

**ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Ειδικό τεύχος:

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ:

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Αθήνα, 30/11-1/12 2002

PROCEEDINGS of the PANHELLENIC CONFERENCE ON
CAREER COUNSELLING AND VOCATIONAL TRAINING

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 66-67 Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2003
Volume 66-67 October & December 2003

Συντακτική Επιτροπή

- Αρχάγγελος Γαβριήλ (Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2), Πόντου 52 Αθήνα, τηλ. 7779122
- Ευστάθιος Δημητρώπουλος (Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών και Παιδαγωγικής Σχολής της ΣΕΛΕΤΕ) Τ.Θ. 600 77, 153 01 Αγία Παρασκευή, τηλ. 6390497.
- Χρυσούλα Κοσμίδου - Hardy (Σχολική Σύμβουλος, Ειδική Επιστήμων, συνεργάτης του Πανεπιστημίου Αθηνών), Σκύρου 52, 113 62, Αθήνα, τηλ. 01/8234354
- Παν. Α. Σαμοΐλης (Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθήνας), (Βλ. παρακάτω)

Υπεύθυνος Συντονιστής: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιούπολη, Άνω Ιλίσια, 15784 Αθήνα, τηλ. 7277527 e-mail: M. Kassot@ppp.koa.gr. Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στον Παναγ. Α. Σαμοΐλη, Κ. Φλώρη 3, 11363 Άνω Κυψέλη, τηλ. 8828095. Αυτή είναι και η επίσημη διεύθυνση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- *Πρόεδρος:* Παν. Α. Σαμοΐλης
- *Αντιπρόεδρος:* Μιχάλης Κασσωτάκης
- *Γραμματέας:* Αρχάγγελος Γαβριήλ
- *Ταμίας:* Ιωάννης Μαρμαρινός
- *Μέλος:* Σπύρος Κρίβας

Κεντρική Διάθεση:

Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»

Εμπ. Μπενάκη 59, 10681 Αθήνα. Τηλ. 210-3302033 - fax: 210-3817001
Μοναστηρίου 83, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ. (2310) 500035 - fax: (2310) 500034
Μαιζώνος 1 & Καρόλου 32, 26 223 Πάτρα. Τηλ: (2610) 620384 - fax: (2610) 272072

Τα ανυπόγραφα κείμενα εκφράζουν τις θέσεις της Εταιρείας. Τα ενυπόγραφα τις θέσεις των αρθρογράφων (βλ. οδηγίες στο τέλος του τεύχους 2-3, του τεύχους 36-37 και του τεύχους 60-61 για τη σύνταξη εργασιών).

Ποιοι και πώς γίνονται μέλη της Εταιρείας; βλ. καταστατικό στο τ. 1 του περιοδικού και στο τ. 60-61.

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 2003): τιμή απλού τεύχους 4,5 Ευρώ, διπλού τεύχους 7,5 Ευρώ.

3. Συνδρομές (απευθείας από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»): Ετήσια (2003) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κ.λπ. 16 Ευρώ. Κύπρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά

Copyright 2003: «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
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Με θέμα

**«Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας
και Επαγγελματική Κατάρτιση»**

Αθήνα

Αίθουσα του Ε.Β.Ε.Α.

Σάββατο-Κυριακή 30/11 – 1/12 2002

Οργάνωση:

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Επιστημονική Επιμέλεια και Επιμέλεια Έκδοσης

Ευστ. Δημητρόπουλος, Μιχ. Κασσωτάκης, Χρ. Κοσμίδου-Hardy,
Παν. Σαμοΐλης

Συντονιστής

Μιχάλης Κασσωτάκης

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Αθήνα, 30/11 – 1/12/2002

**Θέμα
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»**

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

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)**

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Πρόεδρος: *Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Αντι-
πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*

Μέλη: *Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας
ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
Άγγελος Ζησιμόπουλος, Αντιπρόεδρος Εθνικού Κέντρου
Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)
Ιωάννα Κούρτη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Σπύρος Κρίβας, Αναπλ. Καθηγητής Παν/μίου Πατρών
Πάνος Σαμοΐλης, Υπεύθυνος Σ.Ε.Π., Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Επίκουρη Καθηγή-
τρια Παν/μίου Αθηνών
Νικόλαος Φακιάλας, Γενικός Διευθυντής Ε.Κ.Ε.Π.*

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

*Άννα Δαλώση, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Ειρήνη Ζαλούμη, Υπάλληλος Ε.Κ.Ε.Π.
Γεωργία Κουμουνδούρου, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Υποψήφια Δρ. Πανε-
πιστημίου Αθηνών
Χαράλαμπος Μάρης, Φυσικός, Υποψήφιος Δρ. Παν/μίου Αθηνών
Άννα Μητσοστεργίου, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Παρασκευή Σουλδάτου, Κοινωνική Λειτουργός*

PROCEEDINGS
of the PANHELLENIC CONFERENCE
ON COUNSELLING AND GUIDANCE
Athens, 30/11 – 1/12 2002

Theme
CAREER COUNSELLING
AND VOCATIONAL TRAINING

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

GREEK NATIONAL CENTER FOR
VOCATIONAL GUIDANCE (E.K.E.P.)

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman: Michael Kassotakis, *Professor, University of Athens, Vice-President of HE.S.CO.G.*

Members: Archangelos Gavriil, *Educational Counsellor*
Angelos Zisimopoulos, *Vice-President of the Greek National Center for Vocational Guidance (E.K.E.P.)*
Ioanna Kourti, *Career Counsellor*
Spiros Krivas, *Associate Professor, University of Patras*
Panos Samoillis, *Career Coordinator., President of HE.S.CO.G.*
Despina Sidiropoulou-Dimakakou, *Assistant Professor, University of Athens*
Nikos Fakiolas, *General Director of G.N.C.V.G.*

SECRETARY

Anna Dalosi, *Career Counsellor*
Irimi Zaloumi, *Employee of E.K.E.P.*
Georgia Koumoundourou, *Career Counsellor, Ph D. Candidate, University of Athens*
Charalabos Maris, *Physicist, Ph D. Candidate, University of Athens*
Anna Mitsostergiou, *Career Counsellor*
Paraskevi Souldatou, *Social Worker*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

(Articles in Parts B and Γ with Abstracts in English, French or German)

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

1. Πρόγραμμα Εργασιών Συνεδρίου10-12
2. Χαιρετισμός του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π.13-15
3. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.15-16
4. Προσφώνηση Ευστ. Δημητρώπουλου, Προϊστάμενου
του Παιδαγωγικού Τμήματος της ΑΣΠΑΙΤΕ17

Β. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Τζεκίνης Χρήστος*, Οι νέες Πολλαπλές Προκλήσεις
για τους Συμβούλους Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας Διεθνώς 21-28
2. *Κασσωτάκης Μιχάλης*, Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού
Προσανατολισμού 29-49
3. *Κρίβας Σπύρος*, Από τη Γραμμική Διαδικασία Επιλογής Επαγγέλματος
στην Ολιστική Θεώρηση για την Ανάπτυξη και τη Συμβουλευτική
Σταδιοδρομίας. Η Συγκρότηση ενός Μοντέλου..... 50-65
4. *Κενές Ιωάννης, Μυλωνάκου Ηρώ*, Επαγγελματικός Προσανατολισμός ή
«Γνωστικός Επανακαθορισμός»: Μια Συστημική-Κυβερνητική
Προσέγγιση στα Προβλήματα της Επιστήμης και στις Μελλοντικές
Επιπτώσεις τους στο Χώρο Εργασίας 66-78

Γ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗ Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Καρατράσογλου Ιάκωβος*, Ευρωπαϊκές και Εθνικές Πολιτικές
Απασχόλησης. Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής
Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση 81-90
2. *Καγκαλίδου Ζαφειρούλα, Γλαρούδη Αναστασία*, Η Συμβουλευτική
Σταδιοδρομίας σε ένα Νέο Θεσμό (Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας),
Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ιδιαιτερότητας και Προακτικές 91-94
3. *Δημητρώπουλος Ε., Καλούρη Ο., Αθανασούλα Α.*, Επαγγελματική
Ανάπτυξη και Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών και η Ανάγκη τους
για τη Συμβουλευτική και Ψυχολογική Στήριξη. Εμπειρική Έρευνα
και Διατύπωση μιας Πρότασης 95-110

Δ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Παπός Γεώργιος*, Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας
στην Αντιμετώπιση της Ανεργίας 113-119

2. *Κουτρούκης Θεόδωρος*, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Αγορά Εργασίας: Η Εμπειρία των Δομών Στήριξης για την Εύρεση Απασχόλησης στο Νομό Θεσσαλονίκης 120-131
3. *Χαροκοπάκη Αργυρώ*, Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Αγορά Εργασίας: Η Συμβουλευτική για τη Μετάβαση σε ένα Νέο Επαγγελματικό Περιβάλλον 132-144
4. *Μηλιώνη Φωτεινή*, Η Νομική Συμβουλευτική και η Συμβολή της στην Καταπολέμηση της Ανεργίας: Το Παράδειγμα του ΚΕΘΙ 145-152

Ε. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Κοψιδά Άννα*, Οικονομικό Περιβάλλον και Τοπικές Ιδιαιτερότητες: Διαβίου Εκπαίδευση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Μελετώντας τη Μετάβαση στις Νέες Πραγματικότητες της Αγοράς Εργασίας 155-164
2. *Παπαλάμπρου Γεώργιος*, Η Σημασία της Συμβουλευτικής της Πληροφόρησης και της Επικοινωνίας στην Επιμόρφωση, την Κατάρτιση, τη Δια βίου Μάθηση, το Πλάνο Σταδιοδρομίας και τη Στήριξη του Ανθρώπινου Παράγοντα 165-175
3. *Κοψιδά-Βρεττού Παρασκευή*, Μετανάστες – Δια βίου Εκπαίδευση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Η Διαμόρφωση μιας Αντιρατσιστικής Κουλτούρας 176-187
4. *Σγουράκη Ρέα*, Ηλεκτρονική Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης στην Ευρώπη 188-192

ΣΤ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Κατσάνεβας Θεόδωρος*, *Γιαννακονδάκης Μανώλης*, Το μέτρον-τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού 195-208
2. *Φακιολάς Νίκος*, Η Γλωσσομάθεια ως Αναγκαία Δεξιότητα για την Απασχόληση και τις Προοπτικές Σταδιοδρομίας 209-218
3. *Ομάδα Μεταπτυχιακών Φοιτητών Συμβουλευτικής*, Το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Φιλοσοφικής Σχολής Αθηνών 219-231

Ζ. ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ανακοινώσεις στην Α' Ομάδα Εργασίας

Ομάδα Α: Συζήτηση επί των θεμάτων της 1ης και 2ης Ολομέλειας

1. *Τσαβαλιά Βασιλική*, Η «Δια βίου Εκπ/ση» Μοχλός Ανάπτυξης της Κοινωνίας. Σκέψεις-Προβληματισμοί 235-238
2. *Τοτόλου Αγγελική*, Σύνδεση Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας 239-242
3. *Μάνου Ιωάννα*, *Μάνου Βασιλική*, Στάθμιση του Ερωτηματολογίου

Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων των Edwin A. Lee και Louis P. Thorpe για το Χώρο της Γενικής Εκπαίδευσης	243-244
4. Γαβριήλ Αρχάγγελος, Σύνοψη των Πορισμάτων της Α' Ομάδας Εργασίας	245-246

Ανακοινώσεις στην Β' Ομάδα Εργασίας

Ομάδα Β: Συζήτηση επί των θεμάτων της 3ης και 4ης Ολομέλειας	
1. Κιτσάκη Βασιλική, Η Λειτουργία της Προσαρμογής στα Πλαίσια του Θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού	249-251
2. Στεφάνου Γεωργία, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Ενηλίκων και ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας	252-256
3. Μάνου Ιωάννα, Μάνου Βασιλική, Αξιολόγηση των Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων με το Σταθμισμένο Ερωτηματολόγιο των Edwin A. Lee και Louis P. Thorpe.....	257-258
4. Πατεστή Άννα, Σύνοψη των Συμπερασμάτων της 2ης Ομάδας	259-260
Κλείσιμο των Εργασιών του Συνεδρίου	261

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Σάββατο, 30 Νοεμβρίου 2002

08:30' - 09:00': Προσέλευση – Εγγραφή Συνεδρών

09:00': Έναρξη Εργασιών

09:00 - 09:40': Προσφωνήσεις - Χαιρετισμοί:
Πρόεδρος Οργανωτικής Επιτροπής
Πρόεδρος Ε.Κ.Ε.Π.
Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
Εκπρόσωποι φορέων

1η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., Ιάκωβος Καρατράσoglou Πρόεδρος Ε.Κ.Ε.Π.

Γενικό Θέμα: Γενική Παιδεία και Εξειδίκευση: Σκέψεις και Προβληματισμοί για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

09:40' - 10:00': Καθηγητής Χρ. Τζεϊνής, τ. Πρόεδρος Ε.Κ.Ε.Π.: *Οι νέες Πολλαπλές Προκλήσεις για τους Συμβούλους Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας Διεθνώς.*

10:00' - 10:20': Καθηγητής Μιχάλης Κασσωτάκης, Διευθυντής Κέντρου Ε. Π. Παν/μίου Αθηνών: *Η Σύγχρονη Έννοια της Γενικής Παιδείας και η Αναγκαιότητα της για την Επαγγελματική Κατάρτιση.*

10:20' - 10:40': Σπύρος Κρίβας, Αναπληρωτής Καθηγητής Παν/μίου Πατρών: *Από τη Γραμμική Διαδικασία Επιλογής Επαγγέλματος στην Ολιστική Θεώρηση για την Ανάπτυξη και τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Η Συγκρότηση ενός Ολιστικού Μοντέλου.*

10:40' - 11:00': Ιωάννης Κεκές, Λέκτορας Π.Τ.Δ.Ε. Παν/μίου Αθηνών, Ηρώ Μυλωνάκου-Κεκέ, Πρόεδρος στο Π.Ι.: *Επαγγελματικός Προσανατολισμός ή «Γνωστικός Επανακαθορισμός»: Μια Συστημική-Κυβερνητική Προσέγγιση στα Προβλήματα της Επιστήμης και στις Μελλοντικές Επιπτώσεις τους στο Χώρο Εργασίας.*

11:00' - 11:30': Παρεμβάσεις – Συζήτηση.

11:30' - 12:00': Διάλειμμα. Καφές – Αναψυκτικά.

2η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Χρήστος Τζεϊνής, Ομότιμος Καθηγητής του Παν/μίου Lakehead, Ontario, CA., Αριστοτέλης Κάντας, Καθηγητής Παν/μίου Πατρών.

Γενικό Θέμα: Διαβίου Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

12:00' - 12:20': Ιάκωβος Καρατράσoglou, Πρόεδρος Ε.Κ.Ε.Π.: *Ευρωπαϊκές και Εθνικές Πολιτικές Απασχόλησης. Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.*

12:20' - 12:40': Ζαφ. Καγκαλίδου, Διευθύντρια Σχολείου Δεύτερης Ενκαιρίας και Αναστασία Γλαρούδη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας: *Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας σε ένα Νέο Θεσμό (Σχολείο Δεύτερης Ενκαιρίας), Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ιδιαιτερότητες και Πρακτικές.*

12:40' - 13:00': Ευστ. Δημητρόπουλος, Καθηγητής Ψυχολογικής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Δρ. Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ., Αναπλ. Καθηγήτρια Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Δρ. Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα, Αναπλ. Καθηγήτρια Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.: *Οι Εκπαιδευτικοί και η Ανάγκη για τη Συμβουλευτική-Ψυχολογική τους Στήριξη: Τα Δεδομένα μιας Εμπειρικής Έρευνας.*

13:00' - 13:20': Παρεμβάσεις – Συζήτηση.

13:20' - 14:00': Διάλειμμα. Καφές. Σάντουιτς.

3η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Δρ. Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Δρ. Νίκος Φακιολάς, Γεν. Διευθυντής Ε.Κ.Ε.Π.

Γενικό Θέμα: Αγορά Εργασίας, Καταπολέμηση της Ανεργίας και Κατάρτιση: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

14:00' - 14:20': Γεώργιος Παπάς, Μόνιμος Πάρεδρος Π.Ι.: *Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και η Αντιμετώπιση του Προβλήματος της Ανεργίας.*

14:20' - 14:40': Θεόδωρος Κουτρούκης, Οικονομολόγος Μ.Α.: *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Αγορά Εργασίας: Η Εμπειρία των Δομών Στήριξης για την Εύρεση Απασχόλησης στο Νομό Θεσσαλονίκης.*

14:40' - 15:00': Αργυρώ Χαροκοπάκη, Κοινωνιολόγος, Μ.Σc.: *Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Αγορά Εργασίας: Η Συμβουλευτική για τη Μετάβαση σε ένα Νέο Επαγγελματικό Περιβάλλον.*

15:00' - 15:20': Φωτεινή Μηλιώνη, Δικηγόρος, Σύμβουλος Κ.Ε.Θ.Ι.: *Η Νομική Συμβουλευτική στην Καταπολέμηση της Ανεργίας.*

15:20' - 15:50': Παρεμβάσεις – Συζήτηση.

4η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Θεόδωρος Κατσάνεβας, Καθηγητής Παν/μίου Πειραιά, Γεώργιος Κρουσταλλάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών.

Γενικό Θέμα: Αγορά Εργασίας, Καταπολέμηση της Ανεργίας και Κατάρτιση: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (συνέχεια).

15:50' - 16:10': Κοσιδά Άννα, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Λευκάδας: *Οικονομικό Περιβάλλον και Τοπικές Ιδιαιτερότητες: Διαβίου Εκπαίδευση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Μελετώντας τη Μετάβαση στις Νέες Πραγματικότητες της Αγοράς Εργασίας.*

16:10' - 16:30': Γεώργιος Παπαλάμπρου, Καθηγητής Φυσικομαθηματικών: *Η Σημασία της Συμβουλευτικής και της Πληροφόρησης στη Διαβίου Εκπαίδευση και την Κατάρτιση.*

16:30' - 16:50': Παρασκευή Κοσιδά-Βρεττού, Διδάκτωρ Φιλολογίας Π.Α., Υπεύθυνη Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Ν. Λευκάδας: *Μετανάστες, Διαβίου Εκπαίδευση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Η Διαμόρφωση μιας Αντιρατσιστικής Κουλτούρας.*

16:50' - 17:10': Ρέα Σγουράκη, Επιστημονική Συνεργάτις του Ε.Κ.Ε.Π.: *Ηλεκτρονική Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης στην Ευρώπη.*

17:10' - 17:30': Παρεμβάσεις - Συζήτηση

17:30': Διακοπή

Κυριακή, 1 Δεκεμβρίου 2002

5η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Επίκουρος Καθηγήτρια Παν/μίου Αθηνών.

Γενικό Θέμα: Όροι και Προϋποθέσεις για μια Διαβίον Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

09:30' - 09:50': Θεόδωρος Κατσανέβας, Καθηγητής Παν/μίου Πειραιά: *Το μέτρον-τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού.*

9:50' - 10:10': Νίκος Φακιολάς, Κοινωνιολόγος, Γενικός Διευθυντής Ε.Κ.Ε.Π.: *Η Γλωσσομάθεια ως Αναγκαία Δεξιότητα για την Απασχόληση και τις Προοπτικές Σταδιοδρομίας.*

10:10' - 10:30': Ομάδα Μεταπτυχιακών Φοιτητών Συμβουλευτικής: *Το Κέντρο ΣΕΠ της Φιλοσοφικής Σχολής και η Συμβολή του στην Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διαβίον Μάθησης στους Φοιτητές.*

10:30' - 11:00': Διάλειμμα. Εγγραφή σε Ομάδες

11:00' - 12:50': Εργασία σε Ομάδες

Ομάδα Α

Συζήτηση επί των θεμάτων της 1ης και 2ης Ολομέλειας.

Συντονιστές: Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., Αριστοτέλης Κάντας, Καθηγητής Παν/μίου Πατρών, Παντελής Μπερσίμης, Σύμβουλος Επ. Προσανατολισμού.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ. Βασιλική Τσαβαλιά και Αγγελική Τσιτόλου.

Ομάδα Β

Συζήτηση επί των θεμάτων της 3ης και 4ης Ολομέλειας.

Συντονιστές: Δρ. Χρυσούλα Κοσμίδου, Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ5, Αλεξάνδρα Μπούκα, Διευθύντρια Ε.Π. του ΟΑΕΔ, Κώστας Σάλτας, Καθηγητής-Σύμβουλος ΣΕΠ.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ. Βασιλική Κιτσάκη και Γεωργία Στεφάνου.

12:50' - 13:10': Σύνοψη Εργασιών Ομάδων.

13:10' - 13:30': Συμπεράσματα Συνεδρίου από τον Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Πάνο Σαμοΐλη και τον Καθηγητή κ. Σπύρο Κρίβα.

13:30': Λήξη Εργασιών Συνεδρίου.

Γενική Συνέλευση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απολογισμός Πεπραγμένων των Μελών του Δ.Σ.

Αρχαιρεσίες

ΠΡΟΣΦΩΝΗΣΕΙΣ – ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

1. Χαιρετισμός του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π.

κ. Γάκωβου Καρατράσογλου

Κυρίες και Κύριοι

Αγαπητοί Φίλοι

Σας ευχαριστούμε θερμά για την παρουσία σας, σήμερα, στο συνέδριο που διοργανώνει η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η παρουσία όλων σας σήμερα εδώ, μας υποχρεώνει και μας δεσμεύει να ανταποκριθούμε με τη μέγιστη δυνατή αξιοπιστία και ταχύτητα στις προσδοκίες και στις ανάγκες, τόσο τις δικές σας όσο και της κοινωνίας γενικότερα.

Η συνεργασία όλων μας είναι απαραίτητη και δεδομένη.

Το επιβάλλουν οι εξελίξεις, αλλά και η γενικότερη πολιτική που αναπτύσσεται από τα αρμόδια Υπουργεία.

Το Συνέδριο μας αυτό σηματοδοτεί την αρχή αυτών των συνεργασιών και ανταποκρίνεται πλήρως στους στόχους και τους σκοπούς του Ε.Κ.Ε.Π.

Επιθυμώ και δημοσίως να ευχαριστήσω όλα τα μέλη της οργανωτικής επιτροπής και ιδιαίτερα τον Πρόεδρό της, το φίλο Καθηγητή Μιχάλη Κασσωπάκη, καθώς και τους Εισηγητές για τη συμμετοχή τους στο συνέδριό μας. Θέλω να επισημάνω, τη φιλική διάθεση και το πνεύμα συνεργασίας που αναπτύχθηκε ήδη με τη διοίκηση της ΕΛΕΣΥΠ, τα οποία αποτέλεσαν τη βάση για τη διοργάνωση αυτού του συνεδρίου αλλά και των συνεργασιών που θα ακολουθήσουν, πιστεύω με περισσότερο οργανωμένη και συστηματική διαδικασία.

Θα ήταν πλεονασμός, να αναφερθώ στις απειλές και στις ευκαιρίες που διαμορφώνει το σημερινό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον.

Οι ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού αυξάνουν, όπως και η αναγκαιότητα της καθοδήγησης και συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων σε θέματα επιλογής της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας.

Μπαίνουμε σε μια εποχή αβεβαιότητας που όλα τα επαγγέλματα αλλάζουν. Αυτό που ξέραμε χθες, δεν θα υπάρχει αύριο.

Τα άτομα, πρέπει πλέον να έχουν την ικανότητα να επανασχεδιάζουν την σταδιοδρομία τους σύμφωνα με τα νέα εργασιακά δεδομένα, να προσαρμόζονται και να μετατρέπουν την αβεβαιότητα και τις προκλήσεις σε ευκαιρίες.

Κυρίες και Κύριοι, γνωρίζετε ότι η ανεργία στην χώρας μας, παρά την μείωση που παρουσιάζει τα τελευταία τρία χρόνια, παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Από 11,8% το 1998, έπεσε στο 9,2% το 2001.

Είναι σημαντικό όμως να αναφέρω δύο ποσοστά. Το ποσοστό ανεργίας των νέων από 15-24 ετών κυμαίνεται στο 30% περίπου, ενώ η ανεργία των ηλικιών από 25 έως 64 ετών κυμαίνεται στο 7,5%.

Το πρόβλημα λοιπόν της ανεργίας στη χώρα μας, είναι πρόβλημα των νέων, κυρίως των νέων που αποφοιτούν από το εκπαιδευτικό μας σύστημα έχοντας ειδικεύσεις και προσόντα που δεν είναι συμβατά με αυτά που ζητάει το παραγωγικό σύστημα της χώρας μας σήμερα. Υπάρχει τελικά σοβαρό πρόβλημα διαρθρωτικής ανεργίας στις συγκεκριμένες ηλικίες.

Την τελευταία όμως δεκαετία, μετά το σοκ που υπέστη η ελληνική αγορά εργασίας και τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης και του εντεινόμενου ανταγωνισμού, της ανάγκης για συνεχή προσαρμογή των επιχειρήσεων στα νέα παραγωγικά και τεχνολογικά δεδομένα, της ανάγκης για συνεχή προσαρμογή και επικαιροποίηση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως του υψηλού δείκτη ανεργίας, τα συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπως και το σύστημα της αγοράς εργασίας βρέθηκαν απροετοίμαστα να ανταποκριθούν άμεσα στις αυξημένες απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος.

Αυτό το σοκ, όπως ήταν φυσικό, το υπέστη και το σύστημα Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, γι' αυτό καθίσταται απαραίτητη η ανάληψη σημαντικών πρωτοβουλιών, για την δημιουργία υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού ικανών να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα νέα αιτήματα του σήμερα αλλά και αυτών που φέρνει το μέλλον.

Έχουν εντοπισθεί οι αδυναμίες που παρουσιάζει συνολικά το σύστημα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και στο χώρο της εργασίας και εντοπίζονται κυρίως:

- Στην ποιότητα στελέχωσης
- Στην ποιότητα ενημέρωσης και πληροφόρησης
- Στις δομικές ελλείψεις
- Στη στοχοθέτηση των προσφερομένων υπηρεσιών

Οι αδυναμίες οφείλονται, εκτός των άλλων και στη διαφορετική αντίληψη και στοχοθέτηση της στρατηγικής και των λειτουργιών που εφαρμόζουν οι διάφοροι φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

Ήταν λοιπόν αναγκαίο να υπάρξουν συγκεκριμένες πολιτικές και μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ο συντονισμός, η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η ίδρυση και η λειτουργία του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού απαντάει και σ' αυτή την αναγκαιότητα και του ανατέθηκε ο ρόλος και η αποστολή της διαμόρφωσης μιας ενιαίας εθνικής πολιτικής μέσω του συντονισμού και της υποστήριξης των φορέων του Υπουργείου Παιδείας και του Υπουργείου Εργασίας. Μια δεύτερη βασική αποστολή του είναι η υποστήριξη και αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού που ασχολείται με την παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο στο χώρο του σχολείου όσο και στο χώρο της αγοράς εργασίας.

Ένα μεγάλο μέρος του ενδιαφέροντος του Ε.Κ.Ε.Π. θα εστιαστεί στην προσπάθεια να καλυφθούν τα ελλείμματα και οι αδυναμίες που παρουσιάζει σήμερα το σύστημα Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλα τα επίπεδα.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα βρεθεί πρωτοπόρο στην προσπάθεια που καταβάλλουν τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας για τη διαμόρφωση μιας περισσότερο αξιόπιστης εθνικής πολιτικής για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό καθώς και της αποτελεσματικής σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.

Εύχομαι το συνέδριό μας να έχει τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία και πιστεύω ότι θα προσθέσει γνώση και τεκμηρίωση στην προσπάθεια που όλοι καταβάλλουμε για την αναβάθμιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

Σας ευχαριστώ

2. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Π. Σαμοΐλη

κε πρόεδρε του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
Αγαπητοί συνάδελφοι,
Κυρίες και κύριοι,

Σας καλωσορίζω και εγώ στο πανελλήνιο τούτο Συνέδριο που οργανώθηκε με ευθύνη του Ε.Κ.Ε.Π. και της Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π. Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού έχει οργανώσει πολλά Συνέδρια και Ημερίδες στα 17 χρόνια της ιστορίας της. Πάντοτε με τη στήριξη ευγενικών χορηγών ή (σε κάποιες περιπτώσεις) φορέων-συνοργανωτών. Ως πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. επιθυμώ να εκφράσω την απόλυτη ικανοποίηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μας για την κατανόηση και εξαιρετική διάθεση συνεργασίας των στελεχών του Ε.Κ.Ε.Π. με τα υπόλοιπα μέλη της οργανωτικής επιτροπής. Το αποτέλεσμα αυτής της συνεργασίας πιστεύω ότι θα βιώσουμε όλοι ευχάριστα κατά τις εργασίες του Συνεδρίου σήμερα και αύριο. Τα στελέχη μας έχουν και ιδέες και την εμπειρία να υλοποιήσουν σημαντικά έργα για την ανάπτυξη των λειτουργιών και την προώθηση του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός, λείπουν όμως οι οικονομικοί πόροι. Γι' αυτό και καλώ με την ευκαιρία αυτή, φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα να μας συνδράμουν στο έργο μας, όπως κάνει σήμερα το Ε.Κ.Ε.Π.

Το θέμα του Συνεδρίου αναφέρεται στην Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση και φυσικά τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, με έμφαση μάλιστα στη μακρόχρονη διάρκεια και προοπτική τους για ολόκληρη της ζωή. Η Πληροφόρηση, η Καθοδήγηση και η Συμβουλευτική, όπως φαίνεται καθημερινά, κρατούν κεντρικό ρόλο στη διευκόλυνση των ατόμων για την πρόσβαση σε ευκαιρίες, για την εξέλιξη και τις μεταβάσεις ανάμεσα στα αλληλοσυσχετιζόμενα συστήματα της δια-βίου εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Για το λόγο αυτό η δια-βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας προσπατεί την ενεργό συνεργασία Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με τους φορείς της απα-

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Χρήστος Τζεκίνης*

ΝΕΕΣ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΔΙΕΘΝΩΣ

Στην πρώτη δεκαετία του 21ου αιώνα, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αντιμετωπίζουν μια νέα σειρά επαγγελματικών προκλήσεων που προέρχονται από τις δραστικές τεχνολογικές και κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές που συντελούνται και οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά την απασχόληση και γενικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των «πελατών τους». Πρόσφατα διεθνή συνέδρια σχετικά με αυτά τα προβλήματα, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι συντελούμενες ανακατατάξεις και η αβεβαιότητα που τις συνοδεύει, επηρεάζουν αρνητικά τα πρότυπα απασχόλησης των ατόμων και τις πιθανότητες σταθερής σταδιοδρομίας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι δυνατότητες μιας μακροχρόνιας απασχόλησης στην ίδια κατηγορία επαγγέλματος δεν υπάρχει πλέον στις οικονομίες και στις αγορές εργασίας των ανεπτυγμένων χωρών.

Το αποτέλεσμα που έχει ανακύψει από αυτή τη διαμορφούμενη κατάσταση, είναι η ανάγκη της «δια βίου μάθησης» και η βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, σε συνδυασμό με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, για να μπορέσει το σύστημα να ανταποκριθεί στις συνεχείς αλλαγές που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας και στις στρατηγικές που προωθούνται σε μικροοικονομικό και μακροοικονομικό επίπεδο.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για τις νέες αυτές απαιτήσεις του ρόλου τους ως συμβούλων οργανισμών, επιχειρήσεων, και ατόμων που, σύμφωνα με τις σχετικές ενδείξεις, αναμένεται ότι θα αλλάξουν αρκετές φορές επαγγελματικές κατηγορίες και ρόλους απασχόλησης σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.

Όλες αυτές οι αλλαγές, οι οποίες έχουν δημιουργήσει νέες προκλήσεις για τους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας, δημιουργούν, επίσης την ανάγκη ενός *πρότυπου πλαισίου* για τη συμβολή τους στη νέα τάξη πραγμάτων που διαμορφώνεται. Η επιτυχία της συμβολής τους, όμως, θα εξαρτηθεί από ορισμένες προϋποθέσεις, ιδιαίτερα από αυτές που έχουν σχέση με την ελληνική πραγματικότητα, όπου υπάρχουν σοβαρές γραφειοκρατικές και άλλες σχετικές καθυστερήσεις στην ανάπτυξη ενός συντονισμένου εθνικού συστήματος σύνδεσης της εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση. Για το λόγο αυτό ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής θα είναι στο προσεχές μέλλον ιδιαίτερα σημαντικός.

Chris Jecchinis*

A NEW ARRAY OF CHALLENGES FOR CAREER COUNSELLORS INTERNATIONALLY

In the first decade of the 21st century, career counsellors are confronted by a new array of professional challenges as a result of the drastic technological and socio-economic changes that are taking place, and which are affecting accordingly the occupational life of their

* Ο Χρήστος Τζεκίνης είναι Ομότιμος Καθηγητής Οικονομικών και Εργασιακών Σχέσεων του Πανεπιστημίου Lakehead (Οντάριο-Καναδάς) και μέλος της Ευρωπαϊκής Ακαδημίας Επιστημών, Τεχνών και Γραμμάτων.

current and potential «clients». Recent international conferences have come to the general conclusion that the said changes and their accompanying uncertainty, are affecting adversely employment patterns and the career prospects of individuals. In many cases, life-long employment in the same occupational category is ceasing to exist as an operational force in the economies and labour markets of the developed countries. In consequence, the need that has emerged is to develop life-long learning, to improve training and retraining, and to relate vocational guidance and counselling more closely to the changing labour market conditions, and to micro and macro economic strategies. Career counsellors, therefore, should be prepared for their new demanding role as advisors to organizations, and to individuals who are expected to change more than once their employment situation and occupational role.

All those anticipated developments, call for a new framework model concerning the important contribution that career counsellors can make in helping individuals to succeed in multiple occupational roles (see attached diagram). These may include also the role of the occasional unemployment and the early retiree, as well as that of the life-long active citizen of a civil society, which according to some recent developments in the European Union, could lead to a new beneficial relationship between the citizen and the State.

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Ο δρόμος μιας επιτυχούς σταδιοδρομίας έχει γίνει πολύ δύσκολος, γιατί οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και οι μεγάλες οικονομικές ανακατατάξεις έχουν αλλάξει εντελώς τα πρότυπα της εργασιακής ζωής και τις κοινωνικές συνθήκες και έχουν επηρεάσει δραματικά πολλές πλευρές της προσωπικής ζωής των ατόμων. Η νέα αυτή κατάσταση κάνει επιτακτική την ανάγκη αναμόρφωσης του περιεχομένου και των τρόπων παροχής των υπηρεσιών *Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των ατόμων για προσαρμογή στις νέες συνθήκες, οι οποίες έχουν ως βασικό χαρακτηριστικό την αλλαγή και την αβεβαιότητα.

Στα πλαίσια των παραπάνω εξελίξεων, έχει μεγάλη σημασία η ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων μέσω της κατάλληλης επαγγελματικής επιλογής και εκπαίδευσης και όχι μόνο η απόκτηση τυπικών προσόντων. Νέοι και

εργαζόμενοι σήμερα χρειάζονται εξάσκηση και στήριξη, ώστε να κάνουν σωστές εκπαιδευτικές επιλογές, να σχεδιάζουν λεπτομερώς τη σταδιοδρομία τους, να αναζητούν, να αποκτούν, να διατηρούν, ή να αλλάζουν απασχόληση αντιμετωπίζοντας, επίσης, το βάρος της απώλειας μιας θέσης εργασίας. Χρειάζεται επιπλέον, να έχουν σύγχρονες, έγκυρες και εύκολα προσπελάσιμες πληροφορίες για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, αλλά και για θέματα που αφορούν στον εαυτό τους και στα ειδικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και για το πώς αυτά συνδέονται με το επάγγελμα που έχουν επιλέξει για τη σταδιοδρομία τους.

Όλα αυτά, τα οποία θεωρούνται σήμερα προαπαιτούμενα στοιχεία για τη διαδικασία παροχής υπηρεσιών προσανατολισμού και συμβουλευτικής σ' όλες τις κοινωνικές ομάδες, είναι συστατικά που εμπεριέχονται στον όρο *Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας ή Επαγγελματικής Ανάπτυξης*, όπως αποδίδεται στα ελληνικά ο αγ-

γλικός όρος Career Development. Η επαγγελματική ανάπτυξη ξεπερνάει ως έννοια τη στενότητα που χαρακτηρίζει την έννοια της επαγγελματικής επιλογής. Είναι ο συνδυασμός κρίκος ανάμεσα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την καθοδήγηση για την επιλογή του επιθυμητού επαγγέλματος από τη μια μεριά και τη δια βίου μάθηση και εκπαίδευση από την άλλη. Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας συνιστά πορεία αυτοανάπτυξης και αναφέρεται στη διαλεκτική σχέση του ατόμου και της εργασίας, που αναπτύσσεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου. Για το λόγο αυτό αφορά όλο και περισσότερο τον ίδιο το χώρο της εργασίας. Στη διάρκεια αυτής της πορείας, το άτομο είναι πιθανό να αλλάξει πολλούς εργασιακούς ρόλους. Μέσα στους ρόλους αυτούς περιλαμβάνονται και εκείνοι του ανέργου, αυτού που απολαμβάνει και αξιοποιεί τον ελεύθερο χρόνο του ως συνταξιούχος και αυτού που αναζητεί την επαγγελματική του ολοκλήρωση στην αυτοαπασχόληση ή στην περιστασιακή εργασία. Σήμερα κάθε εργασία δεν αποτελεί πλέον ένα είδος «καλέσματος», μοναδικού στη ζωή του ανθρώπου, αλλά ένα σταθμό στην εργασιακή του πορεία και την επαγγελματική του διαδρομή. Επιπλέον, τα περισσότερα άτομα εργάζονται σήμερα σε οργανισμούς ή επιχειρήσεις η επιβίωση των οποίων εξαρτάται από την αποδοτική τους λειτουργία και τη δημιουργία κέρδους. Κατά συνέπεια, οι ανάγκες των ατόμων υποτάσσονται στις ανάγκες επιβίωσης των οργανισμών ή των επιχειρήσεων. Γι' αυτό δίνεται συνεχώς όλο και μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης κα-

τά τη διάρκεια του εργασιακού βίου του ατόμου. Το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης των εργαζομένων όλο και περισσότερο απασχολεί το χώρο εργασίας, καθώς έχει αναγνωριστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι ο πιο πολύτιμος «πόρος» μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, και έχουν ανάγκη από στήριξη, καθοδήγηση, βοήθεια και παροχή νέων ευκαιριών για ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση. Οι διεθνείς εμπειρίες δείχνουν ότι οι Σύμβουλοι Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας αντιμετωπίζουν τώρα πολλαπλές προκλήσεις στην προσπάθεια για την απασχόληση και την ικανοποιητική σταδιοδρομία των «πελατών» τους. Η συμβουλευτική άρχισε, όπως όφειλε, να λαμβάνει υπόψη της όλες τις αναπτυσσόμενες τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις που επηρεάζουν δραματικά την αγορά εργασίας και την απασχόληση. Η απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται πιο δύσκολη για τα άτομα που, εθελοντικά ή αναγκαστικά, πρέπει να είναι προετοιμασμένα για να αλλάξουν, ίσως όχι μόνο επάγγελμα και ειδικότητα μέσα στο ίδιο επάγγελμα, αλλά και *κατηγορίες απασχόλησης*.

Συμβολή στην Απασχόληση και την Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας

Σύμφωνα με όσα ειπώθηκαν, το άτομο θα έχει την ανάγκη συμβουλευτικής βοήθειας, για να *προετοιμαστεί* και να *προσαρμοστεί* με επιτυχία στους *διάφορους ρόλους απασχόλησης* και μη απασχόλησης (ως άνεργος ή ως συνταξιούχος). Σε όλες αυτές τις εξελίξεις προστίθεται και το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την

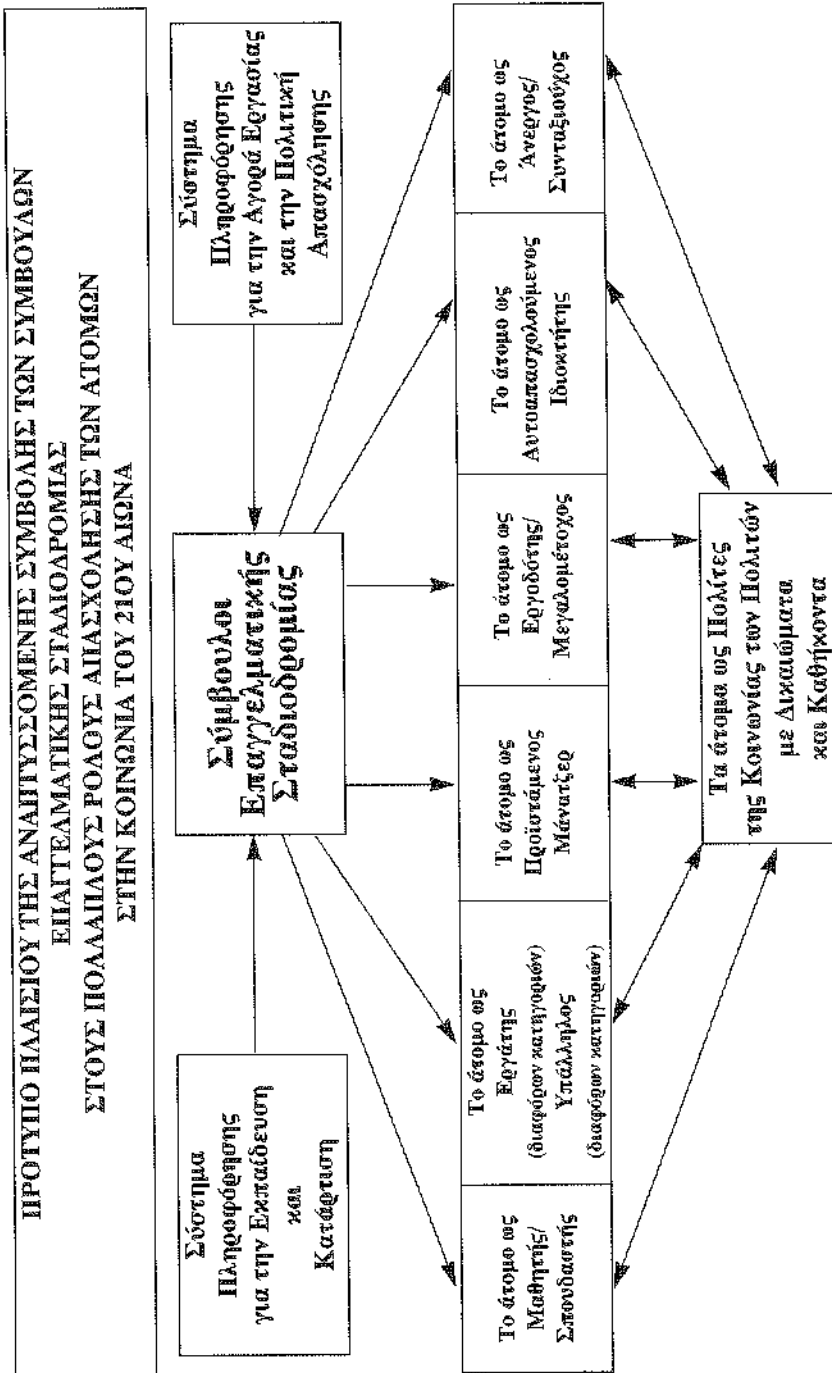
ανάπτυξη της *Κοινωνίας των Πολιτών*, που πιστεύω ότι βασίζεται στην αριστοτέλεια φιλοσοφία για τα δικαιώματα και τα καθήκοντα του πολίτη σε ένα Κράτος δικαίου και κοινωνικής αλληλεγγύης. Ιδιαίτερη σημασία για τους συμβούλους σταδιοδρομίας έχουν οι εξελίξεις που προωθούν την ευρωπαϊκή κοινωνία του πολίτη στο σχολικό και εργασιακό επίπεδο. Στη Βρετανία, το London School of Economics, δημιούργησε το Κέντρο Έρευνας και Μελετών της Κοινωνίας του Πολίτη το 2002, ενώ παράλληλα, ο πρωθυπουργός Tony Blair έχει εκφράσει το ενδιαφέρον του για την ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών, από την οποία θα απορρέουν δικαιώματα και υποχρεώσεις που θα επηρεάζουν και την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου. Η βρετανική κυβέρνηση, επίσης, έχει εισαγάγει μαθήματα σχετικά με την κοινωνία των πολιτών, τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ένα άλλο σημαντικό βήμα είναι η προσπάθεια που έγινε από τον Καγκελάριο Σρέντερ στη Γερμανία να προωθήσει σε όλη την Ε.Ε. την ιδέα της σύνδεσης της κοινωνίας των πολιτών με τη βελτίωση των σχέσεων επιχειρήσεων, εργαζομένων και του Κράτους, με τη συμμετοχή των εργαζομένων και τη συνεργασία των κοινοτικών εταιρών.

Η συμβολή των συμβούλων σταδιοδρομίας θα είναι σημαντική σε όλους τους ρόλους και τομείς απασχόλησης των ατόμων. Ιδιαίτερα, όμως θα είναι αναγκαία για τη μεγαλύτερη κατηγορία των ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων/εργατών, που περιλαμβάνει μια πλατιά «γκάμα» ειδικοτήτων και θέσεων εργασίας, στην οποία οι

αλλαγές στην αγορά εργασίας δημιουργούν ανάλογες ανακατατάξεις σε σχέση με τη ζήτηση των επαγγελματιών. Πιστεύω, επίσης, ότι η συμβολή του λειτουργού επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, θα είναι καθοριστική στην προσπάθεια για την προσαρμογή των ατόμων στα νέα δεδομένα που αφορούν στην απασχόλησή τους, στη σταδιοδρομία τους και στο ρόλο τους στην ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει εκτός από τη δυνατότητα στελέχωσης των σχετικών δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών, να έχουν τα προσόντα για να στελεχώνουν και τις διευθύνσεις διοίκησης προσωπικού των μεγάλων οργανισμών και επιχειρήσεων. Εκεί, δηλαδή, όπου θα μπορέσουν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη ορισμένων ειδικοτήτων για την κάλυψη αναγκών προσωπικού «εκ των ενόντων», με θετικά αποτελέσματα για την απασχόληση και τα οικονομικά του οργανισμού ή της επιχείρησης. Γενικά όμως, οι νέες προκλήσεις για τους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας δημιουργούν την ανάγκη ενός πρότυπου πλαισίου σχετικού με τη διαμόρφωση των συμβούλων αυτών σε όλη την κλίμακα απασχόλησης και ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων, συμπεριλαμβανομένης και της ενεργού συμμετοχής στην κοινωνία των πολιτών. Το πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Στο προτεινόμενο πλαίσιο, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα έχουν προσβάσεις σε όλες τις σχετικές πληροφορίες που χρειάζονται, για σωστό και αποτελεσματικό επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική. Οι πληροφορίες αυτές θα σχετίζονται

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ Ι



με τις υπάρχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, με τις ευκαιρίες για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και με την εθνική πολιτική απασχόλησης. Θα έχουν, επίσης, τη δυνατότητα άντλησης γνώσεων από τις εμπειρίες απασχόλησης «πελατών τους», οι οποίες, κατά περίπτωση, θα είναι χρήσιμες στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας άλλων «πελατών».

Προϋποθέσεις Επιτυχίας στην Ελλάδα

Υπάρχουν ορισμένες καθοριστικές προϋποθέσεις για την επιτυχία του νέου και σημαντικού ρόλου που καλούνται να παίζουν οι σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην Ελλάδα, που βασίζονται στις διεθνείς εμπειρίες και την ελληνική πραγματικότητα.

Η πρώτη προϋπόθεση είναι η ανάγκη συρρόνκωσης της παραδοσιακής ελληνικής γραφειοκρατίας η οποία πνίγει ή καθυστερεί επιζήμια κάθε αναγκαία μεταρρυθμιστική ή βελτιωτική προσπάθεια. Θα πρέπει να ξεκινήσει άμεσα η υλοποίηση του σχεδίου δράσης, για την ανάπτυξη του Εννιαίου Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα συντονίζει όλες τις σχετικές δραστηριότητες των δημοσίων και ιδιωτικών φορέων και θα συνδέσει την εκπαίδευση και κατάρτιση με την προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Εκτός από την προβλεπόμενη πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, θα πρέπει επίσης

να προχωρήσει σύντομα η δημιουργία του Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και η περαιτέρω ανάπτυξη του επιστημονικού και συντονιστικού ρόλου του ΕΚΕΠ, που θα συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής.

Η δεύτερη προϋπόθεση είναι η ανάγκη της υλοποίησης από τις αρμόδιες αρχές των προτάσεων της επιτροπής πιστοποίησης του ΕΚΕΠ για το επάγγελμα και τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής. Η επιτροπή πιστοποίησης ξεκίνησε το Μάρτιο του 2002 και ολοκλήρωσε το σημαντικό έργο της το Δεκέμβριο του 2002. Αναμφισβήτητα, η υλοποίηση των προτάσεων που περιέχει η ογκώδης και επιστημονικά αξιόλογη έκθεση της επιτροπής, μαζί με τα συμπεράσματά του 1ου Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ, έχουν τα συστατικά ενός εθνικού σχεδίου δράσης για τη σωστή ανάπτυξη του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής στην Ελλάδα, μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ενα συγγενή πλαίσιο δράσης είχε προτείνει επίσης το ΕΚΕΠ στην Κυβέρνηση, τον Απρίλιο του 2000, για την προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού, με την αποτελεσματική σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την αγορά εργασίας και την απασχόληση*.

* Το σχετικό υπόμνημα προς τους Υπουργούς Εργασίας και Παιδείας όπως επίσης και τους συμβούλους του Πρωθυπουργού αποτέλεσε μέρος του κοινού Country Paper του ΕΚΕΠ και ΟΑΕΔ, που εισηγήθηκε η Ελληνική αντιπροσωπεία στο παγκόσμιο Συνέδριο του Vancouver το Μάρτιο 2001.

Η τρίτη προϋπόθεση, η οποία θα είναι εξίσου καθοριστική στην επιτυχία της προσπάθειας για αποτελεσματικές υπηρεσίες συμβουλευτικής στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ενδιαφερομένων, είναι η αναγκαία ανάπτυξη ενός καλά οργανωμένου (από τη σχετική νέα εταιρεία του ΟΑΕΔ) δικτύου πληροφόρησης και συστήματος παρακολούθησης της προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Χωρίς ένα τέτοιο σύστημα πληροφόρησης δεν θα είναι δυνατόν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής να βοηθήσουν αποτελεσματικά όλα τα άτομα εκείνα που αναζητούν εργασία ή ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Πιο συγκεκριμένα, η διερεύ-

νηση για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο, η συγκέντρωση στοιχείων για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η σύνδεσή τους με τους εθνικούς στατιστικούς δείκτες, θα δώσουν μια καθαρότερη εικόνα για τις ευκαιρίες απασχόλησης στην περιφέρεια. Οι αρμόδιες αρχές και όλοι οι άλλοι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να λάβουν υπ' όψιν τους τις διεθνείς εμπειρίες, που δείχνουν πως οι δείκτες προερχόμενοι από έρευνες σχετικές με τις τοπικές αγορές εργασίας έχουν «ημερομηνία λήξης» και ότι ιδανικά θα πρέπει να επαναλαμβάνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα για να είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι στους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Benzanson, L. (2000), «Η Μετάβαση από μία Συντηρητική σε μία Δυναμική Θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας», *Ένας Οδηγός για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας*, ΕΚΕΠ, Αθήνα.
- Canadian Career Development Foundation (2002), «Making Waves: Vol. 2, Connecting Career Development with Public Policy», *International Symposium 2001 – Papers and Proceedings*, (Vancouver 2001) Benzanson, L. and Others (Editors), CCDF, Ottawa.
- Couch, C. (2003), *Commercialisation or Citizenship: Education Policy and the Future of Public Services*, Fabian Ideas 606, F.S. London.
- Council of Europe (2000), «Employment, Vocational Guidance and Training in the European Social Charter», *Human Rights Social Charter Monographs – No. 8*, Council of Europe.
- ΕΚΕΠ (2002), *Μελέτη για την Πιστοποίηση της Επάρκειας των Προσόντων των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, Αθήνα.
- ΕΚΕΠ, «Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα», *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ*, Αθήνα 9-11/5/2001.
- Jecchinis, C. (2002), «Education, Training and Employment: New Challenges for the E.U. in the Global Economy», *Επιστημονική Επετηρίδα, Τιμητικός Τόμος Α' για την Ομότ. Καθηγήτρια Αίσα Νικολάου-Σμοκοβίτη*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Jecchinis, C. (2002), «Promoting the Civil Society and Workers' Participation in the E.U.», *European Review* (Issue 20), London.
- ΟΑΕΔ-ΕΚΕΠ, «Greece: Country Paper», *International Symposium on Career Development and Public Policy*, Vancouver, 5-6 March 2001.

- Τζεκίνης, Χ. (1988), «Προοπτικές για την Απασχόληση στην Ελλάδα: Προτάσεις για Πολιτική στη Δεκαετία 1990-2000», *Η Ελλάδα προς το 2000*, (Επιμέλεια Κατσούλης, Ηλ., Γιαννίτης, Τ. και Καζάκος, Π.), Εκδόσεις FES – Παπαζήση, Αθήνα.
- Τζεκίνης, Χ. (2002), «Προγραμματισμός, Πληροφόρηση και Πρόβλεψη, Το Ζητούμενο της Ανάπτυξης Ενός Καλά Οργανωμένου Δικτύου Πληροφόρησης και Συστήματος της Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας σε Τοπικό, Περιφερειακό και Εθνικό Επίπεδο», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 25, Αθήνα.

Μιχάλης Κασσωτάκης*

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Στην παρούσα εισήγηση αναλύονται αρχικά οι σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις, επισημαίνονται οι επιπτώσεις τους στον τομέα της εργασίας και της επαγγελματικής ζωής και εξετάζεται η επίδρασή τους στο ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στη συνέχεια, προσδιορίζεται σαφέστερα ο ρόλος των παραπάνω Συμβούλων. Παρουσιάζονται τα γενικά χαρακτηριστικά του ρόλου τους, τα οποία θεωρούνται κοινά μεταξύ όλων των Συμβούλων, ανεξάρτητα από το χώρο στον οποίο εργάζονται, και καταγράφονται τα βασικά τους καθήκοντα. Κατόπιν, εξειδικεύεται ο ρόλος τους ανάλογα με τους κύριους τομείς στους οποίους εργάζονται οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι τομείς αυτοί είναι: η εκπαίδευση, η απασχόληση και διάφορες κοινωνικές και άλλες υπηρεσίες. Σχετική αναφορά γίνεται και στο ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως ελεύθερου επαγγελματία. Η εισήγηση ολοκληρώνεται με την εξέταση της επίδρασης που έχει στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των Συμβούλων η αύξηση της αναγκαιότητάς τους στην καθημερινή ζωή των πολιτών, η διεύρυνση των ευθυνών τους και η μεγένθυση των δυσκολιών που συναρτούνται με το έργο τους.

Michalis Kassotakis*

THE ROLE OF THE CAREER COUNSELLOR

In the present paper the recent socio-economic and technological changes are analyzed and their impact on the role of the Career Counsellor is discussed, a definition of which is also provided. Further, the general characteristics of the role of the Career Counsellor, which all Career Counsellors, regardless of the kind of their working context, have in common are described. Reference is also made to the role of each Counsellor as it is specialized to satisfy the demands of a working environment, which may be either the sectors of education and employment or a number of different social services or the private sector. Finally, special emphasis is given to how the training of the Career Counsellors may be influenced by the necessity to support their role, the increase of the number of their duties and the difficulties related to this role.

* Ο Μιχ. Κασσωτάκης, είναι Καθηγητής Παιδαγωγικής στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών και Αντιπρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Διεύθυνση επικοινωνίας: Φιλοσοφική Σχολή Παν. Αθηνών, 5ος όροφος, Πανεπιστημιούπολη, 157 04 Ιλίσια, Αθήνα. Τηλ. 210-72 77 567, e-mail: mikassot@ppp.uoa.gr.

1. Εισαγωγή

Η άποψη ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων χρόνων είμαστε μάρτυρες θεαματικών εξελίξεων στους περισσότερους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας είναι πλέον κοινός τόπος. Ορισμένοι μάλιστα αναλυτές κάνουν λόγο για την είσοδο της ανθρωπότητας σε μια τρίτη φάση εξέλιξης, τη φάση του *τρίτου κύματος*, όπως την αποκαλεί ο μελλοντολόγος Toffler (βλ. Toffler, 1974, 1982). Η εξέλιξη αυτή ανατρέπει όλες τις συμβατικότητες του παρελθόντος και δημιουργεί νέους όρους για τις δραστηριότητες του ανθρώπου, άγνωστους μέχρι σήμερα. Άλλοι υποστηρίζουν ότι οι αλλαγές που συνέβησαν στον κόσμο τα τελευταία χρόνια διαμορφώνουν μια νέα περίοδο στην ιστορία της ανθρωπότητας, κατά την οποία η προηγούμενη παγκόσμια τάξη πραγμάτων δίνει τη θέση της σε μια νέα κατάσταση «αταξίας», σύγχυσης, αμφισβήτησης και επαγγελματικής αβεβαιότητας, η οποία συνοδεύεται από πολλές προκλήσεις, αλλά και φόβους για το μέλλον (βλ. Φλουρής & Πασιάς, 1997).

Οι εξελίξεις αυτές, τις κυριότερες από τις οποίες θα παρουσιάσουμε στην επόμενη ενότητα, διευρύνουν και ενισχύουν το ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ο καθορισμός αυτού ακριβώς του ρόλου αποτελεί το κεντρικό θέμα της παρούσας εισήγησης.

2. Οι Σύγχρονες Εξελίξεις και η Επίδρασή τους στο Ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού²

Η θεαματική ανάπτυξη και οι συνεχώς διευρυνόμενες εφαρμογές των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας έχουν οδηγήσει στην παγκοσμιοποίηση των διαδικασιών παραγωγής και διάθεσης των καταναλωτικών αγαθών, προκαλώντας ριζική αναδόμηση της παγκόσμιας οικονομίας (βλ. Βαίτσος & Γιαννίτσης 1987, Hand 1984, Heinz, 1987, Κασσιμάτη, 1992, Κασσωτάκης 1994, Κατσανέβας, 2002).

Υπό την επίδραση των τάσεων αυτών, παραδοσιακές βιομηχανίες καταρρέουν, ενώ άλλες αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς σε νέους τομείς. Παράλληλα, η οργάνωση των ιδίων των επιχειρήσεων μεταβάλλεται ταχύτατα, φαινόμενο που αναμένεται να ενταθεί ακόμη περισσότερο στο προσεχές μέλλον. Οι εφαρμογές της πληροφορικής, η ανάπτυξη των εσωτερικών δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και η συνεχής πρόοδος της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας έχουν καταστήσει ξεπερασμένη την παραδοσιακή ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων και οργανισμών. Ευνοούν, αντίθετα, τη δημιουργία μιας πιο ενέλικτης δομής, η οποία διευκολύνει τη μεταξύ των εργαζόμενων συνεργασία και αλληλεπίδραση. Η δομή αυτή απαιτεί νέας μορφής εργασιακές σχέσεις και επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά και εργασιακούς συμβούλους με νέες αντιλήψεις.

Η ενίσχυση των τάσεων που προ-

2. Η υποενότητα αυτή αποτελεί προσαρμογή της εισαγωγής που υπάρχει στο βιβλίο: Κασσωτάκης Μ., 2002 (βλ. βιβλιογραφία).

αναφέρθηκαν, σε συνδυασμό και με τις μεταβολές των μεθόδων παραγωγής που προκαλούνται από τις εξελίξεις της τεχνολογίας, απαιτούν επιχειρηματική και παραγωγική ευελιξία και υψηλό βαθμό προσαρμοστικότητας τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων στις συνεχείς αλλαγές.

Ιδιαίτερα πρέπει να επισημανθεί μια άλλη διάσταση των επιπτώσεων της σύγχρονης τεχνολογίας, η οποία επηρεάζει όλο και περισσότερο τα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης και του προσανατολισμού των ατόμων και κατ'επέκταση και το ρόλο του αντίστοιχου Συμβούλου. Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την εκτέλεση πολλών εργασιών στο σπίτι (π.χ. εργασίες λογισμικού (software), λογιστικά, συγγραφή βιβλίων και περιοδικών, διαφήμιση, σχεδίαση ενδυμάτων, κοσμημάτων και άλλων ειδών μόδας κτλ. Όλα αυτά δίδουν νέο περιεχόμενο στην έννοια: *αυτοαπασχολούμενος*. Ο τελευταίος μπορεί σήμερα να αναπτύσσει δραστηριότητες που υπερβαίνουν, μερικές φορές, τα συμβατικά επίπεδα της τοπικής αγοράς, χωρίς να μετακινείται από το σπίτι του (βλ. Φακιολάς, 1990). Ταυτόχρονα, όμως, μεταβάλλεται και η έννοια της επαγγελματικής ζωής, αφού τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή γίνονται όλο και πιο ασαφή. Η παραπάνω εξέλιξη επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο ζωής των πολιτών, μεταβάλλει παγιωμένες συνήθειες και πρακτικές της καθημερινότητας και καθιστά, ασφαλώς, πιο δύσκολο το ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στο σημείο αυτό θεωρούμε σκόπι-

μο να αναφερθούμε και στο κίνημα αναθεώρησης της έννοιας του επαγγέλματος και επαναπροσδιορισμού των διαδικασιών και των προσόντων που απαιτούνται για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Το κίνημα αυτό, γνωστό ως *νέος επαγγελματισμός* (new professionalism), διαμορφώνει νέα επαγγελματικά πρότυπα και καινούργιους κανόνες επαγγελματικής ηθικής σε αρκετούς τομείς των ασχολιών του ανθρώπου.

Σ'όσα μνημονεύθηκαν προηγουμένως πρέπει να προστεθεί και η ταχύτητα αύξησης των γνώσεων, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να παλιώνει γρήγορα κάθε είδους αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Η παλαίωση αυτή έχει σημαντική επίδραση τόσο στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, όσο και στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων. Ο Toffler υποστήριξε στη δεκαετία του 1980 ότι στο εγγύς μέλλον θα τετραπλασιάζονται οι γνώσεις της ανθρωπότητας, κατά το διάστημα που θα μεσολαβεί ανάμεσα στη γέννηση ενός ατόμου και την αποφοίτησή του από το Πανεπιστήμιο (βλ. Toffler, 1974, 1982).

Η εξέλιξη που προαναφέρθηκε οδηγεί αναπόφευκτα στην ταχύτατη απαξίωση των γνώσεων, ιδιαίτερα στον τομέα της Τεχνολογίας, από την άποψη της πρακτικής τους αξιοποίησης. Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με σχετικές μελέτες, κάθε χρόνο απαξιώνεται το 7% περίπου της πρακτικά εκμεταλλεύσιμης γνώσης. Αυτό σημαίνει ότι, μέσα λίγα χρόνια, οι γνώσεις που χρησιμοποιούνται στις καθημερινές επαγγελματικές δραστηριότητες και, κυρίως, στις

εφαρμογές της τεχνολογίας θα έχουν σε μεγάλο βαθμό αλλάξει. Η αλλαγή αυτή ακυρώνει στην πράξη τον αυστηρό προγραμματισμό των γνώσεων που πρέπει να προσφέρει το σχολείο στο μαθητή, ιδιαίτερα το επαγγελματικό σχολείο, προκειμένου να τον προετοιμάσει, για να ενταχθεί ομαλά στην ενεργό ζωή.

Από τις μεταβολές που γίνονται ή προβλέπεται να γίνουν στο χώρο της παραγωγικής διαδικασίας προκύπτει ότι στο μέλλον θα χρειάζεται ένας αριθμός ατόμων, ο οποίος πρέπει να συνδυάζει την υψηλή εξειδίκευση με τη γενική γνώση και τη συνολική επωπεία του συστήματος οργάνωσης της εργασίας. Θα απαιτηθεί, παράλληλα, μεγαλύτερος ακόμη αριθμός ατόμων, τόσο στη βιομηχανία όσο και στον τομέα των υπηρεσιών που πρέπει να διαθέτουν ικανότητα προσαρμογής στις συνεχείς αλλαγές, πνεύμα συνεργασίας, δημιουργικότητα, κριτική ικανότητα, γενικές γνώσεις και δεξιότητες δεκτικές ποικίλων μεταγενέστερων ειδικοτήσεων. Εύστοχα λέγεται, λοιπόν, από ορισμένους ότι περνάμε από την περίοδο των «ιδεωδών» στην περίοδο των «δεξιότητων». Οι τελευταίες θα μπορούν να αναπτύσσονται, κατά ένα μέρος τουλάχιστον, και μέσα στο χώρο της εργασίας (βλ. Φλουρής, 1996). Η εξέλιξη, που προαναφέρθηκε, θα έχει σημαντικές επιπτώσεις και στην εκπαίδευση, αλλά και στην επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες δε θα είναι πάντοτε θετικές³. Μια τέτοια προοπτική καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη στα άτομα και

στις κοινωνίες ισχυρών αντιστάσεων απέναντι στις αρνητικές επιπτώσεις των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων και των ρευμάτων της παγκοσμιοποίησης (βλ. Βεργόπουλος, 1999), χωρίς, όμως, να αποκλεισθούν τα θετικά τους στοιχεία. Αυτό απαιτεί, με τη σειρά του, την καλλιέργεια της κριτικής στάσης απέναντι στις εξελίξεις του καιρού μας, τη συστηματική ενημέρωση των πολιτών και την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισής τους – αρχικής και συνεχιζόμενης –, με στόχο να καταστούν οι πολίτες ικανοί να επωφεληθούν από τις θετικές όψεις των σύγχρονων αλλαγών και να προστατευθούν από τις αρνητικές τους συνέπειες. Η κριτική αντιμετώπιση της πραγματικότητας πρέπει, ασφαλώς, να χαρακτηρίζεται και όσους ασχολούνται με την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, ιδιαίτερα των νέων.

Η αντικατάσταση, επίσης, μέρους της ανθρώπινης εργασίας από υπεραυτοματοποιημένα συστήματα περιορίζει όλο και περισσότερο τη ζήτηση για απασχόληση σε παραδοσιακούς τομείς εργασίας. Παράλληλα, αλλάζει και η σχέση του ανθρώπου με τη μηχανή. Ο χειρισμός της τελευταίας απαιτεί σήμερα κάτι περισσότερο από την ανάπτυξη στοιχειωδών μηχανικών δεξιοτήτων, οι οποίες στο πρόσφατο παρελθόν παρέμεναν αμετάβλητες καθ' όλο το διάστημα της χρήσης ορισμένου μηχανήματος. Η λειτουργία αρκετών σύγχρονων μηχανημάτων μπορεί να προγραμματίζεται, γεγονός το οποίο προσδίδει

3. Για τις αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στην εκπαίδευση, την εθνική ταυτότητα και τον πολιτισμό γενικά βλ. τον πρόλογό μας στην ελληνική μετάφραση του βιβλίου της UNESCO «Εκπαίδευση. Ο θησαυρός που κρύβει μέσα της», Αθήνα, Εκδ. Gutenberg, 1999.

άλλες διαστάσεις στην εκπαίδευση των χειριστών τους.

Οι μεταβολές, που προαναφέρθηκαν, έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση έντονου προβλήματος ανεργίας, με μορφές άγνωστες μέχρι χθες. Το πρόβλημα, μάλιστα, φαίνεται να μην υποχωρεί με την εφαρμογή των παραδοσιακών συνταγών καταπολέμησής του, δηλαδή με την απλή ενίσχυση της παραγωγικότητας. Η ανεργία, η οποία στη χώρα μας, ειδικότερα, βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα τα τελευταία χρόνια δημιουργεί οξύτατα ψυχολογικά και κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα, ιδιαίτερα στους νέους. Η αντιμετώπισή τους καλύπτει μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων των σημερινών Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ιδιαίτερος εκείνων που εργάζονται στις Υπηρεσίες Απασχόλησης και σε Κοινωνικές Υπηρεσίες. Την κατάσταση αυτή περιπλέκουν οι συχνές απολύσεις εργαζομένων που οδηγούν τους νεότερους σε αλληπαλλήλους επαγγελματικούς αναπροσανατολισμούς, ενώ σε αρκετούς από αυτούς που βρίσκονται ήδη στη φάση της κάμψης της επαγγελματικής τους ζωής προκαλούν αδιέξοδα, αξεπέραστα μερικές φορές. Για το λόγο αυτό, δημιουργούνται σε ορισμένες χώρες ειδικές υπηρεσίες απολυομένων (outplacement services), των οποίων ο ρόλος στην εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής θεωρείται σημαντικός (βλ. Κουτσαύτη, 2000).

Στο πλαίσιο των συνθηκών αυτών, η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί πια να έχει μονοσήμαντο χαρακτήρα. Η επαγγελματική ζωή στο προσεχές μέλλον δε θα αρχίζει και δε θα τελειώνει με την ίδια δουλειά

για την πλειονότητα των εργαζομένων. Πολλοί, μάλιστα, υποστηρίζουν ότι οι περισσότεροι από τους σημερινούς νέους θα αλλάξουν αρκετές φορές επαγγελματική δραστηριότητα στη διάρκεια της ζωής τους, ασκώντας επαγγέλματα είτε συναφή προς την αρχική τους επαγγελματική δραστηριότητα είτε και τελείως διαφορετικά. Μπαίνουμε, έτσι, σε μια περίοδο αβεβαιότητας που συνοδεύεται από αγωνία για το αύριο. Την αγωνία αυτή ενισχύουν η ανασφάλεια των διαρκών ανακατατάξεων και η ένταση που γεννά η προσπάθεια συνεχούς προσαρμογής στις εξελίξεις.

Υπό τις συνθήκες αυτές, η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν μπορούν σήμερα να τελειώνουν με την απόκτηση κάποιου πτυχίου ή διπλώματος. Η συνεχής εκπαίδευση, η διαβίωση μάθησης και η διαρκής κατάρτιση και επανακατάρτιση αποτελούν αναγκαιότητα της εποχής μας.

Όλα αυτά επιβάλλουν ριζική αναθεώρηση του προσανατολισμού των εκπαιδευτικών συστημάτων και του περιεχομένου των σπουδών. Απαιτούν συνεχή αναμόρφωση των σχετικών προγραμμάτων και της μεθοδολογίας που εφαρμόζουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και των διδακτικών μέσων που χρησιμοποιούν. Οι αλλαγές αυτές θα επηρεάσουν, αναμφίβολα, και τις επαγγελματικές διεξόδους, στις οποίες οδηγούν οι διάφορες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις.

Η ρευστότητα που θα κυριαρχήσει στον εκπαιδευτικό χώρο και η αβεβαιότητα που επικρατεί στην επαγγελματική πραγματικότητα δυσκολεύουν τη λήψη αποφάσεων σχετικών με την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, στοιχείο, το οποίο, καθιστά ανα-

γκαία τη βοήθεια του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Παράλληλα, ενισχύει το ρόλο του, αλλά, δυσκολεύει το έργο του και κάνει πολύ πιο απαιτητική τη δική του εκπαίδευση και δια βίου κατάρτιση.

Μ' αυτά τα δεδομένα, δύσκολα μπορεί κανείς να ανατρέψει τη θέση ότι ο εφοδιασμός των εργαζομένων με τις αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες θα είναι στο μέλλον υπόθεση ενός ευέλικτου συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ικανού να προσαρμόζεται στις αλλαγές και να ανταποκρίνεται σε μια συνεχώς διαφοροποιούμενη και γνωσιοκρατούμενη αγορά εργασίας.

Για να λειτουργήσει, όμως, αποτελεσματικά ένα τέτοιο σύστημα, πρέπει να διαμορφωθούν ορισμένες προϋποθέσεις, τις οποίες οφείλουν να συνειδητοποιήσουν οι Σύμβουλοι που εργάζονται στο χώρο της εκπαίδευσης και να συμβάλουν στην πραγματοποίησή τους. Θα αναφέρω μερικές μόνον απ' αυτές, αδυνατώντας να τις εκθέσω όλες στη σύντομη αυτή εισήγηση.

Πρώτη είναι η στενότερη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τον κόσμο της εργασίας.

Η σύνδεση αυτή είναι ιδιαίτερα αναγκαία για τα Τεχνικά και Επαγγελματικά Σχολεία, για τα Τριτοβάθμια Ιδρύματα και για τα προγράμματα κατάρτισης. Ένα αυστηρά σχολειοκεντρικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Η θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να συνδυάζεται με την πρακτική άσκηση και την εργασιακή εμπειρία. Το αίτημα αυτό μεταβάλλει το χώρο άσκησης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων όχι μόνο σε χώρο παραγωγής αγαθών, αλλά και σε πεδίο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Πρόσφατη έρευνα στις ΗΠΑ, σχετική με τις δεξιότητες που απαιτούν οι εργοδότες από τους εργαζόμενους, έδειξε ότι οι δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν μέσω της εκπαίδευσης είναι λιγότερο σημαντικές από αυτές που μαθαίνει κανείς μέσα στο χώρο της εργασίας (βλ. Carnevale, 1996). Αλλά και στη χώρα μας, η απαίτηση προϋπηρεσίας και προηγούμενης σχετικής εμπειρίας γίνεται όλο και πιο συχνά βασικό κριτήριο για τις προσλήψεις προσωπικού στον ιδιωτικό, κυρίως, τομέα⁴.

Μια δεύτερη προϋπόθεση για να μπορέσει η σημερινή εκπαίδευση να

4. Η σύνδεση, βέβαια, εκπαίδευσης και φορέων παραγωγής θέτει ποικίλα πολιτικο-ιδεολογικά και άλλα ζητήματα που συζητούνται ευρύτατα στο διεθνή χώρο, όπως είναι τα εξής: Ποιος έχει τον έλεγχο μέσα σε ένα τέτοιο σύστημα; Ποιος είναι ο ρόλος του κράτους στο πλαίσιο αυτό; Ποιος, τελικά, ωφελείται από τις υπό συζήτηση αλλαγές, οι εργαζόμενοι ή οι κεφαλαιοκράτες; Δεν θα μπού στον πειρασμό να ασχοληθώ με τα ερωτήματα αυτά, παρά το ενδιαφέρον που παρουσιάζουν, γιατί η ανάλυσή τους δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς της παρούσας εισήγησης. Περιορίζομαι μόνο να σημειώσω ότι η στενότερη σύνδεση της εκπαίδευσης με τις παραγωγικές διαδικασίες δε θα πρέπει, ασφαλώς, να γίνει σε βάρος της μορφωτικής λειτουργίας του σχολείου. Το τελευταίο έχει χρέος να συνδράμει στην επίτευξη των αιτημάτων της οικονομικής προόδου, χωρίς όμως να υποταχθεί ολοκληρωτικά σ' αυτά. Η σφαιρική μόρφωση του ανθρώπου και η διάπλωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων πρέπει να παραμείνει και στο μέλλον, όποιες αλλαγές κι αν συμβούν, η κύρια επιδίωξη του σχολείου. Τούτο, όμως, δε σημαίνει παραγνώριση της προετοιμασίας του ατόμου για την ομαλή ένταξή του στην ενεργό ζωή. Ο συνδυασμός αυτός δεν είναι ασφαλώς εύκολος. Στην επιτυχή αντιμετώπιση της δυσκολίας αυτής έγκειται μια από τις πιο σημαντικές προκλήσεις του καιρού μας.

ανταποκριθεί στις προκλήσεις της εποχής μας είναι η παροχή στα άτομα στέρεης γενικής παιδείας, ικανής να δώσει σ' αυτά όχι μόνο τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την ολοκλήρωση της προσωπικότητάς τους, την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνική, πολιτική και πολιτιστική ζωή, αλλά και για την ανάπτυξη των γνωστικών και άλλων δεξιοτήτων που θα αποτελέσουν το θεμέλιο ποικίλων μεταγενέστερων ειδικεύσεων και επαγγελματικών αναπροσανατολισμών.

Στο πλαίσιο των παραπάνω εξελίξεων, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός γίνεται πλέον μια δια βίου διαδικασία, της οποίας η σημασία και για τα μεμονωμένα άτομα αλλά και για το κοινωνικό σύνολο διευρύνεται. Υπό την έννοια αυτή, η συμβουλευτική υποστήριξη για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος δεν είναι πια αναγκαία μόνο στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή στο Λύκειο. Είναι εξίσου απαραίτητη και κατά τη διάρκεια των τριτοβάθμιων σπουδών, αλλά και μετά τη λήξη τους. Είναι, επίσης, αναγκαία και κατά την είσοδο στην ενεργό ζωή αλλά και στη διάρκειά της.

Η διάκριση ανάμεσα σε εκπαιδευτικές και σε εξωεκπαιδευτικές Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού θα γίνεται, υπό τις συνθήκες αυτές, όλο και πιο χαλαρή. Οργανωτικές, λοιπόν, δομές Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εμμένουν σε παλιούς διαχωρισμούς και σε ξεπερασμένα στεγανά, χωρίς συντονισμό μεταξύ τους, πρέπει να θεωρούνται σήμερα αναχρονιστικές. Το ίδιο ισχύει και για αντιλήψεις και νοοτροπίες που επιδιώκουν να διατηρήσουν το υπάρχον

status quo και να διασφαλίσουν κερτημένα συμφέροντα, ως προς το ρόλο και τις αρμοδιότητες των αρμόδιων Συμβούλων, παραβλέποντας το γενικότερο κοινωνικό όφελος και τις προκλήσεις της εποχής μας.

Όσον αφορά στη μεθοδολογία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ειδικότερα, μπορούν να αναφερθούν επιγραμματικά τα εξής: Στο μέλλον αναμένεται να ενισχυθεί ακόμη περισσότερο η τάση του ενεργού προσανατολισμού και ο προσωπικός σχεδιασμός ανάπτυξης, στοιχεία που περιορίζουν τον αυστηρά κατευθυντικό ρόλο του αντίστοιχου Συμβούλου και ενισχύουν τον ψυχοϋποστηρικτικό και προτρεπτικό του ρόλο. Παράλληλα, θα παραστεί ανάγκη μεγαλύτερης συστηματοποίησης των υπηρεσιών επαγγελματικής πληροφόρησης.

Η πληροφόρηση, όμως, για τις σπουδές και τα επαγγέλματα δεν αρκεί και ο ρόλος του Συμβούλου δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο σε ζητήματα επαγγελματικής πληροφόρησης. Οι εξελίξεις καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση των διαδικασιών υποβοήθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων, της συμβουλευτικής τους υποστήριξης και της κατάλληλης διαπαιδαγώγησής τους από τα πρώτα, κιόλας, χρόνια της ζωής τους. Στο πλαίσιο αυτό, η αγωγή σταδιοδρομίας θα γίνεται όλο και πιο σημαντική και η θέση της μέσα στις δραστηριότητες και τις γενικότερες επιδιώξεις του σχολείου θα ενισχύεται. Παλαιότερα υπήρχε η αντίληψη ότι η επαγγελματική ανάπτυξη συντελούνταν, κυρίως, κατά τη διάρκεια της φοίτησης στο σχολείο και ολοκληρωνόταν στα περισσότερα άτομα μέχρι

την είσοδο στην επαγγελματική ζωή. Οι σημερινές εξελίξεις τείνουν να ανατρέψουν την άποψη αυτή. Ορισμένοι, μάλιστα, κάνουν λόγο για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη, η οποία δε σταματά και μετά την είσοδο στην ενεργό ζωή. Για το λόγο αυτό, το νέο 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, του τρόπου ζωής και των ρόλων που αναλαμβάνει. Εστιάζεται στις δεξιότητες για το δια βίου σχεδιασμό και τη διαπραγμάτευση των στάσεων που υιοθετεί απέναντι στην έννοια της αλλαγής, καθώς και της βαθύτερης γνώσης και κατανόησης του εαυτού και της κατάστασης που βρίσκεται*». (βλ. Κουτσαύτη, 1999, σελ. 38).

Η έμφαση στην προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη και στην επαγγελματική διαπαιδαγώγηση απαιτεί από τους λειτουργούς του προσανατολισμού βαθιά γνώση των σχετικών με τα ζητήματα αυτά θεωριών και μεθόδων, αλλά και με το ρόλο που διαδραματίζουν στους παραπάνω τομείς ποικίλοι ψυχολογικοί, κοινωνικοί και εκπαιδευτικοί παράγοντες.

Εξέχωρη σημασία επιβάλλεται να δοθεί στις ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, όπως είναι π. χ. οι γυναίκες, οι μειονότητες, οι παλιννοστούντες, οι αλλοδαποί και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για δύο, κυρίως, λόγους: Ο πρώτος σχετίζεται με το γεγονός ότι μέχρι σήμερα δεν είχε δοθεί στις κοινωνικές αυτές κατηγορίες η δέουσα σημασία⁵. Ο δεύτερος απορρέει από τη διαπίστω-

ση ότι η παγκοσμιοποίηση δε συνεπάγεται μόνο κινητικότητα αγαθών, κεφαλαίων, πληροφοριών και ιδεών, αλλά και αύξηση της κινητικότητας ανθρώπων. Το γεγονός αυτό εντείνει την εμφάνιση μέσα στις παραδοσιακές κοινωνίες ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων (αλλοδαποί, παλιννοστούντες κ.λπ.) και δημιουργεί πειστικές ανάγκες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους, ανάμεσα στα οποία κυρίαρχη θέση κατέχει το πρόβλημα της επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Άλλωστε, η εύρεση εργασίας και η άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την ομαλή κοινωνική ένταξη των ατόμων, αλλά και για την κοινωνική συνοχή και ευημερία. Η αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών προστίθεται στα καθήκοντα του σύγχρονου Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

3. Γενικά Στοιχεία του Ρόλου των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Όσα μνημονεύθηκαν προηγουμένως προσδιορίζουν ήδη σε γενικές γραμμές τα κύρια στοιχεία του ρόλου των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξάρτητα από το χώρο στον οποίο αυτοί δραστηριοποιούνται. Έτσι, η παρούσα εισήγηση θα μπορούσε να τελειώσει εδώ. Εντούτοις, η ασάφεια που εξακολουθεί, στη χώρα μας ιδιαίτερα, να χαρακτηρίζει τον τομέα αυτό μας επιβάλλει να προχωρήσουμε σε αναλυτικότερο προσδιορισμό του ρόλου των παραπάνω Συμβούλων.

5. Αναφερόμαστε στην ελληνική πραγματικότητα.

Πριν, όμως, αναλύσουμε το θέμα αυτό, οφείλουμε να σημειώσουμε ότι η αντίληψη που έχει ο καθένας, ακόμη και οι ειδικοί, για το ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξαρτάται από το πώς αντιλαμβάνεται την έννοια και τις λειτουργίες του θεσμού αυτού και ποια θεωρητική προσέγγιση υιοθετεί για την εφαρμογή του. Στη σύντομη αυτή εισήγηση είναι δύσκολο να αναλύσουμε τις σχετικές έννοιες και τις αντίστοιχες θεωρητικές προσεγγίσεις. Ο αναγνώστης που ενδιαφέρεται για τα ζητήματα αυτά μπορεί να ανατρέξει σε ειδική βιβλιογραφία⁶. Περιοριζόμαστε στο να σημειώσουμε ότι στο πλαίσιο των παραδοσιακών αντιλήψεων για τον Προσανατολισμό που έδιναν έμφαση στο στοιχείο της καθοδήγησης, ο ρόλος του Συμβούλου είχε περισσότερο κατευθυντικό χαρακτήρα. Οι περισσότερες, όμως, από τις σύγχρονες αντιλήψεις, στις οποίες κεντρική θέση κατέχει η συμβουλευτική διαδικασία και η υποβοήθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης, τοποθετούν το ρόλο του Συμβούλου στο πλαίσιο της ενθάρρυνσης, της ψυχολογικής υποστήριξης, της αυτογνωσίας και της ενημέρωσης του ατόμου με στόχο να καταστεί ικανό να λαμβάνει το ίδιο τις κρίσιμες για τον εαυτό του αποφάσεις. Οι τελευταίες απόψεις εκφράζουν και τη δική μας θέση

και από την άποψη αυτή προσεγγίζουμε στη συνέχεια το θέμα μας.

Θα αναφερθούμε πρώτα στα γενικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν το ρόλο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανεξάρτητα από το χώρο, στον οποίο εργάζεται και το κοινό στο οποίο απευθύνεται. Στη συνέχεια θα επιχειρήσουμε να εντοπίσουμε τα στοιχεία εκείνα που διαφοροποιούν το ρόλο του ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του χώρου εργασίας του, των περιπτώσεων που συνήθως αντιμετωπίζει και του ευρύτερου κοινού με το οποίο έρχεται σε επαφή⁷.

Στα βασικά κοινά στοιχεία του ρόλου του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού περιλαμβάνονται, κατά τη γνώμη μας, τα εξής:

1. Η συλλογή, αξιολόγηση και ταξινόμηση πληροφοριών σχετικών με τις σπουδές και τα επαγγέλματα και η συνεχής ανανέωση και επικαιροποίησή τους. Οι διαδικασίες αυτές δε θα περιορίζονται στο άμεσο μέλλον σε περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο μόνον, αλλά θα επεκτείνονται και στον ευρύτερο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αφού η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού είναι ελεύθερη στις χώρες μέλη της. Αυτό προϋποθέτει όχι μόνο την κατοχή ξένων γλωσσών εκ μέρους των Συμβούλων, αλλά και ικανοποιητική γνώση του ευρω-

6. Ενδεικτικά σημειώνουμε τα ακόλουθα βιβλία, τα οποία αναφέρονται στα ζητήματα αυτά : α) Δημητράπουλος Ε., 1999α, β) Δημητράπουλος 1999β, γ) Μαλιωύση Λοΐζου, Μ., 1994 δ) Μαλιωύση Λοΐζου, Μ., 2001 ε) Κασσωτάκης Μ. (επιμ.), 2002 (Πλήρεις τίτλοι παρατίθενται στη βιβλιογραφία).

7. Μέρους των στοιχείων αυτών εμπεριέχονται και σε εισήγησή μας προς την Επιτροπή του ΕΚΕΠ για την εκπόνηση μελέτης σχετικά με την Πιστοποίηση των προσόντων των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των αντίστοιχων φορέων, για τη σύνταξη της οποίας συνεργαστήκαμε με τη Διευθύντρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ κα Αλεξάνδρα Μπούκα. Σχετικές πληροφορίες υπάρχουν, επίσης, στη μελέτη μας: Η κατάσταση και ο ρόλος των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (βλ.: Κασσωτάκης, 2002. σσ. 393-408). Για τη σύνταξη της συνεργαστήκαμε με τον Κ. Μάνο.

παϊκού χώρου απασχόλησης και των κανόνων που διέπουν την εργασία στις παραπάνω χώρες. Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην ταξινόμηση, αρχειοθέτηση και ανανέωση των πληροφοριών, αλλά και στη διάδοσή τους, για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω, καθιστά, επίσης, αναγκαία την εξοικείωση του Συμβούλου και με τις τεχνολογίες αυτές.

2. Η ανάλυση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων (job analysis), η οποία είναι απαραίτητη για τη σύνταξη επαγγελματικών μονογραφιών και την παραγωγή άλλου σχετικού πληροφοριακού υλικού, έντυπου, οπτικο-ακουστικού και ηλεκτρονικού. Η ανάλυση αυτή είναι ιδιαίτερα απαραίτητη για τις νέες επαγγελματικές δραστηριότητες, αλλά και για τις παλιές που υπόκεινται σε μεταβολές και αναμορφώσεις, υπό την επίδραση των εξελίξεων που μνημονεύθηκαν προηγουμένως. Η ανάλυση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων αφορά στην περιγραφή της φύσης της αντίστοιχης εργασίας, στις απαιτήσεις της, στις κοινωνικές και οικονομικές προοπτικές της και σε άλλα συναφή θέματα (βλ. Κασσωτάκης, 2000α, 2002).

3. Η παροχή, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, πληροφοριών σχετικών με τις σπουδές όλων των επιπέδων, τα προγράμματα κατάρτισης, τις επαγγελματικές δραστηριότητες, τις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς εργασίας, τις ευκαιρίες απασχόλησης και άλλα συναφή ζητήματα. Εξυπακούεται ότι ο Σύμβουλος πρέπει να έχει τις κατάλληλες επικοινωνιακές δεξιότητες και την ικανότητα να προσαρμόζει την παροχή των αναγκαίων πληροφοριών στο μορ-

φωτικό επίπεδο, στις ανάγκες και στα ενδιαφέροντα των διαφόρων απόμων, χωρίς, όμως, να περιορίζεται στην παροχή απλών απαντήσεων στα ερωτήματά τους. Στα καθήκοντά του ανήκει και η υποβοήθησή τους να διευρύνουν τον ορίζοντα των ενδιαφερόντων τους και να εξετάζουν και άλλες εναλλακτικές επιλογές από αυτές, στις οποίες, πρόχειρα μερικές φορές, έχουν καταλήξει. Μέσα στη σύγχρονη πραγματικότητα της αβεβαιότητας και των συνεχών αλλαγών, η πληροφόρηση, που αποτελεί ένα από τα βασικά στοιχεία του ρόλου του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δεν μπορεί να έχει τον παραδοσιακό χαρακτήρα της απλής περιγραφής των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των κοινωνικο-οικονομικών τους προοπτικών που, έτσι κι αλλιώς, είναι και θα παραμείνουν ασαφείς. Πρέπει να επεκτείνεται και στις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές με βασικό στόχο την υποβοήθηση των πολιτών να κατανοήσουν το παγκόσμιο γίγνεσθαι, να αντιληφθούν το κοινωνικο-οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον στο οποίο καλούνται να ενταχθούν και να συνειδητοποιήσουν τους κανόνες που το διέπουν. Ορισμένοι μάλιστα, θεωρούν ότι ένας από τους πιο σημαντικούς ρόλους των σύγχρονων λειτουργών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να υποβοηθήσουν τα άτομα και, ιδίως, τους νέους να αντιληφθούν όσο καλύτερα γίνεται την κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα. Το στοιχείο αυτό θα τους βοηθήσει στη λήψη υπεύθυνων αποφάσεων ως προς τον αρχικό τους Προσανατολισμό και τις πιθανές μελλοντικές αλ-

λαγές του. Πληροφόρηση, βέβαια, δεν σημαίνει, παθητική μίσηση και υποταγή σ' ό,τι ισχύει. Η ενημέρωση για την πραγματικότητα πρέπει να συνδυάζεται με τη διαμόρφωση κριτικής στάσης απέναντι της, καθώς και με την ικανότητα ανάλυσης και κατανόησης της δυναμικής και των σχέσεων που τη διέπουν.

4. Η παραγωγή ενημερωτικού και ψυχοπαιδαγωγικού υλικού κατάλληλου για την πληροφόρηση και την επαγγελματική διαπαιδαγώγηση ατόμων που βρίσκονται σε διάφορες ηλικιακές φάσεις.

5. Ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η αξιολόγηση προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, που να ανταποκρίνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και να ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων στα οποία απευθύνονται. Τα προγράμματα αυτά μπορεί να αφορούν θέματα επαγγελματικής ή εκπαιδευτικής πληροφόρησης, ζητήματα αυτογνωσίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων, τεχνικές προσέγγισης της αγοράς εργασίας, τρόπους αυτοπαρουσίασης (π.χ. σύνταξη βιογραφικού σημειώματος), συμμετοχή σε συνεντεύξεις επιλογής προσωπικού, τεχνικές διαπραγματεύσεως με εργοδότες ή άλλους παράγοντες κ.λπ.

6. Η υποβοήθηση των ατόμων να διαμορφώσουν θετική αυτοαντίληψη και να αποκτήσουν αυτογνωσία ως προς τις ικανότητες και τα προσόντά τους, να αποκρυσταλλώσουν τα ενδιαφέροντά τους και να αποσαφηνίσουν τις προτιμήσεις τους, τις αξίες τους και τα κριτήρια επιλογής σπουδών και επαγγέλματος. Έτσι θα καταστούν ικανά να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικές με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, μέσα σε ένα διαρκώς

κώς μεταβαλλόμενο κοινωνικο-επαγγελματικό και οικονομικό περιβάλλον. Η υποβοήθηση αυτή μπορεί να γίνει με τη βοήθεια συμβουλευτικών συνεντεύξεων, με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων αυτοανάλυσης, με την πραγματοποίηση σχετικών ασκήσεων (βλ. Κοσμίδου & Γαλανουδάκη, 1996) και με τη χρήση κατάλληλων ψυχοτεχνικών δοκιμασιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Ως προς το τελευταίο ζήτημα, πρέπει να επισημανθεί ότι ο Σύμβουλος επιβάλλεται να διαθέτει ειδική κατάρτιση και επαρκή εμπειρία στη χρήση των δοκιμασιών αυτών και, κυρίως, πρέπει να είναι σε θέση να ερμηνεύει σωστά τα αποτελέσματά τους και να τα συνδυάζει με άλλα στοιχεία, για να μπορεί να υποβοηθήσει το άτομο στον τομέα της αυτογνωσίας του. Η απλή χορήγηση τεστ δεν αποτελεί παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Η Συμβουλευτική είναι περισσότερο διαπροσωπική σχέση και επικοινωνία *ανθρώπου με άνθρωπο* και στον τομέα αυτόν πρέπει να δίνεται το κύριο βάρος.

7. Η παροχή της απαραίτητης συμβουλευτικής στήριξης σε άτομα ή ομάδες ατόμων για να αντιμετωπίσουν με επιτυχία προβλήματα που συναντούν στον τομέα της επαγγελματικής τους ζωής. Επειδή σε αρκετές περιπτώσεις τα προβλήματα αυτά ενδέχεται να προκαλούν και άλλου είδους σοβαρές ψυχολογικές διαταραχές ή σημαντικά κοινωνικά προβλήματα, ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρέπει να συνεργάζεται και με άλλους επιστήμονες (ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς κτλ.) και να παραπέμπει σ' αυ-

τούς τις περιπτώσεις που υπερβαίνουν τη δική του αρμοδιότητα.

8. Η παρακολούθηση και συνεχής αξιολόγηση της παροχής ενημερωτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών, με στόχο την αναπροσαρμογή και αναμόρφωση του συστήματος που εφαρμόζεται, προκειμένου αυτό να γίνει πιο αποτελεσματικό (βλ. Σοφιανόπουλος, 1999). Η παρακολούθηση είναι αναγκαία και για την επισημάνση περιπτώσεων, στις οποίες απαιτείται πρόσθετη στήριξη και βοήθεια.

9. Η διεξαγωγή μελετών και ερευνών σχετικών με την εξέλιξη των επαγγελματιών, την καταγραφή των αναγκών του κοινού, την παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και άλλα παρόμοια.

4. Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση

Το σχολείο αποτελεί προνομιακό χώρο για την εφαρμογή της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης και την υποβοήθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου, έργο το οποίο οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού είτε αναλαμβάνουν εξ ολοκλήρου είτε συνεργάζονται για το σκοπό αυτό με το διδακτικό προσωπικό και τους λοιπούς παράγοντες των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Η έμφαση στην ψυχοπαιδαγωγική, κυρίως, διάσταση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και στην υποβοήθησή του να προσαρμοσθεί στο σχολικό περιβάλλον και να επιλέξει,

σε δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο, τις σπουδές που ταιριάζουν περισσότερο με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις ικανότητες του αποτελούν το επίκεντρο του ρόλου των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που υπηρετούν σε εκπαιδευτικά ιδρύματα. Το στοιχείο αυτό διαφοροποιεί, σε κάποιο βαθμό, την αποστολή τους από εκείνη των αντίστοιχων λειτουργών που υπηρετούν σε μη εκπαιδευτικούς χώρους, αν και, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, τα γενικά στοιχεία των ρόλων τους είναι κοινά.

Ειδικότερα, οι Σύμβουλοι Προσανατολισμού που υπηρετούν στα σχολεία ή σε άλλες εκπαιδευτικές υπηρεσίες μεριμνούν για την εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με ζητήματα της επαγγελματικής ζωής και για τη συνεχή ενημέρωση των ιδίων και των γονέων τους σε θέματα επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος, μέσα από ατομικές και ομαδικές διαδικασίες πληροφόρησης. Διοργανώνουν εκδηλώσεις που συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου αυτού. Πραγματοποιούν συμβουλευτικές συνευθεύξεις με μαθητές, γονείς και κηδεμόνες. Επιδιώκουν τη σύνδεση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με τον κοινωνικο-οικονομικό τους περίγυρο και φροντίζουν για την ένταξη των αποφοίτων των Επαγγελματικών, κυρίως, και των Τριτοβάθμιων Σχολών στην αγορά εργασίας (βλ. Γαϊτάνης, 2000).

Ιδιαίτερη σημασία έχει η συνεργασία τους με το διδακτικό προσωπικό του σχολείου και η καθοδήγηση του ως προς την ένταξη στοιχείων της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης και προσανατολισμού στα μαθήματα, τα οποία περιλαμβάνονται στο scho-

λικό πρόγραμμα. Η επαγγελματική διαπαιδαγώγηση και ο Προσανατολισμός δεν είναι υπόθεση ορισμένου μαθήματος. Ακόμη και στην περίπτωση που υπάρχει στο αναλυτικό πρόγραμμα του σχολείου ειδικό μάθημα, αφιερωμένο στο αντικείμενο αυτό, είναι απαραίτητη η συμβολή και των άλλων μαθημάτων και των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται στο σχολείο στην επίτευξη των στόχων της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης.

Όπου υπάρχει ευχέρεια, οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που έχουν πραγματοποιήσει ειδικές σπουδές, και οι Σχολικοί Ψυχολόγοι μπορούν να επιδίδουν στους μαθητές και ψυχοδιαγνωστικά τεστ και να αξιολογούν τα αποτελέσματά τους σε συνδυασμό και με άλλα στοιχεία.

Σε ορισμένες χώρες οι Σύμβουλοι Προσανατολισμού διατυπώνουν την άποψή τους στα διάφορα όργανα που λαμβάνουν αποφάσεις για τη σχολική πορεία των μαθητών. Αρκετοί, επίσης, ειδικευμένοι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού εργάζονται σε κέντρα παραγωγής και διάδοσης πληροφοριακού και άλλου ψυχοπαιδαγωγικού υλικού που απευθύνεται σε διάφορες ηλικιακές ομάδες του σχολικού πληθυσμού.

5. Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση

Το έργο των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εργάζονται στον τομέα της απασχόλησης περιλαμβάνει όλα τα γενικά στοιχεία που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Εξάλλου η ανάπτυξη στε-

νότερων σχέσεων μεταξύ εκπαίδευσης-κατάρτισης και απασχόλησης και η προώθηση της διά βίου εκπαίδευσης και μάθησης μειώνουν συνεχώς τη διαφοροποίηση του ρόλου των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού ανάλογα με το χώρο εργασίας τους, χωρίς αυτό να σημαίνει πλήρη εξάλειψη των ιδιαιτεροτήτων που υπάρχουν σε κάθε περίπτωση.

Ο ρόλος των υπό εξέταση Συμβούλων στον τομέα της απασχόλησης διαφοροποιείται, κάπως, από αυτό των συναδέλφων τους, που εργάζονται στην εκπαίδευση, ως προς τα εξής σημεία: α) Δεν υπάρχει σταθερός πληθυσμός, στον οποίο έχουν τη δυνατότητα να απευθύνονται για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα, όπως συμβαίνει στο χώρο της εκπαίδευσης. Επομένως, ο ρόλος τους σε θέματα επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης είναι, κατά τη γνώμη μου, λιγότερο σημαντικός. β) Ασχολούνται περισσότερο με ενήλικες, των οποίων τα ατομικά χαρακτηριστικά διαφέρουν από αυτά των μαθητών και φοιτητών/σπουδαστών που βρίσκονται είτε στην εφηβεία είτε στις πρώτες φάσεις της νεανικής τους ηλικίας. Το ίδιο ισχύει και για τα βιώματα, τις ανάγκες και ιδιαίτερα τις εμπειρίες των παραπάνω ηλικιακών ομάδων. (βλ. Μαστοράκη, 1999). γ) Ο ρόλος τους εστιάζεται, κυρίως, σε θέματα συμβουλευτικής στήριξης όσων αναζητούν για πρώτη φορά εργασία, των ανέργων που ζητούν να επανενταχθούν στο χώρο της εργασίας, των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα αλλαγής επαγγελματικής δραστηριότητας (αναπροσανατολιζόμενοι), καθώς και εκείνων που διέκοψαν, εκουσίως ή ακουσίως,

την επαγγελματική τους δραστηριότητα και επιθυμούν να επανενταχθούν στο χώρο της εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται στο χώρο της εργασίας νέες ανάγκες, που δεν υπήρχαν προηγουμένως, σ' αυτό τουλάχιστον το βαθμό. Τέτοιου είδους ανάγκες είναι π.χ. η διατήρηση της θέσης των εργαζομένων στο εργασιακό τους περιβάλλον, η επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού των διαφόρων εταιρειών και οργανισμών και άλλα παρόμοια. Αξίζει να επισημανθεί ακόμη η αύξηση του άγχους των εργαζομένων που οφείλεται σε εργασιακούς παράγοντες, όπως είναι η λανθασμένη επιχειρηματική νοοτροπία, οι κακές συνθήκες εργασίας (θόρυβος, υψηλή θερμοκρασία, ακατάλληλο ωράριο εργασίας, ανθυγιεινό περιβάλλον κτλ.), ο φόβος απώλειας της εργασίας, οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους, οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, το αίσθημα της υποτίμησης, η μη ικανοποίηση από την εργασία και άλλα παρόμοια (βλ. Cooper & Marshall, 1978, Corlett & Richardson, 1981, Σταθάτου, 1989, Cooper & Sandri, 1991, Beehr, 1995, Κουτσαύτη, 2000, Σολταρίδου, 2003). Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (I.L.O.) το 3-4% περίπου (εκτίμηση του 1998) του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ) των 15 χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπολογίζεται ότι θα αναλίσκονται για ασθένειες σχετικές με το εργασιακό άγχος και άλλες σχετικές παθήσεις (αναφέρεται στο Σολταρίδου, 2003). Επιπρόσθετα, το αυξημένο εργασιακό άγχος και η απουσία ικανοποίησης από την εργασία έχουν αντίκτυπο όχι μόνο στους εργαζόμενους, αλλά και στην

ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και, κατ' επέκταση, στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και άλλων οργανισμών που εποπτεύονται ή συνεργάζονται με τις Υπηρεσίες Απασχόλησης (βλ. Σταθάτου, 1989).

Οι εξελίξεις αυτές επιβαρύνουν το ρόλο των Επαγγελματικών Συμβούλων και των συναφών επιστημόνων, το καθήκον των οποίων δεν περιορίζεται πλέον στην υποβοήθηση του ατόμου να βρει εργασία, αλλά και σε άλλα ζητήματα, όπως είναι τα εξής: α) πώς θα διατηρήσει τη θέση εργασίας που ήδη κατέχει, β) ποια νέα προσόντα πρέπει να αποκτήσει μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης ή άλλου τρόπου για να μειώσει τον κίνδυνο της ανεργίας, γ) πώς θα βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας του και άλλα παρόμοια. Για την επαγγελματική ανάπτυξη μάλιστα του προσωπικού των διαφόρων εταιρειών, υπηρεσιών και οργανισμών απαιτείται στενή συνεργασία μεταξύ Επαγγελματικών Συμβούλων και των υπεύθυνων για τη λειτουργία και ανάπτυξη των παραπάνω φορέων.

Η αύξηση, επίσης, της παρουσίας οικονομικών μεταναστών, εντείνει τα προβλήματα στο χώρο της απασχόλησης, δημιουργώντας παράλληλα σοβαρά κοινωνικά προβλήματα, με τα οποία οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού έρχονται συχνά αντιμέτωποι. Η επιτυχής ανταπόκριση σ' όλα αυτά διευρύνει, αλλά και περιπλέκει το ρόλο των παραπάνω Συμβούλων, οι οποίοι είναι αναγκασμένοι να αποκτούν συνεχώς πρόσθετες ειδικές γνώσεις και δεξιότητες για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις.

Το ίδιο ισχύει και για την αντιμετώπιση των προβλημάτων απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, που αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα στον εργασιακό χώρο και έχουν ανάγκη βοήθειας από Συμβούλους με ειδικές γνώσεις τόσο ως προς την ψυχολογία των ατόμων αυτών και το είδος των εργασιών που μπορούν να ασκήσουν, όσο και ως προς τις σχετικές δυνατότητες που προσφέρει η αγορά εργασίας. Μια ολοκληρωμένη συμβουλευτική στήριξη και βοήθεια των ατόμων αυτών, αλλά και άλλων περιπτώσεων απαιτεί παρακολούθηση μετά την αρχική ένταξη στην αγορά εργασίας και συμπληρωματική παρέμβαση, όπου αυτό απαιτείται (βλ. Δελλασούδας, 1991, 2002, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1999, Μπούκα, 1989).

6. Ο Ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Άλλους Τομείς

Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να εργάζονται και σε άλλους χώρους εκτός της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, όπως είναι π.χ. οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Πρόνοιας (βλ. Παπαϊωάννου, 1987, Παπαδάτος 1987, Τριχοπούλου, 2000) οι θεραπευτικές κοινότητες τοξικοεξαρτημένων ατόμων και, κυρίως, εκείνων που αντιμετωπίζουν μετά την αποθεραπεία τους προβλήματα κοινωνικής ένταξης και επαγγελματικής αποκατάστασης (βλ. Μπατέκας, 1987), η Τοπική Αυτοδιοίκηση, τα Κέντρα Νέων, οι στρατιωτικές μονάδες (βλ. Σμοκοβίτης, 1996), ποικίλοι φορείς που ασχολούνται με

θέματα ισοτιμίας των δύο φύλων στον τομέα της επαγγελματικής ζωής και άλλες συναφείς υπηρεσίες. Ο ρόλος τους και στις περιπτώσεις αυτές διέπεται από τις ίδιες γενικές αρχές που αναφέρθηκαν προηγουμένως, προσρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει κάθε περίπτωση και ο πληθυσμός στον οποίο αφορά.

Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι, επίσης, δυνατόν να εργάζονται ως Εργασιακοί Σύμβουλοι σε εταιρείες που απασχολούν πολυάριθμο προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή, ο ρόλος τους συνίσταται εφόσον διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα - στην επιλογή προσωπικού, σε συνεργασία με τη διοίκηση των αντίστοιχων εταιρειών (π.χ. συμμετοχή σε συνεντεύξεις επιλογής προσωπικού, επίδοση τεστ, κ.λπ.), στην τοποθέτηση των νεοπροσλαμβανόμενων στην κατάλληλη για τον καθένα θέση εργασίας, στην οργάνωση και εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού, σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες ή άλλους φορείς, και στη συμβουλευτική υποστήριξη όσων αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εργασία τους (π.χ. επαγγελματικό άγχος) (βλ. και Μπαφίτη, 1990, Κάντας 1998). Οι μεγάλες και καλά οργανωμένες επιχειρήσεις κατανοούν όλο και περισσότερο ότι κοστίζουν λιγότερο η βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, ο αναπροσανατολισμός του ή η διεύρυνση της εργασίας (job enlargement) του υπάρχοντος προσωπικού από ό,τι η πρόσληψη νέου. Για το λόγο αυτό, αυξάνεται συνεχώς το ενδιαφέρον τους για την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης είτε μέσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις είτε σε συνεργα-

οία με εκπαιδευτικά ιδρύματα ή άλλους σχετικούς φορείς. Για τον ίδιο λόγο ενισχύεται και το ενδιαφέρον τους για τη λήψη μέτρων που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μείωση της επαγγελματικής δυσανεμίας και απογοήτευσης των εργαζομένων, η οποία αυξάνει τις απουσίες από την εργασία, μειώνει την ποιότητα του προσφερόμενου έργου και επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα και την ικανότητα του ανταγωνισμού τους (βλ. Cooper, 1993).

7. Ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως Ελεύθερος Επαγγελματίας

Όπως οι περισσότεροι επιστήμονες, έτσι και οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να εργάζονται και ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Ο ρόλος τους στην περίπτωση αυτή δε διαφέρει, ως προς τα γενικά του χαρακτηριστικά, από εκείνον που περιγράφηκε στην υποενότητα 4. Υπάρχουν, ασφαλώς, κάποιες ιδιαιτερότητες και ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι προέρχονται, κυρίως, από το γεγονός ότι ο ιδιώτης Σύμβουλος, ο οποίος αμείβεται για τις υπηρεσίες που προσφέρει στους πελάτες του, δεν έχει συνήθως πολλές συναντήσεις μαζί τους, λόγω του σχετικού οικονομικού κόστους. Κατά συνέπεια, θα προσπαθήσει μέσα σε περιορισμένα χρονικά όρια να τους προσφέρει ό,τι μπορεί. Η γνώση του ιστορικού και άλλων στοιχείων σχετικών με τον καθένα (π.χ. εκπαίδευση ή κατάρτισή του, σχολικές επιδόσεις, προηγούμενες επαγγελματικές εμπειρίες, οικογενειακή κατάσταση κτλ.) θα τον υποβοηθήσουν στο έργο του.

Το ίδιο ισχύει και ως προς την ενεργητική ακρόαση των απόμων που ζητούν τη βοήθεια των Συμβούλων και ιδιαίτερα όσον αφορά στις ανάγκες τους, στα ενδιαφέροντα και στις προτιμήσεις τους. Η χρήση, επίσης, τεσσά επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί, ως επικουρικό μέσο, να βοηθήσει το Σύμβουλο στο έργο του, εφόσον αυτός διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις και την αναγκαία εμπειρία για να τα χρησιμοποιήσει και να ερμηνεύσει σωστά τα αποτελέσματά τους. Περισσότερη, όμως, σημασία έχει και στην περίπτωση αυτή, η πρόσωπο με πρόσωπο συμβουλευτική παρέμβαση και η υποβοήθηση του ατόμου να γνωρίσει σε βάθος τον εαυτό του, η διεύρυνση μέσω της κατάλληλης ενημέρωσης των επαγγελματικών του οριζόντων και των βλέψεών του. Σε περίπτωση νεαρών ατόμων, ίσως είναι –κατά την κρίση του Συμβούλου– αναγκαία και κάποια συνάντηση με τους γονείς του.

Εξυπακούεται ότι τα ιδιωτικά γραφεία που προσφέρουν υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού και οι άνθρωποι που τα στελεχώνουν πρέπει να πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις. Τα Γραφεία αυτά πρέπει να διαθέτουν το αναγκαίο πληροφοριακό και ψυχοπαιδαγωγικό υλικό, να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε βάσεις πληροφοριακών δεδομένων και να διαθέτουν την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή. Οι υπεύθυνοι για τη λειτουργία τους και γενικά τα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής πρέπει να έχουν την αναγκαία Πιστοποίηση από επίσημο κρατικό φορέα ότι διαθέτουν τα προσόντα (εκπαίδευση και

εμπειρία) που απαιτούνται για το έργο αυτό⁸. Αυστηρώς μέχρι σήμερα δεν υπάρχει επίσημο σύστημα πιστοποίησης των λειτουργιών αυτών, με αποτέλεσμα να εμφανίζονται ποικίλα ιδιωτικά γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού, μερικά από τα οποία δεν πληρούν τις αναγκαίες προϋποθέσεις για έγκυρη και αξιόπιστη παροχή τέτοιου είδους υπηρεσιών. Θέλω να ελπίζω ότι η προσπάθεια που έχει ξεκινήσει, με πρωτοβουλία του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία αφορά στη θεσμοθέτηση συστήματος πιστοποίησης των φορέων και λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα αποδώσει καρπούς και θα καλύψει σύντομα το κενό αυτό.

8. Η Ανάγκη Κατάρτισης Στελεχών Ειδικευμένων στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Για να ανταποκριθούν οι σημερινοί Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ποικίλα και δύσκολα καθήκοντα που συνδέονται με το ρόλο τους, έχουν ανάγκη από συστηματική εκπαίδευση και πρακτική άσκηση. Η εκπαίδευση αυτή οφείλει να καλύπτει ποικίλα θεωρητικά και πρακτικά θέματα που άπτονται πολλών επιστημονικών κλάδων, όπως της Ψυχολογίας, των Επιστημών της Αγω-

γής, της Κοινωνιολογίας, της Οικονομίας, των Νέων Τεχνολογιών και άλλων συναφών κλάδων. Η πρακτική άσκηση από την άλλη πλευρά πρέπει να παρέχει στον εκπαιδευόμενο Σύμβουλο τη δυνατότητα να συνδυάζει τη θεωρία με την πράξη και να μάθει, υπό την εποπτεία έμπειρων στον τομέα αυτό ατόμων, πώς να αντιμετωπίζει τα διάφορα προβλήματα που συναντά. Για το λόγο αυτό, η πρακτική άσκηση πρέπει να γίνεται σε διαφορετικούς χώρους εφαρμογής της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Η κατάρτιση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν μπορεί σήμερα να περιορίζεται σε βραχύχρονα επιμορφωτικά σεμινάρια, τα οποία δεν επαρκούν για να τους προσφέρουν ούτε τις γνώσεις ούτε τις δεξιότητες που απαιτεί το δύσκολο και κρίσιμο στην εποχή μας έργο τους (βλ. Κοσμίδου, 1995, 1996).

Το προσωπικό αυτό δεν μπορεί να προέλθει από ολιγάριθμα μεταπτυχιακά προγράμματα που λειτουργούν σήμερα σε ορισμένα Α.Ε.Ι.⁹, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα προγράμματα αυτά δεν είναι αναγκαία. Απαιτείται η παράλληλη ανάπτυξη ευρύτερων προπτυχιακών προγραμμάτων, ικανών να παραγάγουν σημαντικό αριθμό επιστημόνων, ειδικευμένων στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, για να στελεχωθούν με επάρκεια όλες οι σχετικές υπηρεσίες. Οι πρόσφατες, μάλιστα, εξελίξεις με τη δημιουργία Εθνικού

8. Ακόλουθη πιστοποίηση πρέπει να υπάρχει και για τους Συμβούλους που εργάζονται σε άλλους τομείς, περιλαμβανομένου και του δημόσιου τομέα.

9. Αναφέρουμε ως ενδεικτικό παράδειγμα το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που λειτουργεί στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) σε όλους τους Νομούς της χώρας και ανάλογων Γραφείων (Γρα.ΣΕΠ) σε μεγάλο αριθμό σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και η δημιουργία στον τομέα του ΟΑΕΔ των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) αυξάνουν τις ανάγκες σε ειδικευμένο προσωπικό.

Επιπρόσθετα, υπάρχει ανάγκη συ-

στηματικής επιμόρφωσης όλων όσοι ασχολούνται σήμερα με την εφαρμογή του θεσμού τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση. Για το σκοπό αυτό επιβάλλεται να αναπτυχθούν πολλαπλές μορφές επιμόρφωσης, να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες της σύγχρονης τεχνολογίας και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, να δοθούν κίνητρα για αυτομόρφωση και να παραχθεί νέο εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό υλικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αργυροπούλου, Κ., (2000). Ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην απασχόληση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 137-140.
- Βαΐτσος, Κ. & Γιαννίσης, Τ., (1987). *Τεχνολογικός μετασχηματισμός και οικονομική ανάπτυξη: Ελληνική εμπειρία και διεθνείς προοπτικές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Βεργόπουλος, Κ., (1999). *Παγκοσμιοποίηση. Η μεγάλη χίμαιρα*. Αθήνα: Λιβάνης.
- Γαϊτάνης, Δ. (2000). Ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο χώρο της απασχόλησης. Χαρακτηριστικά Συμβούλων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55 141-149.
- Carnevale, A.P., et al. (1996). *Workplace Basics: The Skills Employers Want*. U.S. Department of Labor Employment and Training Administration.
- Corlett, E.N., & Richardson, J. (1981). *Stress at Work. Design and Productivity*. John Wiley & Sons.
- Cooper, L.C & Marshall, (1978). *Occupational Stress*. Chapman and Hall.
- Cooper L.C. & Sandri G., (1991). The impact of stress counselling in the workplace and its influence to the employees. *The Journal of Service marketing*, 10, 2.
- Cooper L.C., (1993). Occupational Stress. Στο Ross R.R. & Altmaier E.M., *Occupational Stress*. London: Sage Publication Ltd.
- Δελλασούδας, Α., (1991). Η πορεία του επαγγελματικού προσανατολισμού των ΑΜΕΑ. Μια εμπειρία από τον ελβετικό χώρο. Στο Δανασσής-Αφεντάκης, Α.Κ. κ.ά. (Επιμελητές έκδοσης), *ΧΑΡΙΣ : Αφιέρωμα στον καθ. Ν. Μελανίτη* (σ. 343-360). Αθήνα : Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα ΦΠΨ, Τομέας Παιδαγωγικής.
- Δελλασούδας, Α., (2002). Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες: Προϋποθέσεις, προβλήματα. Στο Κασσωτάκης Μ. (επιμ.) . *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω, σσ. 567-598.
- Δημητρόπουλος, Ε., (1999α). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμον. Μέρος Πρώτο: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε., (1999β). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος Δεύτερο: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Γρηγόρης

- Hand, C.H., (1984). *The Future of Work*. Oxford: Basic Blackwell.
- Heinz, W., (1987). Το μέλλον της εργασίας. Τέλος η κρίση της κοινωνίας. *CEDEFOP*, 1.
- Κάντας, (1990), Εργασία και Υγεία. Η Εργασία ως αγχογόνος παράγοντας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 15-27.
- Κάντας, Α., (1993). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. Τόμοι 2.
- Kanter, R. M., (1989). *When Giants Learn to Dance, Mattering the Challenge of Strategy Management and Careers in the 1990s*. New York: Simon and Schuster.
- Κασσιμάτη, Κ., (1992). Η εργασία στο μέλλον: Κοινωνικές διαστάσεις και πρακτικές. *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 2,3, 102-127.
- Κασσωτάκης, Μ., (1994). Κοινωνικο-οικονομικές και εκπαιδευτικές εξελίξεις και οι επιπτώσεις τους στο θεσμό του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στην κατάρτιση των στελεχών του. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 30-31, 40-52.
- Κασσωτάκης, Μ., (2000α). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ., (2000β). Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 23-33.
- Κασσωτάκης, Μ., (Επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Θεωρία και πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κατσάνεβας, Θ., (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα: Πατάκης.
- Κιτσάκη, Β., (2000). Αυτογνωσία και ο ρόλος του Συμβούλου στην Απασχόληση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 156-160.
- Κοσμιδίου-Hardy, Χρ., (1995). Η «αποτυχία» συνεχίζεται: Κριτική περιδιάβαση στο χώρο της σχολικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού. Στο Καζαμιάς Α. & Κασσωτάκης Μ. *Η Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές ανασυγκρότησης και εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: Εκδ. Σείριος, σσ. 305-327.
- Κοσμιδίου, Χρ., (1996). Σύμβουλοι και Θερ-άποντες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 36-37, 11-17.
- Κοσμιδίου, Χρ., & Γαλανουδάκη-Ράπτη, Αθ., (1996). *Συμβουλευτική. Θεωρία και Πρακτική με ασκήσεις για την ανάπτυξη αυτογνωσίας και δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κουτσαύτη, Μ., (2000). *Ο Ρόλος του Συμβούλου στην Απασχόληση. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 34-41.
- Lyotard, J.F., (1984). *The Postmodern Condition*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Μολικιώση-Λοΐζου, Μ., (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μολικιώση-Λοΐζου, Μ., (2001). *Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση. Από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαστοράκη, Ε., (1999). Συμβουλευτική καριέρας ενηλίκων. Σκιαγράφηση του προφίλ και των αναγκών του μακροχρόνιου άνεργου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51, 139-148.
- Μήλιου, Μ., (1996). Ο ρόλος του Συμβούλου στον Σ.Ε.Π. Παιδαγωγική προσέγγιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 36-37, 172-177.
- Μπατέτας, Β., (1987). Η Συμβουλευτική στους νεοκομανείς. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 145-14.

- Μπούκα, Α., (1989). Ενεργός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Κατάρτιση, απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 9, 36-41.
- Μυλωνά-Καλαβιά, Ν., (2002). Ο παρεμβατικός ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα πλαίσια της σύγχρονης επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 62-6, 104-105
- Παλαιοκρασσάς, Στ., (1984). Νέα Τεχνολογία και κινητικότητα επαγγελματιών. *Δελτίο Διοικήσεως Επιχειρήσεων*, 23, 56-63.
- Παπαδάτος, Γ., (1987). Συμβουλευτική-Προσανατολισμός για την ανάπτυξη και υγεία του ατόμου στην οικογένεια, στην ομάδα στην κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 68-72.
- Παπαϊωάννου, Κ., (1987). Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 81-85.
- Robertson, J., (1985). *Future Work: Jobs, Self-Employment and Leisure after the Industrial Age*, Gower/Maurice Temple Smith.
- Σαμοίλης, Π., (2000). Η κατάρτιση των Συμβούλων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 91-92.
- Σαμοίλης, Π. & Κωστόπουλος, Π., (2002). Ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ΚΕΣΥΠ. Πρώτες εκτιμήσεις από τη λειτουργία του ΚΕΣΥΠ Πατρών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 62-63, 36-45.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (1999). Συμβουλευτική και Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51, 271-282.
- Σμοκοβίτης, Α. Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική στον Ελληνικό Στρατό. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 38-39, 128-129.
- Σολταρίδου, Ε., (2003). Πώς διώχνουμε το άγχος της δουλειάς. *Ιατρικά* (Ελευθεροτυπία) 5 Αυγούστου σελ. 48-49.
- Σοφιανόπουλος, Γ., (1999). Συμβουλευτική και Προσανατολισμός για ανέργους. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51, 113-128.
- Σταθάτου, Α. *Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις του και ο έλεγχός του*. Αθήνα: Γαλαίος.
- Toffler, A., (1974). *Learning for tomorrow*. New York: Vintage.
- Toffler, A., (1982). *Το τρίτο κύμα*. Αθήνα: Κάκτος
- Τριχοπούλου, Α., (2000). Ο ρόλος του Συμβούλου στις Κοινωνικές Υπηρεσίες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 42-46.
- UNESCO, (1999). *Εκπαίδευση. Έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής για την Εκπαίδευση στον 21ο αιώνα, υπό την προεδρία του Jacques Delors* (μετάφραση Κ.Ε.Ε.). Αθήνα: Gutenberg.
- Φακιολάς, Ρ., (1990). Επαγγελματική διάρθρωση του εργατικού δυναμικού: Διαχρονική εξέλιξη και προοπτικές για το 2.000. *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 3, 195-198.
- Φλουρής, Γ., (1996). Προς ένα κοινό αναλυτικό πρόγραμμα στην Ενωμένη Ευρώπη: Τάσεις και προοπτικές. Στο Καλλογιαννάκη Π. & Μακράκης Β. (επιμ.) *Ευρώπη και Εκπαίδευση*. Αθήνα: Γρηγόρης, σσ. 185-249.
- Φλουρής, Γ. & Πασιάς, Γ., (1997). Ο εθνικός χαρακτήρας της γνώσης και η ιδεολογία του ευρωπαϊσμού. Στο Μ. Βάμβουκα & Α. Χουρδάκη (επιμ.) (1997), *Παιδαγωγική Επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη: Τάσεις και προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ. 254-267.

Σπύρος Κρίβας*

**ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ
ΣΤΗΝ ΟΛΙΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ:
Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΕΝΟΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ**

Στο άρθρο αυτό διαμορφώθηκε ένα διεπιστημονικό και ολιστικό μοντέλο για τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία υπό την έννοια ενός νέου πλαισίου κατανόησης των ανθρώπων και της ανθρώπινης ζωής, με σκοπό τη σύνδεση της εργασίας με άλλες διαστάσεις της ζωής. Το μοντέλο δημιουργήθηκε μέσα (α) από την εξέταση σχετικών κοινωνικο-οικονομικών και πολιτιστικών αναγκών, της ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία και της συμβουλευτικής ως επάγγελμα, (β) από την εξέταση προηγούμενων –ολιστικών ή όχι– μοντέλων σχεδιασμού για τη σταδιοδρομία, και (γ) από τη συζήτηση ερωτημάτων και θεμάτων σχετικά με περιορισμένες έναντι των διευρυμένων διαδικασιών για το σχεδιασμό ζωής. Το μοντέλο αυτό συντίθεται από οκτώ βασικά στοιχεία, που υποδηλώνουν καταστάσεις της σύγχρονης ζωής. Επικεντρώνεται στην ολότητα, στην ενοποιητική σκέψη και στις δημοκρατικές αξίες προσπαθώντας να βοηθήσει τα άτομα να πάρουν αποφάσεις για τη σταδιοδρομία όχι μόνο για την αυτοϊκανοποίηση αλλά και για χάρη της κοινότητας.

Spiros Krivas*

**FROM THE LINEAR PROCESS OF CHOOSING VOCATION
TO THE HOLISTIC PERCEPTION FOR THE DEVELOPMENT
AND THE CARRER COUNSELLING: THE CREATION OF A MODEL**

An interdisciplinary and holistic model for career counselling is presented in this article, in the sense of a new framework of understanding human beings and human life, intending to integrate work and other dimensions of life. The model was created by (a) reviewing relevant socio-economic and cultural changes, the career development and counselling profession, (b) examining former career planning models either holistic or not, and (c) discussing questions and issues surrounding narrow versus broad approaches to life planning. The model is composed by eight knot element suggesting situations of modern life. It focuses on wholeness, integrative thinking and on democratic values trying to help individuals make career decisions not only for self-satisfaction but also in favor of the community.

* Ο Σ.Π. είναι Αν. Καθηγητής Οικολογικής-Συστημικής Παιδαγωγικής και Συμβουλευτικής στο Π.Τ.Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Πατρών. Επικοινωνία: Αγ. Κυριακής 24, 26443, Πάτρα τηλ. 2610-426728.

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες και –σε πολλές περιπτώσεις– δραματικές κοινωνικο-οικονομικές, πολιτικές και τεχνολογικές εξελίξεις, οι οποίες δρομολογήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια του δευτέρου ημίσεως του προηγούμενου αιώνα, επέφεραν, μαζί με τις άλλες διαφοροποιήσεις, ουσιαστικές αλλαγές στις μορφές και τα πρότυπα εργασίας, στους χώρους εργασίας και συννακόλουθα στην αντίληψη, που έχουμε σήμερα για τη σταδιοδρομία και τις προοπτικές εργασιακής αποκατάστασης. Τα θέματα αυτά, οπωσδήποτε, δεν μπορούν να εξεταστούν αποτελεσματικά αποκομμένα από άλλους ρόλους και συνθήκες ζωής, στα οποία συμμετέχει το άτομο.

Ένα κομβικό ερώτημα, το οποίο τίθεται στις αρχές του νέου Millennium, είναι κατά πόσον η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε επαγγελματικό-πρακτικό επίπεδο, μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα και τις ανάγκες των ατόμων των πολυπολιτισμικών πλέον σύγχρονων κοινωνιών όσον αφορά στη σταδιοδρομία τους. Όσοι ασχολούνται με τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία θα μπορούσαν να ισχυριστούν –και δικαίως– ότι στον 20ό αιώνα με τη βοήθεια των θεωριών επαγγελματικής επιλογής που αναπτύχθηκαν και με την υποστήριξη του Η/Υ, έγινε μεγάλη πρόοδος όσον αφορά στις διαδικασίες υποβοήθησης του ατόμου για την εξεύρεση εργασίας. Πολλοί ίσως από αυτούς επεξέτειναν την πρακτική τους, βοηθώντας τα άτομα να εξετάσουν την εργασία σε σχέση με τους άλλους ρόλους ζωής. Παρ' όλα αυτά γίνεται φα-

νερό από την καθημερινή πρακτική της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία ότι υπάρχει ακόμη επείγουσα στην αναζήτηση και ανεύρεση εργασίας, με βάση το μοντέλο του Parsons, το γνωστό «trait and factor approach», τη σύνδεση δηλ. προσωπικών χαρακτηριστικών με τα χαρακτηριστικά ενός επαγγέλματος, ως ο μέγιστος στόχος για την ατομική ικανοποίηση, με μια ερμητικά αποσπασματική για το άτομο και τη ζωή προοπτική στην κατεύθυνση της γραμμικής διαδικασίας επιλογής επαγγέλματος. Θεωρώ, όμως, ότι το μοντέλο αυτό του «matching», της άμεσης δηλ. σύνδεσης αντίστοιχων χαρακτηριστικών, δεν αρκεί πλέον. Μπροστά στο πλήθος των αλλαγών, που αφορούν στην κοινωνία, στα άτομα, και στις οικογένειες, μια τέτοια προοπτική με τη συννακόλουθη αντίληψη και πρακτική είναι πλέον σήμερα αναποτελεσματική. Προβάλλεται μάλλον η ανάγκη να βοηθήσουμε τον πελάτη, το μαθητή, τον υποψήφιο εργαζόμενο, τον άνθρωπο, τελικά, να αντιλαμβάνεται καλύτερα τα πλαίσια αυτών των αλλαγών, να διανοείται και να συγκροτεί το εννοιολογικό του πλαίσιο με καινούριες, περισσότερες ολιστικές προσεγγίσεις, που βλέπουν την εργασία σε σχέση με τους άλλους ρόλους και τις αναγκαιότητες στη ζωή (Hansen, 1997). Όπως παρατηρεί εύστοχα ο Hall, οι αλλαγές είναι το κύριο χαρακτηριστικό στον 21ό αιώνα (Hall, 1996). Η αλλαγή σήμερα είναι σταθερή διάσταση σε πολλούς τομείς της ζωής, όπως π.χ. στην εργασία, στην οικογένεια, στο εκπαιδευτικό σύστημα, στα δημογραφικά δεδομένα, στην πολιτική, στην τεχνολογία και σε άλλους τομείς. Δεν θα ήταν

αβίασιμο να υποστηρίξω την άποψη ότι τα διάφορα πλαίσια αλλαγών στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου αναγνωρίζονται από τους ασχολούμενους με το θέμα, ως ουσιαστικοί παράγοντες επίδρασης, όσον αφορά, στις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και θεωρούνται εξίσου σημαντικοί με τους εσωτερικούς παράγοντες επίδρασης, όπως είναι π.χ. τα ενδιαφέροντα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες του ατόμου. Αυτή η αλλαγή των πλαισίων απαιτεί νέα επιστημολογικά παραδείγματα (paradigms), νέες στρατηγικές για την επίλυση προβλημάτων, διά βίου ανάγκη λήψης απόφασης για σταδιοδρομία, επαναπροσανατολισμό σε διαφορετικές φάσεις της ζωής του ατόμου, θέματα τα οποία, στη σύγχρονη εποχή, δεν αφορούν μόνο στο άτομο, αλλά και στην κοινωνία. Όλα αυτά σηματοδοτούν μια νέα φάση ανάπτυξης της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία (Fox, 1994). Ένα δύσκολο ερώτημα, το οποίο αναδύεται εδώ είναι, πώς είναι δυνατό – έχοντας κατά νου την παραπάνω ανάγκη – να υπάρξει μια ολιστική θεώρηση για τη ζωή και τη σταδιοδρομία και μια ισορροπία μεταξύ εργασίας και άλλων μορφών ζωής.

Ο παραπάνω προβληματισμός με ώθησε στη διατύπωση συγκεκριμένων ερωτημάτων υποβοηθητικών για την περαιτέρω ανάλυση του θέματος: α. Πώς μπορούμε, ως επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας να βοηθήσουμε τους ανθρώπους, και ιδιαίτερα τους νέους, να κάνουν επιλογές ζωής και να παίρνουν αποφάσεις σε περιόδους ταχέων αλλαγών; β. Είναι δυνατό τα διάφορα μοντέλα σύνδεσης (matching models) ατομικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών

να αποτελούν το καλύτερο τρόπο υλοποίησης της συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία, ιδιαίτερα όταν πλήθος ατόμων χάνουν την εργασία τους και αναζητούν νέα ή πρέπει να επαναπροσανατολιστούν. γ. Μπορούμε να αντιμετωπίσουμε το σχεδιασμό ζωής και σταδιοδρομίας εθνικών μειονοτήτων ή άλλων ειδικών πληθυσμιακών ομάδων με βάση τα μοντέλα αυτά; δ. Τι θα πρέπει να προσθέσουμε στο θεωρητικό μας οπλοστάσιο και στο ρεπερτόριο των στρατηγιών και των παρεμβάσεών μας, ώστε να βοηθήσουμε τα άτομα να παίρνουν πιο αποτελεσματικές αποφάσεις για το σχεδιασμό της ζωής τους;

Στην εργασία μου αυτή, η οποία αποτελείται από δύο μέρη, επιχειρείται μια απάντηση στα παραπάνω ερωτήματα με την παρουσίαση της φιλοσοφίας, των διαστάσεων και του εννοιολογικού πλαισίου ενός ολιστικού μοντέλου για τη σύνδεση της εργασίας με άλλες διαστάσεις της ζωής.

Στο πρώτο μέρος γίνεται εντοπισμός των κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών. Στο δεύτερο μέρος περιγράφεται το ολιστικό μοντέλο και διατυπώνονται σκέψεις για την εφαρμογή ενός τέτοιου μοντέλου, που αναδεικνύει την ανάγκη διαμορφώσεων και διαφοροποιήσεων στο επάγγελμα του συμβούλου σταδιοδρομίας στο νέο αιώνα. Το μοντέλο που παρουσιάζεται παρακάτω αποτελεί καρπό από τη μια μεριά της επιστημονικής θητείας μου τα τελευταία χρόνια στο χώρο της οικολογικής - συστημικής σκέψης ενώ από την άλλη μεριά προέρχεται από την κριτική μελέτη θεωριών για την ανάπτυξη και τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, που ισχύουν μέχρι σήμερα.

Κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές

Οι δραματικές και ραγδαίες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές, στις οποίες αναφέρθηκα στο εισαγωγικό μέρος της ομιλίας μου, δεν είχαν επιδράσεις μόνο σε θέματα σταδιοδρομίας και εργασιακής αποκατάστασης. Τα δημογραφικά δεδομένα των ατόμων, τα ίδια τα άτομα ως δρώντα υποκείμενα, οι οικογένειες και διάφοροι άλλοι κοινωνικοί θεσμοί και οργανισμοί δέχθηκαν επιδράσεις, πράγμα που εντοπίζεται από μελετητές και ερευνητές επιστημονικών χώρων, όπως η κοινωνιολογία, η διοίκηση επιχειρήσεων, η ιατρική, οικονομία, οι γυναίκες σπουδές, η ανάπτυξη για τη Σταδιοδρομία κλπ (Super & Sverko 1995, Etzioni 1993, Bridges 1994, Hansen 1997).

Για να γίνει κατανοητό το σύγχρονο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο, θα αναφερθούμε σε μερικές αλλαγές σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως αυτές καταγράφονται στη σχετική βιβλιογραφία. Στο βιβλίο του «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της», ο Jeremy Rifkin, παρουσιάζει πειστικά στατιστικά δεδομένα από όλο τον κόσμο –και ιδιαίτερα από την Ευρώπη, Ιαπωνία, Βόρειο Αμερική– σχετικά με το βαθμό υποκατάστασης των εργαζομένων από ρομπότ και μηχανές αυτοματισμού. Ο Rifkin συμπεραίνει ότι οι κοινωνίες πρέπει να κινηθούν προς την εβδομάδα των λιγότερων ωρών, έτσι ώστε να υπάρχει χρόνος και για άλλους τομείς της ζωής, ιδιαίτερα μεταξύ της κοινότητας και των περιθωριακών ομάδων.

Αν και πολλές κοινωνίες σήμερα κινούνται προς τον καπιταλισμό και την κοινωνία της αγοράς, ο Rifkin

προβλέπει μια κίνηση προσδευτικά από την κοινωνία της αγοράς προς τη μετά-αγορά κοινωνία, (post market society), στην οποία θα μειώνονται προσδευτικά οι ώρες εργασίας για να υπάρξει χρόνος, που θα διατίθεται σε μη κερδοφόρους τομείς εθελούσιας δράσης. Άλλωστε δεν είναι λίγοι οι μελετητές, συμπεριλαμβανομένου και του Rifkin, οι οποίοι είτε θεωρούν αναπόφευκτη τη μείωση των εργασιμων ωρών ανά εβδομάδα για να μπορέσουν να ευθυγραμμιστούν οι απαιτήσεις της εργασίας με τις νέες παραγωγικές ικανότητες του κεφαλαίου (Rifkin 1996, Aznar 1997, Ροκάρο 1998), είτε βλέπουν ότι έχουμε εισέλθει σε μια νέα ιστορική φάση επαναπροσδιορισμού της εργασίας ως διαδικασία κοινωνικής συγκρότησης (Beck, 1999). Κοινός παρονομαστής όμως του προβληματισμού όλων είναι η διαφοροποίηση της εργασίας στη μεταμοντέρνα εποχή. Ο κοινωνιολόγος Bridges ομιλεί για μια κοινωνία του τέλους της εργασίας, για μια (dejobbed society), η οποία ωθεί το άτομο στη διαπραγμάτευση των ικανοτήτων και των προσόντων του ή στη μετατροπή του ατόμου ως εργατικού δυναμικού σε ένα «portfolio person», το οποίο θα μάθει να ζει στην αβεβαιότητα. Αντί της προσαρμογής σε μια προδιαγεγραμμένη εργασία, βλέπουμε προσδευτικά να δομείται στον εργασιακό ορίζοντα ένας αβέβαιος κόσμος εργασιακών συμβολαίων και έγκαιρων ή εποχιακών εργαζομένων, στον οποίο ο καθένας πρέπει να φαντάζεται, να επινοεί, να εργάζεται και να συνεργάζεται δημιουργικά.

Η οικονομολόγος και μελλοντολόγος Hazel Henderson διατύπωσε την

άποψη ότι ο κόσμος χάνεται μέσα σε μια παγκόσμια οικονομική σύγκρουση, γιατί η κοινωνία δεν ενδιαφέρεται για τις ανθρώπινες ανάγκες. Προτείνει στα κράτη να βρουν άλλους πολιτισμικούς δείκτες της κοινωνικής πρόοδου διαφορετικούς από το ακαθάριστο εθνικό προϊόν, όπως η αναγνώριση της εργασίας για παροχή φροντίδας, (caring work), η οποία για πολλούς θεωρείται, υποτιμητικά, ως γυναικεία απασχόληση (Henderson 1996).

Από την άποψη της διοίκησης των επιχειρήσεων ο Hall δηλώνει ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να αρχίσουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις σχέσεις που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο. Τονίζει ότι το παραδοσιακό υπόδειγμα σταδιοδρομίας –αναρρίχηση στη σκάλα της ιεραρχίας– δεν υπάρχει πλέον. Μια νέα μορφή σταδιοδρομίας αναδύεται, την οποία το εργατικό δυναμικό θα πρέπει να είναι ικανό να τη διαπραγματευτεί, η οποία απαιτεί εργασιακές μεταμορφώσεις και την οποία ο ίδιος μελετητής ονομάζει «πρωτεύκη σταδιοδρομία» (αναφερόμενος στον ήρωα της ελληνικής μυθολογίας Πρωτέα, ο οποίος μπορούσε να αλλάξει μορφές με μεγάλη ευκολία). Αυτή την πρωτεύκη αντίληψη για τη σταδιοδρομία θα πρέπει να αποκτήσει το άτομο ως υποψήφιο μέλος του εργατικού δυναμικού, για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις γρήγορες εξελίξεις τόσο στην κοινωνία όσο και στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις.

Οι Διαφοροποιήσεις στη Συμβουλευτική και στην Ανάπτυξη για τη Σταδιοδρομία λόγω των Κοινωνικο-οικονομικών Εξελίξεων

Πέρα από τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις εξελίξεις στο χώρο της εργασίας, ένας αριθμός αλλαγών, που συνέβησαν κατά το δεύτερο ήμισυ του 20ού αιώνα είχε σημαντικές επιδράσεις στη θεωρητική συγκρότηση της συμβουλευτικής και στην ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία. Ως τέτοιες αλλαγές θεωρώ:

- Την αναγνώριση της ανάγκης και ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας.

- Την ανάδυση μιας πιο διευρυμένης αντίληψης για τη σταδιοδρομία, η οποία εκτείνεται σε όλο το εύρος (life space) της ζωής του ατόμου.

- Την έντονη και ραγδαία είσοδο των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, γεγονός που προκλήθηκε από τις συνέπειες του Β' Παγκόσμιου Πολέμου και τις προσπάθειες του γυναικείου κινήματος.

- Την εξέλιξη της κοινωνίας σε πολυπολιτισμική λόγω αύξησης του αριθμού των αποδήμων, οι οποίοι επιστρέφουν, των μεταναστών και των προσφύγων.

- Τη σύνδεση της ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία με την προσωπική ανάπτυξη των ενήλικων, ιδιαίτερα σε περιόδους μετάβασης στον κόσμο της εργασίας.

- Την έμφαση στο πλαίσιο και την πολυμορφία των ταυτοτήτων, τις οποίες αποκτά το άτομο στη διάρκεια της ζωής του και οι επιδράσεις τους στην ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία (Butcher 1995, Tractenberg et al. 2002).

Κυρίως, ο θεωρητικός προβλημα-

τισμός του D. Super, που συνδέθηκε με τις παραπάνω αλλαγές, ήταν αυτός, ο οποίος επηρέασε σημαντικά τη θεωρία και πράξη της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία. Ο Super ήδη από το 1951 είχε αρχίσει να επεξεργάζεται μια διευρυμένη θεώρηση για τη σταδιοδρομία, ώστε να διερευνηθεί η αντίληψη για την ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία καθορίζοντας την ανάπτυξη ως μια «διά βίου», συνεχή διαδικασία εξέλιξης και πραγμάτωσης της αυτοαντίληψης με ικανοποίηση για τον εαυτό και όφελος για την κοινωνία. Κατανοούσε τη σταδιοδρομία ως μια διαδικασία διαδοχής θέσεων (υπό την έννοια των positions), τις οποίες διέρχεται το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του (life-span, life-space). Η επιλογή του επαγγέλματος είναι μία από αυτές τις θέσεις (Super 1951). Αργότερα (1980), ο Super διευρύνει τη θεωρία του –και συγχρόνως την ισχύουσα μέχρι τότε αντίληψη για τη σταδιοδρομία– με το «ουράνιο τόξο» της σταδιοδρομίας, «Life Career Rainbow», όπως ο ίδιος το ονόμασε.

• Την αύξηση της πνευματικότητας (spirituality) στη ζωή και την εργασία¹.

• Τη διαφοροποίηση της αντίληψης για τον τρόπο απόκτησης της γνώσης και δόμησης της έρευνας, με τη μετακίνηση από τους παραδοσιακούς τρόπους εμπειρικού και ποσοτικού χαρακτήρα με έντονο τον κατακερματισμό της γνώσης, σε περισσό-

τερο ποιοτικούς, με έμφαση στις διασυνδέσεις και στην ολιστικότητα.

Η νευτώνεια μηχανιστική-αιτιακή αντίληψη για τον κόσμο τίθεται υπό κριτική θεώρηση από φυσικούς επιστήμονες, όπως ο Capra, ο Heisenberg, ο Prigogine, –για να αναφέρω τους πιο σημαντικούς– και αμφισβητείται η γραμμική, αιτιώδης θεώρηση του κόσμου ως η μοναδική. Η σύγχρονη επιστημονική προβληματική σε όλους τους χώρους του επιστητού, παρά τις επιμέρους θεωρητικές διαφορές, αρχίζει να αποδέχεται τη συστημική/εποικοδομιστική άποψη, ότι δεν υπάρχουν δεδομένες, παγκόσμια ισχύουσες και αντικειμενικές αλήθειες, αλλά μόνο κατασκευές, ανακατασκευές και συγκατασκευές της πραγματικότητας. Με άλλα λόγια, η πηγή κατανόησης και αντίληψης του κόσμου ευρίσκεται στον ανθρώπινο εγκέφαλο, δεν αντανακλά αλλά μια αντικειμενική πραγματικότητα που βρίσκεται έξω από τον άνθρωπο και η οποία μέσω συγκεκριμένων νοητικών διαδικασιών αντικατοπτρίζεται στον εγκέφαλο, αλλά αποτελεί μια ενεργό διαδικασία, η οποία έχει τις ρίζες της στη βιολογική μας δομή και με την οποία κυριολεκτικά δομούμε τον κόσμο της εμπειρίας μας (Capra 1980, 1996, Prigogine 1975, Heisenberg 1975, Prigogine/Stengers 1984, Ford 1987, Maturana & Varela 1992, Poeppe 1993, Gergen 1994, Kelly 1995, Driver et al 1998, Κατάκη 2001, Βασιλείου 2001).

Με ευστοχία αναφερόμενος στις

1. Spirituality: Τόση, η οποία εμφανίζεται τόσο στην επιστημονική βιβλιογραφία των κοινωνικών επιστημών όσο και στη συνδεδεμένη με αυτές πρακτική της επιστημονικής γνώσης στη δεκαετία του 1970. Πρόκειται για μια θεώρηση της ολότητας του ανθρώπου μέσα από την αναζήτηση νοήματος για τη ζωή και την εργασία, η οποία συνδέεται με την αναζήτηση της αυτοπραγμάτωσης, του προσωπικού κώδικα αξιών και της ολότητας (Betzoni 1993, Fox 1994).

κοινωνικές αλλαγές, ο βρετανός κοινωνιολόγος Giddens στο βιβλίο του «Modernity and self-identity» εντόπισε παράγοντες σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο, οι οποίοι ασκούν επιδράσεις στην ταυτότητα του εαυτού (self-identity), στην έννοια του σφαιρικού ρόλου ενός ατόμου και της αντίληψης-αίσθησης του εαυτού του, κατά την υλοποίηση αποφάσεων, επιλογών και το σχεδιασμό της ζωής (Giddens 1991). Στο ίδιο βιβλίο ο Giddens χαρακτηρίζει τον κόσμο ως ένα χάος με βασικό του χαρακτηριστικό την αβεβαιότητα και τον συγχρύνει με εκείνον στις αρχές του 20ού αιώνα, όταν οι δυτικές κοινωνίες πίστευαν ότι με τη διεύρυνση της γνώσης θα μπορούσαν να ελέγξουν τις κοινωνικές εξελίξεις. Περιγράφει μια κοινωνία «επικινδυνότητας» (risk society), μέσα στην οποία διακρίνει τρεις τάσεις: την παγκοσμιοποίηση, την «αποπαράδοσιοποίηση» (detraditionalisation) δηλ. αλλαγή στις παραδόσεις σε πλανητικό επίπεδο και την «κοινωνική αντανάκλαση» (social reflexivity, όρος ο οποίος υποδηλώνει ότι τα άτομα στη σύγχρονη εποχή έχουν διαφορετικές εμπειρίες του κόσμου, αφού είναι υποχρεωμένα να ασχολούνται με πολλές διαφορετικές πηγές πληροφοριών, να τις ενσωματώνουν στην ιστορία της ζωής τους, να δρομολογούν με βάση αυτές νέες διαδικασίες, με άλλα λόγια να χρησιμοποιούν τις πληροφορίες για να δομήσουν τη ζωή τους). Με τον τελευταίο όρο ο Giddens επιχειρεί να εντοπίσει και να εξετάσει πώς οι κοινωνικές μεταμορφώσεις επιδρούν στον τρόπο που βλέπουν οι άνθρωποι τον εαυτό τους μέσα σε συνεχώς αναδυόμενα νέα κοινωνικά πλαίσια.

Παρουσίαση των Διαστάσεων του Ολιστικού Μοντέλου

Το παρουσιαζόμενο μοντέλο είναι μια συστηματική, ολιστική, περιεκτική και διεπιστημονική προσέγγιση για την ανάπτυξη του ατόμου ως συμβουλευόμενου και τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία. Τη θεωρητική του βάση αποτελεί η οικολογική-συστημική θεωρία και σκέψη και ο δομισμός (constructivism), που συνέβαλαν ουσιαστικά στην ανάπτυξη ανάλογου επιστημολογικού παραδείγματος, όπως αυτό διαμορφώθηκε κατά τη μετάβαση των κοινωνιών από τον 20ό στον 21ο αιώνα και το οποίο τονίζει το τέλος της γραμμικότητας και του απόλυτου καθορισμού των πραγμάτων, όπως καταγράφεται στη θεωρητική κληρονομιά αντιπροσωπευτικών μελετητών του παραδείγματος αυτού, όπως Capra (όπ. παρ.), Heisenberg (όπ. παρ.), Prigogine (όπ. παρ.), Bertalanffy (1968) από την πλευρά των φυσικών επιστημών, Bateson (1972), Ciampi (1982), Watzlawick (1984), Nichols (1987), Goodman (1988), Glaserferd (1987), (1996), White/Epson (1990), Payne (2000), Gibson (1979) από την πλευρά των κοινωνικών επιστημών και της οικοσυστημικής / οικοδομιστικής ψυχοθεραπείας. Στο νέο επιστημολογικό παράδειγμα διαπιστώνεται μια ουσιαστική μετακίνηση της ανθρώπινης σκέψης από απόψεις αποδεχόμενες καθοριστικά αδιαμφισβήτητους νόμους, αιτίες και ερμηνείες της ζωής και του κόσμου, σύμφωνα με τα οποία το σύμπαν και οτιδήποτε ενυπήρχε σ' αυτό, ήταν δομημένο—λίγο ή πολύ— με ντετερμινιστικούς και μηχανιστικούς όρους προς μια

αντίληψη ρευστότητας και ανάλογης κατανόησης της ζωής και του κόσμου. Στο πλαίσιο αυτό, κάθε παγιωμένη βεβαιότητα αμφισβητείτο, γινόταν έντονο το «δίλημμα της αυτοκρατίας», όπως εύστοχα επανέλαβε ο William James το γνωστό από την αρχαία ελληνική φιλοσοφική παράδοση «δίλημμα του Επίκουρου»² και αναδεικνυόταν η ποικιλότητα και η πολυπλοκότητα του κόσμου, ακόμα και στο χώρο των πιο βασικών επιστημονικών γνώσεων, δίνοντας έτσι μια ώθηση στην ανθρώπινη σκέψη και κοσμοαντίληψη, από την αβάσταχτη βεβαιότητα, στο ταξίδι της αβεβαιότητας (James 1956, Prigogine 1997).

Οποσδήποτε, η οικο-συστημική και η εποικοδομιστική θεώρηση επηρέασαν θεωρητικούς της συμβουλευτικής και της συμβουλευτικής ψυχολογίας, οι οποίοι βλέπουν τη σταδιοδρομία ως ένα μέρος της όλης «ιστορίας», της όλης βιογραφίας (life story) του ατόμου, χρησιμοποιούν την αφηγηματική προσέγγιση (narrative approach), η οποία ήδη είχε εμφανιστεί στο χώρο της ψυχολογίας και θεωρούν τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία ως μέσο βοήθειας προς το συμβουλευόμενο, όχι απλά για να διηγηθεί τη δική του life story αλλά για να «επαναδομηθεί» τη βιογραφία του, όπως ο ίδιος θα ήθελε να είναι αυτή (Sarbin 1986,

McAdams 1988, Brunner 1990, Savickas 1997, Cohran 1997, Androutsopoulou 2001). Ο Peavy χρησιμοποίησε τις διαφοροποιήσεις στη σύγχρονη κοινωνία και την προσωπική βιογραφία του ατόμου ως θεωρητικό πλαίσιο για τη συμβουλευτική. Εισήγαγε τον όρο «κοινωνιοδυναμική συμβουλευτική» (socio-dynamic counseling) ως μια διεπιστημονική και απαραίτητη προσέγγιση της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία στον 21ο αιώνα. Με αυτή την προσέγγιση, ο Peavy αμφισβήτησε έντονα την υπέρμετρη «ψυχολογικοποίηση» (over psychologizing) στο εγγύς παρελθόν του επιστημονικού αυτού πεδίου, παροτρύνοντας τους συμβούλους να αντλούν περισσότερες γνώσεις και εμπειρίες –σε σχέση με το παρελθόν– από την κοινωνιολογία και τις άλλες επιστήμες, υπό μια «πλαισιωτή» και εποικοδομιστική προοπτική (Peavy 1994).

Το κυρίαρχο μηχανιστικό επιστημολογικό παράδειγμα και η μηχανιστική θεώρηση του κόσμου του Καρτέσιου και του Νεύτωνα με τις συνακόλουθες αντικατοπτρίσεις τους σε επιστημονικό, κοινωνικο-οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο υποχωρεί. Αντ' αυτού αναδύεται ένα οικολογικό και εποικοδομιστικό παράδειγμα, όπως αυτό καταγράφεται στην κβαντική θεωρία, τη θεωρία των μη γραμ-

2. «Δίλημμα του Επίκουρου»: Το ερώτημα «το σύμπαν διέπεται από ντετερμινιστικούς νόμους» είχε ήδη διατυπωθεί από τους προσωκρατικούς φιλόσοφους στην αυγή της δυτικής σκέψης και αποτέλεσε την προέσφαση της σύγχρονης φυσικής και των μαθηματικών του χάους και των ασταθειών. Ο Επίκουρος ήταν ο πρώτος από τους προσωκρατικούς φιλόσοφους, που προσπάθησε να απαντήσει στο ερώτημα και έθεσε τους όρους του διλήμματος. Όντας διάδοχος του Δημόκριτου, ο Επίκουρος φανταζόταν ότι ο κόσμος αποτελείται από άτομα, που κινούνται στο κενό. Θεωρούσε ότι τα άτομα κινούνται όλα με την ίδια ταχύτητα ακολουθώντας παράλληλες τροχιές και διερωτότο στην επιστολή του προς τον Μενονέα: Πώς είναι δυνατό, λοιπόν να μη συγκρούονται; Πώς μπορεί να εμφανιστεί κάτι νέο, ένας νέος συνδυασμός ατόμων; Για τον Επίκουρο το πρόβλημα της επιστήμης, της κατανόησης της φύσης καθώς και εκείνο της μοίρας των ανθρώπων ήταν αδιαχώριστα. Τι μπορεί να σημαίνει η ανθρώπινη ελευθερία στο ντετερμινιστικό κόσμο των ατόμων; (Επίκουρος 1994).

μικών συστημάτων και τη μεταμο-
ντέρνα φιλοσοφική σκέψη αντιπρο-
σωπευτικών –όχι βέβαια μοναδικών–
εκπροσώπων του, όπως ο Rorty και ο
Foucault (Kuhn 1962, Foucault 1970,
Rorty 1989, Naess 1989, Suchanekski
1997). Το νέο επιστημολογικό παρά-
δειγμα βρήκε απήχηση και επηρέασε
και άλλους επιστημονικούς χώρους,
όπως τη θεολογία και την οικονομία,
την παιδαγωγική, την επιστήμη της
γλώσσας κ.ά. (Fill 1993, Fox 1994,
Henderson 1995, Steffe & Gale 1995,
Γεωργοπούλου 1996, Matthews 1998,
Πούρκος 1997). Ιδιαίτερα στη θεολο-
γία και την οικονομία γίνεται έντονη
η αναζήτηση ενός άλλου αξιολογικού
κώδικα σχετικά με την αντίληψη του
σύγχρονου ανθρώπου για το περι-
βάλλον, τη χρήση του και τον τρόπο
εκμετάλλευσής του. Στη θεολογία
σχολιάζεται επικριτικά η αποδοχή
της αντιστοίχισης του κόσμου και συ-
νακόλουθα του ανθρώπου με μια νευ-
τώνεια μηχανή (Fox 1994), ενώ στην
οικονομία αμφισβητείται η μεγάλη
έμφαση, που έχει δοθεί στο δυτικό
κόσμο και από αυτόν μέσω διαδικα-
σιών «δυτικοποίησης» και στον υπό-
λοιπο κόσμο, στο ακαθάριστο εγχώ-
ριο και εθνικό προϊόν ως μοναδικός
δείκτης της ανάπτυξης σε πλανητικό
ή εθνικό επίπεδο και διατυπώνονται
άλλοι δείκτες, όπως οι Country Fu-
tures Indicators, οι οποίοι ενδεικνύ-
ουν τη δυνατότητα συνύπαρξης οίκο-
νομικοτεχνικής ανάπτυξης και βιωσι-
μότητας του περιβάλλοντος (Hender-
son όπ. παρ., Wicke & Maiziere 1990,
Weizsaecker 1992, Latouch 1992,
Mueller & Hennicke 1994).

Πέρα από αυτά, το παρουσιαζό-
μενο μοντέλο παίρνει πολλά στοιχεία
–με κριτική και συγκριτική ματιά–

από προηγούμενα ανάλογης θεματι-
κής θεωρητικά μοντέλα, όπως 1. Life
span-life approach του D. Super,
όπως αυτό διαμορφώθηκε αργότερα
από τους D. Super, M. Savickas και C.
Super και επανεξετάστηκε με την
έρευνα των Super/Sveiko/Super, οι
οποίοι έκαναν σαφές ότι η αντίληψη
για τη σημαντικότητα της εργασίας
στη ζωή των ανθρώπων δεν αποτελεί
ένα μόρφωμα με οικουμενική αποδο-
χή, αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό
από τις εργασιακές αξίες (work
values) σε ατομικό και κοινωνικό επί-
πεδο, από την εμπλοκή του ατόμου
στις εργασιακές διαδικασίες (work
involvement) και από το βαθμό αλλο-
τρίωσης του ατόμου από τις διαδικα-
σίες αυτές (alienation from the work)
(Super/Sveiko/Super 1995, Super/-
Savickas/Super (στο Brown 1996). 2.
Theory of work adjustment and per-
son-environment correspondence coun-
seling, που ακολουθεί την παράδοση
του μοντέλου trait and factor του
Parsons, 3. Το μοντέλο Values-based,
holistic model of career, life-roles
choices and satisfaction της D. Brown,
το οποίο δανειζόμενο πολλά στοιχεία
από τη θεωρία του Rockeach σχετικά
με τη σημασία των αξιών και των ρό-
λων ζωής για την επαγγελματική ανά-
πτυξη του ατόμου, τη θεωρία του
Super και τη θεωρία του Aaron Beck
(Cognitive Therapy), προβάλλει ως
βασική του υπόθεση την άποψη ότι
επειδή οι άνθρωποι λειτουργούν ολι-
στικά, η συμβουλευτική για τη στα-
διοδρομία μπορεί να υλοποιηθεί
αποτελεσματικά, μόνο όταν λαμβάνει
υπόψη της το συνολικό πεδίο ζωής
(life space) του ατόμου και άλλους
ρόλους ζωής (Brown 1996), 4.
Contextual explanation of career των

Young, Valach και Collin, οι οποίοι δεχόμενοι ότι η δράση συμβούλου-συμβουλευόμενου κατά τη συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι δύο διακριτές και χωριστές δράσεις, αλλά μια ενιαία δράση («joint action»), εντόπισαν την κοινωνική και δυναμική φύση του πλαισίου, εντός του οποίου διαμορφώνονται διάφορα στοιχεία της σταδιοδρομίας, όπως π.χ. σχέδια, στόχοι και διάφοροι παράγοντες (Brown 1996). Βοηθητικές, επίσης, για τη διαμόρφωση του μοντέλου ήταν η θεωρία των ρόλων των φύλων (Gender-Role Theory), η οποία με τη σύγχρονη αντίληψή της έθεσε υπό κριτική την καθοριστική προσγραφή στα φύλα συγκεκριμένων για κάθε ένα χαρακτηριστικών, τα οποία λειτουργούν σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο μέσω της αποδοχής των στερεοτύπων των φύλων (Chetwynd/Harnett 1977), και η πολιτισμική συμβουλευτική (Multicultural counselling), η οποία ήδη από το τέλος της δεκαετίας του 1960 άρχισε να αναδύεται στο χώρο της συμβουλευτικής γενικότερα και της συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία ειδικότερα, τονίζοντας τη σημασία των πολιτισμικών διαφορών και της πολιτισμικής ταυτότητας τόσο για την παραπέρα θεωρητική συγκρότηση, όσο και την πρακτική της μορφής αυτής της συμβουλευτικής, και αποτέλεσε –κατά τον Pedersen– την «τέταρτη δύναμη» (δίπλα στις μέχρι τότε επικρατούσες τρεις προσεγγίσεις της συμβουλευτικής και της ψυχολογίας, δηλ. τη ψυχодυναμική, τη συμπεριφορική και την ουμανιστική) (Sue/Ivey/Pedersen 1996). Τέλος, σημαντικές για τη συγκρότηση του μοντέλου ήταν οι παιδαγωγικές αντιλήψεις του P.

Freire, όπως καταγράφονται στο έργο του «Η Παιδαγωγική των καταπιεσμένων» (Pedagogy of the oppressed), από τις οποίες δανείστηκα την έννοια της conscientizacao = consciousness raising = διεγερση της συνείδησης. Η conscientizacao επικεντρώνεται στην απελευθέρωση του ατόμου από την προσωπική, κοινωνική και οικονομική καταπίεση, όπως αυτή διαμορφώνεται στο κοινωνικό πλαίσιο που ζει το άτομο. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να αναδυθούν και να αξιοποιηθούν κατά τη συμβουλευτική διαδικασία (Freire 1972).

Από τη σχετική βιβλιογραφία, που χρησιμοποιήθηκε για τον εντοπισμό των βασικών σημείων του μοντέλου και τη γενικότερη συγκρότησή του, το ερευνητικό έργο του D. Super έπαιξε ένα βαρύνοντα ρόλο. Χρήσιμες αποδείχθηκαν ιδιαίτερα οι έννοιες: Change of career patterns within the whole life (αλλαγή υποδειγμάτων σταδιοδρομίας σε όλη τη διάρκεια της ζωής), Different life patterns between men and women (διαφορετικά πρότυπα ζωής μεταξύ ανδρών και γυναικών), Career maturity (η ωριμότητα για τη σταδιοδρομία αποδεικνυόμενη με τις αναπτυξιακές δραστηριότητες ή καθήκοντα (developmental tasks) στα διάφορα στάδια ζωής (life stage) του ατόμου και Life roles (ρόλοι που παίζει το άτομο κατά τα στάδια αυτά). Ο Super διέκρινε έξι ρόλους ζωής, όπως αυτοί παρουσιάζονται στο «ουράνιο τόξο»: παιδί, παιδαγωγούμενος (σε οποιαδήποτε βαθμίδα), ζώντας καταστάσεις ψυχασγωγίας, πολίτης/πολίτισσα, εργαζόμενος (ή άνεργος), συνταξιούχος (Campbell et al., 1994, Super/Savickas/Super 1996). Η χρησιμότητα των

εννοιών αυτών έγκειται σε δύο, κατά τη γνώμη μου, λόγους: 1. Σηματοδοτεί τη μετακίνηση από το στενό πεδίο της επαγγελματικής ψυχολογίας και της αναζήτησης επαγγέλματος ή επαγγελμάτων προς την ευρύτερη προοπτική της ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία, και συγχρόνως 2. Διευκολύνει την κατανόηση του παρουσιαζόμενου μοντέλου ως μιας ολιστικής προσέγγισης της ζωής και του σχεδιασμού για τη σταδιοδρομία.

Παρότι πολλά από τα σημαντικά στοιχεία της θεωρίας του Super και των συνεργατών του ή άλλων σχετικών μοντέλων, που ήδη ανέφερα, μπορούν να ισχύουν και σήμερα, πιστεύω ότι οι τρόποι που παρατηρούμε τη ζωή των ανθρώπων σήμερα, στο γύρισμα του αιώνα, είναι διαφορετικοί από εκείνους των αρχών του αιώνα, στροφή η οποία ήδη καταγράφεται στις παραπάνω –αλλά και σε άλλες– αναφερόμενες θεωρητικές προσεγγίσεις και ερευνητικές εργασίες. Στις εργασίες αυτές δηλώνεται συγκεκριμένα η επιθυμία των ανθρώπων, ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό, πολιτιστικό και μορφωτικό τους επίπεδο και τις ιδιαίτερες συνθήκες ζωής τους, για ανάπτυξη σε διάφορες όψεις και καταστάσεις ζωής και όχι μόνο επικέντρωση στη σταδιοδρομία ή την επιλογή επαγγέλματος. Καταγράφεται, με άλλα λόγια, μια έντονη επιθυμία μετακίνησης από τη γραμμική διαδικασία επιλογής επαγγέλματος σε μια περισσότερο ολιστική θεώρηση του κόσμου, συνδέοντας την εργασία με άλλους ρόλους ζωής, υπό το ολιστικό σχήμα σύνδεσης Σώματος - Νου - Πνεύματος. Τη σύνδεση της εργασίας και της σταδιοδρομίας με τις επιμέρους εκφάνσεις

ζωής υπό μια ολιστική προοπτική επιχειρεί να προσφέρει στο ήδη προετών διαμορφωμένο θεωρητικό οπλοστάσιο και την πράξη της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία το παρουσιαζόμενο μοντέλο. Στην ουσία του αποτελεί μια περίπλοκη και συνεκτική διαδικασία, που μας βοηθά να συνειδητοποιήσουμε και να εντοπίσουμε κριτικά καταστάσεις, παράγοντες, υποδείγματα ζωής και στρατηγικές, τα οποία επηρεάζουν τη ζωή μας, αλλά και να κατανοήσουμε, να διαχειριστούμε και συχνά να διαμορφώσουμε αυτές τις επιδράσεις. Είναι μια αντίληψη, η οποία βλέπει τους επαγγελματίες της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία ως παράγοντες αλλαγής, οι οποίοι μπορούν να βοηθήσουν μαθητές, εργαζόμενους, αλλά και άλλους συμβουλευόμενους να δουν τον εαυτό τους ως παράγοντα αλλαγής, που μπορεί να βοηθήσει στη ζωή για το ίδιο το άτομο, αλλά και για τους άλλους, να διαμορφώσουν τη ζωή τους με θετικότερους τρόπους κατά τον 21ο αιώνα. Οι παραδοσιακές προσεγγίσεις του σχεδιασμού για τη σταδιοδρομία στηρίζονται ακόμη ισχυρά στον έλεγχο της δυνατότητας πρόγνωσης του επαγγέλματος, το οποίο είναι το καλύτερο για ένα άτομο, εκκινώντας από την υπόθεση-πεποίθηση ότι υπάρχει μόνο ένα αντίστοιχο προς τα χαρακτηριστικά του ατόμου επάγγελμα, το οποίο μπορεί να επιλεγεί από το επαγγελματικό θησαυροφυλάκιο. Αγνωσύν όχι μόνο την πολυπλοκότητα της ζωής και τις συχνές μεταβατικές περιόδους στη ζωή των ανθρώπων, αλλά επίσης και τις αλλαγές στην εργασία, την οικογένεια, τον ελεύθερο χρόνο και το χρόνο εκπαίδευσης και μάθησης, οι οποίες έμελλαν να κά-

νουν τη ζωή στην Ψηφιακή Εποχή (Digital Age) διαφορετική από τη ζωή κατά τον 20ό αιώνα. Φαίνεται ότι υποθέτουν ότι οι αποφάσεις για την επιλογή σταδιοδρομίας είναι μεμονωμένες ατομικές ενέργειες και δεν αναγνωρίζουν ότι τέτοιου είδους αποφάσεις – αλλά και γενικότερα οι αποφάσεις – λαμβάνονται μέσα σε ένα πλαίσιο, επηρεάζονται από τη φυλή, το φύλο, την κοινωνική τάξη, τις πεποιθήσεις και την κουλτούρα και επιδρούν σε άλλες καταστάσεις, μορφές και δομές της ανθρώπινης ζωής, όπως π.χ. στην οικογένεια και στην κοινότητα που ζουν οι άνθρωποι. Με άλλα λόγια, οι αποφάσεις ως έκφραση της ανθρώπινης συμπεριφοράς επηρεάζονται είτε από εξωτερικά περιβάλλοντα, είτε από στοιχεία της εσωτερικής ανάπτυξης του ανθρώπου.

Με βάση το σκεπτικό και τις θεωρητικές αφορμίσεις, που αναπτύχθηκαν παραπάνω, διαμορφώσαμε οχτώ κομβικά σημεία του μοντέλου, τα οποία υποδηλώνουν καταστάσεις, μπροστά στις οποίες μπορούν να βρεθούν οι άνθρωποι και οι πολιτισμοί κατά το νέο Millenium. Τα σημεία αυτά είναι τα εξής:

1. Νέες μορφές γνώσης και του εαυτού είναι σημαντικές για την αντίληψη των ατομικών και κοινωνικών αλλαγών.

2. Η αναγνώριση της ανάγκης για αλλαγή και η υλοποίηση της αλλαγής υπό ολιστική προοπτική.

3. Σύνδεση της αναζητούμενης από το άτομο εργασίας με ζητήματα τοπικού και παληητικού ενδιαφέροντος και αναγκαιότητας (περιβάλλον, βία, οικονομική ισότητα, ίσες ευκαιρίες, ανθρώπινα δικαιώματα, ειρήνη, πολυπολιτισμική κοινωνία κ.λπ.).

4. Ολιστική ανάπτυξη του ανθρώπου (δεν μπορούμε πλέον να βλέπουμε τη ζωή κατακερματισμένη σε κουτάκια ανεξάρτητα μεταξύ τους. Άλλο η εργασία, άλλο η προσωπική ζωή, άλλο η οικογένεια, άλλο η διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου, άλλο η συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας).

5. Αναγνώριση της αξίας του πλουραλισμού και της αποδοχής του διαφορετικού (οι ανάγκες των ανθρώπων κατά την είσοδο της ανθρωπότητας στον 21ο αιώνα απαιτούν μια βαθιά κατανόηση κάθε μορφής διαφορετικότητας σε επίπεδο φυλής, εθνικότητας, κοινωνικής τάξης, θρησκείας, φύλου, ηλικίας, και ψυχοσωματικής ικανότητας).

6. Σύνδεση εργασιακών ρόλων με όλες τις μορφές και ρόλους της οικογενειακής ζωής και με τις διανθρώπινες σχέσεις (είναι ένα βήμα προς την υλοποίηση της ολιστικής αντιμετώπισης του ανθρώπου και της ζωής).

7. Δυνατότητα διαχείρισης των καταστάσεων διαφοροποιήσεων και μεταβάσεων σε προσωπικό ή κοινωνικό επίπεδο ή και σε επίπεδο οργανισμού (αποτελεί πλέον κοινωνικό δεδομένο ότι στο μέλλον η συμβουλευτική κατά τη μετάβαση θα είναι ένα σημαντικό πεδίο συμβουλευτικής παρέμβασης και σχέσης, όχι μόνο υπό τη μορφή της συμβουλευτικής για την τοποθέτηση (placement) ή την επανανοτοθέτηση (out-placement) στην αγορά εργασίας, αλλά και υπό τη μορφή της συμβουλευτικής παρέμβασης σε όλα τα στάδια και τις φάσεις της ζωής).

8. Αναζήτηση και αξιοποίηση της πνευματικότητας (spirituality), σε συνδυασμό με την αναζήτηση του σκοπού και του νοήματος της ζωής (ο όρος πνευματικότητα εμπεριέχει την ανα-

ζήτηση της αυτοπραγμάτωσης, της εγκαθίδρυσης προσωπικών αξιών και της ολότητας του ατόμου μέσα από τις διαδικασίες σύνδεσης (connectedness) με τον άλλο συνάνθρωπο και την κοινότητα (communitarism)).

Βέβαια, τα βασικά στοιχεία του μοντέλου προέρχονται από θεωρητικές προσεγγίσεις, οι οποίες αναπτύχθηκαν σε διαφορετικά γεωγραφικά, πολιτιστικά και κοινωνικά πλαίσια. Όμως μπροστά στις εξελίξεις, που παραπάνω ανέπτυξα έχουν, κατά τη γνώμη μου, διαπολιτισμική και διεθνική αξία.

Αντί Επιλόγου

Οπωσδήποτε, από τη μια μεριά, στο πλαίσιο των σύγχρονων, έντονα επικεντρωμένων στην εργασία, το επάγγελμα –με την περιορισμένη έννοιά τους– και τον ανταγωνισμό –στην αγοράία του διάστασης– κοινωνιών, ίσως θεωρείται αφελής η άποψη ότι ένας ολιστικός σχεδιασμός ζωής, ο οποίος μπορεί να συνδέει νου, σώμα και πνεύμα, με άλλα λόγια νόηση, φυσικότητα, συναίσθημα με την ανάπτυξη για τη Σταδιοδρομία, είναι δυνατόν να υλοποιηθεί. Όμως, όπως προσπάθησα να αναδείξω με τη συγκρότηση του παραπάνω μοντέλου, οι φάσεις και οι καταστάσεις που διέρχεται ο άνθρωπος, υπό τις σημερινές συνθή-

κες, δεν μπορούν να εξεταστούν, αποτελεσματικά για το σύγχρονο άνθρωπο απομονωμένες η μία από την άλλη.

Από την άλλη μεριά είναι δύσκολο, τουλάχιστον σε αυτή τη φάση διαμόρφωσης του μοντέλου να συστήσω συγκεκριμένα βήματα μιας συμβουλευτικής διαδικασίας, τα οποία αμιγώς θα προκύπτουν από το παρουσιαζόμενο μοντέλο. Ακόμη δεν περιμένω από ένα σύμβουλο να αφομοιώσει αμέσως και να εφαρμόσει στη συμβουλευτική του παρέμβαση όλες τις διαστάσεις του μοντέλου. Εξαρτάται από το αίτημα του συμβουλευόμενου, τον ίδιο το συμβουλευόμενο και το πλαίσιο, εντός του οποίου υλοποιείται η συμβουλευτική σχέση. Προφανώς δεν μπορούν να δοθούν με βάση το μοντέλο έτοιμες προς εφαρμογή οδηγίες. Κυρίως το μοντέλο μπορεί να λειτουργήσει ως ένα εννοιολογικό πλαίσιο κατανόησης του ανθρώπου, της ζωής και του κόσμου βασισμένο στις δημοκρατικές αξίες και την υλοποίηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, χαρακτηριστικά με τα οποία διακρίνεται από άλλα ολιστικά μοντέλα. Ένα πλαίσιο όμως με ένα μεγάλο αριθμό νέων ιδεών, οι οποίες είναι συμβατές με τις κοινωνικές εξελίξεις σήμερα αλλά και για τα χρόνια που έρχονται. Ιδέες, τις οποίες ο επαγγελματίας σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να αξιοποιήσει στο δικό του σχέδιο συμβουλευτικής δράσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ανδρουτσοπούλου, Α. (2001): Fiction as an aid therapy: A narrative and family rationale of practice. *Journal of Family Therapy*: 23, pp. 278-295.
- Aznar, G. (1997): *Αιγότρεη δουλειά, δουλειά για όλους*. Αθήνα: Τραυλός-Κωσταράκης.
- Βασιλείου, Γ. (2001): Συστημική Διαλεκτική Προσέγγιση, στο: Ασημάκης, Π. (2001): *Σύγχρονες Ψυχοθεραπείες*. Αθήνα: Εκδ. Ασημάκη, σσ. 405-418.
- Bateson, G. (1972): *Steps to an ecology of Mind*, N. York: Chandler Publishing Company.
- Bertalanffy, von, L. (1968): *General Systemtheory*, N. York: Braziller.
- Bridges, W. (1994): *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Brown, D. (1996): *Brown's Values-Based Holistic Model of Career and Life-Role Choices and Satisfaction*, in: Brown, D. & Brooks, L. and Associates: *Career: Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, pp. 334-372.
- Bruner, J. (1990): *Πράξεις νοήματος*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1997.
- Butcher, V. (1995): *Transition through carrier-life planning and decision making*. In: FEDORA-Summer University, Trinity College: Dublin, pp. 14-17.
- Campell, J. et al. (1994): *Occupational Life Style and the Family*, in: L' Abate, L.: *Handbook of Developmental Family Psychology and Psychopathology*. N. York: John Wiley & Sons, Inc.
- Capra, F. (1996): *The web of life*, New York: Simon & Schuster.
- Chetwynd, J. & Harnett, O. (1977): *The Sex Role System: Psychological and Sociological Perspectives*. N. York: Routledge.
- Γεωργοπούλου, Ν. (1995): *Ηθική της οικολογικής συνεύθησης*. Αθήνα: Θυμέλη.
- Ciampi, L. (1982): *Affektlogik*, Stuttgart: Klett-Verlag.
- Driver, D. et al. (1998): *Οικο-δομώντας τις έννοιες των φυσικών επιστημών*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Cohran, L. (1997): *Career Counseling. A Narrative Approach*. London: Sage Publications, pp. 1-32.
- Επίκουρος, (302 π.Χ.): *Επιστολή «προς Μενηκαίον»*, στο: Επίκουρος, *Άπαντα*. Αθήνα: Κάκτος, 1994.
- Etzioni, A. (1993): *The spirit of community: Rights, responsibilities, and the communitarian agenda*. N. York: Crown.
- Fill, A. (1993): *Oekolinguistik-Eine Einfuehrung*. Tuebingen: Gunter Narr Verlag.
- Φρέιτς, Π. (1972): *Pedagogy of the Oppressed*. N. York: Herder & Herder.
- Fox, M. (1994): *The Reinvention of Work: A New Vision of livelihood for our time*. San Francisco: Harper San Francisco.
- Ford, D. (1987): *Humans as self-constructing living systems*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Publishers.
- Foucault, M. (1970): *The Order of Things: An Archaeology of Human Sciences*. N. York: Random House.
- Gergen, K. (1994): *Realities and Relations*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gibson, J. (1979): *The Ecological Approach to visual perception*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gibson, J. (2002): Γολέμη, Α. & Πουρκός, Μ. (μετάφρ.): *Η οικολογική προσέγγιση στην οπτική αντίληψη*. Αθήνα: Gutenberg.
- Von Glaserfeld, E. (1987): *The construction of knowledge*. Seaside, CA: Intersystems Publications, pp. 106-125.

- Von Glaserfeld, E. (1996): *Radikaler Konstruktivismus*. Frankfurt/M: Fischer Verlag, S. 80-120.
- Goodman, N. (1988): *Reconceptions in Philosophy and Other Arts and Sciences*. Indianapolis: Hackett.
- Hansen, L. (1997): Integrating our lives, aping our society, in: *Bulletin Educational and Vocational of AIOSP*; 59, pp. 47-51.
- Hall, T. (1996): *Career is dead-Long Live Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Henderson, H. (1996): *Building a win-win world*. San Francisco: Berrett-Kohler. Heisenberg.
- James, W. (1956): The Dilemma of Determinism, στο: *The Will to Believe*, N. York: Dover, pp. 14-29.
- Kuhn, A. (1962): *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Latouch, S. (1992): *L' Occidentalisation du Monde*. Paris: Edition Découverte, (γερμ. έκδοση) Latouch, S. (1994): *Die Verwestlichung der Welt*. Frankfurt/M. dipa Verlag.
- Maturana, H. & Varela, F. (1987): *Der Baum der Erkenntnis*. Bern: Verlag Scherz, (ελληνικά): Μανουσέλης, Σ. (μετάφρ.-επιμέλεια) (1992): *Το Δέντρο της Γνώσης*. Αθήνα: Κάτοπτρο.
- McAdams, P. (1988): Biography, narrative and Lives: An Introduction. *Journal of Personality*, 56, 1-18.
- Matthews, M. (1998): *Constructivism in Education: A Philosophical Examination*. Dordrecht: Kluwer Academy Publishers.
- Mueller, M. & Hennicke, P. (1994): *Wohlstand durch Vermeiden: Mit deer oekologie aus deer Krise*. Darmstadt: Wiss. Buchges, S. 8-80.
- Naees, A. (1989): *Ecology, Community, and Lifestyle*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nichols, M. (1987): *The Self in the System. Expending the Family Therapy*. N. York: Bruner/Mazel Editions, pp. 8-46.
- Poepfel, E. (1994): *Lust und Schmerz: Von Ursprung der Welt im Gehirn*. Berlin: Siedler Verlag.
- Peavy, R. (1994): A Constructivist Perspective for Counselling, in: *Bulletin of AIOSP*, 55, pp. 31-37.
- Prigogine, I. (1975): *Von Sein zum Werden*. Wien: Scherz Verlag.
- Prigogine, I. & Stengers, I. (1994): *Order out of Chaos*. London: Heinemann, (στα ελληνικά) Νίκας, Α. (επιμέλεια) (1992): *Τάξη Μέσα από το Χάος*. Αθήνα, Κέδρος.
- Πουρκός, Μ. (1997): *Ο Ρόλος του Παισίου στην Ανθρώπινη Επικοινωνία, την Εκπαίδευση και την Κοινωνικο-Ηθική Μάθηση*. Αθήνα: Gutenberg.
- Rifkin, J. (1995): *The End of Work: Technology, Jobs and your Future*. N. York: Putnam.
- Rorty, R. (1989): *Contingency, Irony, and Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sarbin, T. (1986): The narrative as a root metaphor for psychology, in: Sarbin, T. (ed.): *Narrative Psychology: The Storied Nature of Human Conduct*. N. York: Praeger.
- Savickas, M. (1997): The Spirit in Career Counseling, in: Bloch, D. & Richmond, L. (Eds.): *Connections between Spirit and Work in Career Development*. Palo Alto: CA: Black/Davies, pp. 3-25.
- Steffe, L. & Gale, J. (1995): *Constructivism in Education*. N. Jersey: Erlbaum Publishers.

- Suchanecki, A. (1997): The Fuzzy Logic of Chaos and Probability in: *Foundations of Physics*, vol. 27, p. 333.
- Sue, D. & Ivey, A. & Pedersen, P. (1996): *A Theory of Multicultural Counselling and Therapy*, Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole, 1996.
- Super, D. (1951): Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupation*, 6, pp. 88-92.
- Super, D. & Sverko, B. (Eds.) (1995): *Life's Roles, Values and Careers*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Super, D. & Savickas, M. & Super, C. (1996): The Life-Span, Life-Space Approach to Career, in: Brown, D. & Brooks, L. and Associates: *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Tractenberg, L. et al. (2002): Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society, in: *International Journal for educational and Vocational Guidance (AIOSP)*, 2, pp. 85-99.
- Young, A. & Valach, L. & Collin, A (1996): *A Contextual Explanation of Career*, in: Brown, D. et al.: *Career Choice and Development*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Watzlawick, P. (1984): *The Invented Reality: Contributions to Constructivism*. N. York: W.W. Norton and Company.
- von, Weizsaecker E. (1992): *Erdpolitik: Oekologische Realpolitik an deer Schwelle zum Jahrhundert der Umwelt*. Darmstadt: Wissen. Buchges.
- Wicke, L. & Maiziere, T. (1990): *Oeko-Soziale Marktwirtschaft fuer Ost und West*. Muenchen: Deutscher Taschenbunch Verlag.

Ιωάννης Ι. Κεκής*, Ηρώ Μυλωνάκου*

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ Ή «ΓΝΩΣΤΙΚΟΣ
ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ»: ΜΙΑ ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ – ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το ρητορικό δίλημμα του τίτλου υπονοεί την ανάγκη για έντονο προβληματισμό, σχετικά με τη γενικότερη φιλοσοφία του επαγγελματικού προσανατολισμού σήμερα. Στην πράξη, επιχειρείται μία νέα προσέγγιση η οποία στηρίζεται στη φιλοσοφία και στη μεθοδολογία της Συστημικής – Κυβερνητικής σκέψης. Ειδικότερα η έννοια του επαγγελματικού προσανατολισμού όπως αυτή γίνεται σήμερα αντιληπτή μέσα από το βασικό τετραμερές σχήμα των στόχων του (Αντογνωσία, Πληροφόρηση, Λήψη απόφασης, Μετάβαση), θεωρούμε πως μπορεί να αποδειχθεί ότι είναι ακόμη ιδιαίτερα ανθεκτική στις δύσκολες σημερινές συνθήκες. Προϋπόθεση γι αυτό είναι η επανεξέταση της μέσα στο πλαίσιο της πολυπλοκότητας, της ασάφειας και της αβεβαιότητας που επικρατεί στον εργασιακό (και όχι μόνο) χώρο.

Ioannis I. Kekes*, Iro Milonakou

**PROFESSIONAL GUIDANCE OR «COGNITIVE RE-ORIENTATION»
A SYSTEMIC CYBERNETIC APPROACH ON SCIENTIFIC
PROBLEMS AND THE WAY THEY ADDICT TO THE
WORKING CONDITIONS**

The rhetorical dilemma of the title implies the need for deep thought that is relative to the general philosophy of professional guidance nowadays. In fact a new approach is attempted which relies on the philosophy and the methodology of Systemic – Cybernetic thought.

To be more precise we are of the opinion that the meaning of professional guidance as it is nowadays being perceived, thought the four point basic shape of the goals (Self-knowledge, information, decision making, transition) could be really strong and efficient even if we use it under real strict, up- to date working conditions.

For the above mentioned the re-examination of the term professional guidance is required within the context of complexity, of the imprecision, and of the uncertainty which plays a major role in the working area and not only.

* Ο Ι.Κ. είναι Λέκτορας, Π.Τ.Δ.Ε Πανεπιστήμιο Αθηνών, Επικοινωνία: Ν. Ουρανού 2, 11471. Λυκαβηττός, Αθήνα. Τηλ. 210 3390733, Email: ikekes@primedu.uoa.gr

** Η Η.Μ. είναι Δρ. Ψυχολογολογικής.

Εισαγωγή

Το ρητορικό δόγμα του τίτλου υπονοεί την ανάγκη για έντονο προβληματισμό, σχετικά με τη γενικότερη φιλοσοφία του επαγγελματικού προσανατολισμού σήμερα. Στην πράξη, επιχειρείται μία νέα προσέγγιση η οποία στηρίζεται στη φιλοσοφία και στη μεθοδολογία της Συστημικής-Κυβερνητικής σκέψης.

Ειδικότερα η έννοια του επαγγελματικού προσανατολισμού όπως αυτή γίνεται σήμερα αντιληπτή μέσα από το βασικό τετραμερές σχήμα των στόχων του (Αυτογνωσία, Πληροφόρηση, Λήψη απόφασης, Μετάβαση), θεωρούμε πως μπορεί να αποδειχθεί ότι είναι ακόμη ιδιαίτερα ανθεκτική στις δύσκολες σημερινές συνθήκες. Προϋπόθεση γι αυτό είναι η επανεξέταση της μέσα στο πλαίσιο της πολυπλοκότητας, της ασάφειας και της αβεβαιότητας που επικρατεί στον εργασιακό (και όχι μόνο) χώρο.

Από την άλλη μεριά, με δεδομένο το γεγονός ότι οι άνθρωποι που εισέρχονται σήμερα για πρώτη φορά στο χώρο της εργασίας θα χρειασθεί να προχωρήσουν αρκετές φορές στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους σε σημαντικές αλλαγές ή και καθολικές διαφοροποιήσεις στο αντικείμενο της απασχόλησης τους, γίνεται φανερό ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα πρέπει να συσχετίζεται άμεσα με έναν ριζικό «γνωστικό επανακαθορισμό». Με τον όρο *γνωστικός επανακαθορισμός* εννοούμε εδώ την αναδιάταξη και τον επαναπροσδιορισμό των αντιλήψεών μας για τη γνώση

και τους τρόπους με τους οποίους αυτή θα αποκτηθεί. Στην ουσία, πρόκειται για έναν έντονο προβληματισμό με φιλοσοφικό αλλά και επιστημολογικό υπόβαθρο γύρω από τα προβλήματα της κατακερματισμένης γνώσης που παρέχει το σχολικό μας σύστημα, σε προφανή αντιστοιχία με τις επιταγές της αναλυτικής επιστήμης που επικρατεί στην εποχή μας.

Όταν όμως είμαστε αναγκασμένοι (από τα πράγματα) να αναγνωρίσουμε ότι το εργασιακό μας μέλλον είναι στενά συνυφασμένο με την πολυπλοκότητα (βλ. και Batttram, 1998), τότε χρειάζεται να αναζητήσουμε τα κατάλληλα διανοητικά εργαλεία για να μελετήσουμε τις δυνατότητες που υπάρχουν για να συμβιώσουμε μαζί της σε συνθήκες *ασάφειας και αβεβαιότητας*. Στην πράξη, πρόκειται για την ανάγκη της αντιμετώπισης προβλημάτων που από τη φύση τους είναι μη γραμμικά, με μια συλλογιστική (μοντελοποίηση) που να είναι και αυτή μη γραμμική. Η Συστημική-Κυβερνητική προσέγγιση βασίζεται σε μια τέτοια φιλοσοφία (και στρατηγική) για τη θέση και την επίλυση των προβλημάτων και γι' αυτό θεωρούμε ότι θα μπορούσε να είναι εξαιρετικά χρήσιμη σε αυτή την κατεύθυνση. Η Κυβερνητική είναι περισσότερο ένας τρόπος σκέψης παρά μια συγκροτημένη και λεπτομερής θεωρία. Με την εισαγωγή της έννοιας της *ανάδρασης*¹ η παραδοσιακή γραμμική ερμηνεία εγκαταλείπεται σταδιακά. Κάθε αιτιατό αντιδρά στο αίτιό του, κάθε διεργασία θα πρέπει να νοείται σαν *κύκλος*². Η ιδέα είναι απλή αλλά οι επιπτώσεις της τεράστιες. Ιδι-

1. Της θετικής ανάδρασης που «ενισχύει» και της αρνητικής που «ρυθμίζει».

2. Ακόμη καλύτερα ως η «μονόπλευρη επιφάνεια – ταινία Mobius με όρους Τοπολογίας».

αίτερα όταν στην ανάλυση εισάγεται και η έννοια του συστήματος. Ως σύστημα θεωρείται «μια οντότητα η οποία διατηρεί την ύπαρξή της μέσα από τις αμοιβαίες αλληλεπιδράσεις των μερών της» (βλ. von Bertalanffy, 1973). Τα στοιχεία τα οποία θα συμπεριληφθούν στο σύστημα αποφασίζονται από τους επιστήμονες που ενδιαφέρονται για τη συνολική μελέτη των καταστάσεων και όχι για την απλή ανάλυση – ερμηνεία συγκεκριμένων επιμέρους στοιχείων.

Ο συνδυασμός της Κυβερνητικής με τη Συστημική προσέγγιση (Κεκές, 2001) επιτρέπει να αξιοποιηθούν τα πλεονεκτήματα της μιας (Κυβερνητική), όπου το ενδιαφέρον εστιάζεται σε ζητήματα επικοινωνίας και «ελέγχου», με αυτά της άλλης (Συστημική) όπου αναγνωρίζεται η ύπαρξη ιεραρχικών επιπέδων στα συστήματα και η «ανάδυση» νέων φαινομένων σε ένα ειδικό στάδιο πολυπλοκότητας.

Η ανάλυση που ακολουθεί οργανώνεται γύρω από δύο βασικές διαπιστώσεις – προβλήματα και επιχειρείται η διατύπωση ορισμένων προτάσεων – απαντήσεων σχετικά με αυτά.

A. Το Πρόβλημα του Κατακερματισμού της Γνώσης.

Παρατηρείται ένας έντονος «κατακερματισμός» της ενότητας της επιστημονικής γνώσης, σε σημείο που να καθίσταται αδύνατη η επικοινωνία μεταξύ των επιστημόνων, οι οποίοι φαίνεται να κατοικούν σε «παράλληλα γνωστικά σύμπαντα», χρησιμοποιώντας, συχνά, ασύμβατους μεθοδολογικούς και γλωσσικούς κώδικες.

Το 1987 υπήρχαν 8.530 καθορι-

σμένα γνωστικά πεδία (Crape & Small, 1992). Μπορεί λοιπόν εύκολα κανείς να υποθέσει τι σημαίνει «συνεννόηση» ανάμεσα σε κάποιες έστω ομάδες επιστημόνων που ανήκουν σε αυτά, ιδιαίτερα εάν συνεξετάσει τα βασικά τους χαρακτηριστικά. Πράγματι, υπάρχουν (βλ. και Davis, 1995) 10 βασικά χαρακτηριστικά με βάση τα οποία μπορεί να προσδιοριστεί ένα ακαδημαϊκό επιστημονικό πεδίο:

1. Ένα επιστημονικό πεδίο «συγκροτεί» μια κοινότητα ανθρώπων.

Πρόκειται για μια ομάδα ανθρώπων με κοινά επιστημονικά ενδιαφέροντα, που έχουν ως σκοπό την αναζήτηση νοήματος στον επιστημονικό τους χώρο.

2. Ένα επιστημονικό πεδίο αποτελεί μια έκφραση της ανθρώπινης φαντασίας.

Είναι μια δραστηριότητα όπου η χρήση της φαντασίας επιτρέπει τη δημιουργία «νέων νοητικών εικόνων» σε πολλές διαφορετικές μορφές (ιδέες, απόψεις, έννοιες, σχέσεις κλπ).

3. Ένα επιστημονικό πεδίο είναι σαφώς προσδιορισμένο.

Αποτελεί τον ιδιαίτερο «χώρο» στα πλαίσια του οποίου εντοπίζονται τα ενδιαφέροντα και η προσοχή των ασχολούμενων σε αυτό.

4. Ένα επιστημονικό πεδίο διαθέτει μια παράδοση.

Πρόκειται για την ιστορία και το παρελθόν του, τους διανοητικούς του «ήρωες» και γενικά τους «προγόνους».

5. Ένα επιστημονικό πεδίο αποτελεί μια «συντακτική» δομή.

Δεν υπάρχει μόνο το περιεχόμενο του πεδίου αλλά και ένας τρόπος (μέθοδος) για να συγκεντρώνονται και να αξιολογούνται τα δεδομένα, καθώς και μια γενική αντίληψη για το

πώς να υποστηρίζονται πειστικά οι ισχυρισμοί που προβάλλονται.

6. Ένα επιστημονικό πεδίο αποτελεί μια «εννοιολογική» δομή.

Αξιοποιεί ένα σύστημα από θεμελιώδεις ιδέες, αρχές και προτάσεις, τις οποίες οργανώνει σε νοηματικές κατηγορίες.

7. Ένα επιστημονικό πεδίο χρησιμοποιεί μια εξειδικευμένη γλώσσα ή ένα ειδικό σύστημα συμβόλων.

Πρόκειται για ένα σύνολο από τεχνικούς όρους και σύμβολα στα οποία προστίθενται και νέα, όταν αυτό απαιτείται.

8. Ένα επιστημονικό πεδίο διαθέτει μια «κληρονομιά - παρακαταθήκη» σε υλικό και γνώσεις και τη δυνατότητα να παρέχει την πρόσβαση σε αυτές.

Οι επιστήμονες που ανήκουν σε αυτό παράγουν και διαχειρίζονται αυτή την «κληρονομιά», διευκολύνοντας ταυτόχρονα την πρόσβαση σε αυτή (συναντήσεις, βιβλιοθήκες, διδασκαλία κλπ).

9. Ένα επιστημονικό πεδίο εμπεριέχει αξιολογικές αλλά και «συναισθηματικές» παραδοχές.

Παραδοχές, δεσμεύσεις, πεποιθήσεις αλλά και «προτιμώμενες επιστημονικές διαισθήσεις», οι οποίες σχετίζονται με την αντίληψη της πραγματικότητας, την ανθρώπινη φύση και τα ειδικότερα ζητήματα που απασχολούν το συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο.

10. Ένα επιστημονικό πεδίο συγκροτεί και μια «διδασκτική» κοινότητα.

Με προκαθορισμένες αρχές ως βάση για τη δημιουργία της δομής ενός διδακτικού αντικειμένου.

Γίνεται έτσι φανερό, πόσο πολύπλοκο αλλά και «ευαίσθητο» ζήτημα είναι η ανάληψη μιας προσπάθειας για την ανασυγκρότηση ή και ανασύσταση κάποιων από αυτά, έτσι ώστε να ενταχθούν σε μια εντελώς διαφορετική συλλογιστική. Τίθενται τεράστια ζητήματα «συμφερόντων» και το συνολικό σύστημα εμφανίζει μια απίθανη ισχυρή «αδρανειακή δυναμική». Παρ' όλα αυτά η πίεση της εργασιακής πραγματικότητας, μέσα και από την ταχύτατη τεχνολογική εξέλιξη, αναγκάζει την κοινωνία αλλά και τους διεθνείς οργανισμούς να παρέμβουν και να αντιμετωπίσουν την κατάσταση μέσα από πρακτικές που αντικατοπτρίζουν μια μη γραμμική αντίληψη με Συστημικό-Κυβερνητικό υπόβαθρο.

Πρόσφατο παράδειγμα, σε αυτή την κατεύθυνση, η ανάθεση από την UNESCO³ στον Edgar Morin⁴ να εκπονήσει προτάσεις για την παιδεία του μέλλοντος. Οι αρχικές προτάσεις του Morin υποβλήθηκαν στη συνέχεια στην κρίση πανεπιστημιακών προσωπικοτήτων (διαφόρων ειδικοτήτων) και αξιωματούχων από όλα τα σημεία του πλανήτη. Οι απαντήσεις συγκεντρώθηκαν, ετέθησαν υπόψη του Morin και με βάση αυτές αναδιαμορφώθηκε το αρχικό κείμενο. Το αποτέλεσμα (Morin, 1999) δημοσιεύθηκε από την Unesco με πρόλογο του τότε διευθυντή της F. Mayor ο οποίος τονίζει χαρακτηριστικά «...Μια από τις πιο μεγάλες προκλήσεις για την παιδεία του μέλλοντος θα είναι να τροποποιήσει τους τρόπους σκέψης μας, έτσι που να μπορούν να αντιμετωπί-

3. Συγκεκριμένα από το διευθυντή του διεπιστημονικού προγράμματος (της UNESCO) «Παιδεία για ένα βιώσιμο μέλλον», Gustavo Lopez Ospina.

4. Διευθυντής ερευνών στο Εθνικό Κέντρο Επιστημονικής Έρευνας της Γαλλίας.

σουν την όλο και μεγεθυνόμενη πολυπλοκότητα, την ταχύτητα των αλλαγών και τη μη προβλεψιμότητα, που χαρακτηρίζουν τον κόσμο μας. Πρέπει να ξανασκεφτούμε τον τρόπο με τον οποίο οργανώνουμε τη γνώση. Γι' αυτό πρέπει να καταρρίψουμε τους παραδοσιακούς φραγμούς μεταξύ των επιστημονικών κλάδων και να συλλάβουμε το πώς θα συνδέσουμε όσα ως τώρα ήταν διαχωρισμένα...».

Από την πλευρά του ο Morin (1999) προσδιορίζει τα θεμελιώδη προβλήματα τα οποία εξακολουθούν να παραβλέπονται ή να παραλείπονται τελείως και τα οποία είναι ανάγκη να γίνουν αντικείμενο διδασκαλίας στον 21ο αιώνα. Υπάρχουν υποστηρίζει επτά «θεμελιώδεις γνώσεις» με τις οποίες η μελλοντική παιδεία θα πρέπει να ασχοληθεί, σε όλες τις κοινωνίες και σε όλους τους πολιτισμούς, χωρίς εξαιρέσεις και χωρίς αποκλεισμούς, σύμφωνα με τον ιδιαίτερο τρόπο και τους ιδιαίτερους κανόνες της κάθε κοινωνίας και του κάθε πολιτισμού. Αυτές οι «γνώσεις» συνοψίζονται στα παρακάτω:

1. Οι τυφλώσεις της γνώσης: το λάθος και η ψευδαίσθηση:

Η παιδεία πρέπει να δείξει ότι δεν υπάρχει καμία γνώση που να μην απειλείται σε κάποιο βαθμό από το λάθος και την ψευδαίσθηση. Είναι αναγκαίο να εισάγουμε και να αναπτύξουμε στην εκπαίδευση τη μελέτη των εγκεφαλικών, πνευματικών και πολιτισμικών χαρακτήρων της ανθρωπίνης γνώσης, των διαδικασιών και των μορφών της, των ψυχολογικών όσο και των πολιτισμικών διαθέσεων που την εκθέτουν στον κίνδυνο του λάθους ή της ψευδαίσθησης.

2. Οι αρχές μιας σωστής γνώσης:

Υπάρχει ένα πρόβλημα που πά-

ντοτε παραβλέπεται. Η ανάγκη να προαχθεί η ανάπτυξη μιας γνώσης ικανής να αντιληφθεί τα σφαιρικά και θεμελιώδη προβλήματα, ώστε να εγγράφει μέσα σ' αυτά μερικές και τοπικές γνώσεις.

Η αποσπασματική (με βάση τους διαφόρους κλάδους) γνώση μας καθιστά συχνά ανίκανους να βρούμε το δεσμό ανάμεσα στα μέρη και τις ολότητες, και άρα η γνώση αυτή πρέπει να αντικατασταθεί με μια μορφή γνώσης ικανής να αντιληφθεί τα αντικείμενα της μέσα στο πλαίσιο τους, μέσα στο σύμπλεγμα τους και μέσα στο σύνολό τους.

Είναι ανάγκη να γίνουν αντικείμενο διδασκαλίας οι μέθοδοι που επιτρέπουν σε κάποιον να αντιληφθεί τις αμοιβαίες σχέσεις και αλληλεπιδράσεις, ανάμεσα στα μέρη και στο όλον, μέσα σε έναν πολύπλοκο κόσμο.

3. Η διδασκαλία της ανθρωπίνης συνθήκης:

Το ανθρώπινο ον είναι συγχρόνως φυσικό, βιολογικό, ψυχικό, πολιτισμικό, κοινωνικό και ιστορικό. Αυτή η πολύπλοκη ενότητα είναι κατακερματισμένη στην εκπαίδευση μέσω των διαφορετικών επιστημονικών πεδίων. Πρέπει να αποκαταστήσουμε αυτή την ενότητα συγκεντρώνοντας γνώσεις που υπάρχουν διασκορπισμένες μέσα στις φυσικές επιστήμες, στις επιστήμες του ανθρώπου, στη λογοτεχνία και στη φιλοσοφία και οργανώνοντας αυτές έτσι ώστε να καταδειχθεί ο ακατάλυτος δεσμός ανάμεσα στην ενότητα και στη διαφορετικότητα κάθε τι ανθρώπινου.

4. Η διδασκαλία της γήινης ταυτότητας:

Το πλανητικό –στο εξής– πεπρωμένο του ανθρώπινου είδους είναι μια

άλλη πραγματικότητα που παραλείπεται από την εκπαίδευση. Είναι χρήσιμο να διδάσκεται και η ιστορία της πλανητικής εποχής, που αρχίζει από το 16ο αιώνα, με την επικοινωνία ανάμεσα σε όλες τις ηπείρους, και να προβάλλεται η αλληλεξάρτηση ανάμεσα σε όλα τα μέρη του κόσμου, χωρίς όμως να αποσιωπάται η καταπίεση και η καταδυνάστευση και η εκμετάλλευση που προκάλεσαν τόσα δεινά στην ανθρωπότητα και που εξακολουθούν, σήμερα, να υπάρχουν. Στην ουσία όλοι οι άνθρωποι θα είναι αντιμετώπιζόμενοι με τα ίδια προβλήματα ζωής και θανάτου αντιμετωπίζοντας μια κοινή μοίρα.

5. Η αντιμετώπιση των αβεβαιότητων:

Η εξέλιξη της επιστήμης μας έδωσε τη δυνατότητα να αποκτήσουμε πολλές βεβαιότητες, μας αποκάλυψε όμως ακόμη και αμέτρητες περιοχές αβεβαιότητας. Θα πρέπει γι' αυτό να γίνουν αντικείμενο διδασκαλίας αρχές στρατηγικής, που θα μας βοηθούν να αντιμετωπίζουμε το τυχαίο, το απροσδόκητο και το αβέβαιο και που θα μας επιτρέπουν να μεταβάλλουμε την ανάπτυξη των στρατηγικών μας σε συνάρτηση με τις πληροφορίες που θα λαμβάνουμε κατά τη διάρκεια της εξέλιξής τους. Θα πρέπει να μάθουμε να πλοηγούμε σε έναν ωκεανό αβεβαιότητας περνώντας από τα αρχιπέλαγη της βεβαιότητας.

6. Η διδασκαλία της αμοιβαίας κατανόησης.

Η κατανόηση αποτελεί ταυτόχρονα μέσο αλλά και σκοπό της ανθρώπινης επικοινωνίας. Σήμερα η αμοιβαία κατανόηση μεταξύ των ανθρώπων είναι ζωτικής σημασίας ώστε οι άνθρωποι να βγουν από τη βάρ-

βαρη κατάσταση της έλλειψης κατανόησης που τις μαστίζει. Από τα παραπάνω προκύπτει η ανάγκη να μελετήσουμε τις ρίζες, τις μορφές και συνέπειες της απουσίας κατανόησης και να αποτελέσει αυτή η μελέτη μια από τις πλέον σταθερές βάσεις της παιδείας που αποβλέπει στην ειρήνη, στην οποία στοχεύουμε κατά συνθήκη και επιλογή.

7. Η θηϊκή του ανθρώπινου είδους:

Η εκπαίδευση θα πρέπει να οδηγεί σε μια «ανθρωπο-θηϊκή» μέσα από την μελέτη του τριαδικού χαρακτήρα της ανθρώπινης συνθήκης: Άτομο – Κοινωνία – Είδος. Ο καθένας από εμάς μετέχει σε αυτή την τριπλή πραγματικότητα. Ο άνθρωπος είναι ταυτόχρονα άτομο, μέλος μιας κοινωνικής πραγματικότητας και εκπρόσωπος ενός είδους. Κάθε πρόσωδο που θα έχει να κάνει με τον άνθρωπο θα πρέπει να περιλαμβάνει την ανάπτυξη συγχρόνως, της αυτονομίας του ατόμου, της συμμετοχής του στην κοινότητα και της συνειδήσης του ότι ανήκει στο ανθρώπινο είδος. Από αυτό ξεκινούν οι δύο μεγάλοι ηθικοπολιτικοί στόχοι της νέας χιλιετίας: Να εγκαθιδρυθεί, μέσω της δημοκρατίας, μια σχέση αμοιβαίου ελέγχου ανάμεσα στην κοινωνία και στα άτομα και να «ολοκληρώσουμε» την ανθρωπότητα σε πλανητική κοινότητα.

Ανεξάρτητα βέβαια με το εάν μπορεί κάποιος να συμφωνεί ή να διαφωνεί με τα παραπάνω, διότι, όπως είναι φυσικό, δεν πρόκειται για «πολιτικά ουδέτερες» παρεμβάσεις -μεταρρυθμίσεις που προτείνονται για την εκπαίδευση, αλλά αντίθετα για βαθύτατα πολιτικοποιημένες ριζοσπαστικές αλλαγές που αφορούν την παιδεία,

δεν μπορεί να παραγνωρίσει εύκολα τις παρακάτω διαπιστώσεις:

- Η κατακερματισμένη γνώση διευκολύνει την έρευνα και καμία φορά και τη διδασκαλία, αλλά παραμένει πεισματικά «αγκυρωμένη» σε αναλυτικές προσεγγίσεις με όλα τα προβλήματα (μεθοδολογικά και επιστημολογικά) που αυτό συνεπάγεται, βλ. και Πίνακα 1).

- Η ενασχόληση με την πολυπλοκότητα έχει ανάγκη από μια νέα ερευνητική στρατηγική και από μια διαφορετική μεθοδολογία, για να θέσουμε και να επιλύουμε τα προβλή-

ματα. Θα πρέπει κανείς να εγκαταλείψει το «σίγουρο λιμάνι» της γραμμικής αιτιοκρατικής σκέψης, που καθόρισε (με σημαντική επιτυχία), την επιστημονική πρόοδο τα τελευταία τριακόσια και πλέον χρόνια⁵ και να αντιμετωπίσει την ασάφεια και την αβεβαιότητα, η οποία επικρατεί στα πολύπλοκα συστήματα. Η πολυπλοκότητα εδώ αποτελεί τη θεμελιώδη έννοια. Δεν είναι απλώς κάτι που αφορά σε ένα σύστημα αποτελούμενο από πολλά τμήματα που συνδέονται μεταξύ τους και αλληλεπιδρούν. Αποτελεί μια ειδική ιδιότητα από μό-

Πίνακας 1: Αναλυτική μέθοδος και Συστημική - Κυβερνητική προσέγγιση

	ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ
<i>Πώς αντιμετωπίζεται το αντικείμενο της έρευνας</i>	Αναλύεται και απομονώνεται το ελάχιστο μέρος του. Οι ιδιότητες του μέρους πιστεύεται ότι ερμηνεύουν το όλο	Μελετάται ως σύνολο. Αναγνωρίζεται ότι από το όλο αναδύονται ιδιότητες διαφορετικές από το άθροισμα των μερών.
<i>Ποιο το βασικό ερώτημα που τίθεται</i>	Τι είναι το αντικείμενο	Τι κάνει το σύστημα
<i>Ποιο το ζητούμενο</i>	Η ανεύρεση γραμμικής αιτιώδους σχέσης (νομοτέλειας)	Η ανατροιάσταση της συμπεριφοράς του συστήματος.
<i>Ποιο το πεδίο εφαρμογής</i>	Ειδική κατά κλάδο επιστημών	Διεπιστημονική
<i>Και μετά την έρευνα τι;</i>	Επιστήμονας: Θεατής της πραγματικότητας και γνώστης της «αλήθειας».	Επιστήμονας: Μέρος του συστήματος που ερευνά, ενεργεί με σκοπό τη βελτίωση του συστήματος

νη της, η οποία διαφοροποιεί τα πολύπλοκα συστήματα από τα απλά και τους δίνει τη δυνατότητα «ανάδυσης», δηλαδή της εμφάνισης ενός ποιοτικά διαφορετικού φαινομένου, σε ένα ειδικό στάδιο οργάνωσης (von Bertalanffy, 1973). Η ανάγκη για την επίλυση ζητημάτων που σχετίζονται, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, με την αντιμετώπιση – διαχείριση της πολυπλοκότητας, και ιδιαίτερα της οργανωμένης πολυπλοκότητας οδήγησε σταδιακά στη δημιουργία μιας «νέας επιστήμης» – μιας μετα-επιστήμης για κάποιους⁵. Αυτή η νέα επιστήμη αισιοδοξεί ότι θα συμβάλλει αποτελεσματικά στην παρατήρηση, περιγραφή και τον έλεγχο πολύπλοκων αλληλεπιδρώντων οργανισμών, η εξέλιξη των οποίων καθορίζεται από τη σύζευξη φυσικών και συμβολικών διαδικασιών. Πρόκειται, στην πράξη, για τη Συστημική – Κυβερνητική προσέγγιση.

Με βάση αυτές τις παραδοχές, οδηγούμεθα στο συμπέρασμα πως χρειάζεται να δούμε κριτικά τις μεθόδους διδασκαλίας που εφαρμόζουμε και να ασχοληθούμε σοβαρά με την αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωση – αλλαγή τους και τη λειτουργική προσαρμογή τους στη νέα πραγματικότητα που διαμορφώνεται.

Β. Τα προβλήματα στη Διδασκαλία.

Η εκπαιδευτική διαδικασία (ειδικά στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση) είναι διαποτισμένη, σε μεγάλο βαθμό, από τη φιλοσοφία και τη μέθοδο της πολυδιάσπασης των επιστημονικών

πεδίων, με προφανείς επιπτώσεις, τόσο στο επίπεδο των παρεχόμενων σπουδών και τη γενικότερη στρατηγική που αναπτύσσεται για την έρευνα και την ανάπτυξη, όσο και στο επαγγελματικό μέλλον των αποφοίτων τους.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε μια «ιδανική» κατηγοριοποίηση της διδακτικής διαδικασίας, ξεκινώντας από τη σημερινή κατάσταση και εξελίσσοντάς την έως ένα ιδεατό αλλά όχι και ανέφικτο (μακροπρόθεσμα) προσορισμό (βλ. και Σχήμα 1). Με τον τρόπο αυτό θεωρούμε πως θα διευκολυνθεί η κατανόηση των δυσχερειών που υπάρχουν για να προχωρήσουμε (έστω και κατά περίπτωση), από την καθολική κυριαρχία της αναλυτικής προσέγγισης στην εκπαιδευτική πράξη (Στάδιο Α'), στην εκπαίδευση των ανθρώπων (μελλοντικών εργαζομένων) για «επιβίωση» σε συνθήκες ασάφειας και αβεβαιότητας (Στάδιο Γ').

Ο γενικός στόχος είναι να επιτύχουμε τη λειτουργική «θέση» αλλά συνακόλουθα και την αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων (μικρής ή μεγάλης κλίμακας) ανάμεσα στην επιστήμη, την τεχνολογία, την κοινωνία και τον άνθρωπο.

ΣΤΑΔΙΟ Α' - Η κατάσταση σήμερα:

ΕΠΙΠΕΔΟ 1

ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ: Δεν γνωρίζω – Δεν ενδιαφέρομαι – Δεν ασχολούμαι.

Ο εκπαιδευτικός ασχολείται αποκλειστικά με το διδακτικό – ερευνητικό του αντικείμενο και δεν ενδιαφέρεται καθόλου για αυτά που γίνονται από τους άλλους, παραγνωρίζοντας

5. Αν δεχθούμε ως συμβατική αφετηρία της αναλυτικής επιστήμης τη δημοσίευση των *Principia* από το Νεύτωνα (5 Ιουλίου 1686).

6. Βλ. και Νίκολης, 1988.

το γεγονός ότι οι μαθητές του έρχονται σε επαφή με το σύνολο των διδασκόντων και συχνά προσπαθούν μόνοι τους να αποκαταστήσουν (κάποιες φορές ανεπιτυχώς) τη χαμένη ενότητα της γνώσης.

ΕΠΙΠΕΔΟ 2

ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ:

2.1 ΑΠΛΗ ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ: Γνωρίζω μόνο γενικά και αόριστα αυτό που γίνεται.

2.2 ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΗ ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ: Γνωρίζω αρκετά για κάποια ειδικότερα ζητήματα που με ενδιαφέρουν/αφορούν.

2.3 ΠΛΗΡΗΣ ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ: Έχω σαφή γνώση του σκοπού, του περιεχομένου και της μεθόδου.

Ο εκπαιδευτικός εδώ ενδιαφέρεται για το έργο των συναδέλφων του και επιδιώκει/επιτυγχάνει κάποιο είδος ενημερότητας ανάλογα με τα ενδιαφέροντα και τους στόχους του.

ΕΠΙΠΕΔΟ 3

ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ:

3.1 ΑΠΛΗ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ: Συζητώ γενικά με τον «άλλο» και ενημερώνομαι.

3.2 ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΗ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ: Ενδιαφέρομαι για την αναζήτηση / προσδιορισμό κάποιων ζητημάτων κοινού ενδιαφέροντος.

3.3 ΠΛΗΡΗΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ: Αναζητώ πιθανούς δεσμούς και συνάψεις ανάμεσα στα διδακτικά αντικείμενα και τη μεθοδολογία εφαρμογής τους.

Ο εκπαιδευτικός βιώνει έναν έντονο προβληματισμό για την αξία της συνεργατικής αντιμετώπισης κάποιων ζητημάτων που ανήκουν σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία και εξετάζει τους περιορισμούς που τίθενται από τη νοοτροπία, τις αντιλήψεις αλλά ενδεχομένως και τους «γνωστικούς φραγμούς» που υπάρχουν, με την έννοια της

απουσίας γνώσεων που να επιτρέπουν/ενισχύουν τα επόμενα βήματα.

ΣΤΑΔΙΟ Β' - Η μεσοπρόθεσμη προοπτική:

ΕΠΙΠΕΔΟ 4

ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ:

4.1 ΑΠΛΟΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ: Δεν υπάρχει οργανωμένη συνεργασία ανάμεσα σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Πραγματοποιούνται μάλλον «ευκαιριακά» δάνεια. Υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί μεταξύ τους στόχοι.

4.2 ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΟΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ: Περιορισμένος βαθμός συνεργασίας, μικρή αλληλεπίδραση. Υπάρχει σε κάποιο βαθμό συντονισμός και οργάνωση. Παραμένουν όμως διαφορετικοί οι στόχοι.

4.3 ΠΛΗΡΗΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ: Προσαρμογή - «συμμόρφωση» διαφορετικών επιστημονικών πεδίων με τις αρχές που ισχύουν κυρίως σε ένα από αυτά. Κοινός σκοπός.

Ο εκπαιδευτικός έχει σοβαρές γνώσεις και δεξιότητες που εκτείνονται και πέρα από το στενό επιστημονικό του πεδίο καθώς και διάθεση να ασχοληθεί με μια συνθετική αντιμετώπιση της διδασκαλίας του.

ΕΠΙΠΕΔΟ 5

ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ:

Συνδυνασμένη λειτουργία. Οι κοινές βασικές αρχές ή μεθοδολογίες μιας ομάδας από συσχετιζόμενα επιστημονικά πεδία προσδιορίζονται-οργανώνονται γύρω από ένα ειδικό ζήτημα, ερώτημα ή ιδέα και αναδιατυπώνονται σε ένα υψηλότερο επίπεδο.

Εδώ, ο εκπαιδευτικός χρειάζεται ειδική εκπαίδευση, θα πρέπει να έχει γνώσεις ή τουλάχιστον δυνατότητα για ταχεία ενημέρωση και κατανόηση επιστημονικών πεδίων συναφών / συσχετι-

Σχήμα 1: Στάδια και επίπεδα που οδηγούν εξελικτικά από την «αναλυτική» προσέγγιση σε μια «ολική» αντιμετώπιση της διδασκαλίας.

ΣΤΑΔΙΟ Γ'	ΣΤΑΔΙΟ 7	ΣΥΝΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΔΟΤΗΤΑ	
	ΣΤΑΔΙΟ 6	ΥΠΕΡΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	
ΣΤΑΔΙΟ Β'	ΣΤΑΔΙΟ 5	ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	
	ΣΤΑΔΙΟ 4	ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ	↗ ΠΑΡΗΡΗΣ ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΗ ↖ ΑΠΑΗ
ΣΤΑΔΙΟ Α'	ΣΤΑΔΙΟ 3	ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ	↗ ΠΑΡΗΡΗΣ ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΗ ↖ ΑΠΑΗ
	ΣΤΑΔΙΟ 2	ΕΝΗΜΕΡΟΤΗΤΑ	↗ ΠΑΡΗΡΗΣ ΕΝΙΣΧΥΜΕΝΗ ↖ ΑΠΑΗ
	ΣΤΑΔΙΟ 3	ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ	

ζόμενων με το δικό του (ακόμα καλύτερα εάν μπορεί να διευρύνει περισσότερο το φάσμα των γνώσεων και εμπειριών του). Πρέπει ακόμη να γνωρίζει τις βασικές αρχές του στρατηγικού σχεδιασμού-προγραμματισμού και να μπορεί να συνεργασθεί αποδοτικά σε ομάδες.

ΣΤΑΔΙΟ Γ' - Ο μακροπρόθεσμος στόχος:
ΕΠΙΠΕΔΟ 6
ΥΠΕΡΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

Επικοινωνία - Συντονισμός και Έλεγχος σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα

δα πολλών επιστημονικών και διεπιστημονικών πεδίων.

Για τον εκπαιδευτικό χρειάζεται εδώ ειδική εκπαίδευση στη Συστημική - Κυβερνητική προσέγγιση και παράλληλα ένα συγκροτημένο και συνεκτικό σύστημα βασικών/γενικών γνώσεων και μεθοδολογιών, που να του επιτρέπουν τη γρήγορη αποτίμηση καταστάσεων και την ευρηματική θέση/επίλυση προβλημάτων. Επιπρόσθετα, απαιτούνται γνώσεις/ικανότητες στη διοίκηση του ανθρώπινου πα-

ράγοντα και ξεχωριστές ικανότητες για τη συγκρότηση / διαχείριση εκτεταμένων βάσεων δεδομένων.

ΕΠΙΠΕΔΟ 7

ΣΥΝΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΛΟΤΗΤΑ:

Κοινή φιλοσοφική και επιστημολογική αντίληψη των επιστημόνων που ανήκουν σε διαφορετικά επιστημονικά πεδία.

Για τον εκπαιδευτικό αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει σε επίπεδο γενικής φιλοσοφίας να διαθέτει έναν κοινό σύστημα ιδεών (οντολογία, αξιολογία, γνωσιολογία) με τους συναδέλφους του. Αντίστοιχα, στο επιστημολογικό επίπεδο, σημαίνει μια καταρχήν συμφωνία για τις αρχές, τους κανόνες, τις μεθόδους και την ηθική της επιστήμης, με την προϋπόθεση ότι όλοι γνωρίζουν τόσο την Αναλυτική (αναγωγική) μέθοδο για την «ειδική» γνώση, όσο και τη Συστημική – Κυβερνητική προσέγγιση στα πολύπλοκα ζητήματα.

Αξίζει, εδώ, να σημειώσουμε ότι στην πράξη, βέβαια, η κατάσταση είναι εξαιρετικά πολύπλοκη και οι επιστήμονες είναι συχνά χωρισμένοι σε «αντιμαχόμενα» στρατόπεδα. Από τη μια, είναι οι θιασώτες της αναλυτικής μεθόδου, η οποία απέκτησε ιδιαίτερη βαρύτητα με τη Φυσική του 19ου αιώνα και «έριξε τη σκιά της πέτρα από τον επιστημονικό χώρο, επηρεάζοντας το όλο πολιτιστικό αλλά και πολιτικό κλίμα», (βλ. και Α. Koestler, 1979). Από την άλλη, οι ένθερμοι υποστηρικτές την ολικής προσέγγισης, και ανάμεσά τους «τοποθετείται» η πολυεπίπεδη φυσική πραγματικότητα.

Το ερώτημα «ο κόσμος θα μπορούσε να κατανοηθεί διαμέσου αναλυτικών ή ολικών μεθόδων» δείχνει να μην έχει κανένα ουσιαστικό νόημα. Περισσότερο σημαντικό μοιάζει το ερώτημα:

«αποτελεί ο κόσμος απλά μια πολυεπίπεδη ιεραρχική δομή ή μπορεί να θεωρηθεί ως μια δικτυακή δομή με πλήθος συστημάτων και υποσυστημάτων που οργανώνονται μεταξύ τους σε μια «μπερδεμένη» ιεραρχία στενά εξαρτημένη από πλήθος «κρίσιμων κόμβων». Σε μια τέτοια συλλογιστική υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα περιγραφής και αυτά δεν είναι ανταγωνιστικά. Όλα εξαρτώνται από αυτό που θέλουμε να μάθουμε. Ίσως κάποιες νέες προσεγγίσεις/μέθοδοι όπως π.χ αυτή της, «διαδοχικής επιλεκτικής εστίασης» (Κεκές, 2002) να μπορούσουν να συμβάλλουν σε αυτή την κατεύθυνση. Η διαδοχική επιλεκτική εστίαση έχει την έννοια ότι είναι δυνατό να συνυπάρξουν οι δύο φαινομενικά ανταγωνιστικές προσεγγίσεις (αναλυτική και ολική), με την προϋπόθεση ότι το ερευνητικό ερώτημα τίθεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ευνοείται η (κινηματογραφική στη σύλληψή της) εστίαση σε διαφορετικά επίπεδα αναφοράς (και πολυπλοκότητας). Η εστίαση αυτή θα πρέπει να είναι διαδοχική, για να ακολουθεί τη φιλοσοφία της αναζήτησης (είδος ερευνητικού σεναρίου) που έχει επιλεγεί, όταν τίθεται το ζήτημα προς διερεύνηση και επιλεκτική για να επικεντρώνεται κάθε φορά στο επίπεδο περιγραφής και ερμηνείας που προσιδιάζει στη συνολική ερευνητική στρατηγική που υλοποιούμε. Προϋπόθεση, βέβαια, αποτελεί η ικανοποιητική εξοικείωση με τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία τόσο της αναγωγικής μεθόδου όσο και της ολικής προσέγγισης.

Αναμφίβολα πρόκειται για μια εξαιρετικά απαιτητική διαδικασία, η οποία όμως θεωρούμε πως είναι χρήσιμη (ίσως μάλιστα και επιβεβλημένη) για την «επιβίωσή» μας σε ένα φυσικό και

τεχνολογικό περιβάλλον, όπου κυριαρχεί η ασάφεια και η πολυπλοκότητα.

Συμπερασματικά

Οι μελλοντικοί εργαζόμενοι θα αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της ασάφειας και της πολυπλοκότητας, που χαρακτηρίζουν τα σύγχρονα επιστημονικά και εργασιακά περιβάλλοντα.

Η πολυδιασποασμένη επιστημονική γνώση, που ευνοεί την «αναλυτική» αντιμετώπιση των ζητημάτων, θα χρειασθεί να συνυπάρξει, στα επόμενα χρόνια, με ολικές προσεγγίσεις (Συστημική-Κυβερνητική). Οι προσεγγίσεις αυτές χρησιμοποιούν / απαιτούν μια διαφορετική φιλοσοφία σκέψης και δράσης για την αντιμετώπιση των πολύπλοκων ζητημάτων, που διαρκώς ανακύπτουν ανάμεσα στην επιστήμη, στην τεχνολογία, στην κοινωνία και στο φυσικό περιβάλλον. Η «συμβιωτική» αυτή σχέση απαιτεί ξεχωριστές δεξιότητες και γνώσεις, οι οποίες, σε αρκετές περιπτώσεις υπερβαίνουν τα όρια των επιστημονικών πεδίων, όπως τα αντιλαμβανόμαστε και τα διδάσκουμε σήμερα. Υπάρχει, λοιπόν, η ανάγκη να εκπαιδευτούν, στο συγκεκριμένο ζήτημα, οι νέοι εργαζόμενοι και αυτό γεννά μια σειρά από ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπισθούν.

Πιθανότατα, μάλιστα, να χρειαστεί περισσότερο ένας γενικός «γνωστικός επανακαθορισμός», με την έννοια της αναδιάταξης και του επαναπροσδιορισμού των αντιλήψεών μας για τη γνώση και τους τρόπους με τους οποίους αυτή θα αποκτηθεί, και λιγότερο ένας «επαγγελματικός προσανατολισμός» για έναν ασαφή και πολύπλοκο εργασιακό χώρο που μεταβάλλεται ραγδαία.

Για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (και όχι μόνο) προτείνεται μια θεωρητική κλίμακα, με άμεσες πρακτικές προεκτάσεις, στην οποία διακρίνονται επτά διαφορετικά στάδια για τη συνθετική προσέγγιση της γνώσης. Αυτά ξεκινούν (διαπιστωτικά) από την «απομόνωση» που κυριαρχεί σήμερα, το κάθε γνωστικό αντικείμενο είναι περιχαρακωμένο και ανεξάρτητο και φθάνουν διαδοχικά έως τις διεπιστημονικές προσεγγίσεις και τη «*συνεπιστημονική ολότητα*» με την έννοια μιας κοινής φιλοσοφικής και επιστημολογικής αντίληψης (αξιολογία, οντολογία, γνωσιολογία) των επιστημών.

Σχετικά με την προετοιμασία των μελλοντικών εργαζόμενων για τις νέες αυτές συνθήκες, όπου θα χρειάζεται συχνά να σκέπτονται και να ενεργούν σε ένα γενικά απρόβλεπτο επαγγελματικό περιβάλλον, προτείνεται η εξοικείωση με τις «συστημικές συνήθειες σκέψης». Τέτοιες είναι π.χ. η εξοικείωση με την εννοιολογία και την ορολογία της Συστημικής (σύστημα, ανάδραση, ομοιόσταση κ.λπ.), η ικανότητα για δημιουργία και διαχείριση μη γραμμικών μοντέλων, το ενδιαφέρον για αλληλεπιδράσεις και διασυνδέσεις κ.ο.κ.

Καταλήγοντας, θεωρούμε πως υπάρχει ανάγκη αλλά και έδαφος για τους προβληματισμούς που δημιουργούνται, αναγνωρίζοντας παράλληλα και την τεράστια αδρανειακή δυναμική που αναπτύσσεται από το «σύστημα» της εκπαίδευσης. Φαίνεται, όμως, να είναι αναπόφευκτη η εμπλοκή μας σε μια τέτοια συζήτηση και θα είναι χρήσιμο, κατά την αντίληψή μας, να τολμήσουμε να την πραγματοποιήσουμε, πριν αιφνιδιαστούμε από μια «άγρια» εργασιακή πραγματικότητα, που είναι ήδη ορατή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Battram, A. (1998), *Navigating Complexity*, London, The Industrial Society.
- Crane, D. & Small, H. (1992), «American Sociology since the Seventies: The Emerging Crisis in the Discipline». In *Sociology and its Publics: The Forms and Fates of Disciplinary Organization*, ed. Terence Halliday & Morris Janowitz, pp. 197-34. Chicago: University of Chicago Press.
- Davis, J. (1995). *Interdisciplinary courses and team teaching*. Oryx Press: Phoenix, AZ, 1995, pp. 25-26, paraphrasing King, A. & Brownell, J. *The curriculum and the disciplines of knowledge*. John Wiley & Sons: New York, 1966.
- Κεκές, Ι. (2000). Η Ανάπτυξη Πληροφορικών Συστημάτων για περιβάλλοντα υψηλής Πολυπλοκότητας και Ασάφειας, *Πρακτικά Β' Πανελληνίου Συνεδρίου «Οι Νέες Τεχνολογίες για την Κοινωνία και τον Πολιτισμό»*, Αθήνα, Κ.Ε.Ε.Ε, 4-6 Ιουνίου.
- Κεκές, Ι. (2002), Διοδοχική Επιλεκτική Βασίση: Μια νέα αντίληψη για τη Διαχείριση των Πολύπλοκων Συστημάτων, Διδασκαλία των Φυσικών Επιστημών: Έρευνα και Πράξη, τ. 2, 7-15, Αθήνα, Γρηγόρης.
- Koestler, A. (1979). *Nothing but ... , Lying Truths*, Pergamon.
- Morin, E. (1999), *Les sept savoirs necessaires a l' education du futur*, UNESCO.
- Von Bertalanffy, L. (1973). *General Systems Theory*, Penguin Univ. Books.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Ιάκωβος Καρατράσoglου*

ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το Ευρωπαϊκό όπως και το Εθνικό περιβάλλον στο χώρο της απασχόλησης και στο χώρο των συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης επηρεάζονται σημαντικά από τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, τις τεχνολογικές καινοτομίες και την κοινωνία της γνώσης. Παράλληλα η ανεργία, κυρίως η διαρθρωτική ανεργία των νέων και των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, αποτελεί ένα από τα βασικότερα κοινωνικά προβλήματα της χώρας μας. Η αναντιστοιχία της παρεχόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με τις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας αποτελούν το βασικό πυρήνα του προβλήματος και εστιάζεται στη μετάβαση των νέων από την Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην ενεργό επαγγελματική ζωή.

Ο σκοπός της εισήγησης αυτής είναι να προσεγγίσει τις πολιτικές που αναπτύσσονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της ανεργίας αλλά και τις πολιτικές που αναπτύσσονται στην εκπαίδευση, στη κατάρτιση και στο σύστημα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, για να υποστηρίξουν το ανθρώπινο δυναμικό πριν και μετά την είσοδό του στην αγορά εργασίας.

Επίσης παρουσιάζεται συνοπτικά η νέα πρωτοβουλία των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη δημιουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση που στόχο έχει το συντονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης κάτω από μία ενιαία πολιτική, την ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την αύξηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων.

Iakovos Karatrasoglou*

EUROPEAN AND NATIONAL POLICIES OF EMPLOYMENT THE NATIONAL CONNECTING SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING WITH EMPLOYMENT

Both the European and the National contexts, in the fields of Employment and Vocational Education and Training Systems respectively, are greatly affected by the consequences of economy's globalization, technological innovations and the knowledge society. In a parallel way, unemployment and mainly the structural unemployment experienced by the young people and the newly coming people into the labour market, is one of the most serious social problems of our country. The absence

* Ο Ιάκωβος Καρατράσoglου, μηχανικός-εκπαιδευτικός με εξειδίκευση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και στην αγορά εργασίας, είναι Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

of equivalence among the offered Vocational Education and Training, the economic and social needs, and the currently trends in the labour market is basically the problem itself, which is focused on the transition of young people from Education and Training into the active vocational life.

The purpose of this presentation is just to approach the developing policies that have been arranged in European and national level, in order to face the problems arising from unemployment, as well as to approach the developing policies that have been approved in Education, Training and the System of Counseling and Vocational Orientation to support the human force before and after its insertion into the labour market.

Moreover, it presents in a few words, the initiative taken by the Ministries of Education and Labour for establishing the National Connecting System of Vocational Education and Training with Employment, which aims at the *co-ordination* of the systems of Education, Training and Employment under a common policy, at the *qualitative development* of the offering services and the increase of systems' effectiveness.

Εισαγωγή

Το κύριο χαρακτηριστικό της τελευταίας δεκαετίας του αιώνα που πέρασε, αποτέλεσε το ξεκίνημα ενός νέου μετασχηματισμού της οικονομίας και της κοινωνίας μας. Ο 21ος αιώνας ήδη διαφαίνεται διαφορετικός. Η επιτυχία στην παραγωγή βασίζεται στην καινοτομία και προσαρμοστικότητα των παραγωγικών δομών στις εξωτερικές προκλήσεις του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Στο παρελθόν, η οργάνωση της βιομηχανικής κοινωνίας αντανακλούσε τον ανταγωνισμό των δύο συντελεστών παραγωγής, της εργασίας και του κεφαλαίου. Σήμερα υπεισέρχεται και ένας τρίτος συντελεστής της παραγωγής, με σημαίνουσα βαρύτητα στην προστιθέμενη αξία των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών, η γνώση. Σήμερα, κάνουμε λόγο για την *Κοινωνία της Γνώσης*, επειδή η ταχύτητα με την οποία η γνώση ενσωματώνεται στο φυσικό και το ανθρώπινο

κεφάλαιο έχει αυξηθεί σημαντικά. Ορισμένοι αναλυτές ισχυρίζονται ότι οι τεχνολογικές καινοτομίες, σε λιγότερο από 20 χρόνια από σήμερα, θα έχουν συμβάλει στην αλλαγή της δομής της οικονομίας πολύ περισσότερο από ό,τι συνέβαλαν σωρευτικά τα προηγούμενα 200 χρόνια. Στην κοινωνία της γνώσης, αποφασιστικός παράγοντας είναι η ποιότητα και κινητήριος δύναμη είναι ο άνθρωπος. Κατά συνέπεια η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και η αξιοποίηση των ανθρώπινων δυνατοτήτων είναι οι ασφαλέστεροι τρόποι επίτευξης και εδραίωσης της επιτυχίας και στον οικονομικό τομέα. Οδηγούμεθα λοιπόν σε μία νέα ισορροπία μεταξύ της οικονομικής και της κοινωνικής ανάπτυξης. Οι λέξεις κλειδιά που χαρακτηρίζουν αυτή τη νέα ισορροπία είναι:

- Στην παραγωγή – ποιότητα, ευελιξία.
- Στην απασχόληση – ένταξη όλων, ενεργός κοινωνία.

- Στο κοινωνικό Κράτος-ασφάλεια, σιγουριά, ενδυνάμωση.

Το νέο αναπτυξιακό πρότυπο που αναπτύσσεται σε ολόκληρη την Ευρώπη, κατά συνέπεια και στην Ελλάδα, επιδιώκει ισότιμη σχέση στο τρίπτυχο «Ανταγωνιστικότητα – Απασχόληση – Κοινωνική προστασία». Είναι σαφές ότι το σχήμα της Ευρωπαϊκής ανάπτυξης – το πώς δηλαδή συνδυάζονται η οικονομική πρόοδος και η κοινωνική συνοχή – θα κριθεί από τον ανθρώπινο παράγοντα. Δηλαδή, από την επαρκή ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την εξοικείωση του ανθρώπινου δυναμικού με τις νέες τεχνολογίες. Από τη δυνατότητα και την ευστροφία να αξιοποιούμε τις νέες ευκαιρίες, να μετατρέπουμε τις προκλήσεις σε ευκαιρίες. Το νέο ευρωπαϊκό πρότυπο, με την αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου προωθεί την ποιότητα στην παραγωγή, ποιότητα στην απασχόληση και εν τέλει ποιότητα στην καθημερινή ζωή.

Ο Στόχος των Ευρωπαϊκών και Εθνικών Πολιτικών Απασχόλησης. Αντιμετώπιση της Ανεργίας σε Συνδυασμό με την Οικονομική και Κοινωνική Ανάπτυξη

Η οικοδόμηση του νέου προτύπου είναι υπόθεση όλων, τόσο σε Εθνικό, όσο και σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο. Αφορά στο σύνολο της πολιτικής. Οι πολιτικές απασχόλησης, παιδείας και κατάρτισης, οι αλλαγές στο κοινωνικό κράτος, τα μέτρα για την επιχειρηματικότητα και τις μικρές επιχειρήσεις, οι πολιτικές για ένα δικαιότερο φορολογικό σύστημα, η παρουσία

των κοινωνικών εταίρων με την ενεργή τους προσφορά, η ζωντανή κοινωνία των πολιτών, είναι όλα συστατικά της συνολικής προσπάθειας. Για να πετύχουν αυτές οι πολιτικές στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία, είναι απαραίτητη μια αναπτυξιακή και συντονισμένη πολιτική σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως και μια ολοκληρωμένη και δυναμική πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας, που μασιτίζει όλες τις χώρες της Ευρώπης, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό.

Έτσι οδηγηθήκαμε στην απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Κορυφής του Άμστερνταμ το 1997, για μια Ενιαία Ευρωπαϊκή πολιτική για την Απασχόλησηⁱ. Με την απόφαση αυτή η υπόθεση της ανεργίας, υιοθετήθηκε ως πρόβλημα όλης της Ευρώπης. Στη σύνοδο Κορυφής στη Νίκαια (Δεκέμβριος 2000) εγκρίθηκε από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων η ατζέντα της κοινωνικής πολιτικής έως το 2005ⁱⁱ. Αυτή η ατζέντα παρέχει ένα συνεκτικό πλαίσιο για την ανάληψη νέων πρωτοβουλιών, οι οποίες αφενός απορρέουν από την συνθήκη του Άμστερνταμ, αφετέρου δε διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής που συμφωνήθηκε στη Λισσαβόνα το Μάρτιο του 2000, για να αντιμετωπισθεί αυτό που τότε χαρακτηρίστηκε «ως απαράδεκτα υψηλός αριθμός ανθρώπων που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση»ⁱⁱⁱ.

Γι' αυτό το σκοπό κρίθηκε αναγκαία η θέσπιση μιας ατζέντας κοινωνικής πολιτικής που θα στοχεύει στην κοινωνική και οικονομική ανανέωση και θα υπογραμμίζει τη δέσμευση όλων των κρατών-μελών, των

Ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και άλλων παραγόντων για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, το οποίο φιλοδοξεί να συνδυάσει τις οικονομικές επιδόσεις με την παράλληλη επίτευξη της κοινωνικής προόδου και αύξηση των ρυθμών απασχόλησης.

Η δημιουργία των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση

Ήδη από την άνοιξη του 1997, μετά την απόφαση του Άμστερνταμ, το σημαντικότερο λειτουργικό μέτρο για την εφαρμογή αυτής της κοινής πολιτικής ήταν η απόφαση και η δέσμευση όλων των κρατών-μελών για τη σύνταξη των ετήσιων *Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση*. Στα Εθνικά Σχέδια Δράσης, η κάθε χώρα, αποτυπώνει το σύνολο των πολιτικών και δράσεων που σχεδιάζει και εφαρμόζει για να αντιμετωπίσει και να μειώσει την ανεργία σε εθνικό επίπεδο, αλλά και να συγκλίνει με τους κοινούς Ευρωπαϊκούς Οικονομικούς και Κοινωνικούς στόχους. Οι πολιτικές και οι δράσεις αναπτύσσονται πάνω σε κοινές και συγκεκριμένες κατευθύνσεις (κατευθυντήριες γραμμές) και κάτω από ένα ενιαίο σύστημα παρακολούθησης και μέτρησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών της κάθε χώρας.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση της Ελλάδας

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση της Ελλάδας, περιλαμβάνει το σύνολο των δράσεων και πο-

λιτικών που αναπτύσσονται από όλα τα Υπουργεία και λοιπούς δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, με συγκεκριμένο και μετρήσιμο αποτέλεσμα, και έχουν ως στόχο την πρόληψη και καταστολή της ανεργίας σε συνδυασμό με την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Το σύνολο των κατευθυντήριων γραμμών που έχουν συμφωνηθεί από τα συμβούλια κορυφής και αποτυπώνουν τις στρατηγικές κατευθύνσεις εντάσσεται σε τέσσερις βασικούς πυλώνες πολιτικής.

Ο πρώτος πυλώνας αφορά στη βελτίωση της Απασχολησιμότητας

Στον πυλώνα αυτόν περιλαμβάνονται πολιτικές και μέτρα που αφορούν τις λεγόμενες *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*. Περιληπτικά οι δράσεις που αναπτύσσονται σ' αυτόν τον πυλώνα είναι:

Το σύνολο των δράσεων που αναπτύσσονται από το Υπουργείο Παιδείας για την ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης και στις τρεις βαθμίδες της.

- Η αντιμετώπιση της μαθητικής διαρροής και η πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού - ενισχυτική διδασκαλία - Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας - πρόσθετη διδακτική στήριξη.
- Αναμόρφωση του εκπαιδευτικού προγράμματος και των προγραμμάτων κατάρτισης, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται περισσότερο στο περιεχόμενο της απασχόλησης.
- Αναμόρφωση και βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού υλικού.
- Επιμόρφωση εκπαιδευτών και εκπαιδευτικών.

- Συντονισμός των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
- Έμφαση σε προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όλες τις ηλικίες.

Εδώ εντάσσονται όλες οι δράσεις ανάπτυξης του συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση που διαχειρίζεται το Υπουργείο Παιδείας.

Επίσης σ' αυτό το πεδίο εφαρμογής εντάσσεται η θεσμοθέτηση και διάχυση της εξατομικευμένης μεθόδου προσέγγισης των ανέργων που εφαρμόζεται από το Υπουργείο Εργασίας. Πρόκειται για μια διαδικασία υποστήριξης των ανέργων προκειμένου να βελτιωθεί η απασχολησιμότητά τους με την ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου δράσης. Το ατομικό σχέδιο δράσης αναφέρεται στο τρίπτυχο Κατάρτιση – Εργασιακή Εμπειρία – Απασχόληση, το οποίο προκύπτει μέσα από διαδικασίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Τελικός στόχος είναι η ένταξη ή η επανένταξη του ανέργου, αλλά ιδιαίτερα η παραμονή του στην απασχόληση, ως βασικό και ενεργό τμήμα αυτής.

Στον πυλώνα αυτόν επίσης εντάσσεται το σύνολο των προγραμμάτων που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ για την ενίσχυση της απασχόλησης, όπως είναι:

- Οι επιδοτήσεις των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων Εργασίας.
- Οι επιδοτήσεις για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων από ανέργους.

- Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.
- Η βελτίωση των υπηρεσιών απασχόλησης μέσω της αναδιάρθρωσης του ΟΑΕΔ.

Τέλος, οι δράσεις που σκοπό έχουν την ανάπτυξη της δια-βίου μάθησης και της βαθμιαίας προσαρμογής των πολιτών στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης.

Ο δεύτερος πυλώνας αφορά στη διαμόρφωση ενός σύγχρονου περιβάλλοντος, ευνοϊκού για την Επιχειρηματικότητα

Οι δράσεις στον πυλώνα αυτόν εστιάζονται κυρίως στον συνδυασμό οικονομικών κινήτρων και κινήτρων υποδομής, τα οποία συμπεριλαμβάνουν και το φορολογικό σύστημα. Ενδεικτικά, ως αναφέρουμε μερικές δράσεις αυτού του πυλώνα:

- Η αποτελεσματικότερη απόκριση της Κρατικής Μηχανής και απλούστευση των διαδικασιών ίδρυσης επιχειρήσεων. Έτσι, στο πλαίσιο άσκησης αυτής της πολιτικής περιορίστηκαν τα στάδια για την ίδρυση μιας επιχείρησης από 13 σε 7, οι εμπλεκόμενοι φορείς από 11 σε 6, ο χρόνος ολοκλήρωσης της διαδικασίας αδειοδότησης από 8 εβδομάδες σε 1 και το κόστος περιορίστηκε κατά περίπου 15%.
- Τα φορολογικά μέτρα για τη διαμόρφωση ενός ευνοϊκότερου επιχειρηματικού περιβάλλοντος με μια σειρά άλλων μειώσεων που σχετίζονται με την αύξηση της απασχόλησης, όπως η μείωση του

φόρου των επιχειρήσεων για κάθε 5% αύξηση της απασχόλησης.

Επίσης στον πυλώνα αυτό περιλαμβάνονται τα ποικίλα προγράμματα του Υπουργείου Ανάπτυξης (στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος ΕΠ.ΑΝ) που αφορούν:

- Στον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και στην αναβάθμιση του δικτύου βιομηχανικών, τεχνολογικών και επιχειρηματικών υποδομών της χώρας.
- Στην υποστήριξη νέων επενδύσεων και ενθάρρυνση ανάλογης επιχειρηματικής δράσης.
- Στη διεύρυνση της κοινωνικής βάσης του επιχειρείν με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών και της νεανικής επιχειρηματικότητας
- Τέλος, μέσω του προγράμματος Leader, στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων στον αγροτικό τομέα, με έμφαση στους νέους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Ο τρίτος πυλώνας αφορά στην προσαρμοστικότητα εργαζομένων και Επιχειρήσεων

Οι ελληνικές επιχειρήσεις – που στη συντριπτική τους πλειοψηφία είναι μικρού ή μικρομεσαίου μεγέθους εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται από διστακτικότητα όσον αφορά σε πρωτοβουλίες εισαγωγής καινοτομιών στο παραδοσιακό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που επικρατεί στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων.

Για την ενίσχυση της εισαγωγής καινοτομιών και σύγχρονης τεχνολογίας στις επιχειρήσεις αναπτύσσονται μέτρα όπως:

- Επιμόρφωση και κατάρτιση στελεχών και επιχειρηματιών σε τομέα ανάπτυξης και παραγωγής ψηφιακού περιεχομένου αγαθών και υπηρεσιών.
- Κατάρτιση των ελεύθερων επαγγελματιών σε τομείς δραστηριοτήτων που εμπλέκονται οι τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών.
- Ενέργειες κατάρτισης εργαζομένων για την επικαιροποίηση και αύξηση των προσόντων τους στη σύγχρονη τεχνολογία και στις νέες μορφές παραγωγής, με στόχο την πρόληψη της ανεργίας μέσα από κατάλληλες διαρθρωτικές αλλαγές.

Στον πυλώνα αυτό εντάσσονται και οι πολιτικές που προωθούν την αναδιοργάνωση και τον εκσυγχρονισμό της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Ο τέταρτος πυλώνας αφορά την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών

Η ουσιαστική και όχι η απλώς ρητορική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μία επίπονη και μακρόπνηη διαδικασία, η οποία προσκρούει ακόμη σε επίμονα εμπόδια, τα οποία δεν οφείλονται τόσο στην ανεπάρκεια του θεσμικού πλαισίου (άλλωστε το θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα είναι αρκετά προωθημένο στη χώρα μας), όσο σε παγιωμένες νοοτροπίες, πρακτικές και προκαταλήψεις που διαπερνούν το σύνολο των θεσμών και της κοινωνίας. Οι πολιτικές και τα μέτρα που αναπτύσσονται από τα διάφορα Υπουργεία, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, και τους κοινωνι-

κούς εταίρους προωθούν τη σμίκρυνση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα.

Μερικές από τις πολιτικές και τα μέτρα που περιλαμβάνονται στον πυλώνα αυτόν είναι:

- Η εκπροσώπηση των γυναικών σε θεσμικά όργανα.
- Η κατάρτιση και επιμόρφωση για επανένταξή τους στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της δια-βίου εκπαίδευσης.
- Η προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.
- Η δημιουργία δομών πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών με διαδικασίες εξατομικευμένης υποστήριξης.
- Η δημιουργία δομών όπως βρεφονηπιακοί σταθμοί, σχολεία διευρυνμένου ωραρίου, μονάδες κοινωνικής μέριμνας για τη φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων, ώστε να διευκολύνεται ουσιαστικά η εργαζόμενη γυναίκα μεταξύ του οικογενειακού και εργασιακού περιβάλλοντός της.
- Επίσης περιλαμβάνονται μέτρα που έχουν σχέση με το ωράριο εργασίας, φορολογικές απαλλαγές κ.λπ.

Η Ανάγκη Συντονισμού των Πολιτικών Απασχόλησης και το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, όπως διαπιστώθηκε, εμπλέκεται σχεδόν το σύνολο των Υπουργείων με διάφορες πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν στην ενί-

σχυση της απασχόλησης και στην οικονομική ανάπτυξη. Για να υλοποιηθεί αξιόπιστα το Εθνικό Σχέδιο Δράσης απαιτείται αυστηρή παρακολούθηση και ικανοποιητικός συντονισμός και συμπληρωματικότητα των πολιτικών και των δράσεων που αναπτύσσονται από διάφορους φορείς και Υπουργεία. Αυτός ο *αυτονόητος και απαιτούμενος συντονισμός* δεν ήταν πάντα επιτυχής κατά την υλοποίηση των αρχικών Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση.

Ένας βασικός τομέας που παρουσιάζεται αυτή η ασυμβατότητα συντονισμού και συμπληρωματικότητας είναι οι πολιτικές που αναπτύσσονται από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού. Το γεγονός αυτό εντοπίστηκε έγκαιρα και με πρωτοβουλία των Υπουργείων Εργασίας και Παιδείας συγκροτήθηκε μια κοινή ομάδα, η οποία αφού μελέτησε και ανάλυσε όλα τα προβλήματα και τις ελλείψεις που παρουσιάζουν τα συστήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και τα προβλήματα που παρουσιάζει η συμβολή του επαγγελματικού προσανατολισμού στην προσπάθεια στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού και ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, παρουσίασε μια ολοκληρωμένη στρατηγική πρόταση, η οποία αφού συζητήθηκε εξαντλητικά με τους κοινωνικούς εταίρους υιοθετήθηκε από τους αρμόδιους υπουργούς και αυτή την περίοδο ετοιμάζε-

ται το σχέδιο νόμου που θα κατατεθεί σύντομα στη Βουλή.

Η πρόταση περιλαμβάνει πέντε (5) βασικές και καινοτόμες παρεμβάσεις⁷.

1) Δημιουργείται το Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.). Πρώτη φορά προτείνεται η δημιουργία αυτού του συμβουλίου στο οποίο θα συμμετέχει το Κράτος –μέσω των αρμοδίων και εμπλεκομένων Υπουργείων– και οι Κοινωνικοί Εταίροι. Είναι ένα όργανο διαμόρφωσης εθνικής πολιτικής και συντονισμού, το οποίο μπορεί να θέτει ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, κανόνες και αρχές λειτουργίας των συστημάτων, να παρακολουθεί και να αξιολογεί τις διαδικασίες, τις στρατηγικές και τα αποτελέσματα των συστημάτων και να διορθώνει τις αναποτελεσματικές στρατηγικές και λειτουργίες των συστημάτων ή και των φορέων.

2) Δημιουργείται ένα ολοκληρωμένο σύστημα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό κυρίως επίπεδο. Η διερεύνηση των τοπικών αγορών και η πρόβλεψη της απασχόλησης θα εξασφαλίζει τη δυνατότητα προσδιορισμού των ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων που ζητούνται και θα προσδιορίζει και το περιεχόμενο των διαφόρων ειδικοτήτων. Τα δύο αυτά προϊόντα του συστήματος αποτελούν βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν τις ανάγκες των τοπικών αγορών και παράλληλα προσδιορίζουν τις ανάγκες σε εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που ζει και εργάζεται στις διάφορες γεωγραφικές περιοχές.

3) Τα συστήματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, της Αρχικής Κατάρτισης και της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, μέσα από συγκεκριμένες λειτουργίες και διαδικασίες, συντονίζονται και αλληλοσυμπληρώνονται, ώστε να μην αντικαθιστά το ένα το άλλο στο ρόλο και στην αποστολή του. Έτσι η εκροή ανθρώπινου δυναμικού από το ένα σύστημα αποτελεί εισροή για το άλλο, με αποτέλεσμα να δίνονται ευκαιρίες σε κάθε άτομο να προσθέτει ή και να διαφοροποιεί τα επαγγελματικά του προσόντα χωρίς σπατάλη χρόνου και πόρων.

4) Το σύστημα της Αρχικής Κατάρτισης, το οποίο διαχειρίζεται ο ΟΕΕΚ, διαμορφώνει μια νέα στρατηγική, η οποία πλέον θα εξυπηρετεί τις ανάγκες για κατάρτιση κάθε ενήλικου ατόμου ανεξάρτητα ηλικίας, που θέλει να αποκτήσει ένα νέο επάγγελμα και να κάνει μια νέα αρχή στον επαγγελματικό του βίο. Έτσι μετατρέπεται σε ουσιαστικό εργαλείο πρόληψης και αντιμετώπισης της ανεργίας, παρέχοντας αρχική κατάρτιση σε συγκεκριμένα επαγγελματικά επίπεδα, κοινά για όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, χωρίς αποκλεισμούς και συντονισμένα με τα άλλα συστήματα, ώστε να εξυπηρετούνται και να ικανοποιούνται οι ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού.

5) Δημιουργείται για πρώτη φορά στη χώρα μας ένα Ενιαίο Σύστημα Πιστοποίησης Προσόντων, στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την ευκαιρία και τη δυνατότητα να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τα προσόντα ή τις ικανότητες και δεξιότητές του, ανεξάρτητα από τον τρόπο και τη διαδρομή που τα απέκτησε. Έτσι κάθε μορφής εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση ή

προϋπηρεσία που αποκτήθηκε, θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να πιστοποιηθούν τα αντίστοιχα προσόντα με αποτέλεσμα την απόκτηση αντίστοιχων επαγγελματικών δικαιωμάτων σε όποια επαγγέλματα και ειδικότητες έχουν θεσμοθετηθεί ή πρόκειται να θεσμοθετηθούν.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)

Στο πλαίσιο αυτού του Εθνικού Συστήματος, είναι σημαντική η συμβολή του συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το Ε.Κ.Ε.Π. ως επιτελικός φορέας τους συστήματος⁵¹ αναλαμβάνει σημαντικό ρόλο:

- Στο σχεδιασμό και ανάπτυξη των διαδικασιών σύνδεσης της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την Αγορά Εργασίας.
- Στο σχεδιασμό και την εφαρμογή, σε συνεργασία με άλλους επιτελικούς φορείς συστημάτων, του εθνικού δικτύου ενημέρωσης και πληροφόρησης.
- Στον καθορισμό των κανόνων και διαδικασιών σύνδεσης των Γραφείων Διασύνδεσης και των Κέντρων Σταδιοδρομίας που λειτουργούν δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς με τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) με στόχο τη διευκόλυνση του έργου τους και την ενίσχυση της απασχόλησης και τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας του Συστήματος.

Επίσης, εκτός των άλλων, με σχε-

τικές ρυθμίσεις που περιέχονται στο σχέδιο νόμου, θα πρέπει τα συστήματα δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης Κατάρτισης να παρέχουν τα ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά των αποφοίτων τους, προς το Ε.Κ.Ε.Π., όπως και το σύστημα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας θα παρέχει τη ζήτηση Απασχόλησης και τις προδιαγραφές των διαφόρων επαγγελμάτων, ειδικεύσεων ή εξειδικεύσεων (Job profiles).

Με το πλαίσιο αυτό θα μπορούσαμε να διαμορφώσουμε ένα δίκτυο ενημέρωσης και πληροφόρησης ικανό να ανταποκριθεί στις ανάγκες των συμβούλων, των κοινωνικών εταίρων και του κάθε πολίτη ξεχωριστά. Ένα δίκτυο πληροφόρησης, όπου η πληροφορία θα είναι αξιόπιστη, κατανοητή και οργανωμένη. Η παροχή της θα γίνεται χωρίς διακρίσεις, ελεύθερα και δωρεάν, γιατί η πληροφόρηση αποτελεί κυρίαρχο δημοκρατικό δικαίωμα των πολιτών στην προσπάθεια της κοινωνίας για ίσες ευκαιρίες. Η νέα αυτή δέσμη πολιτικών, δημιουργεί ένα νέο περιβάλλον στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, ένα περιβάλλον όπου το κράτος, οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες έχουν συγκεκριμένο και ουσιαστικό ρόλο, αποστολή αλλά και ευθύνη. Διαμορφώνουν τις συνθήκες ασφάλειας των εργαζομένων, ενώ παράλληλα ενισχύουν την παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Ο βασικότερος όμως στόχος είναι ότι διαμορφώνουν ένα κατάλληλο και επαρκές περιβάλλον που διευκολύνει την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας κυρίως των νέων και των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- i. Έγγραφα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ, 16 Ιουνίου 1997.
- ii. Έγγραφα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, 7-9 Δεκεμβρίου 2000.
- iii. Έγγραφα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, 23-24 Μαρτίου 2000.
- iv. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- v. Πρωτοβουλία των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη δημιουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).
- vi. Σκοποί, συγκρότηση του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, Αρ. Φύλλου 179, Π.Δ. 272, 29-7-1998

Αναστασία Γλαρούδη* – Ζαφειρούλα Καγκαλίδου**

**Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΕ ΕΝΑ ΝΕΟ ΘΕΣΜΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ, ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΗΣ
ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ: «ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ» ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ**

Οι «ιδιαιτερότητες» του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης προσδιορίζουν και τις πρακτικές που η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας υιοθετεί σε αυτό. Οι «ιδιαιτερότητες» αφορούν τόσο στον ίδιο το θεσμό (φιλοσοφία, λειτουργία, περιεχόμενο) όσο και στους εκπαιδευόμενους (ενήλικες που δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση). Οι πρακτικές που δοκιμάζονται επιλέγονται εξαιτίας αυτών των ιδιαιτεροτήτων και στοχεύουν στην αποτελεσματική διαχείρισή τους. Έτσι, στη σύντομη αυτή εισήγηση σκιαγραφείται το προφίλ του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης, αλλά και το προφίλ της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο νέο αυτό θεσμό.

Anastasia Glaroudi* – Zafiroula Kagalidou**

**CAREER COUNSELLING IN AN ADULT EDUCATION
INSTITUTION, THE SECOND CHANCE SCHOOL:
«SPECIFICATIONS» AND PRACTICES**

The «specifications» of Second Chance School of Neapolis determine the practices that Career Counselling adopts in that school, as well. These «specifications» concern not only the institution itself (its philosophy, its function, its content), but the trainees (adults that have not completed compulsory education) as well. Practices that have been tested, all have been chosen due to these «specifications» and they aim at their efficient management. In this way, in that brief paper it is outlined the profile of Second Chance School of Neapolis and the profile of Career Counselling in this new institution as well.

Στην παρούσα εισήγηση θα καταδειχθεί ότι η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, όχι μόνο ως σύλληψη αλλά και ως συγκεκριμένη πρακτική, οργανώνεται και συνάδει με τη γενικότερη φιλοσοφία, το περιεχόμενο και τις δράσεις του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης (Κρίβας, Σπ.-Καγκαλίδου, Ζαφ.: 2001).

Ουσιαστικά δηλαδή, θα καταδειχθεί ότι η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας αποτελεί οργανικό κομμάτι του θεσμού. Ως τέτοιο καλείται να συμβάλει γενικότερα στην επίτευξη του στόχου του και ειδικότερα να υιοθετήσει συγκεκριμένες λειτουργίες-πρακτικές, ώστε να απαντήσει σε μια σειρά ιδιαιτεροτήτων εγγενών του

* Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης Θεσσαλονίκης. *Επικοινωνία*: Β. Βουλγαροκτόνου 19, 57010 Χορτιάτης Θεσσαλονίκης, τηλ. 2310 349439, E-mail: anastasia.stad@yahoo.gr.

** Διευθύντρια Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης Θεσσαλονίκης. *Επικοινωνία*: Αρτεμισίας 4, 54351 Θεσσαλονίκη, τηλ. 2310 935087, E-mail: zafira@otenet.gr.

θεσμού. Για την κατάδειξη των παραπάνω θα γίνει αναφορά στην ίδρυση, τη γενικότερη φιλοσοφία, το στόχο και τις δράσεις του θεσμού, στις ιδιαιτερότητές του, καθώς και στις πρακτικές που η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας υιοθετεί.

Το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης έρχεται να απαντήσει στο αίτημα για ενσωμάτωση στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενηλίκων που δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση (European Commission:1998). Η φιλοσοφία του εκφράζεται μέσα από το πρόγραμμα που υιοθετεί (πολυγραμματισμός)¹. Αφετηρία του προγράμματος είναι ο ίδιος ο εκπαιδευόμενος στη σημερινή εποχή και όχι η στιγμιαία μετάδοση επισημονικών γνώσεων. Στόχος είναι η απόκτηση δεξιοτήτων, οι οποίες βέβαια περνούν από επιστημονική γνώση αλλά με άξονα πάντοτε τον άνθρωπο που κάνει χρήση της γνώσης. Η γνώση αντιμετωπίζεται ως κοινωνικό αγαθό που μεταφράζεται σε κύρος, αυτοεκτίμηση, αυτοεπιβεβαίωση. Έτσι, στόχος του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης είναι να προσφέρει στους εκπαιδευόμενους του εκείνες τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θεωρούνται σήμερα χρήσιμες και αναγκαίες, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες όχι μόνο της αγοράς εργασίας, αλλά και της νέας κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας. Ο στόχος υπηρετείται μέσα από συγκεκριμένες δράσεις όπως: η συ-

μπληρωματικότητα των γραμματισμών, τα διαθεματικά projects, τα εργαστήρια ελεύθερης επιλογής, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτός σχολείου, τα προγράμματα ανταλλαγής επισκέψεων και πρακτικών στα αντίστοιχα σχολεία της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τέλος οι συνεχείς διαδικασίες εσωτερικής-ενδοσχολικής επιμόρφωσης.

Η ίδια η φυσιογνωμία του Σχολείου, όπως σκιαγραφήθηκε παραπάνω, φανερώνει και τις ιδιαιτερότητές του, που αφορούν στον πλοτικό του χαρακτήρα, στο πρόγραμμά του και φυσικά στους άμεσους αποδέκτες αυτού, τους εκπαιδευόμενους ή αλλιώς στον πληθυσμό στον οποίο απευθύνεται.

Ως προς τον πληθυσμό, το Σχολείο στοχεύει να δώσει μια δεύτερη ευκαιρία ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης σε ενήλικες που διέσρρευσαν από αυτήν ή αλλιώς στοχεύει στο να συμβάλει στην άρση μιας βασικής αιτίας κοινωνικού αποκλεισμού αυτών. Με αυτό ως δεδομένο, δέχεται στους κόλπους του και ενήλικες που εκτός του ότι διέσρρευσαν από την υποχρεωτική εκπαίδευση, εμφανίζουν χαρακτηριστικά και από άλλες μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες, όπως π.χ μακροχρόνια άνεργες γυναίκες, άτομα με χρόνιες παθήσεις, πρώην χρήστες, μονογονεϊκές οικογένειες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες. Ουσιαστικά δηλαδή, ο πληθυσμός του αποτελείται από άτομα με ένα κοινό διακριτικό στο σύνολό τους (σχολική εγκατάλειψη) και

1. Η αντίληψη ότι ο σημερινός εγγράμματος πολίτης είναι εγγράμματος σε αντικείμενα/επιστημονικούς χώρους πέραν της γραφής, ανάγνωσης και των απλών αριθμητικών υπολογισμών. Ο σημερινός πολίτης οφείλει να γνωρίζει πώς να κινείται σε διάφορους τομείς/επιστημονικούς χώρους δραστηριοτήτων, συνεπώς οφείλει να γνωρίζει και να είναι εξοικειωμένος με τις γλώσσες των χώρων αυτών.

παράλληλα από υποομάδες με χαρακτηριστικά άλλων μειονεκτουσών ομάδων. Επιπλέον, ο πληθυσμός χαρακτηρίζεται από ανομοιογένεια ως προς την ηλικία, το φύλο, την εργασιακή του κατάσταση και τα κίνητρα που τον φέρνουν πίσω στις σχολικές αίθουσες.

Στο σημείο αυτό γίνεται πλέον φανερό ότι η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας υιοθετεί πολυποικίλες λειτουργίες-πρακτικές προκειμένου να απαντήσει στις κατ' αντιστοιχίαν πολυποικίλες ανάγκες των εκπαιδευομένων και του θεσμού (Hansen, S.: 1999).

Οι λειτουργίες-πρακτικές της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στο Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας Νεάπολης είναι:

- *Συνάντηση Σταδιοδρομίας*: Πραγματούνεται στο χώρο της τάξης, μία ώρα κάθε εβδομάδα και στοχεύει στην κατανόηση και παρώθηση για αξιοποίηση των υπηρεσιών της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, στην παρακίνηση για επικοινωνία και αυτοέκφραση των εκπαιδευομένων, στην ομαδική επαγγελματική τους πληροφόρηση και επαγγελματογνωσία.

- *Ατομική Συμβουλευτική*: Γίνεται εντός των υποχρεωτικών ωρών φοίτησης στο σχολείο και εφόσον υπάρχει αίτημα από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.

- *Ομαδική Συμβουλευτική*: Υλοποιείται σε καθορισμένο χώρο και χρόνο εντός του εβδομαδιαίου ωρολογίου προγράμματος. Οι ομάδες συστήνονται μετά τη διατύπωση συγκεκριμένων αιτημάτων από πλευράς εκπαιδευομένων. Η διερεύνηση αναγκών γίνεται με τη χρήση ερωτηματολογίων, τα οποία σε μια πρώτη φάση

επεξεργάζεται ο ίδιος ο Σύμβουλος και σε μια δεύτερη οι συμβουλευόμενοι με το Σύμβουλο στο ρόλο του διευκολυντή για την έκφραση αναγκών και τη διατύπωση συγκεκριμένων αιτημάτων.

Ως προς τη διερεύνηση αναγκών, η τελευταία συντελείται και στο πλαίσιο της Συνάντησης Σταδιοδρομίας, όπου ο Σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να γνωρίσει τους εκπαιδευόμενους μέσα από διάφορες δραστηριότητες και να εξάγει ποικίλα στοιχεία που αφορούν στο επαγγελματικό τους προφίλ (Watts, A.: 1996).

Η Ομαδική Συμβουλευτική αποτελεί μια λειτουργία με πολλαπλά οφέλη όχι μόνο σε σχέση με την επίτευξη των στόχων που η ομάδα κάθε φορά θέτει, αλλά και σε σχέση με τις στάσεις που υιοθετούν τα μέλη της ομάδας ως μέλη πια της ευρύτερης σχολικής κοινότητας.

- *Πληροφόρηση*: Μέχρι τώρα παρέχεται μετά από ενέργειες του ίδιου του Συμβούλου. Οι ενέργειες αυτές μπορεί να πάρουν και τη μορφή παραιομπιών σε αρμόδιους φορείς-υπηρεσίες ή ακόμη και προσκλήσεων στο χώρο του σχολείου, εξειδικευμένων σε ποικίλα θέματα πληροφόρησης, ατόμων και εκπροσώπων φορέων.

- *Δικτύωση με φορείς ή άλλες υπηρεσίες* που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την απασχόληση. Πραγματούνονται με προσωπικές επαφές του Συμβούλου στους αντίστοιχους φορείς-υπηρεσίες και με κεντρικό στόχο τη δημιουργία προσώπων αναφοράς, στα οποία απευθύνονται οι εκπαιδευόμενοι και με τα οποία συνεργάζεται ο Σύμβουλος για την από κοινού παρακολούθηση και ενίσχυση της πορείας τους.

• *Παραπομπή:* Λειτουργεί είτε σε επίπεδο σχολείου, σε περίπτωση δηλαδή που διαγνωστούν από το Σύμβουλο δυσκολίες που χρήζουν παρέμβαση ψυχολόγου, γίνεται παραπομπή στον ψυχολόγο του σχολείου ή σε άλλα πιο εξειδικευμένα κέντρα ανάλογα με τη φύση και το είδος της δυσκολίας.

• *Εποπτεία:* Αφορά στο Σύμβουλο Σταδιοδρομίας και γίνεται από επόπτη σε τακτά χρονικά διαστήματα. Στοχεύει στην ανάλυση ζητημάτων που συνδέονται με το ρόλο του στο σχολείο, με την προσωπικότητά του, με το ρόλο του ως εργαζόμενου και φυσικά με την πορεία και αποτελεσματικότητα του έργου του.

• *Συνεργασία με εκπαιδευτικούς* για την αντιμετώπιση δυσκολιών που τυχόν αντιμετωπίζουν κατά την επιτέλεση του έργου τους.

Όλες οι παραπάνω λειτουργίες

δρουν συμπληρωματικά και με γνώμονα πάντα την ικανοποίηση αιτημάτων των ίδιων των εκπαιδευομένων.

Σχετικά τώρα με τα μέσα και υλικά που κρίνονται απαραίτητα για την επιτέλεσή τους, στον παρόντα χρόνο και καθώς ο θεσμός είναι ιδιαίτερα καινούριος, διατίθενται σταδιακά στην υπηρεσία του Συμβούλου Σταδιοδρομίας.

Συμπερασματικά θα λέγαμε, στοιχείο βέβαια που είναι ήδη ορατό, ότι η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας σε ένα τέτοιο θεσμό είναι μια πολυσχιδής διαδικασία που απαιτεί σύνθετες και πολυποίκιλες συμπληρωματικές λειτουργίες και που επιτρέπει όμως παράλληλα την εφαρμογή τους στην πράξη, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα εξαγωγής καλών πρακτικών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν μελλοντικά σε αντίστοιχα περιβάλλοντα πληθυσμών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- European Commission, (1998): *Second Chance Schools-Combating Exclusion Through Education and Training*.
- Hansen, S. (1999): *Integrative Life Planning: Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Κρίβας, Σπ. & Καγκαλίδου Ζαφ. (2001): Σύνδεση του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας με την αγορά εργασίας μέσω της εγκαθίδρυσης του θεσμού Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία στο: Προδιαγραφές Σπουδών για τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Γ.Γ.Ε.Ε.- Ι.Δ.Ε.Κ.Ε (Αδημοσίευτο).
- Watts, A (1996): *Toward a policy for life-long Career Development: A transatlantic Perspective*, in: *The Career Development Quarterly*, Vol. 45(1), pp. 41-53.

Ε. Δημητρόπουλος, Ου. Καλούρη, Α. Αθανασούλα*
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΓΚΗ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ. ΕΜΠΕΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ
ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΜΙΑΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Η εργασία αυτή αναφέρεται στην επαγγελματική ψυχολογία των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Παρουσιάζονται πρώτα τα αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών, στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό, που αφορούν διάφορες όψεις της επαγγελματικής κατάστασης των εκπαιδευτικών: Επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματικό άγχος, πρακτικά προβλήματα και αντίστοιχη ψυχολογική επιβάρυνση των εκπαιδευτικών που συνεπάγονται τα ανωτέρω.

Με βάση τα πορίσματα των ερευνών αυτών θεμελιώνεται η ανάγκη των εκπαιδευτικών για συμβουλευτική και ψυχολογική στήριξη κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους, και διατυπώνονται προτάσεις. Παρουσιάζεται ένα συγκεκριμένο σύστημα παρέμβασης για το σκοπό αυτό.

E. G. Demetropoulos, Ur. Kalouri, Anast. Athanassoula*
CAREER DEVELOPMENT AND SATISFACTION OF TEACHERS
AND THEIR NEED FOR COUNSELLING AND PSYCHOLOGICAL
SUPPORT. EMPIRICAL RESEARCH EVIDENCE AND
SUGGESTIONS

This paper discusses the issue of career development and occupational satisfaction of teachers of primary and secondary education. Empirical research conducted in Hellas as well as in other countries is presented, by which various facets of the occupational and social problems of teachers have been studied. Findings of such research support the position that teachers of primary and secondary education face serious problems in their work, which make counselling and psychological support a necessary measure.

In this context, the degree of occupational satisfaction of teachers is discussed and suggestions are made on measures for counselling and support of teachers in Hellas.

* Και οι τρεις συγγραφείς είναι Καθηγητές στην ΑΣΠΑΙΤΕ (Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης). *Επικοινωνία:* ΑΣΠΑΙΤΕ, Νέο Ηράκλειο Αττικής, ΤΚ. 14121, τηλ. 210. 28.96.766.

Η σχετικά πλούσια βιβλιογραφία στην Ελλάδα πάνω στο αντικείμενο του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός αναφέρεται κατά κύριο λόγο στα άτομα που αποτελούν παραδοσιακά την «πελατεία» του θεσμού. Ιδιαίτερα, δε, σε ό,τι αφορά την εφαρμογή του θεσμού στην Εκπαίδευση, η βιβλιογραφία σχεδόν αποκλειστικά αναφέρεται στις εφαρμογές στους μαθητές, φοιτητές, σπουδαστές κτλ. και λιγότερο στους γονείς. Με ελάχιστες εξαιρέσεις (όπως οι Δημητράπουλος 2002α και 2002β, Ανθοπούλου 1999), δεν έχει γίνει αναφορά στην εφαρμογή του θεσμού για υποστήριξη των ίδιων των εκπαιδευτικών. Οι ελάχιστες αναφορές σε έρευνα που αφορά προβλήματα των εκπαιδευτικών έχουν κατά κανόνα ενταχθεί σε άλλους επιστημονικούς χώρους όπως η επαγγελματική ψυχολογία, η διοίκηση κτλ.

Στην παρούσα εργασία, μετά από μια συνοπτική περιδιάβαση σε ανάλογες ερευνητικές εργασίες, παρουσιάζονται τα δεδομένα εμπειρικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προκειμένου να διασαφηνιστεί και τεκμηριωθεί η ανάγκη των τελευταίων για συμβουλευτική-ψυχολογική στήριξη στο έργο τους. Στη συνέχεια διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο είναι δυνατή η προσφορά τέτοιων υπηρεσιών στους εκπαιδευτικούς. Η πρόταση αυτή αξιοποιεί θεωρητικό υπόβαθρο τόσο από τη Συμβουλευτική όσο και από την Επαγγελματική Ψυχολογία.

Αρκετές έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό να δείχτεί ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και ποιες είναι οι επιπτώσεις τους είτε στην ψυχική υγεία είτε στην ικανότητα των εκπαιδευτικών να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του ρόλου τους (Abel & Sewell 1999, Betz et al 1971, Borg 1990, Byrne 1991, Carter 1987, Chakravorty 1989, Chaplain 1995, Cockburn 1996, Dunham 1994, Farber 1991, Gold & Roth 1993, Hoy & Miskel 1996, Hui & Khan 1996, Kapel 1992, Pithers & Soden 1999, και άλλοι).

Η μεγαλύτερη έμφαση στην έρευνα έχει δοθεί στη διαπίστωση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης και της σχέσης του με το επαγγελματικό άγχος που δοκιμάζει ο εκπαιδευτικός από τη δουλειά του.

Παρά τη σύντομη αναφορά μας σε μερικές από αυτές, το ενδιαφέρον της εργασίας μας δεν επικεντρώνεται στο να δείξει την ύπαρξη ή μη άγχους και στην επίπτωσή του στην ψυχική υγεία και στη λειτουργικότητα του εκπαιδευτικού αλλά στο να προτείνει μέτρα για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών και να εντάξει τις δραστηριότητες αυτές στο πλαίσιο της λειτουργίας της Σχολικής Συμβουλευτικής.

1. Διεθνώς

Οι Brenner & Bartell (1984) σε μια διαπολιτισμική έρευνα που πραγματοποίησαν σε εκπαιδευτικούς του Καναδά και της Σουηδίας διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί και των δύο χωρών δοκίμαζαν υψηλά ποσοστά επαγγελματικού άγχους (28% των

Καναδών εκπαιδευτικών και 39% των Σουηδών), ενώ σε ανάλογη έρευνα στη Μάλτα (Borg & Riding, 1993) διαπιστώθηκε ότι στο μεγαλύτερό τους ποσοστό οι εκπαιδευτικοί εύρισκαν τη δουλειά του εκπαιδευτικού αγχώδη: εξαιρετικά αγχώδη σε ποσοστό 17% και πολύ αγχώδη σε ποσοστό 40%, ενώ δοκίμαζαν μεγάλο επαγγελματικό άγχος.

Οι Ιρλανδοί εκπαιδευτικοί (Wynne et al., 1991) αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα άγχους με πολύ σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις που επηρεάζουν σε ουσιαστικό βαθμό το έργο τους. Διαπιστώθηκε ότι είναι προφανής η ανάγκη ύπαρξης μηχανισμού συμβουλευτικής υποστήριξης των εκπαιδευτικών και μάλιστα οι ίδιοι δηλώνουν σε ποσοστό 92% ότι θα ήθελαν να πάρουν μέρος σε προγράμματα που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αντιμετώπισης του άγχους!

Οι Zubietta & Rada (1992) διαπίστωσαν μεγάλα ποσοστά δυσαρέσκειας των Ισπανών εκπαιδευτικών και υψηλά ποσοστά ψυχολογικής επιβάρυνσής τους από το επάγγελμα, ενώ στη Ν. Ζηλανδία (Mathei et al., 1996) διαπιστώθηκε ότι πάνω από 25% των εκπαιδευτικών βρίσκουν το επάγγελμά τους στρεσογόνο έως πολύ στρεσογόνο,

Ο Kyriakou (1980 και 1998), ένας από τους πιο συστηματικούς ερευνητές του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών (για άλλες εργασίες του βλ. στο Δημητρώπουλος, 1998) διαπιστώνει ότι υπάρχει έντονο πρόβλημα άγχους μεταξύ των εκπαιδευτικών, το οποίο διαφοροποιείται από περιβάλλον σε περιβάλλον τόσο ως προς το βαθμό του όσο και ως προς τα αί-

τια που το δημιουργούν. Ακόμη, ότι η ψυχολογική ένταση έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία του εκπαιδευτικού αλλά και στην ικανότητά του να ανταποκρίνεται στο εκπαιδευτικό του έργο με επάρκεια. Διαπίστωσε ακόμη ότι το άγχος αυτό είναι περίπου οικουμενικό, ότι δηλαδή υπάρχει πολύ χαμηλός βαθμός συσχέτισης με τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Αντίστοιχες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί και στην Κύπρο (Θεοφιλίδης 1985, Κόκκινος 2000) με πιο πρόσφατη και χαρακτηριστική των Τσιάνκιρου και Πασιαρδή (2002) που πραγματοποιήθηκε μεταξύ εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης όπως και διευθυντών αντίστοιχων σχολικών μονάδων. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν με ποιοτικές τεχνικές (συνεντεύξεις) και διαπιστώθηκε ότι δεν είναι μεγάλο το ποσοστό των εκπαιδευτικών και διευθυντών που δοκιμάζει επαγγελματικό άγχος, ενώ το άγχος αυτό προκαλείται από μια μεγάλη ποικιλία παραγόντων που σχετίζονται με την προσωπικότητα του εκπαιδευτικού, το φόρτο εργασίας, την πίεση του χρόνου, τις διαπροσωπικές σχέσεις κ.λπ. Τα συμπτώματα με τα οποία εξωτερικεύεται το άγχος αυτό είναι ψυχολογικά και κάποτε ψυχοσωματικά.

2. Στην Ελλάδα

Στη χώρα μας το θέμα των ψυχολογικών επιπτώσεων των δυσκολιών που συναντούν οι εκπαιδευτικοί έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης κυρίως κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες (για μια εκτενή ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας βλ. Δημη-

τρόπουλος 1998)*. Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας γίνεται ενδεικτικά αναφορά σε ορισμένες μόνο ερευνητικές εργασίες.

Μια από τις πρώτες αξιολογες έρευνες έγινε από τον Αλεξόπουλο (1990) σε δείγμα εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μεταξύ των ευρημάτων της είναι ότι το 12% των καθηγητών βρίσκουν το επάγγελμά τους πάρα πολύ αγχώδες, ενώ το 41% το θεωρεί πολύ αγχώδες και το 30% μέτρια αγχώδες. Μια ολόκληρη σειρά παραγόντων συμβάλλουν στη δημιουργία αυτής της εικόνας, ενώ η ικανοποίησή τους από το επάγγελμα είναι περιορισμένη (μόνον 8% είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ 17% είναι αρκετά ικανοποιημένοι).

Στον αντίποδα, σε έρευνα του Κάντα (1996) με δείγμα εκπαιδευτικών και επαγγελματίες επαγγελματιών υγείας διαπίστωσε ότι το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών ήταν μικρότερο εκείνου των άλλων επαγγελματιών, ενώ αντίθετα ήταν υψηλότερη η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Από τις έρευνες των Λεονταρή, Κυρίδη και Γιαλαμά (1997 και 2000) μεταξύ εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, προέκυψε ότι το άγχος που παρουσιάζεται στους Έλληνες εκπαιδευτικούς δεν φθάνει στα επίπεδα που φθάνει σε ομάδες εκπαιδευτικών από άλλες χώρες. Μάλιστα, οι γυναίκες παρουσίασαν σημαντικά υψηλότερο βαθμό άγχους από τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικού άγ-

χους εμφανίζουν επίσης οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε αγροτικές περιοχές σε σύγκριση με αυτούς που υπηρετούν τόσο σε αστικές όσο και σε ημιαστικές περιοχές.

Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική σχέση του άγχους με το βαθμό γενικής αυτο-εκτίμησης, με το βαθμό προσωπικού ελέγχου και το βαθμό διαπροσωπικού ελέγχου (άτομα με υψηλή αυτο-εκτίμηση, άτομα που θεωρούν ότι τα ίδια ρυθμίζουν τη λειτουργία της ζωής τους και άτομα που θεωρούν ότι μπορούν να επηρεάζουν καταστάσεις και ανθρώπους) παρουσιάζουν μικρότερο επαγγελματικό άγχος. Δεν διαπιστώθηκε ότι άλλες μεταβλητές επηρεάζουν σημαντικά το βαθμό του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών.

Στην έρευνα του Δημητρώπουλου (1998 και 1999), στα δεδομένα της οποίας στη συγκεκριμένη εισήγηση αναφερόμαστε, σε δείγμα 3000 περίπου εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και μάλιστα για πρώτη φορά και της Δευτεροβάθμιας ΤΕΕ, διερευνήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση ή δυσαρέσκειά τους από το επάγγελμά τους, και οι επιπτώσεις από την ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια αυτή.

Σε ποσοστό 19,5% οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, σε ποσοστό 53% είναι αρκετά ικανοποιημένοι, 20% λίγο ικανοποιημένοι και οι υπόλοιποι καθόλου ικανοποιημέ-

* Βλ. ακόμη σχετικά στις εργασίες Χαλκιά και Αθανασούλα 1998, Παπαγεωργίου 1992 και Αθανασούλα-Ρέππα 2003. Για μια αντίστοιχη έρευνα που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των Γιατρών βλ. στο Δημητρώπουλος 2001, όπου και αναφορά σε σχετική βιβλιογραφία.

νοι. Μόνον όμως το 11% από αυτούς θα άλλαζαν το επάγγελμά τους, ενώ σε ποσοστό 26% δεν θα ενθάρρυναν έναν νέο να γίνει εκπαιδευτικός. Πολλοί από τους εκπαιδευτικούς αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα, και δηλώνουν ότι χρειάζονται συμβουλευτική έως και ψυχολογική στήριξη προκειμένου να τα αντιμετωπίσουν.

Μεταξύ των κύριων λόγων δυσανεμίας είναι εκείνοι που σχετίζονται με την ισοπέδωση στο επάγγελμα και την έλλειψη αξιοκρατίας, με την έλλειψη αρχών και κανόνων, με την έλλειψη ενδιαφέροντος για τον εκπαιδευτικό και την εκπαίδευση, με τα γενικότερα προβλήματα στην παιδεία, με την υποβάθμιση της εκπαίδευσης, με την υποβάθμιση του ρόλου του ίδιου του εκπαιδευτικού, με την αδιαφορία των μαθητών αλλά και των γονέων τους, με τα προβλήματα σχέσεων με τους μαθητές κοκ. (βλ. κατωτέρω αναλυτικότερα).

Όπως φαίνεται από τις ανωτέρω αναφορές, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί σε υπολογίσιμα ποσοστά βιώνουν το επάγγελμά τους ως ένα αγχώδες επάγγελμα, ενώ το εργασιακό αυτό άγχος έχει άμεσες και ουσιαστικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία καθώς και στην επαγγελματική τους απόδοση και στην επάρκειά τους να ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στις λειτουργίες που συνδέονται με το ρόλο του δασκάλου.

Πολλοί από τους παράγοντες που ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί ως πηγές δυσανεμίας από το επάγγελμά τους λειτουργούν ως στρεσογόνοι καταστάσεις και επιδρούν αρνητικά και πολλαπλασιαστικά τόσο στην προσωπική όσο και στην οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή, προσδιορίζο-

ντας τη συνολική τους συμπεριφορά. Άλλωστε, το επαγγελματικό άγχος δεν περιορίζεται ποτέ μόνο στον εργασιακό χώρο αλλά επηρεάζει ταυτόχρονα και ως αποτέλεσμα όλες τις πτυχές της ζωής του ανθρώπου (Καλούρη-Αντωνοπούλου, 1993 και 1998).

Κατά τον Bennett (1994) τα συμπτώματα του άγχους μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες: στις *ψυχολογικές επιπτώσεις*, όπως ανησυχία, ένταση, παράλογη συμπεριφορά, κόπωση, ανικανότητα για συγκέντρωση, συνεχή αισθήματα εξάντλησης, αδεξιότητα, μειωμένη αυτοπεποίθηση και εαυτογνωσία, στις *αλλαγές στη συμπεριφορά*, που μπορεί να σχετίζονται με τη μείωση της ποιότητας εργασίας, την εκδήλωση επιθετικότητας, την υπερευαίσθησία στην κριτική ή την απομόνωση, και στις *σωματικές εκδηλώσεις* που μπορεί να πάρουν τη μορφή ασθενειών, όπως υπέρταση, πονοκέφαλοι, έλκος, λιποθυμίες, χρόνιοι πόνοι στην πλάτη, κοιλακές και στομαχικές διαταραχές, αλλεργίες και άσθμα, στεφανιαίες παθήσεις, αρθρτικά, δυσπεψία, αϋπνίες και άλλες.

3. Αίτια – Παράγοντες

Στο διάγραμμα 1 φαίνεται η θεωρητική σύλληψη της σύνθεσης αυτού του τελικού συναισθήματος που λέγεται «ικανοποίηση / δυσανεμία». Όπως εύκολα παρατηρείται στο διάγραμμα αυτό, είναι 4 οι βασικές διαστάσεις (δηλαδή ομάδες συντελεστών) αυτού του τελικού αποτελέσματος, μία από τις οποίες σχετίζεται άμεσα και ουσιαστικά με την άσκηση των συγκεκριμένων επαγγελματικών ρόλων του εκπαιδευτικού.

Από την έρευνα (Δημητρόπουλος

1998, σελ. 236-237) διαπιστώθηκε ότι πολλοί παράγοντες συμβάλλουν στη δημιουργία αυτής της επαγγελματικής πραγματικότητας για τους εκπαιδευτικούς, δηλαδή διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης/δυσαρέσκειας του εκπαιδευτικού. Τους παράγοντες αυτούς, που μπορεί να είναι ατομικοί – προσωπικοί, κοινωνικοί, εκπαιδευτικοί, εργασιακοί κ.λπ., είναι δυνατόν να τους εντάξει κανείς σε δύο ομάδες: Τους *πρόδρομους* (υπάρχουν πριν την απόκτηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού), και τους *σύνδρομους* (υπάρχουν κατά την άσκηση του επαγγέλματος). Θα άξιζε να κάνει κανείς έστω και μόνο μια απλή αναφορά στους λόγους δυσαρέσκειας που δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί, μιας και αυτοί είναι εκείνοι που δημιουργούν την ανάγκη και το πλαίσιο συμβουλευτικής παρέμβασης. Σύμφωνα λοιπόν με την έρευνα (Δημητρώπουλος, 1998, σελ. 241-244), οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν κατά σειρά συχνότητας τους παρακάτω λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμά τους:

1. Την οικονομική κατάσταση των εκπαιδευτικών.
2. Την έλλειψη ενδιαφέροντος και στοργής για τους εκπαιδευτικούς από την πολιτεία.
3. Την έλλειψη ουσιαστικού ενδιαφέροντος της πολιτείας για την εκπαίδευση και τους μαθητές.
4. Το περιεχόμενο των σπουδών βασικής κατάρτισης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.
5. Την ψυχική κόπωση που προκαλεί η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.
6. Την έλλειψη επαρκούς ανεξαρτησίας του εκπαιδευτικού.

7. Την έλλειψη δυνατοτήτων αλλά και *αξιοκρατικών διαδικασιών* για ιεραρχική εξέλιξη.

8. Τη φύση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος και τις υπερβολικές απαιτήσεις από αυτό.

9. Την οργάνωση και διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος.

10. Τη μη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων,

11. Την έλλειψη αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και την ισοπέδωση που η έλλειψη αυτή συνεπάγεται.

12. Την άκρατη κομματικοποίηση στην εκπαίδευση.

13. Τα χαρακτηριστικά των ιδίων των μαθητών, με τα προβλήματα που αυτά συνεπάγονται.

14. Την έλλειψη κυριακής και τεχνολογικής υποδομής.

15. Τη συμπεριφορά των γονέων, και ιδίως την αδιαφορία τους για το τι γίνεται στο σχολείο.

16. Τις δομικές δυσλειτουργίες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος.

17. Τη σχέση του σχολείου με την κοινωνία και τον κόσμο.

18. Τον τρόπο επιλογής των εκπαιδευτικών.

19. Την κοινωνική εικόνα του εκπαιδευτικού όπως την αντιλαμβάνεται και τη βιώνει ο ίδιος.

20. Την επιστημονική-επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού.

21. Τις διαπροσωπικές σχέσεις στο σχολείο – τη σχολική κοινωνική ζωή, κλπ.

Θέση: Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν προβλήματα. Ίσως αυτά των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν είναι τόσα πολλά και τόσο σοβαρά όσο εκείνα των εκπαιδευτικών άλλων χω-

ρών, αλλά δεν είναι αμελητέα. Αρα απαιτείται η λήψη μέτρων από μέρους της πολιτείας.

Είναι φανερό ότι υπάρχει ανάγκη οργανωμένης παρέμβασης μέσω της οποίας θα βοηθηθούν οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίζουν τις στρεσογόνες αιτίες, να διαχειρίζονται το άγχος και τις πηγές του και να αυξάνουν την ικανοποίησή τους από το επάγγελμα. Αυτό θα μπορούσε να γίνει με βάση και τα συμπεράσματα της έρευνας, με μια συστηματική μελέτη και ανάπτυξη ενός υποδείγματος (Μοντέλου) Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Έλληνα Εκπαιδευτικού, το οποίο θα ενσωματώνει όλα τα στοιχεία του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος στο οποίο ο Έλληνας εκπαιδευτικός ασκεί το επάγγελμά του, μέσω μιας συστηματικής θεώρησης, όπου η ανατροφοδότηση για τη βελτίωση του βαθμού ικανοποίησης του εκπαιδευτικού παίζει τον κυρίαρχο ρόλο και βρίσκεται στο επίκεντρο της δυναμικής αξιολόγησης (βλ. διάγραμμα 2).

Β. Τι Χρειάζεται να γίνει – Τι θα Μπορούσε να Γίνει: Μια Μεθοδολογική Προσέγγιση

Αν η κατάσταση με τον Έλληνα εκπαιδευτικό είναι πραγματικά έτσι όπως σκιαγραφήθηκε ανωτέρω, είναι προφανές ότι είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων παρέμβασης προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης υποστήριξης και βοήθειας στον εκπαιδευτικό.

1. Μεθοδολογία

Στο διάγραμμα 2 παρουσιάζεται μια θεωρητική συστηματική αντίληψη του τρόπου με τον οποίον πρέπει να

προσεγγισθεί μεθοδολογικά η παρέμβαση αυτή.

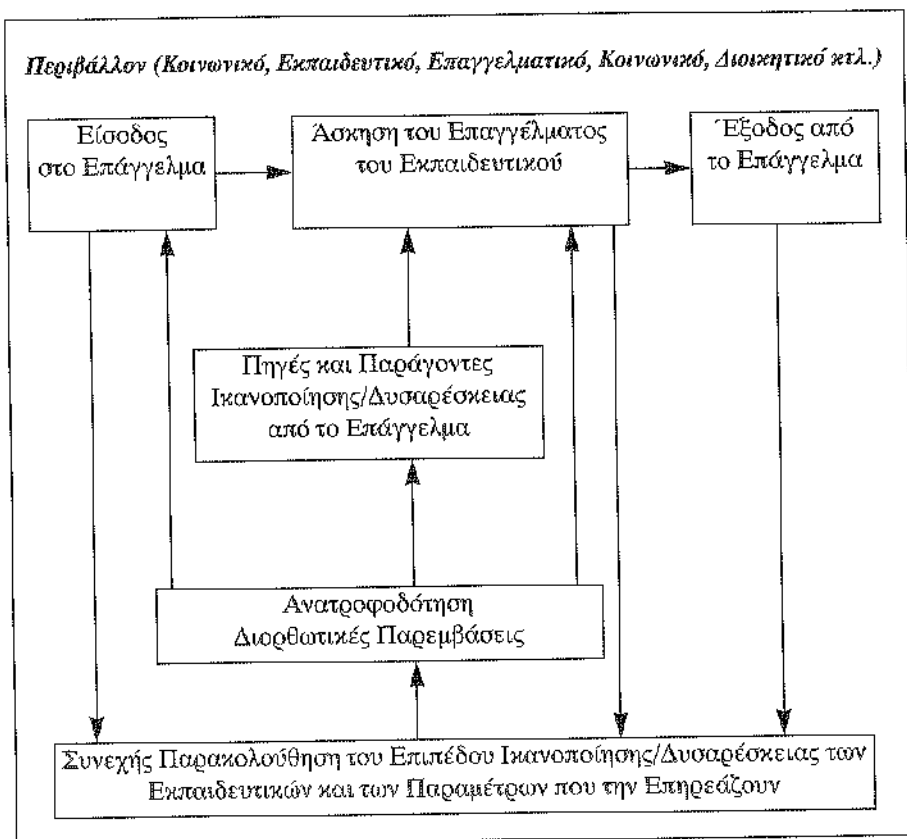
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα αυτό, εκείνο που απαιτείται να γίνει προκειμένου η πολιτεία να διαχειριστεί με επιτυχία το πρόβλημα αυτό των εκπαιδευτικών είναι να εφαρμόσει ένα συστημικό μοντέλο συνεχούς αξιολόγησης των πραγμάτων, δηλαδή παρακολούθησης του επιπέδου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών όσο ασκούν το επάγγελμα του δάσκαλου, από την εισοδό τους (και της διαδικασίας προετοιμασίας της εισόδου συμπεριλαμβανομένης) μέχρι την έξοδο (και της εξόδου συμπεριλαμβανομένης).

Γνωρίζοντας την εικόνα του εκπαιδευτικού, αλλά και τις πηγές δυσαρέσκειάς του από το επάγγελμα, χρειάζεται παρέμβαση σε βασικά κομβικά σημεία της επαγγελματικής του ανάπτυξης, έτσι ώστε να γίνει πράξη η αύξηση του βαθμού της ικανοποίησης του εκπαιδευτικού, που με τη σειρά της θα οδηγήσει στην αύξηση του βαθμού της αποτελεσματικότητας της εργασίας του με τελικό αποδέκτη το μαθητή και την παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης υψηλότερου επιπέδου (βλ. και Πούλου 2002).

Τα μέτρα που προτείνονται να ληφθούν είναι πολλά και ποικίλα. Όποια όμως και να είναι τα μέτρα αυτά χρειάζεται πρώτα α) να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις για μια έμπρακτη πολιτική από την πλευρά της πολιτείας και της κοινωνίας που θα αυξήσει το ενδιαφέρον τους για τον εκπαιδευτικό ως πρόσωπο και την εν γένει εργασία του, και β) να τηρηθούν κάποιες βασικές αρχές.

Ειδικότερη επιδίωξη μέσω των μέτρων αυτών είναι ενδεικτικά:

1. Η συντήρηση και αύξηση της



Διάγραμμα 2: Ένα Μοντέλο Υποστήριξης της Παρέμβασης
(Πηγή: Δημητράκουλος 1998, σελ. 226).

ικανοποίησης από το επάγγελμα και η πρόληψη της δυσανεξίας,

2. Η ενίσχυση και η παρότρυνση των εκπαιδευτικών, ιδίως μέσω της παροχής κινήτρων, και

3. Η φροντίδα για τον ψυχολογικό-συναισθηματικό τομέα του εκπαιδευτικού.

Ανάλογα με τη στρατηγική παρέμβασης που θα υιοθετηθεί (βλ. Δημητράκουλος, 1998, σελ. 249-252 για συγκεκριμένη μεθοδολογία παρέμβασης και συγκεκριμένα μέτρα) μπορεί να ληφθούν μέτρα αύξησης ή έστω διατήρησης της ικανοποίησης, ή αντί-

θετα μέτρα που στοχεύουν στη μείωση της δυσανεξίας. Μέτρα ατομικής ή ομαδικής παρέμβασης. Μέτρα εθνικής ή περιφερειακής εμβέλειας ή μέτρα επιπέδου σχολικής μονάδας, ή κλαδικών κατηγοριών. Μέτρα προληπτικά (ενεργός παρέμβαση) ή μέτρα αντισταθμιστικά (παρέμβαση ανταπόκρισης). Μέτρα για την εξουδετέρωση των εστιών των προβλημάτων, ή μέτρα για την ανακούφιση των εκπαιδευτικών από την αντιμετώπιση της δυσανεξίας. Μέτρα βραχυπρόθεσμης, μεσοπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης προοπτικής.

Τέλος μια ενδιαφέρουσα κατηγορία μέτρων παρέμβασης είναι αυτή στην οποία κεντρικό κριτήριο είναι η αμεσότητα της σχέσης του μέτρου με τον ίδιο τον εκπαιδευτικό. Έτσι γίνεται λόγος για δύο ειδών μέτρα, τα μέτρα άμεσης παρέμβασης και τα μέτρα έμμεσης παρέμβασης.

α. *Μέτρα Έμμεσης Παρέμβασης* τα οποία απευθύνονται στο εξωτερικό περιβάλλον όπου ζει ή εργάζεται ο εκπαιδευτικός, και κυρίως στις εστίες που προκαλούν τη δυσαρέσκεια ή είναι εξωτερικές πηγές άγχους για τον εκπαιδευτικό. Τέτοια μέτρα μπορεί να είναι η βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής, ο εκσυγχρονισμός των προγραμμάτων σπουδών και των διδακτικών εγχειριδίων ή η αναβάθμιση του κύρους της εκπαίδευσης.

β. *Μέτρα Άμεσης Παρέμβασης* τα οποία αφορούν απευθείας τον εκπαιδευτικό. Τέτοια μέτρα μπορεί να είναι η αύξηση των αποδοχών, η επιμόρφωση του εκπαιδευτικού (πριν την είσοδο στο επάγγελμα, με την είσοδο και κατά τη διάρκεια της θητείας του) σε πρακτικές δεξιότητες διδασκαλίας, σε δεξιότητες επικοινωνίας, στις διαπροσωπικές σχέσεις/ στη συμβουλευτική σχέση και την αντιμετώπιση δυσκολιών/προβλημάτων με μαθητές, γονείς, συναδέλφους κλπ. Στο χώρο της σχολικής συμβουλευτικής δεν χρειάζεται μόνο ο μαθητής συμβουλευτική παρέμβαση και ψυχολογική στήριξη, χρειάζεται ίσως και ορισμένες φορές περισσότερο και ο ίδιος ο εκπαιδευτικός υποστήριξη και συμπαράσταση (Καλούρη, 1993). Ιδίως όταν βρίσκονται σε κατάσταση ψυχολογικής έντασης και ψυχολογικού άγχους ή ακόμη και σε πιο δύσκολη ψυχολογική κατάσταση, φαινόμενο που δεν σπανίζει

μεταξύ των εκπαιδευτικών, χρειάζεται συμβουλευτική παρέμβαση και υποστήριξη.

Ειδικά για το χώρο της άμεσης παρέμβασης αρχικά τον εντοπισμό των αναγκών των εκπαιδευτικών μέσα από την διερεύνηση και τον εντοπισμό των πηγών άγχους ή δυσαρέσκειας. Ας μη ξεχνάμε ότι σήμερα αναγνωρίζεται διεθνώς ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία έχει υποκειμενικό χαρακτήρα, δηλαδή οι ίδιες συνθήκες μπορούν για μερικούς να αποτελέσουν πηγές άγχους, ενώ για άλλους όχι. Η κατανόηση προσωπικών καταστάσεων, του τρόπου εργασίας των άλλων και του ρόλου της προσωπικότητας μπορούν να βοηθήσουν στην διαχείριση του επιπέδου της δυσαρέσκειας του εκπαιδευτικού από την εργασία του.

Στο επίπεδο των άμεσων παρεμβάσεων εντάσσονται μέτρα που μπορεί να λάβει το ίδιο το άτομο (για βελτίωση της εαυτοαντίληψης του, για να βελτιώσει εν τέλει το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία του), ή μέτρα που μπορεί να λάβει ο οργανισμός, τόσο από την πλευρά του τρόπου διοίκησης που ακολουθείται, όσο και από την κουλτούρα που επικρατεί στον συγκεκριμένο εκπαιδευτικό χώρο, όπως σχετικά με ανθρώπινες σχέσεις, με επικοινωνία κλπ. (Αθανασούλα – Ρέππα, 1999β).

Οι στρεσογόνες συνθήκες εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν ένα κλίμα ματαίωσης και έντασης. Η απειλή της μείωσης της εαυτο-εκτίμησης αν κάποιος παραδεχτεί ότι δεν μπορεί να αντεπεξέλθει είναι τεράστια. Η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και η εκτίμηση των ατόμων σε έναν οργανισμό μπορεί να

μετριάσει κάποιες από τις εξωτερικές δυνάμεις που τροφοδοτούν τα αισθήματα του άγχους, της δυσαρέσκειας και της ανεπάρκειας.

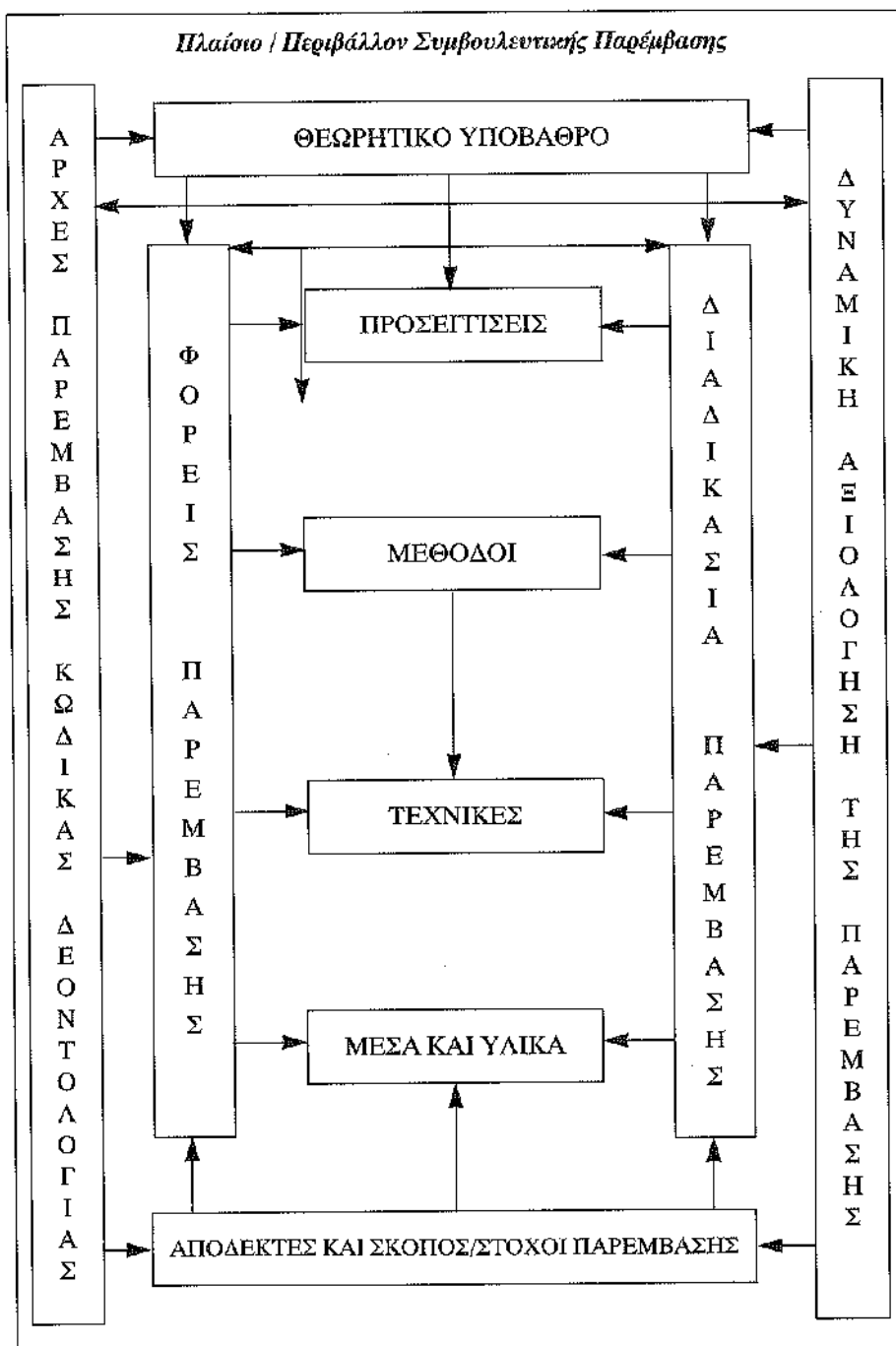
Οι δάσκαλοι επαικοινωνίας μέσα στον οργανισμό πρέπει να εξετασθούν για να είναι σίγουρο ότι λειτουργούν αποτελεσματικά. Η ανοικτή συζήτηση και η γνώση στρατηγικών διαχείρισης της διαμάχης είναι τομείς που η καλή χρήση των ικανοτήτων μπορεί να μειώσει τα επίπεδα της δυσαρέσκειας.

Η υλοποίηση της παρέμβασης που φαίνεται στο διάγραμμα 1 για την εφαρμογή των ανωτέρω μέτρων στηρίζεται στο τυπικό μοντέλο μεθοδολογίας συμβουλευτικής παρέμβασης που παρουσιάζεται στο διάγραμμα 3 και έχει την αφηγηρά τους στο Δημητρώπουλος (2002α).

Η μεθοδολογία έχει να κάνει με την κατάλληλη στρατηγική, τις μεθόδους, τις τεχνικές και τα αντίστοιχα μέτρα που λαμβάνονται για την αύξηση ή / και διατήρηση της ικανοποίησης, και τη μείωση της δυσαρέσκειας. Δανειζόμενοι την μεθοδολογία της συμβουλευτικής παρέμβασης θα μπορούσαν να προταθούν ιδέες όπως οι κατωτέρω.

Όσον αφορά το θεωρητικό υπόβαθρο, η θεωρητική υποστήριξη της παρέμβασης αντλείται από διάφορες ομάδες θεωριών όπως της επαγγελματικής ψυχολογίας, της εξελικτικής ψυχολογίας, της θεωρίας εκπαίδευσης, της σχολικής ψυχολογίας κτλ. Φορείς της παρέμβασης αυτής μπορεί να είναι διάφοροι, είτε ανεξάρτητοι μεταξύ τους είτε συνεργαζόμενοι. Μπορεί να αξιοποιηθούν σχήματα πολύ κοντινά στη δουλειά του εκπαιδευτικού, όπως αυτό του *Μέντορα* των

νέων συναδέλφων, της *ομάδας υποστήριξης συναδέλφων*, σχημάτων εκπαίδευσης πάνω στη μάθηση τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων δίπλα σ' έναν έμπειρο εκπαιδευτικό, κλπ. Έρευνες στο διεθνή χώρο (Coleman, 1997) έχουν δείξει ότι η υποστήριξη από τον μέντορα σε πολλές περιπτώσεις δεν πετυχαίνει, ενώ αντίθετα είναι εξαρτημένη από τη δύναμη των διαπροσωπικών σχέσεων, τη διαθεσιμότητα του μέντορα και την έλλειψη επισημότητας στην επικοινωνία. Η ύπαρξη ενός ειδικού που θα βρισκόταν στη διάθεση του εκπαιδευτικού όταν υπάρχει ανάγκη είναι μια άλλη ιδέα. Ειδικότερες υπηρεσίες μπορεί να προσφέρονται σε πιο εξειδικευμένους χώρους εντός ή εκτός εκπαιδευτικού πλαισίου, είτε υπάρχουσες υπηρεσίες (όπως το σωστά στελεχωμένο ΚΕΣΥΠ, το ιατροπαιδαγωγικό κέντρο, ή άλλες πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες στις οποίες θα γίνεται παραπομπή. Αποδέκτης της προσπάθειας αυτής είναι προφανώς ο εκπαιδευτικός όλων των βαθμίδων, και υπό προϋποθέσεις και το περιβάλλον του. Σκοποί και Στόχοι της παρέμβασης είναι αυτοί που έχουν ήδη επισημανθεί σε προηγούμενα σημεία, ενώ στην όλη παρέμβαση τηρούνται οι βασικές Αρχές συμβουλευτικής και ψυχολογικής παρέμβασης. Οι Προσεγγίσεις, οι Μέθοδοι, οι Τεχνικές και τα Μέσα και Υλικά παρέμβασης είναι τα γνωστά από την Συμβουλευτική. Η Διαδικασία που θα ακολουθηθεί είναι ανάγκη να περιλαμβάνει δύο διακριτές φάσεις: (1) Τη φάση της μελέτης του προβλήματος, και (2) τη φάση της λήψης μέτρων όπως αυτά που συνοψίστηκαν παραπάνω (βλ. και διάγραμμα 2). Τονίζεται άλλη μία φορά ότι



Διάγραμμα 3: Σχηματική Παράσταση της «Μεθοδολογίας Συμβουλευτικής Παρέμβασης»
(Πηγή: Δημητράκου 2002, σελ. 149).

πριν από οποιαδήποτε σοβαρή ενέργεια παρέμβασης, είναι ανάγκη να μελετηθεί το θέμα με σοβαρότητα από την ίδια την πολιτεία. Μεμονωμένες ή περιστασιακές προσπάθειες τέτοιας μελέτης (όπως αυτές που αναφέρονται στην παρούσα εργασία) όσο χρήσιμες και αν είναι δεν αρκούν. Μια σοβαρή προσπάθεια παρέμβασης δεν μπορεί να μην αξιοποιεί τις δυνατότητες που παρέχει η *Δυναμική Αξιολόγηση* για την εξασφάλιση συνεχούς ανατροφοδότησης και αξιοποίησης των μηχανισμών διορθωτικών ενεργειών.

2. Προϋποθέσεις

Η συμβουλευτική παρέμβαση σε συνδυασμό με την εισαγωγική διαδικασία, ή ως ένα μέσο που επιφέρει αλλαγή, είναι ένα δυναμικό και αποτελεσματικό εργαλείο, όταν εξασφαλίστούν ορισμένες προϋποθέσεις. Η βασικότερη τέτοια προϋπόθεση είναι να πιστέψει η πολιτεία στην ανάγκη αυτού του είδους της υποστήριξης στο εκπαιδευτικό. Τότε όλα είναι εύκολα. Οι διαδικασίες για την εφαρμογή μέτρων δίδονται από τη μεθοδολογία της Συμβουλευτικής, από τη

θεωρία και πρακτική της *ανάπτυξης προσωπικού* κ.λπ. (Crawford, 1997).

Επίλογος

Στην εργασία αυτή εξετάστηκε συνοπτικά η υφιστάμενη κατάσταση από ερευνητικής πλευράς στον τομέα των παραγόντων που επιδρούν στη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους. Εντοπίστηκαν μέσα από εμπειρική έρευνα οι πηγές δυσαρέσκειας και άγχους του Έλληνα Εκπαιδευτικού που δημιουργούν προβλήματα και οδηγούν στην ανάγκη για συμβουλευτική κυρίως παρέμβαση και υποστήριξη. Περιγράφηκαν τα κύρια στοιχεία ενός προτεινόμενου Μοντέλου Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Έλληνα Εκπαιδευτικού και τέλος καταγράφηκαν κάποιες ιδέες καλής πρακτικής για την υποστήριξη του Έλληνα Εκπαιδευτικού στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Είναι πολλά αυτά που μπορεί να κάνει η πολιτεία για να δείξει έμπροσθα το ενδιαφέρον της για τον εκπαιδευτικό και την εκπαίδευση. Εκείνο που σίγουρα δεν πρέπει να κάνει είναι να μην κάνει τίποτε!

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Abel, M.H. & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *The Journal of Educational Research*, v. 92, (5), 287-293.
- Αλεξόπουλος, Δ. (1990). Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του καθηγητή της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Πηγές άγχους, άγχος από την εργασία του και ικανοποίηση από αυτήν. *Νέα Παιδεία*, τ. 53, Χειμώνας 1990, σελ. 67-93, τ. 54, Άνοιξη 1990, σελ. 84-101 και τ. 56, Φθινόπωρο 1990, σελ. 58-85.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Αν. (1999β). Η επικοινωνία στον εκπαιδευτικό οργανισμό. Στο συλλογικό έργο: Αν. Αθανασούλα-Ρέππα, Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης και Γ.

- Μαυρογιώργος. (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων Τόμος Β', Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Πάτρα: ΕΑΠ, σελ. 137-186.
- Ανθοπούλου, Σ. (1999). Συμβουλευτική υποστήριξη και παρακίνηση εκπαιδευτικού προσωπικού. Στο συλλογικό έργο: Αν. Αθανασούλα – Ρέππα, Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης και Γ. Μαυρογιώργος. (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Τόμος Β', Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Πάτρα: ΕΑΠ, σελ. 187-230.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Αν. (2003). Η επιμόρφωση των στελεχών και εκπαιδευτικών των ΤΕΕ και ο ρόλος της στην αποτελεσματικότητα της μαθησιακής διαδικασίας. Στο *Πρακτικά της Ημερίδας Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση: Όψεις, Προβληματισμοί, Προοπτικές*. Δ/ση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ηρακλείου Κρήτης – ΕΑΜΕ Ηρακλείου Κρήτης (ΥΔ).
- Bennett, R. (1994). *Personal effectiveness*. London: Kogan Page.
- Bentz, W.K., Holister, W.G. & Edgerton, J.W. (1971). An assessment of the mental health of teachers: A comparative analysis. *Psychology in the Schools*, v. 8, 27-76
- Borg, M.G. (1990). Occupational stress in British educational settings: A review. *Educational Psychology*, v. 10, 103-126.
- Borg, M.G. & Riding, R.L. (1991). Towards a model for the determinants of occupational stress among schoolteachers. *European Journal of Psychology of Education*, v. 6, (4), 355-373.
- Brenner, S.O. & Bartell, R. (1984). The teacher stress process: A cross-cultural analysis. *Journal of Occupational Behaviour*, v. 5, 183-195.
- Byrne, M. (1991). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and Teacher Education*, v. 7, 197-209.
- Carter, R. (1987). Teaching: A stressful occupation. *National Association of Teachers in Further and Higher Education Journal*, v. 12, (1), 28-29.
- Chakravorty, B. (1989). Mental health among school teachers. In M. Cole & S. Walker (Eds.) *Teaching and Stress* (pp. 68-82). London: Milton Keynes – Open University Press.
- Chaplain, R.P. (1995). Stress and Job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology*, v. 15, (1995), 473-489.
- Cockburn, A.D. (1996). *Teaching under Pressure. Looking at Primary Teachers Stress*. Bristol: The Falmer Press.
- Coleman, M. (1997). Managing induction and mentoring. In T. Bush & D. Middlewood (Eds). *Managing People in Education*, P.C.P. London
- Crawford M., (1997) Managing stress in education. In T. Bush & D. Middlewood (Eds). *Managing People in Education*. London: P.C.P
- Δημητρώπουλος, Ε. (1998). Οι Εκπαιδευτικοί και το Επάγγελμά τους. *Συμβολή στην Ανάπτυξη μιας Επαγγελματικής Ψυχολογίας του Έλληνα Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Εκδ. Γρηγόρης.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1999). Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους; *Η Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*. Πρακτικά του Πανελληνίου συνεδρίου της ΠΕΕ. Αθήνα: Έκδοση Ατραπός, σελ. 425-430.
- Δημητρώπουλος, Ε. (2001). Νοσοκομειακοί γιατροί και ικανοποίηση από το επάγγελμά τους. Μέρος πρώτο: Επιλογή σπουδών, επαγγέλματος, εργασίας, ειδικότητας και φορέα εργασίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 56-57, Μάιος-Ιούνιος 2001, 86-107.
- Δημητρώπουλος, Ε. (2002α). *Συμβουλευτική – Προσανατολισμός. Μέρος Πρώτο: Συμ-*

- βουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία (Γ' Έκδ.). Αθήνα: Εκδ. Γρηγόρης.
- Δημητρώπουλος, Ε. (2002β). *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός. Μέρος Δεύτερο: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας- Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Η' έκδ.)*. Αθήνα: Εκδ. Γρηγόρης.
- Dunham, J. (1994). A framework of teachers coping strategies for a whole stress management policy. *Educational Management and Administration*, v. 22, (3), 168-174.
- Farber, B. (1991). *Crisis in Education - Stress and Burnout in the American Teachers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gold, Y. & Roth, R.A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Hui, E. & Khan, D. (1996). Teachers stress and Guidance Work in Hong Kong secondary schools teachers. *British Journal of Guidance and Counselling*, v. 24, (2), 199-211.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ. (1998). *Στοιχεία Γενικής και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*, Αθήνα, εκδ. ΕΛΛΗΝ.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ. (1993). Η Συμβουλευτική στην εκπαίδευση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 24-25, 41-49.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζομένους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, τ. 3, 3, Δεκ. 1996, σελ. 71-85.
- Kapel, S.A. (1992). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, v. 15, 197-211.
- Κόκκινος, Κ. (2000). Διοστάσεις του επαγγελματικού άγχους στους Κύπριους καθηγητές. Στο Σ. Ν. Γεωργίου, Α. Κυριακίδης, και Κ. Χρίστου (Επιμ. Έκδ.) *Σύγχρονη Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής*. Λευκωσία: Έκδ. ιδίων, σελ. 5-13.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. και Γιαλαμάς, Β. (1997). Το στρες των εκπαιδευτικών. *Ψυχολογικά Θέματα*, τ. 7, (2-3), 139-152.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. και Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, τ. 30, 2000, σελ. 139-153.
- Kyriakou, C. (1980). Coping actions and occupational stress among school teachers. *Research in Education*, v. 24, 57-61.
- Kyriakou, C. (1998). Teaching stress. Past and present. In J. Dunham & V. Varna (Eds.), *Stress in Teachers: Past, Present and Future* (pp. 1-13). London: Whurr.
- Mathei, R., Gilmore, A., Tuck, B. And Adair, V. (1996). Teacher stress in intermediate schools. *Educational Research*, v. 38, (1), 3-19.
- Pithers, R.T. & Soden, R. (1999). Person-environment fit in teacher stress. *Educational Research*, v. 41, (1), 51-61.
- Παπαγεωργίου, Β. (1992). Το Επάγγελμα και η Κοινωνική Θέση του εκπαιδευτικού, *Τα Εκπαιδευτικά*, 25-26, σελ. 114-127
- Πούλου, Μ. (2002). Απόψεις δασκάλων για το ρόλο του Σχολικού Ψυχολόγου, *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 32, σ.140-150.
- Θεοφιλίδης, (1985). Ο βαθμός ικανοποίησης των αναγκών των εκπαιδευτικών της δημοτικής εκπαίδευσης με βάση την κλίμακα αναγκών του Maslow. *Δελτίο Ερευνών ΟΠΕΚ*, 46-47, 1985, 48-55.

- Τσιάκκιρος, Α. και Πασιαρδής, Π. (2002). Επαγγελματικό άγχος εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων: Μια ποιοτική προσέγγιση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, τ. 33, 2002, σελ. 195-213.
- Wynne, P., Clarkin, L., and Dolphin, C. (1991). *The Experience of Stress Among Irish School Teachers*. Summary Report for the Council of Teachers Unions. Dublin: Work Research Center.
- Χαλκιά Κρ. & Αθανασούλα – Ρέππα Αν. (1998). Λόγοι ένταξης των διαφόρων επαγγελματιών στην εκπαιδευτική αγορά εργασίας. Στα πρακτικά του συνεδρίου *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*. Ναύπακτος 1998.
- Zubieta Irun, J. C. & Rada Susinos, T. S. (1992). *Las Satisfacciones e Insatisfacciones de los Enseñantes*. Madrid: Ministerio de Educacion y Ciencia, CIDE.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Γιώργος Γρ. Παπάς*

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Σήμερα και στο μέλλον σε ένα περιβάλλον όχι περιοριστικά αναφερόμενο μόνο στη χώρα μας, η παροχή απασχόλησης δεν (θα) είναι «αφειδώς» παρεχόμενη αλλά θα είναι επιλεκτικά και διαχρονικά αναζητούμενη χωρίς βεβαιότητα μόνιμης απόκτησής της. Συνεπώς, με υπαρκτό το «φάσμα» της ανεργίας για λιγότερο ή περισσότερο χρόνο.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω χαρακτηριστικά, τα οποία σε μεγάλο βαθμό αποτελούν παρεπόμενα των γεωπολιτικών αλλαγών των τελευταίων ετών και των αρνητικών επιπτώσεων της οικονομικής και τεχνολογικής παγκοσμιοποίησης, ο κάθε άνθρωπος –από τα μαθητικά του χρόνια– πρέπει να προετοιμαστεί κατάλληλα για την οικοδόμηση του μέλλοντός του.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως μια διά βίου διαδικασία, λειτουργία και παροχή στον κάθε άνθρωπο (*Career Development*) πρέπει να «εφοδιάζουν» αυτόν –ανεξάρτητα ηλικίας– με πληροφορίες, σχετική γνώση και να του αναπτύσσουν –καλλιεργούν δεξιότητες, ώστε αυτός να μπορεί να «πλοηγεί» με επιτυχία, σε ένα δυναμικά εξελισσόμενο – με «σκιές» αβεβαιότητας– περιβάλλον εργασίας.

George Gr. Papas*

THE CONTRIBUTION OF CAREER COUNSELLING AND DEVELOPMENT IN THE EFFORT TO COMBAT UNEMPLOYMENT

At the present time and in the future, the turbulent international situation, including that of Greece, concerning the employment prospects of all these people who wish to work are bleak.

This uncertain employment situation derives from the negative aspects of technological, economic and political **globalisation**. In consequence, the employability of individuals will depend considerably on the training they have received, and the quality of vocational guidance and career counselling that is available to them.

Furthermore, the constant changes that are taking place, will affect accordingly labour market conditions and individuals are expected to change professions and jobs many times in their working lives, which in turn will require life-long learning opportunities and continuous career counselling assistance.

* Ο δρ. Γ. Παπάς είναι Μόνιμος Πάρεδρος στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. *Επικοινωνία*: Μεσογείων 396, Αγία Παρασκευή, 153 42.

1. Εισαγωγή

Στο «πέρασμα» από τον 20ό στον 21ο αιώνα με τις γεωπολιτικές αλλαγές που έχουν συμβεί, κυρίως την τελευταία δεκαετία του 20ού αιώνα, ο όρος –έννοια παγκοσμιοποίηση (*globalisation*) κατέχει δεσπόζουσα σημασία και χρησιμοποιείται συχνά, όχι τόσο ως όρος ευρείας αναφοράς, από: πολιτικούς, επιστήμονες, εκπαιδευτικούς, δημοσιογράφους και άλλες κατηγορίες ανθρώπων, όσο ως όρος ερμηνευτικής αιτιολόγησης του πολιτικού και οικονομικού γίνεσθαι, σε υπερεθνικό και εθνικό ορίζοντα αναφοράς και δράσης.

Σ' αυτό τον όρο «ομπρέλα», δηλαδή της τεχνολογικής και οικονομικής παγκοσμιοποίησης, μπορούμε επίσης να συμπεριλάβουμε μια παγκόσμια κουλτούρα που μεταφέρει ορισμένες αξίες, όπως: των δικαιωμάτων του ανθρώπου, το *habeas corpus*, την κοινωνία των πολιτών και των κοινωνικών κανημάτων, το δικαίωμα στην εκπαίδευση και στην απασχόληση, για τον κάθε άνθρωπο του πλανήτη μας (Παπιάς, 2001).

Η συνεχώς αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και των επικοινωνιών (*Information and Communication Technology - I.C.T.*), σε όλα τα επίπεδα και τους τομείς της απασχόλησης αλλά και της εκπαίδευσης, επιφέρει μείωση θέσεων εργασίας αλλά και τη δημιουργία νέων, περισσότερο εξειδικευμένων: ως αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, μέρος των εργαζομένων μένουν χωρίς απασχόληση.

Οι αντιτιθέμενοι στη λογική της παγκοσμιοποίησης και των ορμητικών συνεπειών που αυτή επιφέρει στους

εργαζόμενους δε θεωρούν την απώλεια θέσεων εργασίας ως νομοτελειακό φαινόμενο, με μοναδικό ερμηνευτικό αποχρώντα λόγο, γι' αυτό το φαινόμενο, τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην απασχόληση. Αυτοί, επιπρόσθετα, ισχυρίζονται ότι: «ο συνδυασμός του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού με την υπερεθνική σύνεγωση και γιγάντωση των επιχειρήσεων, κινήτριας δύναμης της σημερινής παγκοσμιοποίησης, έχει επικρατήσει ως παγκόσμια ιδεολογία και αποτελεί συστατικό γνώρισμα της αυξανόμενης ισχύος των μεγάλων επιχειρήσεων: αυτό έχει καταστήσει τις δημοκρατικές κυβερνήσεις ανίσχυρες να επιβάλλουν αποφάσεις που μπορούν να επιδράσουν στη ζωή των πολιτών» (Hertz, 2001). Για να έχουμε μια ιδέα μεγέθους, σχετιζόμενη με τα παραπάνω, αναφέρουμε ότι από τις 100 μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κόσμου οι 51 είναι πολυεθνικές επιχειρήσεις και οι 49 αντιπροσωπεύουν κράτη.

Κατά διαστήματα ενημερωνόμεθα, από τα ΜΜΕ, ότι η τάδε πολυεθνική εταιρεία –για οικονομικούς λόγους– απέλυσε ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων σ' αυτή. Όμως, από σχετικές έρευνες, έχουν προκύψει στοιχεία που δηλώνουν ότι αντικειμενικά δεν ήταν αναγκαίες αυτές οι απολύσεις εργαζομένων ή τουλάχιστον σε τέτοιο μέγεθος, όσο είναι ο αριθμός αυτών που έχασαν τη δουλειά τους: δηλαδή, μπορούσε αυτός ο αριθμός να ήταν μικρότερος.

Είναι χρήσιμο, κατά συνέπεια, να επισημανθούν δύο αντίρροπες λογικές λήψης απόφασης: η πρώτη περιγράφει τη χωρίς δισταγμό απόφαση μιας επιχείρησης για την «εύκολη» λύση της απόλυσης, ενός αριθμού ερ-

γαζομένων σ' αυτή. Μια άλλη διαδικασία λήψης απόφασης και ακολουθητέας πολιτικής από την επιχείρηση, είναι η με την αξιοποίηση των συμβούλων σταδιοδρομίας επανακατάρτιση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή/και η εκ νέου σύνταξη του σχεδίου ανάπτυξης και του νέου οργανογράμματος αυτής. Με αυτό τον τρόπο μπορεί να γίνει μεταφορά και αξιοποίηση των εργαζομένων στην επιχείρηση, από τον τομέα, ή το τμήμα που πρέπει αντικειμενικά να κλείσει, σ' ένα καινούργιο τομέα /τμήμα της συγκεκριμένης επιχείρησης, αφού αυτοί παρακολουθήσουν το κατάλληλο πρόγραμμα επανακατάρτισης.

Το φαινόμενο που παρατηρείται, αρκετές φορές, επιχειρήσεις ή ολόκληρες βιομηχανίες να επιτυγχάνουν ρεκόρ κερδών ενώ την ίδια στιγμή διενεργούν μαζικές απολύσεις, άρχισε να προβληματίζει ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων. Π.χ. η S. Chrominska -αντιπρόεδρος της τράπεζας Nova Scotia του Καναδά- δηλώνει: «οι μαζικές απολύσεις δεν αποτελούν ένα λογικό τρόπο διαχείρισης, σε μακροπρόθεσμη προοπτική. Είναι ανεύθυνος τρόπος και δημιουργεί ζημιές. Κανείς ποτέ δεν συρρικνώθηκε για να μεγαλώσει» (βλ. στο Swartz and Τζεκίνης, 1997).

2. Ανεργία

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα της εποχής μας που αρνητικά επηρεάζει άτομα, κοινωνικές ομάδες, κράτη και γενικότερα όλους τους ανθρώπους της γης, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό και χρονική διάρκεια.

Η ανεργία, ως αντίθετη έννοια και κατάσταση της απασχόλησης, εμποδίζει τον άνθρωπο από την απόκτηση αγαθών, με νόμιμα μέσα, αλλά επιπλέον στερεί αυτόν από τη δημιουργία κλίματος ψυχικής ηρεμίας, αξιοπρέπειας και ασφάλειας, τα οποία αποτελούν συντελεστικούς παράγοντες στον καθορισμό της ταυτότητας του κάθε ατόμου (Πατάς, 1999).

Κατά τον Michel Rocard (1998) -πρώην πρωθυπουργό της Γαλλίας- «η ανεργία εκφράζει την ανικανότητα της κοινωνίας μας να προσαρμοστεί στα νέα τεχνολογικά, κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα και προσυπογράφει την αδυναμία των κυρίαρχων ομάδων της να συνειδητοποιήσουν και να αναλύσουν αυτή τη νέα πραγματικότητα». Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων: «καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία».

Η Mary Robinson, πρώην πρόεδρος της Ιρλανδίας και ύπατη αρμοστής του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μέχρι πριν λίγους μήνες, σε ομιλία της στην Αθήνα («Ελευθεροτυπία», 25/10/2002, σελ.45), αναφέρθηκε στην πρωτοβουλία της για την ανάπτυξη ενός βιώσιμου κινήματος για την «ηθική της παγκοσμιοποίησης» που θα βασίζεται στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στα οποία περιλαμβάνονται το δικαίωμα της εργασίας και η καταπολέμηση της φτώχειας η οποία, στην ακραία μορφή της, αποτελεί το μεγαλύτερο πρόβλημα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η εργασία, παλαιότερα, μορφο-

ποιούσε και οριοθετούσε τα κοινωνικά στρώματα ενώ σήμερα τείνει να εξελιχθεί, ως οιονεί γραμμή διαχωρισμού η οποία χωρίζει και κατατάσσει τον ενεργό πληθυσμό μιας κοινωνίας στους έχοντες και τους μη έχοντες εργασία. Έτσι, δημιουργείται ένας «κοινωνικός δυϊσμός» που περιλαμβάνει αφενός τους απασχολούμενους και αφετέρου τους μη έχοντες απασχόληση. Δηλαδή, διαπιστώνουμε ότι σήμερα και στο μέλλον σε ένα περιβάλλον, όχι περιοριστικά αναφερόμενο μόνο στη χώρα μας, η παροχή απασχόλησης δεν (θα) είναι «αφειδώς» παρεχόμενη αλλά θα είναι επιλεκτικά, συστηματικά και διαχρονικά αναζητούμενη, χωρίς τη βεβαιότητα για μόνιμη απόκτησή της.

Με βάση τα ανωτέρω χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τα οποία, σε μεγάλο βαθμό, αποτελούν παρεπόμενα των γεωπολιτικών αλλαγών των τελευταίων ετών, ο κάθε άνθρωπος, από τα μαθητικά του ακόμη χρόνια, πρέπει να προετοιμαστεί κατάλληλα για την οικοδόμηση του μελλοντός του.

Η Ε.Ε. στην ειδική συνάντηση κορυφής (*European Council*) το Μάρτιο του 2000 στη Λισαβόνα καθόρισε τους στρατηγικούς στόχους για την οικοδόμηση της *ευρωπαϊκής κοινωνίας και οικονομίας της γνώσης*, η οποία θα αναφέρεται στους Ευρωπαίους πολίτες και θα μεριμνά γι' αυτούς, χωρίς να παραβλέπονται οι αρχές του κράτους πρόνοιας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ειδικότερα, σ' αυτή τη συνάντηση τονίσθηκε ότι τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να προσαρμοστούν, ώστε να συμβαδίζουν αφενός με τις ανάγκες της οικοδομούμενης κοινωνίας της γνώσης και αφετέρου με τις ανά-

γκες για εκπαίδευση και προετοιμασία, του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να μπορεί να επιδιώκει και να αποκτά ένα ποιοτικά καλύτερο επίπεδο απασχόλησης.

Οι ανωτέρω επισημάνσεις στηρίζονταν, κυρίως, στην «απόκλιση» που είχε παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια, στις ανεπτυγμένες χώρες, μεταξύ των αναγκών της αγοράς εργασίας και των δυνατοτήτων επιτυχούς ένταξης σ' αυτή των αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας και σε αρκετούς τομείς και περιοχές απασχόλησης και των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Π.χ., από το 1993 στη Βρετανία, το φυλλάδιο που μοιράζεται στους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από τη βρετανική υπηρεσία ίσων ευκαιριών, τονίζει: «οι προοπτικές απασχόλησης, μετά το σχολείο, συχνά εξαρτώνται από το είδος και την ποιότητα των σπουδών που ο κάθε μαθητής έκανε στο σχολείο του».

3. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Η *Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός* ως μια διαβίου διαδικασία, λειτουργία και παροχή, στον κάθε άνθρωπο πρέπει να τον «εφοδιάζουν», ανεξάρτητα ηλικίας, με πληροφορίες και γνώση και να του αναπτύσσουν - καλλιεργούν δεξιότητες χρήσιμες ώστε το κάθε άτομο να μπορεί να «πλοηγεί» με επιτυχία, σε ένα δυναμικά εξελισσόμενο -με «σκιές» αβεβαιότητας- περιβάλλον εργασίας.

Ο όρος *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας* (*Career Counselling*) εκφράζει συνολικά τη συμβουλευτική η οποία στοχεύει στην υποστήριξη του

ατόμου προκειμένου να διευκολυνθεί η σωστή συνολική επαγγελματική του ανάπτυξη (*Career Development*). Η *Επαγγελματική Ανάπτυξη* θεωρείται ότι αποτελεί σημαντική «συνιστώσα», στη διαδικασία του γενικότερου σχεδιασμού και διαμόρφωσης της ζωής του κάθε ανθρώπου. Προσωπικά, εκπαιδευτικά, επαγγελματικά και άλλα στοιχεία λαμβάνονται υπόψη στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του κάθε ατόμου.

Από ευρήματα έρευνας που πραγματοποιήσε το Πανεπιστήμιο του Granfield (H.B.), ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, «οι αλλαγές στο εξωτερικό περιβάλλον δεν απαιτούν μόνο αναδιαρθρώσεις δομών και λειτουργιών των επιχειρήσεων αλλά και συνεχή εξέλιξη και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού («Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία», 8/3/1998, σελ.133).

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να έχουν ως σκοπό και καθήκον τους να καθοδηγούν και να βοηθούν, όσους προσφεύγουν σε αυτούς –μαθητές, σπουδαστές, εργαζόμενους ή άνεργους– ώστε οι προσφεύγοντες να θεωρούν την απόκτηση απασχόλησης όχι μόνο ως προϋπόθεση και τρόπο επιβίωσης αλλά και ως παναθρώπινο δικαίωμα. Έτσι, ο κάθε άνθρωπος θα μπορεί να ζει με αξιοπρέπεια, μέσω της εργασίας και γενικότερα μέσω της μορφής απασχόλησης που θα επιθυμεί και θα μπορεί να επιλέξει.

Όσες επιχειρήσεις, διεθνώς, έχουν αντιληφθεί τη σημασία της ανάπτυξης του *Ανθρώπινου Δυναμικού*, όπου η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (*career development*) συνιστά ευδιάκριτο υποσύνολο, σ' αυτή τη δομική θεώρηση και αναπτυξιακή λειτουργία μιας επιχει-

ρησης –μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους– κερδίζουν ευκολότερα τη μάχη του ανταγωνισμού, ειδικότερα σε δύσκολες συνθήκες. Αυτό μπορεί να συμβεί: i) με τον επαναπροσανατολισμό – επανακατάρτιση των εργαζομένων, οι οποίοι θεωρούνται περιττοί, στην επιχείρηση, ώστε αυτοί να βρουν μια άλλη εργασία σε άλλο εργασιακό χώρο και ii) με την επαναπροσλήψή τους στην αρχική επιχείρηση, όταν αυτή επανακτήσει ένα επίπεδο ανάπτυξης, και θα έχει ανάγκη από μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις, ανεξάρτητα μεγέθους, με την υιοθέτηση της ανωτέρω πολιτικής «επενδύουν» στη καλή φήμη και την κοινωνική αποδοχή τους, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη θετική αποδοχή των προϊόντων – υπηρεσιών τους, από το ευρύτερο καταναλωτικό κοινό των πολιτών μιας περιοχής ή μιας χώρας (-ών).

4. Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας: Προσπτικές και Ωφελιμότητα

Στη «δίνη» των «αναταράξεων» των εργασιακών σχέσεων και γενικότερα των δυνατοτήτων απασχόλησης / απώλειας θέσεων εργασίας, ως αποτέλεσμα της εφαρμοζόμενης παγκοσμιοποίησης, η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας ή η επαγγελματική ανάπτυξη (*career development*) θεωρείται σήμερα διεθνώς, ως ένα σημαντικό «εργαλείο» θετικής παρέμβασης για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης.

Τα κράτη, στην επιδίωξή τους για οικονομική ανάπτυξη και επιβίωση στο διεθνή ανταγωνισμό του οποίου τους όρους καθορίζει η παγκοσμιοποιημένη οικονομία, δίνουν προτεραιότητα ή τουλάχιστον οφείλουν να

το πράττουν, στην πολύπλευρη ανάπτυξη του *Ανθρώπινου Δυναμικού* που διαθέτουν.

Συνοπτικά, θα επισημάνουμε – καταγράψουμε αλλαγές, τάσεις και αναμενόμενα οφέλη για τον κάθε άνθρωπο, από μια σύγχρονη διαδικασία «ανάπτυξης της σταδιοδρομίας».

1. Η έννοια της «επιτυχούς σταδιοδρομίας» χρειάζεται συνεχή προσαρμογή στα επικρατούντα *standards* που αφορούν τη σταδιοδρομία, στην εποχή και το περιβάλλον αναφοράς. Π.χ. επιτυχής σταδιοδρομία θεωρείται η εξέλιξη – προαγωγή, εντός της ίδιας επιχείρησης/οργανισμού ή η δυνατότητα κινητικότητας από επιχείρηση σε επιχείρηση;
2. Οι άνθρωποι πρέπει να βελτιώνουν τις γνώσεις – εξελίσσουν τις δεξιότητές τους ώστε να είναι αποδοτικότεροι στη δουλειά που (θα) κάνουν, ανεξάρτητα περιβάλλοντος εργασίας.
3. Κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων οι οποίοι είτε πρόκειται να αλλάξουν εργασιακό περιβάλλον είτε πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν, συμβάλλουν ουσιαστικά στην ομαλότερη μετάβαση και προσαρμογή αυτών, από μια κατάσταση σε μια άλλη (π.χ. ενεργός ζωή /συνταξιοδότηση).
4. Το εύρος και η πρακτική θεώρηση της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας είναι χρήσιμο να διευρυνθεί: i) μέσω της διεπιστημονικής «διάχυσης» των θεμάτων Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού (ΣΥ.Π.), σε σειρά γνωστικών περιοχών - αντικειμένων, σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και ii) με τον εμπλουτισμό - εκσυγχρονισμό τε-

χνικών και μεθόδων, μέσω των σχετικών φορέων που ασχολούνται και παρέχουν ΣΥ.Π.

5. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει, μέσω ειδικών προγραμμάτων επιμόρφωσης / μετεκπαίδευσης, να ενημερώνονται για τις διαφοροποιήσεις – αλλαγές που συμβαίνουν στον τομέα ενασχόλησής τους.
6. Συστήματα αξιολόγησης που σχετίζονται και αναφέρονται, στη διαδικασία και το αποτέλεσμα της παροχής Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού πρέπει να εφαρμόζονται και να εξελίσσονται. Έτσι μόνον μπορεί να μετρηθεί η αποτελεσματικότητα μιας εφαρμοζόμενης μεθόδου / ακολουθούμενης διαδικασίας ώστε να προκύψουν βελτιώσεις στο σύστημα, όπου και εφόσον χρειαστεί.

5. Επιλεγόμενα

Η ανάγκη για διά βίου παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας προβάλλεται εντονότερα στην εποχή μας και θεωρείται ως βασικό προαπαιτούμενο, ώστε ο κάθε άνθρωπος να εφοδιάζεται με γνώσεις και να αναπτύσσει δεξιότητες για να μπορεί να «πλοηγεί» με ασφάλεια και επιτυχία στο αβέβαιο πεδίο της αναζητούμενης απασχόλησης.

Οι επιπτώσεις και οι «κυματισμοί» από τις γενικότερες πολιτικο-οικονομικές αλλαγές της εποχής μας, στο πλαίσιο της εφαρμοζόμενης παγκοσμιοποίησης, ουσιαστικά επηρεάζουν τη δομή και την οργάνωση της εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και γενικότερα τις δυνατότητες απασχόλησης.

Οι στρατηγικές ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού, σε μικρο- και μακρο-οικονομικό επίπεδο, θα βοηθηθούν αποτελεσματικότερα από τη θετική συνεισφορά της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού,

με τελικό θετικό ζητούμενο και παρεπόμενο την απόκτηση του καλύτερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης το οποίο αποτελεί αναφαίρετο διαχρονικό δικαίωμα για τον κάθε άνθρωπο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bezanson, L. (2000). *Η Μετάβαση από μια Συντηρητική σε μια Δυναμική Θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Hertz, N. (2001). *The Silent Takeover: Global Capitalism and the Death of Democracy*. London: Heineman.
- Παπάς, Γ. (1999). Ανεργία: Αρνητικές Επιπτώσεις στον Άνεργο – Μέτρα Κοινωνικής, Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Στήριξης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 50-51: 153-157.
- Παπάς, Γ. (2000). *Εκπαίδευση και Απασχόληση (I) – (II)*. Εφ. «Επενδυτής», 30/9, σελ. 68 και 7/10, σελ. 68.
- Παπάς, Γ. (2001). *Το διαδίκτυο στην Ελληνική Εκπαίδευση, ως δυναμικό μέσο συμβολής στην «παγκοσμιοποιημένη» γνώση και επικοινωνία: δυνατότητες και προβληματισμοί*. Εισήγηση στο 10ο Διεθνές Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, με θέμα: «Ελληνική Παιδεία & Παγκοσμιοποίηση», Ναύπλιο, 8-10/11/2001 (πρακτικά υπό έκδοση).
- Παπάς, Γ. (2002-3). Η Ενδο-επιχειρησιακή Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας: Διεθνείς Τάσεις- Ελληνικές Προοπτικές. *Επιλογές για την Καριέρα*, στα τεύχη: i) τ.13, 21/12/2002, σελ.15, ii) τ.14, 4/1/2003, σελ.13 και iii) τ.15, 11/1/2003, σελ.13.
- Rocard, M. (1998). *Τι να Κάνουμε για την Αντιμετώπιση της Ανεργίας*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» – Α. Λιβάνη.
- Swatz, G. & Τζεκίνης, Χ. (1997). Προς Μείωση της Ανεργίας: Μια Επανεξέταση Επιλογής Πολιτικών σε μια Εποχή Κρίσης στην Απασχόληση. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 8 : 63-70.
- Swatz, G. & Τζεκίνης, Χ. (2001). Η Επαγγελματική Ανάπτυξη και οι Αλλαγές στην Αγορά Εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ.23, σσ: 50-55.
- Tractenberg, L. et al. (2002). Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No 2(2), pp. 85-99.

Θεόδωρος Κουτρούκης*

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ****

Οι Δομές Στήριξης Εύρεσης Απασχόλησης (ΔΣΕΑ) αποτελούν στην ουσία ένα σύστημα σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας σε τοπική κλίμακα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της συνέντευξης και τη χρήση ημι-δομημένου ερωτηματολογίου σε όλες τις ΔΣΕΑ που δραστηριοποιούνται στο νομό Θεσσαλονίκης και διαθέτουν ήδη μία ικανή προς αξιολόγηση εμπειρία.

Η έρευνα αξιολογεί τις δυνατότητες και τις αδυναμίες των ΔΣΕΑ και αναδεικνύει τη σημασία ζήτηματος των δικτυώσεων για την πιο αποτελεσματική λειτουργία ενός συστήματος συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Theodoros Koutroukis*

**CAREER COUNSELLING AND LABOUR MARKET:
THE CASE OF EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICES
AT THESSALONIKI**

The Employment Counselling Services (ECSs) are a matching/fitting instrument at the local labour market.

In this survey an interview semi-structured questionnaire has completed for each ECS institution that functions at Thessaloniki and has an adequate experience. The strengths and the weaknesses of those ECSs are evaluated in this paper and the significance of ECS's networking for the efficient function of a labour supply and demand matching system is being discussed.

Λέξεις- κλειδιά: Δομές Στήριξης Εύρεσης Απασχόλησης, Σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, Συμβουλευτική σταδιοδρομίας, Ανεργία.

* Οικονομολόγος, Διδάσκων (Π.Δ. 407) στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, το ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης και το Πρόγραμμα Ειδίκευσης Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού της ΑΣΠΑΙΤΕ Θεσσαλονίκης. *Επικοινωνία:* Ακακίας 20, Τ.Κ. 570 13, Ωραιόκαστρο, e-mail: thkoutr@panteion.gr .

** Ανακοίνωση στο διήμερο πανελλήνιο συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με θέμα «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» (Αθήνα, 30.11 & 1.12.2002).

Ι. Εισαγωγή

Σε μια εποχή που η ανεργία έχει απλωθεί απειλητικά στη Γηραιά Ήπειρο, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση έχει ήδη αναγνωρίσει ότι μία αποτελεσματική πολιτική για την αντιμετώπιση της ανεργίας δεν πρέπει να περιορίζεται στις κεντρικές κατευθύνσεις, αλλά οφείλει να συμπεριλαμβάνει και την ενθάρρυνση τοπικών πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Οι Δομές Στήριξης της Εύρεσης Απασχόλησης (ΔΣΕΑ) αποτελούν στην ουσία ένα σύστημα σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας σε τοπική κλίμακα με λειτουργίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που αφορούν στη συστηματική συγκέντρωση, επεξεργασία και διακίνηση πληροφοριών που αφορούν τα χαρακτηριστικά των διαθέσιμων κενών θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις της περιοχής και τα χαρακτηριστικά των καταρτισθέντων ανέργων που είναι διαθέσιμοι να αναλάβουν θέσεις εργασίας ή των ήδη εργαζόμενων που επιθυμούν να βρουν άλλη εργασία (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996:124· ΥΠΕΠΘ-ΙΤΕ, 1998).

Ως προς τις κενές θέσεις τα χαρακτηριστικά τους αναφέρονται στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων και συνήθως περιλαμβάνουν τις απαιτούμενες εργασιακές δεξιότητες, την εργασιακή εμπειρία, το επίπεδο εκπαίδευσης/κατάρτισης, τα προσωπικά χαρακτηριστικά του επιθυμητού υποψηφίου εργαζόμενου (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, τόπος διαμονής). Σε ορισμένες περιπτώσεις περι-

λαμβάνουν ακόμη τις παροχές που προσφέρει η επιχείρηση, όπως μισθός, διάρκεια σύμβασης, προοπτικές εξέλιξης, εργασιακό περιβάλλον, λοιπές χρηματικές ή μη παροχές.

Από την πλευρά της προσφοράς εργασίας, τα χαρακτηριστικά των ενδιαφερόμενων να εργασθούν περιλαμβάνουν τα προσωπικά τους γνωρίσματα, την εργασιακή τους εμπειρία, τις εργασιακές δεξιότητές τους το επίπεδο σπουδών και ενδεχομένως τις μισθολογικές απαιτήσεις ή τον επιθυμητό τόπο εργασίας.

Η επιτυχής λειτουργία του συστήματος συμφητισμού εξαρτάται από το εύρος των πληροφοριών που συλλέγει (καλυπτόμενες επιχειρήσεις, και άνεργοι), από τη χρονική διαθεσιμότητα των πληροφοριών και από την πρόσβαση που έχουν οι χρήστες στις πληροφορίες, ενώ η ποιότητα των υπηρεσιών που οι ΔΣΕΑ παρέχουν στους ενδιαφερόμενους (επιχειρήσεις, άνεργους, αλλά και εργαζόμενους που ενδιαφέρονται να μετακινηθούν σε άλλη θέση εργασίας) είναι κρίσιμη για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας (Δεδουσόπουλος κ.ά., 1997· Κουτρούκης, 2001).

Ένα σύστημα σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης για εργασία, καλείται να επιτελέσει μία σειρά νευραλγικών λειτουργιών για την αποτελεσματικότητα των παραμέτρων της αγοράς εργασίας και ειδικότερα (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ευρωπαϊκοί Σύμβουλοι ΑΕ, ΣΒΒΕ, ΙΝΕ, ΜΑΚΙΝΕ, Δημιουργική, ACTION, 2000):

- Να μειώσει το μέσο χρόνο παραμονής των ανέργων στην κατάσταση της ανεργίας, μετά την κατάρτισή τους, διευκολύνοντας την ανεύρεση θέσεων εργασίας

- Να μειώσει το μέσο χρόνο διατήρησης μιας κενής θέσης εργασίας
- Να μειώσει το κόστος επιλογής προσωπικού που αναλαμβάνει μία επιχείρηση προκειμένου να βρει το κατάλληλο προσωπικό.

Πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα όλων αυτών των λειτουργιών των ΔΣΕΑ μπορούν να είναι:

- Η δυνητική μείωση του επιπέδου των δαπανών για επιδόματα ανεργίας
- Η έγκαιρη διάγνωση ελλείψεων σε ειδικότητες/επαγγέλματα και ο αντίστοιχος προσανατολισμός του συστήματος διάγνωσης των αναγκών κατάρτισης
- Ο εντοπισμός ευπαθών ομάδων των ανέργων και ο προσανατολισμός των πολιτικών απασχόλησης για να αντιμετωπιστούν με ανάλογα προγράμματα οι παράγοντες που προκαλούν την ευπάθεια.

Με αυτούς τους τρόπους οι ΔΣΕΑ ανταποκρίνονται στη νέα φιλοσοφία των συστημάτων σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας που είναι αποτέλεσμα των εμπειριών που έχουν αποκομίσει οι χώρες μέλη της Ε.Ε, από την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και των προβλημάτων που αντιμετώπισαν εκείνες στην προσπάθεια υλοποίησης αυτών των πολιτικών. Μολαταύτα, το υψηλό επίπεδο της ανεργίας (λανθάνουσα ανεργία), η επέκταση της μακροχρόνιας ανεργίας, η όξυνση του φαινομένου των «απογοητευμένων ανέργων», η περιορισμένη επιτυχία των πολιτικών επιδότησης των νέων θέσεων εργασίας και των προγραμμάτων κατάρτισης να εξασφαλίζουν θέσεις απασχόλησης έχουν οδηγήσει στην ανάγκη για μια νέα λειτουργία και περιε-

χόμενο των υπηρεσιών που προσφέρουν οι παραδοσιακοί μηχανισμοί συμψηφισμού.

Ένα αποτελεσματικό σύστημα σύζευξης καλείται (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996):

- Να αναγνωρίζει τα εργασιακά μειονεκτήματα του/της άνεργου /ης, αν αυτά οφείλονται στην έλλειψη εργασιακής εμπειρίας ή εργασιακών δεξιοτήτων.
- Να τον κατευθύνει σε προγράμματα συμπληρωματικής κατάρτισης όπου αυτό απαιτείται.
- Να του/της εξασφαλίσει μία έστω προσωρινή θέση εργασίας.

Με αυτό τον τρόπο το σύστημα σύζευξης των ΔΣΕΑ καλείται να διαδραματίσει κομβικό ρόλο στην υλοποίηση των εναλλακτικών μορφών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης της Πολιτείας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οργανώνοντάς τις σε εξατομικευμένα και ολοκληρωμένα προγράμματα απασχόλησης.

Ειδικότερα, ο ενισχυτικός ρόλος του συστήματος σύζευξης με τη χρήση μιας δέσμης εναλλακτικών στρατηγικών και τεχνικών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, συνίσταται στην (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996· Λεχουρίτης, 2000):

- Ψυχολογική ενίσχυση των ανέργων.
- Εμβάθυνση και Επέκταση των τεχνικών και δυνατοτήτων που διαθέτουν οι άνεργοι για τη διερεύνηση της αγοράς εργασίας
- Αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικής συμπεριφοράς που εμποδίζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία, ιδίως στο πλαίσιο των κα-

ταρτισθέντων που πάσχουν από κοινωνικό αποκλεισμό (αλκοολισμός, απεξάρτηση κ.λπ.)

Συμπερασματικά, η βασική λειτουργία του συστήματος σύζευξης είναι ο συμψηφισμός ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, επομένως και η διαχείριση των πληροφοριών που πηγάζουν από θεσμικούς και μη μηχανισμούς που εμπλέκονται στη λειτουργία της αγοράς εργασίας (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996:48):

Στους θεσμικούς μηχανισμούς περιλαμβάνονται τα δημόσια γραφεία εργασίας που λειτουργούν υπό τον ΟΑΕΔ, όπως και τα γραφεία διαμεσολάβησης που λειτουργούν νομίμως. Τέτοια είναι τα γραφεία διασύνδεσης των ΑΕΙ και ΤΕΙ, τα ποικιλώνυμα γραφεία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας κ.ά., ενώ στους μη θεσμικούς μηχανισμούς περιλαμβάνονται ο ημερήσιος και ηλεκτρονικός τύπος, που καταχωρεί μικρές αγγελίες αναζήτησης προσωπικού/εργασίας, και το δίκτυο των συγγενικών, φιλικών, και επαγγελματικών σχέσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

II. Τα Ευρήματα της Έρευνας

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα από τα ευρήματα μιας έρευνας για τις Δομές Στήριξης Εύρεσης Απασχόλησης που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η έρευνα εντάχθηκε στην ευρύτερη μελέτη του Υπουργείου Ανάπτυξης με τον τίτλο «Μελέτη προσανα-

τολισμού των παρεμβάσεων σε σχέση με την απασχόληση στον τομέα της μεταποίησης και των υπηρεσιών στο νομό Θεσσαλονίκης» (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας κ.ά., 2000). Σκοπός της ήταν η «Διερεύνηση της χρήσης και αξιοποίησης των δομών στήριξης της εύρεσης απασχόλησης στους υπό εξέταση τομείς οικονομικής δραστηριότητας», πραγματοποιήθηκε το φθινόπωρο του 2000 και ανάδοχος ήταν το Μακεδονικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της ανοικτής συνέντευξης και τη χρήση ερωτηματολογίου. Το αρχικό δειγματοληπτικό σχέδιο προέβλεπε την καταγραφή όλων των ενεργείας ΔΣΕΑ που δραστηριοποιούνται στο νομό Θεσσαλονίκης και διαθέτουν ήδη μία ικανή προς αξιολόγηση εμπειρία.

Η εμπειρία που αποκομίσθηκε από τους ερευνητές πεδίου, απεικόνισε μια θετική αντιμετώπιση του ερωτηματολογίου και της διαδικασίας συμπλήρωσής του με τη μέθοδο της ανοικτής συνέντευξης, αν και δεν έλειψαν οι περιπτώσεις επιφυλακτικής στάσης. Έτσι, η μεγάλη πλειοψηφία των εκπροσώπων ΔΣΕΑ του αρχικά καθορισμένου δείγματος (14 από τις 16 ΔΣΕΑ) δέχθηκε να συμμετέχει στην έρευνα, και μάλιστα εκδήλωσε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τα αποτελέσματά της. Μεμονωμένες αντιρρήσεις εκφράστηκαν για επιμέρους ερωτήματα, που ίσως και να προκαλούσαν την καχυποψία των συμμετεχόντων για τη μελλοντική αξιοποίηση των υπό καταγραφή πληροφοριών. Οι αντιρρήσεις αυτές εκφράστηκαν μερικές φορές με την αποφυγή απάντησης, ή με κάποια αόριστη απάντηση.

Στο νομό Θεσσαλονίκης δραστη-

ριοποιούνται πέντε (5) είδη ΔΣΕΑ, ανάλογα με τους φορείς που ενεργοποιούν τη σύσταση των δομών:

- Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ που κυρίως προσφέρονται από τα γραφεία εργασίας ή την πιο σύγχρονη εκδοχή τους τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ).
- Τα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων (ΓΕΑΕ), που δημιουργούνται από κοινωνικούς φορείς τοπικού χαρακτήρα με τη συγχρηματοδότηση του ΟΑΕΔ.
- Τα Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ που χρηματοδοτήθηκαν κυρίως από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ) του Υπουργείου Παιδείας.
- Τα ποικιλώνυμα Γραφεία Υποστήριξης Ανέργων που δημιουργήσαν διάφοροι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλοι κοινωνικοί φορείς στο πλαίσιο κοινωνικών πρωτοβουλιών ή ευρωπαϊκών προγραμμάτων του δεύτερου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (π.χ. YOUTH-START, NOW, ADAPT, κ.ά.).
- Τα Ιδιωτικά Γραφεία Εργασίας, που η σύστασή τους προβλέφθηκε με το νόμο 2639/98 και το αντίστοιχο προεδρικό διάταγμα, τα οποία βρίσκονται είτε σε φάση σύστασης και ανάπτυξης, είτε λειτουργούν μερικά χρόνια με ημιπαράνομη μορφή.

Αν επιχειρήσουμε μια επισκόπηση των υπηρεσιών που παρέχουν οι ΔΣΕΑ προς τους άνεργους και τις επιχειρήσεις θα διαπιστώσουμε ότι υπάρχει μία μεγάλη ποικιλία σε σχέση με τα είδη των προσφερόμενων υπηρεσιών:

- Σε σχέση με τους άνεργους, με μεγάλη συχνότητα βρίσκουμε την παροχή ορισμένων υπηρεσιών όπως είναι η ενημέρωση για την αγορά εργασίας/κενές θέσεις, τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας / τεχνικές αναζήτησης εργασίας, την πληροφόρηση / συμβουλευτική για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και, την πληροφόρηση/συμβουλευτική για προγράμματα απασχόλησης.
- Σε σχέση με τις επιχειρήσεις, οι υπηρεσίες που συνήθως παρέχονται από τις ΔΣΕΑ είναι η πληροφόρηση/συμβουλευτική για προγράμματα κατάρτισης προσωπικού, η πληροφόρηση / συμβουλευτική για προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης, και η δικτύωση / πληροφόρηση για επιχειρηματικά θέματα και ευρωπαϊκά προγράμματα.

Οι ΔΣΕΑ στη μεγάλη τους πλειοψηφία, παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, χωρίς να αποκλείεται η εξειδίκευσή τους σε κάποιες ειδικές ομάδες του πληθυσμού. Άλλωστε, η ίδια η φύση της παροχής των ειδικών αυτών κοινωνικών υπηρεσιών εμπεριέχει μια «οιονεί αδιαιρετότητα», δεδομένου ότι είναι ιδιαίτερα δυσχερές ο αποκλεισμός ορισμένων κοινωνικών ομάδων από τη χρήση τους.

Οι ΔΣΕΑ σε γενικές γραμμές συνεργάζονται με τις επιχειρήσεις όλων των κλάδων παραγωγής. Άλλωστε, η απροθυμία που συχνά συναντάται σε μια σημαντική μερίδα των επιχειρήσεων για συνεργασία με αντίστοιχες Δομές, δεν επιτρέπει την πολυτέλεια της επιλογής, και μάλιστα με το δεδομένο των υψηλών ποσοστών ανεργίας

του νομού Θεσσαλονίκης, που εκ των πραγμάτων δημιουργεί μία μεγάλη αναντιστοιχία ανάμεσα στον αριθμό των χρηστών και των κενών θέσεων εργασίας που οι επιχειρήσεις κοινοποιούν στις ΔΣΕΑ.

Οι ΔΣΕΑ συγκεντρώνουν πληροφορίες τόσο από τους άνεργους, όσο και από τις επιχειρήσεις οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τη λειτουργία ενός συστήματος συμφηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η έρευνα έδειξε ότι υπάρχει μία μεγάλη διαφοροποίηση στον μέσο αριθμό των χρηστών που επισκέπτονται τις ΔΣΕΑ. Η διαφοροποίηση αυτή θα μπορούσε ενδεχομένως να ερμηνευθεί σε συνάρτηση με παράγοντες όπως η προσπελασιμότητα στη συγκεκριμένη χωροθέτηση κάθε ΔΣΕΑ ανάλογα και με τις αντίστοιχες συγχωινωνιακές συνδέσεις, ο βαθμός ανταπόκρισης στα αιτήματα των χρηστών, οι επικοινωνιακές δυνατότητες κάθε ΔΣΕΑ για την προσέγγιση των δυνητικών χρηστών των υπηρεσιών της κ.ά.

Έτσι, θα μπορούσε βάσιμα να υποστηριχθεί ότι οι ΔΣΕΑ που βρίσκονται σε κεντρικά σημεία της πόλης της Θεσσαλονίκης και συνεπώς η πρόσβαση σε αυτές είναι ευκολότερη, δέχονται αισθητά περισσότερες επισκέψεις ανέργων σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ΔΣΕΑ που βρίσκονται στην περιφέρεια του πολεοδομικού συγκροτήματος ή εκτός αυτού.

Οι υπηρεσίες που ζητούνται από τους άνεργους είναι περίπου όμοιες σε όλες τις ΔΣΕΑ, με κυριότερη διαφοροποίηση και πάλι εκείνη των γραφείων διασύνδεσης, όπου οι παρεχόμενες υπηρεσίες εμπλουτίζονται και με μια

πλειάδα εκπαιδευτικών ζητημάτων. Έτσι, οι υπηρεσίες που, σύμφωνα με την καταγραφή ζητούν συνήθως οι άνεργοι, είναι οι ακόλουθες:

- Προώθηση στην Απασχόληση/Εύρεση Εργασίας.
- Πληροφόρηση για προγράμματα Απασχόλησης ΟΑΕΔ.
- Πληροφόρηση για προγράμματα κατάρτισης.
- Πληροφόρηση για επιδοτήσεις, επιχειρηματικότητα, αυτοαπασχόληση.
- Συμβουλευτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας /Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας.
- Ενημέρωση για εργασιακά θέματα/κοινωνικές παροχές (π.χ. επιδόματα).

Κρίσιμο στοιχείο των αποτελεσμάτων της έρευνας ήταν το ποσοστό των χρηστών που τελικά τοποθετήθηκαν σε θέσεις απασχόλησης/ αυτοαπασχόλησης. Και αυτά τα ποσοστά παρουσιάζουν μεγάλη διακύμανση, όπως συνέβαινε και στον αριθμό επισκέψεων χρηστών. Στο ερώτημα ποιο είναι το ποσοστό τοποθετήσεων των χρηστών τους σε θέσεις εργασίας ή αυτοαπασχόλησης, οι ΔΣΕΑ απαντούν όπως φαίνεται στον Πίνακα 1.

Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως τα υψηλά ποσοστά τοποθετήσεων ανέργων σε θέσεις εργασίας/αυτοαπασχόλησης εμφανίζονται σε εκείνες τις ΔΣΕΑ τοπικού χαρακτήρα που βρίσκονται στην περιφέρεια ή εκτός του πολεοδομικού συγκροτήματος Θεσσαλονίκης και, επιπλέον, εμφανίζουν το μικρότερο αριθμό επισκέψεων ανέργων, στοιχείο που πιθανότατα θα πρέπει να εγείρει αμφιβολίες για τη συγκρισιμότητα των μεγεθών του πίνακα 1.

Πίνακας 1: Ποσοστό τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας/αυτοαπασχόλησης

ΔΣΕΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ποσοστό (%) χρηστών που τοποθετήθηκαν σε θέσεις στο σύνολο των χρηστών	11,5	10(1)	N/A	7,3(E)	75	N/A	28,5(E)	64,3	N/A	7	3	26,7	N/A
(1) Δεν περιλαμβάνεται ένα ιδιαίτερα μικρό ποσοστό θέσεων αυτοαπασχόλησης.													
N=13 E= εκτίμηση N/A= μη διαθέσιμα στοιχεία													

Αντίθετα, οι ΔΣΕΑ υπερτοπικού χαρακτήρα εμφανίζουν αισθητά χαμηλότερα ποσοστά τοποθετήσεων των χρηστών τους.

Η διαφοροποίηση αυτή ανάμεσα στις ΔΣΕΑ τοπικού και υπερτοπικού χαρακτήρα θα μπορούσε ίσως να θεωρηθεί ως επιβεβαίωση της υπόθεσης πως οι ΔΣΕΑ λειτουργούν πιο αποτελεσματικά σε τοπικές-οριοθετημένες αγορές εργασίας, και η σχετική επιτυχία τους στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας εδράζεται στη δημιουργία ενός «κλειστού κυκλώματος» διαπροσωπικών σχέσεων σε τοπικό επίπεδο ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης που συνήθως είναι οι «ανάδοχοι» των ΔΣΕΑ. Οι σχέσεις αυτές μπορούν και αντιμετωπίζουν με μία σχετική αποτελεσματικότητα το πρόβλημα των ανέργων κατοίκων της «περιορισμένης» αυτής περιοχής, ωστόσο είναι ιδιαίτερα δύσκολη η υιοθέτηση του μοντέλου αυτού σε μεγαλύτερες περιοχές, όπου ο αριθμός των ανέργων και των επιχειρήσεων αυξάνει θεαματικά.

Βέβαια, ο πίνακας 1 θα πρέπει να διαβάζεται με ιδιαίτερη επιφύλαξη, δεδομένου ότι οι περισσότερες δο-

μές αναφέρουν πως αντιμετωπίζουν ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα ανατροφοδότησης των υπηρεσιών που προσφέρουν τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων, όσο και από την πλευρά των ανέργων. Συνεπώς είναι ιδιαίτερα δύσκολο να έχουν μια πλήρη και αντικειμενική εικόνα της αποτελεσματικότητας των δράσεων τους, δεδομένου ότι κυρίως οι άνεργοι σπάνια ενημερώνουν τις ΔΣΕΑ για την επιτυχή έκβαση της προσπάθειάς τους για αναζήτηση εργασίας.

Στο ζήτημα της επικοινωνίας με επιχειρήσεις ανά μήνα λειτουργίας (Πίνακας 2), διαπιστώνεται επίσης πως οι ΔΣΕΑ (και πάλι υπερτοπικού χαρακτήρα) που έχουν τη μεγαλύτερη συχνότητα επαφών με επιχειρήσεις, είναι εκείνες που έχουν και τα χαμηλότερα ποσοστά τοποθετήσεων. Αντίθετα, οι ΔΣΕΑ τοπικού χαρακτήρα, έχουν τις λιγότερες – σε συχνότητα-επικοινωνίες με εκπροσώπους επιχειρήσεων, ενώ πολλές από αυτές διαθέτουν και υψηλά ποσοστά τοποθετήσεων. Σε συνέχεια της προηγούμενης ανάλυσης, μπορεί να συμπεράνουμε πως οι ΔΣΕΑ τοπικού χαρακτήρα έχουν συνεργασία με πολύ λιγότερες επιχειρήσεις, πιθανότατα τις επιχει-

Πίνακας 2: Επικοινωνία με εκπροσώπους επιχειρήσεων ανά μήνα

ΔΣΕΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Μέσος όρος επαφών ΔΣΕΑ με επιχειρήσεις /μήνα λειτουργίας	30	30	15	37,5(1)	15	5,5	N/A	5,5	N/A	35	10	9	N/A
(1) Οι επαφές αφορούν σε κατά μέσο όρο 90 κενές εργασίας													
N=13 N/A= μη διαθέσιμα στοιχεία													

ρήσεις της περιοχής αναφοράς τους. Πάραυτα, αναπτύσσουν τόσο καλές σχέσεις συνεργασίας με τις τελευταίες, σχέσεις που επιτρέπουν στις ΔΣΕΑ να πετύχουν πολύ υψηλότερα ποσοστά τοποθετήσεων. Στο ερώτημα, πόσοι εκπρόσωποι επιχειρήσεων επικοινωνούν με κάθε ΔΣΕΑ ανά μήνα λειτουργίας, οι απαντήσεις απεικονίζονται στον Πίνακα 2.

Αναφορικά, με τις υπηρεσίες που ζητούν οι επιχειρήσεις, η έρευνα έδειξε πως υπάρχει μία συνάφεια σε όλες σχεδόν τις ΔΣΕΑ. Έτσι, οι υπηρεσίες που, ζητούν οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων είναι οι ακόλουθες:

- Πληροφόρηση για προγράμματα επιδότησης απασχόλησης και κατάρτισης του ΟΑΕΔ.
- «Διάθεση» εργατικού δυναμικού με ενδιαφέρον για πρόσληψη.

Επιπλέον, σε μερικές περιπτώσεις οι επιχειρήσεις ζητούν τη συμμετοχή σε ενημερωτικές εκδηλώσεις που διοργανώνουν οι ΔΣΕΑ.

Όσον αφορά τις ζητούμενες ειδικότητες, οι υπάλληλοι γραφείου / γραμματειακής στήριξης, οι ανειδίκευτοι εργάτες, οι τεχνίτες/τεχνικοί, οι λογιστές /βοηθοί λογιστών και τα επαγγέλματα πληροφορικής είναι οι

ειδικότητες που εμφανίζονται συχνότερα στις ζητήσεις προσωπικού από τις επιχειρήσεις (Πίνακας 3).

Η μεθοδολογία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που χρησιμοποιούν οι ΔΣΕΑ για να κατευθύνουν τους άνεργους προς θέσεις εργασίας συνήθως περιλαμβάνει τα ακόλουθα (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996:33):

- Ατομική και Ομαδική συμβουλευτική.
- Υποκίνηση για βελτίωση εκπαιδευτικού επιπέδου διαμέσου προγραμμάτων κατάρτισης.
- Υποστήριξη με εκμάθηση Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας/ Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος.
- Υποκίνηση του ανέργου για εύρεση εργασίας.
- Πληροφόρηση/συμβουλευτική για θέματα αγοράς εργασίας.
- Παροχή δυνατότητας αξιοποίησης της αποδελτίωσης τύπου για θέσεις εργασίας (π.χ. μικρές αγγελίες, προκηρύξεις δημοσίου) στα γραφεία των ΔΣΕΑ αλλά και από το Διαδίκτυο.
- Αντιστοίχιση (matching/fitting) των δεδομένων προσφοράς και ζήτησης εργασίας από ηλεκτρονική βάση

Πίνακας 3: Ειδικότητες που ζητούνται συχνότερα από επιχειρήσεις

Επάγγελμα / Ειδικότητα	Συχνότητα Εμφάνισης
Υπάλληλοι Γραφείου / Γραμματειακής Στήριξης	8
Ανειδίκευτοι Εργάτες	5
Τεχνίτες / Τεχνικοί	4
Λογιστές / Βοηθοί Λογιστών	4
Επαγγέλματα Πληροφορικής	3
Χρηματοοικονομικοί Σύμβουλοι	2
Στελέχη Διοίκησης	1
Οικονομολόγοι	1
Επαγγέλματα εμπορίας & διαφήμισης	1
Επαγγέλματα Διατροφής	1
Ηλεκτρονικοί	1
Επαγγελματίες Οδηγοί	1
Οικιακές βοηθοί	1
Υπάλληλοι Εστιατορίων	1
Νηπιαγωγοί / Βρεφονηπιοκόμοι	1
Εμπορουπάλληλοι / Πωλητές Καταστημάτων	1

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Στα Γραφεία Διασύνδεσης ΑΕΙ/ΤΕΙ απευθύνονται οι επιχειρήσεις μόνο για επιστημονικές ή τεχνολογικές ειδικότητες που αποφοιτούν από τα αντίστοιχα Τμήματα των συγκεκριμένων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. N=13

δεδομένων και αντίστοιχη ενημέρωση των ανέργων.

Άλλωστε, όλα τα «επιτυχημένα παραδείγματα» από τη λειτουργία των ΔΣΕΑ που αναφέρθηκαν στην έρευνα συναρτώνται άμεσα με την άρτια λειτουργία ενός συστήματος συμψηφισμού της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Δε λείπουν βέβαια, και τα εμπόδια στην αποτελεσματική λειτουργία των ΔΣΕΑ και ειδικότερα:

(Α) Σχετικά με τα εμπόδια για καλύτερη αξιοποίηση των υπηρεσιών τους από τους άνεργους, οι ΔΣΕΑ αναφέρουν τα εξής:

1. Έλλειψη ανατροφοδότησης των παρεχόμενων υπηρεσιών, γιατί οι χρήστες συνήθως δεν ενημερώνουν τις ΔΣΕΑ για την εξέλιξη στην εργασιακή τους κατάσταση.

2. Χαμηλό επίπεδο οργάνωσης των επιχειρήσεων.

3. Χαμηλό επίπεδο οργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών που –αντί να διευκολύνουν– δυσχεραίνουν (κυρίως με την έγερση γραφειοκρατικών προβλημάτων) το έργο των ΔΣΕΑ.

4. Αναντιστοιχία μεταξύ προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και αναγκών της αγοράς εργασίας (επιχειρήσεων).

5. Δυσκολία πρόσβασης των ανέργων στο κτίριο στέγασης της ΔΣΕΑ.

6. Απουσία συνειδητής και μεθοδικής προσπάθειας εύρεσης εργασίας από τους άνεργους (επιθυμούν θέσεις εργασίας για τις οποίες δε διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, αλλά ούτε και επιθυμούν να καταρτιστούν περαιτέρω).

7. Οι παλιννοστούντες άνεργοι ενδιαφέρονται κυρίως για τα κάθε μορφής επιδόματα (εκπαιδευτικό, ανεργίας κ.ά.) και όχι για να τοποθετηθούν σε κάποια θέση εργασίας.
8. Αρνητική αντιμετώπιση των ΔΣΕΑ από τις επιχειρήσεις.
9. Στερεότυπα και προκαταλήψεις για το θέμα της απασχόλησης.
10. Περιορισμένος αριθμός διαθέσιμων κενών θέσεων εργασίας.
11. Προβλήματα υλικοτεχνικής υποδομής.

(Β) Σχετικά με τα εμπόδια για καλύτερη αξιοποίηση των υπηρεσιών τους από τις επιχειρήσεις οι ΔΣΕΑ αναφέρουν τα εξής:

1. Προβλήματα υλικοτεχνικής υποδομής.
2. Προκατάληψη και ελλιπής ενημέρωση για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ.
3. Στερεότυπα και προκαταλήψεις για το θέμα της απασχόλησης.
4. Σχετική ασυνέπεια των επιχειρήσεων ως προς τις δεσμεύσεις τους προς τις ΔΣΕΑ και απροθυμία για συνεργασία.
5. Δυσπιστία των επιχειρήσεων ως προς την «αξιοπιστία» των υπηρεσιών των ΔΣΕΑ, εξαιτίας κυρίως της ασυνέπειας των ανέργων στην επικοινωνία με τα στελέχη επιχειρήσεων που είναι αρμόδια για την επιλογή προσωπικού.
6. Γραφειοκρατικά Προβλήματα στην επικοινωνία με τις επιχειρήσεις/ έλλειψη ανατροφοδότησης.

Ένα άλλο κρίσιμο θέμα είναι πως οι ΔΣΕΑ σε ένα μεγάλο ποσοστό (30,8%) δεν έχουν καμία συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, ενώ οι υπόλοιπες (69,2%) έχουν κάποια μάλλον περιορισμένη συνεργασία.

Επιπλέον, οι ΔΣΕΑ σε σημαντικό ποσοστό (38,5%) δεν έχουν καμία συνεργασία μεταξύ τους, ενώ οι υπόλοιπες αναφέρουν ότι συνεργάζονται κυρίως με ανταλλαγή πληροφορήσης. Εξαιρέση αποτελούν εδώ τα Γραφεία Διασύνδεσης που διαθέτουν οριζόντιες δικτυώσεις, καθώς και οι ΔΣΕΑ που συν-δημιουργήθηκαν ως δίκτυα στο πλαίσιο κοινοτικών πρωτοβουλιών.

III. Συζήτηση και Προτάσεις Πολιτικής

Το ζήτημα των δικτυώσεων ανάμεσα στις ΔΣΕΑ είναι εξαιρετικά νευραλγικό και αποτελεί έναν εκ των ων ουκ άνευ όρο για την αποτελεσματική λειτουργία ενός συστήματος συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης, όχι μόνο αποσπασματικά ή σε τοπικό χαρακτήρα, όπως μέχρι σήμερα συνέβαινε, αλλά στο επίπεδο της αγοράς εργασίας ολόκληρου του νομού Θεσσαλονίκης. Η απαραίτητη υλικοτεχνική και ιδίως ηλεκτρονική υποδομή με κατάλληλα δίκτυα υπολογιστών είναι επιτακτική αναγκαιότητα για τη δημιουργία και αποτελεσματική λειτουργία ενός αντίστοιχου συστήματος αντιστοίχισης ανέργων και κενών θέσεων εργασίας. Ωστόσο, τα παραπάνω απαιτούν και τη βούληση των υφιστάμενων ΔΣΕΑ αλλά και εκείνων που ενδεχομένως θα δημιουργηθούν στο μέλλον, για να συνεργαστούν μεταξύ τους και να συντονίσουν τις δραστηριότητές τους στο πλαίσιο ενός δικτύου, έτσι ώστε να προγραμματισθεί η καλύτερη δυνατή χωροθέτηση τους στο νομό, να αποφύγουν τις αλληλεπικαλύψεις στις δράσεις τους και να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους.

Μερικές, ακόμη, παρατηρήσεις, που εδράζονται κυρίως στην ανάδυση ποιοτικών στοιχείων από τις συνολικές με τους υπεύθυνους των ΔΣΕΑ είναι νομίζουμε σημαντικές.

Η προσπάθεια εύρεσης απασχόλησης από τους άνεργους είναι τις περισσότερες φορές εφήμερη και επιφανειακή και δε χαρακτηρίζεται από την απαραίτητη συνέχεια και συνέπεια. Η διαπίστωση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία, αν αναλογιστούμε ότι στις υπηρεσίες των ΔΣΕΑ (Δεδουσόπουλος κ.ά., 1997) προστρέχουν -στις περισσότερες περιπτώσεις- άνεργοι που είτε δε διαθέτουν καμία επαγγελματική εμπειρία, είτε βρίσκονται σε παρατεταμένη «αποχή» από την αγορά εργασίας με επακόλουθο την απαξίωση των δεξιοτήτων τους (μακροχρόνια άνεργοι). Και στις δύο περιπτώσεις είναι αδήριτη η αναγκαιότητα για τη μεσολάβηση ενός χρονικού διαστήματος κατάρτισης πριν την ένταξη /επανένταξη στην αγορά εργασίας ή απαιτείται συνήθως αρκετός καιρός μέχρι να ευδοκιμήσουν οι προσπάθειες του υποψηφίου και της ΔΣΕΑ, αλλά σπάνια οι ενδιαφερόμενοι διαθέτουν την απαιτούμενη υπομονή και επιμονή. Άλλωστε, με δεδομένη τη συνήθη απροθυμία των ανέργων (μακροχρόνιοι ή νεοεισερχόμενοι) για περαιτέρω (μη επιδοτούμενη) κατάρτιση και ενίσχυση των δεξιοτήτων τους, η έντονα ανταγωνι-

στική αγορά εργασίας τους επιφυλάσσει συνήθως ένα δυσόιωνα μέλλον.

Εξάλλου, η αναζήτηση εργασίας από μία σημαντική μερίδα ανέργων είναι «πλασματική». Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι σε πολλές περιπτώσεις οι άνεργοι αρνούνται να αποδεχτούν θέσεις εργασίας που τους προτείνονται και αντιστοιχούν στα προσόντα τους ή άλλες φορές θέτουν τέτοιους όρους που οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις είναι σχεδόν αδύνατο να δεχτούν.

Σε αυτές τις συνθήκες, η πρόκληση για τις ΔΣΕΑ είναι μεγάλη, μια και πρέπει να αντιμετωπίσουν τις κοινωνικές και ψυχολογικές δυσκαμψίες μιας ήδη προβληματικής αγοράς εργασίας (Δεδουσόπουλος κ.α., 1997).

Συνεπώς, οι αντίστοιχες πολιτικές για το μέλλον των ΔΣΕΑ θα μπορούσαν να στραφούν στην εισαγωγή καινοτομιών στη δικτύωση τους και την προσπάθεια συντονισμένης ρύθμισης των αναγκών των ανέργων του νομού με έναν ευέλικτο και κυρίως αποτελεσματικό τρόπο στο πλαίσιο ενός συστήματος συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Άλλωστε, θα πρέπει να υπογραμμιστεί το γεγονός πως οι τοπικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης -όπως οι ΔΣΕΑ- δεν αποτελούν πανάκεια, αλλά ένα εργαλείο ζωτικής σημασίας, μια προσωπικά σχεδιασμένη απάντηση σε ένα ιδιαίτερα προσωπικό πρόβλημα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δεδουσόπουλος Α. κ.ά. (1997), *Κοινωνικές Προϋποθέσεις της απασχόλησης και της ανεργίας*, τόμος β', Υπουργείο Ανάπτυξης και Πάντειο Πανεπιστήμιο.
Ευστρατόγλου Α. (1998), Εννοιολογικός προσδιορισμός των τοπικών αγορών εργασίας, *Τόπος*, 15.

- Κουτρούκης Θ. (2001), *Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας: Ο ρόλος των μονάδων προώθησης στην απασχόληση*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 23, Ιούλιος.
- Λεχουρίτης Γ. (2000), *Στάδια Ενεργοποίησης και Κινητοποίησης Ανέργων*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τευχ.19, Ιούλιος 2000.
- Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ευρωσύμβουλοι ΑΕ, ΣΒΒΕ, ΙΝΕ, ΜΑΚΙΝΕ, Δημιουργική, ACTION (2000), *Μελέτη προσανατολισμού των παρεμβάσεων σε σχέση με την απασχόληση στον τομέα της μεταποίησης και των υπηρεσιών στο νομό Θεσσαλονίκης*, Θεσσαλονίκη.
- ΥΠΕΠΘ/ΙΤΕ (1998), *Υπηρεσίες Πληροφόρησης, καθοδήγησης και αξιολόγησης μακροχρόνια άνεργων*, (Πρόγραμμα GALTUN), Αθήνα.
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (1996), *The role of adult guidance and employment counselling in a changing labour market*, Dublin.

Αργυρώ Χαροκοπάκη*

**«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΝΑΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ' ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΕ ΕΝΑ ΝΕΟ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

Στο σημερινό ταχύτατα εξελισσόμενο οικονομικό περιβάλλον, με τις συγχωνεύσεις, εξαγορές και ιδιωτικοποιήσεις, τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και απασχόλησης, η αστάθεια, οι ραγδαίες μεταβολές και απρόβλεπτες τεχνολογικές και οργανωτικές εξελίξεις, κάνουν ώστε η *εξέλιξη του ανθρώπινου παράγοντα να μην αναφέρεται μόνο στη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων, όσο κυρίως στην προετοιμασία για την αφομοίωση και τη διαχείριση των αλλαγών.*

Η απώλεια της εργασίας είναι τραυματική εμπειρία για κάθε άτομο που του συμβαίνει αυτό το γεγονός, ιδιαίτερα βεβαίως για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 40 ετών και έχει ένα σύνολο από επιπτώσεις τόσο στον ίδιο όσο και τους συνεργάτες του, όσο και στην οικογένειά του.

Η Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Αγορά Εργασίας (Outplacement) αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής παρέμβασης για την αντιμετώπιση του εν λόγω φαινομένου.

Argiro Xarokopaki*

**OUTPLACEMENT:
CAREER SERVICES SUPPORT TO
REORIENTATION & TRANSITION**

The contemporary economic environment is characterized with rapidly, constant changes, instabiligy, merging, ransoms and privatizations of enterprises. New kinds of work and employment appear and technological changes are unpredictable. The characteristics make that human resource does not only refer to an advanced level of education and training, to any kind of skills and abilities of the employment, but to the preparation of dealing with constant changes in their career and live with them.

Loss of job is a traumatic experience for every one who has to face this fact, especially for those who are in their fourth decade of their lives or more older. It has many consequences, which are complicated and refer not only to the relationships with their colleagues, but mainly to their families.

Career Services Support to Reorientation and Transition, is a complete counseling program with its stages, oriented to make these people deal with the fact of loss of their jobs, (a new phenomenon in working place) and motivate them again.

* Η Α. Χ. είναι κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, M.Sc., Υπεύθυνη Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης στο ΚΕΣΥΠ Λεβαδιάς. *Επικοινωνία:* Πλάτανος II, 32100 Λεβαδιά, τηλ. 22610 26782, 6972209871.

1. Ονομάζεται και Συμβουλευτική *Ανατοποθέτησης* στην Εργασία.

Κυρίως Μέρος - Εισήγηση

Είναι αναμφισβήτητο ότι σήμερα περισσότερο παρά ποτέ ο θεσμός της συμβουλευτικής και προσανατολισμού καλείται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στα πλαίσια της κοινωνίας των πληροφοριών, και κυρίως σε θέματα *οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης*.

Μέσα στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από αστάθεια, ραγδαίες μεταβολές και απρόβλεπτες τεχνολογικές και οργανωτικές εξελίξεις, η προετοιμασία για την αφομοίωση και τη διαχείριση των αλλαγών καθίσταται επιτακτική.

Οι εξελίξεις στον οικονομικό στίβο οδηγούν σε συγχωνεύσεις, εξαγορές και ιδιωτικοποιήσεις. Η εξέλιξη του ανθρώπινου παράγοντα αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες και ουσιαστικότερες επενδύσεις για κάθε σύγχρονη επιχείρηση, η οποία επιθυμεί να παραμένει βιώσιμη και ανταγωνιστική².

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί επίσης αλλάζουν. Γι' αυτούς, οι τεχνολογικές και κοινωνικές αλλαγές,

η ραγδαία απαρχαίωση της γνώσης και η παγκοσμιοποίησή της, είναι επιδράσεις που συντελούν σε γρήγορες, ταχύτατες προσαρμογές και αλλαγές στον προσανατολισμό. (Shifts of accent).

Η στασιμότητα της αγοράς, η μεταφορά δραστηριοτήτων σε άλλες περιοχές, οι συγχωνεύσεις, η μείωση του προσωπικού ή η τοποθέτησή του σε διαθεσιμότητα, η αλλαγή στον τρόπο διοίκησης, η προσωπική σύγκρουση, γεγονότα σαν αυτά μπορεί να κάνουν ώστε να μην είναι απαραίτητη και να σταματήσει η συνεργασία ενός οργανισμού με έναν εργαζόμενο. Είναι επίσης κοινός τόπος ένας εργαζόμενος που για χρόνια είχε σημαντική συνεισφορά στην επιχείρηση τώρα πια να είναι λιγότερο χρήσιμος...

Έτσι, η μείωση του προσωπικού εμφανίζεται συχνά επιτακτική για μια εταιρεία που επιθυμεί να επιβιώσει στον σκληρό ανταγωνισμό (εταιρίες υπό αναδόμηση).

Το 55% των εταιρειών σήμερα προβαίνει σε *μαζικές απολύσεις και περικοπές προσωπικού ως μέτρο πρόληψης μελλοντικών προβλημάτων*³. Νέα

2. Η εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής αποτελεί τη βάση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης και για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού. (Συμπεράσματα της προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, Λισσαβόνα 23-24 Μαρτίου 2000, παράγραφος 5, 24 και 25, σ.2 και 8. Συμπεράσματα της προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, Σάντα Μαρία ντα Φέιρα, 19-20 Ιουνίου 2000, παράγραφος 33, σ. 6.)

Το νέο *συμβόλαιο εργασίας* συνίσταται στη συνεργασία του εργοδότη με τον εργαζόμενο, για την αύξηση των δεξιοτήτων της προσαρμοστικότητας σε όλη την επιχείρηση. Τα νέα αυτά δεδομένα συνιστούν αυτό που ονομάζουμε Κοινωνικό Κεφάλαιο, το σύνολο των γνώσεων, δεξιοτήτων, κινήτρων και σχέσεων. Αντικειμενικός σκοπός των είναι η καλύτερη αξιοποίησή του στους κύλπους των επιχειρήσεων και οργανισμών. Το εργατικό δυναμικό ενθαρρύνεται να αποκτήσει νέα προσόντα. Πρόκειται για ένα νέο είδος σταθερότητας στην εργασία, τη *Σταθερότητα Απασχολησιμότητας*. (Μήνυμα της Επιτροπής κ. Άννας Διαμαντοπούλου - Από την ομιλία του Dr.Hans Leewens, στις 27/02/99 στο ΕΒΕΑ, Αθήνα, με θέμα «Απασχολησιμότητα - Πρόκληση για την καλύτερη αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου», OJ Europe meeting, διοργάνωση Ison-PsycholMerrica Ltd.).

3. Μαρία Λεμπέση: «Υπηρεσίες Επανεναποθέτησης ανθρώπινου δυναμικού». Καθημερινή, Οικονομική, 04/08/2002.

Έρευνα της Γ.Σ.Ε.Ε. αποκαλύπτει τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, το δράμα της ανεργίας στη χώρα μας, (ευέλικτες μορφές εργασίας που εκτοπίζουν την σταθερή απασχόληση) και μεγαλώνουν τις συνθήκες αβεβαιότητας, καθώς επίσης ότι το 43% των απολυόμενων εργατοϋπαλλήλων είναι ηλικίας άνω των 40 ετών, πράγμα που σημαίνει ότι κόποι και θυσιές μιας ζωής για την απόκτηση κάποιας ειδικότητας αναιρούνται, οι άνθρωποι αυτοί θα πρέπει να αναζητήσουν εκ νέου εργασία, μεταλλασόμενοι σε μακροχρόνια άνεργους⁴.

Σύμφωνα με στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης στην ετήσια έκθεση του 2002, οι άνεργοι που αναζητούν εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών αποτελούν το 54% του συνόλου των ανέργων. Ολοένα και περισσότερα άτομα αναζητούν εργασία, για ολοένα και μεγαλύτερο χρονικό διάστημα⁵.

Ακόμα πιο ανησυχητικές όμως είναι οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στις νέες μορφές οργάνωσης της

εργασίας («μορφές ευελιξίας»), στις οποίες απαιτείται να εναρμονιστούν οι επιχειρήσεις⁶ καθώς και στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο. Φανερόνουν τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης και ο κίνδυνος απορύθμισης του εργατικού δικαίου είναι ορατός: πλήγμα στην έννοια της εξαρτημένης εργασίας, αξίωση των επιχειρήσεων στη ρύθμιση των όρων εργασίας (οι συλλογικές συμβάσεις μετατοπίζονται ολοένα στο επίπεδο της επιχείρησης), ανεργία και μερική απασχόληση. Ακόμα και στη χώρα μας, διαδίδεται ολοένα και περισσότερο η αντίληψη ότι οι διαβουλεύσεις που διεξάγονται στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποκλίνουν ακόμη και από τους αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, όταν αυτό είναι αναγκαίο για τη διάσωση της επιχείρησής!⁷.

Η απώλεια της εργασίας είναι τραυματική εμπειρία για κάθε άτομο που του συμβαίνει αυτό το γεγονός και έχει ένα σύνολο από επιπτώσεις τόσο

4. Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος, Ινστιτούτο Εργασίας, Ετήσια Έκθεση. <http://www.inegsee.gr>.

5. Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2002. Κεφάλαιο 1ο: «Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα», σελ. 24.

6. Διαφαίνεται μια ουσιαστική διαφορά στη μορφή και τη στρατηγική ευελιξίας της εργασίας που επιδιώκουν οι επιχειρήσεις και που παρουσιάζει η αγορά εργασίας. Η «αριθμητική» ή «ποσοτική» ευελιξία στοχεύει στην αύξηση της προσαρμοστικότητας της επιχείρησης στις αυξομειώσεις της ζήτησης για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της μέσα από την αυξομείωση του αριθμού των θέσεων εργασίας: *αναγκαία ή μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, εξωτερίκευση της παραγωγής με υπεργολαβία*. Στο αντίποδα της αριθμητικής ευελιξίας βρίσκεται η «λειτουργική» ή «ποιοτική ευελιξία». Η λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στην προσαρμοστικότητα που επιτυγχάνεται δίχως τη μεταβολή των θέσεων εργασίας αλλά με τη *μεταβολή των λειτουργιών που επιτελούν οι εργαζόμενοι*. Πρακτικές που προάγουν τη λειτουργική ευελιξία είναι προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κυρίως κατάρτισης για την αναβάθμιση και διεύρυνση των δεξιοτήτων του προσωπικού, ή άμβλυνση των διαχωριστικών γραμμών μεταξύ διοικητικών και εκτελεστικών αρμοδιοτήτων, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η καλλιέργεια συναινετικών διαδικασιών για τον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό της επιχείρησης. (Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2002. Κεφάλαιο 3ο: «Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, νέες μορφές απασχόλησης & ποιότητα εργασίας», σελ. 46).

7. Λεβέντης Γ.: «Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις και στο εργασιακό δίκαιο». *Φιλελεύθερη Έμφαση*, Ινστιτούτο Δημοκρατίας Κων/νος Καραμανλής, Μαρτ.-Απριλ. 2002, τευχ. 11.

στον ίδιο όσο και στους συνεργάτες του, βεβαίως και στην οικογένειά του.

Εντούτοις, μπορεί να είναι μια ευκαιρία για τον πρώην εργαζόμενο ώστε να επιδοθεί στις δημόσιες σχέσεις προώθησης του εαυτού του και να του δώσει την ευκαιρία να επαναπροσδιορίσει τους προσωπικούς και επαγγελματικούς του στόχους.

Η Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Εργασία (*outrplacement*) εντάσσεται εννοιολογικά και μεθοδολογικά στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, η οποία εκτός από το ότι βοηθά το άτομο στην προσπάθειά του να επιλέξει επάγγελμα, έχει το στοιχείο της εξέλιξης (Κάντας & Χατζή 1993⁸, Μαλικιώση 1994⁹), εφόσον ο επαγγελματικός σχεδιασμός περιλαμβάνει πολλές αποφάσεις που γίνονται σε διάστημα ετών¹⁰. Πρόκειται για την εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά στον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας σε όλη τη διάρκεια της ζωής του, *έννοια που αναφέρεται στην Εξέλιξη Σταδιοδρομίας ή αλλιώς την Επαγγελματική Ανάπτυξη*¹¹.

Στο πλαίσιο αυτό η Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Εργασία

είναι μια διαδικασία, άρα περιλαμβάνει κάποια στάδια και καθορίζεται από διαδικασίες και μεθοδεύσεις προκειμένου να βοηθήσει το άτομο στη λήψη των αποφάσεων που απαιτούνται για τον επαναπροσδιορισμό της επαγγελματικής του πορείας.

Ένα Πρόγραμμα Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην Εργασία αφορά στην παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών στο πλαίσιο των ιδίων φορέων που προτίθενται να προβούν σε μείωση προσωπικού για οποιοδήποτε λόγο ή σε ανάδοχες εταιρίες-φορείς (εταιρίες παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας).

Η υλοποίησή του περιλαμβάνει ένα πλήρες φάσμα εξατομικευμένων και ομαδικών υποστηρικτικών υπηρεσιών προσανατολιζόμενο στην κατεύθυνση της άμεσης και καταλληλότερης προώθησης στην απασχόληση του κάθε εργαζόμενου.

Πρόκειται για συμβουλευτική παρέμβαση που απαιτεί χρόνο και ύπαρξη ειδικευμένων συμβούλων, ψυχολόγων και επικοινωνιολόγων (*communication specialist*)¹².

Όλα αυτά σκοπό έχουν τον περιορισμό των κοινωνικών επιπτώσεων

8. Αρ.Κάντας & Αλ.Χαντζή (1992): «Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης – Στοιχεία Συμβουλευτικής» Αθήνα: εκδ. Ελληνικά Γράμματα.

9. Μ.Μαλικιώση-Δοΐζου (1994): «Συμβουλευτική Ψυχολογία» Αθήνα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα β' έκδοση.

10. Vondracek Fred- Kawasaki Tom.: «Toward a Comprehensive Framework for Adult Career Development Theory and Intervention», Chapter four, Handbook of Vocational Psychology, Walsh W.Bruce & Osipow Sam. (1995), Lawrence Erlbaum Associates.

11. Στο πλαίσιο αυτό, η νέα προσέγγιση του προσανατολισμού θα θεωρείται ως μια διαρκώς προσβάσιμη υπηρεσία, χωρίς να γίνεται καμία διάκριση ανάμεσα στον εκπαιδευτικό, στον επαγγελματικό και στον προσωπικό προσανατολισμό. Η διαβίωση και η εργασία στην κοινωνία της γνώσης απαιτεί ενεργούς πολίτες που επιδιώκουν μόνοι τους την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 30/10/2000. Έγγραφο Εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

12. Fantini F., Work Out, "Outplacement, an Italian Experience", *Phoenix Seminar Athens* 19 & 20/02/2001. Unpublished.

από τις απολύσεις των εργαζομένων, μέσω ενός ίδιου κοινωνικού σχεδίου.

Η εφαρμογή της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία (outplacement), συνήθως προαπαιτείται στις ΗΠΑ περίπου 30 χρόνια, στην Ευρώπη εμφανίστηκε πριν από 10 χρόνια κατ' αρχάς στη Βρετανία και πρόσφατα και στην Ελλάδα¹³.

Η Συμβουλευτική Επανατοποθέτησης στην Εργασία: Στάδια και Απαιτήσεις Ενέργειες.

Στάδιο 1ο: Διαχείριση της Απώλειας Εργασίας

Από τη στιγμή που θα αποφασιστεί η αποχώρηση του ατόμου από την εταιρία ή τον οργανισμό, εκείνο καλείται να συμφιλιωθεί και να ενσωματώσει στη ζωή του σημαντικές αλλαγές. Ο εργαζόμενος παραπέμπεται στο Σύμβουλο, ο οποίος και θα του παρέχει ένα ασφαλές μέρος ώστε να επεξεργαστεί τα συναισθήματά του (συμβουλευτική – counselling) και να εστιάσει την προσοχή του στο μέλλον, στην αναζήτηση εργασίας και στον προγραμματισμό της περαιτέρω πορείας του.

Ο ρόλος της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία αρχίζει με την ανακοίνωση της είδησης απόλυσης. Στόχος της σε αυτό το στάδιο είναι να βοηθήσει το άτομο που βρίσκεται στη δυσάρεστη θέση της απώλειας της εργασιακής του θέσης, να μπορέσει να αποδεχτεί το συμβάν και

να επεξεργασθεί τα συναισθήματα της αποτυχίας και της απόρριψης, να αναγνωρίσει τις επιπτώσεις σε όλους τους τομείς της ζωής του και να στηριχθεί στις δυνάμεις του για να αντιμετωπίσει όλα τα πιθανά προβλήματα, αλλά, κυρίως, να κάνει ένα νέο ξεκίνημα μέσω της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας που ακολουθεί.

Τώρα πια βρίσκεται αντιμέτωπος με ένα αβέβαιο και απρόβλεπτο μέλλον, το οποίο ενδεχομένως συνειδητοποιεί ότι είναι απροετοίμαστος να το αντιμετωπίσει. Η αβεβαιότητα αυτή του προκαλεί ανασφάλεια και συναισθηματική αστάθεια, παράγοντες που δημιουργούν ατομικά, οικογενειακά και εργασιακά προβλήματα. Η έλλειψη συστηματικής βοήθειας και ενημέρωσης σε αυτό το στάδιο, μπορεί να εντείνει τις συγκρουσιακές καταστάσεις που βιώνει το άτομο τόσο στο προσωπικό αλλά κυρίως στο οικογενειακό του περιβάλλον, με πολύ σοβαρές επιπτώσεις τόσο για τον ψυχισμό του όσο και για τη δυναμική των σχέσεων της οικογένειάς του.

Η κατάσταση αυτή πολύ συχνά αποκαλείται και κατάσταση «πένθους», με συναισθηματικές, διανοητικές, συμπεριφοριστικές, ακόμα και σωματικές διαστάσεις¹⁴ όπως:

Σοκ

Στην είδηση της επικείμενης απόλυσης, το άτομο αρχικά καταλαμβάνεται από σοκ και βιώνει μια σειρά εναλλασσόμενων και εξίσου έντονων συναισθημάτων, για αρκετό χρονικό διάστημα. Απώτερος αυτής της κατά-

13. Oi Partners. «World's Largest Career Consulting Partnership». <http://www.oipartners.net>.

14. Κάντας Αρ.: «Ψυχολογικές Επιπτώσεις της Ανεργίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τευχ. 5-6, Ιαν.-Οκτωβρ. 1987.

στασης είναι η σύγχυση και η ακινητοποίηση.

Ο ρόλος του Συμβούλου και της μεθοδολογίας παρέμβασης της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία είναι να διευκολύνει την επίλυση των συγκρούσεων ανάμεσα στον απολυόμενο και την εταιρία στην οποία δούλεψε μέχρι πρότινος, αποκαθιστώντας το ρόλο της τελευταίας και απαλύνοντας τα αρνητικά συναισθήματα που έχουν δημιουργηθεί προς τον εργοδότη. Αυτό επιτυγχάνεται οριοθετώντας τη στρατηγική της στις αναγκαιότητες της σύγχρονης αγοράς εργασίας, (μείωση προσωπικού και περικοπές δαπανών, επιμόρφωση εργαζομένων, χρήση νέων τεχνολογιών που μειώνουν τις θέσεις εργασίας κ.ά.), όσο και αυτές που δημιουργούνται σε προσωπικό επίπεδο, εξαιτίας της απώλειας εργασίας (μαζικές απολύσεις είναι αναγκαστικές, δεν «απευθύνονται» τιμωρητικά στο ίδιο το άτομο με το δυναμικό και τις ικανότητές του).

Άρνηση

Απόρροια της συναισθηματικής αναστάτωσης είναι η αμφιβολία και άρνηση της ύπαρξης τους γεγονότος. Σκέψεις και φαντασιώσεις που προκαλούν πανικό εμποδίζουν το άτομο να συνειδητοποιήσει την πραγματικότητα και επομένως να ενεργοποιηθεί.

Ο ρόλος του Συμβούλου και της μεθοδολογίας παρέμβασης της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία είναι να διευκολύνει το άτομο που έχει απολυθεί, να συνειδητοποιήσει τη ρέουσα πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και την ανάγκη επαναπροσδιορισμού της θέσης του σ' αυτήν, και κυρίως, να διαχειριστεί τα συναισθήματα που του προκάλεσε αυτό το δυσάρεστο, όσο και απρόσμενο γεγονός.

Θυμός

Ο θυμός, είναι, το αναμενόμενο επόμενο στάδιο. Εκρήξεις θυμού προς το «σύστημα», τον εργοδότη, τον/την σύντροφο, τους φίλους, τους συναδέλφους, ακόμα και τον ίδιο του τον εαυτό, που συνοδεύονται από συναισθήματα κατάθλιψης και απώλειας. Οι συγκρουσιακές σχέσεις στο στάδιο αυτό επιδεινώνονται και η συμβουλευτική παρέμβαση είναι απαραίτητη για την αποφυγή ακραίων καταστάσεων. Το άτομο χρειάζεται χρόνο να αναγνωρίσει και να αποδεχτεί τα συναισθήματά του, να τα εκφράσει σε κάποιον που θα τον προσέξει και θα τον κατανοήσει, ακόμα και να τα μοιραστεί με συναδέλφους του που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση¹⁵.

Οι ατομικές ή ομαδικές Συμβουλευτικές συνεδρίες έχουν ως στόχο τη

15. Η Wall Street Journal (20/09/1993) αναγνώρισε τον νέο άνεργο των προαστίων. Ο Τζον Πάρκερ, που ζει σε μια άριστοκρατική προαστιακή κοινότητα στη Φιλαδέλφεια, έχασε τη δουλειά του στην IBM λόγω αναδιάρθρωσης της εταιρείας. Έμεινε κλεισμένος μήνες στο σπίτι του με τα έξι υπνοδωμάτια γράφοντας βιογραφικά σημειώματα και ψάχνοντας τις αγγελίες των εφημερίδων. Ο Πάρκερ λέει ότι στις «αρχές δεν ήθελα να ξεμυτίσω από το σπίτι μου τις εργάσιμες ώρες». Ο παραναταγιάχρονος δικηγόρος υπάλληλος είπε πως φοβόταν «μη με δουν οι γείτονες και αναρωτηθούν τι γυρεύω τέτοια ώρα στο δρόμο». Η απομόνωσή του τελείωσε μια μέρα που άκουσε ένα δυνατό θόρυβο στο δρόμο, έτρεξε έξω και αντίκρουσε ένα συνεργείο οδοποιίας να σκεπάζει μια τρύπα στο δρόμο. Κάποια στιγμή γύρισε το κεφάλι του και έμεινε με ανοιχτό το στόμα, όταν είδε δύο φίλους του να παρατηρούν και εκείνοι το θέαμα: «κοιταζόμασταν σαν βλάκες», είπε ο Πάρκερ, «σαν να λέγαμε, η ώρα είναι δύο το μεσημέρι και δεν είσαι ούτε εσύ στο γραφείο σου!»

συνειδητοποίηση της κατάστασης στην αγορά εργασίας και άρα την επιτακτική ανάγκη αναζήτησης μόνιμης εργασίας. Κυρίως όμως να δοθεί έμφαση σε θέματα αυτογνωσίας και ανάκτησης της αυτοπεποίθησης, λήψης αποφάσεων και δέσμευσης στο άμεσο ορισμό στόχων που θα κατευθύνουν τις ενέργειες του κάθε ατόμου.

Μέσω της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία γίνεται «αξιολόγηση» και επαναπροσδιορισμός των αναγκών του ατόμου που αφορούν όλους τους τομείς της ζωής του (προσωπικό, συναισθηματικό, εργασιακό). Οι ανάγκες αυτές είναι που θα λειτουργήσουν ως εσωτερική πηγή ενεργοποίησης. Ο σύμβουλος χρησιμοποιεί αυτές τις ανάγκες ως κίνητρα για να κινητοποιήσει και να καθοδηγήσει την εργασιακή συμπεριφορά του συμβουλευόμενου (εμφύχωση-coaching).

Αποτελέσματα της Συμβουλευτικής παρέμβασης Επανατοποθέτησης στην εργασία σε αυτό το στάδιο και φυσικά απαραίτητη προϋπόθεση για τη μεθόδευση των επόμενων θεωρούνται:

1. Η αποδοχή της κατάστασης από το άτομο και η ανάκτηση αυτοπεποίθησης και «δυνάμεων».

2. Η συνειδητοποίηση της επιτακτικής ανάγκης για κινητοποίηση¹⁶ αλλά και η δέσμευση γι' αυτήν, για τη μεθόδευση στη διαχείριση της αλλαγής με ρεαλισμό και θετική στάση.

Τα αποτελέσματα αυτά θα εξασφαλίσουν και την άμεση εμπλοκή του ατόμου σε δραστηριότητες του προγράμματος σε επόμενα στάδια, που αποβλέπουν στην αποτελεσματική διαχείριση της κατάστασης μέσα από τη διερεύνηση, τον πειραματισμό και την αναζήτηση νέων προοπτικών στον επαγγελματικό στίβο.

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Krumboltz (Social Learning Theory of Career Decision Making), αποτελεί ένα ισχυρό θεωρητικό υπόβαθρο για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία. Είναι η πιο πρόσφατη θεωρία, που αποκτά ολοένα και περισσότερο κύρος λόγω του σοβαρού ψυχολογικού υποβάθρου πάνω στο οποίο στηρίζεται (θεωρία Bandura). Το άτομο σύμφωνα με τη θεωρία αυτή σε κάθε δεδομένη στιγμή κουβαλάει μια γκάμα τύπων συμπεριφοράς και πεποιθήσεων που είναι προϊόντα των μαθησιακών του εμπειριών. Τα τυχόν προβλήματα σταδιοδρομίας (όπως το θέμα της απώλειας εργασίας) που εμφανίζονται μπορούν να αντιμετωπιστούν με την έκθεση του ατόμου σε νέες μαθησιακές εμπειρίες.

Η Συμβουλευτική παρέμβαση εδώ παίρνει τη μορφή της γνωστικής αναδόμησης (*cognitive restructuring*) όπου με νέες μαθησιακές εμπειρίες ή με αντιπαράθεση αντιλήψεων και πεποιθήσεων απέναντι στα πραγματικά γεγονότα το άτομο οδηγείται σιγά-σιγά σε νέες εμπειρίες και αντιλήψεις

16. Η κινητοποίηση /ενεργοποίηση κινήτρων (*motivation*), θεωρείται από τις βασικότερες έννοιες στη διαδικασία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας. Το κάθε άτομο σε διάφορες φάσεις της επαγγελματικής του πορείας, βρίσκεται αντιμέτωπο με καταστάσεις που απαιτούν την άμεση κινητοποίησή του, ως μια θετική δύναμη που θα το ενεργοποιήσει προς την κατεύθυνση της εμφάνισης αποτελεσματικής συμπεριφοράς (*effective behavior*), ως προς τους εκάστοτε οροθετημένους στόχους του. Πρόκειται για το: «εδώ που βρίσκομαι» - «εκεί που θέλω να πάω» (Ford, 1992).

όσον αφορά τον εαυτό του και τον κόσμο της εργασίας. (Κάντας Αρ. 1998, Krumboltz and associates 1980, Walsh, W.B.& Osipow, S.H. 1995)

Στάδιο 2ο: Επαναπροσδιορισμός Επαγγελματικών Στόχων (Προσωπική Αξιολόγηση Σταδιοδρομίας).

Οι συμβουλευτικές συνεδρίες έχουν ως στόχο να διερευνήσουν εις βάθος και να εκτιμήσουν τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του ατόμου. Το σύνολο των πληροφοριών που το ίδιο το άτομο παρέχει στο Σύμβουλο μέσα από τη Συμβουλευτική Συνέντευξη, αλλά και εκείνων που συγκεντρώνονται από τις ψυχομετρικές αξιολογήσεις στις οποίες συμμετέχει ο ενδιαφερόμενος, εκτιμώνται με μεγάλη προσοχή και τους δίνεται η απαιτούμενη βαρύτητα ώστε να αποκτήσει το άτομο μια σαφή σκιαγράφηση των ικανοτήτων, δεξιοτήτων και δυνατοτήτων του καθώς και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των αξιών του, που θα τον βοηθήσουν στον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών του στόχων (monitoring – modeling).

Αναλυτικότερα ο στόχος της Συμβουλευτικής Επαναπροσδιορισμού στην εργασία στο στάδιο αυτό επιτυγχάνεται μέσω:

Α) ατομικών συνεντεύξεων

Οι ατομικές συνεντεύξεις αποσκοπούν στην απόκτηση προσωπικής επαφής και κατανόησης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και αναγκών του συμβουλευόμενου καθώς και στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης για την επεξεργασία των προσωπικών στοιχείων που θα συγκεντρωθούν.

Β) χορήγησης ψυχομετρικών εργαλείων (ερωτηματολογίων και τεστ)

Τα συμπεράσματα της συνέντευξης αντιπαραβάλλονται και αλληλοσυμπληρώνονται με τα αποτελέσματα ερωτηματολογίων και τεστ. Μέσα από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους, συνεκτιμώνται η προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, οι ικανότητες και δεξιότητες, καθώς και οι προσωπικές, διαπροσωπικές και επαγγελματικές αξίες του ατόμου οι οποίες κατευθύνουν τη συμπεριφορά του προς συγκεκριμένες επιλογές ανάμεσα σε διάφορες εναλλακτικές λύσεις και τρόπους δράσης.

Η διερεύνηση των αποτελεσμάτων και ο σαφής προσδιορισμός τους, είναι ζωτικής σημασίας για το άτομο καθώς αποκαλύπτουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία που έχει πριν οδηγηθεί στη διαδικασία κατάρτισης και στην αναζήτηση επόμενης θέσης εργασίας.

Γ) συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης

Όπου κρίνεται απαραίτητο, (στοιχείο που καθορίζεται από τα ατομικά χαρακτηριστικά του απολυόμενου, όπως η ηλικία, το γνωστικό του επίπεδο, το επίπεδο των εξειδικευμένων γνώσεών του στο αντικείμενο της ειδικότητάς του, οι δεξιότητές που έχει αναπτύξει κατά την άσκηση των καθηκόντων του κ.ά.) το άτομο συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης που του δίνουν τη δυνατότητα να ανανεώσει τις γνώσεις του και συγχρόνως να ανακαλύψει αχρησιμοποίητες ικανότητες και προσωπικές δυνατότητες.

Η ενσωμάτωση της διαδικασίας επαγγελματικής κατάρτισης στο πρό-

γραμμα Συμβουλευτικής Επανεκπαίδευσης στην εργασία συνδέεται άμεσα με τις βασικές αρχές πολιτικής σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την εργασία και την απασχόληση. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '80 υιοθετήθηκε η τακτική της οικονομικής προστασίας και στήριξης των ανέργων, η λεγόμενη ασφαλιστική κάλυψη της ανεργίας.

Τη δεκαετία του 1980 και κυρίως του '90, όμως, που τα ποσοστά ανεργίας οδηγούνται στην Ελλάδα και την Ευρώπη σε πολύ υψηλά επίπεδα, προωθούνται με την ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου οι λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες και προβάλλονται ως οι πλέον κατάλληλες για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας¹⁷.

Έτσι, σύμφωνα με τις αρχές των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ένα σύστημα επανεκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να παρέχει στον υποψήφιο ευρύτερες γνώσεις και να καλλιεργεί προσωπικές δεξιότητες (ικανότητες προσαρμογής, συνεργασίας, εργασίας σε ομάδα, επικοινωνίας, ανάλυσης, αυτομάθησης, επιχειρηματικές δεξιότη-

τες κλπ.) αντί της μετάδοσης συγκεκριμένων και αυστηρά εξειδικευμένων γνωστικών πληροφοριών και δεξιοτήτων¹⁸.

Πολύ περισσότερο όμως, η Συμβουλευτική Επανεκπαίδευσης στην εργασία έχει ως στόχο να καταστήσει σαφές στο ίδιο το άτομο ότι θα πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες του για την επιμόρφωση, τη μετεκπαίδευση και την αναπροσαρμογή των ικανοτήτων του στα μετέπειτα στάδια της ζωής του. Να κατανοήσει ότι επενδύοντας στον εαυτό του μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τον κίνδυνο της ανεργίας και τις συνέπειές της, και κυρίως την περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Σε αυτό το στάδιο επίσης, η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας (ή αυτεπάρκεια) (*self efficacy*) (και της αυτοεκτίμησης) όπως ορίζεται από το δίπτυχο επιτεύγματα (*achievement*) και επάρκεια (*competence*) αναδομείται και παίζει καταλυτικό ρόλο στην προσωπική αξιολόγηση της σταδιοδρομίας και τη διαχείριση αυτής.

«Εκκαθαρίζει» τον ορίζοντα των επαγγελματικών του επιλογών (*career options*) σε όλες του τις διαστάσεις

17. Στις πολιτικές αυτές περιλαμβάνονται προγράμματα επιδότησης για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, καθώς και μέτρα για την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης σύμφωνα με την κυρίαρχη αντίληψη αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, σε αντίθεση με τις παθητικές πολιτικές που αντιμετωπίζουν τα αποτελέσματά της.

18. • Λευκή Βίβλος της Ε.Ε. (Ιούνιος 1994) στα πλαίσια των δράσεων αντιμετώπισης της ανεργίας.

• Πράσινη Βίβλος της Ε.Ε. (1996) για την Κοινωνία των Πληροφοριών.

• Ελληνικό Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (1998)

• 88η Σύνοδος Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Γενεύη, Ιούνιος 2000): δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, σε σχέση με την ικανότητα ενός ατόμου να εξεύρει και να διατηρήσει μια θέση εργασίας. Όσο πιο χαμηλό είναι το επίπεδο της βιολογικής εκπαίδευσης τόσο μεγαλύτερος είναι ο κίνδυνος της ανεργίας.

(προσωπικότητα, ικανότητες, αξίες, δεξιότητες, επιτεύγματα). (Hackett & Betz 1981).

Στάδιο 3ο: Εκπαίδευση σε Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας & Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας.

Η «εκστρατεία σταδιοδρομίας»

Στόχος σε αυτό το τελικό στάδιο είναι η δημιουργία μίας υποστηρικτικής σχέσης μεταξύ του ατόμου και του Συμβούλου-Μέντορα, ο οποίος βοηθά τον πρώτο να γίνει λειτουργικά αποτελεσματικός σε σχέση με τους επαγγελματικούς στόχους και εργασιακές συνθήκες (καθοδήγηση – consulting). Το άτομο θα εμπλακεί ενεργά πλέον στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και δημιουργίας νέου δικτύου επαφών.

Μια από τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχει κάποιος όταν αναζητά μία θέση στην αγορά εργασίας, είναι η γνώση αποτελεσματικών τρόπων εύρεσης αυτής. Χρειάζεται να μάθει τον τρόπο με τον οποίο θα διαπιστώσει τι μπορεί να του προσφέρει η αγορά εργασίας και πώς θα επιδιώξει την πραγμάτωση της επιλογής του. Πρόκειται για μια διαδικασία εκπαίδευσης και κατάρτισης και περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια και ενέργειες:

1. Διερεύνηση εργασιακού περιβάλλοντος για τον καθορισμό του επαγγελματικού στόχου του ατόμου που συμμετέχει στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής Επανεκπαίδευσης στην εργασία.

Μέσα από αυτή τη διερεύνηση και δεδομένου ότι έχει επιτευχθεί ο στόχος του αμέσως προηγούμενου σταδίου που αφορούσε στη χαρτογράφηση

των χαρακτηριστικών και ικανοτήτων του και την επανακατάρτισή του, τώρα καλείται να αναγνωρίσει πως οι δεξιότητές του «λειτουργούν» στις διάφορες θέσεις εργασίας και κυρίως πως αυτές μπορούν να εφαρμοστούν.

Σημαντικό επίτευγμα της αναζήτησης αυτής με την βοήθεια του Συμβούλου σε ατομικές συνεδρίες, είναι να βρει ποια είναι η κατάλληλη δουλειά /θέση εργασίας γι' αυτόν. Η εύρεση του εργασιακού χώρου όπου θα χρησιμοποιηθούν καλύτερα αυτές οι δεξιότητες και θα αποφέρουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα (παράδειγμα ανθρωκωρύχου που βρήκε εργασία στην τακτοποίηση αποθεμάτων αποθήκης μεγάλης αλυσίδας super market)

2. Δημιουργία προσωπικής επικοινωνιακής στρατηγικής: Αφού το άτομο έχει ξεκαθαρίσει τι θέλει, οδηγείται στην κατάρτιση καταλόγου των εταιριών τον ενδιαφέροντός του. Ακολουθεί η συγκέντρωση πληροφοριών και η επικοινωνία με υπευθύνους επιλογής προσωπικού καθώς και εκείνων των προσώπων που θα του δώσουν πληροφορίες «από μέσα» αλλά και θα τον βοηθήσουν να εισαχθεί στο εργασιακό περιβάλλον που επιθυμεί. Σε αυτούς κοινοποιείται η πρόθεση για εύρεση εργασίας. Τα άτομα αυτά καλούνται να παίξουν το ρόλο των κρίκων στην αλυσίδα των επαγγελματικών σχεδίων του ατόμου. Επιπλέον, μαθαίνει τις πηγές (υλικό από βιβλιοθήκες, δημιουργία δικτύου τηλεφωνικής επικοινωνίας καθώς και πηγών πληροφοριών του Διαδικτύου, κ.ά.) από τις οποίες μπορεί να εκμαιεύ-

σει περισσότερες πληροφορίες για καινούργιες θέσεις εργασίας και τον τρόπο που θα κινηθεί για την απόκτησή τους.

Η εκπαίδευση στην «εκστρατεία σταδιοδρομίας» για την επιτυχή έκβαση των ενεργειών του ατόμου, περιλαμβάνει και αρχές για τη σωστή εργασιακή συμπεριφορά και τις επερχόμενες συνεντεύξεις με τους μελλοντικούς εργοδότες. Είναι απαραίτητο να του δοθούν συγκεκριμένες οδηγίες για το πώς να προσεγγίσει τους υπευθύνους των εταιριών του ενδιαφέροντός του και πώς θα τους κοινοποιήσει την πρόθεσή του για εύρεση εργασίας, πώς να παρουσιάσει τον εαυτό του, τι να αποφύγει σε μια συνέντευξη επιλογής, πώς να διαπραγματεύεται το μισθό του και –κυρίως– πώς να συνθέτει το βιογραφικό του και να γράφει συνοδευτικές επιστολές.

Το *Βιογραφικό Σημείωμα* είναι ένα μεγίστης σημασίας και συμβολής εργαλείο στην «εκστρατεία σταδιοδρομίας», αφού είναι η κύρια πηγή παρουσίασης του ενδιαφερόμενου για εύρεση εργασίας. Απαιτεί προσοχή ώστε να είναι ακριβές και αντιπροσωπευτικό των επιτευγμάτων και φιλοδοξιών του υποψηφίου. Έμφαση θα πρέπει να δίνεται σε επιτεύγματα καριέρας και αντικειμενικούς στόχους. Η επιλογή της μορφής και του ύφους είναι στοιχεία που προσαρμόζονται ανάλογα με το αίτημα του υποψηφίου και είναι αντικείμενο επεξεργασίας με τον Σύμβουλο.

Κατά την υλοποίηση του ατομικού Προγράμματος Επανατοποθέτησης στην εργασία, συνήθως δίνεται η δυνατότητα παροχής πλήρους εξοπλι-

σμού γραφείου και γραμματειακής υποστήριξης καλύπτοντας όλο το διάστημα αναζήτησης εργασίας. Βάσεις δεδομένων σχετικές με την αγορά εργασίας, Η/Υ συνοδευόμενος από κάθε τεχνολογικά σύγχρονο περιφερειακό εξοπλισμό, αυτόματος τηλεφωνητής σε 24ωρη βάση και ιδιαίτερα γραμματέας είναι στη διάθεση του συμβουλευόμενου εάν ζητηθεί¹⁹.

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί που παρέχουν στους εργαζόμενους που απολύουν τέτοιες υπηρεσίες, δίνουν το μήνυμα στους εναπομείναντες ότι τους νοιάζονται και τους φροντίζουν παρά το ότι είναι υποχρεωμένες να τους απολύσουν. Επιπλέον, αποφορτίζουν τους υπαλλήλους που παραμένουν στον οργανισμό ώστε να «κινητοποιηθούν» (μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αύξησης των καινούργιων δραστηριοτήτων τους) προς τις μελλοντικές δραστηριότητες της εταιρείας.

Τα αποτελέσματα που επιδιώκονται από την εφαρμογή ενός προγράμματος Συμβουλευτικής Επανατοποθέτησης στην εργασία για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς συνίστανται στα εξής :

- Αποφυγή της διάθεσης αντιδικίας των θιγόμενων από την απόλυση εργαζομένων,
- Βελτίωση των δημοσίων σχέσεων και της εικόνας της εταιρείας,
- Βελτίωση των ανθρώπινων σχέσεων της εταιρείας.

Παράλληλα, όμως, και πιο σημαντικά, φροντίζουν για την «εικόνα» τους στην κοινωνία, στοιχείο που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διεθνές επί-

19. Η δυνατότητα αυτή συνήθως δίνεται στα μεσαία και ανώτατα στελέχη.

πεδο. Μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων Συμβουλευτικής Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας, η εταιρεία αποδεικνύει ότι ενδιαφέρεται για τους ανθρώπους και δίνει λύση σε ένα πρόβλημα ιδιαίτερα σύνθετο, όπως αυτό της εύρεσης θέσεων εργασίας στα στελέχη – θύματα μαζικών απολύσεων. *Η διατήρηση της καλής της*

«εικόνας», με τη μορφή της κοινωνικής μέριμνας, αποδεικνύει τη συμμετοχή της στην «Εταιρική Ευθύνη & Κοινωνική Αλληλεγγύη»²⁰, ένα μοντέλο που αποδεικνύεται ιδιαίτερα καινούργιο αλλά και ευρέως αποδεκτό στον κόσμο των επιχειρήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bloch S., T.Bates (1998): *Employability: How to Get your Career on the Right Track*. Ed Kogan Page.
- Bolles R.N. (2000): *What Color is your Parachute? A practical manual for job-hunters and career changers*. Ten Speed Press.
- Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), Ινστιτούτο Εργασίας, Ετήσια Έκθεση. <http://www.incgsee.gr>, <http://www.otoe.gr>.
- Δαμουλιάνου Χρ.: «Ο Σεβασμός στον άνθρωπο στο επίκεντρο των εκδηλώσεων για τον έναν αιώνα της επιχείρησης Τιτάν, που αναπτύχθηκε σε τρεις ηπείρους». *Καθημερινή*, 20/10/2002.
- Δαμουλιάνου Χρ.: «Η εταιρική κοινωνική ευθύνη στο επίκεντρο». *Καθημερινή*, 22/09/2002.
- Δημητρώπουλος Ευστ., (1999): «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός», Τόμος Β΄ Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Εκδ. Γρηγόρη.
- Dorio M. (1995): *Idiot's Guide. Guide to Getting the job you want*, Alpha Books.
- Drake J.D. (1997): *«The Perfect Interview» How to Get the Job you Really Want*, Amacom American Management Association.
- Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2002. Έκδοση Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (Π.Α.Ε.Π.) – Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 30/10/2000. Έγγραφο Εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.
- Hackett G & Betz N.E. (1981): «A self efficacy approach to the career development of women». *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp. 326-339.
- Κάντας Αρ.: «Ψυχολογικές Επιπτώσεις της Ανεργίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τευχ. 5-6, Ιαν.-Οκτωβρ. 1987.
- Κάντας Αρ.& Αλ.Χαντζή (1992): *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης – Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας Αρ (1998): «Στάδια Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας» εισήγηση στο 1ο εκπαι-

20. Δαμουλιάνου Χρ.: «Ο Σεβασμός στον άνθρωπο στο επίκεντρο των εκδηλώσεων για τον έναν αιώνα της επιχείρησης Τιτάν, που αναπτύχθηκε σε τρεις ηπείρους». *Καθημερινή*, 20/10/2002.

- δευτικό σεμινάριο Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19 /09/1998, *Πρακτικά Από την Οριζόντια Δικτύωση Γραφείων Διασύνδεσης Ελληνικών Α.Ε.Ι.*
- Καραλής Θαν. (1999): *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*, Εκδ. Μεταίχμο.
- Κοσμίδου - Hardy Χρ.-Γαλανουδάκη -Ράπτη Αθ. (1996): *Συμβουλευτική. Θεωρία και Πράξη*. Εκδόσεις Ασημάκη.
- Krumboltz and associates (1980): «A social learning theory of career selection». In T.L.Wentling (Ed.), *Annual review of research in vocational education* (Vol. 1, pp. 259-282) Urbana: University of Illinois Press.
- Λεβέντης Γ.: «Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις και στο εργασιακό δίκαιο». *Φιλελεύθερη Έμφαση*, Ινστιτούτο Δημοκρατίας Κων/νος Καραμανλής, Μαρτ.-Απριλ. 2002, τεύχ. 11.
- Λεμπέση Μ. «Υπηρεσίες Επανατοποθέτησης ανθρώπινου δυναμικού». *Καθημερινή, Οικονομική*, 04/08/2002.
- Μαλικιώση-Λοϊζου Μ. (1994): *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα β' έκδοση.
- «Mentoring» Leeds Metropolitan University, 2000, σημειώσεις, αδημοσίευτο.
- Νικολάου Ν.: «Το δράμα της ανεργίας». *Το Βήμα*, 27/10/2002.
- Ford (1992): *Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Oi Partenrs: Word's Largest Career Counseling. <http://www.oipartners.net>
- Rifkin J.(1996): *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*. Νέα Σύνορα – Α.Α. Λιβάνη.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ.: *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Καθοδήγηση*, Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αθηνών, αδημοσίευτο.
- Summers Ail., Kiddy Chr.: «Starting a new job after redundancy», Kiddy Partnes, pamphlet, unpublished.
- Fantini F., Work Out, «Outplacement, an Italian Experience», Phoenix Seminar Athens 19 & 20/02/2001. Unpublished.
- Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (1995) (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology. Theory, research and practice*. 2nd edition. New Jersey: Lawrence Elbaum & Associates.

Φ. Μηλιώνη*

Η ΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΟΥ ΚΕΘΙ

Το άρθρο αυτό ασχολείται με τη νομική συμβουλευτική όπως παρέχεται σε γυναίκες από ένα εξειδικευμένο κέντρο δημόσιου χαρακτήρα. Ιδιαίτερα επικεντρώνεται στην έννοια της νομικής συμβουλευτικής, τη διάκρισή της από τη συμβουλευτική των επαγγελματιών ψυχικής υγείας. Επίσης, εξετάζει το δανεισμό στοιχείων της νομικής συμβουλευτικής από τη συμβουλευτική των επαγγελματιών ψυχικής υγείας, πράγμα που υπαγορεύεται από το Συμβουλευτικό χαρακτήρα του πλαισίου στο οποίο αυτή η υπηρεσία παρέχεται. Ασχολείται με τη διάσταση του φύλου που διακρίνει τη φιλοσοφία του Κέντρου και η οποία διαμορφώνει τη μεθοδολογία της νομικής συμβουλευτικής. Αντικείμενο του παρόντος είναι και ο νομικός λόγος, ο οποίος σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο στο οποίο απευθύνονται γυναίκες με πολυπαραγοντικά προβλήματα διαφοροποιείται από το συνήθη νομικό λόγο. Επίσης, αναλύεται η διαφορά της έννοιας «νομική συμβουλευτική» ως υπηρεσίας συμβουλευτικού χαρακτήρα από την ομώνυμη και ευρέως γνωστή νομική συμβουλευτική που ασκείται στο πλαίσιο του ιδιωτικού επαγγέλματος της δικηγोरίας. Τέλος, υπογραμμίζεται η αναγκαιότητα των προγραμμάτων Νομικής Βοήθειας.

F. Milioni*

LEGAL COUNSELLING IN A COUNSELLING CENTER: THE PARADIGM OF KETHI

This article deals with legal counselling in a special Counseling Center for women of public sector. It is particularly focused on the term of legal counselling its deference from psychological counselling and the similarities that are derived from the Counselling character of the Center. The gender dimension that characterizes the philosophy of the Counselling center also suggests the methodology of legal counselling. Moreover, the legal dialogue in a Counselling Center for women who face multidimensional problems is different. The term legal Counselling is also used here, and an analysis between the meaning of term Legal counselling is elaborated. Finally, the article underlines the necessity of Legal Aid.

* Η Φ.Μηλιώνη, είναι δικηγόρος, με εξειδίκευση σε θέματα κοινωνικού αποκλεισμού και εγκληματολογίας, Σύμβουλος Νομικής Συμβουλευτικής ΚΕΘΙ Αθηνών. *Επικοινωνία:* Πανεπιστημίου 44, 10679 Αθήνα.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η διάσταση του φύλου στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία. Η γυναίκα αντιμετωπίζεται κατά το νόμο ως ισότιμη με τον άνδρα, όμως, στην κοινωνική διανομή των ρόλων χαρακτηρίζεται ως το «άλλο», το διαφορετικό που παρεμβαίνει επιθετικά παρά μοιράζεται με το κανονικό, το αποδεκτό ρόλους και πράγματα. Είναι αυτή η ταυτότητα του «άλλου» που διαφοροποιεί την κοινωνικοποίηση των παιδιών και συνεπώς υπαγορεύει συμπεριφορές και ρυθμίσεις. Και είναι αυτό το σημείο που η σημερινή ελληνική κοινωνία θα πρέπει να διεργαστεί τρόπους μείωσης του προβλήματος αν όχι και εξάλειψης, παρεμβαίνοντας πριν τη γέννησή του. Επίσης το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο προσδιορίζει ρόλους και ταυτότητες και ως εκ τούτου συντελεί στη γέννηση συμπεριφορών.

Η ανεργία είναι κυρίως γένους θηλυκού. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι οι γυναίκες οι οποίες αποτελούν το 51,5% του συνόλου του πληθυσμού (οι άνδρες το 48,5%) είναι το 40% του Εργατικού Δυναμικού και το 37% των απασχολούμενων. Όμως αποτελούν το 61% των ανέργων, το 65% των ανέργων μακράς διαρκείας και το 64% των μη οικονομικά ενεργών. Η δε ανεργία των γυναικών 17,9% είναι υπερδιπλάσια αυτής των ανδρών. (Τα στοιχεία σε: 4η & 5η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας: Περίοδος 1994-2000. Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Αθήνα, Δεκέμβριος 2000, εκδ. ΓΤΤ).

Η παραπάνω σχέση γυναίκας-απασχόλησης επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία που τηρούνται στο ΚΕΘΙ, από τα οποία προκύπτει ότι από τον Ιανουάριο έως τον Οκτώβριο του 2002 απευθύνθηκαν στο Συμβουλευτικό Κέντρο του ΚΕΘΙ στην Αθήνα 2.876 γυναίκες, από τις οποίες το 30,4% ήταν εργαζόμενες άνω των 25 ετών, 1,5% αυτών ήταν εργαζόμενες κάτω των 25 ετών, 64,7% ήταν άνεργες άνω των 25 και 3,5% ήταν άνεργες κάτω των 25 ετών.

Το πρόβλημα είναι ιδιαίτερα έντονο για τις κοινωνικά αποκλεισμένες γυναίκες που βιώνουν έναν πολλαπλό αποκλεισμό τόσο λόγω του φύλου τους όσο και εξαιτίας της ιδιαίτερης κοινωνικο-οικονομικής τους θέσης. Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι ένα σύνθετο και πολυπαραγοντικό πρόβλημα που δε σημαίνει μόνο ανεπαρκές εισόδημα. Υπερβαίνει ακόμη και τη συμμετοχή στην εργασιακή ζωή. Εκδηλώνεται σε τομείς όπως η στέγαση, η εκπαίδευση, η υγεία και η πρόσβαση σε υπηρεσίες. Θίγει άτομα αλλά και κοινωνικές ομάδες ιδιαίτερα σε αστικές και αγροτικές περιοχές, οι οποίες αποτελούν αντικείμενο διάκρισης, διαχωρισμού ή εξασθένησης των παραδοσιακών μορφών κοινωνικών σχέσεων.

Ιδιαίτερα θιγόμενες από τον κοινωνικό αποκλεισμό είναι οι γυναίκες. Οι μόνες γονείς με αυξημένες ευθύνες και χαμηλά εισοδήματα αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το ΚΕΘΙ¹ δημοιούργησε Συμβουλευτικά Κέντρα γυναικών όπου παρέχεται ψυχοκοινωνική στήριξη, νο-

1. Το ΚΕΘΙ είναι ΝΠΙΔ, εποπτεύεται από Γενική Γραμματεία Ισότητας του ΥΠΕΣΔΑ και είναι φορέας σύνδεσης της κυβερνητικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, με την κοινωνία των πολιτών και ιδιαίτερα των γυναικών.

μική συμβουλευτική και συμβουλευτική της απασχόλησης.

Τα Συμβουλευτικά Κέντρα² του ΚΕΘΙ τα οποία δημιουργήθηκαν μετά την ενοποίηση των Μονάδων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη, απευθύνονται:

- Σε γυναίκες με την παροχή υπηρεσιών για την απασχόληση, την ψυχοκοινωνική και νομική στήριξη με στόχο την κοινωνική τους ένταξη και την ενίσχυση της θέσης τους στην ελληνική κοινωνία.
- Στα κυβερνητικά όργανα με εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις και με την παραγωγή οδηγιών, μεθόδων και εργαλείων σχετικών με την εφαρμογή πολιτικών για την ισότητα των φύλων.
- Σε φορείς Τοπικής αυτοδιοίκησης, γυναικείες οργανώσεις, επιστημονες, ερευνητές
- Σε ενδιαφερόμενα άτομα με την παροχή πληροφόρησης και τεκμηρίωσης σε θέματα ισότητας.

Οι στόχοι του προγράμματος του ΚΕΘΙ για την υποστήριξη των γυναικών ώστε να έχουν τις ίσες δυνατότητες και ευκαιρίες δημοσύντησαν τη συνειδητοποίηση ότι η Συμβουλευτική μέθοδος³ πρέπει να προσαρμοστεί για να είναι χρήσιμη στη γυναίκα.

Η προσαρμογή βασίζεται σε ορισμένες θεμελιικές αρχές:

- Η άνιση μεταχείριση των δύο φύλων είναι κοινωνικό δεδομένο και λειτουργεί με άμεσους και έμμεσους τρόπους. Η κοινωνική θέση των γυναικών είναι συνδεδεμένη με το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν

λιγότερη πολιτική και οικονομική δύναμη.

- Η «φυλετική» διαπαιδαγώγηση επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τη γυναίκα καθώς τη βοηθά να αναγνωρίζει τις συμπεριφορές αυτοκαταπίεσης και την απενοχοποιεί σε πάρα πολλά ζητήματα.
- Οι γυναίκες ενθαρρύνονται προς την ψυχολογική και οικονομική ανεξαρτησία, την αυτο-εκτίμηση και στηρίζονται για να αναπτύξουν ικανότητες αυτοβοήθειας
- Οι γυναίκες που απευθύνονται στο Συμβουλευτικό Κέντρο για τη στήριξή τους, πρέπει να παίρνουν αποφάσεις σύμφωνα με τις πραγματικές τους ανάγκες και όχι σύμφωνα με το τι θεωρείται κοινωνικά σωστό για το φύλο τους.
- Από την άλλη μεριά, ο σύμβουλος δεν πρέπει με κανένα τρόπο να χρησιμοποιεί το κύρος της θέσης του για να επηρεάζει τη συμπεριφορά της γυναίκας προς την παραδοσιακή κατεύθυνση και αποδοχή της καταπίεσης, ενώ ο Σύμβουλος παρακολουθεί τις τελευταίες εξελίξεις στη θεωρία και την έρευνα για την ψυχολογία της γυναίκας και τις σχέσεις των φύλων μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο για να βασίζεται η συμβουλευτική τους σε επιστημονικά δεδομένα και όχι σε στερεότυπα.

Η Συμβουλευτική προς τη γυναίκα με την οπτική του φύλου δεν ιατροκοποιεί τα προβλήματα, το σύμπτωμα δηλαδή δεν αποδίδεται σε προσωπική μειονεξία και ανωμαλία και ως τέτοιο να αντιμετωπιστεί ατομικά. Εδώ τα

2. Συμβουλευτικά Κέντρα Λειτουργούν σε : Αθήνα, Θεσ/νίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο.

3. Βλ. Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών.

συμπτώματα «κοινωνικοποιούνται» με την ένοια ότι αποδίδονται στα κοινωνικά στερεότυπα και τις προκαταλήψεις μίας κοινωνικά μαθημένης και επιβεβλημένης συμπεριφοράς.

Συμβουλευτική είναι η διαδραστική διαδικασία η οποία συνάπτεται μεταξύ του συμβούλου και της γυναίκας η οποία προσεγγίζει με ένα ολιστικό τρόπο, κοινωνικά, πολιτισμικά, οικονομικά και συναισθηματικά ζητήματα. Η συμβουλευτική μπορεί να ασχολείται με τη διάγνωση (addressing) και επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων, με τη λήψη αποφάσεων, τη διεύθυνση κρίσεων, τη βελτίωση σχέσεων, την ανάπτυξη θεμάτων, την προώθηση και ανάπτυξη προσωπικής εγρήγορσης (awareness), τη δουλειά με τα συναισθήματα, τις σκέψεις, τις αντιλήψεις και την εσωτερική και εξωτερική σύγκρουση. Ο γενικός σκοπός είναι να παράσχει στους συμβουλευόμενους τις ευκαιρίες να δουλέψουν με αυτό-προσδιορισμένο τρόπο, προς το «ζήν» με πιο ικανοποιητικό και παραγωγικό τρόπο ως άτομα και ως μέλη τη ευρύτερης κοινωνίας. (European Association for Counselling «Training, Standards, Accreditation and Ethical Charter», September 2001).

Στη Συμβουλευτική διαδικασία γίνεται προσπάθεια να εντοπιστούν, να συζητηθούν και να αντιμετωπιστούν οι καταστάσεις που συστηματικά κάνουν μία γυναίκα να σωπάσει ή να στραφεί προς περισσότερους υπόγειους και σιωπηλούς τρόπους έκφρασης και εκδήλωσης της δυσφορίας της. Αυτό κάνει απαραίτητη την κατανόηση των δομικών και κοινωνικών σχέσεων εξουσίας που κρατούν πολλές γυναίκες σε υποδεέστερη θέση όπως η οικονομική εξάρτηση, η σεξουαλική και σωματική

βία, η ψυχολογική υποτίμηση ή η απαξίωση του λόγου των γυναικών στο δημόσιο χώρο. Επίσης κάνει απαραίτητη και την ανύχνευση των λιγότερο φανερών σχέσεων εξουσίας, όπως αυτές εκφράζονται στο στερεοτυπικό λόγο περί φύλου, στις κοινωνικές αναπαραστάσεις των φύλων, στην κατασκευή του κοινωνικού φύλου μέσα από ρατσιστικές ενόστιες λόγων, καθώς και του τρόπου που τέτοια σχήματα και κατασκευές χρησιμοποιούνται συχνά από τις ίδιες τις γυναίκες για να κατανοήσουν και να αφηγηθούν την εμπειρία τους και την προσωπική τους ταυτότητα.

Η Συμβουλευτική ασχολείται κυρίως με τις ακόλουθες καταστάσεις:

- Με προβλήματα που αφορούν την καθημερινότητα της γυναίκας και το περιβάλλον της.
- Με προβλήματα που προέρχονται από τις φυσιολογικές αντιξοότητες της ζωής και της κοινωνίας.
- Με προβλήματα που είναι καθορισμένα ή τουλάχιστον μπορούν να καθορισθούν μετά από μία ή δύο συναντήσεις.
- Με προβλήματα που περιλαμβάνουν και συναισθηματικές και γνωστικές δυσκολίες που πρέπει να ξεπεραστούν, για να συμβεί μία θετική αλλαγή και τέλος
- Με τη συνειδητοποίηση από τη συμβουλευόμενη των προβλημάτων και των δυσκολιών

Όσον αφορά τους στόχους, η Συμβουλευτική επιλέγει συνειδητά και ιεραρχεί τα κυριότερα προβλήματα όπως τα κατανοεί η γυναίκα, μη προχωρώντας σε τυχόν άλλα ενδοψυχικά προβλήματα και συμπτώματα που ο σύμβουλος ενδεχομένως διαβλέπει αλλά που δεν παίζουν κύριο

ρόλο στην πηγή του προβλήματος. Με λίγα λόγια το κυριότερο σημείο αναφοράς για το σύμβουλο είναι τα παράπονα της ίδιας της συμβουλευόμενης, τι είναι αυτό που τη βαραίνει και οι επιθυμίες της για την καλύτερη λύση όπως τη βλέπει ίδια.

Η Συμβουλευτική που παρέχεται στο ΚΕΘΙ περιορίζεται χρονικά σε 6-8 συνεδρίες-συναντήσεις των 45' κάθε μία με στόχο να αλλάξει τις κύριες υποκείμενες αιτίες που συμμετέχουν στη δημιουργία του προβλήματος και δημιουργούν την υπάρχουσα κατάσταση της γυναίκας.

Κατά τη διάρκεια της Συμβουλευτικής διαδικασίας γίνεται διασαφήνιση των ορίων της συμβουλευτικής. Επίσης απομυθοποιείται η συμβουλευτική διαδικασία, καθώς η γυναίκα - κέντρο βάρους του ΚΕΘΙ αλλά και της συμβουλευτικής, αναγνωρίζεται ως ειδική στη ζωή της και αποφεύγεται η θυματοποίηση ή παθολογοποίησή της. Διευκολύνεται έτσι η ενδυνάμωσή της και η άρση του αποκλεισμού της που υφίσταται λόγω του φύλου της.

Η νομική συμβουλευτική αποτελεί μία πολύ σημαντική υπηρεσία στην άρση του κοινωνικού αποκλεισμού των γυναικών και στη διευκόλυνση της κοινωνικής τους ενσωμάτωσης, πτυχή της οποίας αποτελεί η απασχόλησή τους, καθώς η γνώση των δικαιωμάτων τους αποτελεί τον καλύτερο τρόπο για τη διεκδίκηση και την ενεργοποίησή τους. Όταν δε η νομική συμβουλευτική συνδυάζεται και με τη δυνατότητα της δικαστικής άσκησης αυτών των δικαιωμάτων μέσω της ΝΟΜΙΚΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ, τότε μιλάμε για την καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση των αιτιών άρσης του αποκλεισμού των γυναικών.

Ότι η νομική συμβουλευτική είναι

μία από τις πιο ζητούμενες υπηρεσίες του ΚΕΘΙ, επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία που τηρούνται στο ΚΕΘΙ, από τα οποία προκύπτει ότι στο διάστημα Ιανουαρίου - Οκτωβρίου 2002 από τις 6083 συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν με συμβουλευόμενες γυναίκες οι 1669 αυτών δηλαδή ποσοστό 35,7% είχαν περιεχόμενο και αντικείμενο νομικής διάστασης.

Από τα στατιστικά στοιχεία επίσης του ΚΕΘΙ προκύπτει ότι η υλοποίηση προγραμμάτων *νομικής βοήθειας* αποτελεί κοινωνική ανάγκη. Την προηγούμενη χρονιά κατά την υλοποίηση ενός ανάλογου προγράμματος *νομικής βοήθειας* 40 συμβουλευόμενες εντάχθηκαν στο παραπάνω πρόγραμμα.

Τα νομικά αιτήματα για τα οποία απευθύνονται οι γυναίκες στο ΚΕΘΙ αφορούν, κυρίως, θέματα οικογενειακού δικαίου, εργατικού δικαίου, εργασιακών σχέσεων, δικαίου κοινωνικών ασφαλίσεων, εμπορικού δικαίου, ισότητας των φύλων, αυταπασχόλησης, επιχειρηματικότητας, επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και ποινικά αδικήματα, όπως σωματικές βλάβες, εξυβρίσεις, απειλές.

Στο Συμβουλευτικό Κέντρο του ΚΕΘΙ απευθύνονται γυναίκες με πολυπαραγοντικά προβλήματα. Είναι κυρίως θύματα ενδοοικογενειακής βίας-κακοποίησης (καθώς το ΚΕΘΙ δέχεται γυναίκες θύματα βίας μετά την κρίση) αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, παλιννοστούσες, μετανάστριες. Οι περισσότερες γυναίκες που απευθύνονται στο Κέντρο όχι μόνο αγνοούν τα στοιχειώδη δικαιώματά τους και τον τρόπο που μπορούν να τα ασκήσουν, αλλά πολύ συχνά είναι παραπληροφορημένες.

Ο νομικός λόγος στηρίζεται σε ένα είδος συλλογισμού (το δικανικό συλλογισμό) που εφαρμόζεται στη νομική σκέψη. Ο συλλογισμός αυτός αποτελείται, όπως κάθε συλλογισμός από τρεις προτάσεις: τη μείζονα, την ελάσσονα και το συμπέρασμα. Στο συλλογισμό αυτό τη θέση της μείζονος πρότασης επέχει ο εφαρμοζόμενος κανόνας δικαίου. Με την ελάσσονα πρόταση δηλώνονται τα πραγματικά περιστατικά της επίδικης σχέσεως, νομικά χαρακτηρισμένα και υπαγμένα στο μέρος του κανόνα δικαίου πραγματικό. Τέλος, το συμπέρασμα περιέχει τη διάγνωση της επελεύσεως της έννομης συνέπειας του κανόνα δικαίου ως προς την επίδικη σχέση.

Η ιδιαιτερότητα του νομικού λόγου σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο γυναικών που αντιμετωπίζουν πολυπαραγοντικά προβλήματα έγκειται ακριβώς στην ορθή απόδοση των πραγματικών περιστατικών. Η ιδιαιτερότητα αυτών των γυναικών αλλά και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν δυσκολεύουν τη λεκτική απόδοση των πραγματικών περιστατικών. Στο Συμβουλευτικό Κέντρο προσφεύγουν γυναίκες οι οποίες αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικής και ψυχολογικής φύσης που όμως δεν είναι ψυχοπαθολογίες τέτοιου τύπου που να αίρουν τη δικαιοπρακτική τους ικανότητα. Αντίθετα, οι γυναίκες αυτές είναι καθόλα δικαιοπρακτικά ικανές αλλά οι ατομικές και κοινωνικές τους ιδιαιτερότητες, όπως η μη επαρκής κοινωνικοποίησή τους, τις δυσκολεύουν να «ξεδιπλώσουν» τα πραγματικά περιστατικά με την ακρίβεια

και τη σαφήνεια που απαιτείται έτσι ώστε να μπορεί να δημιουργηθεί ο δικανικός συλλογισμός.

Η δυσκολία αυτή στην παρουσίαση των πραγματικών περιστατικών δυσκολεύει και την επιλογή του πραγματικού του κανόνα δικαίου. Και βέβαια η δυσκολία αυτή αφορά στη συγκρότηση κάθε νομικού συλλογισμού. «Τη διαλεκτική σχέση μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριακά ετεροειδών μεγεθών όπου η αναζήτηση, επιλογή και διαμόρφωση των νομικά σημαντικών στοιχείων του βιοτικού πραγματικού και ο σχηματισμός εντεύθεν της ελάσσονος προτάσεως του δικανικού συλλογισμού φωτίζεται μέσα από το νόημα του κανόνα δικαίου, αυτό δε αποκαλύπτεται πληρέστερα υπό το φως ακριβώς των συνθηκών της κρινόμενης ατομικής περιπτώσεως, έχει αποδώσει παραστατικά ο Engisch με την περίφημη φράση το πέρα-δύθε του βλέμματος» (Παπανικολάου, Π. «Μεθοδολογία του ιδιωτικού δικαίου και ερμηνεία των δικαιοπραξιών»).

Ο νομικός λόγος στη νομική συμβουλευτική διαφοροποιείται από τον συνήθη εκφερόμενο λόγο της νομικής διαδικασίας από την ίδια τη συμβουλευτική διαδικασία. Εδώ ο νομικός σύμβουλος⁴ καλείται αφενός να «συμβουλευσει» τη γυναίκα για τις δυνατότητες που της παρέχει ο νόμος και αφετέρου να τη βοηθήσει ώστε να οδηγηθεί μόνη της στη νόμιμη λύση και διαδικασία που είναι προσφορότερη για την περίπτωση της. Η ειδοποιός διαφορά της νομικής συμβουλευτικής που παρέχεται σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο εί-

4. Χρησιμοποιείται ο όρος παρέχων τη νομική συμβουλευτική αντί του νομικού συμβούλου προκειμένου να εκφραστεί η διαφορετικότητα της παρεχόμενης νομικής συμβουλευτικής που αφορά τη συμβουλευτική μεθοδολογία.

ναι η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης. Αυτή η σχέση εμπιστοσύνης αποτελεί το κρίσιμο σημείο στη συμβουλευτική διαδικασία.

Ο νομικός σύμβουλος δε γίνεται ο «διαχειριστής» της υπόθεσης της ενδιαφερόμενης αντί για «εαυτή και για λογαριασμό της», όπως γίνεται στη συνήθη νομική συμβουλευτική που παρέχεται είτε στο πλαίσιο της άσκησης του ελεύθερου επαγγέλματος είτε στο πλαίσιο ενός φορέα και που θεμελιώνεται στη σχέση της εντολής με τον πελάτη. Εδώ δεν υπάρχει οποιαδήποτε σχέση εντολής. Η νομική συμβουλευτική, η παρεχόμενη σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο, στηρίζεται στη σχέση εμπιστοσύνης με τη συμβουλευόμενη, παύνει τα χαρακτηριστικά της υποστηρικτικής διαδικασίας και κατ' αυτή την έννοια ακολουθεί τη μεθοδολογία της συμβουλευτικής.

Βέβαια η νομική συμβουλευτική διαφοροποιείται από τη συμβουλευτική των επαγγελματιών ψυχικής υγείας στην έννοια της υποστήριξης, η οποία ενέχει και άλλα κριτήρια διάγνωσης ή θεραπείας τα οποία ένας νομικός δεν γνωρίζει. Ο νομικός που παρέχει νομική συμβουλευτική σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο παρέχει συμβουλευτική με την κυριολεκτική έννοια του όρου. Γραμματολογικά η έννοια της νομικής συμβουλευτικής που παρέχεται σε ένα τέτοιο πλαίσιο, εδράζεται στο ρήμα συμβουλεύομαι που σημαίνει σκέπτομαι μαζί, συσκέπτομαι με κάποιον, παρό στο συμβουλευώ. Η πρώτη προσέγγιση απαιτεί την ενεργητική συμμετοχή του «άλλου» του συμβουλευόμενου τον οποίο αναγνωρίζει ως το άλλο μέρος της διαδικασίας. Η δεύτερη προσέγγιση του συμβουλευώ αφενός παραγκω-

νίζει το άλλο μέρος, αφετέρου θέτει το σύμβουλο σε μία θέση αυθεντίας. Η θέση αυτή θεμιτή και επιβαλλόμενη κατά την άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος διαφοροποιείται σε ένα Συμβουλευτικό Κέντρο.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο η νομική συμβουλευτική αντίκει την έννοιά της από το ρήμα συμβουλεύομαι και στο πλαίσιο της διεπιστημονικής ομάδας. Είναι δε η διεπιστημονική ομάδα η συνάντηση των συμβούλων διαφορετικών ειδικοτήτων (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, σύμβουλοι απασχόλησης και επιχειρηματικότητας) που εργάζονται στο Κέντρο, όπου ο καθένας ανάλογα με την ειδικότητά του συμβάλλει στην πληρέστερη και σφαιρικότερη αντιμετώπιση των συμβουλευόμενων. Η διεπιστημονικότητα ενός τέτοιου Κέντρου επιβάλλεται από τον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα των προβλημάτων των συμβουλευόμενων.

Το ζητούμενο είναι πού τέμνεται η νομική συμβουλευτική με τη συμβουλευτική διαδικασία. Η διεπιστημονική ομάδα αποτελεί ένα πολύ σημαντικό όργανο αλλά και το σημείο τομής.

Ακολουθώντας τη διαδικασία αυτή ο νομικός σύμβουλος δίνει στη συμβουλευόμενη τις νομικές της δυνατότητες αλλά και την ενισχύει για να ακολουθήσει την καλύτερη δυνατή λύση. Το κρίσιμο στη συμβουλευτική διαδικασία είναι να κινητοποιηθεί η ίδια η ενδιαφερόμενη και να αναλάβει μόνη της τη διεκπεραίωση των νομικών της εκκρεμοτήτων.

Η νομική συμβουλευτική ακολουθεί τρία στάδια: Στο πρώτο στάδιο γίνεται η λήψη και η καταγραφή του ιστορικού της υπόθεσης που γεννά το αίτημα και την ανάγκη της νομικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής.

Στο δεύτερο στάδιο εξετάζεται και μελετάται η υπόθεση και εντάσσεται στο ανάλογο νομοθετικό πλαίσιο που τη διέπει ή στη νομολογιακή πρακτική που ακολουθείται. Στο τρίτο στάδιο αναλύεται, διευκρινίζεται και επεξηγείται πλήρως η υπόθεση.

Ιδιαίτερη σημασία για την ολοκλήρωση της νομικής συμβουλευτικής είναι ο συνδυασμός της με τη δικαστική υποστήριξη των αιτημάτων, όταν αυτή είναι απαραίτητη. Συνεπώς, το ΚΕΘΙ αναγνωρίζοντας αυτή την κοινωνική ανάγκη, λειτούργησε σε συνεργασία με τοπικούς Δικηγορικούς Συλλόγους πρόγραμμα *νομικής βοήθειας* για τη δικαστική αλλά και εξωδικαστική (παραστάσεις σε άλλες αρχές και υπηρεσίες) υποστήριξη των συμβουλευόμενων γυναικών του. Για την ένταξη της συμβουλευόμενης στο πρόγραμμα *νομικής βοήθειας* και με δεδομένο τους αριθμητικούς περιορισμούς του προγράμματος τέθηκαν από ορισμένα κριτήρια: 1. η οικονομική δυσκολία της συμβουλευόμενης να κινήσει μόνη της τη δικαστική διαδικασία, 2. οι δυσκολίες της ίδιας να προσδιορίσει τη νομική διαδικασία, 3. η παρακολούθηση της συμβουλευτικής διαδι-

κασίας 4. το γεγονός ότι η ένταξη της συμβουλευόμενης στη Νομική Βοήθεια θα ήρε λόγους του αποκλεισμού της.

Πριν την ένταξη της συμβουλευόμενης γυναίκας στο πρόγραμμα *νομικής βοήθειας*, το αίτημα της συμβουλευόμενης για τη δωρεάν εκπροσώπησή της σε δικαστήριο μέσω του προγράμματος της *νομικής βοήθειας* συζητιέται στην τακτική διεπιστημονική συνάντηση των συμβούλων του Κέντρου, όπου εκτιμούνται η ικανοποίηση του αιτήματος της συμβουλευόμενης αλλά και το ενδεικνυόμενο χρονικό σημείο (το στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας) για την ικανοποίηση του αιτήματός της.

Από την προηγούμενη παρουσίαση της έννοιας, της μεθοδολογίας αλλά και της διαδικασίας της νομικής συμβουλευτικής έγινε φανερό ότι ο συνδυασμός των νομικών συμβουλών με την ιδεολογία του φύλου αλλά και το πλαίσιο παροχής τους αποτελεί τον καλύτερο τρόπο για την υποστήριξη των γυναικών και την άρση του κοινωνικού τους αποκλεισμού με στόχο την ευκολότερη και ποιοτικότερη απασχολησιμότητά τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

4η & 5η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας: Περίοδος 1994-2000. Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Αθήνα, Δεκέμβριος 2000, εκδ.ΓΓΠ.

ΚΕΘΙ (1999), Γυναίκα το Δικαίωμά σου στην απασχόληση.

ΚΕΘΙ (2003), Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

European Association for Counseling: «Training, Standards, Accreditation and Ethical Charter», September 2001.

Παπανικολάου, Π.: «Μεθοδολογία του ιδιωτικού δικαίου και ερμηνεία των δικαιοπραξιών».

Σούρλας, Π. (1995): *Iusti atque iniusti scientia :Μια εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου*, εκδ.

Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή.

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Άννα Κοψιδά*

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΕΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ
ΔΙΑ-ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ:
ΜΕΛΕΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΙΣ ΝΕΕΣ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο οικονομικός μετασχηματισμός των κοινωνιών –σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο – προκαλεί ριζικές μεταβολές στις κοινωνικές δομές με αφετηρία τις διαφοροποιήσεις στο περιεχόμενο της απασχόλησης. Ο αναπροσανατολισμός της οικονομικής δραστηριότητας δημιουργεί νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας με συνέπεια σημαντικές μεταβολές σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματιών με την κατάργηση ή συρρίκνωση παλιών ειδικοτήτων και την εμφάνιση νέων. Η μεταβολή της διάρθρωσης της απασχόλησης με συνακόλουθο τη διεύρυνση της αγοράς εργασίας και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου πολλών επαγγελματικών ρόλων, επηρεάζει και την επιλογή του επαγγέλματος στο βαθμό που η ποικιλία και η μεγάλη προσφορά εργασίας συμμετέχουν σ' αυτή τη διαδικασία.

Ειδικότερα η τουριστική ανάπτυξη αναδιαρθρώνει με τρόπο οφθαλμοφανή τις υπάρχουσες εργασιακές δομές καθώς συμπεριλαμβάνει ένα εντυπωσιακό πλέγμα δραστηριοτήτων και υπηρεσιών που διασυνδέονται με όλους τους τομείς του παραγωγικού ιστού. Η δυναμική που αναπτύσσεται στο πλαίσιο δράσης του τουρισμού επηρεάζει ένα τόσο ευρύ φάσμα κλάδων, φορέων και υπηρεσιών ώστε να διαφοροποιούνται εντελώς οι παραγωγικές σχέσεις, να αναδιαμορφώνονται οι κλάδοι παραγωγής, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού τοπίου και οι όροι και οι συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Η προσέγγιση και παρακολούθηση των μεταβαλλόμενων δομών απασχόλησης καθώς και η προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες, ιδιαίτερα σε περιόδους καταγκυσιακών αλλαγών ως προς την οικονομική συγκυρία και το περιεχόμενο των επαγγελματικών ρόλων απαιτεί τη συνεχή παρουσία της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σε μια δια-βίου υποστήριξη των υποκειμένων σε θέματα επανακατάρτισης, ενίσχυσης του αυτοσυναισθήματος, συγκρότησης εξειδικευμένων προγραμμάτων με στόχο την αντιμετώπιση ατομικών αλλά και κοινωνικών αναγκών.

Anna Kopsida*

**FINANCIAL ENVIRONMENT AND LOCAL PARTICULARITIES
LIFE-LONG EDUCATION AND CAREER COUNSELLING:
STUDYING THE TRANSITION TO THE NEW REALITIES
OF THE LABOUR MARKET**

The financial transformation of the societies- in national or local level – causes radical changes in the social structures starting from differentiations in the content of the employment.

The reorientation of the financial activity creates new conditions in the labour market

* Η Α.Κ. είναι καθηγήτρια φιλόλογος, υπεύθυνη ΣΕΠ Ν. Λευκάδας. *Επικοινωνία:* Ή. Γρηγόρη, Τσεχλμπίου 311 00 Λευκάδα.

which consequently change a wide area of jobs -with the abolition or the dwindling of old jobs and the appearance of new ones. The change of the structure of employment, resulting in the widening of the labour market and the differentiation of the content of many vocational roles, affects the vocational choice to the extent that the variety and the high job offer participate in this process.

Specifically the tourism development restructures in an obvious way the existing reality of the working structures as it includes an impressing series of activities and services which are connected with all sections of production. The dynamic developed in the tourism industry affects such a wide area of branches, agents and services that the productive relations become completely different and the production branches, the characteristics of the labour area and the terms and conditions in the labour market are reconstructed.

The approach and the observance of the changing structures in the employment as well as the employees adaptation to the new conditions especially in periods of rapid changes demands the constant presence of the career Counselling in a life-long support of the individuals in issues of re-schooling, strengthening of the self-confidence, the organisation of specialised training programmes aiming at the confrontation of the individual and social needs.

Η προβληματική της παρούσας ανακοίνωσης αφορά την αναγκαιότητα ανάπτυξης υπηρεσιών Συμβουλευτικής παρέμβασης για μια δια βίου παρακολούθηση και υποστήριξη των εργαζομένων ώστε να προσαρμόζονται στις μεταβολές και τις απαιτήσεις στο πεδίο της απασχόλησης σε σχέση πάντοτε με τις ατομικές και κοινωνικές ανάγκες αλλά και τις ιδιαιτερότητες της τοπικής οικονομικής ανάπτυξης.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται συνοπτικά οι ανακατατάξεις που συντελούνται στον κοινωνικό και εργασιακό χώρο ως αποτέλεσμα συγκεκριμένης μορφής ανάπτυξης και ειδικότερα της τουριστικής. Ο τουρισμός αποτελεί ένα πολυσύνθετο οικονομικό φαινόμενο που συνυφαίνεται με όλες τις εκφάνσεις της απασχόλησης και επιδρά καταλυτικά στις υπάρχουσες κοινωνικές δομές, στις προοπτικές διαφοροποίησης και μετεξέλιξης των επαγγελματικών κατηγοριών (Cohen 1984, IUOTO 1975). Επιλέξαμε τη Λευκάδα ως τυπικό παράδειγμα

όπου πραγματοποιείται η σταδιακή διαφοροποίηση της οικονομικής φυσιογνωμίας, της κοινωνικής και εργασιακής δομής εξαιτίας της έντονης στροφής στην τουριστική δραστηριότητα γεγονός που θα επέτρεπε αντίστοιχους συσχετισμούς με περιοχές που έχουν ανάλογα χαρακτηριστικά.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα επιτόπιας έρευνας για την καταγραφή των απόψεων των επαγγελματιών του τουριστικού κλάδου σε σχέση με:

α) την υπάρχουσα πραγματικότητα
β) τα προβλήματα, τις προοπτικές και τις εξελίξεις στον τομέα γ) τις ανάγκες για σχεδιασμό και υλοποίηση εξειδικευμένων προγραμμάτων για μια δια βίου υποστήριξη των απασχολούμενων σε έναν τομέα -τον τουριστικό- ιδιαίτερα ανταγωνιστικό και ευαίσθητο στις μεταβολές του παγκόσμιου οικονομικού περιβάλλοντος.

Ο οικονομικός μετασχηματισμός των κοινωνιών -σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο- προκαλεί ριζικές μεταβολές στις κοινωνικές δομές με αφετη-

ορία τις διαφοροποιήσεις στο περιεχόμενο της απασχόλησης.

Ο αναπροσανατολισμός της οικονομικής δραστηριότητας δημιουργεί νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας επιφέροντας σημαντικές μεταβολές στο φάσμα των επαγγελματιών με την κατάρτιση ή προϊούσα συρρίνωση παλιών ειδικοτήτων και την εμφάνιση νέων (Μπαμπανάνης - Σούλας 1976, Νεγρεπόντη - Δελιβάνη 1979). Η μεταβολή της διάρθρωσης της απασχόλησης, με συνακόλουθο τη διεύρυνση της αγοράς εργασίας, και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου πολλών επαγγελματικών ρόλων, επηρεάζει και την επιλογή του επαγγελματός στο βαθμό που η ποικιλία και η μεγάλη προσφορά εργασίας συμμετέχουν σ' αυτή τη διαδικασία. (Κασμάτη 1991, Κοψιδά 2000, Λουκίτσας 1980).

Θα αναφερθούμε ειδικότερα στις μεταβολές που υφίστανται οι δομές της απασχόλησης στις περιοχές που ο τουρισμός αποτελεί τον κύριο μοχλό ανάπτυξης και τον πυρήνα της τοπικής παραγωγικής βάσης.

Παρατίθενται τα συστατικά στοιχεία της τουριστικής δραστηριότητας στο πεδίο της απασχόλησης γεγονός που προκαλεί την ενεργοποίηση παραγωγικών διαδικασιών σε τέτοια έκταση ώστε με τρόπο οφθαλμοφανή να αναδιατάσσονται οι υπάρχουσες εργασιακές δομές με τη δημιουργία νέων επαγγελματικών κατηγοριών, τη συρρίνωση, διαφοροποίηση ή επέκταση των ήδη υπαρχόντων, την έντονη κοινωνικοεπαγγελματική κινητικότητα (Κοψιδά 2001, Τσάρτας 1989). Ο τουρισμός έχει άμεση εμπλοκή στη δημιουργία υποδομών που σχετίζονται με:

1. Τα τουριστικά καταλύματα (ξενοδοχεία, ενοικιαζόμενα δωμάτια, ξενώνες, κάμπινγκς).

2. Τουριστικά γραφεία, πρακτορεία, ξεναγοί.
3. Επιχειρήσεις στον τομέα της παροχής υπηρεσιών που λειτουργούν σε εποχιακή βάση (εστιατόρια, καφέ-μπαρ, ντίσκο κ.λπ.).
4. Εταιρείες και επιχειρήσεις μεταφορών.
5. Βιομηχανίες και βιοτεχνίες που παράγουν καταναλωτικά αγαθά ειδικά για τουρίστες.
6. Κρατικοί οργανισμοί που αποκλειστικό τους αντικείμενο είναι ο τουρισμός (Ε.Ο.Τ., Τουριστική αστυνομία κ.λπ.).
7. Εταιρείες κατασκευής και ενοικίασης μηχανολογικού εξοπλισμού για τουριστικές χρήσεις.
8. Εταιρείες παροχής υπηρεσιών σχετικών με την τουριστική ανάπτυξη (Εταιρείες συμβούλων, μελετών κ.λπ.).
9. Τουριστική εκπαίδευση (δημόσια και ιδιωτική).

Η τουριστική δραστηριότητα ασκεί επίσης σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση μιας νέας πραγματικότητας και σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματιών που διασυνδέονται έμμεσα με τον τουρισμό, αυξάνοντας κυρίως τα κέρδη τους και ισχυροποιώντας κατ' αυτόν τον τρόπο την παρουσία και τη βιωσιμότητά τους στην αγορά εργασίας. Το εμπόριο, η οικοδομή, οι βιομηχανίες τροφίμων και ποτών και γενικά όλοι οι κλάδοι που συμμετέχουν στην παραγωγή και διακίνηση των καταναλωτικών αγαθών σε περιοχές με έντονη τουριστική ανάπτυξη αυξάνουν την «πελατεία» και τα κέρδη τους και ουσιαστικά στηρίζουν τη βιωσιμότητά τους στην αυξημένη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών εξαιτίας της ανάπτυξης του τουρισμού.

Τα έργα υποδομής που απαιτού-

νται –οδοποιία, καταλύματα– για την εξυπηρέτηση των επισκεπτών δημιουργούν τις προϋποθέσεις για νέες θέσεις εργασίας σε όλες τις ειδικότητες –μηχανικοί, οικοδόμοι, τεχνίτες, τεχνικοί– αλλά και για ενίσχυση των ήδη απασχολούμενων στον κλάδο.

Επίσης οι απασχολούμενοι στο εμπόριο, τη γεωργοκτηνοτροφία, την ολιεία, οι ιδιοκτήτες εστιατορίων, κέντρων νυχτερινής διασκέδασης, επιχειρήσεων ενοικίασης μεταφορικών μέσων, οι επιχειρηματίες ή κρατικοί φορείς που εμπλέκονται στις μεταφορές –αεροπορικές, ακτοπλοϊκές, τρένα, λεωφορεία κ.λ.π.– στις τουριστικές περιοχές απευθύνονται σε ένα πολύ μεγάλο αριθμό πελατών-επισκεπτών με αποτέλεσμα τη δυνατότητα ισχυροποίησης και επέκτασης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (Κοψιδά 2000, 2001, Τσάρτας 1996).

Στις μεταβολές που δέχεται η αγορά εργασίας από την παρουσία του τουρισμού πρέπει να θεωρηθούν ως σημαντικές και οι ευκαιρίες για συμπληρωματική απασχόληση. Η ετεροαπασχόληση στις τουριστικές περιοχές είναι φαινόμενο έντονο που τείνει να διαμορφώσει μια καινούργια πραγματικότητα στην παραγωγική δομή, καθώς ένα πολύ σημαντικό μέρος των κατοίκων ετεροαπασχολείται στον τουρισμό, όπου ωστόσο αυτή η δεύτερη απασχόληση τείνει να υποκαταστήσει εντελώς το πρώτο επάγγελμα κυρίως σε σχέση με το εισόδημα. (Κασιμάτη 1989, Κοψιδά 2000, Τσάρτας 1996).

Ο τουρισμός είναι ένα ολιστικό οικονομικό φαινόμενο ιδιαίτερα ευάλωτο που υπακούει σχεδόν απόλυτα στους κανόνες και τον ανταγωνισμό της ελεύθερης αγοράς. Με αυτό το

δεδομένο οι εμπλεκόμενοι άμεσα και έμμεσα στον τομέα (που σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να είναι το μεγαλύτερο μέρος των απασχολούμενων μιας περιοχής) θα απαιτηθεί να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και προπά-ντων άλλου είδους φιλοσοφία για τον τρόπο δράσης τους στο νέο οικονομικό περιβάλλον (Alavi- Shanin 1982, Τσάρτας 1996).

Ειδικότερα στη Λευκάδα –τυπικό παράδειγμα της ελληνικής περιφέρειας όπου συγκρούονται οι αρνητικές με τις θετικές επιπτώσεις από ένα συγκεκριμένο μοντέλο ανάπτυξης (τον τουρισμό)– εμφανίζεται μια όψιμη στροφή της οικονομικής δυναμικής προς την τουριστική ανάπτυξη που οριοθετείται στα τέλη της δεκαετίας του '70, αρχές της δεκαετίας του '80. Ο πρώτος πυρήνας τουριστικής ανάπτυξης δημιουργήθηκε στο Νυδρί, το οποίο είχε γίνει ήδη γνωστό από τις αρχές της δεκαετίας του '60. Ωστόσο οι ρυθμοί μεταστροφής της οικονομικής δυναμικής προς την τουριστική ανάπτυξη είναι αργόσυρτοι και υποτονικοί με μεγάλα διαστήματα στασιμότητας και ακινησίας. Μετά το 1975 επιταχύνεται η τουριστική ανάπτυξη στο νησί με την κατάταξή του στη δεύτερη τουριστική ζώνη. Η ποσοστιαία μεταβολή σε ξενοδοχειακό δυναμικό, ενοικιαζόμενα δωμάτια αλλά και αριθμό επισκεπτών είναι εξαιρετικά υψηλή από την περίοδο αυτή και μετά. Οι επενδύσεις στον τουρισμό απορροφούν το 80% του συνολικά επενδυμένου κεφαλαίου και αξιοποιούνται κυρίως σε ξενοδοχειακές μονάδες μικρού μεγέθους, κάμπινγκς, ξενώνες, τουριστικά επαγγελματικά σκάφη. Οι θετικές επιπτώσεις της τουριστικής ανάπτυξης στην

απασχόληση είναι οφθαλμοφανείς και επιβεβαιώνονται από τα επίσημα στοιχεία της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, του ΟΑΕΔ και σχετικής επιτόπιας έρευνας που πραγματοποιήσαμε (Κοψιδά 2000). Η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα ακολουθεί εντυπωσιακούς ρυθμούς και αφορά ένα πολύ μεγάλο φάσμα του ενεργού πληθυσμού (αναφέρουμε ενδεικτικά ότι στα τουριστικά καταλύματα το 1996 απασχολούνται επίσημα περίπου 1136 εργαζόμενοι, πάνω από 3800 είναι γενικά οι απασχολούμενοι με εξαρτημένη εργασία, ενώ για το 2001 οι αντίστοιχοι αριθμοί είναι σχεδόν διπλάσιοι). Η στροφή της ντόπιας οικονομικής δυναμικής στον τουρισμό φαίνεται να προκαλεί σημαντικές επιπτώσεις στη δομή της τοπικής αγοράς εργασίας με τη διεύρυνση των επαγγελματικών κατηγοριών, τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων και επαγγελματικών διεξόδων, καθώς και την ενίσχυση των ήδη υπαρχόντων και την ισχυροποίηση των δραστηριοτήτων των έμμεσα εμπλεκόμενων στον τουρισμό (Κοψιδά 2000).

Επιπλέον παρατηρούνται έντονες ανακατατάξεις στην κοινωνική δομή των τουριστικών θυλάκων του νησιού καθώς συρρικνώνονται οι δραστηριότητες που αφορούν τον πρωτογενή τομέα – τομέας που απορροφούσε σχεδόν το σύνολο του ενεργού πληθυσμού. Η εμφάνιση του τουρισμού δημιουργεί καινούργια πεδία δράσης στον τομέα παροχής υπηρεσιών και διαμορφώνει νέες παραγωγικές σχέσεις. Επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό όλες οι κοινωνικές ομάδες οι οποίες εμφανίζουν έντονη ανοδική επαγγελματική κινητικότητα που στηρίζεται κυρίως στα υψηλά εισοδήματα

που προσπορίζει ο τουρισμός και στη συρρίκνωση των επαγγελματικών κατηγοριών των αγροτών και των εργατών. Οι τελευταίες αντικαθίστανται από ομάδες επαγγελματιών με αστικά χαρακτηριστικά και ως προς το περιεχόμενο του επαγγελματικού τους ρόλου (απασχόληση στον τριτογενή τομέα) και ως προς το οικονομικό τους επίπεδο (Κοψιδά 1999, 2000).

Θα παρουσιάσουμε στοιχεία που προέρχονται από επιτόπια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Νυδρί περιοχή η οποία μπορεί να αποτελέσει σημείο αναφοράς για τη μελέτη του τουριστικού φαινομένου καθώς κατά τις τελευταίες δεκαετίες στήριξε την αναπτυξιακή του πορεία σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα στον τουρισμό και οδηγήθηκε σε μια πλήρη ανατροπή των χαρακτηριστικών της προυπάρχουσας κοινωνικής, οικονομικής, πολιτισμικής και περιβαλλοντικής της πραγματικότητας (Κοψιδά 2001). Για τα συμπεράσματα της έρευνας αξιοποιήθηκαν επίσης οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από συνεντεύξεις με ανθρώπους-κλειδιά και εκπροσώπους φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα του τουρισμού στη Λευκάδα και ως ένα μεγάλο βαθμό διαμορφώνουν το περιβάλλον της τουριστικής ανάπτυξης τοπικά.

Ως βασικούς άξονες της έρευνας προσδιορίσαμε: α) να αποτυπωθεί η πραγματικότητα ως προς το περιεχόμενο και την ποιότητα της απασχόλησης στον τουριστικό τομέα, β) να καταγραφούν τα προβλήματα, οι προοπτικές, οι εξελίξεις και οι προσδοκώμενες μεταβολές στους όρους λειτουργίας της τουριστικής βιομηχανίας, γ) να διερευνηθεί η αναγκαιότητα της συγκρότησης ενός μοντέλου

για την εφαρμογή των αρχών και των δυνατοτήτων που προσφέρει η δια βίου εκπαίδευση στα πλαίσια δράσης της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, ως υποστηρικτικής υπηρεσίας με στόχο την εξισορρόπηση των ατομικών αναζητήσεων και των ορίων της δεδομένης πραγματικότητας, στο πεδίο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

Για τη συλλογή του εμπειρικού υλικού κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο ειδικά σχεδιασμένο αφού λάβαμε υπόψη μας τη διεθνή εμπειρία σε παρόμοια θέματα (Alavi - Shanin 1982, Cohen 1984, Νικολινάκος 1977). Καταρχήν διεξήχθη μια περιορισμένη προέρευνα σε μη τυχαίο δείγμα του υπό έρευνα πληθυσμού για να διορθωθούν οι ατέλειες του ερωτηματολογίου και να αποτυπωθούν τα θέματα αιχμής της έρευνας.

Στη συνέχεια τα αναθεωρημένα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν σε ατομικές συνεντεύξεις τις οποίες αναλάβαμε εξ ολοκλήρου προσωπικά.

Παρουσιάζουμε τα βασικότερα συμπεράσματα της έρευνας:

A) Η ταυτότητα των απασχολούμενων στον τουρισμό

Οι εργαζόμενοι στον τουρισμό σχεδόν στο σύνολό τους προέρχονται από αγροτικές οικογένειες και είναι μόνιμοι κάτοικοι της περιοχής.

Κατέχουν εκπαιδευτικούς τίτλους μέχρι και το απολυτήριο του λυκείου. Οι περισσότεροι, ωστόσο, είναι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και δε διαθέτουν κανενός είδους εκπαίδευση ή κατάρτιση στον τουριστικό τομέα. Η απουσία ειδικευσης αφορά και τις ομάδες των νεοεισερχομένων στον κλάδο παρά τις οφθαλμοφανείς μεταβολές και την ανάγκη

για ανανέωση των όρων λειτουργίας της τουριστικής βιομηχανίας.

Η ερμηνεία του φαινομένου μπορεί να αναζητηθεί στις πολιτικές που εφαρμόστηκαν στον τομέα, στο μοντέλο τουριστικής ανάπτυξης που ακολουθείται –μαζικός οργανωμένος τουρισμός διακοπών– και στην ως εκ τούτου εμπειρική πραγματοποίησή του στα πλαίσια και τις δυνατότητες επιχειρήσεων οικογενειακού χαρακτήρα (Κοψιδά 1999, 2000).

Πρόκειται, δηλαδή, για την πιο επισφαλή μορφή τουριστικής ανάπτυξης που έχει ήδη τεθεί υπό αμφισβήτηση όχι μόνο ως προς τα οφέλη που προσπορίζει στις τοπικές κοινωνίες αλλά και ως προς τη δυναμική που μπορεί να αναπτύξει μελλοντικά. Θα διακινδυνεύαμε τη χρησιμοποίηση του όρου «θνησιγενής» τύπος ανάπτυξης έχοντας υπόψη τις τάσεις της τουριστικής βιομηχανίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες η οποία προωθεί ένα εντελώς αναθεωρημένο πλαίσιο πραγμάτωσης του τουρισμού (Κοψιδά 2000, Λουκίσσας 1980, Τσάρτας 1995).

B) Τοπική πραγματικότητα- Ανακατατάξεις – Προβληματισμοί

Από τις συνεντεύξεις με τους τουριστικούς επιχειρηματίες προέκυψαν πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία για τα ειδικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κλάδος τοπικά. Κατ' αρχήν είναι ήδη ορατή η ανάγκη επανεξέτασης του μοντέλου ανάπτυξης που ακολουθείται και η προσαρμογή του στην καινούργια αντίληψη που έχει διαμορφωθεί σε διεθνή κλίμακα για τα πρότυπα τουριστικής ανάπτυξης (Κοψιδά 2001, Τσάρτας 1996).

Στα πλαίσια αυτής της πραγματικότητας καταγράφεται η ανάγκη συ-

γερρότητας μιας στρατηγικής προσαρμοσμένης προς την ήπια και σύμμετρη με άλλους παραγωγικούς κλάδους ανάπτυξη, το σεβασμό στις ιδιαιτερότητες του φυσικού και ανθρωπογενούς περιβάλλοντος, της κοινωνικής ταυτότητας του ντόπιου πληθυσμού, της πολιτισμικής του φυσιογνωμίας.

Ένα άλλο πρόβλημα που επισημάνθηκε είναι ο τεράστιος και πολλές φορές αθέμιτος ανταγωνισμός ο οποίος επιβάλλει συνεχή ανανέωση και επανεξέταση των πολιτικών εφαρμογής του τουρισμού προκειμένου να διατηρήσει ο κλάδος τη δυναμική του.

Φορείς της προσπάθειας για την επίτευξη του στόχου της ανταγωνιστικότητας είναι προπάντων οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στον τουριστικό τομέα, έναν τομέα ιδιαίτερα απαιτητικό και ευμετάβολο με βασικό συστατικό στοιχείο την ανάγκη για συνεχή ανανέωση, για την παρακολούθηση των μεταβολών του παγκόσμιου οικονομικού περιβάλλοντος, για την έγκαιρη πληροφόρηση των τάσεων και των εξελίξεων στον τομέα.

Στο ερώτημα αν οι εμπλεκόμενοι επαγγελματικά στον τουριστικό τομέα θα μπορούν και μελλοντικά να ανταποκριθούν με επιτυχία σε έναν ρόλο που γίνεται ολοένα και πιο απαιτητικός οι εκτιμήσεις ήταν σχεδόν στο σύνολό τους αρνητικές. Η εξειδίκευση, η συνεχής ανανέωση των γνώσεων και η αναπροσαρμογή των επαγγελματικών δεξιοτήτων θα είναι τα προαπαιτούμενα ώστε ο εργαζόμενος στον τουρισμό να συμμετέχει δυναμικά στις μεταβολές που υφίσταται η αγορά εργασίας και ειδικότερα το πεδίο της απασχόλησης στο οποίο δραστηριοποιείται (ACA-

CE 1979, Alexander 1975, Claxton 1984).

Η εικόνα του εργαζόμενου στον τουρισμό με μοναδική επαγγελματική σκευή την αυθόρμητη διάθεση για εξυπηρέτηση και την εμπειρική λειτουργία σε ένα πεδίο που γίνεται όλο πιο σύνθετο και ανταγωνιστικό πολύ σύντομα θα αποτελεί παρωχημένη φιγούρα μιας άλλης εποχής. Σε εύλογο χρόνο, λοιπόν, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό θα έχουν να αντιμετωπίσουν μια νέα πραγματικότητα η οποία ενδεχομένως θα καταστεί ανοίκεια και εχθρική εάν δεν έχουν τη δυνατότητα προσαρμογής στις νέες συνθήκες.

Γ) Τοπική οικονομική ανάπτυξη – Ανακατατάξεις στον εργασιακό χώρο και δια-βίου εκπαίδευση

Στη συνέχεια καταγράφηκαν πολύ ενδιαφέρουσες απόψεις για τους τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων προσαρμογής των εργαζομένων στις εξελίξεις της τοπικής αγοράς εργασίας και της ανάγκης συγκρότησης ενός υποστηρικτικού μοντέλου παρακολούθησης των υποκειμένων σε μια δια-βίου διαδικασία (ACACE 1979, Knowles 1990).

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των τουριστικών επιχειρηματιών προωνίζονται στο χώρο μεταβολές τόσο έντασης και έκτασης ώστε να καθίσταται ανεπαρκές, σχεδόν, στο σύνολό του όλο το πλέγμα των φορέων (άτυπων και επίσημα θεσμοθετημένων) που εμπλέκονται στο συντονισμό, την πληροφόρηση και γενικότερα την αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού με στόχο την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη δραστηριοποίησή του.

Οι προτάσεις που διατυπώθηκαν

επιβεβαιώνουν την αρχική μας υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι στο εγγύς μέλλον θα αναζητούν επίμονα της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας για την αντιμετώπιση των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον και συνοψίζονται ως εξής:

Θεσμοθέτηση ενός επιστημονικού φορέα ο οποίος ανάλογα με τις τοπικές ιδιαιτερότητες και το συγκεκριμένο τύπο οικονομικής ανάπτυξης αλλά και σε συνεργασία με μια κεντρική υπηρεσία θα αναλάβει:

Τη συγκρότηση υπηρεσιών παροχής Συμβουλευτικής υποστήριξης των εργαζομένων σε μια διά βίου διαδικασία για:

- Την προώθηση και εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης, εξειδίκευσης και επανακατάρτισης.
- Την παροχή εξατομικευμένης Συμβουλευτικής παρέμβασης για την εξισορρόπηση των ατομικών αναζητήσεων με τις ανάγκες του εμπράγματος πλαισίου.
- Την αναζήτηση, κωδικοποίηση και προώθηση έγκυρων πληροφοριών για τις εξελίξεις και τα νέα δεδομένα σε όλο το φάσμα των οικονομικών δραστηριοτήτων σε τοπικό και υπερτοπικό επίπεδο. Η δυνατότητα μέθεξης στην πληροφόρηση θα συμβάλει στην προσαρμογή και τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών στόχων και επιλογών των εργαζομένων.
- Τη δημιουργία ενός πλαισίου για την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων βασισμένων στις αρχές της δια-βίου εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης ενηλίκων για τη δημιουργική διεργασία γνώσεων

σε μια πορεία συμπίλωσης των προσωπικών διαθέσεων με τις μεταβαλλόμενες συνθήκες και εμπειρίες του περιβάλλοντος (Knowles 1990, Rogers 1996).

- Την εκπόνηση ερευνητικών προγραμμάτων σε σχέση με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες των εργαζομένων για την ανατροφοδότηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.
- Τη θωράκιση των εργαζομένων απέναντι στην πολυπλοκότητα και τον επισφαλή χαρακτήρα των όρων της απασχόλησης με την ενίσχυση των προσόντων και των δεξιοτήτων τους με τη συστηματική εφαρμογή ευέλικτων προγραμμάτων κατάρτισης και επανεκπαίδευσης.

Γενικά μέσα από τις συνεντεύξεις προέκυψε ότι:

Βρισκόμαστε σε μια πορεία συνειδητοποίησης της μεταβλητότητας και της αστάθειας στο εργασιακό περιβάλλον. Η διαπίστωση της νέας πραγματικότητας προκαλεί συναισθήματα ανασφάλειας στους εργαζομένους και έντονη την ανάγκη αναζήτησης εξειδικευμένων υπηρεσιών ώστε να επιβιώσουν κατ' αρχήν αλλά και να δράσουν δημιουργικά.

Η προσφυγή σε υπηρεσίες Συμβουλευτικής Επαγγελματικής παρέμβασης σε εύλογο χρονικό διάστημα θα αποτελεί αναγκαιότητα.

Η υποστήριξη θα πρέπει να είναι συγκροτημένη και διαρκής. Θα αποτελεί, δηλαδή, μια δια-βίου διαδικασία προσαρμοσμένη στις ατομικές ανάγκες για αυτοπραγμάτωση στα όρια μιας ρεαλιστικής αντιμετώπισης της πραγματικότητας (Alexander 1975, Claxton 1984, Rogers 1996).

Τέλος οι τοπικές κοινωνίες θα πρέπει να αναπτύξουν τους δικούς τους παρεμβατικούς μηχανισμούς—πάντοτε στα πλαίσια της γενικότερης κοινωνικής και οικονομικής δυναμικής—για τη λειτουργία θεσμών Συμβουλευτικής παρέμβασης δια-βίου οι οποίοι θα φέ-

ρουν το στίγμα της τοπικής εκπαιδευτικής κουλτούρας και του ιδιαίτερου οικονομικού προσανατολισμού αποτελώντας το συνδυαστικό κρίκο του τοπικού με το παγκόσμιο, του ατομικού με το συλλογικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- ACACE (1979), *Towards Continuing Education*, ACACE, Leicester.
- Alavi, H. Shanin, T. (1982), *Sociology of developing Societies*, Mac Millan Press, London.
- Alexander, Sir William (1975), *Adult Education and the Challenge of Change*, Edinburgh: Scottish Education Department.
- Claxton (1984), *Guy, Live and Learn*, Harper and Row, London.
- Cohen, E. (1984), *The Sociology of Tourism: Approaches, Issues and Findings*, Annual Review of Sociology, 10.
- IUOTO (1975), *The Impact of International Tourism on the Economic Development of the Developing Countries*, Γενεύη.
- Κασιμάτη, Κ. (1989), Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, Μελέτη Π, Η μορφολογία της Δεύτερης Απασχόλησης, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.
- Knowles, M.S. (1990), *The Adult Learner: a Neglected Species*, Houston, TX: Gulf.
- Κοψιδά, Α. (1999), Όψεις της τουριστικής ανάπτυξης στη Λευκάδα. Προοπτικές ανάπτυξης της τοπικής αγοράς εργασίας. *Πρακτικά Παλλευκαδικού Συνεδρίου*, Πάτρα.
- Κοψιδά, Α. (2000), Η Εκπαιδευτική και Επαγγελματική ταυτότητα των αποφοίτων Λυκείου (Λευκάδα 1975- 1985)—Ιεραρχήσεις—Κριτήρια. Τουρισμός ένας παράγοντας διαφοροποίησης; Ιωάννινα (Αδημοσλευτη Διδακτορική Διατριβή).
- Κοψιδά, Α. (2001), Τουριστική ανάπτυξη: ανακατατάξεις στον κοινωνικό και εργασιακό χώρο, *Πρακτικά Συνεδρίου Εταιρίας Λευκαδικών Μελετών*, Αθήνα.
- Λονκίσσας, Φ.Ι. (1980), Κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της τουριστικής ανάπτυξης στα Ελληνικά νησιά, *Οικονομία και Κοινωνία*.
- Μπαμπανάσης Σ.- Σούλας Κ. (1976), Η Ελλάδα στην περιφέρεια των ανεπτυγμένων χωρών. *Διεθνείς Συγκρίσεις*, Θεμέλιο, Αθήνα.
- Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μ. (1979), *Ανάλυση της Ελληνικής οικονομίας*, Παπαζήσης, Αθήνα.
- Νικολινάκος Μ. (1977), *An essay on Comparison as a Method in Social Sciences*, Επιθ. Κοιν. Ερ., 29.
- Rogers A. (1996), *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Τσάρτας Π. (1989), *Κοινωνικές και Οικονομικές επιπτώσεις της τουριστικής ανάπτυξης στο Νομό Κυκλάδων και ιδιαίτερα στα νησιά Ίος και Σέριφος κατά την περίοδο 1950-1980*, Ε.Κ.Κ.Ε. Αθήνα.
- Τσάρτας Π. (1996), *Τουρίστες, Ταξίδια, Τόποι: Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον τουρισμό*, Εξάντας, Αθήνα.

Γεώργιος Παπαλάμπρου*

**Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ, ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ,
ΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ, ΤΟ ΠΛΑΝΟ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗ
ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ**

Ενόψει της τεράστιας προόδου σε όλους τους τομείς, οι σύγχρονες εξελίξεις οδηγούν στην ανάγκη για άμεση Πληροφόρηση, Συμβουλευτική και Επικοινωνία μεταξύ των ανθρώπων και ιδίως των εκπαιδευτικών και των επιστημόνων, και ανάδυση της σημασίας τους. Έτσι, η αναζήτηση πηγών πληροφόρησης, η συμμετοχή σε συνέδρια και έρευνες, οι βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων και τα δίκτυα, αποτελούν εργαλεία μέσα στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Συμμετέχοντας σε ένα σύστημα διά βίου μάθησης και ανοιχτής εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, προσπαθούμε να ταξινομήσουμε τις γνώσεις και τις εμπειρίες μας, να τις ανανεώσουμε, να θεμελιώσουμε το πλάνο σταδιοδρομίας μας, να προβληματιστούμε στη στήριξη της προσωπικότητός μας και των άλλων σε έναν πολύπλοκο κόσμο.

George Papalabrou*

**THE IMPORTANCE OF COUNSELLING INFORMATION AND
COMMUNICATION IN FURTHER EDUCATION, TRAINING, LIFE-
LONG LEARNING, CAREER PLANNING AND THE SUPPORT OF THE
HUMAN FACTOR**

Due to the tremendous progress in every field, modern developments lead to a need for first hand information, counselling and communication between people, and especially between instructors and scientists, as well as the promotion of their importance. In this way, the search for sources of information, bibliographical databases and relevant internet sites are really useful tools in the «society of information». By participating in lifelong learning programs and open distance learning education, we are actually trying to categorize our knowledge and experience, renovate them, build the foundations of our career and consider how to support our personality and others in a very complicated world.

* Ο Γεώργιος Παπαλάμπρου είναι Καθηγητής Φυσικομαθηματικών με Μεταπτυχιακές σπουδές στη Φυσική Περιβάλλοντος, τη Διοίκηση Επιχειρήσεων και τα Παιδαγωγικά. Εργάζεται στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης της ΔΕΗ σε θέματα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, κατάρτισης, κλπ. Συμμετέχει σε Συνέδρια και μετεκπαιδεύτηκε στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Διεύθυνση: Φωκ. Νέγρη 29, 11361. Τηλέφωνο επικοινωνίας 2108617651.

1. Σύγχρονες Εξελίξεις:

Η επιστήμη η τεχνολογία, η έρευνα και οι εφαρμογές σε όλους τους τομείς με την ταχύτητα που αναπτύσσονται έχουν αντίκτυπο σε όλα τα επίπεδα των ανθρωπίνων δραστηριοτήτων, όπως ή παιδεία, η υγεία, η δημόσια διοίκηση, τα Τεχνικά έργα, τα πνευματικά έργα, ο πολιτισμός (τέχνες, γράμματα κλπ) και οι προκλήσεις για τον άνθρωπο αυξάνονται συνεχώς.

Στο πλαίσιο αυτό των σύγχρονων εξελίξεων, προκύπτουν άμεσες, απώτερες ανάγκες και προκλήσεις, (π.χ. κοινωνία της πληροφορίας, παγκοσμιοποίηση) τις οποίες πρέπει να αντιμετωπίσει ο σύγχρονος άνθρωπος ο επιστήμων και ιδίως ο εκπαιδευτικός, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στη στήριξη της προσωπικότητός του, την πνευματική του εσωτερική αρμονία, την ανανέωση των γνώσεών του και τη διαχείριση του επαγγελματικού του ρόλου.

Το ερώτημα που τίθεται είναι πώς ο σύγχρονος άνθρωπος θα μπορέσει να βοηθηθεί να παίξει το ρόλο του ατομικά, και επαγγελματικά και τελικώς από πού θα αντλήσει αυτή την υποστήριξη;

Εδώ αναδύεται η ανάγκη της άμεσης πληροφόρησης, η σημασία της Συμβουλευτικής, ο ρόλος της επικοινωνίας, η αναζήτηση των πηγών, η εξοικείωση με έρευνες, οι βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων και τα δίκτυα.

Ας αναλύσουμε το καθένα χωριστά.

2. Ανάγκη για Άμεση Πληροφόρηση:

Η ζωή, η καθημερινότητα, η κοινωνία, δημιουργούν και παράγουν γεγονότα για τα οποία πρέπει να ενημερώνεται ο κάθε πολίτης. Έτσι η τηλεόραση, οι εφημερίδες, το ραδιόφωνο, τα περιοδικά κλπ συγκεντρώνουν και μεταδίδουν πληροφορίες και ενημέρωση. Πλην όμως, στο επιστημονικό και επαγγελματικό επίπεδο, η συγκέντρωση, η συστηματοποίηση, η αναζήτηση πληροφοριών και νέων γνώσεων αποτελεί σημαντικό πρόβλημα.

Έτσι δημιουργείται θέμα απαξίωσης των γνώσεων που αποκτήθηκαν από σπουδές ή άλλες δραστηριότητες και άμεσης συμπλήρωσης του κενού. Συγκεκριμένα ο Richard Sweet από τη Διεύθυνση εκπαίδευσης και κατάρτισης του ΟΟΣΑ αναλύει θέματα εξέχουσας σημασίας όπως, νέα κατεύθυνση στην πολιτική για επαγγελματική πληροφόρηση. Επισκόπηση και εστίαση σε θέματα:

- Ο ρόλος των υπεύθυνων σχεδιασμού και διάδοσης των υπηρεσιών.
- Μέθοδοι διάδοσης των πληροφοριών.
- Πώς διασφαλίζεται η ποιότητα.
- Πώς διαμορφώνεται η πολιτική.
- Βάση Δεδομένων για προσανατολισμό και Συμβουλευτική.
- Παγκόσμια έρευνα (Στις δύο ανώτερες τάξεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) με ερωτήσεις για τις υπηρεσίες Σταδιοδρομίας.
- Πολιτική εφαρμογής και Διάδοσης.

Εδώ βέβαια προκύπτει ο Ρόλος της Συμβουλευτικής.

3. Συμβουλευτική

Όσο αγγίζουμε τα σύγχρονα προβλήματα τόσο μεγαλύτερη γίνεται η ανάγκη για Συμβουλευτική και η σημασία της διευρύνεται και με άλλους συγκεκριμένους σκοπούς, ρόλους (Αγωγή Σταδιοδρομίας, Νέες εκπαιδευτικές επιλογές, επαναδόμηση προσωπικού και εργασιακού πλάνου, πρόγραμμα ατομικής Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας κ.λπ.).

Οργανισμοί που παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τους νέους ρόλους της Συμβουλευτικής είναι:

- Σημαντικό ρόλο παίζει τώρα και στο μέλλον το ΕΚΕΠ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού) με βασικούς στόχους τη βελτίωση, την προώθηση και το συντονισμό των υπηρεσιών Συμβουλευτικής στην Ελλάδα.
- Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων πληροφόρησης για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό προσανατολισμό. EURO-GUIDANCE.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «Πράσινη Βίβλος: Συνεργασία για μια νέα Οργάνωση εργασίας» Απρίλιος 1994.
- Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των όρων ζωής και εργασίας: Μελέτη: «Εκσυγχρονίζοντας την οργάνωση της εργασίας».
- Ερευνητικό πρόγραμμα ΕΡΟC: «Άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στην Οργανωτική Αλλαγή».
- Παγκόσμια Οργάνωση Επαγγελματικού Προσανατολισμού (I.A.E.-V.G.) Jenschke; Bernard.

Τρεις κύριες εξελίξεις συζητούνται από την I.A.E.V.G. τα τελευταία χρόνια.

- Πώς θα διασφαλίσουμε την ποιότητα της Συμβουλευτικής, τη συμπεριφορά και τη δεοντολογία των Συμβούλων απέναντι στους πελάτες τους.
- Πώς θα βελτιώσουμε την Επαγγελματική επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών μέσα σε διεθνές επίπεδο μέσω ενός κέντρου πληροφόρησης για τους συμβούλους που θα βασίζεται στο internet.
- Πώς θα αναπτυχθεί η έρευνα για θέματα συμβουλευτικής και η παραγωγή κατάλληλων εργαλείων και υλικού με διεθνείς προδιαγραφές.

Άλλοι διεθνείς οργανισμοί όπως η UNESCO και η Παγκόσμια Οργάνωση Εργασίας (ILO) κ.λπ. αντιμετωπίζουν τη Συμβουλευτική ως σημαντικό μέσο για κοινωνική και οικονομική ευημερία και τονίζουν τη διεθνή συνεργασία και επικοινωνία για την επέκταση της σημασίας της Συμβουλευτικής στην κοινωνία. Εδώ φαίνεται ο σημαντικός ρόλος της πληροφόρησης.

4. Επικοινωνία

Είναι πολύ σημαντικός παράγων που παρεμβαίνει παντού σε όλες τις δραστηριότητες από τη μετάδοση της γνώσης, στις επαγγελματικές σχέσεις στην πληροφόρηση, στις ατομικές σχέσεις κ.λπ.

Άμεσα εργαλεία για επικοινωνία είναι:

Αναζήτηση Πηγών Πληροφόρησης, Συμμετοχή σε Ελληνικά Ευρωπαϊκά και Διεθνή Συνέδρια, Συνδιασκέψεις, Συμπόσια, Συναντήσεις, Σεμινάρια.

Σήμερα έχει αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό η πραγματοποίηση Συνεδρίων κ.λπ. όπου συγκεντρώνονται φυσικά πρόσωπα, διεθνείς οργανισμοί, όπου λαμβάνει χώρα επικοινωνία επιστημόνων, ανταλλαγή εμπειριών, αλληλογνωριμία, παρουσίαση ερευνών, αλληλεπίδραση.

Έτσι αποτελεί ατομική ευθύνη αρχικά η συμμετοχή σε τέτοιου είδους εκδηλώσεις, (π.χ., εύρεση πληροφοριών από το internet), ως απόρροια προσωπικών επαφών και τελικώς οι εργοδότες πρέπει να υποστηρίζουν τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν με καταβολή του κόστους συμμετοχής.

Η συμμετοχή αυτή είναι μια αξία, για το άτομο, την επιχείρηση και τη χώρα καθόσον προκύπτουν σημαντικά αποτελέσματα αλληλεπίδρασης και μεταφοράς γνώσης (π.χ., Ερευνητικά Προγράμματα, Συνεργασίες και διακρατικά έργα, προστιθέμενη αξία παγκόσμιας εμβέλειας).

Αναζήτηση και εξοικείωση με έρευνες

Υπάρχει μεγάλος αριθμός ερευνητικών φορέων στην Ελλάδα, Ευρώπη και διεθνώς, που πραγματοποιούν έρευνες σε διάφορα θέματα (Παιδαγωγικά, Ψυχολογία, Συμβουλευτική κλπ).

Η ταξινόμηση, η συλλογή, η εξοικείωση με έρευνες της ειδικότητός μας αποτελούν πολύτιμο εργαλείο, στον εκσυγχρονισμό της εργασίας μας, την υιοθέτηση νέων ιδεών και την ανεύρεση διεξόδων σε καθημερινά προβλήματα.

Για παράδειγμα:

Ευρωπαϊκοί οργανισμοί

1) C.E.D.E.F.O.P

2) Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

3) Ευρωπαϊκή επιτροπή

4) C.R.N.S.

Ελληνικοί Οργανισμοί

5) Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας

6) Ε.Δ.Ε.Τ. (Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας)

7) Ινστιτούτο Επεξεργασίας του Λόγου

8) Ινστιτούτο Ερευνών

9) Ε.Κ.Κ.Ε. (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών)

10) Κ.Ε.Ε. (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας)

11) Π.Ι. (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο)

12) Πανεπιστήμια (GUNET)

Ευθύνη μας είναι να ανεύρομε αυτές τις πηγές.

Βιβλιογραφικές Βάσεις Δεδομένων – Δίκτυα

Η βιβλιογραφική ενημέρωση αποτελεί υποχρέωση κάθε επιστήμονα και ιδίως εκπαιδευτικών.

Γι' αυτό οι βιβλιοθήκες και οι μεγάλοι οργανισμοί δημιουργούν ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και δίκτυα, για ευκολότερη πρόσβαση σε επαγγελματική πληροφόρηση.

Παραδείγματα

• ΟΟΣΑ

• Ευρωπαϊκή Επιτροπή

• ΕΚΕΠ

Υπάρχουν οργανωμένα δίκτυα που προσφέρουν ενημέρωση βιβλιογραφική.

Κοινωνία της Πληροφορίας:

Μεγάλη πρόκληση της εποχής μας είναι η ΚτΠ. Στην Ελλάδα υπάρχει για

την προσεχή εξαετία 2002-2007 το επιχειρησιακό πρόγραμμα για την ΚτΠ της τάξεως του 1 τρις δοχ. (300 δις ευρώ περίπου) με επίδραση σε όλους τους τομείς της κοινωνικής οικονομικής και πολιτικής ζωής και των συστημάτων εκπαίδευσης, στο οποίο κάθε πολίτης πρέπει να πληροφορηθεί και να συμμετάσχει.

Εδώ προβλέπεται η δημιουργία δικτύων ηλεκτρονικής μάθησης (e-Learning) και ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (e-Government).

Διά Βίου Μάθηση

Σήμερα το κυρίαρχο πρόβλημα είναι η ανεργία.

Μετά 10-15 χρόνια το πρόβλημα θα είναι η ταύτιση των δεξιοτήτων και φιλοδοξιών με τη δουλειά που θα κάνουμε.

Ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας η οικονομική στενότητα, οι κρίσεις οδηγούν στην αναδόμηση και τον εκσυγχρονισμό των γνώσεών μας γιατί αποτελούν ανάγκη, για τη διατήρηση της θέσης εργασίας μας και την ανεύρεση νέας πιο προσαρμοσμένης στις ικανότητές μας και στις κλίσεις μας. Έτσι απαιτείται η εύρεση και η δημιουργία οργανισμών και φορέων που παρέχουν δια βίου μάθηση.

Α.ε.Α.Ε. - Ευκαιρίες Πρόσβασης

Ανοιχτά Πανεπιστήμια υπάρχουν σε 10 χώρες περίπου της Ε.Ε. Στο Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο φοιτούν 15.000 φοιτητές και κάθε χρόνο εισάγονται 5.000 νέοι φοιτητές. Στο Ε.Α.Π. μπορεί να συμμετάσχει ο κάθε

πολίτης. Αποτελεί ελπίδα για τους εργαζόμενους, τις γυναίκες και όσους δεν μπορούν να έχουν άμεση πρόσβαση στα ΑΕΙ και ΤΕΙ.

Μεγάλα Πανεπιστήμια διεθνώς παρέχουν Α.ε.Α.Ε.

Ακόμη και το Μ.Ι.Τ. προσφέρει πέραν της παραδοσιακής διδασκαλίας και Α.ε.Α.Ε.

- για επιμόρφωση
- κατάρτιση
- Δια βίου μάθηση

Ταξινόμηση Γνώσεων και Εμπειριών (Διάρθρωση, Αναδιάρθρωση, Πηγές)

Οι γνώσεις και οι πληροφορίες για να είναι εύχρηστες, προσβάσιμες και αξιόπιστες χρειάζονται συστηματική αποδελτίωση, κατηγοριοποίηση και τεκμηρίωση. Επίσης, η ατομική εμπειρία είναι πολύτιμος οδηγός για αποφυγή λαθών αλλά και οδηγός ζωής.

Η κωδικοποίηση και η περιγραφή σημαντικών γεγονότων και αποφάσεων αποτελεί κρίσιμη συλλογή αποφάσεων, λαθών και επιτυχιών που συμβάλλει στη χάραξη στρατηγικής σε ζωτικά θέματα.

Έτσι περιοδικά απαιτείται διάρθρωση, αναδιάρθρωση και καταγραφή των πηγών ιδίως για συμβουλευτική σε 7 τομείς, ώστε να μπορεί να αναζητηθούν πληροφορίες.

1. Πανεπιστήμια και Ερευνητικοί φορείς.
2. Καθηγητές – Δάσκαλοι όλων των ειδικοτήτων
3. Καθηγητές – Δάσκαλοι Συμβουλευτικής
4. Οργανώσεις εκπαιδευτικών
5. Δημόσια Διοίκηση
6. Γονείς

7. Μαθητές

(Π.χ. «Η ευέλικτη ζώνη» που θα αρχίσει την εφαρμογή της σε 1.200 σχολεία απαιτεί επαναδιάταξη των γνώσεων και ενημέρωση έτσι ώστε η γνωστική και η εμπειρική πυραμίδα να αποκτά δομή και συστηματικότητα να είναι άμεσα προσβάσιμη και αξιοποιήσιμη για διάφορους σκοπούς όπως:

- Διδασκαλία
- Συμβουλευτική
- Ενημέρωση
- Πληροφόρηση

Πλάνο Σταδιοδρομίας και Στήριξη του Ανθρώπινου Παράγοντα του πιο Πολύτιμου Θησαυρού

Εδώ σφυρηλατείται η σημασία της συμβουλευτικής στη χάραξη της «Γραμμής Ζωής». Αποτελεί εργαλείο ατομικής ευθύνης, αυτογνωσίας και αναζήτηση καθοριστικού ρόλου στην εργασία, συμβάλλοντας στο επιχειρησιακό πλάνο εργασίας και διεκδικώντας το «ψυχολογικό συμβόλαιο εργασίας» σε συνάρτηση με τις ικανότητες, τις κλίσεις και τις γνώσεις μας.

Όμως η πεμπτουσία της συμβουλευτικής δια βίου, εδράζεται στη στήριξη και αναγνώριση του ανθρώπινου παράγοντα και την ανάδειξη της προσωπικότητάς του ατόμου σε μια κοινωνία που αναπτύσσει τον άνθρωπο, στηρίζει τις αξίες, το ανθρώπινο πρόσωπο και προσοδεύει.

Μια σειρά επιστημόνων από πολλές ειδικότητες μπορούν να υπηρετήσουν νέους ρόλους και η ερευνητική προσπάθεια είναι σημαντική καθώς και η υπάρχουσα βιβλιογραφία.

5. Γενικές Σκέψεις - Συμπέρασμα

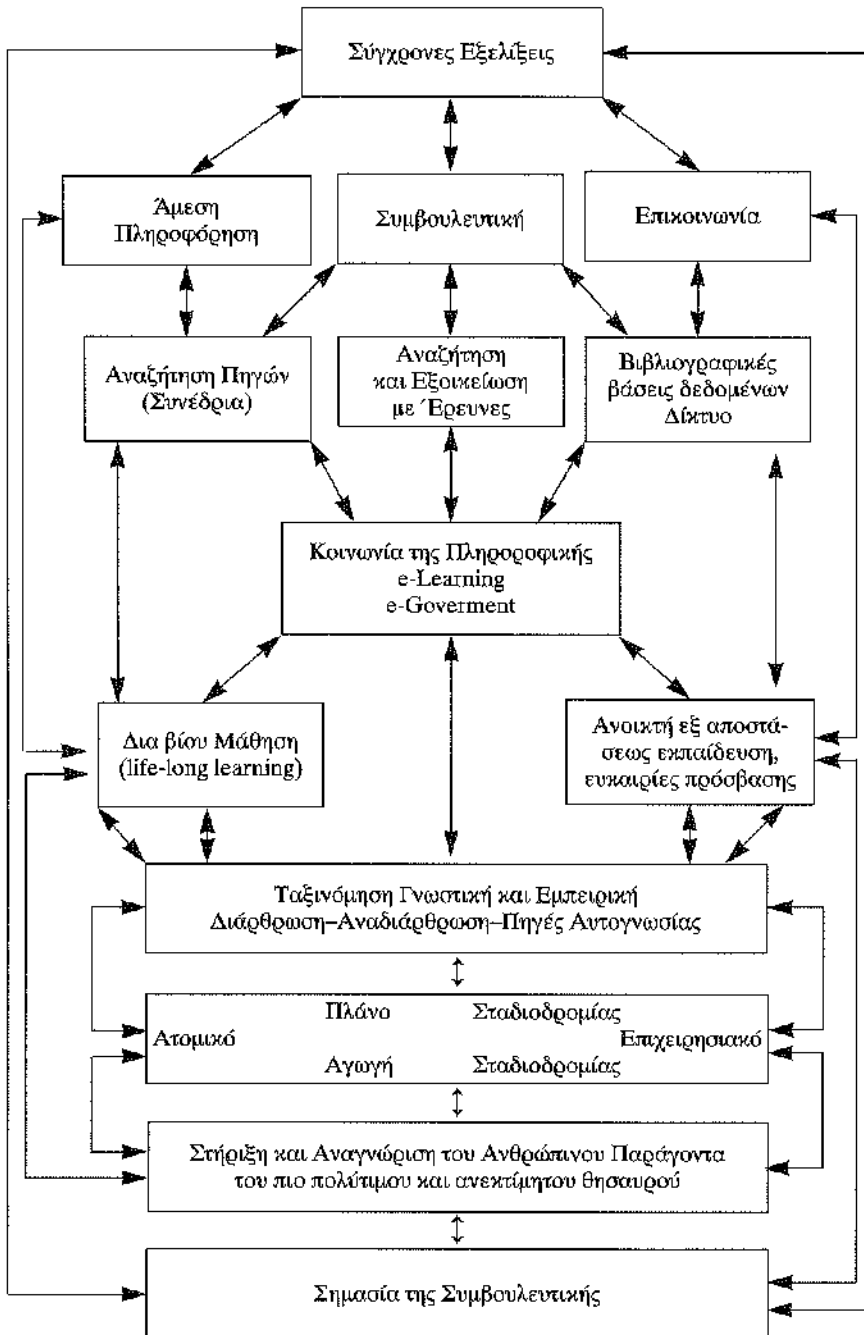
Στο διάγραμμα I περιγράφονται οι παράγοντες και με βέλη η διασύνδεση των διαφόρων παραγόντων με τη Συμβουλευτική την Επικοινωνία, την Άμεση Πληροφόρηση, τη Δια Βίου Μάθηση, κ.λπ.

Αλλά η ευθύνη είναι και ατομική, πρέπει να την πάρουμε στα χέρια μας αν θέλουμε να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις των καιρών και να μπορούμε να στηρίξουμε την προσωπικότητά μας και τους άλλους όταν χρειάζεται.

Μερικές συνοπτικές σημειώσεις

1. Αποσαφήνιση πολύπλοκων πληροφοριών
2. Αποσαφήνιση πολύπλοκων αποφάσεων
3. Οδηγητική προς το βέλτιστο αποτέλεσμα
4. Μεθοδολογία Επίλυσης Προβλημάτων.
5. Διαχείριση του Άγνωστου.
6. Αυτοπεποίθηση.
7. Αποφασιστικότητα.
8. Ανασύνταξη (σκοπών και στόχων), οριζόντων.
9. Αναμόρφωση εμπειρίας και μεθόδου.
10. Αρχές Συμβουλευτικής.

Διάγραμμα Ι



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης: Παιδαγωγικό Τμήμα Δ.Ε. «1ο Πανελλήνιο Συνέδριο Διδακτικής των Φυσικών Επιστημών και Εφαρμογής των Νέων Τεχνολογιών στην Εκπαίδευση». Θεσσαλονίκη 29 - 31 Μαΐου 1998. Πρακτική εισηγήσεων, εκδόσεις Χριστοδουλίδη.
- CEDEFOP: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη και την Επαγγελματική Κατάρτιση που τώρα εδρεύει στη Θεσσαλονίκη. «Οι Νέοι σε Μεταβατικό Στάδιο – Η Τοπική Επένδυση», Βερολίνο, 1987.
- Δημητρώπουλος Ευστάθιος: Καθηγητής και Διευθυντής του Τμήματος Συμβουλευτικής της ΣΕΛΕΤΕ. «Προς ένα Ολικό – Συστημικό Μοντέλο Εφαρμογής του Θεσμού Συμβουλευτικής-Προσανατολισμός στην εκπαίδευση, με βάση τη Διάχυση. ΕΚΕΠ, Αθήνα, 2001.
- Δούκας Χρίστος : «Δια βίου Μάθηση», Αθήνα ΓΤΑΕ-ΕΕ 2003.
- Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης.
- Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας». Βουλής και Ναυάρχου Νικοδήμου, 105 58, Αθήνα. www.infosociety.gr τηλ. 210 9006702.
- ΕΚΚΕ: «Πληθυσμός και Εκπαίδευση», Αθήνα 2002.
- ΕΚΕΠ: «Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, 9 - 11 Μαΐου 2001, Αθήνα.
- ΕΛΕΣΥΠ: 10 Ετήσια Συνέδρια, Πρακτικά Εισηγήσεων.
- Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο - Ελληνικό Δίκτυο Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης. «2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση». Πρακτικά Εισηγήσεων, Πάτρα 27 - 30 Μαρτίου 2003. Εκδόσεις Προπομπός, τόμος Ι.
- Ένωση για τη διδακτική των Φυσικών Επιστημών: «Η διδασκαλία των Φυσικών Επιστημών στις αρχές του 21ου αιώνα, Προβλήματα και Προοπτικές». Αθήνα 2001, εκδόσεις Γρηγόρη.
- Ένωση για τη διδακτική των Φυσικών Επιστημών: «1ο Πανελλήνιο Συνέδριο με Διεθνή Συμμετοχή. Η Διδασκαλία των Φυσικών Επιστημών στην Κοινωνία της πληροφορίας». 18 - 21 Απριλίου 2002, Αθήνα, εκδόσεις Γρηγόρη.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: Έγγραφο Εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Υπόμνημα Σχετικά με την Εκπαίδευση καθ' όλη τη Διάρκεια της Ζωής». SEC (2000) 1832, Βρυξέλλες 30 Οκτωβρίου 2000.
- Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιτροπή Περιφερειών: «Αξιολόγηση της Ποιότητας ζωής στις Ευρωπαϊκές Πόλεις».
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Γενική έκθεση επί της Δραστηριότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2001.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή ΓΤΑΕ: «Η Εκπαίδευση Ενηλίκων ως Μέσον Ανάπτυξης των Ανθρώπινων Πόρων στην Ενωμένη Ευρώπη». Πρώτη Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, Αθήνα 18 - 20 Ιουνίου 1994. Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης. Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «Υπόμνημα Σχετικά με την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση», COM (91) 388 τελικό.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση. Λευκή Βίβλος». Εκδόσεις Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Λουξεμβούργο 2001.
- ESTIA: <http://estia.educ.goteborg.se>

Guichard Jean: Εθνικό Ινστιτούτο Μελετών για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα Γαλλία. «Κοινωνικά Πλαίσια, θεματική και Σκοποί της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής» ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

Ινστιτούτο Επεξεργασίας του Λόγου: www.iel.gr

IRDAC: Ελλείψεις Τεχνικών Ικανοτήτων στην Ευρώπη.

Κατσάλης Αντ. : «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών», Εκδόσεις Κλειδάριθμος, 2001.

Κ.Ε.Ε. : «Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα», Αθήνα 2002.

Κ.Ε.Ε. : «Μάθηση και Διδασκαλία», Αθήνα 2002.

Kelly Kelvin P. Ο' : Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Όρων Ζωής και Εργασίας, Δουβλίνο «Η Σημασία των Προσόντων για τις Νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας», ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

Jenschke Bernhard: Πρόεδρος της Διεθνούς Εταιρείας Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού προσανατολισμού «Νέες προκλήσεις για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Οι απαντήσεις της Διεθνούς Κοινότητας της Συμβουλευτικής» ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

Μπαγάκης Γ. «Ο Εκπαιδευτικός ως Ερευνητής». 3ο Συνέδριο Διδακτικής Μεθοδολογίας και Προγράμματος, Πάτρα 4 - 6 Μαΐου 2001, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Πρακτικά Εισηγήσεων.

Μπαγάκης Γ. «Ο εκπαιδευτικός και η Ευρωπαϊκή Διάσταση στην Εκπαίδευση». 4ο Συνέδριο Διδακτικής Μεθοδολογίας και Προγραμμάτων Εκπαίδευσης, Πάτρα 17 - 19 Μαΐου 2002. Εκδόσεις Μεταίχμιο, Πρακτικά Εισηγήσεων.

Μπουζός Ανδρέας: Καθηγητής Παν. Ιωαννίνων. «Η σχολική Συμβουλευτική ως Αίτημα των Σύγχρονων Κοινωνικών Μεταβολών» ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

Launicari : <http://www.euroguidance.org.uk>, <http://www.cimo.fi>

Launicari Míka: Σύμβουλος Κέντρου Διεθνούς Κινητικότητας CIMO. Ελσίνκι. Φιλανδία. Το Δίκτυο EUROGUIDANCE η Ευρωπαϊκή Διάσταση στη Συμβουλευτική και τον εκπαιδευτικό επαγγελματικό προσανατολισμό. Έμφαση στο Μοντέλο της Φιλανδίας ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001

ΟΟΣΑ: <http://www.oecd.org>

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: www.pi-schools.gr/edc/index.gr

Πανεπιστήμιο Αθηνών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο. «Η συμβολή της Ιστορίας και Φιλοσοφίας των Φυσικών Επιστημών στη Διδασκαλία των Φυσικών Επιστημών». Αθήνα, 8 - 11 Μαΐου 2003.

Πανεπιστήμιο Αιγαίου: Εργαστήριο Μαθησιακής Τεχνολογίας και Διδακτικής Μηχανικής. «Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Εκπαίδευση». Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή, Ρόδος 26 - 29 Σεπτ. 2002, τόμοι Ι, ΙΙ, Εκδόσεις Καστανιώτη.

Πανεπιστήμιο Κρήτης: Εργαστήριο Διδακτικής Θετικών Επιστημών. 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο. Διδακτική Φυσικών Επιστημών και Εφαρμογή Νέων Τεχνολογιών στην Εκπαίδευση». Ηράκλειο, 9 - 11 Απριλίου, 2002.

Πανεπιστήμιο Κύπρου: Τμήμα Επιστημών της Αγωγής: 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο. Η Διδακτική των Φυσικών Επιστημών και η εφαρμογή Νέων Τεχνολογιών στην Εκπαίδευση». Λευκωσία 3 - 5 Μαΐου 2000. Πρακτικά Εισηγήσεων, τόμοι Ι, ΙΙ.

Πρόγραμμα «Θαλής» Ι ΙΙ: Συνεργασία ΔΕΗ EDF (Electricite de France) «πρόγραμμα Εξοικονομισμού της Επιχείρησης» 1995.

SATURN. Κέντρο Έρευνας Οικον. Παν. Αθηνών. (Πρώην ΑΣΟΕΕ). Γλωσσάριο Ορολογίας Σπουδών εξ Αποστάσεως, Αθήνα, Σεπτ. 1991.

Swartz Gerald: Καθηγητής Διοίκησης Επιχειρήσεων και Διαχείρισης Ανθρώπινων

Πόρων, Κολέγιο Sheridan, Τορόντο, Καναδάς. «Επαγγελματική Ανάπτυξη υπό το Φως των Σύγχρονων Αλλαγών στην Αγορά Εργασίας. Συμπεράσματα». ΕΚΕΠ, Αθήνα, 2001.

Sweet Richard: Διεύθυνση Εκπαίδευσης και κατάρτισης του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης). Παρίσι. «Επαγγελματική Πληροφόρηση, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και Δια Βίου Μάθηση Προοπτικές Πολιτικής» ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

ΥΠΕΘΟ - ΥΠΕΣΔΑ, Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινωνία της Πληροφορίας».

Υπουργείο Πολιτισμού. ΓΓΔΕ: Δόμηση και Συντονισμός Επιμορφωτικών Προγραμμάτων». Αθήνα 15 - 17 Σεπτ. 1986.

Φακιολάς Νίκος: Γενικός Διευθυντής του ΕΚΕΠ. «ο Ρόλος του ΕΚΕΠ ως Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην «Ελλάδα». ΕΚΕΠ, Αθήνα, 2001

Χρήσιμες ιστοσελίδες e - learning

www.education.com

Πληροφόρηση και εκπαιδευτικά υλικά χρήσιμα για εκπαιδευτικούς, γονείς και μαθητές.

www.papert.com

Άρθρα και διαλέξεις του Σέιμορ Πάπερτ, διάσημου καθηγητή του MIT της Βοστώνης, σχετικά με την ψηφιακή εκπαίδευση.

www.unesco.org

Πενήντα χρόνια ευαισθησίας και εμπειρίας στη διάδοση των επιστημών, του πολιτισμού και της εκπαίδευσης.

www.unidroit.org

Μια ανεξάρτητη προσπάθεια για την εναρμόνιση της νομοθεσίας μεταξύ των κρατών.

www.languages-on-the-web.com

Μια «πύλη» αποκλειστικά για τη διδασκαλία ξένων γλωσσών.

www.eun.org

Η συνεργασία περισσότερων από είκοσι ευρωπαϊκών Υπουργείων Παιδείας.

www.eurolang2001.org

2001 Ευρωπαϊκό έτος γλωσσών.

www.europarl.eu.int

Η είσοδος στη σελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

www.europarl.eu.int/committees/cult_home.htm

Επιτροπή Πολιτισμού, Νεότητας, Εκπαίδευσης, Μέσων Ενημέρωσης και Αθλητισμού.
www.europarl.eu.int/press/index_publ_el.htm

Πρακτικά Ολομέλειας (επιλογή Έπισκόπηση Εβδομάδας)

Διεύρυνση: Δώδεκα χώρες στα πρόθυρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

www.ebookconnections.com

Μια «πύλη» για τις ηλεκτρονικές εκδόσεις.

www.wto.org

Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου. Ο οργανισμός που απελευθερώνει το παγκόσμιο εμπόριο.

www.edunews.gr

Κείμενα Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής (επιλογή: Ειδικές Μελέτες): μια εξαιρετική συλλογή από σημαντικά εκπαιδευτικά κείμενα, σε μορφή PDF. Αναζητήστε τα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τους κοινούς στόχους και τους κοινούς δείκτες ποιότητας των ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων.

www.ilo.org

ILO. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

www.unicef.org

UNICEF. Το ταμείο των Ηνωμένων Εθνών για τα παιδιά.

www.un.org

UNITED NATIONS. Είναι ο κόσμος σας.

Παρασκευή Κοψιδά-Βρεττού*

**ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ – ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΜΙΑΣ ΑΝΤΙΡΑΤΣΙΣΤΙΚΗΣ
ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ**

Η εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήσαμε στα δευτεροβάθμια σχολεία του νομού Λευκάδας αποτυπώνει τη σύγχρονη «μετανάστευση της προσφοράς» – διαφορετική από τη «μετανάστευση της ζήτησης» προηγούμενων δεκαετιών, μια βεβαιωμένη από συγκυριακούς παράγοντες επιλογή μετακίνησης που «εμπλουτίζει το κοινωνικό χάσμα μεταξύ των ομοιογενών εθνικών ομάδων με νέες μορφές ανισοτήτων και ρατσιστικών εκδηλώσεων ανάμεσα σε ετερογενείς –πολιτισμικά– πληθυσμούς.

Η κοινωνική σύνθεση των μεταναστών λειτουργεί ως στοιχείο κοινωνικής υποβάθμισης, ενώ η πολιτισμική ετερότητα με μιαν ιεραρχική εννοιολόγηση, επενεργεί ως παράγων περιθωριοποίησης και αποκλεισμού, που δυσχεραίνει την ενσωμάτωση και την προσαρμογή στη νέα πραγματικότητα· ενώ ταυτόχρονα εντείνει τον ανταγωνισμό στις πηγές της μάθησης και των γνωστικών δεξιοτήτων, σε σχέση με τον εκρηκτικό ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας.

Στα πλαίσια της σύγχρονης πολιτισμικότητας –κατάσταση που θα επιβάλλει διαρκώς νέες πολιτικές, νομικές- θεσμικές, κοινωνικές και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες–, η ανάπτυξη θεσμών στήριξης, ενσωμάτωσης, διαβίου εκπαίδευσης και Συμβουλευτικής των μεταναστευτικών πληθυσμών θα αποδεικνύει το μέτρο του πολιτικού ανθρωπισμού των σύγχρονων κρατών και θα καλείται να αντιμετωπίσει: την πολιτισμική ετερότητα ως πολιτισμικό πλουραλισμό, την ασυμμετρία ή υστέρηση ως πρόκληση για την επίτευξη κοινωνικής συνοχής, μέσα από τις διαδικασίες μιας σύγχρονης αντιρατσιστικής κουλτούρας.

Paraskevi Kopsida-Vrettou*

**IMMIGRANTS: LIFE-LONG EDUCATION AND CAREER
COUNSELLING. THE FORMATION OF AN ANTI-RACIAL CULTURE**

The experiential research that we have done at the secondary schools of Lefkada, shows the new face of «immigration of the offer», different from the immigration of demand» of the past decades and it expresses all the aspects of the inequalities of the modern world «enriching» the social gap between the homogeneous national groups with new shapes of inequalities and racial demonstrations.

The social synthesis of the immigrants functions as an element of social downgrading, while the cultural differentiation acts as a factor of cut off and exclusion, which makes the embodying and the adjustment to the new reality difficult.

In the frame of the up-to-date multi-cultural- situation, which will continuously impose new political, legal, institutional, social and educational initiatives, the development of supporting institutions, embodying, life-long education and counselling of the immigrants will prove the level of the political humanism of the modern nations

* Η Παρασκευή Κοψιδά-Βρεττού είναι διδάκτωρ φιλολογίας του Παν/μίου Αθηνών, Σχολική Σύμβουλος Φιλολόγων. *Επικοινωνία:* Ζενοφ. Γρηγόρη 151, 31100 Λευκάδα, τηλ. 26450 24109.

*Εμείς φύγαμε στα κρυφά.
Μας κυνηγήσαν, μας προογράψανε.
Κι η χώρα που μας δέχτηκε,
σπίτι δε θα' ναι, μα εξορία.*

Μπ. Μπρεχτ.

Η μεταπολεμική μεταναστευτική πραγματικότητα του ευρωπαϊκού χώρου εμφανίζεται ως αποτέλεσμα των δομικών ανακατατάξεων στο χώρο της παγκόσμιας οικονομίας –με τη συνεισφορά μιας προηγμένης τεχνολογίας– αφενός και αφετέρου ως φαινόμενο συνυφασμένο με την ιστορική συγκυρία του τέλους της προηγούμενης δεκαετίας, συνέπεια μιας διαδικασίας εξέλιξης και ανατροπών. Οι τελευταίες υπαγορεύουν την αναδιάταξη του οικονομικού, κοινωνικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος του ευρωπαϊκού χώρου και μορφοποιούν τους αντικειμενικούς όρους –και τα ιδεολογικά του συμφραζόμενα– για την οροθέτηση μιας νεοδιαμορφούμενης δημογραφικής οντότητας που θα συγκροτήσει αιφνιδιαστικά τις καινοφανείς δομές της σύγχρονης πολυπολιτισμικότητας σε χώρες με εντελώς διαφορετικές ιστορικές και δημογραφικές εμπειρίες όπως η Ελλάδα (Δαμανάκης, 1997).

Έτσι το φαινόμενο της μαζικής μετακίνησης πληθυσμών στην περιοχή (Ψημμένος, 1995), εντάσσεται στην τυπολογία των μεταναστευτικών ροών αυτής της νέας φάσης της ιστορίας του ευρωπαϊκού χώρου και διαφέρει ριζικά από την υφή των δημογραφικών μετακινήσεων προς τις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες μεταπολεμικά (Βεντούρα, 1994), οι οποίες και στηρίζουν την ένταση της αναπτυξιακής τους προσπάθειας στην εισροή φθηνού ερ-

γατικού δυναμικού από τις μη αναπτυγμένες χώρες της Ευρώπης.

Εδώ ασκείται μια οικονομική αναπτυξιακή πολιτική, σε περίοδο προϋσούσας ευφορίας, όπου το διεθνές δίκαιο, η νομοθεσία των κρατών, οι διακρατικές συμφωνίες που καθορίζουν τις αμοιβαίες υποχρεώσεις των μεταναστών – και η λειτουργία των εργατικών συνδικάτων διαμορφώνουν ένα πλαίσιο προστασίας των μετακινούμενων πληθυσμών (Πετρινιώτη, 1993), οι οποίοι ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται ως αναγκαίοι μοχλοί ανάπτυξης των μεταπολεμικών βιομηχανικών συγκροτημάτων.

Αντίθετα, οι σύγχρονοι μετανάστες, θύματα βίαιης απομάκρυνσης από τη δική τους χώρα, καθίστανται αποδέκτες μιας βίαιης επίσης και αναγκαστικής εισδοχής τους στις χώρες υποδοχής (Οι πρόσφυγες του κόσμου 1995-96, 1996-97), όπου η βαθιά οικονομική κρίση –προϊόν οικονομικών ανακατατάξεων του παγκόσμιου χώρου– πτρώσκουν τις δυνατότητες ειρηνικής και αβίαστης ενσωμάτωσής τους.

Στόχος αυτής της εργασίας δεν είναι, ωστόσο, η γενική παρουσίαση των μορφολογικών χαρακτηριστικών του σύγχρονου μεταναστευτικού φαινομένου ή οι θεωρητικές συζητήσεις και οι ερμηνευτικές υποθέσεις γύρω απ' αυτό. Άλλωστε οι συνθετικές προσεγγίσεις, σε μια φάση εξέλιξης των οικονομικών, κοινωνικών και δημογραφικών δεδομένων, προϋποθέτουν τη συστηματική έρευνα και μελέτη των αντίστοιχων τοπικών φαινομένων και τη χαρτογράφηση των ιδιαίτερων μορφών «εγκλιματισμού» γενικευμένων καταστάσεων στις τοπικές πραγματικότητες.

Απ' αυτή την άποψη, στόχος μας, στα πλαίσια της ερευνητικής εργασίας που πραγματοποιήσαμε στο νησί της Λευκάδας, είναι να αποτυπώσουμε τις τοπικές ιδιαιτερότητες του μεταναστευτικού πληθυσμού, τα βασικά του χαρακτηριστικά (κοινωνικά – οικονομικά – πολιτισμικά), τους κρυσταλλοποιούμενους επιμέρους στο πάγιο κεφάλαιο των συλλογικών αντιλήψεων. Επιμέρους στόχος είναι η διερεύνηση της φύσης της ετερότητας και των παραγόντων που αναδεικνύουν τα στοιχεία της διαφορετικότητας σε παράγοντες προβολής ρατσιστικών προκαταλήψεων και εκδήλωσης αντίστοιχων συμπεριφορών, τόσο στο κοινωνικό όσο και στο ενδοσχολικό περιβάλλον· η αποτύπωση της λειτουργίας των στοιχείων ενσωμάτωσης και αποδοχής στη σχολική κοινότητα· η βίωση της ετερότητας μέσα από ένα σύστημα ταξινόμησης και ιεραρχήσεων που επιβάλλουν αυταρχικά τα όρια και τα κριτήρια διακρίσεων ανάμεσα στις διαφορετικές πολιτισμικές οντότητες – όπως συνυπάρχουν και συν-λειτουργούν στις διαδικασίες του σχολικού περιβάλλοντος αλλά και του ευρύτερου κοινωνικού χώρου· και τέλος, η διερεύνηση της λειτουργικότητας και της σημασίας του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού ως σχολικής και μετασχολικής εμπειρίας· των προσδοκιών που επενδύονται στις διαδικασίες της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και της Διαβίου Εκπαίδευσης – με τη συνεισφορά της σύγχρονης εκπαιδευτικής τεχνολογίας – για την άμβλυνση των υπάρχουσών ανισοτήτων και την άρση της άνιση κοινωνικής αξιολόγησης των πολιτισμικών συστημάτων των μεταναστών· ενώ ταυτόχρονα

αναδεικνύεται η συμβολή των παραπάνω θεσμών στη διαμόρφωση μιας αντιρατσιστικής κουλτούρας, ως εκπαιδευτικού ιδεώδους που θα επιδιώκει τη μετατροπή της έννοιας της αλληλεξάρτησης σε συνείδηση μιας παγκόσμιας αλληλεγγύης (Unesco, 70).

Η έρευνα, συνέχεια μιας προηγούμενης που είχαμε υλοποιήσει κατά το σχολικό έτος 1999-2000 στα δευτεροβάθμια σχολεία του νομού Λευκάδος (Κοιφιδά, 2001), πραγματοποιήθηκε μεταξύ των ξένων μαθητών που φοιτούν στα Γυμνάσια και Λύκεια του νομού Λευκάδας κατά το τρέχον σχολικό έτος, και των γονέων τους. Στοιχεία για τη δημογραφική σύνθεση της περιοχής και την παρουσία των ξένων στο νησί της Λευκάδας συγκεντρώσαμε από τα επίσημα βιβλία των αρμόδιων, για την εγκατάσταση και την εργασία των μεταναστών, υπηρεσιών και συγκεκριμένα από: την Περιφερειακή Διεύθυνση Λευκάδας, υπεύθυνη για τη νομοποίηση της εγκατάστασης των αλλοδαπών πλην των Βορειοηπειρωτών, την Αστυνομική Διεύθυνση Λευκάδας, υπεύθυνη για τους Βορειοηπειρώτες, το Γραφείο Απασχόλησης της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Λευκάδας και τον ΟΑΕΔ.

Για την πραγματοποίηση της έρευνας χορηγήθηκε ερωτηματολόγιο στο σύνολο του ερευνώμενου πληθυσμού – οι αλλοδαποί μαθητές κάθε σχολικής μονάδας – οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν στο σύνολο των ερωτημάτων, αφού προηγουμένως τους δόθηκαν οι αναγκαίες επεξηγήσεις.

Το ερωτηματολόγιο αρθρώνεται γύρω από τρεις βασικούς άξονες:

α. δημογραφικά δεδομένα του μαθητή (ηλικία, τάξη, σχολείο, χώρα προ-

έλευσης, χρονιά άφιξης στην Ελλάδα, εκπαιδευτική και επαγγελματική ταυτότητα του πατέρα, της μητέρας. Σημειώνουμε ότι για να εξετάσουμε το θέμα της κοινωνικής ταυτότητας των γονέων στον τόπο εγκατάστασης σε σχέση με τον τόπο καταγωγής ζητήσαμε να σημειωθεί χωριστά το επάγγελμα που ασκούσαν στον τόπο καταγωγής).

β. Ο εγκλιματισμός στο σχολικό περιβάλλον. Διερεύνηση της ενδοσχολικής ζωής των ξένων μαθητών. Διανθρώπινες σχέσεις, φίλεις, αντιπαλότητες. Το παιδαγωγικό κλίμα. Μαθησιακά προβλήματα, Προβλήματα προσαρμογής, Ανίχνευση ρατσιστικών συμπεριφορών και η λειτουργία των ρατσιστικών προκαταλήψεων. Διερεύνηση της φύσης του ρατσισμού – οι Αλβανοί μαθητές μια διακριτή κατηγορία αλλοδαπών μαθητών; Σχολείο και αντιρατσιστική αγωγή.

γ. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας – Δια βίου εκπαίδευση ως υποστηρικτικοί θεσμοί για την ενσωμάτωση των μεταναστευτικών ομάδων στην πολιτισμική πραγματικότητα της χώρας υποδοχής. Διερεύνηση απόψεων, στάσεων, αναγκών, προσδοκιών των μαθητών από τη λειτουργία των παραπάνω θεσμών και τη συμβολή τους στη μορφοποίηση μιας αντιρατσιστικής αγωγής.

Για τη διερεύνηση της αντίστοιχης πραγματικότητας από την πλευρά των γονέων των μαθητών και συγκεκριμένα: τη λειτουργία του ρατσισμού και τη βίωση ρατσιστικών εκδηλώσεων εις βάρος των παιδιών τους, τις απόψεις τους για τη σημασία του υποστηρικτικού ρόλου της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (Δημητρώπουλος, 1999) και της Διαβίου Εκπαίδευσης, αξιοποιή-

σαμε την αμεσότητα της προφορικής συνέντευξης με βάση ερωτηματολόγιο, το οποίο προσαρμόσαμε στην ιδιαιτερότητα των συνθηκών της προφορικής επικοινωνίας.

Αποτελέσματα

Α. Η φυσιογνωμία του μεταναστευτικού πληθυσμού στο νησί της Λευκάδας.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία των αρμόδιων υπηρεσιών – αλλά και τις προσωπικές εκτιμήσεις των υπεύθυνων υπαλλήλων στο βαθμό που τα καταγεγραμμένα στοιχεία συχνά παρουσιάζουν ένα βαθμό απόκλισης από την πραγματικότητα των ποσοτικών δεδομένων– στο νησί της Λευκάδας έχουν εγκατασταθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, 4.500 περίπου μετανάστες, στη συντριπτική πλειοψηφία τους από την Αλβανία· αλλά και από άλλες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (Ρουμανία, Ουκρανία, Πολωνία, κ.ά.) ως επακόλουθο των ιστορικών μεταβολών που συνδέονται με την αποσύνθεση των μαρξιστικών καθεστώτων, τη βιαιότητα των πολιτικών ανακατατάξεων και προπάντων, την οικονομική κατάρρευση των παραπάνω χωρών (Unesco, 1999) και την αιφνίδιαδείνωση των συνθηκών διαβίωσης. Το γεγονός επιφέρει μια ταχεία δημογραφική πύκνωση αφενός και αφετέρου μια σημαντική δραστηριοποίηση ορισμένων τομέων της οικονομικής ζωής και κυρίως του αγροτικού τομέα, ο οποίος στην ορεινή κυρίως ενδοχώρα, μετά τη δημογραφική αποψίλωση της υπαίθρου μεταπολεμικά, είχε δραματικά συρρικνωθεί.

Στο σύνολό τους οι μετανάστες αυτοί ανήκουν στην κατηγορία των «οικονομικών μεταναστών» (Κόντης, 1998) αν και οι συνθήκες «απόδρασης» τους από τις χώρες καταγωγής επιβεβαιώνουν τη βιαιότητα των πολιτικών μεταβολών και την οικονομική αποσύνθεση, και παράλληλα τη βιαιότητα που λανθάνει στην απροθυμία –ή την άρνηση– των χωρών υποδοχής να τους παρέξουν προστασία.

Αυτή η βιαιότητα των μετακινήσεων συνεπάγεται επιπλέον κοινωνική υποβάθμιση και έκπτωση από την κοινωνική τάξη (Λαμπίρη-Δημάκη, 1998) στην οποία ανήκαν στη χώρα προέλευσης. Το τελευταίο, σε συνδυασμό με το στοιχείο της εθνικής ετερότητας, λειτουργεί ως παράγοντας περιθωριοποίησης και, συχνά, οδυνήρης βίωσης της διαφορετικότητας (Ιωαννίδου-Johnson 1998 και Ανθρῶ-

πινη αξιοπρέπεια και κοινωνικός αποκλεισμός – Εκπαιδευτική πολιτική στην Ευρώπη, 1999).

Η εκρίζωση από την κοινωνική τους τάξη διαφαίνεται στη συγκριτική παρουσίαση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των μεταναστών στην πατρίδα τους αφενός και στον τόπο εγκατάστασης –τη Λευκάδα– αφετέρου. Παραθέτω συγκριτικά στοιχεία, χωριστά για τον πατέρα και τη μητέρα, όπως καταγράφηκαν από τους μαθητές σε σχετική ερώτηση.

Θα μπορούσαμε να επισημάνουμε μια αξιοσημείωτη αντίθεση ανάμεσα στη διαπιστούμενη επαγγελματική-κοινωνική υποβάθμιση του μετανάστη στη χώρα υποδοχής (Παπαδημητρίου, 2000) σε σχέση με τις προσδοκίες του για οικονομική-κοινωνική άνοδο, που αποτελεί και το βασικό κίνητρο μετακίνησής του στην ξένη

Ο πατέρας

Στην Αλβανία

Έμπορος

Υπάλληλος

Έμπορος

Δάσκαλος

Ιδιοκτήτης συνεργείου

Γεωπόνος

Έμπορος

Υδραυλικός

Στη Λευκάδα

Οικοδόμος

Οικοδόμος

Ελαιοχρωματιστής

Ξυλουργός

Οικοδόμος

Οικοδόμος

Μαρμαράς

Εργάτης

Η μητέρα

Στην Αλβανία

Ιδιοκτήτρια καταστήματος

Δασκάλα

Υπάλληλος

Ιχθυεργός

Ιδιοκτήτρια καταστήματος

Έμπορος

Στη Λευκάδα

Καθαρίστρια

Αγροτικές εργασίες και οικιακή βοήθος

Αγρότισσα-βοήθος σε κατάσταση Οικιακά

Δεν εργάζεται. Εποχιακή απασχόληση το καλοκαίρι σε ξενοδοχεία
Παραδουλεύτρια σε σπίτι το χειμώνα, καμαριέρα σε ξενοδοχεία το καλοκαίρι.

πατρίδα. Πρόκειται, ωστόσο, για περίοδο μεταβατικότητας στη νέα ζωή των μεταναστών, των οποίων οι προσωπικές και οι στόχοι διαφοροποιούνται από εκείνους των πρώτων μεταπολεμικών μεταναστών, στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Για τους δεύτερους, η μετακίνηση είχε το χαρακτήρα της προσωρινότητας. Αποτελούσε μια οικογενειακή στρατηγική επιβίωσης, όπου ο μετανάστης με όρους ρεαλισμού συσώρευε εισόδημα –το σημαντικότερο μέρος του έστειλε στην πατρίδα– και «επένδυε» στην ώρα της επιστροφής. Αντίθετα, οι οικονομικοί μετανάστες της τελευταίας δεκαετίας έρχονται για μόνιμη εγκατάσταση αφού προηγουμένως δημιουργήσουν στοιχειώδεις προϋποθέσεις και για τις οικογένειές τους, αφήνοντας σε κάποιες περιπτώσεις στην πατρίδα τους ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας (γονείς, άλλους συγγενείς), ως «θεματοφύλακες» της εκεί παρουσίας. (Τους τελευταίους επισκέπτονται σε τακτά χρονικά διαστήματα ή τους προσφέρουν οικονομική ενίσχυση και καταναλωτικά αγαθά: τρόφιμα, ρούχα, κ.λπ.).

Σ' αυτό το διάστημα της μεταβατικότητας –και της προσπάθειας εγκλιματισμού στο νέο περιβάλλον–, που δεν συνοδεύεται από το άγχος της ταχείας αποκατάστασης και επιστροφής στην πατρίδα, είναι αναμενόμενη και αποδεκτή από τους ίδιους η απασχόληση στη «δευτερεύουσα αγορά εργασίας» (Ανθόπουλος, 1998), παρόλο που εγκαταλείπεται –αναγκαστικά– το ατομικό μορφωτικό κεφάλαιο και οι προσωπικές δεξιότητες επενδεδυμένες σε χώρους αναβαθμισμένων δραστηριοτήτων στις χώρες προέλευ-

σης. Έτσι, αναγκαστικές λύσεις οικονομικής προσαρμογής στη νέα πραγματικότητα, προσφέρουν δραστηριότητες –ευκαιριακής απασχόλησης συνήθως– που δεν προσελκύουν το ντόπιο δυναμικό επειδή χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, περιστασιακό και αβέβαιο καθεστώς απασχόλησης, επαγγελματική στασιμότητα, σκληρές ή ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας και χαμηλό κοινωνικό status.

Σχετικά με την παρουσία τους στο νησί της Λευκάδας: Παρατηρούμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστών –από την Αλβανία κυρίως– εγκαθίστανται στην πόλη της Λευκάδας, όπου είναι δυναμικότερη η αγορά εργασίας και ευχερέστερη η απασχόληση σε ποικίλους και εναλλασσόμενους τομείς.

Η διασπορά τους στην ύπαιθρο ακολουθεί δύο άξονες: α. Στα μεσόγεια του νησιού, όπου η μεταπολεμική δημογραφική αποψίλωση έχει επιφέρει εγκατάλειψη των αγροτικών καλλιεργειών και εύλογη υποτίμηση της γεωργικής απασχόλησης εκ μέρους των νέων, καθώς δεν έχει επέλθει ουσιαστικός εκσυγχρονισμός και εκτεταμένη χρήση της εκμηχάνισης ούτε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση άλλων δυνατοτήτων αναθέσμησης των αγροτικών δραστηριοτήτων από τους ντόπιους. Έτσι, δημιουργείται ένα ευνοϊκό καθεστώς για τους Αλβανούς μετανάστες, οι οποίοι εγκαθίστανται στην εγκατελειμμένη, κατά το μάλλον ή ήττον, ενδοχώρα, και αναλαμβάνουν να καλλιεργήσουν παραμελημένες αγροτικές εκτάσεις με όρους συμφέροντες για τους ίδιους, εφόσον και οι ντόπιοι ιδιοκτήτες συμβιβάζονται σε μικρότερο «διάφορο», εκτιμώντας ρεαλιστικά την προσωπική τους αδυνα-

μία να συντηρήσουν τον ατομικό αγροτικό κλήρο. Σε άλλες περιπτώσεις, οι άνδρες μετανάστες ιδιαίτερα, δουλεύουν μεροκάματο σε διάφορες εργασίες, εποχιακές, στον πρωτογενή ή δευτερογενή τομέα μετακινούμενοι συνεχώς, ενώ οι γυναίκες προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε σπίτια όπου ζουν ηλικιωμένα άτομα και έχουν ανάγκη φροντίδας. Διακρίνεται, ωστόσο, ένα είδος «εξειδίκευσης» στους τομείς απασχόλησης με κριτήριο την εθνικότητα των μεταναστών, όπως προκύπτει από τα στοιχεία των αρμόδιων υπηρεσιών. Οι Αλβανοί π.χ. απασχολούνται περισσότερο στην οικοδομή, στις αγροτικές εργασίες και σε βοηθητικές δραστηριότητες στο δευτερογενή (εργάτες σε ξυλουργικά εργοστάσια, σιδηρουργεία, κ.λπ.) και στον τριτογενή τομέα (ταβέρνες, σουβλατζίδικα, κ.λπ.), οι Αιγύπτιοι –μικρός σχετικά ο αριθμός τους στο νησί της Λευκάδας– ως αλιεργάτες σε αλιευτικά σκάφη. Σημειώνουμε ότι από τις γυναίκες μετανάστες, οι Αλβανές προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον αγροτικό τομέα σε συνήθεις γεωργικές ασχολίες (συλλογή ελαιοκάρπου, καθάρισμα κτημάτων), σε καταστήματα ως κατώτερο βοηθητικό προσωπικό και στα σπίτια ως οικιακές βοηθοί. Οι γυναίκες από την Ουκρανία (οι περισσότερες έχουν αφήσει τις οικογένειές τους στην πατρίδα), ηλικίας 45-50 ετών ως οικιακοί βοηθοί προτιμώνται, ενώ οι νεότερες, καθώς και οι γυναίκες από Ρουμανία, Βουλγαρία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε ψυχαγωγικά κέντρα ή είναι διευτελιμένες με τον κόσμο της νύχτας.

β. Στις παραθαλάσσιες τουριστικά ανεπτυγμένες περιοχές του νησιού, όπου η σημαντική κινητικότητα στα πλαίσια του τουρισμού έχει δημι-

ουργήσει νέες προϋποθέσεις οικονομικής ευρωστίας και δυναμικής της ανάπτυξης. Εδώ προσφέρονται δυνατότητες απασχόλησης στο δευτερογενή τομέα, κυρίως στις οικοδομές και στις κατώτερες τουριστικές υπηρεσίες. Στις τελευταίες –στον καθαρισμό τουριστικών καταλυμάτων, στο σερβίρισμα, στο πλύσιμο πιάτων, στην καθαριότητα καταστημάτων και σπιτιών σπανιότερα– απασχολείται σημαντικό τμήμα του γυναικείου μεταναστευτικού πληθυσμού.

Στόχος, ωστόσο, παραμένει η συσσώρευση ενός κεφαλαίου μέσω του οποίου θα υπάρξει βελτίωση των αντικειμενικών συνθηκών εγκατάστασης και διαβίωσης: βασική προτεραιότητα δίνεται στην εξασφάλιση ιδιότητας στέγης και στην επένδυση στον εργασιακό τομέα, όπου τα τελευταία χρόνια φαίνεται να γίνονται επενδύσεις κεφαλαίων των μεταναστών στον τομέα των μικρομεσαίων δραστηριοτήτων κυρίως (ταβέρνες, σουβλατζίδικα, ψησταριές). Ένα πνεύμα απόλυτα αντικαταναλωτικό, στυγνής οικονομίας και εκούσιων στερήσεων, όπως και σκληρής εργασίας σε διπλά μεροκάματα, εξασφαλίζει τις οικονομικές προϋποθέσεις ώστε να αποκτήσουν ιδιοκτησία, μέσω της οποίας θα επιτύχουν συνολική βελτίωση των συνθηκών ζωής τους και ασφάλεια στην ξένη πατρίδα και αργότερα να επιδιώξουν ποιότητα ζωής και μέθεξη στον κόσμο της κατανάλωσης, με έμφαση στα τεχνολογικά αγαθά και υπηρεσίες.

Η πραγματικότητα αυτή –όπως προκύπτει από τα στοιχεία της έρευνας– εικονογραφεί τα όρια της μειονεκτικής θέσης των μεταναστών στην τοπική κοινωνία του τόπου υποδοχής (της Λευκάδας), που προσδιορίζεται καταρχήν

από το στοιχείο της εθνικής ετερότητας και κατά δεύτερο λόγο από την κατωτερότητα της εργασιακής και συνακόλουθα της κοινωνικής τους θέσης. Στο πρώτο, λειτουργεί επιβαρυντικά— και παράγει φαινόμενα ρατσισμού και προκαταλήψεων (Αναστασόπουλος, 1998) που βιώνονται έντονα στο ενδοσχολικό περιβάλλον από τους αλλοδαπούς μαθητές Αλβανούς και Βορειοηπειρώτες— η αρνητική κοινωνική αξιολόγηση της χώρας προέλευσης των μεταναστών και του παροδοσιακού πολιτισμικού συστήματος που αυτή αντιπροσωπεύει. Είναι χαρακτηριστικό ότι στις τραυματικές εμπειρίες των Αλβανών μαθητών από τις υπογραμμισμένες εις βάρος τους διακρίσεις μεταξύ συμμαθητών περισσότερου αλλά και ενήλικων, καταγράφεται ως υποτίμηση και προσβλητική «κοροϊδία» η αντικατάσταση της κανονικής «ονοματικής» προσφώνησης από τη φορητισμένη—ιδεολογικά και ηθικά—προσφώνηση «Αλβανέ». Μ' αυτό τον τρόπο κωδικοποιείται η «ετερότητα» ως στοιχείο κατωτερότητας (Δαμιανάκης, 1987) ενώ συγκροτείται η εικόνα του «Άλλου» και της διαφορετικότητας—στον αντίποδα της εθνικής κοινότητας—συνχωνεύοντας κάθε άλλη μορφή «ετερότητας» (γλώσσα, θρησκεία, οικονομικό-κοινωνικό και μορφωτικό επίπεδο) ως στοιχείο ανισότητας.

Την ίδια κοινωνική εμπειρία μεταφέρουν οι μαθητές και για τους γονείς τους—αλλά και οι ίδιοι οι ερωτώμενοι ενήλικες—, οι οποίοι καθίστανται αποδέκτες ρατσιστικών στάσεων και συμπεριφορών επιτίμησης και υποβιβασμού (Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, 1998) που εκδηλώνονται με τον απαξιωτικό χαρακτηρισμό «παλιοαλβανέ» και με τη βίωση ενός «ανταγωνιστικού» ρατσισμού στηρι-

ζόμενου στο φόβο πρόσβασης των μεταναστών σε κοινωνικούς πόρους, με έμφραση τον ανταγωνισμό στη δεινόμενη ολόένα αγορά εργασίας.

Κι ακόμα με την εκδήλωση ενός «φοβικού ανταγωνισμού» (Ανθόπουλος, 1998)—έκφραση συλλογικού άγχους για την εγκληματική προδιάθεση των μεταναστών, τη διακίνηση ναρκωτικών, τη μετάδοση μολυσματικών ασθενειών— κατάσταση που καλλιεργεί, αναπαράγει και παγιώνει φαινόμενα περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού (Puhar, 1998). (Χαρακτηριστική είναι η πρωτοβουλία «Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων» πρωτοβάθμιου σχολείου της Λευκάδας, στα μέσα περίπου της δεκαετίας του '90, να απομακρυνθούν οι «Αλβανοί» μαθητές από το σχολείο ως φορείς μολυσματικών ασθενειών και οι επώδυνες εμπειρίες των Αλβανών μαθητών που οι συμμαθητές τους δεν αγγίζουν για να μην τους μολύνουν. Θα μας εκμυστηρευθεί επίσης, μια αλβανίδα μητέρα: Ερχόταν το παιδί από το σχολείο και έβλαψε πεσμένο στην αγκαλιά μου γιατί το φωνάζουν Αλβανό τα άλλα παιδιά και δεν το έκαναν παρέα. Εγώ το παρηγορούσα αλλά γύριζα τα μάτια μου αλλού γιατί έτρεχαν δάκρυα...

» Μια μέρα είχα πάει στο μανάβη να αγοράσω φρούτα. Ζήτησα από τα πιο φθηνά, αυτά που είχε βγάλει β' διαλογής, κι άρχισα να διαλέγω απ' αυτά. Τότε δίπλα μου μια κυρία με κοίταξε με περιφρόνηση και με ρώτησε: Είσαι Αλβανή; Ε, δεν μπορείτε να καταλάβετε πώς ένιωσα εκείνη τη στιγμή...»).

Η χρήση της εθνικής ταυτότητας ως κριτηρίου κοινωνικής ιεράρχησης, που εμπεριέχει, όπως είπαμε, και αφομοιώνει πολλά ακόμη στοιχεία

κοινωνικής κατάταξης – γλώσσα, θρησκεία, μόρφωση, εισόδημα, κ.λπ. – διαμορφώνει ένα τόσο ισχυρό σύστημα ταξινόμησης και μέσα στο σχολικό περιβάλλον (Σχολείο και ετερότητα, 1998), ώστε ακυρώνει τη θετική σημασία σχολικών κριτηρίων αποδοχής και ενσωμάτωσης (σχολική επίδοση, συμπεριφορά, έκφραση αλληλεγγύης προς τους συμμαθητές κ.ά.)· αντίθετα, προάγει φαινόμενα εχθρότητας και αποκλεισμού από τις σχολικές συντροφικές των ντόπιων συμμαθητών, επειδή, καθώς υποστηρίζουν, αυτοί δεν ανέχονται να τους ξεπεράσει στη βαθμολογία «ο Αλβανός». Πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι σταδιακά και στις μεγαλύτερες τάξεις του σχολείου (προπάντων στο Λύκειο) αμβλύνονται οι αντιθέσεις και βελτιώνεται γενικά το επίπεδο επικοινωνίας (Κοψιδά, 2001).

Αυτή η κατάσταση: ο τονισμός της εθνικής-πολιτισμικής τους μειονεξίας στο χώρο του σχολείου και στον κοινωνικό χώρο, επηρεάζει τους τρόπους με τους οποίους αυτοπροσδιορίζονται οι «ξένοι» μαθητές, καλλιεργεί ένα μειωμένο αυτοσυναισθήμα, που εκδηλώνεται με τις χαμηλές, «προσγειωμένες» φιλοδοξίες (Κρίβας, 2001) και τους ταπεινούς στόχους για το μέλλον, τόσο συμβατούς με το ρεαλισμό του «εφικτού», σε ένα πρακτικό επίπεδο θεώρησης της ζωής (Κοψιδά, 2001).

Είναι ολοφάνερο ότι στα πλαίσια της σύγχρονης πολυπολιτισμικότητας (Modgil, 1997), η έννοια της ανισότητας μεταξύ ομοιογενών εθνικών ομάδων, εμπλουτίζεται από νέες μορφές ανισοτήτων ανάμεσα σε ετερογενείς πληθυσμούς. Ποικίλα κριτήρια διαχωρισμού και κατάταξης (Τσιόγκαλος,

2000) μεταφέρονται από το πεδίο της κοινωνίας στον ευπαθή χώρο της εκπαίδευσης, η οποία καλείται και στη χώρα μας, κάτω από την πίεση των νέων εμπειριών, να ανταποκριθεί ταυτόχρονα: α. στις απαιτήσεις μιας ολοένα μεταβαλλόμενης πραγματικότητας: οικονομικής-κοινωνικής-τεχνολογικής-επιστημονικής και β. στις ιδιαίτερες εκπαιδευτικές - πολιτισμικές ανάγκες των επιμέρους κοινωνικών ομάδων που αποτελούν το «πρόσωπο» της πολυπολιτισμικότητας στον τόπο μας.

Έτσι, προβάλλει ως αναγκαιότητα η αναδόμηση και ο εμπλουτισμός όλου του συστήματος των υποστηρικτικών θεσμών και των λειτουργιών τους, η κριτική εξέταση και αναθεώρηση του παραδοσιακού εκπαιδευτικού μας συστήματος, που απευθύνεται σε εθνικά ομοιογενή πληθυσμό και κουλτούρα. Άλλωστε και κάτω από τη διαρκή πίεση της εντεινόμενης μεταβολής σε κάθε πεδίο ανθρώπινης δραστηριότητας, με τις πρωτόγνωρες εμπειρίες της υψηλής εκτεχνίκευσης, ένα καινούργιο «σύμπαν» ατομικών και συλλογικών εμπειριών, θα απαιτεί τη συνδρομή νέων θεσμών στήριξης, εγκλιματισμού, διαβίου εκπαίδευσης και Συμβουλευτικής, ώστε να «εξημερώνει» τον ανοίκειο κόσμο στον οποίο θα πρέπει διαρκώς το άτομο να προσαρμόζει τη δράση του.

Υποτονική παρουσιάζεται – σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας – η παρουσία της Συμβουλευτικής γενικά και ανύπαρκτη η παρουσία υποστηρικτικών θεσμών για τους μετανάστες στην «περιπέτεια» ενσωμάτωσης και αποδοχής τους στη νέα πατρίδα αλλά και εγκλιματισμού τους σε περιβάλλοντα αναβαθμισμένων λειτουργικών και επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Και κάτω από το πρίσμα καθολικών ανοικατοτάξεων στο χώρο του σχολείου και της κοινωνίας, ο θεσμικός εμπλουτισμός και η λειτουργικότητα των υποστηρικτικών θεσμών –και κυρίως της Διαβίου Εκπ/σης (Μαυρογιώργος, 1999) και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (Δημητρόπουλος, 1999)– στα πλαίσια των νέων πολυπολιτισμικών συνθέσεων οφείλει να προσανατολιστεί προς δύο κατευθύνσεις: α. Στη προσαρμογή των μεταναστευτικών πληθυσμών σε δεδομένα υψηλής εκτεχνίκευσης ενός μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος αναβαθμισμένων απαιτήσεων σε ό,τι αφορά γνώσεις και δεξιότητες (πρακτικές, πνευματικές, ψυχολογικές). Σε μια διαδικασία διαβίου εκπαίδευσης οι θεσμοί της Συμβουλευτικής –αναγκαίος μοχλός «εξανθρωπισμού» της γνώσης και γεφύρωσης του ατόμου με την κοινωνία του– θα αναλάβουν το θεμελιακό ρόλο να υποβοηθήσουν το άτομο στην επίγνωση του εαυτού (προϋπόθεση για κάθε ατομική εξέλιξη, επιτυχία και ψυχική ολοκλήρωση), στην επίγνωση των άλλων, στην επίγνωση του κόσμου των αντικειμενικών δεδομένων προσαρμόζοντας τις θεωρητικές αρχές και τους στόχους του θεσμού στην άσκηση μιας Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής. Η τελευταία θα λαβαίνει υπόψη της και θα συγκεραυνώνει το «πολιτισμικό κεφάλαιο» που μορφοποιεί την πολιτισμική ταυτότητα του μεταναστευτικού πληθυσμού με τις πολιτισμικές εμπειρίες της νέας πραγματικότητας.

β. Στην καλλιέργεια μιας συνείδησης οικουμενικού χαρακτήρα (Unesco, 1999), όπου η ετερότητα θα λειτουργεί στη συλλογική συνείδηση ως

στοιχείο πολιτισμικού πλουραλισμού και διεύρυνσης των ανθρωπίνων δυνατοτήτων έκφρασης και δημιουργίας – και όχι ως παράγοντας ιεράρχησης, αρνητικών αξιολογήσεων ή φορέας προκαταλήψεων (Allport, 1982) και ρατσιστικών συμπεριφορών απέναντι στο διαφορετικό και το ανοίκειο. Ως θεωρητική αρχή που δεν θα ισοπεδώνει, ωστόσο, την πολιτισμική αυτονομία και ποικιλότητα, θα πρέπει να αποτελέσει τη στημονική ιδέα μιας αντιρατσιστικής κουλτούρας (Κοψιδά, 2000), στην οποία ο άνθρωπος θα εγχαράσσει την ατομική και τη συλλογική του δράση σε μακρές και επίπονες διαδικασίες εξισορροπήσεων: του ανθρώπου με τη φύση, του ανθρώπου με τον εαυτό του, του ανθρώπου με τους άλλους ανθρώπους. Το τελευταίο, έχει επισημανθεί από την Έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής για την Εκπαίδευση στον 21ο αιώνα (Unesco, 1999) ως το σημαντικότερο είδος μάθησης που αντιστρέφει τις σχέσεις ανταγωνισμού και εχθρότητας μεταξύ διαφορετικών ομάδων, σε σχέσεις συνεργασίας και αρμονικής συνύπαρξης.

Απ' αυτό το θεωρητικό σημείο θα μπορούσε να αρχίσει συνεχής διεπιστημονικός διάλογος (Δαμανάκης, 1989) για την ανάπτυξη των βασικών αρχών μιας αντιρατσιστικής κουλτούρας, που θα συνιστά το περιεχόμενο ενός αδιαφοροποίητου παιδαγωγικού ιδεώδους όπου η συστηματική λειτουργία των θεσμών της Συμβουλευτικής –και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας ειδικότερα– μέσα από τις διαδικασίες της εκπαίδευσης θα παρέχουν και σε πραξιακό επίπεδο τη δυνατότητα ατομικής ολοκλήρωσης στα πλαίσια σύμβιων και ισότιμων πολιτισμών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Allport G.W., (1982), *The nature of prejudice*, Reading M.A.: Addison-Wesley.
- Αναστόπουλος Γ., (1998), Ευρωπαϊκές εμπειρίες για το ρατσισμό και την ξενοφοβία (στο: *Μετανάστες – ρατσισμός και ξενοφοβία*), Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, σ. 213-218).
- Ανθόπουλος Μ., (1998), Πληροφόρηση και ρατσισμός (στο: *Μετανάστες – ρατσισμός και ξενοφοβία*), Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, σ. 159-182.
- Ανθρώπινη αξιοπρέπεια και κοινωνικός αποκλεισμός – Εκπαιδευτική πολιτική στην Ευρώπη, (Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού «Νίκος Πουλαντζάς» και Συμβούλιο της Ευρώπης), επιμ. Ελένη Σπανού, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999.
- Βεντούρα Λ., (1994), *Μετανάστευση και Έθνος – Μετασχηματισμοί στις συλλογικότητες και τις κοινωνικές θέσεις*, Θεωρία και Μελέτες Ιστορίας 15-Ε.Μ.Ν.Ε.-Μνήμων.
- Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α., *Ρατσισμός, επιστήμη και ψευδοεπιστήμη* (στο: *Μετανάστες-Ρατσισμός και Ξενοφοβία*), ό.π., σ. 205-212.
- Δαμανάκης Μ., (1997), *Η Εκπαίδευση των Παλιννοστούντων και Αλλοδαπών Μαθητών στην Ελλάδα, Διαπολιτισμική προσέγγιση*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Δαμανάκης Μ., (1987), *Μετανάστευση και εκπαίδευση*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Δαμανάκης Μ., *Πολυπολιτισμική – διαπολιτισμική αγωγή*, Αφετηρία, στόχοι, προοπτικές (στο περ. Τα εκπαιδευτικά τ. 16/1989, σ. 75-87).
- Δημητρόπουλος Ε., (1999), *Συμβουλευτική-Προσανατολισμό, τ. Β, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας- Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα.
- Ιωαννίδου-Johnson Α., (1998), Προκατάληψη- Ποιος, Εγώ; Η δυναμική ανάμεσα στην Προκατάληψη και την ψυχολογική ωριμότητα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κόντης Α., (1998), *Συνέπειες της εργασίας των μεταναστών για την ελληνική οικονομία* (στο: *Μετανάστες - Ρατσισμός και Ξενοφοβία*, Ελληνικές και Ευρωπαϊκές εμπειρίες διακρίσεων), εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, σ. 129-136.
- Κοψιδά-Βρεττού Π., (2001), Η έννοια της ετερότητας τεκμηριώνει την ανισότητα στη σύγχρονη πολυπολιτισμική ελληνική κοινωνία; Ενδείξεις από μια εμπειρική έρευνα. Η διάσταση της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού, εκδ. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα, τεύχ. 58-59 Αθήνα.
- Κοψιδά-Βρεττού Π., (2000), *Πολυπολιτισμική - αντιρατσιστική εκπαίδευση*. Τα σημανόμενα ενός εκπαιδευτικού ταξιδιού, περ. Σύγχρονη Εκπαίδευση, τεύχ. 111.
- Κρίβας, Σ., (2001), Η αντίληψη των εμποδίων από εφήβους (μαθητές και μαθήτριες) διαφορετικών πολιτισμών σχετικά με την επαγγελματικής τους ανάπτυξη ως στοιχείο ανισότητας και η ανάγκη αντιμετώπισης αυτής από τη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Ελληνικά Γράμματα, τεύχ. 58-59, Αθήνα.
- Λαμπίρη-Δημάκη Ι., (1998), Για μια παιδεία εναντίον των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων ανάλογα με το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία (στο: *Μετανάστες-ρατσισμός και ξενοφοβία*) εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, σ. 143-150.
- Μαυρογιώργος Γ., (1999), *Μια απάντηση στον αποκλεισμό: Η δια βίου εκπαίδευση* (στο: *Ανθρώπινη αξιοπρέπεια και κοινωνικός αποκλεισμός*), εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

- Modgil S., Verma G., Mallick K. Modgil C., (1997), Πολυπολιτισμική Εκπαίδευση, Προβληματισμοί - Προοπτικές, επιμ. Αθηνά Ζώνιου-Σιδέρη, Παύλος Χαραμής, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Οι πρόσφυγες του κόσμου 1995-96, (1996), Σε αναζήτηση λύσεων, Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους πρόσφυγες, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Παπαδημητρίου Ζ. Δ., (2000), Ο Ευρωπαϊκός ρατσισμός –Εισαγωγή στο φυλετικό μίσος– Ιστορική, Κοινωνιολογική και Πολιτική μελέτη, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Πετρινιώτη Ξ., (1993), Η μετανάστευση προς την Ελλάδα, εκδ. Οδυσσέας και Βιβλιοθήκη Ινστιτούτου Διεθνών Σχέσεων, Αθήνα.
- Puhar A., Η σημασία της ανατροφής των παιδιών για την αντιμετώπιση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας (στο: Μετανάστες-ρατσισμός και ξενοφοβίας), ό.π., σ. 229-232.
- Σχολείο και Ετερότητα – Ο ρόλος του φιλόλογου στη σύγχρονη σχολική πραγματικότητα, Σεμινάριο 24, Πανελλήνιας Ένωσης Φιλολόγων, Αθήνα, 1998.
- Τσιάνκαλος Γ., (2000), Οδηγός Αντιρατσιστικής Εκπαίδευσης, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Unesco, Εκπαίδευση – Έκθεση της Διεθνούς Επιτροπής για την εκπαίδευση στον 21ο αιώνα (1999), μετάφρ. Ομάδας εργασίας του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας, Πρόλογος Μιχάλης Κασσωτάκης, εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Ψημμένος Ι., (1995), Μετανάστευση από τα Βαλκάνια. Κοινωνικός αποκλεισμός στην Αθήνα, εκδ. Glory Book-Παπαζήσης, Αθήνα.

Ρέα Σγουράκη*

**ΔΙΚΤΥΟ EUROGUIDANCE ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΚΕΠ -
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ «EUROPEAN PORTAL ON LEARNING
OPPORTUNITIES THROUGHOUT THE EUROPEAN SPACE» -
«PLOTEUS»**

Σκοπός της παρουσίασης είναι να γίνει μια σύντομη επισκόπηση των στόχων και των δραστηριοτήτων του Δικτύου Euroguidance (διακρατικό δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρώπη) με ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία της Ηλεκτρονικής Πύλης Πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρώπη και το ρόλο του ΕΚΕΠ στο έργο αυτό.

Rea Sgouraki*

**THE EUROGUIDANCE NETWORK AND THE ROLE OF EKEP -
PRESENTING THE «EUROPEAN PORTAL ON LEARNING
OPPORTUNITIES THROUGHOUT THE EUROPEAN SPACE» -
«PLOTEUS»**

The main aim of the presentation is to give an overview of the objectives and activities of the Euroguidance Network (European Network of National Resource Centres for Vocational Guidance-NRCVG Centres) laying special emphasis on the development of the Internet Portal on Learning Opportunities throughout Europe and the role of EKEP in this project.

* Η Ρ. Σ., Μ. Sc., είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επιστημονική Συνεργάτης στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ). *Επικοινωνία:* Γρηγορίου Λαμπράκη 24, 14561 Κηφισιά, τηλ.-fax: 210-8085774, E-mail: rsgour@yahoo.com.

* R.S., M.Sc., is Guidance Counsellor, Research Consultant at the National Centre for Vocational Orientation (EKEP). Contact: 24, Gregoriou Lampraki Str., 14561 Kifissia-Athens, tel.-fax: +30-210-8085774, Email: rsgour@yahoo.com.

Ο κύριος στόχος της παρουσίας είναι να γίνει μια σύντομη επισκόπηση των στόχων και των δραστηριοτήτων του Δικτύου Euroguidance (διακρατικό δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ευρώπη) με ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία της *Ηλεκτρονικής Πύλης Πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρώπη* και το ρόλο του ΕΚΕΠ στο έργο αυτό.

Το Δίκτυο Euroguidance αποτελείται από 65 Κέντρα που λειτουργούν σε 31 Ευρωπαϊκές χώρες και έχει ως κύρια αποστολή την ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών για την εκπαίδευση και τα εθνικά συστήματα κατάρτισης, τα συστήματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και το σύστημα συγκρισιμότητας των προσόντων για τη διευκόλυνση της κινητικότητας, με ακώτερο σκοπό την προώθηση της δια βίου μάθησης και της απασχολιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού της Ευρώπης. Το ΕΚΕΠ έχει οριστεί, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Αρ. πρωτ. 1009/25-2-2000) ως το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ελλάδα (Euroguidance Centre Greece). Το Δίκτυο Euroguidance υποστηρίζεται οικονομικά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του προγράμματος Leonardo da Vinci (2000-2006). Συμπληρωματικά, τα Κέντρα του Δικτύου Euroguidance σε κάθε χώρα λαμβάνουν επιχορηγήσεις από τις εθνικές τους αρχές, όπως τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας.

Οι βασικοί στόχοι του Δικτύου είναι συνοπτικά οι εξής:

1) Να εξασφαλίζει την πρόσβαση

στην ποιοτική πληροφόρηση για τις ομάδες-στόχους, και κυρίως για τους ειδικούς του προσανατολισμού και τους συμβούλους, σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και τα προγράμματα κατάρτισης, τους δρόμους προς την απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία, το νομικό πλαίσιο για την κινητικότητα, τις Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και τα προγράμματα.

2) Να υποστηρίζει την ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών για την εκπαίδευση και τα συστήματα κατάρτισης, τα συστήματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, τους σχετικούς φορείς για τη «μεταφορά και συγκρισιμότητα» των προσόντων.

3) Να λειτουργεί ως φορέας διακρατικής συνεργασίας υποστηρίζοντας διάφορους φορείς στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

4) Να υποστηρίζει την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής διάστασης στα εθνικά συστήματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις συνεργαζόμενες χώρες.

Επιπλέον, στους στόχους αυτούς προστίθενται οι εξής:

5) Η ενίσχυση της επαγγελματικής ικανότητας των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα κινητικότητας και ευρωπαϊκά θέματα μέσω της παραγωγής υλικού για εκπαίδευση/κατάρτισή τους στα θέματα αυτά.

6) Η υποστήριξη των διακρατικών ανταλλαγών μεταξύ των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

7) Η υποβοήθηση της διαδικασίας αναγνώρισης και μεταφοράς των προσόντων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Η ανάπτυξη του *Ευρωπαϊκού Internet Portal* για τις ευκαιρίες μάθησης προέκυψε ως στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ύστερα από τα συμπεράσματα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης. Στο πλαίσιο των Συμβουλίων αυτών, τα Κράτη-Μέλη κλήθηκαν να αναλάβουν μέτρα για την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης καθώς και για τη διασύνδεση των βάσεων αυτών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για να ανταποκριθεί στο στόχο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG Education and Culture and DG Employment & Social Affairs) ανέλαβε το σχεδιασμό ενός πλαισίου για την ανάπτυξη ενός Ευρωπαϊκού Internet Portal το οποίο θα παρέχει κοινή πρόσβαση σε δύο βασικούς τομείς πληροφόρησης: *ευκαιρίες απασχόλησης* (ο τομέας αυτός έχει ήδη αναπτυχθεί μέσω του EURES) και *μαθησιακές ευκαιρίες*. Το Ευρωπαϊκό Internet Portal για τις μαθησιακές ευκαιρίες, ως εκ τούτου, αφορά στην προσπάθεια ενοποιημένης παροχής και πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρώπη.

Το έργο της δημιουργίας της *Ηλεκτρονικής Πύλης Πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρώπη*, ανατέθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG Education and Culture) στο Δίκτυο Euroguidance και αποτελεί έργο εξαιρετικής σημασίας για την προώθηση της κινητικότητας στις χώρες της Ευρώπης για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στην Πύλη αυτή έχει δοθεί το όνομα **PLOTEUS** (*Portal for Learning Opportunities Throughout the European Space*). Ο ρόλος του Ε.Κ.Ε.Π. στο έργο αυτό ήταν να εισάγει στην Πύλη PLOTEUS συνδέσμους (links) για όλες

τις ευκαιρίες μάθησης στην Ελλάδα, καθώς και άλλες σημαντικές πληροφορίες που θα βοηθήσουν κάθε Ευρωπαίο πολίτη που ενδιαφέρεται να μετακινηθεί στη χώρα μας για λόγους εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

1. Εκπαιδευτική Ευκαιρία

Ο όρος «εκπαιδευτική ευκαιρία», σύμφωνα με τον ορισμό του International Standard Classification of Education (ISCED 1997), περιλαμβάνει «*όλες τις σκόπιμες, οργανωμένες και συστηματικές δραστηριότητες που σχεδιάζονται για να καλύψουν ανάγκες μάθησης και χαρακτηρίζονται από διάρκεια και συνέχεια*». Το Internet Portal για τις ευκαιρίες μάθησης περιλαμβάνει πηγές πληροφόρησης τόσο για την αρχική εκπαίδευση κατά τα πρώτα στάδια της ζωής του ατόμου, πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Ως εκ τούτου, περιλαμβάνει μια ποικιλία προγραμμάτων και τύπων εκπαίδευσης που παρέχονται σε εθνικό επίπεδο, όπως η τυπική εκπαίδευση, η άτυπη εκπαίδευση, η εκπαίδευση ενηλίκων, η αρχική εκπαίδευση, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, η ανοικτή εκπαίδευση, η δια-βίου εκπαίδευση, η μερική (part-time) εκπαίδευση, οι μαθητείες, η τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση, η κατάρτιση, η εκπαίδευση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

2. Σε Ποιους Απευθύνεται το Portal on Learning Opportunities

Το Ευρωπαϊκό Internet Portal on Learning Opportunities απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε όλους τους πολίτες

της Ευρώπης, γι' αυτό και ο σχεδιασμός του προέβλεπε να είναι φιλικό στο χρήστη και να παρέχει πληροφόρηση που να χαρακτηρίζεται από απλότητα και περιεκτικότητα. Το Portal απευθύνεται κατά δεύτερο λόγο και σε ειδικούς του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης ως ένα επιπλέον εργαλείο για την παροχή καλύτερων υπηρεσιών στους «πελάτες» τους.

3. Περιεχόμενα του Internet Portal on Learning Opportunities

• Ευκαιρίες Μάθησης (Learning Opportunities)

Στην κατηγορία αυτή παρέχονται σύνδεσμοι (links) σε υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης για μαθησιακές ευκαιρίες σε εθνικό/περιφερειακό/τοπικό επίπεδο. Κάθε πηγή (link) περιγράφεται ως εξής: α) τίτλος, β) σύντομη περιγραφή, γ) διεύθυνση στο internet (URL), δ) τοποθεσία της πηγής πληροφόρησης (location of the internet information source), ε) γλώσσα στην οποία παρέχεται η εκπαιδευτική ευκαιρία (learning language), στ) γλώσσα στην οποία παρέχεται η πληροφόρηση για την εκπαιδευτική ευκαιρία, ήτοι η γλώσσα της ιστοσελίδας (information language), ζ) επίπεδο εκπαίδευσης (context)¹ και η) αντικείμενο σπουδών (subject)².

• Εθνικά Συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Education and Training Systems)

Στην κατηγορία αυτή δίνονται περιγραφές των εθνικών επίσημων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και συστημάτων πιστοποίησης πτυχίων, επίσης πληροφορίες για τις προϋποθέσεις πρόσβασης σε μαθησιακές ευκαιρίες, δίδακτρα, υποτροφίες/δάνεια κ.λπ.

• Ανταλλαγές (Exchanges)

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται πληροφορίες για τα προγράμματα ανταλλαγών που υλοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

• Σημεία επαφής-επικοινωνίας (Contact)

Στην ενότητα αυτή δίνονται οι διευθύνσεις και τα στοιχεία επικοινωνίας διαφόρων σχετικών με τα θέματα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της αναγνώρισης τίτλων σπουδών, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού κ.λπ. φορέων για περαιτέρω πληροφόρηση.

• Μετακίνηση-εγκατάσταση σε άλλη χώρα (Moving to a country)

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται πληροφορίες για όλες τις χώρες της Ευρώπης – γενικές πληροφορίες για κάθε χώρα, πληροφορίες για θέματα διαμονής, το ισχύον νομικό πλαίσιο για σπουδές και εργασία, το κόστος ζωής, την κοινωνική ασφάλιση, τη φορολογία κ.ά.

Τελειώνοντας τη σύντομη αυτή παρουσίαση, θα πρέπει να τονιστεί ότι το Ploteus είναι ένα πρόγραμμα που βρίσκεται σε εξέλιξη. Το τρέχον πρό-

1. Τα επίπεδα εκπαίδευσης ακολουθούν το International Standard Classification of Education, ISCED 1997. Τα επίπεδα αυτά είναι: 1) πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 2) κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 3) ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 4) μετα-δευτεροβάθμια μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση/εκπαίδευση ενηλίκων, 5) πρώτο στάδιο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πανεπιστημιακή εκπαίδευση), 6) δεύτερο στάδιο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (μεταπτυχιακές σπουδές)

2. Και για τη διάσταση αυτή έχει χρησιμοποιηθεί η ταξινόμηση του International Standard Classification of Education, ISCED 1997.

γραμμα της πλοήγησης των χρηστών σε υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης επεκτείνεται και ανανεώνεται σε συνεχή βάση. Μακροπρόθεσμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές εργάζεται πάνω στη διαμόρφωση ενός κοινού πρωτοκόλλου για μεταδεδομένα και για την ταξινόμηση της πληροφόρησης που θα επιτρέψει τη διαλειτουργικότητα σε

ευρωπαϊκό επίπεδο των εθνικών βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης, προκειμένου να παρέχεται στους ευρωπαίους πολίτες αποτελεσματικότερη και αμεσότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση μέσω ενός ενιαίου εργαλείου.

Μπορείτε να επισκεφτείτε το PLOTEUS στη διεύθυνση www.ploteus.net

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

«Terms of Reference for the National Resource Centres for Vocational Guidance-NRCVG Centres». Καίμενο αναφοράς για τη λειτουργία και τους στόχους των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του Δικτύου Euroguidance, Διεύθυνση «Εκπαίδευσης και Πολιτισμού» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Βρυξέλλες 2002.

Απόφαση του Συμβουλίου στη Λισσαβόνα. Ανακοίνωση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Σχέδιο δράσης eLearning: «Να σκεφτούμε την εκπαίδευση αύριο» κατά τις αποφάσεις της Λισσαβόνας [Βρυξέλλες, 28/3/2001 COM (2001) 172 τελικό].

Απόφαση του Συμβουλίου στη Στοκχόλμη. Ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αξιοποίηση του Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Εδραίωση & Επέκταση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, Εισήγηση Επιτροπής στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, Στοκχόλμη, 23-24 Μαρτίου 2001 [Βρυξέλλες, 7/2/2001 COM (2001) 79 τελικό τόμ. 1].

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. International Standard Classification of Education-ISCED 1997.

Feasibility study for the development, implementation and operational management of a European Portal on Learning Opportunities, Peter Vandeput, Atos Origin, 10/09/2001.

ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

www.ekepi.gr (Ιστοσελίδα ΕΚΕΠ)

<http://www.euroguidance.org.uk/> (Δίκτυο Euroguidance)

www.ploteus.net (PLOTEUS Portal)

<http://europa.eu.int/eures/index.jsp> (European Employment Services)

http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/pdf/2001/el_501PC0507_01.pdf (Απόφαση του Συμβουλίου στη Λισσαβόνα)

http://europa.eu.int/eur-lex/el/com/cnc/2001/act79el02/com2001_0079el02-01.pdf (Απόφαση του Συμβουλίου στη Στοκχόλμη)

http://www.uis.unesco.org/en/pub/isced/ISCED_A.pdf (UN Educational, Scientific and Cultural Organization. International Standard Classification of Education-ISCED 1997)

<http://www.estia.educ.goteborg.se/count/> (Δίκτυο Estia).

ΜΕΡΟΣ ΕΚΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

Θεόδωρος Κατσάνεβας*, Μανώλης Γιαννακουδάκης**

ΤΟ METRON TEST ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Το Μέτρον Τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ένα σύγχρονο τεστ επαγγελματικών επιλογών, με βάση τις διεθνείς θεωρίες του Joan Holland και ειδικά μαθηματικά μοντέλα που συνδυάστηκαν με την ελληνική πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Βασίζεται σε πολυετείς έρευνες των συγγραφέων του παρόντος άρθρου και των Πανεπιστημιακών τους ομάδων στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και έχει σταθμιστεί σε πάνω από 3.500 άτομα. Το Μέτρον Τεστ διερευνά την προσωπικότητα της κλίσεις, τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου με τη διαδικασία των απαντήσεων σε 350 απλές ερωτήσεις ενδιαφερόντων και όχι γνώσεων και προσδιορίζει τα επαγγέλματα εκείνα που του ταιριάζουν, καταγράφοντας ταυτόχρονα τις προοπτικές τους στην ελληνική αγορά εργασίας. Το τεστ είναι εύρηστο και φιλικό, διασφαλίζει έλεγχο ειλικρίνειας των απαντήσεων και διεκπεραιώνεται σε συντομότερο χρονικό διάστημα χωρίς τη μεσολάβηση τρίτων, μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή που εκδίδει σχετική εξατομικευμένη πολυσέλιδη έκθεση.

Theodoros Katsanevas, Manolis Giannakoudakis*

METRON TEST

Metron test is a modern test of career guidance developed by the authors of this article and their scientific teams at the University of Piraeus and the Athens Economic University, through a period of over five years research. It is based on international theories, mainly of John Holland and upon specific mathematical models, which are combined with the realities of the Greek labour market and the educational system. Metron test investigates the personality, the talents, the preferences and the interests of an individual, by processing the answers of approximately 350 simple questions of interests and knowledge. The outcome of the test comes out through a personal computer in the form of an individualized essay of 35-40 pages and exposes the personality type and the most suitable professions for the individual, recording simultaneously the prospects of these professions in the Greek labour market. The process of the test is functional and friendly; it ensures the sincerity of answers and is completed within short time without the mediation of a third person. Metron test has been tested to more than 3.500 persons and with the involvement of authorized career counsellors, it is now taken by a large number of young people, who are searching for their best future professional career.

* Ο Θ.Κ. είναι διδάκτορας του London School of Economics, καθηγητής της οικονομικής της εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και επισκέπτης καθηγητής στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού του Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών.

** Ο Μ.Γ. είναι διδάκτορας του Πανεπιστημίου Bradford Αγγλίας, καθηγητής πληροφορικής στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ειδικός σε θέματα πληροφορικής ψυχομετρίας.

1. Εισαγωγή

Το Μέτρον τεστ διερευνά την προσωπικότητα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου και προσδιορίζει τα επαγγέλματα εκείνα που του ταιριάζουν. Ταυτόχρονα, καταγράφει ποια από τα επαγγέλματα αυτά έχουν πολύ θετικές, θετικές, ή περιορισμένες προοπτικές στην ελληνική αγορά εργασίας για τα επόμενα 5-10 χρόνια. Έχοντας υπόψη του τα παραπάνω δεδομένα, ένας νέος άνθρωπος μπορεί να αποφασίσει για τις σπουδές, για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα, για την καριέρα που του ταιριάζουν και επιθυμεί να ακολουθήσει. Ευνόητο είναι ότι το επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας στο οποίο μπορεί να φθάσει κάθε άτομο εξαρτάται από τις επιδόσεις του καθώς και από τη συνολική προσπάθεια που καταβάλλει.

Το Μέτρον Τεστ βασίζεται σε πολυετείς εξειδικευμένες έρευνες για τα επαγγέλματα και την ελληνική αγορά εργασίας, οι οποίες συνδυάστηκαν με ψυχομετρικές μεθόδους, διεθνή τεστ ενδιαφερόντων και προσωπικότητας

και ειδικότερα με τη θεωρία προσωπικότητας του John Holland¹. Επίσης, έχουν στηριχθεί στις θεωρίες του Kuder² και σε εξειδικευμένα στατιστικά και μαθηματικά μοντέλα³. Η παρούσα έκδοση του Μέτρον Τεστ στηρίζεται σε αποτελέσματα ερευνών που έχουν διεξαγάγει οι ομάδες πανεπιστημιακών ερευνητών υπό την αιγίδα των συγγραφέων του παρόντος άρθρου και έχει σταθμιστεί σε τουλάχιστον 3.500 άτομα.

Το τεστ γίνεται άμεσα, χωρίς τη μεσολάβηση τρίτων και, επομένως, χωρίς οποιεσδήποτε υποκειμενικές παρεμβάσεις. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η αντικειμενική κρίση, ενώ παράλληλα υπάρχει έλεγχος της ειλικρίνειας ή της συνέπειας των απαντήσεων. Είναι ιδιαίτερα εύχρηστο και φιλικό για το χρήστη και διεκπεραιώνεται σε συντομότερο χρονικό διάστημα. Με κατάλληλη καθοδήγηση από ειδικά εκπαιδευμένο όσον αφορά το Μέτρον Τεστ σύμβουλο καριέρας⁴, ο ενδιαφερόμενος χρησιμοποιώντας έναν προσωπικό κωδικό ενεργοποιεί στον υπολογιστή το τεστ και απαντά με ένα «ναι» ή με ένα «όχι» σε περίπου τρι-

1. Βλέπε: (α) Holland, J.K. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall, (β) Holland, J.K. (1994). *The occupational finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, (γ) Holland, J.L. (1996), *The psychology of vocational choice*, Waltham, Blaisdell.

2. Βλέπε: (α) Kuder, G.F., *The preference record - Vocational form C*, SRA, Chicago, 1956, 1960, (β) Γιαννακουδάκης, Ε.Ι., Ένα Πληροφοριακό Σύστημα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Πρακτικά: Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, σσ. 201-211, 1991, (γ) Messick, S., *Validity of psychological assessment: Validation of inferences from person's responses and performances as scientific inquiry into score meaning*, *American Psychologist*, Vol. 50, No. 9, pp. 741-749, 1995.

3. Βλέπε: (α) Yannakoudakis, E.J. & Wu, A.K.P., *Quasi-equifrequent group generation and evaluation*, *Computer Journal*, Vol. 25, No. 2, pp. 183-187, 1982, (β) Yannakoudakis, E.J., *A new approach to job evaluation*, *ΣΗΘΥΑΔΙ*, Vol. 34, No. 2, pp. 223-232, 1984.

4. Η εξειδίκευση στο Μέτρον τεστ παρέχεται σε συμβούλους καριέρας και σε εκπαιδευτικούς με ικανοποιητικές γνώσεις συμβουλευτικής καριέρας, με εντατικά σεμινάρια μεθοδικής εκπαίδευσης και πρακτικής άσκησης από την επιστημονική ομάδα του τεστ. Στα σεμινάρια αυτά συμμετέχουν ως διδάσκοντες σύμβουλοι καριέρας, ψυχολόγοι, οικονομολόγοι και κοινωνιολόγοι της εργασίας, καθώς και καθηγητές Πανεπιστημίου.

κόσιες πενήντα απλές ερωτήσεις ενδιαφερόντων και προτιμήσεων και όχι γνώσεων. Οι απαντήσεις αποστέλλονται μέσω του διαδικτύου ή μέσω του ταχυδρομείου (π.χ. σε εύκαμπτο δίσκο), στον κεντρικό υπολογιστή του συστήματος, ο οποίος επεξεργάζεται τα πολυάριθμα σχετικά δεδομένα και εκδίδει άμεσα τα κατάλληλα συμπεράσματα. Η εξατομικευμένη έκθεση, έκτασης 35-40 σελίδων, εκδίδεται αυτόματα από τον κεντρικό υπολογιστή του συστήματος και η ερμηνεία της γίνεται από εξειδικευμένους συμβούλους καριέρας, στο πλαίσιο της γενικότερης συμβουλευτικής διαδικασίας.

Στην πολυσελίδα προσωπική έκθεση του Μέτρον τεστ, ύπερα από την παρουσίαση των προσωπικών στοιχείων του εξεταζόμενου, εμφανίζεται βαθμός ειλικρίνειας ή συνέπειας των απαντήσεων, ο οποίος εξάγεται από το συνδυασμό των ερωταπαντήσεων, με τη βοήθεια του υπολογιστή και με την αξιοποίηση κατάλληλων μαθηματικών τύπων. Με τον τρόπο αυτό, αποτρέπεται η περίπτωση που ο συνεντευξιζόμενος δεν είναι συνεπής με την κεντρική κατεύθυνση των ερωτήσεων, επειδή δεν αντιμετωπίζει με την πρόποσα σοβαρότητα, συγκέντρωση και προσοχή τη διαδικασία χορήγησης του τεστ. Στην περίπτωση που ο βαθμός συνέπειας είναι κάτω του 70%, ο κεντρικός υπολογιστής δεν εκδίδει τη σχετική έκθεση.

2. Διασπορά Προσωπικότητας στους Έξι Τύπους του Holland

Στην αναφορά του Μέτρον τεστ εμφανίζεται στη συνέχεια η διασπο-

ρά των παραγόντων προσωπικότητας στους έξι ψυχολογικούς τύπους του Holland, όπως παρουσιάζεται στο *Ιστογράμμα 1* από τυχαίο δείγμα υπαρκτής περίπτωσης. Οι έξι αυτοί τύποι του Holland, όπως είναι γνωστό, συνδέονται και περιβάλλονται από αντίστοιχα και ομώνυμα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως: πρακτικός, ερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός και συμβατικός. Στην έκθεση του Μέτρον τεστ υπάρχει μια συνοπτική ανάλυση αυτών των έξι τύπων, όπου περιγράφονται με ακρίβεια, η προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συνεντευξιζόμενου και εξάγονται έτσι τα πρώτα χρήσιμα συμπεράσματα, τόσο για τον ίδιο, όσο και για το σύμβουλο καριέρας.

3. Διασπορά Προσωπικότητας σε Επαγγελματικές Κατηγορίες

Στην έκθεση του Μέτρον τεστ στη συνέχεια, εμφανίζεται ιστογράμμα διασποράς της προσωπικότητας σε 12 γενικές επαγγελματικές κατηγορίες, όπως φαίνεται στο *Ιστογράμμα 2*, το οποίο προέρχεται από την ίδια υπαρκτή περίπτωση. Οι κατηγορίες με υψηλή βαθμολογία είναι εκείνες που αντιπροσωπεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις κλίσεις, τα ταλέντα, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του συνεντευξιζόμενου.

Στις 12 γενικές κατηγορίες ομαδοποιούνται 700 περίπου επαγγέλματα, όπως προέκυψαν από τις πολυετείς έρευνες του Πανεπιστημίου Πειραιώς⁵, οι οποίες έχουν υιοθετηθεί και σε εκ-

5. Οι έρευνες της επιστημονικής ομάδας του Πανεπιστημίου Πειραιώς έχουν δημοσιευθεί σε

δόσεις του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Η ομαδοποίηση στις γενικές αυτές κατηγορίες επαγγελματιών, η οποία έγινε σύμφωνα με τα ισχύοντα διεθνή δεδομένα, στηρίχθηκε στις ακόλουθες βασικές συνιστώσες:

1. Διάρθρωση της οικονομίας σε πρωτογενή (γεωργία, κ.ά.), δευτερογενή (κατασκευές, βιομηχανία) και τριτογενή τομέα (υπηρεσίες).
 2. Είδος, περιεχόμενο, κοινό ή συγγενείς χώροι εργασίας.
 3. Προϋποθέσεις εκπαίδευσης και εμπειρίας.
 4. Προσωπικές ικανότητες, δεξιότητες, κλίσεις και ενδιαφέροντα που απαιτούνται για κάθε επάγγελμα
- Στην έκθεση εμφανίζεται ακόλου-

θως η διασπορά προσωπικότητας σε 12 γενικές επαγγελματικές κατηγορίες κατά φθίνουσα σειρά, όπως δείχνει ο *Πίνακας 1* που προέρχεται από την ίδια υπαρκτή περίπτωση⁶.

Στη συνέχεια, στην έκθεση του Μέτρου τεστ εμφανίζεται η διασπορά προσωπικότητας, σε φθίνουσα σειρά, στις 5 πρώτες εξειδικευμένες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως φαίνεται στο *Ιστογράμμο 3*, το οποίο προέκυψε από την ίδια υπαρκτή περίπτωση. Οι κατηγορίες που εμφανίζουν υψηλή βαθμολογία είναι εκείνες που αντιπροσωπεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις κλίσεις, τα ταλέντα, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του συνεντευξιζόμενου.

πολύαριθμες ερευνητικές εργασίες, βιβλία, επιστημονικά και εκλαϊκευμένα άρθρα, συμμετοχές σε συνέδρια, σεμινάρια, άρθρα, ομιλίες και συνεντεύξεις του Θ. Κατσάνεβα και συνεργατών του. Ενδεικτικά εδώ αναφέρονται οι ακόλουθες βασικές δημοσιεύσεις: Κατσάνεβας, Θ. (2002 και 2003), Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος. Προοπτικές επαγγελματιών στην Ελλάδα και στις 13 περιφέρειες της και επαγγελματικός προσανατολισμός. Πατάκης (1998). Επίσης του ιδίου: Επαγγέλματα του μέλλοντος. Παπαζήσης. Του ιδίου: (1997), Προοπτικές της αγοράς εργασίας και ανάγκες σε ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία 1998-2000, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ. Του ιδίου: (2001) Έρευνα για τις προσωπικές απασχόλησης στην αγορά εργασίας και τον προσορισμό της ζήτησης ειδικοτήτων στις 13 περιφέρειες της χώρας. Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ. Του ιδίου: Η εξέλιξη της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. ΚΕΠΕ. Του ιδίου: Η ζήτηση και προσφορά επαγγελματιών την επόμενη πενταετία 1997-2002. Οικονομικά, ΚΕΠΕ, Τεύχος 20, 1997. Του ιδίου: Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Ιαν. 2000, τεύχος 17. Του ιδίου: Προοπτικές της αγοράς εργασίας και επιλογή επαγγέλματος. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ, 2001. Του ιδίου: The future of work. EEC, eWork 2001, Status report on new ways to work in the knowledge economy. Του ιδίου: (2002) Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα: Η πρωτότυπη έννοια του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών, η μεθοδολογία και η εφαρμογή του στην πράξη. Επιστημονική εκθεορίδα, τόμος για την ομότιμη καθηγήτρια Λίτσα-Νικολάου-Σμοκοβίτη. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Του ιδίου: Οι προβλέψεις για την αγορά εργασίας και η έρευνα του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Τεύχος 64-65, Μάρτιος-Ιούνιος 2003. Του ιδίου: Το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών και ο σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός. Στον τόμο (2002, επιμέλεια Κασσωτάκης, Μ.) Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Τυποθήκη, Γιώργος Δαδανός. Επίσης βλ.: Ομοσπονδία Εκπαιδευτικών Φροντιστών Ελλάδας (1998 ανάτυπα από ομώνυμο βιβλίο του Θ.Κ.), Επαγγέλματα του Μέλλοντος. Επίσης: Λιβανός, Η. Η δημιουργία πλεονασμάτων και ελλειμμάτων στην αγορά εργασίας. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων. Ιαν. 2003, τεύχος 29. Επίσης: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2001 και 2003 υπό έκδοση). Σπουδές και απασχόληση.

6. Η αρχική ομαδοποίηση των επαγγελματιών από την επιστημονική ομάδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς αφορούσε 32 γενικές κατηγορίες, οι οποίες έγιναν στη συνέχεια 14 και στην περίπτωση του Μ.Τ., 12, βλ. σχετικά: Κατσάνεβας, Θ. (2002 και 2003). Πατάκης.

4. Διασπορά Προσωπικότητας σε 30 Επαγγέλματα

Στην έκθεση του Μέτρον τεστ εμφανίζονται στη συνέχεια, συγκεκριμένα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο με την προσωπικότητα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα του συνεντευξιζόμενου, όπως φαίνεται στον Πίνακα 2 που προέκυψε από την παραπάνω αναγκή περίπτωση. Τα διάφορα αρχικά ή ακρωνύμια που χρησιμοποιούνται επεξηγούνται ως εξής:

- ΜΣ Μεταπτυχιακές Σπουδές
ΑΕΙ Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΤΕΙ Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΙΕΚ Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
(Δ) Διεπιστημονικό επάγγελμα

Κάθε επάγγελμα συνοδεύεται από μια ποσοστιαία μέτρηση, η οποία αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο συνδέονται η προσωπικότητα, οι κλίσεις, οι προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα του συνεντευξιζόμενου με το επάγγελμα αυτό. Παράλληλα, κάθε επάγγελμα χαρακτηρίζεται σύμφωνα και με διεθνή δεδομένα, ως προς την προοπτική που έχει στην ελληνική αγορά εργασίας για τα επόμενα 5-10 χρόνια με ένα από τα ακόλουθα σύμβολα:

- *** Πολύ θετική προοπτική
** Θετική προοπτική
* Περιορισμένη προοπτική

Τα τριάντα αυτά επαγγέλματα παρουσιάζονται σε φθίνουσα σειρά ως

προς τη διασπορά τους σε σχέση με την προσωπικότητα και τις κλίσεις του εξεταζόμενου.

Στους πίνακες του Μέτρον τεστ, όπως και στις συναφείς εκδόσεις του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για τις προοπτικές των επαγγελμάτων, σε βιβλία και πολλές ανατυπώσεις τους, καθώς και στον διαδικτυακό κόμβο του www.in.gr χρησιμοποιείται η διεθνώς αποδεκτή τριβαθμη κλίμακα που στηρίζεται στην έννοια του ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων⁷. Η ερευνητική ομάδα, για ευρύτερη και εις βάθος διερεύνηση, χρησιμοποιεί και πεντάβαθμη κλίμακα που διατίθεται κατά την τρέχουσα περίοδο μόνο σε ενδιαφερόμενους ερευνητές για περαιτέρω έρευνα και χρήση. Η πεντάβαθμη κλίμακα έχει ως εξής:

- Επαγγέλματα με πολύ θετικές προοπτικές → ++
- Επαγγέλματα με θετικές προοπτικές → +
- Επαγγέλματα με αρνητικές προοπτικές → -
- Επαγγέλματα με πολύ αρνητικές προοπτικές → --

Πολύ συνοπτικά εδώ αναφέρεται ότι η σχετική μεθοδολογία και η άντληση στοιχείων για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, στηρίζεται στα ακόλουθα δεδομένα:

- Στην εξέταση των μεσομακροπρόθεσμων διεθνών οικονομικών τάσεων και των επιπτώσεών τους στην ελληνική οικονομία.

7. Σχετικά με τη μεθοδολογία του ισοζυγίου της ζήτησης και της προσφοράς επαγγελμάτων, καθώς και του τρόπου οριοθέτησης, προσδιορισμού, ονοματολογίας, ομαδοποίησης και κωδίκων των προοπτικών τους, βλ. μεταξύ άλλων: Κατσονέβας, Θ. (2002 και 2003), Πατάκης, Γ' Μέρος. Επίσης του ιδίου: 1997, 1998 και 2001, ως ανωτέρω.

- Στην εξέταση των τάσεων οικονομίας σε εθνικό, σε κλαδικό και σε περιφερειακό επίπεδο.
- Στην κυλιόμενη πολυετή και ανανεούμενη εμπειρική έρευνα, που διεξάγεται με ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, συζητήσεις και εκτιμήσεις για τη ζήτηση και την προσφορά επαγγελματιών.

Οι προβλέψεις των προοπτικών της αγοράς εργασίας χρησιμοποιούνται ευρύτατα διεθνώς και θεωρούνται σήμερα ως απόλυτα αναγκαίο δεδομένο και συμπλήρωμα του σύγχρονου επαγγελματικού προσανατολισμού⁸. Ο οριζόντιος των προβλέψεων συχνά μπορεί να ξεπερνά και τα δέκα χρόνια, αφού οι γενικές τάσεις ελάχιστα διαφοροποιούνται. Οι πιθανότητες να μεταστραφούν εντελώς μετά από δέκα χρόνια οι τάσεις σε επαγγέλματα όπως λ.χ. του γιατρού ή του πληροφορικού είναι περιορισμένες έως μηδενικές. Επιμέρους διαφοροποιήσεις των τάσεων που συντελούνται συνήθως για βραχεία χρονικά διαστήματα, όπως έχει συμβεί στα επαγγέλματα του αρχιτέκτονα και του δασκάλου λόγω ειδικών καταστάσεων, καταγράφονται από την έρευνα, η οποία είναι συνεχόμενη και επανα-

λαμβάνεται κάθε ένα με δύο χρόνια. Οι μικροαλλαγές αυτές, που δεν επηρεάζουν σημαντικά τις γενικές τάσεις, επισημαίνονται και δημοσιοποιούνται καταλλήλως.

5. Προσωπικότητα, Εργασιακό Περιβάλλον, Συνάφεια – Διαφοροποίηση

Το Μέτρον τεστ υιοθετεί την κατ'εξοχήν αποδεκτή διεθνώς άποψη ότι η αποτύπωση της προσωπικότητας ενός ατόμου είναι προτιμότερο να βασίζεται σε ένα απογραφικό μοντέλο ενδιαφερόντων⁹ και όχι σε ένα που εκμαιεύει από τον εξεταζόμενο απαντήσεις γνώσεων. Υποστηρίζεται επίσης ότι υπάρχει κοινό πεδίο των ενδιαφερόντων και της προσωπικότητας¹⁰, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί ύστερα από συγκεκριμένο συνδυασμό ερωτοαπαντήσεων για κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές. Τα τεστ ενδιαφερόντων-προσωπικότητας μετρούν εγγενή στοιχεία της ανθρώπινης προσωπικότητας που έχουν διαμορφωθεί κυρίως μέσα στα πρώτα πέντε έως οχτώ χρόνια ζωής ενός ανθρώπου. Τα τεστ αυτά χρησιμοποιούνται εκτεταμένα διεθνώς για επαγγελματικές επιλογές, για τη συμβουλευτική καριέρας και τον επαγγελ-

8. Βλ. σχετικά: (α) USA, Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, (β) Human Resources Development, Canada. Επίσης Dept. For Education and Employment. Projections of Sectoral Employment Prospects (2001), (γ) Wilson, R.A., Green, A. Homenidou, K. (2001) Projections of occupations and qualifications, 2000-2001, Institute for Employment Research, University of Warwick, (δ) Central Statistical office, Ireland (2001). Employment projections, 2001-2003, (ε) Australian Bureau of Statistics (2000). Labor force projections, 1999-2016, (ζ) Αρχή Βιομηχανικής Καταρτίσεως Κύπρου (1998, 1999, 2000). Επίσης: Υπουργείο Παιδείας Κύπρου.

9. Βλέπε: Harrington, T.F., Lynch, M.D. & O'Shea, A. J., Factor analysis of twenty-seven similarly named scales of the strong occupational interest blank and the Kuder occupational interest, *J. of Counseling Psychology*, 18, 229-233, 1971.

10. Βλέπε: (α) Holland, J.L. (1989), Making vocational choices: A theory of careers, Prentice-Hall, (β) Eagen, A.E. & Walsh, W.B., Person-environment congruence and coping strategies, *Career Development Quarterly*, Vol. 43, pp. 246-256, 1995.

ματικό προσανατολισμό. Στην περίπτωση της χώρας μας, η ανυπαρξία παρόμοιων τεστ που να συνδέονται με την ελληνική πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος, οδήγησε στη δημιουργία του Μέτρου τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο αντλεί από τη διεθνή θεωρία και πρακτική, αλλά έχει άμεση εφαρμογή στα δεδομένα της χώρας μας.

Διαφορετική είναι η περίπτωση των τεστ ικανοτήτων-δεξιοτήτων¹¹ που αξιολογούν γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και γενικότερα την εξοικείωση ενός ατόμου όσον αφορά τα διάφορα πεδία της διανοητικής του δραστηριότητας, όπως είναι τα κίνητρα, οι λεκτικές δεξιότητες, οι μαθηματικές-αριθμητικές ικανότητες, η ανάλυση συλλογισμών, η ικανότητα αντίληψης του χώρου, κ.λπ. Μετρούν δηλαδή στοιχεία επίκτητα, που μπορούν να αποκτηθούν στην πορεία της ζωής του ανθρώπου ύστερα και από κατάλληλη εκπαίδευση. Τα τεστ του τύπου αυτού, μπορούν να αξιοποιηθούν για την ένταξη εργαζομένων σε διάφορους τομείς και θέσεις εργασίας, ενώ συστήνονται με επιφύλαξη για επαγγελματικές επιλογές και για επαγγελματικό προσανατολισμό.

Στο παράρτημα της έκθεσης του Μέτρου τεστ και για χρήση μόνο των συμβούλων καριέρας, περιέχονται σύντομες ειδικές επεξηγήσεις. Επισημαίνεται και πάλι ότι η επαγγελματική-περιβαλλοντική τυπολογία που υιοθετεί-

ται από το Μέτρον τεστ, βασίζεται κυρίως στη διεθνή αποδεκτή θεωρία του Holland, η οποία χρησιμοποιεί ειδική ταξινόμηση της προσωπικότητας, προκειμένου να περιγράψει και να εξηγήσει ατομικές διαφορές και ομοιότητες, καθώς και ταξινόμηση εργασιακών περιβαλλόντων, προκειμένου να περιγράψει και να εξηγήσει διαφορές και ομοιότητες μεταξύ επαγγελμάτων. Η θεωρία χρησιμοποιεί τις δύο αυτές ταξινομήσεις, σε συνδυασμό με συμπληρωματικές έννοιες, για να εξηγήσει: α) την επιλογή επαγγελματικής καριέρας, β) την επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση, και γ) τη συμβατότητα της προσωπικότητας με το εργασιακό περιβάλλον.

Κάθε τύπος προσωπικότητας σχετίζεται με ένα εργασιακό περιβάλλον που αντιπροσωπεύει μία ή περισσότερες κατηγορίες επαγγελμάτων με κοινά χαρακτηριστικά. Αποτελεί αξίωμα ότι οι εργαζόμενοι αναζητούν εργασιακά περιβάλλοντα που βρίσκονται σε σύμπτωση με τους ίδιους. Αντίστοιχα, τα περιβάλλοντα στρατολογούν, διατηρούν και ανταμείβουν ανθρώπους που βρίσκονται σε σύμπτωση με αυτά¹². Η σύμπτωση εκτιμάται με βάση το ποσοστό που η επαγγελματική προσωπικότητα ενός ατόμου ταιριάζει με τον περιβαλλοντικό τύπο ενός επαγγέλματος ή μιας θέσης εργασίας.

Κάποιοι περιβαλλοντικοί τύποι σχετίζονται μεταξύ τους περισσότερο (υψηλός βαθμός συνάφειας) από ότι με άλλους (χαμηλός βαθμός συνάφειας). Επί-

11. Βλ. Σχετικά: Kline, P. (1995), *The handbook of psychological testing*, Routledge. Βλ. επίσης: Κάντας, Α. Ψυχολογική διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων. Στον τόμο (2002, επιμέλεια, Κασσωπάκης, Μ.). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Τυπωθήτω - Γιώργος Δαρδανός.

12. Βλέπε: Γιαννακουδάκης, Ε.Ι., Οι επαγγελματικές κλίσεις των νέων: Το μέλλον ενός έθνους, *Scientific American*, Τόμος Α, Τεύχος 5, σελ. 88-91, 1999.

σης, συγκεκριμένοι τύποι προσωπικότητας σχετίζονται μεταξύ τους περισσότερο από ό,τι με άλλους. Για παράδειγμα, ένα επάγγελμα που εντάσσεται στον πρακτικό τύπο έχει μεγαλύτερη συνάφεια με ένα επάγγελμα που εντάσσεται στον οργανωτικό ή στον ερευνητικό τύπο, παρά με ένα επάγγελμα που εντάσσεται στον κοινωνικό τύπο. Το πρακτικό περιβάλλον συχνά έχει να κάνει με εργασία σχετική με μηχανές ή με εργαλεία, ενώ το κοινωνικό περιβάλλον συνδέεται περισσότερο με εργασία σε σχέση με ανθρώπους παρά σε σχέση με μηχανές ή με εργαλεία. Το ερευνητικό περιβάλλον απαιτεί σκεπτικισμό και αναλυτικές ικανότητες, τη στιγμή που το επιχειρηματικό περιβάλλον απαιτεί πειθώ και άλλες κοινωνικές δεξιότητες. Το καλλιτεχνικό περιβάλλον απαιτεί δημιουργικότητα, τη στιγμή που το συμβατικό περιβάλλον επικροτεί την ευταξία και την εφαρμογή στον τρόπο ζωής καθιερωμένων κανόνων ή προτύπων.

Εκτός από την αξιολόγηση των παραγόντων της προσωπικότητας ενός ατόμου και της συνάφειας μεταξύ τους, σημαντικό και αξιολογητέο στοιχείο θεωρείται και ο βαθμός διαφοροποίησής τους. Το ίδιο ισχύει και ανάμεσα στα εργασιακά περιβάλλοντα. Είναι πιθανό η προσωπικότητα ενός ατόμου να ταυτίζεται με έναν παράγοντα και με κανέναν άλλο. Στην ακριβώς αντίθετη περίπτωση, η προσωπι-

κότητα μπορεί να ταυτίζεται εξίσου με πολλούς παράγοντες, γεγονός που καθιστά δυσχερή την επαγγελματική-περιβαλλοντική κατηγοριοποίησή του. Αυτό οφείλεται στο ότι η μη ιδιαίτερη ταύτιση με κάποιον ή με κάποιους παράγοντες δεν επιτρέπει να αναδειχθούν με τρόπο εμφανή και διακριτό οι ιδιαίτερες τάσεις, προτιμήσεις και ικανότητες που με τη σειρά τους θα υποδείκνυαν συγκεκριμένα εργασιακά-επαγγελματικά περιβάλλοντα. Ο βαθμός κατά τον οποίο ο εξεταζόμενος εκδηλώνει διαφοροποιήσεις μεταξύ των δεδομένων ταξινομήσεων (προσωπικότητας και επαγγελμάτων) αντικατοπτρίζει την ποσοτικοποίηση των αντίστοιχων κλίσεων του προς ένα εργασιακό περιβάλλον (υψηλός βαθμός διαφοροποίησης των παραγόντων) ή προς περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα (χαμηλός βαθμός διαφοροποίησης των παραγόντων). Στην περίπτωση του εξεταζόμενου, του οποίου τα ιστογράμματα και οι πίνακες χρησιμοποιούνται ως παραδείγματα στο παρόν άρθρο, ο βαθμός συνάφειας των παραγόντων κρίνεται πολύ καλός. Στην ίδια περίπτωση, ο βαθμός διαφοροποίησης των παραγόντων είναι 73%.

Επίσης, στην έκθεση του Μέτρου Τεστ περιλαμβάνονται μετρήσεις διασποράς, οι οποίες παρέχουν μια εικόνα της διασποράς της βαθμολογίας του συγκεκριμένου ατόμου στις δεδομένες επαγγελματικές κατηγορίες¹³.

13. Βλέπε: Γιαννακουδάκης, Ε.Ι. (1999), Σχεδιασμός και Διαχείριση Βάσεων Δεδομένων, Εκδόσεις Μπένου, Κεφ. 6, όπου παρουσιάζονται αναλυτικά συγκεκριμένα στατιστικά και μαθηματικά μοντέλα αποσύνθεσης και διαφοροποίησης. Μία από τις πλέον σημαντικές παραμέτρους ενός έμπειρου συστήματος στην περίπτωση μας, είναι η κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων σύμφωνα με σαφώς διατυπωμένα κριτήρια, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Το πρόβλημα της αποσύνθεσής τους σε ομάδες όπου υπάρχει υψηλός βαθμός συνάφειας δεν έχει αντιμετωπιστεί κατάλληλα μέχρι σήμερα, γεγονός που διαπιστώνεται από την έλλειψη βιβλιογραφίας στο θέμα αυτό. Για το σκοπό αυτό προτείνουμε την αξιοποίηση της θεωρίας του Shannon (Shannon, C.E., A mathematical theory of communication, Bell

Στην υπό εξέταση περίπτωση οι μετρήσεις διασποράς έχουν ως εξής:

Διασπορά:	819.3
Τυπική απόκλιση:	28.62
Μέση απόλυτη απόκλιση:	23.83
Συντελεστής μεταβλητότητας:	0.584

Για χρήση των συμβούλων καριέρας, στην έκθεση περιέχεται γράφημα Rank-Score εξειδικευμένων κατηγοριών, όπως είναι αυτό που παρουσιάζεται στο Γράφημα 1 που προέρχεται από την ίδια περίπτωση. Η γραφική παράσταση παρουσιάζει την κατανο-

Systems Technical Journal, Vol. 27, pp. 379-423, July 1948 and pp. 623-656, October 1948), σύμφωνα με τον ακόλουθο τύπο, όπου το πληροφοριακό περιεχόμενο $\pi[s]$ ενός επαγγέλματος s ορίζεται ως ακολούθως:

$$\pi[s] = -\ln\left(\frac{n[s]}{N}\right) - \sum_d \ln\left[\frac{n[x[d, s], d, t] + 1}{n[d, t] + M[d]}\right]$$

όπου:

s	Είναι ένα επάγγελμα
N	Είναι ο συνολικός αριθμός επαγγελμάτων
$n[s]$	Είναι ο συνολικός αριθμός επαγγελμάτων στην ίδια περιοχή
d	Είναι μια πολυκατάσταση (multistate) μεταβλητή
$x[d, s]$	Είναι η τιμή της μεταβλητής d του επαγγέλματος s
$n[x[d, s], d, t]$	Είναι ο αριθμός των άλλων επαγγελλμάτων στην ίδια περιοχή που έχουν την ίδια τιμή για τη μεταβλητή d
$n[d, t]$	Είναι ο αριθμός των επαγγελλμάτων στην περιοχή που έχουν γνωστές τιμές για τη μεταβλητή d
$M[d]$	Είναι ο αριθμός των καταστάσεων της μεταβλητής d

Ο ορισμός της σταθερότητας ενός επαγγέλματος i μέσα σε μια ομάδα G εξαρτάται από:

- (α) $M =$ Έλξη του i προς την $G - \{i\}$, όπου $G - \{i\}$ είναι οι ομάδες του τρέχοντος διαχωρισμού στις οποίες το i δεν είναι μέλος.
- (β) $M^* =$ Μέγιστη έλξη του i προς οποιαδήποτε άλλη ομάδα εκτός της G .

Η μέση σταθερότητα ενός επαγγέλματος i - έστω $O[i]$ - είναι η ακόλουθη:

$$O[i] = \frac{M - S^0}{1 - S^0} + \frac{S^0 - M^*}{S^0}$$

όπου $i=1, \dots, N$ (το N πάντα δηλώνει το συνολικό αριθμό επαγγελλμάτων) και S^0 είναι η έλξη του επαγγέλματος προς την κενή ομάδα, δηλαδή την ομάδα χωρίς επαγγέλματα. Σημειώνουμε ότι η ύπαρξη της κενής ομάδας δικαιολογείται από τη δυνατότητα ύπαρξης μίας ομάδας με ένα μόνο επάγγελμα. Τελικά, ορίζουμε τη συνάρτηση διαχωρισμού που μεγιστοποιούμε ως τη μέση σταθερότητα επαγγελλμάτων - έστω $\bar{M}$ -, η οποία υπολογίζεται από τη σταθερότητα όλων των επαγγελλμάτων της βάσης:

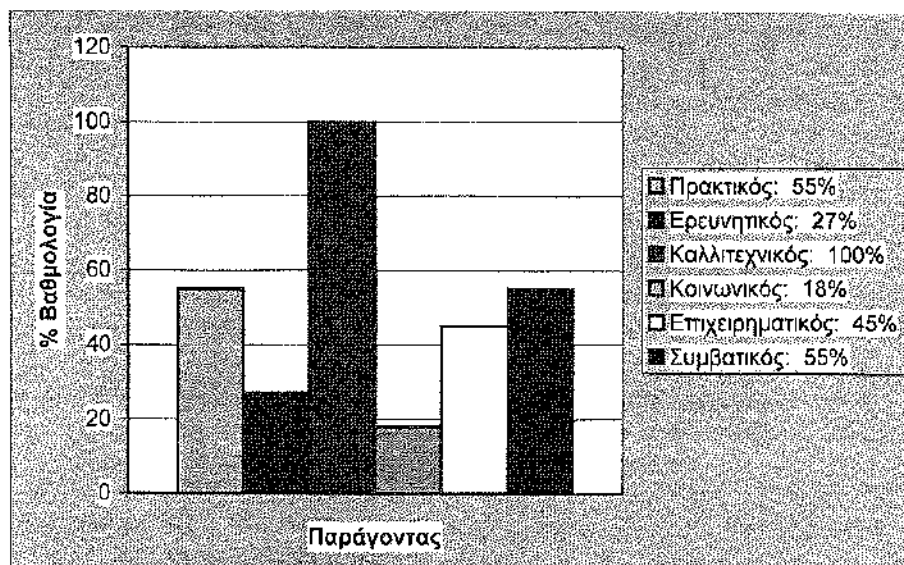
$$\bar{M} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N O[i]$$

Η εντροπία (σύμφωνα με τον Shannon) ενός διακριτού συνόλου επαγγελλμάτων $i=1, \dots, n$ - το καθένα με πιθανότητα εμφάνισης στην αγορά p_i -, όπου k είναι μια σταθερά, δίνεται από τον ακόλουθο τύπο:

μή των κλίσεων με βάση το βαθμό (Score) και την τάξη (Rank) των αντίστοιχων εξειδικευμένων επαγγελματικών κατηγοριών. Η εξατομικευμένη κατανομή αντιπροσωπεύεται από την

καμπύλη Zipf¹⁴ και η αντίστοιχη θεωρητική κατανομή αντιπροσωπεύεται από την καμπύλη Mandelbrot¹⁵.

Ιστόγραμμα 1
Διασπορά προσωπικότητας στους έξι τύπους του Holland

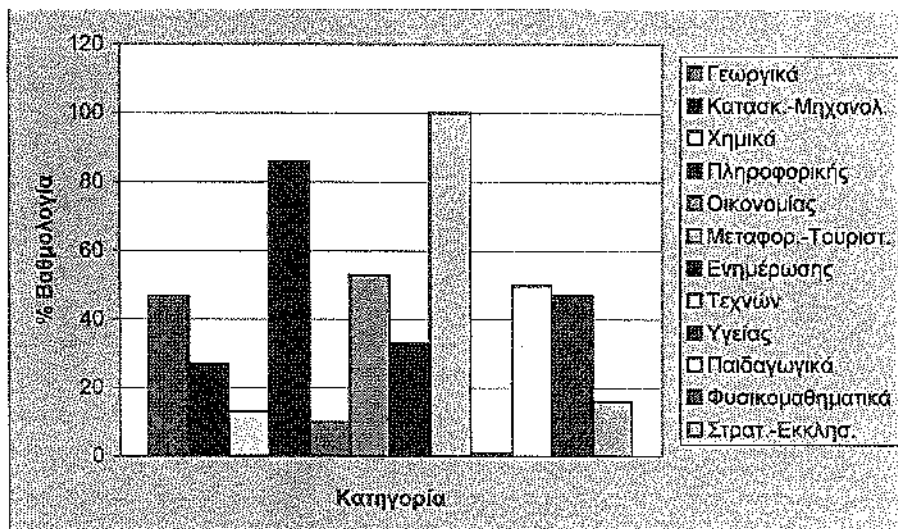


$$H = -k \sum_{i=1}^n p_i \cdot \log_2(p_i)$$

14. Zipf, G.K. (1949), Human behavior and the principle of least effort, Addison-Wesley, Reading, MA.

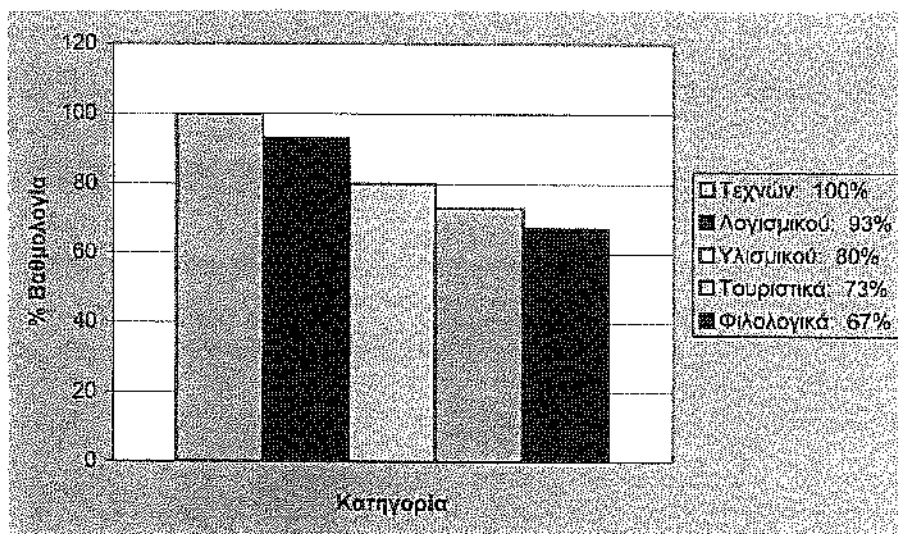
15. Βλέπε: (α) Mandelbrot, B., Statistical mechanics and the theory of information, Compt. Rend., 232, pp. 1638, 2003, 1951, (β) Mandelbrot, B., An information theory of the structure of language based upon the theory of the statistical matching of messages and coding, Proc. of the London Symposium, 1952. Also, i: Jackson Willis (Ed.), Proc. of a symposium on applications of communication theory, London, Butterworth, 1953.

Ιστόγραμμα 2
Διασπορά προσωπικότητας σε επαγγελματικές κατηγορίες

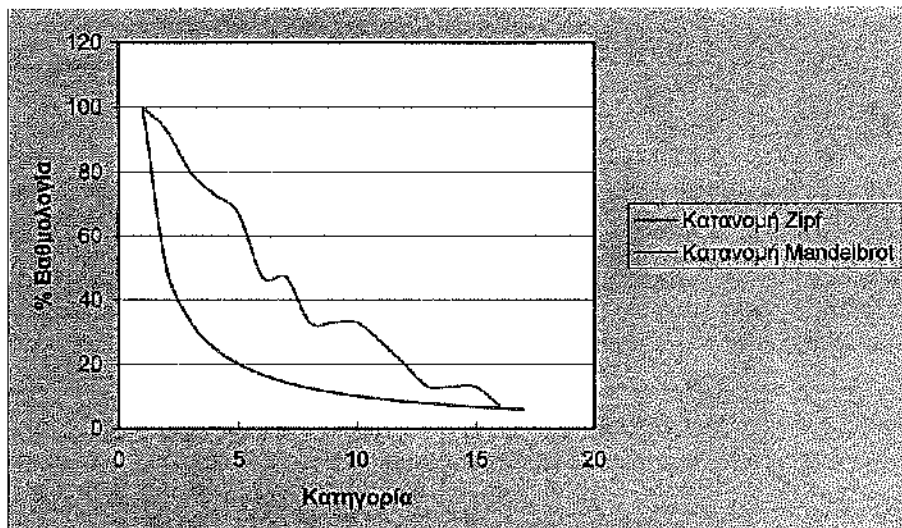


Γεωργικά 50%, Κατασκ.-Μηχανολ. 35%, Χημικά 22%, Πληροφορικής 83%, Οικονομίας 43%, Μεταφ.-Τουριστ. 58%, Ενημέρωσης 38%, Τεχνών 100%, Υγείας 0%, Παιδαγωγικά 50%, Φυσικομαθηματικά 43%, Στρατ.-Εκκλησ. 18%.

Ιστόγραμμα 3
Διασπορά προσωπικότητας στις 5 πρώτες επαγγελματικές κατηγορίες



Γράφημα 1
Κατανομή Zipf και κατανομή Mandelbrot



Πίνακας 1
Διασπορά προσωπικότητας σε επαγγελματικές κατηγορίες σε φθίνουσα σειρά

A/A	Κατηγορία	Βαθμός
1	Καλών και Εφαρμοσμένων Τεχνών	100
2	Πληροφορικής - Λογισμικού - Υλισμικού	86
3	Μεταφορών - Ναυτιλίας - Τουρισμού	53
4	Παιδαγωγικά - Φιλολογίας - Κοινωνιολογίας	50
5	Γεωργίας - Κτηνοτροφίας - Αλιείας - Γεωλογίας	47
6	Φυσικομαθηματικών Επιστημών	47
7	Ενημέρωσης και Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας	33
8	Κατασκευών - Μηχανολογίας - Τεχνολογίας	27
9	Στρατιωτικά - Αστυνομικά - Εκκλησιαστικά	16
10	Χημείας - Ενέργειας - Φαρμάκων - Τροφίμων	13
11	Οικονομίας - Διοίκησης - Τραπεζών - Νομικής	10
12	Υγείας	0

Πίνακας 2
Διασπορά προσωπικότητας σε 30 επαγγέλματα
με επισήμανση των προοπτικών τους

Επάγγελμα	Βαθμός	Αγορά
Τεχνολόγος γραφίστας (ΤΕΙ)	100	***
Τεχνολόγος γραφικών τεχνών (ΤΕΙ)	100	***
Τεχνολόγος μουσικών οργάνων (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	100	**
Χορευτής-χορογράφος (Ειδικές σχολές)	100	**
Αρχιτέκτονας (ΑΕΙ)	67	**
Γλύπτης (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	*
Εικαστικός (ΑΕΙ)	67	*
Εικονογράφος (ΤΕΙ)	67	*
Ενδυματολόγος θεάτρου (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	*
Ενδυματολόγος τηλεόρασης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	67	*
Αναλυτής υπολογιστικών συστημάτων (ΜΣ, ΑΕΙ)	67	***
Ζωγράφος – Πληροφορικός (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ) (Δ)	67	**
Πληροφορικός – Προγραμματιστής (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Πληροφορικός αλγορίθμων (ΜΣ, ΑΕΙ)	67	**
Πληροφορικός διαδικτύου (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Πληροφορικός διαχείρισης πληροφοριών (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Πληροφορικός διοίκησης γνώσεων (ΜΣ, ΑΕΙ)	67	***
Πληροφορικός επεξεργασίας σημάτων & εικόνων (ΜΣ, ΑΕΙ) (Δ)	67	***
Πληροφορικός επεξεργασίας σημάτων & υπολογιστικών συστημάτων (ΜΣ, ΑΕΙ)	67	***
Πληροφορικός συστημάτων υλισμικού & λογισμικού (ΜΣ, ΑΕΙ) (Δ)	67	***
Πληροφορικός – Ηλεκτρολόγος – Μηχανικός (ΑΕΙ)	67	***
Πληροφορικός – Ηλεκτρονικός (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Πληροφορικός – Μηχανικός (ΑΕΙ)	67	***
Πληροφορικός αυτοματισμών (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Πληροφορικός βιομηχανίας (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	67	***
Ειδικός ξενοδοχειακών υπηρεσιών και τροφοδοσίας (ΙΕΚ)	67	**
Ξεναγός (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	67	**
Οργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων (ΙΕΚ)	67	**
Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	67	**
Τουριστικός πράκτορας (Tour operator) (ΙΕΚ)	67	**

Πίνακας 3
Διασπορά και τάξη (Rank) επαγγελματιών

A/A	Κατηγορία	Επάγγελμα	Τάξη	Βαθμός
1	Τεχνών	Τεχνολόγος γραφίστας (ΤΕΙ)	1.2	100
2	Τεχνών	Τεχνολόγος γραφικών τεχνών (ΤΕΙ)	1.2	100
3	Τεχνών	Τεχνολόγος μουσικών οργάνων (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	1.2	100
4	Τεχνών	Χορευτής-χορογράφος (Ειδικές σχολές)	1.2	100
5	Τεχνών	Αρχιτέκτονας (ΑΕΙ)	1.2	67
6	Τεχνών	Γλύπτης (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	1.2	67
7	Τεχνών	Εικαστικός (ΑΕΙ)	1.2	67
8	Τεχνών	Εικονογράφος (ΤΕΙ)	1.2	67
9	Τεχνών	Ενδυματολόγος θεάτρου (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	1.2	67
10	Τεχνών	Ενδυματολόγος τηλεόρασης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	1.2	67
11	Λογισμικού	Αναλυτής υπολογιστικών συστημάτων (ΜΣ, ΑΕΙ)	2.2	67
12	Λογισμικού	Ζωγράφος – Πληροφορικός (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ) (Δ)	2.2	67
13	Λογισμικού	Πληροφορικός – Προγραμματιστής (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	2.2	67
14	Λογισμικού	Πληροφορικός αλγορίθμων (ΜΣ, ΑΕΙ)	2.2	67
15	Λογισμικού	Πληροφορικός διαδικτύου (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	2.2	67
16	Λογισμικού	Πληροφορικός διαχείρισης πληροφοριών (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)	2.2	67
17	Λογισμικού	Πληροφορικός διοίκησης γνώσεων (ΜΣ, ΑΕΙ)	2.2	67
18	Λογισμικού	Πληροφορικός επεξεργασίας σημάτων & εικόνων (ΜΣ, ΑΕΙ) (Δ)	2.2	67
19	Λογισμικού	Πληροφορικός επεξεργασίας σημάτων & υπολογιστικών συστημάτων (ΜΣ, ΑΕΙ)	2.2	67
20	Λογισμικού	Πληροφορικός συστημάτων υλισμικού & λογισμικού (ΜΣ, ΑΕΙ) (Δ)	2.2	67
21	Υλισμικού	Πληροφορικός – Ηλεκτρολόγος – Μηχανικός (ΑΕΙ)	3.2	67
22	Υλισμικού	Πληροφορικός - Ηλεκτρονικός (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	3.2	67
23	Υλισμικού	Πληροφορικός - Μηχανικός (ΑΕΙ)	3.2	67
24	Υλισμικού	Πληροφορικός αυτοματισμών (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	3.2	67
25	Υλισμικού	Πληροφορικός βιομηχανίας (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	3.2	67
26	Τουριστικά	Ειδικός ξενοδοχειακών υπηρεσιών και τροφοδοσίας (ΙΕΚ)	4.2	67
27	Τουριστικά	Ξεναγός (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	4.2	67
28	Τουριστικά	Οργανωτής συνεδρίων και εκδηλώσεων (ΙΕΚ)	4.2	67
29	Τουριστικά	Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)	4.2	67
30	Τουριστικά	Τουριστικός πράκτορας (Tour operator) (ΙΕΚ)	4.2	67

Νίκος Φακιολάς*

Η ΓΝΩΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΩΣ ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η γνώση ξένων γλωσσών είναι σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος και τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών σε νέους και ενήλικες. Με τις σημερινές συνθήκες της διεθνοποίησης η γλωσσομάθεια αναδεικνύεται σε αναγκαία δεξιότητα για εξεύρεση, διατήρηση και κατοχύρωση των όρων της απασχόλησης. Διευκολύνει τον πολίτη στις καθημερινές του δραστηριότητες και προστατεύει τον καταναλωτή. Αποτελεί ισχυρότατο μέσο για τη μέθεξη στον πολιτισμό, την αλληλοκατανόηση και επικοινωνία μεταξύ των λαών. Προσφέρει κίνητρα για τη δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου νέων και ενηλίκων. Αποτελεί προϋπόθεση για τη χρήση του διαδικτύου και την αξιοποίηση της πληροφορίας. Ενισχύει το γλωσσικό πλούτο και στη μητρική γλώσσα. Η γλωσσομάθεια έχει ιδιαίτερη σημασία για την κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας, καθώς η ελληνική είναι μητρική γλώσσα ενός ολιγάριθμου έθνους και η οικονομία της χώρας στηρίζεται κυρίως στον τουρισμό και τις λοιπές υπηρεσίες.

Nikos Fakiolas*

FOREIGN LANGUAGE SKILLS AS A PRECONDITION FOR A SUCCESSFUL CAREER DEVELOPMENT

The knowledge of foreign languages is an important factor contributing to the overall improvement of the educational system in Greece offering new opportunities to young people. In the current circumstances of globalization, it has become a necessity in order to enter the labour market and for keeping and safeguarding a person's terms of employment. The ability of using a foreign language includes the capacity of sharing another culture and of understanding and communicating with people of other nationalities than your own. It makes also everyday life easier, and gives additional protection to consumers who travel to foreign countries. It stimulates people to spend their spare time creatively by reading foreign publications and enjoying foreign culture quality events. It constitutes a precondition for the use of Internet and other transnational sources of information. In Greece, the knowledge of languages is a matter of great importance for its socioeconomic development due to the limited number of Greek spoken people in the world, and the fact that the Greek economy is mainly based in tourism and the service factor in general.

* Ο Νίκος Φακιολάς είναι Δρ. Κοινωνιολογίας - Ερευνητής ΕΚΚΕ

Βαθμός και Εύρος της Γλωσσομάθειας

Η γνώση της γλώσσας μιας χώρας του αναπτυγμένου κόσμου αποτελούσε πάντοτε στόχο της αγωγής των νέων στην Ελλάδα. Το υψηλό κόστος όμως για την εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας απωθούσε τα παιδιά από τα λαϊκά κοινωνικά στρώματα, αλλά αποτελούσε μέρος της παιδείας των παιδιών από αστικά και ηγετικά στρώματα. Στόχοι τους ήταν η δυνατότητα εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης σε αναπτυγμένες χώρες, η βελτίωση της επαγγελματικής και κοινωνικής τους θέσης στην Ελλάδα, η προσέγγιση των αντίστοιχων κοινωνικών στρωμάτων άλλων χωρών, η γνώση του πολιτισμού των ξένων χωρών και η ανάπτυξη δεξιοτήτων ή προσόντων. Στην εποχή μας οι σκοπιμότητες αυτές δεν έχουν ακυρωθεί, ενώ η γνώση ξένων γλωσσών έχει γίνει επιτακτική για επαρκή εκπαίδευση και καλές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των νέων. Η γλωσσομάθεια αναφέρεται στη γνώση μιας από τις ευρύτερα ομιλούμενες ξένες γλώσσες των αναπτυγμένων χωρών ή, αν είναι δυνατόν, και περισσότερων. Σε όλες τις φάσεις της ζωής του ο σύγχρονος άνθρωπος έρχεται αντιμέτωπος με προκλήσεις που συνδέονται με τη γνώση ξένων γλωσσών για άμεση επικοινωνία. Οι σύγχρονες ανάγκες της εκπαίδευσης, κατάρτισης, δια βίου μάθησης, της έγκαιρης και έγκυρης πληροφόρησης, της απασχόλησης, της διεθνοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας και του εμπορίου απαιτούν πιστοποιημένη και άριστη γνώση μιας ή περισσότερων ξένων γλωσσών σε όλες τις χώρες του κόσμου. Αυτό επα-

ναλαμβάνεται συνεχώς σε διεθνείς συναντήσεις από κυβερνήσεις, εκπαιδευτικούς και εργοδότες (Rodamar Daniele, 1991).

Στην Ευρώπη αρκετοί εργαζόμενοι χειρίζονται ξένες γλώσσες, αλλά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιδιώκει τη γενίκευση αυτής της ικανότητας. Από το 1995 με τη «Λευκή Βίβλο» βάζει ως στόχο, με τα προγράμματα Socrates και Leonardo Da Vinci, να ενισχύσει τους πολίτες της Ε.Ε. όλων των ηλικιών για να μάθουν τρεις ευρωπαϊκές γλώσσες. Επιδιώκει τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ξενόγλωσσης εκπαίδευσης, ενισχύει τη μετεκπαίδευση καθηγητών ξένων γλωσσών και την έρευνα για την ανάπτυξη εργαλείων και μέσων διδασκαλίας των ευρωπαϊκών γλωσσών. Ενδιάμεσος στόχος είναι η ανάπτυξη της ικανότητας των Ευρωπαίων πολιτών να κατανοούν μια άλλη ευρωπαϊκή γλώσσα, έστω και αν δεν την μιλούν με ευχέρεια (<http://www.lansa.org>). Παλαιότερα η γνώση ξένων γλωσσών είχε συνδεθεί κυρίως με συγκεκριμένα τουριστικά ή διεθνή επαγγέλματα, αλλά στην εποχή μας έγινε απόλυτα κατανοητό ότι οι δεξιότητες σε ένα επάγγελμα πρέπει να συμπληρώνονται με γνώσεις ξένων γλωσσών για να διασφαλίζονται οι προοπτικές του (Walser LeRoy, 1974).

Η Γλωσσομάθεια στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Η δυνατότητα βελτίωσης εκπαιδευτικών επιδόσεων και αξιοποίησης νέων ευκαιριών κατάρτισης συνδέεται με τη γλωσσομάθεια καθώς η ροή των πληροφοριών και η ακύρω-

ση γνώσεων στις επιστήμες και τις τέχνες είναι ραγδαία. Η πραγματοποίηση πανεπιστημιακών σπουδών, η ανάγκη μετεκπαιδεύσεων σε χώρες του εξωτερικού, η χρήση της διεθνούς βιβλιογραφίας, η εξοικείωση με νέες μεθόδους έρευνας και μάθησης, η αξιοποίηση των επιστημονικών πορισμάτων και των πρακτικών τους εφαρμογών σε αναπτυσσόμενες επιστημονικά, οικονομικά και τεχνολογικά χώρες απαιτούν άριστη γνώση των ανάλογων γλωσσών και ιδιαίτερα της αγγλικής. Η ασφαλής εξάσκηση πολλών επαγγελματιών, όπως του πιλότου ή του ελεγκτή εναέριας κυκλοφορίας, εξαρτάται από την άριστη κατανόηση της αγγλικής γλώσσας (Chatham Robert, Thomas Shelley, Mar-Apr 2000).

Σε πολλές επιστήμες και σε εξειδικεύσεις τους η διαθέσιμη βιβλιογραφία είναι ξενόγλωσση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις φυσικές όσο και στις θεωρητικές επιστήμες, ενώ στις κοινωνικές η ανάγνωση αυθεντικών κειμένων σε περιοδικά και εφημερίδες αποτελεί προϋπόθεση για την κατανόηση των συντελούμενων κοινωνικών διεργασιών σε αυτές. Η πεζογραφία και η ποίηση έχουν ιδιαίτερη ποιότητα στην αυθεντική τους μορφή καθώς η μετάφραση αλλοιώνει σημαντικά στοιχεία έκφρασης και ύφους.

Η γλωσσομάθεια αποτελεί προϋπόθεση για την αναγνώριση του ερευνητικού έργου των ελλήνων επιστημόνων τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό καθώς κρίνεται και από τις ξενόγλωσσες δημοσιεύσεις του σε αναγνωρισμένα περιοδικά και συμμετοχή σε διεθνή συνέδρια. Αντίστοιχα, με τη γνώση ξένων γλωσσών διευκολύνεται η κατάρτιση, η αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων και η δια βί-

ου μάθηση με στόχο τη διαρκή επαγγελματική ανάπτυξη. Η γνώση των επιτευγμάτων της υψηλής τεχνολογίας είναι ευκολότερη με τη γνώση των γλωσσών των προηγμένων χωρών σε αυτό τον τομέα. Για την κατάρτιση και τη διαρκή επιμόρφωση σε τεχνικούς κλάδους είναι απαραίτητη η γνώση κυρίως της αγγλικής γλώσσας. Το ίδιο ισχύει και για την επιμόρφωση σε οικονομικούς και πολλούς άλλους κλάδους της οικονομίας και της απασχόλησης.

Η ελληνική κοινωνία έχει κατανοήσει σε μεγάλο βαθμό τη σημασία και χρησιμότητα της γλωσσομάθειας. Οι γονείς θέτουν ως μια από τις πρώτες προτεραιότητες για την εκπαίδευση των παιδιών τους την εκμάθηση μιας τουλάχιστο από τις επίσημες ευρωπαϊκές ξένες γλώσσες. Οι νέοι αντιλαμβάνονται αυτή την ανάγκη και σε υψηλά ποσοστά γνωρίζουν πολύ καλά μια ή και περισσότερες ξένες γλώσσες. Αυτό πρέπει να γίνει απόλυτα κατανοητό και από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, ώστε να ενισχυθεί η εκμάθηση ξένων γλωσσών, να βελτιωθούν τα οπτικοακουστικά μέσα και τα βοηθήματα στα σχολεία και να καθιερωθούν δωρεάν εξετάσεις για την πιστοποίηση της γνώσης ξένων γλωσσών. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να κατανοήσουν τη χρησιμότητα των ξένων γλωσσών και να ενισχυθούν οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και οι εκπαιδευτικοί, ώστε να τονίζουν με κάθε ευκαιρία αυτή την ανάγκη σε μαθητές και στους γονείς τους.

Σε διεθνές επίπεδο έχει αναπτυχθεί προβληματισμός γύρω από την ανάγκη στενότερης σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Στο

πλαίσιο αυτό οι φοιτητές, ακόμα και σε αγγλο-γαλλόφωνη χώρα, όπως ο Καναδάς, επιζητούν συστηματικότερη διδασκαλία διαφόρων ξένων γλωσσών στα παν/μια της χώρας τους, (John David G., Mar. 1990, p.514). Αντίστοιχα ήταν τα συμπεράσματα έρευνας στις ΗΠΑ, (O'Connor Patricia, Apr 1977). Έρευνα όμως σε παν/μια των ΗΠΑ έδειξε ότι οι ξένες γλώσσες προσφέρονταν κυρίως σε τμήματα οικονομικών ή εμπορικών επιστημών, (Grosse, Chr., Uber Voght, Geoffrey M., spring 1990).

Η Γλωσσομάθεια Αποτελεί Συντελεστή Απασχολησιμότητας

Οι σύγχρονες εξελίξεις στην απασχόληση τοποθετούν σε νέα βάση τον προβληματισμό για τα αναγκαία εφόδια που διευκολύνουν την εύρεση, διατήρηση και αναβάθμιση της εργασίας. Μεταξύ αυτών ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται σήμερα, ιδιαίτερα στο χώρο της Ε. Ε., στη γνώση ξένων γλωσσών. Στο δημόσιο τομέα αποτελεί πια τυπικό προαπαιτούμενο και όσοι έχουν άριστη γνώση μιας ευρύτετα ομιλούμενης ξένης γλώσσας έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα για διορισμό σε μόνιμη θέση. Στον ιδιωτικό τομέα αποτελεί ουσιαστικό προσόν με μεγάλη σημασία και οι απαιτήσεις επεκτείνονται σε ευρύτερο φάσμα ξένων γλωσσών. Οι πολύγλωσσοι εργαζόμενοι είναι ευπρόσδεκτοι στις επιχειρήσεις, όπως δείχνει σχετική μελέτη σε γερμανικές επιχειρήσεις, (Grandin John, 1977). Έρευνες στις Η.Π.Α και στην Αγγλία έδειξαν πόσο καθοριστική είναι η γνώση ξένων γλωσσών για την ένταξη

στην απασχόληση (Eddy Peter, 1975). Στις αναπτυγμένες χώρες υπάρχει μεγάλη ζήτηση για γλωσσομάθη στελέχη καθώς πολλές επιχειρήσεις τους δραστηριοποιούνται διεθνώς, (Honig Lucille, Brod Richard, 1973). Σε έρευνα των ίδιων προσδιορίζονται οι τομείς απασχόλησης των ατόμων με επιπλέον δεξιότητες γλωσσομάθειας που δεν περιορίζονται μόνο στα επαγγέλματα εκμίσθησης ή άμεσης χρήσης μια ξένης γλώσσας, αλλά περιλαμβάνουν ευρύτατο φάσμα δραστηριοτήτων εντός και εκτός της χώρας προέλευσης των εργαζομένων, (Honig Lucille, Brod Richard, 1974).

Για την απασχόληση σε επαγγέλματα με περιορισμένες προοπτικές είναι απαραίτητη η άριστη γνώση μιας τουλάχιστον από τις ευρύτερα ομιλούμενες σύγχρονες ξένες γλώσσες ή, αν είναι δυνατόν, και περισσότερων, (Θ. Κατσανέβας, 2002). Ορισμένα επαγγέλματα στη βιομηχανία, στις επιχειρήσεις, στο εμπόριο, στις υπηρεσίες, στον τουρισμό, στις διεθνείς σχέσεις, στη δικαιοσύνη, στην υγεία και κοινωνικές υπηρεσίες, σε εκδοτικούς οίκους, σε βιβλιοθήκες και μεταφραστικά γραφεία απαιτούν άριστη γνώση ξένων γλωσσών, (Bourgoin Edward, 1978).

Η γνώση μιας ξένης γλώσσας πιστοποιείται επίσημα και αξιολογείται καθημερινά η δεξιότητα του χρήστη της στον προφορικό και το γραπτό λόγο. Οι σύγχρονες ανάγκες της παραγωγής και των υπηρεσιών απαιτούν σε πολλά επαγγέλματα άριστη γνώση μιας ή περισσότερων ξένων γλωσσών. Ανάλογες είναι και οι απαιτήσεις στον κοινωνικό και ιδιωτικό χώρο, καθώς οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές τεχνολογικές ή ηλεκτρονικές ευκαιρίες και προκλήσεις για άμεση επαφή

και επικοινωνία με τη χρήση κυρίως της αγγλικής.

Τα σύνορα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ανοιχτά για τους πολίτες των χωρών μελών. Το κυριότερο πολλές φορές εμπόδιο που θεσμοθετείται και νομικά και περιορίζει την επαγγελματική κινητικότητα είναι η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Η Ελλάδα διαθέτει μεγάλο αριθμό ανέργων αποφοίτων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν εργασία σε πολλές χώρες της Ε.Ε., αν γνώριζαν τη γλώσσα τους και ήθελαν να μετακινηθούν σε χώρες με υψηλή προσφορά απασχόλησης αποκτώντας έτσι και πλουσιότερες επαγγελματικές και κοινωνικές εμπειρίες. Η γνώση ξένων γλωσσών, εκτός των ομιλούμενων στην Ε.Ε., μπορεί να αποδειχτεί επίσης εξαιρετικά χρήσιμη και καινοτόμος ιδιότητα των εργαζομένων στις σημερινές συνθήκες της οικονομικής διεθνοποίησης. Διευρύνει τις προοπτικές ανάπτυξης της σταδιοδρομίας και αναβαθμίζει την ποιότητα των επαγγελματικών δραστηριοτήτων δίνοντας συγκριτικό πλεονέκτημα στο γνώστη ξένων γλωσσών.

Η αστάθεια στην απασχόληση και τις προοπτικές καριέρας που έχει επιβάλλει η διεθνής οικονομική ύφεση και συγκυρία παρασύρει και τους εργαζόμενους με αποτέλεσμα να χάνουν την εργασία τους, να περιορίζονται οι προοπτικές καριέρας και εξέλιξης τους ή να απειλούνται κεκτημένα δικαιώματα και απολαβές. Απαιτείται, επομένως, διαρκής επέκταση ή αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων τους. Σημαντικό πλεονέκτημα αποτελεί για κάθε εργαζόμενο η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας

και η απόκτηση νέων γλωσσικών δεξιοτήτων που απαιτούνται σε κάθε ειδικό χώρο απασχόλησης τους. Για όλους τους εργαζόμενους η γνώση της διεθνούς ορολογίας γύρω από το αντικείμενο της εργασίας τους αποτελεί απόλυτη ανάγκη. Οι βιομηχανικοί εργάτες είναι σήμερα τεχνίτες ή χειριστές ηλεκτρονικών συσκευών αυτοματισμού (Θ. Κατσανέβας, 2002, σ.75).

Η γλωσσομάθεια δίνει τη δυνατότητα διεκδίκησης πολλών και διαφορετικών θέσεων εργασίας σε διαφορετικές χώρες και αποτελεί αντίδοτο στην εκτεταμένη βραχυχρόνια ή μακροχρόνια ανεργία, υποαπασχόληση και ετεροαπασχόληση τόσο των ενηλίκων όσο και ιδιαίτερα των νέων εργαζομένων.

Η Γλωσσομάθεια Ενισχύει την Επιχειρηματικότητα και την Καριέρα

Η γνώση ξένων γλωσσών δίνει συγκριτικό πλεονέκτημα σε εμπόρους, επιστήμονες, αντιπροσώπους, και επιχειρηματίες σε κάθε παραγωγικό τομέα καθώς κατοχυρώνει την αμεσότητα και εχεμύθεια σε επαγγελματικές διαπραγματεύσεις, επιστημονικές συνεργασίες, επιχειρηματικές συμφωνίες, οικονομικές συναλλαγές και κοινωνικές δραστηριότητες.

Στον επιστημονικό και παραγωγικό τομέα η λήψη έγκαιρης και αξιόπιστης πληροφόρησης, από το διαδίκτυο και πολλά άλλα ξενόγλωσσα μαζικά μέσα, επιτρέπει την άμεση και δημιουργική αξιοποίησή της σε όφελος του χρήστη ή και του φορέα που εκπροσωπεί. Η εξοικείωση με τα ίδια τα μαζικά μέσα διεθνούς πληροφόρησης προϋποθέτει άριστη γνώση μιας

ευρύτερα διαδεδομένης ξένης γλώσσας. Η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας εκλαμβάνεται συχνά σε διεθνή συνέδρια, διεθνείς συναντήσεις και κοινωνικές επαφές ως ασφαλής ένδειξη εξυπνάδας, βαθιάς γνώσης των θεμάτων και ωριμότητας του χρήστη, κριτικής σκέψης, ενώ διευρύνει και αναβαθμίζει την ποιότητα των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η γλωσσομάθεια ενισχύει την επαγγελματική κατοχύρωση, την ποιότητα των σχέσεων και την ανοδική επαγγελματική και κοινωνική κινητικότητα νέων και ενηλίκων. Από έρευνα στην Ελβετία αποδείχτηκε, ότι η γνώση της αγγλικής εξασφάλιζε υψηλούς μισθούς και επιμίσθια στους εργαζόμενους χρήστες της, (Searle Jean, 1999).

Η γνώση μιας ξένης γλώσσας μπορεί επίσης να έχει μεγάλη επιχειρησιακή χρησιμότητα για αμεσότητα στην προβολή, διαφήμιση και διακίνηση προϊόντων στο εξωτερικό και να διασφαλίσει την ενημέρωση για εμπορικές αγορές ή χρήση ξένων προϊόντων και υπηρεσιών. Σε αγγλόφωνες χώρες δεν δίνεται από τους εργαζόμενους έμφαση στην εκμάθηση ξένων γλωσσών. Μελέτες όμως απέδειξαν ότι αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των πωλήσεων προϊόντων και τον περιορισμό της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων τους σε ξένες χώρες, (Hancock John, 1995). Ανάλογη έρευνα στην Αυστραλία έδειξε ότι η γλωσσομάθεια στηρίζει την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα και ευρωστία της οικονομίας, ενώ αποτελεί κρίσιμο συντελεστή ανάπτυξη στις επιχειρήσεις και τη βιομηχανία, (Ingram David, Apr 1992).

Η Γλωσσομάθεια Επιτρέπει τη Μέθεξη στον Πολιτισμό άλλων Χωρών

Κάθε γλώσσα αποτελεί αδιαφιλονίκητο διαμεσολαβητή για την κατανόηση του πολιτισμού και την εξοικείωση των ιδιαιτεροτήτων του πληθυσμού που την κατέχει ως μητρική. Στη γλώσσα αποτυπώνονται οι αρχές, οι αξίες, τα ήθη, τα έθιμα, ο τρόπος ζωής και δράσης, οι ιδιορρυθμίες της χώρας και των κατοίκων της. Η γνώση ξένων γλωσσών συμβάλλει στην αλληλοκατανόηση των λαών, στη σύγκλιση των πολιτισμών, στην προώθηση αναπτυξιακών και ειρηνικών πρωτοβουλιών, στη βελτίωση της ποιότητας των ανθρωπίνων σχέσεων και της διεθνούς επικοινωνίας. Η γνώση μιας ξένης γλώσσας συμβάλλει στην κατανόηση του αντίστοιχου πολιτισμού και γλωσσομαθή στελέχη χρησιμοποιούνται ιδιαίτερα για την προώθηση οικονομικών στόχων πολυεθνικών επιχειρήσεων σε άλλες χώρες, (D'Aguma Giannina, Hardy James, Spring 1997). Εκείνο βέβαια που ενδιαφέρει κυρίως τις επιχειρήσεις σε αυτή την περίπτωση είναι η εξοικείωση με ένα ξένο πολιτισμό και η κατανόηση ενός διαφορετικού τρόπου ζωής, (Vande Berg, Camille Kennedy, June 1997).

Η γλωσσομάθεια είναι επίσης το μέσο για μέθεξη στον πολιτισμό και τις τέχνες των άλλων χωρών καθώς διευκολύνει τη διαπολιτισμικότητα, τη διεθνή ειρήνη και συνεργασία.

Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου μπορούν να γίνουν περισσότερο άνετες, ευχάριστες και δημιουργικές με τη γνώση ξένων γλωσσών. Τα ταξίδια, οι εκδρομές και άλλες δραστηριότητες σε ξένες χώρες διευκολύνονται και αξιοποιούνται με τον καλύ-

τερο τρόπο από τα άτομα που γνωρίζουν ξένες γλώσσες. Στη χώρα μας, ειδικότερα, έχει μεγάλη σημασία η γνώση ξένων γλωσσών για την προώθηση και ανάπτυξη της τουριστικής βιομηχανίας και την απασχόληση των νέων. Οι ξένοι τουρίστες επιζητούν την επαφή και συνεργασία με άτομα που μιλούν τη γλώσσα τους. Τα διεθνή τουριστικά πρακτορεία απαιτούν τα άτομα που απασχολούνται στις τουριστικές υπηρεσίες να έχουν άριστη γνώση της γλώσσας εκείνων ή και περισσότερων ξένων γλωσσών. Η διεύθυνση στην απασχόληση και η ανάπτυξη της τουριστικής βιομηχανίας, που ενδιαφέρει εξαιρετικά τη χώρα μας, σχετίζεται με το επίπεδο γλωσσομάθειας των εργαζομένων σε αυτήν.

Θα πρέπει ασφαλώς να διευκρινιστεί ότι γνώση της γλώσσας δεν σημαίνει απλά απόκτηση ενός τίτλου γλωσσομάθειας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, αλλά διαρκή σπουδή και χρήση της γλώσσας που εξελίσσεται και εμπλουτίζεται συνεχώς με δάνεια, ιδιωτισμούς, παρεμβάσεις από γλωσσοπλάστες δημιουργούς και καθημερινά γεγονότα από τη ζωή του πληθυσμού της αντίστοιχης χώρας. Η πλήρης γνώση μιας ξένης γλώσσας διατηρείται με την παρακολούθηση της εξέλιξης της γλώσσας, με τη διαρκή χρήση της, με την ανάγνωση κειμένων επιστημονικών, τεχνικών και λογοτεχνικών, με τη χρησιμοποίηση των σύγχρονων ηλεκτρονικών μαζικών μέσων, με σταθερή ανάγνωση εφημερίδων, περιοδικών και ανάλογων εντύπων, με παρακολούθηση στις πολιτιστικές εκδηλώσεις και τα δρώμενα του πληθυσμού της αντίστοιχης χώρας, με συμμετοχή σε διεθνείς οργανώσεις και εθελοντικούς φορείς.

Πρακτικές Αποτελεσματικότερης Εκμάθησης Ξένων Γλωσσών

Η εκμάθηση μιας γλώσσας μπορεί να αρχίσει από την παιδική ηλικία και, όταν το παιδί είναι σε θέση να κατανοεί βασικές έννοιες και στοιχειώδεις δομές στη μητρική του γλώσσα. Η ταυτόχρονη εκμάθηση περισσότερων γλωσσών σπάνια δημιουργεί προβλήματα σύγχυσης εννοιών και όρων ή δυσκολίες έκφρασης στα παιδιά. Το 1997 στο Λουξεμβούργο οι Υπουργοί Παιδείας των χωρών μελών της Ε.Ε. εξέδωσαν το Ψήφισμα (98/C/1) για την προώθηση της ξενόγλωσσας εκπαίδευσης στα παιδιά ακόμα και προσχολικής ηλικίας.

Για σωστή εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας δεν επαρκεί ο γραπτός λόγος, καθώς απαιτείται παράλληλη προφορική χρήση της γλώσσας και δυνατότητα παρακολούθησης της χρήσης της από αυθεντικούς εκπροσώπους της χώρας όπου διδάσκεται μια γλώσσα ως μητρική. Ουσιαστικά, απαιτείται η αξιοποίηση όλων των αντιληπτικών ικανοτήτων του παιδιού με την κινητοποίηση των περισσότερων αισθήσεων. Αυτό έχει γίνει απόλυτα αντιληπτό στην Ε.Ε. και επιδιώκεται η ανάπτυξη εναλλακτικών μεθόδων εκμάθησης ξένων γλωσσών ή η διδασκαλία άλλων αντικειμένων σε ξένες γλώσσες. Το δίκτυο «Euroclie» είναι μια προσπάθεια σε αυτή την κατεύθυνση (<http://www.euroclie.net>). Έρευνα στην Αγγλία προσδιόρισε την αναγκαιότητα ένταξης γλωσσομαθών στελεχών σε διαφορετικούς παραγωγικούς κλάδους. Στην ίδια έρευνα επισημαίνεται ότι η εκμάθηση μιας δεύτερης γλώσσας πρέπει να ξεκινάει στην πρώιμη εφηβεία και να

μην περιορίζεται σε θεωρητικές γνώσεις, αλλά και σε θέματα πρακτικής σημειασίας, (Clowes Peter, Mar 1994).

Τα παιδιά μικτών γάμων έχουν πλεονέκτημα στην εκμάθηση των μητρικών γλωσσών των γονέων τους, αλλά αυτό πρέπει να συνοδεύεται με εκμάθηση της γραμματικής και του συντακτικού μιας γλώσσας και να ενισχύεται από την ανάγνωση γραπτών κειμένων. Στη διάρκεια της εφηβείας πρέπει να γίνεται προσπάθεια για πιστοποίηση της γνώσης μιας ή περισσότερων ξένων γλωσσών, ώστε να έχει ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία μέχρι την ενδεχόμενη ένταξη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Μεταξύ των δασκάλων μιας ξένης γλώσσας θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και άτομα που μιλούν τη γλώσσα ως μητρική. Στη διάρκεια της εκμάθησης θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο οι νέοι να επισκέπτονται χώρες όπου οι κάτοικοι μιλούν τη συγκεκριμένη γλώσσα και να επιδιώκουν συναναστροφές με άτομα που γνωρίζουν τη γλώσσα ως μητρική. Η συμμετοχή κατά τη διάρκεια διακοπών σε ταχύρρυθμα προγράμματα εκμάθησης της γλώσσας μιας ξένης χώρας με ομάδες συμπατριωτών τους ή μικτές ομάδες νέων από διάφορες άλλες χώρες είναι ενδεχόμενο να μην αποδώσει τα αναμενόμενα.

Έρευνες μεταξύ ενηλίκων αποδεικνύουν ότι η διδασκαλία ξένων γλωσσών σε αυτούς είναι αποδοτικότερη, όταν περιστρέφεται γύρω από το αντικείμενο της εργασίας και τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα, (Zask Georges, Fall 1977).

Στην πορεία της διεθνοποίησης και με τις εφαρμογές του διαδικτύου η αγγλική γλώσσα έχει εξασφαλίσει προτεραιότητα. Αυτό θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για τη διεθνή επικοινωνία, αν η αγγλική διδασκόταν στα σχολεία ως δεύτερη γλώσσα στη θέση νεκρών ή άγνωστων γλωσσών. Η γαλλική γλώσσα κατέχει τη δεύτερη θέση στις προτιμήσεις, ενώ η γερμανική μετά την ένωση των δύο Γερμανιών και την οικονομική ευρωστία της χώρας συναγωνίζεται και τείνει να ξεπεράσει τη γαλλική, (Samely Ursula, Mar 1995).

Η εκμάθηση σπάνιων ή δύσκολων γλωσσών και ιδιωμάτων μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη της καριέρας ενός ατόμου που έχει συγκεκριμένους επιστημονικούς και επαγγελματικούς στόχους ή να το διευκολύνει στην ικανοποίηση ειδικών ενδιαφερόντων του. Οι θέσεις εργασίας όμως που απαιτούν τη γνώση μιας σπάνιας γλώσσας είναι περιορισμένες και προσφέρονται συνήθως σε μεγαλουπόλεις ή κέντρα διεθνούς ενδιαφέροντος. Ενδέχεται πολλές από αυτές τις θέσεις απασχόλησης να έχουν εποχιακό ή ευκαιριακό χαρακτήρα, όπως η ξενάγηση τους καλοκαιρινούς μήνες στην Ελλάδα ή οι Ολυμπιακοί Αγώνες.

Από έρευνα στον Καναδά αποδεικνύεται ότι η έλλειψη οργάνωσης και ελέγχου του επιπέδου κατάρτισης των δασκάλων ξένων γλωσσών επηρεάζει αρνητικά την εξέλιξη και το γόητρο του επαγγέλματος και αναστέλλει την ανάπτυξη του, (Altman Howard, Mar 1980).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Altman Howard, Mar (1980), «On the Need for a Profession of Language Teachers», *Canadian Modern Language Review*, 36, 3, pp. 397-402.
- Bourgoin Edward, (1978), «Foreign Languages and Your Career», *Columbia Language Services*, Washington, USA.
- Chatham Robert, Thomas Shelley (2000), «Proposed English Standards Promote Aviation Safety», *ESL-Magazine*; v.3, n.2, p. 20-23.
- Clowes Peter (1994), «What Are the Language Needs of Industry?», *Language Learning Journal*, 9, 22-25.
- D'Agruma Giannina, Hardy James (1997), «Foreign Languages and cross-cultural Knowledge: A Survey of Their Importance as Perceived by Human Resources Departments of Ohio's International Businesses», *Foreign Language Annals*, 30, 1, 38-48.
- Eddy Peter (1975), «Foreign Language Skills and Jobs», *Pacific Northwest Conference on Foreign Languages*, Portland, OR.
- European Commission (1995), White Paper «Teaching and Learning: Towards the learning society», (http://europa.eu.int/comm/education/policies/lang/innov/index_en.html).
- Grandin John (1977), «The Demand for German in International Business», *Unterrichtspraxis*, 10, 2, 32-8.
- Grosse, Christine, Uber Voght, Geoffrey M. (1990), «Foreign Languages for Business and the Professions at USA Colleges and Universities», *Modern Language Journal*, 74, 1, pp. 36-47.
- Hancock John (1995), «Breaking the Language Barrier», *Linguist*, 34, 6, p. 184-185.
- Honig Lucille, Brod Richard, 1973, «Foreign Languages and Careers», *Modern Language Association of America*, New York, NY.
- Honig Lucille, Brod Richard (1974), «Foreign languages and careers», *Modern Language Journal*, 58 (4), pp. 157-185.
- Ingram David (1992), «Languages in the Business Community», *Babel*, 27, 1, 822.
- John David G. (1990), «Language Isn't Enough: Language Students and Careers», *Canadian Modern Language Review*, 46, 3, 514-526.
- Κατσάνεβας Θόδωρος (2002), «Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος», Αθήνα, Πατάκης
- O'Connor Patricia (1977), «Long-Range Goals and Language Use: Results of a Student Survey», *Foreign Language Annals*, 10, 2, pp. 137-144.
- Rodamar Daniele (1991), *The Changing Structure of Demand for Language Education and Its Impact in the Foreign Language Classroom*. Paper Conference on Bridging Theory and Practice in the Foreign Language Classroom (Baltimore, MD, October 19, 1991).
- Samely Ursula (1995), «Foreign Language Needs for Future Legal Practitioners», *Language Learning Journal*, 11, 57-60.
- Searle Jean (1999), «Online Literacies at Work», *Literacy & Numeracy Studies*, v.9, n.2, p. 1-18.
- Vande Berg, Camille Kennedy (1997), «Corporate versus Academic Perceptions of the Need for Language Fluency», *Journal of Language for International Business*, 8, 2, 16-21.
- Walser LeRoy (1974), «A preliminary look at potential job alternatives for bilingual students and students of foreign languages: A career education concept», *Language Association Bulletin*, 26, 2, pp. 17-19.
- Zask Georges (1977), «Trends and Issues in Teaching French to Migrant Workers», *Studies in Language Learning*, 2, 1, pp. 137-154.

Μ. Κωνσταντινίδου, Κ. Π. Κωστόπουλος Κ. Πατάγιας, Ν. Παυλάκος*
**ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΣΧΟΛΙΚΟΥ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΑΘΗΝΩΝ**

Το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ιδρύθηκε το 1992 με απόφαση του Πανεπιστημίου Αθηνών. Αφορμή για την ίδρυσή του αποτέλεσαν τα αιτήματα των φοιτητών που ζητούσαν ενημέρωση για τις επαγγελματικές προοπτικές των σπουδών τους καθώς και τη δυνατότητα συνέχισής τους σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Οι κυριότεροι άξονες λειτουργίας του Κέντρου είναι η πληροφόρηση, η συμβουλευτική, η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας και δια βίου μάθησης. Ειδικότερα το Κέντρο έχει τους εξής στόχους: 1) Να παρέχει στους μαθητές, φοιτητές και σε κάθε άλλο ενδιαφερόμενο πληροφορίες 2) Να προσφέρει ενημερωτικό υλικό για προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές 3) Να προσφέρει ατομική και ομαδική συμβουλευτική 4) Να βοηθά άλλους νέους σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης. 5) Να στηρίζει την εκπαίδευση και πρακτική των φοιτητών του Πανεπιστημίου Αθηνών στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό 6) Να διεξάγει σχετικές έρευνες, να διοργανώνει σεμινάρια και άλλες εκδηλώσεις με αντικείμενο την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό.

Από 3/2002-11/2002 πραγματοποιήθηκαν ατομικές συναντήσεις με 164 φοιτητές και φοιτήτριες. Συνήθως ανταποκρινόμαστε άμεσα στο πιο συνηθισμένο αίτημα των επισκεπτών μας, που είναι η πληροφόρηση, ενώ οι φοιτητές κυρίως ενδιαφέρονται για Μεταπτυχιακά Προγράμματα εξωτερικού και εσωτερικού.

Μ. Konstantinidou, K.P. Kostopoulos, K. Patagias, N. Pavlakos*
**THE CENTER OF SCHOOL COUNSELLING & CAREER
GUIDANCE OF PHILOSOPHY SCHOOL OF ATHENS**

The Center of School Counselling & Career Guidance was founded in 1992 after a decision of University of Athens. Its function was a demand of students who wanted information about their studying projections and their possibility for Postgraduate Studies. The Center's main areas of action are information, counselling and the

* Η Μ.Κ. είναι πτυχιούχος του Τμήματος Ψυχολογίας και μεταπτυχιακή φοιτήτρια του προγράμματος «Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». *Επικοινωνία:* Πανεπιστημιούπολη 210-7277601.

Ο Κ.Π.Κ. είναι πτυχιούχος τους Τμήματος Φ.Π.Ψ. και μεταπτυχιακός φοιτητής του προγράμματος «Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». *Επικοινωνία:* Πανεπιστημιούπολη 210-7277601.

Ο Κ.Π. είναι εκπαιδευτικός Α' Βάθμιας Εκπαίδευσης και μεταπτυχιακός φοιτητής του προγράμματος «Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». *Επικοινωνία:* Πανεπιστημιούπολη 210-7277601.

Ο Ν. Π. είναι εκπαιδευτικός Α' Βάθμιας Εκπαίδευσης και μεταπτυχιακός φοιτητής του προγράμματος «Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». *Επικοινωνία:* Πανεπιστημιούπολη 210-7277601.

developing of abilities in career guidance and life-long learning. Specially the Center has the following targets: 1) to provide information to pupils, students and whoever is interested, 2) to offer informative material for pregraduate and postgraduate studies, 3) to provide group or personal counselling, 4) to help students with their vocational development, 5) to support Vocational Counselling and Guidance studies and practice of the students, 6) to conduct scientific researches, organize seminars, speeches and other manifestations about Career Guidance.

From March 2002 to November 2002 164 students visited the Center. Usually we respond at the most common demand, which is information, while the majority of students are interested in Postgraduate Studies abroad and in Greece.

A. Σύντομη Ιστορική Αναδρομή

Το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ιδρύθηκε το 1992 με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου του Παν/μίου Αθηνών. Αφορμή για την ίδρυσή του αποτέλεσαν τα πολυάριθμα αιτήματα των φοιτητών που ζητούσαν ενημέρωση για τις επαγγελματικές προοπτικές των σπουδών τους καθώς και τη δυνατότητα συνέχισής τους σε μεταπτυχιακό επίπεδο στην Ελλάδα ή το εξωτερικό. Βρίσκεται στον 5ο όροφο της Φιλοσοφικής Σχολής και ανήκει στον Τομέα Παιδαγωγικής του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Το Κέντρο βρίσκεται πραγματικά στην καρδιά της Φιλοσοφικής Σχολής και η πρόσβαση σε αυτό είναι πολύ εύκολη για όλους τους φοιτητές.

B. Επιστημονική Ομάδα-Προσωπικό

Από το 1992 έως το 2000 το Κέντρο στήριζαν με το έργο τους αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί. Όμως από το 2000 το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ανέλαβαν οι μεταπτυχιακοί φοιτητές του Προγράμματος «Συμβουλευτική – Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο

πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης. Από το Μάρτη του 2002 αυξήθηκε ο αριθμός των μεταπτυχιακών φοιτητών που το στελεχώνουν και κάνουν σε αυτό πρακτική, με αποτέλεσμα το Κέντρο να λειτουργεί πιο οργανωμένα. Επιστημονικός υπεύθυνος του Κέντρου Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι ο κος Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παιδαγωγικής στο Πανεπιστήμιο Αθηνών και Διευθυντής του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Συμβουλευτική – Επαγγελματικός Προσανατολισμός».

Γ. Στόχοι-Δραστηριότητες

Το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές, όχι μόνο του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας, στο οποίο ανήκει, αλλά και όλων των υπολοίπων τμημάτων της Φιλοσοφικής Σχολής αλλά και του Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, κατ' επέκταση. Έχουμε επίσης, τη δυνατότητα να προσφέρουμε τις υπηρεσίες μας και σε μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κάτι το οποίο έχουμε προγραμματίσει για το άμεσο

μέλλον. Βρισκόμενοι στην αρχή της προσπάθειάς μας θέλαμε να κάνουμε μικρά και σίγουρα βήματα, προτιμώντας να προσφέρουμε έγκυρη ενημέρωση και ποιοτικές υπηρεσίες συμβουλευτικής στο χώρο των φοιτητών, τον οποίο γνωρίζουμε, παρά να ανοιχτούμε και στις μαθητικές κοινότητες, μην μπορώντας αργότερα να καλύψουμε την αυξημένη ζήτηση. Είμαστε, επίσης, σε θέση να συνεργαστούμε με εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Ε.Π. στο χώρο της εκπαίδευσης καθώς και με άλλους ειδικευμένους επιστήμονες, που εργάζονται στον ευρύτερο χώρο της εκπαίδευσης, της απασχόλησης ή σε άλλους, δημόσιους κατά κύριο λόγο, φορείς.

Το Κέντρο κινείται γύρω από 3 βασικούς άξονες λειτουργίας:

- Την πληροφόρηση
- Τη συμβουλευτική (ατομική και ομαδική)
- Την ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας του κάθε επισκέπτη.

Οι στόχοι, λοιπόν, του Κέντρου είναι πολύ σαφείς. Κατ' αρχήν προσπαθούμε να παρέχουμε στους φοιτητές, τους μαθητές αλλά και σε κάθε άλλο ενδιαφερόμενο, κάθε είδους πληροφορίες για τις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα και το εξωτερικό, καθώς και για άλλες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με συλλογική προσπάθεια κατορθώσαμε να συγκεντρώσουμε πολλές πληροφορίες για τα θέματα αυτά και προσφέρουμε στους επισκέπτες του Κέντρου μας ενημερωτικό υλικό, αλλά και τρόπους αναζήτησης πληροφοριών στο Διαδίκτυο.

Επιχειρούμε, επίσης, να ενημερώνουμε τους ενδιαφερομένους για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τις δυνατότητες και προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων των διαφόρων Τμημάτων της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, βασιζόμενοι σε σχετικές έρευνες, με βασικό γνώμονα την κατάσταση που επικρατεί σήμερα και όντας πάντα επιφυλακτικοί για τις μελλοντικές εξελίξεις.

Αυτό, όμως, το οποίο αποτελεί πραγματική πρόκληση για εμάς, είναι το κομμάτι της συμβουλευτικής, ατομικής και ομαδικής. Το κομμάτι αυτό αναλαμβάνουν κατά κύριο λόγο οι μεταπτυχιακοί φοιτητές του 4ου εξαμήνου, αντιμετωπίζοντας πάντα με υπευθυνότητα και όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά την κάθε περίπτωση. Η συμβουλευτική συνέντευξη αποτελεί το κύριο εργαλείο μας και αποφεύγουμε συνήθως να χρησιμοποιούμε ψυχομετρικά εργαλεία, παρά μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Επιδιώξή μας είναι να βοηθήσουμε τους επισκέπτες του Κέντρου που ζητούν συμβουλευτική, να αποκρυσταλλώσουν τα ενδιαφέροντά τους, να αποσαφηνίσουν τις αξίες τους, να οριοθετήσουν τα κριτήρια επιλογής των σπουδών και του επαγγέλματός τους και, τέλος, να καλλιεργήσουν κάποιες δεξιότητες για τη λήψη αποφάσεων.

Έχουμε διαπιστώσει ότι η καλλιέργεια δεξιοτήτων στους επισκέπτες μας για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους είναι αρκετά σημαντική για αυτούς και, όπως θα δούμε και πιο κάτω, πολλοί φοιτητές εκδήλωσαν έντονο ενδιαφέρον για την παρακολούθηση κάποιων σεμιναρίων που σχεδιάζουμε να οργανώσουμε για διαχείριση σταδιοδρομίας. Μέχρι στιγ-

μής, οι σύμβουλοι παρουσιάζουν, σε ατομικό επίπεδο, σε κάθε συμβουλευόμενο κάποιες τεχνικές αναζήτησης εργασίας, συμπλήρωσης βιογραφικού σημειώματος και άλλων δραστηριοτήτων που εντάσσονται στο πλαίσιο της διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Επιπλέον το Κέντρο είναι εξαιρετικά σημαντικό και για μας τους μεταπτυχιακούς φοιτητές του προγράμματος «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Με τη συμμετοχή μας στο Κέντρο έχουμε τη δυνατότητα να κάνουμε πράξη αυτά τα οποία διδασκόμαστε κατά τη διάρκεια των μαθημάτων. Το Κέντρο στηρίζει την πρακτική μας άσκηση αλλά παράλληλα προσφέρει στους επισκέπτες του και μια υπηρεσία η οποία φαίνεται να είναι απαραίτητη τα τελευταία χρόνια περισσότερο από κάθε άλλη εποχή. Αυτή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Προσβλέπουμε, επίσης, στη μελλοντική διεξαγωγή ερευνών με αντικείμενο την Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμό καθώς και στη συνεργασία με άλλα ομοειδή ιδρύματα της Ελλάδας και του εξωτερικού και με άλλους, δημόσιους κατά κύριο λόγο, φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας σήμερα αλλά και η αβεβαιότητα που χαρακτηρίζει τους νέους για το επαγγελματικό τους μέλλον καθιστά απαραίτητη όχι μόνο την

έγκυρη πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα αλλά και την παροχή συμβουλευτικής και την καλλιέργεια δεξιοτήτων που θα τους κάνουν στο μέλλον «απασχολήσιμους».

Δ. Παρουσίαση Δεδομένων από τη μέχρι τώρα Λειτουργία του Κέντρου.

Σε ένα συνολικό δείγμα 164 ατόμων (αριθμός λίαν ικανοποιητικός για το χρόνο λειτουργίας μας), στην πρώτη διαφάνεια βλέπουμε ότι υπάρχει ένα συντριπτικό ποσοστό υπέρ των κοριτσιών όσον αφορά το σύνολο των επισκεπτών. Φυσικό είναι, αφού η Φιλοσοφική Σχολή στις κτιριακές εγκαταστάσεις της οποίας στεγαζόμαστε χαρακτηρίζεται από τέτοια ποσοστά υπέρ των γυναικών.

Ηλικιακά η πλειοψηφία των επισκεπτών μας κυμαίνεται μεταξύ είκοσι ενός (21) και είκοσι έξι (26) ετών. Αναμενόμενο γιατί κάπου εκεί, στο Δ' έτος ή στο πτυχίο, οι φοιτητές αναρωτιούνται περισσότερο τι άλλο θα μπορούσαν να κάνουν πέρα από το βασικό τους πτυχίο.

Η πρωτοκαθεδρία του Φ.Π.Ψ. σαν σχολή προέλευσης των επισκεπτών μας, είναι κατανοητή, γιατί το Κέντρο βρίσκεται στον 5ο όροφο της Φιλοσοφικής, χώρος πολύ πιο προσβάσιμος και οικείος για τους φοιτητές αυτού του τμήματος. Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στο

ΠΕΡΙΟΔΟΣ:14/3-21/11/2002

Αριθμός επισκεπτών ΚΕΣΠ

ΦΥΛΟ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ ΚΕΝΤΡΟΥ	
ΑΡΡΕΝ	ΘΗΛΥ
27	134
16,8%	83,2%

Ηλικίες επισκεπτών

ΗΛΙΚΙΑ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ ΚΕΝΤΡΟΥ				
18-20	21-23	24-26	27-29	30- ...
23	83	39	3	7
14,3%	51,6%	24,2%	1,9%	4,3%

Τίτλος σπουδών

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ ΚΕΝΤΡΟΥ				
Φ.Π.Ψ.	Πρόγραμμα Ψυχολογίας	Ελληνική Φιλολογία	Αγγλική Φιλολογία	Άλλη
63	17	23	15	43
39%	10,6%	14,4%	9,3%	26,7%

Αριθμός επισκέψεων

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΣΚΕΨΕΩΝ				
1η	2η	3η	4η	5η
138	18	4	0	1
85,7%	11,2%	2,5%	0%	0,6%

Λόγοι επίσκεψης στο Κέντρο

ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΣΚΕΨΗΣ ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ					
Μεταπτυχιακά	Επαγγ. Προσ.	Μετεγ.	Πρόγραμμα Σπουδών	Συμβ/τή	Άλλο
126	15	7	12	4	8
73,3%	8,7%	4%	7%	2,3%	4,7%

Συμμετοχή σε σεμινάρια

Σεμινάριο		
Διαχείριση σταδιοδρομίας	Συνέντευξη	Βιογραφικό
85	53	56
53%	33%	35%

26,7% ποσοστό των άλλων Σχολών, το οποίο πιστεύουμε ότι στα επόμενα αποτελέσματα της συνεχιζόμενης αξιολόγησης θα είναι πολύ μεγαλύτερο.

Συνήθως ανταποκρινόμαστε άμεσα στο πιο συνηθισμένο αίτημα των επισκεπτών μας, που είναι η πληροφόρηση. Έτσι μια επίσκεψη στο Κέντρο είναι αρκετή τις πιο πολλές φορές. Αν όμως ζητηθεί κάτι πιο εξειδικευμένο στο οποίο δεν μπορούμε να ανταποκριθούμε εκείνη την ώρα, θα κλειστεί φραντεβού και θα ακολουθήσει κι άλλη συνάντηση.

Στον πίνακα που παρουσιάζεται, φαίνεται ότι οι επισκέπτες μας κυρίως ενδιαφέρονται για Μεταπτυχιακά Προγράμματα εξωτερικού και εσωτερικού. Καθόλου περίεργο άλλωστε, αφού αυτό το δικό μας μεγάλο ποσοστό της τάξης του 73,3% φαίνεται να συμφωνεί και με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που έχουν δει κατά καιρούς το φως της δημοσιότητας, μερικές από τις οποίες διαθέτουμε και εμείς προς ενημέρωση και προς χρήση των ενδιαφερομένων.

- Σύμφωνα με μια τέτοια έρευνα, 1 στους 6 φοιτητές συνεχίζει σε μεταπτυχιακές σπουδές.
- 7.000 περίπου φοιτητές σπουδάζουν σήμερα στο εξωτερικό. Λόγοι επίσκεψης στο Κέντρο
- Σε έρευνα των Κ. Κασσιωτάκη και Κ. Λιανού που δημοσιεύτηκε πρόσφατα στην «Καθημερινή» σχετικά με αυτούς τους Έλληνες αποφοίτους των Πανεπιστημίων του εξωτερικού, τονίζεται η ύπαρξη εκτεταμένης ετεροαπασχόλησης και εκτεταμένης υπερεκπαίδευσης.
- Δύο φαινόμενα που υποδεικνύουν όχι μόνο έλλειψη αποτελεσματικού συντονισμού στην αγορά εργασίας,

αλλά και ελλείψεις στο επίπεδο επαγγελματικού προσανατολισμού ως προς το κατάλληλο επίπεδο σπουδών.

- Επιβεβαιώνεται επίσης η ανάγκη βελτίωσης του τρόπου με τον οποίο παρέχεται η ενημέρωση για τις προοπτικές των διαφόρων επαγγελματιών καθώς και για τις μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα για τις οποίες πολλοί νομίζουν ότι δεν υπάρχουν.
- Τέλος, μεταξύ άλλων, στην ίδια έρευνα αναφέρονται μεγάλα ποσοστά αποφοίτων ΑΕΙ που πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό, ποσοστά που όπως τονίζουν οι ερευνητές στα συμπεράσματά τους, δικαιώνουν την προσπάθεια της πολιτείας για αύξηση των δυνατοτήτων πραγματοποίησης μεταπτυχιακών σπουδών στη χώρα μας.

Το Κέντρο μας διοργανώνει συχνά και σεμινάρια, με αντικείμενο την εξοικείωση των φοιτητών με την αγορά εργασίας. Παρατηρείται λοιπόν, σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα, έντονη εκδήλωση ενδιαφέροντος για πάνω από ένα σεμινάριο με αντικείμενα σχετικά, όπως η διαχείριση σταδιοδρομίας, το οποίο προβάλλει ως δημοφιλέστερο.

Ε. Αξιολόγηση του Κέντρου

Παράλληλα με τη λειτουργία του Κέντρου, ξεκίνησε και μια διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης για να δούμε τι απήχηση έχουν οι προσπάθειές μας στους φοιτητές και γενικά στους επισκέπτες / επισκέπτριες του Κέντρου Σχολικού και Επαγγελματι-

κού Προσανατολισμού. Η αξιολόγηση, μας βοηθάει να βγάλουμε χρήσιμα συμπεράσματα για τη λειτουργία μας, να συμπληρώσουμε τυχόν ελλείψεις, να διορθώσουμε λάθη και γενικά να αναβαθμίσουμε τις προσφερόμενες υπηρεσίες μας προς αυτούς που μας εμπιστεύονται. Η αξιολόγηση αυτή ξεκίνησε από το Μάρτιο του 2002 και θα συνεχίζεται να γίνεται καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του Κέντρου, ανά 3μηνο.

Τα πρώτα στοιχεία που παρουσιάζονται σήμερα συλλέχθηκαν με δύο τρόπους:

- α) Τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν κάποια χαρακτηριστικά των επισκεπτών συλλέχθηκαν βάσει μιας φόρμας προσωπικών στοιχείων και προτιμήσεων που συμπληρώνουν οι επισκέπτες κατά τη διάρκεια της παρουσίας τους στο Κέντρο, στοιχεία για τα οποία ενημερώνονται ότι θα χρησιμοποιηθούν για μια εσωτερική αξιολόγηση του Κέντρου και μόνο.
- β) Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης συλλέχθηκαν βάσει των απαντήσεων ενός ερωτηματολογίου

το οποίο συμπλήρωσε ένας αντιπροσωπευτικός αριθμός επισκεπτών που ήδη είχαν εξυπηρετηθεί από εμάς και των οποίων η επιλογή έγινε τυχαία. Η δε συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, πρέπει να αναφερθεί ότι έγινε, ως επί το πλείστον, τηλεφωνικά.

Στη συνέχεια θα δούμε κάποια σύντομα αποτελέσματα της αξιολόγησης σύμφωνα με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου που συμπλήρωσαν οι επισκέπτες εκ των υστέρων.

Παρατηρούμε ότι σε μερικές ερωτήσεις τα ποσοστά είναι απόλυτα, αντικατοπτρίζοντας, εν μέρει, τη σχέση εμπιστοσύνης συμβούλου και συμβουλευόμενου. Βέβαια σε καμία περίπτωση τα ποσοστά αυτά δε σημαίνουν ότι είμαστε οι τέλειοι Σύμβουλοι.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι:

- 1) τα άτομα που ρωτήσαμε ήταν λίγα, σχετικά,
- 2) ότι η αξιολόγηση βρίσκεται εν εξελίξει, και
- 3) ότι η σημερινή δημοσιοποίηση της δουλειάς μας σε συνδυασμό με τις ποικίλες προσπάθειες γνωστοποίη-

Πίνακας 1: Η πληροφόρηση που λάβατε από το Κέντρο μας ικανοποίησε το αρχικό σας αίτημα;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι, καθόλου</i>	0
<i>Λίγο</i>	19,2
<i>Ναι, σε ικανοποιητικό βαθμό</i>	80,8

Πίνακας 2: Αν είχατε κάποιο άλλο αίτημα θα επισκεπτόσασταν ξανά το Κέντρο;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι</i>	0
<i>Ναι</i>	100

Πίνακας 3: Θα συστήνατε το Κέντρο σε γνωστούς-φίλους σας;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι</i>	0
<i>Ναι</i>	100

Πίνακας 4: Οι σύμβουλοι έδειξαν ενδιαφέρον για το αίτημά σας;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι, καθόλου</i>	0
<i>Λίγο</i>	0
<i>Ναι, σε ικανοποιητικό βαθμό</i>	100

σης του Κέντρου θα πολλαπλασιάσουν τους επισκέπτες μας στο μέλλον, είμαστε αισιόδοξοι ότι όσο περνά ο χρόνος, τόσο πιο αντιπροσωπευτικά θα γίνονται και τα ποσοστά και τα αποτελέσματα που θα διαθέτουμε.

Ιδιαίτερη σημασία έχει το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο αναφέρεται στη διαβίου μάθηση, του οποίου οι ερωτήσεις και τα αποτελέσματα βρίσκονται στους επόμενους πίνακες.

Αξιίζει να παρατηρήσουμε στον Πίνακα 7, ότι ένα μεγάλο ποσοστό αι-

σθάνεται την ανάγκη να παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, στοιχείο που μας οδηγεί σ' ένα διπλό συμπέρασμα:

- α) διαχέεται ένα αίσθημα επαγγελματικής ανασφάλειας όχι μόνο στα άτομα που ετοιμάζονται να μπουν στην αγορά εργασίας, αλλά και σε άτομα που ήδη εργάζονται (ιδιαίτερα λόγω της αλματώδους ανάπτυξης της τεχνολογίας),
- β) ότι όλο και περισσότεροι άνθρωποι, πια, σήμερα, συνειδητοποιούν την ανάγκη της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Πίνακας 5: Οι σύμβουλοι ανταποκριθήκαν στις απαιτήσεις σας;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι, καθόλου</i>	0
<i>Λίγο</i>	19,2
<i>Ναι, σε ικανοποιητικό βαθμό</i>	80,8

Πίνακας 6: Θα θέλατε να ενημερώνεστε σε τακτά χρονικά διαστήματα για σεμινάρια και εκδηλώσεις που αφορούν τον κλάδο σας από το Κέντρο μας;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι</i>	0
<i>Ναι</i>	100

Πίνακας 7: Αισθάνεστε την ανάγκη να παρακολουθήσετε κάποιο σεμινάριο ή κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης;

	Ποσοστά (%)
<i>Ναι, πολύ συχνά</i>	31
<i>Ναι, μερικές φορές</i>	19,2
<i>Σπάνια</i>	80,8
<i>Ποτέ</i>	4

Πίνακας 8: Θεωρείτε σημαντική την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου μάθησης για τη μελλοντική σας σταδιοδρομία;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι</i>	4
<i>Ναι</i>	96

Πίνακας 9: Πιστεύετε ότι το Κέντρο μας μπορεί να σας παρέχει τη δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων δια βίου μάθησης;

	Ποσοστά (%)
<i>Όχι</i>	19
<i>Ναι</i>	81

Επίσης είναι φανερό από τα αποτελέσματα, ότι όσοι μας επισκέφθηκαν πιστεύουν ότι το Κέντρο μας είναι σε θέση και τώρα αλλά και στο μέλλον να παρέχει δυνατότητες ανάπτυξης δεξιοτήτων δια βίου μάθησης.

Το Κέντρο, στην προσπάθειά του να παρέχει πιο ενεργό και πιο ουσιαστικό επαγγελματικό προσανατολισμό στους φοιτητές και ιδιαίτερα στους αποφοίτους, προωθεί πέρα από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρει, και μια ενδυνάμωση του θεσμού της δια βίου εκπαίδευσης, η οποία περιλαμβάνει:

- ενημέρωση για τις μεταβολές στην αγορά εργασίας,
- καθώς και για τις δυνατότητες επανεκπαίδευσης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων.

Τονίζουμε σ' αυτό το σημείο ιδιαίτερα την χρησιμότητα της επανακατάρτισης, της επανατοποθέτησης στην αγορά εργασίας και σε πολλές περιπτώσεις του επαναπροσδιορισμού, ακόμα και αυτού του αντικειμένου της δουλειάς του ατόμου, ακόμα και όταν αυτό βρεθεί σε μεγαλύτερη ηλικία, στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης η οποία φαίνεται να αποτελεί και τον μοναδικό τρόπο ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της σύγχρονης ευμετάβλητης αγοράς εργασίας.

ΣΤ. Μελλοντικές Προοπτικές

Από τα όσα αναφέρθηκαν διαπιστώνουμε ότι κατά την τελευταία περίοδο λειτουργίας του, το Κέντρο έχει

καταφέρει να ικανοποιήσει ένα αρκετά μεγάλο αριθμό επισκεπτών παρέχοντάς τους σημαντική βοήθεια στα αιτήματά τους. Εξάλλου από την αξιολόγηση του έργου μας διαπιστώνεται ότι οι πληροφορίες που έλαβαν οι επισκέπτες ήταν αρκετά χρήσιμες γι' αυτούς. Προσωπικά ανήκω στη νέα γενιά των φοιτητών του Μ.Π.Σ. που στελεχώνουν το Κέντρο Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Πιστεύω και ευελπιστώ λοιπόν ότι με το πέρασμα του χρόνου καθώς και με ομαδική δουλειά το Κέντρο μας θα γίνει ένας σημαντικός επιστημονικά και ακαδημαϊκά θεσμός της Φιλοσοφικής Σχολής. Και εμείς όλοι έχουμε πραγματικά τη διάθεση να στηρίξουμε αυτή την αξιολογή προσπάθεια.

Μελλοντικά στόχος μας είναι το Κέντρο να μπορέσει να αποτελέσει πυρήνα έρευνας και μελέτης θεμάτων που αφορούν το αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, καθώς και φορέα παροχής παρόμοιων υπηρεσιών στελεχωμένο από το δικό του ειδικευμένο προσωπικό. Απαραίτητα εφόδια για την υλοποίηση αυτών των αιώτερων στόχων μας είναι πρωταρχικά η ενίσχυση της υλικοτεχνικής υποδομής του Κέντρου και η βελτίωση του εξοπλισμού του. Στα άμεσα, τέλος, σχέδιά μας για τη συνέχιση της δράσης και την επέκταση της λειτουργίας του είναι κατά πρώτο λόγο η πραγματοποίηση εκδηλώσεων και ημερίδων για τα προβλήματα της ανεργίας, την απα-

σχόληση και άλλα θέματα που σχετίζονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Σταδιοδρομία και κατά δεύτερο λόγο η συνεχής κατάρτιση των ατόμων που στηρίζουν και στελεχώνουν το Κέντρο.

Κλείνοντας την εισήγηση αυτή, θεωρώ απαραίτητο να αναφέρω τους μεταπτυχιακούς φοιτητές του Προγράμματος «Συμβουλευτική – Επαγγελματικός Προσανατολισμός», οι οποίοι στελέχωσαν, στήριξαν και στηρίζουν ακόμα με την προσφορά τους το Κέντρο Επαγγελματικού & Σχολικού Προσανατολισμού κατά το έτος 2002 στα πλαίσια της πρακτικής τους άσκησης. Είναι λοιπόν οι εξής:

Από το δ' εξάμηνο αποδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Συμβουλευτική-Επαγγελματικός Προσανατολισμός» οι: *Αραμπατζή Μπέτυ, Ασβεστάς Αναστάσιος, Αρβανίτη Τασούλα, Βενέτης Σταμάτιος, Γκαντζιού Χριστίνα, Εκκεκάκη Λίσα, Ευαγγελάτου Χριστιάνα, Ηλιοπούλου Παναγιώτα, Καρύδη Ιουλία, Κομνηνέλλη Σοφία, Κωστόπουλος Κων/νος-Παναγιώτης, Μόμπου Ελένη, Ντόνας Χρήστος, Παπανικολάου Ιωάννα, Πατάγιας Κων/νος, Παυλάκος Νικόλαος, Σιδέρη Γεωργία και Σουρτζή Αικατερίνη.*

Από το β' εξάμηνο σπουδών του ίδιου Μεταπτυχιακού Προγράμματος οι: *Ατταλιώτου Κυριακή, Βαρβιτσιώτη Ειρήνη, Γκικοπούλου Νόρα, Καρατζά Γρανέτα, Κούστα Ιουλία, Κωνσταντινίδου Μαρίνα, Λάμπου Ελένη, Μανούκα Δημήτρα, Ντελλή Νικολέττα και Τσικαλάκη Όλγα.*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- «Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια-Λεξικό», Τόμοι 8, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Action Juridique (1991), «Le droit social communautaire», CFDT, No 88, Paris.
- Adams C. et al. (1974), «Living Decisions in Family and Community», B.B.C. Publications, V 1-2, London.
- Barker C., N. Pistrang & R. Elliot (1994), «Research methods in clinical and counseling psychology», John Wiley & Sons, New York.
- Beed T.,-Stimson R. (Edit.) (1985), «Survey Interviewing. Theory and techniques», George Allen & Unwin, Sydney, London, Boston.
- Beier E. G. & Young D. M. (1984), «The silent language of Psychotherapy: Social reinforcement of uncocnscious process», 2nd editon, New York, Aldine.
- Bercusson B. (1995), «The conceptualisation of European Labor Law», Industrial Law Journal, Vol. 24.
- Birk R. (1988), «Zum Swhiewigkeiten der Umsetzung von Richtlinien im Arbeitsrecht», Europa-Institut, Saarbruecken.
- Brammer L.M. (1979), «The helping relationship: Process and Skills», 2nd edition, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall.
- Braswell M. & Seay T. (1984), «Approaches to Counseling and Psychotherapy», Prospect Heights, I11, Waverly.
- Breakweel G. (1995), «Η συνέντευξη», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Brown S.D., & Lent R.W., (Eds) (1984), «The Handbook of Counseling Psychology», New York.
- Corey G., M. Schneider Corey, P.Callanan (1993), «Issues and ethics in the helping professions», California, Brooks/Cole Publ. Co.
- Corsini R. (1984), «Current psychotherapies», 3rd edition, Itasca, I11: Peacock.
- Cox M. (1988), «Structuring the therapeutic process - compromise with chaos», London: Jessica Kingsley.
- Datilio F.M., Padesky C.M. (1994), «Συμβουλευτική Ζευγαριών», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Dryden W. (1990), «Rational - Emotive counseling in action», London, Sage Publ.
- Egan G. (1994), «The skilled helper: A model for sythematic helping and interpersonal relating», Fifth edition, Calif.:Brooks/Cole Publ Co.
- Fransella F and Dalton P. (1990), «Personal construct counseling in action», London, Sage Publ.
- Garrett A., (Μτφρ. Κ. Μουστάκα), «Η Συνέντευξη: Αρχές και μέθοδοι», Αθήνα, ΣΕΚΕ.
- Gelatt H.B., Clark Κολαντζή - Αζίζι Α., e Κ., «Decision Making (a conceptual frame of reference for counseling)».
- Guerney B. G. Jr. (1995), «Βελτίωση των σχέσεων», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Gysbers, Norman (1998), «Career Counselling».
- Hargie, Owen (1995), «Δεξιότητες Επικοινωνίας», Αθήνα, Sextant.
- Heriman J., (Ed.) (1984), «Does Psychotherapy really helps people?», Springfield, I11, Charles C. Thomas.
- Isaacson Lee E. (1996), «Career choice and development».
- Isaacson Lee E. (1997), «Career information, career counselling and career development».
- Ivey A. E. & Gluckstern N.B. (1982), «Basic attending skills», 2nd edition, North Amherst, MA: Microtraining Associates.

- Ivey A. E. & Simec - Downing L. (1980), «Counseling and Psychotherapy: Skills, theories and Practice», Englewoods Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Ivey A. Et al. (1994), (Μτφρ. Μαλκινιώση Μ.) «Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Ivey A. Et al. (1994), «Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Kahney H., «Λύση προβλημάτων», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Kaplan O.J., «Encyclopedia of Vocational Guidance».
- Kitson H., «How to find the right vocation».
- Kreinberg & Luke (1994), «The book of goals», First Step Publishing, P.O.Box 1092, Mill Valley, CA 94942.
- Krumboltz J.D. & Ripley T.M. (1979), «Helping others help themselves: A guide to Counseling Skills», New York: McGraw-Hill.
- Κεχαγιά Ν., Ραμού Γ., «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Πρακτικές γνώσεις Επαγγελματιών».
- Mays D.T. & Franks C.M. (1985), «Negative outcome in psychotherapy and what to do about it», New York: Springer.
- McKenna E. (1994), «Business Psychology & Organisational Behaviour», Laurence ed., UK.
- Mischler (1997), «Ερευνητική Συνέντευξη», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Molnar A. & Lindquist B. (1992), «Προβλήματα συμπεριφοράς στο σχολείο», Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Moursund J. (1993), «The process of counseling and therapy», Third edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Myers G., «Principles and Techniques of vocational guidance».
- Napier A. Y. (1996), «Το ζευγάρι ένας εύθραστος δεσμός», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Nelson-Jones R. (1982), «The theory and practice of Counseling Psychology», London, Gassell, .
- Osipow, Samuel H. (1996), «Theories of career development».
- Patterson C.H. (1974), «Relationship counselling and Psychotherapy», New York: Harpeer & Row.
- Patterson C.H. (1985), «The therapeutic Relationship: Foundations for an eclectic psychotherapy», Monterey, Calif: Brooks/Cole.
- Patton, Wendy (1999), «Career Development and systems theory».
- Pettiti C. (1990), «La Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux dew travailleurs: un progres;», Droit Social.
- Pietrofesa J.J., Hoffman A., Spete H.H. (1984), «Counseling: An introduction. Boston, Houghton Mifflin Co.
- Rifkin J. (1996), «Το τέλος της εργασίας», Εκδ. Νέα Σύνορα, Αθήνα.
- Rogers C.R. (1951), «Client -centered therapy», Boston, Houghton Mifflin.
- Rogers C.R. (1961), «On becoming a person», Boston: Houghton, Mifflin.
- Roskid R. (1992), «In the Spirit of Business: Applying the Principles of the Course in Miracles to Business», Celestial Arts, P.O. Box 7123, Berkeley, CA 94707.
- Satir Virginia (1989), «Ανθρώπινη Επικοινωνία», Αθήνα, Δίωδος.
- Satir Virginia (1991), «Κατανόησε τον εαυτό σου», Δίωδος.
- Satir Virginia (1986), «Πλάθοντας ανθρώπους», Κέδρος.
- Satir Virginia (1991), «Τα πολλά σου πρόσωπα», Δίωδος.

- Sinoir G. (1968), «Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Εκδ. Ζαχαρόπουλος, Αθήνα.
- Spyropoulos G. (1990), «Droit de travail et relations professionnelles dans l' Europe sociale de demain», *Revue internationale du Travail*, vol. 129.
- Spyropoulos G., Fragniere G., (ed.) (1991), «Work and Social Policies in the New Europe», EPIC.
- Stewart I. (1989), *Transactional analysis counseling in action*, Sage Publ., London.
- Stream H.S. (1985), «Revolving resistances in psychotherapy», New York: Wiley.
- Thorne B. & Dryden W., (Eds) (1985), «Therapists' dilemmas», London: Harper & Row.
- Toplis J., Dulewicz V., Fletcher C. (1991), «Psychological Testing, A Manager's Guide», Institute of personnel Management, London.
- Trower P., A Casey, W. Dryden (1988), «Cognitive-Behavioral counselling», Sage Publ., London.
- Truax C.R. & Carkhuff R.R. (1967), «Toward effective Counselling and Psychotherapy», Chicago: Aldine.
- Tyler L. (1961), «The work of the Counsellor, 2nd edition, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Τζήρου Γ. (1993), «Διοίκηση επιχειρήσεων, εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Οδηγός επαγγελματικού προσανατολισμού στη Διοίκηση επιχειρήσεων στην Ελλάδα», Business World Publications, Αθήνα.
- Vansteenwegen A. (1996), «Η Αγάπη είναι ενέργεια: Το παιχνίδι του γάμου», Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Watts A.G. (1998), «New skills for new futures».
- Winkin Y. (1981), «Επικοινωνία», Θεσσαλονίκη, Εκδ. Μάγια.
- Zunker, Vernon G. (1998), «Using assessment results for career guidance».

ΜΕΡΟΣ ΕΒΔΟΜΟ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Α' ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βασιλική Τσαβαλιά*

**Η «ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ» ΜΟΧΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ. ΣΚΕΨΕΙΣ - ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ
(Ανακοίνωση στην Α' Ομάδα)**

Η «δια βίου Εκπ/ση» του ατόμου, το βοηθάει να βρει την ψυχική του ισορροπία και να νιώθει έτσι πληρέστερα ικανοποιημένο. Αποκτά μεγαλύτερη δυνατότητα για απόκτηση ευτυχίας και ψυχοσωματικής αντάρκειας.

Ο άνθρωπος, κατά κανόνα, αναζητά ασφάλεια ψυχική, κοινωνική, οικονομική και σωματική. Μέσω της «δια βίου εκπ/σης» βελτιώνει τις επαγγελματικές του ικανότητες και έτσι έχει στην εργασία του περισσότερη απόδοση. Τους ανθρώπους επίσης τους προσελκύει κάθε τι το νέο. Καινούργιες γνώσεις, νέα ενδιαφέροντα, νέα ιδανικά, νέες γνώριμες και νέες δημιουργίες. Η μονότονη καθημερινή ρουτίνα αφυπνίζει την τάση για αναζήτηση νέων ενδιαφερόντων και επιτυχιών. Τέλος, ο άνθρωπος αναζητά πάντα επικοινωνία με τους συνανθρώπους του και στο πλαίσιο αυτό την αναγνώριση και τη διάκριση.

Vassiliki K. Tsavalia*

**«LIFE-LONG LEARNING» AS A PRPOMOTER OF THE
DEVELOPMENT OF OUR SOCIETY**

«Lifelong learning» helps an individual to acquire mental stability and feel completely satisfied. He obtains greater possibilities for the acquisition of happiness and self-sufficiency of his mind and body.

As a rule, people seek mental, social, financial and physical security. Through «lifelong learning» they improve their occupational abilities and therefore have greater efficiency in their work. People are also attracted to everything new: The daily, monotonous routine rouses the tendency to seek new interests and achievements. Finally people always seek communication with their fellow human beings and in that frame of reference, recognition and distinction.

* Η.Β.Κ.Τ. είναι Εκπ/κός- Σύμβουλος Επαγγ. Προσανατολισμού- Υπεύθυνη του ΓΡΑΣΕΠ Ευξεινούπολης Δ. Αλμυρού και Υποστηρικτής Ευρωπ. Προγράμτων COMENIUS N. Μαγνησίας. *Επικοινωνία*: Ι. Καρτάλη 31, 38 221, Βόλος: Τηλ & fax : 24210-37561 κιν. 0972 163841

Στην παρουσίασή μου θα αναφερθώ σύντομα στη *Δια Βίου Εκπαίδευση* ή στο *Lifelong learning* όπως είναι γνωστός ο όρος στην Αγγλική γλώσσα, μια και στα πρώτα βήματα της σταδιοδρομίας μου υπήρξα συνεργάτης της ΝΕΑΕ (Νομ. Επιτρ. Λαϊκής Επιμόρφωσης) Μαγνησίας και είχα την τύχη να υλοποιήσω προγράμματα λαϊκής επιμόρφωσης και δια βίου εκπ/σης σαν επιμορφώτρια.

Η ιδέα της *Δια Βίου Εκπαίδευσης* γίνεται σήμερα όσο ποτέ άλλοτε επίκαιρη.

Δια Βίου Εκπαίδευση σημαίνει: αδιάκοπη μάθηση από τη γέννηση ως το θάνατο. Η έννοια του να «μαθαίνουμε πώς να μαθαίνουμε» κατά τη διάρκεια όλου του κύκλου της ζωής μας δεν είναι πια φιλοσοφική αναζήτηση, αλλά επιτακτικό ζητούμενο και πρέπει να γίνει τρόπος ζωής. Γιατί τα δεδομένα είναι αμείλικτα.

Οι σημερινοί μαθητές μας, όπως ξέρουμε εμείς οι εκπ/κοί - σύμβουλοι, υπάρχει κίνδυνος να χρειαστεί να αλλάξουν 5, 6 ή και 7 φορές επαγγελματική δραστηριότητα στη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο θα πρέπει να αναπτύξουν ικανότητες προσαρμογής. Πώς; Μέσω της *Δια Βίου Εκπαίδευσης* και επαγγελματικής κατάρτισης.

Ας μη ξεχνάμε ότι το υψηλά καταρτισμένο άτομο διατρέχει 3-4 φορές λιγότερους κινδύνους να πληγεί από ανεργία.

Η *Δια Βίου Εκπαίδευση* λοιπόν, έρχεται να διαλύσει τις ομίχλες, να βγάλει τον άνθρωπο από το κοινωνικό και οικονομικό αδιέξοδο και να τον ενεργοποιήσει σε δημιουργικές προσπάθειες.

Να επαναφέρει τον άνθρωπο στην αυλή του σχολείου. Στην αυλή ενός

σχολείου όμως, χωρίς το επιτιμητικό βλέμμα του δασκάλου ή του Δ/ντή που παρήγαγε η καταναλωτική και λίγο απάνθρωπη σχολική εκπαίδευση.

Η ιδέα της *Δια Βίου Μάθησης* δεν είναι νέα. Έχει τη ρίζα της στην αρχαία Ελλάδα όπου θεμελιώθηκε φιλοσοφικά και έγινε πράξη και βίωμα των Ελλήνων. Την ιδιότητα του ανθρώπου για την αναζήτηση του άγνωστου, αλλά και την ανάγκη να μαθαίνει σε όλη του τη ζωή, εκφράζουν χαρακτηριστικά οι φράσεις:

«Διδάσκω αεί διδασκόμενος» του Σόλωνα

«Εν οίδα ότι ουδέν οίδα» του Σωκράτη κ.ά.

Στη Νεώτερη Ελλάδα, μετά το 1821, η *Δια Βίου Εκπαίδευση* έκανε έντονη την παρουσία της με την ιδιωτική πρωτοβουλία. Τότε ήταν που ιδρύθηκαν πολυάριθμοι μορφωτικοί σύλλογοι και οργανώσεις που πρόσφεραν στο λαό επιμόρφωση.

Το 1943 το ΥΠΕΠΘ λειτουργεί, ειδική υπηρεσία, τη Δ/ση Λαϊκής Επιμόρφωσης που είχε ως σκοπό την ανάπτυξη επιμορφωτικού έργου για το λαό.

Το παράδειγμα αυτό του ΥΠΕΠΘ ακολούθησαν αργότερα και άλλα υπουργεία, αλλά και οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, η εκκλησία, ιδιωτικές επιχειρήσεις, φροντιστήρια κ.ά. (Κεχαγιόπουλος, 1979).

Και φθάνουμε στη 10ετία του '90 όπου η *Δια Βίου Μάθηση* περιλαμβάνεται ως διάσταση στα Ευρωπαϊκά Προγράμματα και έρχεται να καθιερωθεί στις 24 Μαρτίου 2002 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας ως βασικό συστατικό του ευρωπαϊκού Κοινωνικού μοντέλου (άρθρο. 29).

Θεσμοί όπως το Ανοιχτό Πανεπι-

στήμιο, τα Ινστιτούτα *Δια Βίου Μάθησης*, τα σχολεία Β' ευκαιρίας, η εκπαίδευση ενηλίκων, αφήνουν πάντα την πόρτα ανοιχτή σε νέες ευκαιρίες.

Ο βασικός λόγος που επανήλθε έντονα η μάθηση, σ' όλη τη διάρκεια της ζωής, στο πολιτικό προσκήνιο στην προηγούμενη 10ετία, ήταν το φαινόμενο της διαρθρωτικής ανεργίας (αναντιστοιχία ανέργων και νέων θέσεων εργασίας).

Άλλοι λόγοι που επιβάλλουν τη *Δια Βίου Μάθηση* είναι η άνοδος των δεξιοτήτων στη νέα αγορά εργασίας, οι συνεχώς μεταβαλλόμενοι ρυθμοί της τεχνολογίας, οι απαιτήσεις για περισσότερο μυαλό και όχι σωματική δύναμη, η κινητικότητα των εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικά η πολυπλοκότητα των μηνυμάτων που εκπέμπει η ζωή σε όλους τους τομείς.

Αν κάποιος λοιπόν επιλέξει να μείνει έξω από τη *Δια Βίου Εκπαίδευση* θα χαρακτηριστεί στάσιμος, μη δημιουργικός, αναχρονιστικός με απλά λόγια έξω από την εποχή του. Επιπλέον, αν τυχαίνει να είναι και άνεργος τότε απειλείται με κοινωνικό αποκλεισμό. Οι άνθρωποι θα επιδιώκουν να εκπαιδεύονται σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους *μόνο αν οι ίδιοι θέλουν να μάθουν*.

Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι, θα πρέπει πάνω απ' όλα να τους δημιουργηθούν ισχυρά κίνητρα, γι' αυτή την προσωπική αναζήτηση γνώσης, αν πραγματικά θέλουμε να προσβλέπουμε σε μια ανταγωνιστική κοινωνία που δρα μέσα στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Γιατί ποιος από μας θα ήθελε ευχάριστα να συνεχίσει την εκπαίδευσή του αν είχε στα πρώτα στά-

δια της ζωής του αρνητική προσωπική εκπαιδευτική εμπειρία;

- Ποιος θα ήθελε να ακολουθήσει μια «*Δια Βίου Μάθηση*» αν δεν έχει τις κατάλληλες διευκολύνσεις για εκπαίδευση από άποψη χρόνου, τόπου και των απαραίτητων μέσων;
- Ποιος από μας θα ήθελε να ξοδέψει χρόνο, χρήμα και προσπάθεια αν οι γνώσεις και η εμπειρία που θα αποκτήσει δεν θα τύχουν εμπρακτής αναγνώρισης, ώστε να νιώσει μια προσωπική επιτυχία;

Σήμερα όσο ποτέ άλλοτε είναι επιτακτική η ανάγκη χάραξης πολιτικών που θα εξασφαλίσουν τα κίνητρα για να συμμετέχουμε όλοι μας σε μια *Δια Βίου Εκπαίδευση*.

Προς αυτή την κατεύθυνση εξάλλου κινείται το πρόγραμμα Leonardo για την κατάρτιση, ώστε να βελτιωθεί η δια βίου ανάπτυξη της γνώσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Το ίδιο ισχύει και για το νέο σχετικά πρόγραμμα Grundtvig, το οποίο μπορεί να υλοποιήσουν οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ως Εκπαιδευτικοί-Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούμε να δράσουμε την ευκαιρία αυτού του προγράμματος και να βελτιώσουμε τις πρακτικές μας δεξιότητες, όσο αφορά τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό και να αποκτήσουμε ευρύτερη αντίληψη της *Δια Βίου Εκπαίδευσης* στην Ευρώπη.

Ήδη το πρόγραμμα Eurodime που έχει προωθηθεί από το ΕΚΕΠ, μέσω του ΥΠΕΠΘ, στα σχολεία, κινείται προς αυτή την κατεύθυνση.

Πιστεύω ότι το ΥΠΕΠΘ θα σταθεί αρωγός σε κάθε δράση και πολιτική που αφορά τη *Δια Βίου Εκπαίδευση* και επαγγελματική κατάρτιση και θα δώσει άμεσες λύσεις για να εκσυγχρονιστεί και να βελτιωθεί η αρχική κατάρτιση ιδιαίτερα των στελεχών ΣΕΠ, δεδομένου ότι κάθε χρόνο η χρησιμοποιούμενη γνώση αποσύρεται με ρυθμό 7% με αποτέλεσμα σε μια 10ετία να χρησιμοποιείται αποκλειστικά «νέα γνώση» της οποίας επιβάλλεται να είμαστε γνώστες.

Εξυπακούεται βεβαίως ότι τα στελέχη ΣΕΠ που δεν επιθυμούν να επιμορφωθούν και αυτή τη στιγμή υπηρετούν το θεσμό στα διάφορα ΚΕΣΥΠ ή ΓΡΑΣΕΠ χωρίς επιμόρφωση, να έχουν τουλάχιστον την ευαισθησία να πα-

ραιτηθούν από τις θέσεις τους και να δώσουν τη σκυτάλη σε άτομα που είναι ένθερμοι υποστηρικτές της *Διά Βίου Μάθησης* και μπορούν ανά πάσα στιγμή να το αποδείξουν. Ως εκπαιδευτικός σύμβουλος ΣΕΠ που βλέπει το μέλλον με ανησυχία αλλά και αισιοδοξία, θεωρώ ότι είναι απόλυτη ανάγκη να τύχουμε αυτής της προτεραιότητας της επανακατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί κατά τον καλύτερο τρόπο η ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουμε στους μαθητές μας, στους γονείς, στους εκπ/κούς, σ' ολόκληρη την κοινωνία με απώτερο σκοπό το «ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ» που είναι ο αιώνιος Ελληνικός Προσανατολισμός.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Council of the European Community-General Secretariat (1987). European Educational Policy Statements-Luxemburg.
- Ηλιού, Μ. (1984) (επιμ.) Αποκέντρωση και Λαϊκή Επιμόρφωση -3ο Διεθνές Σεμινάριο. Γιάννενα 6-8/10/83 Αθήνα.
- Κεχαγιόπουλος, Π. (1979) Λαϊκή Επιμόρφωση, δια βίου εκπ/ση. Βόλος.
- Λαζαρίδης, Π. (1994). Η εκπ/ση των ενηλίκων ως μέσον στρατηγικής σημασίας για την ανάπτυξη των σύγχρονων πόρων στις σύγχρονες ευρωπαϊκές κοινωνίες. Εισήγηση στο: Τριανταφυλλίδη-Παπαδημητρίου Μ. Πρώτη Ευρ. Συνδιάσκεψης για την Εκπ/ση των Ενηλίκων, Αθήνα.
- Σιπητάνου, Α. (1986) (επιμ.) Δόμηση και συντονισμός επιμορφωτικών προγραμμάτων - Σεμινάριο. Αθήνα.

Αγγελική Τοτόλου*

**ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ
(Ανακοίνωση στην Α' Ομάδα)**

1. Εισαγωγικά

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η επέκταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών και ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν στη διακίνηση της πληροφορίας και την ανάπτυξη της γνώσης επιφέρουν δραματικές αλλαγές στην οικονομία, την αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα.

Η αναδιάρθρωση της παραγωγής και οι αλλαγές που αυτή επέφερε στον τομέα της εργασίας δημιουργήσαν μια εικόνα σύμφωνα με την οποία η σύγχρονη κοινωνία δε βασίζεται αποκλειστικά στην εργασία, αλλά μετασχηματίστηκε σε «κοινωνία της γνώσης» ή κατ' άλλους σε «κοινωνία της πληροφορίας».

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι σημερινές κοινωνικές δομές δε διαρθρώνονται σε σχέση με την παραγωγή και την εργασία, όπως συνέβαινε σε προηγούμενες κοινωνίες, αλλά σε σχέση με τη γνώση: την κατοχή γνώσης, την πρόσβαση στη γνώση ή τον αποκλεισμό από αυτήν. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η γνώση που παίρνει τη μορφή της πληροφορίας.

2. Αλλαγές στο Εργασιακό Περιβάλλον

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και η επανάσταση της τεχνολογίας στη διακίνηση της πληροφορίας αναμένεται στην επόμενη δεκαετία να επιφέρουν έντονες αλλαγές στην κοινωνία και την οικονομία. Αναπόφευκτα, το γεγονός αυτό θα επηρεάσει και το εργασιακό περιβάλλον. Οι επιχειρήσεις για να είναι ανταγωνιστικές θα έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από άτομα ικανά να εφαρμόζουν δημιουργικά τις νέες τεχνολογίες. Η εξέλιξη αυτή θα εγείρει την απαίτηση για ένα ανθρώπινο δυναμικό με περισσότερες γνώσεις, κυρίως επαγγελματικές, και δεξιότητες. Κατά συνέπεια θα διευρυνθεί η ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις. Η ανεργία είναι ισχυρός παράγοντας που διευκολύνει προς αυτή την κατεύθυνση.

Τα άτομα θα χρειαστεί να αλλάξουν θέση και επάγγελμα αρκετές φορές κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Καθίσταται λοιπόν απαραίτητη η συνεχής απόκτηση νέων γνώσεων και η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης. Προκειμένου να καλυφθεί αυτή η ανάγκη θα πρέπει τα άτομα να βρίσκονται σε επαφή με

* Η Α.Τ. είναι Ειδική Παιδαγωγός, Κοινωνιολόγος, με μεταπτυχιακές σπουδές ειδίκευσης «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Τηλ. Επικοινωνίας: 2671041992, 0946055419.

Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, με Κέντρα Κατάρτισης και Δια-βίου Εκπαίδευσης. Στο σημείο αυτό οφείλουμε να επισημάνουμε ότι τα θέματα της κατάρτισης και της απασχολησιμότητας απαιτούν πολύπλοκα και οργανωμένα συστήματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

3. Κατάρτιση και Αγορά Εργασίας

Το εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα μας δε μοιάζει να συμβαδίζει με τις ραγδαίες εξελίξεις που συντελούνται. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης δεν αναθεωρείται σύμφωνα με τα σύγχρονα δεδομένα, ούτε αξιοποιούνται επαρκώς οι δυνατότητες που παρέχουν οι νέες τεχνολογίες. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι η διάσταση που υπάρχει μεταξύ δεξιοτήτων που καλλιεργούνται στην εκπαίδευση και αυτών που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας. Επιπλέον, η ανεργία συνεχίζει να μαστίζει το 11% του πληθυσμού και ιδιαίτερα απειλεί κάποιες ομάδες, όπως άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα κλπ. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δημητρόπουλος, 1999), ενώ κάποιοι κλάδοι αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι ο όρος «κοινωνία της γνώσης» παραπέμπει κυρίως στην επαγγελματική γνώση. Συνεπώς, η γνώση που εννοείται μέσω αυτού του όρου σημαντική για τη σημερινή κοινωνία, χαρακτηρίζεται ως τέτοια λόγω της σύνδεσής της με την εργασία. Στην κοινωνία της γνώσης η γνώση αποτελεί προϋπόθεση αντιμετώπισης προ-

βλημάτων που προκύπτουν από αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία (επαγγελματική, δια βίου μάθηση, ανεργία κλπ.), αλλά και από αλλαγές στη θεσμική συγκρότηση της κοινωνίας, που συχνά χαρακτηρίζεται ως κοινωνία της επιστημονικής αβεβαιότητας. Στις μέρες μας οι άνθρωποι – περισσότερο από ποτέ άλλοτε– επενδύουν σε εκπαίδευση και κατάρτιση, θεωρώντας ότι αυτό συμβάλλει στην προσωπική επαγγελματική τους εξέλιξη και, κατ' επέκταση, στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου.

Επομένως, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η εκπαίδευση των ατόμων και η επαγγελματική τους κατάρτιση, η συνεχιζόμενη κατάρτιση και η δια βίου μάθηση. Ζητούμενο δεν είναι απλά η γνώση, αλλά η γνώση υψηλού επιπέδου, η οποία βρίσκεται σε συνάρτηση με την υψηλή ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Για να έχουμε την επιδιωκόμενη γνώση, χρειαζόμαστε αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Η κοινωνία μας, πέρα από τους χαρακτηρισμούς της ως «κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας» πρέπει να αποκτήσει και το χαρακτηρισμό της «κοινωνίας της ποιότητας», ο οποίος εκφράζεται κυρίως από την ποιότητα στην εκπαίδευση. Η ανάγκη αυτή επιτείνεται από τη ρευστότητα της εποχής μας και την τάση για αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας σήμερα απαιτούν από τα άτομα όχι μόνο να αποκτούν πολλά προσόντα, αλλά και να ανανεώνουν τα προσόντα αυτά διαρκώς αν θέλουν να μην αποκλειστούν από την αγορά εργασίας.

4. Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Το πρόβλημα της ανεργίας αλλά και οι δυσκολίες γενικά που αντιμετωπίζουν τα άτομα στην προσπάθειά τους να ενταχθούν και να παραμείνουν στο εργασιακό περιβάλλον επιδρούν στον ψυχισμό τους. Οι απογοητεύσεις και οι πιέσεις που βιώνουν επηρεάζουν και τη στάση τους απέναντι στις κοινωνικές δομές. Αυτά τα αρνητικά βιώματα ενδέχεται να εκφραστούν με βίαιες αντιδράσεις κατά του κοινωνικού συνόλου. Στην περίπτωση αυτή το άτομο έχει ανάγκη από συμβουλευτική στήριξη προκειμένου να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που συνδέονται με την εργασία και έχουν επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στην κοινωνία.

Για να διευκολυνθεί το άτομο στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του ανάπτυξη χρειάζεται επικούρηση, προληπτικά και διορθωτικά, καθόλη τη διάρκεια της πορείας της. Η υποστήριξη αυτή παρέχεται με τη Συμβουλευτική και στο μέρος που αφορά σπουδές και επάγγελμα από τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Δημητρόπουλος, 1998).

Σήμερα η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας είναι αναγκαία περισσότερο από κάθε άλλη φορά, καθώς η σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης-επαγγελματικής κατάρτισης-αγοράς εργασίας γίνεται ολοένα και πιο έντονη. Ο ρόλος της αναδεικνύεται καίριος σε μια εποχή ραγδαίων εξελίξεων όπως η δική μας. Ζητούμενο είναι η εναρμόνιση της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Το οξύ πρόβλημα της ανεργίας επιτείνει

την ανάγκη παρέμβασης του θεσμού της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας όχι μόνο για τους νέους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, αλλά και για τους ενήλικες που στην εργασιακή τους ζωή είναι πια υποχρεωμένοι να αποκτούν νέες γνώσεις και να επανακαταρτίζονται, ώστε να μην περιθωριοποιηθούν ή να μη μείνουν εκτός αγοράς εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην είσοδο και παραμονή στην αγορά εργασίας κάποιων ομάδων του πληθυσμού (άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα κ.λπ.) που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στο εργασιακό περιβάλλον.

Σχετικά με το θέμα αυτό οφείλουμε να επιστημονούμε ότι είναι πολύ δύσκολο να γίνει αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας για δύο κυρίως λόγους: α) Υπάρχουν διαφορές που αφορούν στην προσωπικότητα τόσο μεταξύ συμβούλων όσο και μεταξύ πελατών, οι οποίες ενδέχεται να επιδράσουν στα αποτελέσματα της συμβουλευτικής παρέμβασης, και β) Δεν υπάρχει ενιαίο κριτήριο σχετικά με το τι αποτελεί επιτυχές αποτέλεσμα (Κάντας, Χαντζή, 1991)..

Ωστόσο, αν και οι περισσότερες έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι αρκετά παλιές δίνουν θετικά αποτελέσματα. Όμως, ανεξάρτητα από το βαθμό αποτελεσματικότητας, η προσωπική επαφή του ατόμου (πελάτη) με το σύμβουλο έχει από μόνη της θετικά αποτελέσματα καθώς αμβλύνει την ψυχολογική πίεση που νιώθει το άτομο (πελάτης) (Κάντας, Χαντζή, 1991).

5. Συμπερασματικά

Σύμφωνα με τα παραπάνω μπορεί να λεχθεί ότι στη σύγχρονη κοινωνία όπου η γνώση με τη μορφή της πληροφορίας αποκτά ιδιαίτερη σημασία, είναι αναγκαίο να υπάρχει και το στοιχείο της ποιότητας όχι μόνο της γνώσης. Η ποιότητα σε όλα τα επίπεδα της εκπαιδευτικής διαδικασίας αναδεικνύεται σε θέμα μείζονος σημασίας. Για να επιτευχθεί μια τέτοια προσέγγιση, σύγχρονη αλλά και αναγκαία, απαιτούνται αλλαγές στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον, η δια βίου μάθηση και η απασχολησιμότητα προϋποθέτουν οργανωμένα συστήματα Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

Θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντική

τη συμβολή της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στην επίτευξη των παραπάνω στόχων. Ο ρόλος της είναι καίριος σε μια εποχή που επικρατούν συνθήκες διεθνοποίησης και συνεχούς κοινωνικο-οικονομικής αναδόμησης. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε την αναγκαιότητα επαναπροσδιορισμού της έννοιας και του πεδίου εφαρμογής της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας προκειμένου να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις των ατόμων και της κοινωνίας εν γένει. Ο επαναπροσδιορισμός αυτός θα πρέπει να στοχεύει στην εναρμόνιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με όρους που να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του ατόμου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δημητρόπουλος Ε., (1998). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός*, Τόμος Β, Αθήνα: Γρηγόρη.
- Κάντας Α. & Χαντζή Α., (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. & Δημητρόπουλος Α., (1999). Άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό και Επαγγελματική Συμβουλευτική, στο Δημητρόπουλος Α. (επιμέλεια), *Κείμενα για τη Συμβουλευτική των ατόμων με ειδικές ανάγκες και ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό*, Αθήνα, σσ. 85-97.

Ιωάννα Κ. Μάνου*, Βασιλική Κ. Μάνου**
**ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΩΝ Ε.Α. LEE & L.P. THORPE ΓΙΑ ΕΦΗΒΟΥΣ
ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕΤΕΦΗΒΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ
ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΥΤΕΡΗ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
(ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ)
(Ανακοίνωση στην Α' Ομάδα Εργασίας)**

Στάθμιση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων των Edwin A LEE και Louis P. THORPE¹ για το χώρο της γενικής εκπαίδευσης

Ο Καθηγητής Κ. Μάνος, υπεύθυνος του Γραφείου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, του Παιδαγ. Τμήματος Δημοτικής Εκπ/σης του Πανεπιστημίου Αθηνών, μας προσκάλεσε το 1997 να συνεργαστούμε για τη στάθμιση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων των Ε.Α. LEE και L.P. THORPE και δεχτήκαμε την πρόκληση.

Έτσι, από το 1997, ως μεταπτυχιακές φοιτήτριες συμμετέχουμε στο πρόγραμμα 70/4/3077 της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Αθηνών με σκοπό τη στάθμιση του παρα-

πάνω Ερωτηματολογίου και το 2002 είμαστε στην ευχάριστη θέση να προχωρήσουμε στην τελική φάση, δηλαδή στη στάθμιση του Ερωτηματολογίου.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων πέντε ετών χορηγήσαμε το Ερωτηματολόγιο σε εφήβους και μετεφήβους της γενικής εκπαίδευσης (ηλικίας 17-19 ετών) σε Λύκεια της Αθήνας και της ευρύτερης περιοχής της Αττικής και σε φοιτητές του πρώτου έτους κυρίως του Π.Τ.Δ.Ε. Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις χορήγησης του Ερωτηματολογίου βοήθησαν την προσπάθεια του Γραφείου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και άλλοι μεταπτυχιακοί φοιτητές όπως οι: Π. Γαλάνης, Θ. Παρασκευόπουλος και Ε. Σάλμονι και άλλοι. Την ευθύνη για την τελική αξιολόγηση των ερωτηματολογίων και την προ-

* Η Ι.Κ.Μ. είναι πτυχιούχος Αγγλικής Φιλολογίας του Παν/μίου Αθηνών και Διδάκτωρ Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου.

** Η Β.Κ.Μ. είναι πτυχιούχος Αγγλικής Φιλολογίας του Παν/μίου Αθηνών και Διδάκτωρ Ψυχοπαιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Παν/μίου Αθηνών.

1. Το Occupational Interest Inventory, που ετοιμάστηκε από τους Edwin A Lee και Louis P. Thorpe, έχει μεταφραστεί στα ελληνικά από τον Καθηγητή της ΣΕΛΕΤΕ Μιχαήλ Χιώτη, με άδεια που του δόθηκε από την εκδοτική εταιρεία CTB/McGraw Hill, Del Monte Research Park, Monterey, CA 93940.

Ο Καθηγητής Μ. Χιώτης στάθμισε το Ερωτηματολόγιο για τους εφήβους και μετεφήβους της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Εμείς σταθμίσαμε το Ερωτηματολόγιο για τους εφήβους και μετεφήβους της γενικής εκπαίδευσης, υπό την εποπτεία και καθοδήγηση του Καθηγητή Κ. Μάνου.

σφοδρά επιστημονικού επαγγελματικού προσανατολισμού είχε ο Καθηγητής Κ. Μάνος.

Το αντιπροσωπευτικό δείγμα αποτέλεσαν: 400 άρρενες εφήβοι, 600 θήλεις εφήβοι και 1.000 εφήβοι και μετέφηβοι (κυρίως φοιτητές του πρώτου έτους) μικτού πληθυσμού.

Για τη στάθμιση του Ερωτηματολογίου ακολουθήθηκε η παρακάτω διαδικασία:

- 1) Προετοιμάσαμε γραφικές παραστάσεις για τις συχνότητες και στη συνέχεια πίνακες (στήλες) συχνοτήτων: για τους άρρενες εφήβους, τις θήλεις εφήβους και το μικτό πληθυσμό. Βρίσκουμε την ομαλοποιημένη συχνότητα διπλασιάζοντας τη συχνότητα κάθε βαθμού της εκατοστιαίας σειράς, προσθέτοντας την προηγούμενη και επόμενη συχνότητα και διαιρώντας δια 4 (ομαλοποίηση της κατανομής των συχνοτήτων).
- 2) Επόμενο βήμα είναι να βρούμε τις τιμές που αντιστοιχούν σε κάθε βαθμό της εκατοστιαίας σειράς.
- 3) Επόμενο βήμα είναι να βρούμε τους σταθμισμένους βαθμούς.
- 4) Εργαζόμενοι κατά τον ίδιο τρόπο

προετοιμάσαμε τους τρεις πίνακες: για τους άρρενες εφήβους, τις θήλεις εφήβους και το σύνθετο πληθυσμό. Οι πίνακες αυτοί μπορούν να χρησιμοποιούνται αντί των πινάκων των LEE και THORPE για να έχουμε πιο αντικειμενικά αποτελέσματα με τους εφήβους και μετεφήβους στη χώρα μας.

- 5) Μετά τη στάθμιση του Ερωτηματολογίου για τις τρεις κατηγορίες εφήβων μπορούμε να χορηγήσουμε το Ερωτηματολόγιο στον (στην) έφηβο με τις 120 ερωτήσεις του πρώτου μέρους και τις 30 ερωτήσεις του δεύτερου μέρους και με την καθορισμένη διαδικασία να βρούμε τις εκατοστιαίες τιμές για όλα τα επίπεδα ενδιαφερόντων, τους τύπους ενδιαφερόντων και το πεδίο ενδιαφερόντων.

Με βάση τα δεδομένα που προκύπτουν και με τη μέθοδο της συνέντευξης, ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και με τη μέθοδο της συνέντευξης, προσφέρει στη συνέχεια επαγγελματικό προσανατολισμό στον (στην) έφηβο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Deese, J. (1964), Principles of Psychology, Middlesex, England
- Grinder, E.R. (1969), Studies in Adolescence, Collier MacMillan publishers, 3ed ed., London.
- Jersild, T.A., Brook S.J., Brook W.D. (1978). The Psychology of Adolescence, 3rd ed. MacMillan Publishing Co, Inc. New York.
- Mussen, Conger, Kagan (1964). Child development and Personality. London.
- Παρασκευόπουλος Ι. (1980) Στοιχεία Περιγραφικής και Επαγωγικής Στατιστικής. Αθήνα.
- Τσαύκαλος, Π. (1974) Στοιχεία Στατιστικής. Αθήνα.
- Χιώτης, Μ. (1990) Επαγγελματικά διαφέροντα αργένων και θηλέων στην Ελλάδα και στάθμιση του ερωτηματολογίου επαγγελματικών διαφερόντων των Edwin A. LEE και Louis P. THORPE, Διδακτορική διατριβή. Αθήνα.

Αρχάγγελος Γαβριήλ

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ Α' ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Α' Ομάδα Εργασίας, η οποία λειτούργησε μετά την ολοκλήρωση των πέντε συνεδριάσεων που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του Πανελληνίου Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.-ΣΥ.Π. στις 30/11 και 1/12 2002, ασχολήθηκε με τα θέματα της 1ης και 2ης Ολομέλειας, δηλαδή: α) *Γενική Παιδεία και Εξειδίκευση, Σκέψεις και Προβληματισμοί για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας* και β) *Δια Βίου Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*.

Στην Ομάδα αυτή πήραν μέρος 63 σύνεδροι. Συντονιστές των συζητήσεων ήταν οι **Αρχ. Γαβριήλ**, Γραμματέας της ΕΛΕΣΥΠ, **Σχολ. Σύμβουλος** και **Π. Μπερσέμης**, Υπεύθυνος ΣΕΠ.

Αρχικά παρουσίασαν τις ανακοινώσεις τους οι κυρίες **Αγ. Τσιτόλου** (*Σύνδεση Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας*) και **Βασ. Τσαβαλιά** (*Η δια βίου εκπαίδευση μοχλός ανάπτυξης της κοινωνίας*), καθώς και οι κυρίες **Ι. Κ. Μάνου** και **Β. Κ. Μόβου** (*Στάθμιση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων των Ε.Α. LEE & L.P. THORPE για Έφηβους της Γενικής Εκπ/σης και Μετεφήβους στην Αθήνα και την ευρύτερη περιοχή Αττικής*).

Στη συνέχεια ξεκίνησαν οι συζητήσεις των μελών της Ομάδας Εργασίας. Διαπιστώθηκε ότι ζούμε σε μια εποχή συνεχών αλλαγών και αβεβαιότητας, η οποία απαιτεί ένα ευέλικτο

σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης που να συνδέεται αποτελεσματικά με το εκπαιδευτικό σύστημα και την αγορά εργασίας. Συνεπώς, είναι αναμφισβήτητη η αξία μιας Γενικής Παιδείας που παρέχει γνώσεις, οι οποίες συνδυάζουν το ανθρωπιστικό και τεχνοκρατικό εκπαιδευτικό ιδεώδες και καλλιεργεί και αναπτύσσει ικανότητες και δεξιότητες απαραίτητες για την ομολή ένταξη του νέου ανθρώπου στην κοινωνικο-οικονομική ζωή.

Όμως η ταχεία απαξίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων που επιβάλλεται από τις ραγδαίες εξελίξεις στον επισημονικό και οικονομικό τομέα δημιουργεί την ανάγκη της Δια Βίου Εκπαίδευσης και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Χάρη σ' αυτές οι εργαζόμενοι θα μπορούν να διατηρούν ευκολότερα τη δουλειά τους και εφόσον τη χάσουν (κάτι που τα επόμενα χρόνια θα συμβαίνει συχνά), θα καταφέρνουν γρήγορα να βρουν και πάλι εργασία.

Από πολλούς συνέδρους διατυπώθηκε η άποψη ότι η Δια Βίου Εκπαίδευση και η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση είναι μια κατάκτηση του σύγχρονου ανθρώπου. Εκφράστηκαν όμως επιφυλάξεις για το εάν άτομα με ειδικές ανάγκες θα μπορούσαν να επωφεληθούν από τους νέους αυτούς θεσμούς. Η ενδεχόμενη αδυναμία τους θα κατέληγε να τα περιθωριοποιήσει περαιτέρω. Βέβαια το πρόβλημα της συχνής απώλειας της εργασίας που θα μπορούσε να είναι

πολύ οδυνηρό για τα ΑΜΕΑ ίσως ακόμη δεν είναι ιδιαίτερα οξύ στην Ελλάδα. Όμως η προϊούσα ιδιωτικοποίηση της οικονομίας μας σύντομα θα επιφέρει δραματικές αλλαγές στην επικρατούσα κατάσταση.

Εκφράστηκαν επίσης φόβοι ότι η πραγματικότητα αλλά και η προοπτική της Δια Βίου Εκπαίδευσης και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης μπορεί να είναι ένας εξαιρετικά αγχογόνος παράγοντας για ευαίσθητα άτομα με περιορισμένη ψυχική αντοχή που ο αναγκαστικός χαρακτήρας της συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης δημιουργεί ανασφάλεια, κόπωση, αντίδραση στη μαθησιακή προσπάθεια. Είναι γνωστό σε όλους το φαινόμενο κατά το οποίο γνωστικά πεδία που μας ενδιαφέρουν πολύ, εφόσον στο σχολείο ή στο πανεπιστήμιο είμαστε υποχρεωμένοι να τα μελετήσουμε και να εξεταστούμε σε αυτά, φτάνουν στο σημείο να μας προκαλούν αποστροφή. Πώς μπορεί τελικά να μας φαίνεται η προοπτική μας ολόκληρης ζωής, όπου συνεχώς θα διαβάζουμε, θα καταρτιζόμαστε, θα εξεταζόμαστε και επανεξεταζόμαστε;

Στο σημείο αυτό παρατηρήθηκε ότι θα πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των εννοιών της Δια Βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, οι οποίες συντελούνται εντός θεσμοθετημένων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και φορέων και της Δια Βίου Μάθησης που ελέγχεται και πραγματοποιείται αυτόβουλα από το άτομο. Αν επικρατούσε η τελευταία, τότε θα υπήρχε η περίπτωση ακόμη και να καταργηθεί το Σχολείο με βέβαιο αποτέλεσμα την επικράτηση ανισότητας ευκαιριών και

την ανάπτυξη ατομικισμού. Η Δια Βίου Μάθηση επίσης, επειδή δεν μπορεί να πιστοποιηθεί με επίσημους τίτλους σπουδών, θα οδηγούσε στην εκμέρους των ιδίων των εργοδοτών πιστοποίηση της εμπειρίας και των γνώσεων, κάτι που βέβαια γίνεται ήδη και σήμερα σε αρκετούς τομείς, όπως π.χ. στην πληροφορική, όπου οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται τόσο πολύ για το τι τυπικά προσόντα διαθέτει ο υποψήφιος εργαζόμενος όσο για το τι ξέρει και τι πραγματικά μπορεί να κάνει.

Εξειδικεύοντας τα πιο πάνω στους λειτουργούς του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, τα μέλη της ομάδας εργασίας διερωτήθηκαν μέσα από ποιες δομές θα υλοποιηθεί και για τους συμβούλους σταδιοδρομίας η Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση, η οποία και στην περίπτωση τους κρίνεται απαραίτητη. Οι συνεχώς μεταβαλλόμενες πλέον συνθήκες στον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό χώρο απαιτούν και αντίστοιχο επαναπροσδιορισμό της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, της οποίας ο ρόλος καθίσταται όλο και πιο σύνθετος. Τώρα πια ο σύμβουλος σταδιοδρομίας δεν επικεντρώνει την προσοχή του στις προσπάθειες που κάνει ο πελάτης για αναζήτηση επαγέλματος και εργασίας, όπως συνέβαινε παλιότερα, οπότε ίσχυε η γραμμική διαδικασία επιλογής επαγγέλματος. Η παρέμβασή του είναι ανάγκη να ακολουθεί πλέον ένα πιο ολιστικό μοντέλο, το οποίο θα είναι καταλληλότερο για την ομαλή επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου μέσα σε μια κοινωνία αβέβαιων και μη προβλεπόμενων πολλές φορές εξελίξεων.

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ
ΣΤΗ
Β' ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βασιλική Κιτσάκη*

Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

(Ανακοίνωση στη Β' Ομάδα)

1. Έννοια και Περιεχόμενο της Προσαρμογής

Η προσαρμογή ορίζεται ως: α) μια κατάσταση στην οποία οι ανάγκες του ατόμου και οι απαιτήσεις του περιβάλλοντος ικανοποιούνται σε αντιστοιχία και β) μια εξελικτική διαδικασία στα πλαίσια της οποίας η αρμονική σχέση αναγκών του ατόμου και απαιτήσεων του περιβάλλοντος μπορεί όχι μόνο να επιτευχθεί αλλά και να διατηρηθεί χωροχρονικά (Eysenck and Meili, 1972).

Η επιτυχής λειτουργία της προσαρμογής ορίζεται και κατευθύνεται από τις φυσικές, κοινωνικο-συστημικές ή οργανωτικές αλλαγές στη συμπεριφορά ενός οργανισμού αναφορικά με την ομάδα στην οποία απευθύνεται.

Στα πλαίσια της σχέσης της έννοιας της προσαρμογής με την ψυχοπαθολογία, ο Αμερικανός ψυχίατρος Karl Menniger ορίζει την ομαλή συμπεριφορά ενός ατόμου ως την προσαρμογή στο περιβάλλον –φυσικό και ανθρώπινο– με τη μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα και τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία. (Πετρουλάκης, 1984).

Τέλος, ως επαγγελματική προσαρ-

μογή ορίζεται η κατάσταση εκείνη στις σχέσεις μεταξύ ατόμου και επαγγελματικού περιβάλλοντος, κατά την οποία το άτομο, με βάση τις δικές του ικανότητες και ανάγκες, βρίσκεται σε απόλυτη αρμονία με την εργασία του, ενώ ταυτόχρονα υλοποιούνται οι σκοποί που έχουν τεθεί από το περιβάλλον αυτό (Δημητρώπουλος, 1993).

2. Προσεγγίσεις που Βοηθούν στη Λειτουργία της Προσαρμογής

Κυριαρχούν δυο προσεγγίσεις αναφορικά με το θεωρητικό υπόβαθρο που καλύπτει τη λειτουργία της προσαρμογής.

- *Η μη ψυχολογική προσέγγιση* στην οποία κυριαρχεί το επαγγελματικό στοιχείο της σχέσης ατόμου-επαγγέλματος με δευτερεύοντα τον ανθρώπινο παράγοντα. Οι θεωρήσεις του θέματος αναφορικά με την προσέγγιση αυτή είναι οικονομικής και κοινωνιολογικής υφής.
- *Η ψυχολογική προσέγγιση* η οποία παρουσιάζει εντονότερη ανθρωποκεντρική θεώρηση σε σχέση με την προαναφερθείσα μη ψυχολογική προσέγγιση.

* Η Βασιλική Κιτσάκη είναι εκπαιδευτικός, με μεταπτυχιακές σπουδές στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, υποψήφια διδάκτωρ Παν/μίου Αθηνών. Δ/ση κατοικίας: Μέτωπος 47, Χολαργός, τηλ:210-6543427.

Ειδικότερα κατά τη διαδικασία της υλοποίησης της προσαρμογής η προσέγγιση μπορεί να είναι:

- άμεση
- έμμεση
- μονοπρόσωπη (ένας ειδικός)
- πολυπρόσωπη (επιστημονική ομάδα εργασίας)
- ατομική
- ομαδική
- ατομοκεντρική
- συμβολοκεντρική
- αλληλοσυμβουλευτική
- προληπτική
- θεραπευτική
- περιβαλλοντική (στοχεύει στην επικουρική προστασία του περιβάλλοντος)
- εξελικτική
- συμβουλευτική συνεργασία
- τεχνικά υποβοηθούμενη
- Εκπαιδευτική-Επαγγελματική

3. Μέθοδοι που Χρησιμοποιούνται

- ατομική συμβουλευτική
- ομαδική συμβουλευτική

4. Τεχνικές και Δεξιότητες που Χρησιμοποιούνται για την Υλοποίηση της Λειτουργίας της Προσαρμογής.

- απόκτηση δεξιοτήτων ικανών να υποστηρίξουν μια λειτουργική συμβουλευτική σχέση και μια αποτελεσματική συνέντευξη
- τεχνικές συγκέντρωσης ατομικών πληροφοριών
- ψυχόγραμμα - ψυχοδραματικές τεχνικές - προσομοίωση
- θεραπεία μέσω τέχνης
- ενίσχυση
- μίμηση προτύπων
- τεχνικές σκέψης και φαντασίας
- αυτο-έλεγχος
- ανάπτυξη υπευθυνότητας
- τεχνικές τροποποίησης της συμπεριφοράς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Adler, A. (1958), *What life should mean to you*, Ed. Capricorn Books, New York.
- Breakwell, Glynis. (1995), *Η συνέντευξη*, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Γεώργας, Δ. (1990), *Κοινωνική Ψυχολογία*, Τόμος Β, Εκδ. Ελληνικά γράμματα, Αθήνα.
- Γιαννικόπουλος, Α. Β. (1982), *Ψυχολογία προσαρμογής του παιδιού και του ενηλίκου*, Εκδ. Λυχνία, Αθήνα.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1993), *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η θεωρία της, οι πράξεις της και οι εφαρμογές της*. Μέρος Δεύτερο. (β' έκδοση), Εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα.
- Eysenck, H.J., Arnold, W., Meili, R. (1972), *Encyclopedia of psychology*, Volume 1, Search Press, London.
- Freud, A. (1968), *The ego and the mechanisms of defence*, Hogarth Press, London.
- Herbert, M. (1995), *Ψυχολογικά Προβλήματα Παιδικής Ηλικίας*, Τόμος Πρώτος, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Ivey, A.E., Cluckstern, N.B., Bradford Ivey M. (1993), *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*, (β' έκδοση), Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Καλογήρου, Κ.Η. (1970), *Ψυχολογία της προσαρμογής στο χώρο εργασίας*, Εκδ. Καρματελόπουλος, Αθήνα.

- Κάντας, Α., Χατζή, Α. (1991), *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*. Στοιχεία Συμβουλευτικής, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κάντας, Α. (1993), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Μέρος 1ο, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κάντας, Α. (1993), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, Μέρος 2ο, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κωστάκος, Γ. (1993), *Επαγγέλματα και σπουδές*. Εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1993), *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Πετρούλακης, Ν. (1984), *Ψυχολογία της Προσαρμογής*, Εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα.
- Τσαούση, Γ. (1987), *Χρηστικό λεξικό Κοινωνιολογίας*, (β' έκδοση), Εκδ. Gutenberg, Αθήνα.
- Tyler, L. (1953), *The Work of the counselor*, Ed. Appleton, New York.

Στεφάνου Γεωργία*

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΚΑΙ Ο ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ
(Ανακοίνωση στη Β' Ομάδα Εργασίας)**

Εισαγωγή

Το αυξανόμενο επιστημονικό ενδιαφέρον μελέτης της ενήλικης περιόδου του ατόμου και οι τελευταίες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές, οι οποίες κατέστησαν τον εργαζόμενο τον σπουδαιότερο οικονομικό «πόρο» και, συγχρόνως, αμφίβολη την πρόβλεψη της επαγγελματικής ανάπτυξής του, ώθησαν την ανάπτυξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας των ενηλίκων (βλ. Gysbers, Happner, & Johnston, 1998. Hawkins, 1997, Herr & Crammer, 1996. Watt & Esboerk, 1998).

Η συμβουλευτική σταδιοδρομία των ενηλίκων είναι μια πολυδιάστατη πραγματώση, αφού η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους σχετίζεται με οικονομικές, κοινωνικές, αναπτυξιακές, συναισθηματικές και, πιθανές, ψυχολογικές αλλαγές (βλ. Baily, 1999. Fassinger & Schlossberg, 1992. Herr & Grammer, 1996). Μάλιστα, ο ενήλικας εργαζόμενος, καθώς δραστηριοποιείται σε ένα δυναμικό εργασιακό πλαίσιο, συχνά επιθυμεί ή απαιτείται να επανεκπαιδευτεί ή να εκπαιδευτεί σε νέους τομείς και πεδία (βλ. Watt, 1996).

Οι Ανάγκες των Ενηλίκων για Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και ο Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας

Τα πολλά και ποικίλα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες κατά την επαγγελματική τους ανάπτυξη μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τέσσερις μεγάλες ομάδες: Λήψη απόφασης, υλοποίηση του σχεδίου δράσης για την επίτευξη του στόχου, επίδοση στην εργασία, και προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. Η προσοχή στους παρακάτω παράγοντες φαίνεται ότι συντελεί στην αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας των ενηλίκων (βλ. Agyee, Chay, & Chew, 1994. Hawkins, 1997. Herr & Crammer, 1996. McKenna, 2000. Oskamp & Schhultz, 1999. Rhodes & Doering, 1993).

1. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας αποσκοπεί στο να βοηθήσει και να υποστηρίξει τον ενήλικα συμβουλευόμενο να αναπτύξει και να ικανοποιήσει τις δυνατότητες του.
2. Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να αποκτήσει αυτογνωσία, να πληροφορηθεί για την κι-

* Η Γ. Σ. είναι Ψυχολόγος, Διδάκτορας στο Πανεπιστήμιο Μάντσεστερ της Αγγλίας, πτυχιούχος του Τμήματος ΣΥ.Π. της ΣΕΑΕΤΕ Θεσ/νίκης. *Επικοινωνία:* Βίλνυνο 39, 54636 Θεσ/νίκη, e-mail: egokesy1@otenet.gr, τηλ. 2310-249656.

νητικότητα της αγοράς εργασίας και τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και, στη συνέχεια, αφού πάρει μια απόφαση, να διαμορφώσει ένα πλάνο δράσης για την επίτευξη του στόχου.

3. Οι στόχοι της συμβουλευτικής είναι συνεπείς με το συγκεκριμένο αίτημα και τις ιδιαιτερότητες του επαγγελματικού σταδίου του συμβουλευόμενου. Το όλο πρόβλημα αναλύεται και τίθενται ενδιάμεσοι στόχοι, των οποίων η σειρά ικανοποίησης ορίζεται με σαφήνεια.
4. Κεντρικός άξονας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας των ενηλίκων είναι ο περιορισμός των εναλλακτικών επιλογών σε συγκεκριμένα πεδία και σε συγκεκριμένους τομείς, ενώ στους εφήβους κεντρικός άξονας είναι η διεύρυνση και το άπλωμα σε όσο το δυνατόν περισσότερους τομείς και πεδία. Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να περιορίσει τις γενικές και ασαφείς εναλλακτικές επιλογές ώστε να εξασφαλίσει τις μέγιστες πιθανότητες εύρεσης εργασίας.
5. Ο σύμβουλος προσεγγίζει τη σταδιοδρομία του συμβουλευόμενου πολυδιάστατα, αφού τα προβλήματα της σταδιοδρομίας του συνδέονται με την όλη ζωή του, και σχετίζονται με συναισθηματικά και, ενδεχομένως, ψυχολογικά προβλήματα. Ο σύμβουλος τον παραπέμπει, αν κριθεί αναγκαίο, σε ειδικευμένο για το συγκεκριμένο πρόβλημα φορέα ή ιδιώτη.
6. Οι ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων είναι ανάλογα με το στάδιο της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Οι ενήλικες στο στάδιο

της σταθεροποίησης και το στάδιο της συντήρησης, για παράδειγμα, συγκρινόμενοι με τους νεότερους εργαζομένους, έχουν σε ικανοποιητικό βαθμό ανεπτυγμένες τις δεξιότητες λήψης απόφασης. Όμως, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζόμενων στο στάδιο της συντήρησης δεν είναι ενήμερο για τις εργασιακές και κοινωνικές εξελίξεις, ενώ αντιμετωπίζει δυσκολίες στη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας. Παρομοίως, στο στάδιο της σταθεροποίησης, η εργασιακή ικανοποίηση είναι ο σπουδαιότερος παράγοντας της διαμόρφωσης του εγώ του εργαζομένου, ενώ στο στάδιο της συντήρησης, σπουδαίο ρόλο στη διαμόρφωση του εγώ παίζουν η ηθική και η υλική αναγνώριση του έργου του και της προσφοράς του από τον εργασιακό φορέα. Από την άλλη, ο νέος εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια στον αποτελεσματικό χειρισμό του «εργασιακού σοκ» ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες ομαλής μελλοντικής ανάπτυξης.

7. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες κατά την επαγγελματική τους ανάπτυξη σχετίζονται με τις ατομικές διαφορές, το φύλο, το βαθμό ειδίκευσης και τη φύση της εργασίας. Οι γυναίκες, για παράδειγμα, οι οποίες εισέρχονται στην αγορά εργασίας μετά την ηλικία των τριάντα ετών, έχουν ανεπτυγμένες τις δεξιότητες λήψης απόφασης στον ίδιο βαθμό που τις έχουν και οι έφηβοι. Παρομοίως οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση και αναπτύσσουν το συναίσθημα της ανημποριάς. Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να ισχυροποιήσει το εγώ του,

να βελτιώσει τις δεξιότητές του και να αναδομήσει γνωστικά την πραγματικότητα. Ακόμη, η ανάπτυξη προθυμίας και ισχυρών κινήτρων για εργασία είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εργασιακή σταθερότητα του ανειδίκευτου εργαζόμενου και του εργαζόμενου που βρίσκεται στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής του ανάπτυξης.

8. Ένας σημαντικός αριθμός ενηλίκων ενδιαφέρεται για πληροφορίες. Οι ενήλικες, όμως, αντιμετωπίζουν δυσκολίες τόσο στον εντοπισμό και στην προσέγγιση των πηγών όσο και στην αξιολόγηση και αξιοποίηση των πληροφοριών. Ο σύμβουλος βοηθά προς αυτή την κατεύθυνση.
9. Ο σύμβουλος βοηθά τον ενήλικα συμβουλευόμενο να αποκαταστήσει τις λανθασμένες ή αναγκαστικές αρχικές επιλογές, αφού πολλοί ενήλικες, ως έφηβοι, είχαν ελάχιστες ευκαιρίες να διερευνήσουν και να εκτιμήσουν τον εαυτό τους και τις εναλλακτικές εργασιακές επιλογές.
10. Αρκετοί ενήλικες, περίπου στην ηλικία των 40 - 45 ετών, αλλάζουν εργασία ή εργασιακό πεδίο. Η πρόθεση αλλαγής εργασίας ή η αλλαγή εργασίας συνδέεται με άγχος και στρες, και επηρεάζει τους υπόλοιπους τομείς της ζωής του ενήλικα. Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο, μεταξύ άλλων, να διερευνήσει και να εκτιμήσει τους λόγους της αλλαγής εργασίας, να αποκτήσει αυτογνωσία και να εκτιμήσει τα προσωπικά του χαρακτηριστικά σε σχέση με την επιθυμητή εργασία, το κόστος και τις συνέπειες της απόφασής του.

11. Οι ενήλικες είναι σαφείς και σύντομοι και απαιτούν άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους.

12. Οι φορείς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ενηλίκων θα πρέπει να γνωστοποιούνται στο κοινό, και ο τρόπος, η οργάνωση και το ωράριο λειτουργίας τους να είναι προσαρμοσμένα στις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων προς τους οποίους απευθύνονται.

Τεχνικές Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας Ενηλίκων

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ενηλίκων χρησιμοποιεί τις ίδιες τεχνικές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας τις οποίες χρησιμοποιεί και με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (βλ. Bailly, 1999. Gysbers et al., 1998. Herr & Crammer, 1996. Rhodes & Doering, 1993. Στεφάνου, 2002). Απαιτείται, όμως, να δοκιμαστούν και να αξιολογηθούν στην πράξη οι τεχνικές και οι διαδικασίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, και να σταθμιστούν διαγνωστικά εργαλεία και υποστηρικτικό υλικό.

Εκπαίδευση και Κατάρτιση του Συμβούλου Σταδιοδρομίας

Ενώ η ζήτηση συμβουλευτικής σταδιοδρομίας από τους ενήλικες είναι υψηλή, και ενώ η ενήλικη φάση της ζωής του ατόμου είναι ιδιαίτερη και διαφορετική από τις προηγούμενες, έχει εκδηλωθεί περιορισμένη μέριμνα παροχής αποτελεσματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προς τους

ενήλικες, όπως φαίνεται στο σχεδιασμό της πολιτείας, στην εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας, και στον αριθμό ερευνών στο συγκεκριμένο πληθυσμό (βλ. Bailly, 1999. Fassinger & Schlossberg, 1992). Η εκπαίδευση και η εργασιακή πείρα των συμβούλων, ειδικότερα, επηρεάζει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (Mohr & Krueger, 2002. Whiston, Sexton & Lasoff, 1998). Μάλιστα, όπως αναφέρεται στους Whiston et al. (1998), οι ειδικοί σύμβουλοι σταδιοδρομίας, συγκρινόμενοι με μη ειδικούς, είναι πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους.

Για την αποτελεσματική εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας θα πρέπει να προσεχθούν το περιεχόμενο σπουδών, οι μέθοδοι εκπαίδευσης και τα κριτήρια εκτίμησης της επιστημονικής και επαγγελματικής πληρότητας των συμβούλων (βλ. Gibbs, Morgan & Taylor, 1994). Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ενήλικων, για παρά-

δειγμα, απαιτείται να γνωρίζει θεωρητικά την ιδιαιτερότητα αυτής της ηλικιακής περιόδου, να εκπαιδεύεται στις μεθόδους συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, προσωπικής συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας, και να εξασκηθεί στη συμβουλευτική, σε πραγματικές συνθήκες και σε ποικιλία περιπτώσεων (βλ. Bailly, 1999. Στεφάνου, 2002).

Επίλογος

Η αποτελεσματική συμβουλευτική σταδιοδρομία ενήλικων απαιτεί διερεύνηση των αναγκών τους, πλήρως οργανωμένες υπηρεσίες, που θα είναι ανοιχτές προς όλους, και κατάλληλα εκπαιδευμένους και καταρτισμένους ειδικούς συμβούλους. Συγχρόνως, θα πρέπει να διερευνηθούν οι κατάλληλοι τρόποι εκπαίδευσης των ενήλικων και να δημιουργηθούν κατάλληλες υποδομές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aryee, S. Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Bailly, D. (1999). Careers counseling and guidance. In S. Palmer (Ed.), *Handbook of counseling*. London: Routledge.
- Fassinger, R. E., & Schlossberg, N. K. (1992). Understanding the adult years: Perspective and implications. In Brown, S.D. & Lent, R. W. (Eds), *Handbook of Counseling Psychology*. NY: John Wiley and sons.
- Gibbs, G., Morgan, A., & Taylor, E. (1994). The world of learner: The importance of the context of learning. In F. Marton, Hounsell & N. J. Entwistle (Eds), *The Experience of Learning*, pp. 165-188. Scottish Academic Press.
- Gysbers, N. C., Happner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, Issues, and Techniques*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hawkins, J. R. (1997). *When the mind blows, some build walls but others build windmills*. University Portsmouth, Careers Document.

- Herr, L.E. & Cramer, S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. New York: Harper Collins College.
- McKenna, E. (2000). *Business Psychology and organizational behavior*. London: Psychology press.
- Mohr, G., & Krueger, M. (2002). *Successful integration into the field of Psychology after University education: How important is the perceived gap between education and real life demands*. Paper presented at the 1st International Conference on Psychology Education, Saint Petersburg, Russia.
- Oskamp, S., & Schhultz, P. W. (1999). *Applied Social Psychology*. New Jersey. Printice Hall.
- Rhodes, S. R., & Doering, C. M. (1993). Intention to change careers: Determinants and process. *Career Development Quarterly*, 42, 76-92.
- Στεφάνου, Γ. (2002). Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού στην πράξη: Η αναγκαιότητα της ενίσχυσης γνωστικών παραμέτρων του συμβουλευόμενου για την ομαλή επαγγελματική εξέλιξη. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 62-63.
- Watt, A. (1996). Toward a policy for life-long career Development: A transatlantic perspective. *Career Development Quarterly*, 45(1), 41-53.
- Watt, A., & Van Esbroeck, R. (1998). *New skills for new Futures*. Belgium: FEDORA – VUBRESS.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.

Ιωάννα Κ. Μάνου*, Βασιλική Κ. Μάνου**

**ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΟ ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
ΤΩΝ EDWIN A. LEE και LOUIS P. THORPE
(Ανακοίνωση στην Β' Ομάδα Εργασίας)**

Αξιολόγηση των επαγγελματιών ενδιαφερόντων με το σταθμισμένο ερωτηματολόγιο των Edwin A. LEE και Louis P. THORPE

Η προσπάθεια που ξεκίνησε το 1997 με το επιχορηγούμενο πρόγραμμα ΚΑ 70/4/3077 της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Αθηνών για στάθμιση του Ερωτηματολογίου των LEE και THORPE για τους Έλληνες εφήβους των ετών 17-19 της γενικής εκπαίδευσης, ολοκληρώθηκε το 2003 με κατάθεση του σταθμισμένου Ερωτηματολογίου στη Γραμματεία της Επιτροπής Ερευνών.

Με αναφορά σε αυτό το σταθμισμένο Ερωτηματολόγιο, επιθυμούμε να πάμε ένα βήμα πιο πέρα και να διαπιστώσουμε κατά πόσο οι μέσοι όροι των αντιπροσωπευτικών δειγμάτων αγοριών και κοριτσιών του σταθμισμένου Ερωτηματολογίου διαφέρουν σημαντικά ή όχι, συγκρίνοντας τα αποτελέσματα και με ό,τι συμβαίνει διεθνώς με το θέμα αυτό.

Από τα στοιχεία του Πίνακα 1 φαίνεται πως υπάρχει σημαντική διαφορά σε όλα τα επίπεδα και τύπους ενδιαφερόντων ανάμεσα στους άρρενες εφήβους και θήλεις εφήβους των ετών 17-19.

Διαπιστώσεις – Συμπέρασμα

Διαπίστωση 1η: Στην κατηγορία I (Προσωπικό-Κοινωνικό) υπερέχουν τα κορίτσια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες (βλέπε παραπάνω).

Διαπίστωση 2η: Στην κατηγορία II (Υπαίθρια επαγγέλματα) υπερέχουν τα αγόρια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 3η: Στην κατηγορία III (Μηχανολογικά) υπερέχουν τα αγόρια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 4η: Στην κατηγορία IV (Επιχειρηματικό) υπερέχουν τα αγόρια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 5η: Στην κατηγορία V (Καλές Τέχνες) υπερέχουν τα κορίτσια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 6η: Στην κατηγορία VI (Επιστημονικό) υπερέχουν τα αγόρια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 7η: Στην κατηγορία προφορικός τύπος ενδιαφέροντος υπερέχουν τα κορίτσια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 8η: Στην κατηγορία χειριστικός τύπος ενδιαφέροντος υπερέχουν τα κορίτσια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 9η: Στην κατηγορία

* Η Ι.Κ.Μ. είναι πτυχιούχος Αγγλικής Φιλολογίας του Παν/μίου Αθηνών και Διδάκτωρ Ψυχολογίας του Πανετίου Πανεπιστημίου.

** Η Β.Κ.Μ. είναι πτυχιούχος Αγγλικής Φιλολογίας του Παν/μίου Αθηνών και Διδάκτωρ Ψυχοπαιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Παν/μίου Αθηνών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

σύγκρισης των μέσων όρων των αντιπροσωπευτικών δειγμάτων (άρρενες, έφηβοι N1=400, θήλεις έφηβοι N2=600) του σταθμισμένου Ερωτηματολογίου των LEE και THORPE για τη γενική εκπαίδευση

Επίπεδα ενδιαφερόντων	Στοιχεία στατιστικού κριτηρίου		
I Προσωπικό-κοινωνικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 21,7$ $S_1 = 5,95$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 24,8$ $S_2 = 4,74$	+ =3,44 σημαντ.διαφ.επιπέδου 5%
II Υπαίθρια	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 16,34$ $S_1 = 6,89$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 13,94$ $S_2 = 6,18$	+ =5,71 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
III Μηχανολογικά	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 18,4$ $S_1 = 5,49$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 14$ $S_2 = 3,72$	+ =15,17 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
IV Επαγγελματικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 20,25$ $S_1 = 7,8$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 19,99$ $S_2 = 7,3$	+ =5,22 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
V Καλές Τέχνες	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 20,64$ $S_1 = 6,46$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 27,99$ $S_2 = 6,38$	+ =17,5 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
VI Επιστημονικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 21,37$ $S_1 = 5,55$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 19$ $S_2 = 5,53$	+ =6,77 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%

Τύποι ενδιαφερόντων	Στοιχεία στατιστικού κριτηρίου		
Προφορικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 17,63$ $S_1 = 5,6$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 21,17$ $S_2 = 4,61$	+ =10,73 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
Χειριστικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 14,9$ $S_1 = 1,5$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 17,79$ $S_2 = 3,77$	+ =14,52 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%
Υπολογιστικό	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 16,6$ $S_1 = 5,48$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 15,02$ $S_2 = 5,58$	+ =5,11 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%

Πεδίο ενδιαφερόντων	Στοιχεία στατιστικού κριτηρίου		
70% και άνω	άρρενες έφηβοι $\bar{X}_1 = 69,03$ $S_1 = 9,32$	θήλεις έφηβοι $\bar{X}_2 = 70,22$ $S_2 = 4,17$	+ =2,7 σημαντ.διαφ.επιπέδου 1%

υπολογιστικός τύπος ενδιαφέροντος υπερέχουν τα αγόρια. Συμφωνία με διεθνείς έρευνες.

Διαπίστωση 10η: Στην κατηγορία πεδίο ενδιαφερόντων υπερέχουν τα κορίτσια. Δεν υπάρχει δυνατότητα σύγκρισης με διεθνείς έρευνες

Το συμπέρασμα που βγαίνει από

την αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και με τη δική μας έρευνα είναι με δύο λόγια το εξής: Τα αγόρια ενδιαφέρονται κυρίως για επαγγέλματα που τους προσφέρουν χρήμα και δύναμη (εξουσία), ενώ τα κορίτσια ενδιαφέρονται κυρίως για επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών.

Άννα Πατεστή

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ Β' ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο πλαίσιο του Πανελληνίου Συνεδρίου, που με ιδιαίτερη επιτυχία οργανώσε ΕΛΕΣΥΠ, δόθηκε η ευκαιρία να ακουστούν ενδιαφέρουσες εισηγήσεις όπως και να συζητηθούν επίκαιρα ζητήματα σε 2 μεγάλες ομάδες. Η 2η ομάδα είχε ως κεντρικό θέμα συζήτησης: ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ, ένα θέμα που προσέλκυσε τόσο το μεγάλο αριθμό όσο και την ενεργητική παρουσία των συμμετεχόντων.

Οι εργασίες άρχισαν με τις ανακοινώσεις των κ.κ. Ιωάννας και Βασιλικής Μάνου, Γεωργίας Στεφάνου και Βασιλικής Κισσάκη. Ακολούθησε συζήτηση με πρώτο αντικείμενο προβληματισμού εάν και σε πιο βαθμό μπορεί να βοηθήσει η Επαγγελματική Συμβουλευτική τη μείωση της ανεργίας. Διατυπώθηκαν διάφορες απόψεις οι οποίες ανέδειξαν την πολυπλοκότητα του ζητήματος και τέθηκαν διάφορες παράμετροι όπως η διαφοροποίηση της ανεργίας σε διαρθρωτική και μη και τη συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην αντιμετώπισή της. Επίσης, τέθηκε η ανάγκη να βοηθηθεί το έργο της Συμβουλευτικής με την ανάλογη προσαρμογή των δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης στα δεδομένα των δυσκολιών που παρουσιάζει η

απορρόφηση των νέων από την Αγορά Εργασίας. Στη συνέχεια ο προβληματισμός στράφηκε στα διαθέσιμα στοιχεία για το μέλλον των επαγγελματιών και τη διαμόρφωση της προσφοράς και της ζήτησης στην Αγορά Εργασίας, όπως και στην εγκυρότητα των προβλέψεων αυτών τόσο κατά κλάδο όσο και σε βάθος χρόνου.

Η συζήτηση στράφηκε σε θέματα διαχείρισης και διάχυσης των πληροφοριών καθώς και την χρήση των διαφόρων μεθόδων και εργαλείων της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής Για άλλη μια φορά διαφάνηκε ο προβληματισμός για την υλοποίηση του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία, που περιλαμβάνει την πρακτική ακόμα και σήμερα να καλούνται να αναλάβουν το «μάθημα» του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μη επιμορφωμένοι εκπαιδευτικοί και υπήρξαν θέσεις ότι δεν προωθούνται αρκετά τα Προγράμματα του ΣΕΠ. Οι απαιτήσεις της εποχής για υπεύθυνες και αποτελεσματικές Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, κάτω από το φάσμα της Ανεργίας των νέων γίνονται ακόμη πιο πιεστικές. Παρουσιάστηκαν οι ενέργειες που υλοποιούνται από διάφορους φορείς για την κατοχύρωση των απαραίτητων τυπικών προσόντων των προσώπων που παρέχουν υπηρε-

* Η Α.Π είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας.

σίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε διάφορους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς. Περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

Την έκδοση άδειας άσκησης επαγγέλματος του Λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Τη δημιουργία και την κατοχύρωση Κώδικα Δεοντολογίας για την άσκηση του επαγγέλματος της Συμβουλευτικής – Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Την κατοχύρωση των αρμοδιοτήτων του Συμβούλου στη χρήση, χορήγηση και αξιολόγηση, ψυχομετρικών μέσων (τεστ, ερωτηματολογίων κτλ) καθώς και τη συγγραφή συνοδευτικών αναφορών και γνωματεύσεων (report).

Το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Φορέων που παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες και Εργαλείων.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η ομάδα αντιμετώπισε το πρόβλημα της ανεργίας ως πολιτικό και κοινωνικό

ζήτημα και αναζήτησε τα περιθώρια πρόληψης και αντιμετώπισής του μέσα από την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τη σχολική πραγματικότητα. Στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη εποχή ο άνθρωπος καλείται να διαπραγματευτεί δυναμικά τη θέση του στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνία. Η ανεργία, ως ένα μεγάλο κοινωνικό φαινόμενο, πλήττει όχι μόνο τους λεγόμενους «αδύνατους», αλλά και αυτούς που πριν μερικά χρόνια θεωρούνταν προνομιούχοι. Η ανάγκη παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε διάφορες ομάδες του πληθυσμού, σε θέματα λήψης εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών αποφάσεων, μετάβασης από το εκπαιδευτικό στο εργασιακό περιβάλλον, παραμονής στην αγορά εργασίας και αντιμετώπισης της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού αναδεικνύεται όλο και περισσότερο πιεστική. Με τον προβληματισμό: για ποιον πολίτη προορίζεται πλέον η Εκπαίδευση, η Κατάρτιση, η Συμβουλευτική της Ελλάδας, της Ευρώπης ή του Κόσμου;

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Αγαπητοί συνάδελφοι, κυρίες και κύριοι

Φθάσαμε στο τέλος των εργασιών ενός ακόμη συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., που αυτή τη φορά συνοργανώθηκε με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.). Πρόκειται για ένα δυναμικό φορέα που, εκτός των άλλων, έχει ως βασικό στόχο να σχεδιάζει τη στρατηγική υλοποίησης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους δύο κύριους άξονες της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης. Γι' αυτό και η συνεργασία της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. με το Ε.Κ.Ε.Π. σηματοδοτεί την πρόθεση της ηγεσίας του Ε.Κ.Ε.Π. να λάβει σοβαρά υπόψη τα μηνύματα, τον προβληματισμό, τις προτάσεις από ένα σοβαρό και υπεύθυνο Επιστημονικό Σωματείο, το μοναδικό τέτοιας εμβέλειας στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.

Πιστεύω λοιπόν ότι εκφράζω την ικανοποίηση όλων των μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. για τη συνεργασία αυτή, η οποία άλλωστε ήταν ειλικρινής, δημιουργική και επιτυχής.

Το Συνέδριο παρακολούθησαν μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. από όλη την Ελλάδα, μεταπτυχιακοί φοιτητές του Πανεπιστημίου Αθηνών και σπουδαστές της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Κατά γενική ομολογία οι εισηγήσεις των εκλεκτών ομιλητών ικανοποίησαν απόλυτα και έδωσαν τα στοιχεία για γόνιμες συζητήσεις στην ολομέλεια και τα εργαστήρια.

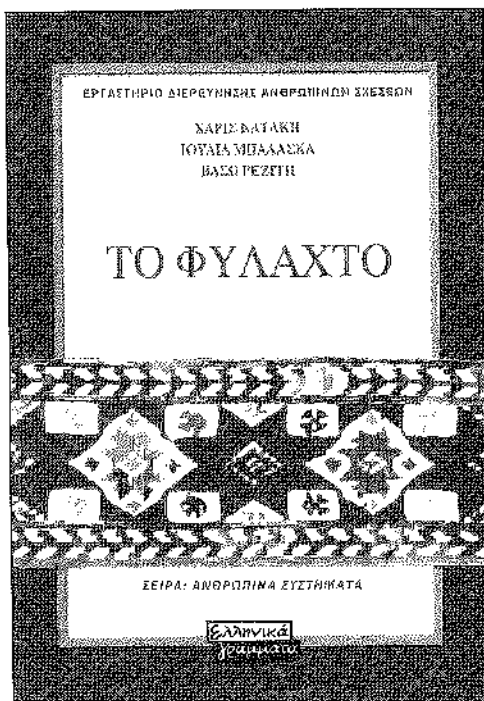
Τα πορίσματα του Συνεδρίου θα προωθηθούν το ταχύτερο προς τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας και φυσικά στο ΕΚΕΠ, ώστε η μεγάλη αυτή εκδήλωση να βοηθήσει και πρακτικά στην εφαρμογή του θεσμού Σ-Π.

Ευχαριστώ ειλικρινά τους ομιλητές για τις εξαιρετικές εισηγήσεις, τους προεδρεύσαντες κατά τις ολομέλειες, αλλά και τους συντονιστές των εργασιών. Ευχαριστώ τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής και της Γραμματείας για τη μεγάλη προσπάθεια που κατέβαλαν με στόχο το ευπρόσωπο αποτέλεσμα που όλοι βιώσαμε. Ευχαριστώ τη διοίκηση του ΕΒΕΑ για την παραχώρηση των αιθουσών του Επιμελητηρίου και τον εκδοτικό οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ για την προσφορά των φακέλων των συνεδρων.

Ευχαριστώ, τέλος, όλους εσάς που συμμετείχατε στο Συνέδριο, γιατί με τη δική σας παρουσία και συμβολή πετύχαμε ένα εξαιρετικό αποτέλεσμα.

Θα συναντηθούμε και πάλι σε επόμενη εκδήλωση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Ευχαριστώ
Παναγιώτης Σαμοΐλης
Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.



Το Φυλαχτό είναι ένα βιβλίο προορισμένο να ολοκληρωθεί στην ψυχή του κάθε αναγνώστη, σ' αυτά που θα νιώσει καθώς θα το διαβάξει, στις σκέψεις που θα κάνει, στα λόγια που θα ψιθυρίσει καθώς τα επαναλαμβάνει μέσα του για να τ' αφομοιώσει. Και μακάρι μια φράση, μια λέξη, ένα συναίσθημα να γίνει η αρχή για το δικό του φυλαχτό, που φοριέται κατάσαρκα, εκεί στο μέρος της καρδιάς...

Πέντε γυναίκες, πέντε ηρώιδες, συναντούνται σε μια θεραπευτική ομάδα με αφορμή κάποια θέματα που τις απασχολούν στην προσωπική τους ζωή. Η Σοφία, ετών 50, βρίσκεται σε διαδικασία διαζυγίου εξαιτίας μιας εξωσυζυγικής σχέσης του άνδρα της. Η Ευαγγελία, ετών 44, αγωνιά για το γιο της που συμπεριφέρεται επιθετικά, κάνει μικροιλιοπές και ποιος ξέρει τι άλλο. Η Ζωή, ετών 34, νιώθει ότι δεν μπορεί να

αντιμετωπίζει τον άνδρα και το γάμο της που καταρρέει. Η Δέσποινα, ετών 38, χωρισμένη, προσπαθεί να επιβιώσει μόνη με το γιο της. Τελευταία εμφανίζεται η Άρτεμις, ετών 35, γυναίκα μορφωμένη, επαγγελματικά επιτυχημένη, οικονομικά ανεξάρτητη, αλλά μόνη...

Αυτές οι πέντε γυναίκες ξεκινούν ένα ταξίδι ζωής, αναζητώντας απαντήσεις για τα αδιέξοδα, τα διλήμματα και τα προβλήματά τους. Την πορεία τους, μέσα και έξω από την ομάδα, θα παρακολουθήσει ο αναγνώστης. Θα τις δει να ξεκινούν το συναρπαστικό τους ταξίδι, το τόσο επώδυνο και περιπετειώδες, γεμάτες θλίψη και αμφιβολίες. Θα τις δει προς στιγμήν γεμάτες αγωνία να αιωρούνται στο κενό, έχοντας γκρεμίσει ό,τι παλιό τις εμπόδιζε να ζήσουν. Θα τις δει να αναδύονται σιγά σιγά στη ζωή πιο σοφές, πιο ώριμες, πιο μεστές. Θα τις ξαναδει, τέλος, με τον καινούργιο, δυνατό, εκπληκτικό εαυτό τους, έναν εαυτό που έχει μάθει να φροντίζει και να φροντίζεται, να αγαπά και ν' αγαπιέται... Το φυλαχτό για την καθημέριά τους είναι οι αλλαγές που πέτυχαν: είναι το προσωπικό πολύτιμο απόκτημά τους, κάτι που έφτιαξαν μόνες τους μέσα από μια επίπονη αλλά δημιουργική διαδικασία: κάτι που τώρα πια βρίσκεται στην καρδιά, στο νου και στην ψυχή τους, και καθρεφτίζεται στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες στη ζωή.

**Ελληνικά
γράμματα**

ΕΚΔΟΣΕΙΣ

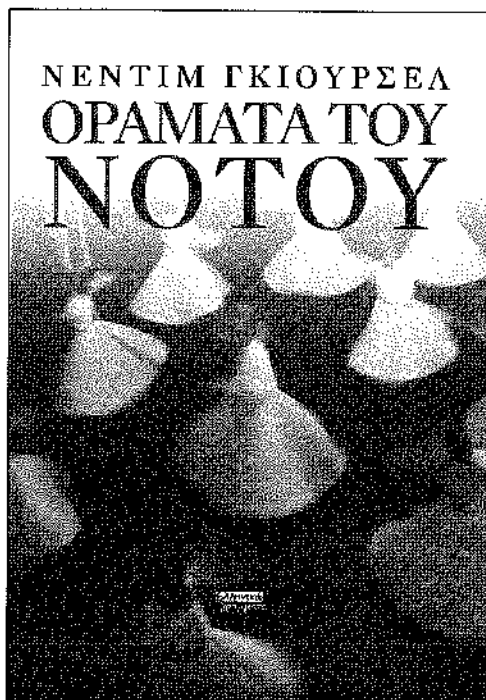
Εμπ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα
• τηλ. 210 3891800 • fax 210 3836658
web: www.elinikagrammata.gr

Βιβλιοπωλεία

- Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.-fax: 210 3817826
- Στοά Ορφείας, Στοά Βιβλίου, Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 210 3211246

Κεντρική Διεύθυνση

- Ζωοδ. Πηγής 21 & Τζαβέλλα 1, 106 81 Αθήνα. Τηλ.: 210 3302033 - fax: 210 3817001
- Μοναστηρίου 183, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ.: 2310 500035 - fax: 2310 500034
- Μαιζώνος 1 & Κορόλου 32, 262 23 Πάτρα. Τηλ.: 2610 620384 - fax: 2610 272072



Ο Νεντίμ Γκιουρσελ, στο ρόλο του συγγραφέα-ρεπόρτερ, διασχίζει μια Τουρκία που βρίσκεται πολύ μακριά απ' την Ισταμπούλ. Είτε βυθίζεται στη μυστικιστική έκσταση των δερβίσηδων του Ικονίου, είτε καίγεται στην καντή σαν λάβα ζέστη και στα χρώματα της Τσουκούρ Οβά, που τόσο έχει υμνήσει ο Γιασάρ Κεμάλ, είτε αναζητά τα ίχνη των νομαδικών φυλών στις κορυφές του Ταύρου, ο συγγραφέας μάς μεταφέρει ένα όραμα, η εικόνα του οποίου τρεμοπαιζει κάτω απ' το βλέμμα μας: το όραμα του Νότου.

Ο συγγραφέας-ρεπόρτερ ψηλαφίζει αυτή την ιδέα, αυτή την πραγματικότητα, στο ταξίδι του σε μια άλλη Ευρώπη – ίσως και λίγο πιο μακριά... Στην Ιταλία, ακολουθώντας τα χνάρια του Κάρολο Λέβι, στη Γιουγκοσλαβία πριν και μετά τον πόλεμο, στην πνιγμένη στα αρώματα Τυνησία αλλά και στο μυστηριώδη Καύκασο, που η κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης δεν κατάφερε να τον κάνει προσιτό.

**Ελληνικά
χράμματα**

ΕΚΔΟΣΕΙΣ

Εμμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα

• τηλ. 210 3891800 • fax 210 3836658

web: www.ellinikagrammata.gr

Βιβλιοπωλεία

- Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα, Τηλ.-fax: 210 3817826
- Στοά Ορφείας, Στοά Βιβλίου, Πεσμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα.
Τηλ.: 210 3211246

Κεντρική διάθεση

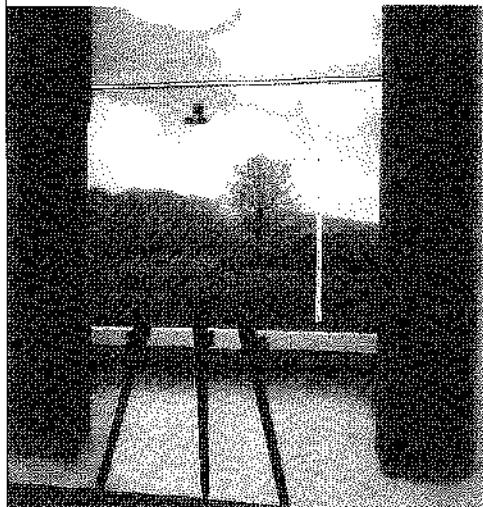
- Ζωοδ. Πηγής 21 & Τζαβέλλα 1, 106 81 Αθήνα.
Τηλ.: 210 3302033 - fax: 210 3817001
- Μοναστηρίου 183, 54 627 Θεσσαλονίκη.
Τηλ.: 2310 500035 - fax: 2310 500034
- Μαιζώνος 1 & Κορόλου 32, 262 23 Πάτρα.
Τηλ.: 2610 620384 - fax: 2610 272072

Umberto Eco

Εμπειρίες μετάφρασης

Λέγοντας σχεδόν το ίδιο

Μετάφραση: Τζορτζ Καλλιφρονάκης



Τι σημαίνει «μεταφράζω»; Η «μετάφραση» αποδίδει πλήρως το νόημα του πρωτοτύπου; Ποιος είναι ο ρόλος του μεταφραστή και γιατί η «μετάφραση» είναι περισσότερο μια εμπειρία και μια διαδικασία απωλειών και ανταμοιβών παρά μια παθητική ερμηνεία του πρωτοτύπου; Τι είναι η «διαπραγμάτευση» και ποιος ο ρόλος της απέναντι στο πρωτότυπο κείμενο; Σε αυτά και σε πολλά ακόμη ανάλογα ερωτήματα μεταφραστικού και μεταφρασεολογικού ενδιαφέροντος αποπειράται να απαντήσει ο Umberto Eco στη σειρά δημοσιευμάτων και ανακοινώ-

σεων που για πρώτη φορά βλέπουν το φως σε έναν ενιαίο τόμο. Με το γνωστό του γλαφυρό και εύληπτο ύφος, με αναφορές από ποικίλα και διαφορετικά πεδία γνώσης και δημιουργίας (από τη λογοτεχνία μέχρι τη φιλοσοφία και τη σημειολογία, από την αισθητική μέχρι τη μουσική και τον κινηματογράφο), και αντλώντας δεκάδες συγκεκριμένα παραδείγματα μετάφρασης από τις σημαντικότερες γλώσσες καταδεικνύει ότι η «μετάφραση» είναι περισσότερο ένα γοητευτικό ταξίδι μεταξύ πολιτισμών, γλωσσών και κειμένων, οι απαρχές της οποίας χάνονται στα βάθη των αιώνων, καθώς, όπως υπογραμμίζει, στην «πραγματικότητα εδώ και χιλιετίες ο κόσμος μεταφράζει».

**Ελληνικά
Γράμματα**

ΕΚΔΟΣΕΙΣ

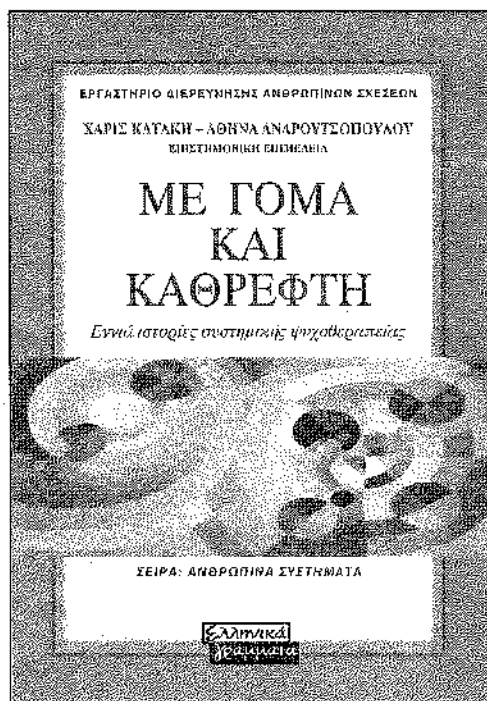
Εμμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα
• τηλ. 210 3891800 • fax 210 3836658
web: www.edinikagrammata.gr

Βιβλιοπωλεία

- Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.-fax: 210 3817826
- Στοά Ορφρέας, Στοά Βιβλίου, Περασφόρου 5, 105 59 Αθήνα. Τηλ.: 210 3211246

Κεντρική διάθεση

- Ζωοδ. Πηγής 21 & Τζοβελλα 1, 106 81 Αθήνα. Τηλ.: 210 3302033 - fax: 210 3817001
- Μοναστηρίου 183, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ.: 2310 500035 - fax: 2310 500034
- Μαζώνος 1 & Κορόλου 32, 262 23 Πάτρα. Τηλ.: 2610 620384 - fax: 2610 272072



... Σκέφτομαι πόσο τυχεροί είμαστε εμείς οι θεραπευτές. Συναντιόμαστε με ανθρώπους και μιλάμε για εμάς, για όλους μας, για την ύπαρξη, τη ζωή, το θάνατο, τη χαρά και τους φόβους μας. Ζούμε διαρκώς μέσα σε μια διαδικασία μύησης, όπου θεραπευτής και θεραπευόμενος καλούνται να αυτενεργήσουν για την κατανόηση του εαυτού τους και του άλλου, προκειμένου να βαδίσουν το δρόμο της ηθικής τους αυτογνωσίας...

Ελένη Νίνα

Εννιά συστημικοί ψυχοθεραπευτές παρουσιάζουν τον τρόπο με τον οποίο βοήθησαν άτομα και οικογένειες να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα τους και να ζήσουν μια γεμάτη νόημα και ουσία ζωή. Οι αφηγήσεις τους αποτελούν ένα άμεσο και αυθεντικό «ντοκουμέντο» της θεραπευτικής διαδικασίας — το οποίο δεν επικεντρώνεται αποκλειστικά στο θεραπευόμενο, αλλά μιλά και για το θεραπευτή και, φυσικά, για τη μεταξύ τους σχέση.

**Ελληνικά
Γράμματα**

ΕΚΔΟΣΕΙΣ

Ειμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα
• τηλ. 210 3891800 • fax 210 3836658
web: www.ellinikagrammata.gr

Βιβλιοπωλεία

- Γ. Γενναδίου 6, 106 78 Αθήνα. Τηλ.-fax: 210 3817826
- Στοά Ορφέως, Στοά Βιβλίου, Πεισμαζόγλου 5, 105 59 Αθήνα.
Τηλ.: 210 3211246

Κεντρική διάθεση

- Ζωοδ. Πηγής 21 & Τζαβέλλα 1, 106 81 Αθήνα.
Τηλ.: 210 3302033 - fax: 210 3817001
- Μοναστηρίου 183, 54 627 Θεσσαλονίκη.
Τηλ.: 2310 500035 - fax: 2310 500034
- Μαιζώνος 1 & Καρόλου 32, 262 23 Πάτρα.
Τηλ.: 2610 620384 - fax: 2610 272072

