

Οριοθέτηση, διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του όρου «δεξιότητες»

Παρασκευάς Λιντζέρης, Διευθυντής ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Κατερίνα Κεδράκα, Αναπλ. Καθηγήτρια ΔΠΘ

Εισαγωγικά

Ο ευρέως χρησιμοποιούμενος όρος 'δεξιότητα' έχει πολλαπλές αφετηρίες νοηματοδότησης, στοχοθέτησης και εννοιολογικού προσδιορισμού, καθώς χρησιμοποιείται από διαφορετικά πεδία (πχ εκπαίδευση/ κατάρτιση, αγορά εργασίας, Ψυχολογία, Κοινωνικές Επιστήμες κλπ).

Για να γίνει κατανοητή η έννοια της δεξιότητας χρειάζεται να παρουσιαστούν ορισμένοι βασικοί ορισμοί, να διακριθεί επαρκώς από όμορες έννοιες, κυρίως τις έννοιες «γνώσεις» και «ικανότητες» και να αναδειχθεί η εξέλιξη της έννοιας μέσα από τις βασικές χρήσεις που ιστορικά έχει διατρέξει.

Ορισμοί και διακρίσεις της έννοιας των δεξιοτήτων

Δεξιότητες: συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας. (ΚΥΑ επαγγελματικών περιγραμμάτων)

Δεξιότητα (skill): Η ικανότητα (ability) εφαρμογής γνώσεων και χρησιμοποίησης τεχνογνωσίας (know-how) για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων (Cedefop, 2014)

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (cognitive), οι οποίες περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης και πρακτικές (practical), οι οποίες περιλαμβάνουν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων.

Σε διάκριση από την έννοια της δεξιότητας, οι έννοιες *γνώση* και *ικανότητα* ορίζονται ως ακολούθως:

Γνώση (Knowledge): Το αποτέλεσμα της αφομοίωσης της πληροφορίας διά μέσου της μάθησης. Γνώση είναι ένα σύνολο γεγονότων, αρχών, θεωριών και πρακτικών που σχετίζονται με ένα τομέα μελέτης ή εργασίας. (Cedefop, 2014)

Ικανότητα (Competence)¹: Η επάρκεια (ability) του ατόμου να εφαρμόζει τα μαθησιακά αποτελέσματα σε ένα καθορισμένο πλαίσιο (εκπαίδευση,

¹ Στην ελληνική γλώσσα, ο όρος ικανότητα χρησιμοποιείται για να αποδώσει και δυο σχετικούς αγγλικούς όρους ability και competence. Στην αγγλική γλώσσα, παρότι οι όροι είναι γενικά ταυτόσημοι, το ability σημαίνει «ικανότητα να κάνω κάτι» ενώ το competence σημαίνει «ικανότητα να κάνω κάτι καλά» δηλαδή περιγράφει ένα αναβαθμισμένο επίπεδο της ικανότητας.

εργασία, προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη) ή η αποδεδειγμένη επάρκεια του ατόμου να χρησιμοποιεί γνώσεις, δεξιότητες και προσωπικές, κοινωνικές και/ή μεθοδολογικές ικανότητες (abilities) σε εργασιακές ή εκπαιδευτικές καταστάσεις και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. (Cedefop, 2014)

Δύο επισημάνσεις:

1. Η έννοια της δεξιότητας για το μεγάλο διάστημα από το τέλος του 19ου έως τις αρχές του 21ου αιώνα συνδέεται με την έμπρακτη (όχι μόνο γνωστική / «θεωρητική»), εξειδικευμένη τεχνική επαγγελματική επάρκεια. Από την άποψη αυτή συνδέεται στενά με την πρακτική επιδεξιότητα.
2. Η σύγχρονη, διευρυμένη και συμπεριληπτική, χρήση της έννοιας της δεξιότητας συχνά δεν διακρίνεται επαρκώς από την έννοια της ικανότητας.

Στην ουσία, κάτω από τον όρο «δεξιότητα» έχουν ενσωματωθεί όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα στο άτομο για να επιβιώσει, να προσαρμοστεί, να διευκολυνθεί, να διαχειριστεί και να πραγματοποιήσει τους στόχους που έχει θέσει στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή του (Κεδράκα, 2003).

Σημασία των δεξιοτήτων

Γιατί οι δεξιότητες των ατόμων θεωρούνται σημαντικές για την προσωπική ανάπτυξη, την κοινωνική ζωή και την επαγγελματική σταδιοδρομία;

- i. Η σημασία τους για την ατομική και κοινωνική διάσταση της ζωής συνίσταται στο γεγονός ότι μας καθιστούν ικανούς/ές να προσαρμοζόμαστε στα μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα, να ανταποκρινόμαστε στις απαιτήσεις των κοινωνικών σχέσεων (π.χ. οικογενειακών, φιλικών) και γενικότερα να λειτουργούμε αποτελεσματικά στο πλαίσιο της κοινωνικής συμβίωσης.
- ii. Η σημασία τους για την εργασία και την άσκηση των επαγγελμάτων συνίσταται στο ότι διευκολύνουν την προσαρμογή στις αλλαγές των μορφών και των περιεχομένων της εργασίας (οι οποίες έχουν γίνει πιο συχνές από ότι στο παρελθόν) και αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας δηλ. αυξάνουν την εκροή της εργασιακής διαδικασίας για την ίδια ποσότητα εισροών με σταθερές τις άλλες παραμέτρους (π.χ., χρόνος).

Η επικράτηση της έννοιας της δεξιότητας

Στο επίπεδο των εκπαιδευτικών πολιτικών, η πορεία των τελευταίων τριάντα ετών μπορεί να περιγραφεί ως μια κίνηση από τους τέσσερεις πυλώνες της εκπαίδευσης που περιέγραφε η Έκθεση της διεθνούς επιτροπής για την εκπαίδευση στον 21ο αιώνα «Εκπαίδευση: Ο θησαυρός που κρύβει μέσα της» (UNESCO, 1996), δηλαδή, μαθαίνω να γνωρίζω (learning to know), μαθαίνω να κάνω (learning to do), μαθαίνω να ζω μαζί με άλλους (learning to live together), μαθαίνω να είμαι (learning to be), προς την τυπολογία γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες (και στάσεις, σε κάποιες περιπτώσεις), κατά την πρώτη δεκαετία του 21ου αιώνα, και στη συνέχεια προς την τάση επικράτησης μίας έννοιας, αυτής των δεξιοτήτων, η οποία λειτουργεί πλέον ως έννοια-ομπρέλα συμπεριλαμβάνοντας, στο επίπεδο του λεξιλογίου των πολιτικών εκπαίδευσης / μάθησης, όλες τις όμορες έννοιες και στρέφοντας την εστίαση στις διεργασίες απόκτησης δεξιοτήτων για την εργασία και την οικονομική ζωή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Με άλλα λόγια, πρόκειται για μια σταδιακή

μετάβαση από μια σχετικά ισορροπημένη μεταξύ γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης ενηλίκων προσέγγιση, προς μια προσέγγιση που δίνει σαφή έμφαση στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Βασικός λόγος της επιλογής της έννοιας των δεξιοτήτων είναι πως πρόκειται για τον όρο που μας φέρνει πιο κοντά στην επικράτεια (των αναγκών) της εργασίας και της οικονομίας. Πρόκειται για έννοια που μπορεί να αποτελέσει τον «σύνδεσμο» μεταξύ, αφενός, του εκπαιδευτικού συστήματος (ιδίως της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης) και των οργανωμένων συστημάτων μάθησης εκτός σχολείου (μαθητεία, πρακτική άσκηση) και, αφετέρου, της παραγωγικής δομής και της αγοράς εργασίας. Για τον λόγο αυτό υποβαθμίζεται η έμφαση στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές αξίες, στάσεις και συμπεριφορές που διασυνδέονται άμεσα με τις δεξιότητες και που συγκροτούν μια δυναμική συσχέτιση και ολοκληρωμένη οπτική, η οποία ενυπάρχει σε εκπαιδευτικά πλαίσια αλλά όχι και στα ενδιαφέροντα των επιχειρήσεων.

Οι πολιτικές δεξιοτήτων στο μεταίχμιο μεταξύ πολιτικών απασχόλησης και εκπαιδευτικών πολιτικών

Οι στρατηγικές δεξιοτήτων αποτελούν την τελευταία δεκαετία εμβληματικές πολιτικές προτεραιότητες των βασικών διεθνών οργανισμών (OECD, The World Bank, UNESCO, ILO), της Ευρωπαϊκής Ένωσης (CEDEFOP, ETF) και των κρατών μελών. Οι βασικές κατευθύνσεις της Ε.Ε. για την πολιτική δεξιοτήτων συνοψίζεται στο Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων ([European Skills Agenda](#)) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020), το οποίο επικεντρώνεται σε τρία πεδία δράσεων: (α) βελτίωση της ποιότητας και της συνάφειας των δεξιοτήτων, (β) βελτίωση της διαφάνειας και της συγκρισιμότητας των δεξιοτήτων και των προσόντων και (γ) ανάπτυξη των τεχνικών διάγνωσης και τεκμηρίωσης των αναγκών σε δεξιότητες και διευκόλυνση των επιλογών επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Οι επικρατούσες σύγχρονες πολιτικές δεξιοτήτων θεμελιώνονται στην νεοκλασική θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και υιοθετούν τη μονοσήμαντη -εξ ου και λανθασμένη- παραδοχή ότι η αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς (άτομα / εκπαιδευτικό σύστημα) και της ζήτησης (επιχειρήσεις, εργοδότες) δεξιοτήτων χρειάζεται να καλυφθεί με προσαρμογή της προσφοράς στις ανάγκες της ζήτησης. Συνέπεια αυτής της υπόθεσης είναι πως η αναβάθμιση υφιστάμενων δεξιοτήτων (upskilling) ή η επανειδίκευση (reskilling) θεωρείται ότι βαρύνουν αποκλειστικά το άτομο (η απόκτηση δεξιοτήτων ως «επένδυση» στην γνώση και το άτομο ως «ιδιοκτήτης» των δεξιοτήτων που προσφέρει στην αγορά εργασίας έναντι αμοιβής), το οποίο, κατά συνέπεια, *πρέπει* με προσωπική ευθύνη, ευελιξία και προσαρμοστικότητα να φροντίζει ώστε να διατηρεί τις δεξιότητές του επικαιροποιημένες και αντιστοιχες με τις εκάστοτε τρέχουσες ανάγκες, όπως αυτές εκφράζονται κυρίως από τους εργοδότες.

Κατηγοριοποιήσεις / τυπολογίες δεξιοτήτων

Η επέκταση και εμβάθυνση του δημόσιου λόγου για τις δεξιότητες έχει οδηγήσει πολλούς φορείς και μεμονωμένους ερευνητές στην εκπόνηση και πρόταση *τυπολογιών δεξιοτήτων* δηλ. ομαδοποιήσεων μεμονωμένων δεξιοτήτων. Επιπλέον, οι τυπολογίες επιχειρούν να αναπαραστήσουν την πολυδιάστατη φύση των δεξιοτήτων. Η τυπική σύνθεση μιας τυπολογίας δεξιοτήτων περιλαμβάνει συνήθως τουλάχιστον τρεις βασικές ενότητες:

- *Θεμελιώδεις ή βασικές δεξιότητες* (πρόκειται για τις δεξιότητες της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που αποτελούν το υπόβαθρο για την περαιτέρω ανάπτυξη και εξειδίκευσή τους κατά τη διάρκεια της ζωής)
- *Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες*, οι οποίες αναφέρονται στην τεχνική και πρακτική επιδεξιότητα αναφορικά με κάποιο ειδικό θέμα, επάγγελμα, ειδίκευση κοκ
- *Γενικές δεξιότητες* (ή αλλιώς «ήπιες», διαπροσωπικές, οριζόντιες, κοινωνικο-συναισθηματικές, «δεξιότητες ζωής»). Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται δεξιότητες όπως κριτική σκέψη, προσαρμοστικότητα, ικανότητα συνεχούς μάθησης, συνεργασία, ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας, διαπραγματευτική και ηγετική ικανότητα κ.ά. Ακόμη, αναφέρονται ως γενικές δεξιότητες κάποιες προσωπικές «ποιότητες» όπως κοινωνικότητα, ενσυναίσθηση, αξιοπιστία, αυτοπεποίθηση, δημιουργικότητα και πρωτοβουλία.

Ιδιαίτερο στοιχείο της σύγχρονης συζήτησης για τις δεξιότητες αποτελεί η έμφαση στις γενικές, κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες, οι οποίες συχνά ταυτίζονται με (υποκειμενικά) στοιχεία του χαρακτήρα, προδιαθέσεις και στάσεις που *πρέπει* να υιοθετούνται εμπράκτως κατά την υλοποίηση μιας δραστηριότητας (π.χ. «ενδεδειγμένες εργασιακές συμπεριφορές»). Επιπλέον, ως ζωτικής σημασίας εργασιακές δεξιότητες, εκτιμάται ότι μπορούν και είναι αναγκαίο να μετρηθούν, αποτιμηθούν και επικυρωθούν (πιστοποίηση δεξιοτήτων).

Είναι ενδιαφέρον, ωστόσο, ότι από τις αναφορές στις κοινωνικές δεξιότητες (οι οποίες αρχικά, καλλιεργούνται μέσα από την οικογένεια, το σχολείο και το στενότερο κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον που το άτομο ζει) απουσιάζει η *αναπτυξιακή τους διάσταση*, καθώς μάλλον παραγνωρίζεται η σημασία τους για το σύνολο της ανθρώπινης ζωής. Εντούτοις, οι κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες και η ομαλή ανάπτυξή τους είναι κρίσιμος παράγοντας για να μπορεί κάποιος/α να επιδιώξει μια αξιοβίωτη και λειτουργική ζωή και όχι μόνο για να εκτελέσει αποτελεσματικά μια εργασία ή να ασκήσει ένα επάγγελμα.

Ταυτοχρόνως, με την εμπρόθετη ανάδειξη της ιδιαίτερης σημασίας των κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων στο πεδίο της απασχόλησης -επιχείρημα που προωθείται «επιθετικά» στις μέρες μας από τον επίσημο λόγο περί δεξιοτήτων- συντελείται αφενός ένας «ιδεολογικός εποικισμός» όλου του βιόκοσμου (δηλ. όλων των σφαιρών της ζωής) από την ιδιαίτερη ηθική, τις νοοτροπίες και τον ευρύτερο «πολιτισμό» της οικονομίας, των αγορών και της σύγχρονης (εξαρτημένης και αλλοτριωτικής) εργασίας, αφετέρου επέρχεται μια (οιονεί αναγκαστική) «μαθησικοποίηση» (learnification) (Biesta, 2018), όλης της κοινωνικής ζωής, δηλ. η μάθηση μετατρέπεται από κοινωνικό δικαίωμα και δυνατότητα προσωπικής και συλλογικής ανάπτυξης και ελευθερίας σε ατομική υποχρέωση για προσαρμογή σε ετεροπροσδιοριζόμενες και διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Biesta, G. (2018). Interrupting the politics of learning. In Knud Illeris (ed), *Learning Theorists ... In Their Own Words*, chapter 18, pp. 243-258. London and New York: Routledge

Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα*. {SWD(2020) 121 final} {SWD(2020) 122 final} Βρυξέλλες, 1.7.2020, COM (2020) 274 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2016). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη. Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας* {SWD(2016) 195 final}. Βρυξέλλες, 10.6.2016, COM(2016) 381 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EL>
- Κεδράκα, Κ. (2003). *Ψυχολογική Αξιολόγηση Σύγχρονων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων* (διδακτορική διατριβή). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας (ΦΠΨ), Τομέας Ψυχολογίας. Αθήνα.
- Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, (2006). *ΚΥΑ Πιστοποίησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων*. Αριθ. ΟΙΚ. 110998, 8 Μαΐου 2006.
- UNESCO, (1999). *Εκπαίδευση, ο θησαυρός που κρύβει μέσα της, έκθεση της διεθνούς επιτροπής για την εκπαίδευση στον 21ο αιώνα, υπό την προεδρία του Jacques Delors*.