



MBA TQM International - Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Ολική Ποιότητα με διεθνή προσανατολισμό (MBA TQM Int)

«Η σημασία των ήπιων δεξιοτήτων στην απόδοση των εκπαιδευτικών»

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: κ. Νάνσυ Μπουραντά

Φοιτήτρια: Μακρή Μαρία

Αθήνα, 2024

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Ολική

Ποιότητα με Διεθνή Προσανατολισμό» με τίτλο:

«Η σημασία των ήπιων δεξιοτήτων στην απόδοση των εκπαιδευτικών»
έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου»

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή Ονοματεπώνυμο

ΜΑΚΡΗ ΜΑΡΙΑ



Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να πρώτα από όλα να δοθεί στον αναγνώστη μια σαφή έννοια τόσο των σκληρών όσο και των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών, και πιο συγκεκριμένα των καθηγητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Υπάρχει διευκρίνηση σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σχέση με τις δεξιότητες που θα έπρεπε να διαθέτουν οι καθηγητές στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Ακόμα, κρίθηκε σημαντικό να αναφερθούν κάποιοι τρόποι που οι ήπιες δεξιότητες εφαρμόζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, θεωρήθηκε απαραίτητο να καταγραφεί η γνώμη των φοιτητών όσον αφορά τους καθηγητές και πως οι ίδιοι κρίνουν την συμπεριφορά των καθηγητών απέναντι τους την ώρα του μαθήματος.

Για αυτό τον σκοπό, τέθηκαν τρεις ερωτήσεις ως ερευνητικοί στόχοι και διερευνήθηκαν μέσα από πρωτογενή έρευνα με ερευνητικό εργαλείο ένα ερωτηματολόγιο που αναρτήθηκε στο «*Google Forms*» και απαντήθηκε από εκατό δέκα έξι άτομα. Οι απαντήσεις καταγράφηκαν και τα αποτελέσματα έδειξαν τις απόψεις των μαθητών σχετικά με την συμπεριφορά των καθηγητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, τα στοιχεία παρουσιάζονται σε μορφή πίτας και αναλύονται αρκετά στην πορεία της διατριβής. Στο τέλος της εργασίας καταγράφονται κάποια συμπεράσματα σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας και γίνονται κάποιες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Abstract

The purpose of this thesis is to first give the reader a clear understanding of both the hard and soft skills of educators in higher education. Then there is clarification about higher education concerning the skills teachers should have in the specific jobs. Also, it was considered important to mention some ways that soft skills are applied in higher education. In addition, it was considered necessary to record the opinion of the students regarding the professors and how they themselves judge the behavior of the professors towards them during the lesson.

For this purpose, three questions were set as research objectives and they were investigated through primary research with a research tool, a questionnaire which was posted on "*Google Forms*" and answered by one hundred and sixteen people. The answers were recorded, and the results showed student's opinions regarding the behavior of the teachers in higher education. Also, the data is presented in pie charts and analyzed quite a bit during the thesis. At the end of the paper, some conclusions are recorded regarding the results of the research, and some suggestions are made for further research.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

1. Δομή ερευνητικής εργασίας

2. Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

2.1. Περιγραφή δεξιοτήτων

2.1.1 Τεχνικές δεξιότητες

2.1.2. Ήπιες δεξιότητες

2.1.3..Σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου

2.2. Ήπιες δεξιότητες εκπαιδευτικών

2.3 Ήπιες δεξιότητες καθηγητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

2.4. Βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών

2.5. Ερευνητικά ερωτήματα

3. Μεθοδολογία

3.1. Δείγμα έρευνας

3.2. Ερωτηματολόγιο

3.3. Ηθικά ζητήματα έρευνας

3.4. Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας

4. Αποτελέσματα Έρευνας

4.1 Δημογραφικά στοιχεία

4.2 Ανάλυση παραγόντων

4.3 περιγραφική στατιστική

4.4 ανάλυση T- Test και Anova

5. Συζήτηση και συμπεράσματα

6. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

7. Παράρτημα

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

Ξένη βιβλιογραφία

1. Εισαγωγή

Η διπλωματική εργασία αφορά στις δεξιότητες των εκπαιδευτικών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σκοπός της έρευνας είναι να αποτυπώσει τις απόψεις των φοιτητών σχετικά με τις ήπιες δεξιότητες που κατά την κρίση τους θα πρέπει να έχουν οι καθηγητές. Θα διευκρινιστούν οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτουν οι καθηγητές και οι εκπαιδευτικοί στον κλάδο της εκπαίδευσης, κατά βάση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ακόμα, θα επεξηγηθούν όροι, οι οποίοι σχετίζονται με το συγκεκριμένο θέμα, όπως για παράδειγμα ο όρος «ήπιες δεξιότητες» και «τεχνικές» ή αλλιώς «σκληρές δεξιότητες».

Μετά, γίνεται εστίαση στην εφαρμογή των δεξιοτήτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην απόδοση αυτών των δεξιοτήτων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Αναφέρονται οι ήπιες και σκληρές δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου καθώς επίσης και οι βασικές ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται να έχουν οι εκπαιδευτικοί και οι καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για την εκπαιδευτική διαδικασία, όπως επίσης και τρόποι βελτίωσης αυτών.

Διεξάγεται πρωτογενής έρευνα για την συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην συνέχεια συλλέγονται τα στοιχεία της έρευνας από το ερωτηματολόγιο, αναλύονται και παρουσιάζονται. Θεωρήθηκε σημαντικό να διεξαχθεί η πρωτογενής έρευνα για τη συλλογή των δεδομένων καθώς κρίθηκε ότι θα εξυπηρετούσε καλύτερα τους σκοπούς της έρευνας. Μέσα από την έρευνα εντοπίστηκαν οι ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί στην τριτοβάθμια κατά κύριο λόγο εκπαίδευση, καθώς περιορισμένες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί, έτσι ώστε να καταγραφούν οι δεξιότητες των εκπαιδευτικών, που χρειάζονται για την βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μορφή ερωτηματολογίου που αναρτήθηκε στο «*Google Forms*». Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από εκατό δέκα έξι (116) φοιτητές και από αυτό προέκυψαν στοιχεία σχετικά με τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών. Οι ερωτήσεις που διαμορφώθηκαν είχαν ως στόχο να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα και έτσι να διευκολύνουν αρκετά την έρευνα. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στο «*Google Forms*» στο τέλος Σεπτεμβρίου 2023 και η έρευνα διήρκησε έως το τέλος του Φεβρουαρίου 2024. Οι πρώτες ερωτήσεις αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων όπως για παράδειγμα το φύλο και την ηλικία τους όπως επίσης και το εάν εργάζονται στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Οι επόμενες 25 ερωτήσεις αφορούσαν τις ικανότητες καθηγητών όπως για παράδειγμα εάν πρέπει να είναι ανθεκτικός, υπομονετικός και να φέρει εις πέρας οτιδήποτε δεσμεύεται να κάνει σχετικά με το μάθημα του.

Οι συμμετέχοντες αρχικά ενημερώθηκαν για τους σκοπούς της εργασίας. Αφού ολοκληρώθηκε η συλλογή των απαντήσεων, τα αποτελέσματα περάστηκαν σε μορφή πίτας και γραφημάτων και μετά

πραγματοποιήθηκε η ανάλυση τους με την χρήση του εργαλείου SPSS για την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων. Τα αποτελέσματα σε μορφή πινάκων αναλύθηκαν και εξ' αυτών πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας της έρευνας, ανάλυση παραγόντων, περιγραφική στατιστική καθώς και ανάλυση Ελέγχου T (T-Test) και διακύμανσης (Ανοva).

Η συγκεκριμένη έρευνα είχε κάποιους περιορισμούς που ίσως δεν επέτρεψαν την συλλογή σωστών αποτελεσμάτων που θα απαντούσαν στα ερευνητικά ερωτήματα. Οι περιορισμοί αφορούσαν περισσότερο τον αριθμό των ατόμων που απάντησε για να ολοκληρωθεί η έρευνα. Ίσως το δείγμα λόγω του μεγέθους του δεν είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό του γενικού πληθυσμού. Επιπροσθέτως, οι απαντήσεις της έρευνας ήταν κλειστού τύπου κάτι το οποίο θεωρείται εμπόδιο καθώς οι συνεντευξιαζόμενοι δεν είχαν την ευελιξία να διευκρινίσουν ή να αιτιολογήσουν τις απαντήσεις τους.

Ο στόχος στο τέλος της διπλωματικής εργασίας είναι να απαντηθούν οι ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες ήπιες δεξιότητες των διδασκόντων θεωρούν οι φοιτητές ως πιο σημαντικές στη μαθησιακή διαδικασία;
- Υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των φοιτητών (ηλικία, φύλο);
- Υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων των φοιτητών για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τον τύπο του προγράμματος σπουδών (δια ζώσης ή εξ αποστάσεως) που παρακολουθούν;

Τέλος, παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας καθώς επίσης και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα σχετική με το θέμα που πραγματεύεται η εργασία.

1. Δομή ερευνητικής εργασίας

Αρχικά υπάρχει αναφορά σχετικά με τον σκοπό της έρευνας καθώς επίσης και στην μεθοδολογία που ακολουθήθηκε από τον ερευνητή έτσι ώστε να πραγματοποιηθεί η έρευνα. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση που αναφέρεται στους όρους που σχετίζονται με τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών. Αφού γίνει περιγραφή του όρου δεξιότητες, ακολουθεί ανάλυση των τεχνικών και των ήπιων δεξιοτήτων και στην συνέχεια εξηγούνται οι σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου. Εν συνεχεία αναφέρονται οι ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται να έχουν οι εκπαιδευτικοί σύμφωνα με την γνώμη των φοιτητών και στην συνέχεια εστιάζουμε στις ήπιες δεξιότητες των καθηγητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως επίσης και στους τρόπους βελτίωσης των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών. Ακολουθούν ερευνητικές υποθέσεις.

Ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο στο οποίο αναφέρεται η μεθοδολογία. Ποια μέθοδος χρησιμοποιήθηκε δηλαδή για να ληφθεί το δείγμα της έρευνας. Εξηγείται δηλαδή ο λόγος που διεξάγεται πρωτογενής έρευνα. Δίνονται λεπτομέρειες και στοιχεία για το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στο δείγμα. Αναλύονται τα ηθικά ζητήματα της έρευνας όπως και η αξιοπιστία και η εγκυρότητα αυτής.

Στο τέταρτο κεφάλαιο φαίνονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Φαίνονται και εξηγούνται τα δημογραφικά στοιχεία, γίνεται ανάλυση παραγόντων και με την βοήθεια της περιγραφικής στατιστικής και της ανάλυσης των αποτελεσμάτων του T-Test και της ανάλυσης της διακύμανσης (Ανοva) επεξηγούνται τα αποτελέσματα που λήφθηκαν από το ερωτηματολόγιο.

Στο πέμπτο κεφάλαιο πραγματοποιείτε μια σύζηση των αποτελεσμάτων και στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται κάποια συμπεράσματα. Ακόμα, γίνονται κάποιες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

2. Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

2.1 Περιγραφή δεξιοτήτων

Ο εννοιολογικός ορισμός της δεξιότητας ποικίλει ανάλογα με την εποχή που έχει ορισθεί. Η έννοια της δεξιότητας αρχικά συνδεόταν με τις τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνταν για την αποτελεσματική κάλυψη και εκτέλεση μιας εργασίας, ενώ αργότερα απέκτησε ευρύτερο νόημα, περιλαμβάνοντας οποιοδήποτε χαρακτηριστικό έχει ένας άνθρωπος, το οποίο προσδίδει στην εργασία του αξία και το οποίο δύναται να βελτιωθεί (Green, 2016). Ο ορισμός, όμως, της δεξιότητας συνεχίζει να αλλάζει μέχρι την σημερινή εποχή, όπου, πλέον, αναφέρεται στην δυνατότητα του εργαζόμενου να εκτελέσει μία εργασία, εφαρμόζοντας τεχνικές που έχει λάβει μέσω της εμπειρίας του και της εκπαίδευσής του. Έτσι η αξιολόγηση των υποψηφίων για μια θέση εργασίας βασίζεται κυρίως στις δεξιότητες τους, οι οποίες περιγράφονται λεπτομερώς στην περιγραφή της θέσης εργασίας (Oizi, 2020). Οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν ζήλο και επενδύουν στην απόκτηση δεξιοτήτων εφόσον αυτές είναι προαπαιτούμενες από την αγορά εργασίας (Balcar et al., 2011).

Οι δεξιότητες μπορούν να διακριθούν σε διάφορες κατηγορίες ανάλογα με την βιβλιογραφία. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων οι δεξιότητες διακρίνονται σε πρακτικές, οι οποίες αφορούν χειρωνακτική επιδεξιότητα, και σε γνωστικές, οι οποίες αναφέρονται στη χρήση της λογικής, της διαίσθησης και της δημιουργικής σκέψης (Υπουργική Απόφαση 26412/2017). Σε μελέτη της παγκόσμιας τράπεζας, οι δεξιότητες διακρίνονται σε γνωστικές, κοινωνικο-συναισθηματικές και τεχνικές (World Bank, 2018). Επιπλέον των αναφερθέντων κατηγοριών των δεξιοτήτων, επιχειρείται διάκριση μεταξύ ειδικών και γενικών δεξιοτήτων (Asai et al., 2020). Οι βασικές δεξιότητες, οι ψηφιακές δεξιότητες, οι πολιτισμικές, οι διαπολιτισμικές, οι παγκόσμιες, οι πράσινες και οι δεξιότητες βιωσιμότητας είναι κάποιες ακόμη δεξιότητες που αποκτούνται στην πορεία της ζωής των ανθρώπων (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023; Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020). Μια άλλη διάκριση των δεξιοτήτων αφορά τις τεχνικές, ή αλλιώς, σκληρές δεξιότητες (hard skills) και τις ήπιες, ή αλλιώς, μαλακές δεξιότητες (soft skills) (Laker and Powell, 2011; European Commission, 2011).

2.1.1 Τεχνικές δεξιότητες

Με τον όρο κάθετες ή σκληρές δεξιότητες αντιλαμβανόμαστε τις εξειδικευμένες, τις τεχνικές και σχετικές με την εργασία γνώσεις. Οι σκληρές δεξιότητες με άλλα λόγια αποτελούν το βασικό και απαραίτητο προσόν για την εκτέλεση των εργασιακών δραστηριοτήτων από τον εργαζόμενο, για την θέση εργασίας, που έχει γίνει η πρόσληψη του (Tripathy, 2020).

Οι τεχνικές δεξιότητες αποκτούνται, τόσο μέσα από τις σπουδές, όσο και από την πρακτική εξάσκηση στο αντικείμενο απασχόλησης κατά την εργασιακή ζωή. Οι σκληρές δεξιότητες ενός ατόμου, του δίνουν τον επαγγελματικό τίτλο, τον οποίο φέρει και συνήθως ασκεί ως επάγγελμα. Είναι προσόντα που αποκτά και πιστοποιεί το άτομο ακαδημαϊκά, και συνδέονται με την γνώση του, σχετικά με το πως θα διεκπεραιώσει μια επαγγελματική δραστηριότητα (Cimatti, 2016). Οι δεξιότητες αυτές είναι μετρήσιμες (Hannon, 2015).

Αυτές οι δεξιότητες περιγράφονται στο βιογραφικό του υποψηφίου για μια θέση εργασίας και τυπικά πιστοποιούνται με την κατοχή ενός πτυχίου. Η κατοχή του πτυχίου αποδεικνύει πως υπάρχουν οι τεχνικές γνώσεις για την εκτέλεση εργασιών που σχετίζονται με το αντικείμενο επαγγελματικής απασχόλησης (Clarke, 2017).

Η σπουδαιότητα των σκληρών δεξιοτήτων είναι αδιαμφισβήτητη για την επίτευξη διττού στόχου. Αφενός για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, αφετέρου για την επαγγελματική πρόοδο του εργαζομένου. Για την επίτευξη των δύο αυτών στόχων, δεν αρκούν ωστόσο μόνο οι σκληρές δεξιότητες, είναι απαραίτητες και οι ήπιες δεξιότητες (Cimatti, 2016). Το κλειδί της επιτυχίας, σύμφωνα με τον Bora (2015), είναι ουσιαστικά η αρμονική συνύπαρξη τόσο των σκληρών, όσο και των ήπιων δεξιοτήτων, καθώς έτσι επιτυγχάνεται η ύψιστη απόδοση στην εργασία.

Μια πιο ριζοσπαστική θεώρηση, θέλει τις κάθετες/ σκληρές δεξιότητες να είναι λιγότερο σημαντικές από τις ήπιες δεξιότητες. Αυτό συμβαίνει επειδή μεμονωμένα οι σκληρές δεξιότητες δεν φαίνεται να παίζουν καταλυτικό ρόλο στην επιλογή πρόσληψης των εργαζομένων (Clarke, 2017). Ούτως ή άλλως έχει αποδειχθεί πως όποιος διαθέτει ήπιες δεξιότητες, είναι ικανότερος στο να βελτιώσει ή να μάθει τεχνικές δεξιότητες (Poorn, 2012).

Η ειδοποιός διαφορά, ώστε να προσληφθεί σε μια δουλειά της ειδικότητας του επομένως ο εκάστοτε μελλοντικός εργαζόμενος είναι η συνύπαρξη των ήπιων με των μαλακών δεξιοτήτων. Η έλλειψη σε ήπιες δεξιότητες, είναι ικανή να κατατροπώσει μια υποσχόμενη επαγγελματική εξέλιξη κάποιου με μόνο προσόν τις τεχνικές γνώσεις στο αντικείμενο απασχόλησης του (Robles, 2012), ενώ τα άτομα με

ανεπτυγμένες τις ήπιες δεξιότητες επιτυγχάνουν στην ζωή τους προσωπική ευημερία και επαγγελματική πρόοδο και εξέλιξη (Cimatti, 2016)

Πιο συγκεκριμένα, ο Klaus (2010) αναφέρει ότι η μακροπρόθεσμη επαγγελματική επιτυχία εξαρτάται σε ποσοστό 75% από τις ήπιες δεξιότητες, και κατά 25% από τις σκληρές/τεχνικές δεξιότητες, ενώ μια άλλη παραδοχή θέλει το 20% της επαγγελματικής επιτυχίας κάποιου εργαζομένου να οφείλεται στις σκληρές δεξιότητες, ενώ το υπόλοιπο 80% να οφείλεται στις ήπιες δεξιότητες (Μάρκου, 2019).

Εκτός από την επαγγελματική και προσωπική πρόοδο και ευημερία, ένα ζήτημα που απασχολεί τους μελλοντικούς εργαζόμενους είναι οι ταχύρρυθμες εξελίξεις της τεχνολογίας, οι οποίες δεν επιτρέπουν την ακριβή αξιολόγηση των τεχνικών δεξιοτήτων που θα είναι σημαντικές σε μελλοντικό χρόνο. Για αυτό τον λόγο η επένδυση στην ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους του παρόντος και του μέλλοντος είναι μονόδρομος (Μάρκου, 2018).

2.1.2 Ήπιες δεξιότητες

Εκτός από τις τεχνικές δεξιότητες, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες που διεξάγουν τη διαδικασία πρόσληψης ενδιαφέρονται επίσης για τις ήπιες δεξιότητες και τις συμπεριφορές των υποψηφίων. Στην αγορά εργασίας, υπάρχει η αντίληψη ότι οι τεχνικές δεξιότητες μπορούν να οδηγήσουν σε συνεντεύξεις, αλλά οι υποψήφιοι χρειάζονται ήπιες δεξιότητες για να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας (Μάρκου, 2018).

Πρώτη νύξη στον όρο ήπιες δεξιότητες γίνεται για πρώτη φορά περίπου στο 1970, από τον στρατό των ΗΠΑ, ο οποίος έχει παρατηρήσει ότι πολλές σημαντικές δραστηριότητες, όπως η ηγεσία των ομάδων και η νίκη σε πολέμους, συμπεριλαμβάνουν δεξιότητες που δεν έχουν ακόμη ερευνηθεί καθολικά (Flack, 2016). Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 έγινε μια πιο συστηματική προσπάθεια να δοθεί ορισμός για τις ήπιες δεξιότητες, χωρίς ωστόσο μέχρι σήμερα να έχει συμφωνηθεί ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός (Cimatti, 2016; Stapleton, 2017). Οι ήπιες δεξιότητες ορίζονται ως οι ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που αφορούν την προσωπικότητα, τη στάση και τη συμπεριφορά παρά τις τυπικές ή τεχνικές γνώσεις (Pandey, 2020). Το Collins English Dictionary παρατίθεται τον εξής ορισμό: «Οι μαλακές δεξιότητες είναι διαπροσωπικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα να επικοινωνείς καλά με άλλους ανθρώπους και να εργάζεσαι σε μια ομάδα. Είναι επιθυμητά προσόντα που δεν εξαρτώνται από τις επίκτητες γνώσεις. Περιλαμβάνουν την κοινή λογική, την ικανότητα να συναναστρέφεται με τους ανθρώπους και μια θετική ευέλικτη στάση» (Collins, 2024).

Οι ήπιες δεξιότητες συναντώνται στη βιβλιογραφία επίσης με παραπλήσιους όρους, όπως διαπροσωπικές δεξιότητες (interpersonal skills), δεξιότητες ζωής (life skills), κοινωνικές δεξιότητες

(social skills), δεξιότητες απασχολησιμότητας (employability skills) ή και κοινωνικές δεξιότητες (people skills). Κοινό σημείο κάθε όρου είναι η εστίαση στην συναισθηματική πλευρά του ατόμου (Rao, 2014, p. 43).

Σύμφωνα με τον Cimatti (2016) οι ήπιες δεξιότητες είναι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου, που του επιτρέπουν να αλληλοεπιδρά με αποτελεσματικό τρόπο με τα υπόλοιπα άτομα. Είναι οι ενδοπροσωπικές και οι διαπροσωπικές δεξιότητες που το χαρακτηρίζουν. Η ανατροφή του ατόμου ορίζει την στάση ζωής και τον τρόπο διαχείρισης καθημερινών προκλήσεων, όπως και την αντίδραση του ατόμου σε καθημερινές και κρίσιμες συνθήκες (Robles, 2012).

Οι ήπιες δεξιότητες είναι περισσότερο το τι είμαστε σαν άτομα, παρά το τι γνωρίζουμε. Έχουν να κάνουν με το πως επικοινωνεί το άτομο με τους άλλους, είτε σε διαπροσωπικό επίπεδο, είτε σε επαγγελματικό επίπεδο. Ακόμη, σχετίζονται με την φερεγγυότητα και την αξιοπιστία του ατόμου, η οποία αποδεικνύεται μέσα από πράξεις και αποφάσεις που παίρνει για καθημερινά πράγματα, όπως για παράδειγμα το να είναι συνεπής στο ωράριό που έχει συμφωνηθεί με την επιχείρηση που εργάζεται, να είναι εργατικός και πρόθυμος, να αναλάβει καθήκοντα ή να είναι ευγενικός, υπομονετικός και δυναμικός εκεί που απαιτείται, να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες (Robles, 2012).

Στην αγορά εργασίας, υπάρχει η αντίληψη ότι οι τεχνικές δεξιότητες μπορούν να οδηγήσουν σε συνεντεύξεις, αλλά οι υποψήφιοι χρειάζονται soft skills για να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας (Μάρκου, 2018). Συνεπώς, η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων μαζί με τις σκληρές δεξιότητες είναι βασική, εάν το άτομο επιθυμεί αφενός επαγγελματική πρόοδο και αφετέρου ένα καλύτερο μέλλον τόσο στην προσωπική, όσο και στην επαγγελματική του σταδιοδρομία (Agarwal, 2015).

2.1.3 Οι σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου

Η Robles (2012) παραθέτει τις δέκα σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες για τον σημερινό άνθρωπο. Αυτές είναι η επικοινωνία, η ακεραιότητα, η ευγένεια, η υπευθυνότητα, οι κοινωνικές δεξιότητες, η θετική στάση, ο επαγγελματισμός, η ευελιξία, η ικανότητα ομαδικής συνεργασίας και η εργασιακή ηθική.

Επικοινωνία

Έχει αποδειχθεί πως άτομα με ιδιαίτερα καλές επικοινωνιακές δεξιότητες τείνουν να ανελίσσονται επαγγελματικά (Joubert, 2019) Η επικοινωνία, επηρεάζει την καθημερινή ζωή του ατόμου, την ζωή του στον εργασιακό χώρο και την επίλυση συγκρούσεων και προβλημάτων. Χάρη στην σωστή επικοινωνία οι άνθρωποι δημιουργούν ισχυρούς δεσμούς, συνεργάζονται και συνυπάρχουν. Με την εκμάθηση αυτής της δεξιότητας και την εξάσκησή της, μπορεί να επιταχύνει την προσωπική και

επαγγελματική του ανάπτυξη. Η επικοινωνία νοείται ως λεκτική αλλά και μη λεκτική. Το επικοινωνών άτομο πρέπει να είναι ενεργός ακροατής, να έχει οπτική επαφή με τον συνομιλητή του, να αναπτύσσει σχέσεις, να τις διατηρεί και να έχει σωστό τόνο φωνής για να επικοινωνεί αποτελεσματικά (Bora, 2015; Abdullah et al., 2019).

Η επικοινωνία στην καθημερινή ζωή αφορά στο πώς μιλάμε στην οικογένεια και τους φίλους μας. Ακόμη, από τον τρόπο αλληλεπίδρασης και από τον τρόπο που επικοινωνούμε με αγνώστους και γνωστούς μας, καθορίζεται η σχέση που θα χτίσουμε και η εικόνα που θα δώσουμε για εμάς σε τρίτους. Για να χτιστούν ουσιαστικές σχέσεις σε κάθε επίπεδο, επαγγελματικό και προσωπικό, απαιτούνται η συμμετοχή σε συζητήσεις και η ένδειξη ενδιαφέροντος για τους άλλους και τις απόψεις τους μέσω της ένταξης στην συζήτηση, της ενεργής ακρόασης και της σύνδεσης με ανοιχτό και ειλικρινή διάλογο. Η ξεκάθαρη αποσαφήνιση των ορίων μας, των αναγκών και των επιθυμιών μας στους άλλους διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην σχέση που θα χτιστεί με τα υπόλοιπα κοινωνικά όντα. Είναι σημαντικό για τα άτομα να αντιληφθούν πως ως κοινωνικά όντα οι άνθρωποι βασίζονται στους άλλους τόσο για τις ανάγκες όσο και για τις επιθυμίες τους. Στο πλαίσιο της λειτουργικής επικοινωνίας, σημαντικός τομέας είναι η διαπραγμάτευση για την εύρεση λύσεων που καλύπτουν αμφότερες πλευρές. Η εποικοδομητική συζήτηση, η πειθώ και η προσήνεια των αλληλοεπιδρώντων οδηγεί τα άτομα να εμπνέουν τους συνομιλητές τους και να είναι συμπαθείς. Στο πλαίσιο της αλληλεπίδρασης με τα υπόλοιπα άτομα, είναι σίγουρο πως θα υπάρξουν στιγμές, στις οποίες το άτομο θα κληθεί να επιλύσει κάποια παρεξήγηση, όσο προσεκτικό και αν είναι. Η προσαρμογή του τρόπου ομιλίας, η σωστή χρήση της γλώσσας, η σαφήνεια, η προσεκτική ακρόαση των λεγομένων της αντίθετης πλευράς με σκοπό την κατανόηση των απόψεων και των εμπειριών του άλλου ατόμου και οι κατάλληλες ερωτήσεις θα βοηθήσουν να καλυφθούν τα κενά και να επιλυθούν οι διαφορές (EnrichMyCareer, 2023).

Η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, η οποία διαφέρει σε σχέση με την επικοινωνία στην προσωπική μας ζωή. Στον εργασιακό χώρο η χρήση της γλώσσας πρέπει να είναι πολύ πιο επιφυλακτική και μετρημένη. Η σωστή επικοινωνία με τους συναδέλφους, υφισταμένους και προϊσταμένους, πρέπει να περιέχει σαφής ανάθεση εργασιών και παροχή επαρκών πληροφοριών για την αποφυγή οποιαδήποτε σύγχυσης. Ακόμη, οι προϊστάμενοι πρέπει να επικοινωνούν και να μοιράζονται με τους υφισταμένους τους τους στόχους του έργου τους και το τι αναμένουν από αυτούς. Για ακόμη μια φορά η ενεργή ακρόαση των διαφορετικών ιδεών μπορεί να οδηγήσει τους υψηλόβαθμους σε εύρεση καινοτόμων λύσεων. Στην εργασιακή ζωή ο τρόπος επικοινωνίας με τους υπόλοιπους σε θέματα δουλειάς πρέπει να εμπεριέχει ευφράδεια, συνοπτικό και σαφή τρόπο παρουσίασης των ιδεών με την χρήση πειστικής γλώσσας και επιχειρημάτων και αφήγηση αυτών με τρόπο που να προκαλεί και να διατηρεί το

ενδιαφέρον. Η σωστή επικοινωνία στην εργασιακή ζωή περιλαμβάνει επιπρόσθετα την πρακτική και ευγενική ανατροφοδότηση των συναδέλφων με ερωτήσεις και συνόψεις που επιβεβαιώνουν στον ομιλητή, πως οι υπόλοιποι αντιλαμβάνονται και καταλαβαίνουν τα λεγόμενά του. Η δεξιότητα της επικοινωνίας επομένως είναι το κλειδί για τις σχέσεις που θα χτίσει το εκάστοτε άτομο με τους ανθρώπους, με τους οποίους θα κληθεί να συναναστραφεί στην πορεία της ζωής του. Η επικοινωνία χρειάζεται συνεχή εξάσκηση και βελτίωση για την σύναψη πραγματικών σχέσεων, την αποτελεσματική συνεργασία με τους ανθρώπους και την επίλυση διαφορών και απαιτητικών καταστάσεων. Τέλος, η δεξιότητα της επικοινωνίας είναι η δύναμη του κάθε ατόμου για να φτάσει εκεί που επιθυμεί στην ζωή του σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο (EnrichMyCareer, 2023; Deligiannis, 2023).

Ακεραιότητα

Στην ζωή των ανθρώπων, εργασιακή και προσωπική παίζουν εξαιρετικά σημαντικό ρόλο τόσο η επικοινωνία όσο και η ακεραιότητα. Μάλιστα θεωρούνται οι δύο πιο σημαντικές δεξιότητες από όλες όσες χρειάζεται να εξασκεί και να κατέχει το άτομο (Robles, 2012). Η δεξιότητα της ακεραιότητας απαιτεί επιμέρους δεξιότητες και αξίες, όπως η ειλικρίνεια, η συνέπεια, η αξιοπιστία, η δικαιοσύνη, ο σεβασμός, η διαφάνεια, η λογοδοσία, η πίστη, η πηγαία ηθικότητα από τις αξίες του κάθε ατόμου και η δεοντολογία του (Career Insights, 2022). Όλες οι επιμέρους δεξιότητες οδηγούν τον κατέχοντα αυτών να πράττει το σωστό και να πορεύεται βάσει αυτού (Robles, 2012).

Σεβασμός ή ευγένεια

Ο σεβασμός περιλαμβάνει την συμπεριφορά προς τους άλλους ανθρώπους. Ο ευγενικός άνθρωπος συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια στους άλλους. Δεν προσβάλλει τους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφεται για τις απόψεις τους ή τις ανησυχίες τους. Δεν είναι προκατειλημμένος με τους συνανθρώπους του, είτε στις προσωπικές είτε στις επαγγελματικές του συναναστροφές και είναι ανοιχτός στην αλλαγή (Career Insights, 2022). Ο σεβασμός και η ευγένεια αποτελούν ξεχωριστή δεξιότητα που πρέπει να αναπτύσσει ο άνθρωπος σύμφωνα με την Robles (2012), παρότι αποτελεί επιμέρους δεξιότητα της ακεραιότητας. Ο σεβασμός χτίζεται καθ' όλη την ζωή του ανθρώπου, ωστόσο από την παιδική και την εφηβική ηλικία του ατόμου είναι πολύ σημαντικό η οικογένεια και η κοινωνία να του εμφυσήσει την ευγένεια. Ένας από τους πιο κλασσικούς τρόπους ανάπτυξης αυτής της δεξιότητας, αλλά και της απόκτησης προσωπικών αξιών, είναι η ενασχόληση με τον αθλητισμό και μάλιστα η συμμετοχή σε ομαδικά αθλήματα, όπως το ποδόσφαιρο (Sulistiyono, 2021).

Υπευθυνότητα

Η ικανότητα του ανθρώπου να αντιλαμβάνεται την ευθύνη που φέρει για τις ενέργειες που επιλέγει και τις αποφάσεις που λαμβάνει, μαζί με τα αποτελέσματα που δημιουργούνται και τις επιπτώσεις που έχουν οι επιλογές του στους άλλους ανθρώπους (Deveci, 2018). Η υπευθυνότητα είναι μια ακόμη δεξιότητα που πρέπει να καλλιεργείται ήδη από την παιδική ηλικία στον άνθρωπο. Η υπευθυνότητα στον άνθρωπο είναι δια βίου απαραίτητη για την ακαδημαϊκή, την επαγγελματική και την προσωπική του ανάπτυξη. Ο υπεύθυνος άνθρωπος ξεπερνά τις προκλήσεις, είναι δεκτικός σε ουσιαστικές ευκαιρίες μάθησης και έχει επιτυχημένη πορεία με την πάροδο του χρόνου. Το αίσθημα της ευθύνης στον άνθρωπο συμβάλει θετικά στην εικόνα του ατόμου για τον εαυτό του, στην ευημερία του και την ψυχολογική του υγεία. Νιώθει σιγουριά για τον εαυτό του, τις συμπεριφορές και τις πράξεις του. Προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την διατήρηση της υπευθυνότητας, είναι η ανάπτυξη της ικανότητας της αυτορρύθμισης. Δεν αρκεί μόνο να αναγνωρίζει το άτομο την ατομική του ευθύνη, πρέπει να πράττει και με τρόπο που αποδεικνύει πως έχει τον έλεγχο του εαυτού του και μπορεί να είναι υπεύθυνο σε όλες τις πτυχές της ζωής του (Ayish, 2019).

Κοινωνικές δεξιότητες

Βασικός πυρήνας των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι η ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί, να αλληλοεπιδρά με άλλους ανθρώπους, να χτίζει σχέσεις και να τις διατηρεί. Ακόμη στο πλαίσιο των κοινωνικών δεξιοτήτων το άτομο μπορεί να ακολουθεί θεσμοθετημένους, τυπικούς και άτυπους κανόνες, να έχει το αίσθημα της ευθύνης, να είναι δεκτικό και να έχει αυτοεκτίμηση. Οι κοινωνικές δεξιότητες έχουν άμεση συνάφεια με την ψυχοκοινωνική επάρκεια και ειδικότερα με την συναισθηματική νοημοσύνη (Αναστασοπούλου, 2014). Οι κοινωνικές δεξιότητες αναπτύσσονται από την σχολική ηλικία του ανθρώπου και συνεχίζουν να αναπτύσσονται και να εξελίσσονται καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του, αρχικά από την οικογένεια, το σχολείο και από τις κοινωνικές συναναστροφές που έχει. Μέσα από τις συναναστροφές με τους άλλους ανθρώπους χτίζει σταδιακά την εικόνα που έχει για τον εαυτό του. Οι εν λόγω δεξιότητες αποτελούν δεξιότητες ζωής, αφορούν πολλές πτυχές των ανθρωπίνων σχέσεων και επηρεάζουν την μελλοντική εξέλιξη του ανθρώπου, καθώς το άτομο με ανεπτυγμένες τις κοινωνικές του δεξιότητες προσαρμόζεται με επιτυχία στο περιβάλλον στο οποίο ζει και δραστηριοποιείται. Τα άτομα με ελλιπή κοινωνική δεξιότητα κινδυνεύουν με απομόνωση, η οποία μπορεί να οδηγήσει αλυσιδωτά σε άλλα συναισθήματα αρνητικής φύσεως λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης, αυτοεκτίμησης, αυτοεπιβεβαίωσης και άλλα. Το άτομο με κοινωνικές δεξιότητες αποκτά τόσο τα παραπάνω συναισθήματα, όσο και την ικανότητα εξωτερίκευσης των συναισθημάτων του, βελτιώνει τις επικοινωνιακές του δεξιότητες και είναι σε θέση να αλληλοεπιδρά επιτυχώς με τους

υπόλοιπους. Αυτό βελτιώνει την εξέλιξή του και διευκολύνει την ζωή του καθημερινά σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο (Αναστασοπούλου, 2014).

Θετική στάση

Ως στάση ορίζεται ο βαθμός συμπάθειας ή αντιπάθειας ενός ανθρώπου για ένα πρόσωπο, μέρος, πράγμα ή γεγονός. Η συμπάθεια ή η αντιπάθεια είναι συνάρτηση της εμπειρίας θετικής ή αρνητικής. Οι άνθρωποι με θετική στάση τείνουν να είναι αισιόδοξοι, ελπιδοφόροι και θεωρούν πως θετικά γεγονότα θα έρθουν στην πορεία της ζωής τους. Ο άνθρωπος με θετική στάση ζωής τείνει να απομονώνει τα αρνητικά πράγματα που του συμβαίνουν ως μεμονωμένα γεγονότα, ως παράκαμψη στον δρόμο του, και δεν θεωρεί πως είναι υπό τον έλεγχό τους, διατηρώντας την σκέψη πως το μέλλον, του κρύβει θετικές εκπλήξεις. Ο άνθρωπος με θετική στάση ζωής είναι πιθανότερο να επιτύχει στην ζωή του σε σχέση με κάποιον που ακολουθεί μια αρνητική στάση. Η θετική στάση είναι μια δεξιότητα που χρησιμεύει τόσο στην προσωπική ζωή όσο και στην επαγγελματική. Ο θετικός άνθρωπος θα επιμείνει και θα προσπαθήσει να δει ένα πρόβλημα ή μια δυσκολία από άλλη πλευρά με σκοπό να την λύσει, ενώ ο αρνητικός άνθρωπος θα επικεντρώσει την σκέψη του στην αυτή καθ' αυτή ύπαρξη του προβλήματος. Η θετική στάση προκύπτει από το θετικό τρόπο σκέψης, ο οποίος πρέπει να εξασκείται δια βίου για να διατηρηθεί. Η θετική σκέψη οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα και η ζωή ενός θετικά σκεπτόμενου ανθρώπου κυλάει ομαλότερα και ευκολότερα, έχοντας επιτύχει την ευτυχία του. Ακόμη, τα άτομα με θετική στάση βρίσκουν περισσότερα κίνητρα για τα οποία αξίζει να προσπαθήσουν στην ζωή τους (Kabir, 2013). Η θετική στάση είναι μια δεξιότητα που καλλιεργείται από την νεαρή ηλικία του ανθρώπου. Μάλιστα, μαθητές που έχουν καλλιεργήσει την δεξιότητα αυτή φαίνεται να επιδεικνύουν μεγαλύτερο ζήλο για τις ασχολίες τους και τις υποχρεώσεις τους σε προσωπικό και ακαδημαϊκό επίπεδο, είναι πιθανότερο να αναλάβουν κάποιο ρίσκο και διατηρούν την πεποίθηση πως η επιτυχία τους είναι αποτέλεσμα προσωπικού μόχθου (Chopra, 2014).

Επαγγελματισμός

Στον όρο επαγγελματισμός δεν έχει αποδοθεί καθολικά αποδεκτός ορισμός. Ωστόσο ο όρος φαίνεται να προσεγγίζεται περισσότερο από την ηθική σκοπιά. Συνδέεται δηλαδή με τις ηθικές αρχές ενός ατόμου να ακολουθεί τους κανόνες που έχουν δημιουργηθεί διαχρονικά, από την αρχή της εμφάνισης ενός επαγγέλματος. Είναι όλα αυτά τα χαρακτηριστικά που πρέπει να φέρει ο εργαζόμενος κάθε επαγγέλματος, έτσι ώστε να θεωρείται σωστός και τίμιος επαγγελματίας στο είδος του. Το άτομο με ανεπτυγμένη την δεξιότητα του επαγγελματισμού (επαγγελματίας) έχει την ικανότητα να κάνει επιλογές και να αναλαμβάνει ευθύνες που να μεγιστοποιούν την αποτελεσματικότητα του αντικειμένου με το οποίο ασχολείται. Ο επαγγελματίας αντιμετωπίζει ισότιμα όλους τους

εξυπηρετούμενους από αυτόν. Οι υπηρεσίες του παρέχονται για το κοινό καλό και οι πρακτικές που ακολουθεί είναι τεκμηριωμένες. Ακόμη, το άτομο αποκτά επαγγελματισμό μέσα από επιστημονικά κοινά αποδεκτές ασκήσεις και όχι τυχαία, με κίνδυνο να βλάψει τους εξυπηρετούμενους από αυτόν. Ο επαγγελματίας έχει ηθικές αρχές, επικοινωνεί και παίρνει ανατροφοδότηση από τους χρήστες των υπηρεσιών που προσφέρει ή των προϊόντων που εμπορεύεται. Για να θεωρηθεί κάποιος επαγγελματίας οφείλει να έχει ολοκληρώσει την απαιτούμενη εκπαίδευση, να διαθέτει τα οριζόμενα από τον νόμο προσόντα και να έχει διαθέσει τους απαιτούμενους πόρους για την άσκηση του επαγγέλματός που επρόκειτο να ασκήσει. Ο επαγγελματίας είναι επίσης νομικά καλυμμένος, έχει ισχυρές συνεργασίες και μοχθεί για συνεχή επίτευξη στόχων (Δούκα, 2010).

Ευελιξία

Με τον όρο ευελιξία νοείται η ικανότητα ενός ατόμου να προσαρμόζεται στις μεταβολές που συμβαίνουν στην ζωή του. Η ευελιξία είναι χρήσιμη δεξιότητα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του ανθρώπου. Το άτομο κατακτά την δεξιότητα αυτή από τα παιδικά χρόνια έως και στην ενήλικη ζωή του, μαθαίνοντας να επιδεικνύει τις κατάλληλες συμπεριφορικές αντιδράσεις σε διαφορετικές καταστάσεις. Το ευέλικτο άτομο είναι ικανό να λάβει αποφάσεις που θα καθορίσουν την μελλοντική του πορεία μόλις επέλθει κάποια αλλαγή. Η δεξιότητα αυτή βοηθά τα άτομα που την κατέχουν να επιλεγθούν από αρκετές επιχειρήσεις που επιθυμούν να αυξήσουν ή να διατηρήσουν το επίπεδο προσαρμοστικότητάς τους σε αλλαγές ή έχουν την συγκεκριμένη κουλτούρα. Ως εκ τούτου η εξειδίκευση στο αντικείμενο εργασίας από έναν άνθρωπο πιθανόν να μην αποτελέσει κίνητρο πρόσληψης από την επιχείρηση, εάν δεν θεωρηθεί ευέλικτο από τους συνεντευξιαστές. Η πρόσληψη ατόμων με ευελιξία δημιουργεί αξία σε μια επιχείρηση καθώς ο οργανισμός δεν επωμίζεται κάποιο κόστος εάν υπάρξουν μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Τα προσαρμοστικά άτομα μπορούν να ακολουθήσουν την επιχείρηση όταν θα αντιμετωπίζει πολύπλοκες ή καινοτόμες καταστάσεις. Έτσι οι πιθανές απώλειες προσωπικού λόγω των αλλαγών αυτών ελαχιστοποιούνται και ο οργανισμός δεν χρειάζεται να προσλάβει νέους εργαζομένους με νέα χαρακτηριστικά που να ανταποκρίνονται στις αλλαγές. Οι επιχειρήσεις ως εκ τούτου έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας καθώς αφενός χτίζουν ισχυρές σχέσεις με τους εργαζόμενους τους, αφετέρου διευκολύνεται η επιχείρηση στον τρόπο αντιμετώπισης δυσκολιών εφαρμόζοντας καινοτόμες ιδέες χωρίς να αντιμετωπίζει εμπόδια εκ των έσω (Bhattacharya et al., 2005).

Ομαδική συνεργασία

Από την λίστα με τις απαραίτητες ήπιες δεξιότητες δεν θα μπορούσε να λείπει η ομαδική συνεργασία και κατ' επέκταση η εργασία σε ομάδες (Wyant, Manzoni & McDonald, 2018; Bora, 2015, Robinson, 2009). Καθημερινά, καλούμαστε οι άνθρωποι εδώ και αιώνες να συνυπάρξουμε αρμονικά στην κοινωνία. Η ομαδική συνεργασία, είτε σε προσωπικό, είτε σε επαγγελματικό επίπεδο, είναι βασική για το ίδιο το άτομο, αλλά και για την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Η ομαδική συνεργασία περιλαμβάνεται σε επαγγέλματα με βασικό χαρακτηριστικό το συντονισμό, την παροχή βοήθειας και την επίλυση προβλημάτων από κοινού. Από την παιδική έως και την ενήλική ζωή του το άτομο μπορεί να αναπτύσσει και να βελτιώνει την δεξιότητα αυτή με ποικίλους τρόπους. Ένας από αυτούς είναι η συμμετοχή του ατόμου σε ομαδικά αθλήματα, όπου η συνεργασία και η ομαλή συνύπαρξη των μελών της ομάδας καθορίζει σε μεγάλο βαθμό το τελικό αποτέλεσμα (Sulistiyono, 2021). Η ομαδική συνεργασία έχει αποδειχθεί πως συμβάλει θετικά από οικονομικής απόψεως στις επιχειρήσεις, λόγω της μεγαλύτερης προσαρμοστικότητας, παραγωγικότητας και δημιουργικότητας της ομάδας σε σχέση με το άτομο μεμονωμένα. Πλέον η ομαδική εργασία προτιμάται και προάγεται στις μοντέρνες επιχειρήσεις, με την διαφορά ότι σε κάποια επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα στα επαγγέλματα υγείας η ομαδική συνεργασία παίζει σπουδαιότερο ρόλο στο τελικό αποτέλεσμα σε σχέση με κάποια άλλα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, το Ινστιτούτο Ιατρικής (IOM 2000, 2001) υποστήριξε πως το 70-80% των σφαλμάτων στον κλάδο συμβαίνουν από ελλιπή ομαδική συνεργασία του προσωπικού. Ακόμη, η Αμερικανική Ένωση Νοσηλευτών Φροντίδας (2005) υποστηρίζει πως πάνω από τα μισά λάθη προκαλούνται από κακή διαπροσωπική επικοινωνία και συνεργασία (Xyrichis et al., 2008).

Εργασιακή ηθική

Ο όρος εργασιακή ηθική αναγάγεται στην περίοδο μετά την μεταρρύθμιση. Οι διανοούμενοι της εποχής επινόησαν τον όρο αυτό υποστηρίζοντας πως κάθε ανθρώπινο ον, ανεξαρτήτως της οικονομικής τάξης στην οποία βρίσκεται φέρει την πλήρη ευθύνη της τύχης, της ζωής και του βιοτικού επιπέδου στο οποίο βρίσκεται ή επιθυμεί να βρεθεί. Ο τρόπος για την επιτυχία είναι η σκληρή δουλειά, η οποία θα συνδυάζει χαρακτηριστικά ηθικής φύσης. Το 1904 ο Γερμανός μελετητής Max Weber, έγραψε ένα δοκίμιο με τίτλο "Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού". Στο δοκίμιο αυτό φαίνεται πως ηθικά χαρακτηριστικά της εργασίας αποτελούν η πειθαρχία, η σχολαστική χρήση του χρόνου και η αυταπάρνηση της πολυτέλειας, της κοσμικής ευχαρίστησης και της ευκολίας, μιλώντας επίσης για την σημασία της πίστης στο κάλεσμα του Θεού, από ηθικής πλευράς στο πλαίσιο της τιμίας και επιμελούς εργασίας, με σκοπό την απόκτηση πλούτου και την βελτίωση της κοινωνικής θέσης του

ατόμου. Ο άνθρωπος που εργαζόταν με ηθική και απολάμβανε ανταμοιβή μέσω της επαγγελματικής του επιτυχίας θεωρούταν εκλεκτός από τον Θεό για να λάβει την σωτηρία του. Η οικονομική δραστηριότητα και επιτυχία ήταν ο δρόμος της σωτηρίας του ανθρώπου στην γη. Παρομοίως και σε άλλες προτεσταντικές θρησκείες η εργασία έπαιξε βασικό ρόλο για τον άνθρωπο και την ζωή του. Δεν υπάρχει στις μέρες μας άμεσος συσχετισμός της εργασιακής ηθικής με την θρησκεία, ωστόσο η εργασιακή ηθική θα μπορούσε επιτυχώς να περιγραφεί ως ". . η απόκτηση όλο και περισσότερων χρημάτων, σε συνδυασμό με την αυστηρή αποφυγή της κάθε αυθόρμητης απόλαυσης της ζωής" (Weber, 1930:18; Mamun, 2012).

Στο πρόσφατο άρθρο του DeAngelis (2021), στις σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου συναντά κανείς την επικοινωνία, την υπευθυνότητα, την ικανότητα ομαδικής συνεργασίας και την ευελιξία, οι οποίες συμπίπτουν με αυτές της Robles (2012). Συναντάμε ωστόσο και νέες δεξιότητες. Αυτές είναι η αυτοπαρακίνηση, η ικανότητα ηγεσίας, η επίλυση προβλημάτων, η αποφασιστικότητα, η διαχείριση του χρόνου και η ικανότητα διαπραγμάτευσης και διαχείρισης συγκρούσεων.

Αυτοπαρακίνηση

Το άτομο που διαθέτει υψηλή αυτοπαρακίνηση είναι θετικό για την ζωή, είναι επιτυχημένος σε αυτό που κάνει επαγγελματικά, αλλά και με οτιδήποτε ασχολείται. Δεν χρειάζεται στενή επιτήρηση κατά την διάρκεια που εργάζεται και βασικό του χαρακτηριστικό είναι πως συνεχώς προσπαθεί, ακόμη και όταν συναντά δυσκολίες. Το κίνητρο μπορεί να πηγάζει εσωτερικά, όπως για παράδειγμα από την ανάγκη που έχει ο άνθρωπος για αυτοβελτίωση, είτε να πηγάζει από εξωτερικούς παράγοντες, λόγω χάριν τα χρήματα ή η επιβράβευση από μια επιχείρηση (Bora, 2015).

Ικανότητα ηγεσίας

Μια ακόμη δεξιότητα του ατόμου είναι η δυνατότητα του σχετικά με την ηγεσία είτε στην επαγγελματική είτε στην προσωπική του ζωή. Η ηγεσία δεν σχετίζεται απαραίτητα μόνο με τον τρόπο που μπορεί κανείς να καθοδηγήσει άλλα άτομα αλλά και τον ίδιο του τον εαυτό. Το αποτέλεσμα ωστόσο σε κάθε κατεύθυνση θα μπορούσε να είναι τόσο αρνητικό όσο και θετικό, ωστόσο με την σωστή καθοδήγηση, η κατάσταση θα εξελιχθεί θετικά.

Η ηγεσία απαιτεί την ικανότητα να μπορεί ένα άτομο να επικοινωνήσει με σαφήνεια με άλλα άτομα, αξιολογώντας την ανάγκες και τις δυνατότητες των ατόμων που καλούνται να καθοδηγήσουν. Για να θεωρηθεί ένα άτομο σωστός ηγέτης θα πρέπει να εμπνέει εμπιστοσύνη και να δημιουργήσει ένα κλίμα εμπιστοσύνης αναμεσά σε όλους τους συνεργάτες της ομάδας του. Η ηγεσία απαιτεί επίγνωση του

περιβάλλοντος και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι άλλοι, έτσι θα μπορέσει ο ηγέτης να αντιμετωπίσει τυχόν προκλήσεις. Η ηγεσία αποτελεί έναν τρόπο διοίκησης ή και καθοδήγησης με θεμέλια την έμπνευση και εμπιστοσύνη από την πλευρά του ηγέτη έτσι ώστε να μπορεί ο ηγέτης να κατακτήσει τον στόχο του (Crosbie, 2005).

Η δεξιότητα αυτή είναι χρήσιμη κατά βάσει στην επαγγελματική ζωή (Wyant, 2018). Η ηγεσία είναι βασική και καθοριστική για την πορεία του ατόμου, έτσι ώστε να ανελιχθεί στον τομέα του και να βελτιώσει την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Το άτομο με ηγετικές δεξιότητες μπορεί να λαμβάνει σωστές αποφάσεις, μπορεί να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν αποτελεσματικά και με σταθερότητα, χρησιμοποιώντας τις δυσκολίες αυτές για να μάθει και να εξελιχθεί ο ίδιος και η ομάδα του, έχει όραμα, θετική στάση ζωής, επικοινωνιακές δεξιότητες και καλή διαχείριση του χρόνου (Bora, 2015).

Ο αποτελεσματικός ηγέτης επίσης έχει την δυνατότητα να αναγνωρίζει τόσο τις αδυναμίες όσο και τα δυνατά σημεία της ομάδας του, αναπτύσσοντας συνεχώς στρατηγικές για την αυτοβελτίωσή του αλλά και της ομάδας του. Η δεξιότητες του περιλαμβάνουν τη σωστή και αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου του και ταυτόχρονα την ανάληψη πρωτοβουλιών σε δυσκολίες συνθήκες, προστατεύοντας τα άτομα γύρω του. Ακόμα, ο ηγέτης θα έπρεπε να έχει την ικανότητα να αναγνωρίζει και να αξιολογεί τις ανάγκες που προκύπτουν σε κάθε περίπτωση και να τις αντιμετωπίσει αποτελεσματικά. Επιπροσθέτως, η ηγεσία περιλαμβάνει την ικανότητα να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και θετικής συνεργασίας όπου μπορούν τα άτομα να νιώσουν την ελευθερία να εκφραστούν ελεύθερα. Τέλος, η ηγεσία απαιτεί αποφασιστικότητα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων και την επίτευξη των στόχων. Ο ηγέτης πρέπει επίσης να είναι επίμονος και ανθεκτικός στις δυσκολίες και τις αποτυχίες, να εμπνέει ελπίδα και αισιοδοξία στους άλλους και να διατηρεί το πνεύμα ψηλά ακόμα και σε αντίξοες συνθήκες (Aldulaimi, 2018).

Επίλυση προβλημάτων

Η δεξιότητα αποδίδεται ως η ικανότητα του ατόμου να εντοπίζει, να αναλύει, να αντιλαμβάνεται το πρόβλημα και να προσπαθεί να το λύσει με εναλλακτικούς τρόπους. Κατά την προσπάθεια επίλυσης, εάν το άτομο οριοθετεί την σκέψη του με ηθικές αξίες και φραγμούς, τότε πρόκειται για επίλυση προβλημάτων μέσω αξιών. Λαμβάνοντας υπόψιν το προφίλ του ατόμου με τις δεξιότητες που χρειάζεται να αναπτύσσει στην πάροδο της ζωής του, η επίλυση προβλημάτων μέσω αξιών είναι το πλαίσιο στο οποίο πρέπει να κινείται ο εργαζόμενος ή το άτομο με ανεπτυγμένη την δεξιότητα της επίλυσης προβλημάτων, τόσο σε επαγγελματικό, όσο και προσωπικό επίπεδο. Η διαδικασία επίλυσης προβλημάτων απαιτεί τον συνδυασμό συνεκτικής και δημιουργικής σκέψης (Škèrienè, 2020). Ακόμη,

απαιτούνται τεχνικές και τεχνολογικές δεξιότητες, συστημική σκέψη, και γνωστικές ικανότητες επί του παρόντος προβλήματος (Barber, 2018). Οι μελλοντικοί επαγγελματίες θα πρέπει να κατέχουν την δεξιότητα της επίλυσης πολύπλοκων προβλημάτων, να μπορούν να συνεργάζονται με τους άλλους για την εύρεση της καταλληλότερης λύσης (OECD, 2018) και να είναι ανοιχτόμυαλοι (Boga, 2015)

Αποφασιστικότητα

Η αποφασιστικότητα ως ήπια δεξιότητα είναι ζωτικής σημασίας για τους ανθρώπους. Τους χρειάζεται σε πολλούς διαφορετικούς τομείς της ζωής τους και από αυτή κρίνεται μάλιστα πολλές φορές το μονοπάτι που θα ακολουθήσουν σε επαγγελματική και προσωπική ζωή. Είναι η ικανότητα να κάνει κανείς με σιγουριά την κατάλληλη για τις συνθήκες και τον ίδιο επιλογή. Για τους καθηγητές γενικότερα αλλά και για τους διδάσκοντες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι εξίσου σημαντική. Ενισχύει την ικανότητά τους να λαμβάνουν γρήγορες και αποτελεσματικές αποφάσεις, να καθοδηγούν και να υποστηρίζουν τους φοιτητές τους και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το χρόνο και τους πόρους τους. Μέσω της αποφασιστικότητας, οι καθηγητές μπορούν να δημιουργήσουν ένα δυναμικό και θετικό εκπαιδευτικό περιβάλλον που προάγει την ακαδημαϊκή αριστεία και την προσωπική ανάπτυξη των φοιτητών (Huhtala, 2017)

Διαχείριση του χρόνου

Η δεξιότητα διαχείρισης του χρόνου και η ικανότητα να εργάζεται το άτομο υπό πίεση, απαιτεί πλήρη συγκέντρωση και αφοσίωση (Robinson, 2007). Η ψυχραιμία, η οργάνωση και η αποφασιστικότητα είναι τα κλειδιά της επιτυχίας για το άτομο που επιθυμεί να κατακτήσει τις δεξιότητες αυτές. Τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική ζωή η δεξιότητα αυτή αποβαίνει σωτήρια, καθώς το άτομο και η επιχείρηση αποδίδει τα μέγιστα εντός του χρόνου απασχόλησης (Boga, 2015). Η διαχείριση του χρόνου βοηθάει το άτομο να καλύψει εγκαίρως τις προθεσμίες που έχει και να επικεντρώνεται στις προτεραιότητες που θα τον οδηγήσουν εκεί. Μαθαίνοντας να διαχειρίζεται τον χρόνο του, ένα άτομο γίνεται περισσότερο οργανωτικό και αποφεύγει την ανεπαρκή κατανομή του χρόνου του. Συνεπώς μπορεί κανείς να πει ότι το άτομο αποκτά την δυνατότητα να προγραμματίζει γεγονότα, να θέτει σε σειρά προτεραιότητας αυτά που θέλει να καλύψει και να πετύχει τον στόχο του χωρίς άγχος και αναβολές. Η αναβολή ενδεχομένως να οδηγήσει σε απώλεια χρόνου και να προκαλέσει αμφιβολία από το ίδιο το άτομο στον εαυτό του. Η σωστή διαχείριση του χρόνου προάγει μια ισορροπημένη ζωή επιτρέποντας την σωστή και αποτελεσματικότερη κατανομή του χρόνου και μείωση του άγχους (Dean, 2017).

Ικανότητα διαπραγμάτευσης και διαχειρίσεις συγκρούσεων

Αυτές οι δεξιότητες συμβάλλουν στην επίλυση διαφορών, τη διατήρηση ενός θετικού εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και την προαγωγή της συνεργασίας μεταξύ φοιτητών και προσωπικού. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί ένας καθηγητής να αναπτύξει καλύτερες και πιο ισχυρές σχέσεις με τους φοιτητές ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο τον τρόπο διδασκαλίας. Γνωρίζοντας τον σωστό τρόπο επίλυσης προβλημάτων, τότε μπορεί κανείς να φτάσει στον στόχο του με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Η ικανότητα να διαχειρίζονται συγκρούσεις βοηθά τους καθηγητές να αντιμετωπίζουν προβλήματα άμεσα, αποτρέποντας την κλιμάκωση και διατηρώντας ένα θετικό και υποστηρικτικό περιβάλλον μάθησης. Αφού επιτευχθεί αυτός ο στόχος, τότε θα μπορέσει ο καθηγητής να κερδίσει την εμπιστοσύνη των φοιτητών και να έχει ένα περιβάλλον συνεργασίας και ευημερίας. Ακόμα, η δεξιότητα αυτή της διαχείρισης συγκρούσεων επιτρέπει στον καθηγητή να δημιουργεί ένα επικοινωνιακό περιβάλλον για όλους (Ζδέτση, 2019).

Αυτή η δεξιότητα είναι χρήσιμη έτσι ώστε να μπορέσει ο άνθρωπος να ανταπεξέλθει σε διάφορες καταστάσεις τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Αυτή η δεξιότητα αφορά την ικανότητα να έχει τον σωστό και αποτελεσματικό τρόπο επικοινωνίας για να βρεθεί η καλύτερη λύση σε τυχόν θέματα που μπορεί να προκύψουν. Ένα άτομο που έχει αυτή την δεξιότητα και γνωρίζει τον σωστό τρόπο να την διαχειριστεί κατανοεί τις ανάγκες των καταστάσεων, τις αναλύει προσεκτικά και εφαρμόζει την καταλληλότερη λύση κατά την κρίση του (Τσολακίδου, 2015).

Η ουσία με αυτή την δεξιότητα είναι η αναγνώριση των συναισθημάτων των ατόμων που βρίσκονται γύρο του για να βρει πρακτικές λύσεις. Ακόμα, το άτομο που διαθέτει αυτήν την δεξιότητα οφείλει να καλύπτει και τις δικές του ανάγκες και επιθυμίες άλλα πάντα έχοντας υπόψιν το καλό της ομάδας του. Το άτομο ωστόσο πρέπει επίσης να είναι ειλικρινής και να διατηρεί κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμό αναμεσα σε εκείνον και τα άτομα που βρίσκονται γύρο του. Πρέπει να επικοινωνεί με σαφές και ανοιχτό τρόπο κάτι το οποίο περιλαμβάνει την ικανότητα να διαπραγματεύεται με τα άτομα με τα οποία συνεργάζεται. Οφείλει να προστατεύει τόσο τον εαυτό του όσο και το σύνολο της ομάδας του έχοντας υπόψιν το συμφέρον όλων των ατόμων. Τέλος, η συγκεκριμένη δεξιότητα περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται το άγχος και να ελέγχει τα προσωπικά του συναισθήματα κατά την διάρκεια διαπραγματεύσεων. Δεν πρέπει να είναι προκατειλημμένο και χρειάζεται να σκέφτεται και να αντιδρά με αντικειμενικότητα. Οι διαπραγματευτικές δεξιότητες είναι ουσιώδεις για την αποτελεσματική επικοινωνία και τη διαχείριση των ανθρώπινων σχέσεων. Ο διαπραγματευτής υποβοηθά να βρεθεί από κοινού μια καθολικά συμφέρουσα λύση, χωρίς να εκδίδει αποφάσεις, τις οποίες έχει λάβει μόνος του (Αχλαδά, 2022)

Ακόμη, οι Nusrat, M. and Sultana, N. (2019) παραθέτουν τις βασικές δεξιότητες που χρειάζεται ο άνθρωπος στην επαγγελματική του ζωή. Οι δεξιότητες που έχουν αναφερθεί πάλι και η έννοια τους έχει ήδη αποδοθεί είναι η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων, η δυνατότητα εργασίας υπό πίεση, η ομαδική εργασία, η διαχείριση του χρόνου και δεξιότητα της ηγεσίας. Ο Bora (2015) αναφέρει ως βασικές δεξιότητες του σημερινού ανθρώπου την αυτοπαρακίνηση, την ικανότητα λήψης αποφάσεων, την ικανότητα διαχείρισης του χρόνου και την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και σε πιο πρόσφατη δημοσίευση (Career Insights, 2022) οι δεξιότητες που χρειάζεται να καλλιεργηθούν στον σύγχρονο άνθρωπο είναι η ειλικρίνεια, η συνέπεια, η αξιοπιστία, το αίσθημα της δικαιοσύνης, ο σεβασμός, η διαφάνεια, η λογοδοσία, η πίστη.

Συνέπεια

Το συνεπές άτομο επιμένει στις αξίες του, καθοδηγείται από τις πεποιθήσεις του και είναι ανοιχτό και ειλικρινές με τον εαυτό του και τους άλλους. Ο λόγος του αποκτά βαρύτητα και αυτά που υπόσχεται έχει κύρος στους άλλους. Οι αποφάσεις που λαμβάνει ο ακέραιος άνθρωπος προκύπτουν έχοντας ως γνώμονα το σωστό και όχι αυτό που εξυπηρετεί κάθε φορά κάποιον άνθρωπο ή κατάσταση, ανεξαρτήτως ευκολίας λήψης της απόφασης (Career Insights, 2022).

Επιπροσθέτως, ένα συνεπές άτομο δεσμεύεται να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις και να διατηρεί τις σταθερές αξίες του. Το άτομο που είναι συνεπές αναπτύσσεται συνεχώς και ενισχύει με αυτόν τον τρόπο την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση του. Συνεπώς, νιώθει αρκετή εμπιστοσύνη στον εαυτό του και έχει την δυνατότητα να ολοκληρώνει τις υποχρεώσεις του με επιτυχία. Εξίσου σημαντικό να αναφερθεί είναι ότι η συνέπεια είναι απαραίτητο στοιχείο στις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων σε μια κοινωνία. Όταν το άτομο δείχνει ότι μπορεί να είναι συνεπείς δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού από και προς τα άτομα που βρίσκονται γύρω του. Η συνέπεια στις σχέσεις βοηθάει στην εδραίωσή τους και στη δημιουργία μιας θετικής και υγιούς ατμόσφαιρας. Σχετικά με τον εργασιακό χώρο, η συνέπεια είναι απαραίτητη για την σωστή και ομαλή εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων για την ομαλή ανέλιξη και ανάπτυξη. Η συνέπεια είναι θεμελιώδης για την ευημερία τόσο του ατόμου όσο και της κοινωνίας στο σύνολό της (Heckman and Kautz, 2012).

Ειλικρίνεια

Όταν το άτομο έχει ισχυρές ηθικές αρχές και είναι ειλικρινές φαίνεται πως δεσμεύεται να ακολουθήσει τον δρόμο του σωστού ανεξαρτήτως αν είναι εύκολος ή δύσκολος. Γίνεται έμπιστος και σεβαστός από τους άλλους, καθώς γίνεται αντιληπτό, πως οι συνεργάτες και γενικά οι συνάνθρωποι με τους οποίους αλληλοεπιδρά, δεν σπαταλούν πολύτιμο χρόνο ή πόρους στον ακέραιο άνθρωπο (Career Insights, 2022). Η ειλικρίνεια στον άνθρωπο είναι απαραίτητο χαρακτηριστικό έτσι ώστε να μπορέσουν τα

άτομα να μπορέσουν να εκφράσουν τα συναισθήματα τους χωρίς περιορισμούς. Με αυτόν τον τρόπο υπάρχει καλύτερη κατανόηση μεταξύ των ανθρώπων μιας κοινωνίας (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023).

Επιπλέον, η ειλικρίνεια θεωρείται αρκετά σημαντική σε όλους τους εργασιακούς κλάδους και είναι απαραίτητο να υπάρχει τόσο ανάμεσα σε συναδέλφους όσο αναμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να εννοηθεί ότι θα υπάρξει βελτίωση στην απόδοση και ενισχύει την ομαλή συνεργασία. Συνεπώς, εάν ένα άτομο είναι ειλικρινής με τον εαυτό του και έχει αυτογνωσία, βελτιώνει την προσωπική του ανάπτυξη. Το άτομο σε αυτήν την περίπτωση αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες και τις αδυναμίες του οδεύει προς την αυτοπραγμάτωση (Khanna, 2015).

Αξιοπιστία

Είναι σημαντική σε όλες της πτυχές και τα είδη των σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων. Όταν το άτομο είναι αξιόπιστο τηρεί τις δεσμεύσεις του, κάνει αυτό που υπόσχεται, δείχνει υπευθυνότητα και οι άλλοι μπορούν να του εμπιστευθούν σημαντικά καθήκοντα. Ο αξιόπιστος άνθρωπος είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του και μπορούν οι άλλοι να βασιστούν πάνω του (Career Insights, 2022). Επιπλέον, ο άνθρωπος που έχει αξιοπιστία έχει ως στόχο να εκπληρώσει τις δεσμεύσεις του έτσι ώστε να εμπνεύσει εμπιστοσύνη γύρω του. Είναι ένα στοιχείο που αποτελεί θεμέλιο για τη δημιουργία και διατήρηση αλληλοεξάρτητων και υγιών σχέσεων. Όσον αφορά το επαγγελματικό περιβάλλον ένας εργοδότης πάντα εκτιμά τον υπάλληλο που είναι αξιόπιστος, καθώς δείχνει ακρίβεια και αφοσίωση στην δουλειά. Για το άτομο το ίδιο, η αξιοπιστία τον βοηθάει να αναπτυχθεί και να είναι αρκετά αποδοτικός στην δουλειά του. Όταν κάποιος είναι αξιόπιστος, δείχνει στους άλλους ότι μπορούν να βασιστούν σε αυτόν σε κάθε κατάσταση. Όταν οι άνθρωποι είναι αξιόπιστοι, δημιουργούνται θετικές αλληλεπιδράσεις και προωθείται η κοινωνική συνοχή. Αντιθέτως, η έλλειψη αυτής μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση, απώλεια εμπιστοσύνης και ακόμα και σε διάλυση σχέσεων. Ωστόσο, με δέσμευση, αφοσίωση και συνειδητή προσπάθεια, η αξιοπιστία μπορεί να διατηρηθεί και να ενισχυθεί, βοηθώντας έτσι στην επίτευξη επιτυχίας και ευημερίας τόσο σε προσωπικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο (Zhang, 2012).

Δικαιοσύνη.

Το δίκαιο άτομο λειτουργεί με γνώμονα το δίκαιο για όλες τις πλευρές. Είτε αυτό αφορά στην προσωπική είτε στην επαγγελματική ζωή το δίκαιο άτομο είναι ανοιχτό στην ανατροφοδότηση, είναι πρόθυμο να ακούσει όλες τις απόψεις και θέσεις και είναι πρόθυμο να αλλάξει γνώμη εάν αντιληφθεί πως η κρίση του δεν ήταν εξ αρχής δίκαιη. Δεν κάνει εξαιρέσεις για κάποιους συγκεκριμένους

ανθρώπους, ούτε για τον ίδιο του τον εαυτό. Η δικαιοσύνη πολλές φορές είναι δύσκολο να αποδοθεί και να προσδιοριστεί. Το δίκαιο άτομο όμως, κατανοεί τι είναι δίκαιο και τι όχι έχοντας τον διάλογο επικοινωνίας με τους ενδιαφερόμενους ανοικτό (Career Insights, 2022).

Ο σεβασμός

Αυτή η δεξιότητα είναι αρκετά σημαντική καθώς βοηθάει στην ενίσχυση ενός παραγωγικού περιβάλλον μάθησης. Καλλιεργεί εμπιστοσύνη και αποτελεσματική συνεργασία και βοηθάει τους φοιτητές να συμμετέχουν ακόμα περισσότερα στο μάθημα. Ακόμα, ωφελεί τους φοιτητές καθώς μειώνει το άγχος τους και αυξάνει την συγκέντρωση δημιουργώντας ένα πιο υποστηρικτικό εκπαιδευτικό περιβάλλον. Ο σεβασμός ενθαρρύνει την καλή συνεργασία μεταξύ φοιτητών και καθηγητών, διευκολύνοντας την αποτελεσματική εργασία σε ομάδες και την υλοποίηση ερευνητικών έργων. Επιπλέον, όταν οι καθηγητές δείχνουν σεβασμό στους φοιτητές τότε είναι βέβαιο ότι θα αυξηθεί η εμπιστοσύνη των φοιτητών στο πρόσωπο των καθηγητών. Δείχνοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητες των φοιτητών να μάθουν και να αναπτυχθούν, οι καθηγητές ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και την αυτονομία τους (Career Insights, 2022).

Διαφάνεια και υπομονή

Το άτομο με διαφάνεια είναι ειλικρινές και ανοιχτό σχετικά με τις σκέψεις, τις πρακτικές και τις αποφάσεις που λαμβάνει. Στον επαγγελματικό τομέα, μια τέτοια δεξιότητα είναι ιδιαίτερα αρεστή, καθώς το άτομο δείχνει πως είναι ικανό, υπεύθυνο, δεν πράττει με υποχθόνιους τρόπους, είναι έμπιστο και ακολουθεί τους κανόνες. Ένας συνδυασμός που υφαίνει την ιδιοσυγκρασία του ατόμου (Career Insights, 2022).

Η υπομονή είναι συσχετισμένη με την ιδιοσυγκρασία του ατόμου. Ο υπομονετικός άνθρωπος παραμένει συγκεντρωμένος και ήρεμος σε αγχωτικές καταστάσεις. Είναι σε θέση να σκεφτεί καθαρά και να λαμβάνει αποφάσεις με προσοχή, χωρίς αντιπερισπασμούς. Η υπομονή είναι εξαιρετικά χρήσιμη δεξιότητα τόσο στον εργασιακό όσο και στον προσωπικό τομέα. Ο υπομονετικός άνθρωπος θα επιδείξει επιμονή όταν θα χρειαστεί για παράδειγμα χρόνος ή αρκετή σκέψη για την επίλυση ενός σύνθετου προβλήματος (Career Insights, 2022).

Λογοδοσία

Η ικανότητα να παραδεχτεί κανείς τα λάθη του, να αναλάβει την ευθύνη για αυτά και να είναι υπεύθυνος για τις πράξεις του, είτε λογοδοτώντας για αυτά σε περίπτωση λάθους, είτε υπερασπίζοντας την θέση του δικαιολογώντας τις πράξεις του με ακεραιότητα. Το υπόλογο άτομο είναι ώριμο και

έτοιμο να αναλάβει ηγετικό ρόλο. Η λογοδοσία είναι θεμελιώδης για τη διαφάνεια, τη διακυβέρνηση και την εμπιστοσύνη στα θεσμικά συστήματα. (Career Insights, 2022).

Πίστη

Η πίστη συνδέεται στο άτομο με την αφοσίωσή του σε έναν σκοπό, σε ένα ή περισσότερα πρόσωπα ή έναν οργανισμό/ εταιρεία. Ο αφοσιωμένος και πιστός άνθρωπος είναι πρόθυμος να εργαστεί για να πετύχει αυτό τον σκοπό. Είναι θετικό χαρακτηριστικό και εκτιμάται, καθώς δείχνει πως ο πιστός άνθρωπος εργάζεται για το κοινό συμφέρον και δεν λειτουργεί μόνο με γνώμονα τον εαυτό του και το δικό του συμφέρον (Career Insights, 2022).

Ακόμα, η πίστη αποτελεί μια από τις ισχυρότερες καθώς επίσης και σημαντικότερες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου. Η πίστη μπορεί να εκφράζεται σε πολλούς τομείς της ζωής, από τις προσωπικές πεποιθήσεις μέχρι τις θρησκευτικές πεποιθήσεις και τις εμπιστοσύνης προς τους άλλους. Σε προσωπικό επίπεδο η πίστη αναφέρεται στην πεποίθηση και εμπιστοσύνη του ατόμου, δίνοντας του την ώθηση να αντιμετωπίσει ακόμα και τις πιο αντίξοες συνθήκες. Έχοντας πίστη, ένα άτομο μπορεί να ξεπεράσει αρκετές δυσκολίες και να δημιουργήσει κλίμα εμπιστοσύνης. Επίσης, η πίστη δημιουργεί βαθιές και διαρκείς σχέσεις, καθώς η εμπιστοσύνη και η αμοιβαία στήριξη αποτελούν τα θεμέλια των υγιών συνδέσεων. Η πίστη αποτελεί μια από τις ήπιες δεξιότητες του σύγχρονου ανθρώπου που προσδίδει νόημα, δύναμη και ελπίδα στη ζωή του (Bora, 2015).

Ακόμα αξιόλογο να αναφερθούν είναι δύο δεξιότητες που αναφέρονται σύμφωνα με το Multilevel Intervention Model. Οι συγκεκριμένες δεξιότητες αυτές είναι η ηθική βάση αξιών και η δεοντολογία (Çelik & Razi, 2023).

Ηθική βάση αξιών

Το ηθικό άτομο ενεργεί σύμφωνα με τις αξίες του σχετικά με το τι είναι για αυτόν σωστό και ηθικό. Οι πράξεις του μπορεί να σχετίζονται είτε με την προσωπική είτε με την εργασιακή του ζωή (Μάρκου, 2018). Στις αποφάσεις λαμβάνεται υπόψιν ο προσωπικός κώδικας συμπεριφοράς και οι πεποιθήσεις του ατόμου. Η θρησκεία, οι προσωπικές εμπειρίες, ο πολιτισμός επηρεάζουν την ηθική του κάθε ανθρώπου (Career Insights, 2022).

Ακόμα, το ηθικό άτομο ως επί το πλείστον λειτουργεί βάση των αξιών που θεωρούνται σημαντικές και βασίζονται σε σταθερά θεμέλια. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι σημαντικά καθώς σε πολλές κοινότητες και κουλτούρες, η ζωή θεωρείται άκρως αξιόλογη και ανεκτίμητη, και έτσι η αξία αυτή καθορίζει πολλές ηθικές αποφάσεις. Το κάθε άτομο ξεχωριστά έχει το δικαίωμα να λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν το άτομο του βάσει ηθικής που εκφράζουν τις ατομικές προτιμήσεις του.

Αυτές οι αξίες είναι πολύ πιθανόν διαφορετικές για κάθε άτομο και αξιολογούνται διαφορετικά από διάφορα άτομα της κοινωνίας. Επιπλέον, η ελευθερία της έκφρασης, η ελευθερία της σκέψης και η ελευθερία της συνείδησης θεωρούνται θεμελιώδεις αξίες. Οι αξίες ωστόσο διαφέρουν σε διάφορες κοινωνίες και αξιολογούνται διαφορετικά ανάλογα των καταστάσεων. Μπορεί να υπάρχουν συγκρούσεις σε ορισμένες καταστάσεις για παράδειγμα θέματα που σχετίζονται με την δικαιοσύνη μπορεί να είναι αποδεκτά σε μια κοινωνία ενώ όχι σε μια άλλη. Ωστόσο, η ηθική βάση αξιών παρέχει ένα σημαντικό πλαίσιο για την ανάπτυξη και τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς και των αποφάσεων. Μέσω των αξιών τους, οι άνθρωποι και οι κοινότητες καθοδηγούνται στη δράση που αντικατοπτρίζει τις πεποιθήσεις, τα πιστεύω και τις προτεραιότητές τους (Barnowe and King, 2003).

Δεοντολογία

Η δεοντολογία του εκάστοτε ανθρώπου είναι το σύνολο των αξιών που τον καθοδηγούν στην επιλογή συμπεριφοράς και αποφάσεων στην καθημερινή και εργασιακή ζωή του (Career Insights, 2022). Ακόμα, αποτελεί μια πορεία ηθικής που συνδέεται με το καθήκον του κάθε ατόμου ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα των πράξεων του. Ακόμα, η δεοντολογία υποστηρίζει ότι η ηθική αξία μιας πράξης υπολογίζεται με βάση το χαρακτήρα του κάθε ατόμου. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η δεοντολογία προήλθε από την φιλοσοφία και επηρεάζει πολλά άτομα σε πολλούς τομείς της ζωής τους. Ένα βασικό στοιχείο της δεοντολογίας είναι η αυτονομία του κάθε ατόμου δίνοντας του δικαιώματα να παίρνει αποφάσεις σε θέματα που άφορα τον εαυτό του έχοντας ωστόσο σεβασμό προς τα άτομα που βρίσκονται γύρω του. Η έννοια της δεοντολογίας υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι σε μια κοινωνία μεταχειρίζονται τους άλλους με ισότητα χωρίς διακρίσεις όσον αφορά το φύλο, την εθνικότητα ή ακόμα την κοινωνική τους θέση. Περαιτέρω, ένα ακόμα χαρακτηριστικό της δεοντολογίας είναι η ειλικρίνεια μεταξύ ατόμων με σχέσεις βασιζόμενες στην εμπιστοσύνη και την διαφάνεια. Ωστόσο, δεν μπορεί να παραληφθεί το γεγονός ότι η δεοντολογία έχει προκλήσεις όταν δυο ή παραπάνω χαρακτηριστικά δεν συμφωνούν μεταξύ τους. Ένα παράδειγμα στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι όταν τα στοιχεία της δικαιοσύνης συγκρούεται με την ευημερία των ατόμων μιας κοινωνίας, προκαλώντας δυσαρέσκεια (Krishnamurthy, 2011).

2.2. Ήπιες δεξιότητες εκπαιδευτικών

Για την αντιμετώπιση πολλών και διαφόρων καταστάσεων στην δουλειά τους, οι εκπαιδευτές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χρειάζεται να διαθέτουν ήπιες δεξιότητες. Με αυτές τις δεξιότητες έχουν καλύτερη διαχείριση προβλημάτων που ενδεχομένως να προκύπτουν εν ώρα δουλείας. Σύμφωνα με τον Qizi (2020) οι δεξιότητες αυτές χαρακτηρίζονται ουσιαστικές για την καλύτερη μάθηση και ανάπτυξη των φοιτητών και υπάρχει πάντα χώρος για βελτίωση. Μια από τις σημαντικότερες ήπιες

δεξιότητες είναι αυτή της επικοινωνίας. Είναι απαραίτητο να μπορεί ένας εκπαιδευτικός να επικοινωνεί με τους φοιτητές του με σαφή τρόπο έτσι ώστε να μεταφέρει τις γνώσεις του. Ακόμα, με την σωστή επικοινωνία, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ακούν, να αντιλαμβάνονται και να αντιμετωπίζουν επιτυχώς τις ανησυχίες των φοιτητών. Όσον αφορά την επικοινωνία, είναι ο βασικός τρόπος που σχετίζεται με την αλληλεπίδραση μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διαχειριστούν αρκετά καλά αυτή την δεξιότητα, καθώς έτσι θα ενθαρρύνουν τους φοιτητές να συμμετέχουν στο μάθημα τους και να αναπτυχθούν. Η επικοινωνία αφορά τόσο τον γραπτό όσο και τον προφορικό λόγο. Οι καθηγητές επικοινωνούν ακόμη και στις περιπτώσεις όπου διορθώνουν γραπτά ή εργασίες, δίνοντας σημαντική ανατροφοδότηση στους φοιτητές, οπότε πρέπει να είναι πολύ σαφές αυτό που μεταφέρεται στο γραπτό. Απαραίτητη είναι και η προφορική συνεννόηση, η οποία επιβάλλεται να γίνεται με σαφήνεια και κατανόηση, χωρίς ένταση και ταχύτητα για να είναι κατανοητό αυτό που λέγεται. Μετά, υπάρχει η μη-λεκτική επικοινωνία, η οποία αναφέρεται στην ερμηνεία των κινήσεων των ατόμων που συναναστρέφονται. Ένα παράδειγμα είναι ο τρόπος που στέκεται κανείς κατά την διάρκεια μιας συνάντησης, η χειραψία που ανταλλάσσει και οι εκφράσεις του προσώπου του. Πολλές φορές οι καθηγητές ξέρουν να ερμηνεύουν αυτές τις εκφράσεις και να αντιμετωπίζουν την ερμηνεία τους με τον σωστό τρόπο. Για την επιτυχημένη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών και φοιτητών είναι απαραίτητα να υπάρχει ανοιχτή και ειλικρινής επικοινωνία.

Επιπλέον, οι Hora, Benbow and Smolarek (2018) τονίζουν πως είναι σημαντικό να υπάρχουν οι διδακτικές δεξιότητες. Αναφερόμαστε στον τρόπο δηλαδή με τον οποίο παρουσιάζεται ένα μάθημα από τον καθηγητή. Είναι απαραίτητο κατά την διάρκεια την παρουσίασης του μαθήματος, ο καθηγητής να προσελκύσει το ενδιαφέρον των φοιτητών. Έχοντας τον κατάλληλο τρόπο, ακολουθώντας διάφορες τεχνικές όπως για παράδειγμα εκπαιδευτικά βίντεο σε διαδικτυακές πλατφόρμες, διαδραστικό πίνακα ή πειράματα, μπορεί ένας καθηγητής να κάνει το μάθημα του αρκετά ενδιαφέρον. Εάν το κάνει αυτό με τον σωστό τρόπο, θα μπορέσει να προκαλέσει αντίδραση από τους φοιτητές, προκαλώντας την συμμετοχή τους στο μάθημα του/της.

Επιπλέον, οι Fernández-Arias et al., (2021) αναφέρουν ότι ένας εκπαιδευτικός πρέπει να έχει την δεξιότητα να διαχειρίζεται μια τάξη. Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι αυτό είναι αρκετά δυσκολότερο σε περίπτωση πανεπιστημίου, όπως θα φανεί σε επόμενο κεφάλαιο, καθώς υπάρχουν αρκετά άτομα ανά αίθουσα. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να γνωρίζουν πως να διαχειριστούν συγκρούσεις που ενδεχομένως να αφορούν διαφορετικές απόψεις φοιτητών. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να δημιουργήσει ένα κλίμα ηρεμίας και ισορροπίας, για να μπορεί ο ίδιος να κάνει την δουλειά του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, ώστε να μπορεί και ο φοιτητής να μάθει ευκολότερα. Επιπροσθέτως, πρέπει να υπάρχει η δεξιότητα της κριτικής σκέψης, κάτι το οποίο είναι απαραίτητο έτσι ώστε να

αξιολογούν τους φοιτητές με ειλικρίνεια και αντικειμενικότητα (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023). Κάνοντας αυτό, οι φοιτητές θα έχουν ανατροφοδότηση σχετικά με την πρόοδο τους και με τις εργασίες που ενδεχομένως να χρειάζεται να παραδώσουν. Επίσης, με την ανάπτυξη της τεχνολογίας δεν θα μπορούσε κανείς να αμφισβητήσει την ανάγκη των εκπαιδευτών να χειρίζονται τεχνολογικά εργαλεία στο μάθημα τους. Κατά την διάρκεια της πανδημίας τόσο οι φοιτητές όσο και οι εκπαιδευτικοί χρειάστηκε να εξοικειωθούν ακόμα περισσότερο με την τεχνολογία. Από το 2020 πολλά μαθήματα γίνονταν διαδικτυακά και πολλές εργασίες παραδίδονταν με τον ίδιο τρόπο όποτε οι εκπαιδευτικοί, χρειάστηκε να εξοικειωθούν.

Σύμφωνα με τον Lee (2018) υπάρχει μια δεξιότητα, γνωστή ως διαπολιτισμική ευαισθησία. Ο όρος αυτός αναφέρεται σε μια αρκετά σημαντική ικανότητα που αφορά την κατανόηση, τον σεβασμό και την υπομονή των εκπαιδευτικών να διαχειριστεί διάφορες πολιτισμικές διαφορές ανάμεσα στους φοιτητές του. Αυτή η δεξιότητα επίσης περιλαμβάνει την δυνατότητα των καθηγητών να λαμβάνουν υπόψιν τις πεποιθήσεις και τις αξίες των φοιτητών και τις συνήθειες των ατόμων που καλούνται να διδάξουν. Είναι αξιόλογη δεξιότητα και δεν πρέπει να αγνοηθεί καθώς δεν πρέπει ο καθηγητής να εναντιωθεί στις αξίες των ατόμων αλλά ούτε και να τις αγνοήσει, έτσι ώστε να μην τους προσβάλει με κανένα τρόπο. Εδώ ακόμα, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι ανεκτικοί σε πολλές καταστάσεις και να φέρονται σε όλους με τον ίδιο τρόπο, επιδιώκοντας μια καλή συνεργασία με τους φοιτητές. Στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, υπάρχει πολυπολιτισμικότητα. Έτσι οι επαγγελματίες πρέπει να είναι σε θέση να την σεβαστούν έτσι ώστε να έχουν ένα παραγωγικό περιβάλλον.

2.3 Ήπιες δεξιότητες καθηγητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Για την αποτελεσματική διαχείριση των φοιτητών είναι απαραίτητο να υπάρχει ένας συνδυασμός δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τους Αρμακόλας, Ιωακειμίδου και Φραγκούλης (2023) αυτές είναι η ομαδικότητα και η συνεργασία, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η δεξιότητα της αναλυτικής και κριτικής σκέψης, η καινοτομία, η προσαρμοστικότητα, η λήψη αποφάσεων, η διαχείριση συναισθημάτων και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Κάθε μια από αυτές τις δεξιότητες είναι αναντικατάστατη και συμβάλει καθοριστικά στην πολύπλευρη ανάπτυξη των φοιτητών, τόσο σε γνωστικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους.

Έχοντας σωστή συνεννόηση βοηθάει να δημιουργηθεί ένα θετικό κλίμα καλύπτοντας τις ανάγκες των φοιτητών με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, ο καθηγητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χρειάζεται να έχει την δεξιότητα να διαχειριστεί συγκρούσεις μεταξύ των φοιτητών ή και του προσωπικού. Για να το πετύχει αυτό είναι απαραίτητο να αναλύσει την αιτία των προβλημάτων, την συγκέντρωση αποτελεσματικών λύσεων και την εφαρμογή της καταλληλότερης έτσι ώστε να υπάρχει

ομαλή εξέλιξη. Η σωστή οργάνωση και διαχείριση του χρόνου συμβάλει στην επίτευξη των στόχων. (Gage and MacSuga-Gage, 2019).

Ακόμα μια σημαντική δεξιότητα για την διαχείριση φοιτητών είναι η δεξιότητα ανάπτυξης κοινότητας. Με αυτό εννοείται η δημιουργία δυνατής κοινότητας μεταξύ των φοιτητών, του προσωπικού και της διοίκησης. Οι καθηγητές πρέπει να είναι σε θέση να συνεργάζονται με άλλα μέλη του προσωπικού, τους μαθητευόμενους, και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για την επίτευξη των κοινών εκπαιδευτικών στόχων. Οι καθηγητές πρέπει να είναι σε θέση να προωθήσουν τη συνεργασία, την αλληλοκατανόηση και την υποστήριξη μεταξύ των μελών της κοινότητας. Άλλη μια απαραίτητη για αυτούς δεξιότητα είναι η ευαισθησία σχετικά με την στήριξη και την πρόληψη καταστάσεων που προκαλούν κρίσεις. Τέλος, η γνώση και η εξοικείωση με τη χρήση τεχνολογικών εργαλείων και πλατφορμών είναι ουσιώδης για τη διαχείριση των φοιτητών στο σύγχρονο περιβάλλον εκπαίδευσης. Η διαχείριση των φοιτητών απαιτεί τον σωστό συνδυασμό πολλών δεξιοτήτων έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί η κάθε περίπτωση ξεχωριστά και με το καλύτερο αποτέλεσμα (Baker, Lang and Lawson, 2002).

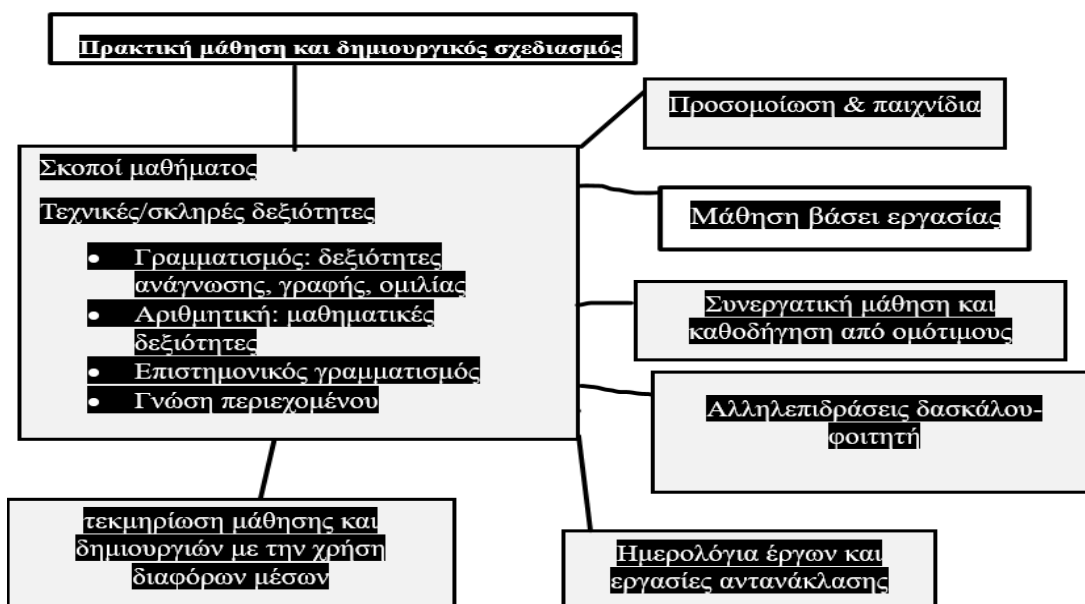
Ο Yogyakarta (2021) παραθέτει τις στοιχειώδεις ήπιες δεξιότητες του καθηγητή για την αποτελεσματική εκπαίδευση. Αυτές είναι η ομαδική εργασία, η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων, η κριτική σκέψη, η έρευνα και η διερεύνηση, η δημιουργικότητα, η περιέργεια, η πληροφοριακή παιδεία, η αντικειμενικότητα και η ακεραιότητα. Ακόμη, στις απαιτούμενες δεξιότητες των εκπαιδευτικών συγκαταλέγονται οι διδακτικές δραστηριότητες, η διαχείριση των μαθητών, η ποιοτική διδασκαλία και η ικανότητα να αποτελούν πρότυπο για τους μαθητές

Στους καθηγητές τριτοβάθμιας είναι απαραίτητη ακόμη η δεξιότητα της ηγεσίας, η ικανότητα να δημιουργεί κλίμα πολιτισμικής συνείδησης και κουλτούρας στην τάξη, η δεξιότητα κοινωνικής συναισθηματικής μάθησης και τέλος η συνεχής ανάπτυξη και αυτοβελτίωση (National University, 2024). Η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι αρκετά σημαντική στην καθημερινή διαχείριση των φοιτητών καθώς επίσης όταν οι καθηγητές καταφέρουν να είναι επικεφαλής τμημάτων με μεγαλύτερες ευθύνες. Οι καθηγητές πανεπιστήμιου αντιπροσωπεύουν ένα πεδίο της ακαδημαϊκής κοινότητας και καλούνται να υποδεικνύουν τον σωστό τρόπο που θα οδηγήσει τους φοιτητές σε ένα καλύτερο μέλλον. Ένας καθηγητής καλείται να είναι ηγέτης όχι μόνο να εμπνεύσει τους φοιτητές αλλά να αναδείξει και τις δικές τους δεξιότητες. Ακόμα, ως ηγέτες, οι καθηγητές βοηθούν στην δημιουργία ενός περιβάλλοντος συνεργασίας και αμοιβαίας επικοινωνίας μεταξύ των φοιτητών και με τους ίδιους. Σύμφωνα με τους Morris and Lairple (2015) ο καθηγητής που κατέχει την δεξιότητα της ηγεσίας πρέπει να προσπαθήσει να είναι καινοτόμος, καλύπτοντας τις άμεσες και σύγχρονες ανάγκες των φοιτητών. Ακόμη, πρέπει να είναι ικανός να διοικεί και να οργανώνει αποτελεσματικά τις ακαδημαϊκές δραστηριότητες, τις έρευνες

και τις διαδικασίες διδασκαλίας. Παρόμοια με το παραπάνω, αυτή η δεξιότητα επιτρέπει σε έναν καθηγητή να ανταλλάσσει ιδέες και γνώσεις με τους φοιτητές, συμβάλλοντας στην διδακτική / εκπαιδευτική τους εμπειρία.

Σύμφωνα με τους Schoenfeld-Tacher & Persichitte, (2000) η επιτυχημένη πορεία ενός ατόμου σχετίζεται με πολύπλοκες ικανότητες, ειδικότερα στον εκπαιδευτικό τομέα, όπως για παράδειγμα ο σχεδιασμός διαδικτυακού περιεχομένου αλλά και πρακτικής άσκησης στην διαδικασία της μάθησης

Ο καθηγητής πρέπει να είναι σε θέση να συνδυάζει διάφορες μεθόδους και έρευνες, έτσι ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη κατανόηση της ύλης ή ενός προβλήματος από την πλευρά των μαθητών του. Χρειάζεται ακόμη εξειδικευμένη γνώση, εμπειρία και κατάρτιση, για να είναι αποτελεσματικός σε διάφορα περιβάλλοντα μάθησης και σε διαφορετικά μαθησιακά επίπεδα σπουδαστών. Ακόμα, σημαντικός για την ευημερία του και αποδοτικότητά του είναι ο τρόπος με τον οποίο ο εκπαιδευτικός διαχειρίζεται το τμήμα των φοιτητών του. Σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν διάφορες συμπεριφορές που καλείται ένας εκπαιδευτικός να αντιμετωπίσει με στόχο την εύρυθμη λειτουργία της τάξης του. Έτσι η συνύπαρξη σκληρών/ τεχνικών (εικόνα 2.1) και ήπιων δεξιοτήτων από την πλευρά του καθηγητή είναι προαπαιτούμενο για την εύρυθμη λειτουργία της τάξης και την διεκπεραίωση του μαθήματος.



Εικόνα 2.1: Σκληρές δεξιότητες των εκπαιδευτικών (Mays, 2015: 158)

Σύμφωνα με τον Ngang (2015), οι δεξιότητες της επικοινωνίας, της δημιουργικότητας, της συνεργασίας σε ομάδες και της διαχείρισης του άγχους, η θετική στάση ζωής, η προθυμία

προσαρμογής σε αλλαγές, η διαχείριση του χρόνου, η οργάνωση, ο επαγγελματισμός και η ηθική είναι οι σημαντικότερες ήπιες δεξιότητες, που χρειάζεται να κατέχουν οι εκπαιδευτικοί κάθε βαθμίδας

2.4. Βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών

Η συνεχής εκπαίδευση των εκπαιδευτικών είναι άκρως σημαντική έτσι ώστε να αποκτηθούν εξειδικευμένες και κατά καιρούς επίκαιρες γνώσεις και δεξιότητες, που θα τους βοηθήσουν να εκτελέσουν την δουλειά τους με επιτυχία. Σύμφωνα με τους Janssen et al., (2019) ένας τρόπος που μπορεί να συμβεί κάτι τέτοιο στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι μέσω παρακολούθησης κάποιου μεταπτυχιακού προγράμματος μέσα από το οποίο θα μπορούν να αποκτηθούν ειδικές και πιο εξειδικευμένες γνώσεις. Υπάρχουν ακόμη σεμινάρια ειδικά διαμορφωμένα να ενισχύσουν τους εκπαιδευτικούς και τους καθηγητές με εφόδια και δεξιότητες για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις. Τα σεμινάρια επίσης εστιάζουν σε άλλους τρόπους διδασκαλίας όπως για παράδειγμα διαφορετικές διδακτικές μεθόδους ή διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης κάποιων ζητημάτων. Ακόμα, υπάρχουν διαδικτυακά προγράμματα που καλύπτουν θέματα που προβληματίζουν το εκπαιδευτικό προσωπικό από εκπαιδευμένους συμβούλους. Στο ίδιο πλαίσιο εκπαιδευτικοί και καθηγητές έχουν την δυνατότητα να συμμετάσχουν σε ερευνητικά προγράμματα αναπτύσσοντας τις δεξιότητες τους, μαθαίνοντας παράλληλα να συνεργάζονται καλύτερα με άλλους και βοηθώντας τους μαθητές τους να καλλιεργήσουν την κριτική τους σκέψη, η οποία είναι βασικό χαρακτηριστικό σε κάθε σκεπτόμενο ον.

Αναφορικά με την τυπολογία του States (2018), οι δεξιότητες που χρειάζονται ευρέως από κάθε μέλος της εκπαιδευτικής κοινότητας, όλων των βαθμίδων, για να είναι αποτελεσματικό στο έργο τους, είναι η δεξιότητα της επικοινωνίας, η αγάπη για τη μάθηση, η επιμονή και η υπομονή, η ικανότητα προσαρμογής σε νέες καταστάσεις, η πολιτισμική ευαισθησία, η επίλυση προβλημάτων, η καλή συνεργασία με άλλους και η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου, η ενεργή ακρόαση και η θετική εκτίμηση για τους μαθητές. Όλα αυτά μπορεί ο εκπαιδευτικός μέσα από την συνεχή εκπαίδευση να τα αποκομίσει και σίγουρα να βελτιώνεται με την πάροδο του χρόνου. Εξ' άλλου ο εκπαιδευτικός παίζει σημαντικό ρόλο στην επίδοση των μαθητευομένων του, και επηρεάζει το κλίμα στην τάξη, συμβάλλοντας σε ένα βαθμό στην εξελικτική πορεία των μαθητών ή των φοιτητών του. Ως εκ τούτου ένας ικανός καθηγητής με ανεπτυγμένες τις γνωστικές και ήπιες δεξιότητες θα επηρεάσει με θετικό τρόπο κάποια από τα άτομα που τον παρακολουθούν στις διαλέξεις του.

Σύμφωνα με τον Δρόσο (2013) υπάρχουν τρόποι έτσι ώστε να βελτιωθούν οι δεξιότητες των εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για την θετική εξέλιξη της μάθησης. Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς είναι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών και καθηγητών σε διαλέξεις ή ημερίδες από

ειδικούς στην εκπαίδευση έτσι ώστε να επιτευχθεί καλύτερη κατανόηση των εκπαιδευτικών ζητημάτων. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν οι καθηγητές να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν καινοτόμες ιδέες για να βελτιώσουν το αποτέλεσμα στην δουλειά τους.

Μια ακόμα μέθοδος είναι η οργάνωση εργαστηρίων, στα οποία θα μπορέσουν τόσο οι φοιτητές να αφομοιώσουν τις γνώσεις τους καθώς μέσω της επανάληψης θα λυθούν ευκολότερα τυχόν προβλήματα και απορίες, ενώ ταυτόχρονα στους καθηγητές και τους εκπαιδευτικούς θα δοθεί η ευκαιρία για ομαδική συνεργασία και η επικοινωνία με τους φοιτητές τους (Οικονομίδου, 2016).

Η Μελετίδου (2015) και η Γεωργιτσοπούλου (2015) τονίζουν πως η αξιολόγηση και ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών και καθηγητών ανά τακτικά χρονικά διαστήματα είτε από άλλους συναδέλφους είτε από τους φοιτητές θα τους βοηθήσει να μπορέσουν να βελτιώσουν τις αδυναμίες τους και να βελτιώσουν τις δεξιότητες που ήδη έχουν. Επιπλέον, οι καθηγητές θα είναι σε θέση να συνεργάζονται με τους φοιτητές και να είναι υποστηρικτικοί όταν εκείνοι τους χρειάζονται κατά την διάρκεια της φοίτησής τους.

Επιπλέον, οι Παλαιολόγου και Καρανικόλα (2023) αναφέρουν ότι οι ενδοπροσωπικές, διαπροσωπικές και κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες είναι ιδιαίτερα χρήσιμες στους εκπαιδευτικούς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτές οι δεξιότητες αναφέρονται στην προσπάθεια του καθηγητή να καταλάβει και να βρει τον σωστό τρόπο να διαχειριστεί τον ήδη υπάρχον τρόπο λειτουργίας σύμφωνα με τις μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Για να συμβεί αυτό με επιτυχία ο εκπαιδευτικός πρέπει πρώτα από όλα να αναγνωρίσει τα συναισθήματα που εμπλέκονται σε καταστάσεις. Μετά, είναι σημαντικό να αναγνωρίζει ο ίδιος ή η ίδια τόσο τις αδυναμίες του όσο και τα δυνατά σημεία του χαρακτήρα του. Όταν συμβεί αυτό, τότε θα μπορεί να ελέγχει καλύτερα τις όποιες συνθήκες καλείται να αντιμετωπίσει. Αφού συμβούν όλα τα παραπάνω, τότε θα μπορεί να λειτουργήσει με επικοινωνιακό και δημιουργικό τρόπο και να διαχειρίζεται συγκρούσεις λαμβάνοντας ηθικές παραμέτρους. Επομένως η προσωπική προσπάθεια και έρευνα του εαυτού είναι ένας ακόμη, και μάλιστα όχι λιγότερο σημαντικός από τους παραπάνω, τρόπος βελτίωσης της διδασκαλίας.

Με αυτός τους τρόπους θα μπορέσουν οι εκπαιδευτικοί να βελτιώσουν τις δεξιότητες τους και να δημιουργήσουν ένα καλύτερο περιβάλλον εκπαίδευσης που εμπνέει εμπιστοσύνη και σεβασμό. Ο κάθε τρόπος μπορεί να λειτουργήσει ατομικά αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν συνδυαστικά μεταξύ τους. Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψιν ότι καθώς υπάρχουν αρκετές μαθησιακές δυσκολίες και διαφορετικές ανάγκες που πρέπει να αντιμετωπιστούν, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να υιοθετήσουν στοιχεία από διάφορους τρόπους, να διερευνούν, να συμπεριλαμβάνουν κάθε μαθητευόμενο δημιουργώντας κίνητρα για την ανάπτυξή του κάνοντας ό,τι καλύτερο μπορούν με ενσυναίσθηση και

θετική στάση. Η επένδυση στην επιμόρφωση και την υποστήριξη των καθηγητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί ζωτικό στοιχείο για τη διασφάλιση της ακαδημαϊκής αριστείας και την προαγωγή ενός περιβάλλοντος που στηρίζεται στις αξίες της ηθικής και της ακεραιότητας. Με αυτές τις δεξιότητες, οι καθηγητές μπορούν να καθοδηγήσουν τους φοιτητές προς την επιτυχία, εμπνέοντας και ενισχύοντας τις μελλοντικές γενιές επιστημόνων.

2.5. Ερευνητικά ερωτήματα

Έχουν πραγματοποιηθεί διάφορες έρευνες που εστιάζουν στην σημαντικότητα να κατέχουν οι εκπαιδευτικοί ήπιες δεξιότητες για την ποιότητα στην διδακτική διαδικασία αλλά και την συνύπαρξή τους με τους συναδέλφους τους.

Σε μελέτη που διεξήχθη από Πανεπιστήμιο της Μαλαισίας (University Sains Malaysia) με συνεντευξιαζόμενους 28 αρχάριους εκπαιδευτικούς και σε ξεχωριστή μελέτη που διεξήχθη από το Γραφείο Πολιτικής Απασχόλησης για την Αναπηρία εν έτη 2010, εξήχθη το αποτέλεσμα, πως αρκετές δεξιότητες υποστηρίζουν έντονα την διδασκαλία τους. Στις κοινωνικές δεξιότητες κατατάσσονται η επικοινωνιακή ικανότητα, η δημιουργική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η ομαδική εργασία. Αποδείχθηκε ακόμη, πως εκπαιδευτικοί με ανεπτυγμένες τις ήπιες δεξιότητες έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους και είναι πρόθυμοι και έτοιμοι να αντιμετωπίσουν προκλήσεις που πιθανόν να προκύψουν (Ngang, 2015).

Στην ίδια έρευνα φαίνεται οι εκπαιδευτικοί να μην υποστηρίζονται πλήρως από το εκπαιδευτικό σύστημα για να βελτιώσουν και να αναπτύξουν τις ήπιες δεξιότητές τους. Ωστόσο, όσοι διαθέτουν κάποιες ήπιες δεξιότητες, έχουν μια αρμονική καθημερινότητα στην εργασία τους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι τεχνικές και οι στρατηγικές που ακολουθούν κατά την διάρκεια της διδακτικής πράξης, λειτουργούν θετικά στην αντιμετώπιση προκλήσεων και στο τελικό αποτέλεσμα της διδασκαλίας τους, αφού επιτυγχάνουν να βελτιστοποιήσουν την μετάδοση των γνώσεων στους μαθητές τους. Στο τέλος αυτής της έρευνα προκύπτει ότι η επικοινωνιακή δεξιότητα, η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων, η ομαδική εργασία, η δια βίου μάθηση και πληροφόρηση, η επιχειρηματικότητα, η επαγγελματική ηθική και η δεξιότητα της ηγεσίας είναι οι σημαντικότερες ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται να έχουν οι εκπαιδευτικοί (Ngang, 2015).

Σε άλλη έρευνα, στην οποία συμμετείχαν φοιτητές και εκπαιδευτικοί, ρωτήθηκαν οι απόψεις τους σχετικά με τις ήπιες δεξιότητες που θεωρούν ως σημαντικές κατά την μαθησιακή διαδικασία (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023). Σε αυτήν την έρευνα συμμετείχαν εκατό πενήντα εννέα (150) άτομα εκ των οποίων εκατόν πέντε (105) ήταν φοιτητές σε προπτυχιακά προγράμματα σε τρία (3) πανεπιστήμια και πενήντα τέσσερεις (54) εκπαιδευτικούς που ήταν σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Ο

σκοπός της έρευνα ήταν να καταγραφούν οι απόψεις των ατόμων σχετικά με τις δεξιότητες που θεωρούν σημαντικές κατά την μάθηση. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν ότι οι σημαντικότερες δεξιότητες στους εκπαιδευτικούς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά τους ερωτηθέντες ήταν οι ενδοπροσωπικές, διαπροσωπικές και κοινωνικό-συναισθηματικές.

Οι Mukminin et al., (2017) πραγματοποίησαν ακόμα μια έρευνα που σχετίζεται με τις ήπιες δεξιότητες των εκπαιδευτικών. Ο σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να εξεταστεί και να καταγραφεί η σημαντικότητα επτά ήπιων δεξιοτήτων. Οι επτά (7) δεξιότητες που εξετάστηκαν ήταν επικοινωνία, πληροφορική, αριθμητική, εκμάθηση, επίλυση προβλημάτων, συνεργασία με άλλους και δεξιότητες για συγκεκριμένο θέμα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε πενήντα τέσσερα (54) άτομα τα οποία ήταν φοιτητές που ειδικεύθηκαν στην εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας και έκαναν την πρακτική τους σε ένα δημόσιο πανεπιστήμιο. Ακόμα, η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο Τζαμπί της Ινδονησίας. Για να πραγματοποιηθεί η έρευνα, σε αυτά τα άτομα δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο και εστίασε στις ήπιες δεξιότητες που διέθεταν οι εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι δεξιότητες που σχετίζονταν με την αριθμητική, την εκμάθηση, την πληροφορική, την επίλυση προβλημάτων και στην εστίαση συγκεκριμένων θεμάτων δεν είναι τόσο σημαντικές όσο άλλες όπως η επικοινωνία και η υποστήριξη. Ακόμα, οι δεξιότητες και ομαδική συνεργασία έλαβαν υψηλούς βαθμούς όταν αξιολογήθηκαν. Τέλος, τα ευρήματα έδειξαν πως οι ήπιες δεξιότητες δεν ταίριαζαν το ίδιο στην διαδικασία της μάθησης και της διδασκαλίας καθώς οι εκπαιδευτικοί ενδεχομένως να θεωρήσουν διαφορετικές δεξιότητες σημαντικότερες από ότι οι φοιτητές τους.

Στην έρευνα τους, οι Maren, Salleh και Zulnaidi (2021) θέλησαν να αναλύσουν πόσες ήπιες δεξιότητες αναπτύχθηκαν από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Ακόμα, ο σκοπός ήταν να γίνει κατανοητό ότι οι ήπιες δεξιότητες που αναπτύχθηκαν είχαν θετικό αποτέλεσμα. Το δείγμα αποτελούνταν συνολικά από φοιτητές προπτυχιακής εκπαίδευσης πέντε πανεπιστημίων στην Βορειοκεντρική Νιγηρία τα έτη 2018 και 2019. Στην έρευνα συμμετείχαν οκτακόσια (800) άτομα αλλά δεν χρησιμοποιήθηκαν είκοσι οκτώ (28) από αυτά. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι ήπιες δεξιότητες ήταν αρκετά σημαντικές και οι περισσότεροι εργοδότες αναζητούν δασκάλους που κατέχουν αυτές τις δεξιότητες. Σύμφωνα με την έρευνα, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να είναι έξυπνοι, να έχουν καινοτόμες ιδέες και να ξέρουν πως να βοηθήσουν τους φοιτητές να κατακτήσουν τους στόχους τους. Συμπερασματικά, οι ήπιες δεξιότητες, τόσο γνωστικές όσο και μη-γνωστικές καθορίζουν την απόδοση της διδασκαλίας.

Μια ακόμα έρευνα καταγράφηκε από τους Naibaho et al., (2021) και αποσκοπεί να δεχτεί τις δεξιότητες και τα επιτεύγματα των εκπαιδευτικών ως αποτέλεσμα προϋπηρεσίας. Η έρευνα

πραγματοποιήθηκε στο «Universitas Kristen Indonesia» στην Ινδονησία και σε αυτήν συμμετείχαν ενενήντα τέσσερα (94) άτομα. Η έρευνα έδειξε ότι υπήρχε υψηλό επίπεδο ήπιων δεξιοτήτων και ότι αυτές οι δεξιότητες συνέβαλαν στην αρίστη διδασκαλία. Ακόμα, τα ευρήματα έδειξαν ότι η ομαδική συνεργασία συνέβαλε στο θετικό αποτέλεσμα. Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα, οι ήπιες δεξιότητες συμβάλουν στο να υπάρχει ομαλό κλίμα στην διδασκαλία. Ακόμα, είναι αρκετά σημαντικό να υπάρχει συνεργασία ανάμεσα στους καθηγητές και τους φοιτητές και ότι είναι απαραίτητο για τους καθηγητές να παίρνουν πρωτοβουλίες.

Η παρούσα έρευνα ασχολείται με τις ήπιες δεξιότητες που χρειάζονται οι εκπαιδευτικοί, με εστίαση στους καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη έρευνα διερευνά τρεις παραμέτρους:

Ποιες ήπιες δεξιότητες των διδασκόντων θεωρούν οι φοιτητές ως τις πιο σημαντικές στην μαθησιακή διαδικασία;

Υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων των φοιτητών αναφορικά με τη σημαντικότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους (ηλικία και φύλο);

Υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων των φοιτητών αναφορικά με τη σημαντικότητα των ήπιων δεξιοτήτων τον τύπο προγράμματος σπουδών που παρακολουθούν (δια ζώσης ή εξ αποστάσεως);

3. Μεθοδολογία

3.1 Δείγμα έρευνας

Για τους σκοπούς της έρευνας, πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα. Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην αξιολόγηση των ήπιων δεξιοτήτων των καθηγητών που εργάζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ο ερευνητής ανάρτησε το ερωτηματολόγιο στο “Google Forms” έτσι ώστε να συλλέξει τα απαραίτητα στοιχεία για να μπορέσει να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Ο ερευνητής ανάρτησε το ερωτηματολόγιο στο ίντερνετ αρχές Σεπτεμβρίου 2023. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από εκατό δέκα-έξι (116) άτομα.

Στην αρχή της έρευνας, ο ερευνητής ενημέρωσε τους συμμετέχοντες για τους σκοπούς της έρευνας και ότι οι πληροφορίες θα παρέμεναν εμπιστευτικές καθώς δεν ζητούνται κάπου τα στοιχεία των συμμετεχόντων. Στην αρχή της έρευνας, αναφέρθηκε στους συμμετέχοντες ότι θα μπορούσαν να ζητήσουν διευκρινήσεις στην ηλεκτρονική διεύθυνση του ερευνητή. Εφόσον συμφωνούσαν στα παραπάνω δεδομένα, είχαν την δυνατότητα να συνεχίσουν την έρευνα. Αφού ολοκληρώθηκε η έρευνα, τα στοιχεία που συλλέχθηκαν, καταγράφηκαν και παρουσιάστηκαν σε μορφή πινάκων και γραφημάτων.

3.2 Ερωτηματολόγιο

Στο ερωτηματολόγιο υπήρχαν είκοσι εννέα ερωτήσεις. Οι πρώτες τέσσερις (4) αφορούσαν δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων δηλαδή είχαν να κάνουν με το πρόγραμμα σπουδών, το φύλο, την ηλικία τους και τη θέση εργασίας τους. Στις επόμενες είκοσι πέντε ερωτήσεις οι φοιτητές που συμμετείχαν στην έρευνα βαθμολόγησαν πόσο σημαντική θεωρούσαν την ύπαρξη κάποιων δεξιοτήτων ενός καθηγητή τους σε μια κλίμακα μεταξύ 1 και 5, από το καθόλου σημαντική έως το πάρα πολύ.

Για την συγκεκριμένη έρευνα ακόμη, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Sostra. Η συγκεκριμένη κλίμακα δημιουργήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του Sostra Project «Soft Skills Training and Recruitment in Adult Educators» (Erasmus+ 2018 KA24). Στόχος της συγκεκριμένης κλίμακας ήταν η διερεύνηση των ήπιων δεξιοτήτων που χρειάζεται όποιος ασχολείται με την εκπαίδευση ενηλίκων. Οι συμμετέχουσες χώρες ήταν η Φινλανδία, η Ιταλία, η Πολωνία, η Ρουμανία και η Ισπανία. Τα είδη των ήπιων δεξιοτήτων που περιλαμβάνονται στην κλίμακα είναι δεκαπέντε, τα οποία κατηγοριοποιούνται ανά πεντάδες ως α) ενδοπροσωπικές ικανότητες, δηλαδή πάθος και αυτοκίνητρο, αυτογνωσία, δημιουργικότητα, ηθική, β) διαπροσωπικές ικανότητες, δηλαδή ενεργή ακρόαση, συμπερίληψη, κίνητρα για ανάπτυξη, σεβασμός, τέχνη της διερεύνησης και τέλος γ) κοινωνικο-συναισθηματικές ικανότητες, δηλαδή ακεραιότητα, θετική στάση, κριτική σκέψη, ενσυναίσθηση και ανοιχτότητα (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023).

3.3 Ηθικά ζητήματα έρευνας

Μια πρωτογενή έρευνα έχει πάντα ηθικά ζητήματα που πρέπει να έχει ο ερευνητής υπόψιν έτσι ώστε να εξελιχθεί ομαλά η έρευνα. Η διεξαγωγή μια πρωτογενούς έρευνας προκαλεί πάντα θέματα που αφορούν τα ηθικά ζητήματα και ο ερευνητής πρέπει πάντα να έχει μεγάλο σεβασμό προς τους συμμετέχοντες. Από ότι γράφουν οι Robers and Allen (2015) το κυριότερο ζήτημα και συνεπώς ο φόβος των συμμετεχόντων, αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους. Επομένως, ο ερευνητής οφείλει να προστατέψει τους συμμετέχοντες και να μην επιτρέψει την δημοσίευση των στοιχείων τους. Εξίσου σημαντική είναι η διαφάνεια της έρευνας και η νόμιμη διαδικασία της διεξαγωγής της. Ο ερευνητής πρέπει να τους ενημερώσει για την διαδικασία που θα ακολουθηθεί. έτσι ώστε να υπάρχει εμπιστοσύνη ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέλη. Οι συμμετέχοντες έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται ότι μπορούν να αποσυρθούν από την έρευνα όποια στιγμή νιώθουν άβολα ή ότι εκτίθενται με οποιονδήποτε τρόπο.

Σε ένα άλλο άρθρο, οι Saunders, Kitzinger και Kitzinger (2014) γράφουν ότι μια πρωτογενή έρευνα αφορά αρκετούς κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο να προστατεύονται οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες όπως κάποιοι ασθενείς ή άτομα με ειδικές ανάγκες εάν κρίνεται αναγκαία η συμμετοχή τους.

Οι Cilliers and Viljoen (2021) γράφουν ότι τα άτομα που καλούνται να συμμετάσχουν σε πρωτογενή έρευνα είναι διαφορετικοί και ο ερευνητής δεν πρέπει να κάνει διακρίσεις. Οι απόψεις όλων των ατόμων αρμόζει να είναι αποδεκτές και να συμπεριληφθούν στα αποτελέσματα της έρευνας, είτε υποστηρίζουν είτε όχι τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν την αρχή. Ακόμα, οι συμμετέχοντες δεν πρέπει να καθοδηγούνται με κανέναν τρόπο να δώσουν απαντήσεις που δεν είναι ειλικρινές επειδή το θέλει ο ερευνητής. Πρέπει να τους επιτραπεί να απαντήσουν αυτοβούλως και χωρίς πίεση.

Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας τηρήθηκαν όλα τα ηθικά ζητήματα σε όλη την διάρκεια της έρευνας. Στην αρχή της φόρμας που αναρτήθηκε στο “Google Forms”, ενημερώθηκαν οι υποψήφιοι συμμετέχοντες για τους σκοπούς της έρευνας και ότι οι απαντήσεις τους θα παρέμειναν εμπιστευτικές. Δεν καθοδηγήθηκαν σε καμία στιγμή της διαδικασίας και γνώριζαν ότι είχαν την δυνατότητα να κάνουν ερωτήσεις για τυχόν διευκρινήσεις εάν το έκριναν αναγκαίο.

3.4 Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας

Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα μιας έρευνας είναι σημαντικοί και κρίσιμοι παράγοντες τόσο από την πλευρά του ερευνητή όσο και από την πλευρά των συμμετεχόντων. Μια έρευνα θεωρείται αξιόπιστη όταν τα αποτελέσματα της μπορούν να επαλειφθούν από άλλους ερευνητές, δηλαδή εάν ξαναγίνει να είναι παρόμοια εάν όχι ίδια τα αποτελέσματα. Όσον αφορά την εγκυρότητα μιας έρευνας, για να θεωρηθούν τα αποτελέσματα έγκυρα πρέπει τα στοιχεία να είναι ακριβές και να αναφερθεί ο ακριβές τρόπος συλλογής στοιχείων ή αποτελεσμάτων (Leung, 2015).

Από την αρχή την διαδικασίας την διεξαγωγής της έρευνας πρέπει να υπάρχουν σαφές ερωτήσεις που δεν μπερδεύουν τους συμμετέχοντες και να υπάρχει κατάλληλη συλλογή δεδομένων από τον ερευνητή. Σε αυτό το σημείο η συλλογή των αποτελεσμάτων επιβάλλεται να γίνει με μεγάλη προσοχή έτσι ώστε να μην αλλοιωθούν τα αποτελέσματα. Ακόμα, για να υπάρχουν έγκαιρα και ουσιώδης αποτελέσματα θα ήταν καλύτερα να συλλεχθούν στοιχεία από ένα αρκετά μεγάλο δείγμα ατόμων έτσι ώστε να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού.

Εξίσου σημαντικό σχετικά με την εγκυρότητα μιας έρευνας είναι τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την διεξαγωγή της έρευνας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση του ερωτηματολογίου, οι ερωτήσεις ήταν απλές και κατανοητές και συνεπώς δεν μπερδεψαν τους συμμετέχοντες σε καμία περίπτωση. Επιπλέον, ένα ζητήματα σχετικά με την εγκυρότητα της έρευνας είναι να γίνει η αντικειμενική

ανάλυση των δεδομένων και να μπορεί να γίνει επαλήθευση από άλλους ανεξάρτητους ερευνητές. Τέλος, είναι σημαντικό να υπάρχει διαφάνεια σχετικά με την μέθοδο που ακολουθήθηκε για να υπάρχει εμπιστοσύνη από τους συμμετέχοντες προς το πρόσωπο του ερευνητή. Η συνδυασμένη εφαρμογή αυτών των αρχών και η προσοχή στη λεπτομέρεια κατά τη διαδικασία της έρευνας είναι ουσιώδεις για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των δεδομένων που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας άλφα του Cronbach (Cronbach's Alpha). Ο συντελεστής αυτός παίρνει τιμές μεταξύ 0 και 1. Για να θεωρηθεί το ερωτηματολόγιο αξιόπιστο, θα πρέπει ο συντελεστής στο εργαλείο SPSS να είναι $>0,70$ (Houser J. ,2008).

Στον πίνακα 3. 1 παρουσιάζεται ο δείκτης άλφα του Cronbach για κάθε ένα από τους παράγοντες καθώς και ο συνολικός δείκτης άλφα του Cronbach για το ερωτηματολόγιο με τιμή 0,910.

Πίνακας 3. 1: Αξιοπιστία έρευνας

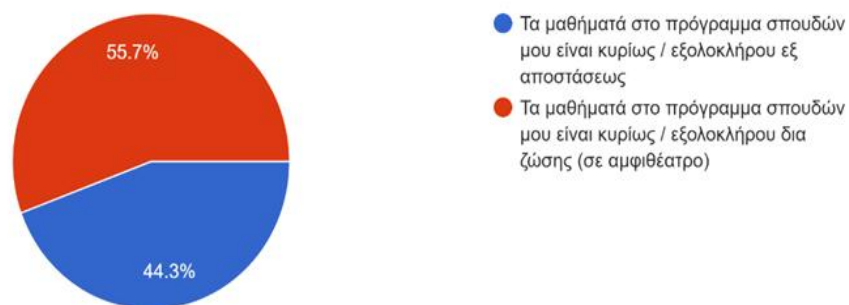
Κατηγοριοποίηση ήπιων δεξιοτήτων		
	Cronbach's Alpha	Αριθμός μεταβλητών
Ψυχολογική ανθεκτικότητα	0.885	7
Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	0.828	6
Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες	0.702	4
Έλεγχος εγκυρότητας για όλες τις μεταβλητές	0,910	17

4. Αποτελέσματα Έρευνας

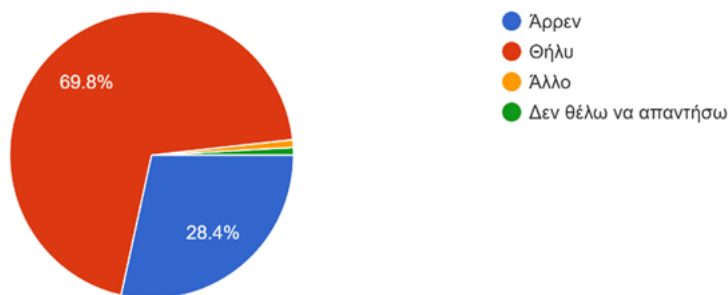
4.1. Δημογραφικά στοιχεία

Αρχικά διερευνήθηκε πόσοι συμμετέχοντες παρακολουθούσαν μαθήματα εξολοκλήρου εξ αποστάσεως ή δια ζώσης, δηλαδή σε κάποιο αμφιθέατρο της σχολής τους. Σε αυτήν την ερώτηση απάντησαν 115 άτομα συνολικά. Από το σύνολο, το 55.7% δήλωσε πως το μάθημα στο πρόγραμμα σπουδών τους ήταν κυρίως ή εξολοκλήρου δια ζώσης. Τα υπόλοιπα άτομα, δηλαδή το 44.3%

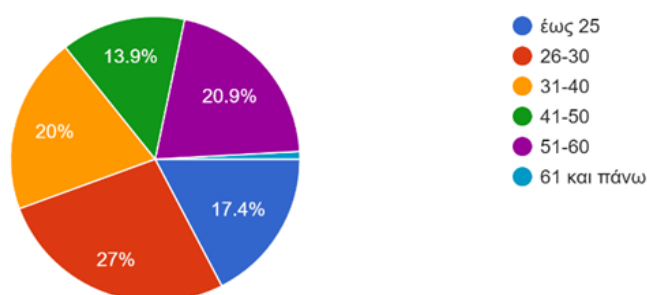
απάντησαν πως το πρόγραμμα σπουδών τους ήταν εξολοκλήρου εξ αποστάσεως (Γράφημα 4.1). Στην επόμενη ερώτηση οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το φύλο τους ανάμεσα σε τέσσερις επιλογές. Σε αυτήν την ερώτηση απάντησαν 116 άτομα εκ των οποίων οι περισσότεροι ήταν γυναίκες όπου το ποσοστό εδώ ήταν σχεδόν 70%. Οι άντρες που απάντησαν ήταν σχεδόν 30%. Το υπόλοιπο 1.8% απάντησε σε αυτή την ερώτηση είτε με την επιλογή άλλο είτε δεν θέλησε να απαντήσει (Γράφημα 4.2). Στην σχετική με την ηλικία ερώτηση απάντησαν 115 άτομα. Το 27% των συμμετεχόντων κατατάσσεται στην ηλικιακή ομάδα από 26 έως 30 ετών. Από 31 έως 40 ετών ήταν οι συμμετέχοντες κατά 20%, ενώ 21% των συμμετεχόντων ήταν στην ηλικία των 51 έως 60 ετών. Οι συμμετέχοντες έως 25 ετών κάλυψαν το 17.4% του συνόλου και περίπου το 14% του συνόλου καλύφθηκε από συμμετέχοντες ηλικίας 41 έως 50 ετών. Από τους συμμετέχοντες μόλις το 1% άνηκε στην ηλικιακή ομάδα > 61 ετών (Γράφημα 4.3). Η τελευταία δημογραφική ερώτηση σχετιζόταν με την εργασία των συμμετεχόντων. Οι τελευταίοι κλήθηκαν να δηλώσουν την επαγγελματική τους κατάσταση ανάμεσα σε τέσσερις επιλογές. Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν 116 άτομα εκ των οποίων οι περισσότεροι εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα σε ποσοστό σχεδόν 45%. Το 25.9% δήλωσε ότι εργάζεται στον δημόσιο τομέα. Το 19% δεν εργαζόταν και το 10.3% δήλωσαν πως εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες (Γράφημα 4.4).



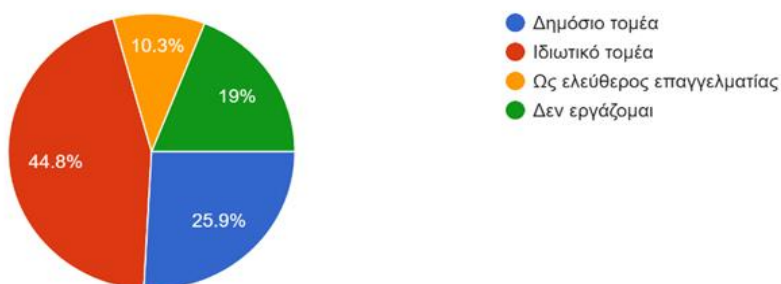
Γράφημα 4.1: Αναφορά στο πρόγραμμα σπουδών.



Γράφημα 4.2: Φύλο συμμετεχόντων.



Γράφημα 4.3: Ηλικίες συμμετεχόντων



Γράφημα 4.4: Τομέας εργασίας

4.2 Ανάλυση παραγόντων

Με τη χρήση του στατιστικού εργαλείου ανάλυσης δεδομένων SPSS πραγματοποιήθηκε παραγοντική ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου. Η παραγοντική ανάλυση αποτελεί μια στατιστική τεχνική που επιτρέπει τη σύνοψη των σχέσεων μεταξύ πολλών μεταβλητών μέσω της μείωσης τους σε λιγότερες, πιο διαχειρίσιμες μεταβλητές. Μέσω αυτής της μεθόδου επιτυγχάνεται η μείωση των διαστάσεων ενός παράγοντα, καθώς οι συνιστώσες του

αντικαθίστανται από λιγότερες. Ως αποτέλεσμα, η περαιτέρω ανάλυση καθίσταται ευκολότερη, καθώς απαιτείται η χρήση λιγότερων δεδομένων.

Από την παραγοντική ανάλυση στα δεδομένα που προκύπτουν από τις ερωτήσεις σχετικά με τις ήπιες δεξιότητες των εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προκύπτει ο δείκτης Kaiser–Meyer–Olkin (KMO), ο οποίος ανέρχεται στο 0,878. Με τον δείκτη KMO εξετάζεται ο βαθμός καταλληλότητας των δεδομένων που λαμβάνουμε για να διεξαχθεί ανάλυση παραγόντων. Η τιμή 0,878 είναι αποδεκτή, καθώς υπερβαίνει το όριο του 0,55. Επομένως τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση

Ακόμη, ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett (Bartlett’s Test of Sphericity) επιβεβαιώνει την κατάλληλότητα των δεδομένων μας, καθώς απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση ότι οι μεταβλητές δεν είναι συσχετισμένες μεταξύ τους

Η τεχνική εξαγωγής που χρησιμοποιήθηκε ήταν η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (Principal Component Analysis) με μέθοδο περιστροφής την Varimax (Varimax Rotation Method). Σύμφωνα με το κριτήριο του Kaiser προέκυψαν 3 παράγοντες (πίνακας 4.1), οι οποίοι «εξηγούν» το 59,282% της συνολικής διακύμανσης. Ένα ποσοστό πάνω από 50% θεωρείται ικανοποιητικό για τους εξαγόμενους παράγοντες.

Πίνακας 4.1: παραγοντική ανάλυση για τις ήπιες δεξιότητες των εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

	Παράγοντες		
	Ψυχολογική ανθεκτικότητα	Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες
Ελαστικότητα	0,794		
Υπομονή	,788		
Δέσμευση	,778		
Αυτό απόσταση	,765		
Επιμονή	,753		
Αυτοπεποίθηση	,589		
Αντικειμενική σκέψη	,575		
Κριτική σκέψη		,748	
Κίνητρο προς ανάπτυξη		,655	
Περιεκτικότητα		,613	
Περιέργεια		,605	
Ενσυναίσθηση		,544	
Δημιουργικότητα		,461	
Ανοχή			,756

Κάνοντας ερωτήσεις			,667
Αντικειμενική σκέψη			,570
Ενεργή ακρόαση			,540

4.3 Περιγραφική στατιστική

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε προκύπτουν οι σημαντικότερες ήπιες δεξιότητες των διδασκόντων, όπως θεωρούν οι φοιτητές ως πιο σημαντικές στη μαθησιακή διαδικασία. Τα δεδομένα του πίνακα 4.2 ταξινομήθηκαν κατά φθίνουσα σειρά ως προς την μέση τιμή και αύξουσα ως προς την τυπική απόκλιση. Αναλύονται πέντε πιο σημαντικές ήπιες δεξιότητες, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 4.2.

Πίνακας 4.2: ήπιες δεξιότητες εκπαιδευτικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

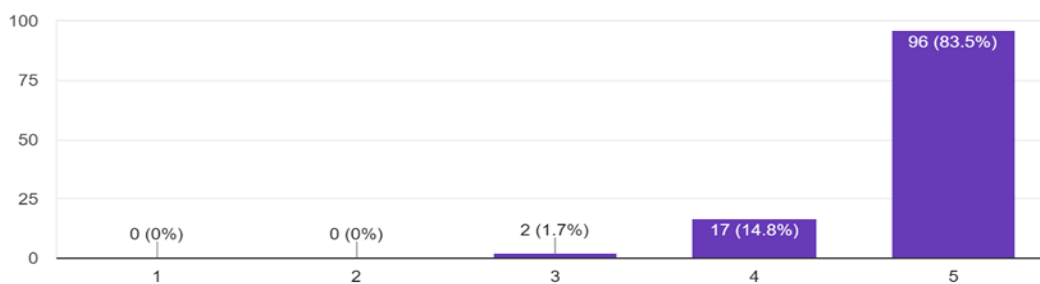
Ήπιες δεξιότητες/ soft skills	Μέση τιμή/ Mean	Τυπική απόκλιση / Std. Deviation
Περιεκτικότητα/ συμπερίληψη	4,8142	0,43209
Κριτική σκέψη	4,7788	0,49304
Κίνητρο προς ανάπτυξη	4,7345	0,51556
Κάνοντας ερωτήσεις	4,6964	0,52947
Ενσυναίσθηση	4,5877	0,63541
Αντικειμενική σκέψη	4,5702	0,8089
Ενεργή ακρόαση	4,5487	0,69117
Περιέργεια	4,5221	0,72986
Δημιουργικότητα	4,4386	0,74114
Ανοχή	4,4107	0,78203
Αυτοπεποίθηση	4,3805	0,72036
Επιμονή	4,2018	0,87421
Δέσμευση	4,1228	0,92306
Αντικειμενική σκέψη	4,1053	0,86596
Υπομονή	3,9211	1,06551
Αυτό απόσταση	3,8684	1,02632
Ελαστικότητα	3,8421	1,08554

Συμπερίληψη

Η βασικότερη ήπια δεξιότητα των καθηγητών είναι η ικανότητα να συμπεριλαμβάνει όλους τους μαθητευόμενους του και να τους φέρεται δίκαια κάνοντας τους να νιώθουν ευπρόσδεκτοι. Το 83,5% των φοιτητών απάντησε πως θεωρεί την δεξιότητα αυτή πάρα πολύ σημαντική βαθμολογώντας την με 5. Ένα 14.8% την αξιολόγησε με πολύ σημαντική βαθμολογώντας την με 4 και μόλις το 1.7% την έκρινε μεσαίας σημασίας (Γράφημα 4.5).

8. Ο καθηγητής πρέπει να συμπεριλαμβάνει όλους τους μαθητευόμενους του στην μαθησιακή διαδικασία, να τους φέρεται δίκαια και να τους κάνει να νιώθουν ευπρόσδεκτοι.

115 responses



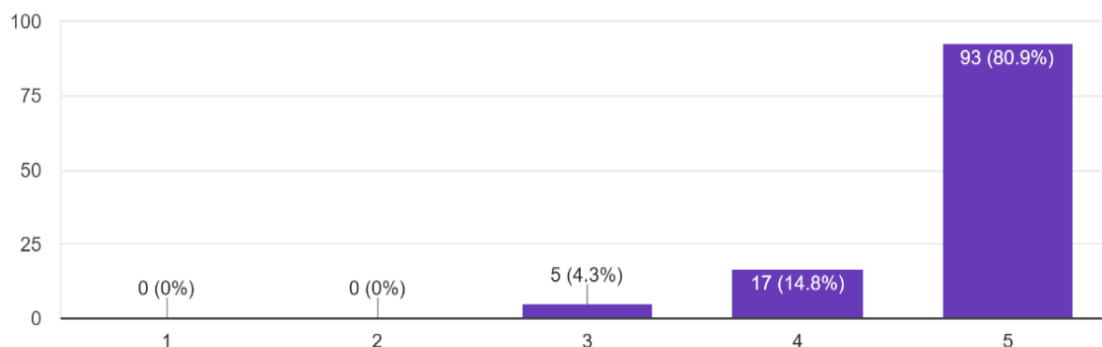
Γράφημα 4.5: Συμπερίληψη μαθητευόμενων από καθηγητή

Κριτική σκέψη

Η αμέσως επόμενη ήπια δεξιότητα που χρειάζεται σύμφωνα με τους φοιτητές να διαθέτουν οι καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η ικανότητα να διαθέτει κριτική σκέψη και να μπορεί να αναλύει πληροφορίες, για να οδηγηθεί σε ένα σαφές και αξιόπιστο αποτέλεσμα. Το 80.9% των φοιτητών βαθμολόγησε την δεξιότητα αυτή με 5 (πάρα πολύ σημαντική), το 14.8% την βαθμολόγησε με 4, δηλαδή πολύ σημαντική και μόλις το 4.3% την βαθμολόγησε με 3, δηλαδή ως μέτριας σημαντικότητας (Γράφημα 4.6).

7. Ο καθηγητής χρειάζεται να διαθέτει κριτική σκέψη και να έχει την ικανότητα να αναλύει πληροφορίες, για να οδηγηθεί σε ένα αποτέλεσμα.

115 responses



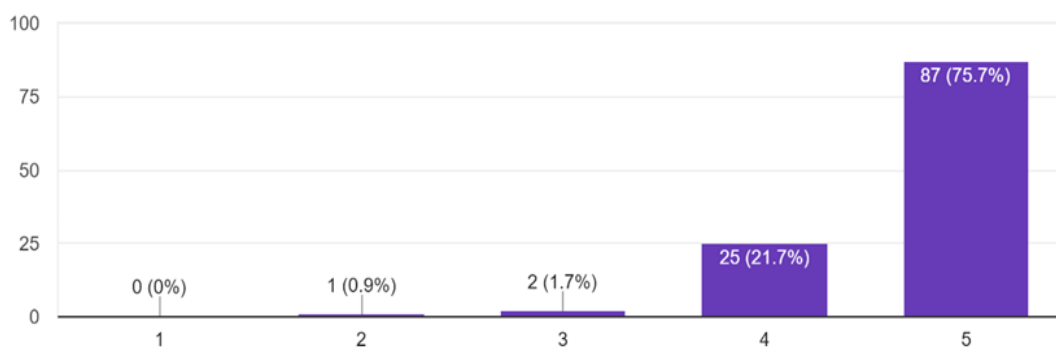
Γράφημα 4.6: Κριτική σκέψη καθηγητή

Κίνητρο προς ανάπτυξη

Το 75.7% του συνόλου των φοιτητών βαθμολόγησαν πολύ υψηλά, δηλαδή με 5 την δεξιότητα των καθηγητών να ενθαρρύνουν τους μαθητευόμενους τους, προτρέποντάς τους να πετυχαίνουν τους μαθησιακούς τους στόχους όπως επίσης και να αναπτύσσουν τις γνώσεις και τα ταλέντα τους. Με 4 (πολύ σημαντικό) βαθμολόγησε την δεξιότητα αυτή το 21.7% του συνόλου των φοιτητών και < 2% του συνόλου βαθμολόγησε την δεξιότητα αυτή με 3 (μέτριας σημαντικότητας) (Γράφημα 4.7)

9. Ο καθηγητής πρέπει να ενθαρρύνει την ανάπτυξη των μαθητευόμενων του, προτρέποντάς τους να πετύχουν τους μαθησιακούς τους στόχους...τύσσουν τις γνώσεις τους και τα ταλέντα τους.

115 responses



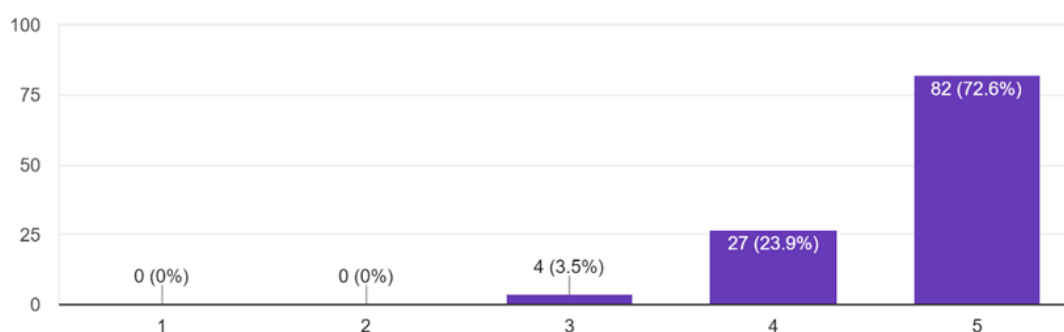
Γράφημα 4.7: Ενθάρρυνση για ανάπτυξη των μαθητευόμενων του

Κάνοντας ερωτήσεις

Μία από τις σπουδαιότερες ήπιες δεξιότητες των καθηγητών σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου ήταν ο καθηγητής να είναι ομιλητικός. Να είναι επικοινωνιακός, να κάνει ερωτήσεις και να συμμετέχει σε διάλογο με τους φοιτητές του αλλά και τους συναδέλφους του. Οι φοιτητές βαθμολόγησαν κατά 72.6% την δεξιότητα αυτή ως πάρα πολύ σημαντική, το 23.9% ως πολύ σημαντική και το 3.5% των φοιτητών ως μέτριας σημαντικότητας (Γράφημα 4.8).

24. Ο καθηγητής πρέπει να είναι ομιλητικός και ικανός να συμμετέχει σε διάλογο με τους φοιτητές του αλλά και με τους συναδέλφους του.

113 responses



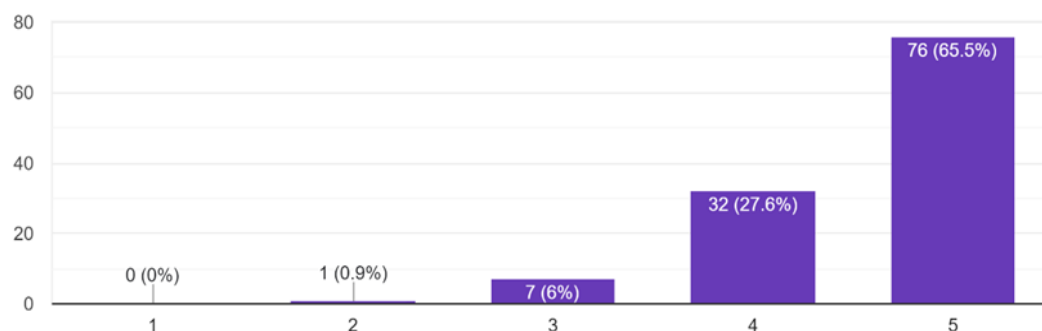
Γράφημα 4.8: Ικανότητα καθηγητή να κάνει ερωτήσεις και να επικοινωνεί

Ενσυναίσθηση

Τέλος, μια ακόμη χρήσιμη ήπια δεξιότητα του καθηγητή είναι η ενσυναίσθηση. Να έχει δηλαδή την ικανότητα ο καθηγητής να μπει στην θέση του άλλου και να αντιλαμβάνεται πως νιώθει σε κάθε κατάσταση. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, το 65.5% θεωρεί την δεξιότητα αυτή πάρα πολύ σημαντική (5). Το 27.6% την θεωρεί πολύ σημαντική (4) και ένα 6% την θεωρεί μεσαίας σπουδαιότητας βαθμολογώντας με 3 την σημαντικότητα ύπαρξης αυτής στο εκπαιδευτικό προσωπικό των πανεπιστημιακών μονάδων (Γράφημα 4.9).

11. Ο καθηγητής πρέπει να έχει ενσυναίσθηση και μπορεί να μπει στη θέση του άλλου και να αντιληφθεί πως νιώθει σε κάθε κατάσταση.

116 responses



Γράφημα 4.9: Ενσυναίσθηση καθηγητή

4.4 Ανάλυση T-Test και Anova

Προκειμένου να διερευνήσουμε εάν υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των φοιτητών, δηλαδή την ηλικία και το φύλο, πραγματοποιήσαμε ανάλυση T-Test και ανάλυση διακύμανσης (Anova).

Πραγματοποιούμε ανάλυση διακύμανσης (Anova) επειδή θα εξετάσουμε την διαφοροποίηση των μέσων, με ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικία, σε περισσότερες από δύο ομάδες. Οι ομάδες αυτές αφορούν τις 5 ηλικιακές ομάδες των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η ανάλυση αυτή θα γίνει ως προς τους 3 παράγοντες που έχουν οριστεί στην ανάλυση παραγόντων (ενότητα 4.2).

Πίνακας 4.3 : Ανάλυση διακύμανσης

		ANOVA				
		Άθροισμα τετραγώνων (Sum of Squares)	Βαθμός ελευθερίας (df)	Μέσα τετράγωνα (mean square)	F τιμή (F)	Πιθανότητα (Sig.)
Ψυχολογική ανθεκτικότητα	Μεταξύ ομάδων	5,080	4	1,270	2,529	,045
	Εντός ομάδων	54,231	108	,502		
	Σύνολο	59,311	112			
Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	Μεταξύ ομάδων	1,773	4	,443	2,381	,056
	Εντός ομάδων	20,106	108	,186		
	Σύνολο	21,879	112			
	Μεταξύ ομάδων	,287	4	,072	,259	,903

Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες	Εντός ομάδων	29,854	108	,276		
	Σύνολο	30,141	112			

Στον Πίνακα 4.3 η τελευταία στήλη δίνει την πιθανότητα (p) του F-test. Για τον παράγοντα 1 (Ψυχολογική ανθεκτικότητα) η τιμή F ισούται με 2,529, ο βαθμός ελευθερίας (df) ισούται με 4 και η πιθανότητα (p) ισούται με $0,045 < 0,05$. Φαίνεται ότι το p είναι στατιστικά σημαντικό. Συνεπώς η ηλικία επηρεάζει την αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων και συγκεκριμένα τις δεξιότητες που αφορούν την ψυχολογική ανθεκτικότητα. Πιο συγκεκριμένα στατιστικά σημαντική είναι η διαφορά στην αντίληψη των ατόμων που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 2 (ηλικίες 26 – 30) και 5 (ηλικίες 51 – 60), όπου ο συντελεστής έχει τιμή 0,571 και $p < 0,05$.

Για τον παράγοντα 2 (Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση) η τιμή F ισούται με 2,381, ο βαθμός ελευθερίας (df) ισούται με 4 και η πιθανότητα (p) ισούται με $0,056 > 0,05$. Φαίνεται ότι το p δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Συνεπώς η ηλικία δεν επηρεάζει τις δεξιότητες που αφορούν την κριτική σκέψη και διαρκή εκπαίδευση.

Για τον παράγοντα 3 (Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες) η τιμή F ισούται με 0,259, ο βαθμός ελευθερίας (df) ισούται με 4 και η πιθανότητα (p) ισούται με $0,903 > 0,05$. Φαίνεται ότι το p δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Συνεπώς η ηλικία δεν επηρεάζει τις δεξιότητες που αφορούν την προσωπική ανάπτυξη και τις κοινωνικές δεξιότητες.

Πραγματοποιούμε ανάλυση T-test επειδή θα εξετάσουμε την διαφοροποίηση των μέσων, με ανεξάρτητη μεταβλητή το φύλο, σε ακριβώς δύο ομάδες. Οι ομάδες αυτές οι άνδρες και οι γυναίκες φοιτητές.

Πίνακας 4.4: T-test για ανεξάρτητα μεταξύ τους δείγματα σε σχέση με το φύλο - Group Statistics

Φύλο (gender)		N	Μέσος (Mean)	Τυπική απόκλιση (Std. Deviation)	Τυπικό λάθος μέσου (Std. Error Mean)
Ψυχολογική ανθεκτικότητα	Άρρεν	33	4,1126	,66120	,11510
	Θήλυ	79	4,0350	,75605	,08506
Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	Άρρεν	33	4,5152	,41534	,07230
	Θήλυ	79	4,7022	,44464	,05003
Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες	Άρρεν	33	4,3212	,61890	,10774
	Θήλυ	79	4,6467	,44173	,04970

Σχετικά με τον παράγοντα ψυχολογική ανθεκτικότητα από τον πίνακα 4.4, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ αρένων και θηλέων. Από τον πίνακα 4.5 παρατηρούμε την μη σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,237 > 0,05$), επομένως προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς και το T-test μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από τα αποτελέσματα του T-test συμπεραίνουμε ότι η αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, που κατηγοριοποιούνται στην ψυχολογική ανθεκτικότητα, δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t=0,512$, $df=110$, $p = 0,609 > 0,05$). Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το 95% διάστημα εμπιστοσύνης της διαφοράς μεταξύ των μέσων (-0,222 έως 0,377). Το διάστημα αυτό περιλαμβάνει το 0 (μέσος της H_0) και η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται.

Σχετικά με τον παράγοντα κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση από τον πίνακα 4.4, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ αρένων και θηλέων. Από τον πίνακα 4.5 παρατηρούμε την μη σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,521 > 0,05$), επομένως προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς και το T-test μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από τα αποτελέσματα του T-test συμπεραίνουμε ότι η αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, που κατηγοριοποιούνται στην κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση, είναι στατιστικά σημαντική ($t=-2,068$, $df=110$, $p=0,041 < 0,05$). Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το 95% διάστημα εμπιστοσύνης της διαφοράς μεταξύ των μέσων (-0,366 έως -0,007). Το διάστημα αυτό δεν περιλαμβάνει το 0 (μέσος της H_0) και η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται.

Σχετικά με τον παράγοντα Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες από τον πίνακα 4.4, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ αρένων και θηλέων. Από τον πίνακα 4.5 παρατηρούμε την σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,042 < 0,05$), επομένως προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ομοιογένεια των διακυμάνσεων έχει διασπαστεί και συνεπώς το T-test δεν κρίνεται κατάλληλο. Επομένως υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση των αντιλήψεων σχετικά με την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση το φύλο για τις ήπιες δεξιότητες που συμπεριλαμβάνονται στον παράγοντα προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες.

Πίνακας 4.5: T-test για ανεξάρτητα μεταξύ τους δείγματα σε σχέση με το φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ψυχολογική ανθεκτικότητα	Υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις	1,415	,237	,512	110	,609	,07751	,15125	-,22224	,37725
	Μη υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις			,542	68,158	,590	,07751	,14312	-,20807	,36309
Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	Υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις	,414	,521	2,068	110	,041	-,18706	,09044	-,36629	-,00784
	Μη υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις			2,128	63,960	,037	-,18706	,08792	-,36271	-,01142
Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες	Υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις	4,240	,042	3,143	110	,002	-,32558	,10359	-,53088	-,12029
	Μη υποτιθέμενες ίσες διακυμάνσεις			2,744	46,209	,009	-,32558	,11865	-,56438	-,08679

Προκειμένου να διερευνήσουμε εάν υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τον τύπο του προγράμματος σπουδών, δηλαδή δια ζώσης ή εξ' αποστάσεως, πραγματοποιήσαμε ανάλυση T Test. Πραγματοποιούμε ανάλυση T-test επειδή θα εξετάσουμε την διαφοροποίηση των μέσων, με ανεξάρτητη μεταβλητή πρόγραμμα σπουδών, σε ακριβώς δύο ομάδες, την ομάδα των φοιτητών που παρακολούθησε δια ζώσης κάποιο πρόγραμμα σπουδών και την ομάδα των φοιτητών που παρακολούθησε εξ αποστάσεως κάποιο πρόγραμμα σπουδών στο πανεπιστήμιο τους.

Πίνακας 4.6: T-test για ανεξάρτητα μεταξύ τους δείγματα σε σχέση με τον τύπο σπουδών - Group Statistics

		N	Μέσος (Mean)	Τυπική απόκλιση (Std. Deviation)	Τυπικό λάθος μέσου (Std. Error Mean)
Ψυχολογική ανθεκτικότητα	Δια ζώσης	64	3,9286	,72352	,09044
	Εξ' αποστάσεως	49	4,2198	,69969	,09996
Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση	Δια ζώσης	64	4,5828	,49929	,06241
	Εξ' αποστάσεως	49	4,7213	,34601	,04943
Προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες	Δια ζώσης	64	4,4676	,51392	,06424
	Εξ' αποστάσεως	49	4,6636	,50576	,07225

Σχετικά με τον παράγοντα ψυχολογική ανθεκτικότητα από τον πίνακα 4.6, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των τύπων σπουδών δια ζώσης και εξ' αποστάσεως. Σε συνδυασμό με την μη σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,940 > 0,05$), προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς και το T-test μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από τα αποτελέσματα του T-test συμπεραίνουμε ότι η αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ως προς τον τύπο σπουδών των συμμετεχόντων, που κατηγοριοποιούνται στην ψυχολογική ανθεκτικότητα, είναι στατιστικά σημαντική ($t = -2,151$, $df = 111$, $p = 0,034 < 0,05$). Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το 95% διάστημα εμπιστοσύνης της διαφοράς μεταξύ των μέσων (-,559 έως -,022). Το διάστημα αυτό δεν περιλαμβάνει το 0 (μέσος της H_0) και η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται.

Σχετικά με τον παράγοντα κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση από τον πίνακα 4.6, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των τύπων σπουδών δια ζώσης και εξ' αποστάσεως. Συνδυαστικά με την μη σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,058 > 0,05$), προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς και το T-test μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από τα αποτελέσματα του T-test συμπεραίνουμε ότι η αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ως προς τον τύπο σπουδών των συμμετεχόντων, που κατηγοριοποιούνται στην κριτική σκέψη και διαρκή εκπαίδευση, δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t = -1,661$, $df = 111$, $p = 0,100 > 0,05$). Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το 95% διάστημα

εμπιστοσύνης της διαφοράς μεταξύ των μέσων (-0,303 έως 0,026). Το διάστημα αυτό περιλαμβάνει το 0 (μέσος της H₀) και η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται.

Σχετικά με τον παράγοντα προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες από τον πίνακα 4.6, παρατηρούμε ότι ο μέσος δεν παρουσιάζει εμφανή διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των τύπων σπουδών δια ζώσης και εξ' αποστάσεως. Συνδυαστικά με την μη σημαντικότητα του Levene's test ($p = 0,496 > 0,05$), προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς και το T-test μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Από τα αποτελέσματα του T-test συμπεραίνουμε ότι η αντίληψη για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ως προς τον τύπο σπουδών των συμμετεχόντων, που κατηγοριοποιούνται στην προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες, είναι στατιστικά σημαντική ($t = -2,023, df = 111, p = 0,045 < 0,05$). Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το 95% διάστημα εμπιστοσύνης της διαφοράς μεταξύ των μέσων (- 0,388 έως 0,004). Το διάστημα αυτό δεν περιλαμβάνει το 0 (μέσος της H₀) και η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται.

5. Συζήτηση και συμπεράσματα

Η εκπαίδευση και ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην κοινωνία αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Κάποιοι από τους βασικούς λόγους που συμβαίνει η αλλαγή αυτή, είναι οι δημογραφικές αλλαγές, η παγκοσμιοποίηση, οι μεταναστευτικές εισροές και η έλευση της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023). Η διδασκαλία ωστόσο, παραμένει μια σύνθετη και περίπλοκη πράξη στο πέρασμα των χρόνων, της οποίας η καλή ποιότητα καθίσταται αναγκαία εφόσον το ζητούμενο είναι η αποτελεσματική εκπαίδευση των μαθητών ή των φοιτητών οποιασδήποτε ηλικιακής ομάδας (Ngang, 2015; Flores & Day, 2006).

Για να επιτευχθεί η καλή ποιότητα στην διδασκαλία και την εκπαίδευση οποιασδήποτε βαθμίδας χρειάζεται ο εκπαιδευτικός να έχει ανεπτυγμένες τόσο τις σκληρές δεξιότητες, στο αντικείμενο που διδάσκει και ειδικεύεται όσο και ήπιες δεξιότητες, τις οποίες θα αναπτύσσει, θα βελτιώνει και θα εφαρμόζει κατά την διάρκεια της διδακτικής διαδικασίας. Η διαδικασία της διδασκαλίας είναι σαν ένας ζωντανός οργανισμός, αναπτύσσεται και αλλάζει. Έτσι και ο εκπαιδευτικός δεν πρέπει να παύει ποτέ να βελτιώνει και να εμπλουτίζει τις δεξιότητες του (Ngang, 2015).

Για να μπορούν οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα διαφοροποιημένα περιβάλλοντα μάθησης, να συμπεριλάβουν στην εκπαιδευτική τους διαδικασία όλους του μαθητευόμενους ανεξαρτήτως φύλου, οικονομικοκοινωνικού υποβάθρου και εθνικής προέλευσης αυτών, καλούνται να διαθέτουν αυξημένες ικανότητες. Μάλιστα ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να είναι σε θέση αυτή ακριβώς την ποικιλομορφία να την εκμεταλλευτεί, προσφέροντας κάτι θετικό στην εκπαιδευτική εμπειρία των μαθητών του (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023).

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, και συγκεκριμένα από τους Αρμακόλας, Ιωακειμίδου και Φραγκούλης (2023) υπάρχουν μερικές ήπιες δεξιότητες που θεωρούνται αρκετά σημαντικές και θα ήταν σωστό να χρησιμοποιούν οι καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην δουλειά τους. Ο καλός τρόπος επικοινωνίας θεωρείται μια δεξιότητα που εκτιμάται από τους φοιτητές καθώς τους κάνει και νιώθουν ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι με το μάθημα που παρακολουθούν στο πανεπιστήμιο. Οι φοιτητές θέλουν να απαντηθούν οι απορίες τους και να βρίσκουν λύσεις στους προβληματισμούς τους. Ακόμα, η ενθάρρυνση σαν δεξιότητα θεωρείται αναγκαία από τους φοιτητές καθώς έτσι νιώθουν αρκετά δυναμικοί να προχωρήσουν επειδή έχουν την σωστή καθοδήγηση. Άλλη μια σημαντική δεξιότητα που χρειάζεται να κατέχουν οι καθηγητές προς τους φοιτητές τους είναι η κατανόηση σε συνδυασμό με την ευαισθησία, καλύπτοντας έτσι τις ανάγκες των φοιτητών. Είναι δεξιότητες που εκτιμούνται αρκετά από τους φοιτητές.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Φράγκο (2018) η καθοδήγηση και η επεξήγηση μέσω παραδειγμάτων είναι ακόμα δύο δεξιότητες που θεωρούνται απαραίτητες και εκτιμώνται από τους φοιτητές. Είναι αναγκαίο να έχουν αυτές τις δεξιότητες οι εκπαιδευτικοί έτσι ώστε να εκτελέσουν ακόμα καλύτερα τα καθήκοντα τους και να κατακτήσουν τους στόχους τους. Επιπροσθέτως, είναι αρκετά σημαντικό για έναν εκπαιδευτικό να είναι διαθέσιμος/διαθέσιμη για ότι τους χρειάζονται οι φοιτητές. Έτσι, όταν έχουν την σωστή ανταπόκριση όπως για παράδειγμα απαντήσεις μέσω μηνυμάτων σχετικά με κάποιες εργασίες, τότε νιώθουν καλύτερα και έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση στο μάθημα τους. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διαθέτουν και να δείχνουν αρκετό ενδιαφέρον και πάθος για τα καθήκοντα τους και όχι απλά να δουλεύουν μηχανικά. Έτσι, εκπέμπουν υψηλά επίπεδα ενδιαφέροντος και ενθουσιασμού, εμπνέοντας τους φοιτητές.

Ειδικότερα, μετά την ανάλυση των δεδομένων καταλήγουμε στην παρούσα έρευνα, πως οι σημαντικότερες ήπιες δεξιότητες των καθηγητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εκτιμώνται ιδιαίτερα από τους φοιτητές είναι η ικανότητα για συμπερίληψη των φοιτητών, η κριτική σκέψη, το κίνητρο προς ανάπτυξη, η ικανότητα να κάνουν τις σωστές ερωτήσεις, έχοντας για παράδειγμα μια επικοινωνιακή συζήτηση, η ενσυναίσθηση, η αντικειμενική σκέψη, η ενεργή ακρόαση και η περιέργεια για μάθηση. Αυτές είναι ουσιαστικά οι οκτώ πρώτες με σειρά προτεραιότητας στην λίστα των δεξιοτήτων.

Σε ότι αφορά στις επόμενες ερωτήσεις, σχετικά με τις ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται, σύμφωνα με την γνώμη των φοιτητών, να έχουν οι καθηγητές σημαντική κρίθηκε η δεξιότητα του σεβασμού. Αυτό σημαίνει ότι ο σεβασμός προς τους φοιτητές αντιπροσωπεύει την αναγνώριση και την εκτίμηση τους ως ανθρώπους και ως ανεξάρτητα άτομα με δικές τους αξίες και φιλοδοξίες. Αυτό σημαίνει ότι ο καθηγητής πρέπει να αντιμετωπίζει τους φοιτητές με ευγένεια, να ακούει τις απόψεις τους και να λαμβάνει υπόψη του τις ανάγκες τους κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας και της επικοινωνίας με αυτούς. Επιπλέον, η αναφορά στις δυνάμεις, τις αδυναμίες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τις φιλοδοξίες των φοιτητών υποδεικνύει την ανάγκη τους για ατομική προσέγγιση και προσαρμογή της διδασκαλίας. Ο καθηγητής πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένος στις διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες των φοιτητών του και να προσαρμόζει την προσέγγισή του ανάλογα. Αυτό μπορεί να συμπεριλαμβάνει την προσφορά εξατομικευμένων συμβουλών και υποστήριξης, και την παροχή ευκαιριών για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που επιθυμούν να ενισχύσουν.

Οι φοιτητές εκτιμούν ιδιαίτερα ορισμένες δεξιότητες στους καθηγητές, οι οποίες συμβάλλουν στη δημιουργία ενός εμπλουτισμένου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος μάθησης. Η ηθική συμπεριφορά και η ανθρωπιστική προσέγγιση είναι καθοριστικές, καθώς δίνουν έμφαση στο σεβασμό και τη

φροντίδα για τους φοιτητές. Οι καθηγητές που νοιάζονται πραγματικά για την ευημερία των φοιτητών τους και προάγουν την ανοιχτή επικοινωνία, δημιουργούν μια ατμόσφαιρα όπου οι φοιτητές αισθάνονται άνετα να εκφράσουν τις ανησυχίες και τις σκέψεις τους.

Η αυτογνωσία είναι ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο. Οι καθηγητές που γνωρίζουν τις δικές τους δυνάμεις και αδυναμίες, είναι σε θέση να εξελίσσονται συνεχώς. Αναγνωρίζουν τι λειτουργεί καλύτερα στη διδασκαλία τους και προσαρμόζουν τις μεθόδους τους για να προσφέρουν μια πιο αποτελεσματική και εξατομικευμένη εκπαιδευτική εμπειρία.

Επιπλέον, η ικανότητα διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι κεντρική. Οι καθηγητές που είναι ανοιχτοί σε διαφορετικές απόψεις και κουλτούρες ενθαρρύνουν την κριτική σκέψη και βοηθούν τους φοιτητές να δουν τα πράγματα από διαφορετικές οπτικές. Αυτό ενισχύει όχι μόνο τις γνώσεις τους αλλά και την ικανότητά τους να σέβονται και να κατανοούν τους άλλους.

Ένας παθιασμένος καθηγητής, που διαθέτει κριτική σκέψη, προσφέρει στους φοιτητές τη δυνατότητα να αναλύουν σε βάθος τις πληροφορίες, να κατανοούν καλύτερα τα θέματα και να βρίσκουν λύσεις με βάση τη δική τους σκέψη. Η αμερόληπτη προσέγγιση και η ενθάρρυνση της ανεξάρτητης σκέψης καλλιεργούν τη δημιουργικότητα και την αυτοπεποίθηση.

Ακόμη, η ενσυναίσθηση είναι εξίσου σημαντική. Ένας καλός καθηγητής όχι μόνο δείχνει κατανόηση προς τις δυσκολίες των φοιτητών, αλλά τους κάνει να νιώθουν ότι είναι μέρος μιας ευρύτερης κοινότητας, όπου η γνώμη τους μετράει και η προσπάθειά τους εκτιμάται. Αυτή η προσέγγιση δημιουργεί ένα κλίμα ασφάλειας και εμπιστοσύνης που ενθαρρύνει τη μάθηση και την προσωπική ανάπτυξη.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία υπάρχει αρκετά μεγάλη διαφοροποίηση των αντιλήψεων για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων με βάση τα δημογραφικά στοιχεία των φοιτητών. Οι διάφορες ηλικίες και τα φύλα των φοιτητών διαφοροποιούνται σε ότι αφορά στην αντίληψη τους για τις ήπιες δεξιότητες των καθηγητών (Παλαιολόγου και Καρανικόλα, 2023).

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε φαίνεται πως η ηλικία παίζει σημαντικό ρόλο στην αντίληψη για την αναγκαιότητα κάποιων ήπιων δεξιοτήτων στους καθηγητές, κυρίως στις δεξιότητες που ανήκουν στην κατηγορία ψυχολογική ανθεκτικότητα, όπως για παράδειγμα η αντικειμενική σκέψη, η αυτοπεποίθηση και η υπομονή. Αξίζει να σημειωθεί πως η σημαντικότερη διαφοροποίηση στις αντιλήψεις σχετικά με τις πιο σημαντικές δεξιότητες του καθηγητή για την μαθησιακή διαδικασία παρατηρείται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 26 έως 30 και 51 έως 60, όπου η ηλικιακή ομάδα 51-60 βρίσκει πιο σημαντικές τις δεξιότητες που ανήκουν στην κατηγορία ψυχολογική ανθεκτικότητα. Από

την άλλη, η ηλικία φαίνεται πως δεν επηρεάζει τις δεξιότητες που αφορούν τις άλλες δυο ομάδες/κατηγορίες δεξιοτήτων, δηλαδή κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση και προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες.

Σε ότι αφορά στο φύλο, ύστερα από την έρευνα και την ανάλυση T-test διαπιστώνεται πως και στα φύλα πιθανόν δεν υπάρχει διαφορά ή η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική με βάση τα δεδομένα που έχουμε σχετικά με τις αντιλήψεις τους για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων του 1^{ου} παράγοντα (ανθεκτικότητα, υπομονή, δέσμευση, αυτό-απόσταση, επιμονή, αυτοπεποίθηση και αντικειμενική σκέψη), ενώ διαπιστώνεται πως δεν συμφωνούν οι αντιλήψεις τους σχετικά με την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων του 2^{ου} παράγοντα κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση και του 3^{ου} παράγοντα, προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες (κριτική σκέψη, κίνητρα ανάπτυξης, ενσωμάτωση, περιέργεια, ενσυναίσθηση, δημιουργικότητα και ανοχή, σωστές ερωτήσεις, αντικειμενική σκέψη και ενεργή ακοή). Οι γυναίκες δηλαδή θεωρούν πιο σημαντικές τις δεξιότητες που ανήκουν στους παράγοντες «Κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση» και «προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες».

Ερευνήθηκε ακόμη κατά πόσο υπάρχει διαφοροποίηση των αντιλήψεων για την αναγκαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων ανάλογα με τον τύπο του προγράμματος σπουδών που παρακολουθούν οι φοιτητές. Οι ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές αλλά και οι σύγχρονες συνθήκες ζωής επιβάλλουν αλλαγές στα εκπαιδευτικά μοντέλα και στα προγράμματα σπουδών. Παλαιότερα δεν νοούταν σπουδή χωρίς την φυσική παρουσία του φοιτητή ή του μαθητή στον χώρο διδασκαλίας. Πλέον η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση είναι ένας ισοδύναμος τρόπος μάθησης με τον παραδοσιακό. Το ερώτημα που προκύπτει από τις αλλαγές αυτές είναι φυσικά, ποιες δεξιότητες οφείλει να έχει καλλιεργημένες ένας εκπαιδευτικός προκειμένου να είναι ικανός να διδάξει έχοντας τα επιθυμητά αποτελέσματα στην εξ' αποστάσεως διδασκαλία. Οι ήπιες δεξιότητες που απαιτούνται σε έναν εκπαιδευτικό τέτοιου τύπου σπουδών είναι η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη, η αξιοπιστία, η ηθική δεοντολογία, σεβόμενος τα δικαιώματα των μαθητευόμενων του, η συνεργασία, η δημιουργικότητα, η προσαρμοστικότητα, η αξιοπιστία, η κριτική σκέψη και η ευελιξία. Εκτός των άλλων οι ψηφιακές δεξιότητες, η επίλυση προβλημάτων και η διαχείριση της γνώσης είναι εξίσου σημαντικά στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση. Οι δεξιότητες που χρειάζεται ένας εκπαιδευτικός στην περίπτωση της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης διακρίνονται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες. Τις οργανωτικές, τις παιδαγωγικές, τις κοινωνικές και τις ψηφιακές. Είναι αρκετά σημαντικό να μπορεί ένας εκπαιδευτικός να διατηρεί το ενδιαφέρον των μαθητευόμενων του και να τους ενεργοποιεί ώστε να συμμετέχουν κατά την διάρκεια του μαθήματος. Η μάθηση μπορεί να αποκτηθεί μόνο εάν έχει νόημα για τον μαθητευόμενο. Η συμμετοχή του και η συνεργασία εκπαιδευτικού και μαθητευόμενου είναι βασικός τρόπος αποτελεσματικής διδασκαλίας

(Ζυμπουλάκη et. al., 2021). Ακόμη ένα χαρακτηριστικό που χρειάζεται να έχει ο εκπαιδευτικός ανεξαρτήτως του τύπου προγράμματος σπουδών στο οποίο διδάσκει είναι ο δυναμικός και ενθουσιώδης χαρακτήρας του. Είναι η κινητήρια δύναμη για τον ίδιο και τους μαθητευόμενους (Ντούσκας, 2007).

Σύμφωνα με την Παρασύρη (2021) υπάρχουν ακόμη κάποιες δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκμάθηση εξ αποστάσεως. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να έχει αρκετή κατανόηση προς τους φοιτητές που ίσως δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν τα μαθήματα εξ αποστάσεως. Ακόμα, πρέπει να ενθαρρύνουν τους φοιτητές τους να συμμετέχουν στο μάθημα τους και να ζητήσουν βοήθεια όπου το κρίνουν απαραίτητο χωρίς φόβο, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό κατά περιπτώσεις εξατομικευμένη διδασκαλία. Επιπλέον, ο καθηγητής πρέπει να έχει την δεξιότητα να προσαρμοστεί ο ίδιος σε αυτόν τον τρόπο διδασκαλίας σε περιπτώσεις που χρειάζεται. Σε αυτήν την περίπτωση ο καθηγητής πρέπει επίσης να έχει την ικανότητα να αντιμετωπίσει και να λύσει απρόοπτα θέματα που προκύπτουν. Η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αποτελεσματικότητα της εξ αποστάσεως διδασκαλίας και στη βελτίωση της μαθησιακής εμπειρίας των φοιτητών καταρρίπτοντας κάθε εμπόδιο σε σχέση με τον χρόνο και τον τόπο.

Σύμφωνα με τον Χατζηκωνσταντίνου (2023), οι κυριότερες δεξιότητες για τα μαθήματα δια ζώσης είναι καταρχάς η ενθάρρυνση των φοιτητών για την ενεργή συμμετοχή τους στο μάθημα. Ακόμα, ο εκπαιδευτικός πρέπει να έχει την δεξιότητα της προσαρμοστικότητας σε διαφορετικές καταστάσεις και μαθησιακές ανάγκες των φοιτητών. Επίσης, η δεξιότητα της οργάνωσης είναι αρκετά σημαντική έτσι ώστε να νιώσουν οι φοιτητές ότι καλύπτονται οι ανάγκες τους και η ύλη των μαθημάτων. Σπουδαίο ρόλο έχει η δεξιότητα της ανοιχτής επικοινωνίας μεταξύ των φοιτητών και των εκπαιδευτικών και οι ανοιχτές συζητήσεις για ότι προκύπτει. Η ανάπτυξη και βελτίωση αυτών των δεξιοτήτων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην ποιότητα της δια ζώσης διδασκαλίας και στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων.

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε οι φοιτητές και των δύο τύπων σπουδών, δια ζώσης ή εξ' αποστάσεως, φαίνεται να θεωρούν τις ήπιες δεξιότητες στους εκπαιδευτικούς σημαντικές, ιδιαιτέρως τις δεξιότητες αυτές που κατατάσσονται στην δεύτερη κατηγορία, δηλαδή κριτική σκέψη και διαρκής εκπαίδευση. Αυτές είναι κριτική σκέψη, κίνητρα για ανάπτυξη, συμμετοχικότητα, περιέργεια, ενσυναίσθηση, δημιουργικότητα. Σχετικά με τις δύο άλλες κατηγορίες ήπιων δεξιοτήτων, δηλαδή ψυχική ανθεκτικότητα (παράγοντας 1) και προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες (παράγοντας 3) υπάρχει μια ασυμφωνία στις αντιλήψεις των φοιτητών που παρακολουθούν δια ζώσης κάποιο πρόγραμμα και αυτών που παρακολουθούν εξ' αποστάσεως σχετικά με την αναγκαιότητά τους. Όσον αφορά την κατηγορία ψυχολογική ανθεκτικότητα, οι φοιτητές που παρακολουθούν εξ

αποστάσεως εκπαίδευση την θεωρούν σημαντικότερη έναντι αυτών που παρακολουθούν δια ζώσης. Όσον αφορά την κατηγορία προσωπική ανάπτυξη και κοινωνικές δεξιότητες, οι φοιτητές που παρακολουθούν εξ αποστάσεως εκπαίδευση την θεωρούν σημαντικότερη έναντι αυτών που παρακολουθούν δια ζώσης. Τόσο από την βιβλιογραφία, όσο και από την έρευνα φαίνεται πως οι δεξιότητες δημιουργικότητα, κριτική σκέψη και συμπερίληψη είναι πάρα πολύ σημαντικές σε κάθε τύπο σπουδών.

Τόσο από τις πληροφορίες που αποκτήθηκαν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση όσο και από την πρωτογενή έρευνα, βγήκαν κάποια συμπεράσματα. Η έννοια των "ήπιων δεξιοτήτων" στον τομέα της εκπαίδευσης αναφέρεται στις ικανότητες και τις δεξιότητες που δεν απαιτούνται απαραίτητως για την απόκτηση βαθμού ή πτυχίου, αλλά είναι σημαντικές για την επιτυχή προσαρμογή και ανάπτυξη των φοιτητών στον κόσμο της εργασίας και της κοινωνίας γενικότερα. Οι εκπαιδευτικοί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν έναν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων στους φοιτητές τους, επομένως είναι πολύ χρήσιμο να τις διαθέτουν και οι ίδιοι. Στην παρούσα εργασία εξετάστηκαν οι κύριες έννοιες των ήπιων δεξιοτήτων στην εκπαίδευση, αναλύθηκε η σημασία τους και δόθηκαν συμπεράσματα για τον ρόλο των εκπαιδευτικών στην προαγωγή αυτών των δεξιοτήτων στους φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς με τίτλο Διοίκηση ολικής ποιότητας. Ήταν μια έρευνα που χρειάστηκε αρκετό χρόνο, ωστόσο συμβάλλει αρκετά στην γενικότερη έρευνα που πραγματοποιείται παγκοσμίως σε ένα επίκαιρο θέμα γύρω από την εκπαίδευση, και συγκεκριμένα την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Οι καθηγητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να παίξουν πολύ σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της συνολικής προσωπικότητας των φοιτητών τους εφοδιάζοντάς τους με τα εργαλεία που χρειάζονται για να επιτύχουν στον εργασιακό και κοινωνικό τομέα.

6. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Υπάρχουν αρκετοί τρόποι που μπορεί να διερευνηθεί το θέμα ακόμη περισσότερο. Καταρχάς θα ήταν εγκυρότερο το ερωτηματολόγιο να απαντηθεί από περισσότερα άτομα, έτσι ώστε να ληφθούν αποτελέσματα από ένα δείγμα που θα ήταν αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού. Ακόμα, μια καλύτερη έρευνα θα μπορούσε να συμπεριλάβει καθηγητές από άλλα πανεπιστήμια από όλον τον κόσμο. Μια ποσοτική έρευνα, η οποία θα επέτρεπε στους συμμετέχοντες να καταγράψουν τις απόψεις τους και όχι να επιλέξουν από κλειστού τύπου απαντήσεις θα επέτρεπε να υπάρχουν απαντήσεις με περισσότερες λεπτομέρειες και διευκρινήσεις.

Μια ακόμα πρόταση θα ήταν να συγκριθούν δεξιότητες σε άλλους τομείς της εκπαίδευσης για παράδειγμα σε δημοτικά σχολείο και σε γυμνάσια. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσαν να εντοπιστούν κοινές δεξιότητες και αυτές που δεν υπάρχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Θα μπορούσε ακόμα να διερευνηθεί με ποιον τρόπο επηρεάζεται η ακαδημαϊκή πρόοδος των φοιτητών βάση εξετάσεων η συστημάτων αξιολόγησης. Θα μπορούσαν να συγκριθούν οι δεξιότητες με βάση την εκπαίδευσή που πραγματοποιείτε δια ζώσεις και μέσω διαδικτύου.

7. Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ: ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΉΠΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

Η έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας του τμήματος Total Quality Management International, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, με θέμα τις πιο σημαντικές ήπιες δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτουν οι καθηγητές ενηλίκων στην Ευρώπη.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα θα μας βοηθήσει στην εξαγωγή χρήσιμων και επιστημονικά ορθών συμπερασμάτων. Σας βεβαιώνουμε ότι οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν απόλυτα εμπιστευτικές. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία.

Για οποιαδήποτε διευκρίνηση μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο παρακάτω E-mail: makmary95@gmail.com

1. Ποια πρόταση περιγράφει καλύτερα το πρόγραμμα σπουδών σας;
 - α) τα μαθήματά στο πρόγραμμα σπουδών μου είναι κυρίως / εξολοκλήρου εξ αποστάσεως
 - β) τα μαθήματά στο πρόγραμμα σπουδών μου είναι κυρίως / εξολοκλήρου δια ζώσης (σε αμφιθέατρο/ τάξη)

2. Επιλέξτε το φύλο σας,
 - α) Άρρεν
 - β) Θήλυ
 - γ) Άλλο
 - δ) Δεν θέλω να απαντήσω

3. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;
 - α) έως 25
 - β) 26-30
 - γ) 31-40
 - δ) 41-50
 - ε) 51-60
 - ζ) 61 και πάνω

4. Εργάζεστε στο(ν)
 - α) Δημόσιο τομέα
 - β) Ιδιωτικό τομέα
 - γ) Ως ελεύθερος επαγγελματίας
 - δ) Δεν εργάζομαι

Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω ικανότητες ενός καθηγητής ανάλογα με το βαθμό που τις θεωρείτε λιγότερο (πιο κοντά στο 1) ή περισσότερο σημαντικές (πιο κοντά στο 5).

1. Ο καθηγητής πρέπει να συμπεριφέρεται **με σεβασμό** στους φοιτητές του, λαμβάνοντας υπόψη του τις δυνάμεις, τις αδυναμίες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τις φιλοδοξίες του.

1 2 3 4 5

2. Ο καθηγητής πρέπει να χαρακτηρίζεται από **ηθική**, δηλαδή να έχει μια ανθρωπιστική προσέγγιση, όταν λαμβάνει αποφάσεις.

1 2 3 4 5

3. Ο καθηγητής πρέπει να χαρακτηρίζεται από **αυτογνωσία**, να γνωρίζει τον εαυτό του, τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του.

1 2 3 4 5

4. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **ανοιχτός στη διαφορετικότητα** και να αποδέχεται διαφορετικές απόψεις, ανεξαρτήτως από το δικό του προσωπικό, κοινωνικό, θρησκευτικό υπόβαθρο.

1 2 3 4 5

5. Ο καθηγητής πρέπει να χαρακτηρίζεται από **δημιουργικότητα**, καινοτομία και φαντασία.

1 2 3 4 5

6. Ο καθηγητής χρειάζεται **πάθος** για τη δουλειά του. Να μπορεί να διατηρεί την ενέργεια και τον ενθουσιασμό του για να πετύχει τους εκπαιδευτικούς του στόχους.

1 2 3 4 5

7. Ο καθηγητής χρειάζεται να διαθέτει **κριτική σκέψη** και να έχει την ικανότητα να αναλύει πληροφορίες, για να οδηγηθεί σε ένα αποτέλεσμα.

1 2 3 4 5

8. Ο καθηγητής πρέπει να συμπεριλαμβάνει όλους τους μαθητευόμενους του στην μαθησιακή διαδικασία, να τους φέρεται **δίκαια** και να τους κάνει να νιώθουν ευπρόσδεκτοι.

1 2 3 4 5

9. Ο καθηγητής πρέπει να **ενθαρρύνει την ανάπτυξη** των μαθητευόμενων του, προτρέποντάς τους να πετύχουν τους μαθησιακούς τους στόχους και να τους βοηθά να αναπτύξουν τις γνώσεις τους και τα ταλέντα τους.

1 2 3 4 5

10. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **ακέραιος**, είναι ειλικρινής και με αρχές.

1 2 3 4 5

11. Ο καθηγητής πρέπει να έχει **ενσυναίσθηση** και μπορεί να μπει στη θέση του άλλου και να αντιληφθεί πως νιώθει σε κάθε κατάσταση.

1 2 3 4 5

12. Ο καθηγητής πρέπει να έχει **περιέργεια**, ανοιχτό μυαλό και θέληση για μάθηση.

1 2 3 4 5

13. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **προσαρμοστικός**, δηλαδή να είναι ευέλικτος και δεκτικός στις αλλαγές.

1 2 3 4 5

14. Ο καθηγητής πρέπει να είναι μπορεί να **συγκεντρώνεται πλήρως στα λεγόμενα** του άλλου, δίνοντας μεγάλη προσοχή στον ομιλητή του.

1 2 3 4 5

15. Ο καθηγητής πρέπει να έχει **αυτοπεποίθηση** και να πιστεύει ότι μπορεί να πετύχει τα επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα.

1 2 3 4 5

16. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **διαλλακτικός** σε γνώμες και συμπεριφορές/ στάσεις, με τις οποίες διαφωνεί ή δεν του αρέσουν.

1 2 3 4 5

17. Ο καθηγητής πρέπει να παραμένει **θετικός** και να ενθαρρύνει τους γύρω του.

1 2 3 4 5

18. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **ανθεκτικός**, να παραμένει χαρούμενος και θετικός, ανεξαρτήτως του τι βιώνει.

1 2 3 4 5

19. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **υπομονετικός**, δηλαδή να περιμένει, ή να συνεχίζει να κάνει κάτι χωρίς να παραπονιέται.

1 2 3 4 5

20. Ο καθηγητής **πρέπει να δεσμεύεται** σε οτιδήποτε αποφασίσει να φέρει εις πέρας. Να δίνει δηλαδή το χρόνο του και την ενέργεια του, σε κάτι που αποφασίσει να κάνει.

1 2 3 4 5

21. Ο καθηγητής πρέπει να μπορεί να αποστασιοποιείται από τα ζητήματα που τον απασχολούν, βιώνοντάς τα ως τρίτος, με αντικειμενικότητα.

1 2 3 4 5

22. Ο καθηγητής χρειάζεται **επιμονή**. Να ξεκινάει δηλαδή κάτι από την αρχή και να οι φτάνει μέχρι το τέλος, ακόμη και αν είναι δύσκολο.

1 2 3 4 5

23. Ο καθηγητής πρέπει να διαθέτει **αντικειμενική σκέψη** και να μην επηρεάζεται από απόψεις άλλων, σχετικά με το εκάστοτε ζήτημα.

1 2 3 4 5

24. Ο καθηγητής πρέπει να είναι **ομιλητικός** και ικανός να συμμετέχει σε διάλογο με τους φοιτητές του αλλά και τους συναδέλφους του.

1 2 3 4 5

25. Ο καθηγητής χρειάζεται να **είναι παρατηρητικός** και να εντοπίζει τις ατομικές ανάγκες κάθε μαθητή του ώστε να προσαρμόζει τον ρυθμό διδασκαλίας του.

1 2 3 4 5

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

- Ανδρέου, Μ. (2020) Η ενσωμάτωση της διδασκαλίας των ήπιων δεξιοτήτων σε μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: απόψεις των εκπαιδευτικών. <https://apothesis.eap.gr/archive/item/154577>
- Αρμακόλας, Σ. Ιωακειμίδου, Β. Φραγκούλης, Ι (2023) Επαγγελματική ανάπτυξη διδασκόντων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο πλαίσιο υλοποίησης εξ αποστάσεως προγράμματος επιμόρφωσης. Academia. A publication of the Higher Education Policy Network. <https://www.researchgate.net/profile/Stefanos-Armakolas-2/publication/369397192>
- Αχλαδά, Α (2022) Επικοινωνιακές συμπεριφορές, δεξιότητες και στρατηγικές του συγχρόνου Συμβούλου εργασίας- Μελέτη περίπτωσης Ο.Α.Ε.Δ. Δικτατορική διατριβή. <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/4321>
- Γεωργιτισπούλου, Ν. (2015) Μοντέλα & εργαλεία αξιολόγησης ικανοτήτων & δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού». *Αποθετήριο Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης*. <https://repositoryesdda.ekdd.gr/handle/123456789/62>
- Δρόσος, Δ. (2013) Προς Ένα Αποτελεσματικό Μοντέλο Βελτίωσης των Γνώσεων –Δεξιοτήτων-Ικανοτήτων των Φοιτητών κατά την Διάρκεια Φοίτησής τους με τη Χρήση Σύγχρονών Μεθόδων Διδασκαλίας. Διεθνές Συνέδριο Ανοικτής & Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης. <https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/openedu/article/view/643/650>
- Ζδέτση, Φ. (2019). Οι μεταβολές στον επαγγελματικό ρόλο του Καθηγητή Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο πέρασμα του χρόνου. <http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/bitstream/handle>
- Ζουμπουλάκη, Ε. Κωνσταντίνου, Π. Λουμπάκη, Μ. (2021). Αξιοποίηση Μαθησιακών Μοντέλων εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης για την Ανάπτυξη Δεξιοτήτων του 21ου αιώνα. <https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/openedu/article/view/3315/3694>
- Κωστηκεχαγιά, Μ. (2023). Οι κορυφαίες ήπιες δεξιότητες των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι τρόποι ανάπτυξής τους. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/29125>
- Μάρκου, Μ. (2018). «Ποιες είναι οι ικανότητες/δεξιότητες που αναζητούν οι εργοδότες στην σημερινή αγορά εργασίας;», available at: <https://franchising.gr/articles/ποιες-ειναι-οι-ικανότητες-δεξιότητες-που-αναζητουν-οι-εργοδοτες-στην-σημερινη-αγορα-εργασιας.html>.
- Μάρκου, Μ. (2019). Η αξία των ήπιων δεξιοτήτων/ικανοτήτων στην σημερινή αγορά εργασίας. Ναυτεμπορική. <https://www.naftemporiki.gr/business/323769/i-axia-ton-ipion-dexiotiton-ikanotiton-stin-simerini-agora-ergasias/>
- Μελετίδου, Σ. (2015) Βελτίωση διαδικασιών των υπηρεσιών Γραφείων Διασύνδεσης των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Ελλάδος: διερευνητική εφαρμογή της service Blueprint. *Ψηφιακή Βιβλιοθήκη και Ιδρυματικό Αποθετήριο*. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/17020>
- Ντούσκας, Ν. Θ. (2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο. Επιστημονικό Βήμα, 6, 28-41. Διαθέσιμο στο: <https://docplayer.gr/38580154-O-rol-os-toy-ekpaideytikoy-sto-syghrono-sholeio-1.html>

Οικονομίδου, Μ. (2016) Μέτρηση, αξιολόγηση και βελτίωση ολικής ποιότητας του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος σε Ευρωπαϊκό πλαίσιο : Η χρήση της εξισορροπημένης αξιολόγησης. *Ψηφιακή Βιβλιοθήκη και Ιδρυματικό Αποθετήριο*. <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/18745>

Παλαιολόγου, Ν. Καρανικόλα, Ζ. (2023) Διερευνώντας τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων κατά τη μαθησιακή διαδικασία. Έρευνα στην Εκπαίδευση, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.12681/hjre.32150>

Σερλέτη, Μ. (2022) Η αναγκαιότητα ένταξης μαθημάτων ψυχολογίας του ασθενούς στο πρόγραμμα σπουδών των τμημάτων Ιατρικής. Ο ρόλος της εν συναίσθησης στην ιατρική πράξη. https://repo.lib.duth.gr/jspui/bitstream/123456789/14576/1/SerletiM_2022.pdf

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2020)

<https://geotee.gr/MainNewsDetail.aspx?CatID=1&RefID=27201&TabID=5>

Παρασύρη, Μ. Α. (2021). Σχεδιασμός και υλοποίηση ενός εξ αποστάσεως προγράμματος κατάρτισης (e-workshop) με βάση το θεωρητικό μοντέλο της αυτορρυθμιζόμενης μάθησης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων mentoring σε εκπαιδευτικούς (Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)). <https://www.proquest.com/openview/6970332114e4772db21ebe5b324efd08/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Τσολακίδου, Σ. (2015) Η αξιολόγηση των κοινωνικών, επιχειρηματικών και πολιτιστικών δεξιοτήτων και το ανθρώπινο δυναμικό. Επιστήμη και Κοινωνία. Επιθεώρηση Πολιτικής και ηθικής θεωρίας. Τόμος 22. <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/sas/article/view/10267/10380>

Φράγκος, Β. (2018) Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΡΑΠΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: Απόψεις και πρακτικές Καθηγητών-Συμβούλων του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου. <https://apothesis.eap.gr/archive/item/86715>

Χατζηκωνσταντίνου, Μ. (2023). Αντιλήψεις εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για την επανακατάρτισή τους στις νέες δεξιότητες του 21ου αιώνα στο πλαίσιο της Δια Βίου εκπαίδευσης. <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/7298>

Ξένη βιβλιογραφία

Abdullah, A. R., Muhammad, M. Z., & Nasir, N. A. M. (2019). The role of soft skills on business graduates employability. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 7(2). https://www.researchgate.net/profile/Mohd-Zulkifli-Muhammad/publication/369733233_The_Role_of_Soft_Skills_on_Business_Graduates_Employability/links/6487ba642cad460a1b116e6c/The-Role-of-Soft-Skills-on-Business-Graduates-Employability.pdf

Agarwal, L. (2015) Soft skills – the Key Skills for Developing an Effective Personality to Conquer in the Professional World.

Aldulaimi, S. (2018) Leadership Soft Skills in Higher Education Institutions. *Social Science Learning Education Journal* 3: 07 https://www.campus-virtual.mineria.unam.mx/Mineria/Diplomados/2DHabilidades/Documentos/M3U1_Act3.pdf

Almonte, R. McAfee, H. Snell, T. Ahmed, A. (2021) Measuring the Effectiveness of a Hybrid Pedagogy in a Large-Scale Community College Soft Skills Intervention. *Community College Journal*

Asai, S. Yoshino, K. Shinagawa, S. Sakti, S. Nakamura, S. Emotional Speech Corpus for Persuasive Dialogue System. In Proceedings of the Twelfth Language Resources and Evaluation Conference, pages 491–497, Marseille, France. European Language Resources Association.

<https://aclanthology.org/2020.lrec-1.62/>

Ayish, N. (2022). Student perceptions of an engineering course co-taught by an English Instructor at an EMI university in the UAE. *Issues in Educational Research*, 32(1), 16-35.

<https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.475563657859356>

Baker, W. Lang, M. Lawson, A. (2002) Classroom Management for Successful Student Inquiry. *Classroom Management for Successful Student Inquiry, The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 75:5, 248-252, DOI: 10.1080/00098650209603949

Barber, S. (2018). A truly ‘transformative’MBA: Executive education for the fourth industrial revolution. <https://uobrep.openrepository.com/bitstream/handle/10547/622822/457-1183-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barnowe, J. King, G. (2003) Ethical Aspects of Value-Based Relationships. *EBS Review Autumn 2003*. Pg. 98-207.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47948551/Leadership in transformationbetween loca20160810-2146-i7gopo-libre.pdf?](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47948551/Leadership%20in%20transformationbetween%20loca20160810-2146-i7gopo-libre.pdf?)

Balcar L, Tonon M, Semmler G, Calvino V, Hartl L, Incicco S, Jachs M, Bauer D, Hofer BS, Gambino CG, Accetta A, Brocca A, Trauner M, Mandorfer M, Piano S, Reiberger T; Baveno Cooperation: an EASL consortium. Risk of further decompensation/mortality in patients with cirrhosis and ascites as the first single decompensation event. *JHEP Rep.* 2022 Jun 3;4(8):100513. doi: 10.1016/j.jhepr.2022.100513

Barnowe, J. King, G. (2003) Ethical Aspects of Value-Based Relationships. *EBS Review Autumn 2003*. Pg. 98-207.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47948551/Leadership in transformationbetween loca20160810-2146-i7gopo-libre.pdf?](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47948551/Leadership%20in%20transformationbetween%20loca20160810-2146-i7gopo-libre.pdf?)

Bhattacharya, M., Gibson, D. E., & Doty, D. H. (2005). The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance. *Journal of Management*, 31(4), 622-640. <https://doi.org/10.1177/0149206304272347>

Bora, B. (2015) The Essence of Soft Skills. *International Journal of Innovative Research and Practices*. Vol.3, Issue 12. Pg. 7-22. https://www.forum4researchers.com/cw_admin/docs/IJIRP-DEC-15-02.pdf

Career Insights (2022) 10 Integrity Skills and How to Improve Them. *Career Development*. <https://climbtheladder.com/integrity-skills/>

Cilliers, L. Viljoen, K. (2021) A framework of ethical issues to consider when conducting internet-based research. *South African Journal of Information Management*. Volume 231 (1) pg. 1-9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajim.v23i1.1215>

Çelik, Ö., Razi, S. Facilitators and barriers to creating a culture of academic integrity at secondary schools: an exploratory case study. *Int J Educ Integr* 19, 4 (2023). <https://doi.org/10.1007/s40979-023-00125-4>

Clarke, M. (2017), “Rethinking Graduate Employability: The Role of Capital, Individual Attributes and Context”, *Studies in Higher Education*, Vol. 43 No. 11, pp. 1923–1937, <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>

Collins Dictionary (2024) (<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills>).

Connett, W. (2023) Hard Skills: Definition, Examples, and Comparison to Soft Skills. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>

Chopra, G. (2014). Developing Positive Attitude and Leadership Skills in Students. *Global Journal of Research in Management*, 4(2), 35. <https://utu.ac.in/DManagement/download/December%202014/3.pdf>

Crosbie, R. (2005) Learning the soft skills of leadership. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 37 No. 1, pp. 45-51. <https://doi.org/10.1108/00197850510576484>

Dean, S. (2017) Soft Skills Needed for the 21st Century Workforce. Walden University ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/openview/01b0aeffe7900aa19e138603efd18fe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

DeAngelis, S. (2021) The Importance of Soft Skills in Hard Times. Enterra Solutions. <https://enterrasolutions.com/the-importance-of-soft-skills-in-hard-times/>

Deligiannis, N. (2023). How to advance your career in 2023. <https://www.hays.com.au/blog/insights/how-to-advance-your-career-in-2023>

DEVECİ, T. (2018). Lifelong Learning Skills in Job Advertisements: The Case of English Language Teaching. *The Journal of Limitless Education and Research*, 3(1), 27-55. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sead/article/345524>

Fernández-Arias, P. Anton-Sancho, A. Vergara, D. Barrientos, A. (2021) Soft Skills of American University Teachers: Self-Concept. *Sustainability* 2021, 13, 12397. <https://doi.org/10.3390/su132212397>

Flack, C. B. (2020). Executing content: Instructional guidance infrastructures and conceptions of teacher professionalism. Columbia University. <https://www.proquest.com/openview/35dca67d10717f21a037c4c3d9890880/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Gage, N. MacSuga-Gage, A. (2019) Salient Classroom Management Skills: Finding the Most Effective Skills to Increase Student Engagement and Decrease Disruptions. *Rep Emot Behav Disord Youth*. 17(1): 13–18. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6345407/>

Green, F. (2016). Skills Demand, Training and Skills Mismatch: A Review of Key Concepts, Theory and Evidence. Government Office of Science. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a749613ed915d0e8bf1981f/ER4>

- Handayani, T., Rochwulaningsih, Y., & Sulistiyono, S. T. (2021). Taking steps with Confidence: Diponegoro University's Performance in the Midst of the Covid-19 Pandemic in 2020. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 317, p. 01067). EDP Sciences. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/93/e3sconf_icenis2021_01067/e3sconf_icenis2021_01067.html
- Hannon, V. (2015). What is Learning For? *European Journal of Education*, Vol. 50, No. 1. DOI: 10.1111/ejed.12107
- Heckman, J. Kautz, T. (2012) Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*. Volume 19, Issue 4. Pages 451-464. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537112000577>
- Hora, M. Benbow, R. Smolarek, B. (2018) Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education. *Change: The Magazine of Higher Learning* Volume 50, Issue 6. Pg. 30-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00091383.2018.1540819>
- Houser, J. (2008). Precision, reliability, and validity: Essential elements of measurement in nursing research. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 13(4), pp. 297-299.
- Huhtala, H. L. (2017). Emotional intelligence and career decisiveness (Doctoral dissertation, California State University, Sacramento). <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Thesis%20draft.pdf>
- Janssen, E. Mainhard, T. Buisman, S. Verkoeijen, P. Heijltjes, E. Peppen, L. Van Gog, T. (2019) Training higher education teachers' critical thinking and attitudes towards teaching it. *Contemporary Educational Psychology* Volume 58, Pages 310-322. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X18303278>
- Joubert, S. (2019). 12 Communication Skills That Will Advance Your Career. Northeastern University. Available at <https://graduate.northeastern.edu/resources/corporate-communication-skills/>
- Kabir, S. M. (2020). Listen up or lose out! Policy and practice of listening skill in English language education in Bangladesh. https://www.researchgate.net/profile/Ariful-Kabir/publication/373843029_HIGHER_EDUCATION_TRAPPED_IN_NEOLIBERAL_REFORM/links/650047bb68ca5847e3d56682/HIGHER-EDUCATION-TRAPPED-IN-NEOLIBERAL-REFORM.pdf
- Khanna, V. (2015) Soft Skills: A Key to Professional Excellence. *International Journal of Research in Engineering, Social Sciences* Volume 5 Issue 1. https://indusedu.org/pdfs/IJRESS/IJRESS_728_43155.pdf
- Klaus, P. (2010), "Communication breakdown", *California Job Journal*, Vol. 28, pp. 1-9.
- Krishnamurthy, P. (2011) An Introduction to Ethics. Central University of Jammu; Humanistic Management Network <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1781502>
- Laker, D. Powel, J. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. Volume 22, Issue 1. Pages 111-122 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.20063>
- Lavilles Jr, H. L., & Robles, A. C. M. O. (2017). Teachers' soft skills proficiency level and school performance of selected schools in Sultan Kudarat Division. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 3(1), 10-28. https://www.tafpublications.com/gip_content/paper/jahss-3.1.2.pdf

Lee, N. Skills for the 21st Century: A Meta-Synthesis of Soft-Skills and Achievement. *Canadian Journal of Career Development*. Volume 17 (2). <https://cjd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/80>

Leung, L. (2015) Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *Journal of Family Medicine and Primary Care* 4(3):p 324-327, https://journals.lww.com/jfmpc/fulltext/2015/04030/validity_reliability_and_generalizability_in.8.aspx

Mamun, A. (2012). The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills January 2012. *British Journal of Education Society & Behavioural Science* 2(4):326-338. https://www.researchgate.net/publication/271263674_The_Soft_Skills_Education_for_the_Vocational_Graduate_Value_as_Work_Readiness_Skills DOI: 10.9734/BJESBS/2012/1858

Maren, S. Salleh, U. Zulnadi, H. (2021) Assessing prospective teachers' soft skills curriculum implementation: Effects on teaching practicum success. *South African Journal of Education*, Volume 41, Number 3. <https://doi.org/10.15700/saje.v41n3a1915>

Mays, A. (2015) Toward the Application of Constructivism and Constructionism to Work-Related Training in Service of the Enhancement of Human Capital Development in Postsecondary Education Settings in the United States. *Research Gate*. DOI: 10.13140/RG.2.2.20856.14082

Möller, H. (2022) Effectiveness studies: advantages and disadvantages. *Dialogues in Clinical Neuroscience* Volume 13, Issue 2. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.31887/DCNS.2011.13.2/hmoeller>

Morris, T. Laipple, J. (2015) How prepared are academic administrators? Leadership and job satisfaction within US research universities. *Journal of Higher Education Policy and Management* Volume 37, Issue 2. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1360080X.2015.1019125>

Mukmimnin, H. Failasofah, A. Nely, A. Nunung, F. Akhmad, H. (2017) In Search of Quality Student Teachers in a Digital Era: Reframing the Practices of Soft Skills in Teacher Education. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*. volume 16 issue 3. Pg. 71-78. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1152666.pdf>

Mwita, K., Kinunda, S., Obwolo, S., & Mwilongo, N. (2023). Soft skills development in higher education institutions: Students' perceived role of universities and students' self-initiatives in bridging the soft skills gap. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(3), 505-513.

Naibaho, L. (2021). Pre-service teachers' soft skills and achievement. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(10), 491-496. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/4207>

National University. (2024) Essential Soft Skills for Teachers. *Blog Essential skills for Teachers*. <https://www.nu.edu/blog/essential-soft-skills-for-teachers/>

Nayak, M. Narayan, K. (2019) Strengths and weaknesses of online surveys. *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences (IOSR-JHSS)* Volume 24, Issue 5, Ser.5. PP 31-38. www.iosrjournals.org

- Nusrat, M., & Sultana, N. (2019). Soft skills for sustainable employment of business graduates of Bangladesh. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(3), 264-278. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/HESWBL-01-2018-0002/full/html>
- Pandey, V. K., & Anand, A. (2020). Introduction of soft skills and importance of its implementation in growing stage of students. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 8(3), 402-409. <https://wjarr.com/content/introduction-soft-skills-and-importance-its-implementation-growing-stage-students>
- Poon, J. (2012), “Real estate graduates’ employability skills: The perspective of human resource managers of surveying firms”, *Property Management*, Vol. 30 No. 5, pp. 416-434
- Qizi, K. (2020) Soft Skills Development in Higher Education. *Universal Journal of Educational Research* 8(5): 1916-1925. DOI: 10.13189/ujer.2020.080528
- Rahman, S. (2017) The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language “Testing and Assessment” Research: A Literature Review. *Journal of Education and Learning*; Vol. 6, No. 1. <https://pearl.plymouth.ac.uk/bitstream/handle/10026.1/16598/EJ1120221.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rao, M. S. (2014). Enhancing employability in engineering and management students through soft skills. *Industrial and Commercial Training*, 46(1), 42-48. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-04-2013-0023/full/html>
- Robels, M. (2012). *Business Communication Quarterly* 75(4) 453–465 DOI: 10.1177/1080569912460400
- Robers, L. Allen, P. (2015) Exploring ethical issues associated with using online surveys in educational research. *Educational Research and Evaluation. An International Journal on Theory and Practice* Volume 21, Issue 2: Ethical Issues In Online Research. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13803611.2015.1024421>
- Robinson, J. S. (2009). Assessing the employability skills of University of Kentucky College of Agriculture graduates: A comparison of hard and soft science disciplines. *NACTA Journal*, (pages 56-62). <https://www.jstor.org/stable/43765413>
- Saunders, B. Kitzinger, J. Kitzinger, C. (2014) Anonymising interview data: challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, 15(5), 616-632. <https://doi.org/10.1177/1468794114550439>
- Schoenfeld-Tacher, R., & Persichitte, K. A. (2000). Differential skills and competencies required of faculty teaching distance education courses. *International Journal of Educational Technology*, 2(1), 1-16. <https://ascilite.org/archived-journals/ijet/v2n1/schoenfeld-tacher/>
- Sharma, R., & Agarwal, D. K. (2015). A Study on Perceptual Change Among Management Students Regarding Their Managerial Abilities After Imbibing Soft Skills Training. *International Journal in Management & Social Science*, 3(5), 118-131. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmss&volume=3&issue=5&article=012>

- Stapleton, K., & Wilson, J. (2017). Telling the story: Meaning making in a community narrative. *Journal of Pragmatics*, 108, 60-80.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378216616306233>
- Sulistiyono, Akhiruyanto, A., Primasoni, N., Arjuna, F., Santoso, N., & Yudhistira, D. (2021). Effect of 10 Weeks Game Experience Learning (Gel) Based Training on Teamwork, Respect Attitude, Skill and Physical Ability in Young Football Players. *Teoriâ ta Metodika Fizičnogo Vihovannâ*, 21(2), 173-179. <https://doi.org/10.17309/tmfv.2021.2.11>
- Swanbrow, D. (2010). Empathy: College students don't have as much as they used to. University of Michigan News. Retrieved from <https://news.umich.edu/empathy-college-students-don-t-have-as-much-as-they-used-to>
- Tripathy, M. (2020). MIER Journal of Educational Studies, Trends & Practices May 2020, Vol. 10, No. 1 pp. 91 - 102 file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Tripathy,%20M.%20-Relevance_of_Soft_Skills_in_Career_Succe.pdf
- Wyant, A., Manzoni, A., & McDonald, S. (2018). Social skill dimensions and career dynamics. *Socius*, 4, 2378023118768007. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2378023118768007>
- XYRICHIS A. & REAM E. (2008) Teamwork: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* 61(2), 232–241 doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04496.x
https://www.researchgate.net/publication/5663664_Teamwork_a_Concept_Analysis
- Zhang, A. (2012) Peer Assessment of Soft Skills and Hard Skills. *Journal of Information Technology Education: Research*. Volume 11. Number 1. 155-168. <https://www.learntechlib.org/p/111498/>.