



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Βαρβάρα (Μπέρρυ) Λαλιώτη

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

**Αξιολόγηση πολιτικών
δεξιοτήτων
Μέθοδοι και τεχνικές**

Τίτλος:

Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων – Μέθοδοι και τεχνικές

Τύπος δημοσίευσης:

Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης:

Δεκέμβριος 2021

Συγγραφέας:

Βαρβάρα (Μπέρρυ) Λαλιώτη

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:

Λαλιώτη, Β. (2021). *Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων – Μέθοδοι και τεχνικές*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ISBN : 978-618-5025-89-2

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 Βαρβάρα (Μπέρρυ) Λαλιώτη είναι διδάκτωρ του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης, με εξειδίκευση στην κοινωνική πολιτική. Διαθέτει, επίσης, μεταπτυχιακούς και βασικούς τίτλους σπουδών στην πολιτική οικονομία, τη δημόσια πολιτική, την κοινωνιολογία και την ιστορία από πανεπιστήμια στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και την Ελλάδα. Έχει διατελέσει, μεταξύ άλλων, υπότροφος του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης, του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών, του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης και του Ιδρύματος Fulbright. Έχει διδάξει μαθήματα, σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Διαθέτει τέλος μακρόχρονη ερευνητική εμπειρία (σε διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα), με τα κύρια ερευνητικά ενδιαφέροντά της να επικεντρώνονται στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση πολιτικών και αποτελεσμάτων που αφορούν στην αγορά εργασίας, σε προνοιακές πολιτικές, την κατάρτιση και τη συγκριτική ανάλυση κοινωνικής πολιτικής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι δεξιότητες, καθώς και εν γένει ζητήματα που αφορούν στις δεξιότητες και τις σχετικές με αυτές πολιτικές, όπως είναι π.χ. η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας και/ή η υπερειδίκευση των εργαζομένων, έχουν βρεθεί, με ενισχυόμενη ένταση τα τελευταία χρόνια, στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος κυβερνήσεων, οργανισμών, αλλά και πληθώρας φορέων που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο. Πρόκειται για ενδιαφέρον, το οποίο συνάδει εν πολλοίς με την παραδοχή πως η καλλιέργεια δεξιοτήτων συνοδεύεται από πολλά οφέλη για τους ίδιους τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις, αλλά και την κοινωνία και την οικονομία στο σύνολό τους. Κατά τον ίδιο τρόπο, παρατηρείται και στροφή προς μια κουλτούρα αξιολόγησης, την οποία υπηρετούν, μεταξύ άλλων, διάφορα εργαλεία για την αξιολόγηση δημόσιων πολιτικών και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, και αξιοποιώντας τα βιβλιογραφικά ευρήματα, κύριος στόχος της παρούσας εργασίας είναι η αποτύπωση μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους (συμπεριλαμβανομένων των εργαλείων και του οδηγού εφαρμογής της). Για τον σκοπό αυτό, ακολούθως της οριοθέτησης του αντικειμένου και τη σύντομη επισκόπηση της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας, παρουσιάζονται τα δομικά συστατικά της αυτής μεθοδολογίας, από τις βασικές της στοχεύσεις έως και τους τρόπους διάχυσης των αποτελεσμάτων του εγχειρήματος.

Λέξεις κλειδιά: δεξιότητες, πολιτικές δεξιοτήτων, αξιολόγηση, αγορά εργασίας, απασχόληση, κοινωνικοί εταίροι.

ABSTRACT

In recent years, skills and, generally speaking, issues related to skills and skills policies, such as the mismatch between supply and demand in the labour force and the overqualification of employees, have been found, with increasing intensity, at the centre of interest of governments, organizations, and a variety of actors involved in the relevant policy field. The foregoing interest is largely consistent with the acknowledgement that skills development is accompanied by many benefits for employees themselves, enterprises, but also society and the economy as a whole. In a similar vein, there is turn towards an evaluation culture, which is served, inter alia, by various tools targeted at evaluating public policies and assessing their impact.

Against this backdrop, and drawing on the literature review findings, the main objective of the present study is to depict a methodology for the evaluation of skills policies and the assessment of their impact (including the tools and the guide utilized for the implementation of this methodology). To this end, following the introduction to the study subject and the succinct overview of the literature, the study presents the structural components of the aforementioned methodology, from its key objectives up to the means for the dissemination of the project results.

Key words: skills, skills policies, evaluation, labor market, employment, social partners.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	13
2. Αξιολόγηση και Πολιτικές Δεξιότητων: Μια Σύντομη Ανασκόπηση της Σχετικής Βιβλιογραφίας	21
3. Μια Πρόταση για την Αξιολόγηση Πολιτικών Δεξιότητων και την Αποτίμηση των Επιπτώσεών τους	33
α. Βασικές Στοχεύσεις	34
β. Στάδια Ερευνητικής Διαδικασίας	35
γ. Επιλεγμένα Πεδία και Αντικείμενα Αξιολόγησης	36
δ. Δόκιμοι «τρόποι» (μορφές, τεχνικές και εργαλεία) αξιολόγησης	40
ε. Περιεχόμενο της αξιολόγησης	50
στ. Χρόνοι	56
ζ. Πόροι	56
η. Βέλτιστοι τρόποι, μέσα και εργαλεία διάχυσης αποτελεσμάτων	57
4. Αντί Επιλόγου	59
5. Βιβλιογραφία	63
Παράρτημα	69

Εισαγωγή

1. Εισαγωγή

Κύριος στόχος της παρούσας εργασίας είναι ο σχεδιασμός ενός ποιοτικού, εφικτού και βιώσιμου μοντέλου αξιολόγησης¹ πολιτικών δεξιοτήτων και αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, το οποίο θα αξιοποιείται σε συστηματική βάση για τον σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκε. Για τον λόγο αυτό, στο κυρίως σώμα της εργασίας παρουσιάζονται τα δομικά χαρακτηριστικά της εν λόγω μεθοδολογίας (ή άλλως μεθοδολογικού πλαισίου) (συμπεριλαμβανομένων των εργαλείων και του οδηγού εφαρμογής της/του).

Η εργασία θα αποτελέσει λοιπόν βάση και οδηγό για την εκπόνηση μελετών, με αντικείμενο την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Αναμένεται ωστόσο να συμβάλλει γενικότερα και στην άμβλυση των υφιστάμενων αποκλίσεων στα ερευνητικά ερωτήματα, αλλά και τις παραδοχές αναφορικά με τις δεξιότητες και τις σχετικές με τις δεξιότητες πολιτικές.

Τη συμβολή της εργασίας οφείλει όμως να αντιληφθεί κανείς και σε ένα πλαίσιο, το οποίο ορίζεται από το ενδιαφέρον που, με ενισχυόμενη ένταση, εκφράζουν τα τελευταία χρόνια κυβερνήσεις, οργανισμοί διεθνούς εμβέλειας, καθώς και διάφοροι φορείς, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, για τις δεξιότητες. Χαρακτηριστική είναι π.χ. η πανευρωπαϊκή τάση για τη θέσπιση μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, με έμφαση στις δεξιότητες (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019α, Αγκυρόπουλος, 2020).

Το ενδιαφέρον αυτό συνάδει εν πολλοίς με την παραδοχή πως η ανάπτυξη δεξιοτήτων συνοδεύεται από πολλαπλά οφέλη για τα άτομα και τις επιχειρήσεις, αλλά και για την κοινωνία και την οικονομία στο σύνολό τους (βλ. π.χ. ILO, 2018, Λιντζέρης, 2021). Βρίσκεται επίσης σε άμεση συνάρτηση με την αντίληψη πως η επένδυση στα, συχνά διαφορετικά, είδη δεξιοτήτων, τα οποία «επιτάσσουν» διαφορετικά χωρικά και χρονικά πλαίσια, συνιστά στρατηγικής σπουδαιότητας μέσο για την ανταπόκριση σε σημαντικές «προκλήσεις» της εποχής μας. Παρα-

¹ Παρά το γεγονός ότι, σε όλη την έκταση της εργασίας, οι όροι «αξιολόγηση» και «αποτίμηση» χρησιμοποιούνται εναλλάξ, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά τη συγγραφή της, έχει ληφθεί υπόψη πως δεν πρόκειται για όρους απολύτως ταυτούς. Επίσης, στην αγγλική βιβλιογραφία χρησιμοποιούνται αντίστοιχα οι όροι 'evaluation' και 'assessment'.

δείγματα τέτοιων προκλήσεων είναι η εκτενής ψηφιοποίηση και η συχνή αναντιστοιχία που παρατηρείται μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Στις προκλήσεις αυτές έχουν προστεθεί πλέον και οι συνέπειες της πρόσφατης πανδημίας, οι επιπτώσεις της οποίας είχαν αρχίσει μάλιστα να διαφαίνονται προτού ακόμη ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) κάνει λόγο για πανδημία.

Πέραν από τις πολλές και σημαντικές αρνητικές συνέπειες για τον κόσμο της εργασίας, η κρίση ενδέχεται, ωστόσο, να αποτελέσει αφορμή και για «ευκαιρίες». Ενδεικτικά αναφέρεται η αύξηση στις θέσεις που απαιτούν υψηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων. Τα καινούργια, δυναμικά αντικείμενα, στα οποία αναμένεται πως θα δημιουργηθούν θέσεις εργασίας περιλαμβάνουν την παραγωγή λογισμικού για απομακρυσμένη εργασία, τη διαχείριση δεδομένων στο λεγόμενο «υπολογιστικό νέφος» ('cloud computing'), την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού χρήματος, την επέκταση της ηλεκτρονικής υπογραφής, κ.ά.. Εκφράστηκε, επίσης, η άποψη πως η πανδημία ενδέχεται να δώσει στα κράτη τη δυνατότητα να κατανοήσουν την αξία των δεξιοτήτων των προσφύγων, οι οποίοι, εν μέσω της κρίσης και σε κράτη όπως η Ιρλανδία, εκλήθησαν π.χ. να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον τομέα των υγειονομικών υπηρεσιών· αλλά και τους φραγμούς που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες αναφορικά με την αναγνώριση των δεξιοτήτων τους, καθώς και την εν γένει πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής. Επιπρόσθετα, η πανδημία ανέδειξε και την αναγκαιότητα επανεκτίμησης του τι είναι, στην περίπτωση των επαγγελματιών και των δεξιοτήτων, σημαντικό και τι όχι, από την άποψη της κοινωνικής τους συμβολής (Λαλιώτη, 2020).

Τη συγγραφή της εργασίας πρέπει όμως να δει κανείς και υπό το φως της αυξανόμενης τάσης για αξιολόγηση δημόσιων πολιτικών (μη εξαιρουμένων, αν και σε πολύ μικρότερη κλίμακα σε σχέση με άλλες πολιτικές, των πολιτικών δεξιοτήτων). Όπως θα συζητηθεί με μεγαλύτερη λεπτομέρεια στην επόμενη ενότητα της εργασίας, η αξιολόγηση και η αποτίμηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή πολιτικών τίθεται πλέον αρκετά ψηλά στην ατζέντα των εμπλεκομένων σε διάφορα στάδια της δημόσιας πολιτικής φορέων (από τον σχεδιασμό έως και την αξιολόγηση) (βλ. π.χ. Δημουλάς, 2017, Λαλιώτη, 2019β).

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, δεν πρέπει λοιπόν να προκαλεί έκπληξη και η αύξηση που παρατηρείται στον όγκο των εργασιών, οι οποίες πραγματεύονται ζητήματα που αφορούν τόσο στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων όσο και στην αξιολόγηση των πολιτικών αυτών (βλ. π.χ. Bilorou, Pacheco and Vargas, 2011, Λαλιώτη, 2019γ)· το δεύτερο, ωστόσο, όπως θα συζητηθεί στη

συνέχεια, σε πολύ μικρότερο, συγκριτικά, βαθμό. Επιστρέφοντας τώρα στο κύριο ζητούμενο της εργασίας, δηλαδή την ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, πρέπει να αναγνωρίσουμε κατ' αρχάς, ότι, πέραν της προφανούς χρησιμότητας μιας τέτοιας μεθοδολογίας, η ανάπτυξή της συνιστά εγχείρημα υψηλών απαιτήσεων και πολυπλοκότητας.

Έναν από τους κυριότερους λόγους για τη δυσκολία αυτή αποτελεί ο σύνθετος και πολυδιάστατος χαρακτήρας των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως αυτός αντανάκλαται π.χ. στην πληθώρα των μεταβλητών, οι οποίες επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Η δυσκολία του εγχειρήματος συνδέεται, ωστόσο, και με το γεγονός πως, τόσο στην περίπτωση των δεξιοτήτων όσο και των πολιτικών που άπτονται των δεξιοτήτων, υπάρχουν πολλές και διαφορετικές απόψεις για το ποιος είναι ο ορισμός, ποια είναι τα όρια και ποιο το περιεχόμενο των εννοιών αυτών (βλ. π.χ. Λιντζέρης, 2017, Λαλιώτη, 2019α).

Με δεδομένη μάλιστα την πολυσημία του όρου «δεξιότητες», τον οποίο διαφορετικές επιστήμες χρησιμοποιούν με διαφορετικό τρόπο, είναι σκόπιμο να δεχτούμε λοιπόν, για χάρη της παρούσας εργασίας, έναν ορισμό για τις δεξιότητες. Έτσι, σύμφωνα με το «Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης» (εφεξής Cedefop), έναν από τους οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας που κατεξοχήν ασχολείται με τις δεξιότητες και συναφή ζητήματα, η δεξιότητα ορίζεται ως η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνολογίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων (Cedefop, 2014). Οι δεξιότητες διακρίνονται επίσης περαιτέρω σε πλήθος διαφορετικών ειδών δεξιοτήτων (π.χ. βασικές, μεταβιβάσιμες, πολυεπίπεδες, τεχνικές, οριζόντιες, κ.ά.).

Παράλληλα, είναι ευρέως αποδεκτό ότι οι πολιτικές δεξιοτήτων αποτελούν πολιτικές, ανάμεσα στις κύριες στοχεύσεις των οποίων είναι η βελτίωση της ανάπτυξης και της αξιοποίησης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, αφορούν σε διάφορα, αν και αλληλοσυνδεόμενα, πεδία πολιτικής. Τα πεδία αυτά, τα οποία υπερβαίνουν αυτά της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, που, με τρόπο προφανή, σχετίζονται με τις δεξιότητες, περιλαμβάνουν και άλλα, όπως εκείνα της μετανάστευσης, της τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης, κ.ά. (βλ. π.χ. ILO, 2018).

Δεν μπορεί επίσης να παραγνωρίσει κανείς ότι την προσπάθεια ανάπτυξης μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους καθιστά πολύπλοκη υπόθεση και ο, σε με-

γάλο βαθμό, «αχαρτογράφητος», ιδίως στην περίπτωση της ελληνικής αγοράς εργασίας που μας ενδιαφέρει άμεσα, χαρακτήρας του πεδίου των δεξιοτήτων [για εξαιρέσεις βλ. π.χ. Μαρκάκη (χωρίς ημερομηνία), Ρουπακιάς (2018), Σπανακά, κ.ά. (2020)]. Δεν είναι τυχαία π.χ. η σχετική απουσία ερευνητικών προσπαθειών και δεδομένων (ποσοτικών και ποιοτικών) προς την κατεύθυνση αυτή (βλ. π.χ. Λιντζέρης, 2021). Ούτε το ότι, κυρίως στο πλαίσιο της ποσοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης σε ζητήματα που άπτονται των δεξιοτήτων, μεταβλητές όπως το εκπαιδευτικό επίπεδο και το επάγγελμα χρησιμοποιούνται, ελλείψει περισσότερο κοντινών στις δεξιότητες πληροφοριών, ως ενδεικτικές του επιπέδου δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Ο χαρακτήρας αυτός αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, αποτέλεσμα της ελάχιστης, μέχρι πρότινος, έμφασης που δόθηκε στη χώρα μας στην «αποκωδικοποίηση» της προσφοράς και, ιδίως, της ζήτησης σε δεξιότητες. Η ποιότητα της ερευνητικής προσπάθειας για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους εξαρτάται όμως άμεσα από τη συγκέντρωση πρόσθετων στοιχείων, τα οποία υπερβαίνουν συνήθως (ορισμένες φορές κατά πολύ) εκείνα που συλλέγονται στο πλαίσιο της επισκόπησης και της αξιολόγησης πολιτικών απασχόλησης (βλ. π.χ. EEO Group, 2012, Eichhorst and Konle-Seidl, 2016). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η πληροφορία για θέσεις εργασίας πρέπει να «μετατραπεί», μεταξύ άλλων, σε πληροφορία για ανάγκες σε δεξιότητες (π.χ. πόσοι εργαζόμενοι «χρειάζονται» ανά κατηγορία/τύπο δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο).

Στους λόγους, τέλος, που καθιστούν, ωστόσο, «πρόκληση» την ανάπτυξη της μεθοδολογίας που βρίσκεται στο επίκεντρο της παρούσας εργασίας περιλαμβάνονται, ωστόσο, και λόγοι, οι οποίοι δεν αφορούν αποκλειστικά στις δεξιότητες ή τις πολιτικές δεξιότητες. Έτσι, πρέπει π.χ. να επισημανθεί εξαρχής ότι η οριοθέτηση, καθώς και ο προσδιορισμός των στοιχείων που απαρτίζουν μια «μεθοδολογία» (ή άλλως ένα «μεθοδολογικό πλαίσιο»), αποτελεί σχετικά δυσχερή υπόθεση. Μεταξύ άλλων, όπως και οι όροι «πλαίσιο» και «μέθοδος», ο όρος «μεθοδολογία» (αλλά και «μεθοδολογικό πλαίσιο») χρησιμοποιείται συχνά, τόσο στην επιστημονική βιβλιογραφία όσο και στον δημόσιο διάλογο, με τρόπο μη συστηματικό, αφήνοντας σημαντικό περιθώριο για ασάφειες και αστοχίες (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019δ).

Πρόκειται για θέματα τα οποία πραγματεύεται η επιστημολογία, ενώ η σχετική συζήτηση υπερβαίνει κατά πολύ τα όρια και τις στοχεύσεις της παρούσας εργασίας. Θα μπορούσε όμως να ισχυριστεί κανείς πως, σε γενικές γραμμές, η μεθο-

δολογία εστιάζει κυρίως στην ακολουθία των ενεργειών που λαμβάνουν χώρα, με σκοπό την πραγμάτευση ενός συγκεκριμένου ζητήματος· στην προκειμένη περίπτωση την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Χρησιμοποιείται δηλαδή, για να υποδηλώσει την υιοθέτηση μιας συστηματικής προσέγγισης (και όχι π.χ. μιας σειράς από ad hoc αποφάσεις), για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου ή ομάδας στόχων. Συνεπώς, μια μεθοδολογία (ή ένα μεθοδολογικό πλαίσιο) περιλαμβάνει συνήθως πολύ περισσότερα από ένα σύνολο μεθόδων και εργαλείων.

Όπως θα δούμε με λεπτομέρεια στις επόμενες ενότητες της εργασίας, και κυρίως σε εκείνη όπου παρουσιάζονται τα δομικά συστατικά της προτεινόμενης μεθοδολογίας, μια μεθοδολογία (ή ένα μεθοδολογικό πλαίσιο) κατά κανόνα αποτυπώνει τη λογική που κυριαρχεί πίσω από την προσέγγιση που επελέγη για την εξέταση ενός συγκεκριμένου θέματος. Περιλαμβάνει δηλαδή στοιχεία, τα οποία αφορούν στην τεκμηρίωση της επιλογής της μεθοδολογικής προσέγγισης της έρευνας· ή, με άλλα λόγια, τους λόγους, για τους οποίους ο ερευνητής επέλεξε τις συγκεκριμένες μεθόδους και τα συγκεκριμένα μεθοδολογικά εργαλεία, ώστε να φέρει εις πέρας την έρευνά του.

Επιπρόσθετα, μια μεθοδολογία (ή ένα μεθοδολογικό πλαίσιο) περιγράφει το είδος των πληροφοριών και των δεδομένων που θα συλλεχθούν, τα μεθοδολογικά εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν, αλλά και στοιχεία όπως το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του σχετικού έργου. Συνιστά λοιπόν ένα σχετικά «στατικό» μοντέλο, το οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, περιλαμβάνει και πληροφορίες για τις διασυνδέσεις και τις σχέσεις μεταξύ των μεθόδων και των μεθοδολογικών εργαλείων που αξιοποιούνται σε μια ερευνητική προσπάθεια.

Κλείνοντας την εισαγωγική αυτή ενότητα, θα πρέπει να σημειωθεί πως η συγγραφή της εργασίας βασίστηκε στην εξέταση εκτενούς ελληνόγλωσσης και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας για τις δεξιότητες, τις πολιτικές δεξιοτήτων και την αξιολόγηση. Προτεραιότητα δόθηκε σε επιστημονικές εργασίες, αλλά και κείμενα πολιτικής, που θέτουν στο επίκεντρό τους μοντέλα/μεθοδολογίες/μεθοδολογικά πλαίσια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση δημόσιων πολιτικών εν γένει· αλλά και αποκλειστικά για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Ελήφθησαν υπόψη βασικές αρχές της αξιολόγησης, τα βήματα που ακολουθούνται για ένα τέτοιο έργο, η ύπαρξη πληθώρας μεθόδων και εργαλείων που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας, της επάρκειας και άλλων διαστάσεων δημόσιων πολιτικών (και μεμονωμένα πολιτικών δεξιοτήτων), καθώς και η εστίαση

των μοντέλων αξιολόγησης σε διάφορες παραμέτρους και προϋποθέσεις μιας πολιτικής (π.χ. τις χωρικές και τις χρονικές πτυχές της).

Το κυρίως σώμα της εργασίας διαιρείται σε δύο ενότητες. Στην πρώτη γίνεται επισκόπηση της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας, στην οποία μόλις έγινε σύνοψη αναφορά. Στη δεύτερη παρουσιάζονται, με τρόπο περισσότερο σχολαστικό και αναλυτικό, τα βασικά δομικά συστατικά της προτεινόμενης μεθοδολογίας (ή, εναλλακτικά, του μεθοδολογικού πλαισίου) για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή τους.

Περιγράφεται λοιπόν ένα «σύστημα», το οποίο, μεταξύ άλλων, διέπεται από συγκεκριμένες αρχές, αποσκοπεί στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και διαθέτει συγκεκριμένο περιεχόμενο. Αξιοποιεί επίσης συγκεκριμένες μεθόδους και διαδικασίες, καθώς και δείκτες, τεχνικές και εργαλεία συγκέντρωσης πληροφοριών.

Πρόκειται συνολικά για μια προσπάθεια με χαρακτηριστικά πρωτολείου. Φιλοδοξεί λοιπόν να αποτυπώσει τα προαναφερθέντα συστατικά, με τρόπο όσο το δυνατόν περισσότερο εύληπτο· όχι όμως εξαντλητικό.

Η καταληκτική ενότητα της εργασίας, υπό τον εύγλωττο τίτλο «Αντί Επιλόγου», αναφέρεται εν τάχει σε ορισμένα από τα κυριότερα συμπεράσματά της, αλλά και σε επόμενα βήματα και σταθμούς της δραστηριοποίησης των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο της αξιολόγησης πολιτικών δεξιοτήτων. Τέλος, παρατίθεται, στο σύνολό της, η βιβλιογραφία, η οποία αξιοποιήθηκε για τη συγγραφή της εργασίας.

Σημειωτέον ότι η εργασία συνοδεύεται και από οδηγό συνέντευξης που θα αξιοποιηθεί άμεσα, με στόχο μια πρώτη διερεύνηση και αποτίμηση των υφιστάμενων πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσής τους). Για την εκπόνηση του εν λόγω οδηγού ελήφθησαν υπόψη τα ευρήματα της παρούσας [και ιδίως το μεθοδολογικό πλαίσιο που συντάξε το Cedefop (2017, 2020) και το οποίο σκιαγραφείται στο τέλος της επόμενης ενότητας], καθώς και οι υλικοί και άυλοι πόροι που έχουν στη διάθεσή τους οι κοινωνικοί εταίροι. Σε μεταγενέστερες φάσεις, ωστόσο, όπως άλλωστε υπογραμμίζεται και στο κυρίως σώμα της εργασίας, οι προτάσεις που διατυπώνονται θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση και να δώσουν κατευθύνσεις και ιδέες για περισσότερο «φιλόδοξες» (αλλά και χρονοβόρες και κοστοβόρες) προσπάθειες.

**Αξιολόγηση
και Πολιτικές
Δεξιότητων:
Μια Σύντομη
Ανασκόπηση
της Σχετικής
Βιβλιογραφίας**

2. Αξιολόγηση και Πολιτικές Δεξιότητων: Μια Σύντομη Ανασκόπηση της Σχετικής Βιβλιογραφίας

Ακόμη και σε χώρες όπως η Ελλάδα, δηλαδή σε περιβάλλοντα τα οποία, σε αντίθεση με αυτά των αγγλοσαξονικών ή των σκανδιναβικών χωρών που θεωρείται ότι διακρίνονται από πρωτοπορία και καινοτομία στην αξιολόγηση δημόσιας πολιτικής, δεν διαθέτουν σημαντική τέτοια παράδοση, η αξιολόγηση έχει αρχίσει πλέον να κερδίζει σημαντικό έδαφος (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019β). Η καλλιέργεια μιας «κουλτούρας» αξιολόγησης συνάδει με την έμφαση που δίνεται, από τη δεκαετία του 1990 ιδίως και πέρα, από ευρωπαϊκούς και άλλους θεσμούς, στην αξιολόγηση διαφόρων πολιτικών και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους (βλ. π.χ. Pierre, 1999, Card, Kluge and Weber, 2010). Η τάση αυτή συνοδεύθηκε και από την ανάπτυξη μεγάλης γκάμας μεθοδολογικών εργαλείων για τον σκοπό αυτό, πολλά από τα οποία αξιοποιούν, όπως θα δούμε και στην επόμενη ενότητα, την οικονομετρική μεθοδολογική παράδοση.

Απολύτως σχετικό είναι και το μεγάλο ενδιαφέρον που καταγράφεται τα τελευταία χρόνια για τη χάραξη και την υλοποίηση πολιτικών, οι οποίες βασίζονται σε «τεκμηριωμένη γνώση και δεδομένα». Το αποτέλεσμα είναι η ευρεία και διεθνής αποδοχή και χρήση του αγγλικού όρου 'evidence-based policy', με την αξιολόγηση, όπως και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή πολιτικής, να θεωρείται καθοριστικής σημασίας για την απόκτηση τέτοιας γνώσης και, εν συνεχεία, για τη διαμόρφωση πολιτικής.

Συνεπεία αυτής της στροφής προς την αξιολόγηση, σημαντικός όγκος πληροφοριών, που προκύπτει από σχετικές διαδικασίες, παράγεται από διάφορους φορείς και επιστήμονες, τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι επιστημονικές εργασίες και τα λοιπά κείμενα πολιτικής που αφορούν στην αξιολόγηση δημόσιας πολιτικής έχουν αναπτυχθεί, σαφέστατα, με πολύ γρηγορότερο ρυθμό από τις εργασίες και τα κείμενα που αφορούν σε άλλα στάδια του κύκλου της δημόσιας πολιτικής· και ιδίως στον σχεδιασμό. Η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την αξιολόγηση συνιστά, ωστόσο,

προϋπόθεση, εάν όχι την πλέον βασική προϋπόθεση, για τη βελτίωση του τελευταίου (βλ. π.χ. Δημουλάς, 2017).

Παράλληλα, η φάση της αξιολόγησης, αν και δεν ταυτίζεται με εκείνη της παρακολούθησης, η οποία στα αγγλικά αποδίδεται με τον όρο 'monitoring', διαθέτει σημαντικές ομοιότητες με την αξιολόγηση. Στην καρδιά και των δύο βρίσκεται π.χ. η αποτίμηση του εάν οι πολιτικές κατάφεραν να ανταποκριθούν στις αρχικές τους στοχεύσεις (ή όχι). Κατά τη διάρκεια της παρακολούθησης, ωστόσο, η διερεύνηση της «αιτιότητας» δεν συνιστά προτεραιότητα.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν διάφοροι τύποι αξιολόγησης. Ενδεικτικά αναφέρεται π.χ. η αξιολόγηση που επικεντρώνεται στη διαδικασία και τα στάδια υλοποίησης μιας πολιτικής, με απώτερο στόχο την αποτίμηση των λόγων που οι επιμέρους στοχεύσεις ενός προγράμματος ευοδώθηκαν εν τέλει (ή όχι). Ή η αξιολόγηση που εστιάζει στα (μετρήσιμα) αποτελέσματα ενός προγράμματος, και τα συγκρίνει με το ποια θα ήταν η κατάσταση σε περίπτωση μη υλοποίησης του εν λόγω προγράμματος (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019β).

Σε γενικές γραμμές, η αξιολόγηση είναι σαφές πως αποτελεί, ωστόσο, τμήμα μιας «κυκλικής» διαδικασίας, η οποία δεν θα πρέπει να εστιάζει μόνον στην υλοποίηση και την επίτευξη συγκεκριμένων, κατά βάση μετρήσιμων, αποτελεσμάτων. Θα πρέπει αντιθέτως και να παρέχει σαφή εικόνα για το ποια είναι τα στοιχεία εκείνα των αξιολογούμενων πολιτικών που συνέβαλλαν τελικά στην αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών· καθώς και για το ποια λειτούργησαν υπονομευτικά.

Σημειωτέον πως η βιβλιογραφία για την αξιολόγηση καλύπτει μεγάλο εύρος θεματικών, στις οποίες περιλαμβάνονται από τις κεντρικές αρχές και τα στάδια της αξιολόγησης έως τα κύρια χαρακτηριστικά μεθοδολογιών (ή μεθοδολογικών πλαισίων) για την αξιολόγηση πολιτικών και των αποτίμηση των επιπτώσεών τους· με την «αποτίμηση» να αποτελεί κάτι σαν την κορυφή της «πυραμίδας» που συνιστά η αξιολόγηση στο σύνολό της (βλ. π.χ. Borra et al., 2012, Ashenfelter, 2014, Card, Kluge and Weber, 2018). Έτσι, ενδεικτικά αναφέρεται ότι, για να είναι «αποτελεσματική», για να ανταποκρίνεται δηλαδή στις στοχεύσεις της, η αξιολόγηση πρέπει να χαρακτηρίζεται από σαφήνεια ως προς το τι πρόκειται να αξιολογηθεί και να διαθέτει ξεκάθαρη ερευνητική στρατηγική. Τα μεθοδολογικά εργαλεία που επελέγησαν για την αξιολόγηση πρέπει επίσης να είναι εκείνα, για τα οποία εκτιμάται πως θα οδηγήσουν σε ερευνητικά αποτελέσματα, με τους καλύτερους δυνατούς, από άποψη διαχείρισης χρόνου και πόρων (τόσο υλικών όσο και άυλων), όρους.

Σημαντικό είναι όμως να ληφθούν υπόψη και ζητήματα, τα οποία μπορεί εν πρώτοις να δίνουν την εντύπωση ότι δεν σχετίζονται με τρόπο άμεσο με την αξιολόγηση. Σε αυτά περιλαμβάνονται π.χ. ζητήματα που άπτονται της «πολιτικής οικονομίας» της αξιολόγησης (π.χ. το ρίσκο τα παραγόμενα από την αξιολόγηση αποτελέσματα να προκαλέσουν δυσαρέσκεια σε ορισμένους από τους εμπλεκόμενους στις υπό αξιολόγηση πολιτικές φορείς).

Όσον αφορά τώρα στα κύρια συστατικά μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση δημόσιας πολιτικής και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή της, η βιβλιογραφία ρίχνει φως σε διάφορες εναλλακτικές, ανάλογα με το αντικείμενο της αξιολόγησης, τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού της ομάδας-στόχου, αλλά και την επιλογή του ίδιου του ερευνητή (βλ. π.χ. Großmann et al., 2016, Λαλιώτη, 2019β). Υπογραμμίζεται, επίσης, ότι η υιοθέτηση μιας πολύπλοκης μεθοδολογίας (π.χ. μιας με μη εφικτές στοχεύσεις και ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία είναι εξαιρετικά δύσκολο να απαντηθούν, λόγω έλλειψης της σχετικής τεχνογνωσίας ή της πλήρους απουσίας δεδομένων) καταλήγει να υπονομεύει το συνολικό εγχείρημα της αξιολόγησης, όπως και τη βιωσιμότητά του.

Σύνηθες είναι, ωστόσο, μια μεθοδολογία για την αξιολόγηση δημόσιας πολιτικής και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή της να περιλαμβάνει πληροφορίες που αφορούν στα ακόλουθα «δομικά συστατικά», τα οποία θα αποτελέσουν και οδηγό για την πρόταση που περιλαμβάνεται στην επόμενη ενότητα: τις βασικές στοχεύσεις της αξιολόγησης· την ακριβή ερευνητική διαδικασία· τα επιλεγμένα πεδία και αντικείμενα της αξιολόγησης· τους δόκιμους «τρόπους» (μορφές, τεχνικές και εργαλεία) της αξιολόγησης· το περιεχόμενο της αξιολόγησης, δηλαδή τα ερευνητικά ερωτήματα ανά πεδίο ή υποπεδίο αξιολόγησης· τους χρόνους και τη συστηματικότητα της αξιολόγησης· τους ελάχιστους αναγκαίους (άυλους και υλικούς) πόρους· τους βέλτιστους τρόπους, μέσα και εργαλεία για τη διάχυση των αποτελεσμάτων από την αξιολόγηση.

Αρκετά μεγάλο κομμάτι της βιβλιογραφίας για την αξιολόγηση αφορά μάλιστα αποκλειστικά στο κομμάτι των δόκιμων «τρόπων» που αναφέρθηκε παραπάνω, αποκαλύπτοντας την ύπαρξη πληθώρας εργαλείων για την αξιολόγηση μιας δημόσιας πολιτικής και την αποτίμηση των επιπτώσεών της (βλ. π.χ. Card, Ibararán and Villa, 2011, Gertler et al., 2011). Τα εργαλεία αυτά, όπως θα δούμε και στην επόμενη ενότητα της εργασίας, εντάσσονται συνήθως στην ποιοτική ή την ποσοτική μεθοδολογική παράδοση. Σε γενικές γραμμές, τα ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία χρησιμοποιούνται συχνά για μια πρώτη εκτίμηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων μιας πολιτικής, ενώ τα ποσοτικά αξιοποιούν ποσοτικά δε-

δομένα, όπως και, σε μεγάλο τουλάχιστον βαθμό, οικονομετρικά μοντέλα (βλ. π.χ. Garbarino and Holland, 2009).

Η πληθώρα των εργαλείων αυτών είναι ένα μόνον από τα στοιχεία που καταδεικνύουν τον πολυπαραμετρικό χαρακτήρα και, κατά συνέπεια, τη συνθετότητα των διαδικασιών αξιολόγησης. Ενδεικτικά αναφέρεται πως η αξιολόγηση (και τα αποτελέσματά της) εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από το χωρικό και το χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου εφαρμόζεται. Έτσι, πολύ συνήθης είναι π.χ. η διάκριση μεταξύ της εκ των προτέρων και εκ των υστέρων αξιολόγησης (με τους αγγλικούς όρους 'ex-ante evaluation' και 'ex-post evaluation' να είναι διεθνώς καθιερωμένοι). Στην πρώτη περίπτωση, γίνεται προσπάθεια να προβλεφθούν οι επιπτώσεις από μια πολιτική, ανεξάρτητα από το εάν τελικά θα υλοποιηθεί ή όχι, ενώ στη δεύτερη περίπτωση το κεντρικό ερώτημα είναι τι θα γινόταν, εάν δεν είχε εφαρμοστεί η πολιτική αυτή.

Η βιβλιογραφία που αφορά στην αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων από την άλλη, συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, δεν είναι παρά ένα πολύ μικρό τμήμα της ευρύτερης βιβλιογραφίας για την αξιολόγηση· το οποίο μάλιστα, δεδομένης και της σχετικής υπανάπτυξης της μελέτης των δεξιοτήτων και των συναφών πολιτικών, στη χώρα μας, αλλά και διεθνώς, είναι και κάπως περιορισμένο. Τα τελευταία, ωστόσο, χρόνια, υπό την επίδραση του ευρύτερου ενδιαφέροντος για τις δεξιότητες, στο οποίο έχει ήδη γίνει αναφορά, αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς και η σχετική με τις πολιτικές δεξιότητες και την αξιολόγησή τους βιβλιογραφία (βλ. π.χ. Barnow, Trutko and Piatak, 2013, Telling and Serapioni, 2019, Λαλιώτη, 2019γ).

Πρόκειται για βιβλιογραφία, η οποία είναι κατ' αρχάς συνδεδεμένη με εκείνη για την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης (βλ. π.χ. Card, Kluge and Weber, 2011, 2018)· όπου, επίσης, σε σύγκριση με αυτό που συμβαίνει για άλλες δημόσιες πολιτικές, υπάρχουν μεγάλα κενά σε εμπειρικά στοιχεία, τα οποία προέρχονται από διαδικασίες αξιολόγησης. Στο πλαίσιο της εν λόγω βιβλιογραφίας, οι δεξιότητες συζητούνται συχνά σε συνδυασμό με άλλα στοιχεία που αφορούν στην αγορά εργασίας (π.χ. τη ζήτηση και την προσφορά ανά επάγγελμα και κλάδο). Στις εργασίες επίσης οι οποίες θέτουν στο επίκεντρό τους την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, μία από τις πλέον «συνήθεις» εξαρτημένες μεταβλητές είναι ο αριθμός των εργαζομένων ανά κατηγορία δεξιοτήτων (π.χ. «οριζόντιες» δεξιότητες έναντι «τεχνικών» δεξιοτήτων).

Σε πρακτικό επίπεδο, τα άτομα με «χαμηλού επιπέδου» δεξιότητες² αποτελούν επιπρόσθετα συχνά την ομάδα-στόχο διαφόρων προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης (βλ. π.χ. Escudero, 2014). Η βιβλιογραφία μάλιστα, η οποία εστιάζει στην αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, έχει οδηγήσει σε διάφορα ερευνητικά ευρήματα, όπως είναι το ότι η επίπτωση στην απασχόληση προγραμμάτων, τα οποία επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο (π.χ. μέσω της καλλιέργειας δεξιοτήτων), μοιάζει να είναι περισσότερο μακροπρόθεσμη από ό,τι η επίπτωση στην απασχόληση προγραμμάτων, τα οποία επενδύουν ιδίως στην άμεση εύρεση εργασίας (βλ. π.χ. Ibarraán and Rosas Shady, 2009, Card, Kluge and Weber, 2018).

Παράλληλα, το κομμάτι εκείνο της βιβλιογραφίας που πραγματεύεται τις δεξιότητες και την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων, ρίχνει φως, μεταξύ άλλων, στο πώς, όταν οι πολιτικές δεξιοτήτων επηρεάζονται, κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά, από την προσφορά (και όχι από τη ζήτηση), αποδεικνύονται αναποτελεσματικές (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019γ). Αποκαλύπτει επίσης, για μία ακόμη φορά, την ύπαρξη πληθώρας μεθοδολογικών εργαλείων για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους (βλ. π.χ. Billorou, Pacheco and Vargas, 2011). Και, όπως θα δούμε και στην επόμενη ενότητα της εργασίας, κάθε μεθοδολογικό εργαλείο διακρίνεται από διαφορετικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Επιπρόσθετα, διαφορετικά εργαλεία ενδείκνυνται περισσότερο για διαφορετικές φάσεις αξιολόγησης (π.χ. περισσότερο για την εκ των προτέρων ή την εκ των υστέρων αξιολόγηση, στις οποίες έγινε εν τάχει αναφορά προηγουμένως).

Σημειωτέον και πως η πληροφορία που συγκεντρώνεται μέσα από τη διάγνωση της προσφοράς, αλλά κυρίως της ζήτησης σε δεξιότητες, προέρχεται από διαφορετικές πηγές. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες: προβλέψεις απασχόλησης ανά τομέα και επάγγελμα, μέσω της αξιοποίησης ποσοτικών μεθοδολογικών εργαλείων· συγκέντρωση και επεξεργασία στοιχείων για δεξιότητες, μέσω της αξιοποίησης ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων (π.χ. συνεντεύξεις,

² Βάσει της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης των Επαγγελμάτων 2008 (ISCO-08), το επίπεδο χαμηλών δεξιοτήτων αντιστοιχεί στο «Επίπεδο Δεξιοτήτων 1». Αυτό αφορά σε επαγγέλματα απλών και συνήθων φυσικών ή χειρωνακτικών εργασιών. Για την ικανοποιητική απόδοση σε ορισμένα επαγγέλματα του επιπέδου αυτού μπορεί να απαιτείται ολοκλήρωση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή του πρώτου σταδίου της βασικής εκπαίδευσης.

ομάδες εστίασης)· έρευνες στοχευμένες σε εργοδότες και επιχειρήσεις· και έρευνες ιχνηλάτησης, στοχευμένες σε αποφοίτους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και φορέων κατάρτισης, με έμφαση στη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Η εξέταση της σχετικής βιβλιογραφίας, και ιδίως αυτής που αφορά στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων, αποκαλύπτει επίσης την αυξανόμενη τάση για υιοθέτηση προσεγγίσεων, στο πλαίσιο των οποίων αξιοποιείται ερευνητικά ο λεγόμενος «πειραματικός» ή «ημιπειραματικός» σχεδιασμός, ο οποίος είναι και δύσκολος και αρκετά χρονοβόρος και κοστοβόρος. Στην περίπτωση του πειραματικού σχεδιασμού, γίνεται π.χ. σύγκριση μεταξύ μιας ομάδας που απαρτίζεται από άτομα που συμμετείχαν σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων και μιας ομάδας ελέγχου από άτομα που δεν συμμετείχαν στο εν λόγω πρόγραμμα. Πέραν αυτού του στοιχείου, δηλαδή της συμμετοχής τους ή μη στο πρόγραμμα, τα μέλη και των δύο ομάδων πρέπει να έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά (βλ. π.χ. ILO, 2020)..

Η δειγματοληψία είναι τυχαία, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει στον ημιπειραματικό σχεδιασμό, όπου τα υποκείμενα, και στις δύο ομάδες, είναι εθελοντές. Και πάλι, ωστόσο, γίνεται προσπάθεια, τα χαρακτηριστικά τους να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο όμοια. Κατά τον τρόπο αυτό γίνεται προσπάθεια να αποκλειστούν έτεροι παράμετροι, πλην της συμμετοχής στο πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων, οι οποίοι θα μπορούσαν να εξηγήσουν τις αλλαγές που βίωσαν τα άτομα αυτά ακολούθως της συμμετοχής τους.

Αρκετά σπανιότερα, όπως συνέβη πρόσφατα με το μεθοδολογικό πλαίσιο που ανέπτυξε το Cedefop (2017, 2020) και που συζητείται στη συνέχεια του κειμένου, η βιβλιογραφία θέτει στο επίκεντρό της τα χαρακτηριστικά μιας μεθοδολογίας (ή μεθοδολογικού πλαισίου) για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Έτσι, μια τέτοια μεθοδολογία πρέπει π.χ. να στηρίζεται σε μία αρχική αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης στο πεδίο των δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο. Πρέπει δηλαδή να λαμβάνει, μεταξύ άλλων, υπόψη το αν υπάρχουν κατ' αρχάς πολιτικές δεξιοτήτων (ή όχι) και το αν η συλλογή και η επεξεργασία στοιχείων, τα οποία αφορούν στις δεξιότητες, γίνεται με τρόπο συστηματικό (ή όχι).

Οφείλει επίσης να λαμβάνει υπόψη τα ευρήματα της σχετικής βιβλιογραφίας και τις «καλές πρακτικές», οι οποίες πρέπει να αντιμετωπίζονται, ωστόσο, με τρόπο «συμβουλευτικό» και δίχως να θεωρούνται πανάκεια. Ο λόγος είναι

προφανής (ή τουλάχιστον θα έπρεπε να είναι). Τα «ιδιοσυγκρασιακά» χαρακτηριστικά κάθε κράτους και χωρικής μονάδας εν γένει καταλήγουν να επηρεάζουν και το εάν μια μεθοδολογία αξιολόγησης είναι εν τέλει «αποτελεσματική» ή όχι.

Το πλαίσιο που αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια από το Cedefop, με στόχο την επισκόπηση του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων, συνιστά ενδεχομένως το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα μιας μεθοδολογίας αξιολόγησης, με εφαρμογή στο πεδίο των δεξιοτήτων. Το προαναφερθέν σύστημα συνδέεται παρεμπιπτόντως με σειρά ζητημάτων, τα οποία αφορούν στις δεξιότητες: από τις ανάγκες που υπάρχουν για δεξιότητες, κατά την αρχική μετάβαση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, έως τις δεξιότητες που θα καταστήσουν τελικά δυνατή τη διαρκή απασχόληση του εργατικού δυναμικού, χωρίς οι εργαζόμενοι να βιώσουν εμπειρία ανεργίας.

Το πλαίσιο βοήθησε στον εντοπισμό σημαντικών προκλήσεων, καθώς και περιοχών για βελτίωση στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων, στρέφοντας την προσοχή στις ακόλουθες, τρεις ευρείες «θεματικές περιοχές»: στα θεμελιακά στοιχεία του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων (foundations), τις διαθέσιμες διαδικασίες (processes) και τη βιωσιμότητα του συνολικού συστήματος (sustainability). Για κάθε μία από τις περιοχές αυτές συγκεντρώθηκαν δεδομένα, τα οποία αφορούσαν στην οργάνωση (organisation), τους πόρους (resources), τους εμπλεκόμενους στο σύστημα (stakeholders) και την αξιοποίηση της σχετικής πληροφορίας (use of information).

Ως αποτέλεσμα, στην περίπτωση των θεμελιακών στοιχείων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων έγινε συλλογή (και εν συνεχεία επεξεργασία) δεδομένων που αφορούσαν στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο (legal and intuitional framework), τη χρηματοδότηση και τους ανθρώπινους πόρους (funding and human resources), τις ρυθμίσεις/διευθετήσεις που διέπουν τη συνεργασία των εμπλεκόμενων στο σύστημα φορέων (cooperation arrangements) και τους μηχανισμούς ανατροφοδότησης (feedback mechanisms). Στην περίπτωση των διαδικασιών έγινε συλλογή (και εν συνεχεία επεξεργασία) δεδομένων που αφορούσαν στη διαχείριση και τον έλεγχο (management and control), τα δεδομένα, τις μεθόδους και την εξειδίκευση/εμπειρογνωμοσύνη (data, methods and expertise), την ανατροφοδότηση και την επικύρωση (feedback and validation), καθώς και την προσαρμογή και τη διάχυση (customisation and dissemination). Στην περίπτωση τέλος της βιωσιμότητας του συστήματος έγινε συλλογή (και εν συνεχεία επεξεργασία) δεδομένων που αφορούσαν στο όραμα και τη στρατηγική (vision and strategy), τη σταθερότητα (stability), την ενσωμάτωση των αναγκών των

εμπλεκόμενων φορέων (integration of stakeholder needs), και τη *συνολική φήμη του συστήματος* (reputation).

Το νομικό και θεσμικό πλαίσιο, η διαχείριση και ο έλεγχος, το όραμα και η στρατηγική σχετίζονται με την οργάνωση του συστήματος. Η χρηματοδότηση και οι ανθρώπινοι πόροι, τα δεδομένα, οι μέθοδοι και η εξειδίκευση, καθώς και η σταθερότητα του συστήματος συνδέονται με τους πόρους. Οι ρυθμίσεις/διευθετήσεις που διέπουν τη συνεργασία των εμπλεκόμενων στο σύστημα φορέων, η ανατροφοδότηση και η επικύρωση, καθώς και η ενσωμάτωση των αναγκών των εμπλεκόμενων στο σύστημα αφορούν άμεσα στους φορείς που έχουν ανάμειξη στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων. Οι μηχανισμοί ανατροφοδότησης, η προσαρμογή και η διάχυση, και η φήμη του συστήματος σχετίζονται με την αξιοποίηση της πληροφορίας.

Επιπρόσθετα, για την επισκόπηση της κάθε θεματικής περιοχής και των επιμέρους πεδίων της αξιοποιήθηκε σειρά ερευνητικών ερωτημάτων και δεικτών. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην περίπτωση των πόρων ένα από τα ζητήματα που διερευνήθηκε εις βάθος είναι το κατά πόσον η διαθέσιμη χρηματοδότηση ήταν επαρκής και το εάν είχε στρατολογηθεί ικανός αριθμός εμπειρογνομόνων. Κατά τον ίδιο τρόπο, ένας δείκτης που αξιοποιήθηκε στην περίπτωση της διαχείρισης αφορούσε στην περιοδικότητα των συναντήσεων των εμπλεκόμενων φορέων. Το μεθοδολογικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε από το Cedefop περιλάμβανε, ωστόσο, και πληροφορίες για πλήθος άλλων ζητημάτων σχετικών με τις δεξιότητες, όπως είναι η μοντελοποίηση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων, ο τρόπος ποσοτικής και ποιοτικής τους αποτίμησης, καθώς και η μέτρηση του βαθμού αναντιστοιχίας τους.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, που ήταν ένα από τα κράτη, όπου το Cedefop εφάρμοσε τη μεθοδολογία του, δόθηκε εν τέλει προτεραιότητα στη διερεύνηση της κατάστασης στα ακόλουθα πεδία: στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο· τα δεδομένα, τις μεθόδους και την εξειδίκευση· τις ρυθμίσεις/διευθετήσεις που διέπουν τη συνεργασία των εμπλεκόμενων στο σύστημα φορέων· την ανατροφοδότηση και την επικύρωση· την ενσωμάτωση των αναγκών των εμπλεκόμενων στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων φορέων· την προσαρμογή και τη διάχυση· και, τέλος, τη φήμη του συστήματος. Για την αξιολόγηση αξιοποιήθηκαν επίσης διαφορετικά μεθοδολογικά εργαλεία, όπως συνεντεύξεις εις βάθος και μια διαδικτυακή έρευνα, με ομάδα-στόχο τους χρήστες του νεοσυσταθέντος «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» (ο οποίος λειτουργεί υπό την επιστημονική ευθύνη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, ΕΙΕΑΔ).

Οι συνεντεύξεις βοήθησαν, μεταξύ άλλων, στον προσδιορισμό των κύριων ζητημάτων, τα οποία θα ετίθεντο προς συζήτηση και για τα οποία θα γινόταν προσπάθεια να επιτευχθεί η συναίνεση των κύριων εμπλεκόμενων στο εθνικό σύστημα διάγνωσης φορέων. Η διαδικτυακή έρευνα, από την άλλη, βοήθησε στη συλλογή (και εν συνεχεία την επεξεργασία) πληροφορίας αναφορικά με τη γνώμη των χρηστών για τον Μηχανισμό, όπως και στην ανίχνευση των δυνατοτήτων για βελτίωση της διάχυσης και την επέκτασή της σε διαφορετικά ακροατήρια.

Καίριο τμήμα της επισκόπησης συνιστούσε, ωστόσο, και η λεγόμενη «άσκηση οικοδόμησης συναίνεσης» (consensus building exercise) των εμπλεκόμενων στο σύστημα φορέων, όσον αφορά π.χ. στις «προκλήσεις» του εν λόγω συστήματος (μέσω της αξιοποίησης της «Μεθόδου των Δελφών», στα χαρακτηριστικά της οποίας θα γίνει αναφορά στην επόμενη ενότητα). Το συνολικό εγχείρημα κατέληγε στη διατύπωση σειράς προτάσεων για βελτιώσεις σε διάφορες θεματικές περιοχές και πεδία. Οι προτάσεις συνοδεύονταν και από χρονοδιάγραμμα υλοποίησής τους.

Ο πίνακας που ακολουθεί αποτυπώνει τα δομικά συστατικά του πλαισίου, το οποίο μόλις παρουσιάστηκε:

Πίνακας 1. Cedefop's skills governance framework

	Organisation	Resources	Stakeholders	Use of information
Foundations	A Legal and institutional framework	D Funding and human resources	G Cooperation arrangements	J Feedback mechanisms
Processes	B Management and control	E Data, methods and expertise	H Feedback and validation	K Customisation and dissemination
Sustainability	C Vision and strategy	F Stability	I Integration of stakeholder needs	L Reputation

Πηγή: Cedefop (2017)

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τόσο η μεθοδολογία αυτή του Cedefop όσο και βασικές αρχές και κεντρικά στοιχεία της αξιολόγησης που παρουσιάστηκαν προηγουμένως, ελήφθησαν υπόψη, χωρίς, ωστόσο, ιδίως στην περίπτωση της προαναφερθείσας μεθοδολογίας, να αποτελούν τον αποκλειστικό οδηγό για τη διαμόρφωση της πρότασης που περιλαμβάνεται στην επόμενη ενότητα.

Πρόταση για την
Αξιολόγηση
Πολιτικών
Δεξιοτήτων και
την Αποτίμηση
των Επιπτώσεων
τους

3. Μια Πρόταση για την Αξιολόγηση Πολιτικών Δεξιοτήτων και την Αποτίμηση των Επιπτώσεών τους

Τα «δομικά συστατικά» της μεθοδολογίας που προτείνεται για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των εν λόγω πολιτικών) συνίστανται στα ακόλουθα:

- α). Στις βασικές στοχεύσεις της αξιολόγησης (και, ει δυνατόν, την εξειδίκευση αυτών των στοχεύσεων σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο).
- β). Στην ακριβή ερευνητική διαδικασία που θα ακολουθηθεί για την αξιολόγηση, όπως αυτή αποτυπώνεται σε μια σειρά σταδίων/ενεργειών.
- γ). Στα επιλεγμένα πεδία και τα αντικείμενα αξιολόγησης, από το σύνολο των δυνητικά αξιολογούμενων διαστάσεων και παραμέτρων των πολιτικών και των επιμέρους δράσεων που αφορούν στις δεξιότητες, υπό τη μορφή «Πεδία πολιτικής (ή διαστάσεις) → Υποπεδία (ή θεματικές ενότητες) → Δείκτες αξιολόγησης πολιτικών».
- δ). Στους δόκιμους «τρόπους» (μορφές, τεχνικές και εργαλεία) αξιολόγησης.
- ε). Στο περιεχόμενο της αξιολόγησης, δηλαδή στα ερωτήματα ανά πεδίο ή υποπεδίο αξιολόγησης.
- στ). Στους χρόνους και τη συστηματικότητα της αξιολόγησης.
- ζ). Στους ελάχιστους αναγκαίους (άλους και υλικούς) πόρους για την αξιολόγηση.
- η). Στους βέλτιστους τρόπους, μέσα και εργαλεία για τη διάχυση των αποτελεσμάτων από την αξιολόγηση.

Στη συνέχεια της ενότητας παρουσιάζεται κάθε ένα από τα παραπάνω συστατικά. Πρόκειται ουσιαστικά για έναν «οδικό χάρτη», ο οποίος επίσης ρίχνει φως

στους σημαντικότερους σταθμούς και τα σημεία που αποτελούν προαπαιτούμενο για την ευόδωση της συνολικής προσπάθειας. Ή, με άλλα λόγια, πρόκειται για τη χαρτογράφηση μιας πορείας προς τα εμπρός, η οποία περιλαμβάνει τα βήματα εκείνα που χρειάζεται να ακολουθήσει κανείς, για να φτάσει στον τελικό προορισμό.

Η «επιτυχία» του εγχειρήματος εξαρτάται, ωστόσο, και από τη δυνατότητα υιοθέτησης τροποποιήσεων, σε περίπτωση που θεωρηθεί, και κυρίως αποδειχθεί στην πράξη, ότι υπάρχουν και άλλοι τρόποι, οι οποίοι ενδεχομένως είναι μάλλον περισσότερο αποτελεσματικοί, προκειμένου να οδηγηθεί κανείς στο επιθυμητό αποτέλεσμα.

α. Βασικές Στοχεύσεις

Κεντρικός στόχος της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, είναι η, σε τακτική βάση, παρακολούθηση της διαμόρφωσης και της υλοποίησης των αποφάσεων που αφορούν σε πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας. Για τον σκοπό αυτό, καίριας σημασίας είναι ο προσδιορισμός των δυνατών και των αδύναμων σημείων των εν λόγω πολιτικών και η διατύπωση προτάσεων προς τους αρμόδιους φορείς για τον επανασχεδιασμό και την καλύτερη εφαρμογή τους.

Η αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και η αποτίμηση των επιπτώσεών τους θα καταστήσουν επίσης δυνατή την ανίχνευση και, εν συνεχεία, τον προσδιορισμό των ομάδων εκείνων του πληθυσμού, οι οποίες π.χ., βάσει των χαρακτηριστικών και των δεξιοτήτων τους, υποαπασχολούνται και έχουν συνεπώς τη μεγαλύτερη ανάγκη για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα τους επιτρέψουν καλύτερες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας (π.χ. δεξιοτήτων, οι οποίες μπορεί να αποτελέσουν ευκαιρία για την απασχόληση των μελών των ομάδων αυτών σε κλάδους ή τομείς της οικονομίας που εμφανίζουν καλές προοπτικές ανάπτυξης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο). Ή, ομοίως, την ανίχνευση και, εν συνεχεία, τον προσδιορισμό των πληθυσμιακών ομάδων, των οποίων ορισμένες δεξιότητες είναι δυνατόν να «μεταφερθούν» με σχετική ευκολία σε κλάδους ή τομείς της οικονομίας, στους οποίους παρατηρείται έλλειμμα ανθρώπινου δυναμικού και ζήτηση εργαζομένων, με τέτοιου τύπου δεξιότητες, από τις επιχειρήσεις.

Οι βασικές στοχεύσεις του εγχειρήματος πρέπει να είναι σαφείς και ρεαλιστικές (να λαμβάνουν π.χ. υπόψη τους διαθέσιμους πόρους και τα μέσα). Είναι επίσης

σημαντικό το να γίνουν αποδεκτές από όλους. Είναι εξαρχής αναγκαία λοιπόν η ύπαρξη συναίνεσης αναφορικά με τα βασικά ζητούμενα της προσπάθειας.

Απαραίτητη είναι και η ιεράρχηση των στοχεύσεων της αξιολόγησης, η επίτευξη δηλαδή συμφωνίας αναφορικά με τους στόχους που συνιστούν, στην παρούσα φάση, τη μεγαλύτερη προτεραιότητα. Θα μπορούσε π.χ., σε πρώτο στάδιο, να δοθεί, όπως προτείνεται και ακολούθως, μεγαλύτερη έμφαση στην αξιολόγηση του πεδίου της σύνδεσης μεταξύ των πολιτικών δεξιοτήτων και των αναγκών της αγοράς εργασίας (και άρα στα ερευνητικά ερωτήματα, τους δείκτες, κ.λπ. που θα κριθούν ως βέλτιστοι για τη διερεύνηση του εν λόγω πεδίου).

Η διασαφήνιση των βασικών στοχεύσεων του εγχειρήματος είναι αναγκαίο όμως να συνοδευθεί και από μια επισκόπηση τόσο των συνολικών απαιτήσεων όσο και των περιορισμών του. Όπως έχει ήδη επισημανθεί στην εισαγωγική ενότητα της εργασίας, ενώ η χρησιμότητα του παρόντος πλαισίου είναι προφανής, διέπεται αναμφισβήτητα από σημαντικές προκλήσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται η αναγκαιότητα διασφάλισης συνεχούς και σταθερής χρηματοδότησης και πόρων (υλικών και άυλων), καθώς και οι δυσκολίες που τη συνοδεύουν. Στα πρόσθετα προβλήματα που μπορεί να υπονομεύσουν την επιτυχία του έργου περιλαμβάνονται τα ελλιπή στατιστικά δεδομένα και η απουσία ενδιαφέροντος και στήριξης από τα κέντρα λήψης αποφάσεων για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων.

β. Στάδια Ερευνητικής Διαδικασίας

Η ερευνητική διαδικασία περιλαμβάνει τα ακόλουθα βασικά στάδια: τον αρχικό σχεδιασμό της αξιολόγησης και τον χρονικό προγραμματισμό της (σε βραχυπρόσθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα, συμπεριλαμβανομένης της αποτύπωσης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των υπό αξιολόγηση πολιτικών)· τη συλλογή δεδομένων· την ανάλυση και την παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων· τη διαβούλευση επί των προαναφερθέντων σταδίων/ενεργειών και των ερευνητικών ευρημάτων· την παροχή ανατροφοδότησης· και, τέλος, τη διάχυση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης (συμπεριλαμβανομένης και της δημοσίευσής τους).

Καίριας σημασίας για την ευόδωση του συνολικού εγχειρήματος είναι η ένταξη των προαναφερθέντων σταδίων σε μια συνολικότερη στρατηγική και ένα πλάνο αξιολόγησης, που να βρίσκονται σε συμφωνία με (και να υπηρετούν) τις κεντρικές στοχεύσεις της αξιολόγησης, στις οποίες έγινε αναφορά αμέσως παραπάνω.

γ. Επιλεγμένα Πεδία και Αντικείμενα Αξιολόγησης

Λαμβάνοντας υπόψη και τις αρχές, οι οποίες διέπουν ανάλογες προσπάθειες αξιολόγησης πολιτικών δεξιοτήτων, θα πρέπει, κατ' αρχάς, να γίνει αποδεκτό ότι οι πολιτικές που θα επιλεγούν προς αξιολόγηση θα διακρίνονται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: θα είναι πρόσφατες· θα εξειδικεύονται/ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες δράσεις· θα έχουν εφαρμογή σε εθνικό/περιφερειακό/τοπικό/τομεακό επίπεδο· και θα έχουν διασφαλισμένη χρηματοδότηση. Για την καταγραφή των πολιτικών, των οποίων θα αποφασιστεί εν τέλει η αξιολόγηση, είναι δυνατή επίσης η αξιοποίηση «προτύπων» (templates), όπως αυτά που έχουν αναπτυχθεί για τον ίδιο σκοπό από το Cedefop (undated). Τα εν λόγω πρότυπα περιλαμβάνουν πληροφορία, η οποία απαντά σε ερωτήματα, όπως είναι το στάδιο της εφαρμογής μιας πολιτικής ή δράσης, ο στόχος της (π.χ. ο τύπος της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τον οποίο προσπαθεί να «αμβλύνει» μια συγκεκριμένη πολιτική ή δράση), κ.ο.κ..

Στα επιλεγμένα πεδία και αντικείμενα προς αξιολόγηση προτείνεται να περιληφθούν τα ακόλουθα: η επάρκεια και η καταλληλότητα του θεσμικού πλαισίου· η επάρκεια και η καταλληλότητα των επιστημολογικών προδιαγραφών των διαφόρων ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητες· ο βαθμός συνοχής και συνεργασίας των μελών του επιχειρησιακού δικτύου για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητες· το επίπεδο ενεργοποίησης και αποτελεσματικότητας του συντονιστικού δικτύου για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητες· ο βαθμός οργανικής ένταξης των δράσεων διάγνωσης δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης· ο βαθμός αξιοποίησης των πορισμάτων των μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητες από τα εκπαιδευτικά υποσυστήματα και τις μονάδες επαγγελματικού προσανατολισμού που λειτουργούν στη χώρα σε διάφορα επίπεδα· το επίπεδο και το είδος της χρηματοδότησης· η επιστημονική επάρκεια των φορέων που εμπλέκονται σε διάφορα στάδια των πολιτικών δεξιοτήτων· τα μεθοδολογικά εργαλεία που αξιοποιούνται για τη διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες· η διάχυση των αποτελεσμάτων από τη διάγνωση δεξιοτήτων· ο βαθμός στον οποίο υιοθετούνται «βέλτιστες/καλές» πρακτικές (μέσω π.χ. μιας διαδικασίας συγκριτικής αξιολόγησης/προτυποποίησης, η οποία είναι διεθνώς γνωστή με τον αγγλικό όρο 'benchmarking')· η αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων φορέων (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων)· η ύπαρξη διαδικασιών αξιο-

λόγησης των υφιστάμενων πολιτικών δεξιοτήτων· ο βαθμός ικανοποίησης των ωφελουμένων από τις εφαρμοζόμενες πολιτικές, κ.ο.κ..

Πέραν τούτων, προτείνεται, ωστόσο, η επικέντρωση της ερευνητικής προσπάθειας σε τρεις ευρείες «θεματικές περιοχές», η επισκόπηση και αξιολόγηση των οποίων κρίνεται ως ιδιαίτερα κρίσιμη για μια «ολιστικού χαρακτήρα» διερεύνηση των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας (με έμφαση σε «κρίσιμες» διαστάσεις τους). Οι περιοχές αυτές είναι οι εξής: πρώτον, το περιεχόμενο, οι στοχεύσεις και τα μέσα που αξιοποιούνται στο πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων των άυλων και των υλικών πόρων που ενεργοποιούνται, των «δεδομένων», αλλά και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη διάχυση των αποτελεσμάτων των υπό αξιολόγηση πολιτικών)· δεύτερον, το σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων στοιχείων που αφορούν στη συνεργασία και την εν γένει διάδραση των εμπλεκόμενων στα διάφορα στάδια των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων)· και, τρίτον, η σχέση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας.

Από τις τρεις αυτές ευρείες θεματικές περιοχές προτείνεται επίσης η περαιτέρω εστίαση στην αξιολόγηση της τρίτης. Πίσω από την πρόταση αυτή βρίσκεται εν πολλοίς η παραδοχή (ή έστω η ερευνητική υπόθεση) πως η μεγαλύτερη συμβολή της αξιολόγησης έγκειται στο ότι αποτελεί εργαλείο που μπορεί να βοηθήσει στο να «γεφυρωθούν» οι πολιτικές δεξιοτήτων με την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Και ότι, αντιθέτως, πολιτικές, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τους, όπως είθισται συχνά, μόνον την πλευρά της προσφοράς είναι πιθανόν, εάν όχι δεδομένο, ότι θα στεφθούν από αποτυχία.

Ξεχωριστό κομμάτι της αξιολόγησης πρέπει, ωστόσο, να αφορά και στα αποτελέσματα από την εφαρμογή των πολιτικών δεξιοτήτων, στην κοινωνία, τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Στην πρώτη περίπτωση, τα αποτελέσματα αυτά σχετίζονται με το μακρο-επίπεδο (π.χ. τη συνολική επίδραση στην αγορά εργασίας). Στη δεύτερη, στο επίκεντρο τίθενται ζητήματα, όπως είναι η παραγωγικότητα και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων, κ.λπ.. Στην τρίτη, η έμφαση είναι στην επίδραση που έχουν οι πολιτικές δεξιοτήτων στην απασχολησιμότητα των εργαζομένων, τις αποδοχές τους, τη συνολική τους ευημερία, κ.λπ..

Ως γενική αρχή, για όλες τις θεματικές περιοχές, των οποίων προτείνεται η επισκόπηση και η αξιολόγηση, οι δείκτες που θα χρησιμοποιηθούν θα πρέπει να

είναι εύκολα μετρήσιμοι· και, ει δυνατόν, να παρέχουν τη δυνατότητα σύγκρισης μεταξύ διαφορετικών πολιτικών ή δράσεων. Θα πρέπει επίσης να αντιστοιχούν σε δεδομένα, των οποίων είναι δυνατή η συλλογή και η επεξεργασία. Στην περίπτωση που π.χ. τα δεδομένα αυτά έχουν συλλεγεί και/ή τηρούνται από άλλους φορείς, τότε θα πρέπει να είναι προσβάσιμα (ή να γίνει προσπάθεια να την απόκτηση πρόσβασης στα εν λόγω δεδομένα) (βλ. π.χ. OECD and the World Bank, 2013).

Επιπρόσθετα, σημειωτέον πως, ενώ η χρήση ποιοτικού χαρακτήρα δεικτών εμφανίζει αυξητική τάση, οι δείκτες (π.χ. συχνά υπό μορφή ποσοστού) βασίζονται συνήθως σε ποσοτικά δεδομένα. Ορισμένα από τα ερευνητικά ερωτήματα, στα οποία θα γίνει αναφορά στο κομμάτι της εργασίας που αφορά στο περιεχόμενο της αξιολόγησης [βλ. ε] στη συνέχεια του κειμένου], είναι λοιπόν ευκολότερο να ποσοτικοποιηθούν.

Χαρακτηριστική τέτοια περίπτωση συνιστούν ερωτήματα, τα οποία αφορούν στην τρίτη θεματική περιοχή, στην αξιολόγηση της οποίας προτείνεται να δοθεί προτεραιότητα, δηλαδή τη σύνδεση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας. Έτσι, παραδείγματα δεικτών που αφορούν στην περιοχή αυτή είναι οι ακόλουθοι: ένας δείκτης που να αποτυπώνει το ποσοστό εκείνων που βρήκαν απασχόληση ακολούθως (έξι μήνες ή ένα έτος μετά) της ολοκλήρωσης της συμμετοχής τους σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων· ένας δείκτης που να αποτυπώνει τη διάρκεια της περιόδου ανεργίας που βίωσαν οι ωφελούμενοι ακολούθως (έξι μήνες ή ένα έτος μετά) της συμμετοχής τους σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων· δείκτες που να αποτυπώνουν διάφορα «ποιοτικά» χαρακτηριστικά της απασχόλησης των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων, όπως είναι οι αποδοχές και άλλες παροχές, οι ώρες εργασίας, το είδος της απασχόλησης (π.χ. πλήρης, μερική, αυτοαπασχόληση)· ένας δείκτης που να αποτυπώνει την (υποκειμενική) επίδραση των πολιτικών δεξιοτήτων στην ευημερία των ωφελουμένων από τις πολιτικές αυτές. Αναγκαία είναι γενικότερα και η προσπάθεια «χαρτογράφησης» της σύνδεσης μεταξύ συγκεκριμένων κατηγοριών δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών της απασχόλησης, όπως είναι π.χ. το είδος της απασχόλησης, στο οποίο έγινε αναφορά αμέσως παραπάνω, η συμμετοχή στην τυπική ή την άτυπη οικονομία και/ή η πρόσβαση σε «αξιοπρεπή» απασχόληση (όπως αυτή αντανakλάται π.χ. σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο αποδοχών και την πρόσβαση σε ένα επαρκές επίπεδο κοινωνικής προστασίας).

Ομοίως, ενδεικτικοί δείκτες για την αποτίμηση των αποτελεσμάτων από την

εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων είναι οι ακόλουθοι: ένας δείκτης που να αποτυπώνει την επιστροφή επί της επένδυσης ανά εργαζόμενο για μια επιχείρηση (νέο εισόδημα/κόστος επένδυσης $\times 100$)· ένας δείκτης που να αποτυπώνει τη διαφοροποίηση στο εισόδημα των συμμετεχόντων σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, πριν και μετά τη συμμετοχή τους στα εν λόγω προγράμματα (εισόδημα μετά μείον εισόδημα πριν/εισόδημα πριν $\times 100$)· ένας δείκτης που να αποτυπώνει τη διαφοροποίηση στην απασχολησιμότητα των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων (ποσοστό ανεργίας μετά μείον ποσοστό ανεργίας μετά)· ένας δείκτης που να αποτυπώνει τη διαφοροποίηση στην παραγωγικότητα των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων (ποσοστό παραγωγικότητας μετά μείον ποσοστό παραγωγικότητας πριν).

Κοινό χαρακτηριστικό των ανωτέρω δεικτών είναι ότι επιχειρούν να περιγράψουν τις αλλαγές που προκλήθηκαν από την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων (π.χ. στην περίπτωση των ωφελουμένων, σε ζητήματα που άπτονται της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, των αποδοχών τους, της συνολικής ευημερίας τους, κ.λπ.). Για τον σκοπό αυτό, και συγκρίνουν το τώρα με το πριν της εφαρμογής των πολιτικών. Εάν κριθεί απαραίτητο, είναι δυνατή, ωστόσο, και η υιοθέτηση δεικτών που να αφορούν σε ενδιάμεσα στάδια-ορόσημα (π.χ. ακόμη και προ της ολοκλήρωσης της συμμετοχής ενός εργαζομένου σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων).

Σε κάθε περίπτωση, σημαντικό είναι όμως δείκτες, όπως οι παραπάνω, να «πλαισιωθούν» και από ήδη υφιστάμενους, οι οποίοι είναι σχετικά εύκολα προσβάσιμοι και αντιστοιχούν σε διάφορες διαστάσεις και πτυχές του πεδίου δεξιοτήτων: από την απόκτηση δεξιοτήτων έως ζητήματα που σχετίζονται με την αντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Έτσι, ενδεικτικά αναφέρονται λοιπόν δείκτες που αφορούν στα ακόλουθα: το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού ηλικίας άνω των 25 ετών· τη συμμετοχή/εγγραφή σε διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης/εκπαιδευτικά ιδρύματα/παρόχους κατάρτισης· τη μερίδα των εργαζομένων που διαθέτουν προσόντα ανώτερα (η κατώτερα) εκείνων που απαιτεί η θέση εργασίας τους· τις διαφορές στο εισόδημα των εργαζομένων, αναλόγως του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επαγγέλματος· τις διαφοροποιήσεις στα ποσοστά ανεργίας και της απασχόλησης, αναλόγως του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επαγγέλματος, κ.ά.. Τέτοιοι δείκτες μας δίνουν μια εικόνα – ακόμη και αν δεν είναι η πιο ολοκληρωμένη και περιεκτική – για θέματα, όπως είναι οι δεξιότητες που είναι διαθέσιμες στους εργοδότες, η ζήτηση για δεξιότητες, η έκταση της αναντιστοιχίας μεταξύ προ-

σφοδράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, η επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επαγγέλματος στην πιθανότητα της εύρεσης εργασίας (ή μη), κ.ά..

Τέλος, μεταβλητές όπως το φύλο, η ηλικία, η πιστοποίηση (ή μη) των προσόντων των εργαζομένων πρέπει και αυτές να ληφθούν υπόψη. Απαραίτητο είναι επίσης να υπάρξει πρόβλεψη για την παρακολούθηση των δεικτών σε διαφορετικά επίπεδα (π.χ. εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό).

δ. Δόκιμοι «τρόποι» (μορφές, τεχνικές και εργαλεία) αξιολόγησης

Η επιλογή των δόκιμων «τρόπων» για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, θα επηρεάσει, μεταξύ άλλων, τόσο τα δεδομένα που θα πρέπει να συλλεγούν (π.χ. το εάν τα εν λόγω δεδομένα θα είναι ποιοτικού ή ποσοτικού χαρακτήρα) όσο και τους πόρους (υλικούς και άυλους), οι οποίοι θα χρειαστούν για την ευόδωση του εγχειρήματος. Και αντιστρόφως, στοιχεία όπως τα διαθέσιμα δεδομένα και οι πόροι, σε συνδυασμό με τον χρόνο που έχει προγραμματιστεί για την υλοποίηση του εν λόγω έργου, θα επηρεάσουν αυτούς τους δόκιμους τρόπους.

Ως αποτέλεσμα, και για λόγους πρακτικούς, είναι απαραίτητο να ληφθούν εξαρχής αποφάσεις, όπως και στην περίπτωση των α) έως γ), η παρουσίαση των οποίων προηγήθηκε, που θα βοηθήσουν στην επίτευξη «ισορροπίας» μεταξύ του ευκαταίου και το εφικτού· και στην περίπτωση που κριθεί πως η ισορροπία αυτή δεν είναι δυνατή, τότε προτιμητέο είναι το εφικτό. Καθίσταται λοιπόν αναγκαία η διερεύνηση και, εν συνεχεία, η αποτύπωση του ποια δεδομένα είναι ήδη διαθέσιμα, για το έργο της αξιολόγησης, από διάφορες πηγές (π.χ. μέσω του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας), καθώς και του ποια δεδομένα υφίστανται, αλλά δεν είναι προσβάσιμα. Στη περίπτωση αυτή της μη προσβασιμότητας στα δεδομένα, πρέπει να γίνει προσπάθεια, όπως έχει ήδη αναφερθεί και σε άλλο σημείο της εργασίας, να αρθούν οι οποίοι περιορισμοί εμποδίζουν την πρόσβαση στα δεδομένα. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει να αξιοποιηθούν και θεσμικοί/«επίσημοι» δίαυλοι και μέσα.

Είναι απαραίτητος συνεπώς ο προσδιορισμός των ελλειμμάτων και κενών, αναφορικά με τα δεδομένα που αφορούν στις δεξιότητες σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο στη χώρα μας. Ενώ παράλληλα πρέπει να καταστεί σαφές και το ποιων δεδομένων η συλλογή (και εν συνεχεία η επεξεργασία) θεωρείται πιο κατάλληλη για την ευόδωση του συνολικού εγχειρήματος. Θα πρέπει

επίσης να υπάρξει μια προσπάθεια για τη δημιουργία βάσεων δεδομένων, όπου θα τηρούνται, με τρόπο συστηματικό, τα δεδομένα, τα οποία θα προκύπτουν από τη διαδικασία της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους.

Το δια ταύτα είναι η κομβική σημασία της ύπαρξης αξιόπιστων δεδομένων. Η έλλειψη αυτών υπονομεύει στην πράξη την εγκυρότητα των ερευνητικών αποτελεσμάτων και την εν γένει ποιότητα της αξιολόγησης.

Λαμβάνοντας υπόψη και τα ανωτέρω, είναι δυνατή η αξιοποίηση πληθώρας μεθοδολογικών εργαλείων, τα οποία, όπως έχει ήδη αναφερθεί και σε προηγούμενα σημεία της παρούσας εργασίας, εντάσσονται συνήθως σε μια ποιοτική ή ποσοτική μεθοδολογική παράδοση-προσέγγιση³. Εν είδει υπεραπλούστευσης, θα μπορούσε επίσης να πει κανείς πως στην ποιοτική μεθοδολογική παράδοση-προσέγγιση, τα ερευνητικά αποτελέσματα παίρνουν, κατά βάση, τη μορφή κειμένου, ενώ στην ποσοτική αξιοποιούνται αριθμοί και ποσοτικά στοιχεία.

Επιπρόσθετα, για πεδία πολιτικής, τα οποία θεωρούνται σχετικά «ανεξερεύνητα», τα ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία εκτιμάται συχνά ότι συνιστούν «βέλτιστη» επιλογή έναντι των ποσοτικών. Ο λόγος είναι η εκτίμηση πως βοηθούν στο να δημιουργηθεί η «βάση» εκείνη, η οποία θα χρησιμοποιηθεί στη συνέχεια για τη συλλογή και την επεξεργασία των ποσοτικών δεδομένων.

Όπως θα δούμε και στη συνέχεια της ενότητας, κάθε μεθοδολογικό εργαλείο διακρίνεται από διαφορετικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, ενώ πολλές φορές διαφορετικά εργαλεία αξιοποιούνται, για να δοθεί απάντηση σε διαφορετικά ερευνητικά ερωτήματα. Εξαιρετικά συνήθης είναι, ωστόσο, και η υιοθέτηση και μιας «μεικτής» μεθοδολογικής προσέγγισης για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, στο πλαίσιο της οποίας συνδυάζονται ποιοτικά και ποσοτικά μεθοδολογικά εργαλεία. Πρόκειται για συνδυασμό που συχνά προτιμάται, καθώς θεωρείται εν πολλοίς πως λειτουργεί εξισορροπητικά για τις αδυναμίες των εργαλείων που αντιστοιχούν σε διαφορετικές μεθοδολογικές παραδόσεις.

Ακολούθως, παρουσιάζονται, με τρόπο πολύ συνοπτικό, εργαλεία, τα οποία χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμη-

³ Η συζήτηση που ακολουθεί για τα μεθοδολογικά εργαλεία βασίζεται κυρίως στο Ιωσηφίδης, 2008 και ILO, 2020. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

ση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, με έμφαση στα δυνατότερα και τα πλέον αδύναμα σημεία τους. Επελέγη η αναφορά στα εργαλεία εκείνα, των οποίων εκτιμάται ότι είναι περισσότερο εφικτή η άμεση αξιοποίηση για το έργο της αξιολόγησης.

Έτσι, στα ποιοτικού χαρακτήρα μεθοδολογικά εργαλεία, τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν άμεσα για το εν λόγω έργο, περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

Συνέντευξη: Πρόκειται, πιθανότατα, για την πλέον διαδεδομένη μέθοδο συλλογής και παραγωγής ποιοτικού υλικού και πληροφοριών στις κοινωνικές επιστήμες. Επιτρέπει την άντληση πληροφορίας σε βάθος, παρέχοντας παράλληλα ευελιξία, ενώ η αμεσότητα της σχέσης μεταξύ του ερευνητή και του ερωτώμενου μπορεί να οδηγήσει στη διερεύνηση και θεμάτων που δεν είναι προκαθορισμένα εξαρχής, συμβάλλοντας μάλιστα πολλές φορές στη μεταβολή ή την τροποποίηση και του ίδιου του αρχικού ερευνητικού πλαισίου. Στις κυριότερες αδυναμίες της συνέντευξης συγκαταλέγονται, ωστόσο, η κυριαρχία του υποκειμενικού στοιχείου, η οποία δύναται, κατά πολλούς, να δημιουργήσει προβλήματα στην αξιοπιστία των ερευνητικών ευρημάτων, καθώς και η δυσκολία στη γενίκευσή τους· η οποία όμως δεν αποτελεί, ούτως ή άλλως, σκοπό της διενέργειας συνεντεύξεων.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των πολιτικών αυτών από τους κοινωνικούς εταίρους προτείνεται η διενέργεια ημιδομημένων συνεντεύξεων με εκπροσώπους δημόσιων φορέων, οι οποίοι έχουν στρατηγικό ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών αυτών· εμπειρογνώμονες-ειδικούς στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των δεξιοτήτων-εργαζόμενους-συμμετέχοντες π.χ. σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων· και εργοδότες-εκπροσώπους επιχειρήσεων.

Από κοινού με τα ερευνητικά ευρήματα από τις ομάδες εστίασης (ευρύτερα γνωστές με τον αγγλικό όρο 'focus groups'), στις οποίες γίνεται αναφορά αμέσως μετά, τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις θα δώσουν τη δυνατότητα για μια αρχική, αλλά και σχετικά λεπτομερή, διερεύνηση των πολιτικών δεξιοτήτων και διαστάσεων της εφαρμογής τους στη χώρα μας. Ακολούθως, τα ποσοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, θα βοηθήσουν στο να πέσει περισσότερο φως σε θέματα,

τα οποία θα έχουν ήδη αναδειχθεί μέσα από την ποιοτική έρευνα. Όπως θα υπογραμμιστεί άλλωστε στη συνέχεια του κειμένου, για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους προτείνεται η υιοθέτηση μιας 'μεικτής' μεθοδολογικής προσέγγισης.

Ομάδα εστίασης: Πρόκειται για είδος ομαδικής συνέντευξης, το οποίο βασίζεται στην ερευνητική αξιοποίηση, κατανόηση και ερμηνεία της «δυναμικής των ομάδων» και, πιο συγκεκριμένα, της άμεσης αλληλεπίδρασης των συμμετεχόντων σε μια ομάδα, και για σαφώς καθορισμένο ερευνητικό αντικείμενο. Στα βασικά πλεονεκτήματα της μεθόδου περιλαμβάνεται το ότι η ομάδα εστίασης παρέχει τη δυνατότητα επαναδιατύπωσης των προβλημάτων και ζητημάτων που τίθενται προς συζήτηση (στην περίπτωση π.χ. που ανακύψουν νέα ερωτήματα κατά τη διενέργειά της). Χρήσιμη είναι επίσης και στην περίπτωση της διατύπωσης υποθέσεων και ερευνητικών ερωτημάτων προς αρχική διερεύνηση. Παράλληλα, ωστόσο, η δυναμική της ομάδας, η οποία εκλαμβάνεται κατά βάση ως πλεονέκτημα, θεωρείται και πως έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει και με τρόπο αρνητικό τα ερευνητικά ευρήματα· ωθώντας π.χ. προς μεγαλύτερη ομοιογένεια στις απόψεις των συμμετεχόντων και πιθανή συναίνεση. Επιπρόσθετα, συγκριτικά με τη συνέντευξη, η ομάδα εστίασης υστερεί ως προς την έκταση του βάθους της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ ερευνητή και ερωτώμενου.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους από τους κοινωνικούς εταίρους προτείνεται η διενέργεια διαφορετικών ομάδων εστίασης. Σε αυτές θα συμμετέχουν: εργαζόμενοι-ωφελοούμενοι π.χ. από προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων· εργοδότες-εκπρόσωποι επιχειρήσεων· εκπρόσωποι δημόσιων φορέων με στρατηγικό ρόλο στη διαμόρφωση και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων· εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων· και, εμπειρογνώμονες-ειδικοί σε θέματα αγοράς εργασίας και δεξιοτήτων.

Μέθοδος Δελφών: Πρόκειται για είδος ομαδικής συνέντευξης, όπως άλλωστε είναι και η ομάδα εστίασης. Στην περίπτωση, ωστόσο, της Μεθόδου Δελφών, οι συμμετέχοντες στην ομάδα είναι αποκλειστικά ειδικοί-εμπειρογνώμονες επί ενός θέματος (στην περίπτωση που μας αφορά λοιπόν, προτείνεται να είναι άτομα,

τα οποία διαθέτουν τεχνογνωσία για ζητήματα που άπτονται της αγοράς εργασίας, της ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς και των δεξιοτήτων και των πολιτικών δεξιοτήτων εν γένει).

Η μέθοδος είναι ιδιαιτέρως χρήσιμη στην περίπτωση που η συζήτηση εστιάζει σε θέματα αρκετά ανεξερεύνητα, όπως είναι και αυτό των πολιτικών δεξιοτήτων που μας ενδιαφέρει. Ένα από τα κυριότερα πλεονεκτήματα της μεθόδου είναι επίσης το ότι παρέχει τη δυνατότητα για μια ελεγχόμενη διαδικασία ανατροφοδότησης. Ταυτόχρονα, ωστόσο, θεωρείται χρονοβόρα, ενώ οι συμμετέχοντες που καταλαμβάνουν τον κεντρικό ρόλο στη συζήτηση ενδέχεται και να οδηγήσουν σε στρέβλωση τα τελικά ερευνητικά ευρήματα. Η «ποιότητα» των παραγόμενων αποτελεσμάτων συναρτάται επίσης άμεσα με την «ποιότητα» των ειδικών-εμπειρογνομών που συμμετέχουν, καθιστώντας προφανή την προσεκτική επιλογή τους.

Επιπρόσθετα, ποσοτικής φύσεως μεθοδολογικό εργαλείο, το οποίο θα μπορούσε να αξιοποιηθεί άμεσα για το παρόν εγχείρημα, είναι το ερωτηματολόγιο, βασικά χαρακτηριστικά του οποίου συζητούνται εν τάχει στη συνέχεια:

Ερωτηματολόγιο: (με ερωτήσεις «κλειστού» και «ανοιχτού» τύπου, δηλαδή ερωτήσεις που επιτρέπουν, αντίστοιχα, την επιλογή μιας συγκεκριμένης απάντησης ή που δίνουν τη δυνατότητα στον ερωτώμενο να απαντήσει ελεύθερα, και χωρίς περιορισμό). Η διανομή ερωτηματολογίων στα μέλη μιας ομάδας-στόχου, από κοινού με την «τυποποίηση» των ερωτημάτων (ιδίως στην περίπτωση των κλειστού τύπου ερωτήσεων), επιτρέπει τη γρήγορη συγκέντρωση σχετικά «αντικειμενικής» πληροφορίας και από μεγάλο δείγμα. Ταυτόχρονα, ωστόσο, διακρίνεται από αδυναμίες, όπως είναι η παραγωγή μεγάλου όγκου «υλικού» προς επεξεργασία (ιδίως στις ανοιχτού τύπου ερωτήσεις), που καταλήγει να αυξάνει και τις απαιτήσεις για την ανάλυση του εν λόγω υλικού (και από άποψη χρόνου).

Η αξιοποίηση ερωτηματολογίων για τη συγκέντρωση δεδομένων για τις δεξιότητες, και από διαφορετικές ομάδες-στόχους (κατεχοχήν όμως από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες), αποτελεί πολύ διαδεδομένη μέθοδο. Τα δεδομένα μπορεί να αφορούν επίσης σε σειρά ζητημάτων. Έτσι, ενδεικτικά αναφέρεται ότι, στην περίπτωση των εργαζομένων, στα ζητήματα αυτά περιλαμβάνονται π.χ.: ο μισθός και το εισόδημα των ωφελουμένων, μετά από τη συμμετοχή τους

σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων· ο χρόνος που χρειάστηκαν οι ωφελούμενοι για την εύρεση εργασίας, ακολούθως της συμμετοχής τους σε ένα τέτοιο πρόγραμμα· διάφορα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους, όπως είναι το είδος της απασχόλησης (πλήρης, μερική κ.λπ.), κ.ά.. Κατά τον ίδιο τρόπο, στην περίπτωση των επιχειρήσεων, τα δεδομένα που μπορούν να συλλεγούν αφορούν π.χ. τις αλλαγές που ενδέχεται να σημειώθηκαν στην παραγωγικότητα, τον βαθμό καινοτομίας και εν γένει τις εργασίες των επιχειρήσεων, ακολούθως της επένδυσής τους στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων εργαζομένων (π.χ. μέσω της κατάρτισης ατόμων που ήδη απασχολούνται σε μια επιχείρηση ή της συμμετοχής της επιχείρησης σε προγράμματα Μαθητείας).

Η διανομή ερωτηματολογίων αξιοποιείται επίσης κατά κόρον σε ερευνητικές προσπάθειες, οι οποίες στοχεύουν στην ανίχνευση του ποια είναι π.χ. η άποψη των εργοδοτών για τις πολιτικές δεξιοτήτων (ζητώντας, μεταξύ άλλων, τη γνώμη τους και για το επίπεδο δεξιοτήτων των εργαζομένων που ήδη έχουν στη διάθεσή τους ή που επιθυμούν να προσλάβουν). Ή/και στις έρευνες ιχνηλάτησης αποφοίτων διαφόρων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων-παρόχων κατάρτισης, όπου τίθενται συνήθως και ερωτήματα, τα οποία αφορούν στις δεξιότητες. Συχνή είναι επιπρόσθετα η χρήση ερωτηματολογίων και σε διαδικτυακές έρευνες με αντικείμενο τις δεξιότητες. Παρά τα μειονεκτήματά τους (π.χ. τη δυσκολία επίτευξης ενός τυχαίου δείγματος, βάσει πιθανοτήτων, από διευθύνσεις email), οι έρευνες αυτές εμφανίζουν αυξημένη δημοφιλία. Διακρίνονται, ωστόσο, και από σημαντικά προτερήματα, όπως είναι π.χ. η εξάλειψη σφαλμάτων κατά την εισαγωγή των δεδομένων (αφού η εισαγωγή τους γίνεται από τους ίδιους τους ερωτώμενους) (βλ. π.χ. Λιναρδής, Παπαγιαννόπουλος και Καλησπεράτη, 2011).

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους προτείνεται λοιπόν η, σε συστηματική βάση, εκτενής αξιοποίηση ερωτηματολογίων (με συνδυασμό ερωτήσεων κλειστού και ανοικτού τύπου). Προτείνεται επίσης, σε πρώτη φάση, τα ερωτηματολόγια αυτά να είναι στοχευμένα, κατά κύριο λόγο, σε εργοδότες (και στην πλευρά της ζήτησης). Κατά τον τρόπο αυτό, θα συλλεγούν δεδομένα για τις δεξιότητες που έχουν ήδη στη διάθεσή τους οι επιχειρήσεις, καθώς και για το είδος, το επίπεδο και τη σύνθεση των δεξιοτήτων που ζητούν. Η μέθοδος αυτή θα βοηθήσει επίσης και στη σκιαγράφηση των δεξιοτήτων, για τις οποίες αναμένεται να υπάρξει υψηλότερη (ή χαμηλότερη) ζήτηση στο (βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο) μέλλον.

Αναλόγως του πού θα δοθεί προτεραιότητα, η έρευνα μέσω της χρήσης ερωτη-

ματολογίων σε εργοδότες είναι δυνατόν να επικεντρώνεται, κατά περίπτωση, σε συγκεκριμένους τομείς και κλάδους της οικονομίας. Επίσης, παρά το γεγονός ότι, όπως και στην περίπτωση της έρευνας ιχνηλάτησης αποφοίτων, η διενέργεια μιας τέτοιας έρευνας απαιτεί αρκετό χρόνο, παρέχει, ωστόσο, από πρώτο χέρι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, πρόσβαση σε σημαντική πληροφορία αναφορικά με τη ζήτηση για δεξιότητες. Ενώ, παράλληλα, παρέχει, μεταξύ άλλων, την ευκαιρία για σύνδεση της πληροφορίας αυτής με στοιχεία, τα οποία αφορούν σε ζητήματα κομβικής σημασίας για τις δεξιότητες (π.χ. την εταιρική στρατηγική).

Σε δεύτερη φάση, προτείνεται η αξιοποίηση της ίδιας μεθόδου για τη συγκέντρωση στοιχείων, τα οποία να αφορούν στις δεξιότητες που διευκόλυναν (ή δυσχέραναν) τη μετάβαση των εργαζομένων από τον κόσμο της εκπαίδευσης σε αυτόν της εργασίας. Στα πλεονεκτήματα μιας τέτοιας έρευνας (ιχνηλάτησης αποφοίτων) περιλαμβάνεται το σχετικά χαμηλό κόστος της, ενώ στις αδυναμίες ο (συνήθης) περιορισμός στη συγκέντρωση πληροφόρησης που αφορά στις πρώιμες εμπειρίες των εργαζομένων.

Πέραν των ανωτέρω, σε μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα, προτείνεται η αξιοποίηση της μελέτης περίπτωσης, οικονομετρικών μοντέλων, μοντέλων μικροπροσομοίωσης και των λεγόμενων «μεγάλων δεδομένων», που σκιαγραφούνται και πάλι εν τάχει στη συνέχεια:

Μελέτη περίπτωσης: (ευρύτερα γνωστή με τον αγγλικό όρο 'case study'). Πρόκειται περισσότερο για μια ολιστικού χαρακτήρα «στρατηγική» ή μεθοδολογική προσέγγιση και τεχνική, παρά για μεθοδολογικό εργαλείο. Αντιθέτως, στο πλαίσιο μιας μελέτης περίπτωσης είναι δυνατή η χρήση πολλών και διαφορετικών μεθοδολογικών εργαλείων (ποιοτικής ή ποσοτικής φύσεως, π.χ. συνεντεύξεις και κλειστού τύπου ερωτηματολόγια αντίστοιχα) (βλ. π.χ. Swanborn, 2010).

Αξιοποιείται για την εις βάθος ανάλυση μιας συγκεκριμένης εκδήλωσης (περίπτωσης), όταν αυτό που ενδιαφέρει είναι να δοθεί απάντηση στο «πώς» και το «γιατί» μιας κατάστασης. Μια μελέτη περίπτωσης είναι συνήθως εξαιρετικά χρονοβόρα. Ταυτόχρονα, βοηθά όμως στην κατανόηση ενός σύνθετου θέματος, προσφέροντάς μας μια συνολική και «περιεκτική» εικόνα για το εν λόγω θέμα.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους θα μπορούσε να σχεδιαστεί και να διερευνηθεί μια μελέτη περίπτωσης, στο επίκεντρο της οποίας θα ετίθετο π.χ.

συγκεκριμένη χωρική μονάδα (π.χ. μια γεωγραφική περιοχή, όπου παρατηρείται π.χ. υψηλό έλλειμμα σε τεχνικές δεξιότητες)· ή μια συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα (π.χ. άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων).

Οικονομετρικά μοντέλα: Αξιοποιούν κεντρικές αρχές «δημιουργίας μοντέλων»/«μοντελοποίησης» στην οικονομική επιστήμη, ενώ διαμορφώνονται συνήθως σε συμφωνία με μια συγκεκριμένη οικονομική θεωρία.

Προσφέρουν έναν τρόπο χαρτογράφησης της πραγματικότητας, ο οποίος βασίζεται στην αξιοποίηση ποσοτικών δεδομένων και αποτυπώνει εν πολλοίς τη σχέση μεταξύ δράσεων και αποτελεσμάτων. Έτσι, εστιάζουν π.χ. στη σχέση μεταξύ διαφόρων μεταβλητών (π.χ. των δεξιοτήτων και παραμέτρων που ενδέχεται να επιδρούν στην ανάπτυξή τους, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, κ.ά.). Χρησιμοποιώντας επίσης λεπτομερή ποσοτικά στοιχεία, τα οποία αφορούν στο παρελθόν, αναπτύσσουν σενάρια αναφορικά με τις μελλοντικές εξελίξεις για ένα θέμα που ενδιαφέρει. Τα οικονομετρικά μοντέλα καθιστούν π.χ. δυνατή την πρόβλεψη για απαιτούμενες στο μέλλον δεξιότητες, εντός διαφορετικών χωρικών πλαισίων ή/και τομέων-κλάδων της οικονομίας (βλ. π.χ. Ρουπακιάς, 2018). Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο της διάγνωσης δεξιοτήτων, συχνή είναι και η αξιοποίηση οικονομετρικών τεχνικών για τη διερεύνηση «τάσεων» στις δεξιότητες, βάσει διαφόρων «σεναρίων» για τις συνθήκες που θα επικρατούν στην οικονομία και την αγορά εργασίας (κυρίως σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο). Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει την προετοιμασία για πιθανές μελλοντικές προκλήσεις.

Διαφορετικοί τύποι μοντέλων διακρίνονται τέλος, για μια ακόμη φορά, από διαφορετικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Ενδεικτικά αναφέρεται πως η ανάλυση χρονοσειρών, που αντανakλούν π.χ. τις αλλαγές οι οποίες συμβαίνουν στους ωφελουμένους από πολιτικές δεξιοτήτων στο πέρασμα του χρόνου, μπορεί να οδηγήσει σε σχετικά ακριβή ευρήματα, ιδίως σε βραχυπρόθεσμο όμως ορίζοντα. Αντιθέτως, η λεγόμενη «ανάλυση παλινδρόμησης», στο επίκεντρό της οποίας βρίσκεται η ανάδειξη αιτιωδών σχέσεων μεταξύ μεταβλητών (π.χ. το φύλο και το επίπεδο δεξιοτήτων) είναι εργαλείο που λειτουργεί καλύτερα για προβλέψεις με μακρύτερο χρονικό ορίζοντα.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των πολιτικών αυτών προτείνεται λοιπόν η, σε συστηματική βάση, αξιοποίηση των ανωτέρω μοντέλων, κατά περίπτωση (και αναλόγως των ευρημάτων που θα προκύψουν από τη χρήση των

μεθοδολογικών εργαλείων, στα οποία έγινε αναφορά προηγουμένως, αλλά και των αποφάσεων που θα ληφθούν κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης).

Μοντέλα μικροπροσομοίωσης: Πρόκειται για μοντέλα, τα οποία βασίζονται στην αξιοποίηση πολύ λεπτομερούς πληροφορίας/ποσοτικών δεδομένων, παρέχοντας τη δυνατότητα απεικόνισης του τι θα συνέβαινε στην περίπτωση ενεργοποίησης διαφορετικών σεναρίων. Με άλλα λόγια, απαντούν, κατά κύριο λόγο, σε ερωτήματα του τύπου «τι θα συμβεί εάν». Θεωρούνται περισσότερο κατάλληλα για αναλύσεις με βραχυπρόθεσμη οπτική και ορίζοντα. Διαφορετικά, προτείνεται ο συνδυασμός τους με άλλα μοντέλα.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των πολιτικών δεξιοτήτων και της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των πολιτικών αυτών θα ήταν δυνατή π.χ. η διερεύνηση του τι θα συνέβαινε, στην περίπτωση διαφοροποίησης σε χαρακτηριστικά και παραμέτρους της οικονομίας που επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας· ή το να ληφθούν υπόψη διαφορετικά σενάρια αναμόρφωσης των υφιστάμενων πολιτικών δεξιοτήτων.

Μεγάλα δεδομένα: (ευρέως γνωστά υπό τον αγγλικό όρο 'big data'): Πρόκειται για δεδομένα, τα οποία παρέχουν πρόσβαση σε μεγάλο όγκο εις βάθος πληροφορίας, ενώ στις κύριες αδυναμίες τους συγκαταλέγεται ο σχετικά «αδόμητος» χαρακτήρας της πληροφορίας αυτής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η επεξεργασία στοιχείων από το διαδίκτυο για τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας σε διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης (όπως κάνει π.χ., σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καινοτόμο εργαλείο, που έχει αναπτύξει για τον σκοπό αυτό το Cedefop). Τα δεδομένα αυτά παρέχουν λοιπόν τη δυνατότητα για πρόσβαση σε πληροφορία που αφορά τις δεξιότητες σε πολλαπλά επίπεδα ανάλυσης (π.χ. εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό).

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στους διαθέσιμους τρόπους για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, περιλαμβάνεται και η, σε τακτική βάση, και με τρόπο συστηματικό, επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και των ευρημάτων

της. Η επισκόπηση αυτή, σε συνδυασμό με την κριτική θεώρηση των βιβλιογραφικών ευρημάτων, παρέχει μια «βάση» για τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής. Ομοίως, μεγάλης χρησιμότητας είναι και η λεγόμενη «μετα-ανάλυση» των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Πρόκειται για είδος επισκόπησης, στο πλαίσιο του οποίου γίνεται σύνθεση των εκβάσεων μελετών, οι οποίες διακρίνονται από παρεμφερή ερευνητική υπόθεση και σχεδιασμό. Σε αντίθεση όμως με την «παραδοσιακή» βιβλιογραφική επισκόπηση, η οποία χαρακτηρίζεται από έναν «αφηγηματικό» χαρακτήρα, η «μετα-ανάλυση» διαθέτει έναν κατά βάση «ποσοτικό» χαρακτήρα⁴.

Κλείνοντας, όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο εν πολλοίς αχαρτογράφητος χαρακτήρας των δεξιοτήτων και των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση μιας μεικτής μεθοδολογικής προσέγγισης για το παρόν εγχείρημα, δηλαδή μιας προσέγγισης που θα βασίζεται στον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων. Η προσέγγιση αυτή, από τη μία, έχει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει κάτι που θα μπορούσε ίσως να χαρακτηρίσει κανείς, ως ένα στατιστικά αξιόπιστο μέτρο των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης ή της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή των πολιτικών δεξιοτήτων. Και από την άλλη, μας βοηθά να κατανοήσουμε σε βάθος το πώς και το γιατί μια πολιτική δεξιοτήτων δεν είχε τα αναμενόμενα αποτελέσματα (αλλά και το τι πρέπει να γίνει, δηλαδή με ποιον τρόπο πρέπει η πολιτική αυτή να προσαρμοστεί, ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητά της).

Η χρήση εργαλείων, τα οποία προέρχονται τόσο από την ποιοτική όσο και από την ποσοτική μεθοδολογική παράδοση, συμβάλλει επίσης στην άμβλυση των αδυναμιών της κάθε παράδοσης. Κατά τον τρόπο αυτό, μας παρέχει εν τέλει και

4 Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για είδος μελέτης, στο πλαίσιο της οποίας συλλέγονται και περιλαμβάνονται σε μία «μετα-βάση» δεδομένων σειρά από αξιολογήσεις προγραμμάτων, τα οποία εστιάζουν στο ίδιο ή παρόμοιο ερευνητικό ερώτημα. Για την κατασκευή της μετα-βάσης αξιοποιείται ένα «πρωτόκολλο». Το πρωτόκολλο αυτό εξειδικεύει τα κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία μία εργασία θα αποτελέσει μέρος (ή όχι) της μετα-βάσης. Εν συνεχεία, για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιούνται στατιστικά εργαλεία (συνήθως σχετικά «απλά»). Στόχος είναι η αποκάλυψη συστηματικών μοτίβων και η εξαγωγή ευρύτερων συμπερασμάτων, ενώ, σε σύγκριση με αξιολογήσεις που θέτουν στο επίκεντρό τους έναν συγκεκριμένο τύπο προγράμματος, με μία συγκεκριμένη ομάδα-στόχο και για ένα καθορισμένο χρονικό διάστημα, η μετα-ανάλυση θεωρείται ότι έχει το πλεονέκτημα πως παρέχει μία περισσότερο συνολική και περιεκτική εικόνα ως προς το ποια προγράμματα είναι τα περισσότερο αποτελεσματικά (και ποια όχι).

μια περισσότερο «ολιστικού χαρακτήρα» και «περιεκτική» εικόνα αναφορικά με τις πολιτικές δεξιότητων στη χώρα μας. Προτείνεται, τέλος, η αξιοποίηση των παραπάνω «τρόπων» αξιολόγησης πολιτικών δεξιότητων σε διαφορετικά επίπεδα (π.χ. εθνικό, περιφερειακό, τομεακό, τοπικό), όπως και στο πλαίσιο μιας συγκριτικής προσέγγισης στις υπό αξιολόγηση πολιτικές (π.χ. όσον αφορά στο ποια είναι η κατάσταση σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, κλάδους και επαγγέλματα, βάσει, μεταξύ άλλων, της παραδοχής ότι τα χαρακτηριστικά και η δυναμική ενός συγκεκριμένου τομέα/κλάδου/επαγγέλματος καθορίζουν εν μέρει και το πώς διαμορφώνεται η ζήτηση για τις δεξιότητες που απαιτούνται εντός αυτού).

ε. Περιεχόμενο της αξιολόγησης

Η αποτύπωση του «περιεχομένου» της αξιολόγησης, δηλαδή των κύριων ερευνητικών ερωτημάτων ανά πεδίο/αντικείμενο/θεματική περιοχή, κ.ο.κ., αξιολόγησης των πολιτικών δεξιότητων, συμπεριλαμβανομένης της αποτίμησης των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους, συνιστά, εάν όχι το κυριότερο, τότε σίγουρα ένα από τα κυριότερα ζητούμενα της παρούσας εργασίας. Σημειωτέον επίσης πως τα εν λόγω ερωτήματα, όπως και οι απαντήσεις που θα δοθούν σε αυτά, προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός ερμηνευτικού πλαισίου, στη διαμόρφωση του οποίου θα συμβάλλουν, όπως έχει ήδη ουσιαστικά αναφερθεί, τόσο τα ευρήματα της βιβλιογραφίας όσο και τα ίδια τα δεδομένα που θα συλλεγούν κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης.

Με δεδομένο επιπρόσθετα το ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων να διαδραματίσουν ενεργότερο ρόλο στις πολιτικές δεξιότητες στη χώρα μας, τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα αξιοποιηθούν για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιότητων, θα πρέπει να μπορούν και να «καταλήξουν», δηλαδή να συνδεθούν με εύλογες προτάσεις πολιτικής [π.χ. προτάσεις για τη διαμόρφωση προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιότητων, τα οποία να εστιάζουν στις δεξιότητες εκείνες που κρίνονται ως απαραίτητες για την ταχύτερη (και με ποιοτικές συνθήκες εργασίας) ένταξη των εργαζομένων στην εγχώρια αγορά εργασίας]. Ως γενική αρχή, κάθε ένα από τα επιλεγμένα πεδία/αντικείμενα/θεματικές περιοχές κ.ο.κ. αξιολόγησης, στα οποία έγινε αναφορά στο β), αντιστοιχεί επίσης σε σειρά ερευνητικών ερωτημάτων. Ομοίως, όπως και στην περίπτωση των πεδίων/αντικειμένων/θεματικών περιοχών κ.ο.κ. αξιολόγησης, πολλά από τα ερωτήματα αυτά συνδέονται, ωστόσο, μεταξύ τους· ενώ συχνά μπορεί να παρατηρούνται και επικαλύψεις (και στις απαντήσεις που τους δίνονται).

Έτσι, ορισμένα από τα ενδεικτικά ερευνητικά ερωτήματα, στα οποία καλείται να απαντήσει το παρόν έργο, είναι τα ακόλουθα:

Αναφορικά με το περιεχόμενο, τις στοχεύσεις και τα μέσα που αξιοποιούνται στο πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων των άυλων και των υλικών πόρων που ενεργοποιούνται, των «δεδομένων», αλλά και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη διάχυση των αποτελεσμάτων των αξιολογούμενων πολιτικών).

- ◆ Υπάρχει θεσμικό πλαίσιο που αφορά στις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;
- ◆ Υπάρχει μια ενιαία στρατηγική δεξιοτήτων και ποιοι είναι οι στόχοι της;
- ◆ Ποιος είναι ο βαθμός «ενσωμάτωσης» των πολιτικών δεξιοτήτων σε μια ευρύτερη εθνική στρατηγική για την απασχόληση;
- ◆ Υπάρχουν «άτυπες» διαδικασίες, οι οποίες να θέτουν στο επίκεντρό τους την ανάπτυξη δεξιοτήτων και σε τι αποσκοπούν;
- ◆ Κατά πόσον η αξιολόγηση συνιστά αναπόσπαστο μέρος του σχεδιασμού των πολιτικών δεξιοτήτων;
- ◆ Υπάρχουν διαδικασίες για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και ποια είναι τα χαρακτηριστικά τους (π.χ. υπάρχει ένα δομημένο σύνολο ερωτήσεων για την αξιολόγηση βασικών ποιοτικών παραμέτρων κάθε δεξιότητας;)
- ◆ Υπάρχει μια «τεκμηριωμένη» τυπολογία δεξιοτήτων, η οποία να περιλαμβάνει τα διαφορετικά είδη δεξιοτήτων και τα χαρακτηριστικά τους;
- ◆ Σε ποιο βαθμό οι πολιτικές δεξιοτήτων και το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων στη χώρα μας συνάδουν με τις σχετικές πολιτικές και τα συστήματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο;
- ◆ Ποιος είναι ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης;
- ◆ Με ποιον τρόπο διασφαλίζεται ότι μια πολιτική είναι η πλέον ενδεδειγμένη για την πραγμάτωση ενός συγκεκριμένου στόχου;

- ◆ Ποια είναι τα εργαλεία που αξιοποιούνται για τη χρηματοδότηση των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων των άτυπων διαδικασιών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων);
- ◆ Είναι συνήθης-συστηματική η διενέργεια ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων και ποιες είναι οι επιστημολογικές προδιαγραφές τους;
- ◆ Σε ποιο βαθμό τα πορίσματα ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων αξιοποιούνται στη χώρα μας για τον σχεδιασμό των πολιτικών αυτών (π.χ. από τα εκπαιδευτικά υποσυστήματα και από τις μονάδες επαγγελματικού προσανατολισμού);
- ◆ Σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενοι μηχανισμοί διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αξιοποιούνται για τον σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας;
- ◆ Ποια είναι τα δυνατά σημεία και ποιες είναι οι αδυναμίες και οι περιορισμοί των μηχανισμών αυτών (με έμφαση στη διάγνωση δεξιοτήτων);
- ◆ Κατά πόσο τα παραγόμενα αποτελέσματα από τη διάγνωση δεξιοτήτων διαχέονται με τον βέλτιστο τρόπο;
- ◆ Με ποιον τρόπο μπορεί η χώρα μας να επωφεληθεί από βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες ή που προτείνονται από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας (μέσω μιας διαδικασίας συγκριτικής αξιολόγησης-προτυποποίησης, η οποία είναι διεθνώς γνωστή με τον αγγλικό όρο 'benchmarking');

Αναφορικά με το σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων στοιχείων που αφορούν στη συνεργασία και την εν γένει διάδραση των εμπλεκόμενων στα διάφορα στάδια των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων).

- ◆ Ποιοι είναι οι βασικοί/κεντρικοί «παίκτες» στο πεδίο των δεξιοτήτων;
- ◆ Παρατηρείται απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμιξη των παικτών αυτών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων;
- ◆ Σε ποιο βαθμό οι κοινωνικοί εταίροι έχουν πρακτικά ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων;
- ◆ Υπάρχει επιχειρησιακό-συντονιστικό δίκτυο φορέων εμπλεκόμενων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;

- ◆ Πόσο ευρύ είναι το φάσμα των εμπλεκόμενων φορέων;
- ◆ Ποιος είναι ο βαθμός συνοχής και συνεργασίας των μελών του δικτύου αυτού και ποιο είναι το επίπεδο ενεργοποίησης και αποτελεσματικότητάς του;
- ◆ Ποιος είναι ο ρόλος των εμπλεκόμενων στο εν λόγω δίκτυο;
- ◆ Οι εμπλεκόμενοι φορείς διαθέτουν την επιστημονική επάρκεια (και το εξειδικευμένο προσωπικό) που να τους επιτρέπει να φέρουν εις πέρας, με τρόπο επαρκή, τον ρόλο τους;
- ◆ Ποιοι είναι οι βέλτιστοι τρόποι για την αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των προαναφερθέντων φορέων (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρίων);

Αναφορικά με τη σχέση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιότητων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας.

- ◆ Κατά πόσον ο σχεδιασμός των πολιτικών δεξιοτήτων στηρίζεται σε μία αρχική αποτίμηση της κατάστασης (π.χ. τον βαθμό ικανοποίησης των ωφελουμένων από τις υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων, όπως και τον βαθμό ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, λόγω της συμμετοχής τους σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων);
- ◆ Πού παρατηρείται η μεγαλύτερη αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.);
- ◆ Ποιοι είναι οι παράγοντες, στους οποίους αποδίδεται η αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.);
- ◆ Κατά πόσον η διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιείται στην πράξη για τον σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών;
- ◆ Κατά πόσον λαμβάνονται υπόψη για τον σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων προτεραιότητες στρατηγικής σημασίας για την εθνική και περιφερειακή ανάπτυξη στη χώρα μας (π.χ. ενίσχυση της ψηφιακής οικονομίας και του αγροτοδιατροφικού τομέα);
- ◆ Σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων συνάδουν με τις κατευθυντήριες γραμμές εγγράφων στρατηγικής σημασίας για τις εξελίξεις

στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως είναι π.χ. κείμενα που ρίχνουν φως στην εθνική αναπτυξιακή στρατηγική, την εθνική ψηφιακή στρατηγική και την εθνική στρατηγική απασχόλησης;

- ◆ Σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενες πολιτικές ενθαρρύνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να μπορούν να αξιοποιηθούν σε τομείς της οικονομίας, στους οποίους η χώρα μας θεωρείται πως διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι άλλων χωρών (π.χ. τουρισμός και αγροτοδιατροφικός τομέας, ενέργεια και μεταποίηση);
- ◆ Ποια είναι η γνώμη των εργοδοτών (και των εργαζομένων) για τις υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων;
- ◆ Ποιοι είναι οι παράγοντες (π.χ. οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτισμικοί, κ.ά.) που φαίνεται να επηρεάζουν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας;
- ◆ Σε ποιο βαθμό οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ενίσχυσαν τις πιθανότητες των επιχειρήσεων να βρουν προσωπικό και αυτές των εργαζομένων να βρουν απασχόληση;
- ◆ Πού παρατηρούνται τα μεγαλύτερα ελλείμματα σε δεξιότητες, σύμφωνα με τις επιχειρήσεις;
- ◆ Ποιος είναι ο βέλτιστος τρόπος, για να «κλείσουν» τα εν λόγω ελλείμματα;
- ◆ Ποια είναι τα επαγγέλματα εκείνα, για τα οποία παρατηρείται η μεγαλύτερη ζήτηση (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.);
- ◆ Πώς μπορεί να βελτιωθεί η πρόβλεψη για τις μελλοντικές τάσεις στη ζήτηση για δεξιότητες στη χώρα μας;
- ◆ Ποιες είναι οι δεξιότητες εκείνες, στις οποίες παρατηρείται υπερπροσφορά, χωρίς ανάλογη δυνατότητα απορρόφησης (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.);
- ◆ Ποιο είναι το «μείγμα» εκείνο των δεξιοτήτων, το οποίο φαίνεται να συμβάλλει περισσότερο στην ένταξη των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας;
- ◆ Ποια είναι τα δυνατά και ποια τα αδύναμα σημεία των εν ισχύ πολιτικών δεξιοτήτων, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητά τους για την ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας;

- ◆ Ποιων δεξιοτήτων η ανάπτυξη φαίνεται να αυξάνει τις πιθανότητες των ωφελουμένων για πρόσβαση σε «ποιοτική» απασχόληση;
- ◆ Υπάρχει δυνατότητα για τη «μεταφορά» των δεξιοτήτων εργαζομένων από τομείς/κλάδους/επαγγέλματα μειωμένης ζήτησης, σε τομείς/κλάδους/επαγγέλματα που εμφανίζουν μεγάλη ζήτηση; [αξιοποιώντας στοιχεία που αφορούν π.χ. στις λεγόμενες «μεταβιβάσιμες» δεξιότητες ('transferable skills'), όπως είναι η δυνατότητα επανάληψης μηχανικά επαναλαμβανόμενων κινήσεων, και που είναι πιθανό να βρουν πεδίο εφαρμογής σε επαγγέλματα με παρεμφερή χαρακτηριστικά].
- ◆ Σε ποιον βαθμό οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μέλλοντος της εργασίας, όπως είναι π.χ. η ζήτηση για ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες, για την ανάπτυξη, τη λειτουργία και τη συντήρηση νέων τεχνολογιών;
- ◆ Ποια είναι η επίδραση των υφιστάμενων πολιτικών δεξιοτήτων σε διαφορετικές ομάδες-στόχους (π.χ. άτομα με υψηλό ή χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, άτομα τα οποία διαθέτουν μια συγκεκριμένη τεχνική ή οριζόντια δεξιότητα, κ.ο.κ.);
- ◆ Υφίστανται διαφορές μεταξύ της βραχυπρόθεσμης και της μακροπρόθεσμης επίδρασης συγκεκριμένων πολιτικών και κατά ποιον τρόπο;
- ◆ Ποιος είναι ο πλέον ενδεδειγμένος τρόπος μετασχηματισμού των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας, με στόχο τον «εξοπλισμό» του εργατικού δυναμικού με τις δεξιότητες εκείνες που θα απαιτηθούν στο μέλλον;

Σημειωτέον ότι για τη διευκόλυνση στην ανάλυση των αποτελεσμάτων, είναι δυνατή η ομαδοποίηση των ερευνητικών ευρημάτων σε διαφορετικές κατηγορίες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες: θετικά στοιχεία/πλεονεκτήματα (των πολιτικών δεξιοτήτων)·αρνητικά στοιχεία/προκλήσεις-περιοχές για βελτίωση/προτάσεις πολιτικής.

Εν συνεχεία, και βάσει των ευρημάτων, προτείνεται και η διαμόρφωση ενός οδικού χάρτη (βλ. π.χ. Sorensen and Map, 2016). Ο χάρτης αυτός θα περιλαμβάνει τις κυριότερες προτάσεις για τη βελτίωση των πολιτικών δεξιοτήτων και των επιπτώσεων/αποτελεσμάτων τους (σε διαφορετικά επίπεδα), τις συγκεκριμένες δράσεις στις οποίες αντιστοιχούν οι εν λόγω προτάσεις, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την υλοποίησή τους.

στ. Χρόνοι

Κατ' αρχάς, προτείνεται η συνεχής παρακολούθηση της εξελικτικής πορείας των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας. Είναι σημαντικό επίσης το να γίνει κατανοητή η επίδραση του χρόνου στην αξιολόγηση, και το πώς η επιλογή διαφορετικών χρονικών σημείων για αυτή επηρεάζει, μεταξύ άλλων, τα ερευνητικά ερωτήματα και τα παραγόμενα αποτελέσματα.

Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι λοιπόν η απόκτηση της δυνατότητας για τη διενέργεια αξιολογήσεων σε διαφορετικά χρονικά σημεία (π.χ. εκ των προτέρων, κατά τη διάρκεια, αλλά και ακολούθως της εφαρμογής μιας πολιτικής ή δράσης δεξιοτήτων). Οι αξιολογήσεις αυτές θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τόσο τη «μεγάλη εικόνα» αναφορικά με τις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας, όσο και το ποια είναι η κατάσταση που επικρατεί στην περίπτωση περιορισμένης εμβέλειας δράσεων και/ή ομάδων-στόχων.

Στην παρούσα φάση, η εκ των υστέρων αξιολόγηση προτείνεται, ωστόσο, ως η βέλτιστη επιλογή [ούτε αμέσως μετά την εφαρμογή μιας πολιτικής ή δράσης όμως (π.χ. την ολοκλήρωση ενός προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων), ούτε πολύ αργότερα (π.χ. μετά από δύο έτη)]. Στην πρώτη περίπτωση, δεν θα υπάρχει ικανός χρόνος, ώστε τα αποτελέσματα από την επίδραση μιας πολιτικής ή δράσης να γίνουν ορατά. Στη δεύτερη πάλι περίπτωση, δηλαδή αυτή της μεγάλης καθυστέρησης, ελλοχεύει και ο κίνδυνος πως θα είναι πλέον πολύ αργά για «αντιστροφή» των όποιων αρνητικών αποτελεσμάτων, και κυρίως τη διατύπωση προτάσεων για την αναμόρφωση μιας πολιτικής ή δράσης, προς άλλη, με θετικότερο πρόσημο, κατεύθυνση. Προτείνεται συνεπώς η αξιολόγηση να πραγματοποιείται έξι περίπου μήνες ή έναν χρόνο μετά την εισαγωγή, τη θέσπιση ή την ολοκλήρωση μιας παρέμβασης.

ζ. Πόροι

Η «επιτυχία» της αξιολόγησης εξαρτάται, ωστόσο, εν πολλοίς και από τους διαθέσιμους πόρους (υλικούς και άυλους). Στρατηγικής σημασίας είναι π.χ. η ενεργοποίηση ατόμων, τα οποία θα διαθέτουν την απαιτούμενη επιστημονική επάρκεια, ώστε να φέρουν εις πέρας το έργο, και με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο.

Για τον σκοπό αυτό είναι αναγκαία όμως και η διασφάλιση χρηματοδότησης (σε πάγια βάση), η οποία θα καλύπτει τις αποδοχές των ειδικών-επιστημόνων που

θα απασχοληθούν στο έργο, όπως και το κόστος της πρόσβασης στις αναγκαίες για την αξιολόγηση υποδομές και μεθοδολογικά εργαλεία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, ενώ, σε γενικές γραμμές, η αξιοποίηση ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους ενδέχεται να είναι χρονοβόρα, είναι και χαμηλότερου οικονομικού κόστους, συγκριτικά με αυτή άλλων εργαλείων.

Επιπρόσθετα, για τη μείωση του κόστους του έργου είναι δυνατόν, όπως ήδη έχει αναφερθεί, η αξιολόγηση να εστιάζει π.χ. σε περιορισμένου μεγέθους δείγμα ωφελουμένων (εργαζομένων και επιχειρήσεων). Ή να αναπροσαρμόζεται ανά περίπτωση (π.χ. αναλόγως με τις προτεραιότητες και τις δυνατότητες, οικονομικές και άλλες, των κοινωνικών εταίρων σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο/στιγμή).

Ένας «μόνιμος» μηχανισμός αξιολόγησης πολιτικών δεξιοτήτων για λογαριασμό των κοινωνικών εταίρων απαιτεί, ωστόσο, μια επένδυση σε πόρους και έναν σχεδιασμό, που διαφέρουν προφανώς από την επένδυση και τον σχεδιασμό που θα συνδέονταν με περισσότερο ad hoc πρωτοβουλίες.

η. Βέλτιστοι τρόποι, μέσα και εργαλεία διάχυσης αποτελεσμάτων

Η διάχυση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης αποτελεί στάδιο ιδιαίτερης προστιθέμενης αξίας. Μεταξύ άλλων, είναι πολύ σημαντική για τη διασφάλιση της διαφάνειας του εγχειρήματος, όπως και για τη δυνατότητα που παρέχει στους αρμοδίους φορείς και την επιστημονική κοινότητα για την αξιοποίηση (αλλά και τον έλεγχο) των ερευνητικών ευρημάτων. Ως γενική αρχή, η αξιολόγηση και η αποτίμηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων πρέπει να γίνεται με τρόπο αμερόληπτο· και δίχως προσπάθεια για τη δικαιολόγηση π.χ. συγκεκριμένων πολιτικών και κυβερνητικών επιλογών, οι οποίες μπορεί να αποδεικνύονται στην πράξη ατυχείς. Δεδομένου επίσης του ότι η διαδικασία της «διάχυσης» είναι αναπόσπαστα δεμένη με την προσπάθεια τα ευρήματα που προέκυψαν από την αξιολόγηση να συμβάλλουν στον καλύτερο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας, η δημοσιότητα που θα τους δοθεί θα πρέπει να είναι η μέγιστη δυνατή.

Κλείνοντας, στην περίπτωση ειδικά των προτάσεων πολιτικής που θα διατυπωθούν, κρίσιμο είναι το να λαμβάνεται υπόψη το κατά πόσον οι προτάσεις αυτές είναι εφικτές. Για τον λόγο αυτό, σημαντική είναι λοιπόν και η ιεράρχησή τους, αναλόγως του βαθμού στον οποίο είναι εν τέλει περισσότερο ή λιγότερο ρεα-

λιστικές· αλλά και αναλόγως της επίδρασης που αναμένεται να έχουν στη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων σε διαφορετικές χωρικές μονάδες και χρονικές συγκυρίες (π.χ. σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, αν ληφθεί υπόψη η διάσταση του χώρου/και σε βραχυπρόσθεσμο, μεσοπρόσθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα, αν ληφθεί υπόψη εκείνη του χρόνου). Στις εκτιμήσεις για την προαναφερθείσα επίδραση πρέπει, ωστόσο, να συμπεριληφθεί και η εκτίμηση για τους πόρους (υλικούς και άυλους) που θα χρειαστούν για τις προτεινόμενες παρεμβάσεις.

Αντί Επιλόγου

4. Αντί Επιλόγου

Στο επίκεντρο της εργασίας βρέθηκε η ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Για τον σκοπό αυτό, στην εισαγωγική ενότητα, οριοθετήθηκε το αντικείμενο της εργασίας, έγινε αναφορά στις βασικές έννοιες που πραγματεύεται και σχολιάστηκαν ορισμένες από τις κυριότερες δυσκολίες της συγγραφής της.

Στη συνέχεια, στο πλαίσιο της σύντομης ανασκόπησης της σχετικής με το θέμα βιβλιογραφίας, σκιαγραφήθηκαν ορισμένες από τις αρχές και κατευθύνσεις της, σε συνδυασμό με σύντομη αναφορά σε διάφορα ερευνητικά ευρήματα. Παρουσιάστηκαν επίσης τα δομικά χαρακτηριστικά της μεθοδολογίας που ανέπτυξε το Cedefop, με σκοπό την επισκόπηση του συστήματος διακυβέρνησης της διάγνωσης δεξιοτήτων, η οποία αξιοποιήθηκε από τον οργανισμό και στην ελληνική περίπτωση.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, το σημαντικότερο, ωστόσο, τμήμα της εργασίας αφορούσε, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στην αποτύπωση μιας μεθοδολογίας για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Στα δομικά συστατικά της μεθοδολογίας που παρουσιάστηκε περιλαμβάνονται τα ακόλουθα: Οι βασικές στοχεύσεις της αξιολόγησης·Η ακριβής ερευνητική διαδικασία·Τα επιλεγμένα πεδία και αντικείμενα αξιολόγησης·Οι δόκιμοι «τρόποι» (μορφές, τεχνικές και εργαλεία) αξιολόγησης·Το περιεχόμενο της αξιολόγησης·Οι χρόνοι και η συστηματικότητά της·Οι ελάχιστοι αναγκαίοι (άυλοι και υλικοί) πόροι·Οι βέλτιστοι τρόποι, μέσα και εργαλεία για τη διάχυση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης. Για κάθε ένα από τα δομικά αυτά συστατικά, έγινε προσπάθεια, να περιγραφεί, σε αδρές τουλάχιστον γραμμές, το περιεχόμενό του.

Παρά το γεγονός ότι σκοπός δεν ήταν μια «εξαντλητικού» χαρακτήρα παρουσίαση των ανωτέρω συστατικών, η προτεινόμενη μεθοδολογία συνιστά μια «καλή» βάση για την υλοποίηση του πρωταρχικού στόχου · δηλαδή τη, με στοχευμένο τρόπο, αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων (και επιμέρους δράσεων) και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Ανοίγει επίσης τον δρόμο για τη διενέργεια εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου (με τη χρήση ποιοτικών μεθόδων), στο πλαίσιο του οποίου θα συζητηθούν τόσο η μεθοδολογία που παρουσιάστηκε στην παρούσα εργασία όσο και τα αποτελέσματα που προέκυ-

ψαν από την αξιοποίησή της. Το εργαστήριο αυτό θα λειτουργήσει ωστόσο και ως χώρος για τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, οι οποίες, από κοινού με τα ευρήματα που προέκυψαν από τη διαδικασία αξιολόγησης που προηγήθηκε, θα ενσωματωθούν σε νέα κείμενα πολιτικής.

Αξιοποιώντας όλα τα παραπάνω, και ιδίως την προτεινόμενη μεθοδολογία αξιολόγησης, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λοιπόν μπροστά τους τη μοναδική ευκαιρία να συμβάλλουν σε ένα πεδίο πολιτικής που παραμένει εν πολλοίς ανεξερεύνητο· και στο οποίο, ακόμη και ο ρόλος των κατεξοχήν αρμοδίων κυβερνητικών και κρατικών φορέων, βρίσκεται ακόμη σε μια διαδικασία αναζήτησης προσανατολισμού και στρατηγικής κατεύθυνσης.

Βιβλιογραφία

5. Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αγκυρόπουλος, Χ. (2020), *Μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας: Ζήτηση και προσφορά ανά επάγγελμα, κλάδο και δεξιότητες 2020-2024*, Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 9, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Δημουλάς, Κ. (2017), *Μέθοδοι σχεδιασμού, ελέγχου και αξιολόγησης προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής*, Σημειώσεις μαθήματος, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- ΕΕΟ Group (2012), *Αναλυτικό σχέδιο δράσης και εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και του συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης ανά πεδίο πολιτικής*, Παραδοτέο του έργου «Μελέτη ανασχεδιασμού των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου/διαδικασιών εφαρμογής εσωτερικού συστήματος/μηχανισμού αξιολόγησης στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), των δράσεων αυτών» (με αναθέτουσα αρχή τον ΟΑΕΔ).
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008), *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα: Εκδ. Κριτική.
- Λαλιώτη, Β. (2019α), *Μηχανισμοί διάγνωσης δεξιοτήτων: Μια επισκόπηση*, Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 3, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Λαλιώτη, Β. (2019β), *Σχεδιασμός και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση*, Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 4, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Λαλιώτη, Β. (2019γ), *Στρατηγικές δεξιοτήτων: Αναζητώντας τις βασικές αρχές και τα δομικά συστατικά τους*, Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 6, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Λαλιώτη, Β. (2019δ), *Μεθοδολογικό πλαίσιο σχεδιασμού πολιτικών και προγραμμάτων, βάσει των εκρών του Μηχανισμού Διάγνωσης*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.

- Λαλιώτη, Β. (2020), *Η εργασία στον καιρό του κορωνοϊού: Μία απόπειρα σκιαγράφησης των σχετικών με τον κόσμο της εργασίας μέτρων & της συζήτησης για την επόμενη μέρα*, Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 7, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Λιναρδής, Απ., Παπαγιαννόπουλος, Κ. και Καλησπεράτη, Ελ. (2011), *Η διαδικτυακή έρευνα. Πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα και εργαλεία διεξαγωγής διαδικτυακών ερευνών*, Κείμενα Εργασίας 2011/23, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Λιντζέρης, Π. (2017), «Πολιτικές δεξιοτήτων: Επισημάνσεις για τον ρόλο των δεξιοτήτων στην οικονομία, την εργασία και την κατάρτιση», στο Γούλας, Χ. και Λιντζέρης, Π. (επιμ.) *Δια βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία. Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και ΙΝΕΓΣΕΕ.
- Λιντζέρης, Π. (2021), *Τεχνικό παράρτημα αναφορικά με τη μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας, τα εργαλεία και το ερμηνευτικό πλαίσιο των μελετών διάγνωσης*.
- Μαρκάκη, Μ. (χωρίς ημερομηνία), *Οι αλλαγές της κοινωνικής διάρθρωσης της χώρας ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών μεταβολών στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στις επαγγελματικές ειδικότητες και τις δεξιότητες: ανάλυση εισροών-εκροών (2000-2016)*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Ρουπακιάς, Στ. (2018), *Προβλέψεις για επαγγέλματα και δεξιότητες στην ελληνική αγορά εργασίας 2018-2022*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Σπανακά, Αδ. κ.ά. (2020), *Οδηγός εφαρμογής, έντυπα και μεθοδολογία ποιοτικών μελετών διερεύνησης δεξιοτήτων (εργαλείο 1)*, Αθήνα: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Ashenfelter, O.C. (2014), *The early history of program evaluation and the U.S. Department of Labor*, IZA Discussion Paper No. 8118, Bonn.
- Barnow, B.S., Trutko J., and Piatak, J.S. (2013), 'Conceptual basis for identifying and measuring occupational labour shortages', in Barnow, B.S., Trutko, J., and Piatak, J.S. (eds.), *Occupational labour shortages: Concepts, causes, consequences, and cures*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 1-34.

- Billorou, N., Pacheco, M. and Vargas, F. (2011), Skills development impact evaluation. A Practical guide, ILO/Cinterfor.
- Borra, Cr. et al. (2012), 'Evaluation of an active labour market programme in a context of high unemployment', *Revista Desarrollo y Sociedad*, 70: 93-115.
- Card, D., Ibararán, P. and Villa, J. M. (2011), Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide. Impact evaluation guidelines, Inter-American Development Bank Technical Notes, No. IDB-TN-311, Inter-American Development Bank.
- Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2010), 'Active labour market policy evaluations: A meta-analysis', *The Economic Journal*, 120(548): F452-F477.
- Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2018), 'What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations', *Journal of the European Economic Association*, 16(3): 894-931.
- Cedefop (undated), Matching skills – inspiring policies for anticipating and matching skill needs. Template for reporting on (new) policy initiatives/instruments.
- Cedefop (2014), Terminology of European education and training policy: A selection of 130 terms, Luxembourg: Publications Office, 2nd ed..
- Cedefop (2017), Framework for assessing governance of skills anticipation and matching in EU countries.
- Cedefop (2020), Strengthening skills anticipation and matching in greece: labour market diagnosis mechanism: A compass for skills policies and growth, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eichhorst, W. and Konle-Seidl, R. (2016), Evaluating labour market policy, IZA Discussion Paper No. 9966, Bonn.
- Garbarino, S. and Holland, J. (2009), Quantitative and qualitative methods in impact evaluation and measuring results, Issues Paper, Governance and Social Development Resource Centre.
- Gertler, P.J. et al. (2011), Impact evaluation in practice, Washington, DC: The World Bank.

- Großmann, An. et al. (2016), Planning policy impact assessments and choosing the right methods: Manual for development practitioners, Published by Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, On behalf of the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).
- Ibarrarán, P. and D. Rosas Shady (2009), 'Evaluating the impact of job training programs in Latin America: Evidence from IDB funded operations', *Journal of Development Effectiveness*, 1: 195–216.
- ILO (2018), Skills policies and systems for a future workforce, Issue brief prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work.
- ILO (2020), Reference guide for employment impact assessment (EIA), Geneva: ILO.
- OECD and the World Bank (in collaboration with ETF, ILO and UNESCO) (2013), Indicators of skills for employment and productivity: A conceptual framework and approach for low-income countries, A Report for the Human Resource Development Pillar of the G20 Multi-Year Action Plan on Development.
- Pierre, G. (1999), A framework for active labour market policy evaluation, Geneva: International Labour Office.
- Sorensen, K. and Mas, J.-M. (2016), A roadmap for the development of labor market information systems.
- Swanborn, P. (2010), Case study research: What, why and how?, London: Sage.
- Telling, K. and Serapioni, M. (2019), 'The rise and change of the competence strategy: Reflections on twenty-five years of skills policies in the EU', *European Educational Research Journal*, 18(4): 387–406.

Παράρτημα

Κατόπιν της επισκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας, η οποία θα προσφέρει στέρεα βάση για την ευόδωση της συνολικής ερευνητικής προσπάθειας, αλλά και τη δυνατότητα διασταύρωσης των ευρημάτων με τα αποτελέσματα από παλαιότερες ερευνητικές προσπάθειες, προτείνεται η διενέργεια 20 περίπου συνεντεύξεων. Τα ευρήματα από την επισκόπηση και τις συνεντεύξεις θα αποτυπωθούν σε μια μελέτη.

Για την επιλογή των συνεντευξιαζόμενων προτείνεται η αξιοποίηση της τεχνικής της σκόπιμης δειγματοληψίας. Στο πλαίσιο αυτής, οι απαντήσεις στα ερωτήματα του οδηγού συνέντευξης που ακολουθεί θα πρέπει να αναζητηθούν ιδίως από: εκπροσώπους κρατικών φορέων με στρατηγικής σημασίας ρόλο στον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΟΑΕΔ, ΕΟΠΠΕΠ, ΕΙΕΑΔ)· κοινωνικούς εταίρους (που εκπροσωπούν τόσο την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και αυτή των εργαζομένων) [ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος), ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων)]· εμπειρογνώμονες-ειδικούς με τεχνογνωσία στο πεδίο των δεξιοτήτων (Cedefop, αλλά και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες-ειδικούς ή και ακαδημαϊκούς-ερευνητές με σχετική τεχνογνωσία)· και επιχειρηματίες.

Ο οδηγός συνέντευξης περιλαμβάνει ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν, κατά κανόνα, στην αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων. Μερίδα ωστόσο των ερωτήσεων αποσκοπεί και στη συλλογή πληροφοριών για το τι μέλλει γενέσθαι. Σημειωτέον ότι, στην περίπτωση του, παρόμοιας λογικής, οδηγού συνέντευξης, ο οποίος αξιοποιήθηκε από το Cedefop για την επισκόπηση του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων, δόθηκε η δυνατότητα στους συνεντευξιαζόμενους να απαντήσουν σε ορισμένες μόνον ενότητες ερωτήσεων από αυτές που περιλάμβανε ο οδηγός (σε εκείνες στις οποίες αισθάνονταν ότι διέθεταν τις περισσότερες γνώσεις). Παρά το γεγονός ότι μια τέτοια επιλογή ενισχύει προφανώς τον κατακερματισμό και την αποσπασματικότητα, όπως επίσης και την πιθανότητα οι ερωτήσεις σε κάποιες ενότητες να μείνουν αναπάντητες, στόχος ήταν να αποφευχθεί η φυσική εξάντληση των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Στην προκειμένη περίπτωση, τα ερωτήματα του οδηγού είναι πιθανόν να μην είναι εύκολο να απαντηθούν από όλες τις ομάδες των συνεντευξιαζόμενων. Για τον λόγο αυτό, έγινε προσπάθεια αντιστοίχισης των ερωτημάτων με τις ομάδες των συνεντευξιαζόμενων από τις οποίες είναι πιθανότερο να απαντηθούν.

Σε γενικές γραμμές, εκτιμάται πως τα ερωτήματα που περιλαμβάνονται στον οδηγό θα είναι δυνατό να απαντηθούν, στο σύνολό τους, κατά κύριο λόγο, από εκπροσώπους κρατικών φορέων, κοινωνικούς εταίρους και εμπειρογνώμονες/ειδικούς. Αντιθέτως, οι επιχειρηματίες που θα επιλεγούν να συμμετέχουν στην έρευνα αναμένεται ότι, σε γενικές γραμμές, θα είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με τα ερωτήματα που περιλαμβάνονται στις ενότητες ΣΤ και Ζ του οδηγού.

Ενότητα Α Οδηγού Συνέντευξης: Θεσμικό/Κανονιστικό Πλαίσιο Πολιτικών Δεξιοτήτων
(Συμπεριλαμβανομένης της Διάγνωσης Δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Υπάρχει θεσμικό/κανονιστικό πλαίσιο που αφορά στις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας και τι περιλαμβάνει (π.χ. αναφορά στους εμπλεκόμενους φορείς, τη χρηματοδότηση, κ.λ.π.);	✓	✓	✓	
Σε περίπτωση ύπαρξης ενός τέτοιου πλαισίου, σε ποιο βαθμό συνάδει με ανάλογα πλαίσια σε ευρωπαϊκό/ διεθνές επίπεδο και σε ποιο βαθμό αντιστοιχεί σε μια ενιαία εθνική στρατηγική δεξιοτήτων; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;	✓	✓	✓	
Σε ποιο βαθμό το εν λόγω πλαίσιο περιγράφει με τρόπο ξεκάθαρο τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των φορέων που εμπλέκονται στις πολιτικές δεξιοτήτων, καθώς και ζητήματα όπως είναι οι διαθέσιμοι υλικοί και άυλοι πόροι για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών αυτών;	✓	✓	✓	
Υπάρχουν «άτυπες» διαδικασίες, στο επίκεντρο των οποίων να τίθενται οι πολιτικές δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	

Με ποιον τρόπο γίνεται η παρακολούθηση της εφαρμογής του εν λόγω θεσμικού/κανονιστικού πλαισίου (ή/και των ανωτέρω «άτυπων» διαδικασιών);	✓	✓	✓	
Ποιες είναι οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στην εξέλιξη του παραπάνω πλαισίου ή/και διαδικασιών στο πέρασμα του χρόνου (π.χ. κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο ετών);	✓	✓	✓	
Προβλέπονται ή υπάρχουν τυποποιημένες (ή/και άτυπες) διαδικασίες για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά τους;	✓	✓	✓	
Πώς εκτιμάτε ότι μπορεί να βελτιωθεί το ισχύον θεσμικό/κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο είναι δυνατόν η χώρα μας να επωφεληθεί από αντίστοιχα πλαίσια (όπως και πρακτικές που εφαρμόζονται) σε άλλες χώρες ή που προτείνονται από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας;	✓	✓	✓	✓

Ενότητα Β Οδηγού Συνέντευξης: Εμπλεκόμενοι Φορείς στο Πεδίο των Πολιτικών Δεξιότητων (Συμπεριλαμβανομένης της Διάγνωσης Δεξιότητων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποιοι είναι οι βασικοί/ κεντρικοί εμπλεκόμενοι φορείς/«παίκτες» στο πεδίο των πολιτικών δεξιότητων;	✓	✓	✓	
Ποια είναι, κατά τη γνώμη σας, η σχέση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη των εν λόγω φορέων/ παικτών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιότητων; Υπάρχουν σχετικά στοιχεία;	✓	✓	✓	
Υπάρχει επιχειρησιακό- συντονιστικό δίκτυο φορέων εμπλεκόμενων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιότητων και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του; (ευρύτητα, ρόλος διαφορετικών φορέων, βαθμός συνοχής και συνεργασίας τους, επίπεδο ενεργοποίησης και αποτελεσματικότητας)	✓	✓	✓	
Ποια γνώμη έχετε σχετικά και ποια είναι η εμπειρία σας από το εν λόγω δίκτυο;	✓	✓	✓	

<p>Οι εμπλεκόμενοι φορείς/παίκτες διαθέτουν, κατά τη γνώμη σας, την επιστημονική επάρκεια (και το εξειδικευμένο προσωπικό), ώστε να είναι σε θέση να φέρουν εις πέρας, με τρόπο επαρκή, τον ρόλο τους;</p>	✓	✓	✓	
<p>Υπάρχουν εξωτερικοί εμπειρογνώμονες/ειδικοί, οι οποίοι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ενδεχομένως από τους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων;</p>	✓	✓	✓	
<p>Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι βέλτιστοι τρόποι για την αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των προαναφερθέντων φορέων/παικτών;</p>	✓	✓	✓	

Ενότητα Γ Οδηγού Συνέντευξης: Διαχείριση Πληροφόρησης και Δεδομένων Σχετικών με τις Δεξιότητες (Συμπεριλαμβανομένου του Συστήματος Διάγνωσης Δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποιοι είναι οι φορείς που έχουν κεντρικό ρόλο στη διαχείριση δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες στη χώρα μας, συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διαχείρισης δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά σημεία και ποιες οι αδυναμίες των εν λόγω φορέων; Υφίσταται κάποια διαδικασία ελέγχου του τρόπου με τον οποίο εμπλέκονται στις πολιτικές δεξιοτήτων και τη διάγνωση;	✓	✓	✓	
Υπάρχουν παράγοντες που εκτιμάτε ότι λειτουργούν ανασταλτικά για τη συνεργασία των εν λόγω φορέων;	✓	✓	✓	
Ποιες είναι οι διαδικασίες που ενεργοποιούνται στην περίπτωση διαφωνιών ή συγκρούσεων μεταξύ των εν λόγω φορέων;	✓	✓	✓	

<p>Σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενοι μηχανισμοί διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αξιοποιούνται για τον σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων;</p>	✓	✓	✓	
<p>Τι εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να γίνει για τη βελτίωση της λειτουργίας των μηχανισμών αυτών; (όπως η λειτουργία αυτή αντανακλάται π.χ. στην «επάρκεια» των μηχανισμών διάγνωσης αναφορικά με τη συλλογή, την επεξεργασία και την ερμηνεία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες)</p>	✓	✓	✓	

Ενότητα Δ Οδηγού Συνέντευξης: Μεθοδολογική Προσέγγιση και Μεθοδολογικά Εργαλεία στο Πλαίσιο των Πολιτικών Δεξιότητων (Συμπεριλαμβανομένης της Διάγνωσης Δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποια είναι η γνώμη σας για την καταλληλότητα/ αποτελεσματικότητα/ επάρκεια της μεθοδολογικής προσέγγισης και των μεθοδολογικών εργαλείων που αξιοποιούνται στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων; (π.χ. όσον αφορά στον όγκο, το βάθος της πληροφορίας και τη λεπτομέρεια, όπως και την ποιότητα της πληροφορίας που συλλέγεται)	✓	✓	✓	
Τι εκτιμάτε ότι πρέπει να γίνει για τη βελτίωσή τους;	✓	✓	✓	
Είναι συνήθης-συστηματική η διενέργεια ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων και ποιες είναι οι επιστημολογικές προδιαγραφές τους;	✓	✓	✓	
Σε ποιο βαθμό τα πορίσματα ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων αξιοποιούνται στη χώρα μας για τον σχεδιασμό των πολιτικών αυτών;	✓	✓	✓	

Ενότητα Ε Οδηγού Συνέντευξης: Παρουσίαση και Διάχυση Πληροφοριών/Δεδομένων Σχετικών με τις Δεξιότητες και τις Πολιτικές Δεξιότητων (Συμπεριλαμβανομένων Πληροφοριών/Δεδομένων που Προκύπτουν από τη Διάγνωση Δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Κατά τη γνώμη σας τα παραγόμενα αποτελέσματα που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της διάχυσης δεξιοτήτων διαχέονται με τον βέλτιστο τρόπο ή όχι;	✓	✓	✓	
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η παρουσίαση και η διάχυση των πληροφοριών/δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιότητων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης);	✓	✓	✓	

Ενότητα ΣΤ Οδηγού Συνέντευξης: Συνολική Απόδοση/Επίδοση/«Φήμη» και Βιωσιμότητα των Πολιτικών Δεξιοτήτων (Συμπεριλαμβανομένου του Συστήματος Διάγνωσης Δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποια είναι η γνώμη σας για τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζονται και εφαρμόζονται οι πολιτικές δεξιοτήτων; Ποια θεωρείτε πως είναι τα θετικά τους σημεία και ποιες οι αδυναμίες τους;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι μπορούν οι αδυναμίες αυτές να αντιμετωπιστούν/αμβλυνθούν;	✓	✓	✓	✓
Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης;	✓	✓	✓	✓
Ποια είναι η γνώμη σας για τον τρόπο με τον οποίο γίνεται στην παρούσα φάση η διάγνωση δεξιοτήτων; Ποια είναι τα δυνατά και ποια τα αδύνατα σημεία της;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η πρόβλεψη για τις μελλοντικές τάσεις στη ζήτηση για δεξιότητες;	✓	✓	✓	✓

<p>Κατά πόσον η διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιείται στην πράξη για τον σχεδιασμό των συναφών πολιτικών;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων; Ποιες είναι οι παρεμβάσεις που θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να γίνουν προς την κατεύθυνση αυτή;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η συνολική επίδοση των πολιτικών δεξιοτήτων (και της διάγνωσης);</p>	✓	✓	✓	✓

Ενότητα Ζ Οδηγού Συνέντευξης: Σύνδεση ανάμεσα στη Διάγνωση Δεξιοτήτων, τις Πολιτικές Δεξιοτήτων και τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων και της Αγοράς Εργασίας

Ερώτημα	Εκπρόσωποι Κρατικών Φορέων	Κοινωνικοί Εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ Ειδικοί	Επιχειρηματίες
Κατά πόσον θεωρείτε ότι ο τωρινός σχεδιασμός των πολιτικών δεξιοτήτων στηρίζεται σε μία αρχική αποτίμηση της κατάστασης, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στον βαθμό ικανοποίησης των ωφελουμένων από τις υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων, καθώς και στον βαθμό ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, λόγω της συμμετοχής τους σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	✓
Ποιοι είναι οι παράγοντες (π.χ. οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτισμικοί, κ.ά.) που εκτιμάτε ότι επηρεάζουν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας;	✓	✓	✓	✓
Κατά πόσον εκτιμάτε ότι λαμβάνονται υπόψη για τον σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων προτεραιότητες στρατηγικής σημασίας για την εθνική και περιφερειακή ανάπτυξη στη χώρα μας (π.χ. ενίσχυση της ψηφιακής οικονομίας και του αγροτοδιατροφικού τομέα);	✓	✓	✓	✓

Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων συνάδουν με τις κατευθυντήριες γραμμές εγγράφων στρατηγικής σημασίας για τις εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως είναι π.χ. κείμενα που ρίχνουν φως στην εθνική αναπτυξιακή στρατηγική, την εθνική ψηφιακή στρατηγική και την εθνική στρατηγική απασχόλησης;



Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων ενθαρρύνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να μπορούν να αξιοποιηθούν σε τομείς της οικονομίας, στους οποίους η χώρα μας θεωρείται ότι διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι άλλων χωρών (π.χ. τουρισμός και αγροτοδιατροφικός τομέας, ενέργεια και μεταποίηση);



Σε ποιον βαθμό κατά τη γνώμη σας, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μέλλοντος της εργασίας; (π.χ. τη ζήτηση για ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες για την ανάπτυξη, τη λειτουργία και τη συντήρηση νέων τεχνολογιών)



<p>Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ενίσχυσαν τις πιθανότητες των επιχειρήσεων να βρουν προσωπικό και αυτές των εργαζομένων να βρουν απασχόληση; Τηρούνται τέτοια στοιχεία;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Στην παρούσα φάση, με ποιον τρόπο διασφαλίζεται, κατά τη γνώμη σας, το ότι μια πολιτική είναι η πλέον ενδεδειγμένη για την πραγμάτωση ενός συγκεκριμένου στόχου (π.χ. την ένταξη ατόμων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας);</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά και ποια τα αδύναμα σημεία των εν ισχύ πολιτικών δεξιοτήτων, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητά τους αναφορικά με την ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Υφίστανται, κατά τη γνώμη σας, διαφορές ανάμεσα στη βραχυπρόθεσμη, τη μεσοπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη επίδραση των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως και στην επίδρασή τους σε διαφορετικές ομάδες στόχου (π.χ. άτομα με υψηλό ή χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων/άτομα τα οποία διαθέτουν μια συγκεκριμένη τεχνική ή οριζόντια δεξιότητα, κ.ο.κ.); Τηρούνται τέτοια στοιχεία;</p>	✓	✓	✓	✓

<p>Ποιους τομείς/κλάδους της οικονομίας και της εγχώριας αγοράς εργασίας εκτιμάτε ότι πρέπει να θέσουν στο επίκεντρό τους οι πολιτικές δεξιοτήτων και γιατί; [π.χ. τομείς/κλάδοι, όπου παρατηρείται μεγάλη αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.)· τομείς/κλάδοι (και ειδικότητες/επαγγέλματα), όπου διαπιστώνονται τα μεγαλύτερα ελλείμματα σε δεξιότητες· ή τομείς/κλάδοι (και ειδικότητες/επαγγέλματα), όπου παρατηρείται μεγάλη ζήτηση]</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο βέλτιστος τρόπος, για να «κλείσουν» ελλείμματα που παρατηρούνται σε δεξιότητες και πώς μπορούν να αξιοποιηθούν για τον σκοπό αυτό οι σχετικές πολιτικές;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Ποιο είναι, κατά τη γνώμη σας, το «μείγμα» εκείνων των δεξιοτήτων, το οποίο φαίνεται να συμβάλλει περισσότερο στην ένταξη των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (και ιδίως στην πρόσβασή τους στη λεγόμενη «ποιοτική» απασχόληση);</p>	✓	✓	✓	✓

ISBN : 978-618-5025-89-2



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

