





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Project	<b>Communicating Professional Competence (ComProCom)</b>
Project number	2015-1-EL01-KA202-013960
Title of Document	ComProCom: a revised model of occupational competence
Intellectual Output no.	8
File name (with extension)	ComProCom revised model.docx
Document Version	Final
Dissemination Level	Public (this document may not be placed on any web site other than <a href="http://www.comprocom.eu">www.comprocom.eu</a> or those of the publisher or author)
Author	Stan Lester (SLD), Anna Koniotaki (EETAA), Jolanta Religa (ITEE-PIB)
Acknowledgements and disclaimer	See end of article
Date of this version	31.08.2017

## ComProCom: ένα αναθεωρημένο μοντέλο επαγγελματικών ικανοτήτων

Stan Lester<sup>1</sup>, Anna Koniotaki<sup>2</sup>, Jolanta Religa<sup>3</sup>

This draft 31.8.2017. Currently in review with *Education + Training*.

### Περίληψη

**Σκοπός** Η παρούσα εργασία περιγράφει ένα πρόσφατο έργο Erasmus+ που αφορά στις επαγγελματικές ικανότητες, με ιδιαίτερη αναφορά στην καταλληλότητα του σε αναδυόμενα πεδία και για την πληροφόρηση σχετικά με τις εθνικές και ευρωπαϊκές προσεγγίσεις στις ικανότητες.

**Σχεδιασμός/μεθοδολογία/προσέγγιση** Το έργο περιελάμβανε εταίρους από πέντε χώρες που ανέπτυσαν πρότυπα ικανότητας, ακολουθώντας αρχές προσαρμοσμένες από μια προσέγγιση που πρόσφατα εμφανίστηκε στα βρετανικά αυτοδιοικούμενα επαγγέλματα. Η προσέγγιση αυτή εξετάζεται στο πλαίσιο δύο αναδυόμενων τομέων επαγγελματικής δραστηριότητας και σε σχέση με τα εθνικά συστήματα προτύπων ικανότητας.

**Ευρήματα** Το μοντέλο που χρησιμοποιείται στο σχέδιο αποφεύγει την «στενότητα» που χαρακτήριζε τις προγενέστερες βρετανικές προσεγγίσεις. Παρέχει ένα πρότυπο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την άρθρωση των ουσιωδών στοιχείων της πρακτικής σε υπάρχοντες και αναδυόμενους τομείς, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που περικλείουν τα επαγγέλματα. Είναι επίσης αρκετά ευέλικτο ώστε να παρέχει βάσεις για διαφορετικούς τύπους εθνικών συστημάτων χωρίς να κάνει υποθέσεις για τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται οι οικονομίες, οι αγορές εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα.

**Πρακτικές συνέπειες** Σκιαγραφούνται διάφοροι παράγοντες που βελτιώνουν την εφαρμογή των περιγραφών ικανοτήτων που βασίζονται στην πρακτική, συμπεριλαμβανομένων και εκκινώντας από τους επαγγελματικούς τομείς και όχι τους ρόλους εργασίας, εστιάζοντας στο ήθος και τις βασικές δραστηριότητες του τομέα και χρησιμοποιώντας συνοπτικές και ακριβείς περιγραφές που δεν περιορίζονται σε συγκεκριμένους ρόλους και περιβάλλοντα.

**Προέλευση/αξία** Προτείνεται ένα δοκιμασμένο, βασισμένο στην πρακτική μοντέλο ικανότητας που μπορεί να εφαρμοστεί σε επίπεδο ευρέων επαγγελματικών πεδίων ή επαγγελματικών κλάδων, είναι ουδέτερο σε σχέση με τις εθνικές αγορές εργασίας και τα εκπαιδευτικά συστήματα και προσφέρει ένα μέσο για την ανάπτυξη μιας κοινής «γλώσσας» ικανότητας σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανότητα, πρότυπα πρακτικής εφαρμογής, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

<sup>1</sup> Stan Lester Developments, Taunton, UK: corresponding author

<sup>2</sup> Hellenic Agency for Local Development and Local Government (EETAA), Athens, Greece

<sup>3</sup> Institute for Sustainable Technologies - National Research Institute (ITEE-PIB), Radom, Poland

## Εισαγωγή

Τις τελευταίες δύο έως τρεις δεκαετίες, τα πρότυπα και τα πλαίσια ικανοτήτων έχουν καταστεί ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία στα συστήματα ευρωπαϊκής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK), καθώς και σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα του κλάδου. Για θέματα όπως «τι αποτελεί ικανότητα», ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να εκφραστεί και η σχέση της με τα προγράμματα σπουδών, τα προγράμματα κατάρτισης και τα προσόντα απέχει πολύ η επίτευξη συμφωνίας (Mulder κ.ά., 2007 · Winterton, 2009 · Le Deist and Tutlys, 2012 · Religa και Lester, 2016). Εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο το CEDEFOP όσο και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης προήγαγαν στο παρελθόν ένα πρότυπο ικανότητας βρετανικού επιπέδου που διαχωριζόταν από εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα κατάρτισης (βλέπε Mansfield και Schmidt, 2001 και CEDEFOP, 2009) ως μέσο επικοινωνίας αναγκών της βιομηχανίας σε EEK · ενώ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) (Lester, 2015a) διαφαίνεται μια διαφορετική (και εννοιολογικά ασυνεπής) ερμηνεία. Από την άλλη, προϋπάρχουσες παραδόσεις, οι οποίες γενικά ενσωματώνονται περισσότερο σε συστήματα EEK, υπάρχουν σε αρκετές χώρες όπως αποδεικνύουν η Γερμανία και η Γαλλία (Le Deist and Winterton, 2005). Παρόλα αυτά, παρόλο που υπάρχουν ενδείξεις ενός «φτωχού» δανεισμού της πολιτικής του βρετανικού μοντέλου σε επίπεδο συστημάτων (Allais et al, 2014, Lester and Religa, 2017), η διάρθρωση των ικανοτήτων ή η εφαρμογή προτύπων ανεξάρτητα από τις προδιαγραφές εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν αποδειχθεί χρήσιμες για διάφορους σκοπούς σε ορισμένα επαγγέλματα και σε τομείς της βιομηχανίας. Αυτό καθίσταται εμφανές ακόμη και σε χώρες όπως η Γερμανία και η Αυστρία που έχουν ισχυρές παραδόσεις για τη συμμετοχή της βιομηχανίας και των κοινωνικών εταίρων άμεσα στο σχεδιασμό των προγραμμάτων EEK.

Το βρετανικό λειτουργικό μοντέλο είναι ίσως το πιο γνωστό και διεθνώς σημαντικότερο παράδειγμα αυτού που αποκαλείται «εξωτερική» προσέγγιση της ικανότητας ή προσέγγιση της ικανότητας που βασίζεται στις δραστηριότητες, στο οποίο περιγράφεται η τελευταία ως προς την ικανότητα ανταπόκρισης στις κοινωνικές προσδοκίες (όπως πρότυπα εργασίας) και όχι ως χαρακτηριστικά του ατόμου όπως η γνώση, οι δεξιότητες, οι ικανότητες ή οι συμπεριφορές (Mansfield, 1989, Eraut, 1998). Ωστόσο, έχει επικριθεί στο πλαίσιο της EEK ότι οδηγεί σε προγράμματα σπουδών που εστιάζουν πολύ στενά στην προετοιμασία για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (π.χ. Wolf, 2011, Brockmann et al, 2011), καθώς επίσης κι ότι το πλαίσιο του είναι πολύ περιορισμένο και άκαμπτο για να συλλάβει επαρκώς τη φύση μιας (ιδιαίτερα υψηλού επιπέδου) εργασίας (π.χ. Hodkinson, 1995 · Lester, επικείμενη). Η επίσημη υποστήριξή του στο Ηνωμένο Βασίλειο έχει μειωθεί σταθερά κατά την τελευταία δεκαετία στο βαθμό που έχει πλέον παραμεριστεί σε μεγάλο βαθμό για την ενημέρωση του περιεχομένου των προσόντων και των προγραμμάτων EEK. Οι εναλλακτικές εξωτερικές προσεγγίσεις της ικανότητας έχουν εξελιχθεί σε αυτοδιοικούμενα επαγγέλματα, τα καλύτερα των οποίων είναι περισσότερο ολιστικά, λιγότερο επικεντρωμένα σε συγκεκριμένους ρόλους, αρκετά πιο συνοπτικά και γνώριζαν τις διανοητικές και λιγότερο απτές πτυχές της πρακτικής, παρόλο που αυτά έχουν εξελιχθεί ξεχωριστά για να καλύψουν τις ανάγκες μεμονωμένων επαγγελματιών, έχουν μερικά κοινά χαρακτηριστικά και μαζί μπορούν να θεωρηθούν ως βρετανικό μοντέλο δεύτερης γενιάς (Lester, 2015b).

Το 2015 ξεκίνησε ένα έργο Erasmus +, το ComProCom (Communicating Professional Competences - επικοινωνώντας επαγγελματικές ικανότητες), προκειμένου να επιχειρήσει μια προσέγγιση που

βασίζεται σε αυτό το μοντέλο σε διαφορετικά πεδία υψηλότερου επιπέδου (ονομαστικά ΕΠΠ 5+), με εξαίρεση να μην περιλαμβάνει σταδιοδρομίες στην αρχή της εξέλιξης τους ή να κερδίζει τυπικά προσόντα, και σε χώρες με διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης επαγγελματιών και διαφορετικών παραδόσεων ΕΕΚ. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αναφέρει, στο τέλος του έργου, τα αναδυόμενα και δυνητικά αποτελέσματα της εισαγωγής μοντέλων ικανοτήτων τέτοιου είδους στα συγκεκριμένα πλαίσια του έργου και να διατυπώσει ορισμένα γενικά σημεία σχετικά με τις περιγραφές αρμοδιοτήτων σε τομεακά και εθνικά πλαίσια. Μετά από μια περιγραφή του έργου και καθεμιάς από τις πέντε εφαρμογές, διερευνώνται σε βάθος δύο πτυχές – οι νεοεμφανιζόμενοι τομείς και τα εθνικά πρότυπα ικανοτήτων- βασιζόμενοι κυρίως σε δύο από τις εφαρμογές.

### **ComProCom: Επικοινωνώντας Επαγγελματικές Ικανότητες**

Το έργο ComProCom ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 2015 και διήρκησε έως τον Αύγουστο του 2017 και συμμετείχαν εταίροι από πέντε χώρες που συμμετείχαν στην ανάπτυξη προτύπων ικανότητας σε διαφορετικό πεδίο, συν ένας έκτος εταίρος, ως «επιστημονικός συντονιστής» ή μεθοδολογικός εμπειρογνώμονας. Τα πρώιμα στάδιά του περιλάμβαναν τη μεταφορά γνώσης, τη συμφωνία της προσέγγισης που έπρεπε να ακολουθηθεί και την επιτόπια έρευνα (συνοψισμένη στο Religa και Lester, 2016 και Lester and Religa, 2017) σε σχέση με τον τρόπο με τον οποίο διαρθρώθηκαν οι επαγγελματικές ικανότητες σε κάθε μία από τις χώρες εταίρους. Έπειτα, κάθε εταίρος ανέπτυξε ένα πλαίσιο ικανοτήτων ή ένα σύνολο προτύπων σε συνεργασία με εμπειρογνώμονες της βιομηχανίας, ακολουθούμενο από διαβούλευση και δοκιμασία με την αντίστοιχη κοινότητα των επαγγελματιών και τους συναφείς ενδιαφερόμενους. Τα πλαίσια ολοκληρώθηκαν στις αρχές του 2017. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, οι εταίροι ενεπλάκησαν κατά περίπτωση με τους ενδιαφερόμενους φορείς στους τομείς της βιομηχανίας ή στους επαγγελματικούς τομείς καθώς και στα εθνικά τους συστήματα ΕΕΚ ή ανώτατης εκπαίδευσης. Λήφθηκαν επίσης και άλλα αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένου ενός μεθοδολογικού οδηγού, άρθρων, διαδικτυακών πηγών και ενός τμήματος κατάρτισης για τους υπεύθυνους ανάπτυξης των προτύπων ικανοτήτων. Όπως συμβαίνει με άλλα προγράμματα Erasmus +, τα αποτελέσματα του έργου θα προωθηθούν από τους εταίρους υπό εμπορικούς ή ομαδικούς όρους, ενώ θα είναι διαθέσιμα και στον δημόσιο τομέα.

Το ComProCom χρησιμοποίησε μια εξωτερική προσέγγιση της ικανότητας ή μια προσέγγιση που βασίζεται στη δραστηριότητα όπως περιγράφεται στην Εισαγωγή. Αντί να δουλεύει σε επίπεδο επαγγελματικών ρόλων και λειτουργιών, όπως συνέβη σε μεγάλο βαθμό με τα βρετανικά πρότυπα επαγγελματικής κατάρτισης και τη σχετική προσέγγιση (Mansfield και Schmidt, 2001) που προωθήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, στόχος του ήταν καταρχήν η ανάπτυξη προτύπων σε επίπεδο των συνολικών επαγγελματικών πεδίων ή επαγγελματικών κλάδων. Στο έργο εγκρίθηκαν ορισμένες πρόσθετες κατευθυντήριες αρχές, ως εξής:

- Η χρήση μιας προσέγγισης «από το κέντρο προς τα έξω» σε αντίθεση με την προσέγγιση «οριοθετημένου επαγγέλματος» (Lester, 2014). Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι ξεκινάμε από το σκοπό, το ήθος και τις βασικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το πεδίο στο σύνολό του και όχι από την προσπάθεια προσδιορισμού διακριτών επαγγελματικών ρόλων μέσα σε αυτόν.

- Μια ενιαία ή καθολική προσέγγιση, με την έννοια των προτύπων που γράφονται για να ισχύουν για όλους τους επαγγελματίες εντός του πεδίου του κλάδου, ανεξάρτητα από τους ρόλους, τις ειδικότητες και τα περιβάλλοντα άσκησης. Αυτό έρχεται, για παράδειγμα, σε αντίθεση με την ανάπτυξη ενός συνδυασμού βασικών και ειδικών για το ρόλο ή την ειδικότητα προτύπων και τη δημιουργία ενός συνόλου κανόνων για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συνδυαστούν.
- Μια συστώμενη δομή που βασίζεται (1) στις κεντρικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το πεδίο, υπό τη μορφή είτε ενός ολοκληρωμένου έργου είτε μικρού αριθμού θεμάτων υψηλού επιπέδου. (2) εγκάρσιες δραστηριότητες, όπως διαχείριση εργασίας, διαχείριση σχέσεων και συνεχής ανάπτυξη, και (3) υποστήριξη επαγγελματικής ή επιχειρηματικής δεοντολογίας.
- Ακριβής αλλά συνοπτική παρουσίαση, με τρία επίπεδα βάθους (βασικές επικεφαλίδες, βασικές δραστηριότητες και κρίσιμους παράγοντες ή / και επεξηγήσεις), προσδοκία όχι περισσότερων από δώδεκα σελίδων για να περιγραφεί η πρακτική σε ολόκληρο τον τομέα και χρήση εύκολα κατανοητής, ενεργής γλώσσας.

Περισσότερες λεπτομέρειες παρέχονται στον μεθοδολογικό οδηγό του έργου (Lester, 2017) και στην τελική έκθεση (Lester et al, 2017).

Οι προσδοκίες του έργου όσον αφορά τον άμεσο αντίκτυπο στα εθνικά ή ευρωπαϊκά συστήματα ήταν σχετικά μετρημένες. Ένας ρεαλιστικός στόχος ήταν να προσφέρει έναν απλό και εννοιολογικά ισχυρό ορισμό της «ικανότητας» (ο ορισμός που υιοθετήθηκε στο έργο, από το Oxford English Dictionary, είναι «η ικανότητα να κάνεις κάτι με επιτυχία ή αποτελεσματικότητα»), υποστηριζόμενη από ένα μοντέλο και μια αναπτυξιακή μεθοδολογία που θα επέτρεπε να διαρθρωθεί αυτό με τρόπο που θα μπορούσε να στηρίξει ή να συμπληρώσει μια σειρά από διαφορετικές προσεγγίσεις στην ΕΕΚ, την επαγγελματική κατάρτιση και τη χορήγηση αδειών ή διαπίστευσης. Μακροπρόθεσμα, αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί τόσο ως μια εναλλακτική λύση σε περισσότερες προσεγγίσεις που αφορούν ειδικά το ρόλο στην περιγραφή των ικανοτήτων όσο και ένα ρεαλιστικό εργαλείο με πανευρωπαϊκή εφαρμογή.

Η εφαρμογή του μοντέλου από κάθε εταίρο του έργου περιγράφεται παρακάτω, ακολουθούμενη από μια πιο λεπτομερή συζήτηση δύο πτυχών που βασίζονται κυρίως στις ελληνικές και πολωνικές περιπτώσεις. Αυτές παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, διότι και οι δύο επικεντρώνονται σε τομείς που έχουν αυξανόμενη σημασία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, αλλά ως δραστηριότητες γενικά ακολουθούν την απόκτηση εμπειρίας σε μια κύρια απασχόληση, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό στερούνται επίσημου ορισμού ως επαγγέλματα. Τα πλαίσια βρίσκονται επίσης σε εθνικά πλαίσια όπου έχουν εισαχθεί συστήματα επαγγελματικών προτύπων με ποικίλους βαθμούς επιτυχίας. και στις δύο περιπτώσεις αυτές βασίζονται χαλαρά στην παλαιότερη βρετανική προσέγγιση όπως τροποποιήθηκε μέσω του μοντέλου Mansfield-Schmidt.

#### *Γερμανία: χημική μηχανολογία*

Η χημική μηχανολογία είναι μια κατοχυρωμένη εργασία (Beruf) στο γερμανικό σύστημα ΕΕΚ, με προγράμματα μαθητείας διπλής μελέτης για άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο, προσόντα υψηλότερου επιπέδου για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και πτυχία πανεπιστημίων. Ο Γερμανός εταίρος, ένας σημαντικός πάροχος πρακτικής κατάρτισης στο διπλό σύστημα, συμπεριλαμβάνει μεταξύ των προγραμμάτων του την προετοιμασία για το επίπεδο 6 της κατάρτισης Industriemeister,

μια προϋπόθεση για τους υπεύθυνους λειτουργίας σε χημικές εγκαταστάσεις που λαμβάνεται συνήθως από τους εργαζόμενους που έχουν ήδη χαρακτηριστεί ως τεχνικοί στη βιομηχανία . Ενώ το επίσημο περιεχόμενο της εξέτασης ελέγχεται από εθνικούς κανονισμούς, το προπαρασκευαστικό πρόγραμμα σπουδών (αντίθετα από τα χαμηλότερα επίπεδα του συστήματος ΕΕΚ) αποτελεί ευθύνη των οργανισμών παρόχων. Ο εταίρος αποφάσισε να χρησιμοποιήσει τη διαδικασία ανάπτυξης πλαισίου για να προσδιορίσει πόσο καλά το πρόγραμμα σπουδών του ικανοποιούσε τις απαιτήσεις της βιομηχανίας, καθώς και για τη μάθηση μέσα στο ίδιο το ίδρυμα. Ένα εύρημα που θα ανατροφοδοτήσει το πρόγραμμα σπουδών είναι η ανάγκη, ιδίως μεταξύ των μεγαλύτερων εργοδοτών, για μεγαλύτερη εξέταση των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών στις διαδικασίες παραγωγής και των ρόλων των επιχειρησιακών διευθυντών.

#### *Ιρλανδία: κατάρτιση και ανάπτυξη*

Ο Ιρλανδός εταίρος, το επαγγελματικό ινστιτούτο για την κατάρτιση και ανάπτυξη επαγγελματιών, ξεκίνησε τις εργασίες για την ανάπτυξη ενός πλαισίου ανάπτυξης σε ολόκληρο το επάγγελμα για να βοηθήσει διαδικασίες όπως τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εξέλιξη, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τη διαχείριση των επιδόσεων, τη διαχείριση ταλέντων και το σχεδιασμό διαδοχής. Επεσήμανε ότι συμμετέχει στο έργο ως μέσο για να ασχοληθεί με μια εναλλακτική μεθοδολογία και τη χρησιμοποίηση των αποτελεσμάτων για να στηρίξει τις εξελίξεις του, ανάλογα με την περίπτωση. Το κύριο όφελος που αποκομίστηκε από την ComProCom ήταν ότι η έμφαση που δίνεται στην εφαρμογή των προτύπων στο επίπεδο του συνολικού τομέα συνέβαλε στην εστίαση στο επάγγελμα στο σύνολό του κι όχι σε ξεχωριστούς ρόλους και δεύτερον στις ανάγκες της πρακτικής παρά (όπως ίσως θα αναμενόταν στον τομέα της κατάρτισης) στις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις συμπεριφορές των ατόμων. Ωστόσο, είναι πιθανό το κύριο προϊόν της έρευνας με το οποίο θα έρθει αντιμέτωπος ο χρήστης να είναι μια προσαρμογή ή επέκταση αυτού που είναι περισσότερο προσανατολισμένη στην ατομική ανάπτυξη.

#### *Αυστρία: διοίκηση επιχειρήσεων για νεοφυείς επιχειρήσεις*

Ο αυστριακός εταίρος, ένας πάροχος συμβουλών και εμπορικής κατάρτισης, ανέπτυξε ένα πλαίσιο για να βοηθήσει τους επιχειρηματίες νεοφυών επιχειρήσεων να διαχειριστούν τις επιχειρήσεις τους, ειδικά στο σημαντικό και αναπτυσσόμενο τομέα της υψηλής τεχνολογίας. Η έναρξη λειτουργίας μιας επιχείρησης ή η διαχείριση μικρών επιχειρήσεων δεν περιλαμβάνεται, προς το παρόν, ως συγκεκριμένος τομέας στις αυστριακές διατάξεις ΕΕΚ και η εταιρεία θεώρησε την περιοχή αυτή ως κενό της αγοράς που θα μπορούσε να εξερευνηθεί. Η αναπτυξιακή διαδικασία της επέτρεψε να συνεργαστεί με τους επαγγελματίες του τομέα αυτού και να παράσχει ένα πλαίσιο προσαρμοσμένο στις ανάγκες των επιχειρηματιών που συμμετέχουν στα πρώτα πέντε περίπου χρόνια ανάπτυξης μιας επιχείρησης. Εκκρεμεί σήμερα μια απόφαση σχετικά με το αν θα προχωρήσουν οι εξελίξεις στη δημιουργία εμπορικών διατάξεων.

#### *Ελλάδα: διεύθυνση κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων*

Εν μέσω της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η κοινωνική επιχειρηματικότητα αναδεικνύεται ως ένα μέσο δημιουργίας νέων επιχειρήσεων και μείωσης της ανεργίας. Ωστόσο, δεν υπάρχει συγκεκριμένη εκπαιδευτική οδός και αντίστοιχα κατάρτιση στον τομέα αυτό, ενώ το ελληνικό σύστημα επαγγελματικών περιγραμμάτων, εκτείνεται μόνο μέχρι του επιπέδου 4 του ΕΠΠ, και βέβαια δεν

περιλαμβάνει τη διεύθυνση των κοινωνικών επιχειρήσεων. Ο Έλληνας εταίρος, φορέας που υποστηρίζει την τοπική αυτοδιοίκηση, εντόπισε την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως περιοχή που χρειάζεται μεγαλύτερη έρευνα και βελτιωμένη υποστήριξη. Αυτή η περιοχή συζητείται σε βάθος στα επόμενα τμήματα της εργασίας.

#### *Πολωνία: διαχείριση καινοτομίας*

Ο πολωνός εταίρος, ένα εθνικό ερευνητικό ίδρυμα, συμμετείχε στο έργο με διπλό σκοπό που σχετίζεται με το ρόλο του ως ερευνητή στον τομέα των βιώσιμων τεχνολογιών καθώς και με την εμπειρία του στη συνεχή εκπαίδευση, όπου και συμμετέχει στην ανάπτυξη εθνικών επαγγελματικών προτύπων έπειτα από σύμβαση με το Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (MPiPS). Σε σχέση με την πρώτη, αποφάσισε να διερευνήσει πρότυπα για τη διαχείριση της καινοτομίας, ένα πεδίο που περικλείει διάφορους επαγγελματικούς τομείς ερευνητικών ιδρυμάτων, βιομηχανίας και μεσαζόντων, ενώ με τη δεύτερη του ιδιότητα ενδιαφέρονταν να διερευνήσει εάν η προσέγγιση που υιοθετήθηκε στο έργο θα μπορούσε να ωφελήσει την κατανόηση την ενημέρωση για την ανάπτυξη εθνικών προτύπων. Και πάλι, αυτό συζητείται σε βάθος στις επόμενες ενότητες.

#### **Πρότυπα ικανότητας σε αναδυόμενα πεδία: Διαχείριση καινοτομίας (Πολωνία) και διεύθυνση κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων (Ελλάδα)**

Τόσο η διαχείριση της καινοτομίας όσο και η κοινωνική επιχειρηματικότητα μπορούν να θεωρηθούν ως αναδυόμενα πεδία, δεδομένου ότι, ενώ έχουν μεγαλύτερες ιστορίες τόσο στις χώρες εταίρους όσο και αλλού, έχουν πρόσφατα αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής τόσο από οικονομική άποψη όσο και από την ανάγκη κατάλληλα ειδικευμένου προσωπικού

Η διαχείριση της καινοτομίας αφορά τη γεφύρωση της επιστήμης και της οικονομίας, υποστηρίζοντας τη ροή της γνώσης από τα ερευνητικά κέντρα στις επιχειρήσεις και την αποτελεσματική εφαρμογή νέων λύσεων (όπου αυτές αφορούν προϊόντα, διαδικασίες, οργάνωση ή εμπορία). Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα των πρώτων να εκμεταλλευτούν την έρευνά τους και τις εφευρέσεις τους, ενώ οι τελευταίες έχουν πρόσβαση, αξιοποιούν και εμπορευματοποιούν νέα ευρήματα. Ένα σημαντικό εμπόδιο στη διαδικασία αυτή είναι η ύπαρξη κενών ικανοτήτων μεταξύ των ερευνητών και των εφευρετών που δυσκολεύονται να εμπορευματοποιήσουν τα αποτελέσματά τους, καθώς και μεταξύ των επιχειρήσεων που αγωνίζονται να βρουν, να χρηματοδοτήσουν και να εμπορευματοποιήσουν καινοτομίες (Gwarda-Gruszczyska και Czapla, 2011).

Η διαχείριση της καινοτομίας είναι δύσκολο να οριστεί ως επάγγελμα, καθώς συνήθως διεξάγεται από άτομα που έχουν ήδη εδραιωθεί σε διάφορους ρόλους σε επιχειρήσεις, ενδιάμεσους οργανισμούς όπως σε κέντρα μεταφοράς τεχνολογίας, επιχειρήσεις εκκολαπτήρια και κέντρα καινοτομίας και ερευνητικά ιδρύματα. Οι επιχειρήσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν γενικούς διευθυντές ή επικεφαλής στρατηγικής, διαχειριστές προϊόντων, ειδικούς έρευνας και ανάπτυξης, ειδικούς μάρκετινγκ, διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού ή ιδιοκτήτες-διαχειριστές σε μικρότερες επιχειρήσεις. Στις ερευνητικές και ενδιάμεσες οργανώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν ερευνητές, εκπαιδευτές, συμβούλους και ειδικούς στην εμπορία, το μάρκετινγκ και την επιχειρηματική ανάπτυξη. Η διαχείριση της καινοτομίας έχει μερικά από τα χαρακτηριστικά ενός αναδυόμενου επαγγέλματος που δημιουργεί



το χώρο του μεταξύ γειτονικών πεδίων (Abbott, 1988), αλλά ίσως είναι καλύτερα να θεωρηθεί ως διεπιστημονικό πεδίο που θα επηρεάσει όλο και περισσότερο τις δραστηριότητες των ανθρώπων σε διάφορους τομείς και ρόλους. Αυτοί οι παράγοντες καθιστούν δύσκολη την αξιολόγηση, χωρίς εκτεταμένη πρωτογενή έρευνα, σχετικά με τον αριθμό των ατόμων που έχουν σημαντική συμμετοχή στη διαχείριση της καινοτομίας. Μια εκτίμηση της τάξης μεγέθους μπορεί να γίνει με βάση τον αριθμό των κέντρων καινοτομίας και επιχειρηματικότητας διαφόρων ειδών στην Πολωνία (περίπου 800 σύμφωνα με την Πολωνική Ένωση Επιχειρηματικών και Κέντρων Καινοτομίας) και μεγαλύτερων επιχειρήσεων (άνω των 250 εργαζομένων) που είναι πιθανό να υπάρχει ανάγκη για ρόλους διαχείρισης της καινοτομίας, και στα οποία υπάρχουν περίπου 3000 εργαζόμενοι. Αυτό υποδηλώνει ότι συνολικά υπάρχουν αρκετές χιλιάδες οργανώσεις και τουλάχιστον γύρω στα 10.000 άτομα που απαιτείται να διαθέτουν κάποιου είδους ικανότητα διαχείρισης της καινοτομίας.

Όπως θα συζητηθεί στην επόμενη ενότητα, οι επαγγελματικές ταξινομήσεις και τα επαγγελματικά πρότυπα στην Πολωνία επικεντρώνονται στους επαγγελματικούς ρόλους. μερικοί από αυτούς σχετίζονται με τη διαχείριση της καινοτομίας (π.χ. "Ειδικός στην εμπορευματοποίηση των τεχνολογιών", "Ειδικός στην ανάλυση και την ανάπτυξη της αγοράς", "Διαχειριστής προϊόντος"), αλλά κανείς δεν καλύπτει το πλήρες πεδίο. Η προσέγγιση «από το κέντρο προς τα έξω» που παρέχεται από το ComProCom επιτρέπει τη διαχείριση της καινοτομίας να θεωρείται ως ένα ολιστικό πεδίο με κεντρικό σκοπό και δεοντολογία, αντί να προσπαθεί να κατασκευάσει ένα ρόλο όπως ο «διαχειριστής καινοτομίας». Αυτή η προσέγγιση λοιπόν αποδείχθηκε ελκυστική για την ανάπτυξη μιας περιγραφής ολόκληρου του πεδίου, η οποία διεξήχθη χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία του έργου που περιγράφεται στην εισαγωγή (βλ. Religa, 2017). Τα σχόλια δείχνουν ότι το προκύπτον πλαίσιο έχει παράσχει μια καλή ανιπρωσώπτευση του τομέα, προσαρμόζεται εύκολα στους σκοπούς της αυτό-αξιολόγησης και στον εντοπισμό αναπτυξιακών αναγκών και μπορεί να θεωρηθεί ως η πρώτη επιτυχής απόπειρα στην Πολωνία να παραχθεί ένα σύνολο προτύπων για ένα ευρύ, διεπιστημονικό πεδίο. Επίσης, επισημάνθηκαν ορισμένα ζητήματα, μεταξύ των οποίων η προτίμηση για πιο συγκεκριμένες και λεπτομερείς περιγραφές των δραστηριοτήτων και των λειτουργιών του εμπορικού τομέα και το γεγονός ότι οποιοσδήποτε ιδιαίτερος επαγγελματικός ρόλος δεν θα περιλάμβανε όλα τα πρότυπα. Δύναται να υπάρξει μια μικρή ανάγκη για περαιτέρω εργασία που θα μπορεί να γίνει ώστε να καταστεί οι λεπτομέρειες των προτύπων να είναι λιγότερο συγκεκριμένες ώστε να μην αφορούν μόνο το συγκεκριμένο περιβάλλον, ενώ μπορεί επίσης να είναι ωφέλιμη η ανάπτυξη ενός αριθμού υποσυνόλου προτύπων από το βασικό μοντέλο για χρήση, για παράδειγμα, θεσμικού, ενδιάμεσου και εμπορικού πλαισίου. Ο οργανισμός-εταίρος χρησιμοποιεί επί του παρόντος το πλαίσιο για να βοηθήσει στην ανάπτυξη του προσωπικού του και στη συνέχεια θα το αναθεωρήσει για ευρύτερη χρήση.

Η επιλογή της διεύθυνσης κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων ως θέμα για την ανάπτυξη ενός πλαισίου ικανοτήτων στην Ελλάδα έγινε με βάση το γεγονός ότι παρόλο που η κοινωνική επιχειρηματικότητα υπήρξε πολιτική προτεραιότητα τα τελευταία έξι χρόνια, το σχετικό προφίλ ικανοτήτων παραμένει ανεξερεύνητο (Κοιωτάκη, 2017). Επιπλέον, παρά τα προγράμματα μεγάλης κλίμακας για την προώθηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας που έλαβαν χώρα το 2013-2015, μεγάλος αριθμός κοινωνικών επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας τα οποία σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό έχουν να κάνουν με την έλλειψη βασικών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας που σχετίζονται με τη διαχείριση και την επιχειρηματικότητα.

Τα βασικά ευρήματα σχετικά με τη διαχείριση των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων αποκαλύπτουν ότι είναι ένας πολύ απαιτητικός ρόλος που εκτείνεται πέρα από τις τυπικές απαιτήσεις της διοίκησης επιχειρήσεων. Θέματα όπως οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες και η συμμετοχική ηγεσία αποτελούν θέματα προτεραιότητας για τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι οι περισσότερες κοινωνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, όπως και άλλες επιχειρήσεις, είναι πολύ μικρές επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα υπαλλήλους, οι απαιτούμενες διοικητικές ικανότητες πρέπει να καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες διαχείρισης μιας πολύ μικρής επιχείρησης παράλληλα με τις ικανότητες που σχετίζονται με τον κοινωνικό συνεταιρισμό. Η έρευνα που διεξήχθη για την ενημέρωση της ανάπτυξης του πλαισίου αποκάλυψε ότι η διαχείριση μιας κοινωνικής επιχείρησης απαιτεί συνδυασμό γνώσεων και δεξιοτήτων που διαφοροποιούνται σημαντικά από εκείνες που απαιτούνται για τη διαχείριση οποιουδήποτε άλλου είδους ιδιωτικής επιχείρησης. Αυτό θέτει υπό αμφισβήτηση τις τρέχουσες κρατικές πολιτικές που στοχεύουν τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες ως δυνητικούς κοινωνικούς επιχειρηματίες, παρά τη μεγάλη πλειοψηφία που δεν διαθέτει τις σχετικές γνώσεις και δεξιότητες. Έτσι, το πλαίσιο αμφισβητεί τις κυρίαρχες αντιλήψεις σχετικά με τις προϋποθέσεις για την επιτυχή έκβαση μιας κοινωνικής επιχειρηματικής προσπάθειας.

Η μεθοδολογία ανάπτυξης του πλαισίου παρείχε την ευκαιρία για έναν ανοιχτό και εξαιρετικά ζωντανό διάλογο μεταξύ των φορέων της κοινωνικής επιχειρηματικής κοινότητας, οι οποίοι αξιοποίησαν τις εμπειρίες τους για να αναπτύξουν μια τελική έκδοση η οποία έλαβε γενικά θετικά σχόλια από τους ενδιαφερόμενους στους οποίους παρουσιάστηκε. Η δοκιμή του πλαισίου αποκάλυψε ένα συνεκτικό πρότυπο των αναγκών κατάρτισης και υποστήριξης μεταξύ των επαγγελματιών, υποδεικνύοντας ότι μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση μιας συστηματικής προσέγγισης για τον εντοπισμό των αναγκών κατάρτισης καθώς και να καθορίσει τις σχετικές απαιτήσεις όσον αφορά τον εκάστοτε ρόλο. Εν κατακλείδι, η κατάσταση μέχρι σήμερα δείχνει ότι το πλαίσιο υποστηρίζεται ευρέως από τους Έλληνες κοινωνικούς επιχειρηματίες και μπορεί να συμβάλει στη χάραξη πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας (Διεύθυνση Κοινωνικής Οικονομίας), της αρμόδιας αρχής για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και του Εθνικού Οργανισμού (ΕΟΠΠΕΠ), υπεύθυνου για τα επαγγελματικά προφίλ.

Σε αμφότερους τους τομείς, η ανάπτυξη ικανοτήτων ή πρακτικών προτύπων έχει βελτιώσει τον ορισμό του πεδίου, τον έχει αναδείξει ως τομέα δραστηριότητας σχετικής με την πολιτική, την κατάρτιση και τη συνεχή ανάπτυξη, ενώ στην περίπτωση των πρώτων έχει τονίσει το υψηλό επίπεδο απαιτούμενων ικανοτήτων. Αναμφισβήτητα, ο τύπος των περιγραφών που παρήχθησαν είναι λιγότερο σημαντικός για το σκοπό αυτό από το γεγονός ότι ένα αξιόπιστο όργανο σε κάθε έναν από τους δύο τομείς έχει δημιουργήσει ένα συνεκτικό σύνολο προτύπων και τα οποία έχει συμβουλευτεί και δοκιμάσει με επαγγελματίες και άλλους ενδιαφερόμενους. Εντούτοις, και στις δύο περιπτώσεις δύο παράγοντες στο σχεδιασμό των προτύπων ήταν σημαντικοί για την επίτευξη αυτού του στόχου. Ο πρώτος είναι ότι παίρνουν τη μορφή προτύπων πρακτικής, δηλ. περιγράφουν τι πρέπει να είναι ικανοί να κάνουν οι ασκούμενοι, κι όχι για παράδειγμα δεξιότητες, σύνολα συμπεριφορών ή ένα σύνολο προτεινόμενων γνώσεων. Οι περιγραφές αυτών των τελευταίων μπορεί να είναι χρήσιμες ή απαραίτητες για διάφορους σκοπούς, αλλά η ύπαρξη μιας έγκυρης περιγραφής της πρακτικής παρέχει ένα ισχυρότερο σημείο εκκίνησης για την ανάπτυξή τους από ό, τι θα μπορούσε να είναι π.χ. η μελέτη των χαρακτηριστικών και των βάσεων γνώσης των υπαρχόντων επαγγελματιών, ελλείψει μιας καθαρής σύλληψης αναφορικά με το τί πρέπει να κάνουν. Παρέχει επίσης ένα άμεσο μέσο επικοινωνίας του έργου του πεδίου τόσο συνοπτικά όσο και με επαρκείς λεπτομέρειες για επιχειρησιακούς σκοπούς. Ο δεύτερος παράγοντας, ο οποίος σχετίζεται ιδιαίτερα με τη διαχείριση της

καινοτομίας, είναι ο προσανατολισμός από το κέντρο προς τα έξω, ο οποίος αποτρέπει την προσπάθεια προσδιορισμού των πεδίων με αναφορά σε διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους. Στους αντίστοιχους τομείς μια μειοψηφία ατόμων που εμπλέκονται μπορεί να χαρακτηριστούν ως διαχειριστές επαγγελματικής καινοτομίας και ίσως σε μεγαλύτερο ποσοστό ως διαχειριστές κοινοτικών επιχειρήσεων, αλλά ούτε το πεδίο είναι πρωταρχικό επάγγελμα που θα υποστηριζόταν από επίσημο σύστημα ΕΕΚ ούτε ένα νομικά προστατευμένο επάγγελμα που χρειάζεται να έχει ακριβείς περιγραφές των λειτουργιών που επιφυλάσσονται για αυτό.

### **Συμμετοχή στα εθνικά πλαίσια ικανοτήτων**

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες εργασίες (Religa και Lester, 2016, Lester και Religa, 2017), μόνο τρεις από τις έξι χώρες που συμμετείχαν στο έργο – η Ελλάδα, η Πολωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο - διέθεταν συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης διαφορετικά από τα προγράμματα σπουδών ΕΕΚ ή τις προδιαγραφές προσόντων. Η ιδιαίτερη περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου και ο ρόλος των εθνικών επαγγελματικών προτύπων συζητήθηκε εν συντομία στην Εισαγωγή. Στην Ελλάδα και την Πολωνία έχουν υιοθετηθεί μοντέλα που αντικατοπτρίζουν ορισμένα στοιχεία της βρετανικής προσέγγισης όπως τροποποιήθηκε μέσω του μοντέλου Mansfield-Schmidt (Mansfield και Schmidt 2001). Τα μοντέλα αυτά έχουν διατυπωθεί κάπως διαφορετικά σε κάθε μια από τις δύο χώρες και έχουν συναντήσει διαφορετικές αντιδράσεις.

Στην Ελλάδα, το κράτος και όχι η αγορά εργασίας ξεκίνησε για πρώτη φορά τη συζήτηση για την ανάγκη ύπαρξης επαγγελματικών προτύπων, αρχικά το 2000. Την περίοδο 2008-2010, με χρηματοδότηση από το τότε Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, 202 σύνολα προτύπων (επαγγελματικά περιγράμματα - ΕΠ) αναπτύχθηκαν σε σχέση με τα επαγγέλματα στο Επίπεδο 4 και σε χαμηλότερα επίπεδα του ΕΠΠ. Αυτά βασίστηκαν σε μια κοινή μεθοδολογία και δομή, με στοιχεία εξωτερικής προσέγγισης (επαγγελματική περιγραφή και βασικά καθήκοντα) και εσωτερικής (γνώση, δεξιότητες και προσωπικές ικανότητες). Στο πλαίσιο αυτό, η διαδικασία ανάπτυξης των ΕΠ έχει καταστεί ένα εφάπαξ συγχρηματοδοτούμενο έργο και όχι μια συνεχής διαδικασία.

Η ανάπτυξη των ΕΠ στην Ελλάδα σχετίζεται με τη χάραξη εθνικής πολιτικής για τη δια βίου μάθηση που έλαβε χώρα από το 2003 έως το 2010. Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ανάπτυξη και διαπίστευση των ΕΠ στην Ελλάδα είναι η Κοινή Υπουργική Απόφαση 110998 / 8.5.2006 Διαπίστευση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, όπου αναφέρεται ότι "ο σκοπός της ανάπτυξης και πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων είναι η συστηματοποιημένη ανάλυση και καταγραφή του περιεχομένου των επαγγελμάτων, καθώς και των τρόπων απόκτησης των απαιτούμενων για την άσκηση του επαγγέλματος ικανοτήτων". Με βάση τον ορισμό αυτό, το περιεχόμενο των ΕΠ αφορούσε τρεις τομείς, δηλαδή το περιεχόμενο του επαγγέλματος, τις απαιτούμενες ικανότητες και τους τρόπους εκπαίδευσης και κατάρτισης για την απόκτηση αυτών των ικανοτήτων.

Τα ΕΠ έχουν χρησιμοποιηθεί κυρίως για την πιστοποίηση των προγραμμάτων ΕΕΚ, όπου τα υποβαλλόμενα στην αρμόδια αρχή (ΕΟΠΠΕΠ) προγράμματα πρέπει να αντιστοιχούν σε ένα από τα διαπιστευμένα ΕΠ και για τις διαδικασίες αδειοδότησης για μια σειρά τεχνικών επαγγελμάτων, όπου έχουν παράσχει τα κατώτατα πρότυπα με τη μορφή των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων που αναμένεται να εφαρμοστούν στην πράξη. Ωστόσο, τα ΕΠ δεν έχουν γίνει ευρέως αποδεκτά στην αγορά εργασίας ή στο σύστημα ΕΕΚ. Έχουν παραμείνει στατικά, ως θεσμική απαίτηση για την

πιστοποίηση των προγραμμάτων ΕΕΚ ή για τη στήριξη της επαγγελματικής πιστοποίησης και αδειοδότησης και δεν έχουν καταστεί χρήσιμο και πρακτικό εργαλείο για την αγορά εργασίας. Από την ανάπτυξη του πρώτου συνόλου ΕΠ δεν έχει σημειωθεί περαιτέρω εξέλιξη. Επιπλέον, τα ΕΠ έχουν δεχθεί κριτική για την ποιότητά τους, την ανάγκη τους για επικαιροποίηση, τη διάρθρωσή τους και τη διάρκεια και τη λεπτομερέστατη φύση του περιεχομένου τους (καταλαμβάνουν κατά μέσο όρο περίπου 100 σελίδες κειμένου). Ενώ τα ΕΠ αναπτύχθηκαν κυρίως για να βελτιώσουν τα προγράμματα ΕΕΚ, ο στόχος αυτός δεν επιτεύχθηκε τόσο λόγω των αδυναμιών των ίδιων των ΕΠ, όσο και λόγω του συνολικού θεσμικού πλαισίου που δεν υποστήριξε αυτές τις βελτιώσεις. Οι πιο πρόσφατες εξελίξεις που σημειώθηκαν στον τομέα της πολιτικής για τη διά βίου μάθηση και σε σχέση με τα εθνικά και ευρωπαϊκά πλαίσια προσόντων υποδηλώνουν την ανάγκη επανεξέτασης του σκοπού των ΕΠ και της μεθοδολογίας που ακολουθείται. Οι αρχές που χρησιμοποιούνται στο ComProCom έχουν προσελκύσει το ενδιαφέρον του ΕΟΠΠΕΠ, αλλά το εάν μπορούν να επιτύχουν μια αναθεωρημένη προσέγγιση των ΕΠ, είναι θέμα των υπευθύνων χάραξης πολιτικής.

Στην Πολωνία, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 χρησιμοποιήθηκε μια ευρέως ανάλογη προσέγγιση, η οποία επίσης βασιζόταν στο μοντέλο Mansfield-Schmidt. Η τρέχουσα έκδοση αυτού του μοντέλου εισήχθη το 2012-13, με τροποποιήσεις που διευκολύνουν την χαρτογράφηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων και που καταρχήν την καθιστούν ευκολότερη στη χρήση της ως βάση για το σχεδιασμό των προσόντων. Η βασική δομή προσδιορίζει ένα μικρό αριθμό βασικών καθηκόντων για το επάγγελμα και τις χαρτογραφεί σε μεγάλες «ικανότητες», που περιγράφονται με όρους γνώσης και δεξιοτήτων, καθώς και σε ένα σύνολο προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων. Περιλαμβάνονται σημαντικές επιπρόσθετες πληροφορίες, όπως ο ορισμός του επαγγέλματος, το πλαίσιο στο οποίο πραγματοποιείται, οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις, οι αναπτυξιακές προοπτικές και τα οποιοδήποτε σχετικό υγειονομικό ή ψυχοκοινωνικό θέμα. Όπως περιγράφεται για το ελληνικό μοντέλο, το πολωνικό μπορεί να θεωρηθεί ως υβρίδιο μεταξύ εξωτερικής και εσωτερικής προσέγγισης. Ωστόσο, είναι πολύ πιο συνοπτικό σε μορφή, με τη συνολική περιγραφή να καταλαμβάνει τυπικά 16 σελίδες, ενώ το ίδιο το πρότυπο αρμοδιότητας περιλαμβάνει περίπου το ήμισυ αυτού.

Τα επαγγελματικά πρότυπα της Πολωνίας (Krajowy standard kompetencji zawodowych) ήταν μια πρωτοβουλία του MPiPS, που καθοριζόταν από την ταξινόμηση της πολωνικής αγοράς εργασίας (KZiS) ώστε να αντανάκλα τις απαιτήσεις των εργοδοτών (Bednarczyk et al, 2014). Το KZiS προσδιορίζει σήμερα 2.443 επαγγέλματα (MPiPS, 2014), εκ των οποίων τα 553 έχουν πρότυπα επάρκειας, συμπεριλαμβανομένων 300 σε νέα μορφή. Έχουν αναπτυχθεί πρότυπα στα επίπεδα 2 έως 7 των ΕΠΠ, με τα μισά από τα αναθεωρημένα πρότυπα να βρίσκονται στα επίπεδα 6 και 7. Τυπικά, κάθε πρότυπο καλύπτει περισσότερο την προσέγγιση ενός επαγγελματικού ρόλου από ό,τι ενός ολόκληρου πεδίου. Μπορεί να περιγραφεί ως η προσέγγιση ενός οριοθετημένου επαγγέλματος σε επίπεδο ρόλου (Religa και Lester, 2016), αν και κάθε πρότυπο είναι «εμπίστο» υπό την έννοια ότι δεν έχει διαφορετικές επιλογές ή ειδικότητες. Τα πρότυπα είναι συμβουλευτικά, διότι δεν υπάρχει καταναγκασμός για χρήση τους στο σύστημα ΕΕΚ. Ωστόσο, η χρήση τους ενθαρρύνεται ως βάση για τα προσόντα και τα προγράμματα ΕΕΚ.

Εστιάζοντας στη διαχείριση της καινοτομίας, το έργο προσέφερε την ευκαιρία να δοκιμασθεί η προσέγγιση ComProCom χωρίς να έρθει σε αντίθεση με ένα υπάρχον βιομηχανικό πρότυπο. Οι άμεσες διαφορές περιελάμβαναν το σημείο εκκίνησης του από το κέντρο προς τα έξω, κι όχι από το οριοθετημένο επάγγελμα, από το εύρος του καλυπτόμενου πεδίου, την εστίαση μόνο στην πράξη και

όχι στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην προσωπική ικανότητα και στην πιο λεπτομερή περιγραφή της πρακτικής σε ένα έγγραφο ανάλογου μεγέθους. Κατά τη διάρκεια του έργου, προέκυψαν ορισμένες ανησυχίες, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής μιας άλλης προσέγγισης λίγα μόλις χρόνια μετά την αναδιαμόρφωση των εθνικών επαγγελματικών προτύπων. Η έλλειψη σύνδεσης με τα ΕΠΠ (η προσέγγιση του έργου έδωσε έμφαση στα γραπτά πρότυπα προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες της πρακτικής, αντί να συνδέεται άμεσα με τα επίπεδα προσόντων) · και σύγχυση μεταξύ των περιγραφών πρακτικών και των περιγραφών δεξιοτήτων. Από την άλλη πλευρά, η σχετικά σύντομη και ξεκάθαρη περιγραφή της πρακτικής εκτιμήθηκε από τους επαγγελματίες και σχολιάστηκε επίσης θετικά από την υπηρεσία απασχόλησης, έναν από τους βασικότερους σήμερα χρήστες των επαγγελματικών προτύπων.

Απλά η υιοθέτηση του μοντέλου του έργου σε εθνικό επίπεδο στην Πολωνία είναι προς το παρόν πιθανόν να αποτελεί ένα πολύ μεγάλο βήμα πέραν της τρέχουσας, καθιερωμένης μορφής. Ενούτοις, ανατέθηκε πρόσφατα από την MIPIS στον Πολωνό εταίρο να αναπτύξει πάνω από χίλια επαγγελματικά πρότυπα στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος και να επισημαίνει τα οφέλη μιας προσέγγισης από το κέντρο προς τα έξω και όχι ενός οριοθετημένου επαγγέλματος και μια ευρύτερη εστίαση στις αρχές, τα πρότυπα και τις εγκάρσιες δραστηριότητες περισσότερο από τα καθήκοντα και τις δεξιότητες. Συνεπώς, το μοντέλο είναι πιθανό να ενημερώνει την εξέλιξη της τρέχουσας προσέγγισης και όχι να αποτελέσει αντικατάσταση ή εναλλακτική λύση για αυτήν.

Αντιπαραθέτοντας το μοντέλο του έργου με τις τρέχουσες εθνικές προσεγγίσεις τόσο στην Πολωνία όσο και στην Ελλάδα, διαφαίνονται δύο άμεσες διαφορές. Η πρώτη είναι ότι το μοντέλο ComProCom παρέχει μια ξεκάθαρη περιγραφή δραστηριοτήτων ή πρακτικών και όχι τις δεξιότητες, τις γνώσεις ή τις συμπεριφορές που τις υποστηρίζουν. Η δεύτερη είναι ότι με τη χρήση ενός πεδίου-επίπεδο, με προσανατολισμό από το κέντρο προς τα έξω, αποφεύγεται η προσπάθεια καθορισμού των επαγγελματιών μέσω διακριτών ρόλων, αν και αυτό μπορεί να εφαρμοσθεί σε πεδία που είναι ευρεία ή σχετικά στενά ανάλογα με τις ανάγκες. Αυτά τα χαρακτηριστικά διαφέρουν επίσης από τις προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται στις υπόλοιπες χώρες του έργου, συνεπώς απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση εάν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν σε ένα εθνικό σύστημα

Η πλειονότητα των εθνικών προτύπων ικανότητας, αν και γενικά περιλαμβάνουν τουλάχιστον μια περιγραφή της πρακτικής, επεκτείνονται και σε τουλάχιστον μια περιγραφή των σχετικών γνώσεων και ενότε δεξιοτήτων, προσωπικών ικανοτήτων ή σχετικών συμπεριφορών. Κατ' αρχήν, σκοπός τους είναι να καταστούν περισσότερο εύκολοι στη χρήση για την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών ή προγραμμάτων κατάρτισης ή για την εξακρίβωση των προσόντων. Ωστόσο, η απλή προσθήκη γνώσεων και δεξιοτήτων για την άσκηση δραστηριοτήτων δεν είναι γενικά ένας καλός τρόπος για την ανάπτυξη ενός αναλυτικού προγράμματος, καθώς τείνει να αγνοεί τον τρόπο με τον οποίο η γνώση οικοδομείται από γενικές αρχές, οι οποίες εξελίσσονται σε πιο συγκεκριμένες και εφαρμοσμένες έννοιες και τον τρόπο με τον οποίο η τεχνολογία, οι δεξιότητες και οι τεχνικές δύναται να ενσωματωθούν στις ευρύτερες ακολουθίες δράσεων, οι οποίες, είναι ιδιαίτερα απαραίτητες, αν και όχι μόνο, για εργασίες υψηλότερου επιπέδου, για την υποστήριξη μιας ορθής πρακτικής (π.χ. από διάφορες οπτικές γωνίες Eraut, 2004 και Winch, 2014). Ο κατακερματισμός της γνώσης ώστε να ταιριάζει στις περιγραφές της πρακτικής είναι ιδιαίτερα επιβλαβής σε τομείς που έχουν μια «κάθετη» διάρθρωση της γνώσης (Bernstein, 1999), δηλαδή όπου απαιτείται βαθιά κατανόηση των βασικών αρχών για να κατανοήσουμε την πρακτική και να αναπτύξουμε ένα επαρκές επίπεδο επαγγελματικής κρίσης

Το δεύτερο θέμα αφορά τον ορισμό των επαγγελματικών πεδίων. Πολλά εθνικά συστήματα χρησιμοποιούν μια προσέγγιση οριοθετημένου επαγγέλματος όπου η περιοχή ορίζεται ως ένας συγκεκριμένος ρόλος εργασίας ή σύνολο σχετικών ρόλων που μπορούν να περιγραφούν με όρους των λειτουργιών ή των καθηκόντων που εμπεριέχονται σε αυτούς. Οι περιοχές μπορούν να οριστούν σύμφωνα με μια τυποποιημένη ταξινόμηση, όπως ISCO, η ESCO ή την αντίστοιχη εθνική αντιστοιχία. Από αυτή την οπτική, δεν εικάζεται ότι τα επαγγέλματα δεν αλληλεπικαλύπτονται, αλλά οι αλληλεπικαλύψεις θεωρούνται ως λειτουργίες διαμοιρασμού και ως εκ τούτου ως περιγραφές αρμοδιοτήτων. Αν και αυτή η προσέγγιση μπορεί να είναι κατάλληλη για ορισμένες εφαρμογές, όπως πχ σε περιπτώσεις όπου ένα επάγγελμα έχει σαφώς καθορισμένα νομικά όρια, σε πολλές θα είναι υπερβολικά άκαμπτη. Δεν είναι πάντα χρήσιμο στην καταγραφή και απεικόνιση των ρόλων του πραγματικού κόσμου, στο πώς αναπτύσσονται οι επαγγελματικές σταδιοδρομίες και στο πώς μεταβάλλονται οι ρόλοι στο χρόνο και σε διαφορετικά συγκείμενα. Αντίθετα, μια προσέγγιση από το κέντρο προς τα έξω ξεκινά από έναν αναγνωρίσιμο επαγγελματικό ή διεπαγγελματικό τομέα και αντικατοπτρίζει τη δεοντολογία και τους βασικούς τομείς πρακτικής που χρειάζεται να έχουν τα μέλη της. Οι αλληλοεπικαλύψεις, οι οποίες σε ένα μοντέλο από το κέντρο προς τα έξω τείνουν να μην καθορίζονται λειτουργικά, συχνά χαρακτηρίζονται από την εμφάνιση διαφορετικών προοπτικών σε παρόμοιες εφαρμογές (π.χ. η ανάπτυξη αυτοκινητοδρόμων όπως γίνεται αντιληπτή από την άποψη ενός μηχανικού, ενός σχεδιαστή και ενός αρχιτέκτονα τοπίου ή η λειτουργική κινητικότητα από την οπτική ενός οστεοπαθητικού γιατρού, ενός επαγγελματία θεραπευτή και ενός ορθοπεδικού χειρουργού). Μη επιχειρώντας να καθορίσουν όρια ή λεπτομερείς λειτουργίες, η προσέγγιση αυτή παρέχει μεγαλύτερα περιθώρια για την ανάπτυξη σταδιοδρομιών και μεταβαλλόμενων (και απρόβλεπτων) πλαισίων.

Ακόμη τίθεται το ερώτημα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αποφασίζονται τα «κέντρα» σε περιγραφές από το κέντρο προς τα έξω, αν όχι με αναφορά σε κάποια μορφή επαγγελματικής ταξινόμησης. Μια απάντηση σ' αυτό υποδηλώνεται στην έννοια των κοινοτήτων πρακτικής και αποδεικνύεται τόσο από το γερμανικό σύστημα *Berufe* (Hanf, 2011) όσο και από αυτορυθμιζόμενα επαγγέλματα στη Βρετανία και την Ιρλανδία. Και στις δύο περιπτώσεις οι τομείς καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό οργανικά, κατά κανόνα μετά από πολλά χρόνια ή ακόμα και δεκαετίες εξέλιξης και διαπραγμάτευσης μεταξύ επαγγελματιών, εργοδοτών και πολιτών ή άλλων ενδιαφερομένων, ακόμη και αν η κλιμακωτή διαδικασία επισημοποίησης ενός *Beruf* (BIBB, 2014) ή δημιουργίας ενός επαγγελματικού ινστιτούτου (Lester, 2016) είναι σχετικά ταχεία. Ιδιαίτερα στα βρετανικά και ιρλανδικά επαγγέλματα (τα οποία συλλογικά στερούνται οποιασδήποτε κρατικής εποπτείας), και σε κάποιο βαθμό και στην *Berufe*, αυτό οδηγεί σε μια πιο χαοτική κατάσταση από τις λεπτές οριοθετήσεις που επιβάλλονται από τις επαγγελματικές ταξινομήσεις, όπως για παράδειγμα ομάδες ριζικά διαφορετικών μεγεθών, σημαντικές αλληλεπικαλύψεις, και μερικές φορές υποσύνολα και ομάδες ειδικών εντός ευρύτερων πεδίων. Ωστόσο, συνήθως αντανάκλα καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο η εργασία είναι πραγματικά οργανωμένη και δημιουργεί μια πραγματιστική αίσθηση από την οπτική της οργάνωσης επαγγελματικών προγραμμάτων. Όπως καταδεικνύεται από τα δύο παραδείγματα στην προηγούμενη ενότητα, μια προσέγγιση από το κέντρο προς τα έξω αποφεύγει τον περιορισμό της εμφάνισης και της αναγνώρισης νέων ή υβριδικών πεδίων, μια κριτική που στοχεύει μερικές φορές τόσο στα *Berufe* όσο και στα αυτο-οργανώμενα επαγγέλματα, καθώς και τις επαγγελματικές ταξινομήσεις. Εν συντομία, προτείνεται μια κίνηση για την συστηματική και ομοιόμορφη κάλυψη της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως επιχειρήθηκε στη Βρετανία, την Πολωνία και την Ελλάδα, σε μια κατάσταση

όπου τα πρότυπα θα αναπτύσσονται από κοινότητες επαγγελματιών, εργοδοτών και άλλων ενδιαφερομένων μερών όταν θεωρούνται χρήσιμα.

## Επίλογος

Το έργο ComProCom έχει επιχειρήσει μια συγκεκριμένη προσέγγιση της επαγγελματικής ικανότητας, που βασίζεται σε εξωτερικά πρότυπα πρακτικής γύρω από μια οπτική από το κέντρο προς τα έξω αναφορικά με τα επαγγελματικά πεδία. Εκτός από την αρχική χρήση του για την πιστοποίηση και την αδειοδότηση, η προσέγγιση αυτή φαίνεται να έχει ένα καλό επίπεδο εγκυρότητας για εφαρμογές που περιλαμβάνουν τον καλύτερο ορισμό των αναδυόμενων τομέων (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που περικλείουν διαφορετικά επαγγέλματα) και παρέχουν μια πηγή αποδείξεων προκειμένου να ενημερώνουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι σημαντικό, για τους λόγους που συζητήθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, να μην θεωρείται ως αντικατάσταση ενός προγράμματος σπουδών ή προδιαγραφών κατάρτισης ή ως υπαγόρευση του περιεχομένου ενός. Ομοίως, δεν μεταφράζεται άμεσα σε ένα προσόν. Η σχέση μεταξύ διαφορετικών συνόλων προτύπων και ατομικών προσόντων θα ποικίλλει ανάλογα με το σκοπό, το πεδίο και το εύρος της κάλυψης των προσόντων.

Η έκταση των δοκιμών του ComProCom υπήρξε αναγκαστικά περιορισμένη. Προτείνονται περαιτέρω δοκιμές, όπως η ανάπτυξη ατομικών πλαισίων που έχουν διεθνές κύρος, η μακροπρόθεσμη δοκιμή του μοντέλου για την υποστήριξη της ΕΕΚ και η παροχή συνεχούς ανάπτυξης και η δοκιμή των εφαρμογών του σε επαγγέλματα όπου δεν μπορούν να αναληφθούν υψηλά επίπεδα αυτονομίας και λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετά στοιχεία που υποδηλώνουν ότι το μοντέλο, όπως παρουσιάζεται στο έργο, είναι ικανό να συμβάλει στην επίτευξη μεγαλύτερης ομοιότητας στην κατανόηση και την άρθρωση των επαγγελματικών ικανοτήτων στην Ευρώπη. Υπάρχουν τουλάχιστον τρεις παράγοντες που υποστηρίζουν αυτό, όπως περιγράφονται παρακάτω.

Ο πρώτος παράγοντας είναι ότι το μοντέλο επικεντρώνεται στην πρακτική, παρά στις ικανότητες, τις συμπεριφορές ή τις ιδιότητες. Σε μια πρώτη εξέταση, αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αντίκειται σε αυτό που απαιτείται για την επαγγελματική κατάρτιση και τα συστήματα ΕΕΚ (Cheetham and Chivers, 2005, Mulder, 2014), αλλά το πλεονέκτημά του είναι ότι παρέχει μια βασική περιγραφή ενός πεδίου εργασίας και ότι αφήνει ανοιχτή τη συμπλήρωση του από τις περιγραφές των παραγόντων που επιτρέπουν στους επαγγελματίες να καταστούν επαρκείς και να ενεργούν καταλλήλως. Με τη σειρά του, αυτό υποστηρίζει διάφορες προσεγγίσεις των προγραμμάτων σπουδών, χωρίς να επιβάλλει ένα συγκεκριμένο μοντέλο εκπαίδευσης ή κατάρτισης με βάση την ικανότητα.

Το δεύτερο είναι ότι, εκκινώντας από μια από το κέντρο προς τα έξω προοπτική, το μοντέλο αποφεύγει να κάνει υποθέσεις σχετικά με το διαχωρισμό των επαγγελματών σε κατηγορίες για τις οποίες αναπτύσσονται έπειτα πρότυπα. Παρόλο που οι προσεγγίσεις από το κέντρο προς τα έξω ταυτοποιούνται κυρίως με τις περιγραφές σε επίπεδο τομέα, δεν υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ των δύο αυτών και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη περιγραφών σε διαφορετικά επίπεδα αφαίρεσης (για παράδειγμα δικηγόροι εν γένει, δικηγόροι που παρίστανται στα δικαστήρια, δικηγόροι που εξειδικεύονται σε θέματα διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας). Αυτό με τη σειρά του υποστηρίζει τις εφαρμογές που ταιριάζουν σε διαφορετικά εθνικά και τομεακά πλαίσια και προτεραιότητες, ενώ σέβονται τον τρόπο με τον οποίο οι κοινότητες πρακτικής έχουν εξελιχθεί και συνεχίζουν να εξελίσσονται. Δεν υπάρχουν υποθέσεις, για παράδειγμα, ότι οι ομάδες δεν μπορούν να αλληλεπικαλύπτονται χωρίς να μοιράζονται πρότυπα ή ότι η παρουσία ενός συνόλου προτύπων σε

έναν τομέα (για παράδειγμα στους πολιτικούς μηχανικούς) αποκλείει ή προκαταλαμβάνει την ανάπτυξη ενός άλλου που συμπίπτει με αυτό από μια διαφορετική οπτική γωνία (πχ επιθεωρητές ή αρχιτέκτονες).

Ο τελικός παράγοντας είναι ότι το μοντέλο δεν προϋποθέτει κανένα ιδιαίτερο είδος οικονομίας, αγοράς εργασίας ή μέσου οργάνωσης ΕΕΚ, επαγγελματικού σχήματος ή αδειοδότησης. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα σημαντικό υπό το πρίσμα της εμπειρίας του βρετανικού μοντέλου επαγγελματικών προτύπων τόσο εντός της ίδιας της Βρετανίας όσο και μέσω της υιοθέτησής του ή της προσαρμογής του στην αγορά εργασίας και στα εκπαιδευτικά πλαίσια. Για να εφαρμοστεί σε ευρωπαϊκό πλαίσιο, αυτό προσφέρει τη δυνατότητα εμφάνισης μιας κοινής «γλώσσας» ικανοτήτων που δεν εξαρτάται από την εισαγωγή οποιουδήποτε συγκεκριμένου τύπου συστήματος, ενώ μπορεί να υποστηρίξει μεταρρυθμίσεις πολιτικής που αποσκοπούν στην καθιέρωση μιας πιο ανοιχτής και διαφανούς ΕΕΚ και συστημάτων προσόντων.



## Οι συγγραφείς

Ο δρ. Stan Lester εργάζεται ως σύμβουλος, ερευνητής και σχεδιαστής προγραμμάτων εκπαίδευσης από το 1993. Έχει συνεργαστεί με επαγγελματικούς φορείς για την ανάπτυξη ή την αναθεώρηση επαγγελματικών προφίλ, αξιολόγηση και ρυθμιστικές διαδικασίες καθώς και στο πλαίσιο έργων για την ανάπτυξη ποιοτικών προδιαγραφών προσόντων και πλαισίων για επαγγέλματα και για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ευρώπη.

Η Άννα Κονωτάκη, κοινωνική επιστήμων MA, εργάζεται ως σύμβουλος σε θέματα πολιτικών και ερευνητρια από το 1996. Τα κύρια πεδία ενασχόλησής της είναι ο σχεδιασμός και η αξιολόγηση έργων που αφορούν συστήματα και πολιτικές για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, κοινωνική πολιτική και τρίτο τομέα της οικονομίας. Έχει συμβάλλει στην υλοποίηση πολυάριθμων έργων για λογαριασμό διαφόρων οργανισμών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η δρ. Jolanta Religa εργάζεται ως ερευνητρια και εκπαιδευτρια ενηλίκων στο Τμήμα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης σε ένα από τα πολωνικά εθνικά ερευνητικά ινστιτούτα (ITeE-PIB) από το 1998. Τα κύρια πεδία ενασχόλησής της είναι επιστημονική έρευνα και εφαρμογή στην συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση, ανάλυση αναγκών αγοράς εργασίας, παρακολούθηση και αξιολόγηση πλαισίων προσόντων, ανάπτυξη εθνικών πλαισίων προσόντων, ανάπτυξη επαγγελματικών πλαισίων προσόντων, συγκριτική έρευνα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση στην ΕΕ. Έχει συμμετάσχει ως συντονίστρια ή μέλος ομάδας έργου σε περισσότερα από 20 διεθνή έργα, συμπεριλαμβανομένου του ComProCom.

## Ευχαριστίες

Το έργο ComProCom συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Erasmus+ Strategic Partnership (αρ. σύμβασης 2015-1-EL01-KA202-013960) και υλοποιήθηκε από εταιρικό σχήμα αποτελούμενο από: τον συντονιστή εταίρο, την Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) ; SBG-Δρέσδης, Γερμανία; Irish Institute of Training and Development (IITD); National Research Institute for Sustainable Technologies (ITeE-PIB), Πολωνία; die Berater, Αυστρία; και Stan Lester Developments, Ηνωμένο Βασίλειο. Οφείλονται ευχαριστίες και στα λοιπά μέλη του εταιρικού σχήματος που βοήθησαν στην ανάπτυξη του έργου, και ιδιαίτερα στην Γεωργία Γκόνου (ΕΕΤΑΑ), Jens Hoffmann, Anke Menning και Sven Ebert (SBG-Dresden), Erol Koc (die Berater), και Sinead Heneghan με Angela O'Donovan (IITD), και βέβαια στον Dr Georg Hanf (πρώην στέλεχος BIBB -Γερμανία) που λειτούργησε ως κριτικός αναγνώστης και συνέβαλε με τις παρατηρήσεις του στην ολοκλήρωση του παρόντος άρθρου.

Η υποστήριξη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την υλοποίηση του έργου, δεν σημαίνει και υιοθέτηση του περιεχομένου του άρθρου, το οποίο αφορά απόψεις των συντακτών του, όπως και δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

## Αναφορές

Abbott, A. (1988), *The system of professions*, Chicago, University of Chicago Press.

Allais, S., Marock, C. and Molebatsi, P. (2014), *The development of occupational standards in English-speaking countries*, Moscow, International Labour Organization.

- Bednarczyk, H., Koprowska, D., Kupidura, T., Symela, K., and Woźniak, I. (2014), *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*, Radom, ITeE-PIB.
- Bernstein, B. (1999), "Vertical and horizontal discourse: an essay", *British Journal of Sociology of Education* Vol. 20 No. 2, pp. 157-173.
- Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C. (2011), *Knowledge, skills and competence in the European labour market*, London, Routledge.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014), *Training regulations and how they come about*, Bonn, BIBB.
- CEDEFOP (2009), *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Cheetham, G. and Chivers, G. (2005), *Professions, competence and informal learning*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Eraut, M. (1998), "Concepts of Competence", *Journal of Interprofessional Care*, Vol. 12 No. 2, pp. 127–139.
- Eraut, M. (2004), "Informal Learning in the Workplace", *Studies in Continuing Education* Vol. 26 No. 2, pp. 247-273.
- Fretwell, D., Lewis, M. and Deij, A. (2001), *A framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries*, Turin, European Training Foundation.
- Gwarda-Gruszczyńska, E. and Czapla T. (2011), *Kluczowe kompetencje menadżera ds. komercjalizacji*, Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 9.
- Hanf, G. (2011), "The changing relevance of the Beruf" in M. Brockmann, L. Clarke and C. Winch (Eds.), *Knowledge, skills and competence in the European labour market*, London, Routledge.
- Hodkinson, P. (1995), "Professionalism and competence", in Hodkinson, P. and Issitt, M. (Eds.), *The Challenge of Competence*, London, Cassell, pp. 58-69.
- Koniotaki, A. (2017) "Management of social enterprises", in Lester, S. (Ed.), *Developing professional competence standards: final report*. ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/>, pp. 20-23 (accessed 3rd August 2017).
- Le Deist, F. and Tutlys, V. (2012), "Limits to mobility: competence and qualifications in Europe", *European Journal of Training and Development*, Vol. 36 No. 2/3, pp. 262-285.
- Le Deist, F. and Winterton, J. (2005), "What is competence?", *Human Resource Development International*, Vol. 8 No. 1, pp. 27-46.

Lester, S. (2014), "Professional competence standards and frameworks in the UK", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 39 No. 1, pp. 38-52.

Lester, S. (2015a), "The European Qualifications Framework: a technical critique", *Research in Post-Compulsory Education*, Vol. 20 No. 2, pp. 159-172.

Lester, S. (2015b), "Competence standards and frameworks: some lessons from the United Kingdom", *Edukacja ustawiczna Dorosłych*, No. 3 (90), pp. 132-141.

Lester, S. (2016), "The development of self-regulation in four UK professional communities", *Professions and Professionalism*, Vol. 6 No. 1, pp. 1-14.

Lester, S. (2017), *Professional competence standards: guide to concepts and development*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/43-methodological-manual> (accessed 3rd August 2017).

Lester, S. (forthcoming), "Reconciling activity-based descriptions of competence with professional work", pending in *Higher Education, Skills and Work-based Learning*.

Lester, S., Heneghan, S., O'Donovan, A., Hoffmann, J., Koc, E., Koniotaki, A. and Religa, J. (2017), *Developing professional competence standards: final report*. ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/> (accessed 3rd August 2017).

Lester, S. and Religa, J. (2017), "'Competence' and occupational standards: observations from six European countries", *Education and Training* Vol. 59 No. 2, pp. 201-214.

Mansfield, B. (1989), "Competence and standards" in Burke, J. (Ed.), *Competency based education and training*, Lewes, Falmer Press, pp. 26-36.

Mansfield, B. and Schmidt, H. (2001), *Linking VET standards and employment requirements*, Turin, European Training Foundation.

Ministry of Family, Labour and Social Policy (MPiPS) (2014), *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na Potrzeby Rynku Pracy*, Warszawa, MPiPS.

Mulder, M. (2014), "Conceptions of professional competence" in Billett, S., Harteis, C. and Gruber, H. (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning*, Dordrecht, Springer, pp. 107-137.

Mulder, M., Weigel, T. and Collins, K. (2007), "The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis", *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 59 No. 1, pp. 67-88.

Religa, J. (2017) "Management of innovation" in Lester, S. (Ed.), *Developing professional competence standards: final report*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/> pp. 13-16 (accessed 3rd August 2017).

Religa, J. and Lester, S. (2016), *Models and uses of competence in six countries' VET systems*, ComProCom project publication available from <http://www.comprocom.eu/products/41-review-on-current-situation> (accessed 3rd August 2017).

Winch, C. (2014) "Know-how and knowledge in the professional curriculum", in Young, M. and Muller, J. (Eds.), *Knowledge, expertise and the professions*, Abingdon, Routledge, pp. 47-60.

Winterton, J. (2009), "Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator?", *Journal of European Industrial Training* Vol. 33 No. 8/9, pp. 681-700.

Wolf, A. (2011), *Review of Vocational Education – The Wolf Report*, London, Department for Education and Department for Business, Innovation and Skills.