

# Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόμ. 13, Αρ. 2 (2026)

ICODL2025



**ΠΡΑΚΤΙΚΑ**

**13ο** Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

ISBN: 978-618-5335-28-1

Ανοικτή & Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση:

**Οι Δεξιότητες του 21ου Αιώνα & η Πρόκληση της Τεχνητής Νοημοσύνης**

ΤΟΜΟΣ 2

5-7/12 2025

ΕΑΠ Πάτρα & Εξ Αποστάσεως



**Η θεσμοθέτηση της κοινωνικής κατασκευής των δεξιοτήτων**

*Ελένη Γιαννακοπούλου*

doi: [10.12681/icodl.8624](https://doi.org/10.12681/icodl.8624)

Copyright © 2026, Ελένη Γιαννακοπούλου



Άδεια χρήσης [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

**Η θεσμοθέτηση της κοινωνικής κατασκευής των δεξιοτήτων:  
Από τη θεωρία στην πολιτική**

**The institutionalization of the social construction of skills:  
From theory to policy**

Ελένη Γιαννακοπούλου  
Μέλος ΣΕΠ  
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο  
[egian8@gmail.com](mailto:egian8@gmail.com)

**Περίληψη**

Με αφετηρία τη θέση ότι η έννοια της δεξιότητας αποτελεί κοινωνική κατασκευή και όχι απλά ένα τεχνικό χαρακτηριστικό μιας εργασιακής δραστηριότητας, παρουσιάζονται στην εισήγηση τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις της (Θετικιστική, Εθνομεθοδολογική, Βεμπεριανή, Μαρξιστική) και αναδεικνύει την επικράτηση της θετικιστικής προσέγγισης στη χάραξη πολιτικών μέσα από τα «επαγγελματικά περιγράμματα». Τα επαγγελματικά περιγράμματα, ως τυποποιημένες αποτυπώσεις δεξιοτήτων επιδιώκουν να συνδέσουν την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, αλλά έχουν επικριθεί επειδή υποτιμούν τη δυναμικότητα της μάθησης, αγνοούν κοινωνικές και πολιτισμικές διαστάσεις της και επιβάλλουν μια γραφειοκρατική λογική. Καταληκτικά, τονίζεται η ασυμβατότητα μεταξύ της αξιοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων και της ανάπτυξης της Ανοικτής Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (ΑεΑΕ) στους σύγχρονους καιρούς, οι οποίοι απαιτούν νέες προσεγγίσεις ανάπτυξης των δεξιοτήτων μέσα από εκπαιδευτικές πρακτικές οι οποίες θα χαρακτηρίζονται από ευελιξία, εξατομίκευση, χρήση ψηφιακών εργαλείων και ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

**Λέξεις-κλειδιά**

δεξιότητες, επαγγελματικά περιγράμματα, ανοικτή εξ αποστάσεως εκπαίδευση

## **Abstract**

This paper adopts the position that the concept of skill constitutes a social construction rather than merely a technical feature of work activities. It presents the main theoretical approaches (Positivist, Ethnomethodological, Weberian, and Marxist) and highlights the predominance of the positivist perspective in policy-making through the use of occupational profiles. Occupational profiles, as standardized representations of skills, aim to link education with the labor market; however, they have been criticized for underestimating the dynamic nature of learning, overlooking its social and cultural dimensions, and imposing a bureaucratic framework. The paper concludes by emphasizing the incompatibility between the use of occupational profiles and the development of Open and Distance Learning (ODL) in contemporary contexts, which require flexible, personalized educational practices, the integration of digital tools, and the cultivation of communication skills.

## **Keywords**

skills, occupational profiles, open and distance learning

## **Εισαγωγή**

Παρά το γεγονός ότι η έννοια της δεξιότητας αποτελεί έναν από τους πιο αμφιλεγόμενους όρους στις κοινωνικές επιστήμες η συζήτηση γύρω από τις δεξιότητες κατέχει κεντρική θέση στη σύγχρονη ακαδημαϊκή και πολιτική ατζέντα. Η «οικονομία της γνώσης», η ψηφιακή μετάβαση και η πράσινη ανάπτυξη έχουν ενισχύσει την έμφαση που αποδίδεται στις δεξιότητες ως καθοριστικό παράγοντα της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής ένταξης (OECD, 2019• European Commission, 2020). Ωστόσο, η έννοια της δεξιότητας δεν εκφράζει απλώς για τεχνικό χαρακτηριστικό μιας εργασιακής δραστηριότητας και αυτή η διαπίστωση πιστοποιείται από το γεγονός ότι οι διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις έχουν αναδείξει πολλαπλές και συχνά αντικρουόμενες, όψεις της. Στον πυρήνα των αντιπαραθέσεων βρίσκεται το ερώτημα εάν η δεξιότητα είναι ένα ουδέτερο και μετρήσιμο χαρακτηριστικό ή αποτελεί κοινωνική κατασκευή, η οποία συγκροτείται μέσα από σχέσεις ισχύος και διαδικασίες επαγγελματικής οριοθέτησης;

Στην παρούσα εισήγηση παρουσιάζονται, εντελώς συνοπτικά, τα κύρια επιχειρήματα των θεωρητικών αντιπαραθέσεων για την κοινωνική κατασκευή της έννοιας της δεξιότητας και αναλύεται μια από τις πολιτικές θεσμοθέτησης και επιβολής της, η οποία αναπτύχθηκε με πυρήνα τα λεγόμενα «επαγγελματικά περιγράμματα». Από την οπτική αυτή εξετάζεται η συμβατότητα της λογικής των επαγγελματικών περιγραμμάτων με την αναγκαιότητα ανάπτυξης της ανοικτής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της εργασίας και της απόκτησης δεξιοτήτων.

### **Η κοινωνική κατασκευή των δεξιοτήτων**

Η έννοια της «δεξιότητας» όπως μπορεί να διαπιστωθεί από μια επισκόπηση της συναφούς βιβλιογραφίας, έχει εδώ και χρόνια αποτελέσει αντικείμενο έρευνας και βασικό μέσο πολιτικών παρεμβάσεων. Μεγάλο μέρος ερευνητικών δεδομένων πιστοποιεί ότι διαφορετικά επίπεδα και κατηγορίες ταξινόμησης και αναγνώρισης των δεξιοτήτων έχουν σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις για τα άτομα και τους εργοδότες στην αγορά εργασίας (ενδεικτικά, Green, 2013• OECD, 2014 για το διεθνές επίπεδο και Cristoroulou & Kosma, 2011• Karamesini, 2010 για την Ελληνική περίπτωση).

Παρόλα αυτά, η έννοια της δεξιότητας, είναι υπό διαρκή αμφισβήτηση και δεν υπάρχει συναίνεση για το νόημα της ανάμεσα σε κοινωνιολόγους, οικονομολόγους και ψυχολόγους (Green, 2011). Παράλληλα, στον καθημερινό λόγο η έννοια της «δεξιότητας» αποδίδεται με διαφορετικούς όρους και πολυάριθμα συνώνυμα όπως "ικανότητα", "ευχέρεια", "ταλέντο" κ.ά., οπότε σε κάθε έρευνα οι ερευνητές/τριες θεωρούν αναγκαίο να αποσαφηνίσουν την έννοια της δεξιότητας που πρόκειται να χρησιμοποιήσουν, εισάγοντας νέους ή επανα-διατυπώνοντας υπάρχοντες ορισμούς (Schuller, 2011).

Όπως αναφέρει ο Green (ο.π., σ.4) οι συνέπειες της έλλειψης σαφήνειας και συναίνεσης σχετικά με την έννοια της δεξιότητας είναι πολλαπλές. Περιλαμβάνουν πιθανές λανθασμένες αντιλήψεις, όπως η ταύτιση της ζήτησης των εργοδοτών για δεξιότητες με τη ζήτηση των εργαζομένων για ευκαιρίες απόκτησης δεξιοτήτων ή της «υποκειμενικής» με την «αντικειμενική» εκτίμηση κατοχής δεξιοτήτων, αδικαιολόγητα στενές προοπτικές για παρεμβάσεις πολιτικής στην κατάρτιση,

πλημμελώς ενημερωμένες κριτικές για τη έννοια της δεξιότητας ή άγνοια των προσεγγίσεων άλλων κλάδων, αλλά και δυσκολίες στην κατανόηση του ρόλου των εργασιακών στάσεων στην απόκτηση και άσκηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Ο Littler σε ένα έργο εμβληματικό της κοινωνιολογίας της εργασίας (Littler, 1982) ανέδειξε την έννοια της δεξιότητας ως μια κοινωνικά και ιστορικά κατασκευασμένη κατηγορία, η οποία δεν μπορεί να κατανοηθεί ανεξάρτητα από τις σχέσεις εξουσίας και τους μηχανισμούς ελέγχου, που χαρακτηρίζουν τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής. Οι δεξιότητες δεν αποτελούν ουδέτερα ή φυσικά χαρακτηριστικά της εργασίας, αλλά αποκτούν το κάθε φορά διαφορετικό νόημα τους μέσα από κοινωνικές συγκρούσεις και τις ανάγκες της συσσώρευσης κεφαλαίου (Littler, 1982, σσ. 25–30). Ο Littler αναδεικνύει επίσης την πολιτισμική διάσταση της δεξιότητας. Η αναγνώριση της «εξειδίκευσης» με κριτήριο τις δεξιότητες, οι οποίες τη διαμορφώνουν δεν καθορίζεται αποκλειστικά από τεχνικά κριτήρια, αλλά και από κοινωνικές και ιδεολογικές παραμέτρους. Για παράδειγμα, η βιομηχανική εργασία που ασκείται κυρίως από άνδρες συχνά εκλαμβάνεται ως περισσότερο εξειδικευμένη σε σχέση με παραδοσιακά γυναικείες εργασίες, παρόλο που και αυτές απαιτούν σημαντικές γνωστικές και κοινωνικές ικανότητες (Littler, 1982, σσ. 150–170). Με αυτό τον τρόπο, η κοινωνική κατασκευή της δεξιότητας αναπαράγει υπάρχουσες ανισότητες φύλου, τάξης και κύρους επαγγελμάτων. Με δύο λόγια, ο Littler (1982) προτείνει να κατανοείται η δεξιότητα ως μια σχέση εξουσίας. Η αναγνώρισή μιας δεξιότητας, η απαξίωση της ή ο μετασχηματισμός της είναι αποτέλεσμα ιστορικών διαδικασιών, στρατηγικών ελέγχου της εργασίας και κοινωνικών αγώνων.

Ακολούθησαν αντιπαραθετικές προσεγγίσεις στην έννοια της δεξιότητας και στη χρήση της στην έρευνας ανάμεσα στους υποστηρικτές της κοινωνικής κατασκευής των δεξιοτήτων για τους οποίους η δεξιότητα συγκροτείται μέσα σε συγκεκριμένα πλαίσια εξουσίας, οργανωσιακών σχέσεων και κοινωνικών νοηματοδοτήσεων και στις θετικιστικές προσεγγίσεις για τις οποίες η δεξιότητα είναι ένα μετρήσιμο ατομικό χαρακτηριστικό, οπότε ζητούμενο είναι ένα σύνολο καθολικών και αξιόπιστων κριτηρίων για την ποσοτική αποτύπωσή της.

Ο Attewell σε ένα εκτεταμένο άρθρο του με τίτλο «What is skill?» στο περιοδικό *Work and Occupations* (1990, σσ. 422-448 ) συνοψίζει τις σχετικές αναλύσεις και

παρουσιάζει μια θεωρητική ανάλυση των ασαφειών και των δυσκολιών που συνδέονται με τον ορισμό της έννοιας της δεξιότητας, καταλήγοντας σε μια κατάταξη των διαφόρων προσεγγίσεων σε τέσσερις διαφορετικές κοινωνιολογικές σχολές σκέψης:

- Τη Θετικιστική σχολή (positivist), οποία θεωρεί τη δεξιότητα ως ένα αντικειμενικό χαρακτηριστικό της εργασίας, το οποίο μπορεί να παρατηρηθεί και άρα να μετρηθεί. Οι προσεγγίσεις αυτής της οπτικής εστιάζουν στην αποτύπωση και στην ταξινόμηση των δεξιοτήτων με βάση εμπειρικά δεδομένα στοχεύοντας; να διατυπώσουν σαφείς και γενικεύσιμες κατηγοριοποιήσεις των δεξιοτήτων.
- Την Εθνο-μεθοδική σχολή (ethnomethodological), η οποία δίνει έμφαση στην καθημερινή πρακτική εφαρμογή των δεξιοτήτων στην εργασία και στους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι πραγματώνουν, διαπραγματεύονται και αναγνωρίζουν τη δεξιότητα στην πράξη μέσα από τις αλληλεπιδράσεις και τις προσδοκίες των συναδέλφων τους και των εργοδοτών .
- Η Βεμπεριανή σχολή σκέψης (Weberian) προσεγγίζει τη δεξιότητα από την οπτική της τυποποίησης, της θεσμοθέτησης και της γραφειοκρατικής αποτύπωσής της. Διερευνά τις διαδικασίες με τις οποίες οι κοινωνικές δομές και οι θεσμοί καθορίζουν, κανονικοποιούν και θεσμοθετούν την έννοια της δεξιότητας, μέσα σε τυποποιημένα πλαίσια, επαγγελματικών προτύπων και εκπαιδευτικών συστημάτων. Οι προσεγγίσεις της σχολής αυτής την «τεχνική ικανότητα» από την «κοινωνική αναγνώριση» της ικανότητας.
- Η Μαρξιστική σχολή (Marxist), προσεγγίζει τη δεξιότητα ως μια κοινωνικά και οικονομικά προσδιορισμένη έννοια, ενσωματωμένη στο πλαίσιο της ταξικής κοινωνικής δομής και της παραγωγικής διαδικασίας. Οι δεξιότητες, όπως και η εργασία στο σύνολο της είναι παραγωγικές δυνάμεις, οι οποίες εντάσσονται στη διαδικασία αναπαραγωγής του κεφαλαίου. Οι δεξιότητες μπορεί να κατακερματίζονται ή να υποτιμώνται από τον έλεγχο της εργασίας, ο οποίος ασκείται από τις δομές εξουσίας και τους μηχανισμούς εκμετάλλευσης και ταξικού ελέγχου της αγοράς εργασίας.

Είναι σαφές ότι οι διαφορετικές προσεγγίσεις στην έννοια της δεξιότητας με κριτήριο την κοινωνιολογική σχολή σκέψης στην οποία εντάσσεται δεν συνιστούν

απλά διαφορετικές ερευνητικές γλώσσες, αλλά αποτελούν ανταγωνιστικά πλαίσια ερμηνείας, με διαφορετικές πολιτικές και κοινωνικές συνεπαγωγές.

### **Από τη θεωρία στην πολιτική: Τα επαγγελματικά περιγράμματα**

Οι προσεγγίσεις στην έννοια της δεξιότητας οι οποίες εντάσσονται στην Θετικιστική σχολή έχουν επικρατήσει στις διεθνείς και ιδίως στις Ευρωπαϊκές πολιτικές. Ο ΟΟΣΑ, με το «Skills Strategy» (OECD, 2019), μια πολιτική πρόταση για την ανάπτυξη, την αξιοποίηση και τη βέλτιστη διαχείριση των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού των χωρών-μελών του και η ΕΕ, με το «European Skills Agenda» (European Commission, 2020), ένα σχέδιο δράσης με στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων του ενήλικου πληθυσμού, προωθούν την ανάπτυξη και την αποτίμηση των δεξιοτήτων ως μέσων ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των Ευρωπαϊκών οικονομιών, της ψηφιακής μετάβασης και της πράσινης ανάπτυξης.

Βασικό μηχανισμό αναγνώρισης και θεσμοθέτησης των δεξιοτήτων αποτελούν τα «επαγγελματικά περιγράμματα» (occupational profiles), μια θεωρητική και πολιτική κατασκευή η οποία επιδιώκει να συνδέσει, υποτίθεται με έναν συστηματικό τρόπο, την αναγνώριση προσόντων και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας με τη διαμόρφωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και τις πολιτικές ανάπτυξης, αναβάθμισης ή απόκτησης δεξιοτήτων. Αυτή η κατασκευή εισάγεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αρχικά το 2010 στο πλαίσιο της ανάπτυξης του συστήματος «European Skills, Competences, Qualifications and Occupations» και στη συνέχεια εντάσσεται στην Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων (European Commission, 2020) και θεσμοθετείται στην Ελλάδα στο Ελληνικό Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΦΕΚ 254/τ.Α/21-12-2020). Υποτίθεται ότι η ανάπτυξη και εφαρμογή των «επαγγελματικών περιγραμμάτων» αποσκοπεί στη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας, στην υποστήριξη της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας στην Ευρώπη, στην ενίσχυση της διαφάνειας των προσόντων και στην υποστήριξη της λήψης αποφάσεων με βάση τις ανάγκες δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Από μια συστηματική έρευνα στις διεθνείς και Ελληνικές ακαδημαϊκές βάσεις δεδομένων (Scopus, Google Scholar, HEAL-Link, EKT) προκύπτει το συμπέρασμα ότι για την Ελλάδα δεν υπάρχουν ούτε θεωρητικές αναλύσεις ούτε εμπειρικές έρευνες για τα

επαγγελματικά περιγράμματα και τις επιπτώσεις τους στην επαγγελματική κατάρτιση και στην αγορά εργασίας.

Όμως, τι ακριβώς είναι ένα «επαγγελματικό περίγραμμα»; Με λίγα λόγια πρόκειται για μια τυποποιημένη περιγραφή των βασικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και γνώσεων, οι οποίες απαιτούνται για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η περιγραφή αυτή συντάσσεται με αμφίβολες επιστημονικές πρακτικές από έναν φορέα σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργοδοτών, των επαγγελματικών ενώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εκπαιδευτικών φορέων. Κάθε επαγγελματικό περίγραμμα κατηγοριοποιεί και ενσωματώνει τεχνικές δεξιότητες και ειδικές γνώσεις και ικανότητες που σχετίζονται με το αντίστοιχο επάγγελμα, μετα-δεξιότητες (soft skills) και πιστοποιήσεις ή πτυχία, τα οποία που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος. Οι δεξιότητες που ορίζονται στα επαγγελματικά περιγράμματα ενσωματώνονται σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθορίζουν προδιαγραφές πιστοποίησης από εθνικούς ή ευρωπαϊκούς φορείς και χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες για την κατάταξη των εργαζομένων και των αμοιβών τους σε κατηγορίες και επίπεδα.

Τα επαγγελματικά περιγράμματα και η λογική τους έχουν δεχτεί κριτική τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Σε θεωρητικό επίπεδο η κριτική εστιάζει σε ζητήματα που αφορούν τη φύση της εργασίας, τη μάθηση και την κοινωνική διάσταση των δεξιοτήτων. Μια Από μια επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας (ενδεικτικά Brauer, 2021• Cross & Swart, 2021•Evetts, 2014• Kotzee & Smit, 2017• Littler, 1982) προκύπτουν οι ακόλουθες αρνητικές διαπιστώσεις για τα επαγγελματικά περιγράμματα:

- Υποτιμούν τη δυναμικότητα της εργασίας. Τείνουν να παρουσιάζουν τα επαγγέλματα ως σταθερά και προκαθορισμένα, ενώ στην πραγματικότητα οι εργασιακές πρακτικές εξελίσσονται συνεχώς. Θεωρητικά, αυτό παραβλέπει την έννοια της διαρκούς μάθησης στην εργασία (work-based learning) και της ευελιξίας των ρόλων, που είναι έννοιες κεντρικές στις σύγχρονες θεωρίες της εργασίας
- Προβάλλουν μια αποσπασματική θεώρηση των δεξιοτήτων. Η κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων σε «hard» και «soft», ή σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελματικής ικανότητας είναι απολύτως υπερ-απλουστευτική. Θεωρητικά, οι δεξιότητες είναι σύνθετες κοινωνικές κατασκευές, οι οποίες διαμορφώνονται από, και σε κάποιο

βαθμό διαμορφώνουν το οργανωσιακό και κοινωνικό τους πλαίσιο. Τα επαγγελματικά περιγράμματα ουσιαστικά αγνοούν αυτή τη συνθετότητα.

- Αποσυνδέουν τις δεξιότητες από τις κοινωνικές και τις πολιτισμικές διαστάσεις τους. Τα επαγγελματικά περιγράμματα είναι κατά κανόνα αξιακά ουδέτερα και τυποποιημένα, με στόχο τη διεθνική αξιοποίηση τους για την υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων. Θεωρητικά, αγνοούν πολιτισμικούς, κοινωνικούς και ιστορικούς παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο που οι δεξιότητες αναπτύσσονται και χρησιμοποιούνται σε διαφορετικά πλαίσια.

- Επιβάλλουν γραφειοκρατικές λογικές στην εργασιακή πραγματικότητα. Η θεωρία της διαχείρισης δεξιοτήτων (skills governance) επισημαίνει ότι η χρήση τυποποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων μπορεί να υπονομεύσει την αυτονομία και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων, μετατρέποντάς τους σε «φορείς προσόντων» αντί για ενεργούς συμμετέχοντες στη διαδικασία εργασίας.

Παράλληλα, λες οι σχετικές κριτικές προσεγγίσεις συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι τα επαγγελματικά περιγράμματα λειτουργούν ως μηχανισμός κοινωνικού ελέγχου, καθορίζοντας ποιες δεξιότητες προκρίνονται ως «σημαντικές» και ποιες μένουν αόρατες ή υποτιμημένες. Έτσι, η τυποποίηση δεξιοτήτων δεν είναι μόνο τεχνικό εργαλείο, αλλά και μέσο κανονιστικής επιβολής στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα είναι να εδραιώνεται η ατομικοποίηση της ευθύνης, ενώ οι συλλογικές διαστάσεις της μάθησης και οι ανισότητες στην εργασία παραμένουν στο περιθώριο

### **Η λογική των επαγγελματικών περιγραμμάτων και η Ανοιχτή εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση (ΑεΑΕ)**

Με βάση τα προηγούμενα μπορούμε σήμερα να υποστηρίξουμε τη σύνθεση και την εφαρμογή επαγγελματικών περιγραμμάτων και παράλληλα να υπερασπιζόμαστε την ανάπτυξη της ανοιχτής ανοικτής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (ΑεΑΕ); Μια συγκριτική εκτίμηση επιλεγμένων χαρακτηριστικών της λογικής των επαγγελματικών περιγραμμάτων και των αρχών της ΑεΑΕ θα διαμορφώσει τους όρους απάντησης σε αυτό το ερώτημα.

Η σύγχρονη ΑεΑΕ χαρακτηρίζεται από υψηλή ευελιξία και δυνατότητα εξατομίκευσης της μαθησιακής διαδικασίας. Οι σπουδαστές έχουν τη δυνατότητα

να προσαρμόζουν τον ρυθμό, τα ενδιαφέροντα και τις διαδρομές μάθησής τους, αξιοποιώντας σπονδυλωτά (modular) προγράμματα και επιλογές μεταξύ διαφορετικών μαθησιακών ενοτήτων ή ακόμα και μαθημάτων (Moore et al., 2018). Τα επαγγελματικά περιγράμματα, όμως, χαρακτηρίζονται από μια στατική, γραμμική και αυστηρά τυποποιημένη λογική, επικεντρωμένη πρωτίστως στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και όχι στις ανάγκες των εργαζόμενων ή ανέργων. Η αυστηρά τυποποιημένη φύση των επαγγελματικών περιγραμμάτων περιορίζει τις δυνατότητες εξατομίκευσης και ευέλικτης επιλογής μαθησιακών διαδρομών, δημιουργώντας μια θεμελιώδη ασυμβατότητα με την εγγενή προσαρμοστικότητα και ευελιξία που χαρακτηρίζουν την ΑεΑΕ. Παράλληλα, η ΑεΑΕ απαιτεί από τους σπουδαστές υψηλό επίπεδο αυτό-καθοδήγησης και διαχείρισης του χρόνου τους, αφού συμμετέχοντας σε προγράμματα εκπαίδευσης καλούνται να οργανώσουν τη μαθησιακή διαδικασία και να ολοκληρώσουν εργασίες χωρίς συνεχή επίβλεψη (Zimmerman, 2002). Τα επαγγελματικά περιγράμματα ωστόσο, δεν ενσωματώνουν μηχανισμούς υποστήριξης της αυτό-οργάνωσης της μάθησης, ούτε επιτρέπουν μη γραμμικές πορείες μαθησιακών διαδικασιών εστιάζοντας αποκλειστικά στην απόκτηση δεξιοτήτων με προκαθορισμένη σειρά. Αυτό το χαρακτηριστικό τους περιορίζει την εφαρμογή τους σε περιβάλλοντα ΑεΑΕ, στα οποία η αυτό-καθοδηγούμενη μάθηση αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα τους.

Επιπλέον, η ΑεΑΕ βασίζεται σε ψηφιακές υποδομές, όπως πλατφόρμες, προσομοιώσεις και διαδραστικά εργαλεία, οι οποίες υποστηρίζουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων (Anderson, 2020), ενώ τα επαγγελματικά περιγράμματα δεν παρέχουν (τουλάχιστον μέχρι σήμερα) κανενός είδους πληροφορίες σχετικές με τα ψηφιακά μέσα ή τις υποδομές που απαιτούνται για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια ακόμα σημαντική ασυμβατότητα ανάμεσα στις απαιτήσεις της ΑεΑΕ και στις καθορισμένες δεξιότητες των περιγραμμάτων. Η αλληλεπίδραση και η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων αποτελεί επίσης ένα κρίσιμο στοιχείο της ΑεΑΕ (Garrison & Vaughan, 2008), το οποίο απουσιάζει από τα επαγγελματικά περιγράμματα.

Τέλος, η αξιολόγηση και η ανατροφοδότηση των εκπαιδευομένων στην ΑεΑΕ βασίζονται στη συνεχή παρακολούθηση της προόδου τους, στην εξατομικευμένη υποστήριξη τους και στην επικοινωνία με τους εκπαιδευτές τους, ενώ τα

επαγγελματικά περιγράμματα προβάλλουν την τελική πιστοποίηση κατάκτησης συγκεκριμένων δεξιοτήτων, χωρίς να παρέχουν οδηγίες για την αξιολόγηση της προόδου σε απομακρυσμένα ή ψηφιακά περιβάλλοντα.

Συνοψίζοντας, η προηγούμενη καταγραφή θεμελιωδών χαρακτηριστικών των προγραμμάτων ΑεΑΕ και των επαγγελματικών περιγραμμάτων καταδεικνύει την πλήρη ασυμβατότητα τους και κατά συνέπεια την ανάγκη διαμόρφωσης ενός εντελώς διαφορετικού πλαισίου και μηχανισμού περιγραφής των δεξιοτήτων, οι οποίες απαιτούνται από τη ρευστότητα των σύγχρονων επαγγελματικών πρακτικών.

### **Αντί επιλόγου**

Η ανάλυση που παρουσιάστηκε καταδεικνύει ότι η έννοια της δεξιότητας δεν μπορεί να περιοριστεί σε ένα στατικό ή τεχνικό χαρακτηριστικό της εργασίας. Αντίθετα, πρόκειται για μια σύνθετη κοινωνική κατασκευή, η οποία διαμορφώνεται μέσα από ιστορικές, πολιτικές, οικονομικές και οργανωσιακές διαδικασίες, αλλά και μέσα από τον καταμερισμό της ισχύος, ο οποίος επικρατεί στην αγορά εργασίας. Η σύγκρουση μεταξύ θετικιστικών και κοινωνιολογικών προσεγγίσεων, όπως αποτυπώνεται στη διεθνή βιβλιογραφία (ενδεικτικά, Ali & Chowdhury, 2015), αναδεικνύει ότι η έκφραση των δεξιοτήτων με μέτρα και δείκτες, αν και πρακτικά χρήσιμη, συχνά αποκρύπτει την κοινωνική και πολιτική διάσταση τους, ενισχύοντας τον αποκλεισμό από, ή τις ανισότητες στην αγορά εργασίας.

Τα επαγγελματικά περιγράμματα, παρά την ευρεία εφαρμογή τους στις πολιτικές δεξιοτήτων τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε Ελληνικό επίπεδο έχουν περιορισμένες δυνατότητες αξιοποίησης τους εξαιτίας κυρίως του δομικού χαρακτηριστικού τους το οποίο είναι η γραμμική και τυποποιημένη προσέγγιση τους στις δεξιότητες. Οι περιορισμένες αυτές δυνατότητες τους αναδεικνύονται με emphaticό τρόπο σε κάθε προσπάθεια συσχέτισης τους με προγράμματα ανοιχτής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (ΑεΑΕ). Τα προγράμματα ΑεΑΕ χαρακτηρίζονται από ευελιξία, εξατομίκευση της μάθησης, χρήση ψηφιακών εργαλείων, διαδραστικότητα, ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων και συνεχή αξιολόγηση και υποστήριξη των σπουδαστών. Αντίθετα, τα επαγγελματικά περιγράμματα παραμένουν στατικά, γραμμικά και τυποποιημένα, χωρίς να ενσωματώνουν μηχανισμούς εξατομίκευσης, υποστήριξης της αυτο-καθοδηγούμενης μάθησης ή αξιοποίησης ψηφιακών

υποδομών, καθιστώντας τα δυσπρόσιτα και συχνά μη λειτουργικά σε σύγχρονα περιβάλλοντα μάθησης.

Συνοψίζοντας, η θεσμοθέτηση δεξιοτήτων μέσω επαγγελματικών περιγραμμάτων, αν και θεωρητικά χρήσιμη για την τυποποίηση της εργασίας και την πολιτική διαχείρισης των δεξιοτήτων εργαζομένων και ανέργων, εμφανίζει σημαντικούς περιορισμούς στην πράξη και δεν επαρκεί για την υποστήριξη της μάθησης στις σύγχρονες συνθήκες. Η πλήρης ασυμβατότητα με τις αρχές της ΑεΑΕ αναδεικνύει την ανάγκη για πιο ευέλικτες, συμμετοχικές και εξατομικευμένες στρατηγικές ανάπτυξης δεξιοτήτων, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη την πολυπλοκότητα της εργασίας, τις κοινωνικές και πολιτισμικές διαστάσεις της μάθησης, και τις απαιτήσεις ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου εργασιακού περιβάλλοντος (Bollen, Huys & Ramiouli, 2004).

Η μελλοντική πολιτική δεξιοτήτων, επομένως, οφείλει να συνδυάζει την αναγνώριση και τυποποίηση των δεξιοτήτων με τη δυνατότητα προσαρμογής στις ανάγκες των εργαζομένων, των ανέργων και των σπουδαστών, προωθώντας μια προσέγγιση η οποία θα ενισχύει την ενεργό συμμετοχή, την αυτονομία, και την ανάπτυξη πραγματικά αναγκαίων δεξιοτήτων, αντί να περιορίζεται σε στατικές, γραφειοκρατικές κατηγοριοποιήσεις τους. Η ΑεΑΕ μπορεί να αποτελέσει πλαίσιο, το οποίο θα διασφαλίζει την εφαρμογή μιας πιο βιώσιμης και κοινωνικά δίκαιης στρατηγικής ανάπτυξης δεξιοτήτων για το μέλλον. Η ανοικτή εξ αποστάσεως εκπαίδευση (ΑεΑΕ) του μέλλοντος έχει τη δυνατότητα να επανακαθορίσει τη σύνδεση μεταξύ εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επαγγελματικών περιγραμμάτων, υπερβαίνοντας την παραδοσιακή αντιστοίχιση γνώσεων και δεξιοτήτων με προκαθορισμένα επαγγελματικά πρότυπα. Μέσω της ενσωμάτωσης πολλαπλών μορφών γνώσης και εμπειρίας, οι οποίες αποκτώνται εκτός των τυπικών εκπαιδευτικών πλαισίων, η ΑεΑΕ μπορεί να μετασχηματιστεί σε μηχανισμό ενίσχυσης της επαγγελματικής ευελιξίας και κινητικότητας. Συγχρόνως, η δυνατότητα αναγνώρισης και επικύρωσης αυτών των δεξιοτήτων θα συμβάλλει στη μείωση των ανισοτήτων που αναπαράγονται από την τυποποίηση και ιεράρχηση των δεξιοτήτων στα παραδοσιακά επαγγελματικά περιγράμματα. Οι εξελισσόμενες πλατφόρμες ΑεΑΕ μπορούν, συνεπώς, να λειτουργήσουν ως δομές ενίσχυσης της δια βίου μάθησης και ως καταλύτες ευθυγράμμισης με τις δυναμικές ανάγκες της

αγοράς εργασίας, χωρίς να αναπαράγουν τους υπάρχοντες αποκλεισμούς και ανισότητες (Czerniewicz & Carvalho, 2022).

## Βιβλιογραφικές αναφορές

- Ali H. & Chowdhury, M.F. (2015). Positivism in Understanding the Contemporary Social World: A Critical Discussion. *Journal of Studies in Social Sciences*, 11 (2), 215-232.  
[https://infinitypress.info/index.php/jsss/article/viewFile/1086/507?utm\\_source=chatgpt.com](https://infinitypress.info/index.php/jsss/article/viewFile/1086/507?utm_source=chatgpt.com)
- Anderson, T. (2020). *The theory and practice of online learning* (3<sup>rd</sup> ed.). Athabasca University Press.
- Attewell, P. (1990). What is skill? *Work and Occupations*, 17(4), 422-448.  
<https://doi.org/10.1177/0730888490017004>
- Becker, G. (1975). Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bollen A., Huys R. & Ramioul, M. (eds.) (2004). *Understanding occupations in the Information Age*. Higher Institute for Labour Studies.
- Christopoulou, R. & Kosma, T. (2011). Skills and wage inequality in Greece. Evidence from matched employer-employee data, 1995-20021. *Working paper series*, 1309. European Central Bank.  
[https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1309.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1309.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Cross, D., & Swart, J. (2020). Professional Fluidity: Reconceptualising the Professional Status of Self-Employed Neo-professionals. *Organization Studies*, 42(11), 1699-1720.  
<https://doi.org/10.1177/0170840620964985>
- Czerniewicz, L., Carvalho, L. (2022). Open, Distance, and Digital Education (ODDE) – An Equity View. In: *Handbook of Open, Distance and Digital Education*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-0351-9\\_93-1](https://doi.org/10.1007/978-981-19-0351-9_93-1)
- Cross, D., & Swart, J. (2020). Professional Fluidity: Reconceptualising the Professional Status of Self-Employed Neo-professionals. *Organization Studies*, 42(11), 1699-1720.  
<https://doi.org/10.1177/0170840620964985>
- Edwards, R. (2016). Competence-based education and the limitations of critique, *International Journal of Training Research*, 14 (3), 244-255, <https://doi.org/10.1080/14480220.2016.1254366>
- ESCO (2019). *ESCO handbook: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*. European Union. [https://esco.ec.europa.eu/system/files/2021-07/Handbook.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://esco.ec.europa.eu/system/files/2021-07/Handbook.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- European Commission (2020). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274>
- Evetts, J. (2014). The Concept of Professionalism: Professional Work, Professional Practice and Learning. Στο S. Billett, C. Harteis & H. Gruber (eds.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning* (pp.29-56). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_2)
- Fraser, J. (2009). *Class struggles and the making of the working class*. Routledge.
- Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. Jossey-Bass.
- Green, F. (2011). *What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis*. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. London: Institute of Education, University of London.
- Green, F. (2013). *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*. Oxford University Press.

- Karamesini, M. (2010). Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University Graduates. *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*, 32, London School of Economics. <https://eprints.lse.ac.uk/26364/1/GreeSE32.pdf>
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Ablex.
- Kotzee, Ben & Smit, Jp (2017). Two Social Dimensions of Expertise, *Journal of Philosophy of Education*, 51 (3), 640–654, <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12255>
- Littler, C. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. Heinemann.
- Moore, M. G., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2018). e-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *The Internet and Higher Education*, 14(2), 129–135. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2018.05.001>
- OECD (2014). *Skills Beyond School: Synthesis Report*. OECD Publishing.
- OECD (2019). *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*. OECD Publishing.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. Tavistock.
- Singley, M. K., & Anderson, J. R. (1989). *The transfer of cognitive skill*. Harvard University Press.
- Weber, M. (1971). *Economy and society*. Bedminster Press.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64–70. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2)

**Όροι Έκδοσης, Πνευματικά Δικαιώματα και Ακαδημαϊκή Δεοντολογία**

Η παρούσα έκδοση περιλαμβάνει τις εισηγήσεις που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο των εργασιών του Συνεδρίου. Οι απόψεις που διατυπώνονται στα κείμενα είναι αποκλειστικά προσωπικές απόψεις των συγγραφέων και δεν εκφράζουν απαραίτητα τις θέσεις της Οργανωτικής ή της Επιστημονικής Επιτροπής.

**Ευθύνη Συγγραφέων & Πνευματικά Δικαιώματα:** Κάθε συγγραφέας φέρει την πλήρη και αποκλειστική ευθύνη για το περιεχόμενο του κειμένου του. Οι συγγραφείς εγγυώνται ότι τα κείμενά τους αποτελούν προϊόν πρωτότυπης επιστημονικής εργασίας και ότι έχουν εξασφαλίσει όλες τις απαραίτητες γραπτές άδειες για τη χρήση υλικού (εικόνες, διαγράμματα, εκτενή αποσπάσματα κ.λπ.) που υπόκειται σε πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

**Χρήση Τεχνητής Νοημοσύνης (TN):** Στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής ακεραιότητας, οι συγγραφείς δηλώνουν ότι η χρήση εργαλείων Παραγωγικής Τεχνητής Νοημοσύνης (GenAI), όπου αυτή πραγματοποιήθηκε, περιορίστηκε αποκλειστικά σε υποστηρικτικό επίπεδο (π.χ. γλωσσική επιμέλεια, οργάνωση δομής). Η τελική επιστημονική κρίση, η επαλήθευση των πηγών και η αυθεντικότητα των συμπερασμάτων παραμένουν αποκλειστική ευθύνη των φυσικών προσώπων-συγγραφέων.

Οι επιμελητές/τριες της έκδοσης και οι διοργανωτές του Συνεδρίου δεν φέρουν καμία ευθύνη για τυχόν παραβιάσεις πνευματικών δικαιωμάτων τρίτων ή για την επιστημονική ακρίβεια των στοιχείων που παρατίθενται από τους συγγραφείς.