Δομώντας πλαίσια ικανοτήτων για έναν κόσμο που αλλάζει. Η περίπτωση του Πλαισίου Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας

Κατερίνα Αργυροπούλου*, Αντωνία Σαμαρά**, Νικόλαος Μουράτογλου***, Ασπασία Καραβία**** & Νέλλη Μπέλκη*****

«Γίγνωσκε σαυτόν και μεθάρμοσαι τρόπους νέους»
Αισχύλος, Προμηθεύς Δεσμώτης

Περίληψη

Το άρθρο στρέφεται γύρω από το ζήτημα των ήπιων ικανοτήτων και ειδικότερα των ικανοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας, όπως αυτές έχουν πρόσφατα συγκροτηθεί στο Πλαίσιο Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ 2021) με

* Επίκουρη Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

** Δρ., Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

*** Δρ., Συντονιστής Παρακολούθησης στο European Schoolnet στις Βρυξέλλες και εξωτερικός συνεργάτης του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

**** Νομικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας (MSc.) και εξωτερικός συνεργάτης του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

***** Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και εξωτερικός συνεργάτης του Εργαστηρίου Συμβουλευτικής Επιστήμης και Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ

τη συνεργασία του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του ΕΚΠΑ. Αρχικά διερευνώνται οι έννοιες των ικανοτήτων μέσα από ευρωπαϊκά θεσμικά κείμενα και τη διεθνή βιβλιογραφία. Στη συνέχεια προσεγγίζονται οι έννοιες των ήπιων ικανοτήτων και διερευνώνται με συγκριτικό και κριτικό τρόπο αντίστοιχα πλαίσια ικανοτήτων από τη διεθνή εμπειρία. Τέλος, παρουσιάζεται η λογική και τα βασικά σημεία του Πλαισίου Ικανοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας, σε συνάρτηση αφενός με τις αλλαγές στο χώρο της εργασίας και της κοινωνίας, και αφετέρου σε σχέση με αντίστοιχα πλαίσια ικανοτήτων διεθνώς. Παρουσιάζονται εκτενώς οι πέντε διακριτές ικανότητες που προτείνονται στο Πλαίσιο, συνοδευόμενες από δέσμες μαθησιακών αποτελεσμάτων. Τέλος, εξετάζεται η ίδια η διαδικασία αυτοαξιολόγησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων ως διαδικασία ανάπτυξης των ικανοτήτων που προτείνονται στο πλαίσιο.

1. Εισαγωγή

«Φυσικά οι άνθρωποι ποτέ δεν μπορούσαν να προβλέπουν με ακρίβεια το μέλλον. Σήμερα όμως, αυτό είναι πιο δύσκολο από ποτέ άλλοτε» (Harari 2018: 259). Η φράση αυτή συνοψίζει την αβεβαιότητα των τελευταίων δεκαετιών, που ξεκίνησε ήδη από το τέλος 20ου αιώνα και μοιάζει έκτοτε να κλιμακώνεται με τρόπο εκθετικό. Το διεθνές περιβάλλον των τελευταίων δεκαετιών περιγράφεται από έννοιες όπως παγκοσμιοποίηση της οικονομίας (Albrow 1997, Κοτζιάς 2003, Waters 1995,) επικράτηση του νεοφιλελεύθερου παραδείγματος, ανάδυση του γνωστικού καπιταλισμού (Burton-Jones, 1999, Peters 2003), που διαμορφώνει κοινωνίες διακινδύνευσης (Beck 1992), στις οποίες η πολιτική διεθνοποιείται (Held et al., 1999). Τα παραπάνω, ειδικά στη διάρκεια του 21^{ου} αιώνα επισυμβαίνουν σε συνθήκες που ορίζουν ο ψηφιακός μετασχηματισμός και την 4η βιομηχανική επανάσταση (Schwab 2017), αλλά και οι ταχύτατες κοινωνικές μεταβολές που συνοδεύουν τις μεγάλες μεταναστευτικές ροές. Οι παραπάνω μεγάλες τομές διαμορφώνουν έναν νέο κόσμο, ο οποίος μεταβάλλεται με γεωμετρική πρόοδο. Οι μεταβολές αυτές είναι απτές στην εργασία, στην κοινωνική αλληλεπίδραση και πολιτειακή συμμετοχή και στον ίδιο τον τρόπο παραγωγής και διάχυσης της γνώσης.

Στις κοινωνίες της διακινδύνευσης (risk societies) που αναδύονται κυριαρχεί η αποσταθεροποίηση. Το πρόταγμα της δια βίου μάθησης επιχείρησε να απαντήσει στην πρόκληση της ρευστότητας αυτής (Fejes, 2014: 100), αρχικά ως διακηρυκτικό όραμα και ανάγκη για την εκπαίδευση και στη συνέχεια ως μια έννοια ομπρέλα που αγκαλιάζει κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα υπό το πρίσμα του διηνεκούς. Ωστόσο, τα τελευταία τουλάχιστον δεκαπέντε χρόνια, η συζήτηση για τη δια βίου μάθηση έχει

στραφεί στην εφαρμοσμένη διάσταση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων (βλ. και Tuijnman 2003). «Η πρόκληση για τη δια βίου μάθηση είναι να εξετάσουμε ξανά και ριζικά τη μάθηση, τη διδασκαλία και την εκπαίδευση για την εποχή της πληροφορίας, σε μια προσπάθεια συνολικής αλλαγής τρόπου σκέψης» (Collins, 2009: 615) καθώς η περισσότερη γνώση είναι άρρητη και βασίζεται σε άρρητες δεξιότητες.

Στην εργασία αυτή επικεντρωνόμαστε στις δεξιότητες ζωής, ως τις εγκάρσιες εκείνες δεξιότητες, οι οποίες καθιστούν δυνατή την προσωπική αλλαγή και την επαγγελματική εξέλιξη. Αρχικά διερευνούμε τις έννοιες των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, για να εστιάσουμε ιδιαίτερα στις δεξιότητες ζωής και σταδιοδρομίας, μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία. Διερευνούμε επίσης τη θεσμοθέτηση πλαισίων ικανοτήτων ζωής στον ευρωπαϊκό χώρο, για να καταλήξουμε στην περίπτωση του Πλαισίου Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας που υλοποιήθηκε από το Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ για λογαριασμό του ΕΟΠΠΕΠ το 2020-21.

2. Ικανότητες και δεξιότητες: εννοιολογικό περιεχόμενο και διαφοροποιήσεις

Οι έννοιες ικανότητα και δεξιότητα συχνά στον δημόσιο λόγο χρησιμοποιούνται εναλλακτικά η μία της άλλης και σε κάθε περίπτωση συνδέονται με το τι είναι ικανό ένα άτομο να επιτελέσει. Οι έννοια της ικανότητας περιγράφεται ως «σύνθετος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων, κατανόησης, αξιών, στάσεων και επιθυμιών, ο οποίος οδηγεί σε δράση σε ένα συγκεκριμένο τομέα» (Deakin Crick, 2008). Η ικανότητα διαφέρει κατά τον τρόπο αυτό από τη δεξιότητα, η οποία ορίζεται ως δυνατότητα επιτέλεσης σύνθετων δράσεων με ευκολία, ακρίβεια και προσαρμοστικότητα (European Commission, 2013: 9), καθώς εμπεριέχει επιπλέον το στοιχείο των στάσεων, των αξιών και των προδιαθέσεων. Ένας από τους πρώτους ορισμούς της ΕΕ για τις ικανότητες τις προσεγγίζει ως έναν «συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών, που αρμόζουν σε μια συγκεκριμένη κατάσταση και υποστηρίζουν την προσωπική ολοκλήρωση, την κοινωνική ενσωμάτωση και συνοχή, την ιδιότητα του ενεργού πολίτη και την απασχόληση» (European Commission, 2003 στο Pasias & Samara 2021: 85). Είναι χαρακτηριστικό ότι η ΕΕ (2003, 2006) και ο ΟΟΣΑ (βλ. DeSeCo, OECD 2005) επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν τον ευρύτερο όρο «ικανότητες» έναντι αυτόν των «δεξιοτήτων». «Οι βασικές ικανότητες είναι εκεί-

νες τις οποίες χρειάζονται όλοι για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη, έναν βιώσιμο τρόπο διαβίωσης, την επιτυχή ζωή σε ειρηνικές κοινωνίες, τη διαχείριση της ζωής με συναίσθηση του υγιεινού τρόπου ζωής και την ενεργό συμμετοχή στα κοινά. Αναπτύσσονται με μια προοπτική διά βίου μάθησης, από την προσχολική ηλικία μέχρι την ενήλικο ζωή, και μέσω τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης σε όλα τα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων της οικογένειας, του σχολείου, του χώρου εργασίας, της γειτονιάς και άλλων κοινοτήτων.» (Συμβούλιο της ΕΕ, 2018: 7). Οι Anderson-Levitt & Gardinier (2021: 1) χαρακτηρίζουν τις ικανότητες ως «δεξιότητες του 21ου αιώνα», τις οποίες τα άτομα χρειάζονται προκειμένου «να είναι παραγωγικοί εργαζόμενοι και καλοί πολίτες».

Οι ικανότητες και οι δεξιότητες ως όροι που διαφοροποιούνται ανάλογα και με το εθνικό και πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο αναφέρονται (βλ. Nordin 2021) χαρακτηρίζονται ως έννοιες από πολυσημία και υβριδικότητα, καθώς χρησιμοποιούνται «με την σχετικά ασαφή έννοια της δυνατότητας του ατόμου να σκέφτεται, να δρα και να μαθαίνει» (Rychen 2001: 8), και ως εκ τούτου «η ενσωμάτωση των ικανοτήτων μπορεί να δημιουργήσει υβριδικούς λόγους μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών» (Anderson-Levitt & Gardinier, 2021: 10).

Παρά την πολυσημία τους, μια γενική διάκριση είναι εκείνη μεταξύ ήπιων (soft skills) και «σκληρών» δεξιοτήτων, με τις πρώτες να αποτελούν ένα σύνολο προσωπικών ιδιοτήτων, χαρακτηριστικών, συνηθειών και συμπεριφορών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε πολλούς διαφορετικούς τύπους θέσεων εργασίας (Skills Panorama Glossary, 2020) και τις δεύτερες να θεωρούνται πιο τεχνικές, ιδιαίτερα εξειδικευμένες στη φύση καθώς είθισται να συνδέονται συγκεκριμένα σε ένα επάγγελμα, και που (γενικά) μπορούν να διδαχθούν ευκολότερα από τις μαλακές δεξιότητες. Οι ήπιες δεξιότητες, καθώς είναι ευρέως εφαρμόσιμες, θεωρούνται επίσης ως μεταβιβάσιμες δεξιότητες (transferable skills) / εγκάρσιες ικανότητες (transversal competencies), ως δεξιότητες, δηλαδή, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορα περιβάλλοντα. Οι Heckman και Kautz (2013: 452 στο Cinque 2016: 394) προσεγγίζουν τις ήπιες δεξιότητες ως «χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, στόχοι, κίνητρα και προτιμήσεις που εκτιμώνται στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και σε πολλούς άλλους τομείς» καθώς αποτελούν «ένα μείγμα προδιαθέσεων, κατανόησης, χαρακτηριστικών και πρακτικών». Αντίστοιχα οι Haselberger και συνεργάτες (2012 στο Cinque 2016: 394) αναφέρουν ότι «οι ήπιες δεξιότητες

αντιπροσωπεύουν έναν δυναμικό συνδυασμό γνωστικών και μεταγνωστικών, διαπροσωπικών, διανοητικών και πρακτικών δεξιοτήτων. Οι ήπιες δεξιότητες βοηθούν τους ανθρώπους να προσαρμόζονται και να συμπεριφέρονται με θετικό τρόπο, ώστε να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις της επαγγελματικής τους ζωής και της καθημερινότητάς τους».

Οι ικανότητες και οι δεξιότητες δύνανται να αναπτυχθούν/καλλιεργηθούν μέσω ποικίλλων μαθησιακών διαδικασιών, τυπικών, μη τυπικών ή και άτυπων, ενώ βοηθούν άτομα και ομάδες τόσο να διαχειρίζονται αποτελεσματικά προβλήματα και ζητήματα της καθημερινότητας όσο και να αντιμετωπίζουν με επιτυχία αλλαγές, μεταβάσεις και προκλήσεις στη ζωή τους. Η μεθοδολογία μάθησης βασίζεται στην αξιοποίηση προηγούμενων γνώσεων και εμπειριών της ζωής, προκειμένου να χρησιμοποιούνται και να εφαρμόζονται οι γνώσεις και δεξιότητες σε διάφορα πλαίσια, όπως στο σπίτι, στην εργασία, στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (Πασιάς, Φλουρής, & Φωτεινός, 2016α).

3. Ικανότητες ζωής και σταδιοδρομίας: σημαντικά «εφόδια» στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη

Οι δεξιότητες ζωής και σταδιοδρομίας αποκτούν σημαντική θέση στο πλαίσιο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, καθώς σηματοδοτούν τη συνδιαλλαγή του ατόμου μεταξύ της εσωτερικής-ψυχολογικής πλευράς και της εξωτερικής-κοινωνικής του πλευράς (Αργυροπούλου, 2019), δομώντας, αποδομώντας, αναδομώντας και εξελίσσοντας τη σταδιοδρομία του. Ακόμη, οι ικανότητες ζωής και σταδιοδρομίας αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι ενός μεγάλου αριθμού επαγγελμάτων, ενώ θεωρούνται σημαντικά «εφόδια» στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου (ΕΟΠΠΕΠ, 2013α). Οι έννοιες της ζωής και της σταδιοδρομίας χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο συνδυαστικά, προκειμένου να δοθεί έμφαση αφενός στη μεταξύ τους διασύνδεση, αφετέρου στον ενεργό ρόλο που οφείλουν να αναλάβουν τα άτομα στη διαχείριση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Ως δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας νοούνται «οι ικανότητες που βοηθούν τα άτομα να αναγνωρίσουν τις υπάρχουσες δεξιότητές τους, να αναπτύξουν μαθησιακούς στόχους σταδιοδρομίας και να αναλάβουν δράση για τη βελτίωση της σταδιοδρομίας τους» (Neary, Dodd & Hooley, 2016, όπ. αναφ. στο ΕΟΠΠΕΠ 2021: 17). «Η σημασία των ήπιων δεξιοτήτων δεν είναι νέα … Η σημασία τους ωστόσο

έχει επανατονιστεί στο πλαίσιο του μέλλοντος της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει μεγαλύτερη αβεβαιότητα στην αγορά εργασίας καθώς και την προοπτική πολλαπλών σταδιοδρομιών» (ILO, 2018: 7, όπ. αναφ. στο ILO, 2021: 4). Η σύγχρονη αγορά εργασίας απαιτεί από κάθε ενεργό πολίτη να διαθέτει όχι μόνο επαγγελματικές, τις λεγόμενες «σκληρές» δεξιότητες αλλά και εγκάρσιες διαπροσωπικές δεξιότητες, ώστε να συνεργάζεται εποικοδομητικά με άλλους στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της εργασίας του, να διαχειρίζεται συγκρουσιακές καταστάσεις, να κατανοεί τους κώδικες συμπεριφοράς και τους κανόνες επικοινωνίας στα ποικίλα περιβάλλοντα που αλληλεπιδρά, αλλά και να διαχειρίζεται την αβεβαιότητα στην απασχόληση (ΕΟΠΠΕΠ, 2021). Ως εκ τούτου, οι δεξιότητες ζωής και σταδιοδρομίας συνδέονται, μεταξύ άλλων, με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας, καθώς υποστηρίζουν τους πολίτες, όχι μόνο στην εξεύρεση εργασίας, αλλά καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας αποτελεί, βασικό στοιχείο και της αρχικής εκπαίδευσης, ώστε τα άτομα να είναι σε θέση να αναπτύσσουν στόχους μάθησης και ενεργό εμπλοκή στη βελτίωση των επαγγελματικών τους διαδρομών και την αντιμετώπιση των μεταβάσεων (ELGPN, 2015). Καθώς ο κόσμος της αγοράς εργασίας γίνεται ολοένα και πιο σύνθετος, αναμένεται από τα άτομα να αναλαμβάνουν όλο και περισσότερο την ευθύνη ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους, ενδιαφερόμενα ταυτόχρονα για την προσωπική τους πρόοδο, την εύρεση διεξόδων στις εσωτερικές τους ανησυχίες και την βιώσιμη επαγγελματική τους εξέλιξη (Αργυροπούλου, Μουράτογλου, Μικεδάκη & Χαροκοπάκη, 2020). Η καλλιέργεια δεξιοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας σχετίζεται με τον τρόπο αυτό και με την ιδέα της ανάπτυξης του επιχειρηματικού εαυτού (entrepreneurial self/enterprising individual) (βλ. Ball, 2009), υπό την έννοια ότι διευκολύνει την προσαρμογή του ατόμου στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του επαγγελματικού του βίου και του επιτρέπει να χαράσσει στρατηγικές διαχείρισης της ζωής και της σταδιοδρομίας του.

4. Ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας

Το πλήθος των εννοιολογικών προσεγγίσεων που εντοπίζουμε σε προηγούμενη ενότητα σχετίζεται εν πολλοίς με τις προσεγγίσεις διαφορετικών φορέων και οργανισμών στο ζήτημα των δεξιοτήτων διαχείρισης

ζωής και σταδιοδρομίας. Ένα εύρος ευρωπαϊκών και διεθνών πολιτικών σχετικών με την ανάπτυξη των ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας έχει διαμορφωθεί στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας. Στις 10 Ιουνίου του 2016, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε την πρώτη «Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων» (New Skills Agenda), γνωστή και ως «Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων», για την Ευρώπη με στόχο τη συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας. Το θεματολόγιο περιελάμβανε 10 δράσεις, οι οποίες οργανώνονταν σε τρεις κατηγορίες και ειδικότερα στη(ν): α) βελτίωση της ποιότητας και της συνάφειας της ανάπτυξης δεξιοτήτων, β) μεγαλύτερη προβολή και συγκρισιμότητα δεξιοτήτων και προσόντων, και γ) προώθηση των πληροφοριών δεξιοτήτων της τεκμηρίωσης και των συνειδητών επιλογών σταδιοδρομίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Στην τρίτη κατηγορία, αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι οι άνθρωποι αφενός θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στις διαθέσιμες πληροφορίες δεξιοτήτων, αφετέρου να είναι σε θέση να τις κατανοούν. Επιπλέον αναδεικνύεται η ανάγκη χρήσης κατάλληλων εργαλείων (αυτο)αξιολόγησης των δεξιοτήτων τους, προκειμένου να είναι σε θέση να παρουσιάζουν αποτελεσματικά τις δεξιότητες και τα προσόντα τους.

Επιπλέον, το 2017, η Εσθονική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφέρει ότι οι δεξιότητες, οι ικανότητες και τα προσόντα που χρειάζονται οι άνθρωποι αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Προκειμένου, λοιπόν, οι άνθρωποι να είναι σε θέση να διαχειριστούν αυτές τις αλλαγές, οφείλουν να είναι εξοπλισμένοι με μία ποικιλία βασικών δεξιοτήτων συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και της πρόσβασης σε ενημερωμένες και αξιόπιστες πληροφορίες για την αγορά εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Κατά ανάλογο τρόπο, επισημαίνεται ότι οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει να εισαχθούν ως βασική ικανότητα στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών πολιτικών για τις ικανότητες-κλειδιά της διά βίου μάθησης (Cedefop, Foundation Innove, Estonian Ministry of Education and Research, 2017).

Στις 22 Μαΐου του 2018, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επικαιροποίησε τη Σύσταση για τις ικανότητες-κλειδιά στη Δια βίου Μάθηση που εισηγήθηκε αρχικά το 2006 (Συμβούλιο της ΕΕ 2018), μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται τόσο γνωστικές ικανότητες (ικανότητα γραμματισμού, πολυγλωσσική ικανότητα, μαθηματική ικανότητα και ικανότητα στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική, ψηφιακή ικανότητα), όσο και εγκάρσιες δεξιότητες (προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότη-

τα) συμπεριλαμβάνοντας τη διαχείριση του χρόνου και των πληροφοριών, τον κριτικό αναστοχασμό, την ανθεκτικότητα και τη λήψη αποφάσεων (Συμβούλιο της ΕΕ 2018). Μάλιστα, στα Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τον βασικό ρόλο των πολιτικών διά βίου μάθησης προς όφελος της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, αναδεικνύονται οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας (career management skills) και οι ικανότητες σταδιοδρομίας (career competences).

Στην πρόσφατη ανακοίνωση (2020) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων «Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά», που αποτελεί την ανανέωση των εγγυήσεων για τη νεολαία (Youth Guarantee) συγκαταλέγεται και η κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης σταδιοδρομίας στην τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση, με σκοπό την προετοιμασία των νέων για έναν ασταθή, επισφαλή κόσμο εργασίας και την επεξήγηση πιθανών ενεργειών για την εξεύρεση εργασίας ή τη λήψη στήριξης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020). Προς ενίσχυση των παραπάνω, η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναδεικνύει την ανάγκη για την αξιολόγηση, βελτίωση και επικύρωση άλλων σημαντικών δεξιοτήτων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας. Ως εκ τούτου, στην εισαγωγή της Νέας Ατζέντας Δεξιοτήτων, που ανακοινώθηκε στις 30 Ιουνίου του 2020 η ανάπτυξη των εγκάρσιων δεξιοτήτων, αλλά και των δεξιοτήτων ζωής βρίσκονται σε περίοπτη θέση, ενώ παράλληλα η δια βίου μάθηση, φαίνεται να αποτελεί το κλειδί που θα κάνει τη διαφορά προάγοντας την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ενισχύοντας τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, ώστε να διασφαλισθεί η κοινωνική δικαιοσύνη (Πασιάς, Φλουρής & Φωτεινός, 2016β).

Ειδικότερα για τις δεξιότητες ζωής, η ΕΕ έχει αναπτύξει ειδική μεθοδολογία/πλαίσιο για την ενίσχυση και παρακολούθηση των προσωπικών, κοινωνικών και μεταγνωστικών ικανοτήτων (LifeComp) (βλ. Caena, 2019, Sala et al., 2020). Στη συγκεκριμένη κατάταξη ακολουθείται το μοτίβο τριών δεσμών ικανοτήτων (προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότητα), οι οποίες εξειδικεύονται σε τρεις επιμέρους ικανότητες η καθεμία. Οι επιμέρους αυτές ικανότητες συσχετίζονται με δέσμες περιγραφικών δεικτών και μαθησιακών αποτελεσμάτων που συνθέτουν ένα δενδροειδές διάγραμμα. Οι περιγραφικοί δείκτες (τρεις για κάθε επιμέρους ικανότητα) συνδέονται με α. την επίγνωση, β. την κατανόηση/επεξεργασία και γ. τη δράση και καθένας μπορεί να αποτιμηθεί σε τρία επίπεδα (Sala et al., 2020).

Αντίστοιχο πλαίσιο ικανοτήτων για τις δεξιότητες ζωής και σταδιοδρομίας έχει αναπτυχθεί και από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Εργασίας (Global framework on core skills for life and work in the 21st century) (ILO, 2021). Στο πλαίσιο αυτό διακρίνονται τέσσερις δέσμες ικανοτήτων: 1. Κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, 2. Γνωστικές και μεταγνωστικές δεξιότητες, 3. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες και 4. Βασικές δεξιότητες για «πράσινη» εργασία (ILO, 2021: 25). Η κάθε δέσμη ικανοτήτων εξειδικεύεται σε επιμέρους ικανότητες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η δέσμη των γνωστικών και μεταγνωστικών δεξιοτήτων, η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων την αναλυτική και κριτική σκέψη, την καινοτόμα σκέψη, τον στρατηγικό σχεδιασμό, την επίλυση προβλήματος, την ικανότητα λήψης απόφασης και ατομικού αναστοχασμού (ILO, 2021: 30-31)

5. Η ελληνική εμπειρία – πολιτικές για τις ικανότητες

Η λογική της ανάπτυξης ικανοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική εκπαίδευση είναι κεντρική στον δημόσιο λόγο των τελευταίων ετών και εκφράζεται σε πολιτικές και πρακτικές. Η κυριότερη και πιο πρόσφατη από αυτές είναι η θεσμοθέτηση των «Εργαστηρίων Δεξιοτήτων» στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (βλ. Ν4692/2020, ΥΑ Φ.7/79511/ΓΔ4), με σκοπό την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων, των δεξιοτήτων ζωής και των δεξιοτήτων τεχνολογίας και επιστήμης στους μαθητές και τις μαθήτριες. Ειδικότερα, υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες δεξιοτήτων που επιχειρούνται να καλλιεργηθούν: «α) *δεξιότητες μάθησης*: κριτική σκέψη, επικοινωνία, συνεργασία, δημιουργικότητα, β) *δεξιότητες ζωής*: αυτομέριμνα, κοινωνικές δεξιότητες, πολιτειότητα, ενσυναίσθηση και ευαισθησία, προσαρμοστικότητα, ανθεκτικότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, οργανωτική ικανότητα, προγραμματισμός, παραγωγικότητα, γ) *δεξιότητες τεχνολογίας και επιστήμης*: δεξιότητες μοντελισμού και προσομοίωσης, γραμματισμοί [πληροφορικός, ψηφιακός, τεχνολογικός, στα Μέσα (μιντιακός)], ευχέρεια στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, ψηφιακές ανθρωπιστικές επιστήμες, ασφαλής πλοήγηση στο διαδίκτυο, προστασία από εξαρτητικές συμπεριφορές στις τεχνολογίες, συνδυαστικές δεξιότητες ψηφιακής τεχνολογίας, επικοινωνίας και συνεργασίας, δεξιότητες ανάλυσης και παραγωγής περιεχομένου σε έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα, δεξιότητες διεπιστημονικής και διαθεματικής χρήσης των νέων τεχνολογιών, δ) *δεξιότητες του νου*: στρατηγική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, μελέτη

περιπτώσεων (case studies), κατασκευές, πλάγια σκέψη» (ΥΑ Φ.7/79511/ ΓΔ4: 25377- 25378).

Παράλληλα, μεταξύ των βασικών προσανατολισμών των νέων Προγραμμάτων Σπουδών είναι να υποστηρίξουν τους/τις μαθητές/-ριες προκειμένου «να αποκτήσουν *δεξιότητες αναστοχαζόμενων ανθρώπων που μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν, πώς να ερευνούν και πώς να γίνονται δημιουργικοί και αποτελεσματικοί*, να καλλιεργήσουν δεξιότητες με τις οποίες θα αξιοποιούν τις γνώσεις τους και θα παράγουν νέα γνώση, *να λαμβάνουν αποφάσεις* που βασίζονται σε επιστημονικά δεδομένα, *να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να λειτουργούν αυτόνομα* στη σχολική τάξη και στη ζωή τους, *να αποκτήσουν αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, ενσυναίσθηση και ανθεκτικότητα, ώστε να είναι ικανοί να συνδέονται και να επικοινωνούν με τους άλλους,* να αναγνωρίσουν αξίες και να συνειδητοποιήσουν αρχές, ώστε να αποκτήσουν συναίσθηση ευθύνης και να προετοιμαστούν ως ενεργοί πολίτες, να συμμετέχουν σε δρώμενα και πρακτικές που παραπέμπουν στην ανάγκη ενεργοποίησης όλων για την αντιμετώπιση των μεγάλων προκλήσεων της εποχής που απασχολούν τις σύγχρονες κοινωνίες» (http://iep.edu.gr/el/nea-programmata-spoudon-arxiki-selida)

Τέλος, το 2013 στο πλαίσιο των δράσεων του ΕΟΠΠΕΠ ως κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για το έτος αυτό εκπονήθηκε από τον οργανισμό σε συνεργασία με το Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας (Τομέας Ψυχολογίας) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών επιστημονικό υποστηρικτικό υλικό για την ανάπτυξη των Δεξιοτήτων Διά Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, με στόχο την ανάλυση και κατανόηση του περιεχομένου, της λειτουργίας και της χρήσης των δεξιοτήτων αυτών στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Το υλικό αυτό, το οποίο αποτελείται από τρία εγχειρίδια εμπλουτίζεται με κατάλληλο θεωρητικό υπόβαθρο, παραδείγματα καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες, καθώς και με δραστηριότητες και ασκήσεις για το πλαίσιο της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ώστε οι επαγγελματίες να μπορούν να υποστηρίζουν τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους (μαθητές, φοιτητές, νέους και ενήλικες) στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων για τον σχεδιασμό και την δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας τους (ΕΟΠΠΕΠ, 2013α).

6. Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας

Εθνικά πλαίσια ικανοτήτων και δεξιοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας έχουν ήδη αναπτυχθεί στον ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο όπως για παράδειγμα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ACRN, 1989, National Career Development Association, 2004), τον Καναδά (https://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html), την Αυστραλία (MCEECDYA, 2010), την Αγγλία (Learning and Skills Improvement Service, 2012), τη Σκωτία (Skills Development Scotland 2012) και την Εσθονία (Foundation Innove Centre, 2017). Στα πλαίσια αυτά επιδιώκονται να προσδιοριστούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που οφείλουν να διαθέτουν οι νέοι και ενήλικες προκειμένου να διαχειριστούν αποτελεσματικά την επαγγελματική τους ανάπτυξη και σταδιοδρομία.

Το 2021 διαμορφώθηκε το αντίστοιχο Εθνικό Πλαίσιο για την Ελλάδα (ΕΟΠΠΕΠ, 2021), το οποίο αποτελεί την εθνική ανταπόκριση στη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης (Συμβούλιο της ΕΕ 2018) και αποτελεί έναν οδηγό για την ανάπτυξη και την (αυτό-)αξιολόγηση πέντε ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας. Οι ευρείες ικανότητες που επελέγησαν και εντάσσονται στις περιοχές του εαυτού (Εγώ), της κοινωνικής συνύπαρξης του ατόμου (Εγώ και οι Άλλοι) και της προοπτικής του μέλλοντός του (Εγώ, οι Άλλοι και το Μέλλον) είναι η *συναισθηματική νοημοσύνη*, η *αναζήτηση και ανάλυση ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας*, η *επικοινωνία* (διαπροσωπική επικοινωνία και επαγγελματικές σχέσεις), η *μεταγνωστική ικανότητα* (μαθαίνω πως να μαθαίνω) και η *ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης*.

Βασικός στόχος του Πλαισίου είναι η δυνατότητα σύνδεσης των παραπάνω ικανοτήτων με συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία πλαισιώνονται από ποσοτικά και ποιοτικά εργαλεία αξιολόγησης καθώς και από αντίστοιχες δραστηριότητες ανάπτυξης/καλλιέργειάς τους. Επιπλέον, η ανάπτυξη του Πλαισίου αυτού επιδιώκει την υποστήριξη του έργου ενός ευρέος φάσματος επαγγελματιών και ενδιαφερομένων που ανήκουν στον χώρο της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης (αλλά και ευρύτερα), για την ανάπτυξη και αξιολόγηση των ικανοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας κατά μία κοινή, αντικειμενική και συνεκτική προσέγγιση (ΕΟΠΠΕΠ, 2021: 21-22).

6.1. Περιγραφή του Πλαισίου Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας

Στο Πλαίσιο περιλαμβάνεται ο σκοπός, η μεθοδολογία ανάπτυξης και αξιολόγησης των δεξιοτήτων, η εξέταση των προτεινόμενων τυπολογιών, η παρουσίαση αντίστοιχων εθνικών πλαισίων άλλων χωρών και η συζήτηση του μακρο-επιπέδου της μελέτης με την παρουσίαση Ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών εκπαίδευσης, εργασίας και απασχόλησης για τις ικανότητες διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας. Στη συνέχεια, περιγράφεται το θεωρητικό υπόβαθρο των πέντε δεξιοτήτων που απαρτίζουν το εθνικό πλαίσιο και ειδικότερα της συναισθηματικής νοημοσύνης, της αναζήτησης και ανάλυσης ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας, της επικοινωνίας, της μεταγνωστικής ικανότητας και της ικανότητας σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης.

Σε κάθε μία από τις παραπάνω ικανότητες υιοθετείται μία προσέγγιση μακρο-ικανοτήτων / διευρυμένων ικανοτήτων, όπου η κάθε μία συναποτελείται από μικρότερες ικανότητες, οι οποίες διατυπώνονται ως περιγραφικοί δείκτες. Παράλληλα, οι ικανότητες αυτές επιμερίζονται σε τρείς θεματικές περιοχές με στόχο την αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον και την εναρμόνισή του με το κοινωνικό του περιβάλλον: *εγώ* (συναισθηματική νοημοσύνη, μεταγνωστική ικανότητα), *εγώ και οι άλλοι* (επικοινωνιακές δεξιότητες, ικανότητα αναζήτησης και ανάλυσης ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας), *εγώ, οι άλλοι και το μέλλον* (ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης). Έτσι, οι πέντε ικανότητες προσδιορίστηκαν μέσω 39 περιγραφικών δεικτών και 156 μαθησιακών αποτελεσμάτων (ΕΟΠΠΕΠ, 2021). Τα μαθησιακά αποτελέσματα αποτελούν ένα καινοτόμο στοιχείο του πλαισίου, καθώς αποτυπώνουν όλα αυτά που ο εκπαιδευόμενος αναμένεται να γνωρίζει, να κατανοεί και να μπορεί να επιτελέσει μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας και συνδέονται με τέσσερα επίπεδα επάρκειας: βασικό επίπεδο (πρωτοβάθμια εκπαίδευση), μέτριο επίπεδο (δευτεροβάθμια εκπαίδευση), προχωρημένο επίπεδο (μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση), άριστο επίπεδο (ενήλικες).

Το μαθησιακό μοντέλο που αξιοποιήθηκε για την ανάπτυξη του εθνικού πλαισίου δεξιοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας βασίζεται στο μοντέλο εμπειρικής μάθησης του Kolb (1984), το οποίο συνίσταται στη(ν): α) *συγκεκριμένη εμπειρία* (το άτομο βιώνει ένα συγκεκριμένο γεγονός), β) *αναστοχαστική παρατήρηση* (το άτομο εντοπίζει συγκεκριμένα σημεία της εμπειρίας, τα επεξεργάζεται και διατυπώνει μία κριτική), γ) *αφηρημένη έν-*

νοια/θεωρητικοποίηση (το άτομο ερμηνεύει και κατανοεί αυτά τα σημεία της εμπειρίας του) και δ) τον *ενεργό πειραματισμό* (το άτομο προβαίνει σε ενέργειες εφαρμόζοντας τη μάθηση στην πράξη). Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι κάθε περιγραφικός δείκτης αντανακλάται μέσω του μαθησιακού μοντέλου (υποκείμενο, συμπεριφορά, συνθήκη, κριτήριο) στα αντίστοιχα επίπεδα επάρκειας (βασικό, μέτριο, προχωρημένο, άριστο).

Κατά την παρουσίαση των πέντε ικανοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας, αρχικά, γίνεται αναφορά στη *συναισθηματική νοημοσύνη*, στην οποία για την ανάπτυξή της αξιοποιείται μια συνθετική προσέγγιση των σύγχρονων προσεγγίσεων, που λαμβάνει υπόψη της την ευρύτητα της έννοιας, στοχεύοντας στην ξεκάθαρη και διακριτή καταγραφή των στοιχείων που την απαρτίζουν. Ως συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται, λοιπόν, η *ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται και να μπορεί να κάνει λεπτές διακρίσεις ανάμεσα στα διάφορα συναισθήματα, τόσο τα δικά του όσο και των άλλων, καθώς και να είναι σε θέση να αξιολογεί αυτά τα συναισθήματα και να τα διαχειρίζεται με τρόπο που να προωθεί τη συναισθηματική και διανοητική του ανάπτυξη και την επιτυχημένη σύνδεσή του με το περιβάλλον* (ΕΟΠΠΕΠ 2021: 51). Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται από επτά περιγραφικούς δείκτες: *συναισθηματική αυτοεπίγνωση*, *συναισθηματική αυτοδιαχείριση*, *αυτοέλεγχος*, *κοινωνική επίγνωση*, *θετική διεκδίκηση*, *διαχείριση σχέσεων*, και *αυτοπαρακίνηση*, που καταλήγουν σε 28 μαθησιακά αποτελέσματα. Ακολούθως, η *ικανότητα αναζήτησης και ανάλυσης ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας* αφορά στην *ικανότητα αναγνώρισης, οργάνωσης, απόκτησης και αξιολόγησης πληροφοριών σχετικά με την εκπαίδευση, κατάρτιση, εργασία και απασχόληση μέσω εργαλείων αναζήτησης ή ειδικών* (ΕΟΠΠΕΠ 2021: 5) Η ικανότητα αναζήτησης και ανάλυσης ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας προϋποθέτει την ανάληψη προσωπικής ευθύνης για τη διαχείριση ζωής και σταδιοδρομίας στον σύγχρονο κόσμο, με κριτική και παραγωγική σκέψη, δημιουργικότητα και όραμα. Η δεξιότητα αυτή διακρίνεται από πέντε περιγραφικούς δείκτες: *ικανότητα αναζήτησης της πληροφορίας*, *συγκέντρωση προσοχής*, *κριτική σκέψη*, *ανοιχτότητα* και *δημιουργικότητα, παραγωγικότητα* που αντιστοιχούν σε 20 μαθησιακά αποτελέσματα.

Κατά ανάλογο τρόπο, η *μεταγνωστική ικανότητα* (ικανότητα να μαθαίνω) σηματοδοτεί την *επίγνωση του ατόμου για τις γνωστικές και συναισθηματικές του λειτουργίες και η ικανότητά του να ελέγχει, να ρυθμίζει και να οργανώνει αυτές τις λειτουργίες για την αποτελεσματική κατάκτηση νέας γνώσης* (ΕΟΠΠΕΠ 2021: 90) Η εκμάθηση της μεταγνωστικής ικανότητας

ως μέσο για την αποτελεσματική και δια βίου κατάκτηση νέας γνώσης αναλύεται μέσα από έξι περιγραφικούς δείκτες και αντίστοιχα 24 μαθησιακά αποτελέσματα που στοχεύουν στη σφαιρική και εστιασμένη καταγραφή των μικρο-δεξιοτήτων που τη συνθέτουν: *γνωστική επίγνωση*, *στοχοθέτηση και σχεδιασμός*, *ενεργή παρακολούθηση*, *διαχείριση χρόνου*, *διαχείριση πληροφορίας*, *αναστοχασμός και αυτοαξιολόγηση*. Παράλληλα, η *διαπροσωπική επικοινωνία*, όντας κυρίως άτυπη, με όρους *μετάδοσης και πρόσληψης μηνυμάτων κατά την ανταλλαγή πληροφοριών ανάμεσα στα άτομα ή και ομάδες, καθώς και δημιουργίας ανατροφοδότησης έτσι ώστε το μήνυμα να γίνεται κατανοητό και από τα δύο μέρη* (ΕΟΠΠΕΠ 2021: 77) περιλαμβάνει πολλαπλές μικρο-δεξιότητες, με απώτατο στόχο: τη *μετάδοση της πληροφορίας*, την *ευαισθησία στα συναισθήματα των άλλων*, την *πρόσληψη της πληροφορίας*, την *ανατροφοδότηση*, τις *συνθήκες χώρου και χρόνου*, τη *μη λεκτική επικοινωνία*, τη *συνεργασία*, την *επαγγελματική δικτύωση*, τη *διαπολιτισμική επικοινωνία*, και τη *δέσμευση στις διαπροσωπικές σχέσεις* (10 περιγραφικοί δείκτες, 40 μαθησιακά αποτελέσματα). Τέλος, η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης αναφέρεται στην *ικανότητα του ατόμου να διερευνά, να σχεδιάζει και να διαμορφώνει την επαγγελματική του εξέλιξη και πορεία, καθώς και να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στη διαδικασία διαχείρισης των επιλογών του με προσωπική και κοινωνική ευθύνη*. (ΕΟΠΠΕΠ 2021: 102) Η συγκεκριμένη δεξιότητα ακολουθεί μια εξελικτική και σύγχρονη καταγραφή στοιχείων της επαγγελματικής ανάπτυξης εμπλουτισμένων από τα μοντέλα αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας και αποτελείται από τους ακόλουθους έντεκα περιγραφικούς δείκτες: *διαμόρφωση αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης*, *αντίληψη πολλαπλών ρόλων*, *διαχείριση μεταβάσεων*, *ανάδειξη προσωπικής νοηματοδότησης*, *εναρμόνιση ρόλων ζωής και σταδιοδρομίας*, *αξιοποίηση αναστοχαστικότητας*, *υιοθέτηση ευελιξίας και προσαρμοστικότητας*, *κατανόηση σταδίων λήψης απόφασης*, *ανάπτυξη «προφίλ» λήψης απόφασης*, *διαχείριση αναποφασιστικότητας*, *ανάπτυξη στοχοθεσίας* που συνδέονται με 44 μαθησιακά αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο ορίζονται οι παραπάνω ικανότητες ως βασικές ικανότητες που καθορίζουν την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή του ατόμου και οι οποίες.

6.2. Εμπειρική έρευνα πεδίου

Η μελέτη ενισχύεται μέσα από τη συνεργασία και τη σύμπραξη εκπροσώπων από διάφορους κοινωνικούς εταίρους εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και εργασίας. Το προτεινόμενο πλαίσιο συζητήθηκε και εγκυροποιήθηκε από το σύνολο των εμπλεκομένων μελέτης πεδίου που υλοποιήθηκε από τον Αύγουστο έως και τον Οκτώβριο του 2020. Προκειμένου να συλλεχθούν οι απόψεις συμμετεχόντων/ουσών επαγγελματιών από τους χώρους της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της απασχόλησης και της εργασίας, σχεδιάστηκε ένα ψηφιακό ερωτηματολόγιο το οποίο και διανεμήθηκε μέσω αποστολής σε ηλεκτρονικές ταχυδρομικές διευθύνσεις φορέων, επαγγελματιών, αλλά και αναρτήθηκε σε διαδικτυακούς ιστοτόπους.

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας, τα οποία καταγράφονται αναλυτικά στο εθνικό πλαίσιο δεξιοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας κατέδειξαν ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων *συμφωνούν* ή *συμφωνούν απόλυτα* με τα μαθησιακά αποτελέσματα όπως αυτά αναπτύσσονται στα τέσσερα αντίστοιχα επίπεδα επάρκειας. Αυτό σημαίνει ότι το Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας (National Life/Career Competences Framework) προσφέρει ένα εννοιολογικό πλαίσιο για τη συναισθηματική νοημοσύνη, την αναζήτηση και ανάλυση ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας, την επικοινωνία (διαπροσωπική επικοινωνία και επαγγελματικές σχέσεις), τη μεταγνωστική ικανότητα (μαθαίνω πως να μαθαίνω) και τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης, το οποίο μπορεί να προαχθεί μέσω της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης. Υπό το πρίσμα αυτό αναπτύσσεται ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς που άπτεται των παραπάνω πέντε ικανοτήτων, σε διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και σε διαφορετικούς τομείς και κλάδους (π.χ. κατάρτιση, εργασία, απασχόληση).

Καθώς ένα τέτοιο πλαίσιο σηματοδοτεί την αυτό-αξιολόγησή και τον αναστοχασμό για την ανάπτυξη των ικανοτήτων, η παρούσα μελέτη ολοκληρώνεται με την παρουσίαση μίας συστοιχίας έργων αυτό-αξιολόγησης σκοπό της οποίας δεν αποτελεί η ψυχομετρική αξιολόγησή τους, αλλά ο προσδιορισμός του επιπέδου επάρκειας και η υποστήριξη του ατόμου προκειμένου να εντοπίσει συστηματικά τα δυνατά του σημεία και να προσδιορίσει τα λιγότερο δυνατά, όπως νέες ευκαιρίες μάθησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και εργασίας που θα το καταστήσουν

περισσότερο αποτελεσματικό και ικανό να διαχειριστεί τα επόμενα βήματά του. Στη λογική αυτή, η ίδια η αυτοαξιολόγηση των ικανοτήτων μέσω του προτεινόμενου εργαλείου για κάθε ικανότητα, αποτελεί μέσο ενδυνάμωσης των ικανοτήτων αυτών και εμβάθυνσης στην κατάκτησή τους (Κολλιοπούλου, Σαμαρά, Φανάρας 2022, Samara 2021).

7. Επιλογικές σκέψεις

Το Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας επιχειρεί να λειτουργήσει ως ένα πλαίσιο αναφοράς για τον ελληνικό χώρο, ανταποκρινόμενο στις διεθνείς και εθνικές προκλήσεις και ακολουθώντας τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα. Βασική στόχευσή του άλλωστε, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις καθορισμού πλαισίου δεξιοτήτων είναι η αναγνώριση και η συγκρισιμότητα των ικανοτήτων (Anderson-Levitt & Gardinier, 2021: 10). Η δόμηση του πλαισίου παρουσιάζει σημαντικές αναλογίες με αντίστοιχα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα (βλ. Sala et al 2020, Caena 2019 κλπ), καθώς είναι δομημένο σε μια λογική δενδροειδούς ανάπτυξης, εκκινώντας από ευρείες περιοχές (Εγώ, Εγώ και οι άλλοι, Εγώ, οι άλλοι και το μέλλον), στις οποίες εντάσσονται οι βασικές ικανότητες ζωής και σταδιοδρομίας, οι οποίες με τη σειρά τους διαρθρώνονται σε μαθησιακά αποτελέσματα.

Το Πλαίσιο υποστηρίζει την ανάπτυξη, καλλιέργεια και αυτό-αξιολόγηση των δεξιοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας από νεαρή ηλικία, μέσω των περιγραφικών δεικτών, των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των επιπέδων επάρκειας. Υπό το πρίσμα αυτό, αποτελεί ένα εργαλείο ανάπτυξης *προενεργητικών* και *προσαρμοστικών συμπεριφορών* στον σχεδιασμό, τη διερεύνηση και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας, ενώ παράλληλα δύναται να συνδράμει στον γραμματισμό, επαναπροσανατολισμό και την ανάληψη πρωτοβουλιών στη δια βίου μάθηση, προάγοντας την ενεργό συμμετοχή, την ατομική και συλλογική ευθύνη, τις κοινές αξίες και την ενδυνάμωση του ατόμου στην κοινωνία.

Καθώς πλέον οι κοινωνίες διέπονται από ρευστότητα και η παρακολούθηση των εξελίξεων καθίσταται πρόκληση για όλους/ες, η επένδυση στους προσωπικούς πόρους και την ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας αναδεικνύεται ως μία *σημαντική* και *ασφαλής προσωπική επιλογή*. Σημαντική, καθώς συνδέεται με όλους τους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του. Ασφαλής,

καθώς οι δεξιότητες αυτές είναι οριζόντιες και συνεπώς συναντώνται σε οποιοδήποτε πλαίσιο, αλλά μπορούν να αναπτυχθούν και να καλλιεργηθούν σε τυπικά, μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης, διαπερνώντας τον χρόνο με πυξίδα το μέλλον. Τέλος, η επιλογή αυτή είναι προσωπική καθώς το άτομο, στο πλαίσιο και της ατομικής του ευθύνης (Olssen 2006), οφείλει να διαθέτει αυθεντικά κίνητρα και να εμπλέκεται ενεργά στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του, προκειμένου να είναι σε θέση να λειτουργεί αυτόνομα στην τρέχουσα και μελλοντική ζωή και σταδιοδρομία του.

Βιβλιογραφία

ACRN (America's Career Resources Network) (1989). National Career Development Guidelines. http://www.acrnetwork.org/ncdg/ncdg_what.html#1

Albrow, M. (1997). *The Global Age. State and Society Beyond Modernity*, Stanford University Press, California.

Anderson-Levitt, K.& Gardinier, M. P. (2021) Introduction contextualising global flows of competency-based education: polysemy, hybridity and silences, *Comparative Education*, 57:1, 1-18, DOI: 10.1080/03050068.2020.1852719

Arnason, J. P. (1990). 'Nationalism, Globalization and Modernity', *Theory, Culture and Society*, vol. 7, No.2-3, pp. 207-236.

Ball, S. (2009). Lifelong Learning, Subjectivity and the Totally Pedagogised Society. In M.A. Peters et al. (eds). *Governmentality Studies in Education.* (pp 201-216). Senge Publishers

Ball, S. (2018). *Governing by Numbers. Education, governance, and the tyranny of numbers.* London: Routledge

Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London, Sage.

Beck, U. (2000). *World Risk Society*, Cambridge: Polity Press.

Burton-Jones, A. (1999). *Knowledge Capitalism: business, work and learning in the new economy*, Oxford, Oxford University Press.

Caena, F. (2014). Teacher Competence Frameworks in Europe: policy-as-discourse and policy-as-practice. *European Journal of Education*. Vol. 49, No 3, pp. 311-331

Caena, G. (2019). *Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to LearnKey Competence (LifEComp).* Publications Office of the European Union

Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms*. Luxembourg: Publications office. https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms*. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop, Foundation Innove, Estonian Ministry of Education and Research (2017). *Communique conclusions of the EU Presidency conference, Estonia, on lifelong guidance policy and practice*. https://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_llg_policies_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf

Cinque, M. (2016). "Lost in translation". Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*. Volume 3, Issue No. 2, 389-427 doi: 10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427

Collins, J. (2009). Education Techniques for Lifelong Learning. Lifelong Learning in the 21st Century and Beyond. *RadioGraphics*. 29: 613–622

Davies, B., & Bansel, P. (2007). "Neoliberalism and education. *International Journal of Qualitative Studies in Education", 20* (3), pp. 247-259.

Deakin Crick, R. (2008). Key competencies for Education in a European Context: narratives of accountability or care. *European Educational Research Journal*. vol. 7, no.3. pp. 311-318

European Commission (2003). Working Group B "Key Competences", Progress Report, Brussels

European Commission (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*. Brussels: EC

European Commission (2020). *Communication on the European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS). *ELGPN Tools* No. 4. Jyväskylä, Finland. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_glossary/s#glossary-term-14156

Fejes, A. (2014). Lifelong Learning and Employability. In Zarifis, G. & Gravani, M. *Challenging the European Area of Lifelong Learning. A critical response*. Springer

Foundation Innove Centre (2017). Support for the development of career management skills. https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/04/KOM_kirjeldus_29_12_2017_EN_kodukale-2.pdf

Grek, S. (2009). Governing by Numbers: The PISA 'Effect' in Europe. *Journal of Education Policy*, vol. 24, no. 1, pp. 23-37. https://doi.org/10.1080/02680930802412669

Haselberger, D. Oberhuemer, P., Pérez, E, Cinque, M. & Capasso, F. D. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions*. ModEe project: Lifelong Learning Programme, 2012. http:// www.euca.eu/en/prs/modes-handbook.aspx.

Heckman, J. J., and Kautz, T. (2013). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics* 19, nº 4, pp. 451-464.

Heckman, J. J., Kautz, T. (2013). Hard Evidence on Soft Skills." *Labour Economics* 19, nº 4, pp. 451-464.

Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D, & Perraton,J. (1999). *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*, Polity and Stanford University Press.

Hill, D. & Kumar, R. (eds) (2008). *Global Neoliberalism and Education and Its Consequences*. London: Routledge.

IBE (2013). *Glossary of Curriculum Terminology*. IBE- UNESCO. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf

ILO (2018). *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. Geneva.

ILO (2021). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. Geneva.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Learning and Skills Improvement Service (2012). *A Guide to the Blueprint for Careers*. Coventry: LSIS. https://api.excellencegateway.org.uk/resource/eg:2130

MCEECDYA (2010). *The Australian Blueprint for Career Development*. Prepared by Miles Morgan Australia. Commonwealth of Australia, Canberra. https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/australian_blueprint_for_career_development.pdf

Ν. 4692/2020. Αναβάθμιση του Σχολείου και άλλες διατάξεις. *ΦΕΚ 111 Α/ 12-6-2020*

National Career Development Association (2004). National Career Development Guidelines (NCDG) Framework. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=16587

Neary, S., Dodd, V. & Hooley, T. (2016). *Understanding career management skills: findings from the first phase of the CMS LEADER project*. Derby: University of Derby. https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/595866/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf;jsessionid=5051446CC64E92EB391F5FCD49FFD257?sequence=1

Nordin, Andreas, and Daniel Sundberg (2020). Transnational Competence Frameworks and National Curriculum-Making: The Case of Sweden. Comparative Education, doi:10.1177/1474904116641697

OECD (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies: Executive Summary*. Paris: OECD.

Olssen M. (2006). Understanding the mechanisms of neoliberal control: lifelong learning, flexibility and knowledge capitalism. *International Journal of Lifelong Education*, 25(3), pp. 213-230.

Pasias, G. & Samara, A. (2021). European educational governance: policy learning and the teaching profession, in: Sidiropoulos, S., Tzagkarakis, S. I. & Kritas, D. (eds), *Europe at the Crossroads: Leadership, Challenges and State of Play*, Proceedings of the 1st POLITEIA International Conference, Hellenic Association of Political Scientists: Athens, pp. 297-309

Peters, M. (2003). Education Policy in the Age of Knowledge Capitalism. *Policy Futures in Education*, 1(2), pp. 361-380.

Robinson W. (1998). Beyond Nation-State Paradigms: Globalization, Sociology, and the Challenge of Transnational Studies. *Sociological Forum,* 13(4) pp. 561-594.

Rychen, D. S. (2001). Introduction. In D. S. Rychen & L. Hersh Salganik (eds). *Defining and Selecting Key Competencies*. 1-15. Bern: Hogrefe & Huber.

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera, M. (2020). *LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence.* JRC Science for Policy Report. Publications Office of the European Union.

Samara, A. (2021). Education governance in the era of lifelong learning: The construction of the lifelong learning teacher. In V. Chiou, L. Geunis, O. Holz, Oruç Ertürk, F. Sheldon (eds). *Voices from the Classroom: A Celebration of Learning Vol. 1*. Münster: Waxmann, pp. 307-317.

Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution.* New York: Crown Business.

Shahroom, A. A., & Hussin, N. (2018). Industrial Revolution 4.0 and Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 314-319.

Skills Development Scotland (2012). Careers Management Skills Framework. https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Skills Panorama Glossary (2020). *Soft skills*. https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/tool_no_4_web.pdf

Torres, C.A (2012). *Education and neoliberal globalization*, London: Routledge.

Tuijnman, A. (2003) Measuring Lifelong Learning for the New Economy*, Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 33:4, 471-482, DOI: 10.1080/0305792032000127766

Waters, M. (1995). *Globalization*, London, Routledge, p. 9.

Αργυροπούλου, Κ. (2019). Από τις «ορθές» στις ευέλικτες αποφάσεις: Η αξιοποίηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην προσέγγιση των επαγγελματικών επιλογών. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.), *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων: Πρακτικές Εφαρμογές για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας* (σσ. 261-291). Αθήνα: Γρηγόρη.

Αργυροπούλου, Κ., Μουράτογλου, Ν., Μικεδάκη, Κ. & Χαροκοπάκη, Α. (2020). (Ανα-) πλαισιώνοντας τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον. Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σσ. 345-359). Αθήνα: Γρηγόρη.

ΕΟΠΠΕΠ, (2013α). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

ΕΟΠΠΕΠ, (2013β). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Εγχειρίδιο πρακτικής εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

ΕΟΠΠΕΠ, (2013γ). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Ασκήσεις και δραστηριότητες για μαθητές, φοιτητές, νέους και ενήλικες*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

ΕΟΠΠΕΠ, (2021). *Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας (Life/Career Competences Framework)*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

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*. Βρυξέλλες, 10.06.2016.COM(2016), 381 final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά*. Βρυξέλλες COM(2020) 276 final

Κολλιοπούλου, Κ., Σαμαρά, Α., Φανάρας, Β. (2022). Γ. Αξιολόγηση και Ποιότητα στην εκπαίδευση. Γ.Α. Η φιλοσοφία της αξιολόγησης. *Υλικό Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών.* Αθήνα: Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Κοτζιάς, Ν. (2003). *Παγκοσμιοποίηση. Η ιστορική θέση, το μέλλον και η πολιτική σημασία*, Καστανιώτης, Αθήνα, σσ. 62-66.

Πασιάς, Γ. (2020). Η παιδαγωγική του χρέους και η κατασκευή του νέου εκπαιδευτικού υποκειμένου. *Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση*, τ. 24, σ. 2-31

Πασιάς, Γ., Φλουρής, Γ. & Φωτεινός, Δ. (2016α). Ο εκπαιδευτικός στην Ευρώπη της γνώσης. Πλαίσιο και επαγγελματικά προσόντα/ικανότητες των εκπαιδευτικών. Στο Γ. Πασιάς, Γ. Φλουρής & Δ. Φωτεινός (Επιμ.). *Παιδαγωγική και εκπαίδευση* (σσ. 513-567). Αθήνα: Γρηγόρη.

Πασιάς, Γ., Φλουρής, Γ. & Φωτεινός, Δ. (2016β). Προς την «κοινωνία των ικανοτήτων»: ακαδημαϊκές, εργασιακές και εγκάρσιες ικανότητες στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Στο Γ. Πασιάς, Γ. Φλουρής & Δ. Φωτεινός (Επιμ.). *Παιδαγωγική και εκπαίδευση* (σσ. 473–512). Αθήνα: Γρηγόρη.

Συμβούλιο της ΕΕ (2018). *Σύσταση του Συμβουλίου της 22ας Μαΐου 2018 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της διά βίου μάθησης (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018/C 189/01). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN

ΥΑ Φ.7/79511/ΓΔ4. Εφαρμογή της πιλοτικής δράσης «Εργαστήρια Δεξιοτήτων» στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. *ΦΕΚ 2539Β/24-6-20*

Abstract

The paper is focused on soft competencies as a means for career development and flexibility and wellbeing in life. It explores international competence frameworks and attempts to present the Life/Career Competencies Framework, conducted by the Greek National Organisation for the Certification of Qualifications & Vocational Guidance (EOPPEP) and the Department of Educational Studies of the National and Kapodistrian University of Athens. We examine the matter of competencies development as part of the current discourse and policies of international organizations and national states and proceed on focusing on soft skills and competencies as part of career development. Finally we focus on the aforementioned Framework and present its orientation and its structure. The competencies in the Framework are structured in three areas, namely the area of self development (me), the area of the person's social interaction (me and the others), and the area of future orientation of oneself in relation to their social environment (me, the others and the future). In these areas, the Framework suggests five wide life/career competencies: (1) emotional intelligence and (2) learning how to learn in the first area, (3) communication and (4) seeking and analysing learning and career opportunities in the second area, and (5) career planning and decision making in the third area. One of the primary aims of the Framework is to connect these competencies with specific learning outcomes. The outcomes can be assessed with the use of qualitative and quantitative assessment tools, and can be further developed with proposed activities. Finally, we also examine the self assessment questionnaire proposed by the framework, not only in terms of an assessment mechanism, but as a means of further developing the above competencies through the use of qualitative self evaluation.