

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Ειδικό τεύχος

Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα:
«Εφαρμογές της Συμβουλευτικής: Ο Ρόλος
και η Εκπαίδευση του Συμβούλου».

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**ΤΡΙΜΗΝΗ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**Επίσημη Επιστημονική Περιοδική Έκδοση
της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

**QUARTERLY
REVIEW OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Official journal of the
HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING AND GUIDANCE
Address: 3 K. Flori str. Athens 113 63, HELLAS

Τεύχος 54-55 Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2000
Volume 54-55, October & December 2000

Συντακτική Επιτροπή

- Ευστάθιος Δημητρόπουλος (Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών και Παιδαγωγικής Σχολής της ΣΕΛΑΕΤΕ) Τ.Θ. 600 77, 153 01 Αγία Παρασκευή, τηλ. 6390497.
- Χρυσούλα Κοσμίδου – Hardy (Σχολική Σύμβουλος, Ειδική Επιστήμων στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, Συνεργάτης του Πανεπιστημίου Αθηνών), Σκύρου 52, 113 62, Αθήνα, τηλ. 01/8234354
- Σπύρος Κρίβας (Αναπληρωτής Καθηγητής Παιδαγωγικής στο Π.Τ.Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Πατρών), Αγίας Κυριακής 24, 26 443 Πάτρα.
- Παν. Α. Σαμοίλης (Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθήνας), (Βλ. παρακάτω)

Συντονιστής: Παναγ. Α. Σαμοίλης, Κ. Φλώρη 3, 113 63 Άνω Κυψέλη, τηλ. 01/8828095. Αυτή είναι και η επίσημη διεύθυνση της Εταιρείας. Σ' αυτήν στέλνονται οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό. Σ' αυτήν στέλνονται επίσης οι συνδρομές των μελών και στο όνομα Παναγ. Α. Σαμοίλης.

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- **Πρόεδρος:** Παν. Α. Σαμοίλης
- **Αντιπρόεδρος:** Μιχάλης Κασσωτάκης
- **Γραμματέας:** Τέτα Δρούλια
- **Ταμίας:** Γιάννα Κουμή
- **Μέλος:** Κασσάνδρα Ζαννή-Τελλιοπούλου

Εκδόσεις «Ελληνικά Γράμματα»
Ερμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3891800 - fax: 3836658
Κεντρική Διάθεση: Ζωοδ. Πηγής 21 & Τξαβέλλα 1, 106 81 Αθήνα.
Τηλ.: 3302033, 3806661 - fax: 3817001

Τα ανυπόγραφα κείμενα εκφράζουν τις θέσεις της Εταιρείας. Τα ενυπόγραφα τις θέσεις των αρθρογράφων (βλ. οδηγίες στο τέλος του τεύχους 2-3 και του τεύχους 36-37 για τη σύνταξη εργασιών).

Από το τεύχος 56-57 της Επιθεώρησης και εξής θα λειτουργεί επιτροπή κριτών για τα άρθρα προς δημοσίευση. Επομένως οι αρθρογράφοι καλό είναι να λάβουν υπόψη τις οδηγίες για τη σύνταξη εργασιών και σε κάθε περίπτωση οφείλουν να έχουν μελετήσει τις σχετικές με την εργασία τους δημοσιεύσεις στο περιοδικό μας.

Ποιοι και πώς γίνονται μέλη της Εταιρείας; βλ. καταστατικό στο τ. 1 του περιοδικού.

Διάθεση του περιοδικού:

1. Στα μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. διατίθεται δωρεάν.

2. Στο εμπόριο και σε συνδρομές διατίθεται από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» (από τεύχη 28-29 και εξής). Από τις εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ διατίθενται τα τεύχη έως και 24-25.

Λιανική πώληση (για το 2000): τιμή απλού τεύχους δρχ. 1.300, διπλού τεύχους δρχ. 2500

3. Συνδρομές (απευθείας από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»): Ετήσια (2000) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κ.λπ. δρχ. 5000. Κύπρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά

Copyright 1997: «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» - ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή ή η μετάδοση όλου ή μέρους του περιοδικού χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

ISSN 1105-2449

Ειδικό Τεύχος

**ΠΡΑΚΤΙΚΑ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Με θέμα

**“Εφαρμογές Συμβουλευτικής:
Ο Ρόλος και η Εκπαίδευση του Συμβούλου”**

**Θεσσαλονίκη
Αίθουσα Τελετών Πειραματικού Σχολείου
Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης
Σάββατο 4 Δεκεμβρίου 1999**

**Οργάνωση
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

**Επιστημονική Επιμέλεια
Η Επιστημονική-Οργανωτική Επιτροπή της Ημερίδας**

**Επιμέλεια Έκδοσης
Ευστ. Δημητρόπουλος, Χρ. Κοσμίδου-Hardy,
Σπ. Κρίβας, Παν. Σαμοΐλης**

**Συντονιστής
Παναγιώτης Α. Σαμοΐλης**

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

4 Δεκεμβρίου 1999

Θέμα

**“ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ:
Ο ΡΟΛΟΣ
ΚΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ”**

Οργάνωση

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

Υπό την Αιγίδα της

ΝΟΜΑΡΧΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

**ΧΟΡΗΓΟΙ: ΝΟΜΑΡΧΙΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»
ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΙΟ Γ. ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ –
Γ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ Ο.Ε.**

COLLOQUIUM ON COUNSELLING AND GUIDANCE

December 4, 1999

Theme

APPLICATIONS OF COUNSELLING: ROLE AND TRAINING OF THE COUNSELLOR

Organizing Body

**HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING
AND GUIDANCE (HE.S.CO.G)**

Under the aegis of
THE THESSALONIKI PREFECTURE

FINANCIAL SUPPORT: – THESSALONIKH PREFECTURE
– «ELLINIKA GRAMMATA»
PUBLISHERS S.A.
– PASTRY SHOP G. IOANNIDIS –
G. PAPADOPOULOS

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Πρόεδρος:

Παναγιώτης Α. Σαμοΐλης, Καθηγητής Μαθηματικών, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομ. Αθήνας.

Μέλη:

Παρμενίων Βαλταδώρος, Καθηγητής Δ.Ε., Υπεύθυνος ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης

Καγκαλίδου Ζαφειρούλα, Καθηγήτρια Δ.Ε., Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης

Ελένη Κότσια, Καθηγήτρια Δ.Ε., Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης

Εύα Σιαλλιάκη, Καθηγήτρια Δ.Ε., Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης

Αριάδνη Στογιαννίδου, Κλινική και Σχολική Ψυχολόγος, Λέκτορας του τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.

Μαρία Χαραλαμπίδου, Καθηγήτρια Δ.Ε., Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman:

Panos A. Samoilis, Teacher of Mathematics, Career Counsellor, Career Coordinator in the Athens Precinct.

Members:

Parmenion Valtathoros, Teacher of Secondary Education, Career Coordinator in Thessaloniki Presinct

Zafiroula Kangalidou, Teacher of Secondary Education, Career Coordinator in Thessaloniki Presinct

Helen Kotsia, Teacher of Secondary Education, Career Coordinator in Thessaloniki Presinct

Evi Sialliaki, Teacher of Secondary Education, Career Coordinator in Thessaloniki Presinct

Ariadni Stoyanidou, Clinical and School Psychologist, Lecturer in the Psychology Department of the Aristoteles University of Thessaloniki.

Maria Haralambidou, Teacher of Secondary Education, Career Coordinator in Thessaloniki Presinct

ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΕΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η Επιστημονική – Οργανωτική Επιτροπή αυτής της Ημερίδας ευχαριστεί θερμά από τη θέση αυτή όλους όσους συνέβαλαν στην οργάνωση και υλοποίηση της Ημερίδας.

Ιδιαίτερα ευχαριστεί:

- Τον Υπουργό Β. Ελλάδας κo Γιάννη Μαγκριώτη για το ενδιαφέρον του.
- Τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης για την ηθική και οικονομική στήριξη, και προσωπικά τον Νομάρχη κo Κώστα Παπαδόπουλο για τη συμπαράστασή του και τη συμμετοχή του στις εργασίες της Ημερίδας, επίσης τη Νομαρχιακή Σύμβουλο κα Τούρτα για τη συνεχή βοήθειά της.
- Τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Θεσσαλονίκης κo Γεώργιο Στεργίου για την παρουσία του και τη συμπαράστασή του.
- Τον καθηγητή της Φιλοσοφικής Σχολής του Α.Π.Θ. κo Νίκο Τερζή, για την ευγενική παραχώρηση της αίθουσας του Πειραματικού Σχολείου Α.Π.Θ.
- Τον Διευθυντή και τον Υποδιευθυντή του Πειραματικού Σχολείου του Α.Π.Θ κ.κ. Μιχάλη Κατραμάδο και Βασιλή Χατζηβασιλείου για την εξυπηρέτηση και την βοήθεια κατά την πραγματοποίηση της Ημερίδας.
- Τους υπεύθυνους του Ζαχαροπλαστείου που προσέφερε τα αναψυκτικά κ.κ. Γ. Ιωαννίδη και Γ. Παπαδόπουλο.
- Τον Διευθυντή του ΚΕΤΕΚ-ΟΑΕΔ Ωραιονκάστρου κo Κωνσταντίνο Κοτοφάκη για την προσφορά εδεσμάτων προς τους συνέδρους, τις κυρίες : Νικολοπούλου Γεωργία υπεύθυνη του τομέα Αρτοζαχαροπλαστικής και Κουμάρδα Ελένη, καθηγήτρια Αρτοποιίας για την παρουσία τους και την αφιλοκερδή βοήθειά τους και ασφαλώς τους μαθητές, του ΤΕΕ τομέα Αρτοζαχαροπλαστικής Γιάννη Αλεξάνδρα και Ιωαννίδου Ζωή που προσέφεραν τα εδέσματα στους συνέδρους κατά τη διάρκεια του διαλείμματος.
- Τον κo Παύλο Παπαχριστοφίλου ιδιοκτήτη του εκδοτικού οίκου «Ελληνικά Γράμματα» και τον Ανδρέα Οικονόμου διευθυντή υποκαταστήματος Θεσσαλονίκης, για την ευγενική προσφορά των φακέλλων στους συνέδρους.
- Τους ομιλητές μας, που με τις επιστημονικές εισηγήσεις και τοποθετήσεις βοήθησαν στη πολύπλευρη διερεύνηση του θέματος.
- Τους αγαπητούς φίλους και συναδέλφους, που με τις παρεμβάσεις και τα σχόλιά τους συμμετείχαν σε δημιουργικές συζητήσεις στην ολομέλεια και στις ομάδες εργασίας.

Εκ Μέρους της Επιστημονικής-Οργανωτικής Επιτροπής
Παναγιώτης Α. Σαμοΐλης
Πρόεδρος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

CONTENTS

(With abstracts in English or French)

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ – ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Πρόγραμμα Εργασιών Ημερίδας	12-13
Προσφωνήση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.	15-16
Μήνυμα του Υπουργού Μακεδονίας-Θράκης.....	17
Χαιρετισμός του Προϊσταμένου Α' Διεύθυνσης Ε. Ν. Θεσσαλονίκης	18
Χαιρετισμός του Νομάρχη.....	19-20

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Κασσωτάκης, Μ., Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση	23-33
Κουσαπτή, Μ., Ο Ρόλος του Συμβούλου στην Απασχόληση	34-41
Τριχοπούλου, Α., Ο Ρόλος του Συμβούλου στις Κοινωνικές Υπηρεσίες	42-46
Κοσμίδου-Hardy Χρ., Μαρμαρινός, Γ., Κριτική Αυτογνωσία-Κοινωνιογνωσία και ο Δάσκαλος στο Πλαίσιο ενός Μοντέλου για μια Κριτική Παιδαγωγική στο Χώρο της Ανάπτυξης Εκπαίδευσης	47-60
Σολωμού, Α., Κρίβας, Σ., Η Αναγκαιότητα της Αυτοδιαρεύνησης της Προσωπικής Ανάπτυξης και της Βιωματικής Άσκησης των Συμβούλων στην Εφαρμογή των Τεχνικών και των Λειτουργιών της Συμβουλευτικής	61-69

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ – ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Κάππου, Α., Παρέμβαση στην Ολομέλεια	73-74
Κότσια, Ε., Παρέμβαση στην Ολομέλεια	75-76
Κωνσταντινίδης, Α., Παρέμβαση στην Ολομέλεια.....	77
Μαυριδίου, Ε., Το Πρόγραμμα Κατάρτισης των Ειδικών Πληροφόρησης	78-85
Μήλιου, Δ., Παρέμβαση στην Ολομέλεια	86-90
Σαμοίλης Α. Παναγιώτης, Η Κατάρτιση των Συμβούλων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού	91-92

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ – ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ (WORKSHOPS)

1ο Εργαστήριο

Καλαβά-Μυλωνά, Ν., Ο Εκπαιδευτικός στο Ρόλο του Συμβούλου	97-101
Πάνια, Δ., Το Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΣΕΛΕΤΕ: Ένα θεσμοθετημένο Σχήμα Συστηματικής, Οργανωμένης και Συνεχούς Εκπαίδευσης στο Χώρο του Προσανατολισμού	102-104
Σαμοίλης, Π., Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI – DIANA – Ίσες Ευκαιρίες στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό	105-107
Τηρητά Κ. Στέλλα, Προτάσεις για έναν Κώδικα Δεοντολογίας και Πρακτικής των Συμβούλων Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου	108-128

2ο Εργαστήριο

Αγγιστριώτου, Σ., Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Π.) στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	131-136
--	---------

Αργυροπούλου, Κ., Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση	137-140
Γαϊτάνης, Δ., Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Χώρο της Απασχόλησης. Χαρακτηριστικά Συμβούλων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης	141-149
Δεμίρης, Μ., Η Συμβουλευτική στους Χώρους Παραγωγής	150-152
Ζάννη-Τελιοπούλου, Κ., Συνεχής Προσωπική & Επαγγελματική Ανάπτυξη (ΣΕΠΑ)	153-155
Κιτσάκη, Β., Αυτογνωσία και ο Ρόλος της Συμβουλευτικής στο Χώρο της Απασχόλησης	156-160
Μπαρδή, Ε., Γραφείο Διασύνδεσης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Ο Ρόλος του στον Χώρο της Απασχόλησης	161-165
3ο Εργαστήριο	
Αϊβάζογλου, Α., Η Τέχνη ως Μέθοδος για την Προώθηση της Προσωπικής Ανάπτυξης	169-174
Ρεβενάκης, Θ., Συμβουλευτική και Προγράμματα Απεξάρτησης	175-177
Σαμοΐλης, Π., Κλείσιμο των Εργασιών της Ημερίδας	179

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Πρόγραμμα Εργασιών Ημερίδας

Σάββατο, 4 Δεκεμβρίου 1999

09.00-09.30 Χαιρετισμοί - Προσφωνήσεις

Α' ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Προεδρεύουσα: Αριάδνη Στογιαννίδου, Μαθηματικός, Κλινική και Σχολική Ψυχολόγος, Λέκτορας του τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ.

09.30-09.45 **Μιχάλης Ι. Κασσωτάκης**, Καθηγητής Παιδαγωγικής στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών, Πρόεδρος του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας: *Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Πλαίσιο της Πρόσφατης Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης.*

09.45-10.00 **Μαρία Κουτσαύτη**, Ψυχολόγος Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού: *Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Χώρο της Απασχόλησης.*

10.00-10.15 **Άννα Τριχοπούλου**, Κοινωνιολόγος στον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας, Διευθύντρια του Κ.Ε.Σ.Υ.Υ. Κεντρικής Μακεδονίας: *Ο ρόλος των Συμβούλων στο χώρο των Κοινωνικών Υπηρεσιών.*

10.15-10.30 **Δρ. Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy**, Σχολική Σύμβουλος, Συνεργάτης σε Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, **Δρ. Ιωάννης Μαμαρινός**, Επίκουρος Καθηγητής του Τομέα Παιδαγωγικής του Τμήματος Φ.Π.Ψ. της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών: *Η Συμβουλευτική ως Βασικός Άξονας της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτικών στο Πλαίσιο ενός Μοντέλου Κριτικής, Αναπτυξιακής Παιδαγωγικής : Η Εμπειρία από την Εφαρμογή της στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.*

10.30-10.45 **Άννα Σολωμού**, Εκπαιδευτικός, Master's στη Συμβουλευτική, **Δρ. Σπύρος Κρίβας**, Αναπληρωτής Καθηγητής Παιδαγωγικής στο ΠΤΔΕ του Πανεπιστημίου Πατρών: *Η Αναγκαιότητα της Αυτοδιερεύνησης, της Προσωπικής Ανάπτυξης και της Βιωματικής Άσκησης των Συμβούλων στην Εφαρμογή και Τεχνική των Διευρηγίων της Συμβουλευτικής.*

10:45-11:30 Παρεμβάσεις - Συζήτηση

11:30-1200 Διάλειμμα Καφές Αναψυκτικά

Β' ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ (WORKSHOPS)

Τα Εργαστήρια θα λειτουργήσουν ταυτόχρονα σε τρεις αίθουσες από **12:00** ως **13:50**

1^ο Εργαστήριο: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο Χώρο της Εκπαίδευσης.

Υπεύθυνη: Δήμητρα Πάντα, Καθηγήτρια ΣΕΑΕΤΕ Θεσσαλονίκης

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Νίνα Καλαβά - Μυλωνά, Χρίστος Κιτσόπουλος, Δήμητρα Πάντα, Παναγιώτης Σαμοΐλης και Στέλλα Τηρητά.

2ο Εργαστήριο: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο Χώρο της Απασχόλησης.

Υπεύθυνη: Δρ. Ελένη Μπαρδή, Υπεύθυνη του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιά.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Κατερίνα Αργυροπούλου, Δεμίρης Μόσχος, Κασσάνδρα Ζαννή- Τελιοπούλου, Βασιλική Κιτσάκη, Ελένη Μπαρδή.

3ο Εργαστήριο: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο χώρο της Υγείας και των Κοινωνικών Υπηρεσιών.

Υπεύθυνος: Θεόδωρος Ρεβενάκης, Ψυχολόγος

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Αχιλλέας Αϊβάζογλου, Θεόδωρος Ρεβενάκης.

13:50-14:10 Διάλειμμα Σάντουιτς, Καφές

Γ' ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Προεδρεύων: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθήνας.

14:10-14:30 Ανακοίνωση των αποτελεσμάτων από τους Υπευθύνους των Εργαστηρίων.

14:30-15:00 Σύνθεση - Διατύπωση Πορισμάτων

15:00 Λήξη Εργασιών Ημερίδας.

15:00-17:00 Ετήσια Γενική Συνέλευση των μελών της Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π.

ΠΡΟΣΦΩΝΗΣΕΙΣ – ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

**Προσφώνηση του Προέδρου της Επιστημονικής –
Οργανωτικής Επιτροπής και της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
κ. Παναγιώτη Σαμοΐλη**

Κύριε Νομάρχα
Κύριε Προϊστάμενε Δ.Ε. Θεσσαλονίκης
Αγαπητοί συνάδελφοι
Κυρίες και Κύριοι

Χαίρομαι ειλικρινά που βρίσκομαι στο βήμα αυτό με την έναρξη μιας ακό-
μη ημερίδας της ΕΛΕΣΥΠ στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo Da Vinci
- Diapa.

Η Ημερίδα πραγματοποιείται στη Θεσσαλονίκη, κάτι που από αρκετούς
συναδέλφους χαρακτηρίστηκε παράτολμο. Ωστόσο το ΔΣ της ΕΛΕΣΥΠ απο-
φάσισε να πραγματοποιήσει αυτή τη χρονιά μια εκδήλωση της Εταιρείας στην
πρωτεύουσα της Μακεδονίας. Όλα τα Συνέδρια και οι ημερίδες της ΕΛΕ-
ΣΥΠ έχουν πραγματοποιηθεί στη Αθήνα, με εξαίρεση την Ημερίδα που
πραγματοποιήθηκε στην Πάτρα το 1997. Αισθανόμαστε ωστόσο χρέος απένα-
ντι στους συναδέλφους μας Συμβούλους Προσανατολισμού από την επαρχία,
που δεν μπορούν να έρχονται εύκολα στην Αθήνα. Γι αυτό τολμήσαμε να έρ-
θουμε στην όμορφη Θεσσαλονίκη, διευκολύνοντας έτσι πολλά από τα μέλη
μας στους γύρω Νομούς να συμμετέχουν, να εκφράσουν τις θέσεις- απόψεις
τους γύρω από το θέμα της ημερίδας και να συζητήσουν και άλλα θέματα που
απασχολούν το χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στη Γενι-
κή Συνέλευση των μελών της Εταιρείας, που θα ακολουθήσει.

Το κεντρικό θέμα της ημερίδας: οι εφαρμογές της Συμβουλευτικής: Ο ρό-
λος και η εκπαίδευση του Συμβούλου, είναι και περιεκτικό και επίκαιρο. **Πε-
ριεκτικό** διότι εξετάζει το ρόλο του Συμβούλου και την απαραίτητη εκπαίδευ-
ση σε όλους τους χώρους όπου ασκεί το λειτούργημα του. Δηλαδή στην Εκπαί-
δευση (Σχολείο, υπηρεσίες Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής μαθητών
και γονέων, Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (Κέντρα Σταδιοδρομίας ή Κέντρα Δια-
σύνδεσης), στην Απασχόληση (υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, Κέντρα Προώθησης
Απασχόλησης, υπηρεσίες πρόσληψης προσωπικού σε επιχειρήσεις, Ιδιωτικά
γραφεία Συμβουλευτικής, Κέντρα πληροφόρησης νέων της Τοπικής Αυτοδιοί-
κησης), στην Κοινωνική Πρόνοια (υπηρεσίες στήριξης αποφυλακισθέντων,
Κέντρα αποτοξίνωσης, Υπηρεσίες ενημέρωσης αλλοδαπών ή παλινοστούντων
Ελλήνων, Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων).

Είναι **επίκαιρο**, διότι στις αρχές του 2000, ολοκληρώνεται η κατάρτιση ή με-

τεκπαίδευση των υπευθύνων ΣΕΠ στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό και μεγάλου αριθμού Καθηγητών -Συμβούλων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Με γνώμονα την εμπειρία από τη συστηματική εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση μέχρι σήμερα, την πρόσφατη Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, και τις ποικίλες βελτιώσεις που έχουν ήδη συντελεσθεί στο χώρο του θεσμού Σ-Π, μπορούμε να προσδιορίσουμε το ρόλο του Συμβούλου Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και να αξιολογήσουμε την παρεχόμενη εκπαίδευσή του από τους εμπλεκόμενους φορείς της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα πορίσματα της ημερίδας επομένως θα είναι πολύ χρήσιμα στην ηγεσία του ΥΠ.Ε.Π.Θ., σε σχέση με την εφαρμογή του θεσμού και τα μελλοντικά προγράμματα εκπαίδευσης των Λειτουργών του, στο Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο Υπ. Υγείας και Πρόνοιας, τη Γ.Γ.Ν.Γ. και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Θεωρώ πως ήλθε η στιγμή για να γίνουν πιο γοργά βήματα ανάπτυξης στο τομέα Συμβουλευτική - Προσανατολισμός και στην Ελλάδα έστω και με καθυστέρηση ίσως 20 ετών.

Η ΕΛΕΣΥΠ κατά τα 14 χρόνια ζωής της προσπαθεί συνεχώς να ευαισθητοποιήσει σχετικά τους αρμόδιους φορείς. Πιστεύω πως με τις προσπάθειες των μελών της, τις επιστημονικές ημερίδες και συνέδρια και ιδίως με την κυκλοφορία του περιοδικού της, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, έχει καταφέρει να ενημερώσει, να κινητοποιήσει εκπαιδευτικούς, αρμόδιους φορείς και την κοινή γνώμη για την πρωταρχική σημασία του θεσμού Συμβουλευτική - Προσανατολισμός στη δημιουργική ανάπτυξη και την επιτυχή κοινωνική ένταξη των ατόμων.

Η παρουσία σας εδώ αποδεικνύει το ενδιαφέρον σας για τον ευαίσθητο αυτό θεσμό και σας ευχαριστώ ειλικρινά. Ευχαριστώ επίσης όλα τα μέλη της Επιστημονικής -Οργανωτικής επιτροπής, για τη δημιουργική συνεργασία τους μαζί μου, παρά το εμπόδιο της απόστασης και ελπίζω πως το αποτέλεσμα θα σας ικανοποιήσει. Ευχαριστίες οφείλω σε όλους τους ομιλητές που είναι παρόντες και θα σας μεταφέρουν τις επιστημονικές σκέψεις και τις εμπειρίες τους.

Θα ευχαριστήσω βεβαίως τους χορηγούς μας: τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης για την παροχή της αιγίδας και την οικονομική αρωγή, τον Εκδοτικό οίκο «Ελληνικά Γράμματα» που έχει υποκατάστημα και στην Θεσσαλονίκη, για την προσφορά των φακέλων και την έκδοση των προσκλήσεων, το Ζαχαροπλαστείο των Γ. Ιωαννίδη και Γ. Παπαδόπουλου, το Δήμο Συκεών Θεσ/νίκης και τις σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ που φρόντισαν αντίστοιχα για τα σάντουιτς τον καφέ και τα γλυκίσματα που θα γευτούμε στο διάλειμμα. Άφησα για το τέλος τις ευχαριστίες προς την Διεύθυνση του Πειραματικού Σχολείου του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσ/νίκης και τους Υπευθύνους για την διάθεση της ωραίας αυτής αίθουσας.

Σας καλωσορίζω λοιπόν και εύχομαι σε όλους δημιουργική συμμετοχή στις εργασίες της ημερίδας.

Ευχαριστώ

**Μήνυμα του Υπουργού Μακεδονίας-Θράκης
και Γιάννη Μαγκριώτη**

Θεσσαλονίκη, 3-12-1999

Προς: Τον Κ. Παναγιώτη Σαμοΐλη
Πρόεδρο της Ελληνικής Εταιρείας
Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού

Αγαπητοί κύριοι,

Σας ευχαριστώ για την πρόσκλησή σας να παραστώ στις εργασίες της Επιστημονικής Ημερίδας που διοργανώνεται με θέμα **Εφαρμογές της Συμβουλευτικής: Ο ρόλος και η εκπαίδευση του Συμβούλου**.

Εύχομαι κάθε επιτυχία τόσο στη συγκεκριμένη Ημερίδα, όσο και γενικότερα στις δραστηριότητες της Εταιρείας σας.

Ο Υπουργός
Γιάννης Μαγκριώτης

**Χαιρετισμός του Προϊσταμένου Α' Διεύθυνσης Εκπαίδευσης
Νομού Θεσσαλονίκης και Χρ. Στεργίου**

Κυρίες και κύριοι,

Είναι χαρά μου που βλέπω σήμερα εδώ ανθρώπους από το χώρο της εκπαίδευσης και των κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά και ανθρώπους από το χώρο της παραγωγής, των επιχειρήσεων. Αυτή η συνεργασία αντανακλά και το πνεύμα αυτού του συνεδρίου. Σε μια περίοδο, όπως αυτή που διανύουμε σήμερα, κατά την οποία η κοινωνία ανακατασκευάζει με ταχύτατους ρυθμούς τις δομές της, θεωρώ απαραίτητο το διάλογο για το επίκαιρο θέμα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και μάλιστα αυτό του ρόλου και της εκπαίδευσης του συμβούλου.

Η μεγαλύτερη ικανοποίηση και ανταμοιβή γι' αυτούς που πασχίζουν, που προσπαθούν, όπως γίνεται σε κάθε συνέδριο, είναι η έκταση της συμμετοχής και το ενδιαφέρον που δημιουργεί το συνέδριο. Με αυτό το κριτήριο, σήμερα πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα ικανοποιημένοι όλοι μας.

Σας συγχαίρω για την προσπάθεια και εύχομαι κάθε επιτυχία στις εργασίες σας.

**Χαιρετισμός του Νομάρχη και Κ. Παπαδόπουλου –
Κήρυξη Έναρξης Εργασιών**

Κύριε Πρόεδρε της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Κυρία Νομαρχιακή Σύμβουλε

Κυρίες και κύριοι

Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης και προσωπικά εγώ ως Νομάρχης Θεσσαλονίκης, χαιρετώ και καλωσορίζω στην Πόλη μας την ετήσια ημερίδα της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Οι τελευταίες εξελίξεις στο χώρο της εκπαίδευσης με την ίδρυση του Ενιαίου Λυκείου και των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων, καθώς και με τη δημιουργία ευρέος δικτύου δημοσίων και ιδιωτικών, μεταγυμνασιακών και μεταλυκειακών Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθιστούν την πληροφόρηση και τη συμβουλευτική των νέων ανθρώπων, των μαθητών μας, σε θέματα επιλογής εκπαιδευτικών διεξόδων, ιδιαίτερα απαραίτητη. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η δημιουργία υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ) στις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όλων των Νομών της χώρας και η εκπαίδευση Συμβούλων, εκτός από γεγονός, αποτελεί προϋπόθεση - εγγύηση για το μέλλον των παιδιών μας και την πρόοδο της χώρας μας.

Την ίδια στιγμή παρατηρούμε ότι, εκτός από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Πρόνοιας, στη χώρα μας, τα τελευταία χρόνια, ενεργοποιούνται σε θέματα κοινωνικής αντίληψης και προστασίας και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, που χαράσσουν πλέον και υλοποιούν προγράμματα κοινωνικής πολιτικής. Με τη δημιουργία «κοινωνικών υπηρεσιών» οι Δήμοι της χώρας, επιχειρούν να παρέμβουν αποτελεσματικά σε προβλήματα, αλλά και να δημιουργήσουν γεγονότα που θα προωθήσουν το επίπεδο της ζωής στην τοπική κοινωνία. Σε αυτή την προσπάθεια, σημαντικός είναι ο ρόλος των στελεχών - Συμβούλων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Τελευταία θα αναφερθούμε στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης. Είναι γεγονός, πως στο χώρο αυτό έχουν πληθύνει οι προσπάθειες όλων των πλευρών για από κοινού ενεργοποίηση, για συνέργεια. Οι κοινωνικοί εταίροι, οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι, οι φορείς του Δημοσίου, οι δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί επαγγελματικής εκπαίδευσης - κατάρτισης, δραστηριοποιούνται τελευταία δημιουργώντας δίκτυα συνεργασία και επικοινωνίας, ώστε να

προσεγγίσουμε, τόσο στη χώρα μας, όσο και σε όλη τη Ευρώπη, ζητήματα που αφορούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες στην παραγωγική μηχανή και στην αγορά εργασίας. Αυτή ακριβώς η πραγματικότητα έχει οδηγήσει, μεταξύ άλλων και στην άνθηση υπηρεσιών πληροφόρησης - τεκμηρίωσης - συμβουλευτικής των οποίων τη θεσμοθέτηση έχουν προωθήσει, εργοδότες, συνδικαλιστικές οργανώσεις, υπουργεία, ιδιώτες. Και στην περίπτωση αυτή, η εκπαίδευση και ο ρόλος των στελεχών, των συμβούλων στις υπηρεσίες αυτές, είναι θέμα του οποίου κανείς πρέπει να καθορίσει τις διαστάσεις, να δώσει νόημα.

Με βάση όλα τα προηγούμενα θεωρούμε πως το θέμα που θα απασχολήσει την σημερινή ημερίδα είναι σημαντικό και ελπίζουμε πως, τόσο οι κεντρικές εισηγήσεις, όσο και οι ομάδες εργασίας, θα καταθέσουν ένα γόνιμο προβληματισμό, μια σειρά από ενδιαφέρουσες προτάσεις που καλό είναι να τεθούν υπόψη των προσώπων που είναι σε θέση να αποφασίζουν, να έρθουν στα σημεία των αποφάσεων.

Κηρύσσω την Έναρξη της Ημερίδας και σας εύχομαι Καλή Επιτυχία.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Μιχάλης Κασσωτάκης *

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ

Ο εκπαιδευτικός και κοινωνικο-οικονομικός περίγυρος μέσα στον οποίο λειτουργούσε μέχρι πρόσφατα ο Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχει ριζικά μεταβληθεί. Η μεταβολή αυτή συνέβαλε στην αύξηση των προβλημάτων που συναντούν οι νέοι κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικών με τον προσανατολισμό τους και δημιούργησε νέες ανάγκες ενημέρωσης και καθοδήγησής τους. Στις ανάγκες αυτές δεν μπορούσε να ανταποκριθεί ο Σ.Ε.Π., με την μορφή που εφαρμόζόταν στην Ελληνική Εκπαίδευση πριν από την πρόσφατη μεταρρύθμιση. Για το λόγο αυτό έγιναν σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση και τη λειτουργία του, οι σημαντικότερες από τις οποίες αναλύονται στο κείμενο αυτό.

Mihalis Kassotakis *

VOCATIONAL COUNSELLING AND GUIDANCE IN THE CONTEXT OF THE RECENT EDUCATIONAL REFORM

Recently, a number of fundamental changes have occurred in the educational and socio-economic context within which Vocational Guidance and Counselling had been operating. As a result, the problems that young people face when making decisions about career choices have increased. In addition, new needs for counselling and guidance have been created which can not be met by the way Vocational Guidance had been functioning thus far. For this reason, a number of fundamental changes about its organisation and functioning have been introduced by the recent educational reform. The most significant ones will be discussed in the present paper.

1. Εισαγωγικά

Στην εισήγηση αυτή θα υποστηρίξω τη ακόλουθη θέση: Το εκπαιδευτικό και κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούσε μέ-

χρι σήμερα ο Σχολικός και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός των νέων έχει ριζικά μεταβληθεί. Η μεταβολή αυτή αύξησε τα προβλήματα που συναντούν οι νέοι κατά την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος και

* Ο Μ. Κ. είναι Καθηγητής του Πανεπιστημίου Αθηνών και Πρόεδρος του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας. *Επικοινωνία:* Πανεπιστήμιο Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή (5ος όροφος), Πανεπιστημιούπολη, Αναλίσσια 157 84 Αθήνα, Τηλ. 7277526, Fax 7277594, Email, Mkassot &cc.uoa.gr

συνέβαλε στο να μεγαλώσει η ανάγκη για συστηματικότερη ενημέρωση, συμβουλευτική υποστήριξη και καθοδήγησή τους. Στις νέες αυτές ανάγκες αδυνατούσε να ανταποκριθεί ο θεσμός του Σ.Ε.Π., όπως αυτός εφαρμόζοταν στη χώρα μας πριν από την τελευταία εκπαιδευτική μεταρρύθμιση. Για το λόγο αυτό η μεταρρύθμιση ενέταξε στο πλαίσιο των γενικότερων αλλαγών που επέφερε στο εκπαιδευτικό σύστημα και την αναμόρφωση και αναδιοργάνωση της λειτουργίας του παραπάνω θεσμού.

Ποικίλες ενδείξεις, μερικές από τις οποίες θα παρουσιάσω στην εισήγησή μου, ενισχύουν την άποψη ότι οι αλλαγές αυτές διαμορφώνουν θετικές προοπτικές για το μέλλον της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στον τόπο μας. Τούτο ωστόσο δεν σημαίνει ούτε ότι όλα τα προβλήματα έχουνλυθεί ούτε ότι όλες οι δυσλειτουργίες του παρελθόντος έχουν ξεπεραστεί.

2. Η Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση και η Αλλαγή των Εκπαιδευτικών Δεδομένων στη Χώρα μας

Από το 1997 εφαρμόζεται στη χώρα μας μια σημαντική εκπαιδευτική αλλαγή, η οποία παρά τις αντιστάσεις που συναντά ή τις αντιρρήσεις στις οποίες προσκρούει, έχει επιφέρει αρκετές τομές στην Ελληνική Εκπαίδευση. Ανάμεσα στους κύριους σκοπούς της περιλαμβάνονται: 1) η ποιοτική αναβάθμιση του σχολείου όλων των βαθμίδων με ιδιαίτερη έμ-

φραση στο Λύκειο, λόγω των αυξημένων προβλημάτων που υπήρχαν κατά το παρελθόν στο επίπεδο αυτό και 2) η προετοιμασία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί με επιτυχία στις προκλήσεις της εποχής μας (βλ. ΥΠΕΠΘ, 1997), Κασσωτάκης 1997). Η ανταπόκριση αυτή δεν σημαίνει κατ' ανάγκη συμμόρφωση προς τα νέα δεδομένα αλλά κριτική και δημιουργική αξιοποίηση των νέων ευκαιριών, αντίσταση σε πιθανές απειλές πολιτιστικής και εθνικής αλλοτρίωσης, διαμόρφωση ίσων όρων για διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων σε ένα ανταγωνιστικό διεθνές περιβάλλον.

Στο πλαίσιο των γενικών αυτών σκοπών εντάσσονται πολλές επιμέρους αλλαγές τις οποίες ο χρόνος δεν μου επιτρέπει να αναφέρω εδώ αναλυτικά. Σημειώνω λοιπόν, μερικές μόνο, επιλέγοντας αυτές που θα έχουν, κατά τη γνώμη μου, σημαντικές επιπτώσεις στο σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων και στον αναπροσανατολισμό των ενηλίκων. Σ' αυτές ανήκουν : 1) η ενοποίηση των προηγούμενων τύπων Λυκείου σε ένα τύπο Λυκείου με νέες κατευθύνσεις και κλάδους σπουδών, 2) η αναμόρφωση της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, 3) η διεύρυνση της πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η καθιέρωση εναλλακτικών τρόπων πραγματοποίησης τριτοβάθμιων σπουδών, 4) η ανάπτυξη της διαβίου εκπαίδευσης και μάθησης (ανοικτό Πανεπιστήμιο, Π.Σ.Ε, διαβίου προγράμματα κατάρτισης, κτλ., 5) ο εκσυγχρονισμός και η διεύρυνση

των προγραμμάτων επαγγελματικής αρχικής κατάρτισης και ανακατάρτισης και 6) η αλλαγή του τρόπου διορισμού των εκπαιδευτικών.

Οι αλλαγές αυτές δημιουργούν πιεστικές ανάγκες ενημέρωσης όχι μόνον των μαθητών, αλλά και των ίδιων των εκπαιδευτικών, των γονέων και του ευρύτερου κοινού για τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, τις νέες δυνατότητες εκπαιδευτικών επιλογών που προσφέρονται στους μαθητές και τις προοπτικές που ανοίγονται γι' αυτούς.

Στην ανάγκη αυτή δεν μπόρεσε δυστυχώς να ανταποκριθεί με επιτυχία και με την απαιτούμενη ταχύτητα ο υπάρχων εκπαιδευτικός μηχανισμός, περιλαμβανομένων και των υπηρεσιών του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας (βλ. Κ.Ε.Ε. 2000) μόλις το 16% των μαθητών που φοίτησαν το σχολικό έτος 1999-2000 στη Β' τάξη του Ενιαίου Λυκείου ενημερώθηκαν για την κατεύθυνση που ακολούθησαν από παράγοντες του Σ.Ε.Π. Το αντίστοιχο ποσοστό για τη Γ' τάξη ήταν 7,8%². Η αδυναμία αυτή δημιούργησε, μαζί με τη βραχύτητα του χρόνου μέσα στον οποίο έπρεπε να γίνει η ενημέρωση των μαθητών και εκπαιδευτικών και το πλήθος των σχετικών αλλαγών, μια από τις πιο σοβαρές δυσκολίες

υλοποίησης της μεταρρύθμισης, την έλλειψη, δηλαδή ενημέρωση τόσο των άμεσα ενδιαφερομένων όσο και του ευρύτερου κοινού. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει την ανάγκη αλλαγής του τρόπου λειτουργίας του Σ.Ε.Π. και τη μεταβολή της διαδικασίας πληροφόρησης των μαθητών, κυρίως αλλά και των υπόλοιπων μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας. Η έκδοση κάποιων ενημερωτικών βιβλίων που φτάνουν καθυστερημένα στα σχολεία και χρήζουν πολύ γρήγορα αναμόρφωσης, αποδείχτηκε μέσο ανεπαρκές και αναποτελεσματικό (βλ. και Κασσωτάκης, 1992). Τα νέα δεδομένα απαιτούν ταχύτερες, πιο ευέλικτες και πιο αποτελεσματικές μορφές πληροφόρησης. Στην πρόκληση αυτή φιλοδοξεί να ανταποκριθεί το νέο σύστημα Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που καθιερώνεται με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση και στο οποίο θα αναφερθώ αναλυτικότερα παρακάτω.

Εκτός από τα παραπάνω, την ανάγκη συστηματικότερης πληροφόρησης των νέων για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και κυρίως, την αγορά εργασίας επιτείνει ένα ακόμα στοιχείο: η αποσύνδεση πτυχίου-εργασίας. Το άνοιγμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που επιδιώκει η μεταρρύθμιση και η διατήρηση της προηγούμενης αντίληψης, ότι το πτυχίο αποτελεί επαρκές εισιτήριο για διο-

2. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το σχολικό έτος 1999-2000 σε αντιπροσωπευτικό πανελλήνιο δείγμα μαθητών, το οποίο αποτελούνταν από 1162 μαθητές της Β' τάξης και 1123 μαθητές της Γ' τάξης του Λυκείου. Κατά το έτος αυτό δεν είχαν ακόμα αναπτυχθεί πλήρως οι αλλαγές στο Σχολικό και επαγγελματικό Προσανατολισμό που περιγράφονται στη συνέχεια.

ρισμό σε μόνιμη θέση εργασίας είναι πράγματα μη συμβατά.

Η μεταρρύθμιση είχε να επιλέξει ανάμεσα στη διαμόρφωση μιας ανοικτής κοινωνίας στη οποία όλα τα μέλη της έχουν πρόσβαση στα αγαθά της παιδείας σε όλες τις βαθμίδες της και στη διατήρηση μιας κλειστής κοινωνίας στην οποία κάποιοι προνομούχοι μπορούν να σπουδάζουν και οι υπόλοιποι μένουν ημιμαθείς για να διασφαλίζονται όχι πάντα με βεβαιότητα τα εργασιακά δικαιώματα των πτυχιούχων³. Η μεταρρύθμιση επέλεξε το πρώτο. Η αλλαγή βέβαια της κοινωνικής νοοτροπίας, αλλάζει πολύ πιο δύσκολα από ό,τι οι θεσμικές ρυθμίσεις. Γι' αυτό θα χρειαστεί πολύς αγώνας στον οποίο ο θεσμός του Σ.Ε.Π καλείται να παίξει πρωταγωνιστικό ρόλο. Με την παλιά, όμως, δομή και την αντίληψη που διέπει την εφαρμογή του κάτι τέτοιο θα ήταν πολύ δύσκολο. Ευελπιστώ ότι, αν πρόσωπα και καταστάσεις βοηθήσουν στο να υλοποιηθούν ταχύτατα οι αλλαγές που εξαγγέλθηκαν στον τομέα αυτό, τα πράγματα θα εξελιχθούν πολύ καλύτερα.

3. Η Αλλαγή των Κοινωνικο-οικονομικών Δεδομένων και οι Δυσκολίες Επαγγελματικής Αποκατάστασης των Νέων

Εκτός από τη μεταβολή του εκ-

παιδευτικού συγκείμενου, αλλάζει θεαματικά και ο κοινωνικο-οικονομικός περιγυρος του σχολείου (βλ. Κασσωτάκης, 1994 και 2000, OECD 1989). Η αλλαγή αυτή που επηρεάζει στον ίδιο, ίσως και σε μεγαλύτερο βαθμό, τη λειτουργία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού με τις εκπαιδευτικές αλλαγές, οφείλεται σε δυο συγχυρίες: α) τη διεθνή, από το ένα μέρος, και β) την εσωτερική από το άλλο.

Η πρώτη έχει να κάνει με την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης και τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης τις οποίες αναγκαστικά υφίσταται και η χώρα μας. Η δεύτερη αφορά την προσαρμογή της ελληνικής κοινωνικο-οικονομικής ζωής, στις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής πραγματικότητας. Θα αναφερθώ με λίγα λόγια στην πρώτη και κατόπιν θα ασχληθώ το ίδιο συνοπτικά με τη δεύτερη.

Στα κύρια χαρακτηριστικά της κοινωνίας της γνώσης περιλαμβάνεται η ταχύτητα αύξησης των γνώσεων του ανθρώπου, ο κατακλυσμός του πολίτη με πλήθος πληροφοριών που διαδίδονται αστραπιαία σε όλο τον πλανήτη και η γρήγορη απαξίωση της πρακτικής χρησιμότητας πολλών απ' αυτές (βλ. Ε.Ε. 1995, UNESCO 1999). Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με σχετικές μελέτες κάθε

3. Τούτο δεν σημαίνει καθόλου ότι το κράτος απαλλάσσεται από την υποχρέωση να μεριμνά για την αύξηση των δυνατοτήτων απασχόλησης των πτυχιούχων και την εξάλειψη του προβλήματος της ανεργίας. Η μέριμνα όμως αυτή πρέπει να γίνει με άλλους τρόπους και όχι με τον περιορισμό του δικαιώματος των πολλών να σπουδάσουν.

χρόνο το 7% περίπου των γνώσεων χάνει την πρακτική του χρησιμότητα. Η διαπίστωση αυτή σημαίνει ότι σε διάστημα μικρότερο των δεκαπέντε χρόνων οι γνώσεις που χρησιμοποιούνται στις επαγγελματικές δραστηριότητες και κυρίως στις τεχνολογικές και τις επιστημονικές εφαρμογές τους, θα έχουν ριζικά αλλάξει. Η αλλαγή αυτή ακυρώνει στην πράξη κάθε είδους αυστηρό προγραμματισμό του είδους των γνώσεων που πρέπει να προσφέρει το σχολείο στο εκπαιδευόμενο άτομο.

Κι ενώ η γνώση αλλάζει ταχύτατα, από την άλλη πλευρά παίζει όλο και πιο σημαντικό ρόλο στην εργασία. Είναι βέβαιο ότι η σημασία της διανοητικής εργασίας και της δημιουργικής ικανότητας στο χώρο της παραγωγής θα αυξάνεται συνεχώς, ενώ θα μειώνεται ο ρόλος της χειρωνακτικής και της εντελώς μηχανικής εργασίας (UNESCO 1996, ΙΣΤΑΜΕ, 1997, Carneiro R, 1995).

Η αντικατάσταση, επίσης, μέρους της ανθρώπινης εργασίας από υπεραιματοποιημένα συστήματα θα περιορίζει όλο και περισσότερο την απασχόληση σε παραδοσιακούς τομείς εργασίας. (βλ. και Κασσωτάκης 1994). Παράλληλα η απομαξικοποίηση των διαδικασιών της παραγωγής, η υιοθέτηση ευέλικτων συστημάτων οργάνωσης των επιχειρήσεων και κυρίως η αλλαγή της σχέσης του ανθρώπου με τη μηχανή, την οποία ο εργαζόμενος μπορεί πια να προγραμματίζει και όχι απλώς να τη χειρίζεται, ενισχύουν όσα προαναφέρθηκαν για την ανάγκη ανάπτυξης

ενός ευρύτατου φάσματος δεξιοτήτων στους πολίτες τις οποίες συχνά δεν διαθέτουν.

Οι παραπάνω εξελίξεις έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση έντονου προβλήματος ανεργίας, με μορφές μάλιστα άγνωστες μέχρι χθες, που φαίνεται πως δεν υποχωρούν με την εφαρμογή των παραδοσιακών συνταγών καταπολέμησής τους. Μπροστά σ' αυτήν την κατάσταση η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί να έχει πια μονοσήμαντο χαρακτήρα. Η επαγγελματική ζωή δεν θα αρχίζει στο άμεσο μέλλον και δεν θα τελειώνει με την ίδια δουλειά για ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων (βλ. και OCDE, 1996 UNESCO, 1999). Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν την ανάπτυξη τη αναλυτικο-συνθετικής ικανότητας που αποτελεί προϋπόθεση της κριτικής σκέψης, την προώθηση της δημιουργικότητας την ικανότητα μεταφοράς της μάθησης, το συνδυασμό γνώσεων που αναφέρονται σε διαφορετικά γνωστικά πεδία την ανάπτυξη στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων, την ευελιξία στη λήψη αποφάσεων, τις επικοινωνιακές δεξιότητες και άλλα παρόμοια.

4. Οι Δυσκολίες της Επιλογής Σπουδών και Εργασίας και η Ανάγκη Συμβουλευτικής Υποστήριξης των Νέων

Το πρόβλημα όμως της ανεργίας και οι γενικότερες δυσκολίες απασχόλησης των νέων έχουν σοβαρότατες επιπτώσεις τόσο στην ψυχολογι-

κή τους κατάταση όσο και στις στάσεις τους απέναντι στην κοινωνία. Οι απογοητεύσεις που δοκιμάζουν, η ματαίωση των ονείρων και των φιλοδοξιών, επακόλουθα της παραπάνω κατάστασης, στα οποία προστίθενται συχνά και οξύτατα προβλήματα επιβίωσης και αντιμετώπισης των καθημερινών αναγκών και ψυχολογικές διαταραχές, μπορούν να δημιουργήσουν έντονες βίαιες αντιδράσεις κατά του κοινωνικού κατεστημένου. Στην πρόληψη και την αντιμετώπισή τους, εκτός από την εξάλειψη των αιτιών που τα προκαλούν, μπορεί να συμβάλει η συμβουλευτική ψυχολογική υποστήριξη των νέων και γενικά όσων αντιμετωπίζουν, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, εργασιακά προβλήματα.

Παρόμοιες ψυχολογικές και κοινωνικές συνέπειες μπορεί να έχουν και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μαθητές, όταν καλούνται να επιλέξουν κατευθύνσεις σπουδών που δεν διασφαλίζουν τις προοπτικές που τους παρέχουν. Τα αυξανόμενα φαινόμενα νεανικής παραβατικότητας στα σχολεία ίσως δεν είναι άσχετα μ' αυτήν την απουσία οράματος και ελπίδας από νέους. Στις δυσάρεστες ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις προστίθενται στην περίπτωση και οι αρνητικές παιδαγωγικές συνέπειες. Το ενδιαφέρον για τα μαθήματα μειώνεται, η προσπάθεια για μάθηση αποκτά καταναγκαστικό χαρακτήρα και η στάση που διαμορφώνεται απέναντι στην ίδια την εκπαίδευση είναι αρνητική.

Για όλους αυτούς τους λόγους η

παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής καθοδήγησης και στο πλαίσιο του σχολείου αναδεικνύεται σήμερα σε επιτακτική ανάγκη. Σ' αυτό, όμως το αίτημα ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, όπως εφαρμοζόταν πριν από τη μεταρρύθμιση στα σχολεία, ήταν αδύνατο να ανταποκριθεί. Όπως έχουμε αποδείξει με ερευνητικά δεδομένα σε άλλη εργασία μας η συμβουλευτική του λειτούργια ήταν σχεδόν ανύπαρκτη (βλ. Κασσωτάκης 1992). Η συμβουλευτική προσέγγιση των προβλημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού προσδίδει νέα δυναμική στην αντιμετώπισή τους (βλ. Δημητρώπουλος, 1998, Κοσμίδου - Γαλανουδάκη - Ράπτη, 1996, Μαλικιώση, 1996)

Οι ανεπάρκειες αυτές οδήγησαν στη λήψη ποικίλων μέτρων για την αναμόρφωση του τρόπου εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στα σχολεία στο πλαίσιο της πρόσφατης μεταρρύθμισης. Ας τα δούμε πιο αναλυτικά.

5. Οι Αλλαγές στην Εφαρμογή του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Οι αλλαγές αυτές αφορούν: α) στη φιλοσοφία του Σ.Ε.Π. και β) στον τρόπο εφαρμογής του.

Ως προς τη φιλοσοφία του νέου συστήματος εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στα σχολεία μπορούν να αναφερθούν τα εξής:

1. Δίνεται έμφραση στην ψυχοπαιδαγωγική καθοδήγηση και υποστήρι-

ξη των μαθητών (βλ. εισηγητική έκθεση ν. 2525), στοιχεία που απουσίαζαν από τους προηγούμενους στόχους του, όπως αυτοί είχαν προσδιοριστεί, γι' αυτό με το νόμο 1566 του 1985. Η σύγκριση των δύο κειμένων αποδεικνύει την αλλαγή της προσέγγισης του υπό συζήτηση θεσμού και του τρόπου εφαρμογής του. Σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν. 1566 «1. Ο σχολικός και επαγγελματικός προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στοχεύει ιδίως στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και στην αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο.

2. Ο Σ.Ε.Π. εφαρμόζεται σε σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: α) με συζητήσεις και ομαδικές ασκήσεις με πληροφόρηση μέσα στην τάξη, με εφαρμογή μεθόδων σύγχρονης τεχνολογίας με επαφές με επαγγελματίες και με επισκέψεις σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, όπως προβλέπεται από τα αναλυτικά προγράμματα, β) με την ενημέρωση των εκπαιδευτικών λειτουργούν, γ) με εκδόσεις σχετικών εντύπων για μαθητές καθηγητές και γονείς». Πουθενά δεν γίνεται λόγος για συμβουλευτική ψυχοπαιδαγωγική υποστήριξη. Αντίθετα, το άρθρο 10 του Ν. 2525/97 αναφέρει «Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στοχεύει στην παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα διάφορα στάδια ανάπτυξής τους, ώστε να συνειδητοποιήσουν τις κλίσεις τους,

να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να διεκδικήσουν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι.» Στο ίδιο πνεύμα η αντίστοιχη εισηγητική έκθεση αναφέρει: «Με τον όρο αυτό (σ.σ. Επαγγελματικό Προσανατολισμό) νοείται μια συστηματική διαδικασία πληροφόρησης και ψυχοπαιδαγωγικής καθοδήγησης και υποστήριξης του ατόμου με στόχο όχι μόνο να γνωρίσει καλά τις δυνατότητες επιλογών που του προσφέρονται σε κάθε στιγμή της ζωής του, αλλά και να αποκτήσει υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας και ικανότητα λήψης αποφάσεων».

2. Συνδέεται ο προσανατολισμός του ατόμου στο σχολείο με τον προσανατολισμό μετά την έξοδο απ' αυτό. «Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αρχίζει στο σχολείο και ολοκληρώνεται στην αγορά εργασίας», αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του ν. 2525/97.

3. Καθιερώνεται ενιαία στρατηγική, επαγγελματικού προσανατολισμού που καλύπτει τόσο το χώρο εργασίας όσο και το χώρο της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό δημιουργείται Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού κοινό και για τα δύο Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας. Αυτό γίνεται για πρώτη φορά στην ιστορία εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Μέχρι προ τίνος η συνεργασία μεταξύ των φορέων της Παιδείας και εκείνων της απασχόλησης ήταν από υποτυπώδης έως ανύπαρκτη.

Στον τομέα της εφαρμογής του θεσμού εφαρμόστηκαν αρκετές και-

νοτομίες από τις οποίες αναφέρω παρακάτω τις σημαντικότερες:

1. Ιδρύθηκαν και λειτουργούν στις έδρες των Νόμων 68 Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ), τα οποία στελεχώνονται με εκπαιδευτικούς που έχουν παρακολουθήσει ειδική εκπαίδευση στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό καθώς και με εκπαιδευτικούς που έχουν εξειδικευθεί στην τεκμηρίωση και την διαχείριση πληροφοριών.

2. Ιδρύθηκαν επίσης και άρχισαν να λειτουργούν 200 Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) σε διάφορα Λύκεια της χώρας.

3. Δημιουργήθηκαν δίκτυα πληροφοροφόρησης.

4. Επιμορφώθηκαν περισσότεροι από 500 εκπαιδευτικοί στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό με ειδικά προγράμματα 5μηνης διάρκειας που λειτούργησαν σε διάφορα Πανεπιστήμια της χώρας και αναμένεται η επιμόρφωση και άλλων.

5. Συντάχτηκαν νέα βιβλία για την υποστήριξη του σχετικού μαθήματος και εκπονούνται ειδικοί οδηγοί για μαθητές γονείς και εκπαιδευτικούς.

6. Εκπονείται, ακόμα ποικίλο ψυχοπαιδαγωγικό υλικό για την εφαρμογή του θεσμού.

Όλα αυτά κρίνονται θετικά μέτρα

και από τους εκπαιδευτικούς σύμφωνα με τις συζητήσεις που έχουμε πραγματοποιήσει με σημαντικό αριθμό καθηγητών που ασχολούνται με το Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Παράλληλα όμως, διατυπώνονται παράπονα για ανεπαρκή υλικοτεχνική υποδομή των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ, για έλλειψη προσωπικού, για βραδύτητα στις θεσμικές αλλαγές και γενική αργοπορεία στην υλοποίηση των αλλαγών που θεσμοθετήθηκαν με το νόμο 2525/97.

Η καθυστέρηση αυτή δεν είναι άσχετη με τη γραφειοκρατία που χαρακτηρίζει την ελληνική εκπαίδευση και το δυσκίνητο και αναποτελεσματικό σύστημα που είναι υπεύθυνο για την υλοποίηση των πρόσφατων εκπαιδευτικών καινοτομιών. Για το λόγο αυτό ο εκσυγχρονισμός του διοικητικού συστήματος υποστήριξης της εφαρμογής των παραπάνω αλλαγών θεωρείται αναγκαία προϋπόθεση για την επιτυχία τους, περιλαμβανομένων και των κεντρικών φορέων που εμπλέκονται στη διαδικασία αυτή.

Σ' όσα προαναφέρθηκαν πρέπει ακόμα να προστεθεί και το εξής. Στο πλαίσιο των προτάσεων που υποβλήθηκαν για το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης περιλαμβάνονται⁴:

1. Η αύξηση των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ και η δημιουργία κινητών

4. Οι προτάσεις αυτές περιλαμβάνονται σε εισήγηση ειδικής ομάδας εργασίας που συγκροτήθηκε για να διαμορφώσει νέες δραστηριότητες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που θα μπορούσαν να χρηματοδοτηθούν από το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Η ομάδα αυτή εργάστηκε υπό την προεδρία μου.

γραφείων για κάλυψη περιοχών με ειδικά προβλήματα.

2. Η ολοκλήρωση του παιδαγωγικού υλικού εφαρμογής του θεσμού.

3. Η ενίσχυση του ρόλου του ΕΚΕΠ.

4. Η ένταξη στο σχολείο δραστηριοτήτων επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης καθώς και του θεσμού της απόκτησης εμπειρίας μέσα από την εθελοντική απασχόληση σε χώρο εργασίας.

5. Η διάχυση του ΣΕΠ σ' όλα τα μαθήματα.

6. Η επέκτασή του στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και η βελτίωση της εφαρμογής του στα τριτοβάθμια ιδρύματα.

7. Η συνέχιση της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών με πιο ευέλικτες και πιο αποτελεσματικές αποκεντρωμένες μορφές.

8. Η ανάπτυξη προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που θα μπορούν να εργαστούν και στην εκπαίδευση και σε σχετικές υπηρεσίες που ασχολούνται με τον τομέα της απασχόλησης.

Τελειώνοντας θα ήθελα να τονίσω δύο ακόμα σημεία:

- Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Ε.Π. αντιμετωπίζεται στη χώρα μας, στα λόγια τουλάχιστον, περίπου ως πανάκεια. Η αντίληψη αυτή πρέπει να αναθεωρηθεί και η σχετική στάση απέναντι στο θεσμό αυτό πρέπει να αλλάξει. Ο παραπάνω θεσμός δεν είναι πανάκεια και δεν μπορεί να επιτελέ-

σει το έργο του, όσο κι αν βελτιωθεί, αν δεν γίνουν παράλληλα και άλλες αλλαγές τόσο στο εκπαιδευτικό σύστημα όσο και στην αγορά εργασίας. Ανάμεσα σ' αυτές περιλαμβάνονται η αποσαφήνιση και κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποφοίτων των διαφόρων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, η ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η στενότερη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, η κινητικότητα μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών στο εκπαιδευτικό σύστημα, η λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας, η προώθηση με κατάλληλα θεσμικά μέτρα της διαβίτου εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα και άλλα παρόμοια.

- Οι ελλείψεις για την εφαρμογή του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού εξακολουθούν να είναι μεγάλες. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η απουσία από τις αρμόδιες υπηρεσίες ειδικών επιστημόνων (ψυχολόγων, κοινωνικών λειτουργών, κοινωνιολόγων, αναλυτών εργασίας, κτλ.). Το κενό αυτό πρέπει να καλυφθεί σύντομα υπερβαίνοντας τις πιθανές αντιδράσεις που υπογορεύονται συχνά από συντεχνιακά συμφέροντα. Οι ανάγκες αυτές δεν μπορούν να καλυφθούν από τη λειτουργία μερικών μεταπτυχιακών προγραμμάτων εξειδικευμένων στον τομέα αυτό. Απαιτείται η ανάπτυξη σπουδών σε

προπτυχιακό επίπεδο που θα οδηγούν στην παραγωγή επιστημόνων ειδικών σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

- Πρέπει τέλος, να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή συνεργασία μεταξύ όλων των φορέων που άμεσα ή έμμεσα εμπλέκονται στα ζητήματα αυτά. Η νοοτροπία για αποκλειστικές αρμοδιότητες για ένα ζήτημα με τεράστιες διαστάσεις και ευρύτατες επιπτώσεις στην ελληνική κοινωνία και εκπαίδευση πρέπει να εκλείψει. Η υπεράσπιση κεκτημένων που δεν έχουν μέχρι σήμερα αποδώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα δεν έχει νόημα. Η υπερσυγκεντρωτική δο-

μή του εκπαιδευτικού συστήματος και στον τομέα αυτό και η εξάρτηση των πάντων από τις αποφάσεις λιγοστών ατόμων - συχνά ενός - που περιορίζουν τις τοπικές πρωτοβουλίες και καταπνίγουν την ελευθερία δράσης άλλων φορέων πρέπει να εκλείψει. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει ότι πρέπει να καταργηθεί κάθε είδους συντονισμός. Το αντίθετο, μάλιστα η αποκέντρωση ενισχύει την ανάγκη του συντονισμού, υπό τον όρο ότι αυτός δεν μετατρέπεται σε πρόσχημα προκειμένου να παρεμποδιστούν οι εξελίξεις που θίγουν κεκτημένα συμφέροντα και κατεστημένες νοοτροπίες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Carneiro, R. (1997). «Προς ένα Κοινό Οικοδόμημα για την Ευρωπαϊκή Παιδεία» (Ελληνική μετάφραση εισήγησης στη Διάσκεψη των Υπουργών Παιδείας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Υπουργών των χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα Phare, Βαρσοβία) (Αδημοσίευτη εισήγηση).
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998) *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* Αθήνα: Εκδ. Γρηγόρη.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ε.Ε). (1995). *Διδασκαλία και η Μάθηση προς την Κοινωνία της Γνώσης*. Βρυξέλλες.
- Ι.ΣΤ.Α.ΜΕ. (1997), *Η Κοινωνία των Πληροφοριών*, Αθήνα.
- Κασσωτάκης, Μ. (1992). «Η Ενημερωτική και η Συμβουλευτική Λειτουργία του Σ.Ε.Π. Μια προσπάθεια αξιολόγησης τους». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 79-98.
- Κασσωτάκης, Μ. (1994). «Κοινωνικοοικονομικές και Εκπαιδευτικές Εξελίξεις και οι Επιπτώσεις τους στο Θεσμό του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 30-31, 40-52.

- Κασσωτάκης, Μ. (1997). Η Αναβάθμιση της Ελληνικής Εκπαίδευσης και η πρόσφατη Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση. Ο ΕΛΜΕΚ. Η αναβάθμιση της Δημόσιας Μέσης Εκπαίδευσης. *Εκπαιδευτικό Συνέδριο*, Λευκωσία, σσ. 168-199.
- Κασσωτάκης Μ. (1998). *Από το Πολυκλαδικό στο Ενιαίο Λύκειο*. Αθήνα: Εκδ. Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). Οι προσκλήσεις του 21ου αιώνα και η πρόσφατη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση. Στο Σ. Μπουζάκης (Επιμέλεια), *Ιστορικό-συγκριτικές προσεγγίσεις (τιμητικός τόμος Α.Μ. Καζαμία*. Αθήνα: Gutenberg, σσ. 435-462.
- Κ.Ε.Ε. (2000). *Απόψεις των Μαθητών για το Ενιαίο Λύκειο και τον Τρόπο Λειτουργίας του*. Αθήνα (αδημοσίευτη έρευνα).
- Κοσμίδου, Χρ. & Γαλανουδάκη - Ράπτη Αθ. (1996). *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική*. Αθήνα: Εκδ. Ασημάκη.
- Μαλικιώση, Μ. (1996). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- OCDE. (1996). *Apprendre a toute age*. Paris
- OCDE. (1996b). *Choisir son Avenir. Les Jeunes et l' Orientation Professionnelle*. Paris
- OECD. (1989). *Education and the Economy in a Changing Society*. Paris.
- UNESCO. (1999). *Εκπαίδευση. Ο Θησαυρός που Κρύβει Μέσα της*. Αθήνα: Εκδ. Gutenberg.
- ΥΠΕΠΘ. (1997). *Εκπαίδευση 2000. Μια παιδεία ανοικτών οριζόντων*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.

Μαρία Κουτσαφτή*

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο ρόλος του Συμβούλου στην απασχόληση αυξάνεται σταθερά και παίρνει πρόσθετες διαστάσεις καθώς οι τεχνολογικές εξελίξεις επηρεάζουν σημαντικά το εργασιακό περιβάλλον. Στην παρούσα εισήγηση διερευνάται η αναγκαιότητα των αλλαγών που συνοδεύουν αυτές τις εξελίξεις και παρουσιάζονται διάφορες μέθοδοι και προσεγγίσεις του ρόλου του Συμβούλου στις υπηρεσίες της απασχόλησης.

Επίσης παρουσιάζονται συνοπτικά τα διάφορα μοντέλα για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή και ανάπτυξη του ρόλου του Συμβούλου με τη μορφή υπηρεσιών που οι εταιρείες έχουν ή πρέπει να έχουν. Οι συμβουλευτικές αυτές υπηρεσίες έχουν σκοπό να συνεισφέρουν (α) στο νέο σχήμα των αναγκών, όπως αυτές αναπτύσσονται (β) στην διατήρηση του επιπέδου, του κινήτρου και της αυτο-εξέλιξης των εργαζομένων και (γ) στην οργανωτική δομή. Ο Σύμβουλος αποκτά ένα κεντρικό ρόλο στα επόμενα χρόνια που θα χαρακτηρίζονται από μια επιτάχυνση στην παράλληλη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και των νέων μορφών απασχόλησης.

Maria Koutsafiti*

THE ROLE OF THE COUNSELOR IN EMPLOYMENT

The role of the Counselor in the world of employment is increasing steadily taking on additional dimensions as technological advancement influences dramatically the corporate environment. The present paper examines the necessity of the transformations accompanying those role developments by presenting various methods and approaches to the role of the Counselor in the employment services. A short presentation of the various models for the effective applications and development of the role of the Counselor in the company services is also made. Those services aim at contributing to (a) the new pattern of needs as they evolve, (b) the maintenance of a high level of employees motivation and self-development, and (c) the organisational structure. The role of the Counselor becomes crucial in the years to come when we will witness acceleration of a parallel development of human resources and new forms of employment.

1. Εισαγωγικά: Η Νέα Πραγματικότητα

Το ενδιαφέρον για την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης στο χώρο

της απασχόλησης, δεν εύρισκε ποτέ περισσότερο ανταπόκριση από ότι σήμερα. Σταδιακά διαμορφώνονται ριζικές αλλαγές προκειμένου το αν-

* Η Μ.Κ., MSc Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διευθύνει το Κέντρο, Συμβουλευτικής, Προσανατολισμού και Εκπαίδευσης. Έχει κάνει βασικές σπουδές Ψυχολογίας στην Ελλάδα και μεταπτυχιακά στην Αμερική (Hunter College) στη Συμβουλευτική Ψυχολογία. *Επικοινωνία:* Φλέμινγκ 24, 151 23 Νέα Φιλοθέη, τηλ. 6816850.

θρώπινο δυναμικό της Ευρώπης να είναι σε θέση να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις των νέων αγορών παραμένοντας ανταγωνιστικό.

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε τον εξελισσόμενο ρόλο του συμβούλου στην απασχόληση θα πρέπει αρχικά να λάβουμε υπόψη μας τις πολλαπλές αλλαγές που συμβαίνουν, σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα. Η τεχνολογία, η εξέλιξη της αγοράς εργασίας και το πώς αντιλαμβάνεται και αντιμετωπίζει το άτομο τις αλλαγές αυτές, οριοθετεί το νέο ρόλο του συμβούλου στην απασχόληση.

Στις μέρες μας, τα προσόντα και οι γνώσεις που αποκτώνται στη βασική κατάρτιση όχι μόνο δεν συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις προσόντων στο χώρο εργασίας, αλλά υπάρχει και η τάση τα προσόντα και οι γνώσεις να θεωρούνται παρωχημένα μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Οι *τεχνολογικές αλλαγές*, αυξάνουν τη ζήτηση για νέες δεξιότητες και ικανότητες. Η εξέλιξη της οικονομίας επιδρά ώστε ο αριθμός των εργαζομένων σε μερικούς τομείς να αυξάνεται, ενώ σε άλλους να μειώνεται. Νέα επαγγέλματα δημιουργούνται, τόσο κάτω από τις νέες οικονομικές και τεχνολογικές επιταγές, όσο και από τα σύγχρονα πρωτοφανή για την ιστορία, περιβαλλοντικά προβλήματα. Θα μπορούσαμε να εντοπίσουμε τρία από τα πρόσφατα παρατηρούμενα φαινόμενα τα οποία δημιουργούν ανάγκες απασχόλησης ή υποαπασχόλησης σε νέους τομείς και ενδεχομένως ανάγκες για αρχή μιας

νέας καριέρας, τα εξής: (α) την παρατηρούμενη αύξηση ορίου ηλικίας των εργαζομένων που παραμένουν στην παραγωγική διαδικασία, (β) την κινητικότητα στους τομείς απασχόλησης, και (γ) την πρόωγη συνταξιοδότηση.

Συνεχώς διαμορφώνονται νέες δομές επαγγελμάτων και ευκαιριών μέσα στις επιχειρήσεις. Το σχήμα, η μορφή που παίρνουν και το μέγεθος των επιχειρήσεων επηρεάζει αυτές τις ευκαιρίες. Έτσι πλέον βλέπουμε ότι η ανάπτυξη μιας σταδιοδρομίας μέσα σ' ένα μόνον οργανισμό είναι παρελθόν. Αντιθέτως η «σταδιοδρομία» είναι μια διαδρομή ανάπτυξης από τον έναν οργανισμό στον άλλον.

Σαν αποτέλεσμα των αλλαγών αυτών, οι επιχειρήσεις δίνουν όλο και περισσότερη βαρύτητα στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Αυτές οι αλλαγές αντανακλούν όχι μόνο τις τεχνολογικές αλλαγές, αλλά και τις σημαντικές νέες τάσεις των κοινωνικών αλλαγών. Μια ολόκληρη σειρά διαδικασιών αναπτύσσεται για τη στήριξη, αξιολόγηση και ανάπτυξη των εργαζομένων, συχνά υποστηριζόμενη από συμβουλευτική δραστηριότητα.

Με βάση αυτά τα δεδομένα, η ανάπτυξη του προσωπικού και η διαρκής επιπλέον εξειδίκευση γίνεται έτσι, η πιο σημαντική στρατηγική στις επιχειρήσεις. Για να ενσωματωθεί επιτυχώς αυτή η αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον, απαιτείται ένα δυναμικό μοντέλο ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Το γεγονός αυτό αυξάνει όλο και περισσότερο την ανάγκη για επανα-

προσδιορισμό των στόχων του συμβούλου σε σχέση με την απασχόληση. Ο ρόλος του δεν περιορίζεται πλέον στην αντιμετώπιση των ανέργων, για την επιτυχημένη ένταξη ή επανένταξη στο κόσμο της εργασίας, αλλά και των ήδη εργαζομένων που λόγω των συνεχών αλλαγών και της επαναδημιουργίας του μοντέλου εργασίας τους, αντιμετωπίζουν ανάγκες προσαρμογής σε εντονότερα ανταγωνιστικά περιβάλλοντα.

Η νέα επαγγελματική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα, ανασφάλεια, το απρόβλεπτο, αυξημένη κινητικότητα, ανταγωνιστικότητα, μη καθορισμένη επαγγελματική σχέση και αυξημένη μερική απασχόληση. Ο δόκιμος όρος «αντικειμενική» επαγγελματική πορεία, αντικαθίσταται από την «υποκειμενική» πορεία, η οποία δίνει έκφραση στην αυτό-διαμόρφωση και προσωπική αυτονόμηση. Έτσι η διαχείριση της σταδιοδρομίας φαίνεται σαν να αποτελεί ευθύνη του ίδιου του ατόμου.

Ο όρος «boundaryless career» (Arthur 1994) «σταδιοδρομία χωρίς πλαίσιο και όρια», σηματοδοτεί την ουσία των αλλαγών αυτών. Με τον όρο αυτό σχετίζονται νέες αντιλήψεις για τη σταδιοδρομία που συνδέονται με τις συχνές αλλαγές εργοδότη, την όχι απαραίτητα εξαρτημένη εργασία σε πολλούς τομείς και επαγγέλματα, την ιδιότυπη εργασιακή σχέση με τον εργοδότη ή οργανισμό και τη σταδιοδρομία που αναπτύσσεται μέσα στον εργασιακό χώρο με σχετικά ανεξάρτητο τρόπο και μέσα

από διάφορες επαγγελματικές διαδρομές.

Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας μέσα στην επιχείρηση, παραδοσιακά ήταν εστιασμένη θα λέγαμε στην επιτυχή σχεδίαση μιας σταδιοδρομίας, με σκοπό να ικανοποιεί περισσότερο τις ανάγκες της επιχείρησης, ή του οργανισμού, απ' ό,τι των εργαζομένων. Από το 1990 και μετά, οι οργανισμοί προσφέρουν ένα φάσμα από υπηρεσίες, οι οποίες στοχεύουν όχι μόνο σε όφελος της επιχείρησης αλλά και των εργαζομένων. Η σημασία που αποδίδεται στις υπηρεσίες αυτές, είναι ο «προσωπικός σχεδιασμός ανάπτυξης» (Seabright 1993). Πρόκειται για παρεμβάσεις που ενισχύουν τα χαρακτηριστικά της αυτοανάπτυξης και αποσκοπούν αρχικά (α) στην κάλυψη των αναγκών της επιχείρησης για αποτελεσματικότερη διαδικασία λήψης αποφάσεων των ατόμων που εργάζονται, (β) στην αξιολόγηση/εκτίμηση της αποδοτικότητας, και (γ) στην αξιολόγηση του δυναμικού και των νέων καθηκόντων εργασίας.

Στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες δεν έχει υπάρξει αναλυτική έρευνα για τις παρεμβάσεις των υπηρεσιών αυτών. Σε μια έρευνα που έγινε πρόσφατα στην Αγγλία, και περιλάμβανε 582 οργανισμούς ποικίλου μεγέθους και φάσματος (Metcalf & al., 1994), το 82% αυτών των οργανισμών προσέφερε συμβουλευτική σταδιοδρομίας τουλάχιστον σε έναν αριθμό των εργαζομένων τους. Όσο μεγαλύτερος ο οργανισμός, τόσο πιο εκτεταμένη η

παροχή τέτοιου είδους υπηρεσιών. Οι μεγάλοι οργανισμοί ήταν δέκτες σε ποσοστό 92%, σε αντίθεση με τους μικρούς οργανισμούς οι οποίοι ήταν δέκτες σε ποσοστό 34%.

Τα τελευταία χρόνια, με την μεγάλη ανάπτυξη της τεχνολογίας και κυρίως της πληροφορικής, βλέπουμε ότι πολλές εταιρείες, ακόμη και αυτές που είχαν την πολιτική της μη απόλυσης, βρίσκονται στην ανάγκη μείωσης του προσωπικού τους. Έτσι δημιουργούνται «υπηρεσίες απολυομένων» (outplacement services), που έχουν έναν σημαντικό ρόλο στη διαχείριση και συμβουλευτική των προς απόλυση εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα. Υπάρχουν λόγοι ευνόητοι για την εικόνα της εταιρείας που υπαγορεύουν μια πολιτική που να αντικατοπτρίζει την υποστήριξη και το ενδιαφέρον του οργανισμού, έτσι ώστε να διατηρηθεί το κίνητρο και η αφοσίωση αυτών που παραμένουν σε υψηλά επίπεδα. Έρευνες έχουν δείξει ότι η μείωση του κινήτρου που ενδέχεται να συνοδεύει συνθήκες όπου γίνονται απολύσεις συναδέλφων μπορεί να αναιρεθεί όταν οι παραμένοντες εργαζόμενοι, αντιλαμβάνονται ότι οι καταστάσεις αντιμετωπίζονται δίκαια (Brochner et al., 1987). Αν και η τάση για συμβουλευτική στήριξη των προς απόλυση εργαζομένων εμφανίζει μια δυναμική ανάπτυξη για τα επόμενα χρόνια, σήμερα εμφανίζεται περιορισμένη σε λίγους οργανισμούς. Η «υπηρεσία απολυομένων» περιλαμβάνει την προσωπική και επαγγελματική συμβουλευτική, ατομική ή ομαδική εκπαίδευση

στις δεξιότητες παρουσίασης και συνέντευξης, αναζήτηση πηγών πληροφορησης και χρήση αυτών για τη συγγραφή βιογραφικών και αιτήσεων για εργασία.

Το θέμα της εχεμύθειας είναι ένα πολύ σοβαρό θέμα το οποίο μπορεί να αντιμετωπιστεί, εφόσον πολλές από αυτές τις συμβουλευτικές παρεμβάσεις γίνονται σε κάποια απόσταση από τις κεντρικές εγκαταστάσεις και οργανωτικό πλαίσιο της υπεύθυνης υπηρεσίας προσωπικού. Επίσης ενημέρωση που παρέχεται για διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα και δυνατότητες, οι οποίες δεν είναι απαραίτητα στενά συνδεδεμένες με την παρούσα εργασία των υπαλλήλων, μπορεί να τους ενθαρρύνει να είναι περισσότερο ανοικτοί στις γενικότερες αλλαγές προς όφελος της ίδιας της επιχείρησης.

Σε αυτή τη λογική βασίστηκε η ιδέα του EDAP - «Πρόγραμμα στήριξης και ανάπτυξης των εργαζομένων» στην Αμερική, που αρχικά προσέφερε, εκπαίδευση στους εργαζομένους με τη μορφή σύντομων μαθημάτων, άσχετα από το αντικείμενο της εργασίας τους. Ενθάρρυνε τους εργαζόμενους να μιλήσουν για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους αλλά και τα προβλήματά τους, προσφέροντας ταυτόχρονα μια συχνή παρακολούθηση και στήριξη για την κατεύθυνση και την μορφή που παίρνει η σταδιοδρομία τους. Αυτό το πρόγραμμα είναι σύμφωνο με την πρόσφατη έννοια του «οργανισμού που μαθαίνει» και έχει στόχο να διευκολύνει την μάθηση όλων των μελών κα-

θώς ο ίδιος συνεχώς αναμορφώνεται μέσα από μια διαδικασία αυτομάθησης και αυτοδιαχείρισης (Pedler et al., 1991).

Οι παρεμβάσεις στήριξης και ανάπτυξης των εργαζομένων λειτουργούν ήδη πειραματικά σε πολλές επιχειρήσεις κυρίως στις Η.Π.Α. Δεν έχουν όμως ευρέως αξιολογηθεί ακόμη και δεν μπορούμε να πούμε ότι έχουν άμεσα αποτελέσματα στην αποδοτικότητα ή παραγωγικότητα των εργαζομένων. Εν τούτοις, έχουν υιοθετηθεί από διάφορους οργανισμούς στα πλαίσια των νέων τάσεων της αγοράς εργασίας.

Αποτελέσματα ερευνών που έχουν γίνει στο Ηνωμένο Βασίλειο (Kingdon - Bimline, 1987 & Minor, 1986), μας δείχνουν ότι η εφαρμογή των προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης είχε θετική επίδραση στην αυτο-εκτίμηση των εργαζομένων, στην ανάπτυξη κινήτρων, στις δεξιότητες της διαδικασίας απόφασης και της αφοσίωσης στον εργασιακό χώρο. Επίσης τα αποτελέσματα των ερευνών έδειξαν ότι υπήρξε ενίσχυση του ηθικού των εργαζομένων και βελτίωση της παραγωγής και ποιότητας της εργασίας τους.

Ένα επιπλέον επιχείρημα για τη στήριξη αυτών των υπηρεσιών είναι ότι ακόμα και αυτοί οι εργαζόμενοι που δεν συμμετέχουν, δείχνουν αυξημένη απόδοση στις περιπτώσεις όπου πληροφορούνται για τα είδη υποστήριξης που είναι διαθέσιμα γι' αυτούς.

Αυτοί που συμμετέχουν σε πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης:

- Αποκτούν μια πιο καθαρή εικόνα για τις δεξιότητές τους και την περιγραφή των στόχων τους, γεγονός που είναι προς όφελος των ιδίων και του εργασιακού χώρου όπου βρίσκονται.
- Οι ευκαιρίες για τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους, στα πλαίσια της διευρυμένης πληροφόρησης, τους βοηθάει να αναγνωρίσουν τη δυνατότητα μιας περισσότερο ευέλικτης κινητικότητας εντός και εκτός της επιχείρησης.
- Έχουν ευκαιρίες για την αξιολόγηση και την εκτίμηση των μακροπρόθεσμων σκοπών της σταδιοδρομίας τους και της μορφής ισορροπίας που προτιμούν μεταξύ εργασίας και άλλων ρόλων ζωής.
- Δέχονται τις αλλαγές στην αντίληψη των παραδοσιακών μορφών εργασίας και υιοθετούν πιο ευέλικτους τρόπους εργασιακών σχέσεων και κανονισμών.

2. Η Πράξη – Ρόλος του Συμβούλου

Το νέο λοιπόν μοντέλο της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι το «Μοντέλο διαχείρισης της ατομικής σταδιοδρομίας». Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των φιλοδοξιών του ατόμου μέσα στα πλαίσια των αξιών, του τρόπου ζωής και των ρόλων που αναλαμβάνει. Εστιάζεται στις δεξιότητες για τον δια βίου σχεδιασμό και διαπραγμάτευση των στάσεων που υιοθετεί απέναντι στην έννοια της αλλαγής καθώς και της βαθύτερης γνώσης και κατανόησης του εαυτού και της κατάστασης που βρίσκεται.

Έτσι λοιπόν, η παρέμβαση της συμβουλευτικής και ο ρόλος του συμβούλου για τη σταδιοδρομία είτε μέσα στην επιχείρηση, είτε εκτός, είναι σημαντική, κάτω από τις διάφορες μορφές της, όπως του επαγγελματικού σχεδιασμού σταδιοδρομίας, της ατομικής συμβουλευτικής και αξιολόγησης, της δημιουργίας Κέντρων Αξιολόγησης και Κέντρων Ανάπτυξης.

Αντλούμε από την εργασία των Herriot & Pemberton's (1996) ένα ικανοποιητικό μοντέλο ατομικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας.

- Το άτομο πρέπει να έχει συνείδηση του επαγγελματικού του στόχου, και να έχει κατανόηση των φιλοδοξιών του μέσα σε ένα πλαίσιο αξιών, και ρόλων ζωής για να μπορέσει να επιτύχει μια περαιτέρω ανάπτυξη.
- Να έχει δεξιότητες για τον δια βίου σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του, τις διαπραγματεύσεις αλλά και τις στάσεις απέναντι στις αλλαγές. Επίσης να έχει γνώση και κατανόηση του εαυτού, αλλά και της δεδομένης κατάστασης.
- Να έχει αντίληψη του πλαισίου, δηλαδή γνώση του οργανισμού, αλλά και των άλλων πλαισίων.

Θεωρώντας δεδομένο ότι ο σύμβουλος έχει τη γνώση της θεωρίας και της πρακτικής εφαρμογής της συμβουλευτικής καλούμενος να αναλάβει έναν πολύπλοκο ρόλο μέσα στη νέα πραγματικότητα πρέπει επιπλέον:

- Να έχει γνώση των αλληλεπιδράσεων, λαμβάνοντας υπόψη τη σχέ-

ση μεταξύ ατόμου και οργανισμού και των πιθανών συγκρούσεων ενδιαφερόντων. Το άτομο χρειάζεται να αναπτύξει μια βαθύτερη κατανόηση της «σχέση εξουσίας» μέσα στον οργανισμό και των δεξιοτήτων για επιτυχή διαπραγμάτευση της επαγγελματικής του ανάπτυξης και σταδιοδρομίας.

- Να έχει διαχρονική αντίληψη και προοπτική, συνθέτοντας τα δεδομένα του παρόντος και του παρελθόντος με πληροφορίες για τη ζήτηση σε μελλοντικές δεξιότητες - δυνατότητες.
- Να έχει αντίληψη της επαγγελματικής ευελιξίας, ώστε να βοηθά το άτομο να αντεπεξέρχεται σε καταστάσεις αβεβαιότητας και ανασφάλειας και παράλληλα να αποκτήσει την εμπιστοσύνη στον εαυτό του ώστε να έχει την ικανότητα να προκαλεί νέους τρόπους εφαρμογής στο εργασιακό πλαίσιο.

Τρεις τομείς που ο σύμβουλος μπορεί να αναλάβει σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό είναι: α) Η ανάπτυξη προσωπικού, β) η ανάπτυξη προγραμμάτων και γ) η ανάπτυξη του οργανισμού.

α. Η ανάπτυξη προσωπικού βοηθά τους εργαζόμενους να μπορούν να απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς ή να κάνουν την εργασία τους με διαφορετικό τρόπο, διευκολύνοντας αφενός την ισχυροποίηση των εργασιακών τους δεσμεύσεων και αφετέρου την κατανόηση των δεξιοτήτων τους.

β. Η ανάπτυξη προγραμμάτων δημιουργεί ή προσαρμόζει συμβουλευτικές διαδικασίες ή σχήματα εργασίας περιλαμβάνοντας διάφορες νέες προσεγγίσεις.

γ. Η ανάπτυξη του οργανισμού επανεξετάζει τις πολιτικές και προτεραιότητές του για να τις ταιριάζει καλύτερα με τις δραστηριότητες σε περίπτωση που θα χρειαστεί να προσδιορίσει εκ νέου τους ρόλους και να προσφέρει χρόνο για επαναπροσαρμογή.

Επίσης ο σύμβουλος μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο μέσα στους οργανισμούς κυρίως στον τομέα της παροχής κινήτρων στο προσωπικό, της ανάλυσης των απαιτούμενων προσόντων και της αξιολόγησης προσωπικού, της διάρθρωσης του περιεχομένου των προγραμμάτων, και της μεθοδολογίας της εκπαίδευσης.

Σε πολλές νέες εταιρείες ή σε νέους οργανισμούς που αναπτύσσουν δράση σε πολλές χώρες, είναι σημαντικό ο σύμβουλος να είναι ικανός να χειρίζεται προβλήματα μέσα από μια πολυπολιτισμική διάσταση. Η πολυπολιτισμική στάση του συμβούλου, είναι σημαντικό να συνδεθεί με τα νέα δεδομένα, κάτω από το πρίσμα της

κινητικότητας προσωπικού από άλλες χώρες και της νέας τεχνολογίας μέσω Πληροφορικής και Διαδικτύου. Η σημερινή πρόκληση λοιπόν είναι ότι ο ρόλος του συμβούλου έχει πολλαπλές εφαρμογές και γίνεται απαιτητικός σε αρκετές περιπτώσεις.

Ολοκληρώνοντας θα μπορούσαμε να πούμε πως καθίσταται φανερό ότι ο σύμβουλος αποκτά μια δυναμική θέση μέσα στο χώρο της απασχόλησης και ως εκ τούτου απαιτείται να είναι εκπαιδευμένος ώστε να γνωρίζει καλά τη δομή και λειτουργία των επιχειρήσεων όπως εξελίσσονται αλλά και τις νέες τάσεις της διαχείρισης.

Ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας μέσα στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα απαιτητικός. Είναι ορατός και μπορεί να επηρεάζει τις θέσεις και τάσεις του ατόμου απέναντι στις αλλαγές, εφαρμόζοντας την ολιστική προσέγγιση της «κλινικής διοίκησης» «Clinical management» (Devries, 1998), μέσα από την οποία ο εργαζόμενος θεωρείται σφαιρικά ως ένα άτομο που αναπτύσσεται, που μαθαίνει και που αλλάζει σε μια εν δυνάμει εξελισσόμενη κοινωνία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Arthur, M.B. (1994). «The Boundaryless Career: a New Perspective for Organizational Inquiry». *Journal of Organizational Behavior*, 15,295-306.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R. and O' Malley, M. (1987). «Survivors» Reactions to Lay - Offs: We Get By With a Little Help from Our Friends». *Administrative Science Quarterly*, 32,526-41.
- Herriot, P. and Pemberton, C. (1995). *New Deals: the Revolution in Managerial Careers*. London: Wiley.
- Herriot, P. and Pemberton, C. (1996). «Contracting Careers». *Human Relations*, 49 (6), 757-90.
- Kingdon, M.A. and Bimline, C. A. (1987). «Evaluating the Effectiveness of Carrer Development Training for Women». *Career Development Quarterly*, 35, 220-27.
- Metcalf, H., Walling, A. and Fogarty, M. (1994). *Individual Commitment to Learning Employers' Attitudes*. Research Series No. 40, Sheffield: Employment Department.
- Minor, F. J (1986). «Computer Applications in Career Development Planning». in D.T. Hall, (ed.) *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey -Bass.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1991). «*The Learning Company*». New York: McGraw - Hill.
- Seabright, V. (ed.). (1993). *Building a Learning Culture: Personal and Career Development Plans in Higher Education and Employment*. Cambridge: Careers Research and Advisory Centre.

*Άννα Τριχοπούλου**

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Στην εισήγηση αυτή αναλύεται ο ρόλος του συμβούλου στις Κοινωνικές Υπηρεσίες, με ιδιαίτερη αναφορά στις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας. Η συγγραφέας προκειμένου να διατυπώσει τις προτάσεις της, προσεγγίζει την έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού, τις αιτίες και την έκταση του φαινομένου στις χώρες της Ε.Ε., την άμεση σύνδεσή του κοινωνικού αποκλεισμού με τις ανεπάρκειες και τις ελλείψεις των εφαρμοζόμενων παραδοσιακών κοινωνικών πολιτικών και παρεχόμενων προνοιακών υπηρεσιών.

*Anna Trihopoulou**

THE ROLE OF THE COUSELLOR IN THE SOCIAL SERVICES

This paper analyses the role of the counsellor in the social services. Special reference is made to the welfare services. The writer, in order to formulate her proposals, approaches the concept of social exclusion, the factors and the concept of the phenomenon in the European Union countries, the direct relation of social exclusion to the inadequacies and the deficiencies of the applied traditional social policies and the procured welfare services.

1. Εισαγωγικά

Προκειμένου να διαπιστωθεί ο ρόλος του συμβούλου στις Κοινωνικές Υπηρεσίες, πρέπει να προηγηθεί μια διερεύνηση των αλλαγών που έχουν επέλθει τόσο στις ομάδες στόχους όσο και στο ίδιο το σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας των κοινωνικών υπηρεσιών.

Η παρούσα εισήγηση περιορίζεται στις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας λόγω της ευρύτητας του φάσματος των κοινωνικών υπηρεσιών όπως υγείας, εκπαίδευσης, απασχόλησης που άλλωστε αποτελούν και το αντικείμενο παρουσίασης απόψεων από άλλους εισηγητές.

Το προνοιακό σύστημα στην Ελλάδα, που έτσι και αλλιώς παρουσιάζει σοβαρές ελλείψεις στην αντιμετώπιση των προβλημάτων των ομάδων με τις οποίες έχει ασχοληθεί παραδοσιακά, τώρα καλείται να αντιμετωπίσει νέα προβλήματα που έχουν σχέση με τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Είναι γνωστό ότι τα φαινόμενα του κοινωνικού αποκλεισμού, όσο κι' αν συνοδεύουν τις ανθρώπινες κοινωνίες σε όλη τη διάρκεια της ιστορίας, εν τούτοις αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στις σύγχρονες μαζικές κοινωνίες. Στις κοινωνίες αυτές απαντάται όλο και πιο συχνά το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού ομάδων, των οποίων τα εξωτερικά χαρακτηρι-

* Η Α.Τ. είναι Κοινωνιολόγος Ε.Ο.Κ.Φ, διευθύντρια του ΚΕΣΥΥ Κεντρικής Μακεδονίας. Επικοινωνία: Δωρυλαίου 34, Κάτω Τούμπα Θεσσαλονίκη. Τηλ. 031- 931694

στικά, τα πολιτισμικά στοιχεία, η αποκλίνουσα συμπεριφορά όπως και άλλες ιδιαιτερότητες μπορούν να βιώνονται απειλητικά για τη συνοχή της κοινωνίας.

Εάν αποδεχτούμε τον ορισμό του κοινωνικού αποκλεισμού που έχει σαν σημείο αναφοράς τη σχέση του ατόμου με τούς κύριους θεσμούς ή μηχανισμούς παραγωγής και διανομής πόρων στις σύγχρονες κοινωνίες - αγορά εργασίας, οικογένεια κοινότητα, κράτος - τότε το κοινό χαρακτηριστικό των αποκλεισμένων ομάδων είναι η ισχνή σχέση τους με τους κύριους μηχανισμούς που παράγουν και διανέμουν πόρους.

Παρά τις διαφορετικές προσεγγίσεις του όρου και του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού, υπάρχει συμφωνία ως προς τα κύρια χαρακτηριστικά του.

Με την έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού τονίζεται ο διαρθρωτικός και δυναμικός του χαρακτήρας. Βαθύτερες οικονομικές τεχνολογικές και κοινωνικές μεταβολές οδήγησαν σε νέες μορφές φτώχειας και περιθωριοποίησης ατόμων και ομάδων πληθυσμού, ενώ οι διάφορες στερήσεις δεν μπορούν να αποδίδονται στις προσωπικές τους αποτυχίες ή στην ανικανότητα των ατόμων να βιώνουν τις στερήσεις αυτές.

2. Παράγοντες / Αιτίες του Φαινομένου του Κοινωνικού Αποκλεισμού.

Μερικές από τις αιτίες που οδηγούν σε κοινωνικό αποκλεισμό είναι οι παρακάτω:

- *Αλλαγές στη βιομηχανία και οικονομία-ανεργία, περιστασιακή απασχόληση.*
- *Αλλαγές στο κράτος πρόνοιας-μείωση κρατικού προϋπολογισμού.*
- *Δημογραφικές αλλαγές-αύξηση ηλικιωμένων.*
- *Αλλαγές στην δομή της οικονομίας.*

Ακόμη, οι οικογενειακές δομές έχουν υποστεί βαθιά αλλαγή, γεγονός που φαίνεται στην αύξηση των μονογονικών οικογενειών, στις αλλαγές στην παραδοσιακή οικογενειακή αλληλεγγύη, στις αλλαγές στις σχέσεις μεταξύ νέων και ηλικιωμένων.

- *Μεταβολές των συστημάτων αξιών, ιδίως της συνοχής και των παραδοσιακών μορφών αλληλεγγύης.*

Η αύξηση του κοινωνικού αποκλεισμού έχει επίσης αποδοθεί στις μεταβολές στη συνοχή άτυπων διαπροσωπικών δικτύων. Η οικογένεια καθώς και άλλα διαπροσωπικά δίκτυα δεν παίζουν τον ίδιο ρόλο στήριξης των ατόμων σε ανάγκη όπως παλαιότερα. Οι αλλαγές στο ρόλο των δικτύων αυτών συνήθως αποδίδονται σε αλλαγές στις οικογενειακές δομές ή στις αξίες και στις αντιλήψεις.

- *Μεταβολές στη μετανάστευση*

Η μεγάλη έκταση που έχει πάρει η μετανάστευση τα τελευταία χρόνια έχει επίσης συμβάλει στο φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι εξελίξεις στην Ανατολική Ευρώπη στις αρχές της δεκαετίας έχουν τροφοδοτήσει καινούργια κύματα μετανά-

στευσης προς την Κοινότητα. Έτσι έχουν προστεθεί καινούριες πηγές μετανάστευσης στις ήδη υπάρχουσες παραδοσιακές πηγές μετανάστευσης, προς τις διάφορες χώρες της ΕΕ.

Οι διαδικασίες αυτές δεν είναι βέβαια οι μόνες που συνδέονται με τον κοινωνικό αποκλεισμό. Σε κάθε χώρα της ΕΕ, και ακόμα από περιοχή σε περιοχή της ίδιας χώρας, διαφέρουν οι διαδικασίες και η έντασή τους.

Έτσι οι καταστάσεις που δημιουργούνται διαφέρουν επίσης, και ως προς τη μορφή τους, την ποικιλία τους και την έκτασή τους.

Σημαντικό στοιχείο του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού είναι ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του, δηλ. οι ομάδες ή τα άτομα που τις βιώνουν δεν αποστερούνται σε έναν μόνο τομέα αλλά σε περισσότερους όπως:

- εισόδημα
- απασχόληση
- στέγαση
- υγεία
- εκπαίδευση
- πρόσβαση σε υπηρεσίες
- γεωγραφικός αποκλεισμός

Στοιχεία του αποκλεισμού είναι η επιμονή του χρονικά και η συγkéντρωση του σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού ή περιοχές.

Βασικό στοιχείο του κοινωνικού αποκλεισμού είναι η άμεση σύνδεσή του με τις ανεπάρκειες και τις ελλείψεις των εφαρμοζόμενων παραδοσιακών κοινωνικών πολιτικών και παρεχόμενων υπηρεσιών. Άρα η αντιμετώπιση του αποκλεισμού απαιτεί αλλαγές των πολιτικών αυτών.

Η έκταση του κοινωνικού αποκλεισμού στο 20% του πληθυσμού της χώρας μας και στο 18% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης φέρνει στο προσκήνιο τη συζήτηση για θεσμοθέτηση πολιτικών και μέτρων άμβλυνσής του, εξασφάλισης του ελάχιστου εισοδήματος αλλά και πρόσβασης των κοινωνικά αποκλεισμένων στους θεσμούς με τους οποίους έχουν αδύνατη ή και μηδαιμνή σχέση και ιδιαίτερα με την αγορά εργασίας.

Έτσι η πρόκληση του κοινωνικού αποκλεισμού σχετίζεται άμεσα με την μείωση του ρόλου του κράτους πρόνοιας και τους περιορισμούς στη χρηματοδότηση κοινωνικών προγραμμάτων. Μπορεί όμως η πρόκληση της αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού να αποτελέσει ευκαιρία να αλλάξουν ριζικά οι δομές και οι πρακτικές του χώρου των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας.

Ο πρόσφατος νόμος περί αναδιοργάνωσης του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας στην Ελλάδα προβλέπει την ενοποίηση των βασικών προνοιακών κρατικών υπηρεσιών (ΕΟΠ, ΠΚΠΑ, Μητέρα) σε ένα ενιαίο φορέα (ΕΟΚΦ) με προγράμματα προσανατολισμένα στις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, την ανακατανομή πόρων και αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφόρων φορέων άσκησης προνοιακής πολιτικής (μεταφορά σημαντικού τμήματος των προνοιακών υπηρεσιών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, τις εθελοντικές και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και σε ιδιωτικές υπηρεσίες).

Εκτός από την ανακατανομή αρ-

μοδιοτήτων μεταξύ των προνοιακών υπηρεσιών κρίνονται απαραίτητες και άλλες αλλαγές στο σύστημα προνοιακής πολιτικής, όπως:

- έρευνα και σχεδιασμός - αξιολόγηση
- υπηρεσίες πιο προσιτές σε ομάδες που αποκλείονται από την πληροφόρηση.
- προγράμματα στήριξης της οικογένειας
- πολυδιάστατες και όχι μονοτομεακές πολιτικές
- συνεργασία και κοινή δράση των φορέων σε τοπικό επίπεδο.
- εξειδικευμένη κατάρτιση των στελεχών των υπηρεσιών.

3. Ο Ρόλος του Συμβούλου

Όλα τα παραπάνω καθορίζουν και την αναγκαιότητα αλλαγών αλλά και τις κατευθύνσεις αυτών των αλλαγών στο ρόλο, στα προσόντα και στις δεξιότητες του συμβούλου-κοινωνικού επιστήμονα στο χώρο (Συμβούλου-κοινωνικού λειτουργού, ψυχολόγου, κοινωνιολόγου).

Τα σημεία-κλειδιά της συμβουλευτικής στο χώρο των Κοινωνικών Υπηρεσιών είναι τα εξής:

1. Το «επίκεντρο» της συμβουλευτικής είναι ο επωφελούμενος, σε σχέση με τον οποίον ο ρόλος του συμβούλου είναι υποστηρικτικός και οργανωτικός.

2. Στόχος της συμβουλευτικής είναι η αύξηση της ικανότητας του επωφελούμενου για αυτογνωσία και προσωπική ανάπτυξη, η ενθάρρυνση

και ενδυνάμωσή του να θέτει στόχους και να δραστηριοποιείται για την επίτευξή τους.

3. Στρατηγικός στόχος είναι η δημιουργία προϋποθέσεων για την κοινωνική ένταξη του επωφελούμενου.

4. Απαιτείται ευελιξία στη μεθοδολογία συμβουλευτικής ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της ομάδας-στόχου και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του επωφελούμενου (εξατομικευμένη προσέγγιση, δυναμική ομάδας, βιωματική προσέγγιση).

Ο βαθμός εκπλήρωσης του ρόλου του συμβούλου στο σύνθετο αυτό πλαίσιο καθορίζεται από πολλούς άλλους παράγοντες εκτός από αυτόν της γνώσης των βασικών αρχών και μεθόδων συμβουλευτικής.

- Πολύ καλή γνώση των αναγκών των ομάδων χρηστών στους οποίους απευθύνεται.
- Πληροφόρηση για όλες τις κοινωνικές υπηρεσίες και τα προγράμματα.
- Δυνατότητα διαχείρισης και συντονισμού των πηγών στήριξης της ομάδας στόχου - συνεργασίας και συνέργειας με άλλους φορείς.
- Αύξημένες ικανότητες επικοινωνίας.
- Γνώσεις επαγγελματικού προσανατολισμού.

Το νέο προφίλ του συμβούλου καθορίζεται από τη θετική του στάση στη δια βίου κατάρτιση, τα προσόντα μάνατζμεντ, τη δυνατότητα αυτογνωσίας και τις αυξημένες δεξιότητες επικοινωνίας.

Οι αυξημένες κοινωνικές ανάγκες, η πολλαπλότητα των ομάδων σε κίνδυνο αποκλεισμού, ο δυναμικός και ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελεί πρόκληση όχι μόνο για τη συνέργεια των φορέων εκπαίδευσης, κοινωνι-

κής πρόνοιας και απασχόλησης αλλά και τη δικτύωση των συμβούλων που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό και ασκούν συμβουλευτική με διαφορετικό περιεχόμενο αλλά με συγκλίνοντα στρατηγικό στόχο.

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy – Γιάννης Μαρμαρινός***

ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ-ΚΟΙΝΩΝΙΟΓΝΩΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΔΑΣΚΑΛΟΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΟΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Στην εισήγηση αυτή γίνεται σύντομη αναφορά σε ένα Μοντέλο Κριτικής Παιδαγωγικής στο οποίο στηρίζονται οι συγγραφείς για την προώθηση της Κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας του εκπαιδευτικού (Κοσμίδου 1991). Συγκεκριμένα αναφέρονται οι άξονες του Μοντέλου αυτού το οποίο βασίζεται στο Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό που χαρακτηρίζεται από διεπιστημονική προσέγγιση (ό.π.).

Σύμφωνα με το Μοντέλο, η Κριτική Αυτογνωσία και Κοινωνιογνωσία του εκπαιδευτικού - και η μεταξύ τους διαλεκτική σχέση - προωθεί την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική του ανάπτυξη, στοιχεία απαραίτητα για το εκπαιδευτικό-κοινωνικό του έργο.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο οι συγγραφείς προωθούν την υλοποίηση των στόχων της Κριτικής Αυτογνωσίας - Κοινωνιογνωσίας μέσα από τη διδασκαλία τους στο πλαίσιο του μαθήματος «Παρατήρηση και Ανάλυση της διδακτικής -μαθησιακής διαδικασίας» με τους δευτεροετείς φοιτητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, «Θεωρία και Μεθοδολογία της Διδασκαλίας και της Αξιολόγησης» του Τομέα Παιδαγωγικής του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών. Παρουσιάζεται επίσης ο τρόπος αυτοαξιολόγησης των συμμετεχόντων μεταπτυχιακών φοιτητών, αλλά και ο τρόπος αξιολόγησης του προγράμματος και γίνεται αναφορά στα συμπεράσματα των διδασκόντων- συγγραφέων.

Kosmidou-Hardy Chrysoula – Marmarinos John***

CRITICAL SELF AND SOCIAL AWARENESS AND THE TEACHER IN THE CONTEXT OF A MODEL OF CRITICAL PAEDAGOGY IN HIGHER EDUCATION

In this paper a short reference is made to a Model of Critical Paedagogy in Higher Education on which the writers are based in order to promote the teacher's Critical Self and Social Awareness (Kosmidou, 1991). In particular, the basic parameters of the Model are mentioned. This Model is based on the Critical Developmental Model concerning Careers Education and Guidance which one of the writers has developed (ibid) and is characterized by an interdisciplinary approach.

According to the Model, the teacher's Critical Self and Social Awareness - which are dialectically related - promote her/his personal, social and professional development necessary for his/her educational-social role.

Following this, the writers present the way in which they promote the implementation of the aims of Critical Self and Social awareness through their teaching in the context of the Subject «Observation and Analysis of the teaching - learning process». They teach this subject to second year students attending the Postgraduate Programme entitled «Theory and Methodology of Teaching and Evaluation» in the School of Education, Department of Philosophy, Education, Psychology at Athens University. The way participants evaluate themselves (self and peer evaluation), as well as the programme, is presented and reference is made to the writers' conclusions.

* Χ. Κ-Η είναι Σχολική Σύμβουλος. Εργάζεται επίσης ως Ειδική Επιστήμων στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπ. Αθηνών. *Επικοινωνία*: Στύρου 52, Αθήνα 113 62

** Ο Γ. Μ. είναι Επίκουρος Καθηγητής στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπ. Αθηνών. *Επικοινωνία*: Νάξου 5Α, Αθήνα 112 56

1. Εισαγωγή

Αν συμφωνήσουμε ότι ο άνθρωπος είναι σε πορεία ανάπτυξης διαβίου, θα πρέπει να μας απασχολεί κατά πόσο ως εκπαιδευτικοί ανταποκρινόμαστε στο έργο της ανάπτυξης του ανθρώπου, εφόσον μάλιστα η Αγωγή σχετίζεται με την ανάπτυξη. Ως εκπαιδευτές εκπαιδευτικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση θεωρούμε ότι έχουμε ιδιαίτερη ευθύνη για ένα τέτοιο ρόλο, αφού η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι κατεξοχήν θεσμός προετοιμασίας ή — για να χρησιμοποιήσουμε και τον όρο που ευδοκμεί ιδιαίτερα στις καταναλωτικές μας κοινωνίες — «παραγωγής» εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τις σύγχρονες εξελίξεις στον κοινωνικό-οικονομικό και πολιτισμικό ιστό, βασικές ιδιότητες που πρέπει να χαρακτηρίζουν τον άνθρωπο, για να μπορεί να αντιμετωπίζει με επιτυχία τα ποικίλα μεταβατικά στάδια που συνεπάγονται οι απρόβλεπτες αλλαγές και η πολυπλοκότητα των σημερινών δεδομένων, εί-

ναι η προσωπική και κοινωνική του ανάπτυξη γενικότερα, καθώς και η ανάπτυξη της κριτικής του σκέψης ειδικότερα (Κοσμίδου -Hardy 1997γ).

Η ανάπτυξη αυτή επιδιώκεται συστηματικά από την Κριτική Αυτογνωσία και Κοινωνιογνωσία (Self and Social Awareness, Kosmidou 1991), στόχους στους οποίους εδράζεται, ακριβώς και το μοντέλο κριτικής Παιδαγωγικής¹ που έχουμε αναπτύξει τα τελευταία χρόνια με βάση ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό — ή τον προσανατολισμό Σταδιο-δρομίας² (Careers Education), αλλά και για τη Συμβουλευτική. Αυτό το μοντέλο κριτικής Παιδαγωγικής, κατάλληλο για όλες τις βαθμίδες της Εκπαίδευσης, το εφαρμόζουμε συστηματικά στην εκπαίδευση και/ή την επιμόρφωση εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της Τριτοβάθμιας κυρίως Εκπαίδευσης, αλλά και σε Κέντρα επιμόρφωσης/ κατάρτισης εκπαιδευτικών και συμβούλων όπως και σε ευρωπαϊκά προγράμματα.³

1. Για το μοντέλο αυτό βλ. αναλυτικότερα, Kosmidou -Hardy, 1996, 1997α και β, 1999. Το ίδιο μοντέλο εφαρμόσαμε και για την ανάπτυξη Καθηγητών Συμβούλων ΣΕΠ στο πλαίσιο της πεντάμηνης επιμόρφωσής τους στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπ. Αθηνών. Επιπλέον, το μοντέλο αυτό χρησιμοποιήσαμε από το 1991 και στις ομάδες προσωπικής ανάπτυξης που οργανώσαμε για προπτυχιακούς φοιτητές της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, όπως και για τους πρώτους μεταπτυχιακούς φοιτητές του Προγράμματος "Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός" Βασικά στοιχεία του μοντέλου μας και βασικοί στόχοι - δραστηριότητες που αναλήφθηκαν και εκτελέστηκαν στο πλαίσιο ομάδων προσωπικής ανάπτυξης που οργανώσαμε και οργανώνουμε, είναι κεντρικά στην εργασία των Σολωμού και Κρίβα στην παρούσα έκδοση. Βλ. επίσης για την παρουσίαση της εμπειρίας από την ομάδα των μεταπτυχιακών φοιτητών στο: Βιταλιώτου, Καντιώτου, Κουκουμτζή, Μαντζιάρου Παπαϊωάννου, Πατεστή και Σολωμού (1996).

2. Αξίζει να προσέξουμε ιδιαίτερα τον όρο «σταδιο-δρομία» που υπονοεί την επαγγελματική, αλλά και γενικότερα την προσωπική εξέλιξη του ανθρώπου μέσα από τη δια-δρομή του σε ποικίλα επαγγελματικά στάδια. Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί στο σημείο αυτό ότι το μοντέλο μας στηρίζεται σε διεπιστημονική προσέγγιση και αφορά όχι μόνον τους νέους ανθρώπους και τον προσωπικό και επαγγελματικό προσανατολισμό τους, αλλά και τους ενήλικες γενικότερα στο βαθμό που ο άνθρωπος αναπτύσσεται διαβίου.

Δεν είναι, βέβαια, δυνατόν να αναφερθούμε εδώ αναλυτικά στο παραπάνω μοντέλο, μια και σκοπός του παρόντος άρθρου είναι να παρουσιάσουμε περιληπτικά την εμπειρία μας από την εφαρμογή του στο πλαίσιο της εκπαίδευσης εκπαιδευτικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και να δώσουμε έτσι στους συναδέλφους ένα δείγμα του τρόπου με τον οποίο το μοντέλο αυτό είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί, εφαρμοστεί. Ωστόσο, πριν από την παρουσίασή μας θα αναφερθούμε σύντομα στους βασικούς άξονες του μοντέλου μας, που προωθεί συστηματικά τους στόχους της Κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας. Οι άξονες αυτοί στηρίζονται στους παρακάτω επιστημονικούς χώρους.

– **Συμβουλευτική.** Η άντλησή μας από τη Συμβουλευτική είναι εκλεκτική (βλ. σχετικά Κοσμίδου -Hardy et al 1996, Κοσμίδου -Hardy 1999) με έμφαση στις προσεγγίσεις: Προσωποκεντρική, Ψυχοσύνθεση, Υπαρξισμός, Ψυχολογία των Προσωπικών Δομημάτων, Ψυχανάλυση και Συναλλακτική Ανάλυση. Στόχος βασικός ως προς την υιοθέτηση του άξονα αυτού είναι και η προώθηση του δασκάλου ως συμβούλου στη διδακτική - μαθησιακή συνάντηση (Κοσμίδου - Hardy

1998) και η ανάπτυξη εκμέρους του δεξιότητων Συμβουλευτικής.

– **Επικοινωνία και Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας** (βλ. σχετικά με το θέμα, Κοσμίδου - Hardy 1995 Fiske 1982, Masterman 1985, Levy and Gurevitch 1994, French and Richards 1994) με βασικά στοιχεία από το χώρο των Πολιτισμικών Σπουδών (βλ. για παράδειγμα, Belgazi 1995, Diamond 1996).

Από τον άξονα αυτόν παρουσιάζονται δύο βασικά μοντέλα επικοινωνίας: το γραμμικό και το ολικό. Έναντι του γραμμικού προωθούμε το ολικό μοντέλο επικοινωνίας, που είναι και το κυρίαρχο όχι μόνον στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, αλλά και στη διδασκαλία γενικότερα. Δίνουμε έμφαση στην *κριτική ανάγνωση της πληροφορίας*, ικανότητα καθοριστικής σημασίας και γιατί, γενικώς, ζούμε στην εποχή της πληροφορίας, με κατεξοχήν πληροφορικό κείμενο το εικονικό, αλλά και γιατί ειδικά στην εποχή του *Μετα-αλφαριθμητικού* (Post literacy) το κείμενο αυτό παίζει κεντρικό ρόλο στη δόμηση της ταυτότητας, της ετερότητας και του κοινωνικού πλαισίου γενικότερα. Προωθούμε, επίσης, την ανάπτυξη δεξιότητων επικοινωνίας, απαραίτητων στη σχέση δασκάλου - μαθητή

3. Για παράδειγμα, το 1996 πραγματοποιήσαμε με επιτυχία το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα (ΕΠΕΑΕΚ) με τίτλο: *Η Ανάπτυξη της Κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας των Εκπαιδευτικών ως προϋπόθεση για την αντίστοιχη ανάπτυξη των μαθητών*, το 1998 το πρόγραμμα (ΕΠΕΑΕΚ) με θέμα: *Αγωγή στα Μέσα Μαζικής και Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας*, ενώ από το 1999 πραγματοποιούμε με επιτυχία τριετές ευρωπαϊκό, διακριτικό πρόγραμμα (project) στο πλαίσιο του Προγράμματος ΣΩΚΡΑΤΗΣ (Comenius, Action 3.1). Τίτλος του προγράμματος αυτού, το οποίο και συντονίζουμε, είναι: *ΣΥΝΘΕΣΗ* (Συνεργατική Νέα Θέση για την Ευρωπαϊκή εκπαίδευση Σήμερα) και ένα από τα διήμερα σεμινάρια, τα οποία οργανώσαμε και υλοποιήσαμε με επιτυχία τον Ιανουάριο του 2000 στο πλαίσιο του, είχε τίτλο: *Ο Κύκλος των «Χαμένων Εκπαιδευτικών: Για μια Ποιητική Εκπαιδευτική Πράξη»*.

και καθοριστικών της λειτουργίας του *Παράλληλου (ή αφανούς) προγράμματος* (Μαρμαρινός 1983).

- **Κριτική Ενεργός Έρευνα** (βλ. σχετικά Carr and Kemmis 1986, Usher and Bryant 1989, Κοσμίδου 1989, Zuber Skerritt 1992, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός 1994).

Στον άξονα ακριβώς αυτόν θα αναφερθούμε αναλυτικότερα με όσα ακολουθούν. Στο πλαίσιο του προωθούμε την ιδέα του δασκάλου ως κριτικά σκεπτόμενου προσώπου (βλ. και Boud et al. 1985) και επαγγελματία, ο οποίος ερευνά το έργο του και το αναπτύσσει προσπαθώντας συστηματικά να περάσει από το ρόλο του παθητικού καταναλωτή γνώσης, την οποία άλλοι παράγουν ερήμην του, στο ρόλο του κριτικού αναγνώστη και του παραγωγού γνώσης.

2. Κριτική Ενεργός Έρευνα: Ένα δείγμα εφαρμογής της.

Το μοντέλο λοιπόν κριτικής Παιδαγωγικής που προωθούμε κατά τα τελευταία χρόνια αποσκοπεί στη διαμόρφωση επαγγελματιών δασκάλων⁴ με υψηλό βαθμό κριτικής αυτογνωσίας και κριτικής κοινωνιογνωσίας. Οι ιδιότητες αυτές στηρίζουν τους/τις ίδιους/ες, τους/τις καθιστούν ευέλικτους/ες ψυχοδιαφορητικά, ενώ τους/τις βοηθούν επίσης να αναπτύσσονται μόνοι/ες τους σε προσωπικό και

επαγγελματικό επίπεδο, να συνδέουν τη θεωρία με την πράξη και τη διδασκαλία με την έρευνα, να είναι σε θέση να αξιολογούν τη δουλειά τους, χωρίς να φοβούνται να αξιολογηθούν από άλλους εταίρους, και να αρθρώσουν τον δικό τους επιστημονικό λόγο. Πιστεύουμε ότι τέτοιου είδους δάσκαλοι/ες μπορούν να περάσουν τα σύνορα (Giroux, 1992) και να «επισκεφθούν» διαφορετικά κοινωνικά και επιστημολογικά πεδία, γιατί δεν μένουν προσκολλημένοι/ες στη στενή, αρχική, στοχοθετική τους εκπαίδευση.

Στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, εξάλλου «εξειδικευμένοι και εκφραστικοί» (instructional and expressive», Eisner, 1975) στόχοι συνδυάζονται με τις κατάλληλες διαδικασίες και μεθόδους. Έτσι η μεθοδολογία μας βασίζεται στη φιλοσοφία και τις διαδικασίες της ενεργού έρευνας, την οποία για σημαντικούς, θεωρητικούς και ηθικούς λόγους ονομάζουμε ακριβώς «*κριτική ενεργό έρευνα*».

Εκτός από βιοματικά εργαστήρια που για το σκοπό αυτό οργανώνουμε εκτός του Πανεπιστημίου σε κάθε ευκαιρία (π.χ προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ), προσπαθούμε να προωθήσουμε και στο Πανεπιστήμιο το μοντέλο της κριτικής Παιδαγωγικής - που περιλαμβάνει βέβαια και την εκπαίδευση των ενηλίκων από κριτική σκοπιά (βλ. και Welton 1995) - κυρίως μέσω του εξαμηνιαίου μαθήματος που διδάσκουμε

4. Με τον όρο «δάσκαλος» αναφερόμαστε στο δάσκαλο της πράξης σε όλα τα επίπεδα της Εκπαίδευσης.

με τίτλο «Παρατήρηση και Ανάλυση της διδακτικής- μαθησιακής διαδικασίας». Το αντικείμενο αυτό διδάσκεται στον Τομέα Παιδαγωγικής του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών στο πλαίσιο του διετούς Μεταπτυχιακού Προγράμματος Θεωρία και Μεθοδολογία της Διδασκαλίας και της Αξιολόγησης. Παρακάτω παρουσιάζεται περίληψη της τελευταίας μας δουλειάς και εμπειρίας στο ως άνω πρόγραμμα.

Καθώς το αντικείμενο που διδάσκουμε απαιτεί παρατήρηση και καθώς η προσέγγισή μας δεν χαρακτηρίζεται από τεχνοκρατική/εργαλειακή λογική, παρουσιάζουμε την παρατήρηση ως ερευνητική μέθοδο, η οποία μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τη θεωρία και τη γενική προσέγγιση στην έρευνα που έχει υιοθετήσει ο παρατηρητής (βλ. σχετικά και Kosmidou 1991). Έτσι, εισάγουμε τους φοιτητές/τριες σε παραδείγματα έρευνας, στρατηγικές και μεθόδους, ηθικά και φιλοσοφικά ζητήματα της έρευνας, δίνοντας πάντα έμφαση στο ποιοτικό παράδειγμα έρευνας, ειδικά από τη σκοπιά των κοινωνικών επιστημών, τονίζοντας ζητήματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας της παρατήρησης και των στοιχείων που προκύπτουν γενικά από τη χρήση ποιοτικών μεθόδων έρευνας και επισημαίνοντας πως αυτά μπορεί να «μολυνθούν» από την παρουσία και την παρέμβαση του παρατηρητή

και την αξιακά φορτισμένη προσωπική του/της θεωρία. Με αυτόν τον τρόπο προσπαθούμε να βοηθήσουμε τους/τις μετέχοντες/σες να συνειδητοποιήσουν τη σημαία που έχει για την έρευνα και τη διδασκαλία η ύπαρξη των δικών τους προσωπικών θεωριών και, στη συνέχεια, να προεκτείνουν και/ή να αλλάξουν τις θεωρίες αυτές. Έτσι, οι φοιτητές/τριες κατανοούν καλύτερα τη σημασία της κριτικής ανάπτυξης του εαυτού του δασκάλου και του ερευνητή ή του δασκάλου-ερευνητή.

Η διδασκαλία μας βασίζεται και αποβλέπει σε εμπειρική-βιωματική μάθηση στο βαθμό που επιτρέπει ο διαθέσιμος από το πρόγραμμα του Πανεπιστημίου χρόνος. Παρουσιάζουμε στους/στις φοιτητές/τριες το σκοπό και τους στόχους της προσέγγισής μας και τους/τις καλούμε να παρατηρήσουν τις στάσεις τους απέναντι στη διδασκαλία και στη μάθηση μέσω κριτικού αναστοχασμού και να παρατηρήσουν και να αξιολογήσουν τη δική μας διδασκαλία και παρουσία. Για το σκοπό αυτό τους ζητάμε να κρατούν ερευνητικό ημερολόγιο για κάθε μάθημα και να καταγράφουν την εμπειρία τους σύμφωνα με κατηγορίες, τις οποίες παρουσιάζουμε και διαπραγματευόμαστε μαζί τους⁵.

Για να διευκολύνουμε τη λειτουργία της κριτικής τους σκέψης και για να τους/τις βοηθήσουμε να χαράξουν τη δική τους πορεία μάθησης και να προάγουν την αλλαγή, εισάγουμε τη

5. Βλ. σχετικά Κοσμίδου -Hardy 1999.

θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων και χρησιμοποιούμε την κλείδα ρεπερτορίου⁶. Έτσι ζητάμε να δημιουργήσουν ανά ζεύγη τις δικές τους κλείδες ερευνώντας πώς δομούν τον καλό δάσκαλο, τους εαυτούς τους ως δασκάλους/ες στο παρελθόν, το παρόν και το μέλλον καθώς επίσης και τον ιδανικό δάσκαλο. Ζητάμε ακόμη από τον/την κάθε μεταπτυχιακό/ή φοιτητή/τρια να δώσει έναν ορισμό της διδασκαλίας και της μάθησης, να συμπληρώσει ερωματολόγιο, το οποίο έχουμε αναπτύξει με τίτλο «*Τι είδος εκπαιδευτικού είμαι*» (Κοσμίδου - Hardy 1996) και να γράψουν ένα βασικό διάγραμμα χαρακτηρισμού του εαυτού τους (στο πλαίσιο της θεωρίας των Προσωπικών Δομημάτων) ως ατόμων και ως δασκάλων. Συλλέγουμε τα στοιχεία αυτά και τα κρατάμε για ανάλυση αργότερα και σύγκριση με στοιχεία που θα συλλεγούν μελλοντικά.

Προς το τέλος των μαθημάτων, και αφού το πρόγραμμά μας έχει σχεδόν ολοκληρωθεί, τους ζητάμε να συμπληρώσουν πάλι μια κλείδα. Έπειτα αναλύουμε στον υπολογιστή τις κλείδες του/της κάθε φοιτητή/τριας με τη χρήση ειδικών προγραμμάτων και τους παρουσιάζουμε τις αναλύσεις και/ή τις αλλαγές που παρατηρήθηκαν μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης κλείδας και επίσης τους ζητάμε να συμπληρώσουν πάλι το ερωματολόγιο, να γράψουν άλλον ένα χαρακτηρισμό του

εαυτού τους και ένα νέο ορισμό της διδασκαλίας και της μάθησης.

Κατά τη διάρκεια του προγράμματος - και αφού έχουμε προσφέρει την απαιτούμενη γνώση και πληροφόρηση καθώς και τις μεθόδους που θα διευκολύνουν τους/τις φοιτητές/τριες να κάνουν την παρατήρηση - ζητάμε από τους/τις μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες να παρατηρήσουν και να αξιολογήσουν τη διδασκαλία όχι στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, αλλά στο Πανεπιστήμιο χωρίς, βεβαίως, να δίνουν στοιχεία που να αποκαλύπτουν την ταυτότητα του διδάσκοντος, γιατί κάτι τέτοιο εγείρει ηθικά ζητήματα στο πλαίσιο της ποιητικής έρευνας.

Πρέπει κατόπιν να αναλύσουν το κείμενο της παρατήρησής τους και να γράψουν μια αναφορά. Η παρατήρηση αυτή γίνεται δυο φορές, η πρώτη στην αρχή της δικής μας παρέμβασης και η δεύτερη ακριβώς πριν το τέλος της. Ο λόγος γι' αυτό είναι η εξέταση της ενδεχόμενης διαφοροποίησης των παρατηρήσεών τους και της διερεύνησης των λόγων της διαφοροποίησης αυτής. Οι αναφορές και από τις δυο παρατηρήσεις συλλέγονται για μελλοντική επίσης ανάλυση.

Μερικοί από τους βασικούς στόχους, στην επίτευξη των οποίων συμβάλλει η χρήση των παραπάνω μεθόδων, είναι:

– Να βοηθηθούν οι φοιτητές/τριες

6. Για τη θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων (Personal Construct Theory - PCP - βλ. Kelly 1955, Bannister and Fransella 1980/86, Kosmidou 1991). Τη μέθοδο της κλείδας ρεπερτορίου (repertory grid) παρουσιάζουμε αναλυτικά στο Kosmidou 1991. Βλ. και Κοσμίδου - Hardy 1999.

να παρατηρήσουν κριτικά τους εαυτούς τους ως μαθητευόμενους/ες και ως άτομα σε διαδικασία ανάπτυξης και κριτικής συνειδητοποίησης του εαυτού τους.

– Να βοηθηθούν να παρατηρήσουν κριτικά τη διδασκαλία άλλων και να μελετήσουν τις συνέπειες της διδασκαλίας αυτής.

– Να ενισχυθεί η κριτική κοινωνική τους ενημέρωση (κριτική κοινωνιογνωσία) μέσω της κριτικής ανάλυσης φαινομένων και ενός γενικότερου προβληματισμού πάνω σε αυτά.

– Να ενθαρρυνθεί η αλλαγή και η ανάπτυξη σε ατομικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο.

– Να βοηθήσουμε τους/τις φοιτητές/τριες - δασκάλους/ες να μάθουν μια σειρά μεθόδων έρευνας και διδασκαλίας.

– Να αυξήσουμε την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων του προγράμματος της διδασκαλίας μας μέσω διασταύρωσης / τριγωνοποίησης των στοιχείων. Αυτό σημαίνει ότι εμείς ως δάσκαλοι τους και εκπαιδευτές εξετάζουμε κριτικά τόσο τη διδασκαλία μας και τις συνέπειές της όσο και τον εαυτό μας.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε στους/στις φοιτητές/τριες τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει (π.χ. κλείδες, ερωματολόγια, ορισμούς, ασκήσεις χαρακτηρισμού του εαυτού, ερευνητικά ημερολόγια και αναφορές παρατήρησης). Τους ζητάμε να χωριστούν σε ομάδες, με σκοπό να αναλάβουν συνεργατικά την ανάλυση μιας κατηγορίας δεδομένων. Έπειτα δίνουμε σε κάθε ομάδα μια κατηγορία

δεδομένων μαζί με ορισμένες αρχικές οδηγίες και επεξηγήσεις για την ανάλυσή τους. Όμως δίνουμε έμφαση στο γεγονός ότι πρέπει επίσης, να χρησιμοποιήσουν και τη δική τους δημιουργικότητα κατά την ανάλυση των δεδομένων, έχοντας πάντα κατά νου τις θεωρητικές προσεγγίσεις που φωτίζουν τις αναλύσεις τους. Για τη δραστηριότητα αυτή δίνεται περιορισμένος χρόνος, γιατί στη συνέχεια κάθε ομάδα πρέπει να παρουσιάσει τα συμπεράσματά της σε όλη την τάξη. Αφού παρουσιάσουν τα συμπεράσματά τους και ακούσουν κάποια σχόλια από τους/τις συναδέλφους τους και από εμάς, οι φοιτητές/τριες παίρνουν πάλι τα δεδομένα μαζί τους και πρέπει να συνεργαστούν μεταξύ τους εκ νέου με σκοπό να τα αναλύσουν συνεργατικά κατά τρόπο πιο συστηματικό και να γράψουν μια εκτενή αναφορά της έρευνας.

Την ημέρα των εξετάσεών τους για το συγκεκριμένο μάθημα, κάθε ομάδα πρέπει να παρουσιάσει τα ευρήματα και τα συμπεράσματά της. Για το σκοπό αυτό διαπραγματευόμαστε μαζί τους και συμφωνούμε ότι η διάρκεια της εξέτασης θα πρέπει τουλάχιστον να διπλασιαστεί, αφού η ίδια η εξέταση θα είναι προσομοίωση ενός Συνεδρίου, πράγμα το οποίο βέβαια απαιτεί χρόνο. Παρακάτω θα αναφερθούμε σε θέματα αξιολόγησης που έχουν σχέση με την όλη διαδικασία καθώς και στην τελική αξιολόγηση που παρουσιάστηκε από τους/τις ίδιους/ες τους/τις φοιτητές/τριες. Η εξέταση, της οποίας η διάρκεια ήταν τελικά πεντάωρη, έγινε σε ατμόσφαι-

ρα αρχικά πραγματικού ενδιαφέροντος από την πλευρά όλων των συμμετεχόντων και, αργότερα, ειλικρινούς ενθουσιασμού. Με χαρά διαπιστώσαμε ότι κανείς δεν ήθελε να φύγει, παρόλο που κάποιοι/ες από τους/τις φοιτητές/τριες είχαν ζητήσει από πριν να φύγουν νωρίτερα εξαιτίας άλλων υποχρεώσεων.

3. Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση είναι αναπόσπαστο τμήμα όλης της παραπάνω διαδικασίας, αφού η διδασκαλία μας ακολουθεί τα στάδια της *κριτικής ενεργού έρευνας: οργάνωση και προγραμματισμός, υλοποίηση* (πράξη με φρόνηση και όχι απλή δράση), *παρατήρηση, αναστοχασμός*. Ακολουθεί έπειτα είτε επαναπρογραμματισμός (αν κάτι δεν πήγε καλά ή αν χρειάζονται κάποιες αλλαγές σύμφωνα με *ad hoc* ή μετέπειτα αξιολόγηση) είτε συνέχιση των αρχικά σχεδιασμένων δραστηριοτήτων. Η αξιολόγηση γίνεται με όλους και από όλους τους εμπλεκόμενους εταίρους: τους δύο διδάσκοντες, δηλαδή εμάς, και τους/τις φοιτητές/τριες. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η διασταύρωση (*τριγωνοποίηση*) στο επίπεδο των παρατηρητών και των παρατηρήσεων τους.

Σε αυτό το σημείο έχει ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε ότι, κατά τη διάρκεια των μαθημάτων του εξαμήνου, παρόλο που οι φοιτητές/τριες κλήθηκαν να αξιολογήσουν το πρόγραμμά μας, σπάνια προέβαιναν σε

αξιολογικές κρίσεις και σπάνια επίσης έκαναν προτάσεις για τη βελτίωση των σχεδιασμένων δραστηριοτήτων. Πάντως η επίμονη πρόταση των περισσότερων ήταν ότι χρειαζόταν περισσότερος χρόνος για τα θέματα που τους παρουσιάσαμε (Συμβουλευτική, Επικοινωνία, Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, Πολιτισμικές Σπουδές, Ενεργός Έρευνα). Όμως, λόγω περιορισμών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, δεν ήταν δυνατό να διατεθεί πιο πολύς χρόνος. Έτσι, ρωτήθηκαν αν θα συμφωνούσαν σε εκτός προγράμματος συναντήσεις εργασίας μαζί μας. Αρκετοί διαφώνησαν, κυρίως επειδή εργάζονταν ή είχαν ανειλημμένες υποχρεώσεις. Η διδασκαλία μας, λοιπόν, πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του διατιθέμενου για το συγκεκριμένο εξάμηνο χρόνου, δηλαδή επί δύο ώρες εβδομαδιαίως.

Βέβαια, οι φοιτητές/τριες είχαν την ευκαιρία να εκφραστούν μέσω των ημερολογίων τους. Όμως, γρήγορα συνειδητοποιήσαμε ότι μόνο λίγοι/ες κρατούσαν ημερολόγιο με τον προγραμματισμένο τρόπο. Κάποιοι/ες από αυτούς/ες έκαναν συνήθως μια ασαφή περιγραφή των γεγονότων, ενώ οι πιο πολλοί είχαν δυσκολίες στο να ξεχωρίσουν τις σκέψεις από τα συναισθήματά τους και κυρίως στο να εκφράσουν συναισθήματα. Αρχικά μάλιστα, μετά δηλαδή τη συλλογή των ημερολογίων τους, την ανάλυση που κάναμε και τα σχόλια που έγιναν, δεν ήταν έτοιμοι να δουν τις πραγματικές αιτίες που υπήρχαν πίσω από αυτό το γεγονός κι έτσι έτειναν να είναι αμυ-

ντικοί και να βρίσκουν ποικίλες δικαιολογίες. Παρόλα αυτά, με τη δική μας συνδρομή και την πρόοδο της δουλειάς, αργότερα - και ειδικά ύστερα από τη δική τους παρουσίαση στο τέλος - συνειδητοποιήσαν ότι χρειάζονταν περισσότερη άσκηση στον αναστοχασμό, στην κριτική επεξεργασία των σκέψεών τους και ειδικότερα των συναισθημάτων τους. Βέβαια, περισσότερος χρόνος χρειάζεται γενικά για τις δραστηριότητες ανάπτυξης του εαυτού καθώς και για την ανάπτυξη της αυτο-πειθαρχίας, η οποία είναι αναγκαία κυρίως για το γράψιμο. Εξάλλου, όπως και οι ίδιοι/ες συνειδητοποιήσαν, έχουν ήδη πέσει στην παγίδα της ρουτίνας και λόγω μακροχρόνιας θητείας στα ίδια θρανία και, όπως δηλώνουν, εξαιτίας του χαλακτῆρα του όλου προγράμματος των σπουδών τους. Με αυτόν τον τρόπο, λοιπόν, προσπαθούν συνήθως να αντεπεξέλθουν στην υπάρχουσα τάξη πραγμάτων και ελπίζουν να τελειώσουν με την όλη «ιστορία» το γρηγορότερο, ώστε να χρησιμοποιήσουν το πολυπόθητο «χαρτί» ή για την κατάληψη ανώτερης θέσης ή και για τον αρχικό τους διορισμό.

Οι φοιτητές/τριες συχνά μας μιλούσαν για τις δυσκολίες που αντιμετώπιζαν σχετικά με ορισμένα θέματα που αφορούσαν το όλο μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Και βέβαια ήταν εμφανές ότι τους άρεσε η θεματολογία μας και η προσέγγισή μας. Από τις μαρτυρίες τους, λοιπόν, και από τη δική μας κριτική ανάλυση του έργου μας, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η προώθηση του συγκε-

κριμένου μοντέλου κριτικής Παιδαγωγικής, και ειδικότερα κριτικής Διδακτικής στον πανεπιστημιακό χώρο, πρέπει να γίνει σταδιακά και συναινετικά, αφού η κυρίαρχη κουλτούρα στο Πανεπιστήμιο είναι διαφορετική.

Ως ένα τελευταίο σχόλιο σχετικά με την αξιολόγηση θα θέλαμε να πούμε δυο λόγια για τον τρόπο εξέτασης. Είχαμε φυσικά την προσδοκία ότι οι αναλύσεις των φοιτητών/τριών θα ήταν κριτικές και ενδιαφέρουσες, αλλά με κάθε ειλικρίνεια δηλώνουμε πως δεν αναμέναμε την ποσότητα δουλειάς και ενέργειας που τελικά επένδυσαν ούτε και την υψηλή ποιότητα των αναλύσεών τους.

Η διαδικασία της εξέτασης πήρε τη μορφή τελικής αξιολόγησης και μιας ακόμα παρέμβασης για αλλαγή, αφού όλοι/ες οι φοιτητές/τριες συνειδητοποιήσαν ορισμένα θέματα σχετικά με την κριτική Διδακτική. Συνειδητοποιήσαν επίσης τη σημασία του δικού τους ρόλου ως κριτικών δασκάλων και παραγωγών γνώσης. Μπορούσαν τώρα να δουν πιο καθαρά και με έναν πιο ολοκληρωμένο τρόπο το όλο πρόγραμμά μας και τις συνέπειές του. Ήταν ενθουσιασμένοι/ες και, όπως ήδη σημειώσαμε, ύστερα από πέντε ώρες εξέτασης, κανείς δεν ήθελε να φύγει. Υποσχέθηκαν, τέλος, καθώς θεωρούσαν σημαντική παρέμβαση το σύστημα εξέτασης, να φέρουν ύστερα από τις θερινές διακοπές μια τελική αναφορά, ως αξιολόγηση της όλης διαδικασίας, μια και τώρα ήταν σε θέση να δουν συνολικά ολόκληρο το πρόγραμμά μας.

4. Επίλογος

Από την όλη εμπειρία που αποκομίσαμε από το σχεδιασμό και την εφαρμογή του προγράμματος αυτού, το οποίο εφαρμόζουμε κάθε χρόνο, συμπεραίνουμε ότι η Συμβουλευτική, όπως επίσης και η Επικοινωνία και ιδιαίτερα η *Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας* (Masterman 1985, Davis *et al* 1994) και βεβαίως οι Πολιτισμικές Σπουδές (D' Ardenne and Mahtani 1989/1991, Belgazi 1995) είναι σήμερα πεδία ιδιαίτερης σημασίας, λόγω, εκτός των άλλων, και των ταχύρρυθμων αλλαγών και των παρεπόμενων μεταβολών που προκαλούν ανασφάλεια. Γιατί, πράγματι, εξαιτίας της ανάπτυξης της τεχνολογίας και της πολυπλοκότητας των συστημάτων και των δικτύων επικοινωνίας το άτομο συμπιέζεται σε ρόλο περιθωριακό μέσα στον ιστό πολυσύνθετων δικτύων και πολιτισμικών μορφωμάτων, επηρεασμένο από το συμβολικό περιβάλλον επικοινωνίας. Έτσι η γνώση, και μάλιστα η βιοματική γνώση, στην Επικοινωνία και στη Συμβουλευτική καθώς και η γνώση η σχετική με τα διάφορα πολιτισμικά μορφώματα είναι προϋπόθεση για τον κριτικό δάσκαλο, ο οποίος αποτελεί έναν σημαντικό άλλο στις ζωές τόσων πολλών μαθητών/τριών και φοιτητών/τριών. Αποκτώντας γνώσεις, και μάλιστα με βιοματικό τρόπο, στα παραπάνω πεδία μπορεί ενπρώτως να καταλαβαίνει κάποιος/α καλύτερα πώς έχει δομηθεί ή ίδια του/της η ταυτότητα –και να αναλαμβάνει την ευθύνη της περαιτέρω

ανάπτυξής του/της– και, δεύτερον, να βοηθάει τους/τις φοιτητές/τριές του/της σε μια παρόμοια πορεία προς την *κριτική αυτογνωσία και την κριτική κοινωνιογνωσία*.

Η κατανόηση περίπλοκων ζητημάτων που έχουν να κάνουν με την κατασκευή ταυτότητας αφήνει χώρο για προσωπική πρωτοβουλία και ευθύνη σχετικά με τη δόμηση και/ή την αναδόμηση ενός εαυτού, ο οποίος μπορεί ή να διαλέξει να παίζει κεντρικό ρόλο στη ζωή ή να διαλέξει ρόλο περιθωριακό. Η οπτική μας είναι ότι ένα οποιοδήποτε σύστημα σταθεροποιείται, όταν εξασφαλίσει τη συναίνεση των υποσυστημάτων. Αυτό σημαίνει ότι ο υποσυστήμα δεν είναι «αθώο» για τη συνολική λειτουργία του συστήματος. Σε σχέση με το άτομο, τώρα, αυτό συνεπάγεται ότι το ίδιο πρέπει να μοιραστεί από κάποιο σημείο και ύστερα την ευθύνη για τη δόμηση του, καθώς επίσης και για το σχηματισμό και την αναπαραγωγή των κοινωνικών δομών. Ακριβώς γι' αυτό, αν το άτομο είναι αποξενωμένο και του λείπει η πρωτίστως βιοματική γνώση να αναλύει τα πράγματα, τότε χρειάζεται υποστήριξη στην πορεία προς *κριτική αυτό/κοινωνιο-ανάλυση* και αναδόμηση των εξωτερικών και εσωτερικών του πραγματικοτήτων. Σε ένα τέτοιο σχέδιο ο ρόλος του δασκάλου είναι κεντρικός και επομένως και ο ρόλος αυτών που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των μελλόντων εκπαιδευτικών.

Όπως, όμως, υποστηρίζει ο Becher (1989), η ακαδημαϊκή κοινότητα δεν έχει πάντοτε συνείδηση της

κοινωνικής ταυτότητας της δικής της κοινότητας. Έτσι, μοιάζει να απομακρύνεται από την ανάληψη κοινωνικών ευθυνών και δεν φαίνεται να χαρακτηρίζεται ιδιαίτερος από αναστοχαστικότητα (Derrida 1992, Giroux 1992, Hopper 1992). Βέβαια υπάρχουν ορισμένοι από την ακαδημαϊκή κοινότητα που έχουν ήδη αρχίσει να επιχειρηματολογούν σοβαρά για το πόσο μπορεί η αναστοχαστικότητα να βοηθήσει ακριβώς την ακαδημαϊκή κοινότητα να συνειδητοποιήσει τον κοινωνικό της ρόλο. Στο πλαίσιο του δικού μας προγράμματος με τους μεταπτυχιακούς φοιτητές πιστεύουμε ότι η αναστοχαστικότητα (Schon 1982, Schon 1984, Carr and Kemmis 1986, Elliott 1991, Diamond 1996), εκτός των άλλων, είναι βασικό χαρακτηριστικό του αποτελεσματικού επαγγελματία δασκάλου οποιασδήποτε βαθμίδας –και βέβαια όχι μόνον αυτού. Είμαστε γενικά της γνώμης ότι με την προώθηση του κριτικά σκεπτόμενου δασκάλου συμβάλλουμε στην ανάπτυξη ενέλικτων –πέραν των ορίων του «σύλλαβου»– προγραμμάτων, των οποίων μάλιστα τη σημασία δεν μπορεί να μειώσει ή να ακυρώσει η επέλαση της τεχνολογίας.

Γενικότερα πιστεύουμε ότι στην πολυπολιτισμική μας κοινωνία μια Παιδαγωγική κριτική και ενέλικτη, μια Παιδαγωγική της διαφοράς και του διαφορετικού, που διαμορφώνει και προσφέρει μια νέα γλώσσα για την τροποποίηση της συνήθως στενά χρησιμοθηρικής σχέσης μεταξύ θεωρίας και πράξης, σχολείου και κοινωνίας είναι απαραίτητη. Στο πλαίσιο

της Παιδαγωγικής αυτής ο δάσκαλος προετοιμάζει τους/τις φοιτητές/τριές του ή τους/τις μαθητές/τριές του για τη συνάντησή τους με άλλους πολιτισμούς και τους/τις διευκολύνει να αναγνωρίσουν, καθώς διασταυρώνονται με ποικίλες και διαφορετικές γλώσσες, εμπειρίες και αναπαραστάσεις, το εύθραυστο της ταυτότητάς τους. Και ακόμη, συμπαρίσταται ο δάσκαλος στην προσπάθεια να ολοκληρώσουν τη δόμηση της ταυτότητάς τους μέσα από βιωματικές και κριτικές, πάντοτε, διαδικασίες αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας.

Για ένα τέτοιο έργο διαπιστώσαμε και εμείς μέσα από το έργο μας πόσο αναγκαίο είναι να αναλύουμε αναστοχαστικά τις ίδιες μας τις ταυτότητες και τις πρακτικές και να μην αντιμετωπίζουμε τους άλλους εταίρους στην εκπαιδευτική διαδικασία «αφ' υψηλού», με την υπεροψία ενός εξωτερικού κριτή (outsider, Macnamara, 1980). Τόσο μάλιστα περισσότερο, καθώς ως διδάσκοντες/ουσες στο Πανεπιστήμιο και λόγω του γνωστού άξονα γνώση/εξουσία (Foucault 1980) ενεργούμε ως «μεγα-δράστες» παίρνοντας αποφάσεις και χρησιμοποιώντας πρακτικές που επηρεάζουν σημαντικά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στη διαδικασία και που απλώνονται ευρέως στο χώρο και το χρόνο.

Από την προοπτική, λοιπόν, της *Κριτικής Παιδαγωγικής*, υπό το φώς της οποίας εργαστήκαμε, και με βάση την *Κριτική Ενεργό Έρευνα* που εφαρμόσαμε, προκύπτουν και ορισμένα γενικότερου ενδιαφέροντος καίρια ερωτήματα όπως:

- Πώς, μέσα από ποιες διαδικασίες δηλαδή, έχουν κατασκευαστεί και διαμορφωθεί οι ταυτότητες των εκπαιδευτών εκπαιδευτικών (μελλοντικών ή μη) και συνεπώς και οι δικές μας;

- Τη διαμόρφωση ποιου είδους ταυτότητας προωθούν οι πανεπιστημιακοί εκπαιδευτές/τριες εκπαιδευτικών (άρα και εμείς οι ίδιοι) με τις ένυλες πρακτικές ή τις πρακτικές λόγου που χρησιμοποιούν και με ποιες συνέπειες;

- Ποιες είναι οι «τεχνολογίες» ανάπτυξης και ανάλυσης του ατομικού και κοινωνικού γίνεσθαι που χρησιμοποιούνται (και συνεπώς διαδίδονται) από ένα θεσμό, όπως το Πανεπιστήμιο, που εκπαιδεύει μέλλοντες εκπαιδευτικούς ή εκπαιδεύει υπηρετούντες ήδη εκπαιδευτικούς;

- Τέλος, στο βαθμό που ένας θεσμός (όπως το Πανεπιστήμιο) δομεί

μία ορισμένη ταυτότητα, ποια είναι τα συστατικά στοιχεία της συνταγής αυτής και από πού προέρχονται και με ποιους τρόπους μια τέτοια συνταγή φτάνει στο σημείο να αναπαράγει (ή όχι) τον ίδιο το θεσμό;

Έχουμε τη γνώμη ότι, αν προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στα παραπάνω ερωτήματα, είναι δυνατό να συνειδητοποιήσουμε πόσο και εμείς, οι ίδιοι/ες, ως εκπαιδευτές/τριες εκπαιδευτικών, συμβάλλουμε στην οικοδόμηση της ταυτότητάς τους, με τα ατομικά και κοινωνικά της στοιχεία. Τη συνειδητοποίηση αυτή θεωρούμε κρίσιμης σημασίας, καθώς από την άποψη πρωτίστως της αυτογνωσίας και της κοινωνιογνωσίας οδηγούμε συνήθως τους/τις φοιτητές/τριές μας ως το σημείο εκείνο που έχουμε φτάσει και εμείς οι ίδιοι/ες ως εκπαιδευτές/τριες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

- Avarado, M., Gutch, R. and Wollan, t. (1978). *Learning the Media: An Introduction to Media Teaching*. London: MacMillan.
- Bannister and Fransella, (1986, 3rd edn) *Inquiring Man: The Psychology of Personal Constructs*. London: Croom Helm.
- Becher, T(1989) *Academic Tribes and Territories: Intellectual unquiry and the Culture of Disciplines*. Milton Keunes: SHREN Open University Press.
- Belgazi, T. (1995), «Cultural studies, the university and the question of borders», in B. Adam & S. Allan (eds), *Theorizing Culture*. London: UCL Press. 165-173.
- Βιτάλιώτου, Α., Καντούρου Μ., Κουκουμτζή, Α., Μαντζιάρα, Γ., Παπαϊωάννου, Π., Πατεστή, Α. και Σολωμού Άννα (1996), «Η Αναπτυξιακή Συμβουλευτική στην Πράξη: Παρουσίαση μιας εμπειρίας» *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 38-39 σσ. 62-72.
- Boud, D., Keogh, R. and Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into*

- Learning*. London: Kogan Page.
- Carr, W. And Kemmis S. (1986). *Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research*. London: Falmer Press. Ελληνική έκδοση, (1997) «Για μια Κριτική Εκπαιδευτική Θεωρία: Εκπ/ση, Γνώση και Έρευνα Δράσης». Μετ. Α. Λαμπράκη - Παγανού - Ευ. Μηλίγκου - Κ. Ροδιάδου. Αθήνα: Κώδικας.
- D' Ardenne, P. And Mahtani A. (1982/91). *Transcultural Counselling in Action*. London: SAGE.
- Davis, D. K. And Jasinski, J. (1994) «Beyond the Culture wars. An agenda for research. On communication and culture», in M. R. Levy and M. Gurevitch (eds), *Defining Media Studies*. Oxford: Oxford University Press 149-157.
- Derrida, J. (1992), «Mochlos», in R. Rand (ed.), *Logomachia*, Lincoln, Nebraska: University of nebraska Press. 3-34.
- Diamond E. (ed.) (1996). *Performance & Cultural Politics*. London: Routledge.
- Eisner, E. W (1975) «Instructional and Expressive Objectives» in M. Golby, J, Urewald and R. West (eds), *Curriculum Design* - London - Croom Helm and Open University Press.
- Elliott, E. W. (1991), *Action Reserch for Educational Change*. Milton Keynes: Open University Press.
- Fiske, J (1982). *An Introduction to Communication Studies*. London: Methuen.
- Foucault. M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and other writings 1972-1977*. Hemel Hemstead, Englad: Harvester Wheatshed.
- French, D. And Richards, M. (1994). *Media Education across Europe*. London: Routledge.
- Giroux, H (1992), «Resisting difference: Cultural Studies and the Discourse of Critical Pedagogy», in L. Grossberg, C. Nelson P. Jones (eds), *Cultural Studies* London: Routledge.
- Hopper, S. (1992), «Reflexivity in academic culture», in B. Adam & S. Allan (eds). *Theorizing Culture*. London: UCL Press 58-86.
- Kelly, G. (1955). *The Psychology of Personal Constructs. Vol 2: Clinical Diagnosis and Psychotherapy*. New York: Norton.
- Kosmidou, Chr. (1991), *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Southampton University: Ph. D Thesis.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989), «Ενεργός Έρευνα Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 48: 22-33.
- Κοσμίδου- Hardy, Χρυσούλα και Μαρμαρινός Γ. (1994), «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 79: 51-59.
- Κοσμίδου- Hardy, Χρ. (1995), «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 36-37: 56-71.
- Κοσμίδου- Hardy, Χρ. (1996) «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το

- Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, (επιστημον. Επιμέλεια: Κοσμίδου - Hardy), 38-39:25-52.
- Κοσμίδου - Hardy, Χρ. (1998), «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος στη Διδακτική - Μαθησιακή Συνάντηση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 46-47: 21-57.
- Κοσμίδου- Hardy, Χρυσούλα & Γαλανουδάκη, Α. (1996), *Συμβουλευτική: Θεωρία και Πρακτική με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου - Hardy, Χρ. (1997α), «Αναζητώντας την ταυτότητα του επιτυχημένου εκπαιδευτικού ΣΕΠ: Υπόθεση-ειδίκευσης;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 40-41: 112-125
- Κοσμίδου- Hardy Χρ. (1997β), «Η Επικοινωνία και οι Σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο». Στο βιβλίο που εκδόθηκε από τον Γ. Μάρκου με τίτλο: *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση -Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΔΑ, 256-326.
- Κοσμίδου- Hardy, Χρ. (1997γ), «Η πρόκληση της Μετάβασης και η ανταπόκριση των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 42-43. Σσ 67-89.
- Κοσμίδου - Hardy, Χρ. (1999) « Η Συμβολή της Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής για την Προώθηση της Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας. Έμφαση στην Κριτική Αυτογνωσία και Κοινωνιογνωσία του Εκπαιδευτικού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51: 21-57.
- Levy, R & Gurevitch, M. (1994). *Media Studies: Reflections on the Future of the Field*. Oxford: Oxford University Press.
- Macnamara, D.R (1980) «The outsider's arrogance: The failure of participant observers to understand classroom events», *British Educational Research Journal*. 6: 113-26.
- Μαρμαρινός, Ι. Γ. (1983). Το Παράλληλο Πρόγραμμα, εφ. Φιλολογική (εκδ. ΠΕΦ), αρ. φύλλου 6, 1983.
- Masterman, L. (1985). *Teaching the Media* London: Comedia.
- Schon, D. (1982), *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. London Temle Smith.
- Schon, D. (1984). *Educating the Reflective Practitioner* San Francisco: Jossey -Bass.
- Usher, R. and Bryant, I. (1989). *Adult Education as Theory, Practice and Research: The Captive Triangle*. London: Routledge.
- Welton, R. (1995). *In Defense of the Lifeworld: Critical Perspectives on Adult Learning*. New York: State University of New York Press.
- Zuber - Skerritt, O. (1992). *Action Research in Higher Education* London: Kogan Page.

Άννα Σολωμού* – Σπύρος Κρίβας**

**Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΩΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

Στην εργασία αυτή γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης ενός υπό ανάπτυξη μοντέλου βιωματικής εκπαίδευσης, που υλοποίησαν οι συγγραφείς της εργασίας στο τμήμα ΣΥΠ του παραρτήματος ΣΕΛΕΤΕ Πατρών κατά το ακαδημαϊκό έτος 1998 - 99. Θεωρητικό υπόβαθρο του μοντέλου είναι η συστηματική-εποικοδομιστική θεώρηση. Κεντρικό στοιχείο που διέπει ως αντίληψη το μοντέλο είναι η θεώρηση του εαυτού όχι ως μια στατικής οντότητας, αλλά ως μιας διαδικασίας εξελικτικού χαρακτήρα, μάλιστα μια «διηγηματική διαδικασία» (narrative process), μια οντότητα ευρισκομένη σε διαδικασία συνεχούς διαμόρφωσης.

Anna Solomou* – Spiros Krivas**

**THE NEED FOR SELF EXPLORATION, PERSONAL
DEVELOPMENT AND EXPERIENCIAL PRACTICE OF
COUNSELLORS IN THE IMPLEMENTATION OF TECHNIQS AND
FUNCTIONS OF COUNSELLING**

In this work the authors try to present a developing model of a counsellor's training referred to counselling skills they used in the Counselling and Guidance Department (SYP) of SELETE/Patras in the academic year 1998-99. Theoretical background of the model is the systemic-constructivist theory. The model is focusing on the self not as a stable entity, but as a process of evolving nature, more specifically as a «narrative process», as an entity in a continual process of becoming.

*«Whatever we call reality, it is revealed to us only through active
construction in which we participate»*

(Illya Prigogine, Nobel Laureate in Chemistry)

* Η Α.Σ. είναι Ψυχολόγος-Επαγγελματικός Σύμβουλος. *Επικοινωνία:* Δάμασκος 2, 262 24 Πάτρα.

** Ο Σ.Κ. είναι Αναπληρωτής Καθηγητής στο Π.Τ.Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Πατρών. *Επικοινωνία:* Αγ. Κυριακής 24, 264 43 Πάτρα.

A. Εισαγωγή

Η άποψη ότι ο εαυτός ως συνεκτική ολότητα, όπως εκφράζεται μέσα από το λόγο και τους συμβολισμούς του, υπεισέρχεται και λειτουργεί δραστικά κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, που είναι μια κατάσταση διανθρώπινης σχέσης, γίνεται όλο και περισσότερο αποδεκτή στη μεταμοντέρνα επιστημολογία της συμβουλευτικής αλλά και της συμβουλευτικής πρακτικής. Υπό την επίδραση της συστημικής εποικοδομιστικής (systemic-constructivist) θεώρησης γίνεται σαφές ότι οι σύμβουλοι ευρισκόμενοι σε σχέση - και ως τούτου - συνεργαζόμενοι με άτομα ή με ομάδες θεωρουμένων ως επιμέρους συστημάτων κατά πρώτο αποτελούν αναμφισβήτητα έναν από τους παράγοντες των συστημάτων αυτών. Κατά δεύτερο, γίνεται αντιληπτό ότι, οι σύμβουλοι στη συμβουλευτική σχέση διακατέχονται, συνειδητά ή ασυνείδητα από θεωρίες, αντιλήψεις και απόψεις, σχετικά με τον εαυτό τους και τον εαυτό των συμβουλευομένων. Σύμφωνα με την παραπάνω θεώρηση μέσα από το λόγο και τις χρησιμοποιούμενες αλληγορίες (metaphors) και έννοιες, σύμβουλος και συμβουλευόμενος συγκατασκευάζουν μια νέα πραγματικότητα του εαυτού, που δεν γίνεται αντιληπτός πλέον ως κάτι το στατικό, αλλά ως κάτι το εξελισσόμενο και ενεργητικό (agentic, self as constructed). Με την άποψη αυτή για τον εαυτό υποδηλώνεται μια άλλη αντίληψη διαφορετική από εκείνη του ψυχομετρικού εαυτού, που επαγγέλε-

ται ο λογικός θετικισμός (Kegan 1982, Cushman, 1990: 599-611, Guidano, 1991, White, 1995, Giddens, 1996).

Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αντιληπτό πώς δομείται ο εαυτός, ασκεί επιδράσεις στην πρακτική της συμβουλευτικής. Με βάση το παραπάνω σκεπτικό γίνεται σαφές ότι στην εκπαίδευση των συμβούλων, πέρα των άλλων, προς απόκτηση προσόντων και ικανοτήτων, είναι απαραίτητη η αυτογνωσία και η αυτοανάπτυξη ώστε να αποκτήσουν μια αναπτυξιακή και ενεργητική αντίληψη για τον εαυτό τους και τον εαυτό των άλλων, θα τους βοηθήσει να επιτύχουν το σκοπό τους κατά την παροχή βοήθειας στους συμβουλευόμενους, δηλ. τη συγκατασκευή της νέας πραγματικότητας. Άλλωστε μια συνεχής διαμόρφωση (transformation) και εναλλαγή πραγματικοτήτων βιώνουμε στα πλαίσια της σύγχρονης κοινωνίας της πολυπλοκότητας και της επικινδυνότητας, γεγονός που μας υποχρεώνει να αναθεωρήσουμε την αντίληψή μας για το περιεχόμενο και την πρακτική της συμβουλευτικής (Watzlawick, 1984, Taylor, 1989).

Οι παραπάνω απόψεις απετέλεσαν το θεωρητικό υπόβαθρο για το σχεδιασμό ενός μοντέλου εκπαίδευσης συμβούλων, που εφάρμοσαν οι συγγραφείς της εργασίας αυτής στο τμήμα ΣΥΠ του παραρτήματος ΣΕΛΕΤΕ στην Πάτρα και το ακαδημαϊκό έτος 1998-1999. Στην ίδια θεματική κινείται το αναπτυξιακό μοντέλο της Κοσμίδου - Hardy το οποίο εφαρμόζει τα τελευταία 10 χρόνια σε ομάδες Συμβουλευτικής με επιτυχία (βλ.

π.χ. Κοσμίδου - Hardy κ.ά. 1996, Βιταλιώτου et al, 1996).

Β. Περιγραφή του μοντέλου.

Οι Σύμβουλοι που εμπλέκονται σε μια Συμβουλευτική Συνεργασία, θα πρέπει:

- να έχουν δεχτεί υψηλού επιπέδου επιστημονική εκπαίδευση και κατάρτιση πριν αναλάβουν ρόλους στο συγκεκριμένο χώρο.
- να έχουν μια ευρεία ελπίδα των επιστημών του ανθρώπου.
- να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική κατάρτιση πάνω στο αντικείμενο της συμβουλευτικής καθώς και
- επαρκή πρακτική εκπαίδευση στη χρήση των ειδικών μεθόδων, τεχνικών, δεξιοτήτων, μέσων υλικών οργάνων κλπ που προτείνονται από τις διάφορες θεωρίες για την εφαρμογή τους στην πράξη.

Οι Σύμβουλοι που συνεργάζονται με ομάδες και ευρύτερα συστήματα, αποτελούν αναμφισβήτητα έναν από τους παράγοντες των συστημάτων αυτών.

Βρίσκονται σε διαρκή αλληλεπίδραση με όλους τους άλλους παράγοντες, σε μια κατάσταση όπου συγκατασκευάζεται μια πραγματικότητα με έναν ορισμένο σκοπό. Ο σκοπός προσδιορίζεται από το αίτημα για βοήθεια και καθορίζεται από το Συμβόλαιο Συνεργασίας.

Αυτή η συγκατασκευή της πραγματικότητας έχει στοιχεία αυτοανα-

φορικά για τον καθένα από τους παράγοντες, για τα άτομα αλλά και για το ίδιο το σύστημα. Έτσι, μόνο ως προς τον εαυτό της, μπορεί να μελετηθεί και αξιολογηθεί.

Η συγκατασκευή αυτή μπορεί να είναι θεραπευτική (με την κυριολεκτική και την ευρύτερη έννοια), εφόσον οι Σύμβουλοι αυτοί:

- είναι άτομα διαφοροποιημένα από το δικό τους περιβάλλον και την ιστορία της οικογένειάς τους,
- διαθέτουν ικανοποιητική εσωτερική οργάνωση και συγκρότηση και
- είναι σε θέση να επαναπροσδιορίζουν διαρκώς το ρόλο τους στο σύστημα που συμμετέχουν.

Εφόσον αυτό επιτελείται, τότε μπορούν να λειτουργούν ως διαφοροποιητικοί παράγοντες για το σύστημα στο οποίο δουλεύουν.

Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι προϋπόθεση για τους Συμβούλους που θα δουλέψουν σε ένα εκπαιδευτικό - συμβουλευτικό πλαίσιο, είναι, παράλληλα με την εκπαίδευσή τους, η δική τους δέσμευση σε μια διαδικασία εσωτερικής οργάνωσης και αυτογνωσίας μέσα από παροχή συμβουλευτικής βοήθειας ή και προσωπικής θεραπείας στους ίδιους.

Η επίγνωση των δικών τους εσωτερικών δεδομένων αποτελεί μια από τις παραμέτρους που κάνει τη συμμετοχή τους στην συγκατασκευή θεραπευτική με την ευρύτερη έννοια του όρου. Η επίγνωση των δεδομένων αυτών τους προσφέρει:

1. την ελευθερία να αξιοποιήσουν

τις γέφυρες που δημιουργούνται με το σύστημα και οι οποίες πηγάζουν από τα δικά τους βιώματα.

2. Μπορούν επίσης να αναγνωρίζουν τις διεργασίες που αφορούν το εκπαιδευτικό - συμβουλευτικό πλαίσιο που συμμετέχουν.

3. Έχουν ακόμα τη δυνατότητα να διακρίνουν το ασυνείδητο υλικό που διακινείται από την παρουσία τους, ώστε να αξιοποιηθεί από το πλαίσιο και τα επιμέρους άτομα για τη δική τους διαφοροποίηση και ανάπτυξη.

4. με την προσωπική θεραπεία καλλιεργούν τη θέση του παρατηρητή του εαυτού τους, που συμμετέχει σε ένα σύστημα το οποίο κινείται και αλλάζει.

Το περιεχόμενο, λοιπόν, που θα δώσουν στο ρόλο τους, προσδιορίζεται πέρα από από τη γνώση του αντικειμένου, από παραμέτρους που αφορούν τον εαυτό τους και την επαγγελματική τους ταυτότητα (Ivey/Gluckstern, 1992, Mure, 1996: 110-118, Peavy, 1998: 45-50)

Εφόσον οι ειδικοί ενός τέτοιου πλαισίου έχουν τη δυνατότητα να αναγνωρίζουν τα αυτοαναφορικά τους στοιχεία και να κινούνται ως προς αυτά στα όρια του ρόλου τους, δηλαδή έχουν προχωρήσει στην προσωπική τους διαφοροποίηση, τότε υπάρχει η δυνατότητα σταδιακά να αυτοοργανωθούν και οι άλλοι παράγοντες του συστήματος, ο καθένας σε σχέση με τον εαυτό του και το δικό του ρόλο στο σύστημα.

Η πληθώρα των αντιφατικών πληροφοριών -χαρακτηριστικό γνώρισμα της εποχής μας - αυξάνει τη εσωτερική σύγχυση του ανθρώπου, δυ-

σκολεύει την επικοινωνία και δημιουργεί συμπτώματα δυσλειτουργίας.

Επομένως, όσοι από τους Σύμβουλους έχουν αποφασίσει να δουλέψουν με ανθρώπινα συστήματα και ομάδες, έχουν αποφασίσει να δουλέψουν με συνθήκες μεγάλης πολυπλοκότητας. Το σταθερό, λοιπόν, σημείο εκτός από τα επιστημονικά τους εφόδια μπορεί και πρέπει να είναι ο εαυτός τους και απαιτείται κόπος, χρόνος και μια διαδικασία κατασκευής και ανακατασκευής μιας εσωτερικής ταυτότητας, η οποία θα πρέπει να επιτρέπει την αλλαγή και την αναθεώρηση. Αυτό που μπορούν να ορίσουν σε μια Συμβουλευτική Σχέση ή Συνεργασία είναι ο ρόλος τους. Ευθύνη τους είναι να ξέρουν τα όριά τους και από αυτή τη σταθερή θέση να κάνουν κάθε φορά τις επιλογές τους, προκειμένου να παρέμβουν. Πώς θα αξιοποιήσει το σύστημα την παρουσία τους, πού θα κατευθυνθεί, σε πόσο χρόνο και ποιες αλλαγές θα προκύψουν, κανείς δεν ξέρει. Αυτό όμως που είναι γνωστό, είναι πως, λόγω της στάσης για εξισορρόπηση, το σύστημα θα προσπαθήσει να τους εντάξει στους ρόλους που υπάρχουν ή λείπουν, δηλαδή στη λειτουργία του.

Είναι γνωστό πως, όταν οι άνθρωποι φτάνουν σε ειδικούς με αίτημα για βοήθεια, έχουν ήδη ενεργοποιηθεί δυνάμεις αλλαγής, δηλαδή υπάρχει κατεύθυνση προς μια νέα κατάσταση οργάνωσης.

Οι Σύμβουλοι στην εκπαίδευση αποτελούν μια νέα πληροφορία για το εκπαιδευτικό σύστημα με το οποίο καλούνται να συνεργασθούν. Κύρια ευ-

θύνη τους είναι να εισαχθεί η πληροφορία αυτή στο σύστημα με οργανωμένο τρόπο, ώστε να υποβοηθήσει τη διαδικασία εσωτερικής οργάνωσής του.

Γ. Βασικές αρχές του μοντέλου.

- Η έννοια που δίνει το άτομο σε πρόσωπα και πράγματα, η δράση και η αντίδραση του ατόμου με τις συνακόλουθες εμπειρίες και τα κοινωνικά υποσυστήματα εντός των οποίων ζει και λειτουργεί το άτομο, είναι βασικά στοιχεία της συμβουλευτικής παρέμβασης.
- Η Βιωματική Άσκηση των Συμβούλων θα πρέπει να στοχεύει στην συνειδητοποίηση της σημαντικότητας του ρόλου τους μέσα στη συμβουλευτική σχέση και άρα στην επίγνωση της ευθύνης τους απέναντι στο συμβουλευόμενο.
- Το πλαίσιο της Βιωματικής Άσκησης των Συμβούλων δεν μπορεί και δεν πρέπει να λειτουργήσει ως ομάδα θεραπείας αλλά ως ερέθισμα προκειμένου να κατανοήσουν την ανάγκη για προσωπική δουλειά και εξέλιξη.
- Μέσα στο πλαίσιο της Βιωματικής του Άσκησης ο Σύμβουλος εξουικιώνεται με τις τεχνικές δημιουργώντας ταυτόχρονα τον προσωπικό του χάρτη προσέγγισης της Συμβουλευτικής σχέσης.
- Κορυφαίο ερώτημα και ανησυχία των δυνάμει συμβούλων στο ΣΥΠ είναι το μέχρι πού μπορούν να παρέμβουν. Στο ερώτημα αυτό η απάντηση δεν πρέπει να τους δί-

νεται με την μορφή «συνταγής», αλλά προκαλώντας τους να την αναζητήσουν μέσα σε ένα πλαίσιο Βιωματικής Εκπαίδευσης δομημένο με σαφείς πληροφορίες που θα τους οργανώσουν.

- Προϋπόθεση για τους Συμβούλους που θα δουλέψουν σε ένα εκπαιδευτικό - συμβουλευτικό πλαίσιο είναι παράλληλα με την εκπαίδευσή τους, η δική τους δέσμευση σε μια διαδικασία εσωτερικής οργάνωσης και αυτογνωσίας.
- Η επίγνωση των δικών τους εσωτερικών δεδομένων αποτελεί μια από τις παραμέτρους που κάνει τη συμμετοχή τους στην συμβουλευτική σχέση θεραπευτική με την ευρύτερη έννοια του όρου.
- Όσοι από τους Σύμβουλους έχουν αποφασίσει να δουλέψουν με ανθρώπινα συστήματα και ομάδες, έχουν αποφασίσει να δουλέψουν με συνθήκες μεγάλης πολυπλοκότητας. Το σταθερό λοιπόν σημείο εκτός από τα επιστημονικά τους εφόδια μπορεί και πρέπει να είναι ο εαυτός τους και απαιτείται κόπος, χρόνος και μια διαδικασία κατασκευής και ανακατασκευής μιας εσωτερικής ταυτότητας, η οποία θα πρέπει να επιτρέπει την αλλαγή και την αναθεώρηση.
- Αυτό που μπορούν να ορίσουν σε μια Συμβουλευτική Σχέση ή Συνεργασία είναι ο ρόλος τους. Ευθύνη τους είναι να ξέρουν τα όριά τους και από αυτή τη σταθερή θέση να κάνουν κάθε φορά τις επιλογές τους, προκειμένου να παρέμβουν.

Δ. Σχηματική παράταση

Α' ΜΕΡΟΣ	ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ	ΣΤΟΧΟΙ: ¹
		• Γνωριμία, διερεύνηση των προσδοκιών και των συναισθημάτων που σχετίζονται με την ομάδα. • Δημιουργία Συμβολαίου. Θεωρητική και βιωματική προσέγγιση του εργαλείου. • Να πάρουν τα μέλη μια ένδειξη σχετικά με το βαθμό, στον οποίο παρουσιάζουν και αποδέχονται τον εαυτό τους και τους άλλους και να σκεφτούν κριτικά πάνω στη σπουδαιότητα του θέματος αυτού, τόσο για την προσωπική τους ανάπτυξη, όσο και για τις καλές διαπροσωπικές τους σχέσεις. • Απαλλαγή από την ένταση. • Βοήθεια στα μέλη της ομάδας προκειμένου να έρθουν σε κάποια σωματική εξοικείωση μεταξύ τους. • Έκφραση σημαντικών πλευρών του εαυτού που συνήθως δεν συνειδητοποιούμε, μέσω του αυθόρμητου σχεδιασμού ενός θέματος σε μια εκφραστική άσκηση. • Ανάπτυξη και περιγραφή των θεμάτων που σχεδιάστηκαν, προκειμένου το κάθε μέλος να εξερευνήσει βαθύτερα κάτι από τον εαυτό του, να αξιοποιήσει τις εμπειρίες του, όπως αυτές διαμορφώθηκαν στα διάφορα κοινωνικά υποσυστήματα που λειτουργεί. • <i>Η υποβοήθηση του ατόμου να μάθει να αξιολογεί θετικά τον εαυτό του και να μπορεί να εκφράζεται τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους με τρόπο θετικό.</i>

1. Για τέτοιους στόχους αναπτυξιακής Συμβουλευτικής και για την υλοποίηση των στόχων αυτών με συγκεκριμένες ασκήσεις, βλ. Κοσμίδου - Hardy κ. ά. 1996.

Β' ΜΕΡΟΣ	ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡ- ΜΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟ- ΛΟΓΙΑΣ ΣΥΜ- ΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΣΤΟΧΟΙ - ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
		• Ασκήσεις επικοινωνίας - ενεργοποιητές που διευκολύνουν την εφαρμογή των προ-σεγγίσεων, των μεθόδων, των τεχνικών, των μέσων και της διαδικασίας της ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής. • Τεχνικές σύνθεσης ομάδας - γνωριμία, καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας στα μέλη, συμβόλαιο, λύση προβλημάτων κλπ. • Δυσκολίες, φόβοι και ερωτήματα που αντιμετωπίζει ο σύμβουλος, καθώς και τρόποι αντιμετώπισης - διαχείρισης των ανωτέρω. • Αντιμετώπιση του στρες (stress management). Συνοπτική παρουσίαση της θεωρίας του stress και του coping και ακόλουθη παρουσίαση γνωσιακών - συμπεριφοριστικών τεχνικών για την αντιμετώπισή του (γνωσιακή αναδόμηση, τεχνικές χαλάρωσης, σωματική άσκηση κλπ). • Αξιολόγηση - σύνθεση των ανωτέρω.

Γ' ΜΕΡΟΣ	ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡ- ΜΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟ- ΛΟΓΙΑΣ ΥΛΟ- ΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑ- ΤΟΛΙΣΜΟΥ	ΣΤΟΧΟΣ: ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ
		• Γνωριμία με άτομο/ομάδα (διερεύνηση προσδοκιών του ατόμου/ ομάδας από τη λειτουργία του Ε.Π. - Συμβόλαιο). • Διερεύνηση ενδιαφερόντων. • Ανάλυση ενδιαφερόντων. • Επαγγελματικό ωροσκόπιο κατά Holland.² • Διερεύνηση ικανοτήτων. • Ανάλυση ικανοτήτων. • Σύνθεση ικανοτήτων. • Προσωπικά χαρακτηριστικά. • Αυτοπεποίθηση - Αυτοπεριγραφή. • Αυτογνωσία - Αυτοαντίληψη. • Σχέση προσωπικών χαρακτηριστικών και Επαγγελματικής επιλογής. • Σχέση προσωπικών χαρακτηριστικών φύλλου και επαγγέλματος • Διερεύνηση κινήτρων για την εργασία. • Ιεράρχηση των προτεραιοτήτων. • Σκιαγράφηση του επαγγελματικού προφίλ. • Επιλογή επαγγελμάτων - Λήψη απόφασης. • Προσωπικός απολογισμός - επαγγελματικός Απολογισμός. • Τεχνικές αναζήτησης εργασίας. • Πληροφόρηση - κριτική ανάγνωση της πληροφορίας - διαχείριση πληροφοριών. • Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος • Προσομοίωση συνέντευξης πρόσληψης.

2. Τον όρο αυτό χρησιμοποιεί από το 1991 σε σχετική άσκηση η Κοσμάδου - Hardy.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βιταλιώτου Α., Καντούρου Μ., Κουκουμπή Α., Μαντζιάρη Γ., Παπαϊωάννου Π., Πατεστή Α. και Σολωμού Α. (1996), «Η Αναπτυξιακή Συμβουλευτική στην Πράξη: Παρουσίαση μιας εμπειρίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 38-39: 62-70.
- Cushman., P. (1990) Why the Self is Empty: Toward a Historically Situated Psychology», *American Psychologist*, vol. 45(5).
- Giddens, A: (1996) *Modernity and Self - Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambgridge, Polity Press.
- Guidano, V. (1991) *Self in Process: Toward to a Post- Rationalist Cognitive Therapy* N. York, Guilford.
- Ivaey, A/Gluckstern, (1995) *Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής. Μετάφραση - Επιμέλεια: Μαλικιώση - Λοΐζου, Ελληνικά Γράμματα Αθήνα*.
- Kegan, R. (1992) *The Evolving Self Problem and Process in Human Development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Κοσμίδου - Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη - Ράπτη, Α. Αθήνα (1996). *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική: Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Mure, I. (1996) Counseling and Careers Guidance: Exploring their Relationship», *Επιθ. Συμβ. και Προσανατολισμού*, τ. 33-34, Αθήνα σσ. 110-118.
- Peavy, V. (1998): A New Look at Interpersonal Relations in Counseling», *Educational and Vocational Guidance*, AIOSP, vol. 62.
- Taylor, C. (1989): *Sources of the self: The Making of the Modern Identity*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Watzlawick, P. (1984): *The Invented Reality: Contributions to Constructivism*, N. York, Norton.
- White, M. (1995): *Re-authoring Lives: Interviews and Essays* Adelaide, Australia, Dulwich Centre Publications.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Κάππου Αγγελική*

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Οι εισηγητές αναφέρθηκαν στο νέο σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ στην Ελλάδα, καθώς και στην ανάγκη του να δραματίσει ο Καθηγητής Σύμβουλος ένα νέο ρόλο - πιο αποτελεσματικό και ουσιαστικό - στην εκπαίδευση, με στόχο να πραγματοποιηθούν οι τέσσερις βασικοί στόχοι του ΣΕΠ - αυτογνωσία, πληροφόρηση, λήψη απόφασης, μετάβαση - αλλά και να αναπτυχθεί μια ουσιαστική συμβουλευτική προσέγγιση των θεμάτων που απασχολούν τη σχολική κοινότητα, ώστε να βοηθήσει στην επίλυσή τους. Με βάση τα προηγούμενα προκύπτει ο ακόλουθος προβληματισμός και τα ακόλουθα ερωτήματα.

1) Συζητάμε για επίτευξη των στόχων του ΣΕΠ, ενώ αυτός διδάσκεται για 1 ώρα την εβδομάδα στην Γ' Γυμνασίου και για 1 ώρα εβδομαδιαία στην Α' Λυκείου μόνο κατά τη διάρκεια του δεύτερου τετραμήνου. Συνήθως δε αυτή η ώρα - όταν γίνεται ΣΕΠ και δεν γίνεται συμπλήρωση ωραρίου - είναι η 7η, δηλαδή η τελευταία διάρκεια 20-25 λεπτών. Πώς λοιπόν, μέσα σε τόσο λίγες ώρες τα παιδιά μπορούν να βοηθηθούν και να προβληματιστούν, κατακτώντας ένα καλό επίπεδο αυτογνωσίας ώστε να επιλέξουν τα ίδια με ωριμότητα και όχι στην τύχη, σε ποια βαθμίδα εκπαίδευσης θα συνεχίσουν τις σπουδές τους μετά την αποφοίτησή τους από το Γυμνάσιο;

Επίσης στο Λύκειο, που οι μαθητές και οι μαθήτριες «τρέχουν» στην κυριολεξία για να προλάβουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός ιδιαίτερα απαιτητικού προγράμματος, πώς και πότε θα προβληματιστούν για τις σωστές επιλογές τους, εκπαιδευτικές και επαγγελματικές, εντός και εκτός Λυκείου; Μήπως οι αρμόδιοι θα έπρεπε να προβούν σε τροποποιήσεις του αναλυτικού προγράμματος των σχολείων και να επανεξετάσουν το θέμα της επαναφοράς του ΣΕΠ και στις υπόλοιπες τάξεις του Γυμνασίου και της ένταξής του και στο υπόλοιπο Λύκειο; Ακόμη, μήπως θα ήταν αναγκαίο να ισχύσει ουσιαστικά και σε όλα τα Γυμνάσια της χώρας η ήδη υπάρχουσα εγκύκλιος για χωρισμό των τμημάτων της Γ' Γυμνασίου την ώρα της Πληροφορικής κατά προτεραιότητα με το ΣΕΠ για να μπορεί ο Σύμβουλος να δουλέψει σε ομάδες 15 και όχι 30 παιδιών;

* Η Κ.Α. είναι Καθηγήτρια ΔΕ. Μετεκπαιδευόμενη ως Καθηγήτρια - Σύμβουλος ΣΕΠ.
Επικοινωνία: Οία Θήρας 84702, τηλ.0286-71618.

2) Είναι γνωστό επίσης το κλίμα αλλά και η νοοτροπία που υπάρχει στα σχολεία για το μάθημα του ΣΕΠ ως «ώρα του παιδιού» ή ώρα κάληψης ωραρίου. Δεν θα έπρεπε να παρθούν τα απαραίτητα μέτρα ώστε οι σύλλογοι των καθηγητών, οι Διευθυντές των σχολείων αλλά και οι Προϊστάμενοι Β/θμιας Εκπαίδευσης να ενημερωθούν τόσο για το ΣΕΠ, όσο και για τη Συμβουλευτική, για να αγκαλιάσουν το θεσμό και να βοηθήσουν στην ουσιαστική εφαρμογή του; Ας μην ξεχνάμε ότι ο θεσμός του ΣΕΠ έχει μια κάθε άλλο παρά λαμπρή πορεία στην ελληνική εκπαίδευση και ίσως αυτή να είναι η τελευταία του ευκαιρία. Δεν θα πρέπει λοιπόν, να στηριχθεί από την Πολιτεία, για να μη βρεθούμε ξανά μπροστά σε μια παταγώδη αποτυχία του όλου συστήματος οργάνωσης του θεσμού;

3) Ας περάσουμε στη συνέχεια στο ρόλο του Καθηγητή Συμβούλου. Αυτή την εποχή, επιμορφωνόμαστε αρκετοί Καθηγητές Σύμβουλοι σε όλη την Ελλάδα, καθώς και Ειδικοί Πληροφόρησης αλλά και Υπεύθυνοι των ΚΕΣΥΠ και θα γυρίσουμε στα σχολεία χωρίς να ξέρουμε ακόμη ποιος θα είναι ο ρόλος μας. «Νοιώθουμε στον αέρα», είμαστε αγχωμένοι και γενικά παντού επικρατεί ασάφεια. Τα καθήκοντα, μας δεν είναι προσδιορισμένα. Οι προσδοκίες μας μπερδεύονται με αυτές της πολιτείας, ο ρόλος του Συμβούλου είναι ουσιαστικά αδιευκρίνιστος και δεν ξέρουμε κατά πόσο η επιμόρφωση είναι επαρκής.

Αναρωτιόμαστε κατά πόσο η βιωματική μας εμπειρία, μέσα από τα σεμινάρια, μας καθιστά έτοιμους να ασκήσουμε Συμβουλευτική και σίγουρα νοιώθουμε ότι ο προβληματισμός που αναπτύσσεται στη σεμιναριακή επιμόρφωση είναι μια καλή αρχή, που οπωσδήποτε όμως πρέπει να συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια, ούτως ώστε να καλύπτουμε τα κενά μας και κερδίζοντας τη δική μας αυτογνωσία, να βοηθούμε τα παιδιά να κερδίζουν τη δική τους. Είναι αναγκαίο επίσης το προεδρικό διάταγμα που πρόκειται να (γιατί δυστυχώς ακόμη δεν έχει) ψηφιστεί να καθορίσει το ρόλο μας, να μας κατοχυρώσει στο σχολείο, να μας προσδώσει κύρος και ουσιαστικές αρμοδιότητες αλλά και κίνητρα ώστε να είμαστε αποτελεσματικοί στο έργο μας.

Ευχαριστώ γιατί μου δώσατε την ευκαιρία να εκφράσω τις απόψεις μου και ελπίζω να απαντηθούν από τους εισηγητές τα ερωτήματα που τέθηκαν.

Ελένη Κότσια*

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑ

Σήμερα απαριθμούνται μια σειρά από ενέργειες στα πλαίσια του έργου Επαγγελματικός Προσανατολισμός, που στοχεύουν στην αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού στην εκπαίδευση. Με την εγκατάσταση, στελέχωση και εξοπλισμό των ΚΕΣΥΠ και ορισμένων ΓΡΑΣΕΠ στις Διευθύνσεις της Δευτεροβάθμιας, με την επιμόρφωση των Υπευθύνων ΣΕΠ και ενός αριθμού καθηκόντων ΣΕΠ επιδιώκεται η εξασφάλιση των ωρών της αποτελεσματικότητας.

Την ποιότητα αλλά και την ποσότητα των μέτρων για την εξασφάλιση αυτών των ωρών θα ήθελα εδώ να συζητήσουμε. Η αποτελεσματικότητα του θεσμού στην σχολική πράξη περνάει μέσα από την κινητοποίηση όλων των παραγόντων της σχολικής πραγματικότητας, την ευαισθητοποίηση, επιμόρφωση και καθόλα ετοιμότητα του εκπαιδευτικού. Επίσης από την υποδομή που εξασφαλίζεται σε κάθε σχολείο. Η συμβουλευτική πρέπει απαραίτητα να ασκείται στα σχολεία στα πλαίσια της διαδικασίας του ΣΕΠ. Κανένα ΚΕΣΥΠ δεν έχει τη δυνατότητα να ευαισθητοποιήσει και να εξυπηρετήσει ουσιαστικά τους μαθητές ασκώντας συμβουλευτική αν δεν απευθύνεται στον υπάρχοντα και σωστά εφοδιασμένο καθηγητή ΣΕΠ στη σχολική υποδομή ΣΕΠ.

Οι Υπεύθυνοι ΣΕΠ έχουν την ευθύνη της επιστημονικής καθοδήγησης των καθηγητών, αρκεί αυτοί να υπάρχουν. Αρκεί να υπάρχουν οι προϋποθέσεις λειτουργίας του θεσμού: ο χρόνος, η υποδομή η διαδικασία. Η παντελής απουσία της διαδικασίας του ΣΕΠ στο σχολείο, όπως συμβαίνει στα ΤΕΕ, ή η συρρίκνωσή της, όπως στο Ενιαίο Λύκειο, δεν μας επιτρέπει να αισιοδοξούμε για την αποτελεσματικότητα του θεσμού, ακόμη και με πλήρη λειτουργία των ΚΕΣΥΠ. Η σχολική διαδικασία, η ενεργοποίηση καθηγητών και μαθητών είναι η μόνη που μπορεί να αποτρέψει την κατάληξη των ΚΕΣΥΠ σε γραφειοκρατικού τύπου κέντρα Πληροφόρησης.

Τα ΤΕΕ δεν είναι σχολεία για παιδιά «κλειστού προσορισμού» που δεν έχουν ανάγκη συμβουλευτικής. Στους μαθητές του Ενιαίου Λυκείου δεν εξασφαλίζεται η συμβουλευτική με τη συρρικνωμένη «έκδοση ΣΕΠ» του β' τετραμήνου της Α' τάξης. Το ΓΡΑΣΕΠ, το Γραφείο ΣΕΠ σε σχολική μονάδα, εί-

* Η Ε.Κ. είναι Φιλόλογος, Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Θεσσαλονίκης. *Επικοινωνία:* Καπετάν Γκλιόνη 38, 55131 Θεσσαλονίκη, τηλ. 031-415254

ναι πολύ σημαντικός θεσμός. Ωστόσο τα 5 ή 6 ΓΡΑΣΕΠ κατά διεύθυνση είναι ένας ανεπαρκής αριθμός, ακόμη και για αρχή.

Η επιμόρφωση καθηγητών ΣΕΠ, έργο σημαντικότερο, προχωρεί με πολύ αργούς ρυθμούς. Ταυτόχρονα καθυστερεί η θεσμοθέτηση του έργου των συναδέλφων αυτών που θα οριοθετήσει και θα εμπεδώσει τη θέση τους στο σχολείο ώστε πλέον να μην χάνονται για τον θεσμό σε ένα αβέβαιο μέλλον.

Με την παρέμβασή μου ήθελα να εκφράσω την αγωνία μου για τα ζητήματα που είναι καθοριστικά της λειτουργίας του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία, στη μάχιμη εκπαίδευση.

Αντώνης Κωνσταντινίδης*

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑ

Θα ήθελα να συγχαρώ τον κ. Μαρμαρινό για την έμφαση που έδωσε κατά την εισήγηση των Κοσμίδου - Hardy και Μαρμαρινού στην αυτογνωσία του συμβούλου. Θεωρώ σημαντική τη διάσταση αυτή που συνδέεται με το μηχανισμό της αμφίδρομης σχέσης συμβούλου - συμβουλευόμενου.

Αναμφισβήτητα σε κάθε άτομο υπάρχουν αξίες, οι οποίες είναι δυνατόν να εκδηλωθούν έστω κι αν το άτομο αυτό καλείται να αντιμετωπίσει μια σοβαρή κατάσταση ή να πάρει μια σημαντική απόφαση και προσέρχεται στο σύμβουλο για στήριξη και βοήθεια. Πρωταρχικό χρέος του συμβούλου είναι να τις επισημάνει και να τις αξιοποιήσει στην προσπάθειά του να ενθαρρύνει και εμψυχώσει το σύνεδρό του. Στη συνέχεια η μεθοδευμένη διαχείριση της περίπτωσης θα οδηγήσει τον(την) συμβουλευόμενο(-η) σε στάσεις και συμπεριφορές, ώστε με τις αποφάσεις που θα πάρει να αισθάνεται ισορροπημένος μέσα στο περιβάλλον που ανήκει.

Αναπόφευκτα όμως κατά τη διαχείριση ενός προβληματισμού, μέσα από την αυτόματη λειτουργία της αλληλεπίδρασης, ο σύμβουλος δέχεται «μηνύματα» από το συμβουλευόμενο. Βιώνει την αντίφαση να μετέχει στο σύστημα που ανήκει ο συμβουλευόμενος, για να μπορεί να τον νοιάσει και συγχρόνως να εμποτεύει σαν εξωτερικός παρατηρητής για να υποστεί τις επιρροές του συστήματος.

Σε αυτή τη διαδικασία λοιπόν της αλληλεπίδρασης έχει την ευθύνη ο σύμβουλος για το τι θα αφομοιώσει. Η διακριτική του ικανότητα και η συναίσθηση της «μη αυθεντίας» θα του επιτρέψει να γίνει καλός δέκτης του συστήματος αξιών του συμβουλευόμενου και να αφομοιώσει μόνο τα ευεργετικά στοιχεία του. Παράλληλα η αυτοκυριαρχία του θα τον προφυλάξει από τον εγκλωβισμό του στο πρόβλημα που διαχειρίζεται.

Η αυτοεξερεύνηση, η διαρκής αυτοαξιολόγηση, η ανίχνευση των αξιών οδηγούν στη σταδιακή ανέλιξη του συμβούλου. Η ανέλιξη αυτή, που διαχρονικά μπορεί να εγγίζει την υπέρβαση, είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στο συνειδητοποιημένο σύμβουλο, ώστε μέσα από τη δική του αυτογνωσία να μπορέσει να προσφέρει ουσιαστική συμβουλευτική στήριξη.

* Ο Α.Κ. είναι Υπεύθυνος ΣΕΠ Ν. Χαλκιδικής. Επικοινωνία: ΚΕΣΥΠ Πολυγύρου τηλ. 0371. 23579

Μακρίδου Ελένη*

ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ (ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑ)

Με την ευκαιρία της σημερινής μας συνάντησης, στην οποία είχαμε την τιμή να προσκαλέσουμε τα υποψήφια νέα στελέχη ΣΕΠ, τους ειδικούς της πληροφόρησης, κρίνεται χρήσιμο να πούμε κάποια πράγματα σχετικά, με τους στόχους και το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης τους καθώς και τον ρόλο τους όπως τουλάχιστον αυτός διαφαίνεται την παρούσα στιγμή.

Στα πλαίσια του 2ου Κ.Π.Σ. και ιδιαίτερα της ενέργειας Επαγγελματικός Προσανατολισμός, μεταξύ άλλων σημαντικών έργων εντάσσεται και το έργο «Κατάρτιση Ειδικών Πληροφόρησης». Ο αρχικός σχεδιασμός του προγράμματος κατάρτισης Ειδικών Πληροφόρησης περιλάμβανε μαθήματα διάρκειας τριών μηνών. Στη συνέχεια και μετά από πολλαπλές ενημερώσεις και συνεργασίας με στελέχη του Π.Ι. και του ΥΠΕΠΘ αυξήθηκε η διάρκεια κατάρτισης σε έξι μήνες και προστέθηκε το σημαντικό στοιχείο της πρακτικής άσκησης στο εσωτερικό και το εξωτερικό. (Σεπτέμβριος 1997).

Το έργο

Η κατάρτιση Εκπαιδευτικών στην Τεκμηρίωση Πληροφοριών Υλικού στοχεύει στη δημιουργία εξειδικευμένων στελεχών στην τεκμηρίωση της πληροφόρησης στο πλαίσιο του ΣΕΠ. Τα στελέχη αυτά, με την ιδιότητα πλέον του ειδικού της πληροφόρησης θα είναι σε θέση να στηρίζουν αποτελεσματικά την εφαρμογή του ΣΕΠ στην περιοχή ευθύνης τους, σε συνεργασία με τους Υπεύθυνους ΣΕΠ και παράλληλα θα μπορούν να αντιμετωπίσουν περιπτώσεις των μαθητών και των γονέων τους σε θέματα που, έμμεσα ή άμεσα, σχετίζονται με τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό και ειδικότερα με την πληροφόρηση στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας, καθώς και των μεταβατικών σταδίων που θα αντιμετωπίσουν οι μαθητές ως μελλοντικοί εργαζόμενοι. Τέλος, τα στελέχη αυτά της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, θα λειτουργούν ως πολλαπλασιαστές επιμορφωτικών και άλλης μορφής δραστηριοτήτων που θα αφορούν στην πληροφόρηση στην περιοχή ευθύνης τους.

* Η Μ.Ε. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, υπεύθυνη του προγράμματος κατάρτισης των Ειδικών Πληροφόρησης. *Επικοινωνία:* Πατρέσκου 9, 15343 Αγ. Παρασκευή.

Το έργο «Κατάρτιση Ειδικών ΣΕΠ» συνδέεται με το σύνολο σχεδόν των έργων που προβλέπονται από την Ενέργεια «Επαγγελματικός Προσανατολισμός» Με το περιεχόμενό του το έργο αυτό βρίσκεται σε συνάφεια:

α) με το έργο «Παραγωγή Εκπαιδευτικού Υλικού ΣΕΠ», η δομή και το περιεχόμενο του οποίου θα πρέπει να ληφθεί επίσης υπόψη, δεδομένου ότι στο εκπαιδευτικό αυτό υλικό, θα στηριχθεί στο μεγαλύτερο μέρος της η εφαρμογή του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση τόσο στα σχολεία όσο και στα κέντρα και γραφεία ΣΕΠ (ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ).

β) με το έργο «Κατασκευή Ψυχολογικού Υλικού για χρήση ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση». Με το προϊόν του έργου αυτού χρειάζεται να είναι εξοικειωμένοι οι Ειδικοί της Πληροφόρησης.

γ) με το έργο «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο αντικείμενο του ΣΕΠ» και «Κατάρτιση των Υπευθύνων ΣΕΠ», με τα οποία έχει άμεση συγγένεια περιεχομένου. Εξάλλου τα στελέχη της εκπαίδευσης που θα δημιουργηθούν από τα έργα αυτά, θα αποτελέσουν τους φυσικούς συνεργάτες των ειδικών Πληροφόρησης σε όλες τις φάσεις της εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

δ) τα έργα «Εθνικό Κέντρο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» και «Οργάνωση και Λειτουργία ΚΕΣΥΠ στις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας και Γραφείων ΣΕΠ στις Σχολικές Μονάδες» είναι συγγενή με το αντικείμενο του παρόντος έργου. Δεδομένου ότι τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα στεγάσουν τους μελλοντικούς ειδικούς Πληροφόρησης οι οποίοι θα αναλάβουν και την ευθύνη οργάνωσης και διαχείρισης της πληροφόρησης, το δε Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα αποτελέσει τον φυσικό φορέα στο χώρο της πληροφόρησης του επαγγελματικού προσανατολισμού με τον οποίο θα συνεργάζονται στενά τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τέλος το πληροφοριακό υλικό που θα παραχθεί και θα αγοραστεί από τα ΚΕΣΥΠ θα βρίσκεται κυρίως στα χέρια του κατάλληλα προετοιμασμένου Ειδικού Πληροφόρησης με την προσδοκία να το αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Με δεδομένο τον σύγχρονο ρόλο που καλείται πλέον να αναλάβει στην εποχή μας η πληροφόρηση, απαιτείται η κατοχή από μέρους τους, γνώσεων και πρακτικών, οι οποίες στην εποχή μας μπορούν να αποκτηθούν κυρίως σε ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα κατάρτισης με ευρωπαϊκή διάσταση.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός των νέων στην εποχή μας με τις ραγδαίες και έντονες αλλαγές, η αδυναμία προβλέψεων των εξελίξεων που σχετίζονται ή και επηρεάζουν τις κάθε μορφής αποφάσεις που καλούνται οι νέοι αυτοί να πάρουν, προϋποθέτουν υπεύθυνη και διαφορετική, από αυτήν του παρελθόντος, αντιμετώπιση από την πλευρά των λειτουργιών του χώρου αυτού. Η κατανόηση από την πλευρά των μαθητών της πολυπλοκότη-

τας της εποχής τους και η ανάγκη προσαρμογής τους σ' αυτήν προϋποθέτουν, καταρχήν, μια συμβουλευτικού χαρακτήρα αντιμετώπιση την οποία καλείται να κάνει ο λειτουργός Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και οι συνεργάτες του, για την οποία πρέπει να έχει την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση. Ακόμη, η παραγωγή, διαχείριση και αξιοποίηση της πληροφορίας καθώς επίσης και η χρήση της στα πλαίσια μιας διαδικασίας εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι πλήρως διαφοροποιημένη από αντίστοιχες παλιές πρακτικές στον τομέα αυτό. Και τις νέες αυτές πρακτικές καλείται να γνωρίσει ο Ειδικός της Πληροφόρησης, για να τις εντάξει και να τις χρησιμοποιήσει στο πλαίσιο των παρεμβάσεων που θα γίνουν στο χώρο αυτό με τη συνεργασία του Υπευθύνου Συμβούλου ΣΕΠ. Επίσης η διεθνοποίηση οικονομικών κυρίως αλλά και κοινωνικών ακόμη πρακτικών, όπως επίσης και η ανταγωνιστικότητα που χαρακτηρίζει τον σύγχρονο χώρο της παραγωγής αποτελούν μια ακόμη συνισταμένη της πραγματικότητας της εποχής μας, την οποία δεν μπορεί να αγνοεί πλέον ένα στέλεχος στο χώρο του Προσανατολισμού. Τέλος, αν σε όλα αυτά προστεθεί και η άλλη πραγματικότητα της εποχής μας, που είναι η αποσύνδεση των σπουδών (του πτυχίου) από την επαγγελματική τακτοποίηση - αποκατάσταση, οι γνώσεις του ειδικού της Πληροφόρησης απαιτούν ένα πρόγραμμα κατάρτισης υψηλού επιπέδου και πυκνού περιεχομένου. Προς αυτήν εξάλλου την κατεύθυνση κινούνται και οι υπόλοιπες σύγχρονες κοινωνίες.

Αντικείμενο του προγράμματος της κατάρτισης των Ειδικών της Πληροφόρησης είναι η κατάρτιση 80 Ειδικών Πληροφόρησης ΣΕΠ, ένας δηλαδή από κάθε νομό της χώρας, έτσι ώστε να υπάρχει τουλάχιστον σε κάθε Κέντρο Πληροφόρησης. Οι Ειδικοί Πληροφόρησης θα μπορούν να λειτουργήσουν:

- α) ως ειδικοί πληροφόρησης στα ΚΕΣΥΠ της περιοχής της.
- β) ως στελέχη της εκπαίδευσης που θα στηρίζουν, σε περιφερειακό επίπεδο, τις δραστηριότητες εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα κέντρα κυρίως και στα γραφεία ΣΕΠ.
- γ) ως τοπικοί φορείς ενημέρωσης και ως εκπαιδευτές των εκπαιδευτικών σε θέματα τεκμηρίωσης και πληροφόρησης.

Γενικός Σκοπός του Έργου είναι η κατάρτιση εκπαιδευτικών στη διαχείριση της πληροφορίας (συλλογή - οργάνωση - επεξεργασία - διάχυση - απομάκρυνση). Ο Ειδικός Πληροφόρησης θα στελεχώσει μαζί με τον Υπεύθυνο Σύμβουλο ΣΕΠ τα ΚΕΣΥΠ στις Διευθύνσεις των Νομών και θα συνεργάζεται με τον Καθηγητή - Σύμβουλο ΣΕΠ.

Ο Ρόλος του Τεκμηριωτή ΣΕΠ

Ο ρόλος του Τεκμηριωτή ΣΕΠ δεν προκύπτει αυτή τη στιγμή μέσα από Νο-

μοθετημένο Πλαίσιο, γι' αυτό γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης του ρόλου και των καθηκόντων του με τη σημείωση και επιφύλαξη, πως ίσως κάποια σημεία θα χρειαστεί να τροποποιηθούν, να αντικατασταθούν ή να προστεθούν καινούργια. Καθώς θα προχωρούμε στη θεσμοθέτηση της θέσης του Ειδικού της Πληροφόρησης θα αυξάνονται οι πληροφορίες, θα διαφοροποιούνται πιθανώς οι συνθήκες και οι ανάγκες του χώρου που απασχολείται.

Ο Ειδικός της Πληροφόρησης θα αποτελεί πλέον στέλεχος του ΚΕΣΥΠ (Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού), μαζί με τους Υπευθύνους (Συμβούλους) ΣΕΠ που τόσα χρόνια εργάστηκαν για τον θεσμό αυτό.

Ειδικότερα ο Ειδικός Πληροφόρησης πάντοτε σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο ΣΕΠ:

1. Θα προετοιμάζει και θα συντηρεί αρχεία με βασικές πληροφορίες που αφορούν την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.
2. Θα ταξινομεί βιβλία, περιοδικά, οπτικοακουστικό υλικό και όποιο άλλο υλικό πληροφόρησης βρίσκεται στο Κέντρο.
3. Στο πλαίσιο της παραγωγής υλικού θα προετοιμάζει υλικό τεκμηρίωσης τόσο για χρήση του Κέντρου όσο και για ενημέρωση του ευρύτερου Δικτύου πληροφόρησης.
4. Θα προετοιμάζει επίσης βιβλιογραφίες, ντοσιέ τεκμηρίωσης, καταλόγους περιοδικών και άλλων εκδόσεων που θα υπάρχουν στο Κέντρο.
5. Θα συμμετέχει σε μελέτες - έρευνες - στατιστικές της τοπικής αγοράς εργασίας, ίσως και ευρύτερες, θα επεξεργάζεται τα στοιχεία και θα ενημερώνει τόσο το Δίκτυο - Βάση Δεδομένων όσο και όσους χρειάζονται αυτά τα στοιχεία (μαθητές- καθηγητές, γονείς, φορείς κ.ά).
6. Θα εξυπηρετεί ερευνητές και θα ενημερώνει επισκέπτες για τις δραστηριότητες του Κέντρου ΣΕΠ.
7. Θα παράγει, στο πλαίσιο δραστηριοτήτων του Κέντρου, σε συνεργασία με τον υπεύθυνο ΣΕΠ, τους καθηγητές ΣΕΠ και άλλους φορείς και ενδιαφερόμενους, οπτικοακουστικό υλικό και θα χειρίζεται το ήδη υπάρχον.
8. Θα οργανώνει και θα είναι υπεύθυνος της βιβλιοθήκης του Κέντρου ΣΕΠ και θα συνεργάζεται με τα Γραφεία ΣΕΠ που θα δημιουργηθούν στις Σχολικές Μονάδες.
9. Θα επιλέγει, σε συνεργασία με τον Σύμβουλο ΣΕΠ, υλικό για το Κέντρο ΣΕΠ, όπως βιβλιοκαταλόγους, περιοδικά, θα επισκέπτεται βιβλιοπωλεία, θα συλλέγει πληροφόρηση για πολιτιστικές, αθλητικές και άλλες δραστηριότητες, στατιστικές έρευνες φιλμ, φωτογραφίες κ.τ.λ.
10. Θα διευκολύνει τους μαθητές στην πληροφόρηση, καθώς και θα τους εκπαιδεύσει στην αυτοπληροφόρηση.
11. Θα απαντά εκτός από τις προφορικές και σε γραπτές ερωτήσεις, σχετικές με θέματα εκπαίδευσης και εργασίας, που θα του υποβάλλονται.

12. Θα υποβάλλει και θα διεκπεραιώνει ερωτήσεις και απαντήσεις από και προς άλλους φορείς πληροφόρησης και χρήστες.
13. Θα οργανώνει, σε συνεργασία με τον Σύμβουλο ΣΕΠ, εκδηλώσεις στο Κέντρο για μαθητές, καθηγητές, γονείς και άλλους φορείς.
14. Θα φροντίζει να συνδέει το Κέντρο με όσο το δυνατόν περισσότερους φορείς εκπαίδευσης, αγοράς εργασίας, τοπικής αυτοδιοίκησης κτλ.
15. Θα φροντίζει να έχει το Κέντρο την Ευρωπαϊκή διάσταση και σύνδεση, που του είναι απαραίτητη, συνδέοντας το με αντίστοιχους τοπικούς φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
16. Θα χρειαστεί ακόμη να είναι σε θέση να διαχειριστεί πληροφόρηση που θα προέρχεται από άλλα Ευρωπαϊκά κράτη.
17. Θα εξυπηρετεί και άλλα μέλη της Κοινότητας εφόσον του ζητηθεί, σχετικά με θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα.
18. Θα διευκολύνει ή θα παρακολουθεί πιθανώς, ασκούμενους Τεκμηριωτές ή Συμβούλους.
19. Θα λειτουργεί σαν εμψυχωτής του Κέντρου
20. Θα παρουσιάζει και θα δημιουργεί υλικό για την ευρύτερη παρουσίαση και προβολή του ΚΕΣΥΠ.

Για την επιλογή των Υποψηφίων ειδικών της Πληροφόρησης προτάθηκε να ληφθούν υπόψη εκτός της προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, η γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, η εκπαίδευση στην Τεκμηρίωση Πληροφοριακού υλικού, σε συγγενείς ειδικότητες ή στα Παιδαγωγικά, το δηλωμένο και έμπρακτο ενδιαφέρον για την πληροφόρηση και τον ΣΕΠ, η γενική καλλιέργεια, καθώς και η χρήση των υπολογιστών.

Εκτός από τα παραπάνω τυπικά πρόσφατα φαίνεται αυτονόητο ότι ο Ειδικός της Πληροφόρησης χρειάζεται να έχει ευκολία στην προφορική και γραπτή έκφραση, αίσθηση τάξης, οργάνωσης, ταξινόμησης και ακρίβειας, δυνατότητες και καλλιεργημένες ικανότητες για ομαδική εργασία, πνευματικές ανησυχίες, προσωπικά ενδιαφέροντα, υπευθυνότητα, αποτελεσματικότητα κ.α.

Συμπεραίνει κανείς ότι το στέλεχος αυτό του ΣΕΠ μοιάζει να είναι κάτι παραπάνω από τον μέσο όρο των Εκπαιδευτικών στην κατ' αρχήν επιλογή, έτσι ώστε με την κατάλληλη εκπαίδευση θεωρητική και πρακτική να βελτιωθεί ακόμα περισσότερο για να ανταποκριθεί πλήρως στις αυξημένες απαιτήσεις του χώρου του επαγγελματικού Προσανατολισμού και του ΚΕΣΥΠ ειδικότερα.

Επιπλέον οι στόχοι της κατάρτισης των Ειδικών Πληροφόρησης ΣΕΠ είναι έτσι σχεδιασμένοι ώστε οι καταρτιζόμενοι μελλοντικοί Ειδικοί Πληροφόρησης:

- Να είναι ικανοί να γνωρίζουν θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τη δια-

δικασία τεκμηρίωσης και πληροφόρησης, ηλεκτρονικής και μη, καθώς και στην οργάνωση και λειτουργία βιβλιοθήκης.

- Να εξοικειωθούν και να αποκτήσουν πρακτική εξάσκηση σχετικά με την μεθοδολογία και την εφαρμογή της Τεκμηρίωσης, να εισαχθούν στη θεωρία και την πρακτική της επικοινωνίας και να αποκτήσουν δεξιότητες καλής και αποτελεσματικής επικοινωνίας με άτομα ή ομάδες σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο, δεδομένου ότι η πληροφόρηση θεωρείται σαν μια αμφίδρομη μορφή επικοινωνία.
- Να εκπαιδευτούν κατάλληλα (και να εξοικειωθούν με την μαθητοκεντρική προσέγγιση), ώστε να είναι σε θέση να διευκολύνουν και να οδηγούν στην αυτοπληροφόρηση των μαθητών.
- Να αποκτήσουν το απαραίτητο θεωρητικό και πρακτικό υπόβαθρο ώστε να συλλέγουν, να ταξινομούν, να διαχειρίζονται και να διαχέουν την πληροφόρηση με περισσότερο μαθητοκεντρικό τρόπο.
- Να είναι ικανοί να αναπτύσσουν το υλικό πληροφόρησης, να κατασκευάζουν οπτικοακουστικό καθώς και άλλο υλικό, σε συνεργασία με τον Σύμβουλο ΣΕΠ και να αξιοποιούν το ήδη υπάρχον.
- Να οργανώσουν και να λειτουργούν αρχεία και βιβλιοθήκη ΣΕΠ για τη διευκόλυνση ατόμων και ομάδων που χρειάζονται την πληροφόρηση.
- Να κατανοήσουν βασικές έννοιες της οικονομίας και στατιστικής, που έχουν σχέση με τον κόσμο της εργασίας και ειδικότερα με θέματα της αγοράς εργασίας, ώστε να είναι ικανοί να τις συσχετίσουν με τον ΣΕΠ.
- Να γνωρίζουν βασικές προσεγγίσεις της κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης της οικονομίας και να τις συσχετίσουν με τον ΣΕΠ.
- Να είναι ικανοί να αναπτύσσουν συνεργασία με ποικίλους επαγγελματικούς, οικονομικούς, πολιτιστικούς και άλλους φορείς.
- Να είναι ικανοί να οργανώνουν εκδηλώσεις, να παρουσιάζουν και να προβάλλουν κατάλληλα το Κέντρο ΣΕΠ, όταν αυτό χρειάζεται.
- Να είναι ικανοί να δίνουν την απαιτούμενη ευρωπαϊκή διάσταση στην πληροφόρηση που θα διαχειρίζονται, και να παρέχουν πληροφόρηση για την ελληνική πραγματικότητα, όταν αυτό τους ζητηθεί.
- Να αποκτήσουν δεξιότητες που θα τους διευκολύνουν στη συνεργασία με τον Σύμβουλο ΣΕΠ και την ανάπτυξη δημοσίων σχέσεων του Κέντρου.
- Να είναι ικανοί να εργάζονται σαν μέλη μικρής ομάδας.
- Και τέλος, να γνωρίζουν τι είναι ΣΕΠ και τι δεν είναι, ώστε να κινούνται ανάλογα στο χώρο τους.

Οι θεματικές ενότητες μέσα από τις οποίες υλοποιούνται οι παραπάνω στόχοι, ενδεικτικά είναι οι εξής:

- Εισαγωγή, Μέθοδοι και Αρχές Επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής. Ασκήσεις

- Εισαγωγή στην Ψυχολογία
Ψυχολογία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Συμβουλευτική Ψυχολογία Θεωρία και Πρακτική, Ασκήσεις
- Επαγγελματική Συμβουλευτική
Επαγγελματική Συμβουλευτική και νέες Τεχνολογίες, Ασκήσεις
- Εισαγωγή στα Παιδαγωγικά
- Τεκμηρίωση και Πληροφόρηση
Ρόλος της Πληροφόρησης
Οπτικοακουστική, Ηλεκτρονική και Έντυπη μορφή Πληροφόρησης
Σύλλογή και Οργάνωση Πληροφορίας
Ευρωπαϊκή Διάσταση της Πληροφόρησης
Σύνδεση με Δίκτυα Πληροφόρησης
Ασκήσεις
- Εκπαίδευση - Εργασία - Αγορά Εργασίας στη σύγχρονη κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα.
- Αρχές Οικονομίας - Κοινωνιολογίας- Στατιστικής - Έρευνας και ο Ρόλος τους στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Ασκήσεις
- Πληροφορική
Χρήση και Ρόλος της Πληροφορίας στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Ασκήσεις
- Πληροφόρηση ατόμων με ειδικές ανάγκες
- Ξένη γλώσσα

Τέλος η πρακτική τους άσκηση στο εσωτερικό σχεδιάζεται να γίνει με άμεση και έμμεση παρατήρηση σε Κέντρα Πληροφόρησης άλλων φορέων σε γραφεία Σταδιοδρομίας ΑΕΙ, ΤΕΙ, με επισκέψεις και ανταλλαγές απόψεων σε χώρους εργασίας του πρωτογενούς, δευτερογενούς, τριτογενούς τομέα, συνδικαλιστικούς και επαγγελματικούς φορείς.

Στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης σχεδιάζεται να εμπλακούν όσο το δυνατόν περισσότεροι καταρτιζόμενοι.

Όσον αφορά την πρακτική άσκηση σε ευρωπαϊκές χώρες ήδη έχουν γίνει οι απαραίτητες επαφές έτσι ώστε οι καταρτιζόμενοι σε μικρές ομάδες να επισκεφθούν διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες και να ενημερωθούν για το εκπαιδευτικό τους σύστημα, την Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, να εξοικειωθούν με χώρους εκπαιδευτικούς και ΣΕΠ, να γνωρίσουν άλλους Ευρωπαίους ειδικούς ΣΕΠ έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα ανθρώπινο ευρωπαϊκό δίκτυο ατόμων εμπλεκόμενων και ευαισθητοποιημένων στον ΣΕΠ και τέλος να επισκεφθούν χώρους εργασίας, με στόχο η γνώση και η σύνδεση με την ευρωπαϊκή εκπαίδευση και αγορά εργασίας να αποτελεί βασικό άξονα της εργασίας τους.

Από την αρχή του σχεδιασμού του προγράμματος εντοπίστηκε η έλλειψη

θεσμικού πλαισίου όχι μόνο για την πραγματοποίησή του, αλλά και για την μελλοντική απασχόληση των ειδικών της Πληροφόρησης στα ΚΕΣΥΠ.

Έτσι λοιπόν προτάθηκε στο Π.Ι και στον Δ/ντη εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ ένα προσχέδιο θεσμικού πλαισίου (Ιανουάριος 1998) για τα νέα στελέχη του ΣΕΠ όπου ορίζονται τα καθήκοντα και οι δραστηριότητές τους καθώς επίσης και ο ρόλος τους, δεδομένου ότι με την δημιουργία ειδικών Πληροφόρησης στον ΣΕΠ προχωρούμε στη δημιουργία ενός νέου επαγγέλματος στον ελληνικό χώρο το οποίο δυναμικά βρίσκεται σε αναζήτηση της ταυτότητάς του.

Διαμαντία Μήλιου*

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Η υλοποίηση του έργου «Επιμόρφωση Καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Σ.Ε.Π. και τη Συμβουλευτική» άρχισε στις 14/10/99 και θα τελειώσει στις 18/2/00.

Η επιμόρφωση έχει διάρκεια 520 ωρών και συμμετέχουν σ' αυτή 400 περίπου καθηγητές.

Ο σχεδιασμός στηρίχθηκε καταρχήν στις σύγχρονες τάσεις που αφορούν την εφαρμογή του ΣΕΠ στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Συγκεκριμένα:

έχει ορισθεί ότι ο ΣΕΠ είναι η παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα διάφορα στάδια της ανάπτυξης τους:

- για να συνειδητοποιήσουν και να καλλιεργήσουν τις δυνατότητές τους,
- για να αναπτύξουν τις κλίσεις και δεξιότητες τους,
- για να συσχετίσουν τα σχέδιά τους με την πραγματικότητα,
- για να οργανώνουν τις προσπάθειες τους και να σχεδιάσουν το μέλλον τους,
- για να μάθουν να παίρνουν αποφάσεις για θέματα που τους αφορούν και να διεκδικούν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι, σε σχέση με τις εκπαιδευτικές τους επιλογές.

Οι διαδικασίες αυτές είναι στενά συνδεδεμένες με την έννοια της αυτοαντίληψης, της συνειδητοποίησης δηλαδή των διαφόρων πτυχών του εαυτού του, η οποία συμβάλλει στη δημιουργία κινήτρων συμπεριφοράς και στην απόκτηση μιας ισορροπημένης, υγιούς και ολοκληρωμένης προσωπικότητας.

Ο καθηγητής λοιπόν σύμφωνα με τα αναφερόμενα είναι το πρόσωπο που:

- έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί το μαθητή σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής στο σχολείο και να τον βλέπει να δρα ως άτομο, ως προσωπικότητα συνολικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του και τα ιδιαίτερα γνωρίσματά του και όχι αποσπασματικά και μεμονωμένα.
- έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί το μαθητή σε όλη την πορεία της ανάπτυξης του στα χρόνια του Γυμνασίου και του Λυκείου.

* Η Μ.Δ. είναι Εκπαιδευτικός, Υπεύθυνη του έργου «Επιμόρφωση Καθηγητών, Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο ΣΕΠ και τη Συμβουλευτική» *Επικοινωνία*: Κοραή 14, Μοσχάτο 18345, τηλ. 4836654.

- έχει τα μέσα για να μάθει στους μαθητές του τον τρόπο και τη μέθοδο να παρακολουθούν οι ίδιοι τον εαυτό τους να αντιλαμβάνονται και να αναλύουν τις αιτίες που καθορίζουν την συμπεριφορά τους και τις αποφάσεις του.
- μπορεί να παρεμβαίνει στις διαδικασίες της σχολικής ζωής και να υποκινεί τους μαθητές σε δράση και δραστηριοποίηση μέσα από την οποία θα αποκτούν εμπειρία και θα αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, αλλά συγχρόνως θα κάνουν διαπιστώσεις και θα γνωρίζουν καλύτερα τον εαυτό τους για να οδηγηθούν τελικά να μάθουν να αξιοποιούν αυτή τη γνώση και να οργανώσουν τη ζωή τους κατά και μετά το σχολείο.
- μπορεί να έχει άμεση και ουσιαστική επικοινωνία και επιρροή σε άλλα και σημαντικά πρόσωπα που παρεμβαίνουν και συντελούν στην ανάπτυξη του, όπως οι συμμαθητές του, οι άλλοι καθηγητές, η Διεύθυνση του σχολείου αλλά και οι γονείς του.

Τελικά ο Καθηγητής - Σύμβουλος είναι το πρόσωπο που μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στο σχολείο, στην αυτοπραγμάτωσή του μαθητή, στη σύνδεση του σχολείου με την ενεργό ζωή και στη μετάβαση από την παραδοσιακή «παιδαγωγική σχέση» στη σύγχρονη «συμβουλευτική σχέση» μεταξύ δασκάλου και μαθητή και στη διαμόρφωση της συναισθηματικής νοημοσύνης του μαθητή.

Ως εκ τούτου θα μπορούσαμε να καθορίσουμε το παρακάτω πλαίσιο αρχών επιμορφωτικής πολιτικής στον Προσανατολισμό και την Συμβουλευτική:

1. Οι λειτουργοί του ΣΕΠ θεωρούνται βασικοί συντελεστές και μοχλοί των εκπαιδευτικών αλλαγών και της αναβάθμισης της σχολικής ζωής και κουλτούρας του Σχολείου.
2. Η επιμόρφωση ΣΕΠ συνδέεται με την επαγγελματική ανάπτυξη των επιμορφούμενων μέσα στο θεσμό, ενώ συγχρόνως αναπτύσσεται γενικότερη πολιτική κινήτρων.
3. Το περιεχόμενο της επιμόρφωσης θα καλύψει ανάγκες που ανάγονται στην ανάπτυξη ακαδημαϊκών, πρακτικών, προσωπικών ή επαγγελματικών γνώσεων.
4. Οι επιμορφωτικές δραστηριότητες πρέπει να χαρακτηρίζονται από ποικιλία περιεχομένου, πολλαπλότητα σκοπών και μορφής, ευελιξία συντονισμού και δυνατότητα οργάνωσης σε πολλαπλά σχήματα.
5. Η επιμόρφωση ΣΕΠ διακρίνεται σε δύο επίπεδα, το επίπεδο της βασικής και το επίπεδο της συνεχιζόμενης.
6. Η συνεχιζόμενη επιμόρφωση υιοθετεί τις αρχές και τη φιλοσοφία της διαβίου εκπαίδευσης και συνεχίζεται με πολλούς τρόπους και μορφές.
Προς τούτο πρέπει να προβλεφθεί σύστημα συνεχούς υποστήριξης και παρακολούθησης της συνεχιζόμενης επιμόρφωσης.
7. Βασικός τομέας τόσο της βασικής αλλά κυρίως της συνεχιζόμενης επιμόρ-

φωσης είναι τα προγράμματα «Προσωπικής Ανάπτυξης» των λειτουργών του Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής.

Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο και σ' αυτή την προοπτική οι στόχοι της επιμόρφωσης ορίζονται ως εξής:

1. Ο Καθηγητής - Σύμβουλος να αποκτήσει τις απαραίτητες διεπιστημονικές γνώσεις (Παιδαγωγικές, Κοινωνικές Επιστήμες κ.α), που υποστηρίζουν το ΣΕΠ και τη Συμβουλευτική, ώστε να μπορεί να προσεγγίζει σφαιρικά τα φαινόμενα που αφορούν το έργο του.
2. να αναπτύξει δεξιότητες Συμβούλου -Παιδαγωγού, ώστε να μπορεί να οριοθετεί το ρόλο του ως συνοδού και εμπνευστή του μαθητή στην πορεία επίτευξης των σκοπών και των στόχων που ο ίδιος έχει βάλει για το μέλλον του.
3. να είναι σε θέση να κατανοεί και να εμφανίζει τους σκοπούς και τους στόχους του ΣΕΠ και της Συμβουλευτικής καθώς και τους ειδικότερους στόχους των Αναλυτικών Προγραμμάτων.
4. να δημιουργεί ευνοϊκό ψυχοπαιδαγωγικό περιβάλλον, κατάλληλο για την πραγματοποίηση των δραστηριοτήτων αυτογνωσίας και προσωπικής ανάπτυξης των μαθητών σε προσωπικό ή ομαδικό επίπεδο.
5. να αναλαμβάνει δημιουργικές πρωτοβουλίες για την περαιτέρω ανάπτυξη και αξιοποίηση των στόχων και των σκοπών των Αναλυτικών Προγραμμάτων του ΣΕΠ και της Συμβουλευτικής, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθητών.
6. να μπορεί να εφαρμόζει προγράμματα και να αναπτύσσει στρατηγικές που προάγουν την εκπαιδευτική, προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητών, στα πλαίσια πάντα των γενικότερων σκοπών και στόχων του θεσμού και του ρόλου του.
7. να αντιλαμβάνεται το σύγχρονο ρόλο του σχολείου και τη θέση του στον ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό χώρο.
8. να μπορεί να αναγνωρίζει και να αξιοποιεί όλα εκείνα τα στοιχεία της σχολικής αλλά και της εξωσχολικής ζωής που συμβάλλουν στην εκπαιδευτική, προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητών.
9. να μάθει να εναρμονίζεται και να συνεργάζεται εποικοδομητικά με τους άλλους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και όλους τους άλλους παράγοντες της σχολικής και της εξωσχολικής κοινότητας.
10. να κατανοήσει μέσα από βιωματικές μεθόδους και θεωρητική υποστήριξη, βασικές αρχές της Συμβουλευτικής, που έχουν σχέση με τη διεξαγωγή μη κατευθυντικής συνέντευξης.
11. να αποκτήσει τις θεωρητικές γνώσεις, εμπειρίες και δεξιότητες που θα τον βοηθήσουν να μάθει να επικοινωνεί αποτελεσματικά.
12. να μπορεί να λειτουργεί ως συντονιστής και εμπνευστής σε διάφορα είδη ομαδικής εργασίας που απαιτεί το έργο του.

13. να αναπτύξει δεξιότητες καλής επικοινωνίας και συνεργασίας με άτομα ή ομάδες σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο.
14. να αναπτύξει δεξιότητες σχεδιασμού και οργάνωσης προγραμμάτων σύνδεσης των μαθητών με την κοινωνική πραγματικότητα και τον κόσμο της εργασίας.
15. να γνωρίζει τις κυριότερες θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, ώστε να κατανοεί τη συμβολή της κάθε μιας στο θέμα των επαγγελματικών αποφάσεων.
16. να είναι σε θέση να διαχειρίζεται, να επεξεργάζεται και να παρουσιάζει πληροφορίες σχετικές με σπουδές, επαγγέλματα και αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις αρχές της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.
17. να μπορεί να οργανώνει και να λειτουργεί Αρχείο Πληροφόρησης και Βιβλιοθήκη ΣΕΠ.
18. να μπορεί να διακρίνει τι είδους βοήθεια χρειάζεται κάθε μαθητής, και αν χρειασθεί να γνωρίζει να τον συμβουλεύει καταλλήλως ώστε να απευθύνεται στην αρμόδια Υπηρεσία.
19. να αναπτύξει αυτογνωσία και ικανότητες αυτοελέγχου που απαιτούνται κατά την εργασία του με τους μαθητές και τους γονείς σε προσωπικό ή ομαδικό επίπεδο, και γενικότερα στο χώρο εργασίας.

Το πρόγραμμα σπουδών εισαγωγής ή βασικής κατάρτισης θα καλύψει τα εξής αντικείμενα:

- 214 ώρες θεωρητικής διδασκαλίας, στην έδρα επιμόρφωσης, με περιεχόμενο:
- Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης (10 ώρες).
- Παιδαγωγικά (14 ώρες)
- Ψυχολογία (30 ώρες)
- Οικογένεια (10 ώρες)
- Επικοινωνία (10 ώρες)
- Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Πληροφόρηση, Μετάβαση - ΣΕΠ και άτομα που ανήκουν σε ειδικές ομάδες - Ψυχομετρικές δοκιμασίες (59 ώρες).
- Επαγγελματική Συμβουλευτική (19 ώρες)
- Οικονομικά (14 ώρες)
- Διοίκηση Επιχειρήσεων (15 ώρες)
- Ενότητες Σύνθεσης και Κριτικής Επεξεργασίας (12 ώρες)
- Εισαγωγή στη μεθοδολογία του ΣΕΠ και τη Συμβουλευτική (21 ώρες)
- 204 ώρες βιωματικών εφαρμογών
- 102 ώρες πρακτικών ασκήσεων εκτός έδρας επιμόρφωσης, σε φορείς που προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες, σε χώρους εργασίας, στο σχολείο κ.α.

Σύνολο: 520 ώρες.

Ανάγκη για Θεσμικές Αλλαγές

Το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο θεωρείται ελλιπές. Για να γίνει δυνατή η πλήρης ανάπτυξη του έργου του Καθηγητή - Συμβούλου μέσα στις σχολικές μονάδες απαιτείται νέο θεσμικό πλαίσιο το οποίο να καλύψει:

- α) Την εγκατάσταση και λειτουργία ενός πλήρους συστήματος βασικής και συνεχιζόμενης επιμόρφωσης ΣΕΠ και Συμβουλευτικής.
- β) Τη θεσμοθέτηση του ρόλου και του έργου του Καθηγητή - Συμβούλου
- γ) Τη θεσμοθέτηση του περιεχομένου σπουδών της βασικής επιμόρφωσης - κατάρτισης των Καθηγητών - Συμβούλων και των θεματολογικών αξόνων της συνεχιζόμενης επιμόρφωσης
- δ) Τη θεσμική διεύθυνση μηχανισμών:
 - Πιστοποίησης μονάδων επιμόρφωσης και
 - Παρατηρητηρίου επιμορφωτικών αναγκών.

Σαμοΐλης Α. Παναγιώτης*

**Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΧΟΛΙΚΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ)**

Στη σύντομη ιστορία της συστηματικής εφαρμογής του Επαγγελματικού προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση έχουν καταγραφεί λίγες μόνο προσπάθειες κατάρτισης στελεχών, είτε μέσω ολιγοήμερων σεμιναρίων είτε μέσω προγραμμάτων μεγαλύτερης διάρκειας. Μετά τη σειρά των πεντάμηνων σεμιναρίων που οργάνωσε το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Υπουργείου Παιδείας (1983 - 1986), τα πρώτα προγράμματα μεγάλης διάρκειας για την κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας καταγράφονται την τελευταία διετία. Στο διάστημα αυτό λειτούργησε επίσης Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Κατάρτισης των Υπευθύνων ΣΕΠ με φορές τους Τομείς Ψυχολογίας των Πανεπιστημίων, Αθήνας και Θεσσαλονίκης καθώς και Πρόγραμμα 520 ωρών για την Επιμόρφωση Καθηγητών - Συμβούλων ΣΕΠ με φορές τα Πανεπιστήμια Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Ιωαννίνων, Πατρών, Κρήτης.

Το πρόγραμμα κατάρτισης της πρώτης σειράς των Υπευθύνων ΣΕΠ ήδη ολοκληρώθηκε (Δεκέμβριος 1999), ενώ το πρόγραμμα των 520 ωρών ολοκληρώνεται τον Φεβρουάριο του 2000. Είναι φυσικό λοιπόν πολλοί από όσους παρακολουθούμε τις εργασίες της Ημερίδας να έχουμε διαμορφώσει προσωπική γνώμη σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης στους διάφορους τομείς (θεωρητικό, πρακτικό).

Ο κος Μαρμαρινός στην εισήγηση που παρουσίασε, περιέγραψε ένα μοντέλο που ακολουθεί κατά την εκπαίδευση «επαγγελματιών δασκάλων», το οποίο βασίζεται στην κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία. Τόνισε ότι η αυτογνωσία κατακτιέται μόνο με βιωματικό τρόπο και, ιδιαίτερα όσον αφορά τους δασκάλους, χρειάζεται να γίνουν αναστοχαστικοί, να κάνουν αυτοαξιολόγηση, άρα εύκολα να δέχονται και την εξωτερική αξιολόγηση.

Παρακολούθησα επίσης με πολύ προσοχή τον κύριο Κρίβα στην εισήγησή του, όπου τόνισε ότι «για να αποκτήσουν οι (υπό κατάρτιση), Σύμβουλοι μια

* Ο Σ.Α.Π. είναι Μαθηματικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθήνας. *Επικοινωνία:* Κ. Φλώρη 3-5, Αθήνα 11363, τηλ.8828095

αναπτυξιακή και ενεργητική αντίληψη για τον εαυτό τους και τον εαυτό των άλλων είναι απαραίτητη η αυτογνωσία και αυτοανάπτυξη. Άρα προϋπόθεση για τους Συμβούλους που θα δουλέψουν στην εκπαίδευση είναι η δική τους δέσμευση σε μια διαδικασία εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας μέσα από παροχή συμβουλευτικής βοήθειας ή και προσωπικής θεραπείας στους ίδιους».

Κατόπιν αυτών εύλογα δημιουργούνται ορισμένα ερωτήματα που αφορούν το πρακτικό μέρος της κατάρτισης Συμβούλων:

- είναι άραγε αρκετές οι ώρες βιωματικής διαδικασίας που έχουν σχεδιαστεί στα προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων ώστε αυτοί να αποκτήσουν τις απαραίτητες ευαισθησίες, την τάση αυτοδιερεύνησης και αυτοαξιολόγησης;
- πώς άραγε μπορεί ένας εκπαιδευόμενος να «ασκηθεί» στη συμβουλευτική διαδικασία αν δεν δοκιμαστεί με μαθητές σε ρεαλιστικές συνθήκες, αν δεν προσπαθήσει παρακολουθούμενος διακριτικά;

Προσωπικά προτείνω η πρακτική άσκηση των καθηγητών - συμβούλων να περιλαμβάνει και συνεντεύξεις με μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, σε ειδικά δωμάτια, για να γίνεται μαγνητοσκόπηση. Στην συνέχεια, κατά τη λειτουργία εργαστηρίων, μπορεί να προβάλλεται η κασσέτα και να σχολιάζεται η όλη διαδικασία από τον εποπτεύοντα εκπαιδευτή και τους συνεκπαιδευόμενους.

Η πρόταση φαίνεται κατ' αρχήν δαπανηρή. Ωστόσο κάθε πανεπιστημιακό ίδρυμα διαθέτει πλέον την απαραίτητη υποδομή για μαγνητοσκόπηση, αλλά θα ήταν πολύ αποδοτικότερο αν η κάμερα ήταν αθέατη και τα μηχανήματα εγγραφής βρίσκονταν σε διπλανό δωμάτιο. Ίσως μάλιστα, αν το θελήσουμε, να καταφέρουμε να δημιουργήσουμε και τέτοιες αίθουσες με συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

**ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ
(WORKSHOPS)**

1ο ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ

Θέμα: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο
Χώρο της Εκπαίδευσης

Υπεύθυνη: Δήμητρα Πάντα, Καθηγήτρια της
ΣΕΛΕΤΕ στη Θεσσαλονίκη

Ακολουθούν κείμενα παρέμβασης των:
Νίνας Καλαβά-Μυλωνά, Δήμητρας Πάντα,
Παναγιώτη Σαμοΐλη και Στέλλας Τηρητά

Νίνα Καλαβά-Μυλωνά *

Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΣΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

1. Εισαγωγικά

Έχει γίνει πλέον αποδεκτή η αναγκαιότητα της καθιέρωσης της Συμβουλευτικής μέσα στα σχολεία από εξειδικευμένους επιστήμονες με κυρίαρχο στόχο την παροχή ψυχολογικής στήριξης ατομικά ή ομαδικά των μαθητών καθώς και τον συστηματικό επαγγελματικό προσανατολισμό, με επίκεντρο την αυτογνωσία την παροχή πληροφοριών και τη διευκόλυνση στη λήψη αποφάσεων.

Επομένως εκτός από την καθιέρωση πανεπιστημιακού κλάδου Συμβουλευτικής στο πρόγραμμα των σπουδών που προετοιμάζουν εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων, είναι αναγκαία και η θεσμοθέτηση οργανικών θέσεων εξειδικευμένων σχολικών συμβούλων (counselors) στα σχολεία.

Είναι προφανές πως η παρουσία στο σχολείο εξειδικευμένου συμβούλου απομονωμένου σε ένα γραφείο, χωρίς την άμεση επαφή με τα παιδιά τα οποία μάλιστα δεν έχουν ακόμα εθιστεί σε διαδικασίες αυτογνωσίας, κλπ. μπορεί να μην είναι τόσο αποτελεσματική αν δεν συμβάλουν σε αυ-

τήν και οι διδάσκοντες καθηγητές του σχολείου οι οποίοι βέβαια θα είναι και αυτοί ευαισθητοποιημένοι στις αρχές της Συμβουλευτικής.

Είναι γεγονός πως ο κάθε ευσυνείδητος εκπαιδευτικός, ανεξάρτητα από ειδικότητα, δεν περιορίζεται μόνο στο αντικείμενο της διδασκαλίας του αλλά παράλληλα καθοδηγεί, διαπαιδαγωγεί και προετοιμάζει κατάλληλα τα παιδιά κατά τέτοιο τρόπο ώστε το πέρασμά τους από το σχολείο στην αγορά εργασίας και κατ'επέκταση στην κοινωνία να το αντιμετωπίσουν με ετοιμότητα, γνώση, θάρρος και αισιοδοξία. Για να επιτύχει αυτό το σημαντικό και επίμονο έργο ο εκπαιδευτικός χρειάζεται να έχει, εκτός από τις απαιτούμενες γνώσεις, αγάπη, ενδιαφέρον και διάθεση για προσφορά προς τα παιδιά.

Αυτό που θα δώσει ο δάσκαλος στο παιδί πέρα από την παροχή εξειδικευμένων γνώσεων, είναι αυτό που τον διαφοροποιεί από ένα κοινό εργαζόμενο και τον αναβιβάζει σε πραγματικό λειτουργό. Εκείνο που θυμούνται οι μαθητές από το σχολείο τους όταν αποφοιτούν είναι αυτό το

* Η Κ.Μ.Ν. είναι καθηγήτρια του Αμερικανικού Κολλεγίου Αγίας Παρασκευής, Υποψήφια Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Επτανήσου 44, 11361 Αθηνών, τηλ. 8811545.

«επιπλέον» που εισέπραξαν από το δάσκαλο τους. Δυστυχώς, πολλά παιδιά σήμερα δεν αποκομίζουν καμιά αξιολογή γι' αυτούς ανάμνηση που να τους έχει επηρεάσει στη ζωή τους. Ορισμένες φορές μάλιστα η επίδραση του σχολείου κυμαίνεται από μηδενική έως αρνητική.

Πριν μπούμε στο κυρίως θέμα μας, το οποίο βασίζεται στις αρχές της Συμβουλευτικής, είναι σκόπιμο να προσδιορίσουμε τι ακριβώς εννοούμε με τον όρο αυτό.

Η Συμβουλευτική είναι μια αυτοτελής επιστήμη γνωστή με το όρο «Guidance and Counseling» και είναι συγγενής με την Ψυχολογία και την Ψυχιατρική. Με μεθοδευμένες διαδικασίες ο συμβουλευόμενος υποβοηθείται και καθοδηγείται από τον σύμβουλο στην αυτογνωσία, η οποία περιλαμβάνει την εις βάθος επίγνωση του εαυτού του καθώς και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την ανάληψη των ρόλων της ζωής. Κατά τον Wrenn μέσα στο σχολικό περιβάλλον, ο σύμβουλος ασχολείται με τα «προβλήματα» ενός μαθητή, αλλά έχει την τάση να αντιμετωπίζει το «πρόβλημα» σαν μια φυσιολογική ενέργεια μέσα στο φάσμα των ενεργειών από τις οποίες διέρχεται ο μαθητής. Ο σχολικός Σύμβουλος ασχολείται περισσότερο με την ανάγκη του μαθητή να προσδιορίζει τους ρόλους που θα αναλάβει στο σχολείο, στην κοινωνία στο επάγγελμα, παρά με την ανασυγκρότηση της προσωπικότητάς του.

Το σημερινό θέμα μου αφορά το λειτούργημα του δασκάλου όπως διαγράφεται μέσα από το ρόλο του

ως συμβούλου. Η περιγραφή μου βασίζεται κατά ένα μεγάλο ποσοστό στην προσωπική μου εμπειρία από το Αμερικανικό Κολλέγιο της Αγίας Παρασκευής στην Αθήνα όπου ο θεσμός αυτός εφαρμόζεται από την ίδρυση του σχολείου δηλαδή περισσότερο από εκατό χρόνια.

2. Περιγραφή του Θεσμού του Καθηγητή - Συμβούλου

Σε κάθε τμήμα ορίζεται ένας καθηγητής ανεξάρτητα από ειδικότητα, ο οποίος είναι υπεύθυνος σύμβουλος ενός τμήματος και αναλαμβάνει την καθοδήγηση μιας ομάδας 30 περίπου ατόμων με τις παρακάτω αρμοδιότητες:

1. Να ενημερώνεται για την επίδοση τους στα μαθήματα, για την συμπεριφορά τους και τα τυχόν προβλήματα τους.
2. Να εποπτεύει και να καθοδηγεί τις συνεδριάσεις του τμήματος μέσα στα πλαίσια της Μαθητικής Κοινότητας οι λειτουργίες της οποίας προωθούν τη δημοκρατική παιδεία.
3. Να βοηθάει τους μαθητές στην οργάνωση διαφόρων δραστηριοτήτων (πολιτιστικών κοινωνικών, κλπ) μέσα σε πνεύμα ομαδικότητας και συνεργασίας.
4. Να είναι στη διάθεση των παιδιών για τη συζήτηση προσωπικών ή ομαδικών θεμάτων.
5. Να συνεργάζεται στενά με τους γονείς των παιδιών. Ο Dreikurs

είπε πως «πίσω από κάθε αποτυχημένο παιδί βρίσκεται ένας αποθαρρυσμένος γονιός».

6. Να συνεργάζεται στενά με τον Σύμβουλο του σχολείου όπως επίσης με τους διδάσκοντες καθηγητές του τμήματος, τη διεύθυνση του σχολείου κλπ.

Άλλοι Τομείς Αρμοδιοτήτων είναι:

1. Ο συντονισμός της Μαθητικής Κοινότητας ολόκληρου του σχολείου.
2. Ο υπεύθυνος χειρισμός των πειθαρχικών θεμάτων.
3. Η διαμόρφωση των εξωδιδασκικών προγραμμάτων ολόκληρου του σχολείου κ.α.

Ο βαθμός επιτυχίας αυτού του θεσμού εξαρτάται:

Κατ' αρχήν από τον ίδιο τον καθηγητή - σύμβουλο ο οποίος πρέπει να διαθέτει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- α) Είναι προσηνής, εχέμυθος, ειλικρινής.
- β) Είναι καλός ακροατής και καλός συνομιλητής.
- γ) Είναι ελεύθερος από δογματισμούς και προκαταλήψεις.
- δ) Αγαπάει τα παιδιά και εκτιμάει τον συνάνθρωπό του χωρίς διακρίσεις.
- ε) Είναι ευαισθητοποιημένος τόσο στα προβλήματα της κοινωνίας όπου ζει όσο και της ανθρωπότητας γενικά.
- στ) Εναρμονίζεται με την καθημερινή πραγματικότητα.

Κατά δεύτερο λόγο η επιτυχία του

θεσμού εξαρτάται από τις δυνατότητες που προσφέρει στο σύμβουλο το σχολείο και η πολιτεία (νομοθεσία, κλπ.) για να μπορέσει να αναπτύξει πρωτοβουλίες, να λειτουργήσει θετικά και αποτελεσματικά.

3. Η θεωρία

Στη συνέχεια θα περιγράψουμε τον τρόπο προσέγγισης των παιδιών από τον καθηγητή - σύμβουλο. Όπως είναι γνωστό η Συμβουλευτική βασίζεται στις θεωρίες της Ψυχολογίας και κατά συνέπεια θα αναφερθούμε σε κάποιες από αυτές πολύ συνοπτικά τονίζοντας ορισμένα σημεία που αναφέρονται στον τομέα της παιδείας.

1. Ο οπαδός της Ψυχαναλυτικής θεωρίας που αντιμετωπίζει ένα παιδί με ανάρροστη συμπεριφορά, αφού ερευνήσει το παρελθόν του και διαπιστώσει τυχόν δυσάρεστα γεγονότα (π.χ. πρόσφατο θάνατο γονέα, διαζύγιο, βία στην οικογένεια κλπ) και άλλες τραυματικές εμπειρίες του συμπεριφέρεται με μεγαλύτερη ανεκτικότητα, κατανόηση και επιείκεια.

2. Ο οπαδός της Ατομικής ψυχολογίας, όπως έχει διαμορφωθεί από τον R.Dreikurs (έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τον τομέα της παιδείας), δεν κρίνει το παιδί από την πράξη του (π.χ. επιθετικότητα, άρνηση, αδιαφορία, κλπ) αλλά προσπαθεί να διερευνήσει το σκοπό αυτής της πράξης, η οποία εμπεριέχει κάποιο μήνυμα π.χ. πρόκληση προσοχής συ-

μπάθειας οίκτου κλπ. Το παιδί μέσα από τις πράξεις του μπορεί να εκφράζει παράπονο, ανάγκη γι αγάπη θυμό εκδίκηση, επίδειξη δύναμης κα.

3. Ο οπαδός της Ανθρωποκεντρικής θεωρίας του Carl Rogers θα επικεντρώσει την προσοχή του σε αυτό που έχει να εκφράσει το ίδιο το παιδί. Σύμφωνα με τον Rogers η συμβουλευτική σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου είναι μια σχέση αμφίδρομη, αμοιβαίας εκτίμησης, εμπιστοσύνης και παραδοχής. Ακριβώς μια τέτοια σχέση πρέπει να αναπτύσσεται μεταξύ δασκάλων και μαθητών. Επομένως ο σύμβουλος δέχεται το μαθητή «όπως είναι» άκριτα, χωρίς υποδείξεις και μέσα από το διάλογο υποβοηθάει το μαθητή να αξιολογήσει τις πράξεις του και να πάρει αποφάσεις μόνος του.

4. Ο οπαδός της θεωρίας της Συμπεριφοράς η οποία βασίζεται στη σχέση «ερέθισμα - αντίδραση» και ερμηνεύει τη συμπεριφορά του ατόμου ανάλογα με τα κίνητρα ή αντικίνητρα που υφίσταται, δεν θα ασχοληθεί καθόλου με το ιστορικό του παιδιού αλλά με τα συγκεκριμένα αίτια τα οποία προκάλεσαν την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Καμιά φορά δεν αναζητούνται ούτε αυτά, αλλά το παιδί κρίνεται μόνο από την πράξη του. Στη σχολική πρακτική έχουμε το σύστημα των «ποινών και αμοιβών» και σύμφωνα με την λογική αυτή λειτουργούν οι κανονισμοί των σχολείων. Το παιδί θα τιμωρηθεί για ανάρμοστη συμπεριφορά, αλλά και για παραδειγματισμό. Σαν αντικίνητρο θα του επισημανθεί

η προειδοποίηση πως, για τυχόν επόμενο παρόμοιο παράπτωμα, θα έχει αυστηρότερη ποινή. Κατά τον ίδιο τρόπο το παιδί θα επιβραβευθεί όταν αριστεύει στα μαθήματα ή διακρίνεται για κάποια ευδόκιμη πράξη.

5. Ο οπαδός της Μορφολογικής Θεωρίας (Gestalt) εξετάζει στην κάθε περίπτωση «εδώ και τώρα» και προσπαθεί να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά του παιδιού ερευνώντας όλους τους λόγους που συντρέχουν εκείνη τη στιγμή (ψυχολογικοί, εξωγενείς, οικογενειακοί, κλπ) που προκαλούν τις αρνητικές ή τις θετικές αντιδράσεις. Πρέπει να τονίσουμε πως δεν υπάρχουν κανόνες στον τρόπο αντίδρασης των παιδιών όταν πληγώνονται συναισθηματικά. Η αντίδραση μπορεί να είναι θυμός επιθετικότητα, άρνηση, αναιδεια, αδιαφορία, απομόνωση, υπέρμετρη ευθυμία, μελαγχολία, κλπ, επομένως και η αντιμετώπιση του καθηγητή - συμβούλου εναρμονίζεται ανάλογα με την κάθε περίπτωση.

6. Ο καθηγητής και ο σύμβουλος δεν είναι υποχρεωμένος να υιοθετήσει μια συγκεκριμένη θεωρία για μέθοδο προσέγγισης των μαθητών του. Εκείνο που χρειάζεται, πέρα από ένα ευρύ φάσμα γνώσεων είναι να διαθέτει την ευαισθησία και την ευστροφία να επιλέξει τα στοιχεία όποιας θεωρίας κρίνει καταλληλότερη για τη δεδομένη περίπτωση. Άλλωστε, δεν σημαίνει πως κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά των μαθητών υποκρύπτει ψυχοπαθολογικά αίτια. Πολύ συχνά τα παραπτώματα των παιδιών είναι αποτέλεσμα επι-

πολαιότητας, ανωριμότητας ή ελλειπών αγωγής από την οικογένεια τους. Κάθε άνθρωπος είναι μια ξεχωριστή προσωπικότητα και οι γενικεύσεις πρέπει να αποφεύγονται. Σε κάθε περίπτωση η ανάρρωση συμπεριφορά των παιδιών δεν πρέπει να περνά απαρατήρητη. Είναι προτιμότερη μια υπερβολική αντιμετώπιση από την αδιαφορία.

4. Συμπερασματικά

Σύμφωνα με τα παραπάνω μπορούμε να επισημάνουμε πως το σύνολο ενός καθηγητικού συλλόγου το αποτελούν άτομα με διαφορετική προσωπικότητα και απόψεις. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν τα προβλήματα ή τα πειθαρχικά παραπτώματα των παιδιών ενστικτωδώς σύμφωνα με τα προσωπικά τους βιώματα, τις εμπειρίες, ή τις φιλοσοφικές τους αντιλήψεις.

Οι σπουδές της Συμβουλευτικής είναι πλέον αναγκαίες για τον κάθε

εκπαιδευτικό διότι τον βοηθούν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων των μαθητών (πέρα από την προσωπική τους ευαισθησία και αντίληψη) με μεθοδικότητα και ευρύτητα γνώσεων.

Ο θεσμός του καθηγητή - συμβούλου είναι οπωσδήποτε ωφέλιμος, αν όχι αναγκαίος, μέσα στο σχολείο για τους παρακάτω λόγους:

- α. Υποβοηθεί την ανάπτυξη αρμονικών σχέσεων μεταξύ καθηγητών - μαθητών.
- β. Αμβλύνει τις εντάσεις και προλαμβάνει αρνητικές μορφές συμπεριφοράς
- γ. Παρέχει την απαραίτητη υποστήριξη στους μαθητές ειδικά σε αυτή την τόσο ευαίσθητη περίοδο της ζωής τους.
- δ. Καθοδηγεί τις δραστηριότητες των μαθητών με μεθοδικότητα αρχές και κανόνες.
- ε. Αποτελεί την υποδομή για την εποικοδομητική λειτουργία της Συμβουλευτικής υπηρεσίας στο σχολείο.

*Πάντα Δήμητρα**

**ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΗΣ
ΣΕΛΕΤΕ: ΕΝΑ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟ ΣΧΗΜΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗΣ,
ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Οι μέχρι τώρα ερευνητικές προσπάθειες αξιολόγησης του θεσμού του ΣΕΠ στην εκπαίδευση συμπεριέλαβαν στα πορίσματα τους την έλλειψη μόνιμου και ειδικά καταρτισμένου εκπαιδευτικού δυναμικού (Δημητρόπουλος 1986, ΥΠΕΠΘ 1989).

Με εξαίρεση ένα πρόγραμμα, πεντάμηνων επιμορφωτικών κύκλων στα πλαίσια του ποιοτικού προγράμματος Transition II (1983-1987), ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα ειδίκευσης στη σχολική ψυχολογία, και ένα Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη συμβουλευτική και τον ΣΕΠ που λειτουργεί από το 1995 στη Φιλοσοφική Σχολή Αθηνών, οι όποιες άλλες προσπάθειες αντιμετώπισης του προβλήματος έχουν την μορφή ολιγοήμερων σεμιναρίων οργανωμένων από το Π.Ι ή ολιγόωρων συναντήσεων οργανωμένων από τους υπεύθυνους ΣΕΠ ή σε κάποιες περιπτώσεις προγραμμάτων 40 ωρών, ενταγμένων στα περιφερειακά εκπαιδευτικά κέντρα (ΠΕΚ). Η μη συ-

στηματική και συνεχής επιμόρφωση περιορίζει τους στόχους των παραπάνω προσπαθειών στην αντιμετώπιση περιστασιακών καταστάσεων και το περιεχόμενό τους σε μια «συνταγολογία» μεθόδων και τεχνικών.

Με δεδομένη την παραπάνω κατάσταση αλλά και τις εξελίξεις που έχουν δρομολογηθεί στο χώρο του προσανατολισμού με τη λειτουργία των ΚΕΣΥΠ και των ΓΡΑΣΕΠ, το τμήμα Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού που λειτουργεί στη ΣΕΛΕΤΕ φιλοδοξεί να καλύψει το τεράστιο κενό στην κατάρτιση συμβούλων. Συγκεκριμένα στοχεύει να βοηθήσει τους μελλοντικούς συμβούλους να αποκτήσουν χαρακτηριστικά προσωπικότητας, επαγγελματική στάση συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται για την υλοποίηση συγκεκριμένων ρόλων όπως προκύπτουν από την ανάλυση του επαγγέλματος του Συμβούλου.

Αναλυτικότερα, το τμήμα συμβουλευτικής και προσανατολισμού είναι

* Η Π.Δ. είναι Καθηγήτρια Παιδαγωγικής ΣΕΛΕΤΕ. *Επικοινωνία:* Κριτία 5, Θεσσαλονίκη 54352. Τηλ. 031 939 626.

ετήσιας φοίτησης. Το διδακτικό έτος περιλαμβάνει δύο (2) αυτοτελείς διδακτικές περιόδους (εξάμηνα). Τα μαθήματα, συμπεριλαμβανομένων των εξετάσεων κάθε διδακτικού εξαμήνου, διαρκούν δεκαοκτώ (18) εβδομάδες, διεξάγονται σε πεντάωρο απογευματινό ωράριο και η παρακολούθησή τους είναι υποχρεωτική. Επαρκώς χαρακτηρίζεται η φοίτηση αν ο σπουδαστής πραγματοποιήσει παρουσίες σε κάθε μάθημα που αντιστοιχούν τουλάχιστον στα 2/3 των προβλεπόμενων στο πρόγραμμα ωρών.

Ειδικότερα, τα μαθήματα που διδάσκονται ανά εξάμηνο είναι τα παρακάτω, και έχουν σύνολο μονάδων σπουδών ανά εξάμηνο 25.

A. ΕΞΑΜΗΝΟ

1. Εισαγωγή στη συμβουλευτική και συμβουλευτική ψυχολογία. Θεωρία της συμβουλευτικής.

2. Μεθοδολογία εφαρμογής της συμβουλευτικής.

3. Συμβουλευτική σταδιοδρομίας - Προσανατολισμός - Καθοδήγητική: Εισαγωγή στη θεωρία και πράξη.

4. Η στατιστική στη συμβουλευτική και στον προγραμματισμό.

5. Η επικοινωνία και διαπροσωπικές σχέσεις στην εφαρμογή των λειτουργιών συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

6. Το περιβάλλον (Οικογενειακό, εκπαιδευτικό και κοινωνικό). Κοινωνιολογικές βάσεις του θεσμού ΣΥΠ.

7. Η διαβίου ανάπτυξη ωρίμανση και συμπεριφορά του ατόμου ανά-

γκες, προβλήματα και συμβουλευτική παρέμβαση. Το ψυχολογικό υπόβαθρο του θεσμού ΣΥΠ.

8. Στοιχεία επαγγελματικής ψυχολογίας. Η επαγγελματική ανάπτυξη και ωρίμανση του ατόμου και ο ρόλος του θεσμού ΣΥΠ.

9. Εαυτογνωσία - Εαυτοαντίληψη. Θεωρία και πράξη.

10. Οικονομία και αγορά εργασίας, εθνική και ευρωπαϊκή στις διαδικασίες του προσανατολισμού. Το οικονομικό υπόβαθρο του θεσμού ΣΥΠ.

B. ΕΞΑΜΗΝΟ

1. Η πληροφόρηση ως λειτουργία του προσανατολισμού. Οργάνωση, υλοποίηση.

2. Η Ελλάδα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ένωσης και καθοδηγητική / ΣΥΠ. Εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

3. Στοιχεία επαγγελματικής αξιολόγησης και ψυχομετρίας. Διαπίστωση γενικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών του ατόμου.

4. Αποφάσεις. Λήψη αποφάσεων. Θεωρία και πράξη.

5. Εμπειρική έρευνα για τους σκοπούς του θεσμού ΣΥΠ.

6. Οργάνωση, διοίκηση και αξιολόγηση προγραμμάτων και υπηρεσιών ΣΥΠ. Συγκριτική θεώρηση και πρακτικές

7. Συμβουλευτική και καθοδηγητική /προσανατολισμός ατόμων και ομάδων με ειδικότερα προβλήματα.

8. Η νέα τεχνολογία στην εφαρ-

μογή του προσανατολισμού και της συμβουλευτικής.

9. Βιωματική Πρακτική άσκηση στη συμβουλευτική, στην Προσωπική ανάπτυξη, στην Εαυτογνωσία -Εαυτοαντίληψη.

10. Βιωματική πρακτική άσκηση στην εφαρμογή των λειτουργιών του προσανατολισμού.

Για κάθε αυτοτελές μάθημα προβλέπονται μια γραπτή εργασία, γραπτή εξέταση περί το μέσον του εξαμήνου και τελική γραπτή εξέταση μετά τη λήξη των μαθημάτων του εξαμήνου.

Επίσης, προκειμένου να καταστεί ένας σπουδαστής πτυχιούχος, προβλέπονται από τον κανονισμό σπουδών η εκπόνηση υποχρεωτικής πτυχιακής εργασίας και η πραγματοποίηση εξωτερικής πρακτικής άσκησης τουλάχιστον τριακοσίων (300) ωρών σε χώρους φορέων οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες που περιλαμβάνουν λειτουργίες της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού.

Η ανάθεση εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας μπορεί να γίνει το νωρίτερο μετά την ολοκλήρωση των μαθημάτων του Α' εξαμήνου σπουδών,

ενώ η πρακτική άσκηση αρχίζει μετά την επιτυχή παρακολούθηση όλων των μαθημάτων και των δύο εξαμήνων και ολοκληρώνονται εντός προθεσμίας που ορίζεται από τον κανονισμό σπουδών (βλ. παρακάτω).

Οι σπουδαστές οφείλουν να περάσουν τις σπουδές τους μέσα στα χρονικά όρια δυο ακαδημαϊκών περιόδων (4 εξάμηνα) από την αρχική εγγραφή τους. Κατ' εξαίρεση είναι δυνατόν ο κάθε σπουδαστής, και υπό την προϋπόθεση ότι έχει επιτυχώς ολοκληρώσει τις παρακολουθήσεις και τις εξετάσεις των μαθημάτων και των δύο εξαμήνων μέσα στις δυο ανωτέρω ακαδημαϊκές περιόδους, να κάνει χρήση ενός επιπλέον διδακτικού εξαμήνου, αυτό που ακολουθεί τις δυο προαναφερθείσες ακαδημαϊκές περιόδους, προκειμένου να ολοκληρώσει της εξωτερική πρακτική του άσκηση και την πτυχιακή του εργασία.

Σε όσους σπουδαστές έχουν εκπληρώσει όλες τις υποχρεώσεις τους προς το τμήμα, οι οποίες απορρέουν από τον κανονισμό και το πρόγραμμα σπουδών, χορηγείται πτυχίο ειδίκευσης στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό.

Σαμούλης Παναγιώτης*

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LEONADRO DA VINCI – DIANA – ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Στο πλαίσιο του προγράμματος **Leonardo da Vinci** ή ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. συνεργάζεται με το ΙΕΚΕΠ, το οποίο έχει την ευθύνη υλοποίησης, μαζί με άλλους Έλληνες, Ιταλούς, Βέλγους και Άγγλους Εταίρους, πιλοτικού σχεδίου με τίτλο «DIANA» Ίσες Ευκαιρίες στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Στο πρόγραμμα αυτό συμμετέχουν ως εταίροι

α. σε εθνικό επίπεδο:

- το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Π.Ι).
- η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π)

β. σε διακρατικό επίπεδο:

- το Anglia Polytechnic University (Αγγλία)
- ο Centro Italiano Femminile (CIF- Ιταλία)
- η Interface 3 (Βέλγιο)

Σκοπός του προγράμματος είναι η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των δυο φύλων μέσω του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τις εξής ενέργειες:

- Ανάπτυξη εκπαιδευτικής ενότητας επαγγελματικού προσανατολισμού για μαθητές /τριες, νέους /ες
- Ανάπτυξη εκπαιδευτικής ενότητας εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

Πειραματική εφαρμογή της εκπαιδευτικής, ενότητας επαγγελματικού προσανατολισμού σε νέους/ες.

Πειραματική εφαρμογή της εκπαιδευτικής ενότητας για την επιμόρφωση λειτουργών επαγγελματικού προσανατολισμού.

Αναλυτικότερα:

- Ανάπτυξη εκπαιδευτικής ενότητας επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους/ες, με στόχο την ευαισθητοποίηση των νέων γύρω από την ισότητα ανδρών και γυναικών καθώς και τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών των κοριτσιών σε τομείς με αυξανόμενη ζήτηση στην αγορά εργασίας και σε επαγγέλματα στα οποία μέχρι τώρα οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται.

* Ο Σ.Α.Π. είναι Μαθηματικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθηνών. *Επικοινωνία:* Κ. Φλώρη 3-5, 113 63 Αθήνα. Τηλ.: 8828095.

- Ανάπτυξη εκπαιδευτικής ενότητας εκπαίδευσης εκπαιδευτών, με στόχο την επιμόρφωση λειτουργών επαγγελματικού προσανατολισμού στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων, καθώς και της ισότητας ευκαιριών στην αρχική κατάρτιση και την απασχόληση. Επιπλέον, οι λειτουργοί επαγγελματικού προσανατολισμού θα επιμορφωθούν στην εφαρμογή της ενότητας επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους/ες.

- Πειραματική εφαρμογή της εκπαιδευτικής ενότητας επαγγελματικού προσανατολισμού σε νέους/ες, σε τρεις ομάδες, στην Ελλάδα, στην Αγγλία και την Ιταλία. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, η πειραματική εφαρμογή θα πραγματοποιηθεί, μέσω τηλεδιάσκεψης (teleconference) σε 30 επιλεγμένα σχολεία, με τη συνεργασία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Επίσης, αυτή η εκπαιδευτική ενότητα, μετά από έγκριση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, έχει ήδη ενταχθεί στο επίσημο πρόγραμμα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

- Πειραματική εφαρμογή της εκπαιδευτικής ενότητας εκπαίδευσης εκπαιδευτών σε λειτουργούς επαγγελματικού προσανατολισμού σε δύο ομάδες λειτουργών Ε.Π στην Ελλάδα στην Ιταλία και τις Βρυξέλες.

Τα προϊόντα που θα παραχθούν από αυτό το πιλοτικό σχέδιο είναι:

- μια εκπαιδευτική ενότητα επαγγελματικού προσανατολισμού που απευθύνεται σε νέους/ες.
- μια εκπαιδευτική ενότητα για την

επιμόρφωση λειτουργών επαγγελματικού προσανατολισμού.

Οι δυο εκπαιδευτικές ενότητες θα παραχθούν τόσο σε έντυπη όσο και ηλεκτρονική μορφή, στα ελληνικά και στα αγγλικά.

Η παρουσίαση του προγράμματος LEONARDO DA VINCI-DIANA-Ίσες Ευκαιρίες στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό γίνεται στο εργαστήριο αυτό, διότι οι ενέργειες αλλά και τα προϊόντα του προγράμματος αφορούν άμεσα την εκπαίδευση-κατάρτιση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ένα εξαιρετικά ευαίσθητο τομέα: παρόλο που τα στερεότυπα του φύλου και οι ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική ανάπτυξη και απασχόληση έχουν αποτελέσει επί αρκετά χρόνια αντικείμενο σεμιναρίων και συζητήσεων, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε πως όλοι οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού υλοποιούν στην καθημερινή τους πράξη ανάλογη πολιτική.

Στη συνέχεια θα αναφέρω περισσότερες λεπτομέρειες για το πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών (λειτουργών Προσανατολισμού) που είναι ευθύνη της ΒΛΕΣΥΠ.

Το Πρόγραμμα αυτό εκπονήθηκε και εφαρμόστηκε από δυο καταξιωμένα στελέχη της Εταιρείας μας, την κα Κοσμίδου - Hardy και τον κo Κρίβα.

Γενικός σκοπός:

Η κριτική ενημέρωση σε θέματα ισότητας, ο σχετικός με το θέμα θεω-

ρητικός εφοδιασμός και η πρακτική άσκηση για την απόκτηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων, έτσι ώστε να καταστούν οι εκπαιδευόμενοι ικανοί να υλοποιούν προγράμματα, τα οποία αποβλέπουν στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων.

Ειδικότεροι στόχοι:

1. Να καταστούν ικανοί να αντιλαμβάνονται κριτικά διάφορες απόψεις-οπτικές που αφορούν την ισότητα των ευκαιριών των δύο φύλων και να αναζητούν τους γενεσιουργούς τους παράγοντες.

2. Να γνωρίσουν ένα αριθμό ενδεικτικών τεχνικών και/ή εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν σε ένα πρόγραμμα προώθησης της ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στο σχολείο και στην κοινότητα.

4. Να γίνουν ικανοί να εφαρμόζουν σχετική με την υλοποίηση προγραμμάτων ισότητας ευκαιριών μεθοδολογία.

Περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών.

Α. Θεωρητικό μέρος:

- Κριτική παρουσίαση της σημερινής κατάστασης του ζητήματος της ισότητας, όπως προκύπτει από την περιδιάβαση στη σχετική διεθνή βιβλιογραφία

- Ανάπτυξη της ταυτότητας του ατόμου
- Μορφές επικοινωνίας: Χτες, Σήμερα, Αύριο
- Αξίες, Στερεότυπα, Προκαταλήψεις: Οι συνέπειές τους σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο.

Β. Πρακτικό Μέρος

Η βασική προσέγγιση του προγράμματος σπουδών θα στηρίζεται στη βιωματική μάθηση (experiential learning). Στο πλαίσιο αυτό θα εκπονηθεί και/ή θα χρησιμοποιηθεί μια σειρά μεθόδων και εργαλείων όπως, για παράδειγμα: Παίξιμο ρόλων, προσομοίωση, ερωτηματολόγια κτλ.

Γ. Αξιολόγηση

1. Εκπαιδευομένων: α. ενεργός συμμετοχή
2. Προγράμματος: α. Με ομαδική συζήτηση - συνέντευξη
β. Με ερωτηματολόγιο

Η ΕΛΕΣΥΠ σε συνεργασία με το ΙΕΚΕΠ θα φροντίσει ώστε τα προϊόντα του προγράμματος DIANA να πολλαπλασιασθούν και να είναι εγκαίρως στη διάθεση των Υπευθύνων ΣΕΠ και των Καθηγητών-Συμβούλων ΣΕΠ.

Στέλλα Κ. Τηρητά*

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΑΝ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

Εισαγωγή

Η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός κώδικα δεοντολογίας των συμβούλων που εργάζονται στη Μέση Εκπαίδευση Κύπρου καθώς και η προσωπική μου επιθυμία να ασχοληθώ με θέματα ηθικής, δεοντολογίας και πρακτικής της συμβουλευτικής και καθοδήγησης με οδήγησαν στη συγγραφή αυτής της μελέτης που εντάσσεται στα πλαίσια της ετοιμασίας της μικρής εργασίας των καθηγητών που παρακολούθησαν το πρόγραμμα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου για το σχολικό έτος 1995-96.

Η νεότητα του επαγγέλματος της συμβουλευτικής και καθοδήγησης** στον τόπο μας και γενικότερα η γέννηση και εξέλιξη τους τις Η.Π.Α., Μ. Βρετανία, Ευρώπη και αλλού μόλις κατά το δεύτερο μισό του αιώνα μας, επιβάλλει την ενημέρωση της ευρύτερης κοινότητας για το περιεχόμενο της συμβουλευτικής, τους σκοπούς της και τους τρόπους με

τους οποίους μπορούν να επιτευχθούν οι σκοποί αυτοί. Ειδικότερα στην εκπαίδευση το δικαίωμα του μαθητή για εκπαιδευτική, επαγγελματική και προσωπική καθοδήγηση κατοχυρώνεται από το άρθρο 28(d) της Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Παιδιού του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (United Nations, 1989). Για σκοπούς απλούστευσης της γραφής του κειμένου θα χρησιμοποιηθεί στη συνέχεια το θηλυκό γένος για τους συμβούλους και το αρσενικό για τους μαθητές ή άλλους συμβουλευόμενους.

Ο σκοπός των επαγγελματικών κωδίκων δεοντολογίας είναι από τη μια μεριά να διαφυλάξει τα δικαιώματα και να καθορίσει τις υπευθυνότητες του επαγγελματία και από την άλλη να προστατέψει τα δικαιώματα του κοινού που χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες που προσφέρει ο επαγγελματίας αυτός. Μέσα στα πλαίσια αυτά κώδικας δεοντολογίας και πρακτικής της συμβούλου στοχεύει κύρια στην

* Η Σ.Κ.Τ. είναι Σύμβουλος Καθοδήγησης σε Λύκειο της Λεμεσού Κύπρου. *Επικοινωνία*: Πόντου 5Α Λεμεσός, Κύπρος 3077. Τηλ.: 05 - 730738

** Σ.Σ. Στην Ελλάδα χρησιμοποιείται ο όρος «Καθοδηγητική» για την απόδοση του Guidance. Έτσι, «καθοδήγηση» είναι αυτό που κάνουμε, στο πλαίσιο της «καθοδηγητικής». Βλ. Δημητράπουλος κ.ά. 1998 όπως και Δημητράπουλος 1999β.

εξυπηρέτηση των σκοπών και στόχων που έχει θέσει η Υπηρεσία Καθοδήγησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, στην οποία ανήκει η σύμβουλος, στην ενημέρωση όλων των ενδιαφερομένων για τα όρια του ρόλου και των αρμοδιοτήτων της, στην εγκαθίδρυση και διατήρηση των γενικών αρχών και προτύπων του επαγγέλματος, στην κατοχύρωση και καθιέρωση του κύρους του επαγγέλματος και στην πληροφόρηση και προστασία των ανθρώπων που ζητούν τη βοήθεια και χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της συμβούλου. Παρόλα αυτά οι κώδικες δεοντολογίας και πρακτικής δεν είναι από μόνοι τους ικανοί να δώσουν όλες τις απαντήσεις στα ηθικά διλήμματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι σύμβουλοι μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Ο κώδικας παρέχει στη σύμβουλο το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο οφείλει να κινείται. Η σύμβουλος οφείλει ακόμα σε δύσκολες περιπτώσεις να συμβουλευτεί τον προϊστάμενο ή κάποιο συνάδελφό της που έχει περισσότερη πείρα και να αποφασίζει βασιζόμενη στην εμπειρία και την κρίση της. Η σύμβουλος πρέπει να θυμάται πάντοτε ότι καμιά περίπτωση δεν είναι η ίδια με κάποια άλλη λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα της προσωπικότητας του κάθε ατόμου. Στα θέματα ηθικών και δεοντολογικών διλημμάτων

των δεν υπάρχουν συνταγές ή έτοιμες λύσεις. Η σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές του κώδικα και να χρησιμοποιεί σωστά την κρίση και εμπειρία της στην αντιμετώπιση δύσκολων περιπτώσεων.*

Γενικά ο σκοπός της συμβουλευτικής και καθοδήγησης είναι η παροχή κάθε βοήθειας στους συμβουλευόμενους ούτως ώστε να αναπτύξουν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τις δυνατότητες τους και να ζήσουν μια πιο ικανοποιητική και προσοδοφόρα ζωή. Η υπηρεσία αυτή μπορεί να απευθύνεται σε άτομο, σε ζευγάρι, σε οικογένειες, η σε ομάδες ατόμων και προφέρεται σε αρκετούς τομείς, μεταξύ άλλων, στον τομέα της εκπαίδευσης, της υγείας, της εργασίας, των διαπροσωπικών και οικογενειακών σχέσεων και αλλού.

Α. Ορισμοί

Σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου (1995) κύρια αποστολή της Υπηρεσίας Καθοδήγησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο χώρο της Εκπαίδευσης είναι: α) να βοηθήσει το μαθητή να αποκτήσει αυτογνωσία και να αποδεχτεί τον εαυτό του, β) να αξιοποιήσει κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες του, γ) να προ-

* Εκτενής αναφορά στο θέμα της δεοντολογίας για τον Σύμβουλο γίνεται στο Δημητράπουλος 1999α (σ. 244 κ.ε.) Ενώ στο παράρτημα του Δημητράπουλος 1999β υπάρχει μετάφραση του κώδικα Δεοντολογίας των Συμβούλων της Αγγλίας.

σαρμωστεί στο σχολικό και κοινωνικό του περιβάλλον, δ) να αποκτήσει όλες τις απαραίτητες αντικειμενικές πληροφορίες για τους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς κλάδους, ε) να αντιμετωπίσει προσωπικά, εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προβλήματα και στ) να προχωρήσει σε ελεύθερες και αβίαστες προσωπικές, εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Οι μαθητές και απόφοιτοι εξυπηρετούνται στα κεντρικά γραφεία της Υ.Κ.Ε.Π. στη Λευκωσία και στα γραφεία Καθοδήγησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των σχολείων» (Υ.Π.Π., 1995).

Κατά τον Βρετανικό Σύνδεσμο Συμβουλευτικής ο όρος «Συμβουλευτική» αναφέρεται σε δουλειά με άτομα, ζευγάρια ή ομάδες ανθρώπων που συχνά αναφέρονται ως 'πελάτες'. Οι στόχοι της συμβουλευτικής σχέσης διαφέρουν ανάλογα με τις ανάγκες του πελάτη.

Η συμβουλευτική μπορεί να αφορά ζητήματα προσωπικής ανάπτυξης, εντοπισμού και επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων, λήψης σημαντικών αποφάσεων, αντιμετώπισης κρίσεων ανάπτυξης αυτογνωσίας, ξεκαθάρισμα συναισθημάτων εσωτερικής σύγκρουσης, ή βελτίωσης των σχέσεων με τους άλλους. Ο ρόλος της συμβούλου είναι να διευκολύνει τη δουλειά του πελάτη με τρόπους που σέβονται τις αξίες και τις προσωπικές δυνατότητες του πελάτη και την ικανότητα του να αποφασίζει μόνος του για τον εαυτό του» (ΒΑC, 1993).

Β. Ο Ρόλος της Συμβούλου – Αρμοδιότητες – Συμβουλευτική Σχέση

Ο θεσμός της Καθοδήγησης και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου λειτουργεί με επιτυχία τις τελευταίες δεκαετίες και η προσφορά των συμβούλων όλα αυτά τα χρόνια είναι τεράστια. Οι ραγδαίες εξελίξεις που επιτελούνται τα τελευταία χρόνια στο χώρο της συμβουλευτικής και καθοδήγησης, σε παγκόσμιο επίπεδο, και τα αποτελέσματα των ερευνών, που δημοσιεύονται από συναδέλφους άλλων χωρών, οδήγησαν το Υπουργείο Παιδείας στη δημιουργία ειδικότητας Καθοδήγησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία και παράλληλα στο διορισμό ειδικών συμβούλων με αποκλειστικά καθήκοντα τη καθοδήγηση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών από το 1991. Πριν το 1991 και μέχρι να συμπληρωθούν όλες οι θέσεις με ειδικούς, καθήκοντα συμβούλου εκτελούσαν καθηγητές άλλων ειδικοτήτων με ενδιαφέρον και ευαισθησία στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές.

Η σύμβουλος προσφέρει τις υπηρεσίες της προς όλους τους μαθητές ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, χρώματος, πολιτικών πεποιθήσεων, θρησκείας, σεξουαλικών προτιμήσεων και κοινωνικοοικονομικής καταγωγής. Η σύμβουλος είναι υπεύθυνη για την εγκαθίδρυση και προώθηση των δικαιωμάτων των μαθητών μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Το σχολείο αποτελεί ένα από τα περίπλοκα περιβάλ-

λοντα στα οποία ασκείται η συμβουλευτική γιατί θα πρέπει να ληφθούν υπόψη σοβαροί παράγοντες όπως η ηλικία του μαθητή, η ανάμειξη των γονιών του, που σύμφωνα με το νόμο είναι υπεύθυνοι για αυτόν, η θρησκεία η εθνικότητα και τα ιδεώδη που προωθεί το συγκεκριμένο σχολείο.

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες, η σύμβουλος οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες της τηρώντας πάντοτε τις βασικές αρχές του επαγγέλματος της: την αποδοχή όλων των μαθητών χωρίς εξαιρέσεις, την τήρηση θετικής στάσης απέναντι σε όλους, την κατανόηση και συμπαράσταση προς τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και την έκφραση ειλικρίνειας και σταθερότητας. Πολλές φορές το σχολείο προσπαθεί να επιβληθεί στους μαθητές με την πειθώ ή την επιρροή, μέθοδοι που αντίκεινται στη συμβουλευτική σχέση. Εν τούτοις η διαδικασία της συμβουλευτικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει το μαθητή. Το ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο επηρεάζει η δυναμική στάση και η προσωπικότητα της συμβούλου το μαθητή, χωρίς όμως να του επιβάλλει τις δικές της απόψεις, αξίες και επιλογές. Θα ήθελα εδώ να μεταφέρω τα λόγια ενός καθηγητή μου στα Αγγλικά γιατί η μετάφραση πιθανώς να αλλάξει το νόημα τους: «Counselling is a way of being instead of a way of doing»

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της η σύμβουλος πρέπει να έχει υπόψη της τις εξής βασικές **ηθικές αρχές**:

α) Την αυτονομία του μαθητή: Η

σύμβουλος δεν επιβάλλει ή υποβάλλει τις δικές της αξίες, επιλογές ή πεποιθήσεις στο μαθητή. Η σύμβουλος δεν κατευθύνει, δεν δίνει συμβουλές, δεν προσπαθεί να πείσει ή να παροτρύνει το μαθητή. Ο μαθητής είναι ελεύθερος και υπεύθυνος για τις επιλογές και τις πράξεις του. Ακόμα και η προσέλευση στη καθοδήγηση πρέπει να είναι εθελοντική και να μην επιβάλλεται στο μαθητή. Ωστόσο η αυτονομία του μαθητή περιορίζεται από την ηλικία του.

β) Την ωφέλεια του μαθητή: Πάνω από όλα η σύμβουλος οφείλει να μη βλάψει το μαθητή καθ' όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης κινούμενη μέσα στα πλαίσια της ειδικότητας και των ικανοτήτων της.

γ) Τη δικαιοσύνη: Όλοι οι μαθητές είναι ίσοι και δικαιούνται ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης. Το δίλημμα που αντιμετωπίζει συχνά η σύμβουλος αφορά τη σωστή κατανομή του χρόνου της όταν ο φόρτος εργασίας της επιβάλλει να θέσει προτεραιότητες ως προς την προσφορά των υπηρεσιών της. Δίνεται μήπως η ευκαιρία σε όλους τους μαθητές να γνωρίσουν τις υπηρεσίες που προσφέρει μην τυχόν και τις χρειαστούν στο μέλλον ή προσφέρεται περισσότερος χρόνος στους μαθητές που αντιμετωπίζουν ήδη κάποιο σοβαρό πρόβλημα; Ποια περίπτωση είναι πιο επείγουσα από την άλλη;

δ) Την εμπιστοσύνη: Η σύμβουλος πρέπει να εμπνέει εμπιστοσύνη στους μαθητές για να μπορούν να της εμπιστευούνται πολύ σοβαρά προσωπικά τους προβλήματα. Η αξιοπι-

στία, η σταθερότητα, η υπευθυνότητα και η αφοσίωση της συμβούλου θα εμπνεύσουν στο μαθητή αυτή την εμπιστοσύνη (McLeod, 1993).

Επιβάλλεται όπως η σύμβουλος ενημερώνει τους μαθητές για το ρόλο της, τις προσφερόμενες υπηρεσίες τα όρια του χώρου και του χρόνου μέσα στα οποία προσφέρονται οι υπηρεσίες αυτές και τα όρια της εχεμύθειας της συμβούλου, πριν ξεκινήσει μαζί τους μια συμβουλευτική σχέση. Κατά αυτόν τον τρόπο σύμβουλος και μαθητής δεσμεύονται να τηρήσουν το συμβόλαιο τους, και είναι υπεύθυνοι για την πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η Gabrielle Syme (1995) σημειώνει ότι στην αρχική της επαφή με το μαθητή, η σύμβουλος θα πρέπει να καθορίσει τα όρια της συμβουλευτικής σχέσης για τα εξής θέματα:

α) Τη συχνότητα και τη διάρκεια των συναντήσεων τους Κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών, όπου διακόπτεται η συμβουλευτική σχέση, μπορεί να χρειαστεί να παραπεμφθεί κάποιος μαθητής σε άλλον ειδικό στότως ώστε να συνεχίσει τη συμβουλευτική.

β) Τον μέγιστο και ελάχιστο αριθμό συναντήσεων.

γ) Τη δέσμευση του μαθητή και της συμβούλου ότι θα είναι παρόντες σε όλες τις συναντήσεις.

δ) Τα όρια της εχεμύθειας της συμβούλου.

ε) Να ενημερωθεί ο μαθητής για την τήρηση σημειώσεων, το περιεχόμενο τους και τα άτομα που έχουν πρόσβαση σε αυτές.

Γ. Προσόντα – Ικανότητες – Κατάρτιση της Συμβούλου

Οι επαγγελματίες που ασχολούνται καθημερινά με ανθρώπους χρειάζεται να έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα τους ενισχύσουν στην άσκηση του επαγγέλματός τους. Ειδικότερα η άσκηση της συμβουλευτικής και καθοδήγησης προϋποθέτει τόσο την ύπαρξη αυτών των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων στη σύμβουλο, όσο και την ανάπτυξη και καλλιέργεια δεξιοτήτων μέσω ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης, και συνεχούς προσωπικής προσπάθειας και ενημέρωσης καθ' όλη την διάρκεια της ζωής της συμβούλου.

Η σύμβουλος χρειάζεται να συνδυάζει διάφορα πνευματικά, συναισθηματικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά. Από τα πνευματικά χαρακτηριστικά ξεχωρίζουν η ευφυΐα, η αντίληψη και η κατανόηση διαφόρων εννοιών και ο χειρισμός του προφορικού και του γραπτού λόγου. Επίσης η σύμβουλος διευκολύνεται ιδιαίτερα αν έχει κάποια ευχέρεια στην απομνημόνευση. Οι Dryden et al (1989) αναφέρουν ότι το επάγγελμα του σχολικού συμβούλου απαιτεί υψηλού βαθμού προσωπικές ικανότητες και προσαρμοστικότητα στην αντιμετώπιση δυνατών συναισθημάτων όπως η αγωνία, ο θυμός, το άγχος, η συμπόνια κ.α. Απαιτεί συνέπεια, κοινή λογική, συνείδηση, υπομονή και επιμονή. Η σύμβουλος πρέπει να διαθέτει συναισθηματική ισορροπία και σταθερότητα, ψυχραιμία και ετοιμότητα για άμεση επέμβαση σε

επείγουσες περιπτώσεις. Η ικανότητα της συμβούλου να εκφράζει τα συναισθήματά της προς τους άλλους θα τη βοηθήσει στην αντιμετώπιση δυνατών συναισθημάτων που εκφράζονται από τους μαθητές στις μεταξύ τους συναντήσεις ή από τους συναδέλφους της μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Τέλος η κοινωνικότητα που εκφράζεται μέσα από τις σχέσεις της συμβούλου με τους μαθητές και συναδέλφους της και μέσα από τη συμμετοχή της σε συζητήσεις ανταλλαγής ιδεών, είναι απαραίτητο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του επαγγελματία που καθημερινά γνωρίζει νέους ανθρώπους και πρέπει να αναπτύξει συναισθηματικές ανθρώπινες σχέσεις μαζί τους.

Όπως όλα τα επαγγέλματα έτσι και αυτό της συμβούλου απαιτεί όχι μόνον την ύπαρξη κάποιων χαρακτηριστικών γνωρισμάτων στη ψυχосύνθεση του ατόμου, αλλά και την παρακολούθηση ειδικών μεταπτυχιακών προγραμμάτων εκπαίδευσης με σκοπό την κατάρτιση των υποψηφίων συμβούλων τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικά επίπεδο. Οι Dryden et al (1989) θεωρούν ότι τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη διδασκαλία των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων και τεχνικών της συμβουλευτικής και καθοδήγησης, την πρακτική εξάσκηση των δεξιοτήτων άσκησης της συμβουλευτικής και καθοδήγησης, τη δυνατότητα εξασφάλισης θέσης εργασίας σε σχολικούς χώρους με παράλληλη εποπτεία από το πανεπιστήμιο και διάφορες άλλες δραστηριότητες προ-

σωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης όπως η συμμετοχή της συμβούλου σε ομάδες προσωπικής ανάπτυξης, η λήψη προσωπικής συμβουλευτικής θεραπείας και η παρακολούθηση διαλέξεων ή η συμμετοχή σε ομάδες συζήτησης επαγγελματικών ή δεοντολογικών θεμάτων.

Η συμβουλευτική και καθοδήγηση είναι νέες επιστήμες και συνεχώς εμπλουτίζονται με νέες ιδέες και διαφοροποιούνται ανάλογα με τις απαιτήσεις των ανθρώπων που δέχονται τις υπηρεσίες αυτές. Για τους λόγους αυτούς η σύμβουλος οφείλει να ενημερώνεται συνεχώς και να εκπαιδεύεται σε νέους τομείς και επιτευξείς της επιστήμης της καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής της ζωής. Τα προγράμματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου, τόσο αυτά της γενικής όσο και αυτά της ειδικής διδακτικής παρέχουν την ευκαιρία στη σχολική σύμβουλο, που είναι παράλληλα και νέα εκπαιδευτικός, να γνωρίσει από κοντά το Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα και τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και να ανταλλάξει απόψεις για γενικά θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και για ειδικά θέματα συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Μέσα στα πλαίσια της συνεχούς εκπαίδευσης, ενημέρωσης και διατήρησης των προτύπων του επαγγέλματός της εντάσσονται και οι συχνές συναντήσεις με προϊστάμενους και συναδέλφους συμβούλους για ανταλλαγή απόψεων πάνω σε δύσκολες περιπτώσεις και για συναισθηματική και επαγγελματική στήριξη. Όλοι οι κώ-

δικες δεοντολογίας και πρακτικής, που αναγράφονται στη βιβλιογραφία στο τέλος της μελέτης, αναφέρονται στην αναγκαιότητα εποπτείας και συνεχών, συχνών συναντήσεων μεταξύ συναδέλφων συμβούλων. Η ανάγνωση της συμβούλου για συνεχή προσωπική και επαγγελματική βελτίωση αποδεικνύει επαγγελματική συνέπεια και ωριμότητα.

Δ. Παραπομπές

Τα διάφορα συγγράμματα και οι κώδικες δεοντολογίας και πρακτικής που αναφέρονται στη βιβλιογραφία, επισημαίνουν την υποχρέωση της συμβούλου να γνωρίζει τα όρια της ειδικότητας και των ικανοτήτων της και να εργάζεται πάντα μέσα στα όρια αυτά. Η σύμβουλος προσφέρει υπηρεσίες για τις οποίες έχει καταρτιστεί και εκπαιδευτεί θεωρητικά και πρακτικά. Η σχολική σύμβουλος οφείλει να γνωρίζει και να συνεργάζεται στενά με ειδικούς άλλων συναφών επαγγελματίων όπως οι ψυχολόγοι (εκπαιδευτικοί και κλινικοί), οι ψυχίατροι, οι ψυχοθεραπευτές, οι κοινωνικοί λειτουργοί και άλλοι. Η σύμβουλος οφείλει να παραπέμψει μαθητές ή περιπτώσεις οι οποίες δεν εντάσσονται στην ειδικότητά της όπως για παράδειγμα μαθητές με σοβαρές ψυχικές διαταραχές που ενδεχομένως να χρειάζεται φαρμακευτική αγωγή. Η σύμβουλος πρέπει να αναγνωρίζει προσωπικές της συναισθηματικές δυσκολίες που ίσως αντιμετωπίζει με κάποιες περιπτώσεις

μαθητών και να έχει τη δυνατότητα να παραπέμψει τους μαθητές αυτούς. Επίσης σε περιπτώσεις που η σύμβουλος αντιμετωπίζει μια ασθένεια ή εθισμό σε ποτό ή φάρμακα ή άλλες ουσίες και νοιώθει ότι δεν μπορεί πλέον να προσφέρει θετικά τις υπηρεσίες της οφείλει να απέχει από κάθε συμβουλευτική σχέση.

Ο Corey (1991) επισημαίνει το δικαίωμα του μαθητή/πελάτη για παραπομπή. «Ο θεραπευτής οφείλει να τερματίσει μια σχέση που πλέον δεν κάνει καλό στον πελάτη του» (APA, 1989). Η σύμβουλος οφείλει να παραπέμψει μαθητή που δεν ωφελείται από τη συμβουλευτική σχέση και αντί αυτής ζητά φιλικές ή ερωτικές σχέσεις από τη σύμβουλο και ίσως η σχέση με κάποιον άλλον ειδικό θα τον ωφελούσε περισσότερο. Η σύμβουλος οφείλει να παραπέμψει μαθητή που το πρόβλημά του ξεπερνά τα όρια της ειδικότητάς της. Ειδικότερα η σχολική σύμβουλος μπορεί να μην έχει αρκετό χρόνο στη διάθεσή της για να προσφέρει συμβουλευτική βοήθεια για μια ή δυο φορές τη βδομάδα, σε όλους τους μαθητές που τη χρειάζονται. Είναι άραγε ηθικά και δεοντολογικά σωστό να παραπεμφθεί μαθητής σε άλλον ειδικό, λόγω φόρτου εργασίας ενώ έχει ήδη δημιουργήσει μια καλή συμβουλευτική σχέση με τη σύμβουλο; Το ηθικό δίλημμα έγκειται στο γεγονός ότι ο μαθητής μπορεί να μην θέλει να ξεκινήσει μια συμβουλευτική σχέση με κάποιον άλλο ειδικό, αλλά και στην περίπτωση που ξεκινήσει μια τέτοια σχέση, το ερώτημα είναι πόσο θα

ωφεληθεί από αυτήν. Πώς μπορεί η σύμβουλος να αντιμετωπίσει τα διλήμματα αυτά;

Ο Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης (American Association for Counseling and Development) (1988) αναφέρει τα εξής: «Αν η σύμβουλος για διαφόρους λόγους δεν είναι σε θέση να προσφέρει επαγγελματική βοήθεια στο μαθητή/πελάτη, τότε πρέπει είτε να αποφύγει να ξεκινήσει μια τέτοια σχέση είτε να την τερματίσει αμέσως. Και στις δύο περιπτώσεις, η σύμβουλος πρέπει να εισηγηθεί κατάλληλες εναλλακτικές λύσεις. (Η σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει άλλες πηγές βοήθειας ούτως ώστε να μπορεί να προσφέρει ικανοποιητική παραπομπή). Στην περίπτωση που ο μαθητής/πελάτης απορρίψει την προτεινόμενη παραπομπή, η σύμβουλος δεν είναι υποχρεωμένη να συνεχίσει τη συμβουλευτική σχέση».

Στην προηγούμενη παράγραφο διερευνήσαμε το διλήμματα που σχετίζονται με παραπομπές που γίνονται από τη σύμβουλο προς άλλους ειδικούς. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με ηθικά και δεοντολογικά διλήμματα που αφορούν παραπομπές μαθητών προς τη σύμβουλο. Στις περιπτώσεις παραπομπών από καθηγητές ή γονείς μαθητών, η σύμβουλος βρίσκεται αντιμέτωπη με τα εξής δεοντολογικά διλήμματα:

α) Οι καθηγητές και οι γονείς που παραπέμπουν μαθητές στην Σύμβουλο συνήθως επιθυμούν να ενημερωθούν για το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα της συνάντησης της συμβούλου με το μαθητή. Πόσα και ποια

θέματα θα μπορούσε η σύμβουλος να συζητήσει με τους καθηγητές ή τους γονείς χωρίς να βρίσκεται στη δυσάρεστη θέση να παραβιάσει την εμπύθεια και την εμπιστευτικότητα που έχει υποσχεθεί στους μαθητές της; Πόσο θα επηρεάσει τις σχέσεις της με τους συναδέλφους ή τους γονείς (οι οποίοι πάντοτε με καλή πρόθεση επιθυμούν να ενημερωθούν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές) η απόκριση συγκεκριμένων στοιχείων που της έχουν εμπιστευτεί οι μαθητές;

β) Αν ο μαθητής υποχρεωθεί να προσέλθει στην καθοδήγηση, μέσω παραπομπής από τους καθηγητές ή τους γονείς του, πόσο πρόθυμος θα είναι να ξεκινήσει τη συμβουλευτική σχέση, να συμμετάσχει οικειοθελώς σε αυτήν και να συνεργαστεί με την σύμβουλο, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η δεοντολογική πρακτική προϋποθέτει την εθελοντική προσέλευση του μαθητή στην καθοδήγηση και τη συνεργασία του καθ' όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης;

γ) Οι καθηγητές και κυρίως οι γονείς που παραπέμπουν μαθητές στην σύμβουλο εισηγούνται συνήθως τρόπους αντιμετώπισης της συγκεκριμένης περίπτωσης ή ζητούν από τη σύμβουλο να πάρει κάποια συγκεκριμένα μέτρα ή να επιβάλει στο μαθητή κάποιες δικές τους απόψεις ή να παροτρύνει ή να πείσει το μαθητή σύμφωνα με τις δικές τους αντιλήψεις. Πώς αντιμετωπίζονται τέτοιες περιπτώσεις που τις περισσότερες φορές αντιβαίνουν προς κάθε ηθική και δεοντολογική πρακτική;

Ε. Η Εφαρμογή της Συμβουλευτικής στην Εκπαίδευση

Στη χώρα που γεννήθηκε, δηλαδή τις Η.Π.Α., και στη χώρα όπου εξελώθηκε ευρέως τις τελευταίες δεκαετίες, δηλαδή στη Μ. Βρετανία, η συμβουλευτική και καθοδήγηση έχουν εφαρμοστεί με επιτυχία και στην εκπαίδευση. Τα διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα εφαρμόζουν το θεσμό αυτό με διαφορετική μορφή και έχουν δοκιμάσει κατά καιρούς αρκετές αλλαγές ούτως ώστε να επιτύχουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Στο άρθρο του ο Tim Bond (1992) αναφέρεται σε δύο διαφορετικά συστήματα εφαρμογής της συμβουλευτικής που λειτουργούν στα σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης της Μ. Βρετανίας. Στο ενοποιημένο σύστημα, όπου η σύμβουλος θεωρείται σαν ένα από τα μέλη του προσωπικού και έχει την ίδια σχέση με το σχολείο όπως και τα υπόλοιπα μέλη του, παρόλο που αυτή εξασκεί ένα διαφορετικό επάγγελμα. Στην περίπτωση αυτή η σύμβουλος είναι υποχρεωμένη να εξασκεί το επάγγελμά της με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό ίδρυμα.

Στο ενοποιημένο σύστημα η σύμβουλος δρα κυρίως ως εκπρόσωπος του σχολείου και όχι ως εκπρόσωπος του μαθητή. Αντιθέτως, το διαφοροποιημένο μοντέλο εφαρμογής της συμβουλευτικής στην εκπαίδευση διαχωρίζει το ρόλο της συμβούλου από το ρόλο του υπόλοιπου προσωπι-

κού και επικεντρώνεται στη σχέση συμβούλου / μαθητή παρά στη σχέση συμβούλου/ σχολείου. Στο σύστημα αυτό η σύμβουλος δρα ως εκπρόσωπος του μαθητή και η κύρια ευθύνη της είναι ο μαθητής που ζητά τη βοήθεια της και όχι το σχολείο. Η σύμβουλος εκτελεί τα καθήκοντά της βασισόμενη στην παραδοχή ότι οι στόχοι τους σχολείου επιτυγχάνονται μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία σεβόμενη την αυτονομία του μαθητή και υπακούοντας στους ηθικούς και δεοντολογικούς κανόνες που ισχύουν σε άλλους χώρους άσκησης της συμβουλευτικής και καθοδήγησης.

Στην πράξη, η εφαρμογή του ενός ή του άλλου συστήματος έχει τις ανάλογες επιπτώσεις στα θέματα δεοντολογικής και ηθικής πρακτικής. Στην πρώτη περίπτωση η συμβουλευτική και καθοδήγηση αποσκοπεί κυρίως στην επίτευξη των στόχων και σκοπών του σχολείου με αποτέλεσμα ο μαθητής να υποχρεώνεται να συμμετάσχει στη συμβουλευτική από το προσωπικό του σχολείου το οποίο αποφασίζει για το πότε ο μαθητής πρέπει να προσέλθει στην καθοδήγηση και για ποιο λόγο. Κάτω από αυτές τις συνθήκες η σύμβουλος είναι υποχρεωμένη να συζητά με το προσωπικό του σχολείου αρκετά από τα θέματα που της έχει εμπιστευτεί ο μαθητής. Μια από τις βασικές διαφορές των δυο μοντέλων, αναφορικά με τα θέματα δεοντολογίας, είναι η ανάμειξη μελών του προσωπικού στην εμπιστευτική σχέση συμβούλου / μαθητή. Οι σύμβουλοι που εργάζονται στο ενοποιημένο σύστημα πιστεύουν

ότι μπορούν να αποκαλύπτουν πληροφορίες που τους έχουν εμπιστευτεί οι μαθητές, στη διεύθυνση του σχολείου και σε κάποια μέλη του προσωπικού που είναι υπεύθυνοι για την ασφάλεια και ευημερία των μαθητών. Αντιθέτως οι σύμβουλοι που εργάζονται στο διαφοροποιημένο σύστημα επιχειρηματολογούν υπέρ της μεγάλης σημασίας που πρέπει να αποδίδεται στη διατήρηση υψηλού βαθμού εχεμύθειας, σημειώνοντας ότι πολλοί έφηβοι έχουν την ανάγκη να συζητήσουν με κάποιο ώριμο άτομο που εμπιστεύονται, μέσα σε συνθήκες εχεμύθειας, τα σοβαρά προβλήματα που τους απασχολούν. Οι έφηβοι δεν θα ήταν πρόθυμοι να αποκαλύψουν τέτοια σοβαρά θέματα όπως η κακοποίηση, ο εθισμός στα ναρκωτικά, οι αυτοκτονικές σκέψεις κ.α. αν υπήρχε κίνδυνος να γνωστοποιηθούν στην ευρύτερη σχολική κοινότητα. Τέλος ο Bond (1992) αναφέρει τις επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει η σύγκριση του ρόλου της συμβούλου με το ρόλο του καθηγητή μέσα από τα δύο μοντέλα. Ο ρόλος της συμβούλου είναι ξεκαθαρισμένος στο διαφοροποιημένο σύστημα ενώ στο ενοποιημένο σύστημα υπάρχει κίνδυνος να ταυτιστεί με το ρόλο του καθηγητή.

Αντλώντας διδάγματα από την προσωπική μου εμπειρία, τόσο σε σχολεία της Μ. Βρετανίας όσο και σε σχολεία της Κύπρου, πιστεύω ότι το ιδανικό σύστημα εφαρμογής της συμβουλευτικής στην εκπαίδευση θα έπρεπε να βρίσκεται κάπου μεταξύ των δύο συστημάτων που αναφέρει ο Bond. Η σύμβουλος δεν μπορεί να

εξασκεί τα καθήκοντα της αποκομμένη από το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου αλλά οφείλει να υπακούει στους κώδικες δεοντολογίας του επαγγέλματός της παρέχοντας στους μαθητές το κατάλληλο κλίμα και τις κατάλληλες συνθήκες μέσα στις οποίες θα μπορούν να εκφράσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους για σοβαρά θέματα που τους απασχολούν. Η σχολική σύμβουλος αισθάνεται πολλές φορές ότι κινείται πάνω σε τεντωμένο σχοινί. Η σύμβουλος προσπαθεί να εξισορροπήσει τις ανάγκες του μαθητή / συμβουλευόμενου με τις ανάγκες του γενικού συνόλου του σχολείου. Οι σχέσεις της συμβούλου με τους συναδέλφους στο σχολείο είναι μεγάλης σημασίας για το έργο της καθοδήγησης. Η ενημέρωση, κατανόηση και στήριξη του θεσμού της καθοδήγησης στα σχολεία από τη διεύθυνση, το προσωπικό, τους γονείς και την ευρύτερη κοινότητα αποτελεί σημαντικότερο παράγοντα στην επιτυχία του παράγοντα στην επιτυχία του έργου της συμβούλου.

Οι Dryden, Charles - Edwards και Woolfe (1989) σημειώνουν ότι η αποστασιοποίηση της συμβούλου από τους συναδέλφους και τις δραστηριότητες του σχολείου δημιουργεί αμφιβολίες και παρεξηγήσεις για το ρόλο και τις αρμοδιότητές της, απομονώνει τη σύμβουλο από την αναγνώριση και στήριξη του προσωπικού και εντείνει το άγχος και τις αγωνίες της. Η επικοινωνία μεταξύ συμβούλου και προσωπικού του σχολείου έχει τεράστια σημασία γιατί βοηθά στην

αποφόρτιση του άγχους τόσο της συμβούλου όσο και του προσωπικού σε επείγουσες περιπτώσεις κρίσης. Η παραμονή της ίδιας συμβούλου στο συγκεκριμένο σχολείο για αρκετά χρόνια βοηθά στην εγκαθίδρυση καλών σχέσεων, επικοινωνίας και εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συναδέλφων, στην κατανόηση του ρόλου και στη φήμη εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συναδέλφων, στην κατανόηση του ρόλου και στη φήμη της τόσο στο σχολείο όπου εργάζεται όσο και στην ευρύτερη κοινότητα.

Αρκετές φορές οι στόχοι του σχολείου μπορεί να διαφέρουν από αυτούς της καθοδήγησης. Το σχολείο συνήθως δίνει προτεραιότητα σε θέματα επίδοσης, πειθαρχίας και συμπεριφοράς ενώ πρωταρχικός στόχος της συμβούλου είναι η ψυχική υγεία και ηρεμία των μαθητών, η προσφορά βοήθειας για αυτοεξερεύνηση και αυτογνωσία, η παροχή στήριξης και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του μαθητή. Η σύμβουλος αποδέχεται τις εκρήξεις θυμού και αγανάκτησης του μαθητή ενώ το σχολείο πιθανώς να τιμωρήσει τέτοια συμπεριφορά. Ακόμα, στόχος του σχολείου είναι η καλύτερευση της επίδοσης των μαθητών, η μείωση του αριθμού των μαθητών που αποσύρονται από το σχολείο, που δεν πειθαρχούν ή δεν προσαρμόζονται στους κανονισμούς. Η σύμβουλος προσεγγίζει τα θέματα αυτά διερευνώντας τους λόγους που οδήγησαν το μαθητή στην εκδήλωση της συγκεκριμένης συμπεριφοράς και προσφέρει συστη-

ματική συμβουλευτική βοήθεια για συζήτηση των λόγων αυτών και εξομάλυνση της όλης κατάστασης. Σε πολλές περιπτώσεις το σχολείο θα μπορούσε να παραπέμψει το μαθητή στην καθοδήγηση για συστηματική συνεργασία με τη σύμβουλο αντί να τιμωρήσει το μαθητή αυτόν - Το ηθικό δίλημμα που τίθεται εδώ είναι κατά πόσο διασφαλίζεται η εθελοντική συμμετοχή του μαθητή στη συμβουλευτική σχέση κάτω από αυτές τις συνθήκες.

ΣΤ. Εχεμύθεια/Εμπιστευτικότητα: Τα Όριά της - Η Νομοθεσία

Ένας πολύ βασικός τομέας της συμβουλευτικής σχέσης, στον οποίο αναφέρονται εκτεταμένα όλοι οι κώδικες δεοντολογίας της συμβουλευτικής, είναι αυτός της εχεμύθειας ή εμπιστευτικότητας όπως την ονομάζει ο Δημητρόπουλος (1999α). Η προσφερόμενη εχεμύθεια στη συμβουλευτική σχέση είναι απαραίτητη ούτως ώστε να παρέχει ασφάλεια και εμπιστοσύνη στους μαθητές που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της καθοδήγησης. Από την άλλη μεριά όμως πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι ο μαθητής είναι ανήλικος για αυτό η αυτονομία του είναι περιορισμένη. Το θέμα της εχεμύθειας είναι τεράστιο και έχει συζητηθεί έντονα από τους συμβούλους / οπαδούς της διατήρησης απόλυτης εχεμύθειας στη συμβουλευτική σχέση και τους υποστηρικτές της άσκησης της συμβουλευτικής μέσα σε πιο χαλαρά όρια εχεμύ-

θειας. Ο Δημητρώπουλος (1999α, σ. 282) γράφει χαρακτηριστικά ότι υπάρχει από τη μια μεριά, το δικαίωμα του κάθε ατόμου για διατήρηση του απορρήτου εκείνων των πληροφοριών που αυτό επιλέγει να θέλει απόρρητες. Υπάρχει, από την άλλη, το δικαίωμα του συμβούλου να χρησιμοποιεί το κάθε μορφής υλικό για το καλό και για το συμφέρον του ατόμου, το οποίο ενίοτε δεν έχει το ίδιο συναίσθηση των συμφερόντων του. Υπάρχει τέλος, το δικαίωμα του οργανισμού (π.χ. του σχολείου) να γνωρίζει την ακριβή κατάσταση, κι αυτό των τρίτων (π.χ. των γονέων ενός μαθητή) αλλά και της κοινωνίας γενικότερα, που ενδιαφέρονται τόσο για την ωφέλεια του ίδιου του ατόμου αλλά και για αυτή του συνόλου. Ο κώδικας δεοντολογίας του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης αναφέρει ότι η σύμβουλος που εργάζεται με ανήλικους, όπου πρέπει να ληφθεί υπόψη η συγκατάθεση του κηδεμόνα, πρέπει να προστατέψει τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του μαθητή (AACD, 1988).

Η σύμβουλος οφείλει από την πρώτη κιόλας επαφή της με το μαθητή να τον πληροφορήσει για τα όρια της εχεμύθειας που μπορεί να του προσφέρει. Θα πρέπει να του σκιαγραφήσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορεί να κινηθεί η προσφερόμενη συμβουλευτική βοήθεια και να του αναφέρει τυχόν θέματα που αν συζητηθούν οφείλει να τα αποκαλύψει σε τρίτους. Παραπέρα και κατά την εξέλιξη της συμβουλευτικής σχέσης μπο-

ρεί να ζητήσει τη συγκατάθεση του μαθητή για αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών. Υπάρχουν, ενδεχομένως, περιπτώσεις όπου η σχολική σύμβουλος είναι υποχρεωμένη να παραβιάσει την εχεμύθεια και να πληροφορήσει τρίτους για το περιεχόμενο των συμβουλευτικών συναντήσεων. Οι εμπιστευτικές πληροφορίες που αποκαλύπτονται θα πρέπει να περιορίζονται μόνο στις απολύτως αναγκαίες και να απευθύνονται μόνο στους άμεσα υπεύθυνους. (π.χ. γονείς ή διευθυντή). Αν υπάρχει ευχέρεια η σύμβουλος προτιμάται να συμβουλευτεί κάποιον πιο έμπειρο σύμβουλο ή προϊστάμενο της και να διαφυλάξει την ανωνυμία του μαθητή περιορίζοντας τις πληροφορίες που αποκαλύπτει μόνο στις απολύτως αναγκαίες, ή ακόμα να παραπέμψει το μαθητή αυτό σε άλλον ειδικό. Όταν η σύμβουλος αντιμετωπίζει ηθικά διλήμματα σχετικά με την παραβίαση της εχεμύθειας θα πρέπει να λάβει υπόψη της ότι πάνω από όλα πρέπει να προστατέψει την ανθρώπινη ζωή, τόσο του ίδιου του μαθητή/ συμβουλευόμενου της όσο και των άλλων. Ο Murgatroyd (1976) τονίζει ότι η εχεμύθεια πρέπει να παραβιάζεται σε περιπτώσεις όπου η σύμβουλος έχει προφανείς ενδείξεις ότι ένας ανήλικος μαθητής βρίσκεται σε άμεσο σωματικό, ψυχολογικό ή ηθικό κίνδυνο. Ο McLeod (1993) σημειώνει ότι στις περιπτώσεις όπου από τα λεγόμενα του μαθητή διαφαίνεται άμεσος κίνδυνος για τη ζωή άλλων ανθρώπων, η σύμβουλος πρέπει να πάρει όλα τα αναγκαία μέτρα συ-

τως ώστε να προειδοποιήσει και να προφυλάξει αυτούς που κινδυνεύουν, παραβιάζοντας την εχεμύθεια. Συμπερασματικά, η εχεμύθεια που καλύπτει τη συμβουλευτική σχέση επιτρέπεται να παραβιάζεται στις εξής περιπτώσεις:

α) Σε περιπτώσεις κακοποίησης (σωματικής ή σεξουαλικής) του ανήλικου μαθητή.

β) Σε περιπτώσεις όπου ο μαθητής μπορεί να βλάψει τον εαυτό του.

γ) Στην περίπτωση κατά την οποία τα λεγόμενα του μαθητή αποκαλύπτουν μια αξιόποινη πράξη, ή η σύμβουλος υποχρεούται με ένταλμα δικαστηρίου να παραβιάσει την εχεμύθεια.

δ) Σε περιπτώσεις όπου ο μαθητής κάνει χρήση βλαβερών ή ναρκωτικών ουσιών.

ε) Σε περιπτώσεις ανεπιθύμητης εγκυμοσύνης μαθήτριας.

στ) Στη περίπτωση κατά την οποία από τα λεγόμενα του μαθητή διαφαίνεται άμεσος κίνδυνος για την ζωή άλλων.

ζ) Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μαθητής αντιμετωπίζει σοβαρή ψυχική διαταραχή και απαιτείται ο άμεσος εγκλεισμός του σε κλινική.

Ο Corey (1991) δίνει ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές στους συμβούλους που αντιμετωπίζουν περιπτώσεις μαθητών με αυτοκτονική συμπεριφορά:

— Συμφωνείτε με το μαθητή σε ώρες κρίσης να τηλεφωνεί είτε στη σύμβουλο είτε στις τοπικές υπηρεσίες επειγόντων περιστατικών.

— Αυξάνετε τις συνεδρίες

— Συμφωνείτε να έχετε τηλεφωνική επικοινωνία μεταξύ των καθορισμένων συνεντεύξεων για να ελέγχετε τη συμπεριφορά του.

— Παραπέμπετε σε ψυχοθεραπευτή ή ψυχίατρο για να περαιτέρω ψυχοθεραπεία ή / και φαρμακευτική αγωγή σαν συμπλήρωμα της δουλειάς σας.

— Αν η περίπτωση είναι σοβαρή τότε σκεφτείτε το ενδεχόμενο εγκλεισμού του μαθητή σε κλινική. Ζητήστε τη συνεργασία του μαθητή και με τη συγκατάθεση του.

— Σε δύσκολες περιπτώσεις ζητήστε συμβουλή του προϊστάμενου ή άλλου συνάδελφου ή παρέπεμψτε σε άλλον ειδικό.

— Με τη συγκατάθεση του μαθητή ενημερώστε τους γονείς του ή/ και το διευθυντή του σχολείου. Μην είστε ο μόνος υπεύθυνος για τη ζωή του μαθητή γιατί μπορεί να μην αντέξετε το βάρος της ευθύνης.

— Συζητήστε με το μαθητή τις προθέσεις σου. Γράψτε με λεπτομέρειες στο ατομικό δελτίο του μαθητή τα βήματα που κάνετε και τα μέτρα που έχετε πάρει. Μπορεί να χρειαστεί να επιχειρηματολογήσετε υπέρ της επαγγελματικής σας κρίσης και ότι έχετε κινηθεί μέσα στα νομικά και δεοντολογικά πλαίσια.

Πολύ συχνά, η σύμβουλος υποχρεώνεται από τη νομοθεσία να επέμβει και να δράσει με τρόπο επαγγελματικό ούτως ώστε να αποτρέψει δυσάρεστες καταστάσεις. Η σύμβουλος οφείλει να προστατέψει τη ζωή και την παρουσία τόσο του μαθητή / συμβουλευόμενου όσο και

των υπολοίπων. Η άσκηση της συμβουλευτικής στην εκπαίδευση προϋποθέτει την ενημέρωση των συμβούλων για τους κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία του ιδρύματος όπου εργάζονται και τις πρόνοιες της νομοθεσίας που θεσπίζει η πολιτεία για να προστατέψει τα δικαιώματα των ανηλίκων και γενικότερα όλων των πολιτών της. Λόγω της νεότητας του επαγγέλματος της συμβούλου στην Κύπρο και ειδικότερα της σχολικής συμβούλου, η ειδικότητα της οποίας λειτουργεί στη Μέση Εκπαίδευση μόλις από το 1991, η Κυπριακή νομοθεσία δεν έχει ακόμα θεσπίσει κάποιο νομοθετικό πλαίσιο μέσα στο οποίο να ασκείται η συμβουλευτική. Παραπέρα, η υφιστάμενη Κυπριακή νομοθεσία δεν καλύπτει το επαγγελματικό απόρρητο της συμβούλου όπως άλλων επαγγελματιών (π.χ. το ιατρικό απόρρητο). Η εχεμύθεια στη συμβουλευτική σχέση, όπως και στις άλλες σχέσεις βοήθειας, αποτελεί βασική προϋπόθεση άσκησης του επαγγέλματος για αυτό και θα έπρεπε να προστατεύεται από το νόμο. Σε περιπτώσεις που η σύμβουλος έχει πληροφορίες για διάπραξη σοβαρού ποινικού αδικήματος είτε της έχει ζητηθεί από δικαστήριο να καταθέσει σχετικά, τότε θα πρέπει να συζητήσει το θέμα με τον προϊστάμενο της ή τη διεύθυνση του σχολείου. Η παραπομπή σε άλλον ειδικό του οποίου το επάγγελμα καλύπτεται από το επαγγελματικό απόρρητο είναι ενδεχομένως μια εναλλακτική λύση. Επίσης πρέπει να ληφθεί υπόψη και ένα δεύτερο νομικό σημείο που παρεμβαίνει

στην άσκηση της συμβουλευτικής στα σχολεία. Οι μαθητές/ συμβουλευόμενοι είναι ανήλικοι και το δικαίωμα των γονιών ή κηδεμόνων να ενημερώνονται για θέματα που αφορούν τα παιδιά τους και να δίνουν τη συγκατάθεση τους στις αποφάσεις που παίρνονται για αυτά, είναι νομικά κατοχυρωμένο (ειδικότερα για μαθητές κάτω των 16 χρόνων).

Z. Ευθύνες της Συμβούλου

Ο κώδικας δεοντολογίας και πρακτικής του Βρετανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής αναφέρει ότι η σχέση συμβούλου/ συμβουλευόμενου απαιτεί πρώτιστα την ηθική ευθύνη της συμβούλου αλλά δεν μπορεί να επιβιώσει μέσα σε συνθήκες κοινωνικής απομόνωσης (BAC, 1993). Για το λόγο αυτό αναφέρονται στη συνέχεια οι ευθύνες της συμβούλου προς τους μαθητές, τους γονείς και το σχολείο, τον εαυτό της, τους συναδέλφους συμβούλους και την ευρύτερη κοινότητα όπως σημειώνονται στους κώδικες δεοντολογίας του Βρετανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής, του Αμερικάνικου Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης και του Αμερικανικού Συνδέσμου Σχολικών Συμβούλων (BAC 1993, AACD 1998, ASCA 1984).

1. Οι Ευθύνες προς τους Μαθητές

Η σύμβουλος πρέπει να παίρνει όλα τα αναγκαία μέτρα ούτως ώστε ο

μαθητής ή άλλος συμβουλευόμενος να μην υποφέρει σωματικά ή ψυχικά κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η σύμβουλος πρέπει να αποφεύγει να δίνει συμβουλές ή κατευθύνσεις στους μαθητές. Η σύμβουλος οφείλει να εργάζεται με τρόπους που να προάγουν την αυτονομία των μαθητών, να σέβεται το δικαίωμά τους να εξουσιάζουν τη ζωή τους και την ικανότητά τους να παίρνουν αποφάσεις βασιζόμενοι στις δικές τους αξίες και πιστεύω.

Η σύμβουλος δεν ενεργεί εκ μέρους των μαθητών παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και με τη συγκατάθεση του μαθητή. Οι σύμβουλοι ευθύνονται για την ανάπτυξη και διατήρηση ορίων μεταξύ της συμβουλευτικής σχέσης και οποιασδήποτε άλλης σχέσης, ξεκαθαρίζοντας το θέμα αυτό με το μαθητή. Οι σύμβουλοι οφείλουν να μην εκμεταλλεύονται οικονομικά, ερωτικά, συναισθηματικά ή άλλως πως τους μαθητές. Οι σύμβουλοι οφείλουν να προσφέρουν στο μαθητή το ιδιωτικό χώρο μέσα στον οποίο να γίνονται οι συναντήσεις τους. Οι συναντήσεις αυτές πρέπει να προστατεύονται από την παρακολούθηση από άλλους, συμπεριλαμβανομένης της μαγνητοφώνησης ή μαγνητοσκόπησης συναντήσεων χωρίς τη συγκατάθεση του μαθητή.

Η σύμβουλος οφείλει να ενημερώσει (προφορικά ή/ και γραπτώς) του μαθητές, τους γονείς και το σχολείο για το περιεχόμενο και τη φύση των υπηρεσιών της καθώς και για τα προσόντα της πριν την έναρξη της συμβουλευτικής σχέσης. Ο μαθητής

πρέπει να γνωρίζει ότι η σύμβουλος τηρεί αρχείο με πληροφορίες για τους μαθητές και ότι ο ίδιος έχει πρόσβαση στο ατομικό του δελτίο. Επίσης πρέπει να γνωρίζει τα άτομα που έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές και να δίνει τη συγκατάθεση του για αποκάλυψη των πληροφοριών αυτών σε άλλα άτομα. Τα αρχεία πληροφοριών πρέπει να φυλάσσονται σε ασφαλισμένο μέρος και να μην είναι εκτεθειμένα σε άτομα άλλα εκτός από τους συμβούλους τους σχολείου και τον επιθεωρητή ή προϊστάμενό τους. Η σύμβουλος οφείλει να τηρεί πλήρη και λεπτομερειακά αρχεία με τα ατομικά δελτία του μαθητή χωρίς όμως να περιλαμβάνει σε αυτά λεπτομέρειες που πιθανώς να θίγουν την αξιοπρέπεια του μαθητή. Αν στο γραφείο της καθοδήγησης τηρείται αρχείο πληροφοριών σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, τότε η σύμβουλος πρέπει να διασφαλίζει την ασφάλεια και το απόρρητο των πληροφοριών αυτών.

Μια από τις βασικές αρχές ηθικής δεοντολογίας, που αναφέρεται σε όλους τους κώδικες, αφορά στις σχέσεις συμβούλου/ συμβουλευομένου και απαγορεύει τη σύναψη σχέσεων (εκτός της συμβουλευτικής) μεταξύ της συμβούλου και του μαθητή. Τέτοιες σχέσεις μπορεί να είναι οι φιλικές, ερωτικές, επαγγελματικές, κοινωνικές ή άλλες. Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να ικανοποιούνται οι ανάγκες του μαθητή και όχι της συμβούλου. Τα προσωπικά συναισθήματα, προβλήματα δυσκολίες και επιδιώξεις της

συμβούλου δεν πρέπει να επηρεάζουν το έργο της. Φυσικά για πολλούς από εμάς, η δουλειά μας αποτελεί πηγή ευχαρίστησης και ικανοποίησης. Όμως η σύμβουλος πρέπει να έχει επίγνωση των αναγκών της για έλεγχο και δύναμη που αντλεί από τη συμβουλευτική σχέση στην οποία είναι το άτομο που βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση απέναντι στο μαθητή που είναι πιο ευάλωτος. Η σύμβουλος πρέπει να συνειδητοποιεί τις προσωπικές της ανάγκες που ενδεχομένως να την οδήγησαν στην επιλογή του επαγγέλματος αυτού. Μπορεί να νοιώθει έντονα την ανάγκη να βοηθά, να περιποιείται και να φροντίζει τους άλλους να πείθει τους άλλους να συμφωνούν μαζί της, να θέλει να αλλάξει τους άλλους σύμφωνα με τις δικές τις αξίες, την ανάγκη για επιτυχία των στόχων της, την ανάγκη για επιβεβαίωση και εκτίμηση από τους άλλους (AACD 1988, APA 1989).

Παρόλα αυτά δεν είναι ανήθικο ή αντιδεοντολογικό να έχουμε αυτές τις ανάγκες που πολλές φορές μας οδηγούν στην καλύτερη άσκηση των καθηκόντων μας. Από την άλλη μεριά όμως, δεοντολογική πρακτική είναι αυτή που γίνεται προς όφελος του μαθητή και όχι προς όφελος της συμβούλου. Οι ανάγκες της συμβούλου δεν πρέπει να ικανοποιούνται σε βάρος του μαθητή.

2. Ευθύνες προς τους Γονείς – Το Σχολείο – Τους Συνεργάτες

Η σύμβουλος οφείλει να γνωρίζει

και να εφαρμόζει τους κανονισμούς του σχολείου μέσα στα πλαίσια που της το επιτρέπει η δεοντολογική πρακτική. Θα ωφελούσε πολύ αν η σύμβουλος ενημέρωνε τη διεύθυνση και το προσωπικό του σχολείου για το ρόλο και τις αρμοδιότητές της, τις ηθικές και δεοντολογικές απαιτήσεις, τα προσόντα της κ.α.

Η σύμβουλος οφείλει να σέβεται τα δικαιώματα και τις ευθύνες των γονέων ή κηδεμόνων των μαθητών και να εγκαθιδρύει σχέσεις κατανόησης και συνεργασίας μεταξύ αυτών, της καθοδήγησης και του σχολείου προς όφελος των μαθητών. Ενημερώνει τους γονείς για το ρόλο της με έμφαση στην εμπιστευτική σχέση με το μαθητή και τα όρια της εχεμύθειας. Θεωρεί εμπιστευτικές τις πληροφορίες που παίρνει από τους γονείς και ζητά τη συγκατάθεσή τους για τυχόν αποκάλυψη πληροφοριών σε άλλους συναδέλφους. Η σύμβουλος πρέπει να διατηρεί καλές σχέσεις επικοινωνίας και αλληλοσεβασμού με το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου που θα βοηθήσει στην προσφορά καλύτερων υπηρεσιών προς τους μαθητές. Συζητά με το προσωπικό θέματα που απασχολούν τους μαθητές χωρίς να παραβιάζει το επαγγελματικό απόρρητο. Προωθεί το επάγγελμα της συμβούλου μέσα στο χώρο που εργάζεται και συνεισφέρει στην καλύτερη ποιότητας της προσφερομένης εκπαίδευσης και των συνθηκών λειτουργίας της σχολικής κοινότητας. Συνεργάζεται εποικοδομητικά με άλλους φορείς της κοινωνικής ζωής προς όφελος των μαθητών.

3. Ευθύνες προς τον Εαυτό της, Συναδέλφους, Ευρύτερη Κοινότητα

Οι σύμβουλοι πρέπει να προστατεύουν τον εαυτό τους, την ασφάλειά τους και το επάγγελμά τους λαμβάνοντας όλα τα αναγκαία μέτρα. Έχουν την ευθύνη της κατάρτισης, της συνεχούς προσωπικής και επαγγελματικής τους εξέλιξης και της άσκησης των καθηκόντων τους με αποτελεσματικότητα, ευελιξία και δεξιότητα. Προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη και ενίσχυση σε συναδέλφους / συμβούλους και συζητούν μαζί τους περιπτώσεις όπου έχουν παραβιαστεί οι κανόνες δεοντολογικής πρακτικής. Οι σύμβουλοι οφείλουν να εργάζονται μέσα στα πλαίσια της νομοθεσίας και να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη το κοινωνικό περιβάλλον του μαθητή/ συμβουλευόμενού τους.

Η. Διπλός Ρόλος των Συμβούλων

Οι κώδικες δεοντολογίας και πρακτικής καθώς και τα συγγράμματα που αναφέρονται σε θέματα συμβουλευτικής δεοντολογίας, δίνουν έμφαση στο διπλό ρόλο της συμβούλου. Ερευνούν, δηλαδή τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στη συμβουλευτική σχέση, η άσκηση από μέρους της συμβούλου και άλλων καθηκόντων εκτός από αυτά της συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Οι κώδικες δεοντολογίας του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης (1988) και του Αμερικανικού

Συνδέσμου Ψυχολόγων (1989) αναφέρουν ότι η σύμβουλος αποφεύγει τη δημιουργία άλλων σχέσεων (φιλικών, κοινωνικών, επαγγελματικών) με τον μαθητή, εκτός από την συμβουλευτική σχέση, για τους εξής λόγους: ενδεχομένως να επηρεαστεί η αντικειμενικότητα και η κρίση της συμβούλου, να αυξηθεί ο κίνδυνος εκμετάλλευσης του μαθητή και να μερδευτεί ο ρόλος της συμβούλου στη συνείδηση του μαθητή ο οποίος να μην μπορεί πλέον να την εμπιστευτεί. Αναφορικά με το διπλό ρόλο συμβούλου / καθηγητή, οι Dryden, Charles - Edwards και Woolfe (1989) τονίζουν ότι η μεταπήδηση του ίδιου ανθρώπου από τη σχέση συμβούλου / μαθητή στη σχέση καθηγητή / μαθητή, αναπόφευκτα δημιουργεί πολλά προβλήματα. Ακόμα και στην περίπτωση που ο καθηγητής σέβεται την προσωπικότητα του κάθε μαθητή, είναι ανεκτικός, αποδέχεται και νοιάζεται το μαθητή, ο καθηγητικός του ρόλος τον αναγκάζει να ασκεί εξουσία, να επικρατεί και να ελέγχει την τάξη του.

Ο διπλός ρόλος συμβούλου / καθηγητή μπορεί να έχει επιπτώσεις τόσο στην αντικειμενικότητα και τα συναισθήματα του συμβούλου απέναντι στο μαθητή όσο και στη συνείδηση του μαθητή που θα δυσκολεύεται να ξεκαθαρίσει τις δύο ιδιότητες του ιδίου απόμου και να μην μπορεί να εμπιστευτεί για σοβαρά προσωπικά του θέματα τον άνθρωπο που τον βαθμολογεί, τον αξιολογεί και ενδεχομένως τον τιμωρεί όταν παραβαίνει τους κανονισμούς. Επίσης η εχε-

μύθεια που υπόσχεται η σχέση συμβούλου/ μαθητή, αλλά δεν μπορεί να εγγυηθεί η σχέση καθηγητή / μαθητή, είναι ο λόγος που οδηγεί πολλούς μαθητές στην αποκάλυψη σοβαρών, προσωπικών τους θεμάτων στη σύμβουλο.

Θ. Χρήση Δοκιμίων

Η χρήση δοκιμίων (tests) αυτογνωσίας ικανοτήτων, προσωπικότητας, η ψυχομετρικών δοκιμίων εντάσσεται στις αρμοδιότητες των συμβούλων Καθοδήγησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των σχολείων της Μέσης Εκπαίδευσης. Τα δοκίμια αυτά είναι χρήσιμα εργαλεία στα χέρια μιας έμπειρης συμβούλου, αλλά πάντοτε τα αποτελέσματά τους πρέπει να εξετάζονται με προσοχή και σε συνδυασμό με άλλες πληροφορίες για την προσωπικότητα του μαθητή. Αρκετές φορές τα δοκίμια αυτά μπορεί να βοηθήσουν τους μαθητές στην καλύτερη επιλογή εκπαιδευτικού κλάδου ή επαγγέλματος. Η επιλογή των δοκιμίων που θα χρησιμοποιηθούν σε κάθε περίπτωση πρέπει να βασίζεται στις κοινωνικοοικονομικές, εθνολογικές και πολιτιστικές συνθήκες μέσα στις οποίες μεγαλώνει ο μαθητής και στην ηλικία του.

Επιλέγοντας κάποιο δοκίμιο που θα χρησιμοποιηθεί σε μια δεδομένη περίπτωση με κάποιο συγκεκριμένο μαθητή, η σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και καταλληλότη-

τα του δοκιμίου αυτού. Τα θέματα αυτά θα πρέπει να διερευνηθούν υπό το πρίσμα του νομικού και δεοντολογικού πλαισίου αν θα χρησιμοποιηθούν για εκπαιδευτική ή επαγγελματική επιλογή. Η σύμβουλος οφείλει να εφοδιάσει το μαθητή με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες πριν και μετά τη συμπλήρωση του δοκιμίου ούτως ώστε τα αποτελέσματα να είναι αξιόπιστα. Η σύμβουλος πρέπει να δίνει σαφείς και ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τα αποτελέσματα των δοκιμίων όταν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν δημόσια. Η χρησιμοποίηση των διαφόρων δοκιμίων απαιτεί διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης και ικανοτήτων από πλευράς της συμβούλου. Οι σύμβουλοι πρέπει να αναγνωρίζουν τα όρια των ικανοτήτων τους όσον αφορά τη χρήση, την αξιολόγηση και την ερμηνεία των δοκιμίων. Τα δοκίμια πρέπει να χρησιμοποιούνται τηρώντας πλήρως τις συνθήκες και τους κανονισμούς που προνοούνται από τον εμπνευστή τους. Η ασφάλεια και το απόρρητο των δοκιμίων είναι ευθύνη της συμβούλου. Ο μαθητής που θα συμπληρώσει το δοκίμιο πρέπει να εφοδιάζεται μόνο με τις απαραίτητες πληροφορίες για την συμπλήρωσή του και να μην γνωρίζει από προηγουμένως το περιεχόμενο του δοκιμίου. Ο σκοπός και η ακριβής χρήση του δοκιμίου πρέπει να κοινοποιούνται στο μαθητή πριν από τη συμπλήρωσή του δοκιμίου. Η ευημερία και οι επιδιώξεις του μαθητή πρέπει να είναι τα κριτήρια για τη χρήση του συγκεκριμένου δοκιμίου.

Η σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει υπόψη ότι με την πάροδο του χρόνου τα αποτελέσματα των δοκιμών θα είναι απηχαιομένα αποφεύγοντας τη χρησιμοποίηση τέτοιων αποτελεσμάτων. Απαγορεύεται η προσαρμογή, επανέκδοση ή αλλοίωση των δοκιμών χωρίς τη σύμφωνη γνώμη και έγκριση του εμπνευστή τους. Όλα τα παραπάνω αναφέρονται στις διατάξεις του κώδικα δεοντολογίας του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης (AACD 1988).

I. Διεξαγωγή Έρευνας – Συγγραφή Εντύπων

Ο κώδικας δεοντολογίας του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης (AACD, 1988) σημειώνει τις ηθικές και δεοντολογικές αρχές που πρέπει να τηρούνται κατά τη διεξαγωγή έρευνας με ανθρώπινα υποκείμενα.

Αρχικά στο στάδιο του σχεδιασμού της έρευνας, η σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει ότι το θέμα της έρευνας, ο σχεδιασμός, η διεξαγωγή και τα αποτελέσματα πρέπει να συνάδουν με τις ηθικές και δεοντολογικές αρχές της συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Οι ερευνητές καθώς και όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν την υποχρέωση να τηρούν τη δεοντολογική πρακτική. Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας, οι ερευνητές είναι υπεύθυνοι για την υγεία και ευημερία των υποκειμένων και πρέπει να παίρνουν όλα τα μέτρα ούτως

ώστε οι συμμετέχοντες να μη πληγωθούν σωματικά, ψυχολογικά, κοινωνικά ή άλλως πως. Τα υποκείμενα της έρευνας δικαιούνται να ενημερωθούν για το περιεχόμενό της προτού συμμετάσχουν σε αυτήν. Γενικά η συμμετοχή στην έρευνα πρέπει να είναι εθελοντική εκτός και αν επιβάλλεται να είναι μη εθελοντική και είναι βέβαιοι πέραν πάσης αμφιβολίας ότι η μη εθελοντική συμμετοχή δεν θα ζημιώσει τα υποκείμενα. Όταν αναφέρεται στα αποτελέσματα της έρευνας, ο ερευνητής οφείλει να αναφέρει όλες τις μεταβλητές και τις συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας που γνωρίζει και μπορεί να έχουν επηρεάσει τα αποτελέσματα της μελέτης ή την ερμηνεία τους. Ο ερευνητής πρέπει να διεξάγει την έρευνα και να δημοσιοποιήσει τα αποτελέσματα με τέτοιο τρόπο ώστε να ελατωθεί η πιθανότητα τα αποτελέσματα να είναι παραπλανητικά. Η σύμβουλος / ερευνητρια οφείλει να βοηθήσει άλλα άτομα που επιθυμούν να επαναλάβουν παρόμοια έρευνα προμηθευοντάς τους με αρκετά στοιχεία από τη δική της μελέτη χωρίς όμως να αποκαλύψει την ταυτότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ο ερευνητής πρέπει να αναφέρει προηγούμενες σχετικές έρευνες και να αναγνωρίσει και ευχαριστήσει όσους συνέβαλαν στη διεξαγωγή της έρευνας του. Τέλος, οι ερευνητές πρέπει να αποφεύγουν τη δημοσίευση του ίδιου άρθρου, σχετικού με την έρευνα, σε περισσότερες της μιας περιοδικές εκδόσεις.

Κατά τη συγγραφή άρθρων, μελετών ή άλλων εντύπων σχετικών με

την πρακτική εξάσκηση της συμβουλευτικής και καθοδήγησης και την αναφορά σε περιπτώσεις συμβουλευομένων, οι σύμβουλοι πρέπει να αποφεύγουν την ανάλυση περιπτώσεων χωρίς τη συγκατάθεση του συμβουλευομένου και να αποφεύγουν τη δημοσιοποίηση στοιχείων και πληροφοριών που μπορεί να αποκαλύψουν την ταυτότητα του συμβουλευομένου.

αναφέρω ξανά ότι οι κώδικες δεν μπορούν να επιλύσουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζει καθημερινά η σύμβουλος. Η σύμβουλος μπορεί να βασίζεται στον κώδικα σαν γενικό πλαίσιο πρακτικής και να λαμβάνει υπόψη πάνω από όλα ότι δεοντολογική και ηθική πρακτική είναι αυτή που δεν βλάπτει το συμβουλευόμενο / μαθητή αλλά γίνεται προς όφελός του και όχι για να εξυτηρηθεί τις ανάγκες της συμβούλου.

ΙΑ. Καταλήγοντας

Κλείνοντας αυτή τη μελέτη, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους βοήθησαν στην ετοιμασία της και να

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- American Association for Counselling and Development. (1988). *Ethical Standards*.
- American Psychological Association. (1989). *Ethical Principles of Psychologists*. Washington, DC.
- American School Counsellor Association. (1984). *Ethical Standards for School Counsellors*. California.
- Association of Graduate Careers Advisory Services. (1991). *Guidance, Counselling and Advisory Work*. Graduate Careers Information Booklet.
- Bond, T. (1992). «Ethical issues in Counselling in Education». *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 20, No 1, pp. 51-63.
- British Association for Counselling. (1993). *Code of Ethics and Practice for Counsellors*. Rugby: BAC.
- British Association for Counselling. (1989). *Code of Ethics and Practice for Counselling Skills*. Rugby: BAC.
- British Association for Counselling. (1988). *Code of Ethics and Practice for the Supervision of Counsellors*. Rugby: BAC.
- British Association for Counselling. (1985). *Code of Ethics and Practice for Trainers*. Rugby: BAC.

- Clarkson, P. (1994). «Ethics for the Counselling Office». *Counselling - The Journal of the British Association for Counselling*, vol. 5, No.4, pp. 282-283.
- Corey, G. (1991). *Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy*, 4th edition. Pacific Grove, California: Brooks/ Cole.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999α). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η Θεωρία της, η Πράξη της, οι Εφαρμογές της*. Δ' Έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999β). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε., Βρετάκου, Β. και Ράπτη, Α. (1998). *Λεξικό όρων Συμβουλευτικής, Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Dryden, W. (ed). (1993). *Questions and Answers on Counselling in Action*. London: Sage.
- Dryden, W., Charles - Edwards, D. and Woolfe, R (eds). (1989). *Handbook of Counselling in Britain*. London: Tavistock / Routledge.
- Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής. (1994). *Κώδικας Δεοντολογίας και Πρακτικής Εξάσκησης για τους Ασκούντες τη Συμβουλευτική*. Αθήνα : ΕΕΣ.
- Kaplan, L.S. (1995). «Principals Versus Counsellors : Resolving Tensions from Different Practice Models» *The School Counsellor*, vol. 42, pp. 261-267.
- Kitching, A. (1995). «Contract Counselling». *Counselling - The Journal of the British Association for Counselling*, vol. 6, No. 1, pp. 10-11.
- Klinefelter, P. (1994). «A School Counselling Service». *Counselling - The Journal of the British Association for Counselling*, vol. 5, No. 3, pp. 215-217.
- McLeod, J. (1993). *An Introduction to Counselling*. Buckingham: Open University Press.
- Murgatroyd, S. (1974). «Ethical Issues in Secondary School Counselling», *Journal of Moral Education*, vol. 4, No 1, pp. 27-37.
- Σύλλογος Ελλήνων Ψυχολόγων. *Κώδικας Δεοντολογίας Ελλήνων Ψυχολόγων*. Αθήνα : ΣΕΨ.
- Syme, G. (1995). «Practical Approaches Assessment and Contracting», *Counselling - The journal of the British Association for Counselling*, vol 6, No 2, pp. 107-108.
- United Nations. (1989). «Convention on the Rights of the Child».
- Υπηρεσία Καθοδήγησης & Επαγγελματικού Προσανατολισμού Υπουργείου Παιδείας. (1995). *Επαγγελματική Αγωγή*. Λευκωσία.
- Υπουργείο Παιδείας (1995). *Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού και οι Υπηρεσίες του*. Λευκωσία.

2ο ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ

Θέμα: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο
Χώρο της Απασχόλησης

Υπεύθυνη: Δρ. Ελένη Μπαρδή
Υπεύθυνη του Γραφείου Δια-
σύνδεσης του Πανεπιστημίου
Πειραιά.

Ακολουθούν οι ανακοινώσεις των κ.κ.
Αγγιστριώτου Σοφίας, Αργυροπούλου Κατερίνας,
Γαϊτάνη Δημήτρη, Δεμίρη Μόσχου,
Ζαννή-Τελιοπούλου Κασσάνδρας,
Κιτσάκη Βασιλικής και Μπαρδή Ερνεστίνη

Σοφία Αγγιστριώτου*

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Π.) ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

(Ο ρόλος του Συμβούλου Ε.Π. στην Πρακτική Άσκηση των φοιτητών)

1. Ορισμός του προβλήματος

Ο ρόλος του Συμβούλου και το τι συμπεριλαμβάνεται στην εκπαίδευση του, όσον αφορά το θεωρητικό εκπαιδευτικό του πρόγραμμα, την αυτοβελτίωσή του, την πρακτική του άσκηση και την εποπτεία του, είναι από τα πλέον επίκαιρα υπό συζήτηση θέματα.

Η ασαφής οριοθέτηση των προαναφερθέντων θεμάτων είναι έντονα αισθητή στον τομέα της εκπαίδευσης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Π.), και ειδικότερα αυτών που εργάζονται στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο Σύμβουλος Ε.Π. έχει να αντιμετωπίσει ένα ιδιαίτερα ευρύ φάσμα θεμάτων και προβλημάτων.

Οι ραγδαίες μεταβολές που συμβαίνουν στην εποχή μας, όπως η δημιουργία της κοινής Ευρωπαϊκής Αγοράς, η εδραίωση της παγκοσμιοποίησης που προκαλεί παγκόσμια εργασιακή κινητικότητα και η εισαγωγή

νέας τεχνολογίας, έχουν επιφέρει απρόβλεπτες εξελίξεις στο χώρο της εργασίας και στη φύση των επαγγελμάτων. Αποτέλεσμα είναι η αύξηση του άνεργου ανθρώπινου δυναμικού, παρά τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, λόγω κυρίως της ασυμφωνίας μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και των αναγκών της αγοράς εργασίας (διαρθρωτική ανεργία). Επίσης η κατάργηση παραδοσιακών επαγγελμάτων και η δημιουργία νέων έχει καταστήσει αναγκαία την επανατοποθέτηση αρκετών ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτές οι μεταβολές έχουν συντελέσει στη δημιουργία αυξημένων υποχρεώσεων και σύγχυση στο ρόλο του Συμβούλου Ε.Π. στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, για την κάλυψη των αναγκών που έχουν προκύψει. Ο Σύμβουλος αναγκάζεται να μετακινείται μεταξύ πολλών ρόλων και να προσαρμόζεται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και επιτακτικές ανάγκες τόσο του ακαδημαϊκού

* Η Σ.Α. είναι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

χώρου όσο και του επαγγελματικού χώρου, τόσο των ατόμων και των ομάδων στο φοιτητικό πληθυσμό.

Ο Σύμβουλος απευθύνεται στον πληθυσμό των φοιτητών και αποφοίτων. Η ιδιαιτερότητα του πληθυσμού αυτού είναι ότι οι πελάτες:

— Έχουν ήδη επιλέξει η ολοκληρώσει τις σπουδές τους, οι οποίες πιθανώς να μην ήταν η πρώτη τους σπουδαστική επιλογή.

— Έχουν πιθανώς αντιληφθεί στη διάρκεια των σπουδών τους ότι αυτές δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές τους επιθυμίες και ενδιαφέροντα.

— Έχουν αντιληφθεί ότι οι σπουδές τους, ακόμη και στην περίπτωση που αποτελούν επιλογή τους, δεν ανταποκρίνονται σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας.

Η αδυναμία των ήδη υπαρχόντων μοντέλων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών, προσαρμοσμένων ως επί το πλείστον σε παραδοσιακές προσεγγίσεις είναι εμφανής. Η ανάγκη για ένα αυτοδύναμο μοντέλο Συμβουλευτικής στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης καθίσταται επιτακτική. Το μοντέλο αυτό θα πρέπει αφενός να συμβάλλει στην οριοθέτηση του ρόλου του Συμβούλου Ε.Π, στον ορισμό των απαραίτητων προσωπικών χαρακτηριστικών, γνώσεων και δεξιοτήτων του. Αφετέρου θα πρέπει να προωθήσει την αντίληψη της διαβίωσης εκπαίδευσης και κατάρτισης και να προετοιμάσει τα άτομα που ήδη έχουν αποπερατώσει την ακαδημαϊκή τους

εκπαίδευση να προσαρμοστούν στις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας να ενταχθούν σ' αυτήν και να επηρεάσουν δυναμικά το περιβάλλον της.

Αυτό βέβαια είναι πολύ δύσκολο, δεδομένου ότι, ενώ υπάρχει μια γενική αποδοχή της αναγκαιότητας του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού, οι προσεγγίσεις ως προς τον ρόλο και τον σκοπό του είναι διαφοροποιημένες. Άλλες προσεγγίσεις επικεντρώνονται στη σύνδεση του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος με την ακαδημαϊκή εκπαίδευση άλλες επικεντρώνονται μόνο στο ίδιο το άτομο, άλλες στο άτομο σε σχέση με το περιβάλλον και με την ένταξή του σ' αυτό.

Ο ρόλος των Συμβούλων στο Γραφείο Διασύνδεσης (Γ.Δ.) του Πανεπιστημίου Πειραιώς, οι στόχοι, η εργασιακή τους εμπειρία, τα προβλήματα που αντιμετωπίζονται και οι στρατηγικές που υιοθετούνται παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα «υλοποίηση της Πρακτικής Άσκησης». Τέλος θα γίνει αναφορά στα προσωπικά χαρακτηριστικά τις ικανότητες και «πολλαπλές» δεξιότητες που θα πρέπει να χαρακτηρίζουν τον Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ρόλο του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

2. Ο ρόλος του Συμβούλου Ε.Π. στη διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης των φοιτητών.

Μέσα από μια από τις δραστηριότητες του Γ.Δ. του Πανεπιστημίου Πειραιώς, την πρακτική άσκηση των

φοιτητών, θα παρουσιαστεί η πολυδιάστατη φύση του ρόλου του Συμβούλου, και οι απαιτούμενες πολλαπλές δεξιότητες που αυτός πρέπει να κατέχει για την άσκηση των πολλαπλών καθηκόντων του.

Η πρακτική άσκηση των φοιτητών στοχεύει στην προετοιμασία τους για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και στην προώθηση τους σ' αυτή. Η πρακτική άσκηση παρέχει τη δυνατότητα στο φοιτητή να αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών του βραχυπρόθεσμη επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, εμπειρία που θα τον βοηθήσει στην μελλοντική του επαγγελματική αποκατάσταση.

Η πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης προϋποθέτει:

1. Έναν αριθμό ενδιαφερομένων φοιτητών που θα συμμετάσχουν στο πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης.

2. Εξασφάλιση θέσεων εργασίας σχετικών με το αντικείμενο των σπουδών τους. Για την εξασφάλιση των πιο πάνω προϋποθέσεων, ο σύμβουλος έρχεται σε επαφή με:

- τους φοιτητές
- τους εργασιακούς φορείς
- τους εκπροσώπους των ακαδημαϊκών τμημάτων.

Στο ρόλο του Συμβούλου εντάσσεται η ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών που αναφέρθηκαν για το σκοπό της πρακτικής άσκησης, τα οφέλη που θα αποκομίσουν, η διαδικασία που θα ακολουθήσει καθώς και η αξιολόγηση της όλης ενέργειας.

Τα οφέλη που θα αποκομίσουν οι φοιτητές είναι:

- επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο των σπουδών τους,
- κατανόηση της δομής, της φύσης και των συνθηκών εργασίας στον εργασιακό χώρο,
- εμπλουτισμός της ακαδημαϊκής τους εκπαίδευσης με την απόκτηση πρακτικών γνώσεων και εμπειριών,
- ανάπτυξη «μεταβιβάσιμων» επαγγελματικών δεξιοτήτων (π.χ. οργανωτικές, συντονιστικές, επικοινωνιακές, διαπροσωπικές δεξιότητες),
- ανάπτυξη επαγγελματικής συνείδησης (π.χ. συνέπεια, σεμνότητα, ενδιαφέρον για την εργασία, κίνητρο, πρωτοβουλία),
- μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και ικανοποίηση από την εργασιακή απόδοσή τους και από τη συνειδητοποίηση της δυνατότητας προσφοράς τους στο κοινωνικό σύνολο.

Τα οφέλη που θα αποκομίσουν οι ακαδημαϊκοί εκπρόσωποι:

- δυνατότητα να αναπτύξουν και να διευρύνουν το δίκτυο επαφών τους με το χώρο της εργασίας, επίτευγμα που θα μπορούσε να εμπλουτίσει το διδακτικό και ερευνητικό τους ρόλο.
- νέες πηγές πληροφόρησης σε θέματα εργασιακού περιβάλλοντος τεχνολογίας, εξοπλισμού και υλικών.
- προβολή στους εργασιακούς φορείς των εκπαιδευτικών και ερευνητικών τμημάτων του ακαδημαϊκού χώρου.

Οφέλη για τους εργοδοτικούς φορείς:

- γνωριμία με ένα «εν δυνάμει» εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό για τη μελλοντική στελέχωση των επιχειρήσεών τους.

- ανάπτυξη δεσμών με την εκπαίδευση και δυνατότητα προώθησης της γνώσης και εμπειρίας τους και κοινοποίηση των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας στον ακαδημαϊκό κόσμο.

- δυνατότητα να επωφεληθούν από ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που προσφέρει το πανεπιστήμιο.

Η ενημέρωση των φοιτητών για τους στόχους της πρακτικής άσκησης και τα οφέλη που προκύπτουν από αυτή διεξάγεται μέσα από ειδικά σεμινάρια που αφορούν θέματα όπως σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, τεχνικές συνέντευξης, επαγγελματικής παρουσίας και συμπεριφοράς, διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Επιπλέον οι φοιτητές δέχονται συμβουλευτική Ε.Π. σε ατομική ή ομαδική βάση, όπου ανιχνεύονται και αναγνωρίζονται τα ενδιαφέροντα και οι ανάγκες τους σε σχέση με τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία.

Ο φοιτητής επίσης ενημερώνεται για τη συνεισφορά της εμπειρίας από την πρακτική άσκηση στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας του και εδραιώνει την αντίληψή του για τη δια βίου επαγγελματική προσπάθεια, επιστημονική ενημέρωση και κατάρτιση.

Τα εφόδια αυτά θεωρούνται απαραίτητα στην εποχή μας για την έντα-

ξη και επανένταξη του εργαζόμενου στις αναμενόμενες μεταβολές της αγοράς εργασίας και του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος.

- Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων

Για την αξιολόγηση του κατά πόσον η πρακτική άσκηση έχει εκπληρώσει τους στόχους που έχουν τεθεί, έχουμε προβεί στη σύνταξη δελτίων αξιολόγησης:

- Αξιολόγηση των φοιτητών από τους εργοδότες κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης.

- Αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος από τους φοιτητές.

Από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, προκύπτουν:

- Ο βαθμός επιτυχίας των στόχων της πρακτικής άσκησης.

- Βελτίωση της διαδικασίας της πρακτικής άσκησης

- Βελτίωση της προσαρμογής και της απόδοσης των φοιτητών στον επαγγελματικό χώρο.

- Βελτίωση της υποδοχής και επαγγελματικής ενημέρωσης των φοιτητών στον εργασιακό χώρο από τους φορείς.

3. Η μεθοδολογία του Συμβούλου ΕΠ

Η συμβουλευτική παρέμβαση που ακολουθείται δεν είναι απόλυτα καθοδηγητική ή μη κατευθυνόμενη, αλλά προκύπτει από:

- Δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα:

-στην προσωπικότητα, ανάγκες,

ικανότητες, ενδιαφέροντα, εκπαιδευτικό και κοινωνικό πλαίσιο του φοιτητή,

— την ενημέρωση του για θέσεις εργασίας.

— τις γνώσεις του Συμβούλου σε θέματα αντιστοιχίας εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας τη δεδομένη περίοδο.

— τη συμβουλευτική εμπειρία και γνώση του.

• Ενεργοποίηση και κινητοποίηση του φοιτητή. Για παράδειγμα, ο φοιτητής ενθαρρύνεται να αναζητήσει ο ίδιος τη θέση της πρακτικής άσκησης και τον υπεύθυνο του εργοδοτικού φορέα, με τη συνεργασία του Συμβούλου και του ακαδημαϊκού υπεύθυνου.

• Προσαρμοστικό και ευέλικτο χειρισμό από τον σύμβουλο του φοιτητή και των υποψηφίων εργοδοτικών φορέων στους οποίους αυτός μπορεί να ασκηθεί. Ανάλογα με το μέγεθος και τη δομή του φορέα, ο σύμβουλος ρυθμίζει τον τρόπο προσέγγισης του και διακατονίζει τα πρακτικά θέματα της συνεργασίας του με τον φοιτητή.

Οι επαφές με τους υποψήφιους εργοδοτικούς φορείς, πραγματοποιούνται με αλληλογραφία τηλεφωνική επικοινωνία και αμοιβαίες επισκέψεις. Λόγω της διαφοροποίησης της οργάνωσης και της κουλτούρας μεταξύ των επιχειρήσεων στην Ελληνική αγορά εργασίας (μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις), ο τρόπος προσέγγισης που υιοθετείται είναι ευέλικτος, ώστε να προσαρμόζεται

στις εκάστοτε ιδιαιτερότητες για την ανάπτυξη και διατήρηση των σχέσεων του Γραφείου Διασύνδεσης και των φόρων.

Οι επαφές με τους ακαδημαϊκούς εκπροσώπους των Τμημάτων, μας ενημερώνουν για τις ιδιαιτερότητες και χαρακτηριστικά των Τμημάτων, γεγονός που μας δίνει την δυνατότητα να τα προβάλλουμε στους ενδιαφερόμενους εργοδοτικούς φορείς.

4. Συμπεράσματα

Ο ρόλος του Συμβούλου διαμορφώνεται ως:

- Συμβουλευτικός
- Συντονιστικός
- Οργανωτικός

Για την επιτυχημένη άσκηση του ρόλου αυτού, ο Σύμβουλος χρειάζεται τις εξής δεξιότητες και χαρακτηριστικά:

- Αποδοχή
- Επικοινωνία
- Δημιουργικότητα
- Ευλεξία
- Προσαρμοστικότητα
- Διπλωματία
- Ερευνητικότητα
- Επινοητικότητα
- Επαγγελματική συνείδηση
- Ψυχολογική αντοχή

Η διαπολιτισμική αγωγή και η συνεχής ενημέρωση και κατάρτιση του Συμβούλου χρειάζεται να διέπουν το ρόλο και τα χαρακτηριστικά αυτά.

Γενικά ο Σύμβουλος Ε.Π. διευκο-

λύνει τη δυναμική, αμφίδρομη ροή πληροφορήσης και εμπειριών για το αμοιβαίο όφελος των φοιτητών, του ακαδημαϊκού κόσμου και των εργοδοτικών φορέων.

Ο Σύμβουλος Ε.Π. διευκολύνει τη δυναμική ροή πληροφορήσης και εμπειριών για το αμοιβαίο όφελος των φοιτητών, του ακαδημαϊκού κόσμου και των εργοδοτικών φορέων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δημητρόπουλος Ε., (1994) *Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα.
- Κάντας, Α., (1991) *Ψυχολογία της Εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Karlis, Th., Bardi - Giziaki, E., Aggistrizou, S. (1999) «Collaborative Work between the Careers Service and Employers. Strategies for Improving the Integration with Different Employers», University of Piraeus Careers Office, AGCAS Biennial Conference.
- Tobin, C., (1978) «Global Learning: Strategies for Counselling Interventions», Forum of Correspondence and Contact, Studies.
- Tobin, C., (1982) «Youth Employment in the 1980s: Strategies for Counselling Interventions», Forum on Youth Problems Studies.

Κατερίνα Αργυροπούλου*

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στην ανακοίνωση αυτή αναπτύσσεται η διασύνδεση του επαγγελματικού προσανατολισμού με τον εργασιακό χώρο, άμεσα συνδεδεμένη τόσο με την ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών των μαθητών για γνωστική ανάπτυξη όσο και με την ανάπτυξη δεξιοτήτων συνδεδεμένων με δραστηριότητες παραγωγής. Προτείνεται επίσης η προσαρμογή πέντε συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων στο ρόλο του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής παρέμβασης, δεξιότητες που χαρακτηρίζουν αξιολογικά και σημασιολογικά το σύγχρονο ρόλο του, και συμβάλλουν στις ριζικές αλλαγές των εργασιακών κανόνων.

Εισαγωγή

Η ριζική αλλαγή της ανθρωπότητας από τις αρχές του αιώνα επηρέασε άμεσα τόσο τις επιστήμες, την τε-

χνολογία και την οικονομία, όσο και την πολιτική τη δημοσιογραφία και τις κοινωνικές δομές. Ο επιταχυνόμενος ρυθμός της αλλαγής υπήρξε καθοριστικός για τη δομή της ελληνικής κοινωνίας και η γενίκευση της αρχής για συχνή εκπαίδευση και εξειδίκευση αποτελεί μια πραγματικότητα στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα έτσι ώστε πολλοί να είναι οι άνθρωποι εκείνοι που θα συνεχίσουν άθολη τη διάρκεια της ζωής τους να αλλάζουν επάγγελμα. Με αυτό το δεδομένο θα πρέπει ίσως να δανειστούμε τις απόψεις του Super και μπροστά σε ένα μελλοντικό σχέδιο ζωής, να προσθέσουμε και την ανάγκη μιας ψυχολογίας «καριέρας», έχοντας υπόψη ότι η καριέρα είναι το σύνολο των επαγγελμαμάτων, θέσεων και διαφορών απασχολήσεων που καταλαμβάνει το άτομο σε όλη την ενεργό ζωή του.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας ταυτίζεται με τις έννοιες: ευελιξία, κινητικότητα, ανταγωνισμός και

* Η Κ.Α. είναι εκπαιδευτικός Α/θμιας Εκπαίδευσης - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής των Πανεπιστημίου Αθηνών.
Επικοινωνία: Ραυδεστού 84, 171 22 Ν. Σμύρνη, τηλ. 9408 133.

προσαρμογή στην αγορά εργασίας. Στην περίπτωση του ΣΕΠ όπου όλοι οι στόχοι συγκεντρώνονται σε μια βοήθεια του ίδιου του ατόμου, η άγνοια των στόχων που συνδέονται άμεσα με την ικανοποίηση των αναγκών της κοινωνίας, οδηγεί στην αντιπαράθεση των δυο κόσμων που δεν γνωρίζονται: της εκπαίδευσης και της εργασίας.

Η Συμβουλευτική που αφορά σε ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης εστιάζει το ενδιαφέρον της στην ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών των μαθητών για γνωστική ανάπτυξη και για ανάπτυξη δεξιοτήτων συνδεδεμένων με δραστηριότητες παραγωγής.

Οι Επιδιώξεις του Θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο Εργασιακό Πεδίο.

Οι βασικές επιδιώξεις του θεσμού είναι:

- *η εκμάθηση νέων συστημάτων, μορφών και τεχνογνωσίας*

Η παροχή εναλλακτικού εκπαιδευτικού προγράμματος με τη μορφή άμεσης κινητικότητας, σε ένα περιβάλλον που συνδέει την εκπαίδευση με την παραγωγή οριοθετεί την αναγκαιότητα ενσωμάτωσης της εκπαίδευσης και του κοινωνικού περιβάλλοντος στην «κοινωνία της μάθησης». Η δια βίου εκπαίδευση, αναζητά τις ρίζες της στην αναγνώριση ότι μέσα σε έναν κόσμο που αλλάζει τόσο γρή-

γορα κανένα σχολείο ή κανένα πανεπιστήμιο δεν μπορεί να παρέχει τόσο έγκυρες γνώσεις που να διαρκέσουν για μια ολόκληρη ζωή. Αντίθετα πρέπει να παρέχει γνώσεις που να συμβαδίζουν με τους καιρούς. Γνώσεις που δίνουν έμφαση στην ενεργητική μάθηση και στη συνεχή διασύνδεση εκπαίδευσης και εργασίας σε ενιαίο πλέγμα δραστηριοτήτων.

- *η ανάπτυξη προσόντων, άμεσα συνδεδεμένων με την αγορά εργασίας*

Η αξιοποίηση του μορφωτικού αποθέματος των νέων στα πλαίσια της εκπαιδευτικής έκρηξης επικεντρώνει το ρόλο του συμβούλου στο σχεδιασμό άμεσων και μακροπρόθεσμων επαγγελματικών στόχων με την ένταξη του ατόμου σε προγράμματα κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, διαδικασία που αντανάκλα την απαίτηση των οργανισμών για την προσαρμοστικότητα του, την ευελιξία και την απασχολησιμότητά του. Να είναι δηλαδή σε θέση το άτομο να μεταπηδήσει από μια κορεσμένη εκπαιδευτική ή επαγγελματική κατεύθυνση σε μια άλλη που ίσως είναι συναφή με την προηγούμενη, αλλά με θετικές προοπτικές στο μέλλον.

- *η συμμετοχή στελεχών παραγωγής στην εκπαιδευτική διαδικασία*

Η Πρακτική Άσκηση και η συμμετοχή εκπροσώπων των επιχειρήσεων με στόχο την πληροφόρηση για τη μετεξέλιξη των επαγγελματιών, των τάσεων και των νέων ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας.

- ο σχεδιασμός εμπειριών μάθησης για την ανάπτυξη ενδιαφερόντων και ικανοτήτων

Η προσφορά εργασιακών εμπειριών στους μαθητές ή σπουδαστές, με ατομική ή ομαδική καθοδήγηση που να ανταποκρίνονται στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Ο ρόλος του συμβούλου διαμορφώνεται καταλυτικά με ζητούμενο όχι πλέον το ταίριασμα ατόμου και εργασίας, αλλά με σκοπό την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ατόμου ώστε να μπορεί να επιβιώσει σε μια ανταγωνιστική και συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

- η ανάπτυξη ισχυρής αυτοαντίληψης

Με την ένταξη του ΣΕΠ στο νέο εκπαιδευτικό σύστημα, σε συνιστάμενες τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, υιοθετείται ένα μοντέλο που προσεγγίζει τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών κατά τρόπο διαλεκτικό - εξελικτικό και προσωποκεντρικό, με έμφαση στην ψυχοπαιδαγωγική και κοινωνική του διάσταση. Ο ρόλος της συμβουλευτικής επιδιώκει την καθοδήγηση και υποβοήθηση του ατόμου στην απόκτηση αυτογνωσίας και γνωριμίας με τον εαυτό του προκειμένου να ενταχθεί στους επαγγελματικούς ρόλους.

- η συλλογή πληροφοριών και υλικοτεχνική υποδομή

Η λειτουργία των γραφείων διασύνδεσης και των γραφείων σταδιοδρομίας, η διοργάνωση ημερών κα-

ριέρας και η συμμετοχή σε θεσμοθετημένους πανελλήνιους μαθητικούς διαγωνισμούς συνδέουν τη θεωρία με την πράξη και δίνουν την ευκαιρία στον προβληματισμό και στην αξιοποίηση των γνώσεων, στην άσκηση της φαντασίας και της διορατικότητας, στην πορεία αναζήτησης σπουδών και εργασίας, στη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, διαδικασίες που σχετίζονται με την εργασία και την αυτονόμηση του νέου.

Επίλογος

Σαν επίλογο δανείζομαι και προτείνω τις απόψεις του Goleman (1999) από το τελευταίο του βιβλίο Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας, ως μια προσαρμογή πέντε βασικών συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων σε μία παραλλαγή, μεταβίβασης αλλά και ενεργητικού ρόλου του συμβούλου στο χώρο της απασχόλησης. Δεξιότητες που χαρακτηρίζουν αξιολογικά και σημασιολογικά το σύγχρονο ρόλο του, και συμβάλλουν στις ριζικές αλλαγές των εργασιακών κανόνων:

- *Αυτοεπίγνωση*: Να γνωρίζουμε τι αισθανόμαστε κάθε συγκεκριμένη στιγμή και να χρησιμοποιούμε αυτές τις προτιμήσεις ως γνώμονα για τη λήψη αποφάσεων.
- *Αυτορύθμιση*: Να χειριζόμαστε τα συναισθήματά μας με τέτοιο τρόπο ώστε μάλλον να διευκολύνουν παρά να παρεμβαίνουν και να εμποδίζουν την εκάστοτε εργασία.

- *Κίνητρα συμπεριφοράς*: Να χρησιμοποιούμε τις βαθύτερες προτιμήσεις μας για να κινηθούμε προς την εκπλήρωση των στόχων μας, να παίρναμε πρωτοβουλίες, να προσπαθούμε να βελτιωθούμε και να επιμένουμε παρά τις αποτυχίες και τις ματαιώσεις.
- *Ενσυναίσθηση*: Να μπορούμε να μπούμε στη θέση του άλλου, να καλλιεργούμε επαφή και να έχουμε συντονισμό με πολλούς και διαφορετικούς ανθρώπους.
- *Κοινωνικές δεξιότητες*: Να χειριζόμαστε καλά τα συναισθήματά μας και να έχουμε καλή αλληλεπίδραση, για να μπορέσουμε να πείσουμε και να ηγηθούμε, να διαπραγματευτούμε και να επιλύσουμε διαφωνίες στην συνεργασία και την ομαδική εργασία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Goleman, D. (1999) *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο της Εργασίας*. Μετάφραση: Φωτεινή Μεγαλούδη. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career management*. Chicago: Dryden Press.
- Κάντας, Α. (1997) «Εργασία, Εκπαίδευση και Απασχόληση στην Ευρώπη του 2000». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, τ. 42 -43, σελ. 24-30.
- Super, D.E. (1969). «A Theory of Vocational Development». *The American Psychologist*, 1: 2-30.
- Τζέπογλου, Σ. (1997 - 1998). *Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Πανεπιστημιακές Σημειώσεις)* Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Τζέπογλου, Σ. (1996 -97). *Επαγγελματική Αξιολόγηση - Καθοδήγηση (Πανεπιστημιακές Σημειώσεις)*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Φουντουκάκος Δ. (1999). «*Πρώτη Προτεραιότητα η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση*». *Οικονομικός*, Σεπτέμβριος 1999, σελ. 74-77.

Δημήτρης Γαϊτάνης*

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Εισαγωγή

Η πολυπλοκότητα της σύγχρονης κοινωνίας, η αλματώδης τεχνολογική πρόοδος και οι νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας έχουν μεταβάλει σημαντικά τα δεδομένα στην απασχόληση των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι εργοδότες απευθύνονται όλο και περισσότερο στα πανεπιστήμια για την στρατολόγηση των στελεχών τους. Ταυτόχρονα οι μοντέρνοι οργανισμοί αυξάνουν όλο και περισσότερο τις απαιτήσεις τους από τους φοιτητές και τους αποφοίτους των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, απαιτήσεις οι οποίες αναφέρονται πλέον όχι μόνο σε τυπικά προσόντα αλλά και σε μια σειρά δεξιοτήτων σταδιοδρομίας. Το νέο περιβάλλον εργασίας ζητά από τα στελέχη του υψηλή επιστημονική κατάρτιση, πληροφόρηση αλλά και διαπροσωπικές ικανότητες. Καθώς οι συνθήκες της αγοράς εργασίας μεταβάλλονται διαρκώς είναι φυσικό επακόλουθο να μεταβάλλονται και οι τρόποι αναζήτησης εργασίας, οι δε-

ξιότητες προσέγγισης των οργανισμών όπως επίσης και η διαδικασία πρόσληψης που εφαρμόζουν οι ίδιοι οι οργανισμοί.

Για να μπορέσουν οι φοιτητές και οι απόφοιτοι των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων να αντιμετωπίσουν τις νέες αυτές προκλήσεις είναι απαραίτητο να λαμβάνουν μια συστηματική επαγγελματική καθοδήγηση από τις ειδικές υπηρεσίες προσανατολισμού και τα γραφεία σταδιοδρομίας των πανεπιστημίων. Το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς λειτουργεί εδώ και καιρό μια υπηρεσία επαγγελματικού προσανατολισμού, η οποία παρέχει ατομική και ομαδική συμβουλευτική στους φοιτητές και αποφοίτους του ιδρύματος, ώστε να τους βοηθάει ν' αναγνωρίζουν τις μελλοντικές ανάγκες των οργανισμών, να συμπεριφέρονται επιχειρηματικά και γενικά να μεταβούν ομαλά από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την εμπειρία που έχουμε αποκομίσει από την υπηρεσία αυτή θεωρούμε ότι τα κυριότερα

* Ο Δ.Γ. MSc στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, εργάζεται στο Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν οι σύμβουλοι που δραστηριοποιούνται στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να βοηθήσουν τους φοιτητές και αποφοίτους να μεταβούν ομαλά από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας και στην συνέχεια να είναι αποτελεσματικοί μέσα στο γοργά αναπτυσσόμενο περιβάλλον εργασίας του 21^{ου} αιώνα είναι:

Χαρακτηριστικά Συμβούλου

Α. Επιστημονική Κατάρτιση.

Το πρώτο στοιχείο που πρέπει να διαθέτει ένας σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού που δραστηριοποιείται στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η επιστημονική κατάρτιση.

Πρέπει να έχει γενικότερη ψυχολογική κατάρτιση και μια γενική ενημέρωση για τις κυριότερες θεωρίες που προσπαθούν να ερμηνεύσουν την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου δηλαδή τις μη ψυχολογικές θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση σε παράγοντες εξωτερικούς προς το άτομο όπως η τύχη, οι οικονομικοί παράγοντες και οι κοινωνικοπολιτιστικοί παράγοντες και τις ψυχολογικές θεωρίες, οι οποίες δίνουν έμφαση στο ίδιο το άτομο και στην ικανότητά του για εξέλιξη και επιλογή δηλαδή στις εσωτερικές λειτουργίες του ατόμου. Οι θεωρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής οι οποίες γίνονται ευρύτερα αποδεκτές σήμερα είναι κυρίως οι εξελικτικές θεωρίες οι οποίες απομακρύνονται από την πα-

ραδοσιακή αντίληψη του ταιριάσματος ανθρώπου - επαγγέλματος, όπως η εξελικτική θεωρία του Super και η θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Krumboltz. Σε κάθε περίπτωση ο σύμβουλος πρέπει να εφαρμόζει τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης συνθετικά, γιατί δεν μπορεί να υπάρξει ολοκληρωμένη επαγγελματική καθοδήγηση με βάση μια μόνο θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ο σύμβουλος πρέπει επίσης να είναι εξουκλειωμένος με όλες τις λειτουργίες του θεσμού Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Συμβουλευτική, δηλαδή την Πληροφόρηση, την Αυτογνωσία - Αυτοαντίληψη την Λήψη Απόφασης, την Μετάβαση την Τοποθέτηση, την Προσαρμογή και την Επαγγελματική Ικανοποίηση - Επιτυχία.

Μια γνήσια συμβουλευτική σχέση πρέπει να είναι πάνω απ' όλα διαπροσωπική σχέση, δηλαδή να έχει το στοιχείο της προσωπικής συστηματικής επαφής ανάμεσα στον σύμβουλο και το άτομο. Αυτή η προσωπική επαφή επιτυγχάνεται με την συνέντευξη. Ο σύμβουλος πρέπει επομένως να γνωρίζει καλά τις τεχνικές της δομημένης ή μη συνέντευξης, να ξέρει να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες επιβοηθητικές - ενθαρρυντικές συμπεριφορές, ώστε να βοηθά τον συμβουλευόμενο να ανοίξει τον εαυτό του και να κάνει τις αναγκαίες ερωτήσεις, ώστε να αξιολογήσει την προσωπικότητα τους συμβουλευόμενου σε μια σειρά από θέμα όπως επιτεύγματα, ενδιαφέροντα, εργασιακές αξίες, ικανότητα λήψης αποφά-

σεων, επαγγελματική ωριμότητα, αυτοαντίληψη κ.α. Τέλος πρέπει να γνωρίζει ότι ο ρόλος της συνέντευξης δεν είναι κατευθυντικός, σκοπός της δεν είναι να πάρει το άτομο οπωσδήποτε κάποια απόφαση αλλά να βελτιώνει την ευαισθητοποίηση και την συνειδητοποίηση του εαυτού του και του επαγγελματικού χώρου.

Γνωρίζοντας τα μυστικά της συμβουλευτικής συνέντευξης ο σύμβουλος μπορεί να προετοιμάζει τον συμβουλευόμενο - απόφοιτο και για την συνέντευξη επιλογής προσωπικού, δηλαδή την φάση εκείνη της διαδικασίας πρόσληψης κατά την οποία το μελλοντικό στέλεχος βρίσκεται πρόσωπο με πρόσωπο με τον εργοδότη του τον οποίο πρέπει να πληροφορήσει για τα προσόντα του και παράλληλα να τον πείσει ότι τα προσόντα αυτά τον καθιστούν τον καταλληλότερο υποψήφιο για μια δεδομένη θέση στον οργανισμό αυτό.

Ο σύμβουλος πρέπει να έχει εξασκηθεί επίσης στην χορήγηση και την ερμηνεία των ψυχολογικών τεστ (κυρίως τεστ επαγγελματικής προσωπικότητας) τα οποία είναι επιβοηθητικά μέσα κατά την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ταυτόχρονα πρέπει να είναι ενημερωμένος για τα ενδογενή προβλήματα που χαρακτηρίζουν κάθε ψυχολογικό όργανο μέτρησης.

Η επιστημονική κατάρτιση του συμβούλου είναι απαραίτητη στην ατομική / ομαδική συμβουλευτική στην πραγματοποίηση σεμιναρίων επαγγελματικού προσανατολισμού πχ. αυτογνωσίας καθώς και στην εκ-

παίδευση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού.

B. Ενημέρωση για την Αγορά Εργασίας

Ο σύμβουλος πρέπει επίσης να είναι ενημερωμένος για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και για τα χαρακτηριστικά της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, γιατί στην ουσία αλληλεπιδρά ανάμεσα στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Πρέπει να είναι ενημερωμένος για τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, για τα τμήματά τους, για το αντικείμενο με το οποίο απασχολείται κάθε τμήμα, για τα χαρακτηριστικά κάθε συγκεκριμένης θέσης, και για την διαδικασία πρόσληψης - επιλογής προσωπικού που εφαρμόζει κάθε εταιρεία. Επιπλέον πρέπει να έχει μια ολοκληρωμένη αντίληψη για την διαρθρωτική εικόνα και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας όπως τα ποσοστά απασχόλησης κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, τα ποσοστά ανεργίας κατά κλάδους, γεωγραφικές περιφέρειες και εκπαιδευτικά επίπεδα. Η παραπάνω επιμόρφωση επιτρέπει στο σύμβουλο να προετοιμάζει ρεαλιστικά τον φοιτητή για τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσει με την είσοδό του στην αγορά εργασίας και να τον βοηθά να ανταποκριθεί ακριβώς στις ιδιαίτερες απαιτήσεις κάθε οργανισμού. Επιπλέον είναι απαραίτητη σε κάθε προσπάθεια δοκιμαστικής τοποθέτησης των φοιτητών σε θέσεις εργασίας στα πλαίσια πρακτικών ασκήσεων και ημερών καριέρας.

Γ. Ανάπτυξη Δικτύων με τους Εργοδότες

Το σπουδαιότερο ίσως χαρακτηριστικό που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος είναι η Διαδικτύωση. Πρέπει να συνδέεται με τους εργοδότες μέσω καλής σχέσης, γιατί η ένταξη των νεοεισερχόμενων ή η επανένταξη των ήδη απασχολούμενων στην αγορά εργασίας εξαρτάται σημαντικά από αυτούς που παίζουν ρόλο στην δημιουργία των ευκαιριών. Και «συνδέομαι» σημαίνει πολλά πράγματα. Σημαίνει και πως οι σύμβουλοι πληροφορούν τους εργοδότες για τις ανάγκες των φοιτητών και πως οι εργοδότες κατανοούν πραγματικά αυτές τις ανάγκες δεν προσπαθούν απλά και μόνο να καλύψουν μια θέση αλλά να αναπτύξουν ευρύτερη συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών σε θέματα όπως ειδικεύσεις των τμημάτων των πανεπιστημίων, εξελίξεις στην εκπαίδευση, ευκαιρίες για πρακτική άσκηση, προγράμματα εισαγωγής και εκπαίδευσης προσωπικού διεξαγωγής ερευνών στην εθνική και διεθνή αγορά εργασίας, πληροφόρηση για απαραίτητα προσόντα κ.α.

Στο σημείο αυτό οι σύμβουλοι μπορούν να παίξουν καταλυτικό ρόλο πείθοντας τους εργοδότες να υιοθετήσουν την νοοτροπία που υπηρετεί την αμοιβαία επαγγελματική ανάπτυξη εργαζομένου - οργανισμού πέρα από την στενή άποψη περί στρατολόγησης ειδικευμένου προσωπικού που συνήθως έχουν.

Ο σύμβουλος χρειάζεται ακόμα να εμπλέκεται σε δυναμικές συνε-

ργασίες / δίκτυα μ' ένα ευρύ φάσμα οργανισμών αντιπροσωπευτικό όλων των τομέων της κοινότητας π.χ. εταιρείες κοινοφελείς οργανισμούς, Δήμους, Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής Υπουργεία Ο.Α.Ε.Δ. κ.λ.π.

Η συνεργασία ανάμεσα στους εκπροσώπους των εταιριών ιδιαίτερα και τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού των πανεπιστημίων είναι απαραίτητη α) στον σχεδιασμό των αναλυτικών προγραμμάτων των σχολών β) στην παροχή επαγγελματικής εμπειρίας και ευκαιριών για εμπειρική μάθηση μέσω πρακτικών ασκήσεων και student business courses γ) στην διεξαγωγή ερευνών δ) στην διαδικασία πρόσληψης που εφαρμόζει κάθε εταιρεία ε) στην παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης ζ) στην οργάνωση προγραμμάτων ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας των φοιτητών μέσω ενημερωτικών διαλέξεων ανάθεσης εργασιών και πρακτικών ασκήσεων στις οποίες οι φοιτητές δημιουργούν και διευθύνουν την δική τους εταιρία.

Πέρα από την εύλογη ανάγκη που υπάρχει να αυξηθούν οι ευκαιρίες συνάντησης και διαλόγου ανάμεσα στους εργοδότες και τους συμβούλους, έτσι ώστε να εξετασθούν τρόποι, και τεχνικές προετοιμασίας των φοιτητών για το περιβάλλον εργασίας που θα συναντήσουν σε μια εταιρία οι σύμβουλοι χρειάζεται να διαθέτουν ιδιαίτερες δεξιότητες για να αναπτύσσουν και να διατηρούν την συνεργασία με τους εργοδοτικούς φορείς όπως επικοινωνιακές δεξιότητες, ευελιξία, ευγένεια, δι-

πλωματία, επινοητικότητα, επιμονή κ.α.

Δ. Πολλαπλές Δεξιότητες Κατάλληλη Ψυχοπαιδαγωγική Προσωπικότητα.

Σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις οι οργανισμοί του αύριο θα είναι πλατύτεροι και πιο εύκαμπτοι. Οι εργοδότες ζητούν όλο και περισσότερο από τα στελέχη τους να διαθέτουν πολλαπλές μεταβιβάσιμες δεξιότητες δηλαδή δεξιότητες που να τους ακολουθούν, να έχουν έναν συνδυασμό από ακαδημαϊκά προσόντα αλλά και επαγγελματικές δεξιότητες όπως: επικοινωνιακές δεξιότητες (γραφτή επικοινωνία, προφορική επικοινωνία, τηλεφωνική επικοινωνία, ικανότητα διαπροσωπικής επαφής, δεξιότητες παρουσίασης - προβολής σε κοινό), δεξιότητες επεξεργασίας πληροφοριών (ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων, κριτική σκέψη, ικανότητα αντίληψης, ικανότητα επαγωγής), ομαδικό - συνεργατικό πνεύμα, δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας, προσαρμοστικότητα δημιουργικότητα και πρωτοτυπία, επιχειρηματικές δεξιότητες, αυτοπεποίθηση, ηγετικό πνεύμα ικανότητες οργάνωσης - διαχείρισης και πολλές άλλες. Καθώς η καριέρα σήμερα δεν είναι ισόβια, αλλά αναθεωρείται κατά χρονικά διαστήματα η έμφαση πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη πολλών δεξιοτήτων και όχι στο ένα και μοναδικό ταίριασμα ατόμου - επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Κατά γενική ομολογία όμως το ωρολόγιο πρόγραμμα της τριτοβάθ-

μιας εκπαίδευσης δεν βοηθά στην ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων. Για να μπορέσουν οι απόφοιτοι να αναταποκριθούν σ' αυτές τις νέες απαιτήσεις δεξιοτήτων πρέπει να προετοιμαστούν κατάλληλα από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Οι σύμβουλοι πρέπει να βοηθούν τους φοιτητές να διακριβώσουν και στην συνέχεια να αναπτύξουν να εκδηλώσουν τις δεξιότητες τους αλλά όπως λέει ο Rogers για να μπορέσει ο σύμβουλος να βοηθήσει ένα άτομο να εκπληρώσει το δυναμικό του, να γίνει πλήρως λειτουργικό και να φθάσει στην αυτοπραγμάτωση πρέπει να επενδύσει στον ίδιο του τον εαυτό και να αποκτήσει πρώτα ο ίδιος όλες τις παραπάνω δεξιότητες. Σύμφωνα με τον Rogers ένας σύμβουλος πρέπει να έχει πάνω απ' όλα κατάλληλη ψυχοπαιδαγωγική προσωπικότητα.

Να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του.
Να είναι ανοικτός στο διαφορετικό στο καινούργιο.

Να έχει αυτογνωσία.

Να έχει θετική αυτοαντίληψη

Να έχει γνησιότητα να μην προσποιείται

Να επικοινωνεί τα βιώματά του στον πελάτη.

είτε με την λεκτική επικοινωνία

είτε με τις εκφράσεις των ματιών, του προσώπου και του σώματος.

Να αποδέχεται πλήρως τον άλλο όπως είναι τώρα.

Να δείχνει ενσυναίσθηση

Να επικοινωνεί την κατανόησή του στον άλλο

Να έχει λεπτότητα

Άλλες ειδικές δεξιότητες που πρέπει να τον χαρακτηρίζουν είναι η πρωτοβουλία, η υπευθυνότητα, η αυτονομία και ο αυτοέλεγχος. Στο σημείο αυτό θέλουμε να τονίσουμε την μεγάλη σημασία που έχει η προσωπικότητα του συμβούλου τόσο στην παιδαγωγική όσο και στην επαγγελματική συμβουλευτική.

Ε. Διαπολιτισμική Αγωγή

Καθώς οι περισσότεροι οργανισμοί θα κληθούν στο άμεσο μέλλον να λειτουργήσουν σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον εργασίας, οι δεξιότητες και τα άλλα στοιχεία κατάρτισης των στελεχών τους πρέπει να έχουν διαπολιτισμικό χαρακτήρα.

Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και οι σύμβουλοι που τους καθοδηγούν πρέπει να είναι διαποτισμένοι από αισθήματα σεβασμού για τους πολιτισμούς των άλλων λαών και κρατών.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας ενός μεγάλου πανεπιστημίου ειδικότερα πρέπει να έχουν βασικές γνώσεις του πολιτισμού και της ιστορίας όλων των κρατών του κόσμου και να αντιμετωπίζουν χωρίς προκαταλήψεις ανθρώπους που προέρχονται από διάφορα πολιτιστικά περιβάλλοντα.

Αυστηρώς οι περισσότεροι σύμβουλοι γαλουχημένοι οι ίδιοι μέσα στην δυτική και μάλιστα στην αγγλοσαξονική κουλτούρα τείνουν να ερμηνεύουν την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου με βάση τις δυτικές νόρμες και να προσανατολίζουν τους φοιτητές σε κοινωνικά και εργασιακά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένο τρόπο ζωής

και συγκεκριμένες αντιλήψεις για την ηθική της εργασίας.

Η μονομερής γλωσσική κατάρτιση των συμβούλων πχ. η γνώση μόνο της Αγγλικής ή της Γαλλικής γλώσσας με το αιτιολογικό ότι είναι η διεθνής διάλεκτος ή ότι η Ελλάδα ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι επίσης ανεπίτρεπτη σήμερα καθώς ο κόσμος δεν είναι μόνο η Ευρωπαϊκή και η Ευρώπη δεν είναι μόνο η δυτική Ευρώπη.

Εκτός από τις γλωσσικές δεξιότητες οι σημαντικότερες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ένας σύμβουλος με διαπολιτισμική αγωγή είναι να είναι ανοικτός στο διαφορετικό και να αποδέχεται πλήρως τον άλλο όπως είναι τώρα.

Η αναγκαιότητα της διαπολιτισμικής αγωγής πολλαπλασιάζεται στη χώρα μας η οποία βρίσκεται στο ενδιάμεσο τριών ηπείρων.

Ο σύμβουλος που ασχολείται με επανένταξη μειονοτήτων στην αγορά εργασίας με ένταξη ατόμων αλλοδαπής προέλευσης νεοεισερχόμενων ή μη στην αγορά εργασίας με επανένταξη στο κοινωνικό σύνολο με την διασύνδεση φοιτητών με επαγγελματικούς ή εκπαιδευτικούς οργανισμούς του εξωτερικού αλλά και με απλή ατομική ή ομαδική συμβουλευτική πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στο χαρακτηριστικό της διαπολιτιστικής αγωγής

ΣΤ. Διαβίου Εκπαίδευση Επανάκατάρτιση

Σήμερα γίνεται όλο και περισσότερο συνείδηση ότι η επαγγελματική

ανάπτυξη δεν τελειώνει με την επαγγελματική επιλογή αλλά μάλλον αρχίζει με αυτήν. Καθώς η αγορά εργασίας αλλάζει με τρομακτικό ρυθμό είναι φανερό ότι χωρίς συνεχή πληροφόρηση και επιμόρφωση οι σύμβουλοι δεν θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν αυτές τις συνεχώς μεταβαλλόμενες εξελίξεις.

Ο Ρόλος του Συμβούλου

1. Σήμερα όλο και περισσότερο η κοινωνία μας εξαρτάται από την οικονομική ανάπτυξη και ακολουθεί τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Μέσα σε αυτό το γενικό κλίμα δημιουργείται πολλές φορές η εντύπωση ότι η επαγγελματική συμβουλευτική στοχεύει αποκλειστικά στο να βοηθήσει τους οργανισμούς να στρατολογήσουν στελέχη και κατά συνέπεια οι συμβουλευτικές υπηρεσίες υποτάσσονται στις ανάγκες των οργανισμών. Στην πραγματικότητα όμως ο ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει τον φοιτητή να αποκτήσει όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική γνώση του εαυτού του και του περιβάλλοντος, έτσι ώστε αφού διερευνήσει όλες τις εναλλακτικές λύσεις που του παρουσιάζονται να πάρει συνετές αποφάσεις με γνώμονα την δική του πρώτα επαγγελματική ικανοποίηση και επιτυχία. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος πρέπει να θέτει στόχους σε αλληλεπίδραση με τον συμβουλευόμενο δηλαδή στόχους που θα λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου την διορατικότητα

την εμπειρία και την γνώση του εκπαιδευτή και τις εξελίξεις σ' ένα γνωστικό αντικείμενο σε μια δεδομένη στιγμή. Σήμερα η επαγγελματική ανάπτυξη θεωρείται πλέον κάτι πολύ ευρύτερο από την επαγγελματική είσοδο. Είναι πορεία ολικής αυτοανάπτυξης και εκδίπλωσης του δυναμικού και των δυνατοτήτων του ατόμου. Ο ρόλος του συμβούλου είναι υποστηρικτικός και επιβοηθητικός σ' αυτή την πορεία.

2. Κατά την διάρκεια της επαγγελματικής ανάπτυξης το άτομο καλείται ν' αλλάξει πολλούς εργασιακούς ρόλους. Στην σημερινή εποχή ιδιαίτερα η συχνή αλλαγή επαγγέλματος δυο ή και περισσότερες φορές κατά την διάρκεια της σταδιοδρομίας του ατόμου γίνεται ο κανόνας. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με μια σειρά άλλους παράγοντες όπως τις συνεχείς αλλαγές στα εκπαιδευτικά δεδομένα την πληθώρα των νέων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, την μικρή ευχέρεια που έχει το άτομο να διακινείται ανάμεσα σ' αυτές σε διάφορα επίπεδα σπουδών κ.α. έχουν οδηγήσει τους νέους κυρίως σε μια σειρά από ψυχολογικά προβλήματα που συνδέονται με το επάγγελμα. Τα κυριότερα από αυτά είναι προβλήματα συγκρούσεων προβλήματα αβεβαιότητας ως προς την εκπαιδευτική και την επαγγελματική επιλογή, προβλήματα ασύνετης επιλογής, προβλήματα ασυμβατότητας ανάμεσα στα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες ή τους στόχους του κ.α. Σ' αυτές τις περιπτώσεις ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού

είναι κυρίως ρόλος στήριξης του ατόμου στην προσπάθειά του να βοηθήσει τον εαυτό του, να διερευνήσει δηλαδή από μόνο του το πρόβλημα που αντιμετωπίζει, να διαγνώσει τις ιδιαίτερες αιτίες του, να ανακαλύψει τις διάφορες εναλλακτικές κατευθύνσεις που του ανοίγονται ως προς την αντιμετώπιση του προβλήματος και να αποφασίσει σε συνθήκες ελευθερίας τι πρέπει να κάνει. Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το άτομο να βγάλει προς τα έξω τις υποκρυπτόμενες συγκρούσεις, να κατανοήσει τυχόν προβληματικές γενικεύσεις στις οποίες έχει υποπέσει, να διασαφηνίσει την αυτοαντίληψη του, να αποκτήσει επαγγελματική ωριμότητα κ.α. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο έχει να παίξει ο σύμβουλος σε περιπτώσεις που οι φοιτητές - απόφοιτοι χρειάζονται αναπροσανατολισμό δηλαδή χρειάζεται για διάφορους λόγους να αναπροσαρμόσουν τις εκπαιδευτικές ή τις επαγγελματικές αποφάσεις τους. Τότε ο σύμβουλος πρέπει να καθοδηγεί προσωπικά το φοιτητή ή απόφοιτο στην αλλαγή εκπαιδευτικής πορείας και στην εκλογή της νέας επαγγελματικής κατεύθυνσης.

3. Το σημερινό σύστημα ακαδημαϊκής εκπαίδευσης παρέχει ως επί το πλείστον παθητική μάθηση. Οι φοιτητές γίνονται τις περισσότερες φορές δέκτες έτοιμων ξένων πληροφοριών την αξία και την εγκυρότητα των οποίων δεν έχουν την ευκαιρία να δοκιμάσουν προσωπικά. Για παράδειγμα ο φοιτητής ενός τμήματος διοίκησης επιχειρήσεων μαθαίνει

για το τρόπο λειτουργίας μιας επιχείρησης χωρίς να γίνεται ο ίδιος επιχειρηματικός, ακριβώς γιατί η γνώση του δεν προήλθε από προσωπική εμπειρία. Ο σύμβουλος μέσα από την ατομική συμβουλευτική είναι ανάγκη να κινητοποιήσει τον φοιτητή ώστε να κάνει συγκεκριμένες ενέργειες για να προσεγγίσει τον κόσμο της εργασίας και να σχεδιάσει την σταδιοδρομία του. Στην προσπάθειά του αυτή έχει στην διάθεσή του εργαλεία όπως η πρακτική άσκηση τα σεμινάρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας κ.α. τα οποία προωθούν την ενεργό μάθηση των φοιτητών. Μέσω της διαδικασίας αλληλεπίδρασης που συμβαίνει ανάμεσα στον φοιτητή και τον οργανισμό κατά την διάρκεια μιας πρακτικής άσκησης ή κατά την διάρκεια της επίσκεψης σε μια εταιρεία ο φοιτητής μαθαίνει στην πράξη να αναγνωρίζει και να δημιουργεί ευκαιρίες ασκείται στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, βελτιώνει την επικοινωνία του όπως και την κατανόηση της δομής του οργανισμού, γίνεται δηλαδή στην πράξη επιχειρηματικός.

4. Τέλος ο ρόλος του συμβούλου πρέπει να είναι και παρωθητικός. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος γνωρίζοντας τις θεωρίες συμβουλευτικής και με τις κατάλληλες ψυχολογικές τεχνικές θα δημιουργεί εσωτερικά κίνητρα για δράση στον φοιτητή - απόφοιτο. Εάν ο τελευταίος δεν αποκτήσει τέτοιου είδους κίνητρα και αν δεν αντιληφθεί την σημασία των κινήτρων στην επαγγελματική συμπεριφορά, δεν θα καταφέρει ποτέ να διαχειρίζεται προσωπικά την σταδιο-

δρομία του, πράγμα που είναι απαραίτητη προϋπόθεση για μια επιτυχημένη επαγγελματική ανάπτυξη.

Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας τα κυριότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος που δραστηριοποιείται στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι:

- Επιμόρφωση
- Ενημέρωση για την αγορά εργασίας

- Δικτύωση
- Κατάλληλη προσωπικότητα
- Διαβίου εκπαίδευση επανακατάρτιση
- Διαπολιτιστική αγωγή
- Πολλαπλές δεξιότητες

Ο δε ρόλος του συμβούλου πρέπει να είναι:

- Διαπροσωπικός
- Υποστηρικτικός
- Παρωθητικός

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.

- Bridging the Gap: Preparing Graduates for the 21st Century, 10 June 1998, Royal Marine Hotel Dun Laoghaire, Ireland. Πρακτικά συνεδρίου.
- Brown A. 1999. Using skills as the key mediator of meaning in labour market services of the future, Paper produced for ADAPT project University of East London.
- Δημητρόπουλος, Ε., 1994. *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα.
- Κάντας Α., 1991. *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Ελληνικά Γράμματα Αθήνα.

Δεμίρης Μόσχος*

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Στα τέλη του 20ου αιώνα παρατηρούμε την αύξηση της ανάγκης για την εφαρμογή μιας κοινωνικής πολιτικής με κέντρο τον παράγοντα άνθρωπο, σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. Έτσι λοιπόν η κοινωνική πολιτική αρχίζει να λαμβάνει σάρκα και οστά σε εθνικό, τοπικό αλλά και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Είναι λοιπόν προφανές πως και οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθήσουν τα σημάδια των καιρών και να προσπαθήσουν με την σειρά τους να αναπτύξουν κοινωνική πολιτική, η οποία θα τους βοηθήσει στην αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων, στην αυτοεκτίμηση της εταιρείας και των εργαζομένων, στην ομαδική εργασία στην καλύτερη οργάνωση και στην αύξηση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια της αυξημένης παραγωγής. Σ' αυτά τα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής βασικό ρόλο διαδραματίζει η συμβουλευτική στο πεδίο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής της Ελληνικής Βιομηχανίας Οχημάτων βασική προσφορά είναι η παρουσία του Κοινωνικού Συμβούλου ο

οποίος είναι η βασική έκφραση της κοινωνικής πολιτικής της εταιρείας και ο παράγοντας ή το κλειδί της επικοινωνίας και προσέγγισης της διοίκησης και των εργαζομένων.

Η συμβουλευτική με την σειρά της είναι βασικός παράγοντας στην λειτουργία και στους τρόπους επικοινωνίας του Κοινωνικού Συμβούλου.

Η σημασία της προσφοράς των συμβουλευτικών υπηρεσιών του κοινωνικού συμβούλου σε προσωπικό αλλά και σε υπηρεσιακό επίπεδο είναι απεριόριστη φτάνει ο ίδιος ή η ίδια να αντιληφθούν τις διαστάσεις των προβλημάτων αλλά και την δυνατότητα παρέμβασης. Ο κοινωνικός σύμβουλος ακούει τα πάντα, μιλάει μόνο όταν πρέπει και λέει αυτό που χρειάζεται. Τίποτα λιγότερο τίποτα περισσότερο.

Τα προβλήματα στους χώρους παραγωγής είναι πολλά. Οι εργαζόμενοι πέραν των δικών τους προσωπικών προβλημάτων έχουν να αντιμετωπίσουν και το εργασιακό άγχος το οποίο πολλές φορές είναι αβάσταχτο. Οφείλουμε να τους προσεγγίσουμε, να τους ακούσουμε, να αντιληφθούμε

* Ο Δ.Μ. είναι Κοινωνιολόγος - Ψυχολόγος και εργάζεται στην Ελληνική Βιομηχανία Οχημάτων ως Κοινωνικός Σύμβουλος. *Επικοινωνία*: Βιομηχανική Περιοχή Σύνδος, 54 110 Θεσσαλονίκη. Ταχυδρομική Θυρίδα: 10239. Τηλ. 0372 - 31902.

την κατάσταση τους, να κατανοήσουν με τα προβλήματά τους και έτσι μαζί να κοιτάξουμε για λύσεις.

Συνήθως έχουμε να κάνουμε με αστερισμούς προβλημάτων, με άλλα λόγια θα πρέπει να τα κοιτάξουμε σε συλλογικό επίπεδο για να μπορούμε να ελπίζουμε σε λύσεις. Θα πρέπει να έχουμε στον νου μας ότι ακούγοντας ένα πρόβλημα βλέπουμε μόνο την κορυφή του παγόβουνου, έχουμε την υποχρέωση λοιπόν να κοιτάξουμε πιο βαθιά μέχρι να δούμε και το υπόλοιπο μέρος του παγόβουνου που είναι το πιο περίπλοκο και το πιο δύσκολο. Με άλλα λόγια πρέπει να αντιμετωπίσουμε σοβαρά και με σεβασμό τον εργαζόμενο και το πρόβλημα του για να μας σεβαστεί και εμάς με την σειρά του ο εργαζόμενος.

Τα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουμε μπορούμε να τα διακρίνουμε σε:

- Προσωπικά / Οικογενειακά
- Εργασιακά / Σχέσεις με συναδέλφους, προϊσταμένους κ.λ.π.
- Οικονομικά.
- Κοινωνικά / Σχέση με διάφορους οργανισμούς και υπηρεσίες.

Στον τομέα των προσωπικών προβλημάτων υπάρχει η δυνατότητα προσέγγισης και παρέμβασης εφόσον βέβαια το επιτρέπει ο εργαζόμενος και η οικογένειά του. Η φιλοσοφία μας εδώ είναι πως θέλουμε να βοηθήσουμε στην λύση του προβλήματος σε καμία όμως περίπτωση δεν θέλουμε να γίνουμε μέρος του προβλήματος.

Έχει σημασία λοιπόν να μπορούμε να κρατάμε κάποιες αποστάσεις.

Το πιο βασικό στοιχείο εδώ είναι η εχεμύθεια.

Όσο αφορά τα εργασιακά προβλήματα αυτό που μπορώ να πω εδώ είναι πως μπορεί να είναι απλά αλλά και σύνθετα. Πρέπει να δούμε όλες τις διαστάσεις του προβλήματος σε συνάρτηση με τον χρόνο και τον χώρο. Δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός πως πολλές φορές τα εργασιακά προβλήματα είναι όπως η Λερναία Ύδρα, καθώς λύνεις ένα πρόβλημα σου προκύπτουν άλλα που έχουν σχέση με το πρώτο. Για τον λόγο αυτό θα πρέπει να αντιμετωπίζουμε την ουσία των προβλημάτων και να αποφεύγουμε τις επιπλοκές.

Τα οικονομικά προβλήματα είναι αυτά που αντιμετωπίζουμε ιδιαίτερα και ο βασικός λόγος είναι ότι οι εργαζόμενοι θα προστρέξουν σε εμάς για την επίλυση τους. Σαν εταιρεία λοιπόν έχουμε σχεδιάσει, στα πλαίσια της κοινωνικής μας πολιτικής, οικονομικές ενισχύσεις σε περιπτώσεις ασθένειας αλλά και διάφορες άλλες οικονομικές διευκολύνσεις ακόμη και δάνεια, για την αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων. Κύριος στόχος είναι να βοηθηθεί ο εργαζόμενος και η οικογένειά του και να ξεπεραστούν τα προβλήματα. Για τον λόγο αυτό μπορεί να υπάρξει και επαφή με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας στα πλαίσια μιας πολυεπίπεδης προσέγγισης, έτσι ώστε να αντιμετωπισθούν καταλυτικά τα προβλήματα.

Μια τέταρτη κατηγορία προβλη-

μάτων τα οποία αντιμετωπίζουμε και στα οποία χρησιμοποιούμε την συμβουλευτική προσέγγιση για την επίλυση τους, είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην σχέση τους με διάφορους οργανισμούς και υπηρεσίες. Φροντίζουμε πολύ απλά να κάνουμε την ζωή των εργαζομένων πιο εύκολη όταν μπορούμε.

Ο εργασιακός χώρος σε πολύ μεγάλο βαθμό αντικατοπτρίζει την κοινωνία. Τα προβλήματα που εμφανίζονται στις κοινωνίες, εμφανίζονται και στους οργανισμούς. Η Συμβουλευτική είναι ένα εργαλείο που μας

βοηθάει στην προσέγγιση των διαφόρων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την τιμή που μας κάνατε για να μπορέσουμε έστω και εν συντομία να παρουσιάσουμε τις θέσεις μας. Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε πως είμαστε ανοιχτοί για κάθε μορφή συνεργασίας η οποία θα έχει να κάνει με την προβολή και προσέγγιση της κοινωνικής πολιτικής των επιχειρήσεων αλλά και την κοινωνική - συμβουλευτική προσέγγιση στις εργασιακές σχέσεις αλλά και σε θέματα οργάνωσης και παραγωγής.

Κασσάνδρα Ζάννη-Τελιοπούλου*

ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ (ΣΕΠΑ)

Παγκοσμιοποίηση, επιστημονική και τεχνολογική πρόοδος, κοινωνία της γνώσης, ανεργία, κοινωνικός αποκλεισμός... φαινόμενα που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες. Θα μείνουμε σ' αυτό που είναι κοινή συνείδηση: ότι ζούμε στην Κοινωνία της Γνώσης και της Πληροφορίας. Χαρακτηριστικό, όμως της γνώσης, σήμερα, είναι ότι απαξιώνεται με πολύ ταχείς ρυθμούς. Η απόκτησή της μια δεδομένη στιγμή δεν αποτελεί εγγύηση για την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των ατόμων. Η δια βίου μάθηση και η συνεχής προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη είναι η μόνη προστατευτική ασπίδα που διαθέτουμε άτομα απέναντι στην ανεργία. Η Εκπαίδευση και η Κατάρτιση αποτελούν τους βασικούς μοχλούς ανάπτυξης, τόσο της προσωπικής όσο και της συλλογικής αλλά και καθοριστικούς παράγοντες για την καταπολέμηση του αποκλεισμού και την ισότητα των ευκαιριών.

Διευθύνοντας επί οκτώ συνεχή χρόνια ένα Κέντρο Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης έχω την τύχη να συνομιλώ με νέους ανθρώπους.

Έχω οδηγηθεί σε ορισμένες διαπιστώσεις, οι οποίες αφορούν σε μεγάλο αριθμό νέων και μάλιστα νέων με πολλά τυπικά προσόντα.

- Έλλειψη ουσιαστικών και επίκαιρών γνώσεων/ δεξιοτήτων
- Στρεβλή στάση απέναντι στην εκπαίδευση:
- Έμφαση στα «χαρτιά» και όχι στη μάθηση.

Λέγοντας ουσιαστικές γνώσεις και δεξιότητες εννοώ, για παράδειγμα την σε ικανοποιητικό επίπεδο, γνώση μιας ξένης γλώσσας ή την ικανότητα χειρισμού Η/Υ ή στοιχειώδεις «κοινωνικές δεξιότητες» ή δεξιότητες επικοινωνίας.

Στο ερώτημα «γιατί θέλετε να παρακολουθήσετε αυτό το σεμινάριο», απάντηση «κλισέ» των περισσότερων υποψηφίων σε προγράμματα κατάρτισης είναι:

«Ένα χαρτί παραπάνω δεν βλάπτει, χρήσιμο είναι». Ελάχιστοι υποψήφιοι, όμως, ενδιαφέρονται για την απόκτηση ουσιαστικών γνώσεων και δεξιοτήτων, τις οποίες θα μπορούσαν να εφαρμόσουν στο χώρο εργασίας.

* Η Κ Ζ.-Τ. είναι Ψυχολόγος, διευθύντρια του Ινστιτούτου Εκπαίδευσης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΙΕΚΕΠ). *Επικοινωνία:* ΙΕΚΕΠ Αβέρωφ 34α, Ν. Ιωνία 142 32, τηλ. 2186970

Τι σημαίνει συνεχής προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Είναι μια συστηματική συνεχής και αυτοκατευθυνόμενη διαδικασία με την οποία το άτομο επιδιώκει ενεργητικά τη συνεχή αναβάθμιση των ικανοτήτων/ δεξιοτήτων/ γνώσεων του με σκοπό την προσωπική του ανάπτυξη και τη βελτίωση της απόδοσής του στην εργασία.

Αρχές στις οποίες βασίζεται ...

- Η τακτική επένδυση χρόνου στη μάθηση είναι ένα υποχρεωτικό στοιχείο της επαγγελματικής ζωής.
- Το άτομο πρέπει, ενεργητικά, να επιδιώκει την προσωπική του ανάπτυξη και την βελτίωση της απόδοσής του.
- Το άτομο ελέγχει και διαχειρίζεται μόνο του την μάθησή του και κατ' επέκταση την ανάπτυξή του.
- Το άτομο εντοπίζει μόνο του τις εκπαιδευτικές του ανάγκες και προσδιορίζει τους εκπαιδευτικούς του στόχους.
- Οι εκπαιδευτικοί στόχοι πρέπει να συμβιβάζουν τις προσωπικές ανάγκες και τις ανάγκες της αγοράς.

Σημεία κλειδιά της ΣΕΠΑ είναι:

- Έμφαση στην ουσιαστική γνώση. Η ΣΕΠΑ εστιάζει το ενδιαφέρον της στο αποτέλεσμα της μάθησης (outcome) και όχι στο περιεχόμενο (input): τι έμαθες και πώς σκέπτεσαι να το χρησιμοποιήσεις και όχι τι πρόγραμμα παρακολούθησες.
- Το ίδιο το άτομο διαχειρίζεται

την προσωπική ανάπτυξή του καθόλου την διάρκεια της σταδιοδρομίας του.

- Η ΣΕΠΑ εντάσσεται σ' ένα συνολικό σχέδιο προσωπικής ανάπτυξης (έχει σκοπό).
- Επιτυγχάνεται με συνδυασμό / ποικιλία μεθόδων: δραστηριότητες, σεμινάρια, συνέδρια και αυτοκατευθυνόμενη άτυπη μάθηση.
- Το άτομο πρέπει να τηρεί αποδεικτικά στοιχεία της προσωπικής τους ανάπτυξης.
- Η διαδικασία τήρησης στοιχείων και η μελέτη τους διευκολύνει τον εντοπισμό νέων αναγκών ανάπτυξης (νέων στόχων) αλλά και την διαπραγματέυσή του με τον εργοδότη

Βήματα για να εφαρμοστεί πρακτικά η ΣΕΠΑ

- Διάγνωση αναγκών μάθησης / ανάπτυξης.
- Σύνταξη σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης και χρονοδιαγράμματος ενεργειών
- Παρακολούθηση της εφαρμογής του σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης
- Τήρηση αποδεικτικών στοιχείων.

Τι προσφέρει στο άτομο

- Αύξηση της ικανότητας μάθησης
- Βελτίωση των προοπτικών επαγγελματικής ένταξης/ εξέλιξης. (απασχολησιμότητα).
- Βελτίωση της απόδοσης στην εργασία
- Μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ικανότητα διαχείρισης της αλλαγής

- Μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ικανότητα διαχείρισης της αλλαγής

Η συνεχής προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη προϋποθέτει ριζική αλλαγή στάσης του ατόμου απέναντι στην μάθηση και την εργασία. Η νέα αυτή στάση συνοψίζεται στα εξής:

- Η γνώση δεν αποκτάται εφάπαξ, αλλά η απόκτησή της πρέπει να επιδιώκεται σε συνεχή βάση και είναι προσωπική ευθύνη του κάθε ατόμου.
- Τα τυπικά προσόντα - τα «χαρτιά» - δεν αποτελούν καμιά εγγύηση κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης.
- Η μη απόκτηση τυπικών προσό-

ντων μετά το πέρας της σχολικής εκπαίδευσης, δεν αποτελεί «καταδίκη», όπως συχνά αφήνεται να εννοηθεί. Υπάρχουν και άλλες ευκαιρίες και δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης - και θα δημιουργούνται ολοένα και περισσότερες.

- Η ικανότητα απασχόλησης ή η απασχολησιμότητα ενός ατόμου, όπως αλλιώς λέγεται, συναρτάται άμεσα με την συνεχή προσωπική του ανάπτυξη.

Είναι προφανές ότι η ΣΕΠΑ συνδέεται άμεσα με την συμβουλευτική διαδικασία και αποτελεί κομβικό σημείο στην εκπαίδευση των Λειτουργών Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Βασιλική Κιτσάκη*

ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Εισαγωγή

Στην εισήγηση αυτή αναπτύσσεται η σχέση διάδρασης και οι αιτιώδεις συνισταμένες που λειτουργούν ή που ενδέχεται να λειτουργήσουν ανάμεσα στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας - αυτοαντίληψης και στο εργατικό δυναμικό των χώρων απασχόλησης.

Η σπουδαιότητα του ρόλου της αυτοαντίληψης τόσο για τον οντολογικό και υπαρξιακό αυτοκαθορισμό του ατόμου όσο και για την κοινωνική και επαγγελματική του πορεία αποτέλεσε αντικείμενο πολλαπλών ερευνητικών εργασιακών στις ευρωπαϊκές χώρες και στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ενώ αντίθετα στον ελληνικό χώρο η ερευνητική προσέγγιση του προαναφερθέντος θέματος κινείται σε πρωτόλεια επίπεδα.

Τόσο η θεωρητική προσέγγιση του θέματος όσο και η ανιχνευτική αντιμετώπισή του μέσα από ερευνητικές αναλύσεις της πληθυσμιακής ομάδας των απασχολουμένων - εργαζομένων, αποτελούν επιτακτική ανά-

γκη η οποία εκπορεύεται από την αναγκαιότητα του επανακαθορισμού των εργασιακών πλαισίων σύμφωνα με τα νέα οικονομικά δεδομένα τόσο στο διεθνές όσο κι στον ελληνικό χώρο.

2. Ορισμός και Στοιχεία της Αυτογνωσίας - Αυτοαντίληψης

Αυτογνωσία - Αυτοαντίληψη καλούμε και ορίζουμε την προσωπική αντίληψη, γνώμη, ιδέα, ενημέρωση, γνώση, κατανόηση, εικόνα ή στάση που σχηματίζει ένα άτομο για τον εαυτό του μέσω των εμπειριών του (Φλουρής, Κουλοπούλου, Σπυριδάκης, 1981). Η Ροτζερσιανή προσωπικεντρική θεώρηση (Prohaska, Norcross, 1993) ορίζει ως γνώση του εαυτού την «γνώση» για το τμήμα εκείνο του οργανισμού μας, το οποίο υποπίπτει στη συνειδητή αντίληψη». Τα επιμέρους δομικά στοιχεία της προαναφερθείσας έννοιας είναι τα ακόλουθα:

* Η Β.Κ. είναι εκπαιδευτικός Α/θμιας Εκπαίδευσης - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού με μεταπτυχιακές σπουδές στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του Τμήματος Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Μέτωνα 47, Χολαργός 15561, τηλ. 6543427

- Όσα αντιλαμβάνονται οι αισθήσεις μας
- Οι ερμηνείες που δίνουμε στις αισθήσεις μας.
- Τα συναισθήματά μας
- Οι προθέσεις μας και
- Οι πράξεις μας

Όποιος καταφέρνει να αυξήσει την ικανότητά του να αντιλαμβάνεται ταυτόχρονα αυξάνει:

- Τη συνείδηση ποιος είναι
- Τις διαθέσιμες εναλλακτικές του λύσεις
- Την εκλογή του όσον αφορά εκείνα που θέλει να μοιραστεί με τους άλλους.
- Την αποτελεσματικά της επικοινωνίας με τους άλλους.

Οι αμερικανοί ψυχολόγοι Miller, Nunnally και Wachman (1975) εισάγουν την έννοια του «Τροχού Αντίληψης» σαν εργαλείο που βοηθά να προσδιορίσουμε τις συνιστώσες της αυτοαντίληψης σύμφωνα με αυτούς είναι οι ακόλουθες:

1. Πράξεις
2. Προθέσεις
3. Αισθήσεις
4. Συναισθήματα
5. Ερμηνείες (Πιντέρης 1986)

Η αυτοαντίληψη μπορεί να ξεκινήσει από οποιαδήποτε συνιστώσα του «Τροχού Αντίληψης» και να μεταδοθεί σε οποιαδήποτε άλλη λειτουργώντας διασυνδεδεικά σε μια σχέση αίτιου - αιτιατού.

3. Σπουδαιότητα Αυτογνωσίας - Αυτοαντίληψης

Ο καθοριστικός ρόλος της αυτοαντίληψης για την επαγγελματική, κοινωνική και υπαρκτική πορεία του ατόμου επισημάνθηκε στις Η.Π.Α. ήδη από την δεκαετία του 1950 και δόθηκε μεγάλη βαρύτητα στην σπουδή και την ανάπτυξη της αυτοαντίληψης και κατ' αναλογική σκέψη μεταφέρθηκε το βάρος της εκπαίδευσης για το συγκεκριμένο ζήτημα από τον γνωστικό τομέα και στο συναισθηματικό. Το σύνολο των αξιολογημένων αντιλήψεων που έχει το άτομο για τον εαυτό του λειτουργεί κατ' ουσίαν σαν κίνητρο των μελλοντικών του πράξεων Προϋπόθεση της αυτογνωσίας είναι η θετική αυτοαντίληψη και η υψηλή αυτοεκτίμηση του ατόμου για να διευκολυνθεί το πέρασμά του από το ναρκισιστικό «εγώ» στο συλλογικό «εμείς».

Άτομα με υψηλή αυτοαντίληψη αποδέχονται ευκολότερα την αρνητική κριτική των άλλων και εστιάζονται στα σημεία της συμπεριφοράς τους που επιδέχονται βελτίωση. Δεν αμφισβητούν την αξία τους αναλογικά με τις κρίσεις του περιβάλλοντος επηρεάζονται λιγότερο από τα ΜΜΕ (έρευνα Cohen 1981 σε Κοσμίδου 1985), αυτοπραγματούνονται, αυτοπαρατηρούνται ή αυτοελέγχονται περισσότερο από τα άτομα με χαμηλή αυτοαντίληψη και κυρίως με προσωπική τους ευθύνη και όχι βασιζόμενα στις ταυτότητες που τους προσδίνουν άλλοι.

4. Η ανάπτυξη του εαυτού – Θεωρητικές κατευθύνσεις αυτογνω- σίας και επαγγελματική ανάπτυξη

Η έννοια της αυτοαντίληψης περισσότερο ως βιωματική εμπειρία που καλούσε προς εξήγηση και ανάλυση ήταν υπαρκτή από την εποχή του πρωτόγονου ανθρώπου και από την περίοδο της εμφάνισης των πρώτων θρησκειών. Η πρώτη ενσχολήση της επιστήμης με την προαναφερθείσα έννοια και το πέρασμα της από το χώρο του υπερβατικού και μεταφυσικού στο πεδίο του επιστημονικού και μετρήσεων γίνεται με τον ορισμό του James (1902): «Εαυτός είναι το σύνολο των αισθημάτων και σκέψεων που αποκτά το άτομο και που καθορίζουν τι και ποιος είναι». Οι Sa Berne και Greene (Harter 1985) κατανέμουν τις απόψεις των ειδικών για την αυτοαντίληψη στις ακόλουθες κατηγορίες:

- **Δυναμική διαδικασία:** Περιλαμβάνει τις καθαρά γνωστικές διαδικασίες (αντίληψη, ερμηνεία, σκέψη, ανάκληση). Οι εκπρόσωποι της αντιληπτικής ψυχολογίας και κυρίως ο Kelley υποστηρίζει ότι για να αυτοπραγματοωθεί ένα άτομο και να εξελιχθεί επαγγελματικά, πρέπει να βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση και με άλλα άτομα τα οποία θα επιλέξει με την βοήθεια γνωστικών μηχανισμών και κυρίως με την βοήθεια των αντιλήψεών του. Ο συναισθηματικός, τομές: εν προκειμένω παροπλίζεται η αναπτύσσεται δευτερογενώς, με πρωτογενώς αναπτυσσόμενο τον

γνωστικό. Ο κατακερματισμός του «εαυτού» σε ξέχωρους τομείς είναι προφανής.

- **Το σύστημα ενημέρωσης:** Η φαινομενολογική προσέγγιση του αυτοσυναισθήματος που υποστηρίχθηκε κυρίως από τους Spygge και Combs, πρεσβεύει ότι η αυτοαντίληψη κάθε ατόμου για τις επαγγελματικές του δυνατότητες σχηματίζεται αναλογικά με το πώς οι άλλοι αντιλαμβάνονται. Από το πεδίο φαινομένων που ορίζεται στον επαγγελματικό χώρο από τις αλληλεπιδράσεις των ατόμων, ο καθένας εισπράττει ένα κόσμο πληροφοριών σχετικά με την εικόνα που οι άλλοι αντιλαμβάνονται για εκείνον και μέσω μιας ανατροφοδότησης αυτοκαθορίζεται.

Όσο και αν είναι κοινή πεποίθηση των επιστημόνων ότι η αυτοαντίληψη δεν αποτελεί καταγραφή προϋπάρχουσα στο γενετικό κώδικα, αλλά διαμορφώνεται από τους περιβαλλοντολογικούς παράγοντες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, «οι σημαντικοί άλλοι» δεν αποτελούν τους μόνους διαμορφωτές της αυτοαντίληψης του ατόμου αφού πρωταγωνιστικό ρόλο επεξεργαστή πληροφοριών θα κληθεί να παίζει το ίδιο άτομο.

- **Σχετιζόμενη διαδικασία και ενημέρωση:** Ο Jersild (1968) συνδυάζοντας εν μέρει τις προαναφερθείσες θεωρητικές τοποθετήσεις, οριοθέτησε τον εαυτό ως ένα προϊόν τόσο αυτοανακάλυψης όσο και κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Νεότερες θεωρητικές προσεγγίσεις και ερμηνείες ει-

σάγουν την σημαντικότητα πολιτιστικών, κοινωνικών και οικονομικών - επαγγελματικών παραγόντων στην διαμόρφωση του εγώ.

5. Προσδιορισμοί της ολικής Αυτοαξίας

Σύμφωνα με τον όρο του looking - glass self του Cooley, η αποδοχή και η θετική εκτίμηση από τους σημαντικούς άλλους ή η απόρριψή τους μας οδηγεί στο σχηματισμό θετικής ή αρνητικής αυτοαντίληψης.

Η ικανότητα ως πηγή αυτοαξίας εμφανίζεται στα μοντέλα αυτοαντίληψης του Epstein και του Coopersmith (1967). Ο James συνέδεσε τα επαγγελματικά επιτεύγματα του ατόμου, με τομείς που θεωρεί σημαντικούς για το αίσθημα της αυτοαξίας. Όταν οι επιδιώξεις του ατόμου καλύπτονται με επιτυχία αποκτά θετική αυτοαντίληψη και αισθάνεται ασφαλές. Ισχύει και το αντίθετο.

Τόσο οι μονοδευσμεντικές όσο και οι πολυδευσμεντικές ομάδες (Νικολάου- Σμοκοβίτη, 1994), παίζουν κυρίαρχο ρόλο στην διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και πορείας του ατόμου.

6. Επίλογος

Οι ρευστοί οικονομικοί και κοινωνικοί όροι των τελευταίων δεκαετιών μπορεί να οδηγήσουν το άτομο στην επαγγελματική του επανανοθέτηση (Rifkin, 1993). Ενδέχεται κα-

τά την διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας να αλλάξει επάγγελμα μέχρι και 7 φορές (Κασσωτάκης 1993). Η κατάκτηση της αυτογνωσίας λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγοντας για την αριότερη κάλυψη των προσωπικών του αναγκών και τη μέγιστη επαγγελματική του απόδοση.

Σύμφωνα με τη θεωρία αναγκών του Maslow (Maslow 1968, 1979 σε Κάντα 1993) μετά την κάλυψη των αναγκών έλλειψης (Κοινωνικές ανάγκες - ασφάλειας - φυσιολογικές) στην πορεία της αυτοπραγμάτωσης του ατόμου επέρχεται η κάλυψη των αναγκών ανάπτυξης (ανάγκες αυτοπραγμάτωσης - σεβασμού - εκτίμησης).

Μεταφερόμενη στον κόσμο της εργασίας η θεωρία του Maslow αποκτάει το εξής νόημα : Αν υποθέσουμε ότι έχουν ικανοποιηθεί οι βασικές ανάγκες έλλειψης, οι εργαζόμενοι ζητούν κίνητρα που να σχετίζονται με την αναγνώριση και την αυτοεκτίμησή τους, οπότε η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να στρέψει την προσοχή της προς τα εκεί (παροχή διακρίσεων βαθμών ευκαιριών για μετεκπαίδευση, αν θέλει να δημιουργήσει νέα κίνητρα στους εργαζόμενους.

Η πορεία προς την αυτοπραγμάτωση και αυτογνωσία λειτουργεί σύμφωνα με την θεωρία του Alderfer παρωθητικά για τον εργαζόμενο ως ένα συνεχές κίνητρο. Η θεωρία των κινήτρων επίτευξης (Achievement Motivation) που συνδέεται αρχικά με τα ονόματα των Atkinson και McClelland λειτουργεί στο ακόλουθο σχήμα: Άτομα με υψηλή ανάγκη για

επίτευξη επιδιώκουν μέτριας δυσκολίας στόχους και αποφεύγουν τους πολύ δύσκολους και τους πολύ εύκολους στόχους.

Αυτοί που έχουν υψηλή ανάγκη για επίτευξη θεωρούνται πιο ανταγωνιστικοί και εκφράζουν αρτιότερα το «επιχειρηματικό πνεύμα». Πρέπει να τους ανατίθενται εργασίες που αποτελούν «πρόκληση» ενώ στα άτομα με χαμηλή ανάγκη επίτευξης θα πρέπει να ανατίθενται κανείς εργασίες με χαμηλούς βαθμούς δυσκολίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε και τις θεωρίες των δυο παραγόντων του Herzberg καθώς την θεωρία της ισότητας (Equity Theory) των Adams και Rosebbaum που διαχειρίζονται παρόμοια το θέμα.

Ο ρόλος της αυτογνωσίας στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρ-

τιση του εργαζόμενου είναι σημαντικότετος και συνδέεται άμεσα με την οικονομική ευρωστία του επιχειρηματικού κόσμου και την οικονομική ευμάρεια κάθε κράτους. Οι ατομικές διαφορές που αναγκαστικά προκύπτουν πρέπει να οδηγούν τις επιχειρήσεις στην αντιμετώπιση των εργαζομένων σύμφωνα με την αρχή της εξατομίκευσης. Τα εργασιακά πλαίσια πρέπει να αναθεωρούνται και να αφήνονται περιθώρια για επαναξιολόγηση της καταλληλότητας της θέσεως του κάθε εργαζόμενου. Τα προγράμματα εσωτερικών εκπαιδεύσεων και οι τρόποι επιλογής προσωπικού θα βοηθήσουν στην σύνδεση αυτής της τόσο σημαντικής όψεως της ανθρώπινης συμπεριφοράς -της εργασίας- με την πορεία αυτοπραγμάτωσης του κάθε ατόμου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Α. Κάντας 1993. *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα - Αθήνα
- Γ. Φλουρής - Α. Κουλοπούλου - Ι. Σπυριδάκης. 1981. *Το Αυτοσυναισθημα και η Παιδαγωγική του Αντιμετώπιση*. Εκδόσεις Αλκυών. Αθήνα
- Γ. Πιντέρης 1986. «Η Αυτοαντίληψη στη Λήψη Αποφάσεων» - *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* - Τεύχος 1.
- Κοσμίδου 1985. «Αυτογνωσία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός». *Νέα Παιδεία*, τ. 36.
- J. Prohaska - J. Nocross 1995. *Systems of Psychotherapy*. Cole Publishing Company, California.
- S. Harter: *Developmental Processes in the Construction of the Self*.
- Α. Ν. - Σμοκοβίτη 1994. - *Κοινωνιολογία* - Εκδόσεις Σταμούλης - Αθήνα.

Ερνεστίνη Μπαρδή*

ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

1. Εισαγωγή

Σήμερα ο νέος απόφοιτος αντιμετωπίζει μια πολύ σύνθετη αγορά εργασίας με αρκετές δυσκολίες. Η διεθνοποίηση της αγοράς δυσκολεύει ακόμη περισσότερο την εύρεση εργασίας και εντείνει τον ανταγωνισμό. Η κατάσταση αυτή σε συνδυασμό με τις γρήγορες εξελίξεις στο περιεχόμενο και στις ανάγκες πολλών επαγγελμάτων, έχει δημιουργήσει το φαινόμενο να υπάρχει ανεργία και ταυτόχρονα έλλειψη ειδικών.

Η αγορά εργασίας εξελίσσεται με ταχείς ρυθμούς και σε αυτή την ταχύτητα εξελισσόμενη αγορά το πανεπιστήμιο και οι σπουδές δεν μπορούν να έχουν ένα στατικό χαρακτήρα. Προκύπτει συνεπώς η ανάγκη της σωστής προετοιμασίας και πληροφόρησης των αποφοίτων για την είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο καθώς και η σπουδαιότητα της αναζήτησης εργασίας ή περαιτέρω σπουδών όχι πλέον στα στενά πλαίσια μιας πόλης ή μιας χώρας, αλλά σε ολόκληρη την Ενωμένη Ευρώπη. Τα παραπάνω επισημαίνουν ότι αποτε-

λεί αναγκαιότητα η σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή και την κοινωνία της οποίας τόσο τα πανεπιστήμια όσο και η παραγωγή αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα.

Η ίδρυση και λειτουργία Γραφείων Διασύνδεσης (Γ. Δ.) στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αποτελεί ένα νέο θεσμό και προσπάθεια ικανοποίησης της παραπάνω ανάγκης. Το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ξεκίνησε την λειτουργία του τον Ιούλιο του 1997.

Στην παρούσα εισήγηση γίνεται σύντομη αναφορά στο ρόλο του Γ.Δ. στο χώρο της Απασχόλησης - ενέργειες και πρακτικές - και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα από την μέχρι σήμερα λειτουργία του.

2. Ο ρόλος του Γ.Δ. του Πανεπιστημίου Πειραιώς στο χώρο της Απασχόλησης.

Σκοπός του Γ.Δ. είναι η επίτευξη δημιουργικής σύζευξης της Εκπαίδευσης με την παραγωγική διαδικασία. Το προσδοκώμενο αποτέλεσμα

* Η Ε. Μ. είναι Υπεύθυνη του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. *Επικοινωνία:* τηλ. 4142562

από τη σύζευξη αυτή είναι η αποδοτικότερη τοποθέτηση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού των νέων πτυχιούχων.

Στην διαδικασία της σύζευξης συμμετέχουν δυο περιβάλλοντα, το ενδοπανεπιστημιακό από την μια πλευρά δηλαδή φοιτητές, απόφοιτοι ακαδημαϊκή κοινότητα και η υπόλοιπη κοινωνία, ιδιαίτερα η αγορά εργασίας, από την άλλη.

Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η αμοιβαία ενημέρωση των δυο μερών, αλλά και η ανάπτυξη συστηματικής συνεργασίας τους. Το Γ.Δ. μεσολαβεί στην προσπάθεια αυτή.

Η διασύνδεση περιλαμβάνει ενέργειες όπως:

- Υποστήριξη επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων
- Συνεχή και άμεση επικοινωνία πανεπιστημίου και επιχειρήσεων.
- Συνεχή παρακολούθηση διαμορφούμενων αναγκών και τάσεων στην αγορά εργασίας.
- Ενημέρωση των Τμημάτων του Πανεπιστημίου για τις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας.

2.1 Επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων.

Χρειάζεται στο σημείο αυτό να τονίσουμε ότι το Γ.Δ. δεν αποτελεί γραφείο εύρεσης εργασίας, αλλά υποστηρίζει τους φοιτητές και απόφοιτους στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής αστάθειας και αβεβαιότητες.

Για το σκοπό αυτό λειτουργεί ειδική υπηρεσία συμβουλευτικής. Η

υπηρεσία αυτή (α) σχεδιάζει σεμινάρια και εκπαιδεύει τους φοιτητές και απόφοιτους σε τεχνικές αυτογνωσίας, αναζήτησης εργασίας, σύνταξης, βιογραφικού σημειώματος και παρουσίας σε συνέντευξη πρόσληψης (β) προβαίνει σε ατομική συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε όσα άτομα το ζητήσουν. Κατά την ατομική συμβουλευτική το άτομο υποστηρίζεται στον σχεδιασμό και την λήψη απόφασης για το δικό του επαγγελματικό ορίζοντα.

Παράλληλα λειτουργεί υπηρεσία πληροφόρησης και αγοράς εργασίας.

Η υπηρεσία πληροφόρησης συγγεντρωσε, ύστερα από έρευνα για τις ανάγκες των φοιτητών σε πληροφόρηση για θέματα ενός Γ.Δ., πλούσιο υλικό τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή (1). Η πληροφόρηση καλύπτει (α) μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών και υποτροφίες στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Υπάρχει διαθέσιμο ενημερωμένο πληροφοριακό υλικό ταξινομημένο σε γνωστικά αντικείμενα που ενδιαφέρουν τις εξειδικεύσεις των Τμημάτων του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Οι ενδιαφερόμενοι έχουν την δυνατότητα να συμπληρώσουν και υποβάλουν την αίτηση από το Γραφείο Διασύνδεσης, (β) σεμινάρια/ συνέδρια επιμόρφωσης, (γ) προφίλ επιχειρήσεων (δ) δυνατότητες διενέργειας πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό κ.ά.

Η υπηρεσία αγοράς εργασίας (α) έρχεται σε επαφή με επιχειρήσεις τις οποίες ενημερώνει για τα Τμήματα

του Πανεπιστημίου και τις δεξιότητες που διαθέτουν οι απόφοιτοι (β) λαμβάνει θέσεις εργασίας, που προκύπτουν από την συνεργασία της με επιχειρήσεις και προβαίνει σε ενέργειες αποστολής βιογραφικών ενδιαφερομένων φοιτητών και αποφοίτων. Η συνεργασία βασίζεται σε κώδικα δεοντολογίας προστασίας ατομικών δεδομένων (γ) υποστηρίζει ενέργειες πρακτικής άσκησης των φοιτητών σε επιχειρήσεις του ελλαδικού χώρου. Για την πρακτική άσκηση συνεργάζεται με την υπηρεσία συμβουλευτικής.

2.2 Επικοινωνία Πανεπιστημίου και επιχειρήσεων

Η επικοινωνία αυτή επιτυγχάνεται με τις προσπάθειες του Γ.Δ. να αναπτύξει διαύλους επικοινωνίας πραγματοποιώντας επισκέψεις σε επαγγελματικούς φορείς, αρθρογραφώντας στα έντυπα των επαγγελματικών φορέων ή ακόμη προσκαλώντας τους φορείς στο χώρο του. Οι μέθοδοι προσέγγισης των επιχειρήσεων αποτέλεσαν θέμα μελέτης του Γ.Δ. και τα αποτελέσματα της έχουν ανακοινωθεί (2).

Επιπρόσθετα διοργανώνει ή και συνδιοργανώνει εκδηλώσεις, ημερίδες εκθέσεις κοινού ενδιαφέροντος για την ανταλλαγή εμπειριών και γνωριμίας της πανεπιστημιακής και επιχειρηματικής κοινότητας.

Βασικός στόχος της επικοινωνίας αυτής είναι η παροχή δυνατότητας πληροφόρησης αφενός των επιχειρήσεων για τις διαθέσιμες ειδικότητες καθώς και για το υπόβαθρο των γνώ-

σεων των αποφοίτων και αφετέρου των φοιτητών και αποφοίτων για τους διάφορους χώρους απασχόλησης, τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζονται καθώς και για τη ζήτηση των πτυχιούχων.

2.3 Ανάγκες και παρατηρούμενες τάσεις στην αγορά εργασίας.

Για να έχει την δυνατότητα να βοηθά αποτελεσματικά τους φοιτητές και απόφοιτους, το Γ.Δ. του Πανεπιστημίου Πειραιώς ενημερώνεται διαρκώς για τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Η ενημέρωση αυτή γίνεται με τις προσωπικές επαφές, τη συμμετοχή του σε εκδηλώσεις που οργανώνονται από τον επιχειρηματικό κόσμο, με τη μελέτη διαφόρων εκδόσεων σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή. Επιπρόσθετα αποστέλλει στις επιχειρήσεις έντυπα αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και επαγγελματικής συμπεριφοράς των φοιτητών με τους οποίους αυτές συνεργάστηκαν. Οι απαντήσεις επεξεργάζονται από το Γραφείο Διασύνδεσης.

Παράλληλα διενεργεί έρευνες για την απορρόφηση των αποφοίτων του Πανεπιστημίου στην αγορά εργασίας καθώς και για τους επαγγελματικούς στόχους που θέτουν οι υποψήφιοι απόφοιτοι. (3). Συνεργάζεται με άλλα Γ.Δ. τόσο στην Ελλάδα όσο και το εξωτερικό και ανταλλάσσει εμπειρίες για τις διαμορφούμενες τάσεις. Ενημερώνεται διαρκώς από τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία για τις προοπτικές των επαγγελματιών.

Διοργανώνει εκδηλώσεις, στις

οποίες ειδικοί από το χώρο της αγοράς ενημερώνουν των ενδιαφερομένων.

3. Συμπεράσματα - Προοπτικές

Χρησιμοποιώντας τις παραπάνω πρακτικές και αξιοποιώντας κάθε φορά την εμπειρία που αποκτούσε, το Γ.Δ. του Πανεπιστημίου Πειραιώς κατάφερε στα δύο χρόνια ουσιαστικής λειτουργίας του (1998- 1999) να ξεπεράσει τους ποσοτικούς στόχους που είχαν τεθεί αρχικά.

Πιο συγκεκριμένα

- Ανακοίνωσε 856 θέσεις εργασίας και πρακτικής άσκησης και ήλθε σε επαφή με περισσότερες από 500 επιχειρήσεις. Οι θέσεις αυτές απευθύνονται αποκλειστικά σε φοιτητές και απόφοιτους του Πανεπιστημίου Πειραιώς και δεν σχετίζονται με τις καταχωρήσεις που υπάρχουν στον ημερήσιο τύπο ή εκείνες του ΟΑΕΔ.
- Παρείχε με τους εξειδικευμένους συμβούλους του υπηρεσίες σε 3266 άτομα σε θέματα τεχνικών αναζήτησης εργασίας και συνέντευξης πρόσληψης, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος επαγγελματικού προσανατολισμού, αυτογνωσίας καθώς και δυνατότητων για μεταπτυχιακές σπουδές

και υποτροφίες στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Η ποιότητα των υπηρεσιών του Γ.Δ. απεικονίζεται σε αξιολογήσεις που έχουν διενεργηθεί οι οποίες βασίζονται και σε ερωτηματολόγια που έχουν συμπληρωθεί από τους χρήστες των υπηρεσιών του δηλαδή φοιτητές, απόφοιτους και επιχειρήσεις.

Όσον αφορά τις προοπτικές, στον χώρο της ενίσχυσης της απασχόλησης, το Γ.Δ. μπορεί να συμβάλει καθοριστικά, εφόσον αποτελεί την μοναδική υπηρεσία του Πανεπιστημίου που έχει την δυνατότητα να παρέχει ενεργό επαγγελματικό προσανατολισμό στους φοιτητές, αλλά κύρια στους απόφοιτους. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί με (α) την ενδυνάμωση των δεσμών με τους φοιτητές και απόφοιτους προκειμένου να ενημερώνονται για τις μεταβολές στην αγορά εργασίας καθώς και για τις δυνατότητες επανεκπαίδευσης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων στα πλαίσια της δια βίου εκπαίδευσης (β) την προώθηση συμβουλευτικών υπηρεσιών προς αυτούς για ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματικού προσανατολισμού (γ) την ανάπτυξη συνεργασίας με νέες επιχειρήσεις και περαιτέρω ενδυνάμωση της ήδη υφιστάμενης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Κ. Γκιζιάκης, Γ. Μπαρδή, «Γραφείο Διασύνδεσης - Σταδιοδρομίας. Ένας νέος θεσμός» Τμητικός Τόμος Πανεπιστημίου Πειραιώς στη μνήμη του Αναπλ. Καθ. Δ. Κοδοσάκη (υπό έκδοση).
- Th. Karlis (Ph. D. Cand), Dr E. Bardi, Mrs S. Agistriou, 1999. Collaborative Work Between the Careers Service and Employers. Strategies for Improving the Interaction with Different employers. Paper presented at AgCAS (Association of graduate Careers Advisory Services) biennial conference, University of Glamorgan, U.K.
- E. Bardi, K. Giziakis. 1999. «Employability Skills for Graduates and the Role of Careers Offices in Higher Education» Proceedings of the international conference New Horizons in Industry and Education, Santorini, 9- 10.

3ο ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ

Θέμα: Ο Ρόλος του Συμβούλου στο
Χώρο της Υγείας και
των Κοινωνικών Υπηρεσιών

Υπεύθυνος: Θεόδωρος Ρεβενάκης
Ψυχολόγος

Ακολουθούν οι ανακοινώσεις των κ.κ.
Αϊβάζογλου Αχιλλέα και Ρεβενάκη Θεόδωρου

Αχιλλέας Αϊβάζογλου*

Η ΤΕΧΝΗ ΩΣ ΜΕΘΟΔΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΤΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών με τίτλο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», η διδάσκουσα Δρ. Χρυσούλα Κοσμίδου - Hardy, οργάνωσε για τους μεταπτυχιακούς φοιτητές ομάδα προσωπικής ανάπτυξης διάρκειας 100 ωρών. Το πρόγραμμα των εργασιών της ομάδας εκπόνησε η ίδια, η οποία είχε και το συντονισμό / διευκόλυνση (facilitation) των εργασιών.

Οι βασικοί στόχοι που έθεσε για τις εργασίες της ομάδας η Δρ. Κοσμίδου - Hardy ήταν:

- α. η προσωπική αλλά και η επαγγελματική ανάπτυξη των συμμετεχόντων ως συμβούλων, και
- β. η ανάλυση-πρακτική εφαρμογή-κριτική προσέγγιση θεωρητικών προσεγγίσεων συμβουλευτικής, καθώς και μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων συμβουλευτικής.

Ο γενικότερος σκοπός της ομάδας που έθεσε η υπεύθυνη για τις εργασίες της ήταν η άμεση ενασχόληση των συμμετεχόντων με τον εαυτό

τους με στόχο τη βαθύτερη γνώση του (αυτογνωσία) και την προσωπική ανάπτυξη που οδηγεί στην απελευθέρωση θετικής ενέργειας, στην ωριμότητα, την ανάληψη μεγαλύτερης υπευθυνότητας και στην αυτονομία. Οι ειδικότεροι στόχοι ήταν:

— Η υποβοήθηση των συμμετεχόντων για συνειδητή διερεύνηση, αναγνώριση και αντιμετώπιση σημαντικών κρίσιμων γεγονότων που τους συνέβησαν στο παρελθόν και ενδεχομένως είχαν επηρεάσει τη ζωή τους.

— Η συνειδητοποίηση και η διερεύνηση πτυχών του εαυτού τους.

— Η σύνθεση και ανάπτυξη του δυναμικού τους.

— Η ανάπτυξη μιας δημοκρατικής ατομικότητας σε σχέση και συνάρτηση με τους άλλους ανθρώπους και όχι ενός εγωϊστικού και περιοριστικού ατομικισμού.

— Η συνειδητοποίηση στην πράξη της εφαρμογής θεωρητικών προσεγγίσεων στη συμβουλευτική.

— Η ανάπτυξη ιδιοτήτων και δεξιοτήτων συμβουλευτικής (βλ. σχετικά Κοσμίδου - Hardy κ.ά., 1996).

* Ο Α.Α. είναι ζωγράφος, καθηγητής στο ΤΕΙ Αθήνας. *Επικοινωνία*: Καισαρείας 32-34, Αθήνα 11527, τηλ. 7771355.

— Η γνώση πρακτικών μεθόδων και εργαλείων που χρησιμοποιούνται από αρκετές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική προσέγγιση.

— Η γνώση θεμάτων που αφορούν τη δυναμική της ομάδας.

— Η γενικότερη ανάπτυξη της ικανότητας να βλέπουν τον εαυτό τους κριτικά, καθώς και η κριτική προσέγγιση και ανάλυση των κοινωνικών φαινομένων τα οποία προκαλούν και δημιουργούν προβλήματα στον άνθρωπο και, γενικότερα, επηρεάζουν τον άνθρωπο και την ανάπτυξή του.

Επιπλέον για την ευρύτερη ενημέρωση των μελών της ομάδας σε θεωρητικά και πρακτικά θέματα που σχετίζονται με την συμβουλευτική, αλλά και για την υποβοήθησή τους να συνειδητοποιήσουν τόσο τον αριθμό των δρόμων και των μεθόδων με τις οποίες είναι δυνατόν να επιχρησθεί η ανθρώπινη ανάπτυξη αλλά και τις καινούριες τάσεις και προσεγγίσεις στη συμβουλευτική, κλήθηκαν κάποιες φορές από την υπεύθυνη για την ομάδα Δρ. Κοσμίδου-Hardy και εξωτερικοί ειδικοί για τον σκοπό αυτό*.

Μια από τις βασικές προγραμματισμένες δραστηριότητες που επέλεξε η υπεύθυνη της ομάδας αφορούσε τη διερεύνηση και τη προώθηση της αυτογνωσίας μέσα από την τέχνη (art therapy). Για το σκοπό αυτό επέλεξε τη ζωγραφική και ζήτησε τη συνερ-

γασία του καλλιτέχνη και συγγραφέα του παρόντος άρθρου (κ. Αϊβάζογλου). Ύστερα από σχετική συνεννόηση και την αγορά των σχετικών υλικών, οργανώθηκε εργαστήριο (workshop) υπεύθυνος του οποίου ήταν ο καλλιτέχνης.

Η τέχνη (παραδείγματος χάριν, ο χορός, η μουσική, η ζωγραφική, η χαρρακτική, η γλυπτική) έχει χρησιμοποιηθεί ως μέσο κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, με θετικά αποτελέσματα για την αυτοδιερεύνηση και ανάπτυξη. Συνήθως υπερτονίζεται η λεκτική επικοινωνία και έκφραση τόσο κατά την εκπαίδευση των συμβούλων όσο και κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής πράξης. Η συνηθισμένη πρακτική είναι αυτή του συμβούλου και του συμβουλευόμενου κατά τη συμβουλευτική συνέντευξη όπου λεκτικά προσπαθούν να προσεγγίσουν διάφορες στόχους που έχουν θέσει (αυτογνωσία, αυτοανάπτυξη κ.τ.λ.). Το γεγονός ότι τα συναισθήματα είναι δύσκολο να εκφραστούν μόνο με λέξεις ενώ αντίθετα ότι οι τέχνες διευκολύνουν πολύ περισσότερο να εμφανισθούν στο προσκήνιο απωθημένα συναισθήματα, φόβοι, σκέψεις κ.τ.λ. συνήθως παραγνωρίζεται. Στα πλαίσια του εκλεκτικού αναπτυξιακού μοντέλου εκπαίδευσης συμβούλων της Κοσμίδου - Hardy γίνεται η προσπάθεια ο εκπαιδευόμενος σύμβουλος να έρθει σε επαφή με όσο το δυνατόν περισσότερες μεθόδους και τεχνικές τις οποίες

* Χρυσούλα Κοσμίδου - Hardy (1997). Ενημερωτικό διάγραμμα σχετικό με την ομάδα Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής.

θα βιώσει πρώτα ο ίδιος προσωπικά για τη δική του ανάπτυξη και στη συνέχεια θα επιλέξει αυτές που είναι καταλληλότερες σε κάθε περίπτωση συμβουλευτικής διαδικασίας για να τις χρησιμοποιήσει και ο ίδιος ως επαγγελματίας σύμβουλος.

Στην ομάδα συμμετείχαν 18 μεταπτυχιακοί φοιτητές. Οι εργασίες της ομάδας είχαν διάρκεια 100 ώρες. Για το συγκεκριμένο εργαστήριο οι 18 εκπαιδευόμενοι σύμβουλοι συγκεντρώθηκαν στο εργαστήριο αντίγραφου και τεχνικών ζωγραφικής στο Τ.Ε.Ι. Αθηνών στο τμήμα Σ.Α.Ε.Τ της Σχ. ΣΠΤΚΣ με συντονιστές τους κα Κοσμίδου -Hardy και Αχιλλέα Αϊβάζογλου. Στόχος ήταν η χρήση της εικαστικής διαδικασίας για την απελευθέρωση συναισθημάτων και τον προβληματισμό πάνω σε αυτά. Στους εκπαιδευόμενους συμβούλους δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξουν ως μέσο έκφρασης υδροχρώματα ή ξηρά παστέλ ή πηλό για να δημιουργήσουν τη δική τους εικαστική προσέγγιση με θέμα «το δέντρο μου». Στην αρχή η αμηχανία, η άγνοια στη χρήση των μέσων έκφρασης (πινέλα, χρώματα κ.τ.λ.) κυριάρχησε στην ομάδα. Σιγά-σιγά τα μέλη, συννεπαρμένα από τα αισθήματα τα οποία άρχισαν να αναδύονται, και με την διαπίστωση ότι μπορούσαν να καταφέρουν πράγματα τα οποία δεν γνώριζαν έως τότε, απορροφήθηκαν στο 'δημιουργικό' τους έργο. Μερικοί έδειξαν ακόμη και στοιχεία δεξιοτεχνίας, που ίσως δεν θα μπορούσαν να φαντασθούν ότι διαθέτουν προηγουμένως.

Γενικότερα θέλοντας να παραθέ-

σουμε κάποιες γενικές παρατηρήσεις πάνω στη δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων μέσω της εικαστικής οδού, σημειώνουμε ότι ο εικαστικός εκφράζεται ουσιαστικά χρησιμοποιώντας το χρώμα και το σχέδιο. Το σχέδιο για να στήσει μια σύνθεση και το χρώμα μέσα από το οποίο εκφράζεται ουσιαστικά ο εσωτερικός του κόσμος. Οι επαγγελματίες καλλιτέχνες έχουν το πλεονέκτημα της γνώσης και των σπουδών. Τούτο όμως μπορεί να αποδειχθεί μειονέκτημα μιας και 'πονηρεμένοι' όντας (έκφραση του δασκάλου μου Γιάννη Μόραλη) υπάρχει ο κίνδυνος να μπλοκάρουν τα αισθήματά τους και να τα περιορίσουν σε μια στεγνή δεξιοτεχνία. Είναι αυτονόητο ότι τέτοιος κίνδυνος στην ομάδα μας δεν υπήρχε. Θεωρούμε λοιπόν, ότι ο καλλιτέχνης πρέπει κάθε φορά που δημιουργεί να νοιώθει σαν να είναι η πρώτη απόπειρα δημιουργίας και να αφήνεται να έρθουν από το υποσυνείδητο γνώσεις και συναισθήματα πηγαία.

Παρακολουθώντας, σε ταινία το μεγάλο κυβιστή ζωγράφο Μπρακ να σχεδιάζει, εντυπωσιάζει το γεγονός ότι στο πρόσωπό του καθρεφτιζόταν η αγωνία του πρωτάρη, πράγμα που δείχνει σαφώς ότι χρησιμοποιούσε την ενορατική του γνώση και έκανε βουτιά στο υποσυνείδητο πιθανόν το οποίο βοηθούσε να εκφραστεί μέσα από την τέχνη.

Η αρχή της δημιουργικής εργασίας ξεκινά με την επιλογή μιας ιδέας, ενός θέματος, ή την κατασκευή ενός αντικειμένου. Όλα αυτά λει-

τουργούν ως αφορμές για να φανερωθεί ο εσωτερικός μας κόσμος. Αν μπορούμε στην διαδικασία της περιγραφής ή της πιστής αναπαράστασης των παραπάνω ίσως χάσουμε το παιγνίδι της αυτογνωσίας.

Στην ομάδα μας πήραμε ως δεδομένο ότι οι υποψήφιοι σύμβουλοι είχαν άγνοια της εικαστικής παιδείας. Άρα μπροστά μας είχαμε τη δυνατότητα της καθαρής έκφρασης χωρίς την περιοριστική γνώση δεξιοτεχνιών. Δόθηκε στα μέλη το θέμα και τα μέσα και τους αφήσαμε να «παλέψουν» με το λευκό χαρτί, τη φαντασία τους και το υποσυνείδητό τους.

Οι εκπαιδευόμενοι σύμβουλοι, με τη βοήθεια των δυο συντονιστών της ομάδας, μπήκαν σε μια διαδικασία αυτοδιερεύνησης και έκφρασης με πολλαπλά οφέλη. Προώθησαν, αφενός την προσωπική τους ανάπτυξη γνωρίζοντας καλύτερα τον εαυτό, τις σκέψεις, τα συναισθήματα, τους φόβους τους, τις ανησυχίες, αποθηκευμένες εμπειρίες κ.τ.λ. Παράλληλα εξασκήθηκαν στην συμβουλευτική, εφαρμόζοντας τεχνικές που είχαν διδαχτεί και αντιμετώπισαν την πρόκληση να πειραματιστούν σε νέες μεθόδους. Διαπίστωσαν ότι η τέχνη μπορεί να αποτελέσει ένα ιδιαίτερο χρήσιμο «εργαλείο» αυτογνωσίας στα χέρια ενός ευαισθητοποιημένου συμβούλου.

Το αποτέλεσμα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον όπως αξιολογήθηκε τόσο από τα μέλη όσο και από τους δύο συντονιστές του εργαστηρίου. Στις ερωτήσεις οι οποίες έγιναν από τους συντονιστές, αλλά και από μέλη της

υπόλοιπης ομάδας επάνω στη δουλειά τους βγήκαν πράγματι ιδιαίτερα στοιχεία της προσωπικότητας και του εσωτερικού κόσμου του κάθε συμμετέχοντα. Ενδεικτικά αναφέρουμε το έργο ενός μέλους της ομάδας που παρουσίασε ένα δέντρο στη μέση του χαρτιού με τα κλαδιά του απλωμένα και μια κοιλότητα στη μέση του κορμού γεμάτη από παιδικά πρόσωπα. Μέσα από τη συζήτηση η «δημιουργός» συνειδητοποίησε το αίσθημα ασφάλειας που έχει για την οικογένειά της και τα αγαπημένα της πρόσωπα το οποίο εκφράζει με τάση προστατευτισμού προς αυτά. Τα χρώματα ήταν ανοιχτά, αισιόδοξα, το έδαφος χαμηλά στο κάτω μέρος του χαρτιού (χαρακτηριστικό της παιδικής ζωγραφικής) και το υπόλοιπο ένας ανοιχτόχρωμος γαλάζιος ουρανός.

Μια άλλη περίπτωση παρουσίασε ένα δάσος με το δένδρο, το οποίο ήταν η ίδια, στην άκρη του χαρτιού περιστοιχισμένο από σκιές σκούρα και δραματικά χρώματα, δείγμα εσωστρέφειας ίσως και κάποιας φοβίας αλλά και αισιοδοξίας. Η αισιοδοξία βρισκόταν στην άλλη άκρη του δάσους υπό μορφή ξέφωτου ή εξόδου από το αδιέξοδο της εσωστρέφειας.

Μια άλλη περίπτωση παρουσίασε το δέντρο στην άκρη βράχου να κοιτάζει την θάλασσα: περίπτωση ανθρώπου με αισθήματα, ρομαντισμό ίσως που βλέπει φιλόδοξα την προοπτική της ζωής του.

Η άγνοια ως προς τον εικαστικό τρόπο έκφρασης και φυσικά ο αφρι-

διασμός που προέκυψε από αυτό, βοήθησε τελικά στην αποκάλυψη στοιχείων του εσωτερικού κόσμου των μελών της ομάδας. Μην ξεχνάμε εδώ την παιδική ζωγραφική η οποία είναι ο καλύτερος τρόπος έκφρασης των παιδιών μας που δεν έχουν αναπτυγμένη την ευχέρεια του λόγου ή της γραφής για να περιγράψουν αυτά που αισθάνονται ή βλέπουν.

Στη συνέχεια τα «έργα» εξετάστηκαν και όλα είχαν την ευκαιρία να τα περιεργαστούν οι συμμετέχοντες. Οι συντονιστές άρχισαν να θέτουν ερωτήματα μπροστά σε κάθε έργο, που στόχευαν στο να βοηθήσουν το δημιουργό του να εμβαθύνει στον εσωτερικό κόσμο του και να τον κατανοήσει καλύτερα. Ταυτόχρονα και μέλη της ομάδας είχαν τη δυνατότητα να κάνουν την προσωπική τους ανάγνωση στα «έργα» που έβλεπαν και να διατυπώσουν τις δικές τους ερωτήσεις.

Ο «δημιουργός» σύμβουλος μέσα από την ανάδραση (feed back) που έπαιρνε, άρχισε να προβληματίζεται και να εκφράζει σκέψεις και συναισθήματα που συχνά δεν είχε καν συνειδητοποιήσει κατά την διάρκεια της εκτέλεσης του έργου.

Συμπεράσματα

Το εργαστήριο αυτό προσέφερε τη δική του συνδρομή στην προσωπική ανάπτυξη των συμβούλων μέσα από τη «βουτιά» στη «γλώσσα» της

Τέχνης. Μια γλώσσα που μπορεί αποτελεσματικά να βοηθήσει σε μια άλλη «βουτιά» όπως φάνηκε καθαρά στην εργασία μας αυτή. Στη βουτιά δηλαδή του 'εγώ' και ιδιαίτερα, εκείνου του τμήματος που ανήκει συχνά στο υποσυνείδητο. Ανάλογα με την προσέγγιση του συντονιστή μιας ομάδας συμβουλευτικής, η τέχνη μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε θεραπευτικά (art therapy) είτε και αναπτυξιακά μαζί. Με την έννοια αυτή το πρόσωπο, μετά την κάθαρση που επέρχεται μέσω της συνειδητοποίησης και της έκφρασης συχνά επώδυνων (γι' αυτό και απωθημένων) εμπειριών, έχει την ευκαιρία να δει το παρελθόν με άλλη οπτική και να «χτίζει» τον εαυτό του με δημιουργικότητα και αισιοδοξία. Αντλαμβάνομαστε, λοιπόν, το σημαντικό ρόλο που μπορεί να παίζει η τέχνη στο δρόμο για την αυτογνωσία που είναι και ο «λιγότερο ταξιδεμένος».

Θα ήταν, όμως παράλειψη να μην επισημάνουμε ότι και ο ίδιος ο καλλιτέχνης έχει την ευκαιρία να χρησιμοποιεί την τέχνη του θεραπευτικά και αναπτυξιακά και για τον ίδιο. Η ενασχόλησή του με το δικό του «λιγότερο ταξιδεμένο» δρόμο μέσω των δημιουργημάτων του μπορεί να τον βοηθήσει να απελευθερώσει δυνάμεις του που συνήθως δεν συνειδητοποιεί και να τον οδηγήσει στη σύλληψη και τη δημιουργία έργων άλλης ποιότητας μέσα και από την αφύπνιση της ενορατικής γνώσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Κοσμίδου - Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη Αθ. (1996) *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής* - Αθήνα - Ασημάκης.

Θεόδωρος Ρεβενάκης*

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΕΞΑΡΤΗΣΗΣ

Η Θεραπευτική Κοινότητα Καρτερών είναι η μοναδική δημόσια θεραπευτική κοινότητα στη Βόρεια Ελλάδα για άτομα εξαρτημένα από τοξικές ουσίες.

Λειτουργεί από το 1992 σε μια όμορφη τοποθεσία έξω από το χωριό Καρτερές, σε απόσταση 37 χιλιομέτρων από την Θεσσαλονίκη στο δρόμο για Σέρρες και υπάγεται διοικητικά στο Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης. Η χωρητικότητα της είναι 31 άτομα και η διάρκεια παραμονής ενός μέλους σ' αυτήν είναι τουλάχιστον 12 μήνες.

Ο θεραπευτικός προσανατολισμός της κοινότητας είναι η *Millieu - Therapy* (Θεραπεία Περιβάλλοντος) και η ιδεολογία του προγράμματος βασίζεται στον πλουραλισμό και στις δημοκρατικές διαδικασίες ώστε προσωπικό και μέλη να μοιράζονται στην ευθύνη των επιλογών τους.

Η ανάληψη - αποδοχή ενός τοξικοεξαρτημένου σε θεραπεία πρέπει να προβλέπει από την πλευρά του θεραπευτή την ανάπτυξη μιας θεραπευτικής δουλειάς όχι βασισμένης στο σύμπτωμα αλλά εστιασμένης στη λει-

τουργία του συμπτώματος, αναζητώντας συνδέσεις ανάμεσα στην προσωπική και οικογενειακή ιστορία του ατόμου και στην εμφάνιση πρώτα και εξέλιξη στη συνέχεια των ψυχικών και συμπεριφορικών διαταραχών.

Η συμβουλευτική με την σειρά της ακολουθεί τις ίδιες αρχές, εφόσον αποτελεί μέρος της θεραπευτικής διαδικασίας.

Οι βασικές επικοινωνιακές δυσκολίες που υπάρχουν από την πλευρά των νέων μελών δρουν αντανακλαστικά και στους εργαζομένους οι οποίοι οφείλουν να τις επεξεργαστούν.

Οι δυσκολίες αυτές οφείλονται:

- α) στην έλλειψη εμπιστοσύνης και στην καχυποψία
- β) στο φόβο.
- γ) στην αδυναμία τους να λειτουργήσουν ανεξάρτητα και στη τάση σύναψης εξαρτητικών σχέσεων, με αποτέλεσμα αυξημένες συναισθηματικές απαιτήσεις, εύκολες παρεξηγήσεις και απογοητεύσεις.
- δ) στην αδυναμία του ελέγχου και αρμονικής ισορροπίας των εσω-

* Ο Θ.Ρ. είναι Ψυχολόγος - Επιστημονικός Υπεύθυνος Θεραπευτικής Κοινότητας Καρτερών (Ψ. Ν. Θ.). *Επικοινωνία*: Παπαφλέσσα 19, 56121 Αμπελόκηποι - Θεσσαλονίκη. Τηλ. 031 - 721810.

τερικών και εξωτερικών καταστάσεων και δυσκολιών.

- ε) στις αναπόφευκτες διακυμάνσεις των συναισθημάτων τους με κυρίαρχο το καταθλιπτικό στοιχείο.
- στ) στο αναποφάσιστο που τους χαρακτηρίζει και στην εύκολη ανάμνηση της εξαρτησιογόνου ουσίας στην πρώτη δυσκολία.
- ζ) στις ιδιομορφίες της προσωπικότητάς τους.

Για την αντιμετώπιση αυτών των δυσκολιών δίνεται έμφαση στην επικοινωνία.

Στόχοι της Συμβουλευτικής είναι:

- Η Αυτογνωσία
- Η Ενεργοποίηση.
- Η Ανάλυση Ατομικής Ευθύνης
- Η Ενδυνάμωση του ατόμου και ο προσανατολισμός σε ώριμες κοινωνικές διεκδικήσεις.

Το πρόβλημα της ουσιοεξάρτησης και παθητικοποίησης μιας εκατοντάδας χιλιάδων περίπου ατόμων στη χώρα μας, δημιουργεί την ανάγκη εξεύρεσης ενός νέου τύπου προσέγγισης και επικοινωνίας με τους νέους ανθρώπους. Γεννά ερωτηματικά όσον αφορά το εκπαιδευτικό μας σύστημα καθώς και τις παραδοσιακές μορφές απασχόλησης.

Από την άλλη, η υπερεξειδίκευση ατόμων και υπηρεσιών (π.χ. Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας Απεξαρτημένων) και η δημιουργία νέων κλωνοποιημένων προγραμμάτων έχει πολύ θετικά αποτελέσματα ως προς τη λύση του βιοποριστικού προβλήματος, όσων εργάζονται σ' αυτά.

Το μείζον ζήτημα που αξίζει να μας προβληματίσει όλους, είναι, κατά πόσο, ο ασκών τη Συμβουλευτική είναι σε θέση να αποτελέσει πρότυπο, μεταλαμπαδεύοντας νόημα ζωής και ανθρωπιστικές αξίες. Μεγάλο ρόλο σ' αυτό παίζει πέρα από την εκπαίδευση και η προσωπική διαδρομή του συμβούλου.

Η Συμβουλευτική, στον ευρύτερο χώρο της Υγείας και Πρόνοιας, είναι μια αμφίδρομη επικοινωνιακή διεργασία, που εκτός από την παροχή υπηρεσιών προς τον «πελάτη» ανατροφοδοτεί και εξελίσσει τον άνθρωπο - σύμβουλο, οδηγώντας στη μετέξελξη των ίδιων των θεσμών.

Εδώ ο σύμβουλος καλείται να παίξει έναν πρωταγωνιστικό ρόλο με ένα συχνά δυσβάστακτο τίμημα.

Η εξιδανίκευση των Προγραμμάτων Απεξάρτησης που στη χώρα μας καλύπτουν μόλις το 2% των εξαρτημένων ατόμων, εγκυμονεί δυο σοβαρούς κινδύνους:

- α) Την διαιώνιση και εξάπλωση της επιδημίας.
- β) Την απενοχοποίηση του κοινωνικού ιστού.

Ίσως είναι νωρίς για την εξαγωγή συμπερασμάτων αλλά αξίζει - πιστεύω - κλείνοντας να αναφέρω πως τα τελευταία χρόνια στη θεραπευτική Κοινότητα Καρτερών, παρατηρείται μια σημαντική μείωση προσωπικού, συνδεδεμένη με ποικίλους παράγοντες (στελέχωση νέων δομών, πολιτικές επιλογές κ.λ.π.).

Παράλληλα με την ποσοτική και ποιοτική συρρίκνωση του προσωπι-

κού που σημαίνει συρρίκνωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρατηρείται μια αύξηση της πρωτοβουλίας των μελών, μια μεγαλύτερη εμπλοκή του οικογενειακού περιβάλλοντος και μια στροφή των αποφοίτων προς την αυτοαπασχόληση και την προσωπική αναζήτηση εργασίας στην ελεύθερη αγορά, ενώ η παλαιότερη πολιτική του προγράμματος ήταν προσα-

νατολισμένη στην προστατευόμενη εργασία (σε υπηρεσίες του Ψ.Ν.Θ.) και στην επιδοτούμενη απασχόληση (κυρίως σε φορείς του ευρύτερου Δημόσιου τομέα).

Ας ευχηθούμε, να μη δούμε στο μέλλον τη δημιουργία «Συλλόγου Αδιορίστων Συμβούλων - Ειδικών Κοινωνικού Αποκλεισμού».

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ Ο.Ε. ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Κυρίες και Κύριοι,

Κλείνοντας τις εργασίας της Ημερίδας θα ήθελα να εκφράσω την ικανοποίησή μου για τον μεγάλο αριθμό των συμμετεχόντων Καθηγητών - Συμβούλων ΣΕΠ, Υπευθύνων ΣΕΠ, Συμβούλων του ΟΑΕΔ, Συμβούλων στους χώρους Κοινωνικής Πρόνοιας, καθώς και το έντονο ενδιαφέρον που είχαν όλοι οι συμμετέχοντες για τις διάφορες πτυχές του θέματος της Ημερίδας.

Όπως καταλάβατε είχαμε αυτή τη φορά δώσει το βάρος στη λειτουργία των εργαστηρίων ώστε να έχουμε την ευκαιρία να ανταλλάξουμε απόψεις ήρεμα, με άνεση χρόνου σε μικρότερες ομάδες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να μην αρκέσει ο χρόνος για ερωτήσεις και παρεμβάσεις στην ολομέλεια. Ελπίζω ότι οι συνάδελφοι κατανόησαν την προσπάθειά μας να τηρήσουμε το πρόγραμμα. Ελπίζω ακόμη ότι τα συμπεράσματα από την λειτουργία των ομάδων, που τώρα παρουσιάσαμε, θα δημιουργήσουν νέους προβληματισμούς σε όλους μας ώστε να γίνουμε πλουσιότεροι για την λειτουργία μας σε αυτό τον πολύπλοκο ρόλο.

Θεωρώ σημαντικό ότι ακούστηκαν πολύ σπουδαία στοιχεία από τους εκλεκτούς ομιλητές σχετικά με την εκπαίδευση των Συμβούλων, τα οποία θα χρησιμεύσουν στους φορείς του αναλαμβάνουν την εκπαίδευση - κατάρτιση Συμβούλων. Τα στοιχεία αυτά ασφαλώς θα περιληφθούν στα πρακτικά που θα δημοσιευτούν σε επόμενο τεύχος της ΕΛΕΣΥΠ.

Οποσδήποτε θέλω να ευχαριστήσω τους εκλεκτούς ομιλητές αλλά και τους χορηγούς μας:

Τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης, Εκδοτικό οίκο Ελληνικά Γράμματα, Ζαχαροπλαστείο των Ιωαννίδη και Παπαδόπουλου, τις Σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ Θεσσαλονίκης και τον Δήμο Συκεών. Ιδιαίτερα θέλω να ευχαριστήσω τον καθηγητή του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης κο Τερζή για την παραχώρηση της αίθουσας του Πειραματικού Σχολείου καθώς και τον διευθυντή και υποδιευθυντή του Σχολείου κκ. Μιχάλη Κατραμάδο και Βασίλη Χατζηβασιλείου για την βοήθεια που μας προσέφεραν.

Ευχαριστώ και όλα τα μέλη της Οργανωτικής Επισημονικής Επιτροπής για την πολύ καλή συνεργασία και το δυναμισμό που επέδειξαν ώστε να αντιμετωπίσουμε με άμεσο τρόπο τα προβλήματα που σχεδόν κάθε φορά προκύπτουν σε τέτοιες διοργανώσεις.

Ευχαριστώ
Παναγιώτης Σαμοΐλης

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

Δύναμις της γνώσης



Ο ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ

Ζήσης Α. Παπαδημητρίου

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 368, Τιμή: 3.800

Αυτό που προέχει είναι η πίστη στη φυσική ενότητα της ανθρωπότητας με στόχο την επίτευξη, μέσω του ορθού Λόγου, ενός νέου ανθρωπισμού. Είναι ανάγκη να ξεπεραστούν οι διαφορές που χωρίζουν τους ανθρώπους. Οφείλουμε να συνειδητοποιήσουμε «ότι ο προορισμός της ζωής στη γη είναι κοινανός, πέρα από φυλές, τάξεις, έθνη και φύλα».

Χρειαζόμαστε έναν νέο πολιτικό Διαφωτισμό, απελευθερωμένο από τις ταξικές αγκυλώσεις της αστικής κοινωνίας. Έναν ορθολογικό ουμανισμό χωρίς ευρωκεντρικές παρωπίδες. Η διαλεκτική της προόδου, όπως αυτή εξελίσσεται μέσα από τις αντιφάσεις του καπιταλιστικού τρόπου οργάνωσης της παραγωγής, δεν οδηγεί σε καμιά περίπτωση στη χειραφετημένη κοινωνία της ελευθερίας, της ισότητας και της δικαιοσύνης. Θα πρέπει ωστόσο να σώσουμε την έννοια της προόδου, αφού προσηγουμένως την απαλλάξουμε από το ξουρλομανδύα της ξέφρενης και ανεξέλεγκτης επιστημονικο-τεχνικής επανάστασης.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΘΕΡΑΠΕΙΑ

Αλέξανδρος Γ. Ζαφείρης, Ελένη Α. Ζαφείρη,
Χρήστος Μ. Μουζακίτης

Έκδοση: 1999, Σελίδες: 254, Τιμή: 4.000

Η οικογένεια είναι ο σημαντικότερος θεσμός της κοινωνίας μας. Συμβάλει στη μετάδοση των κοινωνικών αξιών και κανόνων, εδραιώνει ένα δίκτυο από συστήματα αξιών και ενώνει τα μέλη της μέσω γενικών παραδοχών, προσδοκιών, στόχων, δικαιωμάτων και απαγορεύσεων. Είναι επομένως φυσικό οι οποιοδήποτε δυσλειτουργίες και δυσκολίες προσαρμογής της οικογένειας στο περιβάλλον να προσελκύουν την προσοχή των ειδικών.

Το βιβλίο αυτό προσφέρει μια ολοκληρωμένη μελέτη και παρουσίαση του τομέα της οικογενειακής θεραπείας. Για πρώτη φορά περιγράφονται τόσο αναλυτικά και μεθοδικά οι θεωρητικές αρχές, οι προσεγγίσεις και οι απόψεις των πρωτοπόρων και ειδικών του τομέα, καθώς και οι διαφορετικές κλινικές εφαρμογές. Σε όλες τις σελίδες του βιβλίου καταδεικνύεται η αναμφισβήτητη χρησιμότητα της οικογενειακής θεραπείας στην κατανόηση και την παροχή βοήθειας στους ανθρώπους.

Η μακρόχρονη εμπειρία των τριών συγγραφέων σε αυτό το θέμα καθιστά το βιβλίο ένα πολύτιμο εγχειρίδιο για ειδικούς (ψυχολόγους, ψυχιάτρους, κοινωνικούς λειτουργούς), για φοιτητές προπτυχιακών και μεταπτυχιακών τμημάτων και για όλους εκείνους που ενδιαφέρονται να εμπεδώσουν τις γνώσεις τους πάνω σε αυτό το παγκόσμιο φαινόμενο – την οικογένεια – που αποτελεί το θεμέλιο λίθο των ανθρώπινων κοινωνιών.



Ακαδημίας 88, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3820612 - fax: 3836658 • Βιβλιοπωλεία:

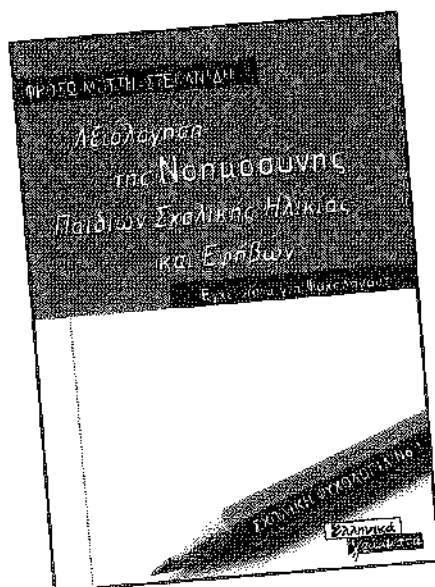
• Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3817826, 3806661 - fax: 3836658

• Στοά Ορφέως, Στοά Βιβλίου Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 3211246

• Θεσσαλονίκη: Κ. Μελενίκου 30, 546 35. Τηλ.: 245222, 245950

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

Δύναμιν στη Γνώση



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΙ ΕΦΗΒΩΝ

Φρόσω Μόττη-Στεφανίδη

Έκδοση: 1999, Σελίδες: 320, Τιμή: 5.000

Το βιβλίο αυτό αναφέρεται στη νοημοσύνη και στους τρόπους αξιολόγησής της. Εξετάζει το ρόλο της κλινικής συνέντευξης και παρατήρησης στην αξιολόγηση της νοημοσύνης παιδιών σχολικής ηλικίας και εφήβων, καθώς και τρόπους ανάλυσης και ερμηνείας των αποτελεσμάτων συγκεκριμένων παιδιών από την ελληνική κλίμακα νοημοσύνης WISC-III. Επίσης, εξετάζονται προφίλ των νοητικών ικανοτήτων στο WISC-III παιδιών που ανήκουν σε ειδικούς πληθυσμούς, καθώς και θέματα που αφορούν τη διάγνωση της νοητικής καθυστέρησης και της δυσλεξίας. Τέλος, παρουσιάζεται ένας τρόπος συγγραφής της ψυχολογικής έκθεσης.

Το βιβλίο απευθύνεται κατ' αρχήν σε ψυχολόγους που καλούνται να αξιολογήσουν τη νοημοσύνη και να διαγνώσουν γνωστικά και ψυχολογικά προβλήματα παιδιών και εφήβων, καθώς και σε άλλους ειδικούς της ψυχικής υγείας (παιδοψυχιάτρους, κοινωνικούς λειτουργούς, λογοπεδικούς κ.λπ.) οι οποίοι είναι, μεταξύ άλλων, οι αποδέκτες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης και καλούνται να συνεργαστούν στην αντιμετώπιση των δυσκολιών των παιδιών αυτών.

Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

Παύλος Α. Κυριακίδης

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 230, Τιμή:

Το θέμα της οικογένειας και της οικογενειακής σχέσης έχει απασχολήσει και συνεχίζει να απασχολεί σε μεγάλο βαθμό όλους σχεδόν τους ανθρώπους. Η σπουδαιότητα της οικογενειακής σχέσης θεωρείται σχεδόν αυταπόδεικτη. Από την ποιότητά της εξαρτάται η ψυχοσωματική υγεία ενός ατόμου αλλά και η ανέλιξη της κοινωνίας γενικότερα.

Σε αυτό το βιβλίο αναλύονται και περιγράφονται λεπτομερώς ποικίλα θέματα που άπτονται της οικογενειακής σχέσης, όπως η γνωριμία και ο γάμος, η οικογένεια και οι λειτουργίες, η συζυγική σχέση και η επικοινωνία των μελών, η σχέση γονέως και παιδιών, οι ρόλοι στην οικογένεια, καθώς και τα κάθε είδους προβλήματα της οικογενειακής ζωής, οι αιτίες τους και η αντιμετώπισή τους. Ο συγγραφέας του επιχειρεί και επιτυγχάνει να δώσει μια ολοκληρωμένη εικόνα της οικογενειακής σχέσης και των χαρακτηριστικών της, να προτείνει λύσεις και να βοηθήσει τον αναγνώστη να βελτιώσει και να δομήσει μια στέρεη και υγιή οικογενειακή σχέση.



Ακαδημίας 88, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3820612 - fax: 3836658 • Βιβλιοπωλεία:

• Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3817826, 3806661 - fax: 3836658

• Στοά Ορφών, Στοά Βιβλίου Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 3211246

• Θεσσαλονίκη: Κ. Μελενίκου 30, 546 35. Τηλ.: 245222, 245950

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

Δύναμη στη Γνώση

Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

John Gottman

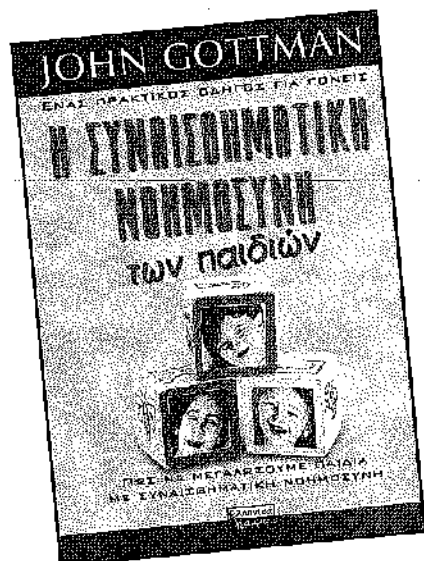
Έκδοση: 2000, Σελίδες: 256, Τιμή: 3.800

Στο βιβλίο αυτό ο John Gottman μιλά στους γονείς για τη συναισθηματική νοημοσύνη των παιδιών και την ανάπτυξή της. Η ουσία, όπως λέει ο συγγραφέας, δεν είναι να επικεντρώσουμε την προσοχή μας στην κακή συμπεριφορά του παιδιού. Είναι να του δείξουμε την αγάπη μας στις δύσκολες στιγμές του, να αναγνωρίσουμε τα συναισθήματά του, να δείξουμε πως το καταλαβαίνουμε και να το βοηθήσουμε να βρει λύσεις στα προβλήματα που το απασχολούν.

Η ουσία είναι να γίνουμε εμείς οι οδηγοί και μέντορες του, να του δείξουμε το δρόμο προκειμένου να πορευτεί μέσα στον κόσμο των συναισθημάτων.

Ο στόχος λοιπόν είναι να εφαρμόσουμε τη συναισθηματική αγωγή, μια διαδικασία που θα βοηθήσει το παιδί μας να αποκτήσει συναισθηματική νοημοσύνη.

Βασισμένο σε πολυετείς έρευνες και στην εμπειρία με εκατοντάδες γονείς, το βιβλίο αυτό μας δείχνει τον τρόπο για να μεγαλώσουμε συναισθηματικά υγιή και ευτυχισμένα παιδιά.



ΣΧΕΣΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ

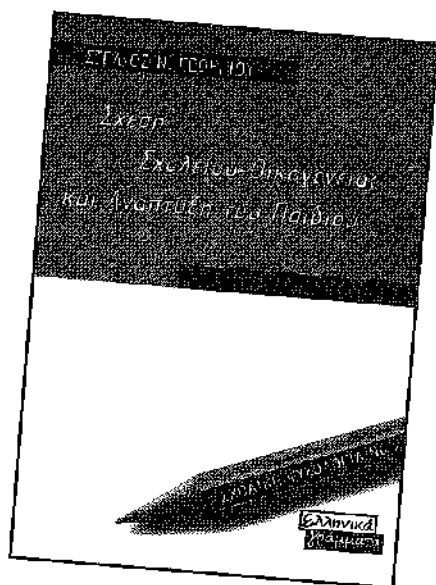
Στέλιος Ν. Γεωργίου

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 224, Τιμή: 3.800

Το βιβλίο αυτό έχει στόχο να παρουσιάσει τις σύγχρονες αντιλήψεις και τα ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την επίδραση που ασκούν στο αναπτυσσόμενο άτομο η οικογένεια και το σχολείο, αλλά κυρίως τη σχέση που τα δύο αυτά βασικά μικροσυστήματα διατηρούν μεταξύ τους.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται οι διάφορες θεωρίες και μοντέλα αναφορικά με τη σχέση σχολείου-οικογένειας.

Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στη σχέση του παιδιού με την οικογένειά του. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις παραμέτρους και τις συνέπειες της γονεϊκής εμπλοκής στη σχολική ζωή του παιδιού. Τέλος, στο τρίτο μέρος εξετάζονται οι σχέσεις γονιών-δασκάλων και οι πιθανές συνέπειές τους για τα παιδιά. Μια καινοτομία αυτού του βιβλίου είναι η αναφορά του στους εκπαιδευτικούς συνεταιρισμούς γονιών-δασκάλων που έχουν σκοπό να βελτιώσουν το μαθησιακό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο, να φέρουν τους γονείς πιο κοντά με τους δασκάλους και φυσικά να συμβάλουν στην πολύπλευρη ανάπτυξη των παιδιών.



Ακαδημίας 88, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3820612 - fax: 3836658 • Βιβλιοπωλεία:

• Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3817826, 3806661 - fax: 3836658

• Στοά Ορφώς, Στοά Βιβλίου Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 3211246

• Θεσσαλονίκη: Κ. Μελενίκου 30, 546 35. Τηλ.: 245222, 245950

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

Δυναμική στη Γνωστική



ΑΓΑΠΗ Οι διαδρομές του έρωτα στο χρόνο

Robert J. Sternberg

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 290, Τιμή: 4.000

Σε αυτό το βιβλίο ο διάσημος ψυχολόγος Ρόμπερτ Τζ. Στέρνμπεργκ μας μιλά για την αγάπη. Μας περιγράφει πώς και γιατί γεννιέται στους ανθρώπους, ποιες μορφές μπορεί να πάρει στη διάρκεια της ζωής μας, πώς διατηρείται αλλά και πώς φθείρεται και σβήνει. Μας μιλά ακόμη για τα πρώτα σπαρτήματα, τον παθιασμένο έρωτα, τη ρεαλιστική και ώριμη αγάπη, τη διάλυση των παλιών σχέσεων και τη γέννηση καινούριων.

Μας ταξιδεύει στο χρόνο και σε παλιότερες εποχές, τότε που η αγάπη ήταν αλλιώτικη. Μας μεταφέρει σε άλλους πολιτισμούς και άλλες ανθρώπινες κοινωνίες, εκεί όπου η αγάπη μπορεί και να διαφέρει. Μας διαβάζει, τέλος, μύθους, παραμύθια και κλασικές ιστορίες από τη λογοτεχνία, για να μας αποδείξει ότι το ιδανικό της αγάπης υπερβαίνει τα όρια του χρόνου και του χώρου. Και παρά το συναρπαστικό και γλαφυρό του λόγο, ο Στέρνμπεργκ παραμένει ένας συνεπής και γνήσιος επιστήμονας που δεν παραλείπει να αναφερθεί σε επιστημονικές θεωρίες, είτε αμελεί να παρουσιάσει δεδομένα ερευνών για να στηρίξει τις απόψεις του. Τα πολύτιμα πορίσματα της ψυχολογίας και των κοινωνικών επιστημών γίνονται το θεμέλιο πάνω στο οποίο ο Στέρνμπεργκ οικοδομεί μια στέρεη θεωρία για την αγάπη και για τις ερωτικές σχέσεις των ανθρώπων.

Τελειώνοντας αυτό το βιβλίο ο αναγνώστης θα είναι κατά πολύ σοφότερος και πλουσιότερος σε ιδέες γι' αυτό που εδώ και αιώνες αποτελεί την ουσία και το νόημα της ύπαρξής μας. Γιατί η κατανόηση της αγάπης μάς βοηθά να κατανοήσουμε τη ζωή και τις σχέσεις μας.

ΣΥΖΥΓΙΑΚΗ ΘΕΡΑΠΕΙΑ

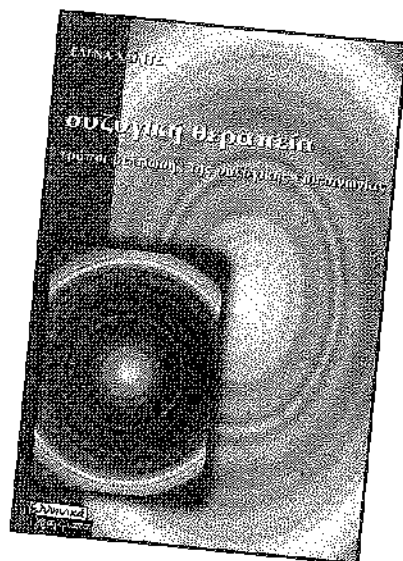
Έλενα Χάιντς

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 190, Τιμή:

Την τελευταία δεκαετία παρατηρούμε μια δραματική αύξηση των διαζυγίων. Σύμφωνα με ορισμένα ενδιαφέροντα ερευνητικά στοιχεία από το χώρο της κλινικής ψυχολογίας, μια βασική αιτία της ανισορροπίας που επέρχεται στη συζυγική σχέση και οδηγεί στο διαζύγιο είναι η διαταραχή της επικοινωνίας μεταξύ των δύο συζύγων.

Το βιβλίο παρουσιάζει ακριβώς αυτή τη διάσταση: αναλύει το είδος της επικοινωνίας που υπάρχει στο ζευγάρι και μας προτείνει τρόπους βελτίωσής της ώστε να αποφυγούμε τα «χειρότερα». Αργώς σε αυτή τη μελέτη έρχεται μια προσέγγιση η οποία συνδυάζει στοιχεία τόσο από τη συστημική όσο και από τη συμπεριφορική θεωρία.

Η συγγραφέας του βιβλίου παρουσιάζει, τόσο στους συναδέλφους της όσο και στο ευρύ κοινό, ένα νέο και πρωτοποριακό θεραπευτικό μοντέλο για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών στη συζυγική ζωή και σχέση. Όπως λέει η ίδια: «Όλες οι προσεγγίσεις έχουν κενά και κανένα θεραπευτικό μοντέλο δεν αποτελεί πανάκεια... δεν βλέπω λοιπόν γιατί θα έπρεπε, στο όνομα μιας στείρας εμμονής, να αρνηθούμε το καλύτερο που έχει να προσφέρει η κάθε προσέγγιση».



Ακαδημίας 88, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3820612 - fax: 3836658 • Βιβλιοπωλεία:

• Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3817826, 3806661 - fax: 3836658

• Στοά Ορφέως, Στοά Βιβλίου Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 3211246

• Θεσσαλονίκη: Κ. Μελενίκου 30, 546 35. Τηλ.: 245222, 245950

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

Δύναμιν της Γνώσεως



ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΘΕΡΑΠΕΙΑ

Salvador Minuchin

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 494, Τιμή: 6.800

Το βιβλίο *Οικογένειες και οικογενειακή θεραπεία* είναι αναμφισβήτητο το πιο σημαντικό έργο στο χώρο της οικογενειακής θεραπείας. Είναι ένα εγχειρίδιο ορόσημο, που θα διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό το έργο του δασκάλου της οικογενειακής θεραπείας και θεωρίας, αλλά και ένα εξαιρετικό βοήθημα για το σπουδαστή που εκπαιδεύεται στην οικογενειακή θεραπεία: ένα βιβλίο που θα τον ανταμείψει σε πολλά επίπεδα...

Ο Minuchin σε αυτό το εύληπτο και συναρπαστικό βιβλίο έχει συνδέσει τις πιο περίπλοκες θεωρητικές προσεγγίσεις, παρουσιάζοντάς τις με έναν απλό και άμεσο τρόπο μέσα από τα διάφορα παραδείγματα που παραθέτει, επιτυγχάνοντας έτσι μια δημιουργική σύνθεση. Κατά την άποψη του κριτικού Robert A. Ravich, το έργο αυτό αποτελεί σταθμό στο χώρο της οικογενειακής θεραπείας, ίσως για μια ακόμα γενιά...

ΕΝΤΑΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Γιώργος Νικολάου

Έκδοση: 2000, Σελίδες: 350, Τιμή: 4.500

Τάξεις «πολύχρωμες», γλώσσες πολλές, δάσκαλοι σε αμηχανία. Το ελληνικό σχολείο δεν είναι πια αυτό που ήταν. Η παρουσία μεγάλου αριθμού παλιννοστούντων και αλλοδαπών μαθητών θέτει σε αμφισβήτηση το εκπαιδευτικό μας σύστημα, το οποίο αντιμετωπίζει σοβαρές δυσκολίες να ανταποκριθεί στο δύσκολο εγχείρημα της ένταξης και εκπαίδευσης των μικρών μαθητών που αναζητούν μια καλύτερη τύχη σε μια νέα πατρίδα.

Ταυτόχρονα άνοιξε καθυστερημένα και στην Ελλάδα ο διάλογος πάνω στα θέματα της Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης. Και μόνο όταν η παιδαγωγική και η διδακτική της πράξης απάτησε άμεσες και αξιόπιστες λύσεις, μπορέσαμε να προσανατολιστούμε σε ρεαλιστικούς και πραγματοποιήσιμους στόχους και διδακτικές πρακτικές. Σήμερα που τα πράγματα μοιάζουν περισσότερο κατασταλαγμένα σε θεωρητικό επίπεδο, το βλέμμα μας και η προσοχή μας στρέφονται στη σχολική τάξη και στο έργο του δασκάλου.



Ακαδημίας 88, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3302415, 3820612 - fax: 3836658 • Βιβλιοπωλεία:

- Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.: 3817826, 3806661 - fax: 3836658
- Στοά Ορφέως, Στοά Βιβλίου Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 3211246
- Θεσσαλονίκη: Κ. Μελενίκου 30, 546 35. Τηλ.: 245222, 245950

