής διερεύνησης και την ευαισθητοποίηση των εμπλεκομένων σχετικά με τη σημασία της
- ◆ έχει υψηλό συμμετοχικό και διαδραστικό χαρακτήρα από ένα ευρύ φάσμα εμπειρογνωμοσύνης και ενδιαφερομένων μερών,
- ◆ έχει ως αναπόσπαστο μέρος της την αξιολόγηση,
- ◆ στοχεύει στη διάχυση των αποτελεσμάτων της.

Λαμβάνοντας όλα αυτά τα στοιχεία υπόψη, προτείνεται μία μεθοδολογία προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, η οποία περιλαμβάνει τρία στάδια, όπως παρουσιάζονται στο Σχήμα 4 που ακολουθεί και όπως θα αναλυθούν στις επόμενες ενότητες.



Σχήμα 4: Τα Τρία (3) Στάδια της προτεινόμενης μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων

4.1 ΣΤΑΔΙΟ 1: Προερευνητικό στάδιο (pre-foresight stage)

Η επιτυχής εφαρμογή ενός προγράμματος προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων προϋποθέτει τον εξ αρχής σαφή προσδιορισμό ενός στρατηγικού σχεδιασμού, στον οποίο εμπίπτει μία ευρεία γκάμα οργανωτικών ζητημάτων, συμπεριλαμβανομένων των εργαλείων, των δράσεων, του χρόνου υλοποίησης, των παραδοτέων, αλλά πρωτίστως των εμπλεκόμενων ανθρώπων, η υψηλή συμμετοχικότητα και αλληλεπιδραστικότητα των οποίων είναι αναγκαία συνθήκη για την οικοδόμηση οραμάτων και εκτιμήσεων του μέλλοντος.

Με βάση αυτό το σκεπτικό, το 1ο Στάδιο, που φέρει τον τίτλο «Προερευνητικό (Pre-foresight)» αναπτύσσεται σε τρεις άξονες με τις ακόλουθες επιγραμματικά στοχεύσεις:

- ◆ 1ος Άξονας: «Προετοιμασία των επιστημονικών συνεργατών – Εμπέδωση της συλλογιστικής της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων (skills foresight, της μεθοδολογίας και των σκοπών της μελέτης)»
- ◆ 2ος Άξονας: «Προ-έρευνα»
- ◆ 3ος Άξονας: «Προετοιμασία Υλοποίησης»

Στη συνέχεια αυτής της ενότητας θα περιγραφεί αναλυτικά η λογική, η στόχευση η μεθοδολογία, ο χρονικός ορίζοντας, αλλά και τα αναμενόμενα αποτελέσματα του κάθε άξονα, προκειμένου όλοι οι εμπλεκόμενοι σε αυτή τη δράση να ενισχυθούν στο έργο τους και να αποκτήσουν ένα κοινό «όραμα» προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, ο καθένας στον τομέα ενδιαφέροντός του. Στο τέλος της ενότητας επισυνάπτεται συνοπτικό περίγραμμα των Σταδίων, των κύριων δραστηριοτήτων του καθώς και ο χρονικός προγραμματισμός τους.

4.1.1 ΑΞΟΝΑΣ 1: «Προετοιμασία των επιστημονικών συνεργατών – Εμπέδωση της συλλογιστικής της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων (skills foresight), της μεθοδολογίας και των σκοπών της μελέτης»

Η διεθνής εμπειρία εφαρμογής μεθόδων προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων καταδεικνύει την ανάγκη συστηματικής προσπάθειας δημιουργίας μίας κουλτούρας, δηλαδή, υιοθέτησης κοινών στάσεων, ενεργειών και συμπεριφορών, οι οποίες «απαιτούν τη δυνατότητα του ανθρώπου να μαθαίνει και να μεταδίδει τη γνώση του» (Bonte & Izard, 2000). Λαμβάνοντας ακόμη ως δεδομένο πως ένα πρόγραμμα προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων αποτελεί μεν ένα μόνο βήμα

στην οικοδόμηση της εν λόγω αναγκαίας κουλτούρας (ETF/Cedefop/ILO, 2016), ωστόσο με τις κατάλληλες δραστηριότητες και διαδικασίες μπορεί να αποφέρει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ως Συντονιστής εταίρος αναλαμβάνει στο πλαίσιο του άξονα αυτού τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη διεξαγωγή και υλοποίηση μίας σειράς δράσεων με σκοπό:

- α) την ευαισθητοποίηση αναφορικά με τη σημασία της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων,
- β) την εκπαίδευση και κατάρτιση των εμπλεκόμενων εταίρων, συντονιστών και εμπειρογνομόνων στα επιλεγμένα εργαλεία προοπτικής διερεύνησης του έργου (τα οποία αναλύονται διεξοδικά στην Ενότητα 4.2 που αφορά στην περιγραφή του Σταδίου 2), προκειμένου να αποκτήσουν γνώσεις και εμπειρία μέσω ασκήσεων, για να παράγουν έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα στην μετέπειτα έρευνά τους.

Η επίτευξη της διττής αυτής στόχευσης θα επιτευχθεί μέσα από δύο ειδών δράσεις:

1. Τη συμμετοχή των εταίρων και των επιστημονικών συνεργατών σε ένα Εκπαιδευτικό Σεμινάριο/Εργαστήριο, το οποίο θα διεξαχθεί από τον Συντονιστή του έργου, ήτοι το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Σε αυτό η έμφαση θα δοθεί στην εξήγηση του τρόπου αξιοποίησης των επιλεγμένων μεθόδων, στο ποιες είναι οι λειτουργίες και οι ενέργειες που καλούνται να αναλάβουν οι επιστημονικοί συνεργάτες ανά φορέα, καθώς και στο ποιες αναμένεται να είναι οι προκλήσεις και τα πιθανά εμπόδια που θα κληθούν να αντιμετωπίσουν. Το σύνολο των εταίρων θα έχουν λάβει προς μελέτη και προεργασία το απαραίτητο υλικό μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων (Οδηγό, εργαλεία, κ.λπ.) Σε αυτό είναι δυνατόν να συμμετέχουν και ειδικοί του ζητήματος προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, προερχόμενοι από το CEDEFOP, το ΕΙΕΑΔ, τον ΜΔΑΑΕ κ.λπ.
2. Την ενεργό συμμετοχή των επιστημονικών συνεργατών ανά φορέα, του Συντονιστή, του επιστημονικού συνεργάτη που συνέταξε τον παρόντα Οδηγό και γενικότερα της ομάδας παρακολούθησης του έργου σε τακτικές ενημερωτικές συναντήσεις, μέσα από τις οποίες επιδιώκεται η δημιουργία ενός δικτύου εμπειρογνομόνων, οι οποίοι θα καλλιεργούν μία σταθερή βάση γνώσεων, προωθώντας, προσαρμόζοντας και υποστηρίζοντας αποτελεσματικά τα επόμενα απαιτητικά μεθοδολογικά βήματα προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, ώστε να διασφαλιστεί ότι θα παραχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 1 (ενδεικτικά): Ένα (1) μήνα.

4.1.2 2ος Άξονας: «Προέρευνα»

Ο δεύτερος άξονας περιλαμβάνει 4 διακριτές φάσεις:

- A) Συλλογή και επεξεργασία/ανάλυση δευτερογενών δεδομένων και πηγών
- B) Υλοποίηση ποιοτικής έρευνας για την κατανόηση των απαιτήσεων του αντικειμένου και την ορθή προετοιμασία της κυρίως έρευνας
- Γ) Προσδιορισμό κριτηρίων επιλογής συμμετεχόντων στις επιμέρους τεχνικές που θα αξιοποιηθούν κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας
- Δ) Προσδιορισμό κινδύνων και προκλήσεων – Τρόποι αντιμετώπισης

Πιο αναλυτικά:

A) Συλλογή και επεξεργασία/ανάλυση δευτερογενών δεδομένων και πηγών

Η πρώτη αυτή φάση περιλαμβάνει συλλογή, ανάλυση και σύνοψη των διαθέσιμων πληροφοριών, μέσα από ένα ευρύ φάσμα πηγών, όπως έρευνες, μελέτες, βιβλιογραφία, αλλά και σημαντικά αριθμητικά δεδομένα και στατιστικά στοιχεία που θα διευκολύνουν την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης του πεδίου μελέτης του. Πρόκειται, επομένως, για μία Επισκόπηση Βιβλιογραφίας (literature review) που θα κληθεί να εκπονήσει ο επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο, προκειμένου να ερμηνευτούν οι συγκεντρωμένες πληροφορίες για να καταστούν χρήσιμες ως προς την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης του πεδίου μελέτης του και την κατανόηση των μελλοντικών δεξιοτήτων.

Στο Παράρτημα του Οδηγού αυτού ενσωματώνεται μία Πρόταση-Υπόδειγμα περιεχομένου της Επισκόπησης Βιβλιογραφίας, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί ως βασικό εργαλείο αυτής της μεθόδου, υπό την καθοδήγηση του Συντονιστή.

B) Υλοποίηση ποιοτικής έρευνας για την κατανόηση των απαιτήσεων του αντικειμένου και την ορθή προετοιμασία της κυρίως έρευνας

Συμπληρωματικά προς την προηγούμενη φάση, ο επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο καλείται να διεξάγει 3-5 ημιδομημένες συνεντεύξεις με αντίστοιχο αριθμό ειδικών/επιλεγμένων πληροφορητών, ενώ εναλλακτικά, όπου κριθεί αναγκαίο, ο επιστημονικός συνεργάτης μπορεί να πραγματοποιήσει επισκέψεις μελέτης (study visit).

Σχετικοί οδηγοί των βασικών αξόνων συζήτησης αλλά και ανάλυσης στο πλαίσιο της ημιδομημένης συνέντευξης, καθώς επίσης ενδεικτικό Έντυπο Πληροφόρησης και Έντυπα συναίνεσης με αναφορά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβάνονται στο Παράρτημα.

Γ) Προσδιορισμός κριτηρίων επιλογής συμμετεχόντων στις επιμέρους τεχνικές που θα αξιοποιηθούν κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας

Στην παρούσα φάση ο επιστημονικός συνεργάτης θα πρέπει να ορίσει τα ενδιαφερόμενα μέρη που θα χρειαστεί να συμμετέχουν ανά τεχνική στην προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων, ώστε να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της. Πρόκειται για ομάδες και άτομα που σύμφωνα με τους ETF/CEDEFOP/ILO (2016) επηρεάζουν, επηρεάζονται, ωφελούνται άμεσα και έμμεσα ή έχουν ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη συγκεκριμένη θεματική περιοχή και εφαρμογή προοπτικής διερεύνησης. Τυπικοί συντελεστές σε αυτού του τύπου τις εφαρμογές είναι οι:

- ◆ Φορείς χάραξης πολιτικής (υπουργεία – οργανισμοί)
- ◆ Φορείς που ασκούν μία επίδραση στην κοινή γνώμη (δημοσιογράφοι, σχετικοί πανεπιστημιακοί)
- ◆ Ειδικοί επιστήμονες με αποδεδειγμένο έργο στο πεδίο
- ◆ Κοινωνικοί εταίροι (π.χ. Επιμελητήρια) και οργανώσεις Κοινωνίας Πολιτών
- ◆ Εκπρόσωποι εκπαιδευτικού συστήματος (π.χ. εκπαιδευτές εφαρμογής)
- ◆ Ειδικοί της αγοράς εργασίας (π.χ. σχεδιαστές επαγγελματικών περιγραμμάτων)
- ◆ Συνδικαλιστικοί φορείς
- ◆ Εργαζόμενοι και Εκπρόσωποι Εργοδοσίας (Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού -HR)

Δ) Προσδιορισμός κινδύνων και προκλήσεων – Τρόποι αντιμετώπισης

Η τελική αυτή φάση του 2ου Άξονα σχεδιάστηκε έχοντας επίγνωση τις ποικίλες προκλήσεις που τεκμηριωμένα –μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας αναδύονται καθ' όλη την πορεία εφαρμογής προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων.

- ◆ Πιθανές δυσκολίες, που καταγράφονται στην έρευνα για αξιολόγηση δεξιοτήτων, όπως:
- ◆ Έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού με σχετική γνώση και εμπειρία

- ◆ Ελλιπή στατιστικά δεδομένα
- ◆ Δυσκολία ή απουσία συνεργασίας μεταξύ εμπλεκόμενων φορέων σε θέματα δεξιοτήτων
- ◆ Έλλειψη ενδιαφέροντος/στήριξης από κέντρα λήψης αποφάσεων
- ◆ Έλλειψη πόρων/χρηματοδότησης
- ◆ Χαμηλή αξιοπιστία και ακρίβεια προηγούμενων αντίστοιχων δράσεων
- ◆ Ελλιπής διαχείριση χρόνου

είναι μερικά μόνο από τα ζητήματα που οφείλει ο επιστημονικός συνεργάτης να προβλέψει και να καλύψει ανά πάσα στιγμή προσαρμόζοντας τη διαδικασία στις εκάστοτε προκλήσεις με τρόπο που να μην επηρεάζει το συνολικό αποτέλεσμα. Για τον λόγο αυτό καλείται να ενεργήσει προληπτικά, προτείνοντας τρόπους αντιμετώπισης τέτοιου τύπου δυνητικών εμποδίων.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 2 (ενδεικτικά): Τρεις (3) μήνες.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ

Ο 2ΟΣ Αξονας περιλαμβάνει ένα Παραδοτέο το οποίο ορίζεται ως εξής:

- ➔ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Π1: «Πρόβλεψη δεξιοτήτων στον τομέα Χ. Υφιστάμενη κατάσταση, βασικά μεγέθη, προοπτικές και ανάγκες δεξιοτήτων»

Η συγγραφή του Παραδοτέου αυτού περιλαμβάνει το σύνολο των ευρημάτων των δύο πρώτων φάσεων, δηλαδή, της βιβλιογραφικής επισκόπησης και των ημι-δομημένων συνεντεύξεων ή επισκέψεων μελέτης, ενώ θα πρέπει να καταλήγει σε συμπεράσματα και σε προτάσεις πρακτικής εφαρμογής, καθώς στον προσδιορισμό ενός ερευνητικού Πρωτοκόλλου Εφαρμογής & Υλοποίησης της προοπτικής διερεύνησης, αλλά και στην ανάπτυξη σεναρίων. Ειδικότερα, το Παραδοτέο 1 θα συμπεριλαμβάνει Παράρτημα, όπου ο ο επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο της πράξης θα εξειδικεύει τον τρόπο εφαρμογής των τεχνικών που θα πραγματοποιηθούν κατά το Στάδιο 2 της Υλοποίησης ως προς τα κριτήρια επιλογής των προτεινόμενων συμμετεχόντων (ανά τεχνική). Παράλληλα, θα προσδιορίζει τις δυσκολίες, τα εμπόδια και τις προκλήσεις που ενδέχεται να εμφανιστούν στη διάρκεια εφαρμογής της μεθοδολογίας προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, και θα προτείνει κατάλληλους τρόπους αντιμετώπισής τους. Στο τέλος του Παραρτήματος του Παραδοτέου 1 θα σκιαγραφεί, επίσης, τρία (3) πιθανά Σενάρια, τα οποία μπορεί να έχουν κάποιες από τις εξής μορφές:

BAU (Business As Usual): Πρόκειται για τον τύπο σεναρίου, στην ιστορία του οποίου ΔΕΝ υπάρχουν εκπλήξεις. Τα πράγματα θα παραμείνουν στην υπάρχουσα κατάσταση, ως συνήθως. Δεν πρόκειται να χειροτερέψουν ή να βελτιωθούν.

Το Αισιόδοξο Σενάριο: Τα πράγματα θα εξελιχθούν πολύ καλύτερα από ό,τι στο πρόσφατο παρελθόν.

Το Αρνητικό Σενάριο: Κάτι θα πάει πολύ χειρότερα από ό,τι πήγαινε στο παρελθόν.

Το Καταστροφικό Σενάριο: Τα πράγματα θα εξελιχθούν δραματικά άσχημα. Η κατάσταση θα χειροτερέψει κατά τρόπο που κανείς δεν έχει βιώσει στο παρελθόν.

Το Σενάριο της Αλλαγής: Κάτι εξαιρετικό θα συμβεί. Κάτι που δεν τολμάμε ούτε να το σκεφτούμε ή να περιμένουμε.

Τέλος, με βάση τη βιβλιογραφική έρευνα και τις συνεντεύξεις, ο επιστημονικός συνεργάτης θα διαμορφώσει λίστα δεξιοτήτων (σχετικό υπόδειγμα υπάρχει στο Παράρτημα), την οποία θα θέσει σε διαβούλευση στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης που έπονται στο Στάδιο 2.

Πρόκειται για ένα Παραδοτέο υψηλής προστιθέμενης αξίας ως προς το επίπεδο κατανόησης και ενημέρωσης αναφορικά με την υφιστάμενη κατάσταση, τις αρχικά διαφαινόμενες προοπτικές του πεδίου του εκάστοτε εταίρου, αλλά και τις ανάγκες δεξιοτήτων.

Να επισημανθεί ότι στο συγκεκριμένο παραδοτέο είναι δυνατόν να περιληφθούν και τα «Σενάρια» είτε ως υποκεφάλαιο του παραδοτέου είτε ακόμη και ως διακριτό παραδοτέο. Εφόσον προκριθεί η επιλογή του διακριτού παραδοτέου αυτό τότε θα είναι το Π2 «Τελική διαμόρφωση & επικύρωση σεναρίων». Η επιλογή είναι στην διακριτική ευχέρεια των εταίρων και δεν επηρεάζεται το βασικό μέρος της έρευνας που είναι η κυρίως έρευνα πεδίο.

4.1.3 3ος Άξονας: «Προετοιμασία Υλοποίησης»

Ο 3ος Άξονας αναφέρεται σε ενέργειες προετοιμασίας και οργάνωσης των ενδιαφερομένων μελών για την υλοποίηση της έρευνας πεδίου, ως συνέπεια της χαρτογράφησης που προηγήθηκε στο πλαίσιο του προηγούμενου άξονα. Ουσιαστικά, πρόκειται για τη φάση όπου ο επιστημονικός συνεργάτης επικοινωνεί

πλέον με τους δυνητικούς συμμετέχοντες, σε μία προσπάθεια να τους οργανώσει σε μία άτυπη δικτύωση που θα κινητοποιήσει τον κοινωνικό διάλογο και τη συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων στις επιμέρους ομάδες εργασίας, οι οποίες θα λειτουργήσουν κατά το Στάδιο 2 Υλοποίησης των υπολοίπων τεχνικών προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων. Πρόκειται για παράμετρο σημαντικής αξίας, καθώς το επίπεδο εμπλοκής των ενδιαφερομένων μερών καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής της προοπτικής διερεύνησης καθορίζει και το επίπεδο της επιτυχίας της.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 3: Δύο (2) – τρείς (3) μήνες

Παρατίθεται η σχηματική απεικόνιση / πρόταση του Σταδίου 1, όπως εμφανίζεται στο ακόλουθο Σχήμα 5.



Σχήμα 5: Το Στάδιο 1 με μία ματιά

4.2 ΣΤΑΔΙΟ 2: Υλοποίηση – Κυρίως έρευνα (Generation)

Το Στάδιο 2 φέρει τον τίτλο Υλοποίηση (Generation), καθώς πρόκειται για το στάδιο εφαρμογής της κυρίως έρευνας που θα διεξάγει ο επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο, θέτοντας στην πράξη και προς έλεγχο τα ευρήματα στα οποία κατέληξε μέσα από την Προ-έρευνα που διεξήγαγε κατά το Στάδιο 1, με στόχο τη γένεση της γνώσης.

Το Στάδιο 2 αναπτύσσεται σε δύο διακριτούς Άξονες:

- ◆ ΑΞΟΝΑΣ 1: «Διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας διερεύνησης δεξιοτήτων (*skills foresight*)»
- ◆ ΑΞΟΝΑΣ 2: «Συγκρότηση και λειτουργία ομάδας ειδικών (*experts*) με συμβουλευτικό ρόλο»

καθένας από τους οποίους αναλύεται στη συνέχεια.

4.2.1 ΑΞΟΝΑΣ 1: «Διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας διερεύνησης δεξιοτήτων (*skills foresight*)»

Ο Άξονας 1 έχει καθοριστική σημασία για τη φάση της Υλοποίησης (Generation), όπου στόχος είναι η διάγνωση των τάσεων, των κινητήριων δυνάμεων, των αδύναμων σημμάτων αλλά και του τι διαφαίνεται ότι θα γίνει στο μέλλον, σε χρονικό ορίζοντα επταετίας. Σε μία τέτοια ανοικτή διαδικασία η τεχνική του καταιγισμού ιδεών (*brainstorming*) κρίνεται χρήσιμη, καθώς μέσω αυτής οι συμμετέχοντες (3-8 εμπειρογνώμονες) καλούνται να αναστοχαστούν στη βάση τριών σεναρίων, τα οποία κατά το προηγούμενο Στάδιο 1 μέσω του Παραδοτέου Π1 είχε αναπτύξει ο επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες, αφού πρώτα θα έχουν λάβει τα Σενάρια και θα έχουν ενημερωθεί για τον σκοπό, τον τρόπο διεξαγωγής και το πλαίσιο της συγκεκριμένης τεχνικής (Σχετικές Οδηγίες εκπόνησης καταιγισμού ιδεών επισυνάπτονται στο Παράρτημα), θα κληθούν να προβούν σε ελεύθερη και αυθόρμητη έκφραση ιδεών και προτάσεων, όσο φανταστικές ή απραγματοποίητες και αν φαίνονται αναφορικά με τα υπό διερεύνηση και των τριών (3) Σεναρίων του Παραδοτέου 1. Κατά την παρουσίαση των ιδεών και των προτάσεων ο Συντονιστής (επιστημονικός συνεργάτης ανά εταίρο) δεν θα πρέπει να ασκήσει κριτική. Αντιθέτως, είναι σκόπιμο να καταγραφούν όλες οι ιδέες και προτάσεις των συμμετεχόντων, τις οποίες στη συνέχεια θα κληθούν να εξηγήσουν και να σχολιάσουν, προκειμένου να αποκαλυφθούν οι πολλαπλές πτυχές των τριών (3) υπό εξέταση Σεναρίων

του Παραδοτέου Π1 και να καταλήξουν στη σύνταξη ενός Σεναρίου Αναφοράς.

Με δεδομένο ότι σε κάθε σενάριο πρέπει να αναπτυχθούν διαφορετικές δεξιότητες, ο Άξονας 1 του Σταδίου 2 εμπλουτίζεται με μία ακόμη τεχνική πέραν του καταγιγισμού ιδεών: με την τεχνική των ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups). Στο παρόν έργο προτείνεται κατ' ελάχιστον η σύσταση δύο ομάδων εστιασμένης συζήτησης, με διακριτούς ρόλους:

1. Μία ομάδα εστιασμένης συζήτησης αποτελούμενη από 6–10 ειδικούς και επαγγελματίες, η οποία θα έχει ως αντικείμενο την περαιτέρω διερεύνηση του Σεναρίου Αναφοράς και των δεξιοτήτων του.
2. Μία ομάδα εστιασμένης συζήτησης με επαγγελματίες του χώρου, η οποία θα έχει ως αντικείμενο την επικύρωση του Σεναρίου Αναφοράς και των αναγκαίων δεξιοτήτων και των διαβαθμίσεών τους που ήδη έχει επεξεργαστεί η πρώτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης.

Επομένως, οι δύο ομάδες εστιασμένης συζήτησης είναι αλληλένδετες και λειτουργούν πολλαπλασιαστικά.

Η σύνθεση των συμμετεχόντων στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης βασίζεται στην κατεύθυνση που θα δοθεί στο ερώτημα: «ποιος χρειάζεται να εμπλακεί σε αυτή τη διαδικασία προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων;» Εκείνο που είθισται να συμβαίνει σε μία προοπτική διερεύνησης δεξιοτήτων είναι να εμπλέκονται εκείνοι που ενδιαφέρονται, εκείνοι που σχετίζονται, αλλά και εκείνοι που μπορούν να πάρουν αποφάσεις, που μπορούν να δράσουν, όπως και εκείνοι που μπορεί να επηρεαστούν. Γι' αυτό προτείνεται οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης να προέρχονται από:

- ◆ φορείς χάραξης πολιτικής (Υπουργεία, ΕΙΕΑΔ κ.λπ.),
- ◆ φορείς που ασκούν επίδραση (δημοσιογράφοι, διαμορφωτές γνώμης κ.λπ.),
- ◆ ειδικούς επιστήμονες (πανεπιστημιακούς, ερευνητές, εμπειρογνώμονες κ.λπ.),
- ◆ εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών,
- ◆ εκπροσώπους του Υπουργείου Παιδείας (π.χ. σχεδιαστές εκπαιδευτικών προγραμμάτων)
- ◆ ειδικούς της αγοράς εργασίας (ειδικούς του επαγγέλματος, κέντρα διαμεσολάβησης των πανεπιστημίων, υπεύθυνους διαδικτυακών πλατφορμών αγοράς εργασίας, όπως είναι το kariera.gr κ.λπ.), και

- ◆ ομοσπονδίες, συνδικαλιστικούς φορείς, εργοδότες – εργαζομένους, φορείς εκπροσώπησης, λοιπούς κοινωνικούς εταίρους.

Στο Παράρτημα του Οδηγού αυτού ενσωματώνεται ένα Πακέτο Εργαλείων Διεξαγωγής και Ανάλυσης των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, συμπεριλαμβανομένων εντύπων συναίνεσης, οδηγιών οργάνωσης καταϊγισμού ιδεών και ομάδας εστιασμένης συζήτησης, οδηγού θεμάτων συζήτησης και ανάλυσης για τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, καθώς και μία πρόταση ταξινόμησης δεξιοτήτων προς δοκιμή και διάλογο, η οποία –βασισζόμενη στη συγκριτική μελέτη και αξιολόγηση πολλών υφιστάμενων ταξινομήσεων που έχουν προταθεί από διεθνείς οργανισμούς και φορείς- προέρχεται από τη μελέτη με τίτλο «Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση» (Λιντζέρης, 2021).

Σημειώνεται, πως εναλλακτικά προς τη διεξαγωγή της μεθόδου ομάδων εστιασμένης συζήτησης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η μέθοδος των Δελφών, όπως αυτή προσδιορίζεται στο Κεφάλαιο 3, υποενότητα 3.2.3 (σελίδα 19) του παρόντος Οδηγού.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 1: Ως συνολική διάρκεια υλοποίησης του Άξονα 1 ορίζονται οι τρεις (3) μήνες, εκ των οποίων ο ένας (1) μήνας θα διατεθεί για τη διεξαγωγή του καταϊγισμού ιδεών και οι άλλοι δύο (2) για την υλοποίηση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ

Μέσα από μία τέτοια πολυεπίπεδη σκέψη ο επιστημονικός συνεργάτης θα μπορέσει να συντάξει το Παραδοτέο Π2 με θέμα: «*Τελική Διαμόρφωση & Επικύρωση Σεναρίου Αναφοράς*», η ανάπτυξη του οποίου θα συμβάλει στην αρτιότερη κατανόηση του πώς επηρεάζεται η μία τάση από την άλλη, τι εικόνες του διαφορετικού μέλλοντος (εναλλακτικά μέλλοντα) μπορεί να σχηματιστούν και τι αποτέλεσμα θα έχουν αυτά τα εναλλακτικά μέλλοντα στο επίπεδο των δεξιοτήτων.

4.2.2 ΑΞΟΝΑΣ 2: «Συγκρότηση και λειτουργία ομάδας ειδικών (experts) με συμβουλευτικό ρόλο»

Λαμβάνοντας ως δεδομένο πως η προοπτική διερεύνησης δεξιοτήτων (σύμφω-να με τους Georghiou et al., 2008, όπ. αναφ. στο ETF, CEDEFOP, ILO, 2016):

- ◆ διαμορφώνει δίκτυα μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων,

- ◆ δημιουργεί συλλογική γνώση,
- ◆ αποτελεί συμμετοχική διαδικασία, η οποία σχετίζεται με τη δράση,

η παρακολούθηση των εργασιών καθόλη τη διάρκεια των τριών μηνών του Σταδίου 2 από ομάδα ειδικών (expert panels) –απαρτιζόμενη από 3-8 άτομα– κρίνεται αναγκαία.

Η ομάδα των ειδικών θα ολοκληρώσει το έργο της με μία συνάντηση εργασίας κατά τον τρίτο μήνα. Στη διάρκεια αυτής της συνάντησης θα επικυρωθούν τα αποτελέσματα του Σεναρίου Αναφοράς και των αποτελεσμάτων του στην αλλαγή των δεξιοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον ανά εταιρό.

Στο Παράρτημα του Οδηγού αυτού επισυνάπτονται οδηγίες για τη διεξαγωγή της συζήτησης στην ομάδα των ειδικών, καθώς και οι θεματικοί άξονες αυτής της συζήτησης.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 2: Τρεις μήνες.

Ακολουθεί η σχηματική απεικόνιση του Σταδίου 2, όπως εμφανίζεται στο ακόλουθο Σχήμα 6.



4.3 ΣΤΑΔΙΟ 3: Παρακολούθηση, αξιολόγηση, προτάσεις πολιτικής (Renewal-action)

Το Στάδιο 3 ουσιαστικά διέρχεται όλων των προηγούμενων Σταδίων (1 'Προέρευνα' & 2 'Υλοποίηση'), καθώς στοχεύει στην παρακολούθηση και αξιολόγηση όλων των διαδικασιών προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων και στον τρόπο εξέλιξης της αγοράς εργασίας σε ένα ενδεικτικό βάθος χρόνου επταετίας, προκειμένου να ληφθούν τεκμηριωμένες αποφάσεις για το μέλλον.

Πιο συγκεκριμένα, το Στάδιο 3 διακρίνεται στους Άξονες:

- ◆ ΑΞΟΝΑΣ 1: «Παρακολούθηση (stay on the track) και αξιολόγηση»
- ◆ ΑΞΟΝΑΣ 2: «Δράση (Action) - Διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής για ανάληψη περαιτέρω δράσεων»

4.3.1 ΑΞΟΝΑΣ 1: «Παρακολούθηση (stay on the track) και αξιολόγηση»

Ο Άξονας 1 εξασφαλίζει τη διαρκή συνεργασία του φορέα με τον επιστημονικό συνεργάτη και κατ' επέκταση την τήρηση ενιαίας μορφής, στόχευσης και στρατηγικής στο πλαίσιο της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων όλων των επιμέρους σταδίων. Επιπρόσθετα, επιδιώκεται η έγκυρη αξιολόγηση και, πρωτίστως, η έγκαιρη επίλυση προβλημάτων. Για την επιτυχή εφαρμογή αυτής της πολύ-επίπεδης στόχευσης του Άξονα 1 απαιτούνται τόσο δια ζώσης συναντήσεις όσο και η συνεχής εξ αποστάσεως επικοινωνία μεταξύ των επιμέρους φορέων με τον εκάστοτε επιστημονικό συνεργάτη, μέσω ενός συστήματος παρακολούθησης των διαδικασιών, όπου τον ρόλο του κεντρικού Συντονιστή θα διαδραματίζει το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 1: Εννέα (9) μήνες.

4.3.2 ΑΞΟΝΑΣ 2: «Δράση (Action) - Διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής για ανάληψη περαιτέρω δράσεων»

Το CEDEFOP, με ενημερωτικό σημείωμα που εξέδωσε το 2017, ορίζει μεταξύ των βασικών αρχών αποτελεσματικής προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων, πέρα από τη χρήση και οικειοποίηση των αποτελεσμάτων από όλα τα ενδιαφερόμενα μέλη -παράμετρο που διασφαλίζει ο Άξονας 1- τη διάδοση των αποτελεσμάτων της.

Με βάση αυτό το δεδομένο, κατά τον τελικό μήνα υλοποίησης της μελέτης προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων προβλέπεται η διοργάνωση Εργαστηρίου Πολιτικής (Workshop Recommendations), όπου θα μετέχουν όλα τα Δίκτυα που θα έχουν διαμορφωθεί καθ' όλη τη διαδικασία της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΑ

Το Εργαστήριο Πολιτικής αναμένεται να διευκολύνει τον επιστημονικό συνεργάτη ανά εταίρο στη σύνταξη του Παραδοτέου Π3, που θα έχει ως τίτλο: «Πρόβλεψη δεξιοτήτων (skills foresight)» και το οποίο θα περιλαμβάνει το σύνολο των δεδομένων και των συμπερασμάτων όλων των επιμέρους παραδοτέων, επικαιροποιώντας και το Παραδοτέο Π2, δηλαδή, την Τελική Διαμόρφωση και Επικύρωση του Σεναρίου Αναφοράς και των Δεξιοτήτων του εκάστοτε κλάδου/επαγγέλματος που διερευνήθηκε. Ως Τελικό Κείμενο της όλης μελέτης, το οποίο θα διαδοθεί σε ένα ευρύτερο πλέον ακροατήριο, με την αξιοποίηση των μέσω μαζικής ενημέρωσης (όπως είναι εξειδικευμένα περιοδικά, διαδικτυακοί τόποι, εφημερίδες), αλλά και μέσω ποικίλων εκδηλώσεων (π.χ. συνέδρια, σεμινάρια, κ.λπ) θα κατατεθεί το Π4 με τίτλο: «Προτάσεις πολιτικής και προτεινόμενων παρεμβάσεων για τις δεξιότητες στον κλάδο Χ».

ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΞΟΝΑ 2: Ένας (1) μήνας.

Παρατίθεται η σχηματική απεικόνιση του Σταδίου 3, όπως εμφανίζεται στο ακόλουθο Σχήμα 7.

Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αγγελάκης, Α. (2019). «Η προαναγγελθείσα επανάσταση: τεχνολογική αλλαγή και προεκτάσεις υπό το πρίσμα της '4ης Βιομηχανικής Εποχής'», Μέρος Ι – Θεωρητική επισκόπηση, *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, No.6/2019, σσ. 64.
- Αγγελάκης, Α. (2019). «Η προαναγγελθείσα επανάσταση: τεχνολογική αλλαγή και προεκτάσεις υπό το πρίσμα της '4ης Βιομηχανικής Εποχής'», Μέρος ΙΙ – Πεδία εφαρμογής, *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, No.7/2019, σσ. 72.
- Γιακούλας Δ. (2018). *Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων στη δημιουργική και πολιτιστική βιομηχανία: Η περίπτωση του οπτικοακουστικού τομέα και των ζωντανών παραστάσεων*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- CEDEFOP (2017). *Διακυβέρνηση των συστημάτων πρόβλεψης και σύζευξης δεξιοτήτων στην ΕΕ. Επιτελική σύνοψη. Πρώτη έκθεση χαρτογράφησης για την Ελλάδα*. Θεσσαλονίκη: CEDEFOP
- CEDEFOP (2017). *Governance of EU skills anticipation and matching systems. Background report for Greece*. Thessaloniki: CEDEFOP
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή – European Political Strategy Centre (2016). «Το Μέλλον της Εργασίας. Δεξιότητες και Ανθεκτικότητα για ένα Κόσμο που Αλλάζει» (The future of work. Skills and resilience for a world of change), *EPSC Strategic Notes*, No. 13, 10 June, μτφ. Π. Λιντζέρης – Δ. Βαλάση, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Δεκέμβριος, σσ. 24
- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ETAM Α.Ε. (2015). Γενική έρευνα εργοδοτών 2015 της πράξης με τίτλο: «Δράσεις των κοινωνικών εταίρων για την αναγνώριση και πρόγνωση αναγκών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας», Ε.Π. «Ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού 2007–2013».
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Ανακτήθηκε στις 12/8/2019 από: https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5826/4/15327_Isari-KOY.pdf

- ILO (2018). «Πολιτικές και συστήματα δεξιοτήτων για ένα μελλοντικό εργατικό δυναμικό» (Skills policies and systems for a future workforce), *Issue Briefs*, No. 8, μτφ. Π. Λιντζέρης, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος, σσ. 12
- Λιντζέρης, Π. (2021). *Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- Λιντζέρης Π. (2018). «Παρουσίαση και σχολιασμός της έκθεσης 2017 του ΕΙΕΑΔ σχετικά με τα αποτελέσματα του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας». *Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Ιούνιος, σσ.12
- Μπελλάλη, Θ. & Καραμήτρη, Ι. (2011). Η ερευνητική μεθοδολογία Delphi και η εφαρμογή της στις επιστήμες υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 28 (6), σσ. 839-848.
- ΟΑΕΔ (2017). *Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικά των ανέργων σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ*. Αθήνα: ΟΑΕΔ
- World Bank (2018). «Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας των δεξιοτήτων» (Spotlight 3: The multidimensionality of skills, στο World Bank, (2018), *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*, pp.102-104. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank., μτφ. Π. Λιντζέρης, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος, σσ. 4
- Φιλίνης, Κ. & Βαλάση, Δ. (2016). *Διάγνωση δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης σε θέματα εξοικονόμησης ενέργειας στον κλάδο των κατασκευών*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Amanatidou, E. (2014). Beyond the veil – The real value of foresight, *Technological Forecasting and Social Change*. 87, p. 274-291.
- Bitar , S. (2016). *Why and How Latin America should think about the Future*. *Global Trends Report*. Ανακτήθηκε στις 20/9/2019 από: <http://globaltrends.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/12/Global-Trends-Report-Revised-PDF-for-web-posting.pdf>

- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2016). *The Second Machine Age – Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, NY: W. W. Norton & Company.
- CEDEFOP (2008). *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office.
- ETF (2014). *Frame: Skills for the Future – Foresight Guide*. Brussels: European Training Foundation.
- ETF/Cedefop/ILO (2016). *Developing skills foresights, scenarios and forecasts. Guide to anticipating and matching skills and jobs*. Volume 2. (Α. Αγγελάκης, Μτφρ.). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2009). *Mapping foresight: revealing how Europe and otherworld regions navigate into the future*. Luxembourg: Publications Office. EFMN series. Ανακτήθηκε στις 9/7/2019 από: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/efmn-mapping-foresight_en.pdf
- Falck, W.E., G. Tiess, Murguía, D., Machacek, E., Domenech, B. & Hamadová, B. (2017). *Raw Materials Intelligence Tools and Methods*. H2020-Project MICA, D5.1: 238 p., www.mica-project.eu/?page_id=99
- Georghiou, L., Harper, J.C., Keenan, M., Miles I., Popper, R. (2009). *The Handbook of Technology Foresight: Concepts and Practice*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Giesecke, S., Warnke, P. & Amanatidou, E. (2012). *VERA – Forward Visions on the European Research Area. European Foresight Platform*.
- Government Office of Science (2017). *The Futures Toolkit. Tools for Futures Thinking and Foresight Across UK Government*. Ανακτήθηκε στις 9/7/2019 από: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/674209/futures-toolkit-edition-1.pdf
- ICF (2017). *Interim evaluation of the Union Civil Protection Mechanism, 2014-2016. Final report*. Brussels.
- Keenan, M., Miles, I. & Koi-Ova, J. (2003). *Handbook of Knowledge Society Foresight. Eurofound: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Ανακτήθηκε στις 2/6/2019 από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/2003/handbook-of-knowledge-society-foresight>

- Keenan, M. & Popper, R. (2007). *Practical Guide for Integrating Foresight in Research Infrastructures Policy Formulation*. DOI: 10.13140/RG.2.1.4512.0483. Ανακτήθηκε στις 24/6/2019 από: https://www.researchgate.net/publication/281858303_Practical_Guide_for_Integrating_Foresight_in_Research_Infrastructures_Policy_Formulation
- Kuosa, T. (2014). *Towards strategic intelligence: Foresight, intelligence, and policy making*. *Dynamic Futures*. ISBN: 978-952-68169-0-6.
- Martins, M.K. & Bodo, B. (2017). *Report on Foresight LogFrame. Deliverable 5.3 of the Mineral Intelligence Capacity Analysis (MICA) project*. Grant Agreement No. 689648 of the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme.
- OECD (2019). *Overview of methodologies: horizon scanning*. Ανακτήθηκε στις 29/8/2019 από: <http://www.oecd.org/site/schoolingfortomorrowknowledgebase/futuresthinking/overviewofmethodologies.htm>
- OECD (2016). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: OECD Publishing.
- Phaal, R. & Probert, D. (2009). *Technology roadmapping: facilitating collaborative research strategy*. Cambridge: IfM, Institute for Manufacturing. Ανακτήθηκε στις 28/8/2019 από: http://www.ifm.eng.cam.ac.uk/uploads/Research/CTM/Roadmapping/roadmapping_overview.pdf
- Popper, R. (2008). How are foresight methods selected?, *Foresight*, 10 (6), pp. 62-89. Ανακτήθηκε στις 2/6/2019 από: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/14636680810918586>
- Popper, R., Georghiou, L., Harper, J. C., Keenan, M. & Miles, I. (2008). *The Handbook of Technology Foresight: Concepts and Practice*. ISBN 978 1 84542 586 9. Cheltenham.
- Rialland, A., & Wold, K. (2009). *Future Studies, Foresight and Scenarios as basis for better strategic decisions*. Deliverable 1.1b of the project IGLO-MP 2020.
- Ross A. (2016). *The Industries of the Future*, NY: Simon & Schuster.
- Wada, T. (2016). *Using Technology Foresights for Identifying Future Skills Needs. Skolkovo-ILO Global Workshop Proceedings*. Genova: International Labour Office.
- Voros, J. (2003). A generic foresight process framework. *Foresight*, Vol. 5 (3) pp. 10-21. DOI: 10.1108/14636680310698379

Παράρτημα

ΣΤΑΔΙΟ 1

ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΟΔΗΓΟΙ, ΟΔΗΓΙΕΣ & ΕΝΤΥΠΑ

1 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η βιβλιογραφική έρευνα ή αλλιώς βιβλιογραφική ανασκόπηση που θα γίνει στοχεύει να δώσει απαντήσεις στα εξής κυρίαρχα ερωτήματα:

- ◆ Ποιες είναι τώρα οι κύριες τάσεις σε επίπεδο οικονομίας, τεχνολογίας και οργάνωσης του κλάδου/επαγγέλματος Α;
- ◆ Ποιες είναι οι κινητήριες δυνάμεις για αλλαγή στον κλάδο/επάγγελμα Α;
- ◆ Ποιες δεξιότητες είναι αναγκαίες στον κλάδο/επάγγελμα Α σε επίπεδο γενικό, τεχνικό και κοινωνικό;
- ◆ Ποιες είναι οι στρατηγικές επιλογές χάραξης πολιτικής για την επίτευξη των αναδυόμενων δεξιοτήτων;

Στην προσπάθεια απάντησης αυτών των ερωτημάτων ο επιστημονικός συνεργάτης θα πρέπει να αξιοποιήσει τόσο βιβλιογραφικές πηγές όσο και αριθμητικά δεδομένα.

Ενδεικτικά περιεχόμενα μπορεί να είναι τα εξής:

- ◆ Εξώφυλλο
- ◆ Περίληψη (έως 300 λέξεις σε μία μόνο παράγραφο)
- ◆ Abstract (έως 300 λέξεις σε μία μόνο παράγραφο)
- ◆ Λέξεις-Κλειδιά (έως 5)
- ◆ Περιεχόμενα
- ◆ Τοποθέτηση του προβλήματος
- ◆ Σκοπός έρευνας

- ◆ Εννοιολογικός προσδιορισμός βασικών όρων/εννοιών
- ◆ Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας (με εστίαση στα εξής ζητήματα που άπτονται των ερευνητικών ερωτημάτων: ποια είναι η υπάρχουσα κατάσταση επαγγέλματος/κλάδου Α, ποιες οι τάσεις και κινητήριες δυνάμεις που επιδρούν σε αυτό, ποιες προκλήσεις και ποιες οι ευκαιρίες που καταγράφονται για το μέλλον του, ποιες οι τρέχουσες και ποιες οι αναδυόμενες δεξιότητες, ποια η γενική στρατηγική τοποθέτηση που μπορεί να παρθεί)
- ◆ Ευρήματα
- ◆ Συμπεράσματα
- ◆ Βιβλιογραφία

ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ & ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΗΜΙΔΟΜΗΜΕΝΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Αφού έχει ολοκληρωθεί η βιβλιογραφική έρευνα, ο επιστημονικός συνεργάτης θα έχει αποκτήσει μία ολόπλευρη εικόνα του πεδίου μελέτης του, δηλαδή, θα έχει αποκτήσει μία ευρεία εικόνα της υπάρχουσας κατάστασης του κλάδου/ επαγγέλματος που διερευνά, των αντίστοιχων δεξιοτήτων που απαιτούνται και της προοπτικής που διαφαίνεται μέσα από τα βιβλιογραφικά και αριθμητικά δεδομένα για το μέλλον.

Τα ευρήματα αυτής της πρώτης βιβλιογραφικής έρευνας θα τον βοηθήσουν στη σύνταξη των ερωτήσεων του εργαλείου της ημιδομημένης συνέντευξης, μέσα από την οποία θα προσπαθήσει να φωτίσει περισσότερο τόσο την τρέχουσα κατάσταση όσο και τις εξελίξεις που αναμένονται σε αυτήν, πάντα αναφορικά με τις δεξιότητες που απαιτεί ο δεδομένος κλάδος/επάγγελμα μελέτης.

Επομένως, στόχευση των συνεντεύξεων είναι:

- ◆ Αφενός να επαληθευτούν τα ευρήματα της βιβλιογραφικής έρευνας,
- ◆ Αφετέρου να αναδειχθούν οι τάσεις των δεξιοτήτων για το μέλλον.

Αντίστοιχα, οι ερωτήσεις των ημιδομημένων συνεντεύξεων θα αφορούν σε δύο άξονες:

- ◆ Στον άξονα προσδιορισμού τάσεων στην αγορά εργασίας
- ◆ Στον άξονα καταγραφής δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας στο μέλλον

Πιο συγκεκριμένα, τα κριτήρια/ερωτήσεις έχουν ως εξής:

1. Ποια η υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας για το επάγγελμα/ κλάδο Α;
2. Ποιες τάσεις θα επικρατήσουν στην αγορά εργασίας για το επάγγελμα/ κλάδο Α στα επόμενα επτά χρόνια και γιατί;
3. Υπάρχουν κάποιες νέες δεξιότητες οι οποίες θα αναδυθούν ως σημαντικές για το επάγγελμα/κλάδο Α στα επόμενα επτά χρόνια; Αν ναι, ποιες θα είναι αυτές;
4. Ποιοι παράγοντες θα προκαλέσουν την ανάδυση αυτών των δεξιοτήτων;
5. Πώς πιστεύετε ότι επιδρά ειδικά ο ψηφιακός μετασχηματισμός στις δεξιότητες που θα απαιτηθούν για το επάγγελμα/κλάδο Α στα επόμενα επτά χρόνια;

6. Ποιες δεξιότητες θα έχουν μικρή σημασία ή δεν θα απαιτεί πια το επάγγελμα/κλάδος Α μετά από επτά χρόνια;

Αντίστοιχα προς τους άξονες και τα κριτήρια που προαναφέρθηκαν θα γίνει και η ανάλυση περιεχομένου των ημιδομημένων συνεντεύξεων, κατά την οποία μπορούν να κατηγοριοποιηθούν τα δεδομένα ως εξής:

- ◆ Τρέχουσα κατάσταση επαγγέλματος/κλάδου Α
- ◆ Μελλοντικές τάσεις επαγγέλματος/κλάδου Α
- ◆ Αναδυόμενες Δεξιότητες επαγγέλματος/κλάδου Α
- ◆ Λόγοι ανάδυσης αυτών των Δεξιοτήτων
- ◆ Τρόπος επίδρασης ψηφιακού μετασχηματισμού στις δεξιότητες που θα απαιτηθούν για τον κλάδο/επάγγελμα Α σε επτά χρόνια
- ◆ Δεξιότητες που θα έχουν μικρή σημασία ή δεν θα απαιτούνται πλέον στα επόμενα επτά χρόνια για τον κλάδο/επάγγελμα Α.

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ & ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ (18 ΕΤΩΝ+) ΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Κοινό γνώρισμα των τεχνικών που θα εφαρμόσουμε είναι το γεγονός ότι για να ολοκληρωθούν επιτυχώς απαιτείται η ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ ΟΛΩΝ των συμμετεχόντων.

Συνεπώς, το Ενημερωτικό Δελτίο, καθώς και το Έντυπο Συναίνεσης που εδώ προτείνουμε για τους συμμετέχοντες στη συνέντευξη, ουσιαστικά μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για τις ανάγκες του Σταδίου 2 και 3, και ειδικότερα για τους δυνητικούς συμμετέχοντες στις δράσεις:

- ◆ της νοητικής θύελλας,
- ◆ των ομάδων εστιασμένης συζήτησης,
- ◆ της ομάδας ειδικών, και
- ◆ των ενημερωτικών συναντήσεων.

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

Στο πλαίσιο του έργου «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας» σας καλούμε να συμμετέχετε σε μία σειρά δραστηριοτήτων, τα οποία αποτελούν μέρος ενός ερευνητικού έργου, που σχεδιάζεται από τον Συντονιστή του έργου, το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Πριν το αποφασίσετε, είναι σημαντικό για εσάς να κατανοήσετε τι ακριβώς περιλαμβάνει το έργο αυτό. Για αυτό παρακαλείστε να μελετήσετε με προσοχή τις ακόλουθες πληροφορίες.

Ο λόγος που επιλεγήκατε να λάβετε αυτή την πρόσκληση συμμετοχής οφείλεται στο ότι θεωρούμε πως ανήκετε σε εκείνους που επηρεάζουν, επηρεάζονται, είτε ωφελούνται άμεσα ή έμμεσα από το συγκεκριμένο πεδίο (ΚΛΑΔΟΣ/ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ Α) και εφαρμογή προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων. Στόχος μας είναι να αναδείξουμε τις δεξιότητες που θα κυριαρχούν στην αγορά εργασίας, όπως αυτή προβλέπεται να διαμορφωθεί στην Ελλάδα, σε ορίζοντα επταετίας.

Τα αποτελέσματα του έργου, τα οποία θα καταγραφούν από την ομάδα έργου, θα χρησιμοποιηθούν σε σχετικές ερευνητικές αναφορές, άρθρα και παρουσιάσεις.

Προγραμματισμός

Αποφασίζοντας να συμμετέχετε στο έργο, και ανάλογα με την ειδικεισή σας, θα μπορείτε να ενταχθείτε σε κάποια από τις ακόλουθες δράσεις:

- ◆ Συμμετοχή στη διεξαγωγή συνέντευξης (διάρκειας περίπου 20').
- ◆ Διεξαγωγή καταιγισμού ιδεών (brainstorming)
- ◆ Συμμετοχή σε Ομάδα εστιασμένης συζήτησης (Focus Group)
- ◆ Συμμετοχή σε Ομάδα Ειδικών (Expert Panel)
- ◆ Συμμετοχή σε Εργαστήριο Πολιτικής

Συγκεκριμένες ημερομηνίες, καθώς και το πρόγραμμα αυτών των ημερών θα σας δοθούν στην πορεία. Όλες αυτές οι εκδηλώσεις θα διεξαχθούν στην Αθήνα.

Καταγραφή ήχου και φωτογραφίες

Η ομάδα έργου θα ήθελε να καταγράψει με ήχο τμήματα της διαδικασίας (π.χ. τις συνεντεύξεις), ώστε να είναι σε θέση να αναλύσει με ακρίβεια τα συλλεχθέντα δεδομένα. Θα θέλαμε, επίσης, να βγάζουμε φωτογραφίες. Οι καταγραφές ήχου και οι φωτογραφίες θα χρησιμοποιηθούν για τρεις κυρίως στόχους:

- ◆ Θα μοιραστούν με άλλους ειδικούς εμπειρογνώμονες, ώστε να μπορούν να αξιολογήσουν τις διαδικασίες που προαναφέρθηκαν και τα ευρήματα που προκύπτουν από αυτές.
- ◆ Σύντομα στιγμιότυπα ή φωτογραφίες θα χρησιμοποιηθούν σε άρθρα ή/και παρουσιάσεις σχετικά με το έργο.
- ◆ Φωτογραφίες θα χρησιμοποιηθούν σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως είναι το Facebook ή στην ιστοσελίδα του έργου, προκειμένου να γνωστοποιηθούν τα αποτελέσματα του έργου.

Αφού διαβάσετε αυτό το πληροφοριακό έντυπο, αν επιθυμείτε να συμμετέχετε σε κάποιο στάδιο του έργου, παρακαλείστε να συμπληρώσετε το έντυπο συναίνεσης. Θα λάβετε ένα αντίγραφο αυτού του εντύπου για δική σας χρήση, ενώ ένα άλλο αντίγραφο θα κρατηθεί από την ομάδα έργου.

Αν έχετε οποιαδήποτε περαιτέρω απορία σχετικά με τη συμμετοχή σας σε αυτό το έργο ή αν επιθυμείτε ένα αντίγραφο της ερευνητικής αναφοράς, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε:

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (Στοιχεία Υπεύθυνου Επικοινωνίας)

ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ (18 ΕΤΩΝ+)

Έχω διαβάσει και κατανοήσει το πληροφοριακό έντυπο και είχα την ευκαιρία να θέσω ερωτήσεις. Αντιλαμβάνομαι ότι η εμπλοκή μου είναι εθελοντική και ότι έχω το δικαίωμα να αποσυρθώ σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, χωρίς να δώσω εξηγήσεις.

Παρακαλώ βάλτε ένα στο κουτί ✓ για να δείξετε το επίπεδο συμφωνίας σχετικά με τη συμμετοχή σας στις δραστηριότητες του έργου «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας»:

Συμφωνώ να συμμετέχω σε αυτό το έργο και:

Κατανοώ ότι θα λάβω μέρος σε μία διαδικασία, η οποία θα ηχογραφείται και όπου ενδέχεται να ληφθούν φωτογραφίες μου για τους στόχους της αξιολόγησης του έργου. Επιπλέον, κατανοώ και συμφωνώ να λάβω μέρος σε δράσεις και συνεντεύξεις σε μελλοντική ημερομηνία, όπου οι απαντήσεις μου θα ηχογραφηθούν.

Κατανοώ ότι οι ηχητικές καταγραφές και οι φωτογραφίες ενδέχεται να μοιραστούν με άλλα μέλη αυτού του έργου για τους στόχους της αξιολόγησής του.

Κατανοώ και συμφωνώ στην περίπτωση που χρησιμοποιηθούν φωτογραφίες σε άρθρα ή/και παρουσιάσεις σχετικά με το έργο.

Κατανοώ και συμφωνώ στην περίπτωση που φωτογραφίες χρησιμοποιηθούν σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως είναι η ιστοσελίδα του έργου, προκειμένου να πληροφορηθούν άλλοι άνθρωποι σχετικά με τις δραστηριότητες του έργου.

Κατανοώ ότι τα πνευματικά δικαιώματα οποιουδήποτε ηχητικού-οπτικού υλικού που θα παραχθεί ως αποτέλεσμα αυτής της ερευνητικής διαδικασίας θα ανήκουν στο έργο «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας». Αυτό το Έντυπο Συναίνεσης καλύπτει κάθε χρήση των καταγραφών ήχου και φωτογραφιών από το εν λόγω έργο, ξεκινώντας από την ημερομηνία υπογραφής αυτού του εντύπου.

Δράση Προστασίας Δεδομένων: Το έργο «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας» δεν θα χρησιμοποιήσει προσωπικές λεπτομέρειες ή το πλήρες όνομα (όνομα και επίθετο) κανενός ατόμου σε φωτογραφία, βίντεο, στις ιστοσελίδες του έργου ή σε οποιοδήποτε άλλο έντυπο υλικό, χωρίς συναίνεση. Οι φωτογραφίες των ατόμων δεν θα έχουν κανένα συνοδευτικό όνομα στο κείμενο ή στην απεικόνιση χωρίς προηγούμενη συναίνεση.

Όνοματεπώνυμο _____

Ο/Η υπογεγραμμένος/η _____

Ημερομηνία _____

Αν έχετε οποιαδήποτε περαιτέρω απορία σχετικά με τη συμμετοχή σας σε αυτό το έργο ή αν επιθυμείτε ένα αντίγραφο της ερευνητικής αναφοράς, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε:

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (Στοιχεία Υπεύθυνου Επικοινωνίας)

ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων

1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)

Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα

Βασικά μαθηματικά

Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κ.λπ)

Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών

Ιστορία

Γεωγραφία

Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών

Ξένη γλώσσα

Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)

Γνωστικές ανώτερης τάξης

Ικανότητα συνεχούς μάθησης

Επίλυση προβλημάτων

Ανάλυση – σύνθεση

Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)

Κριτική σκέψη

Διεπιστημονική – διαθεματική προσέγγιση

Δημιουργικότητα

Κοινωνικο-συναισθηματικές

Αυτογνωσία

Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)

Επικοινωνία

Διαχείριση του εαυτού

Συστημικές

Συνεργασία, ομαδική εργασία

Διαχείριση συγκρούσεων (καταστάσεων κρίσης)

Σχεδιασμός και οργάνωση

Διαπραγμάτευση

Λήψη αποφάσεων

Συντονισμός έργων

Ηγεσία

Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες

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

Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες

Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών

Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών

Επικέντρωση και προσοχή

Απομνημόνευση πληροφοριών

Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών

Προσανατολισμός στον χώρο

Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου

Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός - Πώληση - Εξυπηρέτηση)

Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων

Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας

Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών

Φυσική δύναμη

Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών

Χρήση εργαλείων και μηχανών

Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών

Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας

Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων

Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών

Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες

Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών

Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών

Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών

Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων

Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων

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

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)

Υφιστάμενες

Αναδυόμενες

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση

Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία

Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία

Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή

Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές

Αξιοπιστία

Πρωτοβουλία

Δεκτικότητα - Ανοικτότητα

Αυτοπεποίθηση

Προσαρμοστικότητα

Ενσυναίσθηση

Υπευθυνότητα

Αξίες

Ακεραιότητα

Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού

Εργασιακή ηθική

7. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (βάσει Europass)

Επεξεργασία δεδομένων

Επικοινωνία

Δημιουργία περιεχομένου

Ασφάλεια

Επίλυση προβλημάτων

ΣΤΑΔΙΟ 2:**ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΟΔΗΓΟΙ & ΟΔΗΓΙΕΣ****ΟΔΗΓΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΥ ΙΔΕΩΝ (BRAINSTORMING)**

Για έναν ισχυρό καταιγισμό ιδεών στο πλαίσιο της προοπτικής διερεύνησης δεξιοτήτων θα πρέπει να υπάρξει:

- ◆ Ξεκάθαρος εξ αρχής στόχος: Πού θέλουμε να φτάσουμε μέσα από τον καταιγισμό ιδεών; Στην περίπτωσή μας θέλουμε να συζητήσουμε τα τρία εναλλακτικά σενάρια, να καταλήξουμε στο επικρατέστερο (Σενάριο Αναφοράς) και να κατηγοριοποιήσουμε τις δεξιότητες που θα απαιτεί η ιστορία του σεναρίου αναφοράς να διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό του επαγγέλματος/κλάδου Α σε ορίζοντα επταετίας.
- ◆ Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει να έχουν ενημερωθεί οι συμμετέχοντες για τα ευρήματα της βιβλιογραφικής έρευνας, των αριθμητικών δεδομένων και των συνεντεύξεων που έχουν προκύψει με την ολοκλήρωση του Σταδίου 1.

Επίσης, θα πρέπει να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη του καταιγισμού ιδεών ως εξής:

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΥ ΙΔΕΩΝ:

- ◆ Ο Συντονιστής της συνάντησης θα πρέπει να προετοιμαστεί ώστε να έχει την άνεση να κατευθύνει τη συζήτηση με τρόπο που θα αναδείξει μοναδικές και ενδιαφέρουσες ιδέες αναφορικά με το συγκεκριμένο ζητούμενο. Μπορεί ακόμη και να προετοιμάσει μία παρουσίαση (PPT), όπου θα συζητά τα ευρήματα των εργαλείων που εφάρμοσε κατά το πρώτο στάδιο της έρευνας (βιβλιογραφική επισκόπηση, αριθμητικά δεδομένα και συνεντεύξεις).

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΥ ΙΔΕΩΝ:

- ◆ Ξεκινήστε με μια αλληλο-γνωριμία. Να θυμάστε ότι πρόκειται για ένα στάδιο που είναι αποτελεσματικό όταν γίνεται με απλό, ευχάριστο και άνετο τρόπο για όλους τους συμμετέχοντες.
- ◆ Ξεκαθαρίστε τους στόχους της συνάντησης, καθώς και πως για να επιτευχθούν θα χρειαστεί η κατάθεση όσο το δυνατόν περισσότερων ιδεών.
- ◆ Δώστε τον αναγκαίο χρόνο, ώστε να σκεφτεί ο κάθε συμμετέχων στον ατομικό του ρυθμό.
- ◆ Ενθαρρύνετε σταθερά τους συμμετέχοντες να μοιράζονται τις ιδέες τους ή και να εξελίσσουν υπάρχουσες ιδέες, στοχαζόμενοι ομαδικά ή ατομικά.
- ◆ Φροντίστε ώστε να συμμετέχουν όλοι οι παρευρισκόμενοι στη διαδικασία ενεργά και ζωηρά, καταθέτοντας τις ιδέες τους, δίχως αποκλεισμούς, επικρίσεις ή σχολιασμούς.
- ◆ Προβλέψτε απαραίτητα διαλείμματα για χαλάρωση και συνέχιση της αυτοσυγκέντρωσης στη διαδικασία παραγωγής νέων ιδεών.
- ◆ Μην επιτρέπετε να κυριαρχεί ένας συμμετέχων έναντι των υπολοίπων.
- ◆ Προσπαθήστε να μην εμμένετε για πολύ ώρα στην ίδια ιδέα.
- ◆ Αφού κατατεθούν και καταγραφούν όλες οι ιδέες, ακολουθεί η φάση αξιολόγησης των ιδεών αυτών. Στη φάση αυτή να θυμάστε ότι αξιολογούνται οι ιδέες και όχι τα άτομα που τις κατέθεσαν.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΥ ΙΔΕΩΝ:

Με το πέρας της συνεδρίασης του καταιγισμού ιδεών, ο επιστημονικός συνεργάτης θα πρέπει να προβεί στην ανασκόπηση της διαδικασίας και των παραγόμενων ιδεών. Καλό είναι να ευχαριστήσει όλους τους συμμετέχοντες για την προσπάθειά τους, μέσω ενός ανατροφοδοτικού ηλεκτρονικού μηνύματος (email), ώστε να δείξει ότι η δράση τους εκτιμήθηκε. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να τους ενθαρρύνει να συμμετέχουν και σε άλλα στάδια της έρευνας (π.χ. στο Στάδιο 3).

Η τελική αναφορά του επιστημονικού συνεργάτη σχετικά με τον καταιγισμό ιδεών θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- ◆ Δήλωση/διατύπωση του αρχικού προβλήματος/ζητήματος.
- ◆ Τα κριτήρια αξιολόγησης των ιδεών που παράχθηκαν και τη διαβάθμιση αυτών των κριτηρίων.
- ◆ Σχετικά σχόλια και περαιτέρω ιδέες που πρότειναν οι συμμετέχοντες κατά τη διαδικασία αποτίμησης των Σεναρίων.
- ◆ Τις τελικές προτάσεις που έλαβαν για το Σενάριο Αναφοράς και τις δεξιότητες.
- ◆ Τρόπους αξιοποίησης των ευρημάτων και επεξηγηματική ανατροφοδότηση στην περίπτωση που κάποιες ιδέες δεν χρησιμοποιηθούν.

ΠΙΘΑΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΙΓΙΣΜΟΥ ΙΔΕΩΝ:

- ◆ Φροντίστε να μην καταλήξει ο καταιγισμός ιδεών σε μια απλή κουβέντα.
- ◆ Διασφαλίστε ότι οι συμμετέχοντες συνεργάζονται και δεν ανταγωνίζονται κατά τη δημιουργία ιδεών.
- ◆ Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να επεκτείνουν τις ιδέες των άλλων, προάγοντας έτσι τις κριτικές τους δεξιότητες.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΟΜΑΔΩΝ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ (FOCUS GROUPS)

Οι Οδηγίες που ακολουθούν αφορούν στη φάση σχεδιασμού, εφαρμογής και ανάλυσης μιας συνεδρίασης ομάδας εστιασμένης συζήτησης, ενώ δίνονται και κάποιες πρακτικές συμβουλές, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στην επιτυχή εργασία μίας ομάδας εστιασμένης συζήτησης. Επιπρόσθετα, προτείνεται ένα ενδεικτικό πρόγραμμα διεξαγωγής μιας συνάντησης ομάδας εστιασμένης συζήτησης.

Υπενθυμίζεται ότι στόχος διεξαγωγής των ομάδων εστιασμένης συζήτησης είναι αφενός να καταρτιστεί με συνεκτικό τρόπο η λίστα των δεξιοτήτων που θα έχει ήδη καταρτίσει ο επιστημονικός συνεργάτης και θα έχει ήδη συζητηθεί μέσω του καταιγισμού ιδεών, αφετέρου να καταλήξουν στη δόμηση ενός Σεναρίου Αναφοράς, έχοντας πρώτα συζητήσει τα τρία αρχικά σενάρια που σχεδίασε ο επιστημονικός συνεργάτης κατά το πρώτο στάδιο της έρευνας.

Σχεδιασμός

Στη φάση του Σχεδιασμού είναι σημαντικό να κατανοηθεί πλήρως το κυρίαρχο ερευνητικό ζητούμενο και ο σκοπός της έρευνας, δηλαδή, η προοπτική διερεύνηση δεξιοτήτων επαγγέλματος/κλάδου Α μέσα από τη μελέτη του τελικού Σεναρίου Αναφοράς.

Πραγματοποίηση/Εφαρμογή

Η φάση αυτή θα προσεγγιστεί μέσα από τρεις άξονες:

- ◆ μέσα από τον ρόλο του συντονιστή,
- ◆ των συμμετεχόντων και
- ◆ τη διατύπωση ερωτημάτων.

Ο Ρόλος του Συντονιστή

Ο Επιστημονικός Συνεργάτης αναλαμβάνει τον ρόλο του Συντονιστή της ομάδας εστιασμένης συζήτησης Στο πλαίσιο αυτού του ρόλου:

- ◆ Ενημερώνει έγκαιρα τους συμμετέχοντες για τον τρόπο και τον συνολικό χρόνο διεξαγωγής της ομάδας εστιασμένης συζήτησης, το αντικείμενο, την πιθανή ηχογράφιση και τα έντυπα συναίνεσης που θα χρειαστεί να συμπληρώσουν.
- ◆ Τηρεί τη διάρκεια συζήτησης.
- ◆ Διασφαλίζει ότι θα διατυπωθούν ΟΛΕΣ οι απόψεις ΟΛΩΝ.
- ◆ Κρατά πρακτικά της συζήτησης

Να σημειωθεί, επίσης, πως με δεδομένο ότι η ομάδα εστιασμένης συζήτησης έχει ρόλο διερευνητικό, θα ήταν καλό ο Συντονιστής να εστιάσει στα διαδικαστικά ζητήματα, δηλαδή, να φροντίσει να διατηρείται η συζήτηση στα θέματα του αντικειμένου της έρευνας και να μην πλατειάζει σε άλλα ζητήματα, πάντα με τρόπο αμερόληπτο και αντικειμενικό.

Τέλος, με το πέρας της συνεδρίασης της ομάδας εστιασμένης συζήτησης, ο Επιστημονικός συνεργάτης θα πρέπει να προβεί σε ανάλυση περιεχομένου των πρακτικών που θα έχει τηρήσει κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της. Επιπλέον,

καθαρογράφει το Σενάριο Αναφοράς που θα προκύψει από τη συνάντηση της ομάδας εστιασμένης συζήτησης (το οποίο θα έχει έκταση 600–800 λέξεις), καθώς και τη λίστα δεξιοτήτων, φροντίζοντας να συμπεριλάβει όλα τα στοιχεία που ανέδειξε η εργασία των ομάδων. Στο πεδίο «Ανάλυση πορισμάτων ομάδας εστιασμένης συζήτησης» που ακολουθεί, θα βρείτε αναλυτικότερες σχετικές οδηγίες.

Οι συμμετέχοντες

Η σύνθεση μίας ομάδας εστιασμένης συζήτησης έχει κρίσιμη σημασία για την επιτυχή έκβασή της. Για τον λόγο αυτό προτείνεται:

- ◆ Να μην απαρτίζεται από άτομα με αλληλο-επικαλυπτόμενες απόψεις και ιδιότητες, γιατί τότε η πληροφόρηση θα είναι παρόμοια.
- ◆ Χρειάζεται προσοχή στη συνύπαρξη εργαζομένου και εργοδότη. Σε τέτοια περίπτωση συνίσταται η διάσπαση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης σε περισσότερες και μικρότερες.

Γενικά είναι σημαντικό να εμπλακούν άτομα που είναι σε θέση να παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για την έρευνα. Αυτό επιτυγχάνεται εάν υπάρχει ευρεία αντιπροσωπευτικότητα εργαζομένων, εργοδοτών και άλλων φορέων, οπότε πιο εύκολα θα αναδειχθούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων, οι παράγοντες που τις προκαλούν ακόμη και από το εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων (π.χ. ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, προμηθευτές, πελάτες).

Διατύπωση ερωτήσεων ομάδας εστιασμένης συζήτησης

Προτείνεται να αξιοποιηθούν 10–12 ερωτήσεις εστιασμένες στο αντικείμενο. Καλό είναι να αποφευχθούν ερωτήματα που επιδέχονται ως απάντηση ένα Ναι ή ένα Όχι. Ερωτήματα που μπορούν να αξιοποιηθούν κατά τη φάση αποτίμησης των τριών σεναρίων ώστε να καταλήξουν στο Σενάριο Αναφοράς και στην κατηγοριοποίηση και διαβάθμιση των δεξιοτήτων του επαγγέλματος/κλάδου μελέτης, είναι τα εξής:

- ◆ Πόσο πειστικό είναι το κάθε σενάριο;
- ◆ Ποιες οι συνέπειες των σεναρίων στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες;
- ◆ Τι επιπτώσεις βλέπετε σε κάθε σενάριο για τους εμπλεκόμενους φορείς;

- ◆ Ποιοι παράγοντες και ποιες τάσεις και κινητήριες δυνάμεις επηρεάζουν την εξέλιξη των δεξιοτήτων και των επαγγελματών/κλάδων, όπως φαίνεται μέσα από τα 3 προτεινόμενα Σενάρια;
- ◆ Ποιες περιοχές συγκρούσεων μπορείτε να εντοπίσετε στα σενάρια αυτά; Άρα τι θα προσέξετε;
- ◆ Ποιες συνέργειες εντοπίζετε ως αναγκαίες σε κάθε σενάριο;
- ◆ Τι θα λέγατε ότι είναι πολύ ουσιώδες και θα το προσέχατε ιδιαίτερα στο κάθε σενάριο;
- ◆ Τι θα περιλάμβανε στην ιστορία του Σεναρίου Αναφοράς;

Πρακτικές συμβουλές (tips) για επιτυχή διεξαγωγή ομάδας εστιασμένης συζήτησης

Το καθοριστικό στοιχείο επιτυχίας μιας ομάδας εστιασμένης συζήτησης είναι η καλή προετοιμασία της. Πριν από τη διεξαγωγή της, λάβετε υπόψη τις ακόλουθες παραμέτρους:

Παύση: Όταν κάποιος τοποθετείται, περιμένετε περίπου 5'' για να δείτε αν θέλει να προσθέσει κάτι ακόμη στον λόγο του ή αν κάποιος άλλος συμμετέχων θέλει να σχολιάσει κάτι επ' αυτού. Με απλά λόγια: δώστε στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να ολοκληρώσουν τις σκέψεις τους.

Διερεύνηση: Αν κάτι κρίνετε ως σημαντικό να διερευνηθεί, θέστε περαιτέρω ερωτήματα διευκρινιστικά, όπως: «Μπορείτε να μου μιλήσετε περισσότερο για αυτό;» ή «Μπορείτε να μου δώσετε ένα παράδειγμα;»

Ουδετερότητα: Αποφύγετε νεύματα ή λακωνικές απαντήσεις του τύπου «Ναι», «Συμφωνώ», «ΟΚ». Τέτοιου τύπου αποκρίσεις περιορίζουν τη συζήτηση, δίνοντας το μήνυμα προς την ομάδα του τι είναι αποδεκτό να ειπωθεί και τι όχι. Κάτι τέτοιο ενέχει τον κίνδυνο περιορισμού του σκεπτικού της ομάδας, με συνέπεια να χαθούν ευκαιρίες.

Αναστοχασμός: Όταν ένα ζήτημα φαίνεται πως εξαντλείται, ο Συντονιστής καλό είναι να ανατρέξει στις σημειώσεις του για να επιβεβαιώσει τις κρίσιμες πληροφορίες που έλαβε.

Πρόσθετοι κανόνες διαδικασίας ομάδας εστιασμένης συζήτησης

- ◆ Κάθε φορά μιλάει ένα και μόνο άτομο. Αυτό θα διευκολύνει τον Συντονιστή στην καταγραφή σημειώσεων.
- ◆ Απενεργοποίηση κινητών, ώστε να επιτευχθεί η μέγιστη προσήλωση στην επίτευξη του στόχου.
- ◆ Ενημέρωση εξ αρχής των συμμετεχόντων ως προς δύο ζητήματα: (1) Θα τηρηθεί πλήρως η αρχή της εμπιστευτικότητας των λεχθέντων (διαφορετικά τίθεται ηθικό ζήτημα) και (2) Να εξηγηθεί πως αν χρειαστεί να παρέμβει ο Συντονιστής για να διακόψει κάποιον, αυτό θα γίνει όχι από αγένεια αλλά επειδή χρειάζεται να διασφαλιστεί πως θα συμμετέχουν όλοι στον διάλογο, ώστε η εργασία της ομάδας εστιασμένης συζήτησης να πετύχει τον στόχο της.

Ανάλυση της συζήτησης μιας ομάδας εστιασμένης συζήτησης

Το στάδιο της ανάλυσης συζήτησης της ομάδας εστιασμένης συζήτησης θα πρέπει να ξεκινά αμέσως μετά τη λήξη της συνάντησης. Όσο κατατοπιστικότερες σημειώσεις θα έχετε κρατήσει και όσο πιο επαρκείς συνόψεις της συζήτησης, τόσο πιο αποτελεσματική θα είναι η ανάλυση.

Για κάθε ζήτημα/ερώτημα που τέθηκε στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης συνοψίστε τις «μεγάλες ιδέες» ή τα θέματα που συζητήθηκαν. Για κάθε ζήτημα συμπεριλάβετε παρατηρήσεις που θα αφορούν π.χ. τη γλώσσα του σώματος, τον τόνο της φωνής και τις διαφορετικές απόψεις που κατατέθηκαν. Έτσι θα κερδίσετε μεγαλύτερη κατανόηση του εκάστοτε ζητήματος.

Μην παραλείψετε να συμπεριλάβετε στην ανάλυσή σας ακόμη και ζητήματα που συζητήθηκαν δίχως να έχουν συμπεριληφθεί στον αρχικό σχεδιασμό της ομάδας εστιασμένης συζήτησης. Ακόμη και αυτά μπορεί να συνεισφέρουν στην καλύτερη κατανόηση του ζητήματος.

Επιπλέον, η σύνταξη ενός εννοιολογικού χάρτη, ενδεχομένως σας βοηθήσει στην ανάλυση της συζήτησης.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

10:00	Καλωσόρισμα – Αλληλογνωριμία
10:30	Σκοπός & Στόχοι έρευνας Παρουσίαση Σεναρίων
11:30	Διάλειμμα
11:45	Εξέταση σεναρίων (ανάλυση SWOT) Συζήτηση λίστας δεξιοτήτων
13:15	Γεύμα
14:00	Διαμόρφωση Σεναρίου Αναφοράς Οριστικοποίηση λίστας δεξιοτήτων
15:00	Ανατροφοδότηση – Τίτλος Σεναρίου
15:45	Επόμενα βήματα
16:00	Κλείσιμο

ΣΤΑΔΙΟ 3:

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ

ΟΔΗΓΙΕΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΟΜΑΔΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ

Αρχικά, κατά τη σύσταση της ομάδας ειδικών θα πρέπει να προσεχθεί η μίξη γνώσεων, οπτικών πολιτικών και ρόλων καθηκόντων που θα γίνει, ώστε να υπάρξει εξισορροπημένη εκπροσώπηση.

Κύρια στόχευση της ομάδας ειδικών είναι να εποπτεύει την όλη διαδικασία της μεθοδολογίας και να επικυρώσει τα κύρια ευρήματά της που αφορούν στο Σενάριο Αναφοράς και στις δεξιότητες των κλάδων/επαγγελμάτων που διερευνώνται.

Για να το πετύχει αυτό θα πρέπει τα μέλη της ομάδας ειδικών να «μπουν» μέσα στην αφήγηση, να τα μελετήσουν σε βάθος και να προβληματιστούν επ' αυτών. Με απλά λόγια, θα πρέπει να οραματιστούν τον εαυτό τους μέσα σε αυτά τα δυνητικά μέλλοντα και να αναλογιστούν πώς οι συνθήκες που τα προσδιορίζουν μπορούν να αλλάξουν την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Πρωτίστως, όμως, χρειάζεται να εστιάζουν στις δεξιότητες (και στις διαβαθμίσεις τους), τις οποίες θα απαιτούν οι πραγματικότητες που περιγράφουν αυτά τα σενάρια.

Ειδικότερα, κατά την ερμηνεία και αξιολόγηση των αρχικών 3 Σεναρίων και ιδιαίτερα του Σεναρίου Αναφοράς, η ομάδα των ειδικών μπορεί να εξετάσει:

- ◆ Πόσο πιθανό είναι να συμβεί καθένα από τα προτεινόμενα σενάρια;
- ◆ Σε ποιο βαθμό έχουν συμπεριληφθεί, αναλυθεί και αποτιμηθεί οι επιπτώσεις που έχουν στα τρία εναλλακτικά σενάρια και μετέπειτα στο Σενάριο Αναφοράς εξωτερικές κινητήριες δυνάμεις (π.χ. εκείνες που είναι γνωστές με το αρκτικόλεξο SEEPT, ήτοι κοινωνικό, οικονομικό, περιβαλλοντικό, πολιτικό και τεχνολογικό πλαίσιο);
- ◆ Ποιες οι περιοχές αντιθέσεων και συγκρούσεων και ποιες οι κοινές δράσεις που διαφαίνονται στο Σενάριο Αναφοράς;
- ◆ Ποιες είναι οι κύριες ευκαιρίες και απειλές του σεναρίου;

- ◆ Ποιες εναλλακτικές φαίνεται να προτείνονται από την πλειοψηφία ή από όλα τα σενάρια;
- ◆ Υπάρχουν τυφλά σημεία στον σχεδιασμό των σεναρίων;
- ◆ Ποιες δράσεις πρέπει να αναλάβουμε σήμερα, ώστε να υλοποιηθεί το Σενάριο Αναφοράς;
- ◆ Είναι εφικτό για τους εμπλεκόμενους φορείς να εφαρμόσουν τις εναλλακτικές προτάσεις που προτείνονται στα σενάρια; Τι είναι αυτό που θα τους εμποδίσει;
- ◆ Κατά πόσο η γλώσσα συγγραφής των εναλλακτικών σεναρίων και του σεναρίου αναφοράς είναι απλή και κατανοητή, ώστε να είναι εφικτή η διάχυσή της σε όλους τους εμπλεκόμενους;
- ◆ Πόσο δυναμική, συνεκτική και αξιόπιστη είναι η κάθε ιστορία;
- ◆ Με βάση το Σενάριο Αναφοράς ποια νέα επαγγέλματα δημιουργούνται; Ποια επαγγέλματα μετασχηματίζονται; Ποια επαγγέλματα χάνονται;
- ◆ Με βάση το Σενάριο Αναφοράς ποιες δεξιότητες αναδύονται; Ποιες δεξιότητες μετασχηματίζονται; Ποιες δεξιότητες δεν θα είναι πια αναγκαίες;

ISBN : 978-618-5025-87-8



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

