

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Δημοσιογράφοι»

Συγγραφέας: **Χριστίνα Παρασκευοπούλου**

Επιστημονική επιμέλεια: **Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης**

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Δημοσιογράφοι»

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Δημοσιογράφοι»

Συγγραφέας:

Χριστίνα Παρασκευοπούλου

Επιστημονική επιμέλεια:

Ελένη Δρακάκη

Κώστας Μπουκουβάλας

Δημήτρης Παϊταρίδης

**Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Δημοσιογράφοι»**

Συγγραφέας: Χριστίνα Παρασκευοπούλου

Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © INE ΓΣΕΕ

ISBN: 978-618-5668-93-8

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα

T: 210 332 7710 • F: 210 330 4452

www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι της συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου

*Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση
όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.*

Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελματιών/ειδικοτήτων – Β΄ Κύκλος» της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελματιών και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320 το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία».

Περιεχόμενα

Πρόλογος	11
1 Εισαγωγή	15
2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική	19
2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1).....	20
2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2).....	25
2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3).....	32
2.4 Σύνοψη.....	33
3 Περιγραφή επαγγέλματος και δεξιότητες	35
3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 2642 «Δημοσιογράφοι».....	35
3.1.1 Βασικά καθήκοντα.....	36
3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».....	41
3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση.....	41
3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση.....	43
3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».....	49
3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων.....	49
3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες.....	56

	3.3.2.1	Κλιματική αλλαγή.....	57
	3.3.2.2	Ψηφιοποίηση	58
3.4		Σύνοψη.....	61
4		Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».....	63
4.1		Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας.....	63
4.2		Η θεωρητική δομή της έρευνας.....	64
4.3		Ανάλυση δεξιοτήτων.....	64
	4.3.1	Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες	65
	4.3.2	Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων.....	66
	4.3.3	Δεξιότητες στο παρελθόν	71
	4.3.4	Δεξιότητες στο μέλλον	72
4.4		Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες.....	72
4.5		Ο ρόλος της τεχνολογίας.....	74
4.6		Θέματα εκπαίδευσης.....	75
	4.6.1	Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση.....	75
	4.6.2	Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα.....	76
4.7		Σύνοψη.....	79
5		Ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».....	81
5.1		Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»	82
	5.1.1	Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1).....	83
	5.1.2	Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2).....	84
	5.1.3	Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3).....	85

5.2	Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».....	86
5.3	Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων.....	87
5.3.1	Γενικά κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	87
5.3.2	Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1).....	95
5.3.3	Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων (Άξονας 2).....	100
5.3.4	Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα (Άξονας 3).....	105
5.4	Σύνοψη.....	115
6	Συμπεράσματα	119
6.1	Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1).....	119
6.2	Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας.....	120
6.3	Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα.....	121
6.4	Επίλογος.....	127
	Αναφορές	129
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I	
	Ορισμοί δεξιοτήτων	139
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II	
	Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)	141
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III	
	Φόρμα ερωτηματολογίου	149
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV	
	Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας	163

Λίστα Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1	Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση.....	27
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1	Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης.....	37
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2	Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ-92 και ISCO-08.....	37
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3	Καθήκοντα δημοσιογράφων, βάση O*Net Online.....	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4	Καθήκοντα δημοσιογράφου.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5	Επίπεδο εκπαίδευσης (απογραφή 2001 και 2011).....	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6	Επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολουμένων στην επαγγελματική ομάδα 264, 2011-2020.....	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7	Απαραίτητες και προαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, Ευρωπαϊκή Ένωση.....	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8	Σημαντικές δεξιότητες, ΗΠΑ.....	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9	Σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες, Καναδάς.....	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10	Σημαντικές δεξιότητες δημοσιογράφων.....	53
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11	Δεξιότητες απασχόλησης.....	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12	Δεξιότητες δημοσιογράφων.....	55
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1	Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας.....	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2	Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες.....	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1	Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες.....	126

Λίστα Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα 2011-2020.....	42
ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2	Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020 (ομάδα 264), δυναμισμός απασχόλησης.....	42
ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3	Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2020.....	48
ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4	Μερίδια εργαζομένων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2020.....	60
ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1	Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης.....	71
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1	Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων.....	88
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2	Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων.....	88
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3	Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς.....	89
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4	Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες).....	90
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5	Θέση στο επάγγελμα.....	90
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6	Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα.....	91
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7	Είδος σύμβασης.....	92
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8	Είδος απασχόλησης.....	92
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9	Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης (σε έτη).....	93
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10	Κατανομή μεγέθους επιχείρησης.....	94
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11	Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα.....	96
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12	Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε έτη.....	97
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13	Υποστήριξη εκπαιδευτικών διαδικασιών από τον εργοδότη.....	98
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14	Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του δημοσιογράφου (βαθμός συμφωνίας).....	99

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15	Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες.....	101
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16	Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του δημοσιογράφου.....	101
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17	Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια.....	102
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18	Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια.....	103
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19	Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση από τον τωρινό εργοδότη.....	104
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20	Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικείμενου σπουδών και θέσης εργασίας.....	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21	Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις.....	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22	Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας).....	108
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23	Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι δημοσιογράφοι ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες.....	109
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24	Βαθμός στον οποίο οι δημοσιογράφοι θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες.....	111
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25	Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων.....	113
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.26	Βαθμός στον οποίο οι δημοσιογράφοι θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια.....	114
ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1	Κατανομή ομάδων δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής.....	123
ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2	Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας.....	124
ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3	Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων.....	125

Πρόλογος

Δεκαπέντε χρόνια διαδοχικών κρίσεων –οικονομικών, κοινωνικών, υγειονομικών, ενεργειακών– δημιούργησαν το ιστορικό πλαίσιο μιας κριτικής αμφισβήτησης των εδραιωμένων παραγωγικών προτύπων. Οι εθνικές οικονομίες βρέθηκαν ελάχιστα θωρακισμένες απέναντι σε κινδύνους και επισφάλειες που θεωρούσαμε ότι τις είχαμε αφήσει πίσω μας με το γύρισμα της χιλιετίας. Κοινωνικές ανισότητες εντάθηκαν, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν, τα εργασιακά δικαιώματα αμφισβητήθηκαν στον πυρήνα τους.

Η αποτίμηση αυτής της ιστορικής περιόδου είναι ίσως νωρίς να πραγματοποιηθεί. Η δίκαιη εκτίμηση όμως των συνθηκών και των δημόσιων πολιτικών που τη γέννησαν δεν θα μπορούσε να περιμένει τους ιστορικούς του μέλλοντος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, διέβλεψαν αρκετά έγκαιρα τους κινδύνους και τις αντιφάσεις ενός παραγωγικού προτύπου που ορίζει την αναπτυξιακή πολιτική σε αντιθετική διάσταση από την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η αντίληψη ότι η ανθρώπινη εργασία ως κοινωνική και οικονομική αξία προσέγγιζε το τέλος της, τουλάχιστον όπως τη γνωρίζαμε μέχρι τότε, τελικά αποδείχθηκε μια απατηλή δυστοπική εικόνα από ένα οξύμωρο μέλλον όπου η παραγωγή υπεραξίας θα αποσυνδεόταν από την ανθρώπινη δημιουργία.

Τα δεκαπέντε προηγούμενα χρόνια καθόρισαν μια διακριτή ιστορική περίοδο. Το σίγουρο είναι ότι η τελευταία δεκαπενταετία υπήρξε περίοδος μεγάλης εκκαθάρισης θέσεων και πολιτικών απέναντι στις έννοιες της παραγωγής, της ανάπτυξης και της κοινωνικής προστασίας. Για τον κόσμο της εργασίας, υπήρξε επίσης περίοδος σκληρής συνειδητοποίησης και προοδευτικής ανάπτυξης της αυτεπίγνωσης του ρόλου του. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι αυτή της συνολικότερης διεκδίκησης για μια ολιστική ποιοτική

αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη, όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Η συστηματική παρατήρηση, ανάλυση και ερμηνεία αυτών των επιμέρους διαστάσεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε συνολικά την εργασία τόσο στον ρόλο της ως παραγωγικού συντελεστή όσο και ως συσσωρευμένης κοινωνικής εμπειρίας, τεκμηριώνοντας αυτό που συνιστά την κεντρική μας θέση: κανένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο δεν μπορεί να διαμορφωθεί χωρίς να τεθεί στο κέντρο του το ζήτημα της αναβαθμισμένης ποιότητας της εργασίας και, κατ' επέκταση, της ποιότητας των σχέσεων εργασίας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας εδώ και δεκαετίες εργάζεται και συνεχίζει να υλοποιεί έναν ερευνητικό προγραμματισμό που στοχεύει στη συστηματική κατανόηση και ανάδειξη της εργασίας και της κοινωνικής-εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Όχι πάντα υπό ευνοϊκές συνθήκες και γόνιμες συγκυρίες, προωθεί και αναπτύσσει μακροχρόνια προγράμματα εφαρμοσμένης έρευνας, παράγοντας τα επιχειρησιακά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης των παραγωγικών σχέσεων και συγκρότησης της θεσμικής μνήμης των ποιοτικών διαστάσεων της απασχόλησης.

Η διαμόρφωση πρότυπων μεθοδολογιών λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας οδήγησε στη διαμόρφωση αναλυτικών εργασιακών προδιαγραφών για δεκάδες επαγγελματικές ειδικότητες. Τα Επαγγελματικά Περιγράμματα επιβλήθηκαν ως πρότυπες κωδικοποιήσεις των επαγγελματικών λειτουργιών, αλλά και καταγραφής των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αποτελώντας πολύτιμα εργαλεία διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής, σχημάτων πιστοποίησης δεξιοτήτων και οδηγών ποιοτικής διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σταδιακά, μέσω αυτής της διαδρομής, διαμορφώθηκε ένα συνολικότερο μεθοδολογικό οικοσύστημα διαρκώς εμπλουτιζόμενο, συνεισφέροντας στη διαπραγματευτική ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων με έμφαση την κλαδικότητα και στην ενεργή παρέμβασή του στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών εργασίας.

Το τεύχος που με χαρά και ευθύνη παραδίδουμε στα χέρια σας αποτελεί ουσιαστικά την προαναγγελία ένταξης ενός νέου εργαλείου στο μεθοδολογικό οικοσύστημα του ΙΝΕ. Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2642 «Δημοσιογράφοι» αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο για συνολικά 35 επαγγέλματα.

Με συγκροτημένη πρότυπη μεθοδολογία, επιχειρείται η διερεύνηση των αναγκών για δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθώς και η χαρτογράφηση των διαδρομών απόκτησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της συστηματικής διερεύνησης πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, καθώς και στον εθνικό σχεδιασμό ανάπτυξης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες μπορεί να έχουν ιδιαίτερα θετικό ρόλο στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, κατέχοντας και θεσμικό ρόλο στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, προσδοκά, μέσω της υλοποίησης του έργου, να αναδείξει και την ανάγκη για πιο ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων στο ευρύτερο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχει απόλυτη συνείδηση ότι αυτό συνεπάγεται τη σταθερή διατήρηση της γενικότερης στόχευσής μας: η ανάκτηση της θέσης που αναλογεί στην εργασία στο παραγωγικό σύστημα προϋποθέτει τον σεβασμό και την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της παρουσίας των συνδικαλιστικών τους φορέων.

Τέλος, για την έκδοση της παρούσας μελέτης, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στη συγγραφέα Χριστίνα Παρασκευοπούλου, στους επιστημονικούς επιμελητές Ελένη Δρακάκη, Κώστα Μπουκουβάλα και Δημήτρη Παϊταρίδη, καθώς και στη συντονίστρια του έργου Αλίκη Κύρου.

Χρήστος Γούλας
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2642 «Δημοσιογράφοι» αποτελούν, όπως ειπώθηκε και στον πρόλογο, μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) για συνολικά 25 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Το έργο αυτό αποτελεί συνέχεια ενός ερευνητικού έργου που πραγματοποίησε και ολοκλήρωσε πρόσφατα το ΙΝΕ ΓΣΕΕ σε 11 άλλα επαγγέλματα.¹

Για την επιλογή των 25 επαγγελμάτων, έχει ληφθεί υπόψη μια σειρά από κριτήρια/μεταβλητές που σχετίζονται με οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, καθιστώντας ωφέλιμη την παρέμβαση στα σχετικά επαγγέλματα για την απόκτηση και την αναβάθμιση των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Έτσι καταλήξαμε σε επαγγέλματα τα οποία έχουν ειδικό βάρος στον εγχώριο τεχνοοικονομικό και παραγωγικό μετασχηματισμό και στην πράσινη μετάβαση.

Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των δεξιοτήτων από την πλευρά του Ινστιτούτου Εργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την

1. Πρόκειται για τα επαγγέλματα 3511 «Τεχνικοί λειτουργιών των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας», 3513 «Τεχνικοί δικτύων και συστημάτων Η/Υ», 4224 «Υπάλληλοι υποδοχής σε ξενοδοχεία», 4323 «Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών», 7411 «Ηλεκτρολόγοι κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και 9321 «Συσκευαστές προϊόντων, με το χέρι» με συγγραφέα τον Γιώργο Μπιθυμήτη, καθώς και για τα επαγγέλματα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού», 2424 «Επαγγελματίες σύμβουλοι επιμόρφωσης και ανάπτυξης του προσωπικού», 4211 «Ταμίες τραπεζών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 5223 «Βοηθοί πωλήσεων σε καταστήματα» και 5414 «Φύλακες ασφαλείας χώρων» με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά. Η επιμέλεια των μελετητικών έργων στα 11 επαγγέλματα έγινε από τους Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.

κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Από αυτή την άποψη, όπως θα δούμε και στην ανάλυση που ακολουθεί, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν προσεγγίζεται ως ατομική ευθύνη των εργαζομένων, αλλά ως δυνατότητα η οποία παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται προκειμένου να συμπεριλάβει τους κοινωνικούς εταίρους και την Πολιτεία. Στον βαθμό στον οποίο προσφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, μέσω πολλαπλών αλλά δομημένων διαδρομών (ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.λπ.), η αναβάθμιση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την κατοχύρωση δικαιωμάτων στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Αντίθετα, όσο λιγότεροι είναι οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση στην αναβάθμιση και όσο πιο ασυνεχείς είναι οι διαδρομές που οδηγούν σε αυτήν, τόσο μεγαλύτερη είναι η ευαλωτότητα απέναντι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα.

Ως προς τους ερευνητικούς στόχους, η παρούσα μελέτη, αξιοποιώντας δευτερογενείς πηγές μαζί με πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν από τον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, επιχειρεί να αποτυπώσει ευρύτερα την υφιστάμενη κατάσταση στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» σε ό,τι αφορά βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, τεχνολογική μεταβολή, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.). Στο επίκεντρο της ανάλυσης βρίσκονται η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων. Τόσο στο στάδιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όσο και στην ανάλυση των δεδομένων και στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, η μελέτη λαμβάνει υπόψη τις τάσεις που παρατηρούνται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την έκθεση του επαγγέλματος στους κινδύνους της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες του επαγγέλματος, στη δυνατότητα τηλεργασίας, καθώς και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στη διά ζώσης ή/και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η ενσωμάτωση των παραπάνω στην ανάλυσή μας είναι ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος προκειμένου να σκιαγραφήσουμε τις κινητήριες δυνάμεις που μετασχηματίζουν αφενός τις ανάγκες της σχετικής αγοράς εργασίας για δεξιότητες και αφετέρου τις δεξιότητες καθαυτές. Επίσης σημαντική στην ανάλυση του επαγγέλματος είναι η σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης

δεξιότητων, δίνοντας έμφαση στο επίπεδο παρακίνησης από την πλευρά της εργοδοσίας. Πρόκειται για έναν παράγοντα μάλλον παραγνωρισμένο, καθώς οι σχετικές έρευνες επικεντρώνονται συνήθως στην αναντιστοιχία δεξιότητων (εκροή) παρά στην εκπαίδευση (εισορή), με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο καθορισμός ενός σαφούς συνδέσμου μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιότητων (Mane & Corbella, 2017: 32).

Για την πληρέστερη διάγνωση, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών που διέπουν τις δεξιότητες των δημοσιογράφων, επιλέχθηκαν ταυτόχρονα ποσοτικά και ποιοτικά αναλυτικά εργαλεία. Στην περίπτωση της ποσοτικής ανάλυσης, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που δημιουργήθηκε από την ομάδα έργου και το οποίο δομήθηκε πάνω στο θεωρητικό υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 2). Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η συλλογή μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεδομένων, που μας επέτρεψε να αποκομίσουμε αντικειμενική εικόνα σχετικά με τις ανάγκες για δεξιότητες των δημοσιογράφων και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και ποιοτική ανάλυση, καθώς η τελευταία προσφέρει: α) τη δυνατότητα κατανόησης σε βάθος της οπτικής και της σημασίας που δίνουν οι εργαζόμενοι στο σύστημα δεξιότητων και β) αναλυτικές πληροφορίες για τη σχετική προσωπική τους εμπειρία, τις στάσεις και τις απόψεις τους. Έτσι, στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης, οργανώθηκαν μία ομάδα εστίασης (focus groups) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (interviews), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τις εταιρείες Alco και Prograta. Ειδικότερα, στις ομάδες εστίασης συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι, καθώς, λόγω της άμεσης σχέσης με το αντικείμενο εργασίας τους, γνωρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, στις συνεντεύξεις έλαβαν μέρος κυρίως εργοδότες ή/και προϊστάμενοι που έχουν επιφορτιστεί με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για τους εργοδότες, επιλέξαμε να τους συμπεριλάβουμε επίσης στην έρευνά μας, αφού είναι εκείνοι που θέτουν το εργασιακό πλαίσιο (οργάνωση της εργασίας, τεχνολογία) όπου αναδεικνύονται οι δεξιότητες (Mane & Corbella, 2017: 32-33).

Ολοκληρώνοντας, η μελέτη οργανώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια: Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική στα οποία στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».

Στο Κεφάλαιο 3, αξιοποιώντας διεθνείς και εγχώριες βάσεις δεδομένων, δίνεται μια συνεκτική περιγραφή του επαγγέλματος, αποτυπώνονται οι τάσεις σε αυτό και επιχειρείται η ταξινόμηση των συναφών δεξιοτήτων. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες, ενώ στο Κεφάλαιο 5 εξετάζονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική

2

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι».² Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες ψηφιοποίησης/αυτοματοποίησης που διέπουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς και οι καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες όπου έμφαση δίνεται και στην αποτίμηση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μετά την εμπειρία της πανδημίας COVID-19.

Ο Άξονας 2 αναλύει τις δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων –ή/και αναβάθμισής τους–, που είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα εξετάζονται ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού (φύλο και ηλικία), καθώς και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που πιθανόν να επηρεάζουν αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο Άξονας 3 αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων ως προς τους βαθμούς αντιλαμβανόμενης κατοχής και απαίτησής τους, επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας σε αυτές, αντιστοίχισης

2. Το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο προέρχονται από το αντίστοιχο κεφάλαιο που εκπονήθηκε από τους Γιώργο Μπιθυμήτη και Κατερίνα Γεωργαντά στο πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες σε 11 επαγγέλματα της εγχώριας αγοράς εργασίας (βλ. Εισαγωγή). Προσαρμογές έγιναν κυρίως ως προς τον Άξονα 1, όπου στη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας

Άξονας 1 (Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων)

- › Σχέσεις εργασίας
- › Τεχνολογική μεταβολή (ψηφιοποίηση-αυτοματοποίηση)
- › Επιπτώσεις πανδημίας COVID-19

Άξονας 2 (Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων και χαρακτηριστικά επιχείρησης)

- › Προσόντα (τυπική και άτυπη – μη τυπική εκπαίδευση)
- › Εργασιακή εμπειρία
- › Στάσεις και πρακτικές των επιχειρήσεων απέναντι στην εκπαίδευση και κατάρτιση

Άξονας 3 (Διερεύνηση δεξιοτήτων)

- › Απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και, αντίστοιχα, την εκτέλεση της εργασίας
- › Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- › Αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες
- › Επίδραση ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες
- › Βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας
- › Μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη

των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας, καθώς και ως προς τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το αναλυτικό πλαίσιο της διάγνωσης, της παρακολούθησης και της ανάλυσης των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1, ενώ στις επόμενες ενότητες ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση του κάθε άξονα.

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1)

Στον πρώτο άξονα εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγ-

γελμα και στις διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων. Στο επίπεδο της ανάλυσης εντός του επαγγέλματος, η σχέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.ά) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς (αλλά όχι μοναδικούς) ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον τρόπο με τον οποίο, καθώς και τον βαθμό στον οποίο οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και την ποιότητα της απασχόλησης. Γνωρίζουμε, για παράδειγμα, από άλλες έρευνες ότι οι τάσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας (σε έναν πυρήνα σχετικά προστατευμένης απασχόλησης και σε μια περιφέρεια όπου κυριαρχούν η ευελιξία κάθε είδους και η απορρύθμιση της εργασίας) ενισχύονται από μια άλλη τάση σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη πρόσβαση σε δομημένες διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης (Ferreira et al., 2018). Ωστόσο, αποτελεί ζήτημα προς εμπειρική διερεύνηση το κατά πόσο οι άτυπες μορφές απασχόλησης σχετίζονται ευθέως με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς δεν είναι αναγκαστικά κάθε άτυπη απασχόληση και επισφαλής (Καραμεσίνη, 1999).

Εξετάζεται ακόμα το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογικής σύνθεσης και παραγωγικότητας, και γενικότερα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις και τα πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα, ευνοούν την καλλιέργεια κουλτούρας απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (OECD, 2017). Σε αυτή τη συνάφεια, έχει υποστηριχτεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πλεονέκτημα λόγω της γεωγραφικής τους θέσης (συνήθως μέσα σε αστικά κέντρα ή κοντά σε αυτά), αλλά και λόγω του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου και, επομένως, της εξειδίκευσης σε σχέση με τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις³ (Almeida & Aterido, 2015). Μάλιστα, στον απόηχο της πανδημίας, η αλλαγή στις ανάγκες γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πιο έντονη σε εταιρείες με προσέγγιση υψηλών επενδύσεων και υψηλής συμμετοχής στην οργάνωση της εργασίας (Van Loo et al., 2021), δηλαδή σε εταιρείες κατά βάση μεγάλου μεγέθους.

Επίσης, η καταγραφή του κλάδου, σε συνδυασμό με το επάγγελμα, μας επιτρέπει να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας ως εξωτερική μεταβλητή τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικασίες παρα-

3. Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην επόμενη ενότητα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των εμποδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜμΕ.

γωγής.⁴ Εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλού ρίσκου αυτοματισμού ενδεχομένως να είναι λιγότερο δεκτικοί στην εκπαίδευση ή να αδυνατούν να εντοπίσουν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ακόμη, επαγγέλματα χαμηλού τεχνολογικού επιπέδου ή/και έντασης γνώσης έχουν περιορισμένες απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ η αναβάθμισή τους γίνεται με χαμηλό ρυθμό (Pouliakas, 2018). Για την εκτίμηση του κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, κρίθηκε σκόπιμο να καταγραφεί ο βαθμός ρουτίνας των εργασιακών καθηκόντων του ερωτώμενου, καθώς «οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες τείνουν να υποκαθιστούν τους εργαζομένους στην εκτέλεση "απλών" γνωστικών και χειρωνακτικών διαδικασιών, δηλαδή διαδικασιών που μπορούν να περιγραφούν στη βάση σαφών κανόνων» (Λαπασιώρας κ.ά, 2020· Λιντζέρης, 2020). Συναφής είναι η RBTC (Routine Biased Technological Change) υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η τεχνολογική μεταβολή έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις σε επαγγέλματα ρουτίνας και απλών λειτουργιών (Autor et al., 2003). Για την εκτίμηση του βαθμού αυτονομίας-ρουτίνας της εργασίας, βασιζόμαστε στην εγχειρηματοποίηση της έννοιας της ρουτίνας, όπως συντελείται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας European Working Conditions Survey (βλ. παρακάτω).

Την ίδια στιγμή, η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε τη διάχυση της ψηφιοποίησης στο σύνολο του οικονομικού κυκλώματος, καθώς προκάλεσε σημαντικές μεταβολές στον τρόπο παραγωγής, όπως και στις καταναλωτικές συνήθειες, με την παραγωγή νέων προϊόντων, καθώς και στον μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου. Εν γένει, η πανδημία COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της άλλαξαν με ριζικό τρόπο τη σχέση μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο των παραπάνω αλλαγών, κατέστη εμφανής η ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες όχι μόνο στη διατήρηση της λειτουργίας των επιχειρήσεων αλλά και σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Όμως, ενώ η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έγιναν πραγματικότητα για εκατοντάδες εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, αποκαλύφθηκαν την ίδια στιγμή και οι περιορισμοί της ψηφιακής ετοιμότητας στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, το 2019 και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον το 85,0% των θέσεων εργασίας απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το 56,0% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health & McKinsey & Company, 2020). Πέρα όμως από την αυξανόμενη ζήτηση

4. Σε μονοψήφιο κωδικό επαγγέλματος, υπάρχουν σχετικά στοιχεία για τη διακινδύνευση θέσεων εργασίας λόγω «ψηφιοποίησης» στην πρόσφατη μελέτη του INE ΓΣΕΕ. Βλ. Λαπασιώρας κ.ά. (2020). Σε διψήφιο κωδικό, διατίθενται σχετικές εκτιμήσεις από το CEDEFOP στο πλαίσιο της European Skills and Jobs (ESJ) Survey. Βλ. σχετικά Pouliakas (2018).

σε ψηφιακές δεξιότητες, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υποστηρίζει πως κατά τη διάρκεια της πανδημίας υπήρχαν ορισμένες εγκάρσιες δεξιότητες, όπως οι «επικοινωνιακές δεξιότητες» ή η «ομαδική εργασία», που παρέμεναν επίσης σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας διαφόρων χωρών (OECD, 2021). Επίσης, το CEDEFOP (2020a) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση στη ζήτηση παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, γ) τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, δ) τη μεταποίηση και τον αυτοματισμό και ε) τη συνέχιση του επιχειρείν και της διαχείρισης αλλαγών.

Όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) πρότεινε την εφαρμογή σχετικών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε τρεις διακριτές χρονικές φάσεις (OECD, 2021). Βραχυπρόθεσμα και κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ήταν βασικό για τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ατόμων, καλύπτοντας τη ζήτησή τους από τις αγορές εργασίας. Να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα παρέμβασης του κράτους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδίδεται και στη χρονοβόρα μετάβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την παράδοση σε αίθουσα στην παράδοση μέσω διαδικτύου. Επιπλέον, πολλές εταιρείες επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις και τα lockdown που ακολούθησαν, έτσι ώστε η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι πολιτικές παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού και να προσαρμοστούν στη θεσμική και οικονομική δομή κάθε χώρας. Τέλος, προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, οι κυβερνήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν προϋπάρχουσες διαρθρωτικές προκλήσεις που είναι πιθανό να επιταχυνθούν και να καταστούν πιο επείγουσες μετά την κρίση του COVID-19. Μεταξύ αυτών, η παροχή επαρκούς υποστήριξης σε εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση και ευάλωτη θέση μέσω αποτελεσματικών πολιτικών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) από την πλευρά της υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στη μετά COVID εποχή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους (upskilling) και επαναπροσδιορισμού τους (reskilling) (ILO, 2021a). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας και της συνεχούς διά βίου μάθησης, ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτοματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτη-

ριστικά ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερα άτομα να εργάζονται εξ αποστάσεως και να είναι σε θέση να χειρίζονται αποτελεσματικά τη σύγχρονη τεχνολογία. Η ΔΟΕ επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους (ILO, 2021b). Τονίζεται ότι η επίτευξη των παραπάνω θα είναι προαπαιτούμενα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετά COVID εποχή.

Παρομοίως, το CEDEFOP (2021a) αναγνωρίζει ότι η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου, η αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματική συνεργασία, η διαχείριση ψηφιακών δεδομένων και ο προγραμματισμός των ψηφιακών συστημάτων αποτελούν τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες στην περίοδο της πανδημίας, καθώς και στη μετά αυτής εποχή. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά για τη συνεχή διά βίου εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνουν γρήγορα, να μπορούν να επαναπροσδιορίζουν με τον ίδιο ρυθμό τις πληροφορίες που έχουν λάβει και κάθε φορά να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα (CEDEFOP, 2021a). Το CEDEFOP επίσης υποστηρίζει ότι, πέρα των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για την αποφυγή λαθών και δυσκατανόησης της πληροφορίας (CEDEFOP, 2020b).

Η διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας που προέκυψε από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης διέρρηξε και τις καθιερωμένες διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΔΟΕ (ILO, 2021c), με στοιχεία από 114 χώρες κατά την περίοδο της μεγάλης έξαρσης του COVID-19 (από τον Ιούνιο του 2020), η εκπαίδευση διακόπηκε για το 90,0% των εργαζομένων, το 86,0% των μαθητευομένων και το 83,0% των ασκούμενων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το 65,0% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ σημειώθηκε στροφή 60,0% στη διαδικτυακή μάθηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν θετικό ρόλο στην εν λόγω μετάβαση, καθώς ενήργησαν για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και δημιούργησαν ταμεία έκτακτης ανάγκης, ενώ πρόσφεραν υπηρεσίες αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας και νομικές συμβουλές.⁵ Επίσης, τα

5. Κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έθεσε σε λειτουργία την «AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ». Περισσότερες πληροφορίες για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ στον σύνδεσμο: <https://gsee.gr/tag/covid-19/>. Επίσης, αντίστοιχες πρωτοβουλίες ανέπτυξε αυτοτελώς και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω εκδόσεων, θεματικών εργασιών κ.ά.

κυβερνητικά μέτρα περιλάμβαναν μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης, περιόδους κατάρτισης και προγραμματισμό εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας, δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης, οικονομική υποστήριξη και επιδοτήσεις σε εταιρείες και μαθητευομένους, συμπεριλαμβανομένου ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίες αναμένεται σε μεγάλο βαθμό να παγιωθούν και στην εποχή μετά την πανδημία. Πράγματι, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΔΟΕ, μετά την πανδημία τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις σχεδιάζουν να κάνουν προσαρμογές στην εκπαίδευση, όπως: αύξηση των επενδύσεων σε εξ αποστάσεως πλατφόρμες, εργαλεία και εικονική πραγματικότητα, εισαγωγή ή εντατικοποίηση μεικτών μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού τους να σχεδιάζει και να παρέχει διαδικτυακή εκπαίδευση. Από αυτή την άποψη, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναδειχθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τη μορφή της εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε επαγγέλματος (χειρωνακτική ή μη εργασία, τυπική ή άτυπη απασχόληση, εργασία σε βάρδιες κ.λπ.), καθώς και το επίπεδο ψηφιακής ετοιμότητας των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν σε ένα ψηφιακό περιβάλλον εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, τα ζητήματα που διέπουν τον Άξονα 1 είναι ιδιαίτερος σημαντικά, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισσιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Εκτός από το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης επάρκειας σε μια σειρά σημαντικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερη αξία έχει και η διερεύνηση της υπόθεσης της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος είναι κατά βάση δύο: η εκπαίδευση (τυπική – μη τυπική) και η εργασιακή εμπειρία. Η αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) αλλά και η επανειδίκευση (reskilling) πολλές φορές συντελούνται στη διασταύρωση αυτών των διαδρομών. Ας δούμε πρώτα σε τι συνίστανται οι δύο κύριες διαδρομές απόκτησης/αναβάθμισης προσόντων και επανειδίκευσης.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν, διαχρονικά, κατεξοχήν πυλώνες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τα έθνη-κράτη. Ωστόσο, δεν υπάρχει απόλυτη συναίνεση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους συνδέεται (ή οφείλει να συνδέεται) η τυπική εκπαίδευση με τις ανάγκες σε δεξιότητες στον χώρο εργασίας (Λαλιώτη, 2019· Verhaest & Omey, 2012). Για παράδειγμα, για ορισμένους η εκπαίδευση αυτή καθαυτήν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης που θα αποκτήσει αργότερα το άτομο στον χώρο εργασίας (ή αλλού) και με αυτή την έννοια επιτελεί γενικές λειτουργίες (generic functions) (Heckman, 1999). Συναφής είναι η άποψη του Thurow (1975), σύμφωνα με τον οποίο η εκπαίδευση ενός εργαζομένου αποτελεί δείκτη της καταρτισιμότητάς του (trainability). Σύμφωνα με μία άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχιστούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αγνοείται ο εγγενώς ατελής χαρακτήρας της αγοράς εργασίας ως παράγοντας που επιδρά στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Με τα ζητήματα δομής της αγοράς εργασίας ασχολούμαστε πιο ειδικά στον Άξονα 1. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται η βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στην ανάλυσή μας.

Ακολουθώντας την ερευνητική στρατηγική των Verhaest & Omey (2012), στόχος είναι να ελέγξουμε αρχικά την υπόθεση περί θετικής συσχέτισης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για ένα επάγγελμα και των αναγκών σε δεξιότητες γι' αυτόν που πρόκειται να το ασκήσει ή το ασκεί. Επομένως, οι μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν είναι το επίπεδο και οι δεξιότητες που είναι απαραίτητα τόσο για την εύρεση εργασίας στο επάγγελμα όσο και για την ικανοποιητική άσκησή του. Ωστόσο, όπως παρατηρούν οι Verhaest & Omey (2012: 4), εκτός από τις διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, δεν αποκλείονται και διαφορές μέσα στο ίδιο επάγγελμα μεταξύ εργαζομένων με υπερεκπαίδευση (overeducated) και υποεκπαίδευση (undereducated) ως προς τον χρόνο κατάρτισης που εκείνοι θα χρειαστούν κατά τη μετάβαση στην εργασία. Για τον λόγο αυτόν, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στο Κεφάλαιο 5, θα πρέπει να εξετασθούν ξεχωριστά οι διαδρομές κατάρτισης που ακολουθήθηκαν μετά την εκπαίδευση ή/και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Επιπλέον, τίθενται ερωτήματα που σχετίζονται με τη στρατηγική σταδιοδρομίας των εργαζομένων (career plans), τα οποία επίσης θα μας απασχολήσουν παρακάτω. Σημειώνουμε απλώς ότι από σειρά μελετών φαίνεται πως η υπερεκπαί-

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση

Τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Σε αυτήν εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

Μη τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων.

Άτυπη μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης (με έντυπο υλικό, μέσω διαδικτύου, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών), καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.

Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες, με στόχο την ένταξη, την επανένταξη, την επαγγελματική κινητικότητα και την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Γενική εκπαίδευση ενηλίκων: Περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενήλικες και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Πηγή: Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163)
Διαθέσιμο στο: <http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf>

δευση, δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο έχει κατακτήσει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που απαιτεί η θέση εργασίας του (McGuinness, 2006), συνεπάγεται μικρότερη συμμετοχή στην κατάρτιση και, επομένως, δεν παρέμπει σε κινητικότητα σταδιοδρομίας (που θα ήταν το αισιόδοξο σενάριο), αλλά σε υπερεπένδυση και ατέλειες στην αγορά εργασίας (Verhaest & Omev, 2006).

Ένα ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα των Verhaest και Omev είναι το επιχείρημα ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρνητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές. Παράλληλα, η

αυξανόμενη ψηφιοποίηση ίσως αυξήσει τις απαιτήσεις για δράσεις εκτός ρουτίνας και, συνεπώς, για δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων ή η επικοινωνία (Autor et al., 2003). Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί ότι η έρευνα των Verhaest και Omey εστιάζει μόνο σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και, επομένως, η εργασιακή εμπειρία δεν υπεισέρχεται ως παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων. Εδώ, εκτός από το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην απόκτηση δεξιοτήτων (χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα που ασκεί ο ερωτώμενος τη στιγμή της έρευνας).

Οι Hillage & Aston (2001) αναφέρουν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες εμποδίων για την πρόσβαση σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης: α) εμπόδια που έχουν να κάνουν με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (κόστη άμεσα και έμμεσα, όπως μεταφορές, βιβλία, εξοπλισμός), η έλλειψη χρόνου (φροντίδα των παιδιών ή άλλου μέλους της οικογένειας), η έλλειψη πληροφόρησης και η γεωγραφική απόσταση, και γ) διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης ή κατάρτισης και οι περιορισμοί του συστήματος αμοιβών.⁶

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (vocational interests) αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία και τη συμπεριφορά στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα (Nye et al., 2017· Rounds & Su, 2014). Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ορίζονται ως «προτιμήσεις που μοιάζουν με εσωτερικά χαρακτηριστικά (traits)» και σχετίζονται με: α) τις ίδιες τις δραστηριότητες, β) τα περιβάλλοντα στα οποία εμφανίζονται αυτές ή γ) τα αποτελέσματα που συνδέονται με τις προτιμώμενες δραστηριότητες, οι οποίες ωθούν σε συμπεριφορές με προσανατολισμό στον στόχο και κατευθύνουν τα άτομα προς συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Rounds & Su, 2014). Οι εν λόγω προτιμήσεις δεν χαρακτηρίζονται απλώς από την εμπειρία της απόλαυσης, αλλά συνδέονται περισσότερο με την παρατεταμένη προσοχή στα αντικείμενα ενδιαφέροντος, με την αίσθηση περιέργειας και τη συνεχή δέσμευση σε δραστηριότητες, ακόμα και όταν αυτές είναι περίπλοκες ή σύνθετες (Silvia, 2008). Ως εκ τούτου, τα ενδιαφέροντα χρησιμεύουν ως πηγή εσωτερικών κινήτρων που οδηγούν σε πετυχημένη καριέρα (Rounds & Su, 2014· Stoll et al., 2017).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία

6. Για μια ολιστική προσέγγιση στα κίνητρα και στα εμπόδια στη διά βίου μάθηση των ενπλίκων στην Ελλάδα, βλ. Καραλής (2021). Επίσης, μια ανάλογη διερεύνηση έχει γίνει στην προηγούμενη φάση του έργου σε 11 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Εισαγωγή).

σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στην τάση των ατόμων να «αναμένουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ή να τονίζουν τις πιο θετικές πτυχές της μελλοντικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους» (Rottinghaus et al., 2005), συνδέεται με την ενασχόληση με τη μάθηση που προσανατολίζεται προς το επιθυμητό μέλλον, καθώς και με την αίσθηση ότι το άτομο διανύει το μονοπάτι προς την επιτυχία (Gunkel et al., 2010).

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς-οργανωσιακούς παράγοντες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις επιχειρήσεις, και ειδικά για τις μικρομεσαίες. Το πιο κοινό εμπόδιο αφορά τους οικονομικούς πόρους που μπορεί να διαθέσει η επιχείρηση (Berko et al., 2016· Kelliher & Bernadette Henderson, 2006· Tam & Gray, 2016). Υπάρχουν όμως ποικίλοι παράγοντες που επίσης εμποδίζουν την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, όπως η αβεβαιότητα στην οποία καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, καθώς, σύμφωνα με τους Storey & Greene (2010), οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μικρότερη βιωσιμότητα σε σχέση με τις μεγάλες.

Η ηγεσία της επιχείρησης είναι άλλος ένας οργανωσιακός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την ανάπτυξη του προσωπικού. Αρχικά, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί συχνά απόφαση του ιδιοκτήτη, είναι πιθανό να υπάρχουν ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη, οι οποίες ωστόσο να μη γίνονται αντιληπτές ως χρήσιμες από την ηγεσία (Gibb, 1997). Έρευνες δείχνουν ότι η στάση της ηγεσίας απέναντι στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του προσωπικού συχνά αποτελεί εμπόδιο στη δέσμευση για τις σχετικές πολιτικές (Panagiotakopoulos, 2011b· Storey, 2004). Άλλο ένα σημαντικό ζήτημα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η παραμέληση των λειτουργιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Kotey & Folker, 2007· Psychogios et al., 2016). Στο ίδιο πλαίσιο, η Tharenou (2001) έδειξε ότι το κίνητρο για μάθηση αποτελεί σημαντικό άμεσο προβλεπτικό παράγοντα της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, που όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την υποστήριξη του εργοδότη. Η ίδια σημειώνει ότι το κίνητρο αυτό είναι εξωτερικό και σχετίζεται με την προσδοκία για ανταμοιβή, δίνοντας ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην επιρροή του εργοδότη.

Ο Anlesinya (2018) εντόπισε τέσσερα εμπόδια στην αναζήτηση ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης. Πρώτο εμπόδιο αποτελεί η κουλτούρα του οργανισμού, που δεν ενθαρρύνει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα να εφαρμόζουν τις νέες δεξιότητες και τις γνώσεις τους συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη δουλειά τους. Δεύτερο εμπόδιο, η χαμηλή δέσμευση της ηγεσίας για την ανάπτυξη των εργαζομένων,

δηλαδή η ηγεσία δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την υποστήριξη της κατάρτισής τους. Τρίτο εμπόδιο, η έλλειψη προαγωγών και προοπτικών σταδιοδρομίας, κάτι που αποθαρρύνει τους περισσότερους εργαζομένους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα έχουν την ευκαιρία να προωθηθούν σε έναν ρόλο όπου θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, μπορεί να μην έχουν κίνητρο να μάθουν. Τέταρτο εμπόδιο, η έλλειψη διαφάνειας και δικαιοσύνης στην επιλογή των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα των Coetzer et al. (2012), οι εργαζόμενοι δεν αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο ώστε να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς αυτό συνήθως γίνεται από τους προϊσταμένους: α) με στόχο τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο, β) επειδή η απόδοση του εργαζομένου δεν είναι η αναμενόμενη, γ) επειδή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών προοπτικών ή δ) επειδή η ευκαιρία για εκπαίδευση και ανάπτυξη (π.χ. μαθητεία ή πρακτική άσκηση) θεωρείται οικονομικά αποδοτικός μηχανισμός για τη διατήρηση των εργαζομένων. Επομένως, ο ρόλος της ηγεσίας είναι ξεκάθαρα σημαντικός.

Οι Lange et al. (2000) σε έρευνά τους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εντοπίζουν τέσσερα εμπόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: α) ζητήματα κουλτούρας, που περιλαμβάνουν κυρίως τη στάση των ηγετών απέναντι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) οικονομικούς φραγμούς, που συνδέονται άμεσα με το κόστος ή το αντιληπτό κόστος της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, γ) φραγμούς πρόσβασης και παροχής ευκαιριών, δηλαδή προβλήματα που είτε εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων είτε εκδηλώνονται με την έλλειψη πρόβλεψης για την κατάλληλη εκπαίδευση, και δ) εμπόδια που σχετίζονται με την επίγνωση ευκαιριών μάθησης.

Οι Silvenpoinen & Nori (2017) αναφέρουν ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, χαμηλή αυτονομία των εργαζομένων, ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών και περιβάλλοντα στα οποία η σχέση μεταξύ διοίκησης και προσωπικού δεν είναι σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα φαίνεται ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία [υποστηρίζεται και από τον Meyers (2016)], το οικονομικοκοινωνικό επίπεδο, καθώς και ο οικονομικός κλάδος επηρεάζουν την αναζήτηση ευκαιριών εκπαίδευσης από τον εργαζόμενο.

Οι Susomrith & Coetzer (2015) εντοπίζουν πέντε λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε εκπαίδευση και ανάπτυξη:

α) οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και, αν χρειάζονταν περαιτέρω εκπαίδευση, θα πρότειναν εκείνοι, β) λόγω των περιορισμένων πόρων ο εργοδότης τους θα πρέπει να προβεί σε σημαντικές οικονομικές δαπάνες, γ) θα χάσουν χρόνο εργασίας, δ) τα κενά γνώσεων και δεξιοτήτων τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως η αλληλεπίδραση με συναδέλφους και η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, και ε) το αίτημά τους θα απορριφθεί. Οι ίδιοι καταλήγουν στο ότι οι συμπεριφορικές νόρμες ενδέχεται να περιορίζουν τη στάση των εργαζομένων και πιθανόν να επηρεάζουν την αναζήτηση και τη διεκδίκηση ευκαιριών ανάπτυξης. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη συχνά ξεκινούν από τη διοίκηση και όχι από τους εργαζομένους.

Ο Panagiotakopoulos (2011a) αναφέρει 11 εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις: α) έλλειψη χρόνου για σχετικές δραστηριότητες, β) περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γ) υψηλό κόστος κατάρτισης εκτός εταιρείας, δ) έλλειψη εξωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των ΜμΕ, ε) αρνητική στάση των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων (έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τη σημασία της κατάρτισης για την επιτυχία της επιχείρησης), στ) έλλειψη ενημέρωσης από τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες κατάρτισης, ζ) φόβος υπαρπαγής εργαζομένων με αναπτυγμένες δεξιότητες από άλλες εταιρείες, η) επιχειρηματική στρατηγική χαμηλού κόστους, θ) έλλειψη επιθυμίας των εργαζομένων για κατάρτιση και μάθηση, ι) προβληματική ανάλυση αναγκών κατάρτισης και ια) κακή ποιότητα των εξωτερικών ευκαιριών κατάρτισης.

Οι Subramanian & Zimmermann (2017) καταλήγουν στο ότι τρεις αλληλένδετες συνθήκες είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας πολιτικής κατάρτισης που να ενισχύει τις ικανότητες. Η πρώτη αφορά την οργάνωση της εργασίας με τρόπο ώστε να απορροφά τις απουσίες για την εκπαίδευση εκτός εργασίας (όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν γενικές, μεταβιβάσιμες γνώσεις) χωρίς να επηρεάζονται η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των ομάδων εργασίας. Η δεύτερη αφορά την εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών τμημάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις ικανότητες. Η τρίτη συνθήκη αφορά τον συμμετοχικό χαρακτήρα της οργάνωσης εργασίας, η οποία με τη σειρά της σχετίζεται άμεσα με τις πρακτικές της διοίκησης. Οι διαδικασίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κ.λπ.) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη συνολική διαδικασία κατάρτισης.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι άλλη μια μεταβλητή η οποία έχει συνδεθεί με τη μάθηση, κυρίως σε επίπεδο ομάδας. Αφορά την κοινή πεποίθηση ότι τα μέλη της ομάδας μπορούν να λάβουν διαπροσωπικό ρίσκο μέσα στην ομάδα, δηλαδή να συζητήσουν τα προβλήματα και τα δύσκολα ζητήματα και να ζητήσουν βοήθεια από άλλα μέλη της, ενώ οι μοναδικές ικανότητες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται και αξιοποιούνται (Edmondson, 1999). Η ψυχολογική ασφάλεια έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη του ανθρώπου (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011), και κυρίως με τη συμπεριφορά μάθησης (μια συνεχής διαδικασία προβληματισμού και δράσης που χαρακτηρίζεται από τη διατύπωση ερωτήσεων, την αναζήτηση ανατροφοδότησης, τον πειραματισμό και τον αναστοχασμό για τα αποτελέσματα και τη συζήτηση για τα λάθη και τα απροσδόκητα αποτελέσματα) (Frazier et al., 2017). Η συμπεριφορά μάθησης συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Van der Sluis & Poell, 2003).

Τέλος, ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντικό κενό μεταξύ της μάθησης και της μεταφοράς αυτής στην εργασία, ειδικά όταν τα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεν έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες του οργανισμού. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλά επίπεδα μεταφοράς της μάθησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011).

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Ένα από τα φαινόμενα που παρατηρούνται κατά τη μελέτη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι οι αναφορές στη λεγόμενη «αναντιστοιχία» μεταξύ δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτές που απαιτούνται από το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας (Γούλας κ.ά., 2019). Η επικέντρωση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (και αντίστοιχα η υποτίμηση δομικών παραγόντων της αγοράς εργασίας) δεν αφορά μόνο τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα, ενώ συχνά η συζήτηση ρέπει προς τη χρήση όρων (όπως «έλλειψη ταλέντων», «χάσμα δεξιοτήτων») που δεν βοηθούν στην κατανόηση των εξελίξεων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Bessen, 2014). Λίγες φαίνεται πως είναι οι έρευνες που έχουν διαπιστώσει εμπειρικά, με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, την αναντιστοιχία αυτή, ενώ οι περισσότερες βασίζονται σε αναφορές είτε των ίδιων των εργαζομένων είτε των εργοδοτών. Σε πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Carrelli (2015) καταλήγει ότι, πέραν της χαμηλής αξιοπιστίας των σχετικών ερευνών, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να υποστηρίξουν την υπόθεση του

χάσματος δεξιότητων (στις ΗΠΑ) και σημειώνει ότι δεδομένα που συλλέγονται από κυβερνητικούς οργανισμούς υποστηρίζουν το αντίθετο. Επιπλέον, πρόσφατες εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι, πρώτον, οι επιχειρήσεις –ακόμα και σε τομείς υψηλής εξειδίκευσης– δεν δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, δεύτερον, ότι οι ουσιαστικές ελλείψεις φαίνεται να αφορούν βασικές δεξιότητες, όπως γραφή και ανάγνωση (Weaver, 2017).

Η υπόθεση της αναντιστοιχίας δεξιότητων, καθώς και της αναντιστοιχίας προσόντων-θέσεων εργασίας εξετάζεται τόσο μέσω των δομημένων ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και των συνεντεύξεων με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσω της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα (Κεφάλαιο 5). Προς το παρόν, επισημαίνουμε απλώς την αξία του αντιλαμβανόμενου βαθμού επάρκειας, που αποτελεί βασική μεταβλητή διερεύνησης δεξιότητων. Συγκεκριμένα, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής μιας δεξιότητας από τους εργαζομένους και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησής της από τους εργοδότες, στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

2.4 Σύνοψη

Η συλλογή, η επεξεργασία και η ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιότητων στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» οργανώθηκαν γύρω από τρεις άξονες. Ο πρώτος άξονας περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιότητων και στις αντίστοιχες πολιτικές ενίσχυσης αυτών. Συγκεκριμένα, εδώ εξετάζονται στοιχεία της δομής της αγοράς εργασίας, της τεχνολογικής μεταβολής στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης και των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Ο δεύτερος ερευνητικός άξονας εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιότητων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κ.λπ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο τρίτος άξονας διερευνά διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιότητων, τον αντιλαμβανόμενο βαθμό επάρκειας των δεξιότητων που έχουν κριθεί σημαντικές για κάθε επάγγελμα βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης, την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, καθώς και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιότητων στον τρέχοντα εργοδότη.

Περιγραφή επαγγέλματος και δεξιότητες

3

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η περιγραφή για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι». Στην πρώτη ενότητα περιγράφονται το επάγγελμα και τα καθήκοντα των εργαζομένων. Στη δεύτερη ενότητα γίνεται μια περιγραφή των τάσεων απασχόλησης και εκπαίδευσης του επαγγέλματος, καθώς και της σύνθεσης των προσόντων. Επίσης περιγράφονται ο δυναμισμός του επαγγέλματος και τα κυριότερα μεγέθη της απασχόλησης των εργαζομένων στο επάγγελμα. Η τρίτη ενότητα εστιάζει στις παρατηρούμενες αλλαγές στη σύνθεση των δεξιοτήτων οι οποίες είναι αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος. Ειδικότερα, επισημαίνονται οι κύριες δεξιότητες του επαγγέλματος και καταρτίζεται ο τελικός πίνακας των απαραίτητων δεξιοτήτων που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος. Κατά τη σύνταξη του κεφαλαίου, αξιοποιήθηκαν στοιχεία από διάφορες βάσεις δεδομένων, οι κυριότερες εκ των όποιων είναι το ISCO της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), το ESCO της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το O*NET των ΗΠΑ, η ΕΛΣΤΑΤ, το CEDEFOP, το JOB OUTLOOK της Αυστραλίας, η Jobbank από τον Καναδά, καθώς και ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία από διάφορες βάσεις, όπως του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 2642 «Δημοσιογράφοι»

Το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» περιλαμβάνεται στην ομάδα επαγγελμάτων 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και γλωσσολόγοι», η οποία με τη σειρά της είναι υποσύνολο της ευρύτερης ομάδας «Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου». Ειδικότερα, οι δημοσιογράφοι είναι οι επαγγελματίες

που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να ερευνούν σε δευτερογενείς πηγές και στο πεδίο για αποδείξεις και στοιχεία, και να επικοινωνούν τα γεγονότα, τις ειδήσεις και τις δημόσιες υποθέσεις μέσω εφημερίδων, τηλεόρασης, ραδιοφώνου και άλλων μέσων (ESCO, 2022). Καταλήγοντας, σύμφωνα με τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγεμάτων του ILO (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08,⁷ το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» καταλογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση, όπως στον Πίνακα 3.1.

Στην Ελλάδα εντοπίζονται στις σχετικές με τα επαγγέλματα βάσεις δεδομένων δύο συστήματα ταξινόμησης: το ΣΤΕΠ-92, το οποίο στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το ISCO-08.⁸ Τα δύο συστήματα ταξινόμησης έχουν απόλυτη ταύτιση σε μονοψήφιο επίπεδο, ενώ σε διψήφιο και τριψήφιο επίπεδο εντοπίζονται ορισμένες ομαδοποιήσεις ή απο-ομαδοποιήσεις.⁹ Η αντιστοίχιση των επαγγεμάτων της ομάδας των δημοσιογράφων στις διαφορετικές ταξινομήσεις που υπάρχουν παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.2.

3.1.1 Βασικά καθήκοντα

Τα βασικά καθήκοντα των δημοσιογράφων, σύμφωνα με το σύστημα ταξινόμησης επαγγεμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την ESCO, είναι τα εξής:¹⁰

1. Συλλογή τοπικών, εθνικών και διεθνών ειδήσεων μέσω συνεντεύξεων, έρευνας και παρατήρησης, συμμετοχή σε δημόσιες εκδηλώσεις, αναζήτηση αρχείων, ανασκόπηση γραπτών εργασιών, παρακολούθηση κινηματογραφικών και σκηνικών παραστάσεων.
2. Συλλογή, αναφορά και σχολιασμός ειδήσεων και επικαιρότητας για δημοσίευση σε εφημερίδες και περιοδικά ή για μετάδοση από το ραδιόφωνο, την τηλεόραση ή τα μέσα ενημέρωσης μέσω διαδικτύου.
3. Λήψη, ανάλυση και επαλήθευση ειδήσεων αναφορικά με την αξιοπιστία τους.
4. Διεξαγωγή συνεντεύξεων από πολιτικούς και άλλα δημόσια πρόσωπα που ηχογραφήθηκαν για το ραδιόφωνο, την τηλεόραση ή άλλα μέσα ενημέρωσης.

7. Microsoft Word – Resolution Concerning Updating ISCO.doc (ilo.org).

8. Επιλέχθηκε η παρουσίαση και των δύο συστημάτων ταξινόμησης επειδή εντοπίζονται τόσο στη βιβλιογραφία όσο και στα στοιχεία που διαθέτει η ΕΛΣΤΑΤ. Αν και προγενέστερο το σύστημα ΣΤΕΠ-92, έδωσε μια πιο σφαιρική αντίληψη για το επάγγελμα και την ομάδα επαγγεμάτων στην οποία ανήκει.

9. <http://web.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf>

10. <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης

ΚΩΔ	ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ	ΤΙΤΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ
2	Professionals	Επαγγελματίες
26	Legal, social and cultural professionals	Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου
264	Authors, journalists and linguists	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και γλωσσολόγοι
2642	Journalists	Δημοσιογράφοι

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ-92¹¹ και ISCO-08¹²

Ταξινόμηση κατά ΣΤΕΠ-92		ISCO-08	
2	Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	2	Επαγγελματίες
27	Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα μ.α.κ.	26	Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου
273	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	264	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και γλωσσολόγοι
2730	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	2642	Δημοσιογράφοι

5. Έρευνα και συγγραφή άρθρων σχετικά με τις εξελίξεις σε εξειδικευμένους τομείς, όπως η ιατρική, η επιστήμη και η τεχνολογία.
6. Σύνταξη άρθρων και σχολίων (editorials and commentaries) για θέματα τρέχοντος ενδιαφέροντος για την τόνωση του κοινού ενδιαφέροντος και την έκφραση των απόψεων μιας έκδοσης ή ραδιοτηλεοπτικού σταθμού.
7. Συγγραφή κριτικών λογοτεχνικών, μουσικών και άλλων καλλιτεχνικών έργων με βάση τη γνώση, την κρίση και την εμπειρία για εφημερίδες, τηλεόραση, ραδιόφωνο και άλλα μέσα.
8. Επιλογή υλικού για δημοσίευση, έλεγχος στίλ, γραμματικής, ακρίβειας και νομιμότητας του περιεχομένου και μέριμνα για τυχόν αναγκαίες αναθεωρήσεις.

11. Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ-92).

12. Σύστημα Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupation – ISCO).

9. Επικοινωνία με το προσωπικό παραγωγής για τον έλεγχο των τελικών δοκιμαζόμενων αντιγράφων αμέσως πριν από την εκτύπωση.
10. Επιλογή, συγκέντρωση και προετοιμασία διαφημιστικού υλικού για επιχειρήσεις ή άλλους οργανισμούς για έκδοση μέσω του Τύπου, του ραδιοφώνου, της τηλεόρασης και άλλων μέσων.

Ωστόσο, ένας πιο αναλυτικός και πληρέστερος κατάλογος καθηκόντων για το επάγγελμα του δημοσιογράφου παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.3. Ο πίνακας προέκυψε από τη βάση δεδομένων των ΗΠΑ Ο*NET.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Καθήκοντα δημοσιογράφων, βάση Ο*Net Online

	Σημαντικότητα
Συγγράφει σκόλια, στήλες ή σενάρια με χρήση υπολογιστή.	94
Συντονίζει και λειτουργεί ως παρουσιαστής σε εκπομπές (ειδήσεις, συνεντεύξεις κ.λπ.).	94
Εξετάζει ειδήσεις τοπικής, εθνικής και διεθνούς σημασίας για να προσδιορίσει τα θέματα προς εξέταση ή να λάβει καθήκοντα από μέλη του συντακτικού προσωπικού.	92
Αναλύει και ερμηνεύει ειδήσεις και πληροφορίες που λαμβάνονται από διάφορες πηγές.	92
Αναλαμβάνει καθήκοντα ή αξιολογεί πιθανές πληροφορίες και στοιχεία για να αναπτύξει την εξέλιξη μιας ιστορίας ή ενός γεγονότος.	92
Ερευνά τις βασικές πληροφορίες μιας ιστορίας για να παρέχει πλήρεις και ακριβείς πληροφορίες.	91
Κανονίζει συνεντεύξεις με άτομα που μπορούν να του δώσουν συγκεκριμένες πληροφορίες για το θέμα που διερευνά.	88
Συγκεντρώνει πληροφορίες και αναπτύσσει προοπτικές για θέματα ειδήσεων μέσω έρευνας, συνεντεύξεων, παρατήρησης και εμπειρίας.	88
Επιλέγει υλικό που είναι πιο κατάλληλο για την παρουσίαση και οργανώνει αυτό το υλικό σε κατάλληλες μορφές.	88
Παρουσιάζει ειδήσεις και εισάγει σε αυτές βιντεασκοπημένα τμήματα ή ζωντανές μεταδόσεις από ρεπόρτερ.	86
Δημιουργεί και διατηρεί σχέσεις με άτομα που είναι αξιόπιστες πηγές πληροφοριών.	85
Αναφέρει ειδήσεις περιγράφοντας το ιστορικό και τις λεπτομέρειες των γεγονότων.	83
Αναθεωρεί την εργασία για να λάβει την έγκριση του συντάκτη ή για να ταιριάζει στις απαιτήσεις του χρόνου ή χώρου.	83
Ελέγχει και αξιολογεί τις σημειώσεις που έχουν ληφθεί για ειδησεογραφικά γεγονότα για να απομονώσει σχετικά γεγονότα και λεπτομέρειες.	82

	Σημαντικότητα
Επικοινωνεί τις έκτακτες ειδήσεις, όπως καταστροφές, εγκλήματα ή ιστορίες ανθρώπινου ενδιαφέροντος.	81
Ελέγχει το γραπτό, το αντίγραφο ήχου ή βίντεο και διορθώνει τα λάθη στο περιεχόμενο, στη γραμματική ή στα σημεία στίξης, ακολουθώντας τις προβλεπόμενες οδηγίες για το στυλ σύνταξης και μορφοποίησης.	78
Συγγράφει αναφορές σε εξειδικευμένους τομείς, όπως η ιατρική, η τεχνολογία, τα περιβαλλοντικά ζητήματα, η επιστήμη, η πολιτική, ο αθλητισμός, οι τέχνες, οι καταναλωτικές υποθέσεις, οι επιχειρήσεις, η θρησκεία, το έγκλημα ή η εκπαίδευση.	75
Καθορίζει την έμφαση, τη διάρκεια και τη μορφή μιας δημοσιευμένης ή μεταδιδόμενης ιστορίας, οργανώνοντας ανάλογα το υλικό.	74
Μεταδίδει ειδήσεις ή πληροφορίες από απομακρυσμένες τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας εξοπλισμό όπως δορυφορικά τηλέφωνα, τηλέφωνα, μηχανές φαξ ή μόντεμ.	74
Ελέγχει το υλικό αναφοράς, όπως βιβλία, αρχεία ειδήσεων ή δημόσια αρχεία, για να λάβει σχετικά στοιχεία.	70
Συζητά θέματα με τους εκδότες για να καθορίσει προτεραιότητες ή θέσεις.	69
Φωτογραφίζει ή βιντεοσκοπεί ειδήσεις.	68
Παρουσιάζει ζωντανά ή ηχογραφημένα σχόλια μέσω ραδιοηλεκτρονικών μέσων.	67
Φωτογραφίζει ή βιντεοσκοπεί και επεξεργάζεται το υλικό για να συμπεριληφθεί στο άρθρο.	67
Διεξάγει μαγνητοσκοπημένες ή βιντεοσκοπημένες συνεντεύξεις ή αφηγήσεις.	65
Αναπτύσσει ιδέες ή υλικό για στήλες ή σχόλια αναλύοντας και ερμηνεύοντας ειδήσεις, τρέχοντα θέματα ή προσωπικές εμπειρίες.	65
Επικοινωνεί με τους αναγνώστες, τους θεατές, τους διαφημιστές ή το ευρύ κοινό μέσω ταχυδρομείου, email ή τηλεφώνου.	61
Συγγράφει ηλεκτρονικές καταχωρίσεις ιστολογίου που αφορούν τις εξελίξεις ειδήσεων ή προσφέρουν πρόσθετες πληροφορίες, απόψεις ή σχόλια για ειδησεογραφικά γεγονότα.	59
Αναθέτει ιστορίες σε άλλους ρεπόρτερ ή καθήκοντα στο προσωπικό παραγωγής.	57
Συγγράφει στήλες, άρθρα, σχόλια ή κριτικές που ερμηνεύουν γεγονότα ή προσφέρουν απόψεις.	53

Σημείωση: Η σημαντικότητα παρουσιάζεται στη βάση O*Net ONLINE: επεξεργασία δική μας.

Η σύγκριση του Πίνακα 3.3 με τα βασικά καθήκοντα του δημοσιογράφου όπως αυτά περιγράφονται παραπάνω από την ESCO καταδεικνύει ότι υπάρχει ομοιότητα μεταξύ των δύο προσεγγίσεων. Επομένως, μια τελική σύνθεση για τα καθήκοντα του δημοσιογράφου αποτυπώνεται στον Πίνακα 3.4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Καθήκοντα δημοσιογράφου

Καθήκοντα

Συγγράφει σχόλια, στήλες ή σενάρια με χρήση υπολογιστή και με βάση τη γνώση, την κρίση και την εμπειρία για εφημερίδες, τηλεόραση, ραδιόφωνο και άλλα μέσα.

Συντονίζει και λειτουργεί ως παρουσιαστής σε εκπομπές ειδήσεων· διεξάγει συνεντεύξεις με άτομα που μπορούν να του δώσουν συγκεκριμένες πληροφορίες για το θέμα που διερευνά.

Συλλέγει τοπικές, εθνικές και διεθνείς ειδήσεις μέσω συνεντεύξεων, έρευνας και παρατήρησης, συμμετέχει σε δημόσιες εκδηλώσεις, αναζητά αρχεία, ανασκοπεί γραπτές εργασίες, παρακολουθεί κινηματογραφικές και σκηνικές παραστάσεις.

Αναλύει και ερμηνεύει ειδήσεις, ενώ επαληθεύει και τις πληροφορίες που λαμβάνονται από διάφορες πηγές.

Έρευνά και συγγράφει άρθρα σχετικά με τις εξελίξεις σε εξειδικευμένους τομείς, όπως η ιατρική, η επιστήμη και η τεχνολογία· συντάσσει άρθρα και σχόλια (editorials and commentaries) για θέματα τρέχοντος ενδιαφέροντος για την τόνωση του κοινού ενδιαφέροντος και την έκφραση των απόψεων.

Επιλέγει υλικό για δημοσίευση, ελέγχει στυλ, γραμματική, ακρίβεια και νομιμότητα του περιεχομένου και μεριμνά για τυχόν αναγκαίες αναθεωρήσεις.

Δημιουργεί και διατηρεί σχέσεις με άτομα που είναι αξιόπιστες πηγές πληροφοριών.

Ελέγχει το γραπτό, το αντίγραφο ήχου ή βίντεο και διορθώνει τα λάθη στο περιεχόμενο, στη γραμματική ή στα σημεία στίξης, ακολουθώντας τις προβλεπόμενες οδηγίες στυλ σύνταξης και μορφοποίησης.

Μεταδίδει ειδήσεις ή πληροφορίες από απομακρυσμένες τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας εξοπλισμό όπως δορυφορικά τηλέφωνα, τηλέφωνα, μηχανές φαξ ή μόντεμ.

Επικοινωνεί με το προσωπικό παραγωγής για τον έλεγχο των τελικών δοκιμαζόμενων αντιγράφων αμέσως πριν από τη δημοσίευση.

Αναθέτει ιστορίες σε άλλους ρεπόρτερ ή καθήκοντα στο προσωπικό παραγωγής.

Επικοινωνεί με τους αναγνώστες, τους θεατές, τους διαφημιστές ή το ευρύ κοινό μέσω ταχυδρομείου, email ή τηλεφώνου.

Φωτογραφίζει ή βιντεοσκοπεί και επεξεργάζεται το υλικό για να συμπεριληφθεί στο άρθρο· διεξάγει μαγνητοσκοπημένες ή βιντεοσκοπημένες συνεντεύξεις ή αφηγήσεις.

Παρουσιάζει ζωντανά ή ηχογραφημένα σχόλια μέσω ραδιοτηλεοπτικών μέσων.

Συζητά θέματα με τους εκδότες για να καθορίσει προτεραιότητες ή θέσεις.

Επιλέγει συγκεντρώνει και προετοιμάζει διαφημιστικό υλικό για επιχειρήσεις ή άλλους οργανισμούς για έκδοση μέσω του Τύπου, του ραδιοφώνου, της τηλεόρασης και άλλων μέσων.

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές σε απασχόληση και εκπαίδευση για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση

Στην παρούσα ενότητα γίνεται μια συνοπτική περιγραφή των μεταβολών της απασχόλησης στο επάγγελμα. Ξεκινώντας από το Γράφημα 3.1, παρουσιάζεται το μερίδιο απασχόλησης για την ομάδα 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» στο σύνολο της απασχόλησης στην Ελλάδα. Το μερίδιο της απασχόλησης αυξάνεται από 0,26% το 2011 σε 0,36% το 2020. Η αύξηση αυτή του αριθμού των απασχολουμένων στο επάγγελμα αντιστοιχεί σε 40,55%. Το 2016, το μερίδιο της απασχόλησης σημειώνει το υψηλότερο ποσοστό, το οποίο αγγίζει το 0,55% της συνολικής απασχόλησης. Από το 2016 έως το 2020 το επάγγελμα εμφανίζει διαρκή συρρίκνωση, ενώ η συνολική μείωση των απασχολουμένων ανέρχεται σε 33,71%. Πιο συγκεκριμένα, οι επαγγελματίες της συγκεκριμένης ομάδας μειωθήκαν από 20.198 το 2016 σε 14.126 το 2020.

Αντιστοίχως, στο Γράφημα 3.2 παρουσιάζονται οι διαχρονικές μεταβολές στην απασχόληση για την ομάδα 264, ISCO-08 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα». Η απασχόληση σημείωσε μείωση έως και 35,6% το 2014 σε σχέση με το 2013. Το 2015 αυξήθηκε κατά 35,5% έναντι του 2014. Η αύξηση της απασχόλησης συνεχίστηκε και το 2016 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, και εκτιμάται σε ποσοστό 57,6%. Αντιθέτως, από το 2016 και έως και το 2020 μειώνεται σταθερά.

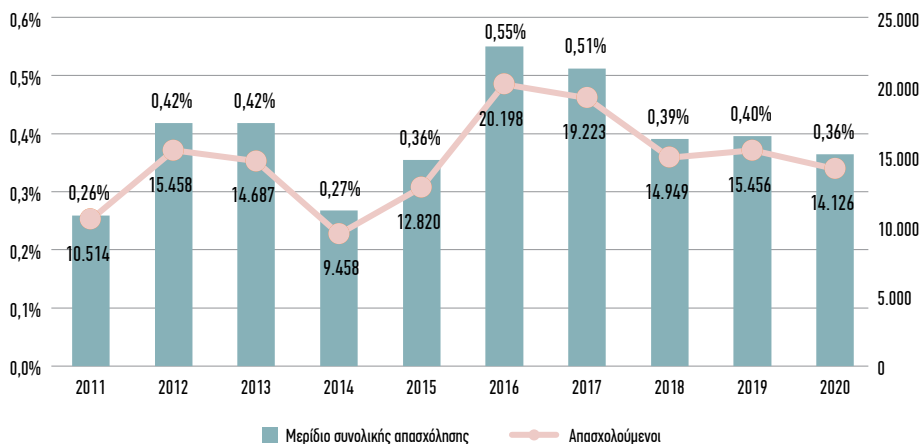
Όπως αναδείχθηκε και προηγουμένως, το επάγγελμα φαίνεται να έχει τάσεις μείωσης από το 2016 έως το 2020. Ο δυναμισμός της απασχόλησης, όπως περιγράφεται στο Γράφημα 3.2,¹³ καταδεικνύει ότι οι «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» φαίνεται να μην επανέρχονται στα προ κρίσης επίπεδα απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, το επάγγελμα περιγράφεται από σχετικά μέτριο δυναμισμό, όπως θα δούμε στη συνέχεια πιο αναλυτικά. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΙΕΑΔ (2020), ο δυναμισμός της ομάδας επαγγελματιών 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» ανά περιφέρεια έχει

13. Ο δυναμισμός της απασχόλησης εκτιμήθηκε από εμάς σύμφωνα με τον τρόπο με τον οποίο προτείνεται από τον ΕΙΕΑΔ (2020). Συνδυάζει την απόλυτη με τη σχετική μεταβολή της απασχόλησης σε ένα χρονικό διάστημα. Εδώ έχει τη μορφή $(A2-A1)^*A2/A1$, όπου $A2$ είναι η απασχόληση το τελικό έτος σύγκρισης και το αρχικό έτος.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

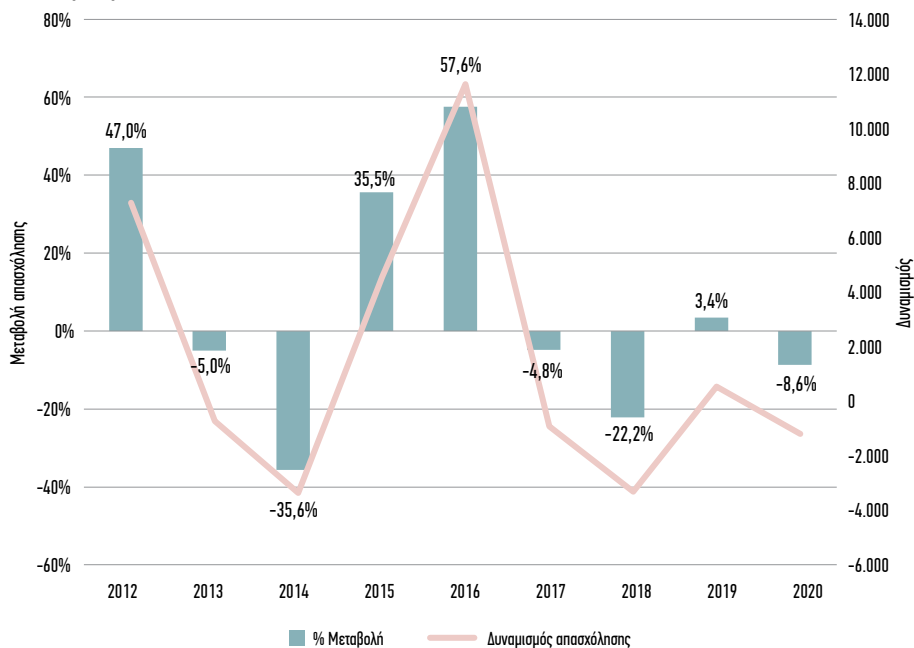
Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα 2011-2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 2020· επεξεργασία δική μας

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2

Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020 (ομάδα 264), δυναμισμός απασχόλησης



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 2020, ΕΙΕΑΔ (2020)· επεξεργασία δική μας

επίσης διαφοροποιήσεις. Μεγαλύτερο δυναμισμό παρουσιάζουν οι περιφέρειες της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, το Βόρειο Αιγαίο και η Αττική, με δυναμισμό 5 και 4 αντίστοιχα. Χαμηλότερο δυναμισμό παρουσιάζουν η Θεσσαλία, η Κρήτη και η Πελοπόννησος, ενώ όλες οι υπόλοιπες περιφέρειες έχουν πολύ χαμηλό δυναμισμό ή και μηδενικό (Δυτική Μακεδονία, Στερεά Ελλάδα). Γενικά, διαπιστώνεται γεωγραφική διαφοροποίηση ως προς τον δυναμισμό της απασχόλησης των δημοσιογράφων στη χώρα. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με την κατανομή στις περιφέρειες των επιχειρήσεων Μέσων Επικοινωνίας.

3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, 2012), η ομάδα επαγγελματιών 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» ανήκει στην κατηγορία επιπέδου δεξιοτήτων 4 (Skill Level 4). Τα καθήκοντα της συγκεκριμένης κατηγορίας αφορούν συνήθως τη διεξαγωγή έρευνας σε διάφορα ζητήματα, τη συγγραφή άρθρων, τη συλλογή πληροφοριών και τη συγγραφή αυτών των πληροφοριών σε κείμενο. Με άλλα λόγια, τα επαγγέλματα που συνδέονται με αυτό το επίπεδο δεξιοτήτων συνήθως απαιτούν δεξιότητες για την επίλυση συνθέτων προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων με βάση τη θεωρητική και εμπειρική γνώση σε ένα εξειδικευμένο πεδίο. Γενικότερα, τα καθήκοντα που καλούνται να εκτελέσουν οι επαγγελματίες του συγκεκριμένου επιπέδου δεξιοτήτων αφορούν τη διεξαγωγή έρευνας, τον σχεδιασμό κατασκευών ή μηχανημάτων ή διαδικασιών. Υπό αυτή την έννοια, τα επαγγέλματα της συγκεκριμένης κατηγορίας επιπέδου δεξιοτήτων συνδέονται με γενικές δεξιότητες, όπως η ανάγνωση και η διεξαγωγή υπολογισμών σε πολύ υψηλό επίπεδο ειδίκευσης. Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι όλες οι κατηγορίες επαγγελματιών που ανήκουν στο συγκεκριμένο επίπεδο δεξιοτήτων απαιτούν επιπροσθέτως ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Αυτές οι δεξιότητες συμπεριλαμβάνουν την κατανόηση σύνθετων κειμένων, καθώς και τη δημιουργία και επικοινωνία σύνθετων και πολύπλοκων ιδεών, αναφορών, άρθρων, βιβλίων κ.λπ.

Οι γνώσεις που απαιτούνται σε αυτό το επίπεδο ικανοτήτων συνήθως αποκτώνται από την τριτοβάθμια εκπαίδευση με μέσο χρόνο φοίτησης 3 έως 6 χρόνια (ISCED-97 Level 5^ο ή υψηλότερο). Σε αρκετές περιπτώσεις, ανεξάρτητα από την εκπαίδευση, η είσοδος στο επάγγελμα χρειάζεται και αρκετή εμπειρία, η οποία πολλές φορές θεωρείται προαπαιτούμενη.

Στοιχεία για την περιγραφή του επιπέδου εκπαίδευσης του επαγγέλματος, σε τετραμήφια ταξινόμηση, παρέχονται μόνο από τις απογραφές πληθυσμού της

ΕΛΣΤΑΤ («Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων»).¹⁴ Καθώς έως αυτή τη στιγμή δεν έχουν δημοσιευτεί τα πλήρη δεδομένα της απογραφής του 2021, οι σχετικές εκτιμήσεις περιλαμβάνουν μόνο τα έτη 2001 και 2011. Επίσης, να σημειωθεί ότι κατά την προηγούμενη απογραφή του 2001 η επαγγελματική ομάδα 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» παρουσιαζόταν στην κατηγορία «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (κωδικός ΣΤΕΠ-92 273).

Τα στοιχεία για την επαγγελματική κατηγορία 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» από τις δύο απογραφές παρουσιάζονται με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης στον Πίνακα 3.5. Η κατηγοριοποίηση της εκπαίδευσης που ακολουθείται είναι εκείνη της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης (ISCED). Όπως προκύπτει με βάση την απογραφή του 2001, σε σύνολο 13.304 απασχολούμενων στην κατηγορία 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», το 43,4% διαθέτει υψηλή ειδίκευση (επίπεδο 5-8), το 55,6% μεσαία ειδίκευση (επίπεδο 3-4) και το 0,9% χαμηλή ειδίκευση (έως επίπεδο 2). Σχετική διαφοροποίηση εντοπίζεται κατά την απογραφή του 2011 σε σχέση με την προηγούμενη απογραφή, καθώς μεταξύ των 13.875 δημοσιογράφων το ποσοστό των απασχολούμενων με μεσαία ειδίκευση είναι μικρότερο (47,5%). Αντίθετα, είναι μεγαλύτερο το ποσοστό των απασχολούμενων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης (1,2%) και το ποσοστό εκείνων με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης (51,2%). Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, τα δύο έτη αναφοράς δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα λόγω της διαφορετικής κωδικοποίησης.

Πιο πρόσφατα δεδομένα ως προς την απασχόληση και το επίπεδο εκπαίδευσης μπορούμε να αντλήσουμε από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, η οποία όμως αναφέρεται στην υπερκείμενη ομάδα επαγγελματιών 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και γλωσσολόγοι». Αναλυτικότερα, στον Πίνακα 3.6 παρουσιάζονται τα στοιχεία του αριθμού απασχολούμενων για τα έτη 2011, 2015 και 2020 ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Όπως γίνεται εμφανές, στο κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 0-2) τα ποσοστά απασχόλησης των δημοσιογράφων είναι μηδενικά, σε αντίθεση με τα άλλα δύο επίπεδα εκπαίδευσης που συγκεντρώνουν υψηλά επίπεδα απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, το 2011 το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED 5-8) ανέρχεται σε 63,0%, ένα ποσοστό που αυξάνεται το 2015 (76,0%), ενώ μειώνεται ελαφρώς το 2020 (71,6%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Επίπεδο εκπαίδευσης (απογραφή 2001 και 2011)

	2001		2011	
		(273) Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα		(2642) Δημοσιογράφοι
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 5-8)	5.778	43,4%	7.111	51,2%
Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 3-4)	7.397	55,6%	6.602	47,5%
Έως κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0-2)	129	0,9%	162	1,2%

Πηγή: Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων (2022)- επεξεργασία δική μας

Αντιστοίχως για το αμέσως κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 3-4), το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα μέσα επίπεδα εκπαίδευσης ανήλθε το 2011 στο 36,0%, ποσοστό που μειώνεται το 2015 (24,0%), ενώ αυξάνεται ελαφρώς το 2020 (27,7%). Όπως διαπιστώνεται, η μεγάλη πλειονότητα των απασχολούμενων ως δημοσιογράφων διαθέτει υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ ένα μικρό ποσοστό εμφανίζει μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία χαρακτηρίζεται, επομένως, από υψηλό επίπεδο τυπικών προσόντων.

Στο Γράφημα 3.3 περιγράφεται η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για τον μέσο όρο της χώρας και την ομάδα επαγγελματιών 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» (υποκατηγορία της οποίας είναι και οι δημοσιογράφοι). Αν και τα δεδομένα στο Γράφημα 3.3 αφορούν μια υπερκείμενη κατηγορία, η τάση που περιγράφεται περιλαμβάνει και την υποκατηγορία των δημοσιογράφων, καθώς τα άτομα που απασχολούνται στη συγκεκριμένη κατηγορία έχουν παραπλήσιες απαιτήσεις εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία, αυξάνεται η απασχόληση για τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5,6) και τους αποφοίτους με μεταπτυχιακή εκπαίδευση (ISCED 7,8).

Από τις διαχρονικές μεταβολές που παρουσιάζονται για την περίοδο 2012-2020, παρατηρούμε μια εξαιρετικά μειωμένη τάση στην απασχόληση της συγκεκριμένης ομάδας επαγγελματιών με βασική και κατώτερη μέση εκπαίδευση (ISCED 1,2). Αυτό υποδηλώνει ότι ο τομέας της δημοσιογραφίας κατευθύνεται προς την ανάγκη για πιο εξειδικευμένες γνώσεις και υψηλότερα προσόντα, λόγω των αυξημένων απαιτήσεων του επαγγέλματος και της εξέλιξης των μέσων ενημέρωσης και τεχνολογίας.

Αντιστοίχως, για τους αποφοίτους της μέσης και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3,4) παρατηρούνται αρνητικοί ρυθμοί μεταβολής ανά έτος

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6**Επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων στην επαγγελματική ομάδα 264, 2011-2020**

Επίπεδο εκπαίδευσης	Έτος			
	2011	2015	2020	2020
Ταξινόμηση ISCED				
	Επίπεδο 5-8			
Μεταπτυχιακό	529	1.580	2.102	14,9%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	6.061	8.209	8035	56,9%
				71,7%
	Επίπεδο 3-4			
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	2.572	1.885	2.688	19,0%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	1.259	1.147	1.234	8,74%
				27,7%
	Επίπεδο 0-2			
Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	93	0	66	0,4%
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	0	0	0	0%
Δεν τελείωσαν στοιχειώδη εκπαίδευση	0	0	0	0,5%
Καθόλου σχολείο	0	0	0	0%
Σύνολο	10.514	12.820	14.126	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022) - επεξεργασία δική μας

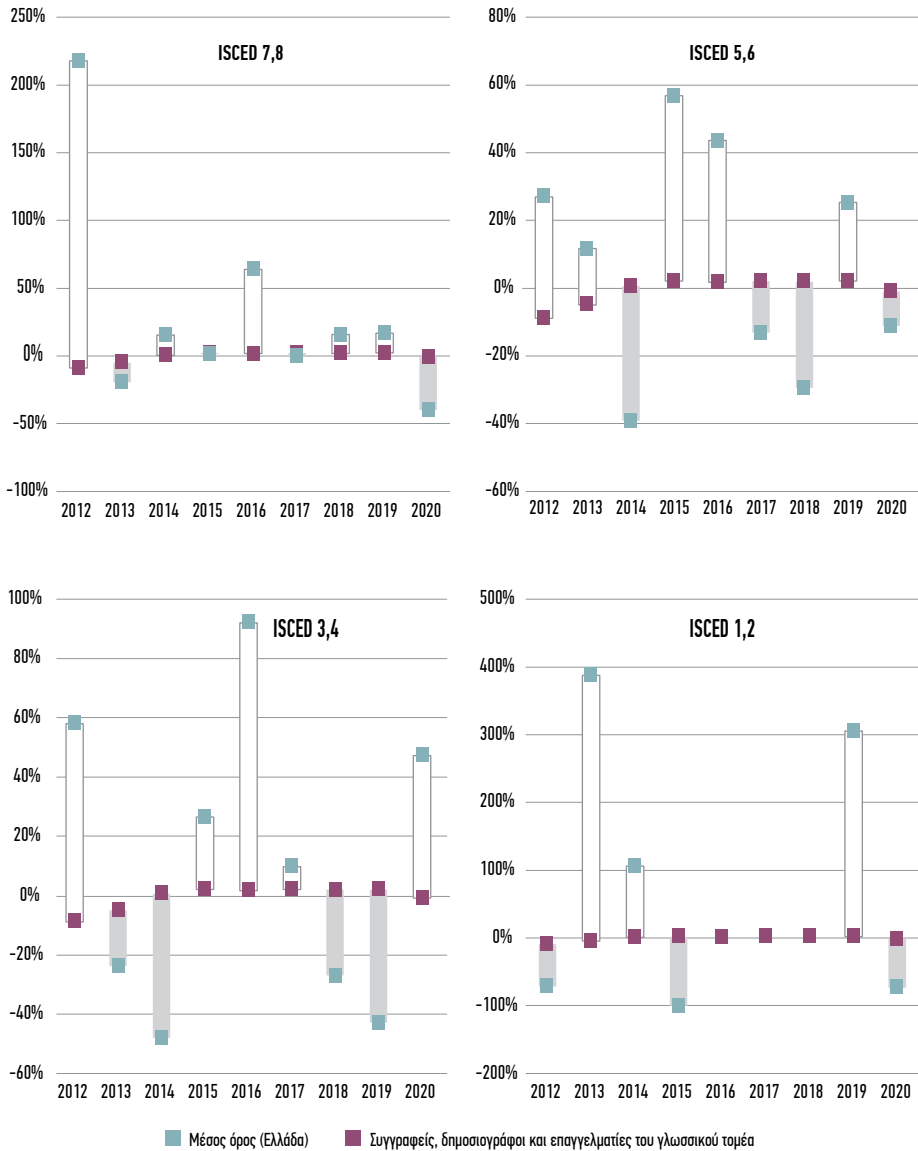
την περίοδο 2012-2014. Η απασχόληση στην ομάδα αυτή αρχίζει να αυξάνεται από το 2015 μέχρι και το 2017 και υστέρη μειώνεται εκ νέου έως και το 2020, όπου σημειώνει εκ νέου αύξηση, και μάλιστα μεγαλύτερη από τον μέσο όρο της χώρας. Αντίστοιχες τάσεις παρατηρούνται και στα υπόλοιπα επίπεδα εκπαίδευσης. Για τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει την τρίτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 5,6) παρατηρούνται αυξήσεις στην απασχόληση κατά τη διετία 2012-2013, ενώ μειώνονται το έτος 2014, για να αυξηθεί πάλι το 2015 και το 2016. Για τη διετία 2017 και 2018, η απασχόληση στην επαγγελματική κατηγορία μειώνεται, με μια ελαφριά αύξηση το 2019, ενώ η απασχόληση μειώνεται εκ νέου το 2020. Σε ό,τι αφορά την απασχόληση για τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (ISCED 7,8), στα περισσότερα έτη της ανάλυσης καταγράφεται αύξηση, προσεγγίζοντας μάλιστα τον μέσο όρο απασχόλησης της χώρας. Για το τελευταίο έτος της ανάλυσης (2020), η απασχόληση της ομάδας 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» σημειώνει μείωση, και μάλιστα μεγαλύτερη από αυτήν του μέσου όρου της χώρας.

Όσον αφορά πιο ειδικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος σε συνάφεια με τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις, το γεγονός ότι το εν λόγω επάγγελμα χαρακτηρίζεται από ευελιξία, επαγγελματική κινητικότητα, ετοιμότητα στις συνεχείς αλλαγές, ψηφιακή ευαισθητοποίηση και ανάγκη επαρκούς ανταπόκρισης στην αστάθεια και την αβεβαιότητα του κλάδου καθιστά επιτακτική τη συνεχή εκπαίδευση. Στο παραπάνω πλαίσιο, ο σύγχρονος δημοσιογράφος πρέπει να είναι καλά ενημερωμένος, μορφωμένος, τεχνικά εγγράμματος, αντικειμενικός και δημιουργικός, ενώ ένας νέος τρόπος να αποκτηθούν οι παραπάνω δεξιότητες είναι και μέσω της διά βίου μάθησης (Bidzilya et al., 2022).

Μεταξύ των κύριων προκλήσεων της σύγχρονης δημοσιογραφίας, φαίνεται να συγκαταλέγεται η εκπαίδευση των δημοσιογράφων σχετικά με τα τεχνικά μέσα που μπορούν να χρησιμοποιούν, αλλά και τον αντίκτυπο που δύναται να έχουν οι σύγχρονες δημοσιογραφικές τεχνικές και τεχνολογίες στο κοινό και στις ανάγκες του. Ως εκ τούτου, η διά βίου μάθηση για τους δημοσιογράφους θα πρέπει να βασίζεται στην εξισορρόπηση μεταξύ των τεχνικών δεξιοτήτων και της θεωρητικής κατάρτισης, στην ανάπτυξη και εφαρμογή ψηφιακών σεμιναρίων που θα συμβάλουν στην ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, στην ανεξάρτητη μάθηση και στην τόνωση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας (Mensing, 2017). Τα παραπάνω φαίνεται να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη του δημοσιογράφου, εφόσον συνδυάζονται με ένα προσωπικό σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης, στην ευελικτικότητα στους περιορισμούς της αγοράς εργασίας και των επαγγελματικών ευκαιριών που παρουσιάζονται

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3

Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2020



Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΕΙΕΑΔ (2019)· επεξεργασία δική μας

Σημείωση: Για τα έτη 2016, 2017 και 2018 δεν υπήρχαν δεδομένα για τους απασχολουμένους στην κατηγορία 264 «Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και επαγγελματίες του γλωσσικού τομέα» για το εκπαιδευτικό επίπεδο ISCED 1,2.

από την ανάπτυξη και την εξέλιξη των ψηφιακών μέσων (Pereira & Cardoso, 2021) και στο υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού και επαγγελματικής ευθύνης (Diachenko, 2021).

Καταλήγοντας, η εκπαίδευση και κατάρτιση των δημοσιογράφων και η ανάπτυξη ικανοτήτων της διαχείρισης, της κριτικής και αναλυτικής σκέψης, της κοινωνικής αντιληπτικότητας, του ελέγχου γεγονότων (fact-checking), του ψηφιακού εγγραμματοσμού, της καινοτομίας και της δημιουργικότητας, της αναλυτικής σκέψης και των δεξιοτήτων επικοινωνίας συμβάλλουν στην υψηλής ποιότητας και εξειδίκευσης δημοσιογραφία. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχή εφαρμογή ενός νέου μοντέλου σύγχρονης δημοσιογραφίας είναι η υψηλή εκπαίδευση των δημοσιογράφων.

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων

Σχετικά με τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι», ακολουθήθηκε μια διαδικασία συλλογής στοιχείων από διάφορες συναφείς βάσεις δεδομένων και επιπλέον πραγματοποιήθηκε ένας συνδυασμός αυτών ως αποτέλεσμα επεξεργασίας δευτερογενών δεδομένων. Ειδικότερα, αναζητήθηκαν βάσεις δεδομένων επαγγελμάτων, όπως αναφέρονται στην Εισαγωγή του παρόντος κεφαλαίου, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, στις οποίες δίδονται περιγραφές των επαγγελμάτων, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σε ό,τι αφορά τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Σε επόμενο βήμα αυτά συστηματοποιήθηκαν (μεταφράστηκαν και εννοιολογήθηκαν, όσο αυτό ήταν επιτρεπτό) σε μορφή υπολογιστικών φύλλων (Microsoft Excel).

Στους Πίνακες 3.7, 3.8 και 3.9 παρουσιάζονται οι απαραίτητες δεξιότητες για τους δημοσιογράφους που συγκεντρώθηκαν από συναφείς βάσεις δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ESCO), των ΗΠΑ (O*NET) και του Καναδά (Jobbank). Στον Πίνακα 3.7 παρουσιάζονται οι δεξιότητες στην ευρωπαϊκή βάση δεδομένων (ESCO) για τις δεξιότητες. Οι δεξιότητες διαχωρίζονται σε απαραίτητες, όπως είναι οι τεχνικές συγγραφής, η συγγραφή ειδήσεων και η διεξαγωγή των συνεντεύξεων, όπως επίσης και η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων. Από την άλλη πλευρά, ως προαιρετικές αναφέρονται η εξέταση των πηγών πληροφόρησης, η εφαρμογή τεχνικών έκδοσης με τη βοήθεια Η/Υ και η τήρηση του κώδικα δεοντολογίας. Αν

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7**Απαραίτητες και προαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, Ευρωπαϊκή Ένωση**

Δεξιότητες/ικανότητες	
Απαραίτητες	Προαιρετικές
Ανταλλαγή απόψεων με τον εκδότη	Διόρθωση κειμένου
Εφαρμογή κανόνων γραμματικής και ορθογραφίας	Εξέταση πηγών πληροφοριών
Παρακολούθηση αλλαγών στην επεξεργασία κειμένου	Εφαρμογή τεχνικών έκδοσης με τη βοήθεια Η/Υ
Τήρηση των οδηγιών των πελατών	Τήρηση κώδικα δεοντολογίας
Τήρηση χρονοδιαγράμματος εργασιών	
Χρήση λεξικών	
Ανάγνωση άρθρων	
Ανάγνωση χειρόγραφων	
Τεχνικές συγγραφής	
Ανάπτυξη επαγγελματικού δικτύου	
Προσαρμογή στις δημιουργικές απαιτήσεις	
Συγγραφή τίτλων ειδήσεων	
Διερεύνηση βάσεων δεδομένων	
Τεχνικές συνέντευξης	
Συστήματα πολυμέσων	
Διεξαγωγή συνεντεύξεων	
Επικοινωνία σε διαφορετικές γλώσσες	

Πηγή: ESCO (2021): επεξεργασία δική μας

και προαιρετικές, αυτές οι τρεις δεξιότητες αποτελούν τον πυρήνα του επαγγέλματος των δημοσιογράφων. Στην παρούσα μελέτη, καθοριστικής σημασίας ήταν και η βάση δεδομένων του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Ετήσια Έκθεση 2020), καθώς οι δεξιότητες που παρουσιάζονται εκεί ταυτίζονται με αυτές της ESCO.¹⁵

Ιδιαίτερη αναφορά αξίζει να γίνει στον Πίνακα 3.8, ο οποίος προέκυψε από τη βάση δεδομένων O*NET για τις ΗΠΑ, καθώς οι δεξιότητες του επαγγέλματος

¹⁵ Η Ετήσια Έκθεση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας βρίσκεται εδώ. Δεν έγινε ξεχωριστή παρουσίαση των δεξιοτήτων που παρουσιάζονται εκεί, καθώς ταυτίζονται με τον Πίνακα 3.7 της ESCO.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8**Σημαντικές δεξιότητες, ΗΠΑ**

Δεξιότητες		
1	Κατανόηση κειμένου	78
2	Προφορική έκφραση/πειθώ	81
3	Προφορική κατανόηση	80
4	Ενεργητική ακρόαση	78
5	Γραφή	78
6	Ομιλία	78
7	Γραπτή κατανόηση	77
8	Κριτική σκέψη	70
9	Επαγωγικός συλλογισμός	70
10	Κοινωνική αντιληπτικότητα	69
11	Διαδραστική μάθηση	63
12	Διαχείριση χρόνου	61
13	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων	56
14	Συντονισμός	55
15	Κρίσεις και λήψη αποφάσεων	52
16	Ικανότητα εύρεσης νοήματος σε σύντομο διάστημα, συνδυασμού και οργάνωσης πληροφοριών σε ουσιαστικά μοτίβα	42
17	Απομνημόνευση	39

Πηγή: O*NET (2022)- επεξεργασία δική μας

κατατάσσονται κατά βαθμό σημαντικότητας. Ειδικότερα, όπως μπορούμε να δούμε από τον πίνακα, οι περισσότερες σημαντικές ικανότητες εντοπίζονται στην κατανόηση κειμένου, στην προφορική έκφραση, στην ενεργητική ακρόαση, στη γραφή, στη γραπτή κατανόηση, στην κριτική σκέψη και στον επαγωγικό συλλογισμό. Σημαντικές αναδεικνύονται επίσης και δεξιότητες όπως είναι η κοινωνική αντιληπτικότητα και η επίλυση προβλημάτων.

Στον Πίνακα 3.9 παρουσιάζονται οι δεξιότητες για το επάγγελμα του δημοσιογράφου από τη βάση Jobbank του Καναδά. Οι πλέον σημαντικές δεξιότητες για τους δημοσιογράφους στον Καναδά αφορούν κυρίως την ανάλυση των πληροφοριών, την έρευνα πεδίου, τον δημιουργικό και γραπτό λόγο και την κριτική σκέψη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9**Σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες, Καναδάς**

Γνώσεις	Δεξιότητες
Ανάλυση πληροφοριών	Ανάλυση πληροφοριών
Μέθοδοι και τεχνικές έρευνας	Έρευνα πεδίου
Τεχνικές συνέντευξης	Δημιουργία δικτύου
Επικοινωνία και Μέσα	Επικοινωνία
Αγγλικά και άλλες γλώσσες	Δημιουργικός γραπτός και προφορικός λόγος
Γνώσεις Η/Υ, επεξεργασία κειμένου, εικόνας, αριθμητικών δεδομένων και κοινωνικών δικτύων	Κριτική σκέψη

Πηγή: Jobbank (2022). επεξεργασία δική μας

Από τους τρεις προηγούμενους πίνακες, προκύπτει ότι υπάρχουν κάποιες διαφορές στις γενικές και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες για το υπό εξέταση επάγγελμα.¹⁶ Μια συνθετική αποτύπωση των ευρημάτων από τους Πίνακες 3.7-3.9 γίνεται στον Πίνακα 3.10, ο οποίος περιλαμβάνει τις δεξιότητες που εντοπίστηκαν στις τρεις βάσεις δεδομένων με την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης. Οι σημαντικές δεξιότητες παρουσιάζονται επομένως στη συνέχεια και συνοδεύονται και από αντίστοιχη περιγραφή.

Παράλληλα, στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζονται και άλλες δεξιότητες, οι οποίες κρίνονται απαραίτητες. Τέτοιες δεξιότητες είναι η *επαγγελματική ανεξαρτησία* και *υπευθυνότητα* (Bidzilya et al., 2022). Επιπλέον, η *κριτική-αναλυτική σκέψη*, η *δημιουργικότητα* και ο *έλεγχος των γεγονότων* είναι απαραίτητες δεξιότητες, σύμφωνα με τους εργοδότες στην αγορά εργασίας για τους δημοσιογράφους.¹⁷ Σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση, πρόκειται για ικανότητες που καθιστούν τα στελέχη των ΜΜΕ να βλέπουν τους υφισταμένους τους ως ανεξάρτητους, υπεύθυνους, δημιουργικούς, κριτικούς, ικανούς να αναλύουν περιεχόμενο, απαλλαγμένους από παρεμβατικές επιρροές και πιέσεις και, εντέλει, αντικειμενικούς

¹⁶. Στο σημείο αυτό να σημειωθεί πως για τη διερεύνηση των δεξιοτήτων ελήφθησαν υπόψη και άλλες βάσεις δεδομένων, όπως η workstats (PENN), ωστόσο τα σχετικά ευρήματα δεν παρουσιάζονται. Ο λόγος έγκειται στο ότι η συγκεκριμένη βάση χρησιμοποιεί δεδομένα από την O*Net, σύμφωνα με τις αναφορές των μεταδεδομένων τους.

¹⁷. Η κριτική σκέψη εμφανίζεται συνήθως ως οριζόντια δεξιότητα και κατηγοριοποιείται στις συστηματικές. Για το επάγγελμα του δημοσιογράφου, η κριτική σκέψη αποτελεί ειδική επαγγελματική δεξιότητα.

επαγγελματίες (Bidzilya et al., 2022: 146). Ο Πίνακας 3.11 περιγράφει αναλυτικά τις συγκεκριμένες δεξιότητες.

Συνδυάζοντας τους Πίνακες 3.10 και 3.11, προκύπτει ο Πίνακας 3.12, ο οποίος είναι ο τελικός πίνακας που αξιοποιήθηκε στην εμπειρική διερεύνηση των δεξιοτήτων. Η κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων βασίζεται στην τυπολογία των Lintzeris & Karalis (2020), ενώ η παράθεση των δεξιοτήτων συνοδεύεται από την περιγραφή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10

Σημαντικές δεξιότητες δημοσιογράφων

Λέξη-κλειδί για εντοπισμό δεξιότητας	Περιγραφή
1 Γνώση/γραφική/ανάγνωση ελληνικών	Κατανόηση γραπτών κειμένων, συγγραφή κειμένων και ανάγνωση κειμένων ώστε να συλλέγονται οι πληροφορίες που χρειάζονται.
2 Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	Επιμέλεια κειμένων με χρήση ψηφιακών μέσων.
3 Κρίση και λήψη αποφάσεων/ Επίλυση προβλημάτων	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών και των αδύναμων εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
4 Εξέταση πηγών πληροφόρησης	Τεχνική διερεύνησης αξιοπιστίας των πηγών και των γεγονότων.
5 Επικοινωνία (ακρόαση, ομιλία, επικοινωνία, ομαδική εργασία)	Αποτελεσματική ομιλία και ακρόαση για εργασία σε ομάδες ή εκπομπή πληροφοριών στο κοινό.
6 Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων/ Διαχείριση χρόνου	Παράδοση των άρθρων και των αναφορών σε συγκεκριμένο χρόνο.
7 Ενεργητική ακρόαση	Πλήρης προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, αφιερώνοντας χρόνο για την κατανόηση των σημείων που αναφέρονται, θέτοντας ερωτήσεις όπως αρμόζει και δίχως να γίνεται διακοπή σε ακατάλληλες στιγμές.
8 Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού	Κατανόηση και σεβασμός στο διαφορετικό. Δυνατότητα εργασίας με σεβασμό στη διαφορετικότητα. Ανοιχτό μυαλό.
9 Μέθοδοι έρευνας και συλλογή δεδομένων	Ικανότητα στην αναζήτηση δευτερογενών πηγών και δεδομένων.
10 Αποτύπωση οπτικών μέσων, φωτογραφίες, βίντεο, διαγράμματα	Λήψη φωτογραφιών βίντεο και άλλων οπτικοακουστικών μέσων για ενημέρωση του κοινού και τεκμηρίωση. Επεξεργασία με αντίστοιχα λογισμικά.

Λέξη-κλειδί για εντοπισμό δεξιότητας	Περιγραφή
11 Χρήση ψηφιακών μέσων (Η/Υ, smartphone)	Χρήση λογισμικών και ψηφιακών μέσων.
12 Γνώση και εξειδίκευση σε ένα πεδίο	Εξειδίκευση σε ένα πεδίο γνώσης.
13 Επικοινωνία και ΜΜΕ	Γνώση τεχνικών και μεθόδων παραγωγής, επικοινωνίας και διάδοσης. Εδώ περιλαμβάνονται εναλλακτικοί τρόποι ενημέρωσης και ψυχαγωγίας μέσω γραπτών, προφορικών και οπτικών μέσων.

Πηγή: Επεξεργασία δική μας

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11

Δεξιότητες απασχόλησης

Δεξιότητες	Περιγραφή
Κριτική και αναλυτική σκέψη (Critical-analytical thinking)	Δεξιότητα ανάλυσης και επεξεργασίας πληροφοριών ώστε να ληφθεί η κατάλληλη απόφαση.
Επικοινωνία (Communicative skills)	Δεξιότητες επικοινωνίας με το κοινό και τους συνάδελφους.
Δημιουργικότητα (Creativity)	Δημιουργική σκέψη αναφορικά με την παρουσίαση των γεγονότων, τη συγγραφή κειμένων και τον εντοπισμό των δεδομένων.
Κοινωνική ανεκτικότητα (Social tolerance)	Η δεξιότητα του δημοσιογράφου για κατανόηση και σεβασμό στη διαφορετικότητα.
Καινοτομία (Innovation)	Χρήση νέων τεχνολογιών στην παρουσίαση των ειδήσεων και των ιστοριών. Νέοι τρόποι παρουσίασης των γεγονότων.
Χρήση ψηφιακών μέσων (Digital literacy)	Γνώση και δεξιότητα στη χρήση ψηφιακών μέσων.
Χρήση οπτικών μέσων (Visual literacy)	Γνώση και δεξιότητα στη χρήση οπτικών μέσων.
Επαγγελματική ανεξαρτησία (Professional independence)	Ο δημοσιογράφος είναι ικανός να λειτουργήσει αυτόνομα και ελεύθερα.
Επαγγελματική υπευθυνότητα (Professional Responsibility)	Τήρηση των κανόνων δεοντολογίας.
Έλεγχος πηγών (Fact-checking)	Δεξιότητα επαλήθευσης των πηγών και των γεγονότων.

Πηγή: Bidzilya et al. (2022). επεξεργασία δική μας

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12**Δεξιότητες δημοσιογράφων**

	Δεξιότητες απασχόλησης	Περιγραφή
ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ		
Γνώσεις ευρείας βάσης	Επικοινωνία (Communication)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μεταφέρουν σαφείς πληροφορίες στους συναδέλφους τους αλλά και στο κοινό.
	Γραφή/ανάγνωση/κατανόηση κειμένου/	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να κατανοήσουν κείμενα, να γράψουν πολύπλοκες αναφορές και να συνθέσουν εξειδικευμένα άρθρα γνώμης που να βασίζονται σε αξιόπιστες πηγές.
	Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να επιμελούνται κείμενα με τη χρήση προγραμμάτων Η/Υ.
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)		
Κοινωνικοανασταθμιστικές	Υπευθυνότητα (Responsibility)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να είναι υπεύθυνοι για το αντικείμενο της εργασίας τους, σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας τους.
	Κοινωνική αντιληπτικότητα	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να έχουν επίγνωση των αντιδράσεων των άλλων και κατανόηση γιατί αντιδρούν όπως αντιδρούν.
	Συνεργασία (Collaboration)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να συνεργαστούν σε μεγάλες ομάδες, οι οποίες συχνά αποτελούνται από άτομα διαφορετικών επαγγελμάτων.
	Ευελκτικότητα (Flexibility)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να ελίσσονται και να προσαρμόζονται στα γεγονότα, καθώς και να έχουν την πρόθεση να μάθουν οτιδήποτε καινούριο.
	Αυτονομία/Ελευθερία	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να διακρίνονται από αυτονομία και αυτοδυναμία στην έρευνα και στην παραγωγή γραπτού λόγου και δημιουργίας ιστοριών, καθώς και από ανεξαρτησία στη διερεύνηση πηγών.
Σύνθετες διαπροσωπικές	Επίλυση προβλημάτων (Problem Solving)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να καταλήξουν άμεσα στη σωστή απόφαση μέσω της ταχείας επεξεργασίας των πληροφοριών.
	Διαχείριση σχεδιασμού (Planning Management)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να αναθέτουν καθήκοντα σε μέλη της ομάδας ή να συνεργάζονται αποτελεσματικά με τον εκδότη για τη δημοσιοποίηση.
Συστημικές	Δημιουργικότητα (Creativity)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να εκδηλώνουν δημιουργικότητα αναφορικά με την αρθρογραφία που αναπτύσσουν και τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζουν τις ιστορίες και τα γεγονότα.
	Καινοτομία	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες στην παρουσίαση των ειδήσεων και των ιστοριών, καθώς και να παρουσιάζουν με νέους τρόπους τα γεγονότα.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)		
Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες	Επικοινωνία και Μέσα	Γνώση τεχνικών και μεθόδων παραγωγής, επικοινωνίας και διάδοσης μέσων. Εδώ περιλαμβάνονται εναλλακτικοί τρόποι ενημέρωσης και ψυχαγωγίας μέσω γραπτών, προφορικών και οπτικών μέσων.
	Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να διαχειρίζονται τον χρόνο τους, πειθαρχώντας στο πρόγραμμα που έχει οριστεί.
	Ενεργητική ακρόαση	Πλήρης προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, αφιερώνοντας χρόνο για την κατανόηση των σημείων που αναφέρονται, θέτοντας ερωτήσεις όπως αρμόζει και δίχως να γίνεται διακοπή σε ακατάλληλες στιγμές.
	Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των αδυναμιών εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	Επαγωγικός συλλογισμός	Η ικανότητα εφαρμογής γενικών κανόνων σε συγκεκριμένα προβλήματα για την παραγωγή λογικών απαντήσεων.
	Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών (fact checking)	Δεξιότητα επαλήθευσης των πηγών και των γεγονότων.
	Τεχνικές συνέντευξης	Δεξιότητα στη διεξαγωγή συνεντεύξεων.
	Χρήση ψηφιακών μέσων	Χρήση ψηφιακών μέσων για την επικοινωνία ειδήσεων και άλλων πληροφοριών. Χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και ειδικών προγραμμάτων επεξεργασίας κειμένων και δεδομένων, βίντεο κ.λπ.
	Χρήση οπτικών μέσων	Ο δημοσιογράφος θα πρέπει να μπορεί να χρησιμοποιήσει οπτικά μέσα, να τραβήξει βίντεο και φωτογραφίες και να τα επεξεργαστεί με ειδικά προγράμματα Η/Υ.
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ		
Προσωπικά χαρακτηριστικά/στάσεις-συμπεριφορές	Διαχείριση εαυτού/ αυτογνωσία και αυτοέλεγχος (Self-Management)	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να είναι πάντα κυρίαρχοι του εαυτού τους.
	Κατανόηση και σεβασμός στο διαφορετικό	Η δεξιότητα του δημοσιογράφου για κατανόηση και σεβασμό στο διαφορετικό. Να μπορεί να εργάζεται με σεβασμό στη διαφορετικότητα και να έχει ανοιχτό μυαλό.

3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται αλλαγές στην εργασία σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Οι αλλαγές αυτές προέρχονται από τις εξελίξεις στην τεχνολογία, στην ψηφιοποίηση, στην κλιματική αλλαγή και στις μη προβλεπόμενες

εξωγενείς επιδράσεις (πανδημία COVID-19). Κεντρικό σημείο σε αυτή τη συζήτηση αποτελεί η έννοια της «διπλής μετάβασης», η οποία αναδεικνύει τις επιδράσεις που ασκούνται στα επαγγέλματα από την κλιματική αλλαγή και την ψηφιοποίηση. Στη συνέχεια, αναλύονται οι προκλήσεις της διπλής μετάβασης και τονίζεται η σημασία για τις αναδυόμενες δεξιότητες σε ό,τι αφορά συγκεκριμένα το επάγγελμα του δημοσιογράφου.

3.3.2.1 Κλιματική αλλαγή

Οι διάφορες μελέτες αναφορικά με την επίδραση της κλιματικής αλλαγής στο συγκεκριμένο επάγγελμα και τις ανάγκες δεξιοτήτων σε αυτό εστιάζουν περισσότερο στους κινδύνους για την υγεία. Η κλιματική αλλαγή φαίνεται ότι επηρεάζει τους εργαζομένους σε εξωτερικούς χώρους λόγω: (1) αυξημένης θερμοκρασίας περιβάλλοντος, (2) ατμοσφαιρικής ρύπανσης, (3) υπεριώδους (UV) ακτινοβολίας, (4) ακραίων καιρικών συνθηκών, (5) διευρυμένων ενδαιτημάτων φορέων (οργανισμών), (6) βιομηχανικών μεταβάσεων και αναδυόμενων βιομηχανιών και (7) αλλαγών στο δομημένο περιβάλλον (Schulte & Chun, 2009).¹⁸

Οι δημοσιογράφοι συχνά αναγκάζονται να εργάζονται και σε εξωτερικούς χώρους. Παρόλο που η εργασία τους δεν είναι αποκλειστικά εξωτερική, η κλιματική αλλαγή μπορεί να επιβαρύνει ή να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο ασκείται το επάγγελμα. Υπό αυτή την έννοια, οι δημοσιογράφοι θα πρέπει να ενισχύσουν δεξιότητες και ικανότητες σχετικά με την ασφάλεια και την τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής σε συγκεκριμένες καιρικές συνθήκες, όπως είναι οι δυνατοί άνεμοι, ο καύσωνας ή ο παγετός. Ως εκ τούτου, μια «πράσινη δεξιότητα» που αναδύεται είναι η ασφάλεια και προστασία σε συγκεκριμένες καιρικές συνθήκες και διαφορετικά περιβάλλοντα.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με την O*NET, το επάγγελμα του δημοσιογράφου ανήκει στην κατηγορία των επαγγελματιών που διαθέτουν πράσινες βελτιωμένες δεξιότητες (Green Enhanced Skills). Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει όλα τα επαγγέλματα που μπορεί να επηρεαστούν από τις δραστηριότητες και τις τεχνολογίες της πράσινης οικονομίας. Αυτός ο αντίκτυπος μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης για το επάγγελμα. Οι βασικοί στόχοι του επαγγέλματος παραμένουν οι ίδιοι, αλλά τα καθήκοντα, οι δεξιότητες, οι γνώσεις και τα εξωτερικά στοιχεία μπορεί να αλλάξουν στο παραπάνω πλαίσιο.

18. Οι κίνδυνοι αυτοί έχουν αρκετές συνέπειες στα άτομα που εργάζονται σε εξωτερικούς χώρους, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν μακροχρόνιες συνέπειες στην υγεία τους, όπως καρκίνο του δέρματος, καταρράκτη, πλίσση, αλλεργίες, άσθμα, αναπνευστικά προβλήματα και προβλήματα του μυοσκελετικού συστήματος.

Με βάση τα προηγούμενα, καθώς και τη μελέτη του CEDEFOP (2021c), η επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκουν οι δημοσιογράφοι φαίνεται να επηρεάζεται ως έναν βαθμό από τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην ΕΕ και στην εναρμόνιση με την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία (EU Green Deal – EGD). Ειδικότερα, όπως αναμένεται, η απασχόληση της συγκεκριμένης κατηγορίας θα μειωθεί μόνο ελάχιστα λόγω της πράσινης μετάβασης έως το 2026, ενώ νέα αύξηση θα σημειωθεί έως το 2030. Η τάση αυτή αναδεικνύει ευρύτερα τη σημασία των επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης (όπως με τους επιστήμονες, ερευνητές κ.λπ.) και των επαγγελματιών διαχείρισης (δημόσιοι υπάλληλοι και διευθυντές) στην εφαρμογή της EGD. Η μελέτη του CEDEFOP προβλέπει επίσης σημαντική αύξηση της απασχόλησης για επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου.

Σε κάθε περίπτωση, ακόμα και αν δεν είναι διαθέσιμα ειδικά στοιχεία ή μελέτες για τις πράσινες δεξιότητες των δημοσιογράφων, σίγουρα η σημασία τους είναι κρίσιμη για την προσαρμογή του επαγγέλματος στις προκλήσεις που συνδέονται με την κλιματική αλλαγή και την EGD. Η κεντρική ιδέα είναι ότι οι επαγγελματίες του κλάδου μπορούν να συμμετέχουν σε καμπάνιες ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με τις πολιτικές για την αντιμετώπιση και την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή. Σύμφωνα με την αναφορά της UNESCO (2021), σε αρκετές χώρες της ΕΕ (Γερμανία, Μάλτα, Αυστρία, Ιταλία, Γαλλία) έχουν ήδη ξεκινήσει διαδικασίες εναρμόνισης με την EGD μέσω της τροποποίησης των περιγραμμάτων μαθημάτων τόσο στα πανεπιστήμια όσο και στα ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης. Σημαντικό ρόλο σε αυτά τα νέα περιγράμματα διαδραματίζουν δεξιότητες που αφορούν την ευαισθητοποίηση του κοινού αλλά και τους τρόπους εφαρμογής των μέτρων έναντι της κλιματικής αλλαγής.

Συμπερασματικά, μολονότι απαιτείται περαιτέρω διερεύνηση ως προς τις ιδιαίτερες ανάγκες πράσινων δεξιοτήτων για τους δημοσιογράφους, μέτρα λαμβάνονται για την ανάδειξη συγκεκριμένων τροπών μετάβασης προς μια πιο «πράσινη» δημοσιογραφία.

3.3.2.2 Ψηφιοποίηση

Η ψηφιοποίηση και οι νέες δεξιότητες για τους δημοσιογράφους βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τα τελευταία χρόνια. Το διαδίκτυο, τα έξυπνα τηλέφωνα (smartphone) και οι νέοι τρόποι με τους οποίους μπορούν να παρουσιαστούν οι ειδήσεις, να διεξαχθεί η έρευνα και να μεταδοθούν τα γεγονότα φαίνεται να αλλάζουν το πεδίο δράσης του επαγγέλματος.

Μια έρευνα που διεξήχθη σε 133 δημοσιογράφους από 60 χώρες εντόπισε ότι οι δημοσιογράφοι γενικά αντιλαμβάνονται τον αντίκτυπο των ψηφιακών

πρακτικών ως θετικό, αλλά δομικοί και μεμονωμένοι παράγοντες επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις δυνατότητες υιοθέτησης των πρακτικών αυτών. Δημοσιογράφοι από τον Παγκόσμιο Νότο (Global South) τονίζουν τη σημασία της απλής καθημερινής τεχνολογίας και αναφέρουν ότι έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε δεδομένα, κάτι που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τους ερωτηθέντες από τον Παγκόσμιο Βορρά (Global North). Οι δημοσιογράφοι σε όλες τις χώρες αισθάνονται πίεση από την ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες, ειδικά εκείνες που σχετίζονται με την ψηφιακή ασφάλεια. Συχνά εργάζονται σε διεπιστημονικές ομάδες προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, γεγονός που τους επιτρέπει να συνδυάζουν δεξιότητες και να αντιμετωπίζουν πιο σύνθετα θέματα. Συνολικά, διαπιστώθηκε ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις παραμένουν απαραίτητες για την ερευνητική εργασία, ενώ οι καινοτόμες ψηφιακές πρακτικές υιοθετούνται προσεκτικά σύμφωνα με τη δημοσιογραφική αποστολή (Kunert et al., 2022).

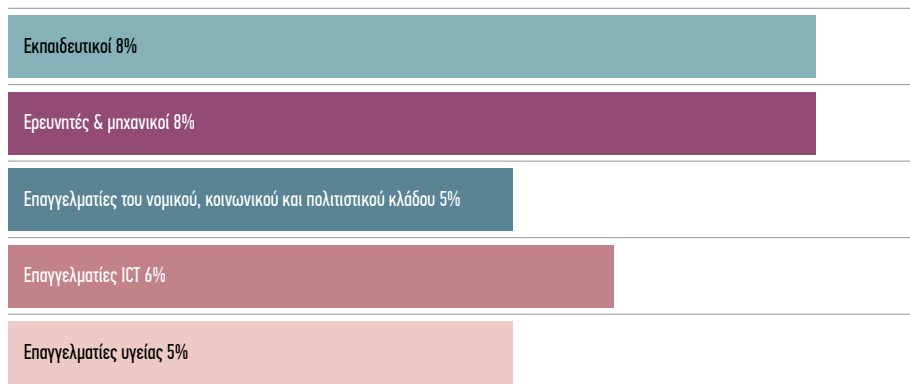
Αντιστοίχως, οι δημοσιογράφοι έχουν πλέον ανάγκη από ανάπτυξη συγκεκριμένων ψηφιακών δεξιοτήτων, ιδιαίτερα δεξιοτήτων χρήσης έξυπνων τεχνολογιών, όπως για τη σύνταξη καλύτερων ιστοριών για το κοινό από τα κινητά τηλέφωνα, λήψη και επεξεργασία βίντεο 360° και δεξιότητες προγραμματισμού, όπως η HTML (Lee, 2022). Σύμφωνα με μία ακόμα μελέτη (Wenger et al., 2018), ένα ολοκληρωμένο σύνολο ψηφιακών δεξιοτήτων συμπεριλαμβάνει τη λήψη και επεξεργασία βίντεο και αρχείων ήχου με κινητές συσκευές, τη σύνταξη καλύτερων ιστοριών για δημοσίευση στα κοινωνικά μέσα (π.χ. ζωντανή ροή Facebook, Snapchat και Instagram) και ανάλυση των στοιχείων για την αύξηση της επισκεψιμότητας, δημιουργία απλών γραφικών (π.χ. χάρτες, γραφήματα) και αφήγηση ιστοριών με χρήση podcast.

Ένα μέσο ψηφιοποίησης που επίσης φαίνεται να επηρεάζει το επάγγελμα του δημοσιογράφου είναι τα λογισμικά τεχνητής νοημοσύνης παραγωγής κειμένων (robo-writing). Τα αποτελέσματα της μελέτης των Thurman et al. (2017) καταδεικνύουν τους περιορισμούς του συγκεκριμένου αυτοματισμού, συμπεριλαμβανομένων της φύσης των πηγών και της ευαισθησίας της αξιοπιστίας των ειδήσεων. Ωστόσο, οι δημοσιογράφοι πιστεύουν ότι η αυτοματοποιημένη δημοσιογραφία θα επεκταθεί, καθώς θα εντείνονται το βάθος, το εύρος, η ιδιαιτερότητα και η αμεσότητα των διαθέσιμων πληροφοριών. Ενώ ορισμένοι ειδησεογραφικοί οργανισμοί και καταναλωτές μπορεί να ωφεληθούν, τέτοιες αλλαγές εγείρουν ηθικά και κοινωνικά ζητήματα και, ενστικτωδώς ίσως, μπορεί να αυξήσουν την ανάγκη για δεξιότητες – κρίση ειδήσεων, περιέργεια και σκεπτικισμό – που κατέχουν οι δημοσιογράφοι (Thurman et al., 2017).

Σύμφωνα με το CEDEFOP (2022), τα πιο εκτεθειμένα επαγγέλματα απέναντι στην ψηφιοποίηση είναι εκείνα με σημαντικό μερίδιο εργασιών που μπορούν

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4

Μερίδια εργαζομένων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2020



Πηγή: CEDEFOP (2022)- επεξεργασία δική μας

να αυτοματοποιηθούν –χειρισμός εξειδικευμένου τεχνικού εξοπλισμού, εργασίες ρουτίνας ή μη–, καθώς και εκείνα με μικρή εξάρτηση από την επικοινωνία, τη συνεργασία, την κριτική σκέψη και τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών. Ο κίνδυνος της αυτοματοποίησης εντείνεται περαιτέρω για επαγγέλματα για τα οποία οι εργαζόμενοι αναφέρουν περιορισμένη πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση που θα μπορούσε να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Στο παραπάνω πλαίσιο, το CEDEFOP δημοσιεύει τον δείκτη κινδύνου αυτοματισμού, ο οποίος υπολογίζει το μερίδιο των εργαζομένων σε διαφορετικά επαγγέλματα των οποίων οι θέσεις εργασίας εκτίθενται σε υψηλό επίπεδο αυτοματισμού εργασιών και ταυτόχρονα δεν έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 3.4, το 5,0% των επαγγελματιών του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού.

Ο κίνδυνος λόγω αυτοματοποίησης/ψηφιοποίησης φαίνεται να επηρεάζει συγκεκριμένες ομάδες επαγγελματιών περισσότερο από άλλες. Σύμφωνα με τους Nedelkoska & Quintini (2018), από τον κίνδυνο της ψηφιοποίησης απειλούνται συγκεκριμένες ομάδες επαγγελματιών με συγκεκριμένα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σχετίζεται με χαμηλότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης. Στο παραπάνω πλαίσιο, η μέση πιθανότητα που διατρέχει η ομάδα επαγγελματιών από τον κίνδυνο της αυτοματοποίησης είναι 0,38 (ISCO-08, ομάδα 26 «Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου»). Ο μέσος κίνδυνος χαρακτηρίζεται ως μέτριος προς χαμηλός.

Τέλος, η μελέτη των Frey & Osborne (2013) υπολογίζει τον κίνδυνο ψηφιοποίησης των επαγγελματιών στις ΗΠΑ. Σύμφωνα με αυτήν, το επάγγελμα του δημοσιογράφου εμφανίζει πιθανότητα κινδύνου από την αυτοματοποίηση 11,0%, δηλαδή σχετικά χαμηλό κίνδυνο. Βρίσκεται δε στην 177η θέση στην κατάταξη των επαγγελματιών που διατρέχουν κίνδυνο από την ψηφιοποίηση. Η υποκατάσταση του επαγγελματία δημοσιογράφου από κάποιο μηχάνημα ή νέα τεχνολογία δεν φαίνεται να μπορεί να εφαρμοστεί. Ωστόσο, δεν μπορεί να αποκλείσουμε την επίδραση και τις πιθανές συνέπειες από λογισμικά τεχνητής νοημοσύνης, όπως είναι το ChatGPT, το οποίο δεν είχε εμφανιστεί την περίοδο της έρευνας των Frey και Osborne.

3.4 Σύνοψη

Στις ενόπτες που προηγήθηκαν καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος σε επίπεδο καθηκόντων, απασχόλησης, εκπαίδευσης και απαιτούμενων δεξιοτήτων. Τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν από αρκετές βάσεις δεδομένων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αποτυπώνουν μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εικόνα, αν και σε κάποιες περιπτώσεις δεν παρέχονται στο επίπεδο της τετραψήφιας ταξινόμησης. Το επάγγελμα του δημοσιογράφου χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, σχετικά υψηλή έκθεση στην ψηφιοποίηση υπό την έννοια της συμπληρωματικότητας των δεξιοτήτων και όχι της υποκατάστασης, ενώ έχει παράλληλα και μέτριο δυναμισμό απασχόλησης.

Υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις, αξίζει να αναφερθεί μια σειρά από συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση που προηγήθηκε. Το επάγγελμα του δημοσιογράφου χαρακτηρίζεται από έναν σημαντικό αριθμό καθηκόντων. Μεταξύ αυτών, μπορούν να αναφερθούν η συλλογή τοπικών, εθνικών και διεθνών ειδήσεων μέσω συνεντεύξεων, έρευνας και παρατήρησης, η συμμετοχή σε δημόσιες εκδηλώσεις, η αναζήτηση αρχείων, η ανασκόπηση γραπτών εργασιών, η παρακολούθηση κινηματογραφικών και σκηνικών παραστάσεων, η συλλογή, αναφορά και σχολιασμός ειδήσεων και επικαιρότητας για δημοσίευση σε εφημερίδες και περιοδικά ή για μετάδοση από το ραδιόφωνο, την τηλεόραση ή τα μέσα ενημέρωσης μέσω διαδικτύου.

Αναφορικά με την απασχόληση, με βάση τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (2019-2021) και των περιοριστικών μέτρων σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο, σημειώθηκε μείωση της απασχόλησης. Η σχετική αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο κατά τη διάρκεια της πανδημίας

μπορεί να υποδηλώνει μια σχετική αύξηση της ζήτησης εργασίας για δημοσιογράφους με εξειδίκευση σε θέματα υγείας.

Σχετικά με την παράμετρο της εκπαίδευσης, τα επαγγέλματα που ανήκουν στο επίπεδο δεξιοτήτων 4, όπως εκείνο του δημοσιογράφου, συνδέονται με υψηλό επίπεδο γενικών δεξιοτήτων (διεξαγωγή έρευνας σε διάφορα ζητήματα, συγγραφή άρθρων, συλλογή πληροφοριών και συγγραφή αυτών των πληροφοριών σε κείμενο). Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι η συγκεκριμένη κατηγορία απαιτεί ιδιαίτερα ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται ικανότητες κατανόησης περίπλοκων τεχνικών κειμένων, προετοιμασία αναφορών και ικανότητα λεκτικής επικοινωνίας, δεξιότητες στην επίλυση συνθέτων προβλημάτων και λήψη αποφάσεων βασισμένη σε θεωρητική και εμπειρική γνώση σε ένα εξειδικευμένο πεδίο. Οι γνώσεις που απαιτούνται σε αυτό το επίπεδο ικανοτήτων συνήθως αποκτώνται από την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Τέλος, αναφορικά με τις δεξιότητες για το επάγγελμα του δημοσιογράφου, καταγράφηκαν οι 15 πιο σημαντικές εξ αυτών. Σε ό,τι αφορά τις γενικές γνώσεις, αναμφίβολα η παράμετρος της γνώσης χρήσης νέων τεχνολογιών, έστω και σε βασικό επίπεδο (π.χ. λογισμικά, χρήση νέων τεχνολογιών), συνιστά μια παράμετρο που θα απασχολήσει μελλοντικά ακόμα περισσότερο τους επαγγελματίες του κλάδου. Αναφορικά με τις γενικές δεξιότητες, ορισμένες εξ αυτών που αξιολογήθηκαν ως σημαντικές είναι η υπευθυνότητα και η συνεργασία. Παράλληλα, η επίλυση προβλημάτων και η πρωτοβουλία βρίσκονται επίσης στον πυρήνα του επαγγέλματος. Ακολούθως, στο πεδίο των επαγγελματικών δεξιοτήτων, διαστάσεις όπως οι τεχνικές συνέντευξης και η διασταύρωση πηγών πληροφόρησης αναμφίβολα διαδραματίζουν σημαίνοντα ρόλο.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση¹⁹ αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε συνεντεύξεων σε βάθος (in depth interviews) με εργοδότες δημοσιογράφων.²⁰ Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση, με τη συζήτηση να διεξάγεται στις 19 Μαΐου 2022. Όσον αφορά τις συνεντεύξεις, λόγω των πολλών διαφορετικών κατηγοριών εργοδοτών, επιλέχθηκαν ένας εκδότης εφημερίδων και περιοδικών, ένας διευθυντής εφημερίδας, ένας διευθυντής ενημέρωσης τηλεοπτικού σταθμού, ένας ιδιοκτήτης μεγάλης ιστοσελίδας και ένας γενικός διευθυντής μεγάλης ιστοσελίδας. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από τις 10 έως τις 25 Μαΐου 2022. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Στον Πίνακα 4.1 παρατίθεται ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

19. Να αναφερθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βάση τους Κώδικες Δεοντολογίας ESOMAR και ΣΕΔΕΑ, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και με πλήρη εφαρμογή του Κώδικα ΠΕΣΣ του ΣΕΔΕΑ.

20. Στο Παράρτημα ΙΙΙ παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγίες των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων μεταφέρθηκαν αυτούσιες στο κείμενο της ανάλυσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας

Σ_1 (Συνέντευξη 1-5): Ατομικές συνεντεύξεις στο πλαίσιο του έργου.

ΘΕ_Α: Άνδρας ή γυναίκα δημοσιογράφος στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας

Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2 (βλ. Σχήμα 2.1). Η δομή είναι η εξής:



Πιο αναλυτικά, στο πρώτο βήμα παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σύμφωνα και με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων στην έρευνα και τις αντιλήψεις τους σχετικά με το επάγγελμα. Στη συνέχεια, αναλύονται εις βάθος οι υπό διερεύνηση αλλά και οι επιπλέον δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες όσον αφορά το παρόν, το παρελθόν και το μέλλον. Στην ενότητα αυτή, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και στις εργασιακές σχέσεις. Έπειτα, αναλύονται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στον κλάδο, η επιθυμητή εκπαίδευση, καθώς και τα κίνητρα και αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων

Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν βασικά σημεία που αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του δημοσιογράφου. Συζητούνται θέματα που αφορούν την αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων όπως αναδείχθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο του παρόντος, καθώς και την εξέλιξή τους στο μέλλον.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Αρχικά ζητήθηκε από τα άτομα που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις να περιγράψουν την έννοια της δεξιότητας. Κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, οι εργαζόμενοι δημοσιογράφοι έδωσαν μια σειρά από προσδιορισμούς αναφορικά με την έννοια της δεξιότητας.

Ειδικότερα, κάποιοι ανέφεραν ότι δεξιότητα είναι «η ικανότητα», ενώ άλλοι είπαν ότι είναι ένα «κοινωνικό χαρακτηριστικό. Δηλαδή τη δράση μας μέσα στο κοινωνικό σύνολο». (OE_Δ)

Άλλοι συμμετέχοντες προσδιόρισαν την έννοια της δεξιότητας ως «...την ικανότητα που σε κάνει να διακριθείς σαν δεξιότητα. Ότι έχει μια θετική έννοια» ή «τα χαρακτηριστικά που σε κάνουν να βρεις δουλειά». (OE_Δ)

Άλλος συμμετέχοντας διατύπωσε ότι η δεξιότητα είναι «...Τα επιπλέον ατού που μπορεί να θεωρείς κάποιος ότι έχει στο δυναμικό του έτσι ώστε να ξεχωρίζει όχι μόνο στον τομέα στον οποίο ασχολείται επαγγελματικά αλλά και σε επιμέρους άλλους τομείς που μπορεί να του δώσουν μετά διέξοδο επαγγελματικό». (OE_Δ)

Αντιστοίχως, από την πλευρά των εργοδοτών, η έννοια της δεξιότητας περιγράφηκε με διαφορετικό τρόπο. Για παράδειγμα, κάποιος ταύτισε τις δεξιότητες με τα προσόντα. «...τα προσόντα καταρχάς. Δηλαδή το πώς μπορείς να ανταποκριθείς στις εργασιακές σου απαιτήσεις. Αυτό νομίζω ότι είναι ο βασικός ορισμός της δεξιότητας». (Σ_1)

Ενώ άλλοι εργοδότες συνέδεσαν ευθέως τις δεξιότητες με την επαγγελματική επάρκεια.

«...Οι ικανότητες, οι γνώσεις, τα προσόντα για να μπορείς να είσαι καλός στη δουλειά σου». (Σ_3)

«...Το πόσο καλά μπορεί να κάνει κάποιος και με πόση επάρκεια [...] τη δουλειά μας». (Σ_4)

Επίσης, από ορισμένους εργοδότες ως βασική δεξιότητα για την άσκηση του επαγγέλματος του δημοσιογράφου αναφέρθηκε η ερευνητική διάθεση, η οποία συνδέεται και με την αμεροληψία.

«Πρώτον, η βασική κλήση προς το επάγγελμα. Δηλαδή να σου αρέσει, να αναζητείς το ρεπορτάζ, να ψάχνεις θέματα, να σου αρέσει να γράφεις. Αυτό ίσως είναι και το πιο δύσκολο κομμάτι, είναι σημαντικό τμήμα». (Σ_1)

«...να μπορεί να ψάχνει πηγές για το θέμα που ερευνά, το ρεπορτάζ που έχει να κάνει, το δεύτερο είναι να μην επαφίεται σε μία πηγή [...] αλλά να τσεκάρει αυτό που ψάχνει από δύο και τρεις πλευρές [...] να είναι πάντοτε στη δουλειά του ανεπηρέαστος όσο γίνεται από τη γενική άποψη που έχει για τα πράγματα ψάχνοντας ένα

θέμα, δηλαδή να μην προδικάζει το αποτέλεσμα ή να μη θεωρεί ότι το αποτέλεσμα πρέπει να είναι ντε και καλά ταυτόσημο με μια δική του άποψη για το θέμα». (Σ_4)

Επίσης, αναφορά έγινε και στην ευελικτικότητα ως προς τις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας στο επάγγελμα.

«Το δεύτερο βασικό σκέλος των δεξιοτήτων είναι να μπορείς να ανταποκριθείς στις διαρκώς ανανεούμενες εργασιακές συνθήκες». (Σ_1)

Τέλος, αναφέρθηκε και η αντιληπτικότητα των γεγονότων ως προϋπόθεση για την ακριβή και ταχεία απόδοση του γεγονότος.

«...έχει να κάνει με την αντίληψη του γεγονότος και την ικανότητα της αποτύπωσής του. [...] Άρα λοιπόν πρέπει η δεξιότητα του καθενός από εμάς να έχει να κάνει με το πώς θα αντιληφθεί το γεγονός και το πώς θα καταφέρει να το αποδώσει. [...] Η ταχύτητα στην πληροφορία είναι αυτή τη στιγμή βασικό κομμάτι. [...] Χρειάζεται εμπειρία και αντανακλαστικά». (Σ_5)

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να σχολιάσουν και να συζητήσουν τις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 που προέκυψαν από την ανάλυση του Κεφαλαίου 3 ως προς το επίπεδο σπουδαιότητάς τους σε σχέση με το επάγγελμά τους.

Από την πλευρά των εργαζομένων δημοσιογράφων, οι **εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες** είναι η **κριτική σκέψη** και ο **επαγωγικός συλλογισμός**, οι οποίες χαρακτηρίστηκαν θεμελιώδεις στην άσκηση του επαγγέλματος.

«Ο όγκος πληροφοριών είναι τεράστιος, καθημερινά θέλει να μπορείς να επιλέγεις, να αξιολογείς, να κάνεις τους συσχετισμούς». (ΟΕ_Δ)

«Είναι αυτό που είπε και η συνάδελφος πριν, ότι, επειδή ο όγκος πληροφοριών είναι τεράστιος, καθημερινά θέλει να μπορείς να επιλέγεις, να αξιολογείς, να κάνεις τους συσχετισμούς. Ενδεχομένως θα το έβαζα κριτική σκέψη και επαγωγικός συλλογισμός, μαζί θα τα έβαζα. Αλλά σαφώς και τα υπόλοιπα είναι σημαντικά». (ΟΕ_Δ)

«Όπως το εισπράττω εγώ, αν δεν έχεις επαφή με το περιβάλλον που κινείσαι και απευθύνεσαι, δεν μπορείς να είσαι πραγματικά ουσιαστικός στη δουλειά σου. Έτσι το εισπράττω εγώ. Πρέπει να αισθάνεσαι τι γίνεται. Από εκεί και πέρα δεν μπορείς να μην έχεις ευελιξία και συνεργασία. Αλλά σίγουρα η κριτική σκέψη και ο επαγωγικός συλλογισμός είναι στον πυρήνα της ουσίας». (ΟΕ_Δ)

Ακολουθεί η κοινωνική αντιληπτικότητα, ιδιαίτερα όταν οι δημοσιογράφοι πρέπει να έρθουν σε επαφή με ανθρώπους για ένα συμβάν. Οπωσδήποτε ως εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες αξιολογήθηκαν ο **έλεγχος ορθότητας πληροφοριών** και η **δημιουργικότητα**. Βεβαίως, δεν πρέπει να παραβλέπονται η **ευελικτικότητα** και η **τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

(2642) Δημοσιογράφοι	
Ευελικτότητα	Επαγωγικός συλλογισμός
Διαχείριση σχεδιασμού	Ενεργητική ακρόαση
Δημιουργικότητα	Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών
Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)
Χρήση ψηφιακών μέσων	Καινοτομία
Χρήση οπτικών μέσων	Κοινωνική αντιληπτικότητα
Τεχνικές συνέντευξης	Συνεργασία
Κριτική σκέψη	

«Βασικό κομμάτι στη διαχείριση όλης της δημοσιογραφίας σήμερα με κεντρικό σημείο την παραπληροφόρηση. Δηλαδή, σήμερα είμαστε πολύ πιο υποψιασμένοι για παραπληροφόρηση απ' ό,τι παλιότερα γιατί η πηγή της πληροφορίας είναι από παντού. [...] Πολλές φορές στα social media υπάρχουν ψεύτικες ειδήσεις. Ή υπάρχουν λεπτομέρειες οι οποίες δεν έχουν καμία σχέση με την πραγματικότητα αλλά μπορεί να καθορίζουν την είδηση. Άρα η κριτική σκέψη που έχει να κάνει με το πώς αντιλαμβάνεσαι την είδηση ή την ερμηνεύεις έχει αποκτήσει ακόμα μεγαλύτερη αξία τώρα γιατί πρέπει να έχεις κριτική σκέψη και ως προς την είδηση αυτή καθαυτήν ανάλογα με το από πού έρχεται». (Σ_5)

Από την άλλη πλευρά, οι δεξιότητες που αφορούν την **καινοτομία** ως προς τη χρήση νέων τεχνολογιών, την **επιμέλεια κειμένων με Η/Υ**, καθώς και τις **τεχνικές συνέντευξης** και την **ενεργητική ακρόαση** χαρακτηρίστηκαν από τους εργαζομένους από σημαντικές έως αρκετά σημαντικές. Ειδικότερα, αναφορικά με την **επιμέλεια κειμένων με Η/Υ**:

«Είναι ένα εργαλείο, είναι ένα όπλο. Έχεις τον υπολογιστή σου πλέον, δεν έχεις μολύβι και χαρτί. Μπορεί να τα έχεις για δική σου χρήση για να σημειώνεις αλλά είναι αυτό με το οποίο θα ανοίξεις παράθυρο για να δώσεις το κείμενό σου». (ΟΕ_Δ)

«Έτσι ακριβώς, είναι βασική προϋπόθεση». (Σ_1)

Για τις **τεχνικές συνέντευξης**, δεξιότητα που συνδέεται με εκείνη της **ενεργητικής ακρόασης**, σημειώθηκαν τα εξής:

«Οι τεχνικές συνέντευξης προφανώς είναι κάτι που μαθαίνεται με τον καιρό και έχει τη σημασία του. Εγώ θα το αντιμετωπίζα ως λίγο μια διευρυμένη έννοια. Όχι

μόνο στην περίπτωση που έχω απέναντί μου έναν συνεντευξιζόμενο να του κάνω μια συνέντευξη στο στίλ της τηλεόρασης ή στο γραπτό ερώτηση-απάντηση, και αυτό βγαίνει προς τα έξω, που είναι σημαντικό, αλλά και στο ίδιο το ρεπορτάζ. Δηλαδή να ξέρεις ακόμα και αν η πηγή σου μπορεί να είναι ανώνυμη ή μπορεί να είναι κάποιος που δεν θα εμφανιστεί ποτέ ή μπορεί να βάλεις μια δήλωσή του ή να σου δώσει μια έρευνα ή ένα ντοκουμέντο, να ξέρεις τον τρόπο με τον οποίο θα τον προσεγγίσεις, θα του μιλήσεις, θα τον χαλαρώσεις, θα τον κάνεις να νιώσει ότι μιλάει στον άνθρωπο που μπορεί να εμπιστευτεί και θα διαχειριστεί τις πληροφορίες που θα του δώσει με τρόπο με ευαισθησία, και άρα θα πάρεις αυτό που θέλεις όχι με τρόπο ανήθικο αλλά αποσπώντας από την πηγή που μπορεί στην αρχή να μην είχε καν σκοπό να σ' τη δώσει γιατί μπορεί να μην είχε σκεφτεί καν ότι είναι σημαντικό για σένα. [...]. (OE_Δ)

«Αυτό έχει μία σημασία. Πρέπει να μην είσαι απόμακρος σε σχέση με αυτόν που θέλεις να παρουσιάσεις». (Σ_1)

Παρομοίως, σημαντικές έως αρκετά σημαντικές δεξιότητες είναι η **χρήση ψηφιακών μέσων** και η **χρήση οπτικών μέσων**.

«Σίγουρα. Για παράδειγμα, η χρήση οπτικών μέσων ή τα ψηφιακά μέσα σε τόσο μεγάλο βαθμό, η χρήση νέων τεχνολογιών στην παρουσίαση, όλα αυτά δεν θα ήταν πρώτη προτεραιότητα. Τώρα είναι στην αιχμή και σε καθημερινή βάση και πλέον αλλάζουν πολύ γρήγορα οι απαιτήσεις της ενημέρωσης». (Σ_1)

«Θα έλεγα ότι από εδώ και πέρα, και εδώ και λίγα χρόνια δηλαδή, ό,τι έχει σχέση με το ψηφιακό παρόν και μέλλον και με τη χρήση ψηφιακών μέσων είναι τελείως απαραίτητο. Όσο περισσότερο δηλαδή ένα νέο παιδί, ιδιαίτερα νέο παιδί, δεν λέω για ανθρώπους της ηλικίας μου, μπαίνει στην πλήρη χρήση των δυνατοτήτων που δίνει η ψηφιακή εποχή, τόσο καλύτερος μπορεί να είναι, αν συνδυάζει και τα υπόλοιπα βέβαια». (Σ_4)

«Θα συμπλήρωνα ότι από τη στιγμή που πάμε για την τεχνολογία του 5G πια πέρα από την κριτική σκέψη και τον επαγωγικό συλλογισμό, τα οποία εκ των πραγμάτων πρέπει να τα έχουμε [...], στους καιρούς μας πια, ειδικά οι συνάδελφοι που οι περισσότεροι πλέον δουλεύουν στις ιστοσελίδες, στα ηλεκτρονικά μέσα, είναι προαπαιτούμενο, είναι βασικό εργαλείο, δεν μπορείς χωρίς να ξέρεις να δουλεύεις στα κοινωνικά δίκτυα, σε μια ιστοσελίδα χωρίς να ξέρεις να κάνεις το share το λεγόμενο, βάζοντας τις λέξεις κλειδιά, οι συνάδελφοι που έχουν δουλέψει σε ιστοσελίδες καταλαβαίνουν καλύτερα τι λέω. Επειδή είμαστε σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο σκηνικό και η δημοσιογραφία, όπως και άλλα επαγγέλματα, αλλά μάλλον η δημοσιογραφία αλλάζει γρηγορότερα από άλλα επαγγέλματα, συνεχώς ερχόμαστε καθημερινά αντιμέτωποι με καινούριες προκλήσεις. Άρα αυτό που μπορεί να λέμε τώρα, σήμερα, μπορεί σε μια εβδομάδα να μην έχει και τόσο μεγάλη σημασία γιατί αλλάζουν πολύ γρήγορα τα πράγματα». (OE_Δ)

Ωστόσο, διατυπώθηκαν και αντίθετες απόψεις ως προς τη σημαντικότητα της δεξιότητας της **χρήσης οπτικών μέσων**. Αν και αναγνωρίστηκε η σημαντικότητα της, οι συμμετέχοντες σχολίασαν ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα θα έπρεπε να αφορά άλλα επαγγέλματα που συνεργάζονται με τους δημοσιογράφους (φωτογράφοι, εικονολήπτες κ.λπ.). Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί.

«Κανονικά δεν θα έπρεπε να είναι, αν καταλαβαίνω καλά, σημαντικό. Θα έπρεπε να είναι δουλειά των τεχνικών, που είναι άλλος κλάδος. Οι δημοσιογράφοι δεν θα έπρεπε να έχουν σχέση με τα οπτικά μέσα. Βέβαια, στη σημερινή εποχή που υπάρχει στην αγορά ένα νέο επάγγελμα, που είναι ο δημοσιογράφος που με το κινητό του τραβάει και φωτογραφίες, τραβάει και βίντεο. Η αλήθεια είναι ότι μπαίνει στο επάγγελμα στην πραγματικότητα σιγά σιγά η χρήση οπτικών μέσων και πλέον θεωρείται μια ικανότητα και ένα προσόν. Δεν θα έπρεπε να είναι πάντως». (ΟΕ_Δ)

«Συμφωνώ εγώ. Και επειδή έχουμε ζήσει όλοι φαντάζομαι τις περιόδους που είχαμε έναν φωτογράφο δίπλα στα θέματα και εκείνος με την κριτική του σκέψη επίσης έβγαζε φωτογραφίες κ.λπ. και εμάς ήταν άλλη η δουλειά μας, τώρα πρέπει να είσαι και φωτογράφος, πρέπει να είσαι και σκηνοθέτης του θέματος που κάνεις και όλα τα υπόλοιπα. Σίγουρα η φωτογραφία, και γενικά το οπτικό έχει πολύ μεγάλη σημασία πλέον στα ψηφιακά μέσα, μερικές φορές είναι και πιο σημαντική και από το ίδιο το κείμενο». (ΟΕ_Δ)

Μία ακόμα δεξιότητα που χαρακτηρίστηκε σημαντική έως αρκετά σημαντική είναι η **συνεργασία**, ιδιαίτερα για τους αρχισυντάκτες.

«Ε... υπάρχουν. Πες ότι υπάρχουν, ναι. Είναι σημαντική η συνεργασία αλλά δεν είναι εύκολη όμως». (Σ_2)

«Πολύ σημαντικό ειδικότερα στην τηλεόραση, όπου η δουλειά είναι σε μεγάλο βαθμό ομαδική. Όχι μόνο σε εκπομπές, αλλά και στα δελτία ειδήσεων. Χωρίς συνεργασία, δεν γίνεται. Είναι σημαντική η συνεργασία αλλά δεν είναι εύκολη όμως». (Σ_3)

«Πάρα πολύ σημαντικό. Και να μην έχει τον εγωισμό τού ότι εγώ θα τα κάνω όλα». (Σ_4)

«Όχι, όχι, είναι πάρα πολύ σημαντικό. Είναι πάρα πολύ σημαντικό γιατί η δουλειά μας δεν είναι μοναχική. Μπορεί να είναι σε κάποια στάδιά της όπως κάθε δουλειά πιο ατομική υπόθεση, αλλά, αν δεν υπάρξει μία συνεργασία, δηλαδή αν δεν αντιληφθεί γρήγορα, για παράδειγμα, ένας συντάκτης τη σημασία μιας είδησης ώστε να ενημερώσει ιεραρχικά τον υπεύθυνο της βάρδιάς του, τον διευθυντή ή όποιον άλλον, και να γίνει η απαραίτητη κινητοποίηση, μπορεί να στερήσει πολύτιμους πόρους, χρόνο, άρα και εικόνα από το site. Δηλαδή σκέψου τώρα μια είδηση η οποία προκύπτει, τη βγάζουμε με αυτό που λέμε breaking news και να την έχουμε εμείς πρώτη είδηση γιατί αξιολογήσαμε ότι είναι σημαντική και ένα άλλο site να τη

βάλει κάπου χαμηλά θεωρώντας ότι δεν είναι σημαντική. Εσύ που μπαίνεις και το διαβάζεις λες όπα αυτοί δεν καταλαβαίνουν τι τους γίνεται. Άρα έχει πολύ μεγάλη σημασία και η αντίληψη και η συνεργασία γιατί άνθρωποι είμαστε, κάτι μπορεί να φύγει. Όταν ενημερώσεις κάποιον, θα σου πει και αυτός τη γνώμη του. Η συνεργασία λοιπόν είναι βασικό κομμάτι και για τη δημοσιογραφική κάλυψη για την οποία μιλάμε και για την τεχνική πλευρά για την οποία συζητάμε». (Σ_5)

«Είναι στοιχείο που διαπερνά οριζόντια πολλά επαγγέλματα, όπως και τη δημοσιογραφία. Όπου χρειάζεται συνεργασία πολλών ανθρώπων για να βγει ένα αποτέλεσμα, και η δημοσιογραφία είναι ένας τέτοιος χώρος, η έννοια της συνεργασίας είναι απαραίτητο συστατικό». (ΟΕ_Δ)

Ωστόσο, διατυπώθηκαν και κάποιες διαφωνίες σχετικά με τη σημαντικότητα της συνεργασίας στο επάγγελμα του δημοσιογράφου. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στο παρακάτω απόσπασμα, η δημοσιογραφία κατά περίπτωση μπορεί να είναι ένα μοναχικό επάγγελμα, ενώ η συνεργασία προκύπτει ως σημαντική μόνο στην περίπτωση του ρεπορτάζ. Σημειώθηκε επίσης ότι η συνεργασία αφορά κυρίως τους αρχισυντάκτες, καθώς αυτοί είναι υπεύθυνοι για την εύρυθμη λειτουργία της ομάδας των δημοσιογράφων.

«Είναι λίγο πιο μοναχικό νομίζω επάγγελμα η δημοσιογραφία. Εκτός από ανθρώπους που δουλεύουν δυο δυο για να βγάλουν ένα ρεπορτάζ. Εγώ νομίζω ότι αφορά περισσότερο τους επικεφαλής το κομμάτι της συνεργασίας. Το πώς δηλαδή θα δέσουν την ομάδα κ.λπ. Αλλά τώρα εγώ δεν έχει τύχει ας πούμε να συνεργαστώ με κάποιον άλλον για να κάνω ένα ρεπορτάζ. Δεν ξέρω να σας πω». (ΟΕ_Δ)

Τέλος, ως μη σημαντική δεξιότητα χαρακτηρίστηκε η **διαχείριση σχεδιασμού**, η οποία και σε μεγάλο βαθμό δεν ήταν κατανοητή από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης. Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω, οι εργοδότες χαρακτήρισαν ως **εξαιρετικά σημαντικές** τις εξής παρακάτω δεξιότητες, **κριτική σκέψη, ενεργητική ακρόαση, έλεγχος ορθότητας πληροφοριών, συνεργασία, χρήση ψηφιακών μέσων, κοινωνική αντιληπτικότητα, αναζήτηση πηγών**. Ως σημαντικές μεν αλλά σε μικρότερο βαθμό αξιολογήθηκαν όλες οι άλλες δεξιότητες. Μία από αυτές, η **επιμέλεια κειμένου σε Η/Υ**, αντιμετωπίστηκε περισσότερο ως δεδομένο, ενώ ως πρόσθετη σημαντική δεξιότητα αναφέρθηκε αυθόρμητα η **αντικειμενικότητα**.

Τέλος, αναδεικνύεται ότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι δημοσιογράφοι, ως προς την αξιολόγηση της σημαντικότητας των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων, συγκλίνουν σε πέντε εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες, την **κριτική σκέψη**, τον **έλεγχο ορθότητας των πληροφοριών**, την **κοινωνική αντιληπτικότητα**, την **ενεργητική ακρόαση** και τον **επαγωγικό συλλογισμό**.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1

Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης

Εργοδότες	Εργαζόμενοι
<ul style="list-style-type: none">› Καινοτομία› Τεχνικές συνέντευξης› Ευελικότητα› Χρήση ψηφιακών μέσων	<ul style="list-style-type: none">› Συνεργασία› Δημιουργικότητα› Χρήση οπτικών μέσων› Επιμέλεια κειμένων με Η/Υ
<ul style="list-style-type: none">› Κριτική σκέψη› Ενεργητική ακρόαση› Επαγωγικός συλλογισμός› Κοινωνική αντιληπτικότητα› Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών	

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Αναφορικά με το αν και κατά ποσό έχουν αλλάξει οι δεξιότητες του δημοσιογράφου σε σχέση με το παρελθόν, αποτελεί κοινή διαπίστωση στο σύνολο των συμμετεχόντων ότι υπάρχει μεγάλη αναβάθμιση της σημασίας της **χρήσης ψηφιακών μέσων** και της σημασίας **χρήσης οπτικών μέσων**. Οι υπόλοιπες δεξιότητες ήταν και παραμένουν εξίσου σημαντικές.

«Ό,τι ήταν ο τηλεγράφος όταν πρωτοεμφανίστηκε και έκανε την έκπληξη είναι για εμάς και τη δουλειά μας το ίντερνετ, αναλογικά σε εποχές [...] Και γι' αυτό μίλησα πριν και για μεταβαλλόμενο συνεχώς σκηνικό. Γιατί και το ίδιο το ίντερνετ αλλάζει. Άλλη τεχνολογία ιντερνετικά είχαμε πριν από πέντε χρόνια, άλλη είχαμε πριν από δέκα χρόνια και άλλη θα έχουμε σε πέντε χρόνια». (ΟΕ_Δ)

«Η χρήση οπτικών μέσων ή τα ψηφιακά μέσα σε τόσο μεγάλο βαθμό, η χρήση νέων τεχνολογιών στην παρουσίαση, όλα αυτά δεν θα ήταν πρώτη προτεραιότητα. Τώρα είναι στην αιχμή και σε καθημερινή βάση και πλέον αλλάζουν πολύ γρήγορα οι απαιτήσεις της ενημέρωσης». (Σ_1)

«Η χρήση των υπολογιστών, ναι, δεν ήταν τόσο γενικευμένη, άρα δεν υπήρχαν και όλες αυτές οι νέες τεχνολογίες γενικώς. Τα άλλα όχι, ήταν απαραίτητα». – «Προφανώς οτιδήποτε έχει σχέση με τις ψηφιακές δεξιότητες ήταν λιγότερο σημαντικό. Έπαιζαν ρόλο και πριν από δέκα χρόνια, αλλά όχι καθοριστικό όπως σήμερα». (Σ_2)

«Αν πάμε πριν από είκοσι χρόνια, όλα όσα αφορούν τα ψηφιακά θα τα βγάζαμε έξω». (Σ_3)

«Το τεχνολογικό κομμάτι σήμερα έχει πολύ μεγαλύτερο χώρο απ' ό,τι είχε πριν από μερικά χρόνια. Ακόμα και η ταχύτητα για την οποία μιλήσαμε τώρα έχει αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία σε σχέση με το προηγούμενο διάστημα». (Σ_4)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Αναφορικά με την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο μέλλον (δέκα χρόνια μετά), οι εργαζόμενοι διατύπωσαν ότι στο μέλλον θα αντιμετωπίζουν περισσότερο σύνθετα προβλήματα, όπως είναι ο πολλαπλασιασμός των πηγών πληροφόρησης, η αύξηση της σημαντικότητας της ταχύτητας διαχείρισης της πληροφορίας, η μείωση δυνατότητας ελέγχου ορθότητας της πληροφορίας, ζητήματα που κρίνονται ως εξαιρετικής σημασίας για το επάγγελμα του δημοσιογράφου. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, τα επόμενα χρόνια θα είναι εντονότερη η ανάγκη για **εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες**, η **γνώση ξένων γλωσσών**, η **χρήση ψηφιακών και οπτικών μέσων**, η **ισχυρή μνήμη**, η δυνατότητα **συνδυαστικής σκέψης** και η **ταχύτητα**. Αντιστοίχως και από την πλευρά των εργοδοτών, εντοπίζεται η ίδια ανάγκη. Εντοπίζεται δηλαδή ακόμα μεγαλύτερη σημασία των δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και τα ψηφιακά μέσα, αλλά και της **ταχύτητας**.

«Θα έχουν αλλάξει ο χρόνος και ο τρόπος πληροφόρησης. Δηλαδή θα γίνονται όλα πιο γρήγορα, ψηφιακά απόλυτα και με νέα μέσα». – «Οι ψηφιακές δεξιότητες θα είναι όλο και περισσότερο σημαντικές. Κατά τ' άλλα, όμως, τα πράγματα θα παραμείνουν ως έχουν. Μιλώ για την ουσία της δημοσιογραφίας». – «Δεν μπορώ να φανταστώ στο μέλλον να πιάνει κανείς δουλειά ως δημοσιογράφος χωρίς να παίζει στα δάχτυλα όλα όσα έχουν σχέση με τα ψηφιακά μέσα». (Σ_3)

Τέλος, εκτός από την εξαιρετική σημασία που έχει για εργαζομένους και εργοδότες η **κριτική σκέψη**, η οποία περιλαμβάνεται στον Πίνακα 4.2, μια παρεμφερής δεξιότητα που αναμένεται να είναι σημαντική στο μέλλον είναι η **συνδυαστική σκέψη**.

«Μία δεξιότητα της εποχής και παύλα του μέλλοντος θα είναι η ισχυρή μνήμη για έναν δημοσιογράφο, και δεν το λέω καθόλου αστεία, όπως και η δυνατότητα συνδυαστικής σκέψης, για να μπορεί να συνδέει γεγονότα και δεδομένα». (OE_Δ)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Σχετικά με την επίδραση της πανδημίας, οι δημοσιογράφοι απάντησαν ότι κρίσιμη ήταν η μετάβαση στην τηλεργασία. Η νέα συνθήκη με την αύξηση της τηλεργασίας αφενός πρόσφερε μεγαλύτερη ευελιξία, ωστόσο αυξήθηκαν παράλληλα και οι ώρες εργασίας. Αντιστοίχως, οι εργαζόμενοι δημοσιογράφοι απάντησαν ότι απόρροια της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της είναι και το γεγονός ότι χάνεται η έννοια της προσωπικής ζωής.

Στο παραπάνω πλαίσιο, για τους δημοσιογράφους ένα πρόβλημα από την τηλεργασία είναι ότι χάνονται τα ερεθίσματα που έχει κάποιος στο εργασιακό περιβάλλον.

«Η συνεχόμενη τηλεργασία ή το να δουλεύεις διαρκώς μακριά από ένα εργασιακό περιβάλλον, που δεν κάνει καλό κατά τη δική μου άποψη». (ΟΕ_Δ)

Επίσης ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην **εφαρμογή της τεχνολογίας** σε συνδυασμό με την **προσαρμογή σε νέα και διαφορετικά χρονοδιαγράμματα**.

«Όχι ότι ο δημοσιογράφος έχει ποτέ χρονοδιάγραμμα, δεν έχει ωράριο, αλλά ακόμα και με αυτή την ασαφή έννοια έχω την αίσθηση ότι δουλέψαμε και ότι δουλεύουμε παραπάνω όταν δουλεύουμε τηλεργασία». (ΟΕ_Δ)

«[...] Αυτό άλλαξε όχι μόνο την καθημερινότητά μας, αλλά και τον τρόπο που συνεργαζόμαστε. Πολύ μεγαλύτερη χρήση της τεχνολογίας, αλλά και διαφορετικά χρονοδιαγράμματα, αφού όλα έπρεπε να γίνουν πιο γρήγορα και απαιτούσαν περισσότερο χρόνο». (Σ_3)

Χαρακτηριστική επίδραση της πανδημίας στην εργασία του δημοσιογράφου είναι και το γεγονός ότι δεν μπορούσε να επιτευχθεί η ομαδικότητα κατά την περίοδο των περιοριστικών μέτρων, ενώ η δημοσιογραφία βασίζεται στην ομαδική εργασία.

«Ο κορωνοϊός μας έκανε για πρώτη φορά να δούμε την απομακρυσμένη εργασία. Δεν ήταν ευχάριστο γιατί η δουλειά μας είναι ομαδική. Όταν παίζεις με την ταχύτητα, πολλές φορές μιλάν τα μάτια. Ή δυο τρεις άνθρωποι που είναι στον ίδιο χώρο και μοιράζονται την ίδια πηγή ακρόασης και την ίδια πηγή όρασης και λειτουργούνε μετά ο καθένας έτσι όπως πρέπει. Το να είσαι μακριά σημαίνει ότι πρέπει να είναι ανοικτές πολλές πηγές, να ακούνε πολλοί άνθρωποι. Είναι πιο κουραστικό για τους συναδέλφους. Δηλαδή όλοι είπαν ότι όσοι δούλευαν στο σπίτι ήταν πολύ πιο κουραστικό από το να πήγαινες στο γραφείο». (Σ_5)

Αντιστοίχως, σχολιάστηκε ότι χάνονται η συναδελφικότητα και η ανθρώπινη επαφή. Σε ό,τι αφορά τις δεξιότητες, ο κορωνοϊός ενίσχυσε τη σημασία εκείνων που σχετίζονται με τις **νέες τεχνολογίες**. Πέρα από τις αλλαγές σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, λόγω της τηλεργασίας, ο κορωνοϊός φαίνεται να επιτάχυνε σε μεγάλο βαθμό την ανάγκη απόκτησης/βελτίωσης των ψηφιακών δεξιοτήτων.

«Επηρέασε σε πολύ μεγάλο βαθμό. Κατ' αρχάς υποχρέωσε όλα τα μέσα σε μία, εντός εισαγωγικών, βίαιη ψηφιοποίηση. Οι συσκέψεις έγιναν τηλεδιασκέψεις, τα πάντα άλλαξαν δηλαδή». – *«Επέδρασε αρνητικά κατά τη γνώμη μου γιατί η δημοσιογραφία είναι ένα επάγγελμα που απαιτεί συνεργασία. Η εξ αποστάσεως συνεργασία δεν είναι εύκολη».* (ΟΕ_Δ)

Από τα παραπάνω αναδεικνύονται κάποια σημεία που αφορούν κυρίως την εκτέλεση των καθηκόντων των δημοσιογράφων και τα προβλήματα που

αντιμετώπισαν λόγω της τηλεργασίας. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι η ομαδική εργασία αναδεικνύεται ως δεξιότητα, ενώ η απουσία της κατά τη διάρκεια της πανδημίας σημειώθηκε ως πρόβλημα.

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι δημοσιογράφοι γενικά αντιλαμβάνονται τον αντίκτυπο των ψηφιακών πρακτικών ως θετικό, αλλά δομικοί και μεμονωμένοι παράγοντες εξακολουθούν να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό. Διαπιστώνεται ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις παραμένουν απαραίτητες για την ερευνητική εργασία, ενώ οι καινοτόμες ψηφιακές πρακτικές υιοθετούνται προσεκτικά σύμφωνα με τη δημοσιογραφική αποστολή (Kunert et al., 2022). Αυτό αναδεικνύεται κατά έναν τρόπο και από τα αποτελέσματα της ποιοτικής μελέτης, τα οποία περιγράφονται αναλυτικότερα στη συνέχεια.

Βασικές αναδυόμενες δεξιότητες για τους δημοσιογράφους και την άσκηση της ψηφιακής δημοσιογραφίας έχουν εντοπιστεί από διάφορες μελέτες. Για παράδειγμα, τέτοιες είναι η σύνταξη ιστοριών για το κοινό από τα κινητά τηλέφωνα, η λήψη και η επεξεργασία βίντεο 360°, καθώς και δεξιότητες προγραμματισμού, όπως η HTML, λήψη και επεξεργασία βίντεο με τη βοήθεια κινητών τηλεφώνων, γρήγορη παραγωγή ειδήσεων και άμεση ανάρτηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων (data journalism) (Lee, 2022· Wenger et al., 2018· Zhang & Wang, 2022). Αντιστοίχως, κάποιες από αυτές επιβεβαιώνονται και από την ανάλυση που ακολουθεί.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την έρευνά μας, από την ομάδα εστίασης προέκυψε ότι, σε σχέση με το παρελθόν, τα κύρια σημεία αλλαγών που εντοπίζονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του δημοσιογράφου λόγω της τεχνολογίας είναι τόσο θετικά όσο και αρνητικά.

Αναφορικά με τις θετικές αλλαγές στο επάγγελμα λόγω της τεχνολογίας, αυτές είναι η αμεσότητα και η ταχύτητα πληροφόρησης, η διευκόλυνση της δουλειάς, το έτοιμο υλικό πληροφόρησης, η ευκολία αναζήτησης, το τηλεφωνικό ρεπορτάζ ή το ρεπορτάζ σε οποιοδήποτε σημείο, η διαχείριση μεγαλύτερου όγκου δουλειάς και η ευκολία πρόσβασης στην πληροφορία και η επικοινωνία σε όλο τον κόσμο.

«Δηλαδή, έχει διευκολύνει τη δουλειά μας πάρα πολύ η τεχνολογία. Εγώ πραγματικά προσπαθώ να σκεφτώ πώς κάναμε τη δουλειά μας πριν από το ίντερνετ. Δηλαδή μου φαίνεται αδιανόητο ότι έκανα ρεπορτάζ χωρίς το ίντερνετ. Έπρεπε τα

πάντα να είναι πρωτογενής εργασία. Βέβαια, αυτό από την άλλη πλευρά δεν είναι και πολύ καλό, γιατί πλέον έχουμε επαναπαυθεί στο έτοιμο υλικό, στην εύκολη αναζήτηση, ας πούμε, αλλά σε έναν μεγάλο βαθμό βοηθάει πάρα πολύ, δεν το συζητώ αυτό». (OE_Δ)

«Η τεχνολογία άλλαξε το επάγγελμα, εντάξει.[...] Πλέον για να κάνεις ρεπορτάζ δεν χρειάζεται να είσαι επιτόπου κάπου. Μπορείς να το κάνεις τηλεφωνικά, μπορείς να κάνεις ρεπορτάζ σε οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη, να αντλήσεις πληροφορία από οποιοδήποτε σημείο, οποιαδήποτε στιγμή, από οποιονδήποτε άνθρωπο και από οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη». (OE_Δ)

«Κατ' αρχάς μπορώ να βρίσκω οπουδήποτε και να κάνω τη δουλειά μου. Και να την κάνω με τρόπο που μου δίνει τεράστιες δυνατότητες που δεν τις είχα στο παρελθόν». (OE_Δ)

Αντιστοίχως, αναφορικά με τις δυσκολίες που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες, αυτές αφορούν τα προβλήματα ελέγχου και διασταύρωσης της πληροφορίας.

«Στο όνομα της ταχύτητας έχουμε ξεχάσει και δεν προλαβαίνουμε να ακολουθήσουμε το θεμέλιο που λέγεται διασταύρωση». (OE_Δ)

Κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν ως πρόβλημα και την πίεση της εργοδοσίας για ταχύτητα στην παραγωγή ειδήσεων, ενώ έγινε λόγος και για την παραγωγή επιφανειακών θεμάτων και χωρίς βάθος.

«[...] χάθηκε το βάθος με την έννοια ότι αυτό που μας ενδιαφέρει είναι [...] να βάλουμε κάτι γρήγορα. Αναλωνόμαστε στο να βάζουμε πράγματα γρήγορα και ξεχνάμε να βάλουμε και κάτι περισσότερο από το επιφανειακό, από ένα αποτέλεσμα, ένα γεγονός [...]» (OE_Δ)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Η ανάλυση των αναγκών σε δεξιότητες για τους δημοσιογράφους ολοκληρώνεται με την τελευταία θεματική ενότητα, η οποία αφορά τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τα εμπόδια για την απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων.

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Από την πλευρά των εργαζομένων προέκυψε ότι όλοι έχουν συμμετάσχει σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή σεμινάριο και για περισσότερες από μία φορές, ενώ συνήθως τα προγράμματα αυτά είναι επιδοτούμενα από την ΕΣΗΕΑ.

Αναφορικά με τις δεξιότητες που θα μπορούσαν να ενισχυθούν μέσω της εκπαίδευσης, αυτές είναι η χρήση νέων τεχνολογιών οπτικών μέσων, η γραφιστική, το ψηφιακό μάρκετινγκ και το μάρκετινγκ μέσω των κοινωνικών μέσων και οι ξένες γλώσσες.

«Χρήση οπτικών μέσων. Το πιστεύω ότι θα βοηθήσει πολύ στο επάγγελμα η συνδυαστική γνώση να μπορείς να κάνεις πράγματα που μέχρι τώρα τα κάνανε άλλοι. Να μπορείς μόνος σου να ολοκληρώσεις ένα προϊόν. Χρήση οπτικών μέσων και γενικότερα χρήση της τεχνολογίας και οτιδήποτε έχει να κάνει με τον κλάδο της τεχνολογίας στη δημοσιογραφία». (OE_Δ)

«Πάνω στις νέες τεχνολογίες και ίσως και μια δεύτερη ξένη γλώσσα. Αλλά αυτό βέβαια απαιτεί και χρόνο [...]» (OE_Δ)

«Σίγουρα όλο αυτό που λέμε social media, digital marketing, σίγουρα σε όλα αυτά, αλλά εκείνο που εμένα θα με ενδιέφερε πολύ προσωπικά και μου αρέσει και με ιντριγκάρει σίγουρα, την επεξεργασία εικόνας και ήχου σε επίπεδο γραφιστικής, μοντάζ, production σε βίντεο». (OE_Δ)

Από την πλευρά των εργοδοτών, χαρακτηρίστηκε ως μεγάλη και διαρκής η ανάγκη εκπαίδευσης των δημοσιογράφων κυρίως σε ζητήματα που αφορούν την τεχνολογία, ενώ αναφέρθηκε και η σωστή χρήση της γλώσσας. Φάνηκε δε ότι οι εργοδότες συμφωνούν με τους εργαζομένους όσον αφορά τις εκπαιδευτικές ανάγκες.

«(Ανάγκες) Πάρα πολύ μεγάλες. Και, δυστυχώς, έχουμε μείνει πάρα πολύ πίσω σε αυτόν τον τομέα. Κατάρτιση δηλαδή και εκπαίδευση». (Σ_1)

«[...] Σίγουρα όλο αυτό που λέμε social media, digital marketing, σίγουρα σε όλα αυτά αλλά εκείνο που εμένα θα με ενδιέφερε πολύ [...] την επεξεργασία εικόνας και ήχου σε επίπεδο γραφιστικής, μοντάζ, production σε βίντεο. [...] Είναι μια μεγάλη κουβέντα αν είναι ακριβώς δημοσιογραφική δουλειά ή είναι κάτι παραπάνω που μπορείς να το παράσχεις, και άρα είναι ένα πλεονέκτημα ή είναι κάτι που τελικά σε υποχρεώνει να το κάνεις ενώ δεν θα έπρεπε γιατί η δουλειά του δημοσιογράφου δεν είναι αυτή, αυτή είναι μια άλλη μεγάλη κουβέντα [...]» (OE_Δ)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Αναφορικά με τα κίνητρα για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης ανέδειξαν τη **φιλομάθεια**, την **αγάπη για τη γνώση** και τον **ενθουσιασμό**.

«Θα δώσω μια πολύ πραγματική απάντηση, την πλέον πραγματική απάντηση. Το κίνητρο για να συμμετάσχεις είναι η φιλομάθεια. Κάτι θέλεις να μάθεις. Πάντα υπάρχει κάτι που δεν ξέρεις και θα ήθελες να μάθεις». (OE_Δ)

«Η αγάπη για τη γνώση. Εμένα αυτό θα με ωθούσε και αυτό με ωθεί γενικά, ότι θέλω να μαθαίνω καινούρια πράγματα [...]». (OE_Δ)

«[...] θα πρόσθετα τον ενθουσιασμό, δηλαδή να θέλεις να πας, να βρίσκεις κάτι για να πας να το παρακολουθήσεις». (OE_Δ)

Αντιστοίχως, από την πλευρά των εργοδοτών, στα κίνητρα ανήκει η **επιδότηση για την εκπαίδευση**, ενώ επισημαίνεται ότι δεν είναι πάντα δυνατή η **απαλλαγή από τα καθήκοντα** του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

«Το κίνητρο θα ήταν αν είχαμε την πολυτέλεια ο δημοσιογράφος που συμμετέχει στο πρόγραμμα και είναι εντός της Ελλάδος γιατί, αν είναι εκτός Ελλάδος, αναγκαστικά φεύγει, και άρα δεν δουλεύει. Αλλά όταν είναι εδώ, είναι δουλειά παράλληλη. Θα μπορούσες όμως να του πεις πρώτον να σου επιδοτήσουμε τη συμμετοχή σου σε διεθνή σεμινάρια ή και εδώ όταν είσαι απαλλάσσεται από την εργασία σου, είναι ένα κίνητρο αυτό σίγουρα». (Σ_2)

Επίσης, αναφέρθηκε και το **κίνητρο της κάλυψης του κόστους** της εκπαίδευσης σε συνδυασμό με την προοπτική **αναβάθμισης της εργασιακής κατάστασης** των δημοσιογράφων.

«Πρώτα απ' όλα, η κάλυψη του κόστους από τον εργοδότη. Πολύ σημαντικό επίσης είναι το να γνωρίζουν ότι μετά την επιμόρφωση θα υπάρχει κάποια θετική εξέλιξη στην καριέρα τους. Αυξημένα καθήκοντα, καλύτερη θέση, καλύτερη αμοιβή. Η γνώση για τη γνώση δεν νομίζω ότι αρκεί από μόνη της». (Σ_4)

Ωστόσο, η μη εκμετάλλευση των εκπαιδευτικών πόρων μπορεί να αποδοθεί στην υποεκτίμηση της εκπαίδευσης στον κλάδο ως μέσο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, η οποία σύμφωνα με τους εργοδότες αγγίζει τόσο τη δική τους πλευρά όσο και την πλευρά των σωματείων των δημοσιογράφων.

«Τεράστια (ανάγκη). Και, δυστυχώς, τα σωματεία μας, είτε πρόκειται για εκδότες είτε πρόκειται για δημοσιογράφους, δεν ασχολούνται καθόλου με αυτό. Δηλαδή το μόνο που αφορά τους μεν εκδότες είναι πώς θα πάρουμε καμιά επιχορήγηση από το κράτος για να τη βγάλουμε, λυπούμαι που το λέω, όχι ότι είμαι πλούσιος ή μου περισσεύουν, αλλά δεν είναι βασικό αυτό. Για τους δε δημοσιογράφους είναι πώς θα διασφαλιστούν τα περίφημα, ας πούμε, κεκτημένα των εργαζομένων. Αλλά κανείς δεν μιλάει για την ανάγκη εκπαίδευσης των δημοσιογράφων». (Σ_3)

«Όχι. Δυστυχώς οι ενώσεις δημοσιογράφων κάνουν λιγότερα πράγματα απ' ό,τι θα έπρεπε στο θέμα αυτό. Η αλήθεια είναι ότι ούτε οι εργοδότες κάνουν κάτι ιδιαίτερο. Εμείς στείλαμε πριν από τρία χρόνια δυο τρία άτομα σε σεμινάρια για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, εδώ στην Ελλάδα, αλλά μετά προέκυψε και η πανδημία και δεν υπήρξε συνέχεια». (Σ_4)

Από την άλλη πλευρά, ως αντικίνητρο από τους εργαζομένους αναφέρθηκε κατ' αρχήν η **έλλειψη χρόνου**.

«... Το αντικίνητρο αναγκαστικά είναι ο χρόνος. Πότε θα βρεις τον χρόνο να ασχοληθείς. Δυστυχώς. Για εμένα αυτό ήταν ο λόγος που μέχρι τώρα δυστυχώς δεν έχω κάνει κάτι». (ΟΕ_Δ)

Επίσης αναφέρθηκαν ως αντικίνητρα το **κόστος συμμετοχής** και η **ελλιπής στήριξη** από την πλευρά της εργοδοσίας, τα οποία επιβεβαιώνονται και στην ποσοτική ανάλυση του επόμενου κεφαλαίου.

«[...] θα προσθέσω ότι στο αντικίνητρο πολλές φορές είναι και το οικονομικό, το οποίο μπορεί να μην σου επιτρέπει να κάνεις κάποια πράγματα». (ΟΕ_Δ)

«[...] Απλά θα εκτιμούσα αν οι κατά καιρούς εργοδότες συμμερίζονταν τη δίψα μου και υπήρχε και από τη μεριά της εργοδοσίας αυτό το ενδιαφέρον. Γιατί όταν ο εργαζόμενος εξελίσσεται, εξελίσσεται και η δουλειά σαν σύνολο». (ΟΕ_Δ)

Συμπληρωματικά των παραπάνω, η χαμηλή συμμετοχή στην εκπαίδευση αποδόθηκε στην ολιγωρία ως προς την εκμετάλλευση των διαθέσιμων εκπαιδευτικών πόρων.

«Δεν νομίζω ότι γίνεται στον βαθμό που θα μπορούσε να γίνει, που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν γιατί υπάρχουν κονδύλια και προγράμματα κατάρτισης διαρκούς επιμόρφωσης τα οποία δεν γίνονται». (Σ_2)

Τέλος, άλλα αντικίνητρα που αναδείχτηκαν από τους εργαζομένους που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης είναι η **άγνοια προγραμμάτων και σεμιναρίων**. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί πως για τους εργαζομένους το συνδικαλιστικό όργανο των δημοσιογράφων εμφανίζει θετικό ρόλο στον εκπαιδευτικό προσανατολισμό τους. Μια άποψη που έρχεται σε αντίθεση με εκείνη που ειπώθηκε από την πλευρά της εργοδοσίας στην προηγούμενη υποενότητα.

«Εδώ εντάξει προφανώς ο καθένας στο πλαίσιο των δυνατοτήτων του, το οικονομικό, της φιλομάθειάς του ή στιδήποτε μπορεί να επιδιώξει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, όμως τώρα μιλάμε και για μια εποχή που όλοι τρέχουμε [...]. Εγώ ήμουν πάρα πολύ τυχερή γιατί το συνδικαλιστικό μας όργανο στην πραγματικότητα και εντόπισε τα προγράμματα και επιδότησε τα προγράμματα και τα έφερε και μπροστά στα μάτια μας, δηλαδή έστειλε ένα mail σε εμάς και στους εργοδότες μας [...]. Άρα το να υπάρχει κάποιος φορέας [...] ο οποίος θα σου επισημαίνει τέτοιες ευκαιρίες και θα σου διευκολύνει τις προτάσεις αυτές είναι πάρα πολύ κρίσιμο [...]. [...] όταν επενδύεις στον εργαζόμενό σου θα πεις στον εργαζόμενο ότι κοίτα, εντόπισα ένα πρόγραμμα ή το εντόπισε ο εργαζόμενος και ήρθε και μου είπε χρηματοδοτήσέ με να πάω σε αυτό και αυτό θα ήταν εξαιρετικό για να δημιουργήσει τις συνθήκες ή να βελτιώσει την πιθανότητα κάποιος εργαζόμενος να παρακολουθήσει ένα τέτοιο πρόγραμμα». (ΟΕ_Δ)

4.7 Σύνοψη

Σε αυτή την ενότητα, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων σε βάθος και της ομάδας εστίασης, οι οποίες διενεργήθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών των δεξιότητων στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι». Οι συζητήσεις διεξήχθησαν από τις 10 έως τις 25 Μαΐου 2022 και βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Στην πρώτη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου συζητήθηκαν ζητήματα τα οποία αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του δημοσιογράφου. Ειδικότερα, προσδιορίστηκε η έννοια της δεξιότητας ως ενός χαρακτηριστικού που τους κάνει να διακριθούν στην εργασία τους ή να βρουν δουλειά. Από την πλευρά των εργοδοτών, η έννοια της δεξιότητας ταυτίστηκε με την έννοια του προσόντος.

Αναφορικά με την αξιολόγηση των τρεχουσών δεξιοτήτων, φαίνεται ότι οι πλέον σημαντικές, και από την πλευρά των εργοδοτών και από την πλευρά των εργαζομένων, είναι η **κριτική σκέψη**, η **ενεργητική ακρόαση**, ο **επαγωγικός συλλογισμός**, ο **έλεγχος ορθότητας των πληροφοριών** και η **κοινωνική αντιληπτικότητα**. Οι άλλες υπό διερεύνηση δεξιότητες αξιολογήθηκαν από μετρίως σημαντικές ως σημαντικές.

Αναφορικά με το αν και κατά ποσό έχουν αλλάξει οι δεξιότητες του δημοσιογράφου σε σχέση με το παρελθόν, αποτελεί κοινή διαπίστωση στο σύνολο των συμμετεχόντων ότι υπάρχει τεράστια αναβάθμιση της σημασίας της **χρήσης ψηφιακών** όπως και **οπτικών μέσων**.

Αναφορικά με την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο μέλλον (δέκα χρόνια μετά), οι εργαζόμενοι διατύπωσαν ότι θα αντιμετωπίζουν περισσότερο σύνθετα προβλήματα, όπως είναι ο πολλαπλασιασμός των πηγών πληροφόρησης, η αύξηση της σημαντικότητας της ταχύτητας διαχείρισης της πληροφορίας και ο περιορισμός της δυνατότητας ελέγχου ορθότητας της πληροφορίας. Συνολικά, προκύπτει ότι στο μέλλον εντοπίζεται έντονη ανάγκη για δεξιότητες που σχετίζονται με τη **χρήση νέων τεχνολογιών, ψηφιακών μέσων** και **ταχείας προσαρμογής στις αλλαγές**.

Το τελευταίο σημείο συνδέεται και με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και την αύξηση της τηλεργασίας. Αν και η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να αποτελέσει μια λύση σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, αυτή δημιουργεί καταρχήν ζητήματα συνεργασίας. Ωστόσο, η συνθήκη αυτή ανέδειξε την ανάγκη για δεξιότητες ταχείας προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες, καθώς και δεξιότητες προσαρμογής σε νέα και διαφορετικά χρονοδιαγράμματα. Θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί εδώ ότι οι αλλαγές που περιγράφηκαν σε

αυτό το σημείο οδηγούν σε έναν νέο τρόπο εργασίας συνολικά ή σε αλλαγή του τρόπου οργάνωσης των καθηκόντων.

Από τα παραπάνω, αναδεικνύεται ο σημαντικός ρόλος της τεχνολογίας. Ο ρόλος της τεχνολογίας έχει συζητηθεί και σε άλλα σημεία του παρόντος κειμένου, καταδεικνύοντας ότι η υιοθέτηση ψηφιακών πρακτικών δεν θα αφήσει ανεπηρέαστο το επάγγελμα του δημοσιογράφου. Ωστόσο, την ίδια στιγμή, μη ψηφιακές δεξιότητες, όπως η κριτική σκέψη και ο επαγωγικός συλλογισμός ή η κοινωνική αντιληπτικότητα, δεν θα μπορέσουν εύκολα να υποκατασταθούν. Οι νέες τεχνολογίες εφαρμόζονται ήδη ως έναν βαθμό στην επιτέλεση των καθηκόντων τους, όπως είναι η σύνταξη ιστοριών για το κοινό από τα κινητά τηλέφωνα, η λήψη και η επεξεργασία βίντεο 360° και η χρήση γλώσσας προγραμματισμού, όπως η HTML, η λήψη και επεξεργασία βίντεο με τη βοήθεια κινητών τηλεφώνων, η γρήγορη παραγωγή ειδήσεων και η άμεση ανάρτηση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθώς και η ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων. Ωστόσο, απέναντι στη διευρυμένη χρήση των νέων τεχνολογικών υπάρχει το ζήτημα του ελέγχου και της διασταύρωσης της πληροφορίας.

Τέλος, με βάση τα παραπάνω υπεισέρχονται στη συζήτηση οι εκπαιδευτικές διαδρομές που οδηγούν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων ή στην εξέλιξη των ήδη υπάρχουσών. Η βιωματική εμπειρία των συμμετεχόντων της έρευνας ανέδειξε ότι οι περισσότεροι από αυτούς παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα ανέδειξαν ότι θεμιτά εκπαιδευτικά σεμινάρια μπορεί να σχετίζονται με τη χρήση νέων τεχνολογιών οπτικών μέσων, τη γραφιστική, τα κοινωνικά δίκτυα και το ψηφιακό μάρκετινγκ, τις τεχνικές συνέντευξης και τις ξένες γλώσσες.

Από την άλλη πλευρά, στην έρευνα αναδεικνύονται τα κίνητρα και τα αντικίνητρα ή οι περιορισμοί σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκε η περιορισμένη πρόσβαση στην εκπαίδευση, είτε για λόγους οικονομικούς είτε λόγω έλλειψης χρόνου ή πληροφόρησης σχετικά με τα διαθέσιμα προγράμματα και σεμινάρια. Επίσης, αναφέρθηκε η ανεπάρκεια του υποστηρικτικού πλαισίου από την πλευρά των εργοδοτών.

Ως αντιστάθμισμα, για την παρακίνηση των δημοσιογράφων προκειμένου να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αναφέρθηκαν οι επιδοτήσεις του κόστους συμμετοχής, η απαλλαγή από τα καθήκοντα του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και η προοπτική ανέλιξης.

Ποσοτική διερεύνηση αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

5

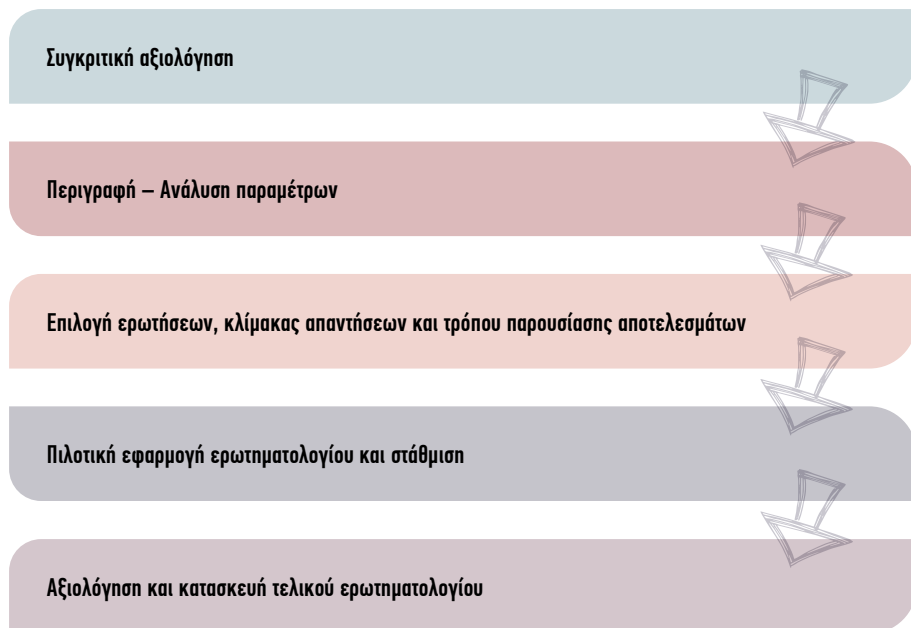
Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι», ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους εργαζομένους και περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η προσφορότερη λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει για τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, την κωδικοποίηση και την ανάλυσή τους, σημαντικά χαρακτηριστικά λόγω των χρονικών περιορισμών της έρευνας.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου, που αφορούσε τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 11 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά έγκειται στο ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 ερωτήσεις προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης, λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον ορισμένες διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση κάποιων ερωτήσεων, ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. Ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, καθώς και με τις προτιμήσεις απέναντι στη διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σημειώνεται ότι ο αναγνώστης μπορεί να δει το σύνολο του ερωτηματολογίου στο Παράρτημα III.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι», όπου και συνοψίζεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική εφαρμογή του εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



(συγκριτική αξιολόγηση, ανάλυση παραμέτρων και επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πιλοτική εφαρμογή και την κατασκευή του τελικού ερωτηματολογίου, καθώς και με τη δειγματοληψία και τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου (Ενότητα 5.2). Τέλος, στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

Μεταξύ ενός σχετικά μεγάλου εύρους μεταβλητών που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες (ή διερεύνησης προσφοράς δεξιοτήτων), επιλέξαμε εκείνες που αφενός συνάδουν καλύτερα με την ανάγκη διενέργειας ενός σύντομου και εύχρηστου ερωτηματολογίου, αφετέρου εξυπηρετούν πολλαπλούς στόχους σε ό,τι αφορά ευρύτερα τη θεώρηση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ως προς την ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων. Οι τελικές μεταβλητές

που επιλέχθηκαν σε συνάρτηση με τη δομή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται αναλυτικά στις επόμενες υποενότητες σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του Κεφαλαίου 2, όπως συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1.

Το ερωτηματολόγιο στο επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» συγκροτήθηκε συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 132 μεταβλητές (130 μεταβλητές και 2 επιπλέον μεταβλητές οι οποίες αναφέρονται στον αύξοντα αριθμό του συμμετέχοντα και την αποδοχή GDPR) και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος οι ερωτήσεις εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 116 μεταβλητές), ενώ στο δεύτερο μέρος γίνεται αναφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και περιλαμβάνονται 6 ερωτήσεις (16 μεταβλητές).

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Οι δομικοί παράγοντες προσδιορισμού των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα είναι δύσκολο να αποτυπωθούν αποκλειστικά με τα εργαλεία μιας έρευνας επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου. Εξάλλου, για τον λόγο αυτόν, η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποιεί τόσο δευτερογενείς πηγές όσο και έναν συνδυασμό ποιοτικών (βλ. Κεφάλαιο 4) και ποσοτικών μεθόδων. Ως προς την επιλογή ερωτήσεων που θα βοηθούσαν στην εξέταση τόσο του Άξονα 1 του αναλυτικού πλαισίου όσο και των άλλων δύο αξόνων (βλ. Σχήμα 2.1), αξιοποιήθηκαν μεταβλητές που χρησιμοποιούνται από μεγάλες συγκριτικές έρευνες [όπως οι «Skills Panorama» του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), «World Values Survey» (WVS), «European Social Survey» (ESS), «Survey of Adult Skills» (PIAAC), «European Working Conditions Surveys» (EWCS)] ή από συναφείς έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Η χρήση ερωτήσεων (items) που προέρχονται από τέτοιες πηγές δίνει το πλεονέκτημα μιας καλύτερης «ex post» αξιολόγησης της έρευνας. Για τον ίδιο λόγο, οι κατηγορίες των υπό εξέταση μεταβλητών είναι χρήσιμο να είναι συμβατές με κατηγορίες που χρησιμοποιούν δημόσιες αρχές, όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ κ.ά. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να έχουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού στόχου (κυρίως εργαζόμενοι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, αυτοαπασχολούμενοι, εργοδότες και όχι γενικός πληθυσμός) και το ζητούμενο, που είναι η διερεύνηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Έπειτα από αυτή την αρχική παρατήρηση, στη συνέχεια παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση των παραγόντων

που εμπίπτουν στον Άξονα 1 του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας. Αυτές αφορούν κυρίως χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, στις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και στις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα ερευνάται εάν η αναγκαστική μεταστροφή της εκπαίδευσης από διά ζώσης σε εξ αποστάσεως, που προκλήθηκε από τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας COVID-19, μετασχημάτισε και τις προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τον χώρο όπου διεξάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, η σχέση εργασίας (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Από αυτή τη σκοπιά, μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τον οποίο οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται: α) με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και β) με την κατάσταση της απασχόλησής τους και με τις διαδρομές απόκτησής τους, λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες μορφές μάθησης που επέφερε η διεύρυνση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ειδικά όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που καταγράφουν: α) την έκθεση του εργαζομένου σε αλλαγές (τεχνολογία, μέθοδοι και πρακτικές εργασίας, αλλαγές σε προϊόντα/υπηρεσίες, αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών) και β) τον βαθμό ρουτίνας του επαγγέλματος, όπως εξετάζεται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας EWCS.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, όλες οι παραπάνω ερωτήσεις κρίθηκαν σημαντικές, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν τα υποκείμενα (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2)

Σε συνέχεια των παραπάνω, και με στόχο τη συλλογή στοιχείων που αναδεικνύουν καλύτερα τη σχέση ατομικών χαρακτηριστικών και δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκε η μορφολογία των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες. Ειδικότερα, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν: α) το μέγεθος της επιχείρησης και β) την ακριβή θέση εργασίας τους (ερώτηση ανοικτού τύπου).

Πιο συγκεκριμένα, πέραν του επιπέδου τυπικής εκπαίδευσης που κατέχουν οι εργαζόμενοι, θεωρούμε εξίσου σημαντικές τις διαδρομές απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω και της μη τυπικής εκπαίδευσης.²¹ Για την ακριβέστερη ανάλυση των εν λόγω διαδρομών, στη διάρκεια του χρόνου επιλέχθηκαν συναφείς ερωτήσεις που τις αποτυπώνουν: α) σε ορίζοντα διετίας και β) από τη στιγμή της πρόσληψης στον τελευταίο εργοδότη. Στο παραπάνω πλαίσιο εξετάζονται η υποστήριξη που παρέχει ο εργοδότης ή άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί, καθώς και ο βαθμός παρακίνησης του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ερώτηση σχετικά με τυχόν οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα του ερωτώμενου μέσα στην εταιρεία στην οποία εργάζεται. Η συγκεκριμένη ερώτηση μπορεί να εξεταστεί ως προς την πλευρά των ατομικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στις δεξιότητες, αλλά και συνολικά σε σχέση με τη δομή της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα και το κατά πόσο αυτό διευκολύνει την κινητικότητα του εργαζομένου στο οργανόγραμμα της εταιρείας.

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Η εξέταση των δεξιοτήτων, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας και οι τρόποι απόκτησής/ αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσω αρκετών ερωτήσεων και σε διάφορα επίπεδα στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, που είναι και το πιο απαιτητικό για τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν η τρέχουσα θέση εργασίας των συμμετεχόντων απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν καθεμία από τις 15 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές, καθώς και ο βαθμός που απαιτείται για καθεμία από αυτές σύμφωνα με τον εργοδότη (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Ενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, ενώ θα διερευνηθεί και ο βαθμός αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο καθεμία από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ψηφιακής οικονομίας.

²¹ Η διαφορά των δύο μορφών εκπαίδευσης αναλύεται στον Πίνακα 2.1.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι»

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου, στην πρώτη φάση του έργου πραγματοποιήθηκαν δοκιμαστικές (πιλοτικές) συνεντεύξεις ώστε να υπάρξει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Συμπληρώθηκαν συνολικά 15 πιλοτικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή αξιολογήθηκε, όπως συνήθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής των απαιτούμενων πληροφοριών, η διάρκεια της συνέντευξης και η ικανότητα των ερωτώμενων να ακολουθούν τις οδηγίες του ερευνητή. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις που έγιναν, τόσο στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου όσο και στη διαδικασία εκπαίδευσης και στις συναντήσεις της Ομάδας έργου, λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στη σύνταξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην πρώτη φάση του έργου και στο οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε το παρόν ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα III).

Ο πληθυσμός στόχος είναι άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως δημοσιογράφοι στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,²² η οποία πραγματοποιήθηκε από τις εταιρείες Alco και Prorata. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό πέρα από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Τέλος, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει προπομπό για μια μελλοντική, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2022. Η επιλογή των ερευνητών έγινε έπειτα από αξιολόγηση ειδικής δοκιμαστικής περιόδου 30 ημερών, που ακολούθησε την παρακολούθηση σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 18 ωρών. Πριν από την έναρξη κάθε έρευνας, οι ερευνητές παρακολούθησαν εκπαίδευση διάρκειας 2 ωρών, με αντικείμενο την ανάλυση των σκοπών και των στόχων της έρευνας, τη δειγματοληψία, καθώς και τους τρόπους χειρισμού του ερωτηματολογίου. Τη θεωρητική αυτή εκπαίδευση ακολούθησε πρακτική άσκηση διάρκειας 1 ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση, εάν και όπου χρειαζόταν.

²² Η επιλογή του δείγματος γίνεται με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού τα οποία είναι γνωστά εκ των προτέρων. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα με βάση τη δική του αντίληψη (εσκεμμένη υποκειμενική επιλογή του δείγματος) και δημιουργεί ένα «υποκειμενικά» αντιπροσωπευτικό δείγμα. Η επιλογή του δείγματος υπόκειται στην κρίση του ερευνητή (Ξεκαλάκη, 1995).

Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά από τις δύο εταιρείες, μέσω διαδικτυακής εφαρμογής, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς την κατανομή του χρόνου συμπλήρωσής του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν οι βασικές αρχές της ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας στη βάση αυστηρών πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες έλαβαν διαδικτυακά επίσημη επιστολή εκ μέρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ήταν απαραίτητη η συμμετοχή τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων περιείχε εισαγωγικό σημείωμα, με σαφή αναφορά στον σκοπό και στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και στην ανώνυμη, εμπιστευτική και εθελοντική φύση της, καθώς και ρητή αναφορά στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.²³ Στη συλλογή ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετες διευκρινίσεις από τους ερευνητές ή να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στους ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων μέσω αναδυόμενων παραθύρων στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τέλος, να σημειωθεί πως η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

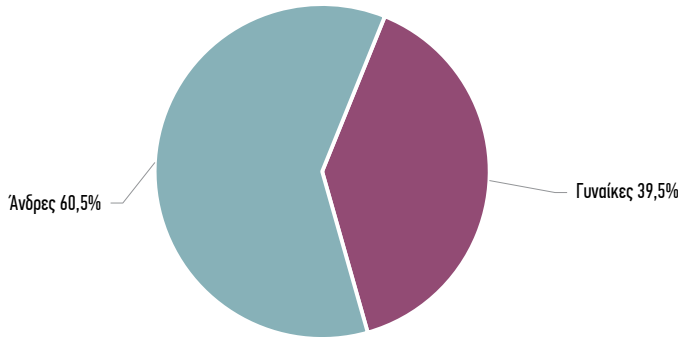
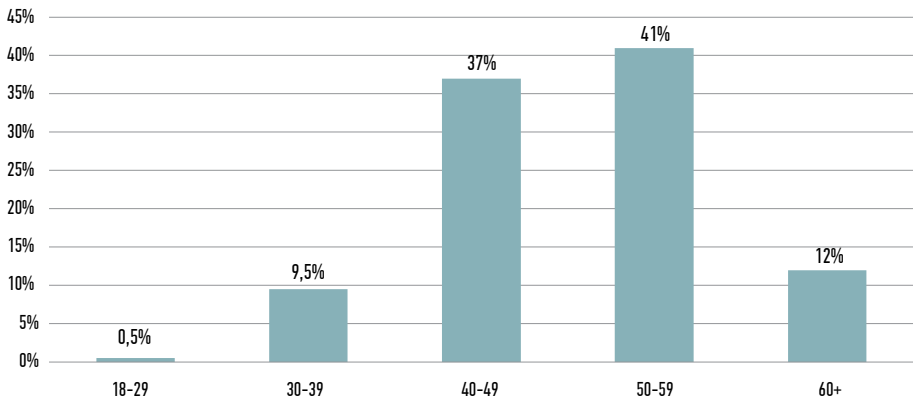
5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

5.3.1 Γενικά κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 200 άτομα, εκ των οποίων 121 άνδρες (60,5%) και 79 γυναίκες (39,5%).

Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων ήταν 49,8 έτη (τυπική απόκλιση = 8,23, ελάχιστο = 29, μέγιστο = 67). Η πλειονότητα των ερωτώμενων είναι μεταξύ 40-59 ετών (78,0%). Το 41% των ερωτώμενων ανήκει στην ηλικιακή κα-

23. Πιο αναλυτικά, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε σύμφωνα με: α) τον Κώδικα Δεοντολογίας της ESOMAR, β) τον Κώδικα Επαγγελματικής πρακτικής του ΣΕΔΕΑ, γ) τον Κώδικα Ποιοτικού Ελέγχου Συλλογής Στοιχείων (ΠΕΣΣ) του ΣΕΔΕΑ, δ) τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ε) τους κανόνες δημοσιότητας και τις προδιαγραφές πληροφόρησης και επικοινωνίας που θέτει ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

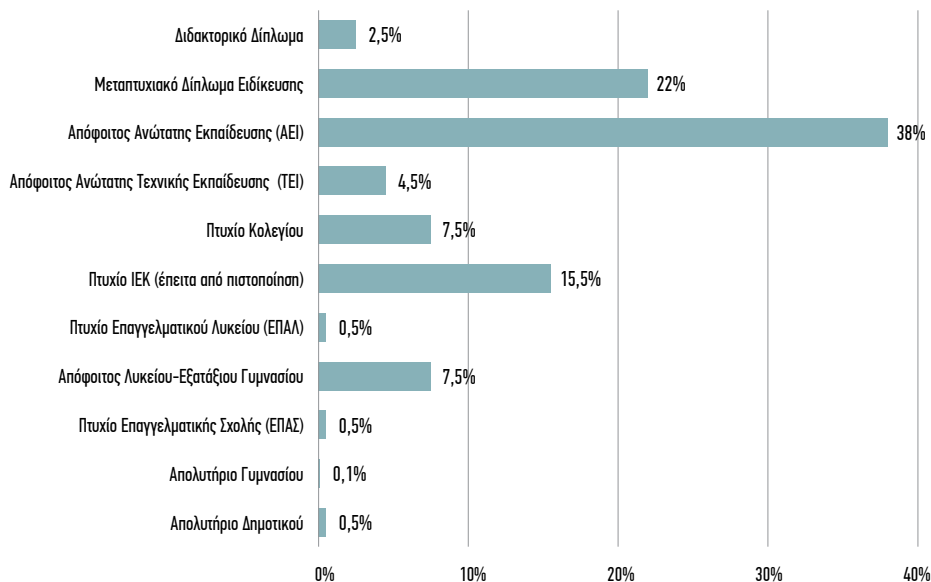
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1**Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων****ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2****Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων**

τηγορία 50-59 ετών, ενώ το 37% στην ηλικιακή κατηγορία 40-49 ετών. Το 9,5% των ερωτηθέντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 30-39 ετών, ενώ μόλις το 0,5% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 18-29 ετών. Περίπου οι 5 στους 10 (46,5%) βρίσκονται στις πλέον παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49, ενώ μόλις το 12% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία άνω των 60 ετών.

Στο Γράφημα 5.3 αποτυπώνεται η σύνθεση των εκπαιδευτικών προσόντων του δείγματος αναλυτικά. Η πολυπληθέστερη ομάδα είναι οι απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ) με 38,0%. Ακολουθούν οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος με 22,0%, όσοι έχουν πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση) με 15,5%. Επίσης, με χαμηλότερο ποσοστό (7,5%) ακολουθούν τόσο οι κάτοχοι πτυχίου Κολεγίου όσο και οι απόφοιτοι Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου. Όπως γίνεται αντιληπτό, στην

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



πλειονότητά τους οι εργαζόμενοι κατέχουν υψηλά και μεσαία προσόντα, όπως προκύπτει από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

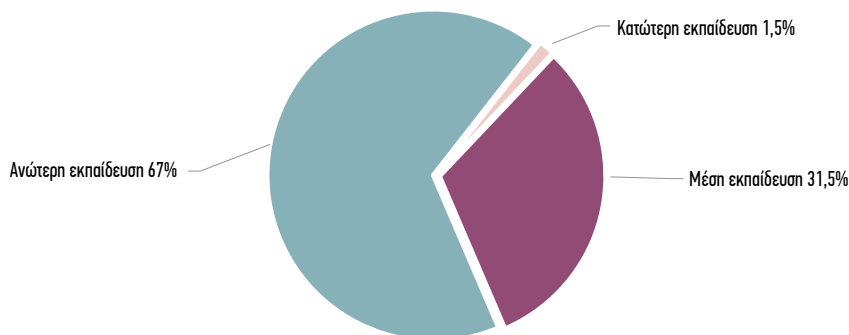
Το Γράφημα 5.4 μας δίνει μια πιο συνεκτική εικόνα για το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, με βάση τα επίπεδα προσόντων στα οποία αντιστοιχούν οι τίτλοι σπουδών τους. Τα υψηλά προσόντα (σπουδές Ανώτερη εκπαίδευση) κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στο δείγμα (67,0%), με τα μεσαία προσόντα (Μέση εκπαίδευση) να ακολουθούν με 31,5%. Το ποσοστό των χαμηλών προσόντων (Κατώτερη εκπαίδευση) είναι σαφώς πάρα πολύ μικρό (1,5%). Κρίνοντας και με βάση τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3.2 του παρόντος, φαίνεται πως στο δείγμα μας υποεκπροσωπούνται ελαφρώς τα χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, ενώ αντίθετα υπερεκπροσωπούνται τα υψηλά.

Σχετικά με τη θέση στο επάγγελμα (Γράφημα 5.5), το 89,5% των ερωτώμενων είναι μισθωτοί υπάλληλοι και ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό (6,5%), ενώ το 1,5% είναι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό. Πέντε άτομα απάντησαν Άλλο όσον αφορά τη θέση τους στο επάγγελμα, ενώ στην ανοιχτή ερώτηση του ερωτηματολογίου απάντησαν ότι είναι ανασφάλιστοι (1 άτομο) ή αυτοαπασχολούμενοι (2 άτομα) ή με σύμβαση έργου (1 άτομο).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η εικόνα της εργασιακής εμπειρίας του δείγματος. Ως προς την προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στην οποία απασχολού-

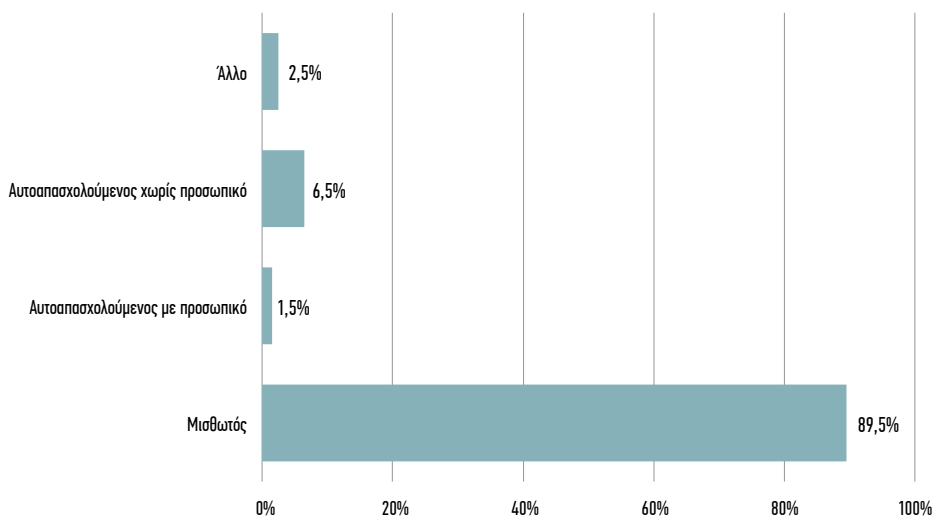
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς
(τρεις κατηγορίες)



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Θέση στο επάγγελμα

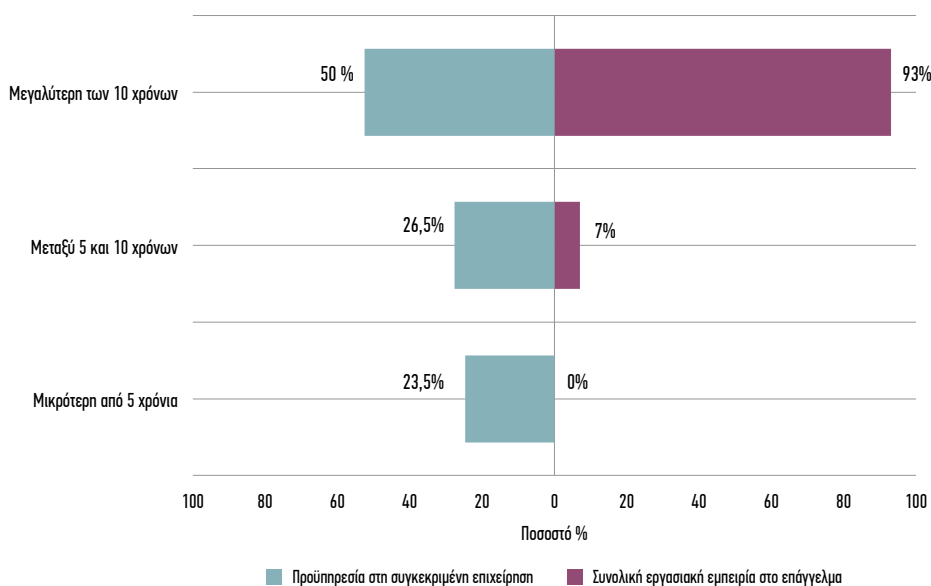


νταν οι συμμετέχοντες τη στιγμή της έρευνας, το 23,5% έχει μικρότερη των πέντε χρόνων, το 26,5% διαθέτει από πέντε μέχρι και δέκα χρόνια προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, ενώ το 50,0% έχει μεγαλύτερη των δέκα χρόνων προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη (βλ. Γράφημα 5.6). Οι συμμετέχοντες κατά μέσο όρο εργάζονταν 14,5 έτη (TA = 11,3) στη συγκεκριμένη επιχείρηση τη χρονική στιγμή της έρευνας.

Η εικόνα είναι ελαφρώς διαφορετική όταν εξετάζεται στο ίδιο γράφημα η συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, το 93,0% του δείγματος κατέχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των δέκα χρόνων

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



και το υπόλοιπο 7,0% κατέχει εμπειρία από πέντε έως δέκα έτη. Το γεγονός ότι υπάρχει ιδιαίτερα μεγάλη απόκλιση μεταξύ της προϋπηρεσίας άνω των δέκα ετών στην ίδια επιχείρηση ως προς την αντίστοιχη συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα υποδεικνύει ότι το επάγγελμα του δημοσιογράφου χαρακτηρίζεται από συχνή εναλλαγή εργοδότη.

Το ποσοστό των συμβάσεων αορίστου χρόνου ανέρχεται στο 84,0%, ενώ των ορισμένου χρόνου στο 5,5%. Επίσης, μόνο το 7,5% των συμμετεχόντων εργάζεται με συμβάσεις έργου (Γράφημα 5.7).²⁴ Φαίνεται ότι δεν υπάρχει εκτεταμένη εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας ως προς τη διάσταση της χρονικής διάρκειας της σύμβασης, τουλάχιστον στο δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα.²⁵

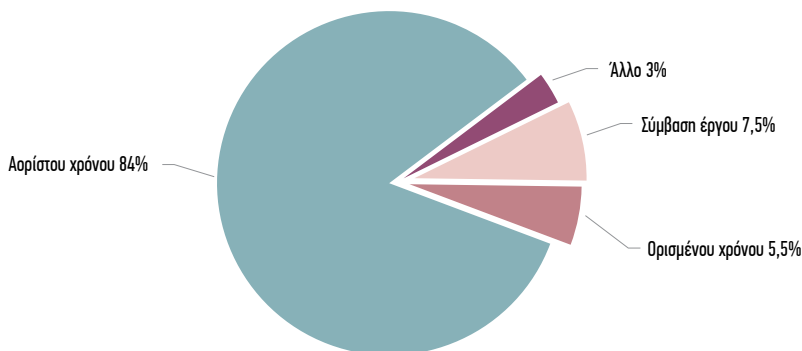
Αναφορικά με την απασχόληση, το 90,5% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει πλήρη απασχόληση, το 6,5% μερική απασχόληση και μόλις το 2,0% εκ

²⁴. Η απάντηση «Άλλο» στην ερώτηση για τη σχέση εργασίας επιλέχθηκε από τρεις συμμετέχοντες.

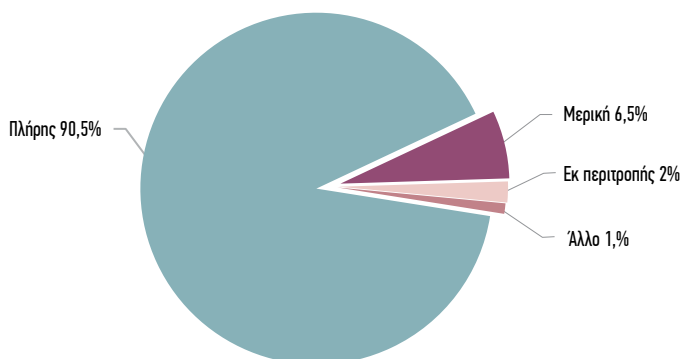
²⁵. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτιμάται στο 10,1%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος σύμβασης

**ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8**

Είδος απασχόλησης



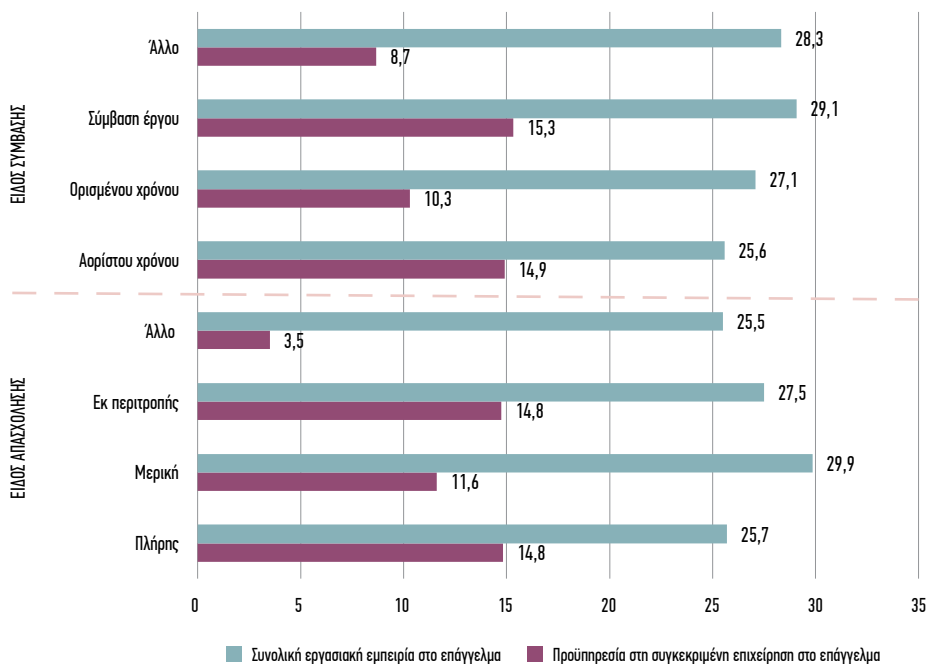
περιτροπής απασχόληση. Το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων σε πλήρη απασχόληση σε συνδυασμό με το παραπάνω εύρημα, το υψηλό ποσοστό σχέσεων εργασίας αορίστου χρόνου, υποδεικνύει πως στο επάγγελμα επικρατούν σχετικά σταθερές σχέσεις απασχόλησης.²⁶

Ο μέσος χρόνος συνολικής εμπειρίας των ερωτώμενων στο επάγγελμα του δημοσιογράφου είναι 26,0 έτη, ενώ ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν κατά τη διάρκεια της έρευνας ήταν 14,5

²⁶ Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης εκτιμάται στο 8,2%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης (σε έτη)



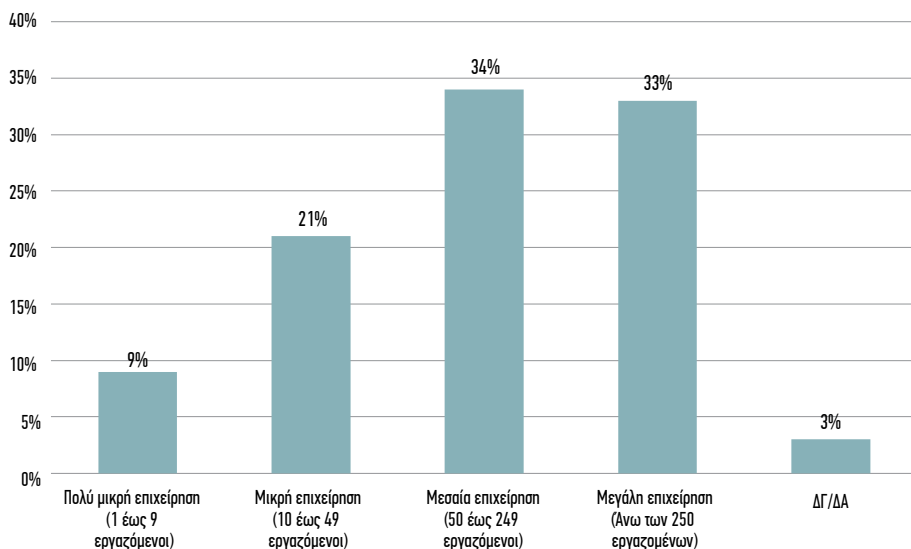
έτη. Στο Γράφημα 5.9 παρουσιάζεται ο μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας των δημοσιογράφων στο επάγγελμα και στην επιχείρηση αντίστοιχα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης. Ειδικότερα, τα άτομα με μερική απασχόληση παρουσιάζουν την υψηλότερη μέση συνολική εμπειρία με 29,9 έτη εργασίας. Η μέση συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα (Γράφημα 5.9) για τα άτομα με εκ περιτροπής απασχόληση είναι 27,5 έτη, ενώ ακολουθούν οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση με 25,7 έτη.

Αντιστοίχως, αναφορικά με το είδος της σύμβασης, οι εργαζόμενοι με την υψηλότερη συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι αυτοί με συμβάσεις έργου (29,1 έτη) και ακολουθούν οι εργαζόμενοι με τύπο σύμβασης Άλλο (28,3 έτη), ενώ τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατέχουν συνολική μέση εμπειρία 27,09 έτη. Τέλος, τα άτομα με αορίστου χρόνου συμβάσεις κατέχουν τη χαμηλότερη μέση συνολική εμπειρία στο επάγγελμα (25,6 έτη).

Σε σχέση με την προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση, τα άτομα δήλωσαν χαμηλότερη μέση εργασιακή εμπειρία (14,5 έτη). Με βάση το είδος

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Κατανομή μεγέθους επιχείρησης



της σύμβασης, οι δημοσιογράφοι με συμβάσεις έργου κατέχουν την υψηλότερη μέση εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση (15,3 έτη) και ακολουθούν οι δημοσιογράφοι με αορίστου χρόνου συμβάσεις, κατέχοντας 14,9 έτη εμπειρία. Οι δημοσιογράφοι με ορισμένου χρόνου συμβάσεις φαίνεται ότι κατέχουν λιγότερα έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση, με 10,3 έτη, και ακολουθούν τα άτομα με τύπο σύμβασης Άλλο, με 8,7 έτη.

Αντιστοίχως, αναφορικά με το είδος της απασχόλησης, η μέση εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση είναι 14,8 έτη για τα άτομα με πλήρη ή με εκ περιτροπής απασχόληση. Οι δημοσιογράφοι με πλήρες ωράριο απασχόλησης κατέχουν 11,6 έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση και ακολουθούν τα άτομα με τύπο σύμβασης Άλλο, με 3,5 έτη.

Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες της έρευνας. Η πλειονότητα των ερωτώμενων, η οποία αντιστοιχεί στο 34,0% των ερωτώμενων, απάντησε ότι απασχολείται σε μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις με 50 έως 249 εργαζομένους (συμπεριλαμβάνοντας και τους εποχικούς απασχολούμενους) και ακολουθεί το 33,0% των ερωτώμενων, οι οποίοι απασχολούνται σε μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων. Το 21,0% του δείγματος απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 απασχολούμενους, ενώ, τέλος, το 9,0% απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, με 1 έως 9 εργαζομένους.

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Στο Γράφημα 5.11 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που καταγράφουν τις διάφορες συνθήκες ρουτίνας στην εργασία του δημοσιογράφου. Η συνολική εικόνα που αποκομίζουμε είναι ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα που χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό ρουτίνας, καθώς ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνει χώρα πάντοτε ή ορισμένες φορές. Αναλυτικότερα, το 100,0% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η δουλειά τους πάντοτε (98,0%) ή ορισμένες φορές (2,0%) περιλαμβάνει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στο επάγγελμα.

Το 96,5% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η εργασία τους περιλαμβάνει πάντοτε (48,5%) ή ορισμένες φορές (48,0%) σύνθετες εργασίες. Αντιστοίχως, το 93,0% των συμμετεχόντων απάντησε ότι μαθαίνει πάντοτε (48,0%) ή ορισμένες φορές (45,0%) νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του. Παραπλήσια ποσοστά καταγράφονται για το 91,0% των συμμετεχόντων, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι επιλέγουν πάντοτε (30,0%) ή ορισμένες φορές (61,0%) την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς τους.

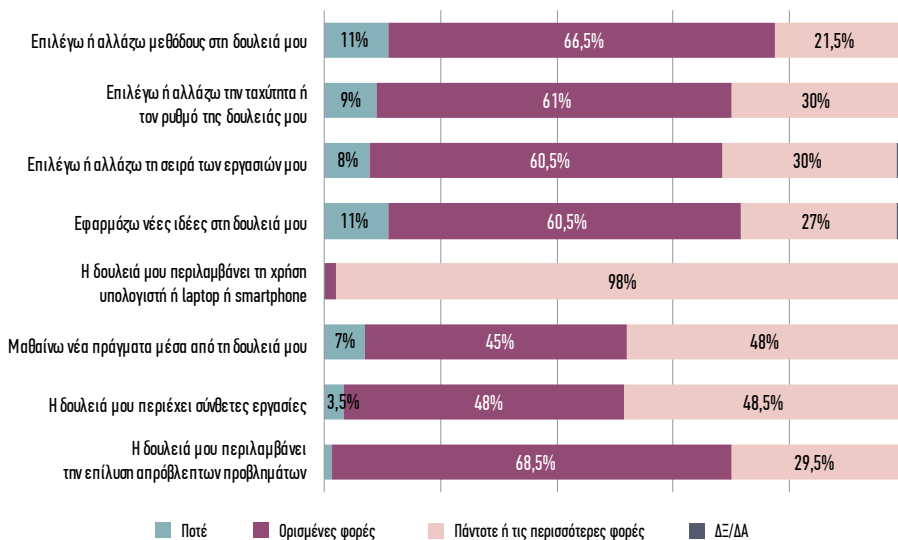
Κατά αναλογία, το 90,5% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέγει/αλλάζει πάντοτε (30,0%) ή ορισμένες φορές (60,5%) τη σειρά των εργασιών του. Αντιστοίχως, το 98,0% υποστήριξε ότι κατά τη διάρκεια της εργασίας του καλείται πάντοτε (29,5%) ή ορισμένες φορές (68,5%) να επιλύσει απρόβλεπτα ζητήματα.

Εξετάζοντας την αυτονομία των δημοσιογράφων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, φαίνεται ότι σε ποσοστό 87,5% του δείγματος έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν πάντοτε (27,0%) ή ορισμένες φορές (60,5%) νέες ιδέες στην εργασία τους. Τέλος, η αλλαγή στις μεθόδους υλοποίησης της δουλειάς υποστηρίχθηκε από το 88,0% των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, υποστήριξαν ότι πάντοτε (21,5%) ή ορισμένες φορές (66,5%) έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν τις μεθόδους τους. Να σημειωθεί ότι η εν λόγω κατηγορία μαζί με την εφαρμογή νέων ιδεών είναι οι μόνες στις οποίες οι απαντήσεις που αναφέρουν ότι δεν πραγματοποιείται ποτέ η συγκεκριμένη δραστηριότητα υπερβαίνουν το 10,0%.

Από την κατανομή των απαντήσεων προκύπτει ότι το επάγγελμα έχει χαμηλό επίπεδο ρουτίνας, καθώς τα άτομα κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους επιλύουν απρόβλεπτα προβλήματα, εκτελούν σύνθετες εργασίες και μαθαίνουν νέα πράγματα από τη δουλειά τους. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, σε χαμηλότερο βαθμό (ορισμένες φορές) εφαρμόζουν νέες ιδέες, επιλέγουν ή αλλά-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



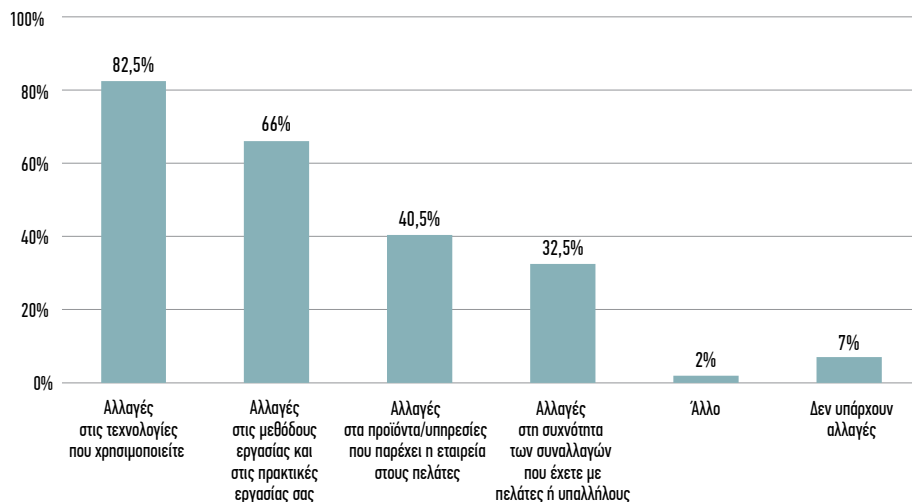
ζουν τη σειρά των εργασιών τους ή τον ρυθμό της δουλειάς τους. Θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα αντιλαμβάνονται ένα έλλειμμα αυτονομίας στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς αισθάνονται ότι δεν μπορούν να επηρεάσουν τις μεθόδους, τα καθήκοντα, την ποιότητα, τον ρυθμό και τα χρονοδιαγράμματα. Η εικόνα αυτή για το επάγγελμα του δημοσιογράφου επιβεβαιώνεται και από τη συναφή βιβλιογραφία, καθώς αντίστοιχα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη μελέτη του Reyna (2021) αλλά και της Gollmitzer (2019).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από μέτριο επίπεδο εργασιακής αυτονομίας και μέτριας προς χαμηλής έντασης εργασιακή ρουτίνα, η οποία αφήνει σχετικά μεγάλα περιθώρια στην απόκτηση νέων γνώσεων. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι σχεδόν όλο το δείγμα διαπιστώνει (98,0%, Γράφημα 5.11) τεχνολογικές αλλαγές και, φυσικά, λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό επίπεδο προσόντων που επικρατεί αφενός μεταξύ των συμμετεχόντων και αφετέρου γενικά στο επάγγελμα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση-ψηφιοποίηση είναι μέτριος προς χαμηλός. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τη βιβλιογραφική έρευνα που έχει διεξαχθεί, ενώ οι πρόσφατες εξελίξεις με το ανοικτό λογισμικό ChatGPT ανοίγουν περαιτέρω τη συζήτηση για το πώς θα διεξάγεται η δημοσιογραφία τα επόμενα χρόνια (robojournalism).

Αναφορικά με τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια, οι συμμετέχοντες, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών,

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε έτη



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών.

απάντησαν σε ποσοστό 82,5% των περιπτώσεων ότι εντόπισαν αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούν, ενώ σε ποσοστό 66,0% ότι εντόπισαν αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας τους (Γράφημα 5.12). Το 40,5% των περιπτώσεων υποστήριξε ότι εντόπισε αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της και, τέλος, το 32,5% των ερωτώμενων υποστήριξε ότι εντοπίστηκαν αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχει με τους πελάτες ή τους υπαλλήλους.

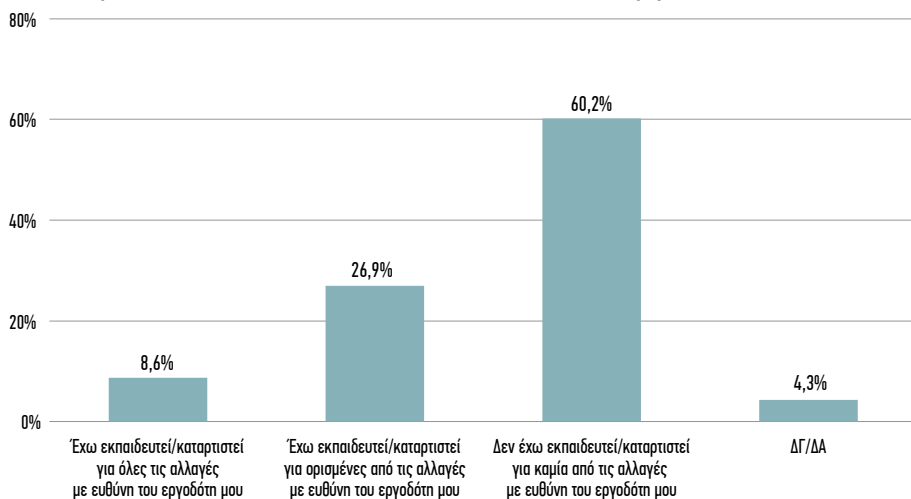
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (230,5%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποιήσαν» 2,305 επιλογές από τις διαθέσιμες έξι κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι αλλαγές στο επάγγελμα του δημοσιογράφου τα τελευταία πέντε χρόνια πραγματοποιήθηκαν μέσω «2,305 επιλογών» σε σύνολο έξι διαθέσιμων επιλογών.

Οι παραπάνω απαντήσεις καταδεικνύουν ότι στο επάγγελμα του δημοσιογράφου οι αλλαγές προέρχονται από την τεχνολογία, η οποία με τη σειρά της μετασχηματίζει τις μεθόδους εργασίας (για παράδειγμα, ευρεία χρήση ψηφιακών μέσων). Αυτή η εικόνα δεν είναι ξένη από τη μέχρι τώρα ανάλυση του επαγγέλματος, καθώς αναδείχθηκε και στην ποιοτική ανάλυση αλλά και στην παρουσίαση του επαγγέλματος (Κεφάλαιο 3).

Σύμφωνα με το Γράφημα 5.13, το μεγαλύτερο ποσοστό (60,2%) ανέφερε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Υποστήριξη εκπαιδευτικών διαδικασιών από τον εργοδότη



εργοδότη του, ενώ ακολουθεί με διαφορά το ποσοστό όσων έχουν εκπαιδευτεί για ορισμένες μόνος αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη (26,9%). Αντιθέτως, πολύ χαμηλό είναι το ποσοστό εκείνων που έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη τους (8,6%).

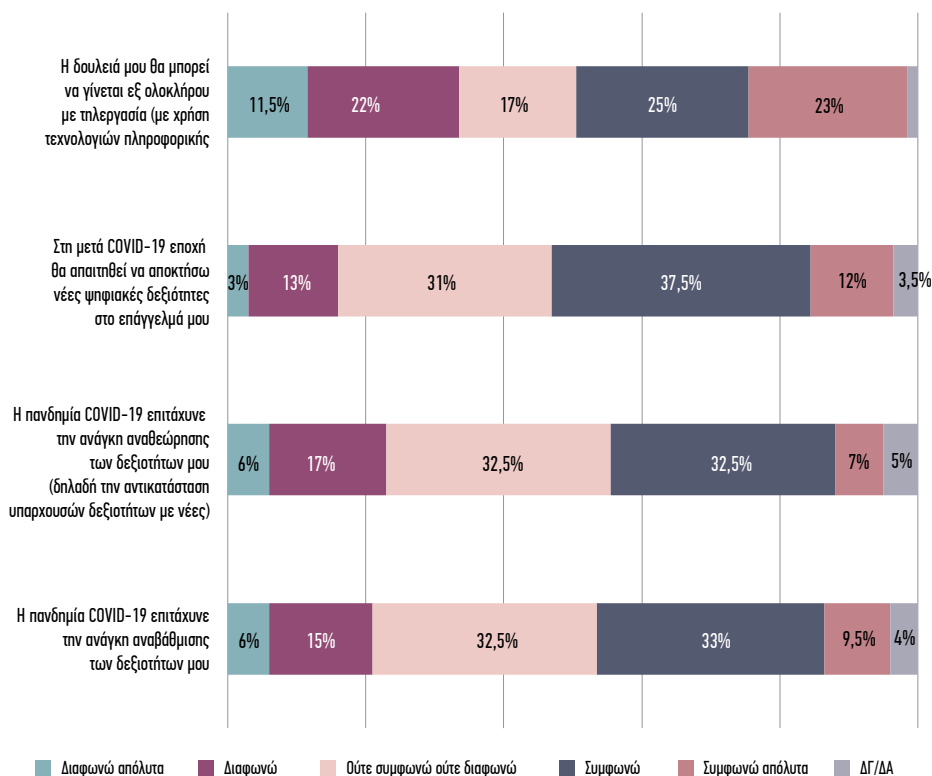
Στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερα έμφαση δίνεται και στις συνέπειες της πανδημίας COVID-19 και των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της (Μάρτιος 2020) στο επάγγελμα του δημοσιογράφου σε ό,τι αφορά τις δεξιότητες.

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 5.14, το 49,5% (37,5% συμφωνεί, 12,0% συμφωνεί απόλυτα) συμφώνησε ότι στη μετά COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί οι δημοσιογράφοι να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους, ενώ το 31,0% των ερωτώμενων εξέφρασε μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Αντίθετα, το 16,0% υποστήριξε ότι δεν θα υπάρξει τέτοια απαίτηση (13,0% διαφωνεί, 3,0% διαφωνεί απόλυτα).

Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν κατά 42,5% (33,0% συμφωνεί, 9,5% συμφωνεί απόλυτα) ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους. Αντίστοιχα, το 39,5% θεωρεί ότι η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (32,7% συμφωνεί, 7,0% συμφωνεί απόλυτα). Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι την ίδια στιγμή εντοπίζεται ένα σημαντικό ποσοστό που παραμένει ουδέτερο ως προς αυτή τη θέση (32,5% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Δηλαδή, θεωρεί ότι η πανδημία δεν επηρέασε την

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του δημοσιογράφου (βαθμός συμφωνίας)



ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες).

Στο ίδιο πνεύμα οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν και στο αν η πανδημική κρίση θα μπορούσε να οδηγήσει στην άσκηση του επαγγέλματός τους μέσω τηλεργασίας. Όπως προκύπτει, η πλειονότητα των ερωτώμενων (48,0%) δίνει θετική απάντηση στο ερώτημα (25,0% συμφωνεί και 23,0% συμφωνεί απόλυτα), ενώ το 17,0% εκφράζει μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Αντιθέτως, το 33,5% αντιμετωπίζει αρνητικά τη συγκεκριμένη προοπτική, με το 22,0% του δείγματος να δηλώνει ότι διαφωνεί και το 11,5% ότι διαφωνεί απόλυτα.

Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση του γραφήματος 5.14, τα σχετικά ευρήματα συνάδουν με την έως τώρα ανάλυση των χαρακτηριστικών του επαγγέλματος που αντλήθηκαν από άλλες μελέτες και έρευνες, ενώ παράλληλα ενισχύει

και τα αντίστοιχα ευρήματα της ποιοτικής ανάλυσης. Πράγματι, οι δημοσιογράφοι που συμμετείχαν στις ομαδικές συζητήσεις σχολίασαν ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας άλλαξε ο τρόπος με τον οποίο εργάζονται, ενώ η τηλεργασία τούς ώθησε στην υιοθέτηση νέων πρακτικών και, κατ' επέκταση, στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων (Άξονας 2)

Σε αυτή την ενότητα διερευνώνται τα ερωτήματα του Άξονα 2. Δηλαδή, εξετάζονται τα προσόντα των δημοσιογράφων (τυπική και άτυπη – μη τυπική εκπαίδευση), η εργασιακή τους εμπειρία και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και η αλληλεπίδρασή τους αναφορικά με τις δεξιότητες.

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 5.15, οι ενέργειες που πραγματοποίησαν οι δημοσιογράφοι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους στο σύνολο των περιπτώσεων (ερώτηση πολλαπλών επιλογών) προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες ήταν η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία (61,5%) και ακολουθεί με μικρή διαφορά η μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών (61,0%), ενώ έπεται με 45,5% η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ή σεμιναρίων στον χώρο εργασίας. Το 40,0% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έμαθε μόνο του (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βίντεο κ.λπ.), ενώ χαμηλότερο είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων (20,5%) που απάντησε ότι διδάχτηκε από τον προϊστάμενό του στον χώρο εργασίας του (on the job).

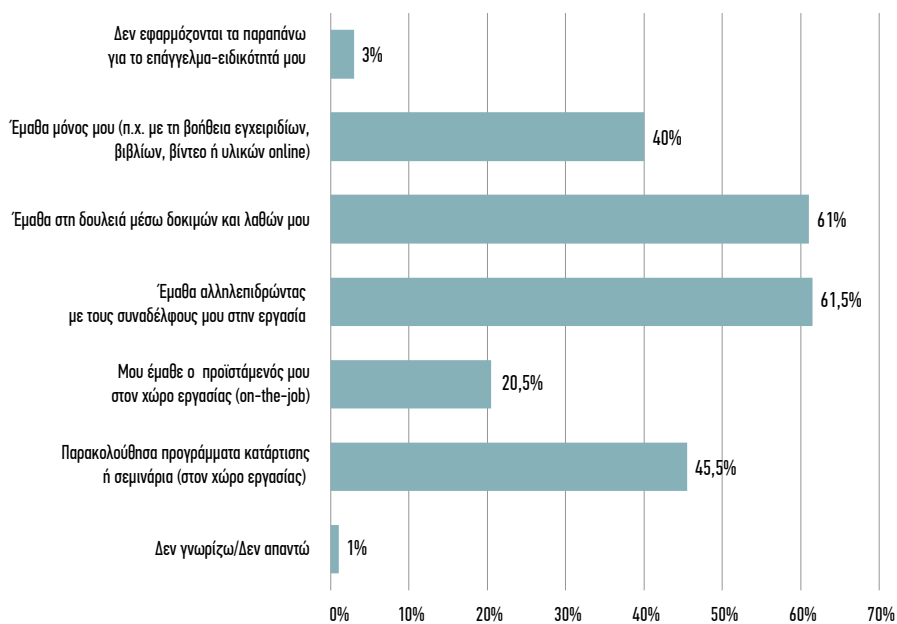
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (232,5%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,325 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η βελτίωση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων έγινε μέσω «2.325 επιλογών» από το περιβάλλον των δημοσιογράφων σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών.

Αναφορικά με τον αποτελεσματικότερο τρόπο επιμόρφωσης, όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 5.16, η πλειονότητα (62,0%) δείχνει προτίμηση σε έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης. Αντίθετα, το 22,5% των ερωτώμενων επιθυμεί αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση και το 13,0% αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση.

Η παραπάνω εικόνα συμπληρώνεται από τις απαντήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε διάφορα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.17). Και εδώ οι συμμετέχοντες μπορούσαν

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

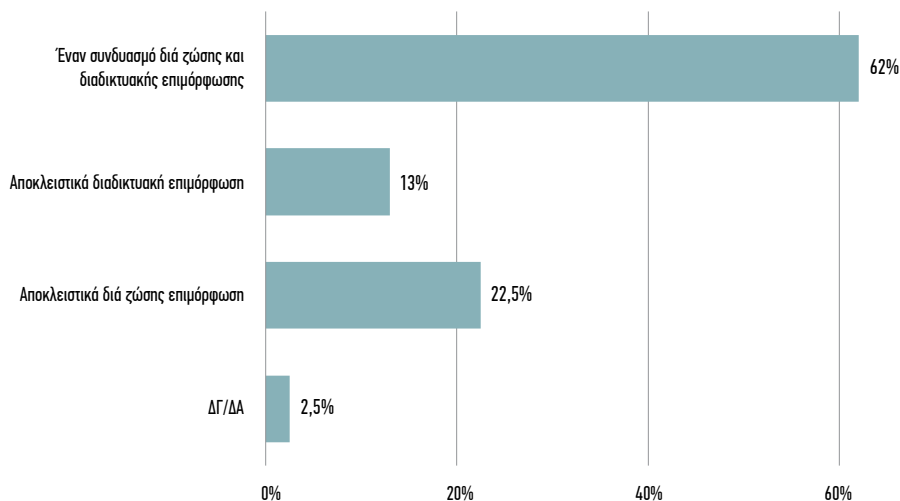
Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες

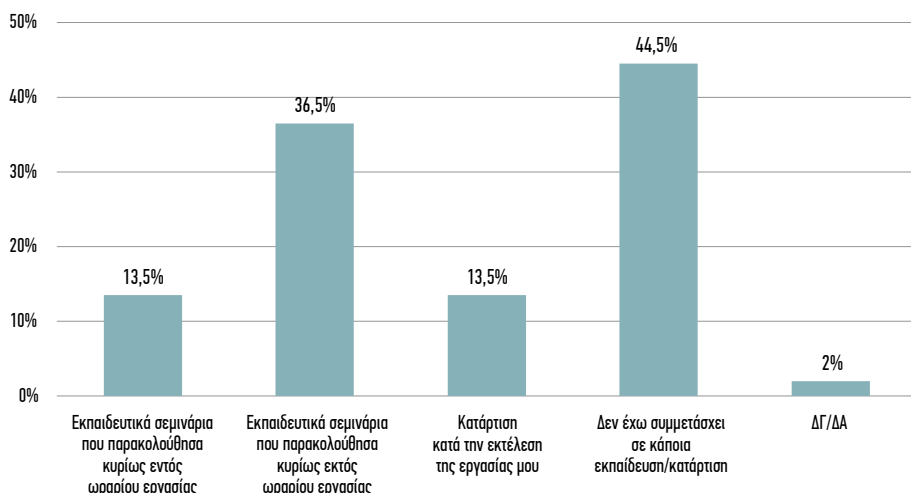


Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του δημοσιογράφου



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17**Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση
για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια**

Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών.

να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Η δυσκολία σε σχέση με την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων γίνεται ακόμα πιο ευδιάκριτη, καθώς το 44,5% των περιπτώσεων δήλωσε πως δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση. Ακολουθούν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εκτός ωραρίου εργασίας (36,5%), ενώ οι μέθοδοι απόκτησης/αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως η κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας²⁷ (13,5%), βρίσκονται πολύ χαμηλότερα, μαζί με τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εντός ωραρίου εργασίας (13,5%).

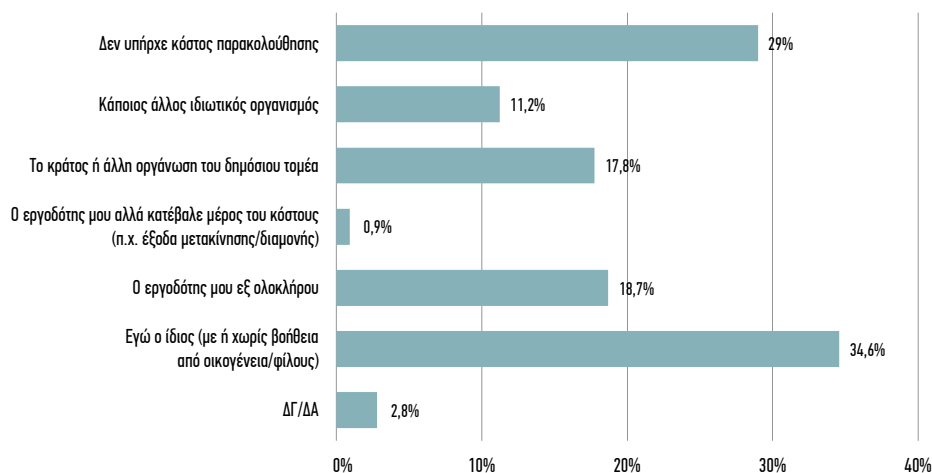
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (110,0%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» μια (1,100) επιλογή από τις διαθέσιμες πέντε κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης/εκπαίδευσης έγινε μέσω «1,100 επιλογών» σε σύνολο πέντε διαθέσιμων επιλογών.

Σε συνέχεια των παραπάνω, η περιορισμένη συμβολή των εργοδοτών, είτε με πλήρη κάλυψη της δαπάνης για κατάρτιση είτε με μερική, φαίνεται πως είναι

27. Στην κατηγορία «Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας» περιλαμβάνονται οι οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους και συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών.

καθοριστική ως προς την ελλιπή παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ο λόγος είναι ότι το **στο σύνολο των περιπτώσεων** στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών (επτά επιλογές), μόλις το 18,7% ανέφερε ότι ο εργοδότης κατέβαλε μέρος ή το σύνολο του κόστους παρακολούθησης κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.18).

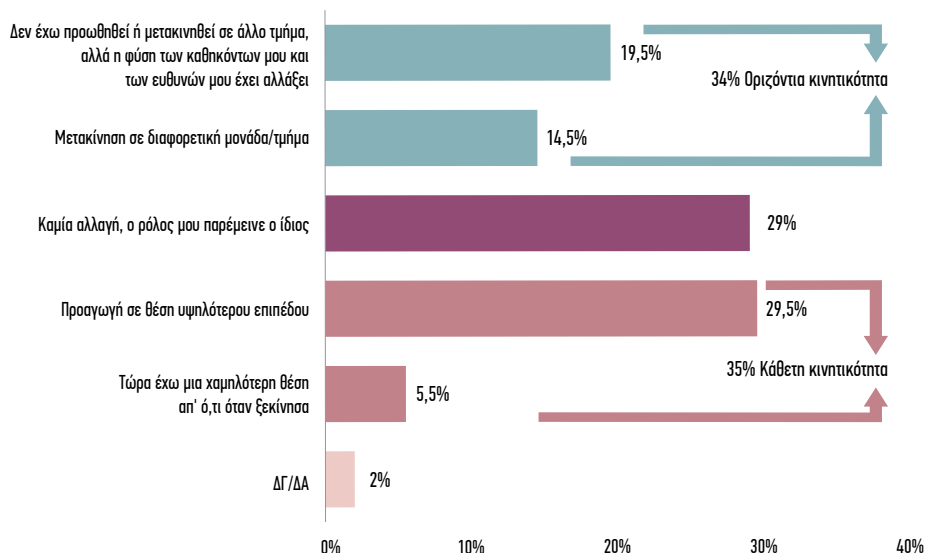
Το τελευταίο ερμηνεύει το γεγονός ότι το 34,6% των περιπτώσεων κάλυψε το κόστος συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα με ίδια μέσα, ενώ το 29,0% συμμετείχε σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες χωρίς κόστος παρακολούθησης. Παρομοίως, το 17,8% δήλωσε ότι το κόστος της κατάρτισης καλύφθηκε από το κράτος ή άλλον οργανισμό του δημόσιου τομέα, ενώ το 11,2% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι το κόστος κατάρτισης καλύφθηκε από κάποιον άλλον ιδιωτικό οργανισμό.

Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (115,0%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,150 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης/κατάρτισης των δημοσιογράφων που συμμετείχαν στην έρευνα έγινε μέσω «1,150 επιλογών» σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών.

Αυτή η εικόνα προκύπτει και από τις ομάδες εστίασης (Κεφάλαιο 4), όπου τα άτομα εξέφρασαν την επιθυμία να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρ-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση από τον τωρινό εργοδότη



τισης και ανέδειξαν, ανάμεσα στα άλλα κίνητρα, την επιδότηση αυτών από το κράτος από τη στιγμή που υπάρχει απροθυμία από την πλευρά της εργοδοσίας.

Στη συνέχεια, εξετάστηκαν οι αλλαγές που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στον τωρινό τους εργοδότη. Μετρίου επιπέδου είναι τα ποσοστά των ατόμων που έχουν συμμετάσχει σε κάποια μορφή κάθετης ή οριζόντιας κινητικότητας (34,0% οριζόντια και 35,0% κάθετη κινητικότητα), ενώ το 29,0% δήλωσε ότι δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια μορφή κάθετης ή οριζόντιας κινητικότητας²⁸ στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

Ειδικότερα, σε σχέση με την οριζόντια κινητικότητα, αυτή μπορεί να αναλυθεί περαιτέρω, με το 14,5% των συμμετεχόντων να δηλώνει ότι έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα/τμήμα, ενώ το 19,5% δεν έχει μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, πλην όμως έχουν μεταβληθεί τα καθήκοντα και οι ευθύνες που έχει αναλάβει. Από την άλλη πλευρά, διερευνώντας την κάθετη κινητικότητα, το 29,5% δηλώνει ότι

28. Ως κάθετη κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε ανώτερη (ανοδική κινητικότητα) ή κατώτερη (καθοδική κινητικότητα) θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Στην πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει κερδίσει προαγωγή, ενώ στη δεύτερη έχει υποστεί υποβιβασμό. Το ενδιάμεσο σενάριο (ούτε προαγωγή ούτε υποβιβασμός) εδώ αναφέρεται ως στασιμότητα (πάντα σε σχέση με τη θέση στην ιεραρχία). Ως οριζόντια κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα ή την αλλαγή στα καθήκοντα και στις ευθύνες του.

έχει προαχθεί σε θέση υψηλότερου επιπέδου, ενώ το 5,5% κατέχει πλέον μια χαμηλότερη θέση από όταν ξεκίνησε την απασχόλησή του στον τωρινό του εργοδότη.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα (Άξονας 3)

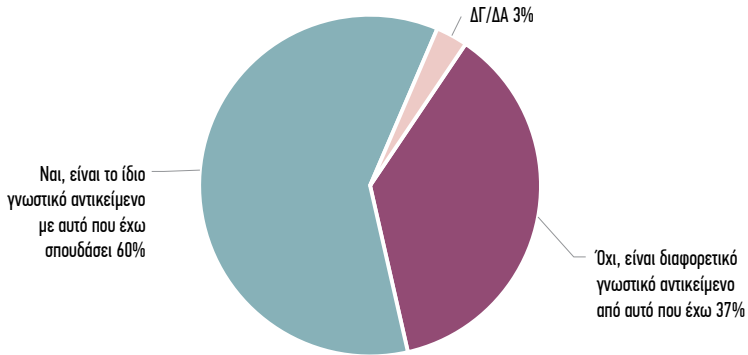
Σε αυτή την ενότητα, θα παρουσιαστούν τα ζητήματα που άπτονται των δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Ειδικότερα, θα περιγραφούν τα απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και, αντίστοιχα, την εκτέλεση της εργασίας, καθώς και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες. Επιπροσθέτως, θα διερευνηθούν τα ζητήματα των επιδράσεων των ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες και ο βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας. Οι 15 υπό εξέταση δεξιότητες είναι οι ακόλουθες:

1. Ευελικτικότητα
2. Διαχείριση σχεδιασμού
3. Δημιουργικότητα
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων
5. Χρήση ψηφιακών μέσων
6. Χρήση οπτικών μέσων
7. Τεχνικές συνέντευξης
8. Κριτική σκέψη
9. Επαγωγικός συλλογισμός
10. Ενεργητική ακρόαση
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)
13. Καινοτομία
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα
15. Συνεργασία

Αναφορικά με τις απαιτήσεις στο γνωστικό αντικείμενο στην τρέχουσα θέση εργασίας τους, οι συμμετέχοντες δημοσιογράφοι στην έρευνα δήλωσαν σε ποσοστό 60,0% ότι η θέση εργασίας τους είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει, ενώ σε ποσοστό 37,0% απάντησαν ότι απασχολούνται σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο (Γράφημα 5.20). Τα παραπάνω ποσοστά υποδεικνύουν πως στο επάγγελμα υφίσταται μεν οριζόντια αναντιστοιχία στο επάγγελμα ως προς τη διάσταση των σπουδών αλλά σε μικρότερη έκταση συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα που ερευνήθηκαν στο πλαίσιο του ίδιου έργου.

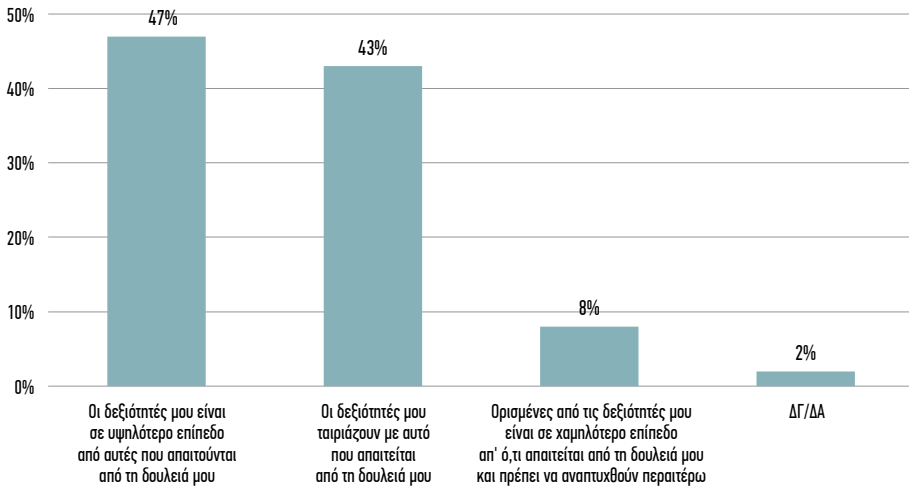
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικείμενου σπουδών και θέσης εργασίας



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



Αναφορικά με τον βαθμό αντίληψης του επιπέδου δεξιοτήτων των συμμετεχόντων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις, προκύπτει ότι η γνώμη του δείγματος διχοτομείται. Το 47,0% των ερωτηθέντων υποστήριξε ότι οι δεξιότητές του είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται, ενώ το 43,0% ότι οι δεξιότητές του ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά του. Τέλος, σε ποσοστό 8,0% οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι ορισμένες από τις δεξιότητές τους είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά τους.

Η επόμενη ερώτηση αφορά το αν και κατά πόσο, από τη στιγμή που ξεκίνησαν να εργάζονται στον τωρινό εργοδότη, θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους έχουν μεταβληθεί. Σύμφωνα με το Γράφημα 5.22, το 60,0% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά (37,0%) έως πολύ (23,0%). Αντίθετα, το 29% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι οι δεξιότητές τους έχουν παραμείνει ίδιες. Τέλος, μόνο το 9,5% ισχυρίστηκε ότι οι δεξιότητές τους έχουν υποβαθμιστεί αρκετά (4,0%) έως πολύ (5,0%) από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται στον τωρινό του εργοδότη. Αυτή η εικόνα μπορεί να σχετίζεται με το γεγονός ότι τα άτομα, όταν αλλάζουν εργασία, συνήθως στη νέα θέση έχουν νέα καθήκοντα (ή διαφοροποιημένα) και συχνά νέες ή μεγαλύτερες ευθύνες.

Στο Γράφημα 5.23 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν καθεμία από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Γενικά, οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι διαθέτουν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Η **κριτική σκέψη** σε ποσοστό 93,0% είναι η πρώτη δεξιότητα που θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα ότι διαθέτουν πολύ (26,0%) έως πάρα πολύ (67,0%). Ακολουθούν σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 80,0% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι δεξιότητες **ελέγχου ορθότητας πληροφοριών**, 89,0% (πολύ 26,0%, πάρα πολύ 63,0%), **επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)**, 88,5% (πολύ 22,0%, πάρα πολύ 66,5%), **κοινωνική αντιληπτικότητα**, 86,0% (πολύ 32,0%, πάρα πολύ 54,0%) και, τέλος, με ίδια ποσοστά, η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων**, 82,5% (28,5% πολύ, 54,0% πάρα πολύ) και η **συνεργασία**, 82,5% (πολύ 33,5%, πάρα πολύ 49,0%).

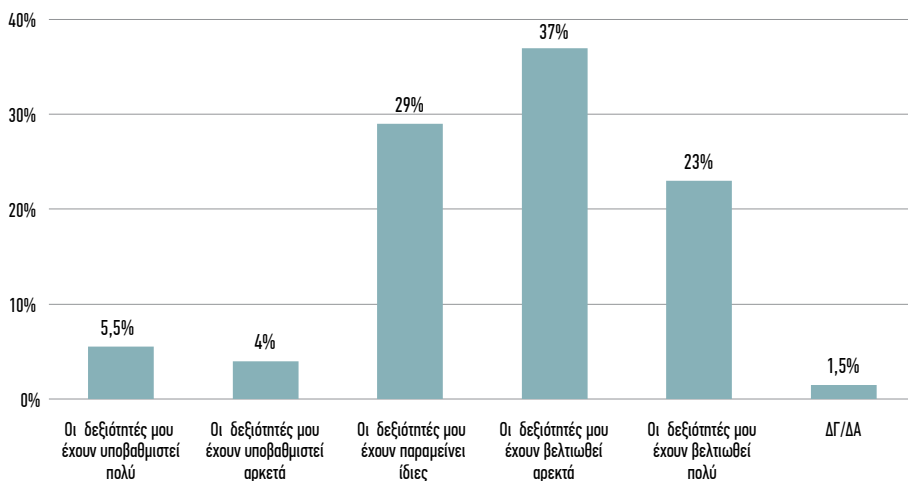
Σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 70,0% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες της **δημιουργικότητας**, 77,5% (35,5% πολύ, 42,0% πάρα πολύ) και ακολουθούν με ποσοστό 77% η **χρήση ψηφιακών μέσων** (23,0% πολύ, 54,0% πάρα πολύ), ο **επαγωγικός συλλογισμός** (36,5% πολύ, 40,5% πάρα πολύ), οι **τεχνικές συνέντευξης** (37,0% πολύ, 40,0% πάρα πολύ), και η **ενεργητική ακρόαση** (37,5% πολύ, 39,5% πάρα πολύ). Τέλος, η **διαχείριση σχεδιασμού** αποτελεί επίσης μια δεξιότητα που οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι διαθέτουν σε μεγάλο βαθμό, 70,0% (32,0% πολύ, 38,0% πάρα πολύ).

Σε μέτριο προς υψηλό βαθμό οι ερωτώμενοι θεωρούν πως κατέχουν τη δεξιότητα της **ευελικτικότητας**, 68,0% (29,5% πολύ, 38,5% πάρα πολύ), ενώ σε μέτριο βαθμό και με ποσοστό χαμηλότερο του 60% θεωρούν πως κατέχουν τις δεξιότητες της **χρήσης οπτικών μέσων**, 59,5% (31,0% πολύ, 28,5% πάρα πολύ) και της **καινοτομίας**, 57,0% (33,0% πολύ, 24,0% πάρα πολύ).

Η παραπάνω κατανομή αναδεικνύει ότι οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **κριτική σκέψη**, ο **έλεγχος ορθότητας των πληροφοριών**,

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας)



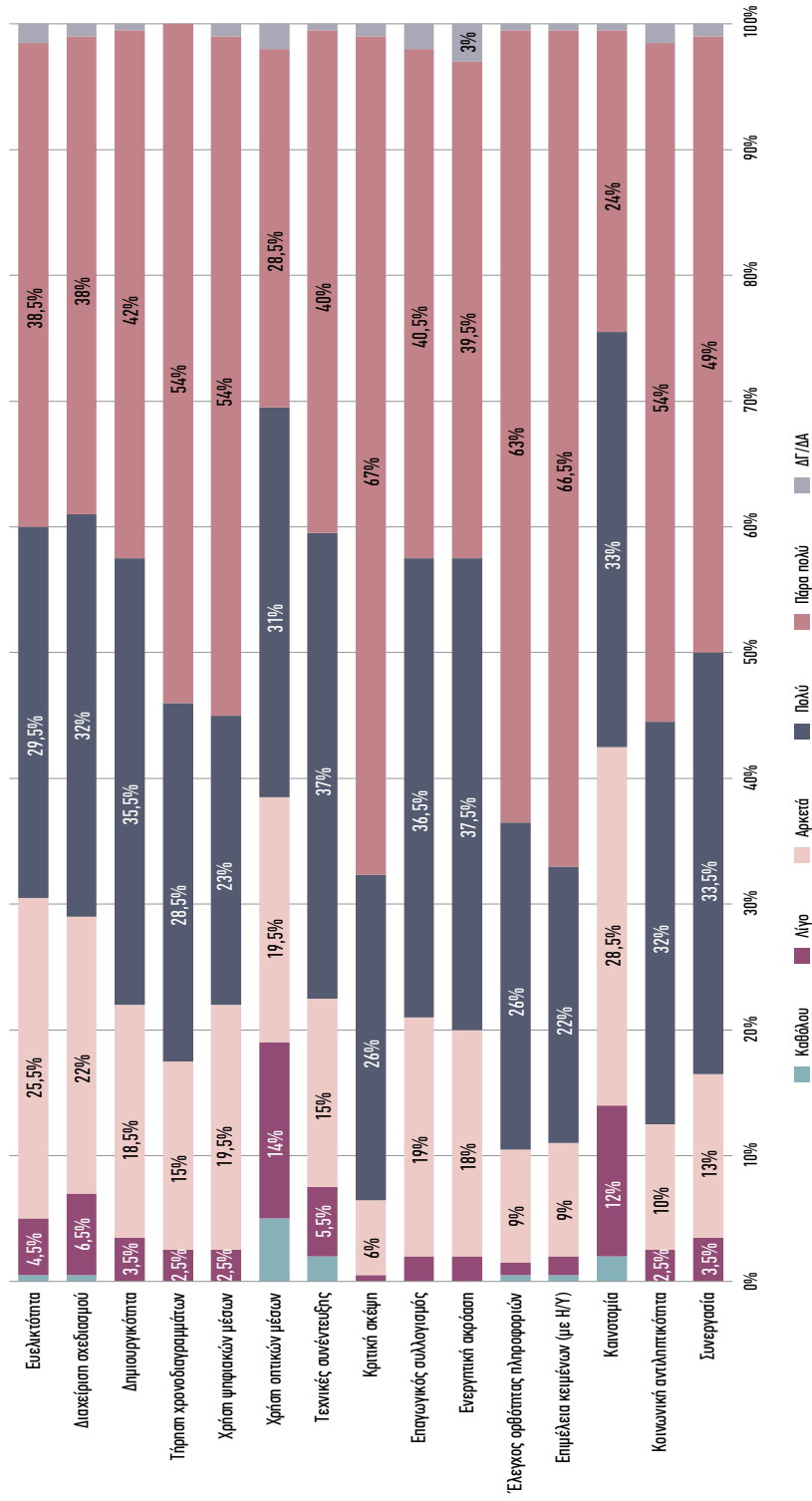
οι **τεχνικές συνέντευξης** και η **χρήση ψηφιακών μέσων**, και οι **γενικές επαγγελματικές**, όπως είναι η **ενεργητική ακρόαση**, βρίσκονται στο επίκεντρο για τους δημοσιογράφους, αξιολογώντας τες ως αυτές που διαθέτουν σε πολύ υψηλό βαθμό. Αντιστοίχως υψηλά ως προς τον αντιλαμβανόμενο βαθμό διάθεσης εντοπίζονται και οι **συστημικές γενικές δεξιότητες**, όπως είναι η **δημιουργικότητα**, και οι **σύνθετες διαπροσωπικές**, όπως είναι η **διαχείριση σχεδιασμού**.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο οι ερωτώμενοι κλήθηκαν επίσης να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις συγκεκριμένες δεξιότητες ώστε να μπορεί κάποιος να ασκήσει το επάγγελμα του δημοσιογράφου. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι υπό εξέταση δεξιότητες χαρακτηρίζονται από έναν ιδιαίτερα υψηλό βαθμό αναγκαιότητας για την άσκηση του επαγγέλματος (Γράφημα 5.24).

Αναλυτικότερα, στην κορυφή της κατανομής και σε ποσοστό που υπερβαίνει το 80,0% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται από τους εργοδότες περισσότερο οι δεξιότητες της **χρήσης των ψηφιακών μέσων**, 81,5% (πολύ 24,0%, 57,5% πάρα πολύ). Ακολουθούν σε υψηλό επίπεδο και σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 70,0% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι δεξιότητες της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων**, 78,5% (26,0% πολύ, 52,5% πάρα πολύ), η **επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)**, 75,0% (23,5% πολύ, 51,5% πάρα πολύ), η **ευελικτικότητα**, 74,5% (27,5% πολύ, 47,0% πάρα πολύ), ο **έλεγχος ορ-**

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι δημοσιογράφοι ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2642 «ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΙ»

θόητας πληροφοριών, 74,0% (11,5% πολύ, 62,5% πάρα πολύ), η **κριτική σκέψη**, 73,5% (22,0% πολύ, 51,5% πάρα πολύ), και η **συνεργασία**, 71% (27,5% πολύ, 43,5% πάρα πολύ).

Σε μέτριο προς υψηλό επίπεδο και σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 60,0% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται από τους εργοδότες οι δεξιότητες της **κοινωνικής αντιληπτικότητα**, 66,5% (24,0% πολύ, 42,5% πάρα πολύ), της **ενεργητικής ακρόασης**, 64,0% (31,5% πολύ, 32,5% πάρα πολύ), της **χρήσης οπτικών μέσων**, 63,0% (26,5% πολύ, 36,5% πάρα πολύ), των **τεχνικών συνέντευξης**, 62,5% (25,0% πολύ, 37,5% πάρα πολύ) και της **διαχείρισης σχεδιασμού**, 62,0% (27,0% πολύ, 35% πάρα πολύ).

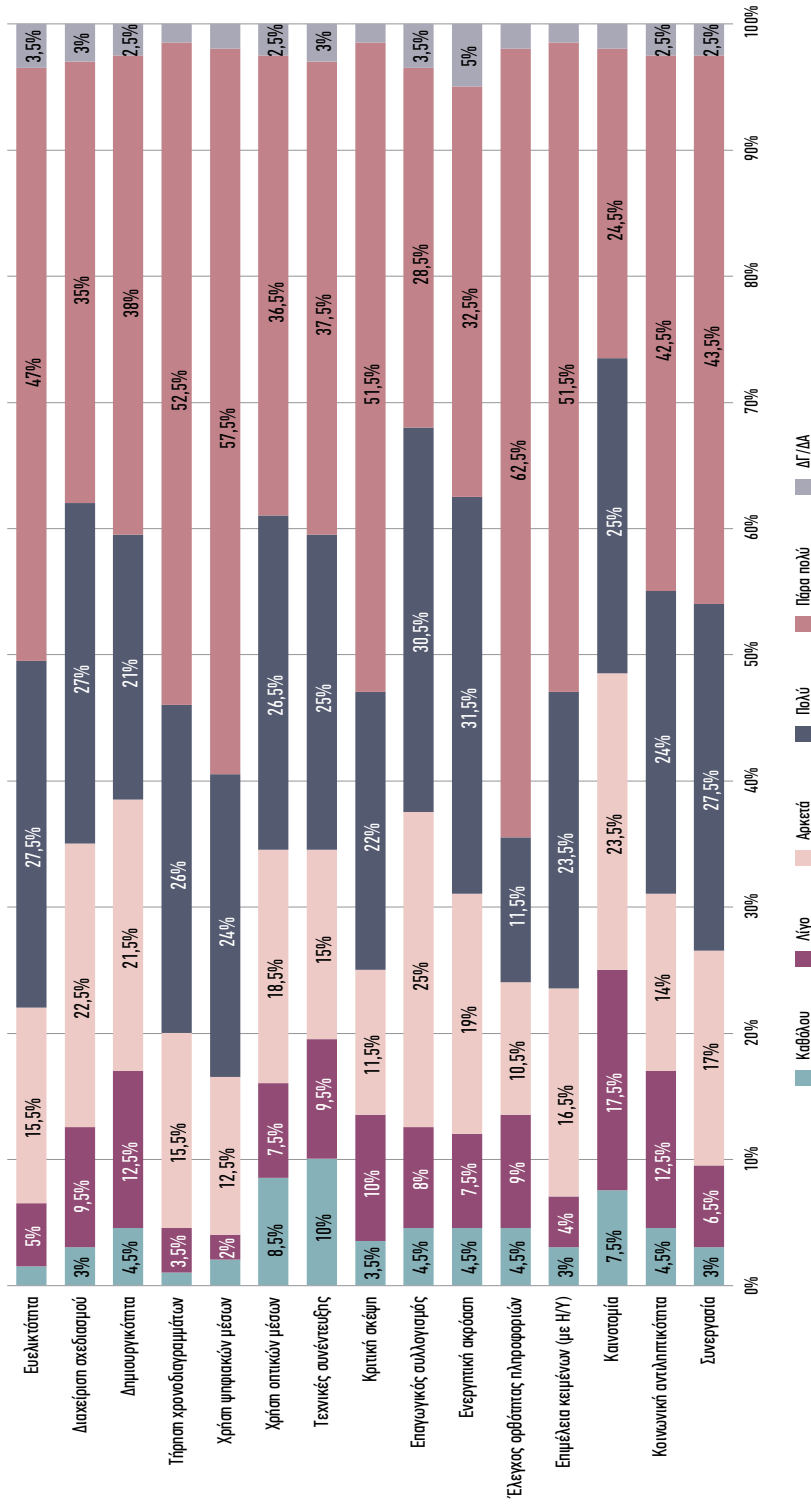
Τέλος, σε μέτριο επίπεδο, κάτω του 60%, κυμαίνονται οι δεξιότητες της **δημιουργικότητας**, 59,0% (21,0% πολύ, 38,0% πάρα πολύ), του **επαγγελματικού συλλογισμού**, 59,0% (30,5% πολύ, 28,5% πάρα πολύ), και της **καινοτομίας**, 49,5% (25,0% πολύ, 24,5% πάρα πολύ).

Η συγκεκριμένη κατανομή αποκαλύπτει ότι οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **κριτική σκέψη**, ο **έλεγχος ορθότητας των πληροφοριών**, οι **τεχνικές συνέντευξης** και η **χρήση ψηφιακών μέσων**, καθώς και οι **γενικές επαγγελματικές**, όπως είναι η **ενεργητική ακρόαση**, βρίσκονται στο επίκεντρο για τους δημοσιογράφους, καθώς θεωρούν ότι τις απαιτούν οι εργοδότες. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι από τη σύγκριση του Γραφήματος 5.24 με το Γράφημα 5.23 εντοπίζονται κάποιες διαφορές σε σχέση με τον βαθμό διάθεσης των δεξιοτήτων από τους συμμετέχοντες. Ειδικότερα, ο βαθμός διάθεσης των δεξιοτήτων από την πλευρά των δημοσιογράφων είναι σχετικά υψηλότερος, έναντι του βαθμού που θεωρούν οι ίδιοι πως απαιτείται από τους εργοδότες για την άσκηση του επαγγέλματος. Αυτό σημαίνει ότι οι δημοσιογράφοι υποεκτιμούν τις απαιτήσεις των εργοδοτών απέναντι στις υπό διερεύνηση δεξιότητες και ταυτόχρονα τις υπερεκτιμούν ως προς τον βαθμό στον οποίο τις κατέχουν. Το ζήτημα αυτό αναλύεται πιο διεξοδικά στη συνέχεια.

Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τη διαφοροποίηση του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης μας δίνει το Γράφημα 5.25, στο οποίο παρουσιάζονται οι διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των 15 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων, δίνοντας μια εξαιρετικά ενδιαφέρουσα εικόνα. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως αριθμητικές κλίμακες ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους. Όπως φαίνεται, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν σε 13 από τις 15 δεξιότητες ότι τις κατέχουν σε υψηλότερο βαθμό έναντι του βαθμού στον οποίο οι ίδιες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες για το επάγγελμα του δημοσιογράφου.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Βαθμός στον οποίο οι δημοσιογράφοι θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Οι μόνες δεξιότητες για τις οποίες υπάρχει υψηλότερος υποτιθέμενος βαθμός απαίτησης από τους εργοδότες είναι οι:

- **ευελικτικότητα** (-0,15)²⁹ και η
- **χρήση ψηφιακών μέσων** (-0,06).

Αναλυτικότερα, υψηλός βαθμός ταύτισης της διάθεσης των δεξιοτήτων έναντι της απαίτησής τους από τους εργοδότες εντοπίζεται στη γενική επαγγελματική δεξιότητα της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων** (0,07).

Από και πέρα, στις υπόλοιπες δεξιότητες παρατηρούνται διαφορές. Στο σύνολο των συγκεκριμένων περιπτώσεων ο βαθμός απαίτησης είναι μικρότερος σε σχέση με τον βαθμό κατοχής. Η διαπίστωση αυτή αφορά τις παρακάτω δεξιότητες, οι οποίες παρατίθενται σε φθίνουσα σειρά αποκλίσεων:

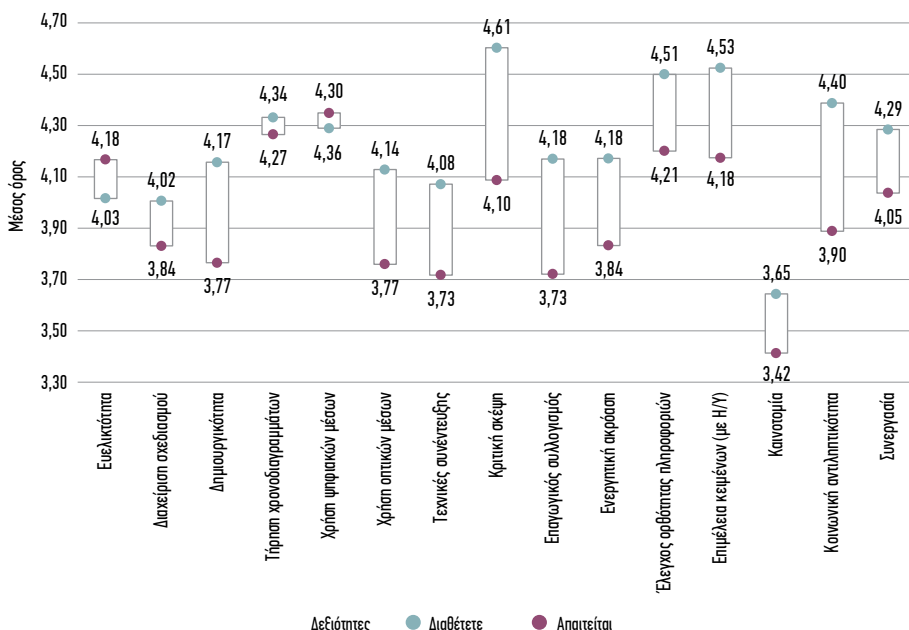
- **Κριτική σκέψη** (0,51)
- **Κοινωνική αντιληπτικότητα** (0,50)
- **Επαγωγικός συλλογισμός** (0,45)
- **Δημιουργικότητα** (0,39)
- **Χρήση οπτικών μέσων** (0,37)
- **Τεχνικές συνέντευξης** (0,35)
- **Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)** (0,35)
- **Ενεργητική ακρόαση** (0,34)
- **Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών** (0,30)
- **Συνεργασία** (0,25)
- **Καινοτομία** (0,23)
- **Διαχείριση σχεδιασμού** (0,17)

Ολοκληρώνοντας την ανάλυση της υποενότητας, στο Γράφημα 5.26 παρουσιάζεται η αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με τον εκτιμώμενο βαθμό επιρροής της ψηφιακής οικονομίας στις υπό εξέταση δεξιότητες. Όπως μπορούμε να δούμε, η απόλυτη πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε πως η ψηφιοποίηση θα οδηγήσει σε αναβάθμιση των περισσότερων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι δεξιότητες που θα αναβαθμιστούν είναι η **χρήση ψηφιακών μέσων** (94,5%), η **χρήση οπτικών μέσων** (90,0%),

29. Τα νούμερα στην παρένθεση είναι η απόκλιση μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης της κάθε υπό διερεύνηση δεξιότητας. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόκλιση, τόσο χαμηλότερος είναι ο βαθμός ταύτισης μεταξύ του βαθμού απαίτησης και του βαθμού κατοχής των δεξιοτήτων. Στην περίπτωση που οι αποκλίσεις είναι αρνητικές, τότε ο βαθμός απαίτησης είναι υψηλότερος από τον βαθμό διάθεσης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



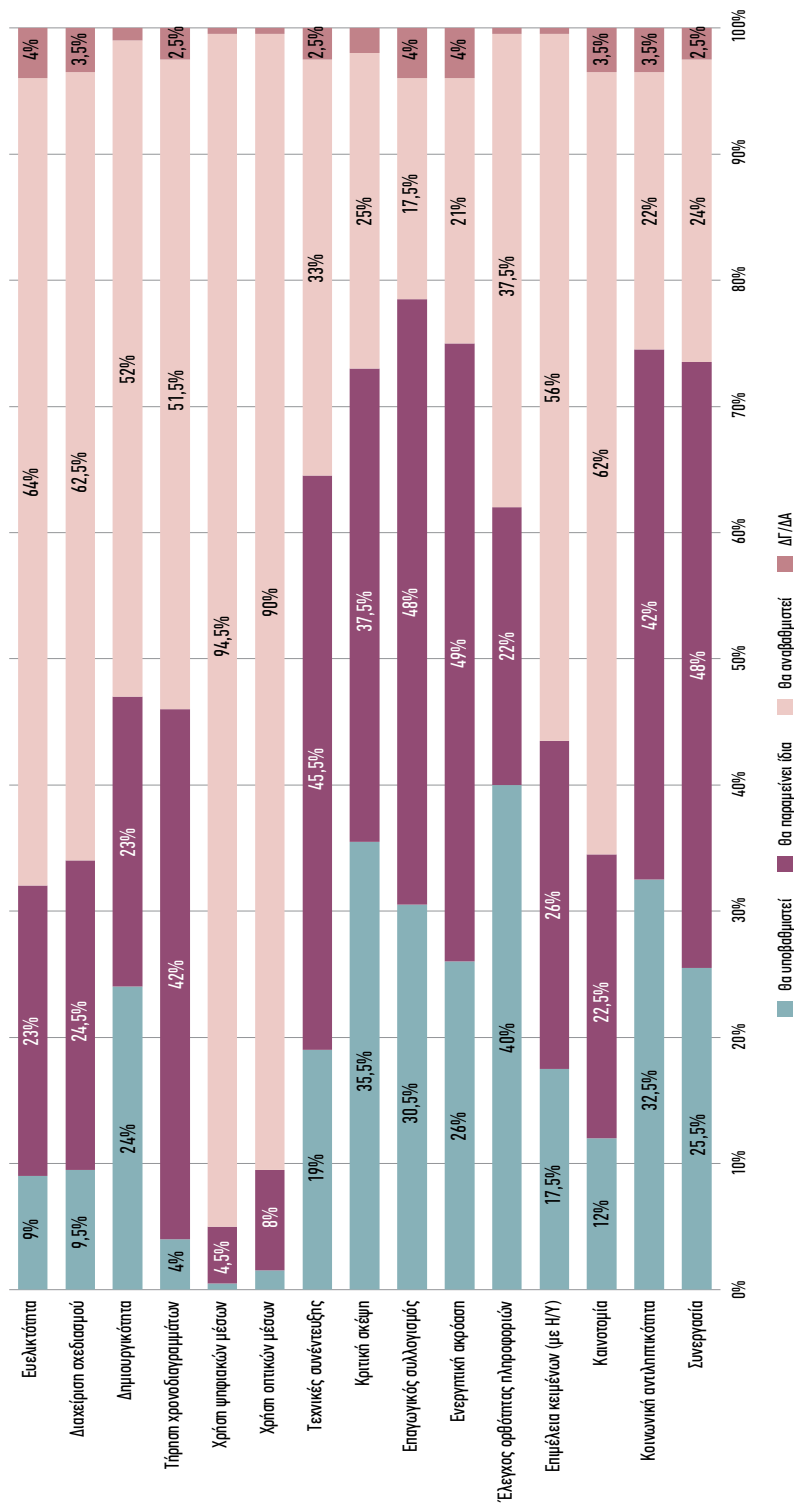
η **ευελικτικότητα** (64,0%), η **διαχείριση σχεδιασμού** (62,5%), η **καινοτομία** (62,0%), η **επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)** (56,0%), η **δημιουργικότητα** (52,0%) και η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων** (51,5%).

Ταυτόχρονα, η σχετική πλειονότητα των ερωτώμενων θεωρεί πως σε έξι δεξιότητες δεν αναμένεται κάποια μεταβολή στη σημασία τους λόγω της ψηφιοποίησης. Αυτές είναι η **ενεργητική ακρόαση** (49,0%), η **συνεργασία** (48,0%), ο **επαγωγικός συλλογισμός** (48,0%), οι **τεχνικές συνέντευξης** (45,5%), η **κοινωνική αντιληπτικότητα** (42,0%) και η **κριτική σκέψη** (37,5%). Τέλος, εντοπίζεται και μία δεξιότητα που αναμένεται να υποβαθμιστεί, και πιο συγκεκριμένα ο **έλεγχος ορθότητας πληροφοριών** (40%).

Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση του Γραφήματος 5.26, φαίνεται πως η ψηφιακή οικονομία να μην θα επηρεάσει τον τρόπο επιτέλεσης κάποιων λειτουργιών, ωστόσο δεξιότητες που σχετίζονται με στάσεις, αντιλήψεις και συναισθήματα των εργαζομένων στον κλάδο της δημοσιογραφίας, καθώς και συστημικές, συνθέτες διαπροσωπικές δεξιότητες είναι σχετικά δύσκολο να υποκατασταθούν. Αυτή η διαπίστωση επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι, παρόλο που η τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί πλέον πραγματικότητα στην άσκηση της δημοσιογραφίας (Broussard et al., 2019), οι δημοσιογράφοι εξακολουθούν να υποεκτιμούν τον

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.26

Βαθμός στον οποίο οι δημοσιογράφοι θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια



βαθμό στον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στις διαδικασίες αναζήτησης, παραγωγής και διάδοσης της είδησης (Sixto-García et al., 2022). Ωστόσο, ο επιστημονικός διάλογος δικάζεται σε σχέση με την αντικατάσταση του δημοσιογράφου από το ρομπότ, δεδομένου ότι για ορισμένους μελετητές τα λεγόμενα «bots» τείνουν να περιπλέκουν τις διαδικασίες επικοινωνίας, ώστε να μην είναι πάντα εύκολο να υποκατασταθεί η ανθρώπινη επικοινωνία (Hilbert & Darmon, 2020), ενώ υπάρχουν άλλοι μελετητές που υποστηρίζουν το αντίθετο (Miroshnichenko, 2018· Redondo et al., 2021).

5.4 Σύνοψη

Στην ποσοτική ανάλυση συμμετείχαν 200 άτομα. Στο δείγμα, ως προς τη διάσταση του φύλου, οι άνδρες υπερτερούν έναντι των γυναικών, η μέση ηλικία είναι τα 49,8 έτη και οι περισσότεροι συμμετέχοντες κατατάσσονται στην ηλικιακή κατηγορία 50 έως 59 ετών. Από την ανάλυση προκύπτουν τα εξής ευρήματα σε σχέση με τα γενικά κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος:

- **Τα εκπαιδευτικά προσόντα** (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν ολοκληρώσει οι συμμετέχοντες) των ατόμων του δείγματος είναι κατά βάση υψηλού και μεσαίου επιπέδου.
- Η πλειονότητα των ατόμων είναι μισθωτοί υπάλληλοι, ενώ στις ελάχιστες περιπτώσεις που δήλωσαν άλλη θέση στο επάγγελμα, αυτή αφορούσε κυρίως ευέλικτες ή επισφαλείς μορφές εργασίας.
- Αναφορικά με την κινητικότητα των δημοσιογράφων στο επάγγελμα, φαίνεται πως κυμαίνεται σε μέτριο επίπεδο, το οποίο καθορίζεται από την εμπειρία τους.
- Η πλειονότητα των ατόμων που συμμετείχαν στη μελέτη φαίνεται να έχει συμβάσεις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Η μέση συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι περίπου τα 27 έτη. Ωστόσο, τα άτομα με εκ περιτροπής απασχόληση ή μερική απασχόληση φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερη μέση συνολική εμπειρία περίπου τα 29 έτη.

Σε σχέση με τον **πρώτο άξονα της ανάλυσης (Άξονας 1)**, ο οποίος αφορούσε τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, τα ευρήματα της ανάλυσης αποκαλύπτουν τα εξής:

- Το επάγγελμα του δημοσιογράφου χαρακτηρίζεται από σχετικά χαμηλό βαθμό ρουτίνας και έναν σχετικά μέτριο βαθμό αυτονομίας και σύνθετα

καθήκοντα. Αυτά προκύπτουν από το γεγονός ότι αρκετοί συμμετέχοντες δηλώνουν ότι μαθαίνουν νέα πράγματα μέσω της εργασίας τους και ότι μπορεί να εφαρμόζουν νέες ιδέες στην επιτέλεση των καθηκόντων τους.

- Παράλληλα, φαίνεται ότι κατέχουν σε χαμηλότερο βαθμό τη δυνατότητα να επιλέγουν τον ρυθμό της εργασίας τους, τη σειρά εκτέλεσης των εργασιών τους, καθώς και εναλλακτικές μεθόδους υλοποίησης των καθηκόντων τους.
- Η σχετικά μέτρια αυτονομία και η χαμηλή εργασιακή ρουτίνα σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο προσόντων καθιστούν ασφαλές το επάγγελμα από τον κίνδυνο αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης.
- Αναδείχθηκε ότι οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία δύο έτη στην εργασία τους προέρχονται από την τεχνολογία, η οποία με τη σειρά της μετασχηματίζει τις μεθόδους εργασίας (για παράδειγμα, ευρεία χρήση ψηφιακών μέσων).
- Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν έχει παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη τους.
- Το επίπεδο των δεξιοτήτων άλλαξε κατά την πανδημία, επιταχύνοντας την αναβάθμιση ή/και την αναθεώρηση των δεξιοτήτων, καθώς και τη μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας. Παράλληλα, ανέδειξε την άμεση ανάγκη απόκτησης νέων ψηφιακών δεξιοτήτων για τους δημοσιογράφους.

Σε σχέση με τον **δεύτερο άξονα της ανάλυσης (Άξονας 2)**, ο οποίος διερευνά ζητήματα απόκτησης δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας, τα ευρήματα καταδεικνύουν τα εξής:

- Η βελτίωση του επιπέδου των δεξιοτήτων προέρχεται κυρίως από την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία, τη μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών και την εκπαίδευση μέσω της παρακολούθησης μαθημάτων ή σεμιναρίων στον χώρο εργασίας, σε τάξη και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Προκρίθηκε δε ως ο καταλληλότερος τρόπος επιμόρφωσης για το επάγγελμα του δημοσιογράφου ο συνδυασμός διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης.
- Η βραχυπρόθεσμη συμμετοχή σε δράσεις κατάρτισης (τελευταία δύο έτη) είναι ιδιαίτερα χαμηλή, με την πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα να μην έχει παρακολουθήσει κανένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Μεταξύ εκείνων που συμμετείχαν σε εκπαιδευτικές δράσεις, προκρίθηκε η επιλογή προγραμμάτων εκπαίδευσης εκτός ωραρίου εργασίας.
- Εντοπίζεται επίσης μέτριας έντασης οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα των εργαζομένων, δημιουργώντας έναν ορίζοντα σχετικά μέτριων προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Ο **τρίτος άξονας (Άξονας 3)** αφορούσε τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Τα ευρήματα σχετικά με τις δεξιότητες στο επάγγελμα και τον αντιλαμβανόμενο βαθμό κατοχής και απαίτησής τους καταδεικνύουν τα εξής:

- Στην πλειονότητα των εργαζομένων, η θέση εργασίας που κατέχουν είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει.
- Το αντιλαμβανόμενο επίπεδο κατοχής δεξιοτήτων των δημοσιογράφων φαίνεται να είναι υψηλότερο από ή ίσο με αυτό που απαιτείται από την εργασία τους, υποστηρίζοντας παράλληλα ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά έως πολύ από τη στιγμή που ξεκίνησαν την εργασία τους στον τωρινό εργοδότη. Συνολικά το ποσοστό των ερωτώμενων που εμφανίζουν αναντιστοιχία δεξιοτήτων υπερτερεί έναντι εκείνων που εμφανίζουν αντιστοιχία.
- Οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι διαθέτουν σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες. Αναφορικά με τον βαθμό κατοχής, ξεχωρίζουν οι δεξιότητες της **κριτικής σκέψης**, του **επαγωγικού συλλογισμού** και του **ελέγχου ορθότητας πληροφοριών** και της **κοινωνικής αντιληπτικότητας**, της **επιμέλειας κειμένων (με Η/Υ)**, της **συνεργασίας** και της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων**. Σε υψηλό βαθμό επίσης εντοπίστηκαν και οι δεξιότητες της **δημιουργικότητας**, της **χρήσης ψηφιακών μέσων**, των **τεχνικών συνέντευξης**, καθώς και της **ενεργητικής ακρόασης** και της **διαχείρισης σχεδιασμού**.
- Αντιστοίχως, ως προς τον βαθμό στον οποίο θεωρούν οι δημοσιογράφοι ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες, πρόκυψε ότι οι δεξιότητες αυτές είναι η **χρήση ψηφιακών μέσων**, η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων**, η **επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)**, η **ευελικτικότητα**, ο **έλεγχος ορθότητας πληροφοριών**, η **κριτική σκέψη** και η **συνεργασία**. Σε σχετικά χαμηλότερο βαθμό οι δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες είναι επίσης εκείνες της **κοινωνικής αντιληπτικότητας**, της **ενεργητικής ακρόασης**, της **χρήσης οπτικών μέσων**, των **τεχνικών συνέντευξης** και της **διαχείρισης σχεδιασμού**.
- Ο βαθμός κατοχής των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων είναι υψηλότερος από τον βαθμό απαίτησής τους, όπως αναφέρεται από τους ίδιους τους συμμετέχοντες. Εξαίρεση αποτελούν οι δεξιότητες της **ευελικτικότητας** και της **χρήσης ψηφιακών μέσων**.
- Η έλευση της ψηφιακής οικονομίας φαίνεται ότι θα οδηγήσει σε αναβάθμιση δεξιοτήτων, όπως είναι η **χρήση ψηφιακών μέσων**, η **χρήση οπτικών μέσων**, η **καινοτομία** και η **ευελικτικότητα**.

6.1 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Αντικείμενο ανάλυσης της παρούσας έκθεσης αποτελεί το επάγγελμα 2642 «Δημοσιογράφοι». Σε αυτή τη μελέτη, διερευνήθηκαν καταρχήν τα χαρακτηριστικά και περιγράφθηκαν οι βασικές τάσεις του επαγγέλματος στην Ελλάδα. Εξετάστηκαν οι προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο επάγγελμα λόγω της διπλής μετάβασης.

Η Ελλάδα σημειώνει αύξηση της απασχόλησης των δημοσιογράφων 3,0% κατά την περίοδο 2019-2020, ωστόσο, ο δυναμισμός του επαγγέλματος βαίνει μειούμενος, δεδομένου ότι, ακόμα και αν παρατηρείται αύξηση της απασχόλησης, τα ποσοστά αυτής δεν επανέρχονται στα προ της κρίσης του 2008 επίπεδα.

Αναφορικά με τα προσόντα που απαιτούνται για το συγκεκριμένο επάγγελμα, αυτά είναι τα μεσαία και υψηλά προσόντα, γεγονός που επιβεβαιώνεται τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το επάγγελμα διακρίνεται από την ανάγκη για διά βίου μάθηση, ειδικά καθώς εξελίσσεται η τεχνολογία. Πράγματι, η έκρηξη της χρήσης ψηφιακών μέσων (κινητά τηλέφωνα, 5G, κοινωνικά δίκτυα) καθιστούν την εκτέλεση των καθηκόντων των δημοσιογράφων πιο εύκολη και πιο άμεση (αύξηση ταχύτητας πληροφόρησης, ευκολία στην αναζήτηση, αμεσότητα στην ενημέρωση), ωστόσο δεν πρέπει να παραγνωρίζεται ότι η ταχύτητα στην ενημέρωση ελλοχεύει και κινδύνους αναφορικά με την ορθότητα των πληροφοριών.

Η μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία σε συνδυασμό με την κλιματική αλλαγή αλλάζει ως έναν βαθμό το πλαίσιο των καθηκόντων των δημοσιογράφων. Πράγματι, μελέτες που έχουν γίνει σε διεθνές επίπεδο καταδεικνύουν ότι το

επάγγελμα δεν αντιμετωπίζει υψηλό βαθμό κινδύνου λόγω της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Τούτο συνάδει και με τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας, που έδειξε ότι το επάγγελμα χαρακτηρίζεται συνολικά από χαμηλό προς μεσαίο βαθμό ρουτίνας, μεσαίο βαθμό εργασιακής αυτονομίας, αλλά και από σημαντικό βαθμό τεχνολογικών αλλαγών. Αν και ο κίνδυνος της αντικατάστασης της ανθρωπίνης εργασίας είναι μεγαλύτερος όταν υφίσταται συνδυασμός υψηλής ρουτίνας και χαμηλών προσόντων, οι πρόσφατες εξελίξεις στην τεχνητή νοημοσύνη (για παράδειγμα, το ChatGPT) φαίνεται ότι μπορούν να επηρεάσουν ως έναν βαθμό το επάγγελμα του δημοσιογράφου, ιδίως ως προς τον τρόπο με τον οποίο ασκείται.

Όπως διαπιστώθηκε, κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας, οι αλλαγές στο επάγγελμα οφείλονται κυρίως στις τεχνολογικές αλλαγές. Στο πλαίσιο αυτό, η μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία αυξάνει τις ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης για το επάγγελμα του δημοσιογράφου.

Ένας επιπλέον παράγοντας που πιθανόν συνέβαλε στην ταχύτερη προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές στο επάγγελμα είναι και η πανδημία COVID-19. Συνολικά, προέκυψε, τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική ανάλυση, ότι η πανδημία ενέτεινε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων, ιδίως των ψηφιακών, ενώ επηρέασε τις μεθόδους εκτέλεσης των καθηκόντων των δημοσιογράφων. Αυτό μπορεί να αποτελέσει μια ένδειξη ότι απαιτείται η υιοθέτηση νέων πρακτικών οργάνωσης της εργασίας αλλά και διοίκησης των ανθρώπινων πόρων σε ό,τι αφορά το επάγγελμα.

6.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας

Ένας σημαντικός παράγοντας ενισχυτικός της απόκτησης των κατάλληλων δεξιοτήτων είναι τόσο η εκπαίδευση όσο και η εργασιακή εμπειρία. Υπό αυτό το πρίσμα διερευνήθηκαν ζητήματα που αφορούσαν τα προσόντα των δημοσιογράφων και τη σημασία των προσόντων για την κινητικότητα της εργασίας.

Παρατηρήθηκε ότι παράγοντες όπως η **εκπαίδευση** έχουν ενδεχομένως επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη και στην κάθετη κινητικότητα. Υπό αυτή την έννοια, διαδικασίες συνεχιζόμενης κατάρτισης στο επάγγελμα έχουν σημασία για την αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Από την ανάλυση των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας συνάγεται ότι η συμμετοχή σε δράσεις κατάρτισης (τα τελευταία δύο χρόνια) **κινείται σε χαμηλά επίπεδα**, κάτι που αντανακλά καταρχήν τις επιπτώσεις της πανδημίας (κάποια προγράμματα δεν διεξήχθησαν κατά τη διάρκεια

της πανδημίας). Από την άλλη πλευρά, αποκαλύπτεται και μια έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τη μεριά των εργαζομένων. Όπως αναδεικνύεται από την ποιοτική ανάλυση, αυτή η σχετικά περιορισμένη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εξηγείται από τον περιορισμένο διαθέσιμο χρόνο, τη δυσκολία να καλυφθούν με ίδια μέσα τα κόστη της εκπαίδευσης και την ανεπαρκή πληροφόρηση για την ύπαρξη προγραμμάτων και σεμιναρίων. Σημειώθηκε επίσης ότι η χαμηλή συμμετοχή σχετίζεται με την έλλειψη υποστήριξης από την πλευρά των επιχειρήσεων. Προτείνεται δε ότι ως κίνητρα για τη συμμετοχή των δημοσιογράφων σε εκπαιδευτικά προγράμματα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν οι επιδοτήσεις του κόστους συμμετοχής και η απαλλαγή από τα καθήκοντα του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Ωστόσο, από τα αποτελέσματα της ποσοτικής ανάλυσης, αναδείχθηκε ότι η οικονομική συμβολή των επιχειρήσεων σε δράσεις κατάρτισης, και γενικότερα η στήριξη εκπαιδευτικών διαδικασιών από τους εργοδότες, κινείται επίσης σε χαμηλά επίπεδα, συνιστώντας αποφασιστικής σημασίας ερμηνευτικό παράγοντα.

Οι δημοσιογράφοι προκρίνουν επιπλέον ως βασική ενέργεια από τη μεριά τους για τη βελτίωση και την απόκτηση δεξιοτήτων την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία και τη μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών. Επίσης αξιολόγησαν ως ενέργεια που συμβάλλει θετικά στη βελτίωση και στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων τα προγράμματα κατάρτισης στον χώρο εργασίας. Τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική ανάλυση, φάνηκε ότι είναι σημαντικός ένας συνδυασμός διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης.

Ειδικότερα, τα ευρήματα της ποσοτικής ανάλυσης έδειξαν ότι τα άτομα έχουν συμμετάσχει σε κάποια μορφή κινητικότητα στην επιχείρηση που απασχολούνταν τη στιγμή της έρευνας. Ωστόσο, τα ποσοστά κινητικότητας είναι μέτριου επιπέδου και, επομένως, συμβάλλουν στη διαμόρφωση μέτριων προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

6.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι, στο πλαίσιο των αλλαγών στην ψηφιακή οικονομία αλλά και του γενικότερου διαλόγου σε σχέση με την αναντιστοιχία προσόντων θέσεων, οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως η **κριτική σκέψη**, ο **έλεγχος ορθότητας των πληροφοριών**, οι **τεχνικές συνέντευξης** και η **χρήση ψηφιακών μέσων**, και οι **γενικές επαγγελματικές**, όπως είναι η **ενεργητική ακρόαση**, βρίσκονται στο επίκεντρο για το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Οι ερωτώμενοι αξιολογούν τις παραπάνω δεξιότητες ως σημαντικές σήμερα και θεωρούν ότι αυτές θα είναι ακόμα πιο σημαντικές στο μέλλον. Το ίδιο ισχύει και για τις **συστημικές γενικές δεξιότητες**, όπως είναι η **δημιουργικότητα**.

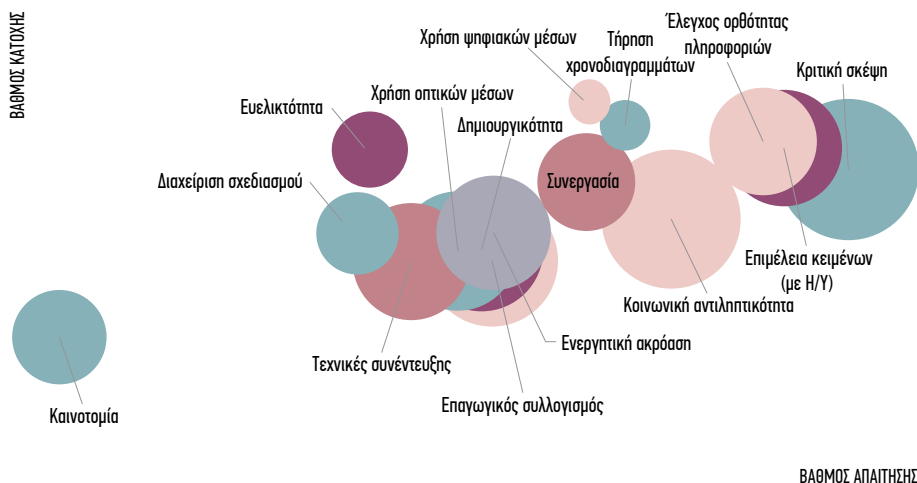
Στο ίδιο πλαίσιο της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων και της επάρκειας των δεξιοτήτων, οι δημοσιογράφοι αξιολόγησαν τον βαθμό απαίτησης των δεξιοτήτων από τους εργοδότες τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **κριτική σκέψη**, ο **έλεγχος ορθότητας των πληροφοριών**, οι **τεχνικές συνέντευξης** και η **χρήση ψηφιακών μέσων**, και οι **γενικές επαγγελματικές**, όπως είναι η **ενεργητική ακρόαση**, είναι απαραίτητες για τους δημοσιογράφους, καθώς είναι δεξιότητες που τις απαιτούν οι εργοδότες. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο βαθμός κατοχής υπερτερεί έναντι του βαθμού απαίτησης από τους εργοδότες σε όλες τις υπό διερεύνηση δεξιότητες, πλην της **ευελικτότητας** και της **χρήσης ψηφιακών μέσων**.

Συνολικά, αν και οι υπό διερεύνηση δεξιότητες φαίνεται να ομαδοποιούνται με βάση τον βαθμό κατοχής και τον βαθμό απαίτησης, η ταύτιση του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης έχει διαφορές. Στο Γράφημα 6.1 που ακολουθεί, προκύπτουν δύο βασικές ομάδες δεξιοτήτων. Η πρώτη ομάδα δεξιοτήτων παρουσιάζει υψηλό βαθμό απαίτησης και κατοχής για τη διεξαγωγή των καθηκόντων των δημοσιογράφων και περιλαμβάνει δεξιότητες όπως είναι η **κριτική σκέψη**, η **συνεργασία**, η **επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)**, ο **έλεγχος ορθότητας πληροφοριών**, η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων** και η **κοινωνική αντιληπτικότητα**. Σε αυτή την ομάδα δεξιοτήτων εντοπίζεται ένα μείγμα **κοινωνικοσυναισθηματικών, γενικών** και **ειδικών επαγγελματικών** δεξιοτήτων.

Η δεύτερη ομάδα δεξιοτήτων περιλαμβάνει όλες τις δεξιότητες που είναι απαιτητές από τους εργοδότες, κατά την αντίληψη των εργαζομένων, αλλά τις θεωρούν δευτερεύουσας σημασίας, ενώ ταυτόχρονα ο βαθμός κατοχής τους είναι χαμηλότερος. Αυτές είναι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως οι **τεχνικές συνέντευξης**, ο **επαγωγικός συλλογισμός**, η **χρήση οπτικών μέσων**, αλλά και **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως η **ενεργητική ακρόαση**. Μια δεξιότητα που χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό κατοχής και απαίτησης είναι η **συστημική δεξιότητα της καινοτομίας**. Από τον ορισμό της συγκεκριμένης δεξιότητας, φαίνεται ότι οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες στην παρουσίαση των ειδήσεων και των ιστοριών, καθώς και να παρουσιάζουν με νέους τρόπους τα γεγονότα. Αν και η ανάγκη εφαρμογής νέων τεχνολογιών θεωρήθηκε κρίσιμη για το συγκεκριμένο επάγγελμα, από την αξιολόγηση της συγκεκριμένης δεξιότητας προκύπτει ότι τόσο ο βαθμός κατοχής όσο και ο βαθμός απαίτησης είναι σχετικά χαμηλοί.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1

Κατανομή ομάδων δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής



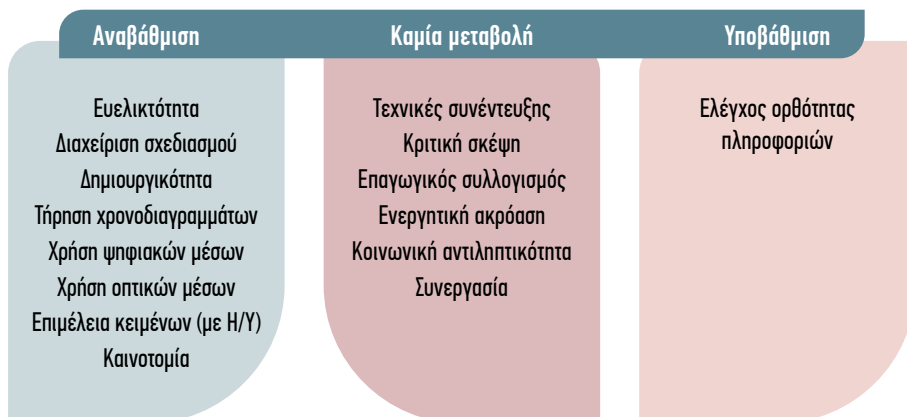
Ως συνέπεια της τεχνολογικής αλλαγής και της αυτοματοποίησης, όπως προκύπτει, οι περισσότερες δεξιότητες των δημοσιογράφων αναμένεται ότι θα αναβαθμιστούν. Πράγματι, η **χρήση ψηφιακών μέσων**, η **χρήση οπτικών μέσων**, η **ευελικτικότητα** και η **καινοτομία** αναμένεται ότι θα αναβαθμιστούν ή θα ζητούνται περισσότερο στην αγορά εργασίας.

Αντίθετα, ο **έλεγχος ορθότητας πληροφοριών** αναμένεται να υποβαθμιστεί, ενώ οι **κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες (κοινωνική αντιληπτικότητα, ενεργητική ακρόαση)** και οι **συνθέτες διαπροσωπικές δεξιότητες** αναμένεται ότι θα παραμείνουν στάσιμες ως προς τη σημασία τους. Σύμφωνα με τα ευρήματα της ποσοτικής ανάλυσης, η δεξιότητα του **ελέγχου της ορθότητας των πληροφοριών** φαίνεται ότι γίνεται ολοένα και λιγότερο σημαντική. Αυτό οφείλεται, όπως αναδείχθηκε από την ποιοτική ανάλυση, στο ότι οι νέες τεχνολογίες και η γρήγορη διάδοση των πληροφοριών καθιστούν πιο δύσκολη τη διασταύρωση των πληροφοριών. Στο Γράφημα 6.2 παρουσιάζεται η αναμενόμενη εξέλιξη των δεξιοτήτων ως προς τη σημασία τους στον χρόνο.

Στο Γράφημα 6.3 εμφανίζεται το μείγμα των δεξιοτήτων όπως αλλάζει διαχρονικά. Η εξέλιξη της δημοσιογραφίας και των απαιτούμενων δεξιοτήτων από το παρελθόν έως το μέλλον αποτελεί ένα παράδειγμα του μετασχηματισμού του επαγγελματικού τοπίου υπό την επίδραση της τεχνολογίας. Στο παρελθόν, οι δημοσιογράφοι εξοπλισμένοι με σημειωματάρια και κασετοφωνάκια αντιμετώπιζαν το ρεπορτάζ ως ένα επάγγελμα που απαιτούσε έρευνα πεδίου

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2

Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας



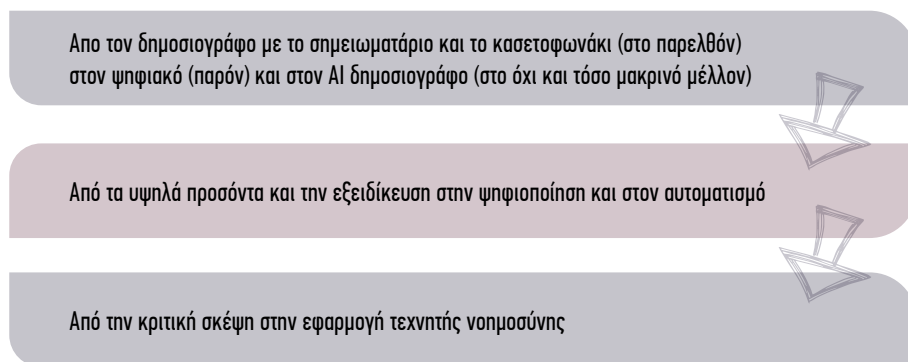
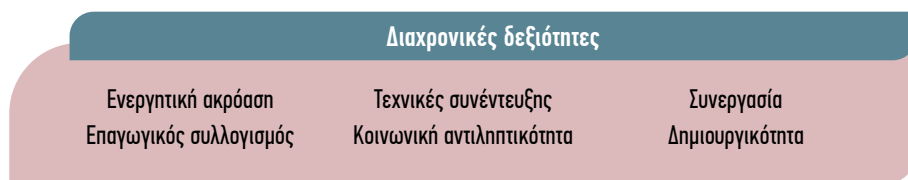
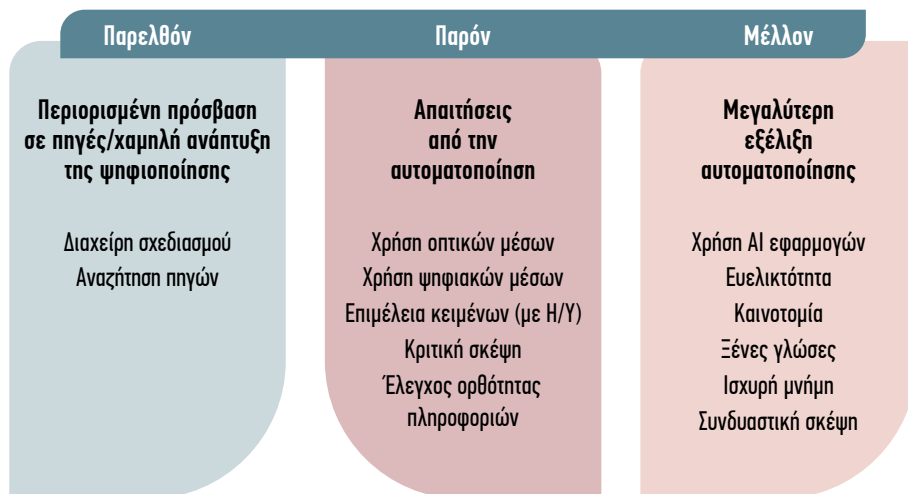
και προσωπικές συνεντεύξεις. Η δεξιότητα της κριτικής σκέψης ήταν απαραίτητη για την επεξεργασία και παρουσίαση των ειδήσεων με τρόπο που αντικατοπτρίζει την αλήθεια.

Στο παρόν, η ψηφιακή εποχή έχει μεταμορφώσει τη δημοσιογραφία. Οι δημοσιογράφοι σήμερα αντλούν πληροφορίες από ποικίλες ψηφιακές πηγές, χρησιμοποιούν προηγμένα λογισμικά για την επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων, ενώ παρουσιάζουν τις ειδήσεις και τις πληροφορίες μέσω πολλαπλών μέσων. Η ψηφιοποίηση και ο αυτοματισμός έχουν αναδείξει την ανάγκη για υψηλά προσόντα και εξειδίκευση στην τεχνολογία, ενώ παράλληλα διατηρούν την αξία της κριτικής σκέψης. Το μέλλον προμηνύει ακόμη πιο εντυπωσιακές αλλαγές με την εμφάνιση των AI δημοσιογράφων. Η τεχνητή νοημοσύνη φαίνεται ότι θα αναλάβει σημαντικό μέρος της συλλογής, της ανάλυσης, ακόμη και της παραγωγής ειδήσεων. Αυτό σηματοδοτεί μια μετάβαση από την παραδοσιακή κριτική σκέψη σε μια εποχή όπου οι δημοσιογράφοι θα πρέπει να διαχειρίζονται και να εποπτεύουν τις προηγμένες δυνατότητες της AI. Η συνδυασμένη χρήση της ανθρώπινης δημιουργικότητας και της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας από την AI θα ορίσει το νέο πρότυπο στη δημοσιογραφία.

Αν και η ψηφιακή οικονομία αναμένεται να αλλάξει τον τρόπο εκτέλεσης είτε συγκεκριμένων καθηκόντων είτε ολόκληρων επαγγελματιών, φαίνεται ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με στάσεις, αντιλήψεις και συναισθήματα των εργαζομένων, καθώς και οι συστημικές, συνθέτες διαπροσωπικές δεξιότητες είναι σχετικά δύσκολο να υποκατασταθούν.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων



Παράλληλα, οι δημοσιογράφοι φαίνεται να εντοπίζουν θετικές μεταβολές λόγω της τεχνολογικής αλλαγής σε ό,τι αφορά το επίπεδο των δεξιοτήτων τους. Ειδικότερα προκύπτει πως οι τεχνολογικές εξελίξεις και η χρήση των ψηφιακών μέσων βοηθούν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των επαγγελματιών δημοσιογράφων, ενώ ένας ακόμα παράγοντας που επιδρά θετικά είναι η αλληλεπίδραση με συναδέλφους.

Στον Πίνακα 6.1 συνοψίζονται τα αποτελέσματα και των δύο βασικών συνιστωσών της έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που: α) θα αναβαθμιστούν, β) θα υποβαθμιστούν και γ) εκείνες που δεν θα έχουν καμία μεταβολή. Συνολικά, οι περισσότερες δεξιότητες θα είναι όλο και πιο σημαντικές, ενώ μόνο μία θα είναι λιγότερο σημαντική στο μέλλον και έξι δεξιότητες δεν θα εμφανίσουν μεταβολή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες

	Αναβάθμιση	Υποβάθμιση	Καμία μεταβολή
Ευελικτότητα	√		
Διαχείριση σχεδιασμού	√		
Δημιουργικότητα	√		
Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	√		
Χρήση ψηφιακών μέσων	√		
Χρήση οπτικών μέσων	√		
Τεχνικές συνέντευξης			√
Κριτική σκέψη	√		√
Επαγωγικός συλλογισμός			√
Ενεργητική ακρόαση			√
Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών		√	
Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	√		
Καινοτομία	√		
Κοινωνική αντιληπτικότητα			√
Συνεργασία			√

6.4 Επίλογος

Εν κατακλείδι και ως μέρος ενός ευρύτερου επίλογου σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον του έργου και των εξελίξεων, αξίζει να σημειωθεί ότι, τα τελευταία χρόνια και με γνώμονα τη διπλή μετάβαση, ο ευρωπαϊκός χώρος παρουσιάζει ελλείψεις **εργατικού δυναμικού**, οι οποίες μπορεί να οφείλονται τόσο σε απουσία ελκυστικών θέσεων εργασίας όσο και σε κακές συνθήκες εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, μέσω **προσφοράς ποιοτικών θέσεων εργασίας** και **πολιτικών διατήρησης της απασχόλησης**, είναι σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Δεν πρέπει να υποτιμηθεί επίσης και η διάσταση της **δημογραφικής γήρανσης**, η οποία θα επιταχυνθεί την επόμενη δεκαετία, ενισχύοντας την ανάγκη πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού, μέσω συνεχών επενδύσεων στις δεξιότητες, καθώς και με την πρόσβαση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, ιδίως γυναικών και νέων (NEETs).

Οι αναντιστοιχίες και οι ελλείψεις δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας και η χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε δράσεις κατάρτισης μειώνουν τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και οδηγούν σε **κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες**, καταδεικνύοντας ανάγκες για **καλύτερα προσαρμοσμένες δεξιότητες**. Η συμμετοχή στην κατάρτιση και συνολικά η αναβάθμιση των δεξιοτήτων προσφέρει **νέες ευκαιρίες** και δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας, στην κοινωνία και στη δημοκρατία, να αξιοποιούν και να επωφελούνται από τις ευκαιρίες της **πράσινης μετάβασης** και της **ψηφιοποίησης**.

Υπό αυτό το πρίσμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακήρυξε το 2023 έτος δεξιοτήτων. Το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων αποσκοπεί, μέσω της επανειδίκευσης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, να στηρίξει τη βιώσιμη ανάπτυξη και να επιδιώξει την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Οι τέσσερις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αφορούν κυρίως την αυξημένη και χωρίς αποκλεισμούς επένδυση στην κατάρτιση και στην αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα, εντοπίζεται και η ανάγκη αναγνώρισης των προσόντων των ατόμων από τρίτες χώρες.

Ήδη, αρκετά από τα μέτρα και τις προτροπές της ΕΕ αναφορικά με τις δεξιότητες και την εκπαίδευση έχουν παρουσιαστεί στα περισσότερα επιχειρησιακά προγράμματα των περιφερειών για τη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027 κάτω από τον στόχο της Προώθησης της Κοινωνικής Συνοχής. Εκτός από τα επιχειρησιακά προγράμματα, εντοπίζονται άξονες και προτεραιότητες σχεδόν σε

όλες τις προσκλήσεις των ευρωπαϊκών προγραμμάτων μέχρι και σήμερα (CERV, INTEREG, ΠΕΠ κ.λπ.).

Τα μέτρα που προτείνονται από την ΕΕ αφορούν δράσεις προώθησης του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ευρείας κλίμακας σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Ένωσης για επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς και τη συνεχή μάθηση, προωθώντας την εφαρμογή και την υλοποίηση των πρωτοβουλιών, αυτών στην πράξη. Επιπροσθέτως, η ενίσχυση των πρωτοβουλιών, με κυρίαρχη στόχευση τους κοινωνικούς εταίρους, τις δημόσιες αρχές, τους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης, για την προώθηση της παροχής, της χρηματοδότησης και της αξιοποίησης ευκαιριών επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων και για τη μεγιστοποίηση του οφέλους και των δυνατοτήτων ενός ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, καθώς και η προώθηση προγραμμάτων, ευκαιριών χρηματοδότησης, έργων, δράσεων και δικτύων που σχετίζονται με δημόσιους, ιδιωτικούς και μη κυβερνητικούς ενδιαφερόμενους φορείς που συμμετέχουν στον σχεδιασμό, στη διάδοση και στην υλοποίηση ευκαιριών επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Τέλος, οι δράσεις παρακολούθησης και καταγραφής σε συνδυασμό με την ανάπτυξη εργαλείων και την ενδυνάμωση των δράσεων για την επικύρωση της άτυπης μάθησης θα συμβάλουν αποτελεσματικά στον προσδιορισμό των τρεχουσών και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, ιδίως σε σχέση με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, τους βασικούς τομείς που χρήζουν ανάκαμψης από την πανδημία COVID-19, την ενεργειακή κρίση και τον αντίκτυπο του πολέμου στην Ουκρανία.

Πράγματι, αυτές οι προτροπές και ο στρατηγικός σχεδιασμός των ευρωπαϊκών προγραμμάτων σε σχέση με τις δεξιότητες περνά μέσω του στρατηγικού στόχου της κοινωνικής συνοχής και αποτελεί μια πρόκληση για τα επόμενα χρόνια, όχι μόνο για το επάγγελμα του δημοσιογράφου αλλά και για το σύνολο των επαγγελματιών.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παϊζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό*, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, Αθήνα, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf
- Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα, <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis-01-2021.pdf>
- Καραμεσίνη, Μ. (1999). Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100(100), σ. 3, <https://doi.org/10.12681/grsr.750>
- Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση εκπαίδευσης & αγοράς εργασίας: Η ευρωπαϊκή εμπειρία & η ελληνική περίπτωση*, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα.
- Λαπατσιώρας, Σ., Μπλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτες, 46, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Λιντζέρης, Π. (2020). Θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της βασισμένης στην εργασία μάθησης, *Ερευνητικά Κείμενα*, 9, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.
- Ξεκαλάκη, Ε. (1995). *Τεχνικές δειγματοληψίας. Σημειώσεις*, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Almeida, R. K. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1), p. 8, <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0029-3>
- Anlesinya, A. (2018). Organizational barriers to employee training and learning: evidence from the automotive sector *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 32(3), pp. 8-10, <https://doi.org/10.1108/DLO-03-2017-0022>
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), pp. 234-245, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp. 1279-1333, <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>
- Berko, O., Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes: Evidence from small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ghana, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(4).
- Bessen, J. (2014). *Employers Aren't Just Whining-the "Skills Gap" Is Real*, <https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real/>
- Bidzilya, Y. M., Rusynko-Bombyk, L. M., Solomin, Y. O., Hetsko, H. I. & Barchan, O. V. (2022). Implementation of the of lifelong learning principles as a background for quality specialized education of journalists, *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(1), p. 142, <https://doi.org/10.5430/jct.v11n1p142>
- Broussard, M., Diakopoulos, N., Guzman, A. L., Abebe, R., Dupagne, M. & Chuan, C.-H. (2019). Artificial intelligence and journalism, *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 96(3), pp. 673-695, <https://doi.org/10.1177/1077699019859901>
- Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches, *ILR Review*, 68(2), pp. 251-290, <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>
- CEDEFOP. (2020a). *Coronavirus and the European job market: How the pandemic is reshaping skills demand*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-and-european-job-market-how-pandemic-reshaping-skills-demand>
- CEDEFOP. (2020b). *Covid-19 and jobs: Which skills make a difference? CEDEFOP Data*

insights, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/covid-19-and-jobs-which-skills-make-difference#_covid19_and_skills

CEDEFOP. (2020c). *Coronavirus and the European job market: How the pandemic is reshaping skills demand.*

CEDEFOP. (2021a). *Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic,* <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-pandemic>

CEDEFOP. (2021b). *Digital Transitions in life guidance: Rethinking careers practitioner professionalism: A CareersNet expert collection* CEDEFOP, Working paper series No2/November 2021.

CEDEFOP. (2021c). *The green employment and skills transformation. Insights from a European Green Deal skills forecast scenario,* <https://www.switchtogreen.eu/the-green-employment-initiative/>

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafzad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises, *European Journal of Training and Development*, 36(4), pp. 426-447, <https://doi.org/10.1108/03090591211220348>

Coppola, P. J. & Young, A. F. (2022). Making the difficult career transition: Writing the next chapter during the great resignation or in the future, *Frontiers in Psychology*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.905813>

Diachenko, M. D. (2021). Professional responsibility in the context of forming the professionalism of future journalists, *Pedagogical Sciences Reality and Perspectives*, 81, pp. 77-82, <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.81.17>

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, 44(2), pp. 350-383, <https://doi.org/10.2307/2666999>

EIT Health and McKinsey & Company. (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations.*

Ferreira, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries, *Labour Economics*, 55, pp. 18-40, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.08.009>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension, *Personnel Psychology*, 70(1), pp. 113-165, <https://doi.org/10.1111/peps.12183>

- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp. 254-280, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gibb, A. A. (1997). Small firms' training and competitiveness. Building upon the Small business as a Learning Organisation, *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 15(3), pp. 13-29, <https://doi.org/10.1177/0266242697153001>
- Gollmitzer, M. (2019). Employment conditions in journalism, in *Oxford Research Encyclopedia of Communication*, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.805>
- Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), pp. 103-120, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness, *Personnel Review*, 39(4), pp. 503-524, <https://doi.org/10.1108/00483481011045443>
- Heckman, J. (1999). Doing it right: Job training and education, *Public Interest*, 135, pp. 86-107.
- Hilbert, M. & Darmon, D. (2020). Large-scale communication is more complex and unpredictable with automated bots, *Journal of Communication*, 70(5), pp. 670-692, <https://doi.org/10.1093/joc/jqaa021>
- Hillage, J. & Aston, J. (2001). *Attracting new learners: A literature review*, Learning and Skills Development Agency.
- ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*, International Labour Organization.
- ILO. (2020). Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment, in *ILO Notes*, International Labor Organization.
- ILO. (2021a). *Reskilling and upskilling are key to meet the market demand after the pandemic. ILO Features Stories. Feature stories*, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_830639/Lang--En/Index.Htm
- ILO. (2021b). Shaping skills and lifelong learning for the future of work, *International Labour Conference Reports-ILC109/Report IV*.
- ILO. (2021c). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns*

during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises, International Labor Organization.

- Kairinos, N. (2022). How to prevent the great resignation, *ITNOW*, 64(2), pp. 12-13, <https://doi.org/10.1093/itnow/bwac039>
- Kelliher, F. & Bernadette Henderson, J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, 30(7), pp. 512-528, <https://doi.org/10.1108/03090590610704385>
- Kotey, B. & Folker, C. (2007). Employee training in SMEs: Effect of size and firm type – family and nonfamily, *Journal of Small Business Management*, 45(2).
- Kunert, J., Frech, J., Brüggemann, M., Lilienthal, V. & Loosen, W. (2022). How investigative journalists around the world adopt innovative digital practices, *Journalism Studies*, 23(7), pp. 761-780, <https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2033636>
- Lange, T., Ottens, M. & Taylor, A. (2000). SMEs and barriers to skills development: A Scottish perspective, *Journal of European Industrial Training*, 24(1), pp. 5-11, <https://doi.org/10.1108/03090590010308219>
- Lee, Y.-M. (2022). Digital skills of mobile journalists: Exploring learning needs and learner experiences of just-in-time learning with smartphones, *Journalism @ Mass Communication Educator*, 77(1), pp. 43-60, <https://doi.org/10.1177/10776958211001692>
- Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an inclusive skills typology, *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(1), pp. 94-107.
- Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills survey*, Guide to skills anticipation and matching, 5, ETF, Cedefop, ILO, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Maton, J. (1969). Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: An empirical study, *International Labour Review*, 100(3).
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market, *Journal of Economic Surveys*, 20(3), pp. 387-418, <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Mensing, D. (2017). The curious case of U.S. journalism education: shrinking newsrooms, expanding classrooms, in R. S. Goodman & E. Steyn (eds), *Global journalism education in the 21st century: Challenges and innovations* (pp. 219-242), Knight Center for Journalism in the Americas – The University of Texas at Austin, Austin.

- Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, 14(1), pp. 19-34, <https://doi.org/10.1080/14480220.2016.1152032>
- Miroshnichenko, A. (2018). AI to bypass creativity. Will robots replace journalists? (The answer is “Yes”), *Information*, 9(7), p. 183, <https://doi.org/10.3390/info9070183>
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training, in *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 202, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, 98, pp. 138-151, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- OECD. (2017). *Educational opportunity for all: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, OECD Publishing.
- OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data*.
- Panagiotakopoulos, A. (2011a). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs), *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 25(3), pp. 15-18, <https://doi.org/10.1108/14777281111125354>
- Panagiotakopoulos, A. (2011b). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises, *The Learning Organization*, 18(5), pp. 350-360, <https://doi.org/10.1108/09696471111151701>
- Pereira, F. H. & Cardoso, J. de F. (2021). Professional digital journalists and entry in the Portuguese labour market, *Media Practice and Education*, pp. 1-14, <https://doi.org/10.1080/25741136.2021.1904616>
- Pouliakas, K. (2018). Automation risk in the EU labour market: A skill-needs approach, *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)*, pp. 1-37.
- Psychogios, A., Szamosi, L. T., Prouska, R. & Brewster, C. (2016). A three-fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs, *Employee Relations*, 38(3).
- Redondo, M. E. L., Sciutti, A., Incao, S., Rea, F. & Niewiadomski, R. (2021). Can robots impact human comfortability during a live interview? *Companion of*

- the 2021 ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction, pp. 186-189, <https://doi.org/10.1145/3434074.3447156>
- Reyna, V. H. (2021). "This is my exit sign": Job control deficit, role strain and turnover in Mexican journalism, *Journalism Practice*, 15(8), pp.1129-1145, <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1776141>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism, *Journal of Career Assessment*, 13(1), pp. 3-24, <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rounds, J. & Su, R. (2014). The nature and power of interests, *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), pp. 98-103, <https://doi.org/10.1177/0963721414522812>
- Schulte, P. A. & Chun, H. K. (2009). Climate change and occupational safety and health: Establishing a preliminary framework, *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 6(9), pp. 542-554, <https://doi.org/10.1080/15459620903066008>
- Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, 29(3), pp. 185-199, <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2016-0072>
- Silvia, P. J. (2008). Interest – The Curious Emotion, *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), pp. 57-60, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00548.x>
- Sixto-García, J., Vázquez-Herrero, J. & López-García, X. (2022). Journalists' self-perception of their profession in Spain: Analysis of social and technological challenges, *Tripodos*, 52, pp. 111-128, <https://doi.org/10.51698/tripodos.2022.52p111-128>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), pp. 167-184, <https://doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Storey, D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), pp. 112-130, <https://doi.org/10.1080/0958519032000157375>
- Storey, D. J. & Greene, F. J. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, Financial Times Prentice Hall.
- Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training:

A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), pp. 296-322, <https://doi.org/10.1177/0143831X17704311>

Susomrith, P. & Coetzer, A. (2015). Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses, *Journal of Workplace Learning*, 27(7), pp. 561-578, <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2014-0074>

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(3), pp. 671-690, <https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2015-0099>

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), pp. 599-621, <https://doi.org/10.1348/096317901167541>

Thurman, N., Dörr, K. & Kunert, J. (2017). When reporters get hands-on with robo-writing, *Digital Journalism*, 5(10), pp. 1240-1259, <https://doi.org/10.1080/21670811.2017.1289819>

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

UNESCO. (2021). *Skills development and climate change action plans*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Van der Sluis, L. E. C. & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work, *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), pp. 159-179, <https://doi.org/10.1002/hrdq.1058>

Van Loo, J., Eiffe, F. & Van Houten, G. (2021). *Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: First findings from the COVID-19 European company survey*, Cedefop Working Paper, No 5, Publications Office of the European.

Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement, *Social Indicators Research*, 77(3), pp. 419-448, <https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>

Verhaest, D. & Omeij, E. (2012). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs*, *The Manchester School*, 81(4), pp. 638-659. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02305.x>

Wanless, S. B. (2016). The role of psychological safety in Human Development, *Research in Human Development*, 13(1).

Weaver, A. (2017). The myth of the skills gap, *MIT Technology Review*.

Wenger, D. H. Owens, L. C. & Cain, J. (2018). Help wanted: Realigning journalism education to meet the needs of top U.S. news companies, *Journalism @ Mass Communication Educator*, 73(1), pp. 18-36, <https://doi.org/10.1177/1077695817745464>

Zhang, H. & Wang, H. (2022). Information skills and literacy in investigative journalism in the social media era, *Journal of Information Science*, 016555152210944.

Νόμοι

Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163).

<http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ορισμοί δεξιοτήτων

1	Ευελικτικότητα	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να ελίσσονται και να προσαρμόζονται στα γεγονότα, καθώς και να έχουν την πρόθεση να μάθουν οτιδήποτε καινούριο.
2	Διαχείριση σχεδιασμού	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να αναθέτουν καθήκοντα σε μέλη της ομάδας ή να συνεργάζονται αποτελεσματικά με τον εκδότη για τη δημοσιοποίηση.
3	Δημιουργικότητα	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να εκδηλώνουν δημιουργικότητα αναφορικά με την αρθρογραφία που αναπτύσσουν και τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζουν τις ιστορίες και τα γεγονότα.
4	Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να διαχειρίζονται τον χρόνο τους, πειθαρχώντας στο πρόγραμμα που έχει οριστεί.
5	Χρήση ψηφιακών μέσων	Χρήση ψηφιακών μέσων για την επικοινωνία ειδήσεων και άλλων πληροφοριών. Χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και ειδικών προγραμμάτων επεξεργασίας κειμένων και δεδομένων, βίντεο κ.λπ.
6	Χρήση οπτικών μέσων	Ο δημοσιογράφος θα πρέπει να μπορεί να χρησιμοποιήσει οπτικά μέσα, να τραβήξει βίντεο και φωτογραφίες και να τα επεξεργαστεί με ειδικά προγράμματα Η/Υ.
7	Τεχνικές συνέντευξης	Δεξιότητα στη διεξαγωγή συνεντεύξεων.
8	Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών και των αδύναμων εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
9	Επαγωγικός συλλογισμός	Η ικανότητα εφαρμογής γενικών κανόνων σε συγκεκριμένα προβλήματα για την παραγωγή λογικών απαντήσεων.

10	Ενεργητική ακρόαση	Πλήρης προσοχή σε αυτά που λένε οι άλλοι, αφιερώνοντας χρόνο για την κατανόηση των σημείων που αναφέρονται, θέτοντας ερωτήσεις όπως αρμόζει και δίχως να γίνεται διακοπή σε ακατάλληλες στιγμές.
11	Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών	Δεξιότητα επαλήθευσης των πηγών και των γεγονότων.
12	Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	Επιμέλεια και παραγωγή κειμένων με τη χρήση Η/Υ.
13	Καινοτομία	Χρήση νέων τεχνολογιών στην παρουσίαση των ειδήσεων και των ιστοριών. Νέοι τρόποι παρουσίασης των γεγονότων.
14	Κοινωνική αντιληπτικότητα	Επίγνωση των αντιδράσεων των άλλων και κατανόηση γιατί αντιδρούν όπως αντιδρούν.
15	Συνεργασία	Οι δημοσιογράφοι πρέπει να μπορούν να συνεργαστούν σε μεγάλες ομάδες, οι οποίες συχνά αποτελούνται από άτομα διαφορετικών επαγγελμάτων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)

ΟΔΗΓΟΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ (FOCUS GROUPS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών τους. Επεξήγηση της διαδικασίας της ομαδικής συζήτησης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τους ερωτώμενους

- Θα ήθελα ένας να μας πει το όνομά του, με τι ασχολείται και την οικογενειακή του κατάσταση.
- Τώρα θα ήθελα ένας να μας πει αναλυτικά πού εργάζεται και τι περιλαμβάνει η εργασία του.

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;
- Και έστω ότι μιλάτε σε έναν φίλο σας που θα ήθελε να δουλέψει στη θέση σας, τι θα του λέγατε ότι χρειάζεται –δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά– προκειμένου να είναι καλός στην εργασία του;

- Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες ή να απαιτούνται για τη δουλειά σας και θα ήθελα να μου πείτε ποιες θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα στην εργασία σας και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».
- Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.
- Υπάρχουν δεξιότητες που εγώ δεν ήξερα να σας τις πω αλλά χρειάζονται στη δουλειά σας; Ποιες και γιατί;
- Από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, πριν από δέκα χρόνια ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε πιστεύετε ότι δεν χρειάζονταν ή δεν ήταν σημαντικές και ποιες πιστεύετε ότι ήταν σημαντικές;
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;
- [Δεξιότητες στο μέλλον] Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά;
- Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σε σχέση με το πώς εσείς θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματός σας στο μέλλον;
- Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;
- Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που βάλατε ότι χρειάζονται σήμερα για τη δουλειά σας και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;
- Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;
- Πώς επηρεάζει ο κορωνοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;
- Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμά σας στο μέλλον;
- Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορωνοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;
- Και εάν κοιτάξουμε τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορωνοϊού;
- Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες τις οποίες δεν έχουμε συζητήσει που θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορωνοϊού ή όχι;

4. Τεχνολογία

- Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμά σας, τι σας έρχεται στο μυαλό;
- Όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας σήμερα, η τεχνολογία την έχει επηρεάσει καθόλου;
- Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για την καθημερινότητα της εργασίας σας;
- Και όσον αφορά το επάγγελμά σας σήμερα, ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται;
- Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;
- Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;

5. Εκπαίδευση

Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά σας.

- Έχετε συμμετάσχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετίζεται με την τωρινή σας εργασία; [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- [Για κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αναφερθεί] Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.
 - Τι ήταν ακριβώς και πώς σχετίζεται με την εργασία σας;
 - Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή ο εργοδότης;
 - Ποιος το χρηματοδότησε; (άμεσα ή έμμεσα)
 - Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;
- Ασχέτως με τη εκπαίδευση που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με τη εργασία σας και πού θα θέλατε να εκπαιδευτείτε; Ποιες και γιατί;
- [Εάν δεν αναφερθεί καμία] Υπάρχει κάποιος λόγος για τον οποίο δεν αναφέρατε καμία; [Υπόδειξη για εργασία μερικής απασχόλησης ή προσωρινή εργασία ή για πιθανότητα απόλυσης, ανασφάλεια για την εργασία κ.λπ.]

- Εάν σας ρωτούσε ένας φίλος σας που θέλει να εργαστεί στη δουλειά σας σε τι να εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς, τι θα του λέγατε;

6. Δομή αγοράς εργασίας και εκπαίδευση

- Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου να είστε θετικοί ως προς την εκπαίδευση και κατάρτισή σας;

Τέλος ομαδικής συζήτησης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΕΙΣ ΒΑΘΟΣ (IN DEPTH INTERVIEWS)

1. Εισαγωγή

- › Καλωσόρισμα του ερωτώμενου/ης. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών του/της. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τον/την ερωτώμενο/η

- › Θα ήθελα να σκεφτείτε τον χώρο της δουλειά σας και να μου πείτε αναλυτικά τι περιλαμβάνει η εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμα Χ.

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- › Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;
- › Εάν σκεφτείτε το επάγγελμά σας, ποιες δεξιότητες θα λέγατε ότι χρειάζεται κάποιος/α προκειμένου να είναι καλός/ή στην εργασία του/της;
- › Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για το επάγγελμα και παρακαλώ να μου πείτε ποιες από αυτές θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».
- › Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.
- › Υπάρχουν δεξιότητες που δεν σας είπα αλλά χρειάζονται στο επάγγελμά σας; Εάν ναι, ποιες και γιατί;
- › Από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε θα λέγατε ότι δεν ήταν σημαντικές στο επάγγελμά σας δέκα χρόνια πριν και ποιες ήταν και τότε σημαντικές;
- › [Εάν αναφερθούν κάποιες] Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;

- Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά σας;
- Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;
- Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που χρειάζονται σήμερα γι' αυτό το επάγγελμα και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;
- Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;
- Να έρθω τώρα σε ένα επίκαιρο θέμα, πώς επηρεάζει ο κορωνοϊός το επάγγελμά σας σήμερα; [Εάν δεν αναφερθεί, υπόδειξη για τις εργασιακές σχέσεις]
- Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμα στο μέλλον;
- Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορωνοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;
- Και εάν κοιτάξουμε αυτές τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορωνοϊού;
- Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει και που θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορωνοϊού ή όχι;

4. Τεχνολογία

- Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμα, τι σας έρχεται στο μυαλό;
- Θα λέγατε ότι η τεχνολογία έχει επηρεάσει το επάγγελμά σας;
- Ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται στο επάγγελμά σας σήμερα;
- Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για τους εργαζομένους;
- Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;
- Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;

5. Εκπαίδευση

[Σημείωση: Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν εργοδότες. Σε περίπτωση άλλων θέσεων και ρόλων, όπως ειδικός επιστήμονας, οι εν λόγω ερωτήσεις τέθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο.]

- Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με το επάγγελμά σας.
- Εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι σε αυτό το επάγγελμα; [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- Εάν ναι, μιλήστε μου λίγο γι' αυτή την εκπαίδευση.
 - Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή οι εργαζόμενοι;
 - Εάν εσείς, πού απευθυνθήκατε αρχικά;
 - Και ποιος φορέας το υλοποίησε;
 - Συμμετείχαν όλοι;
 - Σε τι εκπαιδεύονται; Και πώς σχετίζεται με το επάγγελμά σας;
 - Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;
- Εάν όχι, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους δεν έχει υπάρξει πρόγραμμα εκπαίδευσης;
- Άσχετα από την εκπαίδευση ή μη που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση επάγγελμα και θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση γι' αυτές; Ποιες και γιατί;
- Εάν ερχόταν ένας νέος εργαζόμενος για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, για ποιες δεξιότητες θα θέλατε να είχε εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς;
- Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους;

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συνεργασία σας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Φόρμα ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

για το επάγγελμα 2642
«Δημοσιογράφοι»
στο πλαίσιο του Έργου
«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»
Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται από τις σχετικές διατάξεις τόσο του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472/1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207/1998, ΠΔ 79/2000 και άρθρο 8 Ν. 2819/2000), τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016. Τα στοιχεία αυτά ουδέποτε γνωστοποιούνται σε τρίτους αλλά διαφυλάσσεται ο προσωπικός τους χαρακτήρας. Θα θέλαμε τη συγκατάθεσή σας ώστε να χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά σας στοιχεία από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους επικοινωνίας, στατιστικούς και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών του:

ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ

ΔΕΝ ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

- 1) Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	

- 2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως δημοσιογράφος, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων μου και των ευθυνών μου έχουν αλλάξει	
Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

- 3) Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;
- 4) Σε ποιον βαθμό **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

	ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ						ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					
	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ
1. Ευελικτικότητα												
2. Διαχείριση σχεδιασμού												
3. Δημιουργικότητα												
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων												
5. Χρήση ψηφιακών μέσων												
6. Χρήση οπτικών μέσων												
7. Τεχνικές συνέντευξης												
8. Κριτική σκέψη												
9. Επαγωγικός συλλογισμός												
10. Ενεργητική ακρόαση												
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών												
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)												
13. Καινοτομία												
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα												
15. Συνεργασία												

5) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (Ψηφιακή Οικονομία) θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους δημοσιογράφους τα επόμενα πέντε χρόνια;

	θα υποβαθμιστεί	θα παραμείνει ίδια	θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Ευελικτότητα				
2. Διαχείριση σχεδιασμού				
3. Δημιουργικότητα				
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων				
5. Χρήση ψηφιακών μέσων				
6. Χρήση οπτικών μέσων				
7. Τεχνικές συνέντευξης				
8. Κριτική σκέψη				
9. Επαγωγικός συλλογισμός				
10. Ενεργητική ακρόαση				
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών				
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)				
13. Καινοτομία				
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα				
15. Συνεργασία				

6) Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

7) Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως δημοσιογράφου;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ			
	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντα ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων				
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες				
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου				
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή ή laptop ή smartphone				
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου				
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου				
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου				
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου				

- 8) Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε (5) χρόνια; (ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως δημοσιογράφου ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα προγράμματα Η/Υ, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής, smartphone, νέες ψηφιακές τεχνολογίες για κοινωνικά δίκτυα)	
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊστάμενους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. αλλαγές στην ανεύρεση πληροφοριών, χρήση ψηφιακών μέσων για τις συνεντεύξεις)	
Άλλο (αναφέρετε)	
Δεν υπάρχουν αλλαγές	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 10

- 9) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.); (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως δημοσιογράφου.

Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

- 10)** Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως δημοσιογράφος, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμένει ίδιες; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

- 11)** Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: α) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως δημοσιογράφος. β) Αν έχετε κάνει περισσότερες από μία ενέργειες από τις παρακάτω, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Παρακολούθησα προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια (στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online))	
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα-ειδικότητά μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

- 12)** Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως δημοσιογράφου; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Αν έχετε παρακολουθήσει περισσότερα από ένα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου (π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14

- 13)** Τα τελευταία δύο χρόνια όπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως δημοσιογράφου, ποιος πλήρωσε για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Αν υπάρχουν περισσότερες από μία πηγές χρηματοδότησης, επιλέξτε όσα ισχύουν.

Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

14) Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
2. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
3. Στη μετά COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
4. Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						
5. Επιθυμώ τη διαδικτυακή (online) επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου						
6. Επιθυμώ τη διά ζώσης επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου (όπως ήταν πριν από την πανδημία)						
7. Επιθυμώ ένα υβριδικό μοντέλο – συνδυασμό διαδικτυακής online επιμόρφωσης και διά ζώσης επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά μου						

- 15) Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

B. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

16) Φύλο:

Άνδρας		Γυναίκα		Άλλο	
--------	--	---------	--	------	--

17) Ηλικία:.....

18) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	
Απολυτήριο Δημοτικού	
Απολυτήριο Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο Κολεγίου	
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	
Διδακτορικό Δίπλωμα	
Δεν γνωρίζω	

19) Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Μισθωτός	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
Άλλο	

20) Κατάσταση απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα-ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα-ειδικότητα του τεχνικού λειτουργιών των ΤΠΕ	

Σχέση εργασίας:	Είδος σύμβασης		Απασχόληση	
	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
Ορισμένου χρόνου		Μερική		
Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής		

21) Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζεστε

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα

(ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΧΙΚΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΩΡΑ):

1 έως 9 εργαζόμενοι	
10 έως 49 εργαζόμενοι	
50 έως 249 εργαζόμενοι	
Άνω των 250 εργαζομένων	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	120	60,0
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	74	37,0
ΔΓ/ΔΑ	6	3,0
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως δημοσιογράφος, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	59	30,1
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	29	14,8
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	39	19,9
Τώρα έχω χαμηλότερη θέση απ' ό,τι ξεκίνησα	11	5,6
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	58	29,6
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	4	2,0
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ
καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Ευελιξότητα	N	200	1	9	51	59	77	3
	%	100,0	0,5	4,5	25,5	29,5	38,5	1,5
2. Διαχείριση σχεδιασμού	N	200	1	13	44	64	76	2
	%	100,0	0,5	6,5	22,0	32,0	38,0	1,0
3. Δημιουργικότητα	N	200	-	7	37	71	84	1
	%	100,0	-	3,5	18,5	35,5	42,0	0,5
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	-	5	30	57	108	-
	%	100,0	-	2,5	15	28,5	54,0	-
5. Χρήση ψηφιακών μέσων	N	200	-	5	39	46	108	2
	%	100,0	-	2,5	19,5	23,0	54,0	1,0
6. Χρήση οπτικών μέσων	N	200	10	28	39	62	57	4
	%	100,0	5,0	14,0	19,5	31,0	28,5	2,0
7. Τεχνικές συνέντευξης	N	200	4	11	30	74	80	1
	%	100,0	2,0	5,5	15,0	37,0	40,0	0,5
8. Κριτική σκέψη	N	200	-	1	11	52	134	2
	%	100,0	-	0,5	5,5	26,0	67,0	1,00
9. Επαγωγικός συλλογισμός	N	200	-	4	38	73	81	4
	%	100,0	-	2,0	19,0	36,5	40,5	2,0
10. Ενεργητική ακρόαση	N	200	-	4	36	75	79	6
	%	100,0	-	2,0	18,0	37,5	39,5	3,0
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών	N	200	1	2	18	52	126	1
	%	100,0	0,5	1,0	9,0	26,0	63,0	0,5
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	N	200	1	3	18	44	133	1
	%	100,0	0,5	1,5	9,0	22,0	66,5	0,5
13. Καινοτομία	N	200	4	24	57	66	48	1
	%	100,0	2,0	12,0	28,5	33,0	24,0	0,5
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα	N	200	-	5	20	64	108	3
	%	100,0	-	2,5	10,0	32,0	54,0	1,5
15. Συνεργασία	N	200	-	7	26	67	98	2
	%	100,0	-	3,5	13,0	33,5	49,0	1,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Ευελιξότητα	N	200	3	10	31	55	94	7
	%	100,0	1,5	5,0	15,5	27,5	47,0	3,5
2. Διαχείριση σχεδιασμού	N	200	6	19	45	54	70	6
	%	100,0	3,0	9,5	22,5	27,0	35,0	3,0
3. Δημιουργικότητα	N	200	9	25	43	42	76	5
	%	100,0	4,5	12,5	21,5	21,0	38,0	2,5
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	2	7	31	52	105	3
	%	100,0	1,0	3,5	15,5	26,0	52,5	1,5
5. Χρήση ψηφιακών μέσων	N	200	4	4	25	48	115	4
	%	100,0	2,0	2,0	12,5	24,0	57,5	2,0
6. Χρήση οπτικών μέσων	N	200	17	15	37	53	73	5
	%	100,0	8,5	7,5	18,5	26,5	36,5	2,5
7. Τεχνικές συνέντευξης	N	200	20	19	30	50	75	6
	%	100,0	10,0	9,5	15,0	25,0	37,5	3,0
8. Κριτική σκέψη	N	200	7	20	23	44	103	3
	%	100,0	3,5	10,0	11,5	22,0	51,5	1,5
9. Επαγωγικός συλλογισμός	N	200	9	16	50	61	57	7
	%	100,0	4,5	8,0	25,0	30,5	28,5	3,5
10. Ενεργητική ακρόαση	N	200	9	15	38	63	65	10
	%	100,0	4,5	7,5	19,0	31,5	32,5	5,0
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών	N	200	9	18	21	23	125	4
	%	100,0	4,5	9,0	10,5	11,5	62,5	2,0
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	N	200	6	8	33	47	103	3
	%	100,0	3,0	4,0	16,5	23,5	51,5	1,5
13. Καινοτομία	N	200	15	35	47	50	49	4
	%	100,0	7,5	17,5	23,5	25,0	24,5	2,0
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα	N	200	9	25	28	48	85	5
	%	100,0	4,5	12,5	14,0	24,0	42,5	2,5
15. Συνεργασία	N	200	6	13	34	55	87	5
	%	100,0	3,0	6,5	17,0	27,5	43,5	2,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.5

Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (Ψηφιακή Οικονομία), θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους Δημοσιογράφους τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	θα υποβαθμιστεί	θα παραμείνει ίδια	θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Ευελιξότητα	N	200	18	46	128	8
	%	100,0	9,4	24,0	66,7	4,0
2. Διαχείριση σχεδιασμού	N	200	19	49	125	7
	%	100,0	9,5	24,5	62,5	3,5
3. Δημιουργικότητα	N	200	48	46	104	2
	%	100,0	24,0	23,0	52,0	1,0
4. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	8	84	103	5
	%	100,0	4,0	42,0	51,5	2,5
5. Χρήση ψηφιακών μέσων	N	200	1	9	189	1
	%	100,0	0,5	4,5	94,5	0,5
6. Χρήση οπτικών μέσων	N	200	3	16	180	1
	%	100,0	1,5	8,0	90,0	0,5
7. Τεχνικές συνέντευξης	N	200	38	91	66	5
	%	100,0	19,0	45,5	33,0	2,5
8. Κριτική σκέψη	N	200	71	75	50	4
	%	100,0	35,5	37,5	25,0	2,0
9. Επαγωγικός συλλογισμός	N	200	61	96	35	8
	%	100,0	30,5	48,0	17,5	4,0
10. Ενεργητική ακρόαση	N	200	52	98	42	8
	%	100,0	26,0	49,0	21,0	4,0
11. Έλεγχος ορθότητας πληροφοριών	N	200	80	44	75	1
	%	100,0	40,0	22,0	37,5	0,5
12. Επιμέλεια κειμένων (με Η/Υ)	N	200	35	52	112	1
	%	100,0	17,5	26,0	56,0	0,5
13. Καινοτομία	N	200	24	45	124	7
	%	100,0	12,0	22,5	62,0	3,5

Δεξιότητες		Σύνολο	θα υποβαθμιστεί	θα παραμείνει ίδια	θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
14. Κοινωνική αντιληπτικότητα	N	200	65	84	44	7
	%	100,0	32,5	42,0	22,0	3,5
15. Συνεργασία	N	200	51	96	48	5
	%	100,0	25,5	48,0	24,0	2,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.6

Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου	94	47,0
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	86	43,0
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	16	8,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	4	2,0
Σύνολο	196	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι λαμβάνουν χώρα τα παρακάτω στην εργασία σας ως δημοσιογράφου;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	3	137	59	1
	%	100,0	1,5	68,5	29,5	0,5
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	7	96	97	-
	%	100,0	3,5	48,0	48,5	-
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	14	90	96	-
	%	100,0	7,0	45,0	48,0	-
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	-	4	196	-
	%	100,0	-	2,0	98,0	-
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	22	121	54	3
	%	100,0	11,0	60,5	27,0	1,5
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	16	121	60	3
	%	100,0	8,0	60,5	30,0	1,5
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	18	122	60	-
	%	100,0	9,0	61,0	30,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	22	133	43	2
	%	100,0	11,0	66,5	21,5	1,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	165	35,8	82,5
Αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείτε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	132	28,6	66,0
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	81	17,6	40,5
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	65	14,1	32,5
Άλλο	4	0,9	2,0
Δεν υπάρχουν αλλαγές	14	3,0	7,0
Σύνολο	461	100,0	230,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.9

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης οι οποίες έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	16	8,6
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	50	26,9
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	112	60,2
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	8	4,3
Σύνολο	186	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως δημοσιογράφος, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμένει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	11	5,5
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	8	4,0
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	58	29,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	74	37,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	46	23,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	1,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.11

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Ενέργειες	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια (στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online))	91	19,6	45,5
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	41	8,8	20,5
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	123	26,5	61,5
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	122	26,2	61,0
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	80	17,2	40,0
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	6	1,3	3,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	2	0,4	1,0
Σύνολο	464	100,0	233,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως δημοσιογράφου; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	27	12,3	13,5
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	73	33,2	36,5
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου (π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας)	27	12,3	13,5
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	89	40,5	44,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	4	1,8	2,0
Σύνολο	216	100,0	110,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τα τελευταία δύο έτη, ποιος πλήρωσε γι' αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πηγή χρηματοδότησης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	37	30,1	34,6
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	20	16,3	18,7
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	1	0,8	0,9
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	19	15,4	17,8
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	12	9,8	11,2
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	31	25,2	29,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	2,4	2,8
Σύνολο	123	100,0	115,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.14

Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου	N	200	12	30	65	66	19	8
	%	100,0	6,0	15,0	32,5	33,0	9,5	4,0
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη ανασθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση των υπαρχουσών)	N	200	12	34	65	65	14	10
	%	100,0	6,0	17,0	32,5	32,5	7,0	5,0
Στη μετά COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	6	26	62	75	24	7
	%	100,0	3,0	13,0	31,0	37,5	12	3,5
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	23	44	34	50	46	3
	%	100,0	11,5	22,0	17,0	25,0	23,0	1,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.15

Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	45	22,5
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	26	13,0
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	124	62,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	121	60,5
Γυναίκα	79	39,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα³⁰

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	1	0,5
30-39 ετών	19	9,5
40-49 ετών	74	37,0
50-59 ετών	82	41,0
60+ ετών	24	12,0
Σύνολο	200	100,0

30. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδο εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Απολυτήριο Δημοτικού	1	0,5
Απολυτήριο Γυμνασίου	2	0,1
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	1	0,5
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	15	7,5
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	1	0,5
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	31	15,5
Πτυχίο Κολεγίου	15	7,5
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	9	4,5
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	76	38,0
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδικεύσεως	44	22,0
Διδακτορικό Δίπλωμα	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	179	89,5
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	3	1,5
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	15	6,5
Άλλο	5	2,5
Σύνολο	197	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα³¹

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	47	23,5
Από 5 έως 10 έτη	53	26,5
Περισσότερα από 10 έτη	100	50
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του δημοσιογράφου³²

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Από 5 έως 10 έτη	14	7
Περισσότερα από 10 έτη	186	93
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	168	84,0
Ορισμένου χρόνου	11	5,5
Σύμβαση έργου	15	7,5
Άλλο	6	3,0
Σύνολο	200	100,0

31. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

32. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.206

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	181	90,5
Μερική	13	6,5
Εκ περιτροπής	4	2
Άλλο	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	18	9,0
10 έως 49 εργαζόμενοι	42	21,0
50 έως 249 εργαζόμενοι	68	34,0
Άνω των 250 εργαζομένων	66	33,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	6	3,0
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-5668-93-8



ΕΠΑνεΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης