



## Media Literacy 45+

Building advanced media literacy competences and digital skills of low-skilled adults 45+ through social media

IO1: Development of digital skills building framework through social media for low-skilled/low-qualified unemployed persons over 45

GRANT AGREEMENT No.:  
2017-1-RO01-KA204-037220

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Πακέτο Εργασίας 1</b>    | <b>Development of digital skills building framework through social media for low-skilled/low-qualified unemployed persons over 45</b>  |
| <b>Τίτλος παραδοτέου</b>    | <b>Development of digital skills building framework through social media for low-skilled/low-qualified unemployed persons over 45</b>  |
| <b>Υπεύθυνος εταίρος</b>    | <b>ΚΜΟΠ/ΚΜΟΡ</b>   |
| <b>Εκδότες</b>              | <b>Θεόφιλος Πουλιόπουλος (ΚΜΟΡ-Ελλάδα)</b><br><b>Μαρία Μόσχου (ΕΕΟ Group S.A-Ελλάδα)</b><br><b>Fausto Amico (PRISM-Ιταλία)</b><br><b>Maria Jose Freitas (SPEL-Πορτογαλία)</b><br><b>Madalina Ostafe (ANDCTR-Ρουμανία)</b><br><b>Dalia Puente (MAGENTA-Ισπανία)</b> |
| <b>Επίπεδο Επικοινωνίας</b> | <b>Ανοιχτό</b>   |
| <b>Κατάσταση</b>            | <b>Τελικό</b>  |



## Περιεχόμενα

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Περίληψη</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. Εισαγωγή</b>   | <b>5</b>  |
| 2. Ψηφιακή ικανότητα   | 6         |
| Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και πρακτικές πρόσληψης                      | 8         |
| <b>3. Σύντομη επισκόπηση των επιλεγμένων πλαισίων</b>                  | <b>10</b> |
| DigEuLit   | 10        |
| ECDL   | 10        |
| Eshet Alkalai's Digital Literacy Framework                             | 12        |
| IC3 Digital Literacy Certification                                     | 13        |
| iSkills  | 13        |
| DigComp 2.1: Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ψηφιακών Δεξιοτήτων για τους Πολίτες | 14        |
| <b>4. Στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα και μεθοδολογία</b>                 | <b>18</b> |
| <b>5. Διακρατική Ανάλυση</b>   | <b>20</b> |
| 5.1 Κύρια αποτελέσματα από την βιβλιογραφική έρευνα                    | 20        |
| 5.2 Έρευνα πεδίου- Δημογραφικά στοιχεία                                | 22        |
| 5.3 Κύρια αποτελέσματα από την έρευνα πεδίου                           | 24        |
| 5.4 Αξιολόγηση αποτελεσμάτων και πλαίσιο προσαρμογής                   | 25        |
| <b>6. Συμπεράσματα και επόμενα βήματα</b>                              | <b>27</b> |
| <b>Έκθεση σε εθνικό επίπεδο</b>  | <b>30</b> |
| Ελλάδα   | 30        |



## Περίληψη

Η παρούσα έκθεση αναπτύσσεται στο πλαίσιο του πρώτου πακέτου εργασίας του έργου "MedLit45 +" με τίτλο **"Ανάπτυξη ενός πλαισίου δημιουργίας ψηφιακών δεξιοτήτων μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων/ άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων άνω των 45 ετών"**. Ο κύριος στόχος του έργου είναι να βοηθήσει τους ανέργους με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας αναπτύσσοντας και ενισχύοντας την ψηφιακή τους ικανότητα. Το αποτέλεσμα αυτής της μελέτης θα είναι η ανάπτυξη του πλαισίου για τις ψηφιακές δεξιότητες, στο οποίο θα βασιστεί η δημιουργία μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας πηγών και θα καταστεί το βασικό από αποτέλεσμα αυτού του έργου μαζί με το εγχειρίδιο για τους επαγγελματίες που θα υποστηρίξει τους ανέργους.

Δεδομένου ότι η ψηφιακή ικανότητα είναι μια από τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης και της σύγχρονης ζωής γενικότερα, οι ηλικιωμένοι που δεν είχαν την ευκαιρία να μεγαλώσουν στην τρέχουσα εποχή της τεχνολογικής προόδου, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην χρήση των ψηφιακών εργαλείων. Κατά συνέπεια, όσοι δεν είναι εξοικειωμένοι με την ψηφιακή τεχνολογία είναι πιο πιθανό να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας, την ψηφιακή οικονομία και από την ψηφιακή κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό, είναι εξαιρετικά σημαντικό για τους ανέργους ηλικίας άνω των 45 ετών να αυξήσουν τις πιθανότητές τους στο να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας αναπτύσσοντας την ψηφιακή τους ικανότητα. Ένα ουσιαστικό βήμα προς την κατεύθυνση αυτή είναι ότι οι άνθρωποι θα πρέπει να γίνουν πιο εξοικειωμένοι με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να αναπτύξουν την ψηφιακή τους ταυτότητα και τις πιθανότητές τους στη διαδικασία πρόσληψης μέσω του ψηφιακού περιβάλλοντος.

Η έκθεση αυτή αποτελείται από πέντε εθνικές εκθέσεις/περιπτωσιολογικές μελέτες από τα πέντε κράτη μέλη της ΕΕ (Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Ισπανία), τα οποία εντόπισαν το εθνικό πλαίσιο των ψηφιακών δεξιοτήτων των πολιτών, τις σχετικές πολιτικές και πρακτικές και τον ρόλο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία πρόσληψης. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν δέκα (10) συνεντεύξεις με διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε χώρα (συνολικά 50), προκειμένου να εντοπιστούν οι ανάγκες των οργανισμών όσον αφορά την ψηφιακή ικανότητα των εργαζομένων τους, τη χρήση των κοινωνικών μέσων και τις αντιλήψεις τους για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους.

Το κύριο συμπέρασμα αυτής της μελέτης είναι ότι τρεις από τις πέντε χώρες (Ελλάδα, Ιταλία και Ρουμανία) βρίσκονται πολύ πιο κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ-28 όσον αφορά το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ η Πορτογαλία και η Ισπανία αποδίδουν καλύτερα, ειδικά στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες, το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων της ηλικιακής ομάδας άνω των 45 είναι χαμηλό και υπάρχει ανάγκη υποστήριξης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, προκειμένου να αποφευχθεί ο αποκλεισμός τους από την αγορά εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ευκαιρίες κατάρτισης έχουν μεγάλη σημασία σε εθνικό, τοπικό και οργανωτικό επίπεδο, προκειμένου να επιτρέψουν στους ηλικιωμένους να συμβαδίσουν με τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και να γεφυρώσουν το χάσμα των γενεών.

Στη συνέντευξη, που αποτέλεσε το ερευνητικό πεδίο της μελέτης, οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της ψηφιακής ικανότητας στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, αλλά και το χάσμα μεταξύ των νέων και των ηλικιωμένων εργαζομένων, αναφορικά με τις προσδοκίες και το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων. Όσον αφορά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι περισσότεροι οργανισμοί του δείγματός μας τα χρησιμοποιούν για διαφημιστικούς ή επικοινωνιακούς σκοπούς και σε μικρότερο βαθμό για τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης προσωπικού.

Επιπλέον, οι επαγγελματίες στον χώρο του ανθρώπινου δυναμικού συνέβαλαν στον εντοπισμό των σημαντικότερων ψηφιακών δεξιοτήτων που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος, προκειμένου να είναι λειτουργικός στον χώρο εργασίας. Από το πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων που επιλέξαμε ως μεθοδολογία (DigComp 2.1), οι απαντήσεις των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού μας επέτρεψαν να διαμορφώσουμε τα βασικά στοιχεία για τα εκπαιδευτικά εργαλεία ανοιχτού κώδικα, τα οποία θα είναι το δεύτερο αποτέλεσμα του έργου μας και το βασικό εκπαιδευτικό εργαλείο για τους ανειδίκευτους και με χαμηλά προσόντα άνεργους άνω των 45 ετών.

Εν κατακλείδι, η βασική φιλοδοξία αυτής της μελέτης είναι να συμβάλει στη συνολική ευρωπαϊκή διαδικασία για την αύξηση της ψηφιακής ικανότητας των πολιτών και πιο συγκεκριμένα εκείνων που είναι άνεργοι ή έχουν λιγότερες ευκαιρίες να συμβαδίσουν με την τεχνολογική πρόοδο. Καθώς η διαδικασία ψηφιοποίησης βρίσκεται σε εφαρμογή σε όλες τις ευρωπαϊκές κοινωνίες, τα άτομα με χαμηλότερο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων είναι πιθανότερο να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας και να έχουν λιγότερες ευκαιρίες για ισότιμη συμμετοχή στην ψηφιακή κοινωνία. Πρωτοβουλίες όπως αυτή του προγράμματος MedLit45 + θα συμβάλουν σημαντικά στην προσπάθεια δημιουργίας μιας ανοικτής και ισότιμης ευρωπαϊκής κοινωνίας.



## 1. Εισαγωγή

Σήμερα, η Ευρώπη βρίσκεται σε διαδικασία μετασχηματισμού, λόγω σημαντικών πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών. Πιο συγκεκριμένα, η οικονομική ύφεση, οι γηράσκουσες κοινωνίες, η μεταρρύθμιση του κοινωνικού συστήματος και της κοινωνικής πρόνοιας και η προσφυγική κρίση αποτελούν μερικές από τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ε.Ε. Στο πλαίσιο αυτό, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την παγκόσμια κοινωνία εν γένει και την Ευρώπη ειδικότερα είναι οι τεχνολογικές εξελίξεις και ο συνεχής ψηφιακός μετασχηματισμός των σύγχρονων οικονομιών και κοινωνιών.

Όπως επισημαίνεται στην Ατζέντα Νέων Δεξιοτήτων για την Ευρώπη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016):

*"Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας επαναπροσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εργάζονται και κάνουν επιχειρήσεις. Οι νέοι τρόποι εργασίας επηρεάζουν τα είδη των δεξιοτήτων που απαιτούνται, συμπεριλαμβανομένης της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας. Πολλοί τομείς υφίστανται ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές και οι ψηφιακές δεξιότητες χρειάζονται για όλες τις θέσεις εργασίας, από τις πιο απλές έως τις πιο πολύπλοκες ». (σελ. 2)*

Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη ότι για την αποτελεσματική λειτουργία σε μια ψηφιακή κοινωνία απαιτούνται ικανότητες πάνω από το χαμηλό επίπεδο, περίπου το 45% του πληθυσμού της ΕΕ μπορεί να θεωρηθεί με ανεπαρκείς ψηφιακές δεξιότητες (έχοντας είτε χαμηλές είτε βασικές ψηφιακές δεξιότητες). Στη Ρουμανία, το 74% του πληθυσμού δεν διαθέτει τις ικανότητες που χρειάζονται για να λειτουργήσει αποτελεσματικά στον ψηφιακό κόσμο, ενώ το ποσοστό υπερβαίνει το 50% στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ιταλία και πάνω από το 40% στην Ισπανία. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Η ψηφιακή τεχνολογία είναι βασικός κινητήριος μοχλός της καινοτομίας, της ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και ως εκ τούτου η ψηφιακή ικανότητα συνδέεται όλο και περισσότερο με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Η ψηφιακή ικανότητα δεν αφορά μόνο την εξοικείωση με τις ψηφιακές τεχνολογίες, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες και τα διαδικτυακά μέσα και για ποιο σκοπό.

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει μια σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση των διαθέσιμων μοντέλων και πλαισίων ψηφιακού γραμματισμού. Σκοπός της έκθεσης είναι να εξετάσει τα τρέχοντα μοντέλα ψηφιακού γραμματισμού και να προσδιορίσει το καταλληλότερο μοντέλο για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων, που μπορεί να προωθήσει την πρόσβαση στην απασχόληση των ανέργων με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών και πιο συγκεκριμένα για την οικοδόμηση του πλαισίου όπου το έργο MedLit45 + θα βασιστεί.

## 2. Ψηφιακή ικανότητα

Η ψηφιακή ικανότητα είναι μία από τις 8 Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση (Ε.Ε, 2007). Εντούτοις, ο προσδιορισμός της σημασίας της ψηφιακής ικανότητας σε πρακτικό επίπεδο είναι ένα δύσκολο έργο. Οι συστηματικές ανασκοπήσεις των πλαισίων για τις ψηφιακές ικανότητες υπογραμμίζουν τις διαφορές μεταξύ των γενικών εννοιολογικών και γενικών ορισμών ικανοτήτων (Ala-Mutka, 2011, Ferrari et al., 2012).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε μια προσπάθεια να δημιουργήσει ένα κοινό έδαφος σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις που αποτελούν την ψηφιακή ικανότητα διεξήγαγε έρευνα σύμφωνα με τη μέθοδο Delphi, η οποία συγκέντρωσε 95 εμπειρογνώμονες στον τομέα της ψηφιακής ικανότητας (Janssen et al., 2013). Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι οι εμπειρογνώμονες θεωρούν την ψηφιακή ικανότητα ως ένα σύμπλεγμα γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών που συνδέονται με διάφορους σκοπούς (επικοινωνία, δημιουργική έκφραση, διαχείριση πληροφοριών, προσωπική ανάπτυξη κ.λπ.), τομείς (καθημερινή ζωή, εργασία, πτυχές) και επίπεδα. Η ψηφιακή ικανότητα, προϋποθέτει περισσότερο από την απλή γνώση των ΤΠΕ και των δεξιοτήτων διαχείρισης πληροφοριών. Αντίθετα, απαιτεί κατανόηση του ρόλου των ΤΠΕ στην κοινωνία, κατανόηση των νομικών και δεοντολογικών πτυχών που σχετίζονται με τη χρήση των ΤΠΕ και ικανότητα για δια βίου ανάπτυξη της ψηφιακής ικανότητας.

Σε μια περιεκτική ανάλυση των πλαισίων από το Κοινό Κέντρο Ερευνών (Ferrari, 2012) έχει προταθεί ένας ενιαίος οριζόντιος ορισμός της ψηφιακής ικανότητας:

*«Η ψηφιακή ικανότητα είναι το σύνολο των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των συμπεριφορών (που περιλαμβάνουν ικανότητες, στρατηγικές και ενημέρωση) που απαιτούνται όταν χρησιμοποιούνται ΤΠΕ και ψηφιακά μέσα για να εκτελεστούν εργασίες, να λυθούν προβλήματα, να υπάρξει επικοινωνία, διαχείριση πληροφοριών, συνεργασία, δημιουργία και κοινή χρήση περιεχομένου και να οικοδομήσουμε τη γνώση αποτελεσματικά, αποτελεσματικά, κατάλληλα, κριτικά, δημιουργικά, αυτόνομα, με ευελιξία, δεοντολογικά, αντανakλαστικά για εργασία, αναψυχή, συμμετοχή, μάθηση, κοινωνικοποίηση, κατανάλωση και ενδυνάμωση».*

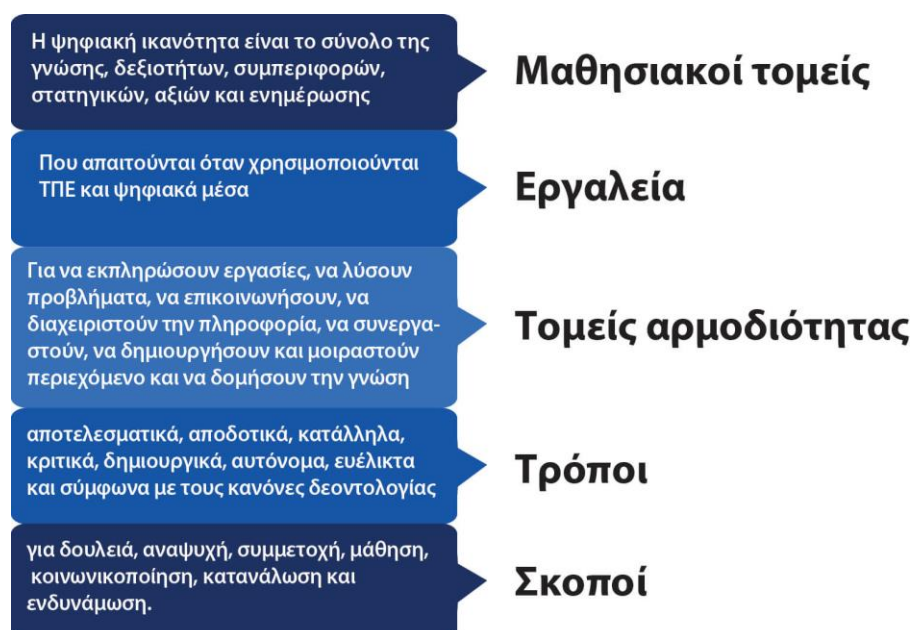
Αυτός ο ορισμός της ψηφιακής ικανότητας υπογραμμίζει ότι η ψηφιακή ικανότητα σχετίζεται με πολλές πτυχές της ζωής (εργασία, αναψυχή, ενδυνάμωση κ.λπ.) και εκτείνεται πέρα από την απλή τεχνογνωσία και τις τεχνικές δεξιότητες, καθώς αναφέρεται στην ηθική χρήση και σε μια κριτική στάση. Υποστηρίζεται από βασικές δεξιότητες στις ΤΠΕ: τη χρήση υπολογιστών για την ανάκτηση, αξιολόγηση, αποθήκευση, παραγωγή, παρουσίαση και ανταλλαγή πληροφοριών, καθώς και την επικοινωνία και συμμετοχή σε συνεργατικά δίκτυα μέσω του Διαδικτύου. Παρόλο που ο ορισμός αυτός προτάθηκε πριν από τη διεξαγωγή της μελέτης Delphi, είναι ίσως αυτός που αντικατοπτρίζει πιο προσεκτικά τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης.

Ο ορισμός μπορεί να αναλυθεί σε διαφορετικά μέρη (Εικόνα 1). Τα μέρη αυτά είναι οι τομείς μάθησης (δηλαδή η γνώση, οι δεξιότητες, οι συμπεριφορές κ.λπ.), τα εργαλεία που απαιτούνται για την ψηφιακή ικανότητα (π.χ. ΤΠΕ και ψηφιακά μέσα), οι τομείς



αρμοδιοτήτων (δηλαδή τη διαχείριση πληροφοριών, τη δημιουργία και τη διανομή περιεχομένου κ.λπ.), οι τρόποι επάρκειας (δηλαδή αποτελεσματική χρήση, ηθική χρήση κ.λπ.) και τέλος οι σκοποί για τους οποίους θα λειτουργήσει η ψηφιακή ικανότητα.

### **Εικόνα 1**



Πηγή: Ferrari, 2012

### **Ψηφιακή ικανότητα και χάσμα γενεών**

Καθώς η ψηφιακή ικανότητα είναι τόσο σημαντική σήμερα, ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα είναι η εξοικείωση των ηλικιωμένων με τις νέες τεχνολογίες. Το χάσμα των παραδοσιακών γενεών είναι πιο προφανές στον τομέα της τεχνολογίας, καθώς οι νέοι έχουν μεγαλώσει στον ψηφιακό κόσμο, ενώ οι μεγαλύτεροι απέχουν από αυτόν (VanSlyke, 2003). Στο πνεύμα αυτό, η ψηφιακή παιδεία και ικανότητα ήταν ένα ζήτημα για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους, όταν πρόκειται για την κατανόηση και τη χρήση νέων τεχνολογιών. Υπάρχουν έρευνες που δείχνουν ότι οι εργοδότες ήταν πιο επιφυλακτικοί για την επιλογή των ηλικιωμένων, λόγω της υποτιθέμενης έλλειψης ικανοτήτων και ευελιξίας και της ανασφάλειας με τις νέες τεχνολογίες (Kadefors and Hanse, 2012).

Παρόλα αυτά, τα πράγματα δεν είναι πραγματικά αρνητικά για τους ηλικιωμένους. Εξαρτάται από το πλαίσιο, εάν κάποιος έχει ένα μειονέκτημα ψηφιακής ικανότητας ή όχι και επίσης υπάρχουν θετικές πτυχές και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα για τους ηλικιωμένους σε σύγκριση με τους νεότερους. Για παράδειγμα, υπάρχουν μελέτες που δείχνουν ότι οι οργανισμοί με υψηλά καταρτισμένου εργατικό δυναμικό τείνουν να είναι πιο θετικές στους ηλικιωμένους εργαζόμενους (Henkens, 2005). Επιπλέον, μια άλλη μελέτη έδειξε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι ήταν πιο προσεκτικοί και πρόθυμοι να υποστηρίξουν νεότερους εργαζόμενους και νέους προσληφθέντες, υιοθετώντας μεθόδους καθοδήγησης στον οργανισμό (Nilsson, 2011).

Συνοψίζοντας, φαίνεται να είναι ένα «χάσμα των γενεών», όπου οι ηλικιωμένοι αντιμετωπίζουν ανταγωνιστικό μειονέκτημα στην αγορά εργασίας, σε σύγκριση με τους νεότερους, είτε αυτό είναι αληθινό είτε απλώς ένα στερεότυπο που έχει πραγματικό αντίκτυπο. Οι Kadefors και Hanse (2012) διαπίστωσαν ότι ένα από τα σημαντικότερα



εμπόδια που απομακρύνουν τους ηλικιωμένους από την απασχόληση είναι ο παράγοντας των ικανοτήτων, ενώ υπάρχει μια τάση από τους εργοδότες να είναι δύσπιστοι σχετικά με τις δεξιότητες και την προσαρμοστικότητα των ηλικιωμένων. Με άλλα λόγια, υπάρχουν περιστασιακοί παράγοντες που εμποδίζουν τους μεγαλύτερους άνεργους στο να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι η ψηφιακή ικανότητα και το πεδίο αυτής της μελέτης είναι να προωθήσει την ψηφιακή ικανότητα των ηλικιωμένων και ειδικότερα τους άνεργους, προκειμένου να τους διευκολύνει, την επιστροφή στην επαγγελματική ζωή.

## Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και πρακτικές πρόσληψης

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι από τα πιο δημοφιλή εργαλεία επικοινωνίας, πληροφόρησης και αλληλεπίδρασης στον ψηφιακό κόσμο στον οποίο ζούμε. Τα κοινωνικά μέσα βασίζονται σε δύο βασικές έννοιες, το Web 2.0 και το περιεχόμενο που δημιουργείται από χρήστες. Το Web 2.0 είναι μια πλατφόρμα όπου το περιεχόμενο και οι εφαρμογές δεν δημιουργούνται και δημοσιεύονται πλέον από μεμονωμένα άτομα αλλά τροποποιούνται συνεχώς από όλους τους χρήστες με συμμετοχικό και συνεργατικό τρόπο "(El Ouirdi et al., 2015, σελ. 61), καθώς το δημιουργούμενο περιεχόμενο αναφέρεται στις διάφορες μορφές περιεχομένου πολυμέσων που δημιουργούνται από τους τελικούς χρήστες και διατίθενται δημόσια. Με βάση αυτά τα δύο, τα κοινωνικά μέσα έγιναν το κυρίαρχο πλαίσιο όπου οι πληροφορίες, οι ιδέες και οι επιχειρήσεις μοιράζονται από ανθρώπους σε όλο τον κόσμο, "μετατρέποντας το διαδίκτυο από μια πλατφόρμα πληροφόρησης σε μια πλατφόρμα επιρροής" (Hanna, Rohm & Crittenden, 2011, σελ. 8).

Μια πρόσφατη έκθεση που συνέταξε η Statista δίνει μια σαφή εικόνα για τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, με το Facebook να έχει πάνω από 1.8 δις ενεργούς χρήστες, το 22% του συνολικού πληθυσμού του κόσμου. Το LinkedIn διαθέτει πάνω από 450 εκατομμύρια προφίλ χρηστών. Πάνω από 50 εκατομμύρια επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τις επιχειρηματικές σελίδες του Facebook, ενώ το 88% των επιχειρήσεων με περισσότερους από 100 υπαλλήλους χρησιμοποιούν το Twitter για σκοπούς μάρκετινγκ (Κοινωνικά μέσα - Στατιστικά στοιχεία, n.d).

Στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, περισσότερο από το 50% των υποψηφίων χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να αναζητήσουν εταιρείες που ενδιαφέρονται να υποβάλουν αίτηση. Από αυτά, το 67% των ατόμων που αναζητούν εργασία μέσα από τα κοινωνικά μέσα χρησιμοποιούν το Facebook και το 35% χρησιμοποιούν το Twitter. Από την άλλη πλευρά, το 87% των εταιρειών πρόσληψης προσωπικού χρησιμοποιεί το LinkedIn, αλλά μόνο το 55% χρησιμοποιεί το Facebook (Jobvite, 2016). Σε κάθε περίπτωση, τα κοινωνικά μέσα είναι σήμερα ένα σημαντικό εργαλείο για τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής για πολλές επιχειρήσεις και άτομα που αναζητούν εργασία. Συγκεκριμένα, τα κοινωνικά μέσα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για διάφορους επαγγελματικούς σκοπούς, όπως η προσωπική επωνυμία, η αυτοπροβολή και η δημιουργία εντυπώσεων (Chen, 2013, Zhao et al., 2013). Οι αιτούντες εργασία εμφανίζουν το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, την επαγγελματική τους εμπειρία, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα επιτεύγματά τους, τα χόμπι, τις συνδέσεις κλπ., μέσα από τα διάφορα κανάλια των κοινωνικών μέσων.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι υπεύθυνοι προσλήψεων προσπαθούν να φιλτράρουν όλες αυτές τις πληροφορίες και να προσδιορίσουν τα γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, μέσω του προφίλ του αιτούντος στα κοινωνικά μέσα (El Ouirdi et al., 2015), προκειμένου να κάνουν τη σωστή επιλογή για την εταιρεία τους. Τα κοινωνικά μέσα δεν αντικαθιστούν εντελώς άλλα εργαλεία ηλεκτρονικής πρόσληψης, αλλά θεωρούνται πραγματικά πιο δυναμικά και διαδραστικά εργαλεία για την πρόσληψη (Girard, Fallery & Rodhain, 2014). Επιπλέον, οι προβλέψεις της αγοράς εργασίας στο εγγύς μέλλον υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι θα επιλεγούν και θα προωθηθούν, σύμφωνα με την εικόνα τους και τη φήμη τους στα κοινωνικά μέσα ενημέρωσης, καθιστώντας την διαχείριση των εντυπώσεων και την αυτο-παρουσίαση στα κοινωνικά μέσα απαραίτητη για κάθε υποψήφιο (El Ouirdi et al., 2015).

Για όλους αυτούς τους λόγους, οι χρήστες πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργήσουν ένα πολύ καλό διαδικτυακό προφίλ για να αυξήσουν τις πιθανότητες τους στη διαδικασία επιλογής και για να το επιτύχουν, πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον επαρκές επίπεδο ψηφιακών ικανοτήτων. Συνοψίζοντας, το διαδίκτυο σήμερα είναι ένα διαδραστικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό περιβάλλον, όπου χρήστες από όλο τον κόσμο δημιουργούν και μοιράζονται περιεχόμενο κυρίως μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικό μέρος της αγοράς εργασίας είναι επίσης ψηφιακό, καθιστώντας την ψηφιακή ικανότητα απαραίτητη για όποιον θέλει να αυξήσει τις πιθανότητές του για ανεύρεση εργασίας. Για το λόγο αυτό, το κύριο αντικείμενο αυτού του έργου είναι να βοηθήσει τους ανέργους ηλικίας 45 ετών και άνω, προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες επιστροφής τους στην αγορά εργασίας αναπτύσσοντας την ψηφιακή τους ικανότητα.

### 3. Σύντομη επισκόπηση των επιλεγμένων πλαισίων

Αυτή η ενότητα παρέχει μια σύντομη επισκόπηση έξι επιλεγμένων πλαισίων που βασίζονται στη συνάφεια για την ανάπτυξη του ψηφιακού γραμματισμού των ενηλίκων. Παρέχει μια σύντομη περίληψη των κύριων στόχων και σκοπών κάθε πλαισίου μαζί με τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Το τελευταίο πλαίσιο που θα παρουσιαστεί (DigComp 2.1) είναι αυτό που επιλέξαμε ως μεθοδολογία στην έρευνα πεδίου μας και ως μεθοδολογία για την ανάπτυξη της διαδικτυακής πλατφόρμας, η οποία είναι το δεύτερο πακέτο εργασίας του έργου. Ο λόγος για την επιλογή του DigComp 2.1 εξηγείται στο μεθοδολογικό μέρος της μελέτης.

#### DigEuLit

Το DigEuLit ήταν μια κοινή πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Πανεπιστημίου της Γλασκόβης για την περίοδο 2005-2006, με στόχο την ανάπτυξη γενικού πλαισίου ψηφιακού γραμματισμού για τους Ευρωπαίους πολίτες. Η ανάπτυξη ενός τέτοιου γενικού πλαισίου και ενός συνόλου εργαλείων θα επέτρεπε στους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν την ψηφιακή παιδεία στην εκπαιδευτική πρακτική και την καθημερινή ζωή (Martin & Grudziecki, 2006). Το αποτέλεσμα του έργου ήταν μια σειρά από δημοσιεύσεις, οι οποίες υπογράμμισαν την ανάγκη να μάθει κανείς και να χρησιμοποιήσει σωστά τα ψηφιακά εργαλεία (Ferrari, 2012).

#### **Το DigEuLit πρότεινε ένα μοντέλο τριών επιπέδων:**

Επίπεδο 1: Η "Ψηφιακή Ικανότητα" περιλαμβάνει δεξιότητες, έννοιες, προσεγγίσεις και συμπεριφορές που βοηθούν το άτομο να εφαρμόσει τα ψηφιακά εργαλεία στην πραγματική τους κατάσταση, μέσω μιας κριτικής, αξιολογικής και εννοιολογικής μεθόδου.

Επίπεδο 2: Η "Ψηφιακή Χρήση" αναφέρεται στην εφαρμογή της ψηφιακής ικανότητας μέσα σε συγκεκριμένα πλαίσια, όπως το εργασιακό περιβάλλον ή άλλους τομείς της ζωής. Σε αυτό το επίπεδο, ο χρήστης είναι σε θέση να αναγνωρίσει τις ανάγκες και να χρησιμοποιήσει τις κατάλληλες ψηφιακές ικανότητες και εργαλεία, προκειμένου να εκπληρώσει το έργο ή το πρόβλημα.

Επίπεδο 3: Τον "Ψηφιακό Μετασχηματισμό" είναι το υψηλότερο επίπεδο και επιτρέπει στο χρήστη να συνεισφέρει και ακόμη και να μετασχηματίζει τον τομέα της γνώσης μέσω καινοτομιών. Ωστόσο, αυτό το επίπεδο δεν είναι εξαιρετικά σημαντικό για τον μέσο χρήστη και αναφέρεται συνήθως σε επαγγελματίες των ΤΠΕ. (Martin & Grudziecki, 2006)

#### ECDL

Το ECDL (European Computer Driving Licence), γνωστό και ως ICDL (International Computer Driving Licence) εκτός της Ευρώπης, είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός και μεταξύ των κορυφαίων αρχών στον τομέα των υπολογιστικών δεξιοτήτων και των προγραμμάτων πιστοποίησης παγκοσμίως. Το ECDL διαθέτει ένα παγκόσμιο δίκτυο εθνικών φορέων εκμετάλλευσης και προσφέρει μια σειρά προγραμμάτων πιστοποίησης, από το αρχάριο



επίπεδο έως το επαγγελματικό. Το πιο συνηθισμένο και ευρέως διαδεδομένο πρόγραμμα του ECDL περιλαμβάνει ενότητες ανάπτυξης δεξιοτήτων και γνώσης, για τη χρήση εφαρμογών όπως επεξεργασία κειμένου, βάσεις δεδομένων, ασφάλεια IT, υπολογιστικά φύλλα, παρουσίαση, επεξεργασία εικόνων και επεξεργασία ιστοσελίδων.

Υπάρχουν τρεις ενότητες ECDL - Base, Standard και Advanced - το καθένα αντιπροσωπεύει ένα διαφορετικό επίπεδο ψηφιακής επάρκειας και απόδειξη του επιπέδου δεξιοτήτων. Η ενότητα BASE πιστοποιεί βασικές δεξιότητες και καλύπτει τις βασικές γνώσεις, ενώ η ενότητα Standard είναι το πιο ευέλικτη από τα συνιστώμενα προφίλ και διασφαλίζει ότι ο χρήστης μπορεί να πιστοποιήσει βασικές δεξιότητες ΤΠΕ και στη συνέχεια να αποδείξει την ικανότητά του και σε άλλες ενότητες. Τέλος, η ενότητα Advanced ECDL επιτρέπει στο χρήστη να γίνει «ικανός χρήστης» σε κοινές εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογιστών και να απευθυνθεί σε επαγγελματίες που επιθυμούν να αναγνωριστούν ως ειδικοί σε αυτές τις εφαρμογές.

**Ειδικότερα, τα τρία προφίλ και τα 21 συγκεκριμένα στοιχεία είναι τα εξής:**

#### **Ενότητα BASE**

- Βασικά στοιχεία υπολογιστή
- Επεξεργασία κειμένου
- Υπολογιστικά Φύλλα

#### **Ενότητα Standard**

- Παρουσίαση
- Χρήση βάσεων δεδομένων
- Ασφάλεια πληροφορικής
- Διαδικτυακή συνεργασία
- Επεξεργασία εικόνας
- Επεξεργασία ιστοσελίδας
- Προγραμματισμός Έργου
- Σχεδιασμός 2D Computer Aided
- Χρήση Συστημάτων Πληροφοριών Υγείας
- ΤΠΕ στην εκπαίδευση
- Ψηφιακό μάρκετινγκ
- Υπολογισμός
- Αλφαριθμητισμός Πληροφορικής



## Ενότητα Advanced

- Σύνθετη επεξεργασία λέξεων
- Προχωρημένα υπολογιστικά φύλλα
- Σύνθετη βάση δεδομένων
- Προηγμένη παρουσίαση (προφίλ ECDL, n.d)

### Eshet Alkalai's Digital Literacy Framework

Το εννοιολογικό πλαίσιο του Eshet Alkalai έχει αναπτυχθεί σε μια σειρά άρθρων που περιγράφουν διάφορες πτυχές του ψηφιακού γραμματισμού και των διαφόρων δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην ψηφιακή εποχή. Το Eshet Alkalai προτείνει ένα εννοιολογικό πλαίσιο με τις δεξιότητες που είναι κατάλληλες για ψηφιακό γραμματισμό (Ferrari, 2012). Το Eshet Alkalai υποστηρίζει ότι το ψηφιακό γραμματισμός είναι ένα εννοιολογικό πλαίσιο που λειτουργεί σήμερα ως επιδεξιότητα επιβίωσης, επιτρέποντας στους χρήστες να αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια που συνδέονται με τη σύγχρονη τεχνολογία και τα ψηφιακά εργαλεία (Eshet-Alkalai, 2004).

Πιο συγκεκριμένα, το εννοιολογικό πλαίσιο του Eshet Alkalai για τις ψηφιακές δεξιότητες που εισήχθη το 2004 (Eshet-Alkalai, 2004) και το οποίο ανανεώθηκε το 2012 (Eshet, 2012) περιλαμβάνει έξι είδη ψηφιακών δεξιοτήτων:

1. Ψηφιακές οπτικοακουστικές δεξιότητες (κατανόηση μηνυμάτων από γραφικές απεικονίσεις)
2. Δεξιότητες παραγωγής (με χρήση ψηφιακής παραγωγής για τη δημιουργία νέων, ουσιαστικών υλικών από προϋπάρχουσες)
3. Κατανομή ψηφιακών δεξιοτήτων (κατασκευή γνώσεων από μη γραμμική, υπερκειμενική πλοήγηση)
4. Ψηφιακές δεξιότητες (κριτική αξιολόγηση της ποιότητας και της εγκυρότητας των πληροφοριών)
5. Κοινωνικο-συναισθηματικές ψηφιακές δεξιότητες (κατανόηση των «κανόνων» που κυριαρχούν στον κυβερνοχώρο και εφαρμογή αυτής της κατανόησης στην εικονική επικοινωνία)
6. Ψηφιακές δεξιότητες σε πραγματικό χρόνο (real time digital skills) (η ικανότητα επεξεργασίας μεγάλου όγκου ερεθισμάτων ταυτόχρονα, όπως στα βιντεοπαιχνίδια ή στην ηλεκτρονική διδασκαλία) (Eshet, 2012).

Κύριος σκοπός και εφαρμογή αυτού του εννοιολογικού πλαισίου των ψηφιακών δεξιοτήτων είναι η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευομένων και προγραμματιστών, παρέχοντας ένα εργαλείο εκτίμησης και αξιολόγησης για την ανάπτυξη φιλικών προς το χρήστη ψηφιακών προϊόντων. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εμπειρικές μελέτες που δοκιμάστηκαν σε αυτό το μοντέλο ψηφιακού γραμματισμού, αναγνώρισαν ένα χάσμα γενεών, καθώς οι νεότεροι χρήστες απέδιδαν καλύτερα από τους μεγαλύτερους χρήστες σε δεξιότητες που απαιτούν χρηστικότητα, όπως οι οπτικοακουστικές δεξιότητες. Από την άλλη πλευρά, οι ηλικιωμένοι χρήστες είχαν καλύτερη απόδοση σε εκείνα τα τμήματα του

ψηφιακού γραμματισμού, που απαιτούσαν κριτική σκέψη και δημιουργικότητα, όπως η αναπαραγωγή του περιεχομένου. (Eshet, 2012)

## IC3 Digital Literacy Certification

Η πιστοποίηση ψηφιακού αλφαριθμητισμού στο Internet-Computing (IC3) είναι ένα πρόγραμμα το οποίο διαχειρίζεται, μεταξύ άλλων, η Certiport, μια επιχείρηση Pearson VUE, η οποία ιδρύθηκε το 1997 και είναι ένας από τους σημαντικότερους παρόχους υπηρεσιών πιστοποίησης. Οι εξετάσεις Certiport παρέχονται μέσω ενός δικτύου πάνω από 14.000 κέντρων δοκιμών Certiport παγκοσμίως. Η Certiport προσφέρει περισσότερα από τρία εκατομμύρια εξετάσεις κάθε χρόνο σε 148 χώρες και 26 διαφορετικές γλώσσες.

Η πιστοποίηση IC3 για Ψηφιακό Γραμματισμό ελέγχει βασικές δεξιότητες πληροφορικής και κατανόηση του διαδικτύου στο σχολείο, το περιβάλλον εργασίας και τη ζωή γενικά. Η συγκεκριμένη πιστοποίηση εξασφαλίζει ότι οι εκπαιδευόμενοι αναπτύσσουν τις κρίσιμες βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη χρήση των τελευταίων ψηφιακών τεχνολογιών. Η πιο πρόσφατη έκδοση, το IC3 Global Standard 5 (GS5), αποτελείται από τρεις εξετάσεις: Βασικές αρχές πληροφορικής, διαδικτυακή διαβίωση και βασικές εφαρμογές.

Πιο συγκεκριμένα, τα βασικά στοιχεία της Πληροφορικής καλύπτουν μια θεμελιώδη κατανόηση των υπολογιστών (hardware/software, κινητά, ασφάλεια κ.λπ.), το Living Online καλύπτει τις δεξιότητες για εργασία σε ένα διαδίκτυο ή δίκτυο (πλοήγηση, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, κοινωνικά μέσα, που καλύπτει λαϊκές εφαρμογές επεξεργασίας κειμένου, υπολογιστικού φύλλου και παρουσίασης και τα κοινά χαρακτηριστικά όλων των εφαρμογών. (Πιστοποίηση Ψηφιακής Ικανότητας IC3, n.d)

## iSkills

Η Educational Testing Service (ETS) είναι ένας μη κερδοσκοπικός φορέας εκπαίδευσης και αξιολόγησης που ιδρύθηκε το 1947 στις ΗΠΑ. Η ETS αναπτύσσει εξετάσεις σε διάφορους εκπαιδευτικούς τομείς στις ΗΠΑ και σε άλλες 180 χώρες. Μια από τις δοκιμές ETS που αναπτύχθηκαν, αλλά δεν υπάρχει πια, ήταν το iSkills, ένα ηλεκτρονικό εργαλείο αξιολόγησης που αποσκοπούσε στη θέσπιση κριτηρίων αλφαριθμητισμού για μια δοκιμή βασισμένη στα αποτελέσματα σχετικά με τις ΤΠΕ. Το πλαίσιο απευθύνεται σε φοιτητές και ενήλικες, παρέχοντας τις απαραίτητες δεξιότητες για την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας και τη μετάβαση στις μεταβάσεις της ζωής (International ICT Literacy Panel, 2007).

Η αξιολόγηση μετράει την ικανότητα σε ΤΠΕ μέσω των επτά τομέων επιδόσεων, οι οποίες αντιπροσωπεύουν σημαντικές πτυχές επίλυσης προβλημάτων και πτυχές κριτικής σκέψης των δεξιοτήτων γραμματισμού ΤΠΕ.

### **Ειδικότερα, οι επτά τομείς επιδόσεων είναι οι εξής:**

1. Ορισμός - Κατανοήστε και αρθρώστε το πρόβλημα της πληροφορίας στο ψηφιακό περιβάλλον
2. Πρόσβαση - Συλλογή και / ή ανάκτηση πληροφοριών από διάφορες πηγές, όπως ιστοσελίδες, βάσεις δεδομένων κ.λπ.



3. Αξιολογήστε - Εκτιμήστε την αξία των πληροφοριών από πολλαπλές προοπτικές
4. Διαχείριση - Οργάνωση και αποθήκευση πληροφοριών
5. Ενσωματώστε - Ερμηνεύστε τις πληροφορίες χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία για να συνθέσετε, να συνοψίσετε και να αντιγράψετε πληροφορίες από πολλές πηγές
6. Δημιουργία: Προσαρμόστε, σχεδιάστε ή κατασκευάστε πληροφορίες σε ψηφιακά περιβάλλοντα
7. Επικοινωνήστε - Διαδώστε πληροφορίες προσαρμοσμένες σε ένα συγκεκριμένο κοινό, σε μια αποτελεσματική ψηφιακή μορφή (Katz, 2007, σελ. 5) Η αξιολόγηση iSkills προσφέρθηκε σε δύο επίπεδα: βασικό και προηγμένο. Το βασικό επίπεδο απευθύνεται σε ηλικιωμένους γυμνασίου και πρωτοετείς φοιτητές. Το προηγμένο επίπεδο στόχευε στην αξιολόγηση του αλφαριθμητισμού των ΤΠΕ στη μεταβατική φάση από το κολλέγιο στο πανεπιστήμιο. (Katz, 2007, σελ.6)

## DigComp 2.1: Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ψηφιακών Δεξιοτήτων για τους Πολίτες

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων για τους πολίτες (DigComp) αναπτύχθηκε από το Κοινό Κέντρο Ερευνών και δημοσιεύθηκε το 2013 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Συγκεκριμένα, είναι:

*"Εργαλείο για τη βελτίωση της ψηφιακής ικανότητας των πολιτών, για να βοηθήσει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να διαμορφώσουν πολιτικές που υποστηρίζουν την ανάπτυξη ψηφιακών ικανοτήτων και να σχεδιάσουν πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για τη βελτίωση των ψηφιακών ικανοτήτων συγκεκριμένων ομάδων-στόχων. Το DigComp παρέχει επίσης μια κοινή γλώσσα σχετικά με τον τρόπο εντοπισμού και περιγραφής των βασικών τομέων της ψηφιακής ικανότητας και έτσι προσέφερε μια κοινή αναφορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο ».* (Vuorikari et al., 2016, σελ. 3)

Από την πρώτη έκδοση του 2013, το DigComp έχει καθιερωθεί ως αναφορά για την ανάπτυξη ψηφιακών ικανοτήτων σε όλη την Ευρώπη. Η τελευταία έκδοση είναι το DigComp 2.1 που δημοσιεύθηκε τον Ιούνιο του 2017 και έχει ως στόχο να επεκτείνει τα επίπεδα των αρχικών εκδόσεων, παρέχοντας επίσης παραδείγματα χρήσης και πρακτικών επιπτώσεων. (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017).

Το πρώτο πλαίσιο DigComp είχε τρία επίπεδα επιδεξιότητας, ενώ το νέο (2.1) έχει οκτώ. Αυτά τα οκτώ επίπεδα αποτελούν ένα ευρύ και λεπτομερές μοντέλο αξιολόγησης και κατάρτισης, με στόχο την ανάπτυξη στους ευρωπαίους πολίτες αυτών των ψηφιακών ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για τη σταδιοδρομία τους και τη ζωή τους γενικότερα. Αυτά τα οκτώ επίπεδα επιδεξιότητας έχουν εντοπιστεί μέσω των μαθησιακών αποτελεσμάτων και μιας διαδικτυακής έρευνας επαλήθευσης. Στον πίνακα 1 μπορούμε να δούμε ότι τα επίπεδα αποτελούν μια κλίμακα στην οποία κάθε επίπεδο είναι ένα βήμα προς ένα πιο προηγμένο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας. Επιπλέον, ο πίνακας αναλύει ποια καθήκοντα μπορεί να χειριστεί ένας χρήστης σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο, την αυτονομία του/της και ποιο γνωστικό πεδίο ισχύει για κάθε επίπεδο. (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)





**Πίνακας 1: DigComp 2.1 Proficiency Levels**

| Levels in DigComp 1.0 | Levels in DigComp 2.1 | Complexity of tasks  | Autonomy   | Cognitive domain |
|-----------------------|-----------------------|--|--|------------------|
| Foundation            | 1                     | Simple tasks   | With guidance  | Remembering      |
|                       | 2                     | Simple tasks   | Autonomy and with guidance where needed                                  | Remembering      |
| Intermediate          | 3                     | Well-defined and routine tasks, and straightforward problems | On my own  | Understanding    |
|                       | 4                     | Tasks, and well-defined and non-routine problems             | Independent and according to my needs                                    | Understanding    |
| Advanced              | 5                     | Different tasks and problems                                 | Guiding others   | Applying         |
|                       | 6                     | Most appropriate tasks                                       | Able to adapt to others in a complex context                             | Evaluating       |
| Highly specialised    | 7                     | Resolve complex problems with limited solutions              | Integrate to contribute to the professional practice and to guide others | Creating         |
|                       | 8                     | Resolve complex problems with many interacting factors       | Propose new ideas and processes to the field                             | Creating         |

## Τομείς ικανότητας

Ο πυρήνας του πλαισίου Dig.Comp 2.1 είναι οι πέντε γενικές ικανότητες που συνθέτουν τους γενικούς τομείς στους οποίους αναπτύσσεται το εκπαιδευτικό υλικό του πλαισίου, προκειμένου να δημιουργηθεί το πλαίσιο των ψηφιακών ικανοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, οι πέντε τομείς ικανότητας και οι σχετικές διαστάσεις είναι οι εξής:

### Τομέας ικανότητας 1: Πληροφόρηση και γραφή δεδομένων

- 1.1 Περιήγηση, αναζήτηση, φιλτράρισμα δεδομένων, πληροφορίες και ψηφιακό περιεχόμενο
- 1.2 Αξιολόγηση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου
- 1.3 Διαχείριση δεδομένων, πληροφοριών και ψηφιακού περιεχομένου Περιοχή αρμοδιοτήτων

### Τομέας ικανότητας 2: Επικοινωνία και συνεργασία

- 2.1 Αλληλεπίδραση μέσω ψηφιακών τεχνολογιών
- 2.2 Κοινή χρήση μέσω ψηφιακών τεχνολογιών
- 2.3 Ενεργή συμμετοχή του πολίτη μέσω ψηφιακών τεχνολογιών
- 2.4 Συνεργασία μέσω ψηφιακών τεχνολογιών
- 2.5 Κανόνες καλής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο
- 2.6 Διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας

### Τομέας ικανότητας 3: Δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου

- 3.1 Ανάπτυξη ψηφιακού περιεχομένου
- 3.2 Ολοκλήρωση και εκπόνηση ψηφιακού περιεχομένου
- 3.3 Πνευματικά δικαιώματα και άδειες
- 3.4 Προγραμματισμός

### Τομέας ικανότητας 4: Ασφάλεια

- 4.1 Προστασία συσκευών
- 4.2 Προστασία προσωπικών δεδομένων και ιδιωτικότητας
- 4.3 Προστασία της υγείας και της ευημερίας
- 4.4 Προστασία του περιβάλλοντος

### Τομέας ικανότητας 5: Επίλυση προβλημάτων

- 5.1 Επίλυση τεχνικών προβλημάτων
- 5.2 Αναγνώριση αναγκών και τεχνολογικών απαντήσεων
- 5.3 Δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών
- 5.4 Αναγνώριση κενών ψηφιακής επάρκειας (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)

Οι τομείς αρμοδιότητας και οι διαστάσεις τους, αποτελούν ένα λεπτομερές πλαίσιο που καλύπτει το ευρύ φάσμα ψηφιακών ικανοτήτων, επιτρέποντας στον χρήστη να αναπτύξει

τις απαιτούμενες δεξιότητες, προκειμένου να χειριστεί τις νέες τεχνολογίες και να επιβιώσει στο συνεχώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό περιβάλλον.

## 4. Στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα και μεθοδολογία

Το βασικό πεδίο εφαρμογής του προγράμματος MedLit45+ είναι η ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων των ανέργων άνω των 45 ετών με χαμηλά προσόντα, μέσω καινοτόμων εργαλείων, ώστε να έχουν κίνητρα και να μπορούν να δημιουργήσουν μία ισχυρή διαδικτυακή επαγγελματική ταυτότητα για να ενισχύσουν την πρόσβασή τους στην απασχόληση, οδηγώντας έτσι στην κοινωνική ένταξη και την απασχολησιμότητά τους.

Το πεδίο έρευνας αυτής της έκθεσης, που είναι το πρώτο πακέτο εργασίας του έργου, είναι η ανάπτυξη ενός μεθοδολογικού πλαισίου για την οικοδόμηση της ψηφιακής ικανότητας, κυρίως μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό το πλαίσιο θα είναι η θεωρητική βάση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η οποία αποτελεί το δεύτερο πακέτο εργασίας του έργου και έχει ως στόχο την κατάρτιση ανέργων με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών, ώστε να ενισχυθεί η πρόσβασή τους σε ευκαιρίες απασχόλησης.

Δεδομένου ότι η ψηφιακή ικανότητα είναι μία από τις βασικές ικανότητες στο εργασιακό περιβάλλον σήμερα και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης γίνονται ολοένα και πιο σημαντικά για τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής, τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης μας είναι τα εξής:

α) Ποιο είναι το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των πολιτών σε πέντε ευρωπαϊκές χώρες του MedLit45+ (Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Ισπανία) και ποιες πολιτικές και ευκαιρίες κατάρτισης είναι διαθέσιμες σε αυτές τις χώρες;

β) Ποιες ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες για το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον;

γ) Ποιος είναι ο ρόλος των κοινωνικών μέσων ενημέρωσης στη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής;

δ) Ποιο πλαίσιο ψηφιακών δεξιοτήτων πρέπει να χρησιμοποιηθεί για μια ηλεκτρονική πλατφόρμα που απευθύνεται σε ανέργους με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών;

Για να προσδιορίσουμε τις απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα, χρησιμοποιούμε τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική ερευνητική προσέγγιση. Στην βιβλιογραφική έρευνα για κάθε εθνική έκθεση αναλύουμε τα δεδομένα των ψηφιακών δεξιοτήτων του γενικού πληθυσμού μέσα σε διάφορες ηλικιακές ομάδες, προκειμένου να εντοπίσουμε το χάσμα της πιθανής γενιάς στο ψηφιακό γραμματισμό. Επιπλέον, αναλύσαμε τα σχετικά δεδομένα για να εντοπίσουμε μια πιθανή συσχέτιση μεταξύ της ανεργίας και της ψηφιακής ικανότητας. Παράλληλα, με τη μέθοδο της μελέτης περιπτώσεων εντοπίσαμε στις πέντε ευρωπαϊκές χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Ισπανία) ευκαιρίες κατάρτισης και πολιτικές ανάπτυξης ψηφιακών ικανοτήτων.

Στο δεύτερο μέρος κάθε έκθεσης πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με 10 διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε χώρα (συνολικά 50), προκειμένου να εντοπίσουμε τις αντιλήψεις και τις ανάγκες των εργαζομένων στις ψηφιακές δεξιότητες, καθώς και την χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στον οργανισμό τους. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν ένας δομημένος οδηγός συνέντευξης, βασισμένος στο ψηφιακό πλαίσιο ικανοτήτων DigComp 2.1. Συγκεκριμένα, ο οδηγός συνέντευξης διαχωρίστηκε σε 11 ενότητες : τα δύο πρώτα τμήματα αποτελούνται από ερωτήσεις σχετικά με τις

δημογραφικές πληροφορίες, ενώ το τμήμα 11 παρέχει ένα σύνολο ανοικτών ερωτήσεων. Τα ενδιάμεσα τμήματα (δηλαδή τα τμήματα 3 έως 10) αποτελούνταν από ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών. Σε αυτό το μέρος, χρησιμοποιήσαμε τους πέντε τομείς ικανότητας του πλαισίου DigComp 2.1, σε πέντε διαφορετικά τμήματα με ερωτήσεις, έτσι ώστε να εντοπίσουμε λεπτομερώς τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες που οι οργανισμοί προσδοκούν από τους υπαλλήλους τους. Η επιλογή του DigComp 2.1 ως θεωρητικού πλαισίου της μελέτης μας βασίστηκε στην ιδέα ότι το DigComp είναι το σημερινό "επίσημο" πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιπλέον ένα λεπτομερές και δοκιμασμένο εκπαιδευτικό και αξιολογητικό εργαλείο.

Από τις πέντε εθνικές εκθέσεις προχωρήσαμε σε μια διακρατική ανάλυση, προκειμένου να εντοπίσουμε τα κύρια θέματα, τα κοινά θέματα και τις διαφορές μεταξύ των χωρών και επαληθεύσαμε τα αποτελέσματα της συνέντευξης μέσω στατιστικής ανάλυσης, προκειμένου να επιλέξουμε και να επιβεβαιώσουμε το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής πλατφόρμας. Το δείγμα της διακρατικής ανάλυσης (50 συμμετέχοντες) είναι ένας αξιόπιστος αριθμός διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που αποτελεί προστιθέμενη αξία στην κοινή ευρωπαϊκή διαδικασία ενίσχυσης της ψηφιακής παιδείας των πολιτών και πιο συγκεκριμένα των ηλικιωμένων. Επίσης συμβάλλει και στον εντοπισμό των αναγκών ψηφιακού γραμματισμού των σύγχρονων οργανισμών.

Για τη διακρατική ανάλυση, η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήσαμε αποτελείται από τέσσερα μέρη:

α) ορισμός της ψηφιακής ικανότητας, των πλαισίων ψηφιακών δεξιοτήτων και μέσων κοινωνικής δικτύωσης και πρακτικών πρόσληψης

β) Οι εθνικές εκθέσεις / μελέτες περιπτώσεων 5 κρατών μελών της ΕΕ (Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Ισπανία) σχετικά με τα δεδομένα ψηφιακών δεξιοτήτων, τις ευκαιρίες κατάρτισης, τις πολιτικές και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία πρόσληψης.

γ) Διακρατική ανάλυση των πέντε εθνικών εκθέσεων. Αποτελέσματα από βιβλιογραφική έρευνα και την έρευνα πεδίου.

δ) Στατιστική ανάλυση και επικύρωση των τομέων ικανότητας DigComp 2.1.

## 5. Διακρατική Ανάλυση

### 5.1 Κύρια αποτελέσματα από την βιβλιογραφική έρευνα

Από την έρευνα των πέντε εθνικών εκθέσεων που περιλαμβάνει η μελέτη, μπορούμε να εντοπίσουμε ορισμένα κοινά θέματα σχετικά με την ψηφιακή παιδεία. Δεδομένου ότι η ψηφιακή ικανότητα είναι μία από τις οκτώ βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση στην Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε, 2007), σε όλες τις χώρες της μελέτης μας υπάρχουν δημόσιες πολιτικές και πολυμερείς συμπράξεις με στόχο την ανάπτυξη και την αύξηση της ψηφιακής παιδείας στο γενικό πληθυσμό ή σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους. Αυτές οι πολιτικές και οι πρακτικές έχουν ξεκινήσει εδώ και μερικά χρόνια, αλλά, δυστυχώς, το επίπεδο της ψηφιακής παιδείας παραμένει χαμηλό για την πλειοψηφία των πολιτών στις χώρες του δείγματος μας.

Πιο συγκεκριμένα, η Ιταλία απέχει πολύ από τον μέσο όρο της ΕΕ όσον αφορά όσους έχουν πάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ακόμη και στις νεότερες ηλικιακές ομάδες (16-24, 25-34). Επιπλέον, υπήρξαν ελάχιστες ή καθόλου αλλαγές μεταξύ των δύο τελευταίων ετών που έχουμε δεδομένα για την Ιταλία (2015 και 2016), αναφορικά με τις ψηφιακές δεξιότητες σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Ένα άλλο μοναδικό χαρακτηριστικό της Ιταλίας είναι το γεωγραφικό χάσμα, καθώς οι βόρειες περιοχές έχουν καλύτερες επιδόσεις από τον Νότο, όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες. Ωστόσο, υπάρχουν δημόσιες πρωτοβουλίες για την αύξηση του επιπέδου των ψηφιακών δεξιοτήτων, καθώς πολλοί δημόσιοι φορείς συμμετέχουν στην εφαρμογή του ψηφιακού θεματολογίου της Ιταλίας, το οποίο στοχεύει στην προώθηση ψηφιακών δεξιοτήτων στην εκπαίδευση, την ψηφιακή ταυτότητα και τις ηλεκτρονικές συναλλαγές. Στον τομέα της αγοράς εργασίας, η ψηφιακή παιδεία συνδέεται με τη μείωση της ανεργίας στην Ιταλία, παρόμοια με το ευρύτερο πλαίσιο της ΕΕ. Η Ιταλία χαρακτηρίζεται γενικά από μια ανεπαρκή ψηφιακή κουλτούρα, η οποία συνοδεύεται από μια πολύ χαμηλή κουλτούρα καινοτομίας.

Η Ρουμανία, που είναι ένα από τα νεότερα κράτη μέλη της ΕΕ και προέρχεται από διαφορετικό κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο, παρουσιάζει χαμηλό δείκτη ψηφιακής οικονομίας και ψηφιακής κοινωνίας. Το ποσοστό των Ρουμάνων με τις παραπάνω βασικές ψηφιακές δεξιότητες είναι σχεδόν τρεις φορές χαμηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ των 28, ενώ η ψηφιοποίηση των επιχειρήσεων βρίσκεται επίσης σε χαμηλό επίπεδο. Ωστόσο, η Ρουμανία αντιμετωπίζει μια αύξηση των ΤΠΕ στη καθημερινή ζωή των ανθρώπων και στον τομέα της συνδεσιμότητας, κάτι που δημιουργεί δυνατότητες για την ψηφιακή ικανότητα των Ρουμάνων πολιτών.

Η ψηφιακή παιδεία στην Ελλάδα είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες και συνολικά, ενώ στον ετήσιο δείκτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας» για το 2017, η Ελλάδα κατέχει την 26η θέση και κατά συνέπεια ανήκει στο σύμπλεγμα των χωρών με χαμηλές επιδόσεις. Παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα αποτελεί κράτος-μέλος της ΕΕ από το 1981, φαίνεται ότι ορισμένα διαρθρωτικά ζητήματα και η τρέχουσα οικονομική ύφεση επηρέασαν τη διαδικασία ψηφιοποίησης. Αξιοσημείωτο είναι ότι το ποσοστό των ανέργων με τις παραπάνω βασικές ψηφιακές

δεξιότητες είναι σχεδόν 10% χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, πράγμα που εξηγείται πιθανότατα από την υψηλή συνολική ανεργία στην Ελλάδα, που αποκλείει από την αγορά εργασίας ακόμη και εκείνους με υψηλό επίπεδο ψηφιακής ικανότητας.

Από την άλλη πλευρά, η Πορτογαλία παρουσιάζει πολύ καλές ψηφιακές δεξιότητες, ιδίως στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Ειδικότερα, στην ηλικιακή ομάδα 16-24 ετών, οι Πορτογάλοι που έχουν πάνω από τις βασικές γενικές ψηφιακές δεξιότητες είναι κατά 15% πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ και στην ηλικιακή ομάδα 35-44 ετών, η Πορτογαλία είναι 7% πάνω. Ωστόσο, στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (45+) η Πορτογαλία βρίσκεται κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ, πράγμα που επιβεβαιώνει και το χάσμα γενεών στην Πορτογαλία. Όσον αφορά την ψηφιακή οικονομία, το δυναμικό της Πορτογαλίας είναι υψηλό, καθώς, σύμφωνα με εκτιμήσεις, η Πορτογαλία θα αυξήσει τη δημιουργία θέσεων εργασίας στον ψηφιακό τομέα, φθάνοντας σε ρυθμό ανάπτυξης από 21 έως 30% (Costa, 2017).

Ομοίως, η Ισπανία πλησιάζει τον μέσο όρο της ΕΕ στις περισσότερες κατηγορίες ηλικιών όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες και στην κατηγορία δεξιοτήτων "πάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες" στην ηλικιακή ομάδα 16-24, είναι 6 ποσοστιαίες μονάδες πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Επιπλέον, την τελευταία τριετία (2015-2017), το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ισπανία βελτιώθηκε ελαφρώς τόσο συνολικά και όσο και σε κάθε ηλικιακή κατηγορία. Στον τομέα της αγοράς, η Ισπανία είναι μία από τις σημαντικότερες αγορές ΤΠΕ σε όγκο στην Ευρώπη, ενώ στον δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI) του 2017, η Ισπανία κατατάσσεται στο 14ο από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ.

Τέλος, όσον αφορά τις ευκαιρίες κατάρτισης, υπάρχουν πολιτικές και πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων στους πολίτες, σε όλες τις χώρες της μελέτης μας. Καθώς όλες οι χώρες είναι κράτη μέλη της ΕΕ, εφάρμοσαν το ψηφιακό θεματολόγιο της «Ευρώπης 2020» για την Στρατηγική Ανάπτυξης, προκειμένου να αυξήσουν την ψηφιακή παιδεία των πολιτών και την ψηφιοποίηση της οικονομίας και της αγοράς. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κυβερνήσεις ξεκίνησαν εθνικά προγράμματα και στρατηγικές, με τα δημόσια ιδρύματα να καθοδηγούν το δρόμο για τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης στον τομέα της ψηφιακής παιδείας. Επιπλέον, σε όλες τις χώρες της μελέτης προσφέρθηκαν διάφορες ευκαιρίες κατάρτισης για όλο τον πληθυσμό αλλά και για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους (φοιτητές, άνεργοι, ηλικιωμένοι κ.λπ.) από πολλές συμπράξεις μεταξύ δημόσιων φορέων (πανεπιστημίων, δήμων) και ιδιωτικών επιχειρήσεων.

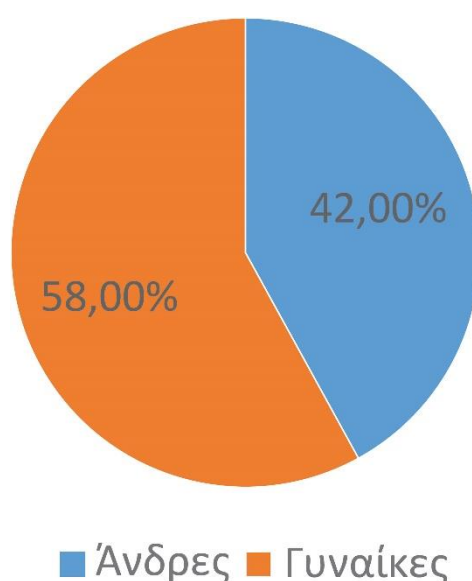




## 5.2 Έρευνα πεδίου- Δημογραφικά στοιχεία

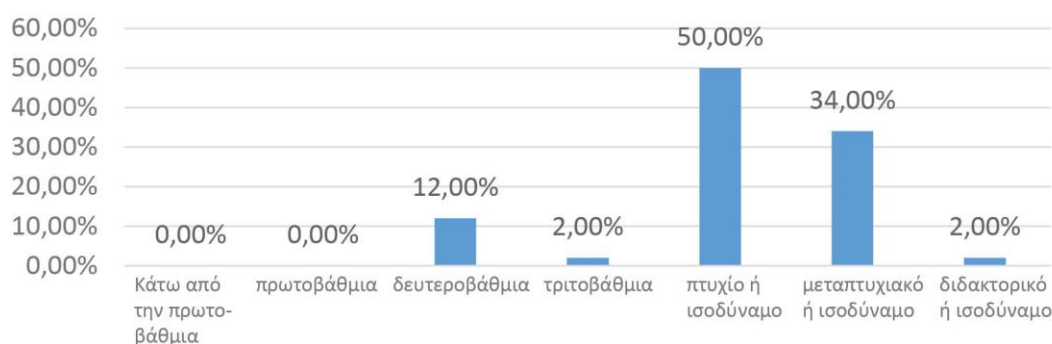
Το δείγμα της μελέτης μας περιελάμβανε συνολικά 50 συμμετέχοντες (10 ανά χώρα), οι οποίοι ήταν διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού ή γενικοί διευθυντές υπεύθυνοι και για τις διαδικασίες πρόσληψης και για άλλες διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού. Αυτά τα διευθυντικά στελέχη εργάζονται σε οργανισμούς από διάφορους τομείς της οικονομίας, αλλά οι περισσότεροι από αυτούς προέρχονται από τον τομέα των υπηρεσιών. Η μέση ηλικία όλων των συμμετεχόντων είναι 44,9 ετών, ενώ αρκετά ενδιαφέρον είναι ότι η πλειοψηφία των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού του δείγματος μας είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα, 29 συμμετέχοντες ήταν γυναίκες και 21 άντρες.

Σχήμα 2: Γένος συμμετεχόντων



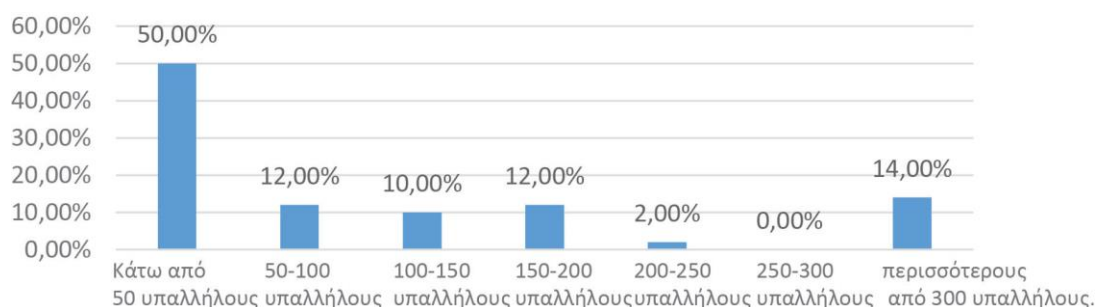
Όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κατέχει πτυχίο πανεπιστημίου, ενώ 17 από αυτούς έχουν επίσης αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Στην εικόνα 3, μπορούμε να δούμε το ποσοστό εκπαίδευσης των συμμετεχόντων σε ποσοστό.

**Σχήμα 3:** Εκπαιδευτικό επίπεδο διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού



Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες οργανισμούς ανήκουν στην κατηγορία των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ), καθώς οι μισές από αυτές (25) απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους και ανήκουν στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις σύμφωνα με την ταξινόμηση της ΕΕ, ενώ μόνο επτά από αυτούς έχουν περισσότερα από 300 εργαζόμενους. Στο σχήμα 4, βλέπουμε σε ποσοστό το μέγεθος της οργάνωσης του δείγματος μας, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων.

**Σχήμα 4:** Μέγεθος οργανισμού



Όσον αφορά την εμπειρία των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού που διεξήγαμε συνέντευξη, ο μέσος αριθμός ετών εμπειρίας στον τωρινό οργανισμό εργασίας τους είναι 11,67, ενώ ο μέσος αριθμός ετών εμπειρίας στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι 14,16. Συνεπώς, μπορούμε να θεωρήσουμε το δείγμα μας ως αξιόπιστο για το λόγο ότι έχει μεγάλη εμπειρία στον τομέα της διαχείρισης επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού.

### 5.3 Κύρια αποτελέσματα από την έρευνα πεδίου

Από τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων, θα μπορούσαμε να παρουσιάσουμε μερικά ενδιαφέροντα βασικά θέματα σε όλες τις χώρες της μελέτης μας. Ο αριθμός των 50 διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού από πέντε κράτη μέλη της ΕΕ αποτελεί αξιόπιστο δείγμα, προκειμένου να αποτελέσει ισχυρό σημείο της έρευνας μας. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών, καθώς κάθε περίπτωση είναι ένα μοναδικό πλαίσιο με συγκεκριμένα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, στην Πορτογαλία δεν υπάρχουν τμήματα ανθρώπινου δυναμικού στις περισσότερες πορτογαλικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Συνήθως, οι διευθυντές αυτών των επιχειρήσεων εκτελούν το έργο της διαχείρισης και της πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό το φαινόμενο είναι περισσότερο ή λιγότερο χαρακτηριστικό για τις περισσότερες χώρες της Νότιας Ευρώπης. Ωστόσο, η παρουσία ενός τμήματος ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται επίσης από το μέγεθος του οργανισμού, καθώς για τους μεγάλους οργανισμούς είναι πιο συνηθισμένο να υπάρχει ένα τέτοιο τμήμα.

Οι περισσότεροι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού σε όλες τις χώρες τόνισαν τη σημασία της ψηφιακής ικανότητας στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Ωστόσο, πολλοί από αυτούς υποστήριξαν επίσης ότι το επίπεδο των ψηφιακών ικανοτήτων που χρειάζεται για την οργάνωσή τους, εξαρτάται από τη θέση εργασίας και επομένως δεν έχουν τις ίδιες προσδοκίες ψηφιακών δεξιοτήτων από όλους τους εργαζομένους. Ωστόσο, όσον αφορά τον παράγοντα ηλικίας, κύριο αποτέλεσμα από τις περισσότερες αναφορές είναι ότι οι νέοι άνθρωποι αναμένεται να είναι πιο επιδέξιοι στις ψηφιακές τεχνολογίες, ενώ ένα ουσιαστικό συμπέρασμα από όλες τις εκθέσεις είναι η ανάγκη για εργαζόμενους 45+ ετών να αναβαθμίσουν τις ψηφιακές ικανότητες και δεξιότητες για να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Σε γενικές γραμμές, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων επαλήθευσε το "χάσμα των γενεών" όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες, υποστηρίζοντας ότι οι νέοι άνθρωποι είναι πιο εξοικειωμένοι με τις ψηφιακές τεχνολογίες σε σύγκριση με τους παλαιότερους.

Όσον αφορά τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, υπάρχει κοινός τόπος σε όλες τις χώρες, ότι αυτά δεν χρησιμοποιούνται ακόμη ευρέως από τους οργανισμούς στη διαδικασία πρόσληψης ή επιλογής, αλλά οι δυνατότητες για το εγγύς μέλλον είναι υψηλές. Οι περισσότεροι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για διαφήμιση και εσωτερική ή εξωτερική επικοινωνία, όπως το Facebook και το Skype. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι πλατφόρμες κοινωνικών μέσων χρησιμοποιούνται από διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού για να αξιολογήσουν ή να επιλέξουν υποψηφίους εργασίας. Από εκείνους που χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία επιλογής και προσλήψεων, οι περισσότεροι προτιμούν το LinkedIn ως πιο επαγγελματική και επαγγελματική πλατφόρμα αντί για Facebook ή Twitter.

## 5.4 Αξιολόγηση αποτελεσμάτων και πλαίσιο προσαρμογής

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το ερευνητικό εργαλείο της έρευνάς μας ήταν ένα ερωτηματολόγιο συνέντευξης. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία και το δεύτερο μέρος βασίστηκε στο πλαίσιο ψηφιακών ικανοτήτων DigComp 2.1, το οποίο στοχεύει στον εντοπισμό του επιπέδου των εργαζομένων και του τύπου των ψηφιακών δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους οργανισμούς. Τα ερωτήματα αυτής της ενότητας βασίστηκαν στους πέντε τομείς ικανότητας του πλαισίου DigComp 2.1 (γραφή πληροφοριών και δεδομένων, επικοινωνία και συνεργασία, δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, ασφάλεια και επίλυση προβλημάτων) και οι διάφορες διαστάσεις τους (βλ. Σε αυτό το πλαίσιο, ήταν σημαντικό να επαληθεύσουμε συγκεκριμένες διαστάσεις των ψηφιακών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τους οργανισμούς και οι οποίες ως αποτέλεσμα μπορούν να αποτελέσουν το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής πλατφόρμας. Για να αξιολογηθεί η σημασία κάθε διάστασης χρησιμοποιήσαμε μία κλίμακα Likert από 1 έως 7 (όπου οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να επιλέξουν 1 ως "μη σημαντικές" και 7 ως "πολύ σημαντικές"). Τότε βαθμολογήσαμε τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τη διεξαγωγή ποσοτικής στατιστικής ανάλυσης προκειμένου να εντοπίσουμε τις σημαντικότερες διαστάσεις που θα συμπεριληφθούν στην πλατφόρμα.

Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήσαμε το Wilcoxon Test προκειμένου να μετρήσουμε την κρίσιμη τιμή κάθε ερωτήματος και να δοκιμάσουμε τη σημασία της. Δεδομένου ότι η κλίμακα ήταν από 1 έως 7, ένας μέσος όρος 4 χρησίμευσε ως κριτήριο στατιστικής σημασίας, με ερωτήσεις με τιμή μικρότερη από το 4 να απορρίπτεται ως μη σημαντική να συμπεριληφθεί στην πλατφόρμα. Με άλλα λόγια, αυτές οι συγκεκριμένες διαστάσεις των ψηφιακών δεξιοτήτων με χαμηλότερο μέσο όρο από 4, αποτιμήθηκαν από τους συμμετέχοντες ως μη σημαντικές για αυτούς. Όλες οι διαστάσεις που αποτιμήθηκαν ως μη σημαντικές αποκλείστηκαν από το περιεχόμενο της πλατφόρμας και οι δεξιότητες αυτές δεν θα αντιμετωπίζονταν. Ως εκ τούτου, έπρεπε να απορρίψουμε κάποιες από τις ψηφιακές δεξιότητες από την δημιουργία του περιεχομένου, καθώς η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αποτίμησαν τις ψηφιακές δεξιότητες, όπως η γλώσσα προγραμματισμού, τα πολυμέσα, η ανάπτυξη ιστού και άλλες πολύπλοκες λειτουργίες ως μη σημαντικές.

Ως εκ τούτου, οι σημαντικότερες ψηφιακές δεξιότητες για τον μέσο εργαζόμενο στους σύγχρονους οργανισμούς, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στη μελέτη μας είναι οι εξής:

- Επεξεργασία πληροφοριών (χρήση της μηχανής αναζήτησης και αποθήκευση αρχείων και περιεχομένου)
- Επικοινωνία και αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, συνομιλία, κοινωνικά μέσα, κοινωνικά δίκτυα και κοινόχρηστα αρχεία)
- Δημιουργία βασικού περιεχομένου (κείμενο, πίνακες, εικόνες και αρχεία ήχου)
- Επίλυση προβλημάτων (βασικές λειτουργίες, όπως πρόγραμμα επανεγκατάστασης /

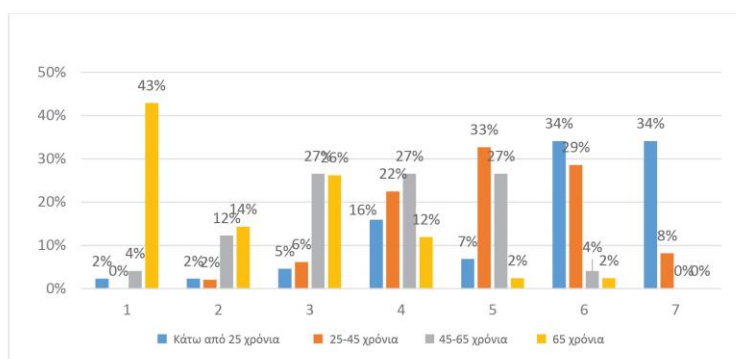
ενημέρωσης, έλεγχος σύνδεσης στο διαδίκτυο και εύρεση υποστήριξης).

- Ασφάλεια (βασικά μέτρα προστασίας, ενημέρωση για πιθανές απειλές)

Αυτός θα είναι ο κύριος άξονας στον οποίο θα βασιστεί το δεύτερο πακέτο εργασίας του έργου, η ηλεκτρονική πλατφόρμα, προκειμένου να παρέχει μια εξατομικευμένη κατάρτιση προσανατολισμένη προς ανέργους με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών. Οι πέντε τομείς ικανότητας και οι σχετικές διαστάσεις θα προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας-στόχου, με ιδιαίτερη αναφορά στη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, που είναι το βασικό στοιχείο της μεθοδολογίας του έργου μας.

Υπάρχει ανάγκη ανάπτυξης μέσων κοινωνικής δικτύωσης για τους μεγαλύτερους, καθώς οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων στη μελέτη μας σχετικά με το επίπεδο δεξιοτήτων στα κοινωνικά μέσα είναι πιο ευνοϊκές για τους νεότερους. Ειδικότερα, στο σχήμα 5 μπορούμε να δούμε ότι σε μια κλίμακα από 1 έως 7 (όπου 1 είναι φτωχή και 7 είναι εξαιρετική), η νεότερη ηλικιακή ομάδα (κάτω των 25 ετών) θεωρείται ότι είναι η πιο επιδέξια στα κοινωνικά μέσα, ενώ η ομάδα-στόχος μας (45+) αποτιμήθηκε κυρίως από 3 έως 5 στην κλίμακα αξιολόγησης. Η μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα είναι αυτή με το χαμηλότερο ποσοστό όσον αφορά τον γραμματισμό στα κοινωνικά μέσα.

**Σχήμα 5: Γραμματισμός στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ανά ηλικιακή ομάδα**



Σε αυτό το πλαίσιο, η ανάγκη για τους ηλικιωμένους να συμβαδίζουν με την πρόοδο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι μεγαλύτερη από ποτέ. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης δεν χρησιμεύουν μόνο ως πλατφόρμες επικοινωνίας, αλλά όπως αναδεικνύει η βιβλιογραφική μας μελέτη αποτελούν κριτικά χρήσιμα εργαλεία για την αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, υπάρχει ανάγκη ανάπτυξης και ενίσχυσης του γραμματισμού των κοινωνικών μέσων στο γενικό πληθυσμό και πιο συγκεκριμένα σε άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών, προκειμένου να συμμετάσχουν εξίσου στην ψηφιακή κοινωνία και στην ψηφιακή αγορά. Σε αυτό το πλαίσιο, στο περιεχόμενο της ηλεκτρονικής πλατφόρμας θα παρέχουμε μια ειδική ενότητα σχετικά με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τη χρησιμότητά τους στην αναζήτηση εργασίας.

## 6. Συμπεράσματα και επόμενα βήματα

Το κύριο σημείο της μελέτης μας είναι ότι η ψηφιακή ικανότητα είναι μία από τις βασικές ικανότητες που απαιτούνται για τον σύγχρονο εργασιακό χώρο και θα είναι ακόμα πιο σημαντική στο άμεσο μέλλον. Οι σύγχρονοι οργανισμοί απαιτούν μεγάλο εύρος ψηφιακών δεξιοτήτων από τους υπαλλήλους τους και όσοι δεν μπορούν να ασχοληθούν με τις ψηφιακές τεχνολογίες αντιμετωπίζουν την απειλή περιθωριοποίησης. Επιπλέον, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι μια βασική στήλη για την ανάπτυξη της νέας ψηφιακής κοινωνίας, στην οποία η συμμετοχή απαιτεί επαρκές επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων. Παράλληλα, η κατάρτιση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης δεν θα είναι χρήσιμη μόνο για τη συμμετοχή στην ψηφιακή κοινωνία, αλλά και στην αγορά εργασίας, καθώς όλο και περισσότεροι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης.

Για τους λόγους αυτούς, αυτό που υπογραμμίζει αυτή η μελέτη είναι η ανάγκη για μια περισσότερο ψηφιακή κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, το πλαίσιο οικοδόμησης ψηφιακών δεξιοτήτων που υιοθετήσαμε (DigComp 2.1) και η προσαρμογή που κάναμε για το πεδίο εφαρμογής του έργου μας, στοχεύει στη δημιουργία ενός πλαισίου προσανατολισμένου περισσότερο προς την ομάδα στόχου, στην ηλεκτρονική πλατφόρμα που φιλοδοξεί να αποτελέσει χρήσιμο εκπαιδευτικό εργαλείο για τα άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών. Βασικό πεδίο εφαρμογής του έργου αυτού είναι να βοηθήσει αυτούς τους ανθρώπους να αναπτύξουν ψηφιακές ικανότητες και να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας με υψηλότερο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.

Το επόμενο βήμα του έργου μας είναι η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής πλατφόρμας που θα βασίζεται στο πλαίσιο της ψηφιακής ικανότητας αυτής της μελέτης. Το περιεχόμενο της πλατφόρμας θα βασιστεί στο πλαίσιο του DigComp 2.1 και τις σχετικές τροποποιήσεις που κάναμε, προκειμένου να προσαρμοστεί στις ειδικές ανάγκες της ομάδας στόχου. Τέλος, το τρίτο πακέτο εργασίας του προγράμματος MedLit45+ θα είναι η ανάπτυξη και διάδοση εγχειριδίου για επαγγελματίες, με σκοπό την υποστήριξη ανέργων άνω των 45 ετών. Μέχρι το τέλος του έργου, οι άνεργοι και οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού που θα επωφεληθούν από τις δραστηριότητές μας θα μπορούσαν να κάνουν μια πραγματική διαφορά στην καριέρα τους και ελπίζουμε στην αγορά εργασίας.

## Βιβλιογραφία

Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Seville: JRC - IPTS. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie, Y., (2017). DigComp 2.1: *The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*, Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.

Chen, C.-P. (2013). Exploring personal branding on YouTube. *Journal of Internet Commerce*, 12(4), 332–347.

ECDL Profile, (n.d) ECDL Profile Programmes, Available at: <http://ecdl.org/about-ecdl/ecdl-profile>

El Ouiridi, M., Segers, J., El Ouiridi, A., & Pais, I. (2015). Predictors of job seekers' self-disclosure on social media. *Computers in Human Behavior*, 53, 1-12.

Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93.

Eshet-Alkalai & Amichai-Hamburger, Y. (2004). Experiments in digital literacy. *CyberPsychology & Behavior*, 7(4), 421-429.

Eshet, Y. (2012). Thinking in the digital era: A revised model for digital literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 9(2), 267-276.

European Community. (2007). *Key Competences for Lifelong Learning - A European Framework*. Luxembourg.

European Commission (2016). COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>

European Commission (2017). Digital Single Market - The Digital Skills Gap in Europe. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Praxis: an Analysis of Frameworks*. Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.

Girard, A., Fallery, B., & Rodhain, F. (2014). Integration of social media in recruitment: a delphi study. In *Social Media in Human Resources Management* (pp. 97-120). Emerald Group Publishing Limited.

Hanna, R., Rohm, A., & Crittenden, V. L. (2011). We're all connected: The power of the social media ecosystem. *Business horizons*, 54(3), 265-273.

Henkens, K. (2005) 'Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view', *Canadian Journal of Aging* 24: 353–366.

IC3 Digital Literacy Certification (n.d). Available at:





<https://certiport.pearsonvue.com/Certifications/IC3/Digital-Literacy-Certification/Overview>

International ICT Literacy Panel (2007). Digital Transformation, A Framework for ICT Literacy, Available at:

[https://www.ets.org/Media/Tests/Information\\_and\\_Communication\\_Technology\\_Literacy/ictreport.pdf](https://www.ets.org/Media/Tests/Information_and_Communication_Technology_Literacy/ictreport.pdf)

Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., and Sloep, P. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers and Education*, 68, 473–481.

Jobvite (2016) Jobvite Recruiter Nation Report 2016, Available at:

<https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2016/09/RecruiterNation2016.pdf>

Kadefors, R., & Hanse, J. J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1.

Katz, I. R. (2007). Testing information literacy in digital environments: ETS's iSkills assessment. *Information technology and Libraries*, 26(3), 3.

Linstone, H., and Turoff M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Reading, Mass.: Addison-Wesley

Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 1-19.

Nilsson, K. (2011) 'Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life', pp. 147–156, in: Ennals, R. Salomon, R. H. (eds), *Older Workers in a Sustainable Society*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Social media - Statistics & Facts, n.d, Available at:

<https://www.statista.com/topics/1164/social-networks/>

VanSlyke, T. (2003). Digital natives, digital immigrants: Some thoughts from the generation gap. *The technology source*, 7(3).

Vuorikari, R., Punie, Y., Gomez, S. C., & Van Den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*(No. JRC101254). Joint Research Centre (Seville site).

Zhao, S., Grasmuck, S., & Martin, J. (2008). Identity construction on Facebook: Digital empowerment in anchored relationships. *Computers in Human Behavior*, 24(5), 1816–1836.



## Έκθεση σε εθνικό επίπεδο

### Ελλάδα

#### Εισαγωγή

Η Ελλάδα βρίσκεται σε σοβαρή οικονομική κρίση από το 2010 και έπληξε τόσο την αγορά εργασίας όσο και τη διαδικασία ψηφιοποίησης της οικονομίας. Επιπλέον, το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των Ελλήνων πολιτών βρίσκεται πίσω από το μέσο όρο της ΕΕ των 28, ενώ η Ελλάδα ανήκει στην κατηγορία των χωρών με χαμηλές επιδόσεις στον Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ωστόσο, υπάρχουν πρωτοβουλίες από διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, προκειμένου να αναπτυχθούν ψηφιακές δεξιότητες στους πολίτες. Η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων του ευρύτερου πληθυσμού θα δημιουργήσει μια ανοιχτή ψηφιακή κοινωνία και οικονομία στην Ελλάδα. Ένα καλό επίπεδο ψηφιακής ικανότητας στις μέρες μας αποτελεί προαπαιτούμενο στις περισσότερες θέσεις εργασίας, ανεξαρτήτως ηλικίας ή άλλων χαρακτηριστικών. Η ψηφιακή εποχή στην οποία ζούμε, απαιτεί από κάθε άτομο να αποκτήσει ένα καλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων προκειμένου να είναι ενεργό μέλος της ψηφιακής οικονομίας κοινωνίας. Από την άποψη αυτή, η παρούσα έκθεση στοχεύει στον εντοπισμό του σχετικού πλαισίου των ψηφιακών δεξιοτήτων, των πολιτικών και των πρακτικών όσον αφορά την κατάρτιση σε ψηφιακές δεξιότητες και στο χάσμα των γενεών. Τέλος, η ομάδα στόχος αυτής της μελέτης είναι άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών, που έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αναπτύξουν την ψηφιακή τους ικανότητα.

Η έρευνα αυτή της μελέτης αποτελείται από μία βιβλιογραφική έρευνα και μία έρευνα πεδίου. Για το μέρος της βιβλιογραφικής έρευνας, πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση, μαζί με ανασκόπηση σχετικών ιστοσελίδων και άλλων ψηφιακών πηγών, προκειμένου να προσδιοριστεί το εθνικό πλαίσιο των ψηφιακών δεξιοτήτων και της κατάρτισης. Αναφορικά με την έρευνα πεδίου, διεξήχθησαν συνεντεύξεις με διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού, προκειμένου να εντοπιστούν οι ανάγκες των σύγχρονων οργανισμών, όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων και τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης. Το βασικό αντικείμενο αυτής της μελέτης είναι να συμβάλει στη διακρατική ανάλυση των πέντε περιπτωσιολογικών μελετών των χωρών MedLit45+, οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν ως μεθοδολογία για την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής πλατφόρμας που θα βοηθήσει τους άνεργους με χαμηλά προσόντα να αναπτύξουν την ψηφιακή τους ικανότητα.

## Κεφάλαιο 1: Ψηφιακός Γραμματισμός στην Ελλάδα

Πίνακας 1: Ψηφιακός Γραμματισμός στην Ελλάδα και την ΕΕ-28 το 2017

| Ηλικιακή ομάδα | ΕΕ/Ελλάδα | Άτομα με χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων | Άτομα με βασικές ψηφιακές δεξιότητες | Άτομα που έχουν πάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες | Άτομα που δεν έχουν ψηφιακές δεξιότητες |
|----------------|-----------|---|--------------------------------------|--|---|
| Όλοι           | ΕΕ (28)   | 26%   | 26%                                  | 31%  | 1%                                      |
|                | Ελλάδα    | 23%   | 24%                                  | 22%  | 1%                                      |
| 16-24          | ΕΕ (28)   | 15%   | 25%                                  | 57%  | 0%                                      |
|                | Ελλάδα    | 10%   | 46%                                  | 40%  | 0%                                      |
| 25-34          | ΕΕ (28)   | 21%   | 29%                                  | 46%  | 0%                                      |
|                | Ελλάδα    | 22%   | 30%                                  | 42%  | 0%                                      |
| 34-44          | ΕΕ (28)   | 27%   | 29%                                  | 36%  | 1%                                      |
|                | Ελλάδα    | 29%   | 31%                                  | 27%  | 0%                                      |
| 45-54          | ΕΕ (28)   | 30%   | 29%                                  | 27%  | 1%                                      |
|                | Ελλάδα    | 30%   | 25%                                  | 16%  | 1%                                      |
| 55-64          | ΕΕ (28)   | 31%   | 25%                                  | 16%  | 1%                                      |
|                | Ελλάδα    | 27%   | 13%                                  | 8%   | 2%                                      |
| 65-74          | ΕΕ (28)   | 26%   | 18%                                  | 7%   | 1%                                      |
|                | Ελλάδα    | 13%   | 6%                                   | 2%   | 1%                                      |

Eurostat, 2018

Η ψηφιακή παιδεία στην Ελλάδα είναι συνολικά κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Στον πίνακα 1 βλέπουμε ότι η Ελλάδα βρίσκεται κοντά στο μέσο όρο της ΕΕ όσον αφορά τα άτομα που έχουν χαμηλές συνολικές ψηφιακές δεξιότητες και εκείνους που έχουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Ωστόσο, το πρόβλημα είναι ότι στην κατηγορία των ατόμων που έχουν πάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες, η Ελλάδα είναι 9 μονάδες πίσω από τον μέσο όρο της ΕΕ, πράγμα που σημαίνει ότι οι Έλληνες έχουν χαμηλότερο επίπεδο από τον μέσο Ευρωπαίο στην ψηφιακή ικανότητα. Οι παραπάνω βασικές ψηφιακές δεξιότητες επιτρέπουν στο άτομο να χειρίζεται την ψηφιακή τεχνολογία ευκολότερα και έτσι είναι ο πιο αξιόπιστος δείκτης για τη μέτρηση του πραγματικού επιπέδου ψηφιακού γραμματισμού σε μια χώρα. Όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες, βλέπουμε το χάσμα μεταξύ γενεών που (VanSlyke, 2003) συμβαίνει στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Οι νεότερες ηλικίες είναι πολύ πιο εξοικειωμένες με την ψηφιακή τεχνολογία, σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες

ηλικιακές ομάδες, καθιστώντας αναγκαίες, για όλη την Ευρώπη, τις πολιτικές κατάρτισης των ηλικιωμένων σε ψηφιακές.

Στην Ελλάδα τώρα, βλέπουμε ότι σε κατηγορίες βασικών και ανώτερων από αυτές ψηφιακών δεξιοτήτων, οι Έλληνες είναι σε όλες τις ηλικιακές ομάδες πίσω από τον μέσο όρο της ΕΕ, πράγμα που εξηγεί επίσης τη μεγάλη διαφορά στην συνολική κατηγορία. Συγκεκριμένα, όσον αφορά τις ομάδες-στόχους της μελέτης μας (45+), εντοπίζουμε ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ του μέσου όρου της Ελλάδας και της ΕΕ. Στην ηλικιακή ομάδα 45-54, οι Έλληνες με τις παραπάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες είναι 11 μονάδες πίσω από τον μέσο Ευρωπαίο. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τη σπουδαιότητα του έργου MedLit45 +, το οποίο στοχεύει στην ευαισθητοποίηση και συμβολή στην ενίσχυση της ψηφιακής ικανότητας των ατόμων 45 ετών και άνω.

**Πίνακας 2: Ψηφιακός Γραμματισμός στην Ελλάδα ανά ηλικιακή ομάδα για το 2015,2016,2017**

| Ηλικιακή ομάδα | Χρονιά | Άτομα με χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων | Άτομα με βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων | Άτομα με ψηφιακές δεξιότητες πάνω από την βάση |
|----------------|--------|---|---|--|
| Όλοι           | 2015   | 22%   | 28%   | 16%  |
|                | 2016   | 23%   | 26%   | 19%  |
|                | 2017   | 23%   | 24%   | 22%  |
| 16-24          | 2015   | 13%   | 52%   | 31%  |
|                | 2016   | 8%  | 44%   | 45%  |
|                | 2017   | 10%   | 46%   | 40%  |
| 25-34          | 2015   | 18%   | 44%   | 32%  |
|                | 2016   | 19%   | 39%   | 35%  |
|                | 2017   | 22%   | 30%   | 42%  |
| 35-44          | 2015   | 28%   | 35%   | 20%  |
|                | 2016   | 29%   | 35%   | 21%  |
|                | 2017   | 29%   | 31%   | 27%  |
| 45-54          | 2015   | 32%   | 24%   | 11%  |
|                | 2016   | 35%   | 24%   | 14%  |
|                | 2017   | 30%   | 25%   | 16%  |
| 55-64          | 2015   | 25%   | 10%   | 4%   |
|                | 2016   | 24%   | 13%   | 5%   |
|                | 2017   | 27%   | 13%   | 8%   |
| 65-74          | 2015   | 8%  | 3%  | 1%   |
|                | 2016   | 11%   | 3%  | 1%   |
|                | 2017   | 13%   | 6%  | 2%   |

Στον πίνακα 2 μπορούμε να δούμε την πρόοδο του επιπέδου των ψηφιακών δεξιοτήτων των Ελλήνων σε μια περίοδο 3 ετών. Ένα θετικό στοιχείο είναι σίγουρα η άνοδος των 6 ποσοστιαίων μονάδων στην κατηγορία των ψηφιακών δεξιοτήτων πάνω από τις βασικές, πράγμα που σημαίνει ότι οι Έλληνες γενικά βελτίωσαν την ψηφιακή τους ικανότητα σε αυτή τη μικρή περίοδο. Ωστόσο, ακόμη και αν σημειωθεί μικρή πρόοδος σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, το χάσμα μεταξύ νεότερων και μεγαλύτερων εξακολουθεί να είναι μεγάλο. Τα άτομα που είναι άνω των 45 ετών και έχουν πάνω από τις βασικές ψηφιακές

δεξιότητες εξακολουθούν να είναι ολιγάριθμα, καθιστώντας τα πιο ευάλωτα τόσο στη χρήση νέων τεχνολογιών όσο και στην αγορά εργασίας. Επίσης σημαντικό στοιχείο είναι ότι το ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 45-54 με βασικές ψηφιακές δεξιότητες παρέμεινε στην πραγματικότητα σταθερό, γεγονός που αναγνωρίζει την έλλειψη αποτελεσματικών πολιτικών και στρατηγικών για την ανάπτυξη και την ενίσχυση της ψηφιακής ικανότητας σε άτομα αυτής της ηλικιακής ομάδας.

**Πίνακας 3: Ψηφιακός Γραμματισμός και ανεργία 2017**

| Ηλικιακή ομάδα  | ΕΕ (28) |         | Ελλάδα |         |
|---|---------|---------|--------|---------|
|   | Όλοι    | Ανεργοί | Όλοι   | Ανεργοί |
| Άτομα με χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων           | 26%     | 33%     | 23%    | 28%     |
| Άτομα με βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων           | 26%     | 24%     | 24%    | 27%     |
| Άτομα με ψηφιακές δεξιότητες παραπάνω από τις βασικές | 31%     | 20%     | 22%    | 21%     |

Eurostat, 2017

Ο Πίνακας 3 είναι σημαντικός για την μελέτη μας καθώς εξετάζει τους ανέργους. Τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα βλέπουμε ότι το ποσοστό των ανέργων που έχουν χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων είναι υψηλό. Αυτό εξηγεί το γεγονός ότι τα άτομα με χαμηλό επίπεδο ψηφιακού γραμματισμού έχουν μειονέκτημα στην αγορά εργασίας και αυτό είναι κοινό σε κάθε ευρωπαϊκό πλαίσιο. Το άλλο σημαντικό στοιχείο από αυτό τον πίνακα είναι το σχεδόν ίδιο ποσοστό τόσο της γενικής κατηγορίας όσο και των ανέργων, αναφορικά με εκείνους που έχουν πάνω από τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Οι άνεργοι στην Ελλάδα με τις παραπάνω βασικές ψηφιακές δεξιότητες είναι κατά 1 μονάδα πάνω από τον μέσο όρο των ανέργων στην ΕΕ. Αυτό είναι λίγο δύσκολο, καθώς η Ελλάδα βρίσκεται πολύ πίσω από την Ευρώπη στις περισσότερες κατηγορίες. Μια πιθανή εξήγηση για αυτό μπορεί να είναι το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα (η υψηλότερη στην Ευρώπη) που αποκλείει από την αγορά εργασίας ακόμη και άτομα με καλό επίπεδο ψηφιακής ικανότητας.

### Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Η τεχνολογία και οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές σήμερα αποτελούν μέρος της καθημερινότητάς μας σε όλα σχεδόν τα επίπεδα, από την επικοινωνία και τις επιχειρήσεις, την εκπαίδευση και την ψυχαγωγία. Επιπλέον, οι δεξιότητες ΤΠΕ είναι απαραίτητες στην αγορά εργασίας, επειδή οι περισσότερες από τις επιχειρησιακές διαδικασίες σήμερα απαιτούν ένα ελάχιστο επίπεδο τουλάχιστον ψηφιακής ικανότητας. Στο πνεύμα αυτό, οι νέοι που μεγάλωσαν και ζουν σε αυτή τη συνεχή τεχνολογική πρόοδο θεωρούνται «ψηφιακοί ντόπιοι», ενώ οι άνθρωποι από τις παλαιότερες γενιές μπορούν να αναφέρονται ως «ψηφιακοί μετανάστες» (VanSlyke, 2003). Κατά συνέπεια, αυτοί οι "ψηφιακοί μετανάστες" μπορεί να αισθάνονται κατώτεροι και να φοβούνται περισσότερο την τεχνολογία. Διάφορες μελέτες εξέτασαν τα εμπόδια των ηλικιωμένων σχετικά με την τεχνολογία. Για παράδειγμα, οι Jimoyiannis & Komis (2006) εντόπισαν τέσσερις συσχετισμένες διαστάσεις σχετικά με τη στάση των ενηλίκων σχετικά με τις ΤΠΕ: α) άγχος, αντίσταση ή επιφυλακτικότητα στη χρήση της τεχνολογίας, β) αποτελεσματικότητα και

εμπιστοσύνη στην ικανότητα χρήσης ΤΠΕ · γ) προτίμηση για χρήση υπολογιστών και εργαλείων ΤΠΕ και δ) αξία και χρησιμότητα της χρήσης των ΤΠΕ στην προσωπική ζωή.

Για τους ενήλικες που είναι πιο απρόθυμοι στην τεχνολογία, υπάρχει ανάγκη να τους εισαγάγουμε στον ψηφιακό γραμματισμό, προκειμένου να συμμετάσχουν εξίσου στην αγορά εργασίας. Η βελτίωση της ψηφιακής ικανότητας των ενηλίκων θα γεφυρώσει το ψηφιακό χάσμα μεταξύ γενεών και θα επιτρέψει την ενσωμάτωση περισσότερων ανθρώπων που τώρα αποκλείονται και περιθωριοποιούνται στη σύγχρονη κοινωνική ζωή (Jimoyiannis & Gravanis, 2012). Η αύξηση του ψηφιακού γραμματισμού σε ένα ευρύτερο τμήμα του πληθυσμού θα μειώσει τις ανισότητες και θα εξασφαλίσει την πρόσβαση περισσότερων ανθρώπων στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή στην εποχή της πληροφορίας. Επιπλέον, δεδομένου ότι οι ψηφιακές δεξιότητες και οι δεξιότητες ΤΠΕ είναι ουσιαστικές για τις επιχειρήσεις σήμερα, μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς στην εκπαίδευση ψηφιακών δεξιοτήτων θα επιτρέψει σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να ενισχύσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας και να βελτιώσουν την πρόσβαση στην απασχόληση.

Στο ετήσιο «Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2017, η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 26η θέση και κατά συνέπεια ανήκει στο σύμπλεγμα χωρών με χαμηλές επιδόσεις. Αυτό σημαίνει ότι μόνο η Ρουμανία και η Βουλγαρία είναι χαμηλότερες, ενώ η Ελλάδα είναι γενικά στις χώρες της Ευρώπης που αποδίδουν κάτω από τις δυνατότητές τους, όσον αφορά την ψηφιακή οικονομία και την κοινωνία. Συγκεκριμένα, όσον αφορά τη συνδεσιμότητα, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από ευρεία διαθεσιμότητα σταθερής ευρυζωνικότητας, αλλά η μετάβαση σε γρήγορη ευρυζωνική σύνδεση είναι αργή και οι τιμές είναι σχετικά υψηλές, ενώ η Ελλάδα παραμένει τελευταία στην κάλυψη με δίκτυο NGA ανά νοικοκυριό. Όσον αφορά το ανθρώπινο κεφάλαιο, παρόλο που περισσότεροι άνθρωποι χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο στις μέρες μας, τα επίπεδα δεξιοτήτων ΤΠΕ παραμένουν χαμηλά. Ωστόσο, ένα θετικό σημάδι για το μέλλον είναι ο αριθμός των πτυχιούχων επιστήμης και τεχνολογίας, ο οποίος είναι σχετικά υψηλός. Επιπλέον, οι Έλληνες είναι ενεργοί χρήστες του διαδικτύου και των κοινωνικών μέσων δικτύωσης και του διαδικτυακού περιεχομένου, ενώ η χρήση του e-banking αυξάνεται επίσης. (ΕΚ, 2017)

Η ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στις επιχειρήσεις και στις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα προχωρεί, αλλά αργά σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ. Οι εταιρείες χρησιμοποιούν τα κοινωνικά μέσα, αλλά δεν προχωρούν σε πιο προηγμένες νέες τεχνολογίες, όπως το Cloud και το RFID. Όλο και περισσότερες ΜμΕ χρησιμοποιούν ηλεκτρονικά κανάλια πωλήσεων, αλλά κυρίως σε εθνικό πλαίσιο. Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, ο αριθμός των χρηστών της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι ελαφρώς προχωρημένος, αλλά η παροχή ηλεκτρονικών δημόσιων υπηρεσιών παραμένει κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ. (ΕΚ, 2017).

Σύμφωνα με έρευνα ΟΟΣΑ το 2016 για τις δεξιότητες των ενηλίκων (PIAAC), η Ελλάδα αποδίδει ικανοποιητικά τόσο στην παιδεία όσο και στην αριθμητική, αν και είναι ελαφρώς

χαμηλότερη από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Αντίθετα, οι επιδόσεις στην επίλυση προβλημάτων είναι πολύ χαμηλές, πράγμα που δείχνει έλλειψη εγκάρσιων και ψηφιακών δεξιοτήτων. Επιπλέον, μόνο το 2,5% των ενηλίκων στην Ελλάδα κατέληξε στο Επίπεδο 3, το υψηλότερο επίπεδο επάρκειας, στην επίλυση προβλημάτων σε περιβάλλοντα τεχνολογικά πλούσια, το οποίο είναι το τέταρτο χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ όλων των χωρών του ΟΟΣΑ (μέσος όρος του ΟΟΣΑ είναι 5,4%). Περίπου το 17,4% των ενηλίκων στην Ελλάδα ανέφεραν πως δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία με υπολογιστές (σε σύγκριση με τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ κατά 10%) και 2,8% απέτυχαν σε βασικά τεστ ΤΠΕ (σε σύγκριση με τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ 4,7%). Αυτά και ορισμένα άλλα γεγονότα που προκύπτουν από την έρευνα του ΟΟΣΑ υπογραμμίζουν ένα σημαντικό θέμα ψηφιακής παιδείας και ψηφιακής ικανότητας στην Ελλάδα.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα χρησιμοποιούν τις ικανότητές τους για την αριθμητική και την επίλυση προβλημάτων στην εργασία τόσο συχνά όσο ο μέσος εργαζόμενος σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Το πρόβλημα είναι ότι η ικανότητά τους σε αυτές τις δεξιότητες δεν αντανakλάται στις αποζημιώσεις τους, όπως σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ. (ΟΟΣΑ, 2016).

### **Μέσα κοινωνικής δικτύωσης στην Ελλάδα**

Τα κοινωνικά μέσα γίνονται πιο δημοφιλή κάθε χρόνο στην Ελλάδα, ακολουθώντας την παγκόσμια τάση της αυξανόμενης χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Σύμφωνα με ετήσια έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (E-Business Innovation, Strategy and Entrepreneurship) για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και το ψηφιακό μάρκετινγκ, οι Έλληνες περνούν κατά μέσο όρο 80 λεπτά την ημέρα στο διαδίκτυο. Το 62% των χρηστών του Διαδικτύου προτιμούν την εφαρμογή του Facebook, που παραμένει η κορυφαία πλατφόρμα με τουλάχιστον 6,7 εκατομμύρια λογαριασμούς, ενώ το 53% χρησιμοποιεί την πλατφόρμα ιστού. Το 50% των χρηστών ανέφεραν ότι χρησιμοποιούν το Facebook για να συνδεθούν και να επικοινωνούν με φίλους, ενώ το άλλο μισό χρησιμοποιεί το Facebook για να αλληλεπιδρά, να συνομιλεί και να μοιράζεται. Είναι ενδιαφέρον ότι οι Έλληνες ανησυχούν περισσότερο για την ποιότητα των πληροφοριών που λαμβάνουν και για το χρόνο που αφιερώνουν στις πλατφόρμες. (Ετήσια μελέτη του ηλεκτρονικού εμπορίου στην Ελλάδα, 2017)

Μια άλλη πολύ δημοφιλής πλατφόρμα κοινωνικών μέσων είναι το YouTube. Η πλειοψηφία των χρηστών χρησιμοποιεί την πλατφόρμα για να ακούει μουσική (92%). Η δημοτικότητα του Twitter αυξάνεται επίσης. Ένας στους τέσσερις χρήστες χρησιμοποιεί Twitter για να ενημερώνει τα νέα (eltrun.gr). Επιπλέον, η ετήσια Έκθεση Ψηφιακών Ειδήσεων του Ινστιτούτου Δημοσιογραφίας του Reuters αποκαλύπτει ότι οι Έλληνες δυσπιστούν τα μέσα ενημέρωσης περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα στην Ευρώπη.

Στην πραγματικότητα, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα στον κόσμο που εμπιστεύεται τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης περισσότερο από τα μέσα ενημέρωσης. Υπάρχουν μεγάλες διαφορές όσον αφορά την εμπιστοσύνη μεταξύ των χωρών. Το ποσοστό που λέει ότι εμπιστεύονται τις ειδήσεις είναι υψηλότερο στη Φινλανδία (62%), ενώ το χαμηλότερο είναι στην Ελλάδα και τη Νότια Κορέα (23%). (Reuters, 2017)



Όσον αφορά τις άλλες χρήσεις των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, το 19% του πληθυσμού αλληλεπιδρά με τις επιχειρηματικές σελίδες του Facebook, εκ των οποίων το 12% επιθυμεί επωνυμίες και το 8% προϊόντα. Επιπλέον, οι χρήστες του Διαδικτύου δηλώνουν εξοικείωση με τις μηχανές αναζήτησης, καθώς οκτώ στους δέκα αναφέρουν ότι συχνά επισκέπτονται τα οργανικά αποτελέσματα της αναζήτησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι σύγχρονες επιχειρήσεις απαιτούν από τους υπαλλήλους τους να αποκτήσουν τεχνικές SEO. Όσον αφορά τις ηλεκτρονικές πωλήσεις, οι Έλληνες χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο πιο συχνά για να αγοράσουν προϊόντα και υπηρεσίες. Οι ταξιδιωτικές υπηρεσίες, τα καταλύματα, τα εισιτήρια, τα gadgets και τα τρόφιμα είναι οι κορυφαίες κατηγορίες που προτιμούν οι Έλληνες να αγοράζουν online. (Ετήσια μελέτη του ηλεκτρονικού εμπορίου στην Ελλάδα, 2017)

Ακόμη και σε μια παλαιότερη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα (Νικολάου, 2010) σχετικά με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην επιχείρηση, διαπιστώθηκε ότι το 90% των εργαζομένων τα χρησιμοποιούσαν, ενώ το Facebook και το LinkedIn ήταν τα δημοφιλέστερα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με εισχώρηση 90% και 63%, αντίστοιχα. Το LinkedIn ήταν η πιο διαδεδομένη πλατφόρμα κοινωνικών μέσων για επαγγελματική χρήση με 79% εισχώρηση στο προσωπικό των εταιρειών και φαινόταν να είναι ο πλέον προτιμώμενος χώρος αναζήτησης εργασίας.

Μεταξύ των νεότερων επαγγελματιών και των επιχειρήσεων, των οποίων η πελατειακή βάση είναι νέοι (καφετέριες, εστιατόρια, κλαμπ κ.λπ.), η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης είναι πιο συχνή. Όσον αφορά τα πράγματα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι περισσότεροι Έλληνες προτιμούν να χρησιμοποιούν το πραγματικό τους όνομα και πιστεύουν ότι δεν είναι σωστό το να μιλάς με ανθρώπους που δεν γνωρίζεις στην πραγματική ζωή. Η πλειοψηφία πιστεύει επίσης ότι είναι ακατάλληλο να επικρίνουμε τους άλλους με καταχρηστικούς όρους, να βωμολοχούμε και να χρησιμοποιούμε ακαταλλήλως την γλώσσα και να δημοσιεύουμε φωτογραφίες χωρίς άδεια. (Οδηγός κοινωνικών μέσων, 2014).

### **Προσλήψεις, έλεγχοι και πρακτικές επιλογής**

Σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήχθη στην Ελλάδα (Νικολάου, 2014), η ηλικία παίζει ρόλο όσον αφορά τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε δραστηριότητες σχετικές με την εργασία. Οι μεγαλύτεροι που αναζητούν εργασία χρησιμοποιούν το LinkedIn, ενώ νέοι που αναζητούν εργασία, αλλά και επαγγελματίες HR, χρησιμοποιούν το Facebook και τα γραφεία εργασίας και ξοδεύουν περισσότερο χρόνο στο διαδίκτυο και στα κοινωνικά μέσα. Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, το LinkedIn χρησιμοποιείται ευρύτερα από ανθρώπους με υψηλότερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, οι οποίοι το επισκέπτονται επίσης τακτικά. Ωστόσο, οι αιτούντες εργασία στην Ελλάδα μπορούν να διακρίνουν τη σημασία του LinkedIn και του Facebook και έτσι θεωρούν το πρώτο ως αποτελεσματικότερο από το τελευταίο στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Παράλληλα, οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, αν και χρησιμοποιούν και τις δύο πλατφόρμες κοινωνικών μέσων, αναγνωρίζουν ότι το LinkedIn είναι πιο αποτελεσματικό για τους σκοπούς πρόσληψης και ελέγχου και γι' αυτό τα χρησιμοποιούν πιο εκτεταμένα (Νικολάου, 2014). Ωστόσο, σε άλλη μελέτη, το κύριο συμπέρασμα ήταν ότι παρόλο που η χρήση του διαδικτύου στη διαδικασία προσλήψεων έγινε ευπρόσδεκτη από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, η χρήση των κοινωνικών μέσων δεν είναι τόσο διαδεδομένη στις περισσότερες

περιπτώσεις, ενώ οι συνεντεύξεις παραμένουν μακράν η πιο κοινή πρακτική επιλογής στην οποία βασίζονται. (Χολόπουλος, 2015).

### **Πολιτική και σημαντικές πρωτοβουλίες ενδιαφερομένων (stakeholders)**

Στο πλαίσιο της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη βελτίωση των ηλεκτρονικών δεξιοτήτων σε όλα τα κράτη μέλη, η Ελλάδα έχει ξεκινήσει ορισμένα μέτρα για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και ηλεκτρονικών δεξιοτήτων σε όλους τους πολίτες. Ειδικότερα, η ελληνική κυβέρνηση ξεκίνησε το νόμο για τη διά βίου μάθηση του 2008, στο οποίο η ψηφιακή παιδεία αποτελεί σημαντικό μέρος της διά βίου μάθησης και της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης των πολιτών.

Γενικά, οι στρατηγικές και οι πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση αναπτύχθηκαν κυρίως από οργανισμούς του δημόσιου τομέα μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων. Άλλα ιδρύματα που δρομολόγησαν προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την παιδεία ΤΠΕ και τις ψηφιακές δεξιότητες ήταν οι τοπικές αρχές, τα Κέντρα Εκπαιδευτικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και τα πανεπιστήμια. Ο ΕΟΠΠΕΠ, ο Εθνικός Οργανισμός για την Πιστοποίηση των Προσόντων και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, είναι ο θεσμοθετημένος φορέας που παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες δια βίου μάθησης. Ειδικότερα, ο ΕΟΠΠΕΠ αναπτύσσει και υλοποιεί προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της εκπαίδευσης ενηλίκων, και παρέχει επιστημονική υποστήριξη στις υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής στην Ελλάδα. Ένα από τα Πιστοποιητικά Προσόντων είναι η «Άδεια Παροχής Πιστοποίησης Πιστοποιητικών και Προμηθευτών Πιστοποίησης Υπολογιστικών Δεξιοτήτων». (ΕΟΠΠΕΠ)

Από μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε το 2014 από την *empirica*, εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τα κύρια έργα σχετικά με τις ψηφιακές ικανότητες που εντοπίστηκαν στο ελληνικό πλαίσιο ήταν τα εξής:

- Ένα από τα πρώτα έργα για την εκπαίδευση ψηφιακών δεξιοτήτων των πολιτών ήταν το "έργο Heron" που στοχεύει στην εκπαίδευση των ενηλίκων σε βασικές εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογιστών, όπως MS Word, Excel, Internet και E-mail. Το έργο αποσκοπούσε στην εκπαίδευση 76.800 ενηλίκων στην Ελλάδα μέσω 4.960 εκπαιδευτικών κέντρων κατά την περίοδο 2008 έως 2014. Άλλα έργα επικεντρώθηκαν σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, όπως η κατάρτιση εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση ΤΠΕ, η κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα και εφαρμογές με ΤΠΕ, πιστοποίηση γνώσης σε ΤΠΕ για όλους τους μαθητές της Γ' τάξης του Γυμνασίου ».
- Ένα άλλο παρόμοιο έργο, το οποίο όμως ήταν περισσότερο στοχοθετημένο, ήταν η «Εκπαίδευση των Εκπαιδευτικών στην παιδαγωγική των ΤΠΕ», που ξεκίνησε από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο της Ελλάδας με το Ερευνητικό Ακαδημαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών. Το έργο ξεκίνησε το 2008, κάλυψε ολόκληρη τη χώρα και αποσκοπούσε στην αντιμετώπιση της αυξανόμενης ζήτησης για ΤΠΕ στην εκπαίδευση. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επικεντρώθηκε κυρίως στην κατάρτιση των καθηγητών της ελληνικής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε εφαρμογές ΤΠΕ που βοηθούν στη διδακτική διαδικασία.

- Τέλος, όσον αφορά την κατάρτιση των δημοσίων υπαλλήλων στον τομέα των ΤΠΕ, το Ινστιτούτο Interbalkan, από το 2009, προσφέρει 50 ώρες εκπαίδευσης για νέες τεχνολογίες για δημόσιους υπαλλήλους σε έξι γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας όσον αφορά την ηλεκτρονική διακυβέρνηση, τις βασικές δεξιότητες πληροφορικής, δεξιότητες και εξειδικευμένες δεξιότητες πληροφορικής και εξειδικευμένες εφαρμογές ηλεκτρονικών. (empirica, 2014)

Σύμφωνα με την ίδια έκθεση (empirica, 2014), μέχρι τότε ήταν 170 διαφορετικά έργα σχετικά με την ψηφιακή οικονομία και την ψηφιακή κοινωνία. Η πρωτοβουλία Ψηφιακής Σύγκλισης και η παρακολούθηση του προγράμματος Κοινωνίας της Πληροφορίας για την περίοδο 2007-2013 είχε συνολικό προϋπολογισμό 2 δισ. ευρώ και στόχευαν στην ανάπτυξη αποτελεσματικής και βιώσιμης εκμετάλλευσης των ΤΠΕ στην ελληνική οικονομία. Πιο συγκεκριμένα, οι κύριοι στόχοι ήταν: στήριξη της ψηφιακής γνώσης, ψηφιακός καταναλωτής, ψηφιακή προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, ψηφιακή ασφάλεια, υποστήριξη ψηφιακής εργασίας, υποστήριξη της ψηφιακής ποιότητας ζωής, ψηφιακή υποστήριξη και κοινωνική και οικονομική ολοκλήρωση και συμμετοχή και εξειδικευμένες τεχνολογικές δραστηριότητες σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Το έργο περιελάμβανε επίσης βοήθεια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, χρηματοδότηση επιχειρήσεων και συνολικό στόχο 300.000 δικαιούχων σε όλο το έργο.

Στο ευρύτερο πλαίσιο, η Ελλάδα πρέπει να συμβαδίσει με τις παγκόσμιες τάσεις της ψηφιακής εποχής, προκειμένου να βελτιώσει τη δημόσια διοίκηση, την αγορά εργασίας και την οικονομία εν γένει. Σύμφωνα με μια έκθεση για το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, η Ελλάδα θα πρέπει να στοχεύει στα ακόλουθα ψηφιακά έργα:

1. ψηφιακές υπογραφές στη δημόσια διοίκηση
2. ανάπτυξη ανοικτών δεδομένων
3. βελτίωση των ηλεκτρονικών δεξιοτήτων
4. ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και του καινοτόμου οικοσυστήματος. (Tsakanikas et al., 2014)

Η υλοποίηση αυτών των τεσσάρων ψηφιακών έργων θα αποφέρει σημαντικά οφέλη για την εθνική οικονομία όσον αφορά τις εξαγωγές, την ανταγωνιστικότητα και τη διαφάνεια της χώρας, τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την καινοτομία, κ.λπ. Η υιοθέτηση σχετικής στρατηγικής επηρεάστηκε από το στρατηγικό πλαίσιο για την ψηφιακή ανάπτυξη που σχεδιάστηκε για την περίοδο 2014-2020 σε ευρωπαϊκό και ελληνικό επίπεδο πολιτικής.

#### **Οι βασικοί τομείς προτεραιότητας που εξετάζονται είναι:**

1. ενίσχυση των ηλεκτρονικών δεξιοτήτων
2. ανάπτυξη και χρήση ψηφιακών λύσεων σχετικά με τις συναλλαγές μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και των πολιτών / επιχειρήσεων
3. ανάπτυξη ανοικτών δεδομένων
4. δημιουργία νέων ευκαιριών για καινοτόμες ΜΜΕ και νεοσύστατες επιχειρήσεις

Τα κύρια εμπόδια για την αποτελεσματική εφαρμογή των στρατηγικών που στοχεύουν στην «ψηφιακή» βελτίωση της Ελλάδας αναφέρονται σε περιορισμούς που οφείλονται

στην πολιτική, αδυναμίες που σχετίζονται με τον τεχνικό σχεδιασμό και τον προγραμματισμό και τις πολύπλοκες / χρονοβόρες διαδικασίες. (Tsakanikas et al., 2014)

Στο πλαίσιο αυτό, το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) για την περίοδο 2014-2020 είναι μια σημαντική πολιτική, υποστηριζόμενη και από κοινοτικούς πόρους, που αναμένεται να συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη της αγοράς ΤΠΕ στην Ελλάδα. Η εφαρμογή της νέας στρατηγικής θα διορθώσει τις διαρθρωτικές αδυναμίες της χώρας και θα βελτιώσει τη συνολική ψηφιακή οικονομία και την κοινωνία. Το πλαίσιο με τον χρονικό ορίζοντα 2014-2020 αποτελείται από 20 έργα, εκ των οποίων τα 7 είναι τομεακά και 13 περιφερειακά, με κονδύλια ύψους περίπου 28 δισεκατομμυρίων δολαρίων. (Ελλάδα-ΙΤ, 2017).

Επιπρόσθετα, η ελληνική κυβέρνηση ξεκίνησε πρόσφατα το έργο «Syzyfxis II», το οποίο στοχεύει στην αναβάθμιση της ψηφιακής υποδομής του δημόσιου τομέα. Ειδικότερα, η κυβέρνηση θα αναπτύξει ένα ευρύτερο δίκτυο συνδέσεων οπτικών ινών, προκειμένου να προσεγγίσει περίπου 34.000 σημαντικούς φορείς που δραστηριοποιούνται στον δημόσιο τομέα. Το ίδιο έργο θα υλοποιήσει την ασύρματη πρόσβαση σε 55.000 κυβερνητικά smartphones. Ο συνολικός προϋπολογισμός του έργου υπολογίζεται ότι είναι περίπου 684 εκατομμύρια δολάρια και η ΕΕ θα παράσχει τα 191 από αυτά. (Ελλάδα - Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών, 2017).

#### **Επιλεγμένες συμπράξεις με πολλούς εταίρους**

Εκτός από τις πρωτοβουλίες της ελληνικής κυβέρνησης και άλλων δημόσιων ιδρυμάτων, υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα αρκετά έργα με τη μορφή εταιρικών σχέσεων με πολλούς εταίρους σχετικά με τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων και της ψηφιακής παιδείας για τους πολίτες. Ένας από τους κορυφαίους οργανισμούς παγκοσμίως στον τομέα των ΤΠΕ, η Microsoft, μαζί με τον ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Ελλάδας), ανέπτυξαν ένα έργο που προσφέρει δωρεάν κατάρτιση ψηφιακών δεξιοτήτων σε άνεργους σε όλη την Ελλάδα. Οι άνεργοι που ήταν εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ μπόρεσαν να έχουν πρόσβαση στη διεθνή πλατφόρμα της Microsoft και να επωφεληθούν από μια πολυδιάστατη εκπαίδευση ψηφιακών δεξιοτήτων. Επιπλέον, ένα άλλο έργο που ξεκίνησε από τη Microsoft και το Ταμείο Καινοτομίας (AEIF) του Αμερικανικού Υπουργείου Εξωτερικών, που ονομάζεται "Tech Talent School", αποσκοπεί να βοηθήσει τους φοιτητές, τους νέους και τους ανέργους που θέλουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να εξοικειωθούν με τον προγραμματισμό, το σχεδιασμό και το ψηφιακό μάρκετινγκ. Τέλος, το Κέντρο Καινοτομίας της Microsoft στην Ελλάδα προσφέρει, μεταξύ άλλων, ευκαιρίες κατάρτισης ψηφιακών δεξιοτήτων και εταιρικών σχέσεων μεταξύ διαφόρων ενδιαφερομένων από τον ακαδημαϊκό και επιχειρηματικό τομέα.

Από την άποψη του επιχειρηματικού και του ιδιωτικού τομέα, αρκετές πολυεθνικές εταιρείες λογισμικού δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και διαδίδουν καινοτόμες πρακτικές σε εφαρμογές ERP και εξειδικευμένες λύσεις σε κυβερνήσεις, λιανικό εμπόριο, logistics, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και σε άλλους τομείς (Ελλάδα - Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών, 2017). Όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων ΤΠΕ, ο ΟΤΕ δημιούργησε την Oteacademy, έναν οργανισμό επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρει διάφορες ευκαιρίες κατάρτισης σε ΤΠΕ, συμπεριλαμβανομένων των οργανισμών και των ατόμων. Για παράδειγμα, η Oteacademy παρείχε στην Oktabit μια



εξαιρετικά εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επαγγελματίες των ΤΠΕ μεταξύ των πελατών και των συνεργατών των πελατών της σε διάφορους τομείς ΤΠΕ.

#### **Πρωτοβουλίες των τοπικών και περιφερειακών αρχών - καλές πρακτικές**

Πολλοί δήμοι και άλλοι δημόσιοι οργανισμοί στην Ελλάδα διοργανώνουν σεμινάρια για ψηφιακές δεξιότητες που απευθύνονται σε ανέργους όλων των ηλικιών και για συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες. Για παράδειγμα, ο δήμος Ηρακλείου στην Αττική προσέφερε βασικά μαθήματα ηλεκτρονικών δεξιοτήτων δωρεάν, συνολικής διάρκειας 15 ωρών, σε άτομα ηλικίας 40 ετών και άνω. Συγκεκριμένα, οι δικαιούχοι έμαθαν μερικές βασικές λειτουργίες του Microsoft Office, επεξεργασία κειμένου και πλοήγηση στο διαδίκτυο. Σε όσους παρακολούθησαν όλα τα μαθήματα δόθηκε πιστοποιητικό EqualSkills - ECDL.

Ομοίως, ο δήμος της Νέας Φιλαδέλφειας, μαζί με την ΜΚΟ «50plus» και την Cosmote, διοργάνωσαν δωρεάν μαθήματα ψηφιακών δεξιοτήτων για άτομα ηλικίας 50 ετών και άνω. Μια άλλη πρωτοβουλία της Cosmote για την ίδια ηλικιακή ομάδα ήταν με τον Δήμο Αμαρουσίου σε ένα έργο με τίτλο «Be digital», όπου άτομα άνω των 50 ετών θα μπορούσαν να αποκτήσουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες. Συνολικά, πραγματοποιούνται σεμινάρια και μαθήματα ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλη την Ελλάδα, επιτρέποντας στους φοιτητές, τους ηλικιωμένους, τους ανέργους και γενικά τους πολίτες να αποκτήσουν ή να ενισχύσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες, δωρεάν. Αυτού του είδους οι πρωτοβουλίες χρηματοδοτούνται από την Ευρώπη, υπουργεία ή ιδιωτικές εταιρείες στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.



## Βιβλιογραφία

Annual study of e-commerce in Greece, November 2017) Athens University of Economics and Business (In Greek). Available at: [eltrun.gr](http://eltrun.gr)

Cholopoulos, N. (2015). Selection And Recruitment Process In Greek Firms. Available at: [https://repository.iuh.edu.gr/xmlui/bitstream/handle/11544/453/Nikolaos%20Cholopoulos\\_45784\\_assignsubmission\\_file\\_Disseration%20final.pdf?sequence=1](https://repository.iuh.edu.gr/xmlui/bitstream/handle/11544/453/Nikolaos%20Cholopoulos_45784_assignsubmission_file_Disseration%20final.pdf?sequence=1)

EC. (2017) Digital Economy and Society Index 2017 – Greece, EC

Empirica (2014). e-SKILLS IN EUROPE, GREECE COUNTRY REPORT, EC

eoep (n.d) Available at: <http://eoep.gr/index.php/en/>

Greece - Information and Communications Technology (2017) Available at: <https://www.export.gov/article?id=Greece-Information-and-Communications-Technology>

Jimoyiannis, A., & Gravani, M. (2012). Digital Literacy in a Lifelong Learning Programme for Adults: Educators' Experiences and. Current trends and future practices for digital literacy and competence, 109.

Nikolaou, I. (2014). Social networking web sites in job search and employee recruitment. International Journal of Selection and Assessment, 22(2), 179-189.

OECD. (2016). Greece – Country Note – *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills* 16

Reuters. (2017) <http://www.digitalnewsreport.org/survey/2017/greece-2017/>

Social media guide (2014) Social media guide-Greece. Available at: <http://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-greece/social-media-guide-for-greece>

Tsakanikas, A., Danchev, S., Giotopoulos, I., Korra, E, and Pavlou, G. (2014). ICT Adoption and Digital Growth in Greece, Foundation for Economic and Industrial Research (IOBE)





## **Κεφάλαιο 2: Οι προοπτικές των διευθυντών HR**

Κύριο αντικείμενο αυτής της έρευνας πεδίου ήταν να προσδιοριστούν οι ανάγκες των οργανισμών όσον αφορά το επίπεδο ψηφιακής επάρκειας του μέσου εργαζόμενου και να μετρηθεί η διείσδυση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης των σύγχρονων οργανισμών. Πιο συγκεκριμένα, οι διάφοροι τομείς ψηφιακής επάρκειας που χρησιμοποιήθηκαν, προσδιόρισαν τις σημαντικότερες ψηφιακές δεξιότητες, προκειμένου να συμβάλουν στην ανάπτυξη του πλαισίου ψηφιακών ικανοτήτων που θα χρησιμοποιηθεί για την ηλεκτρονική πλατφόρμα. Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού αξιολόγησαν τη σημασία των διαφόρων ψηφιακών δεξιοτήτων και πρόσθεσαν πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των κοινωνικών μέσων στην οργάνωση τους.

### **Μεθοδολογία**

Η μεθοδολογία της μελέτης βασίστηκε τόσο στην ποιοτική όσο και στην ποσοτική προσέγγιση της έρευνας. Το βασικό εργαλείο της μελέτης μας ήταν ένας δομημένος οδηγός συνέντευξης με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία. Οι ερωτήσεις ήταν κυρίως διαρθρωμένες, κλειστές ερωτήσεις, με ξεχωριστό τμήμα ανοικτών ερωτήσεων στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου.

Ο οδηγός συνέντευξης αναπτύχθηκε σύμφωνα με την επιστήμη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και πιο συγκεκριμένα με τη χρήση του ψηφιακού πλαισίου αρμοδιοτήτων DigComp 2.1, το οποίο αναπτύσσει και μετρά την ψηφιακή ικανότητα σε ευρωπαϊκό πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, η κύρια δομή του ερωτηματολογίου της συνέντευξης με βάση τους συγκεκριμένους τομείς που χρησιμοποιεί η μεθοδολογία DigComp 2.1 και είναι: Η πληροφορική και η γραφή δεδομένων, Επικοινωνία και συνεργασία. Δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου. Ασφάλεια και επίλυση προβλημάτων. Στους τομείς αυτούς, προσπαθήσαμε να προσδιορίσουμε ποιες ψηφιακές δεξιότητες οι εταιρείες αναμένουν από τους υπαλλήλους τους να έχουν, προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και παράλληλα, ποια από τις δεξιότητες αυτές είναι οι πιο σημαντικές για τη σύγχρονη οργάνωση.

Επιπλέον, σε ξεχωριστή ενότητα, μελετάμε τη χρήση και τον αντίκτυπο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία πρόσληψης των οργανισμών και επιπλέον πόσο σημαντικό είναι το ψηφιακό αποτύπωμα των μελλοντικών υπαλλήλων σε διάφορες πλατφόρμες κοινωνικών μέσων προκειμένου να εργαστούν, ως ένα άλλο εργαλείο αξιολόγησης. Τέλος, το τελευταίο τμήμα του ερευνητικού μας εργαλείου είναι αυτό των ανοικτών ερωτήσεων, όπου προσπαθούμε να λάβουμε απαντήσεις σχετικά με θέματα της μελέτης που δεν μπορούσαν να επιτευχθούν μέσω του ποσοτικού τμήματος του ερωτηματολογίου.

Ως εκ τούτου, σε αυτό το τελευταίο μέρος ο συμμετέχων αναπτύσσει τις σκέψεις και τις απόψεις του εκτενέστερα και μας δίνει λεπτομέρειες. Το ισχυρό σημείο της μεθοδολογίας μας είναι η χρήση ενός γνωστού και δοκιμασμένου πλαισίου, το DigComp 2.1, το οποίο αναπτύσσει και μετράει την ψηφιακή ικανότητα και είναι γενικά μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Συνεπώς, ταιριάζει απόλυτα με τη μελέτη μας, η οποία διεξάγεται επίσης στο ευρωπαϊκό πλαίσιο. Επιπλέον, ο αριθμός των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού (10 σε κάθε χώρα - 50 συνολικά) αποτελεί ένα αποτελεσματικό δείγμα, προκειμένου να προσδιοριστούν τα κύρια θέματα και ζητήματα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Τέλος, οι δομημένες συνεντεύξεις είναι πιο αξιόπιστες, καθώς δίνουν το ίδιο



σύνολο ερωτήσεων για όλους, είναι ευκολότερο να ποσοτικοποιηθούν και τα ευρήματά τους μπορούν να γενικευτούν.

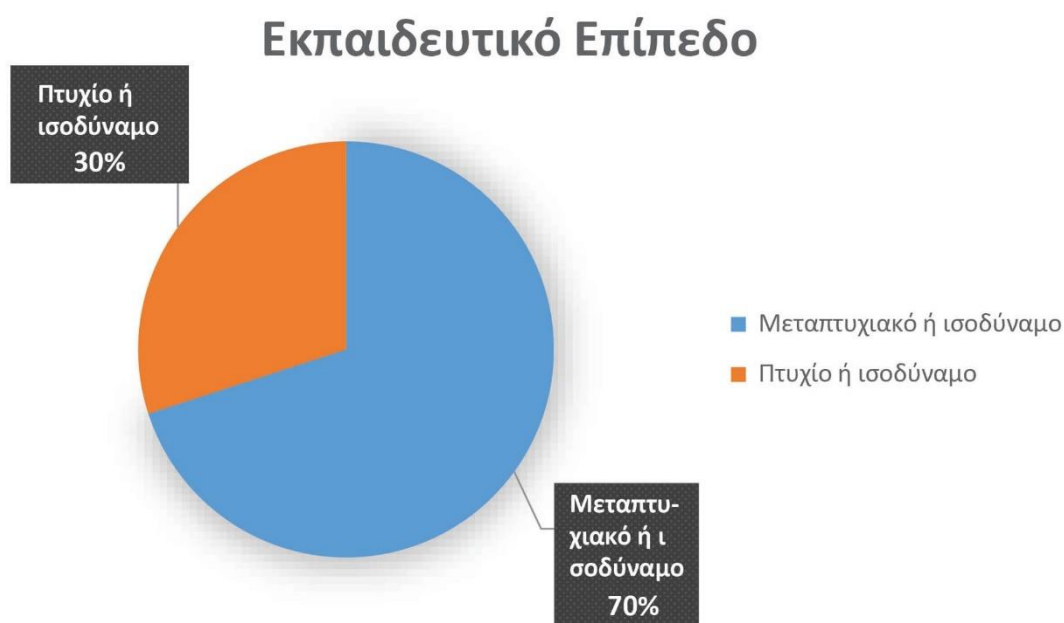
Από την άλλη πλευρά, ένας περιορισμός της δομημένης συνέντευξης είναι ότι δεν είναι ευέλικτες όπως η ημι-δομημένη για παράδειγμα. Ωστόσο, στο τμήμα ανοικτών ερωτήσεων καλύψαμε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, δίνοντας την ευκαιρία στον συμμετέχοντα να αναπτύξει τις σκέψεις του / της. Μια ενδεχόμενη αδυναμία της μεθοδολογίας είναι το γεγονός ότι οι ανάγκες των εταιρειών διαφέρουν μεταξύ των τομέων της οικονομίας και του τομέα δραστηριότητας.

### Αποτελέσματα

#### Δημογραφικά δεδομένα

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων είναι 45,2 ετών και η αναλογία βάσει φύλου είναι 8 γυναίκες και 2 άνδρες. Όσον αφορά το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, 7 στους 10 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ μόνο 3 κατέχουν πτυχίο πανεπιστημίου. Στο σχήμα 1 υπάρχει το γράφημα της ταξινόμησης του εκπαιδευτικού επιπέδου.

**Γράφημα 1: Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων**

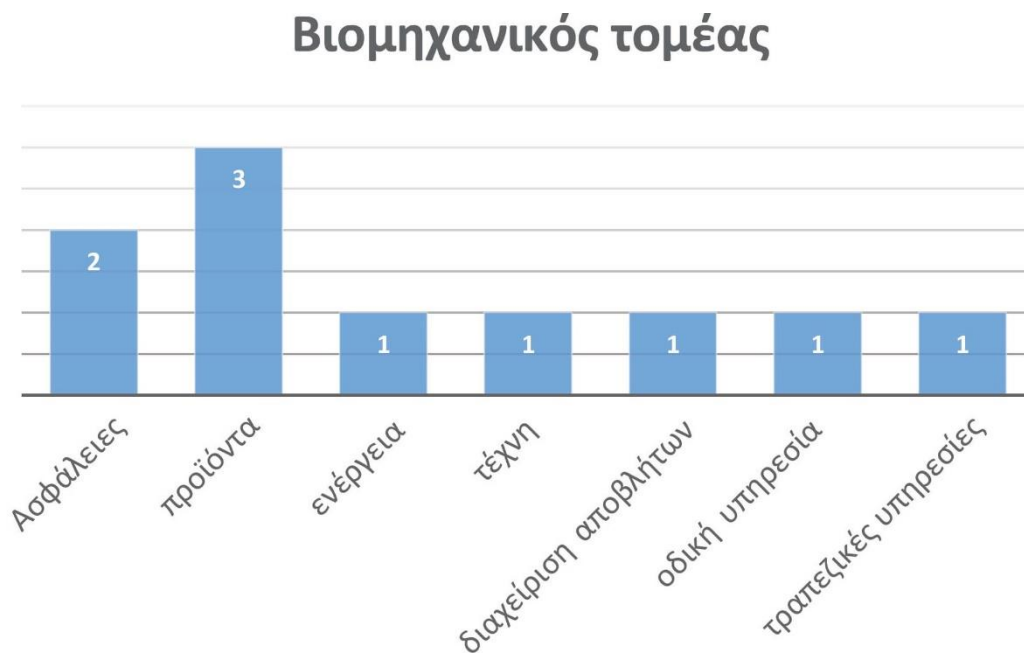


Όσον αφορά την εμπειρία των συμμετεχόντων, η συντριπτική τους πλειοψηφία έχει πολυετή πείρα στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, ο μέσος αριθμός είναι 16,7 χρόνια. Για παράδειγμα, ένας συμμετέχων έχει 27 χρόνια εμπειρίας και ένας άλλος 26. Ένας τρίτος έχει 22, ενώ 6 στους 10 έχουν εμπειρία πάνω από 15 χρόνια. Όσον αφορά τα χρόνια στην σημερινή εταιρεία, η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι στην ίδια εταιρεία πολλά χρόνια, ενώ μόνο 3 είναι νέοι. Στο σχήμα 2 υπάρχει μια γραφική γραμμή με την πολυετή πείρα στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και τα έτη στην τρέχουσα εταιρεία κάθε συμμετέχοντος.

#### **Γράφημα 2: Χρόνια στην εταιρεία και χρόνια εμπειρίας στο Ανθρώπινο Δυναμικό**

Για να καταστήσουμε πιο αξιόπιστο το δείγμα της μελέτης μας απευθυνθήκαμε σε διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού από διάφορους οργανισμούς και τομείς της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες στη μελέτη μας ανήκουν σε επτά διαφορετικούς κλάδους της βιομηχανίας. Υπάρχουν τρεις συμμετέχοντες από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της παραγωγής προϊόντων και δύο διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού από ασφαλιστικές εταιρείες. Επίσης, υπάρχει ένας εκπρόσωπος από πέντε άλλους τομείς της βιομηχανίας, όπως βλέπουμε στο σχήμα 3.

#### **Γράφημα 3: Συμμετέχοντες οργανισμοί ανά βιομηχανικό τομέα**



## **Ερωτήσεις ανοιχτού τύπου**

### **Ψηφιακή παιδεία**

Ο ψηφιακός γραμματισμός αποτελεί σήμερα ένα από τα βασικότερα προαπαιτούμενα για τις περισσότερες θέσεις εργασίας στην αγορά εργασίας. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στη μελέτη μας δήλωσε ότι τουλάχιστον ένα ελάχιστο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας είναι απαραίτητο για τον μέσο εργαζόμενο. Επιπλέον, σε ορισμένους οργανισμούς είναι απαραίτητο να υπάρχει και επίπεδο ψηφιακής ικανότητας λίγο κάτω από το μέσο όρο, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ψηφιακές τεχνολογίες και τα συστήματα ΤΠΕ που χρησιμοποιούνται στον οργανισμό. Για παράδειγμα, δύο από τους συμμετέχοντες, οι οργανώσεις των οποίων δραστηριοποιούνται στον ασφαλιστικό τομέα, ισχυρίστηκαν ότι έχουν υψηλές προσδοκίες από τους εργαζομένους τους όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες, καθώς χρησιμοποιούν απαιτητικά προγράμματα (CRM, ticketing). Πιο συγκεκριμένα, όλοι οι συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι τα MS Office, e-mail, θέματα ασφάλειας και άλλες βασικές ψηφιακές λειτουργίες αποτελούν προαπαιτούμενα για κάθε εργαζόμενο και στη συνέχεια η απαίτηση για πιο προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες, ποικίλλει ανάλογα με τον τομέα του οργανισμού γενικά ή τη φύση του τμήματος ή της θέσης εντός του οργανισμού. Όσον αφορά τον παράγοντα ηλικίας, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι η ηλικία έχει σημασία όταν αφορά τις νέες τεχνολογίες. Από την εμπειρία τους, οι μεγαλύτεροι είναι λιγότερο εξοικειωμένοι με τους νέους όσον αφορά την ψηφιακή τεχνολογία, τις ψηφιακές δεξιότητες και τις δεξιότητες που επικαιροποιούνται σύμφωνα με τις τεχνολογικές εξελίξεις. Ωστόσο, πολλοί συμμετέχοντες τόνισαν ότι, παρόλο που οι μεγαλύτεροι είναι λιγότερο εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, ο χαρακτήρας, η εμπειρία και το κίνητρο διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, προκειμένου να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις εργασίας.

### **Καθήκοντα των εργαζομένων 45+ ετών και σύνδεσή τους με την ψηφιακή ικανότητα**

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφερε ότι οι περισσότεροι από τους ανθρώπους ηλικίας 45 ετών και άνω στις εταιρείες τους κατέχουν διοικητικές θέσεις. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με εμπειρία, ανεξάρτητα από το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων, τοποθετούνται στις υψηλές τάξεις των οργανισμών. Ωστόσο, καθώς οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες ακόμη και για τις απλές θέσεις εργασίας, ένα ικανοποιητικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά σημαντικό για τις διοικητικές θέσεις.

Για το λόγο αυτό, σχεδόν όλες οι οργανώσεις του δείγματος μας, προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με τις ψηφιακές δεξιότητες. Είναι ενδιαφέρον ότι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι οι οργανώσεις παρέχουν προγράμματα κατάρτισης ανεξαρτήτως ηλικίας και έτσι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για να αντιμετωπίσουν τα ψηφιακά συστήματα και την τεχνολογική πρόοδο. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές δεξιότητες αποτελούν βασικό κομμάτι της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών και προσφέρουν ευκαιρίες κατάρτισης σε εργαζόμενους όλων των ηλικιών. Ωστόσο, η φύση της εκπαίδευσης ποικίλλει ανάλογα με την οργάνωση, το τμήμα και την ανάγκη ψηφιακών δεξιοτήτων.

## **Ψηφιακός γραμματισμός και πρόσληψη**

Όπως προαναφέρθηκε, τουλάχιστον ένα μέσο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελεί προϋπόθεση για σχεδόν όλες τις θέσεις των σύγχρονων οργανισμών και εταιρειών στις μέρες μας. Ωστόσο, οι ψηφιακές δεξιότητες δεν είναι το μόνο στοιχείο που απαιτούν οι οργανισμοί από τους υπαλλήλους, καθώς ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών δεξιοτήτων και δυνατοτήτων μπορεί να είναι πιο σημαντικό από μια αποκλειστική εμπειρία στις ψηφιακές τεχνολογίες. Σε αυτό το πνεύμα, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στη μελέτη μας υποστήριξαν ότι δεν έχουν απορρίψει ποτέ έναν υποψήφιο, αποκλειστικά λόγω των ψηφιακών δεξιοτήτων, καθώς εξετάζουν κυρίως ολόκληρη την εικόνα.

Εντούτοις, ορισμένοι από αυτούς δήλωσαν ότι, αν δύο υποψήφιοι είναι παρόμοιοι με τις δεξιότητες, τον χαρακτήρα και την εμπειρία, αυτός που είναι περισσότερο εξοικειωμένος με τις ψηφιακές τεχνολογίες, πιθανότατα θα είχε επιλεγεί.

Από το δείγμα μας, μόλις δύο διευθυντές HR δήλωσαν ότι έχουν απορρίψει στο παρελθόν υποψήφιο, λόγω του χαμηλού επιπέδου ψηφιακών δεξιοτήτων. Ωστόσο, πολλοί από τους διευθυντές HR δήλωσαν ότι οι περισσότεροι από τους υποψηφίους, οι οποίοι περνούν στο στάδιο των συνεντεύξεων ή στη διαδικασία επιλογής, είναι ήδη ψηφιακά επιδέξιοι, οπότε ο παράγοντας αυτός δεν αποτελεί λόγο απόρριψης.

## **Χάσμα ψηφιακού γραμματισμού**

Όλοι οι οργανισμοί του δείγματος μας απαιτούν τουλάχιστον ένα μέσο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων από τους υπαλλήλους τους. Σε αυτό το πλαίσιο, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων είναι πιθανώς σε θέση να χειρίζεται απλά ή πολύπλοκα ψηφιακά προγράμματα και εργαλεία. Ωστόσο, το επίπεδο δυσκολίας ή η πολυπλοκότητα αυτών των προγραμμάτων και εργαλείων ποικίλλει μεταξύ των οργανισμών και ακόμη και μεταξύ των τμημάτων εντός των οργανισμών. Για παράδειγμα, μια ασφαλιστική εταιρεία χρησιμοποιεί συγκεκριμένα προγράμματα για ασφαλιστικές υπηρεσίες, οπότε οι υπάλληλοι εκπαιδεύονται ανάλογα για τη χρήση τους. Ομοίως, οι εταιρείες λιανικής πώλησης χρησιμοποιούν ψηφιακά προγράμματα πωλήσεων και έτσι οι πωλητές πρέπει να τα γνωρίζουν. Από την άλλη πλευρά, και εντός των οργανισμών, η ψηφιακή ικανότητα σε ορισμένα ψηφιακά προγράμματα μπορεί να ποικίλλει. Για παράδειγμα, το λογιστήριο χρησιμοποιεί συγκεκριμένα προγράμματα, ενώ το Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων είναι εντελώς διαφορετικό. Στο πνεύμα αυτό, αυτό που επισημαίνουν οι διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η προθυμία και η ικανότητα ενός εργαζομένου να μάθει και να βελτιωθεί. Όσο το κίνητρο είναι εκεί, η εκπαίδευση και όλες οι άλλες διαδικασίες είναι το εύκολο πράγμα.

## **Ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στη διαδικασία πρόσληψης**

Είναι αξιοσημείωτο ότι ορισμένοι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, επειδή κάποιοι από τους συμμετέχοντες προέρχονταν από δημόσιους οργανισμούς, όπου η διαδικασία πρόσληψης γίνεται με κεντρικό σύστημα ή επειδή ορισμένοι από αυτούς εκπληρώνουν τις ανάγκες τους με άλλα μέσα. Από εκείνους που χρησιμοποιούν πλατφόρμες κοινωνικών μέσων, όλοι ισχυρίστηκαν ότι το LinkedIn είναι το πιο επαγγελματικό και αποτελεσματικό εργαλείο για την αξιολόγηση ενός υποψηφίου. Το προφίλ του LinkedIn παρέχει όλα τα σημαντικά στοιχεία σχετικά με τις δεξιότητες, την

εργασιακή εμπειρία και άλλες σχετικές πληροφορίες. Από την άλλη πλευρά, το Facebook μπορεί να μην είναι επαγγελματικό εργαλείο, αλλά είναι σημαντικό επειδή δίνει μια ιδέα για το χαρακτήρα και την προσωπικότητα του υποψηφίου. Πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν το Facebook για να αποφευχθούν ενδεχόμενες αρνητικές επιπτώσεις στον οργανισμό στο μέλλον, αν για παράδειγμα κάποιος δημοσιεύει κάτι ακραίο όσον αφορά τις πολιτικές απόψεις, τις περίεργες φωτογραφίες κλπ.

### **Ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στη διαφήμιση νέων θέσεων εργασίας**

Όσον αφορά τα διαφημιστικά εργαλεία, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν το Facebook, το LinkedIn και το Twitter για να διαφημίσουν τα προϊόντα τους, τις υπηρεσίες τους και να κοινοποιήσουν τα νέα και τις δραστηριότητές τους. Πιο συγκεκριμένα, μερικοί από τους συμμετέχοντες χρησιμοποιούν το LinkedIn και μία από αυτές ειδικά την επιχείρηση LinkedIn, η οποία είναι το επαγγελματικό εργαλείο της πλατφόρμας LinkedIn. Αυτά τα εργαλεία τους επιτρέπουν να διατηρούν επαφή και να επικοινωνούν με οργανισμούς και ιδιώτες δημιουργώντας ένα επαγγελματικό δίκτυο. Όπως προαναφέρθηκε, οι διαχειριστές του ανθρώπινου δυναμικού υπογράμμισαν τη διαφορά μεταξύ του LinkedIn και του Facebook, θεωρώντας το πρώτο πιο επαγγελματικό από δεύτερο. Ως εκ τούτου, ορισμένοι οργανισμοί που επιθυμούν να αποκτήσουν πιο επαγγελματικό προφίλ χρησιμοποιούν το LinkedIn για τη διαφήμιση νέων θέσεων εργασίας, ενώ το Facebook και το Twitter δεν είναι τόσο δημοφιλή στο δείγμα μας.

### **Σημασία του προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης**

Ορισμένες εταιρείες του δείγματος μας είπαν ότι δεν χρησιμοποιούν καθόλου μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την διαδικασία πρόσληψης. Ως εκ τούτου, το προφίλ του υποψηφίου δεν έχει ιδιαίτερη σημασία για αυτούς. Ωστόσο, από εκείνες τις εταιρείες που χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, το προφίλ του αιτούντα παίζει ρόλο όσον αφορά την τελική απόφαση. Οι περισσότεροι από αυτούς υποστήριξαν ότι το LinkedIn είναι η πιο σημαντική πλατφόρμα για το προφίλ ενός υποψηφίου, εφ' όσον μπορούν να δουν επαγγελματική εμπειρία, μελέτες και άλλες χρήσιμες πληροφορίες για τον αιτούντα. Από την άλλη πλευρά, το Facebook χρησιμοποιείται κυρίως ως εργαλείο για την επαλήθευση ότι όλα είναι καλά και όχι ως πηγή για να μάθουν κάτι χρήσιμο. Πιο συγκεκριμένα, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι επισκέπτονται το προφίλ του αιτούντος στο Facebook, ακριβώς για να επιβεβαιώσουν ότι δεν υπάρχουν ακραίες δημοσιεύσεις ή εικόνες, δηλαδή κάτι που θα μπορούσε να βλάψει τη φήμη της εταιρείας στο μέλλον, εφόσον προσλάβουν τον συγκεκριμένο υποψήφιο.

### **Κοινωνικά μέσα και εσωτερική χρήση**

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι χρήσιμο εργαλείο για τις μισές εταιρείες του δείγματος μας. Πέντε συμμετέχουσες απάντησαν ότι χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ειδικά για διαφημιστικούς σκοπούς. Ορισμένες εξ αυτών χρησιμοποιούν επίσης μέσα κοινωνικής δικτύωσης για εσωτερική ή εξωτερική επικοινωνία. Ωστόσο, όλοι οι διευθυντές HR δήλωσαν ότι οι συνεντεύξεις μέσω μέσων κοινωνικής δικτύωσης δεν είναι ένας προτιμώμενος τρόπος για συνέντευξη και μόνο δύο από αυτούς χρησιμοποίησαν αυτή τη μέθοδο στο παρελθόν, μόνο και μόνο επειδή δεν υπήρχε άλλος τρόπος. Η πιο κοινή πλατφόρμα που χρησιμοποιείται για όσους χρησιμοποιούν τα social media είναι το skype και χρησιμοποιείται κυρίως για εσωτερική επικοινωνία. Είναι ενδιαφέρον ότι ένας από

τους συμμετέχοντες δήλωσε ότι χρησιμοποιούν πιο πολύ το προηγμένο πρόγραμμα skype (skype για επιχειρήσεις) εδώ και περισσότερα από 8 χρόνια. Συνολικά, ένας περιορισμός για το δείγμα μας είναι το γεγονός ότι ορισμένες από τις συμμετέχουσες εταιρείες ανήκουν στον δημόσιο τομέα, όπου υπάρχουν συνήθεις διαδικασίες και πρότυπα. Επομένως, δεν υπάρχει ευελιξία για τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να χρησιμοποιούν και να αναπτύσσουν τις δικές τους μεθόδους μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

## **Σύνοψη**

Τα αποτελέσματα της μελέτης, μας βοήθησαν να προσδιορίσουμε τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούν οι σύγχρονες εταιρείες από τους υπαλλήλους τους στο ελληνικό πλαίσιο. Οι βασικές ψηφιακές λειτουργίες όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, το διαδίκτυο και το Microsoft Office είναι απαραίτητες σε όλες σχεδόν τις θέσεις εργασίας σήμερα και οι υποψήφιοι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με αυτούς, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εταιρειών. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες στη μελέτη μας επαλήθευσαν το χάσμα των γενεών όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες, καθώς υποστήριζαν ότι οι νεότεροι άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα από ότι οι ηλικιωμένοι στις ψηφιακές τεχνολογίες. Όσον αφορά τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τους σύγχρονους οργανισμούς, μπορούμε να επισημάνουμε ότι οι περισσότερες εταιρείες τα χρησιμοποιούν για διαφημιστικούς σκοπούς και επικοινωνία. Στη διαδικασία επιλογής και προσλήψεων τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης δεν είναι τόσο δημοφιλή ακόμα, αλλά το δυναμικό είναι μεγάλο για το μέλλον. Από τους συμμετέχοντες του δείγματος μας που χρησιμοποιούν μέσα κοινωνικής δικτύωσης για προσλήψεις, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι προτιμούν το LinkedIn ως ένα πιο επαγγελματικό εργαλείο, ενώ το Facebook χρησιμοποιείται κυρίως για έναν βασικό έλεγχο της προσωπικότητας.

## **Συμπεράσματα**

Η Ελλάδα βρίσκεται σήμερα σε διαδικασία ψηφιοποίησης, μαζί με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, ορισμένα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και η τρέχουσα οικονομική κρίση καθιστούν τη διαδικασία αυτή αργή. Η Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά δεικτών ψηφιακών δεξιοτήτων του γενικού πληθυσμού, ενώ υπάρχει χάσμα μεταξύ των γενεών όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες. Επιπλέον, καθώς οι ψηφιακές δεξιότητες καθίστανται ολοένα και πιο αναγκαίες στην αγορά εργασίας σήμερα, η ανάγκη υποστήριξης όσων βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας είναι μεγαλύτερη από ποτέ.

Στο πλαίσιο αυτό, η μελέτη μας αναγνώρισε τις σημαντικότερες ψηφιακές δεξιότητες για τους σύγχρονους οργανισμούς στην Ελλάδα, από ένα δείγμα δέκα διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να αναπτυχθεί μία ηλεκτρονική πλατφόρμα που θα βελτιώσει τις ψηφιακές δεξιότητες των ανέργων με χαμηλό επίπεδο προσόντων άνω των 45 ετών. Επιπλέον, καθώς τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι βασικά εργαλεία της ψηφιακής κοινωνίας, είναι απαραίτητη η ανάγκη να συμβαδίζει με αυτά. Τα αποτελέσματα της μελέτης, μας δείχνουν ότι ένα ελάχιστο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελεί σήμερα προϋπόθεση για τις περισσότερες θέσεις εργασίας στις περισσότερες εταιρείες.

Επιπλέον, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιούνται εκτενώς από οργανισμούς για σκοπούς διαφήμισης και επικοινωνίας, ενώ για τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής

υπάρχει μια αυξανόμενη τάση. Στο πλαίσιο αυτό, τα άτομα που βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας πρέπει να γνωρίζουν τις ψηφιακές τεχνολογίες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες επιστροφής τους στην αγορά εργασίας. Το καλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων και ο γραμματισμός στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, θα επιτρέψει στο άτομο να είναι ενεργό μέλος της ψηφιακής κοινωνίας. Παρόλο που στην Ελλάδα παρέχεται εκπαίδευση στην ψηφιακή παιδεία από διάφορους ενδιαφερόμενους, λίγες πρωτοβουλίες αποσκοπούν αποκλειστικά στην υποστήριξη ηλικιωμένων ανέργων. Από αυτή την άποψη, το έργο MedLit45+, το οποίο θα αναπτύξει μια ηλεκτρονική πλατφόρμα απευθυνόμενη σε αυτήν την ομάδα-στόχο. Ωστόσο, χρειάζονται περισσότερες πρωτοβουλίες αυτού του είδους, προκειμένου να αναπτυχθούν ψηφιακές δεξιότητες σε όσους δεν είναι εξοικειωμένοι με αυτές, με απώτερο στόχο τη δημιουργία μιας ισότιμης και χωρίς αποκλεισμούς "ψηφιακής" κοινωνίας και αγοράς εργασίας