

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE

Ειδικό τεύχος:
ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ:
«30 Χρόνια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού
Προσανατολισμού στην Ελλάδα:
Αξιολόγηση, Αποτίμηση, Προοπτικές»
Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2008

PROCEEDINGS of the PANHELLENIC CONFERENCE:
“30 Years of Guidance and Counselling in Greece:
Assessment, Evaluation, Perspectives”

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: 31 Berangerou str. Athens 104 32, HELLAS

Τεύχος 86-87 Μάρτιος-Ιούνιος 2009
Volume 86-87 March-June 2009

Συντακτική Επιτροπή:

- **Υπεύθυνος Έκδοσης:** Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιούπολη, Άνω Ιλίσια, 157 84 Αθήνα, τηλ. 210-7277527 e-mail: mkassot@mail.cc.uoa.gr.
- **Αναπληρωτές Υπεύθυνοι:** Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Κ. Φλώρη 3-5, Αθήνα 113 63, Ουρανία Καλούρη, Καθηγήτρια Α.Σ.Π.ΑΙ.Τ.Ε., Ομήρου 19, Ν. Ψυχικό, 154 51 Αθήνα.
- **Μέλη:** Αρχ. Γαβριήλ, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Πόντου 52, 115 27 Αθήνα, Θεόδωρος Κατσανέβας, Καθηγητής Π. Πειραιά, Βερανζέρου 31, 104 32 Αθήνα.

Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στον κ. Θεόδωρο Κατσανέβα, Βερανζέρου 31, Αθήνα 104 32. Αυτή είναι και η επίσημη διεύθυνση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Δικτυακός Τόπος www.elesyp.gr

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- **Πρόεδρος:** Θεόδωρος Κατσανέβας
- **Αντιπρόεδρος:** Ουρανία Καλούρη
- **Γραμματέας:** Αρχάγγελος Γαβριήλ
- **Ταμίας:** Έλενα Μαστοράκη
- **Μέλος:** Φωτεινή Κατσαμπούρη

Κεντρική Διάθεση:
Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»

Εμμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα. Τηλ. 210-3302033 - fax: 210-3817001
Μοναστηρίου 83, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ. (2310) 500035 - fax: (2310) 500034

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 2009): τιμή απλού τεύχους 5 Ευρώ, διπλού τεύχους 9 Ευρώ.
3. Συνδρομές (απευθείας από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»): Ετήσια (2008) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κ.λπ. 18 Ευρώ. Κύ-πρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά

Copyright 2009: «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

**«30 Χρόνια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού
Προσανατολισμού στην Ελλάδα: Αξιολόγηση,
Αποτίμηση, Προοπτικές»**

Αθήνα

Αίθουσα Συνεδρίων Χαροκοπείου Πανεπιστημίου
Σάββατο-Κυριακή 29-30 Νοεμβρίου 2008

Οργάνωση:
**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Υπό την Αιγίδα του Δήμου Καλλιθέας

Επιστημονική Επιμέλεια και Επιμέλεια Έκδοσης:
Αρχ. Γαβριήλ, Μιχ. Κασσωτάκης Παν. Σαμοΐλης, Νικ. Φακιολάς

Συντονιστής:
Μιχάλης Κασσωτάκης

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Αθήνα, 29-30 Νοεμβρίου 2008

Θέμα

«30 ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ,
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»

Οργάνωση

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

Υπό την Αιγίδα του Δήμου Καλλιθέας

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Πρόεδρος: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας,
πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Μέλη: Φωτεινή Βλαχάκη, Διευθύντρια Προγραμματισμού
και Ανάπτυξης ΕΚΕΠ

Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού,
τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2

Φωτεινή Κουτσαμπούρη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας,
Κέντρο ΣΕΠ του Π. Αθηνών

Θεόδωρος Κατσανέβας, Καθηγητής του Π. Πειραιά

Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Διευθύντρια
του Κέντρου ΣΕΠ & Ε. Career Associates

Ευαγγελία Παπαδοπούλου, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού

Νικόλαος Φακιολάς, Δρ Κοινωνιολογίας, Διευθυντής
Ερευνών του ΕΚΚΕ

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Παναγιώτα Ηλιοπούλου, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Χαράλαμπος Κалаϊτζάκης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Γεωργία Κακαρίκον, Εκπ/κός Β'θμιας Εκπαίδευσης

Δημήτρης Πετσαλούδας, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού

Βάσω Πλαρινού, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Βίκυ Τζουμέρκα, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

PROCEEDINGS
of the PANHELLENIC CONFERENCE
ON COUNSELLING AND GUIDANCE
Athens, 29-30 November 2008

Theme
«30 YEARS OF GUIDANCE AND COUNSELLING
IN GREECE: ASSESSMENT, EVALUATION,
PERSPECTIVES»

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

Under the aegis of Kallithea Municipality

ORGANIZING-SCIENTIFIC COMMITTEE

Chairman: **Panos Samoilis**, *Career Counsellor,*
President of HE.S.CO.G.

Members: **Fotini Vlachaki**, *Director for Planning and Development*
EKEP

Arch. Gabriel, *Guidance Counsellor*

Fotini Katsampouri, *Career Counsellor, Career Center*
University of Athens

Theodoros Katsanevas, *Professor of the Pireus University*

Maria Koutsafti, *Career Counsellor, Director of SEP & E.*
Career Associates

Evagelia Papadopoulou, *Career Counsellor*

Nikolaos Fakiolas, *Sociologist, National Center for Sociological*
Research

SECRETARY

Panagiota Iliopoulou, *Career Counsellor*

Charalampos Kalaitzakis, *Career Counsellor*

Georgia Kakarikou, *Career teacher*

Dimitris Petsaloudas, *Career Education Counsellor*

Vaso Plarinou, *Career Counsellor*

Vicky Tsoumerka, *Career Counsellor*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

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

A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Πρόγραμμα Εργασιών Συνεδρίου	10-13
1. Προσφώνηση Προέδρου της Οργανωτικής Επιτροπής και της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Π. Σαμοΐλη	15-16
2. Προσφώνηση της Αντιπρυτάνεως του Χαροκόπειου Πανεπιστημίου Αι. Μαριδάκη-Κασσωτάκη	16-17
3. Χαιρετισμός Προέδρου ΕΚΕΠ κ. Αθ. Κατοΐκη	17-19
4. Χαιρετισμός της κ. Σ. Θεοδωρίδου, αναπλ. Διευθύντριας ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ	19-20
5. Χαιρετισμός του Αντιδημάρχου Καλλιθέας Θ. Ψαλιδόπουλου	21
6. Χαιρετισμός Προϊσταμένου Υπηρεσίας Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου κ. Σ. Αντωνίου	21-22

B. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗ Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. Μ. Κασσωτάκης, Η Εφαρμογή και Εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα από τη Μεταπολίτευση μέχρι Σήμερα: Μια Προσπάθεια Αποτίμησης	25-48
2. Μ. Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου, Πορεία των Ευρωπαϊκών Πολιτικών για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. Νέες Προοπτικές για τον 21ο αιώνα	49-58
3. Κ. Ζαννή-Τελιοπούλου, Η Εξέλιξη του Θεσμού Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση στην Ελλάδα	59-65
4. Κ. Καφετζόπουλος, Μ. Μπαμπά, Χρ. Αγγελόπουλος, Ν. Δρόσος, Ε. Καραμέτου, Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Αποτελέσματα της Υλοποίησης του έργου «Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ και 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ	66-79

Γ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗ Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. Έ. Μαστοράκη, Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Διατήρηση Δικτύων με Στόχο την Τοπική Ανάπτυξη: Κριτική Θεώρηση της Λειτουργίας τους και Διερεύνηση Ευκαιριών για τη Μετεξέλιξή τους	83-91
2. Γρ. Θ. Ζερβός, Η Επαγγελματική Συμβουλευτική των Ατόμων με Αναπηρία την 30ετία 1978-2008	92-112
3. Ι. Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Σύγχρονες Θεωρητικές και Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις στη ΣΥ.Π. Ενηλίκων	113-125

Δ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗ Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *T. Clawson*, Global Perspectives: Quality Assurance in Counseling 129-132
2. *Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου*, Αξιολόγηση των Ελλήνων Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Ειδικές Δεξιότητες των Συμβούλων που εργάζονται με πληθυσμούς Πολιτισμικά Διαφορετικούς 133-152
3. *A. Szilagy*, The GCDF Certification Around the Word 153-157
4. *Δ. Λαγός, Ου. Καλούρη, Α. Παμουκτσόγλου*, Η Εκπαίδευση Στελεχών στο Πλαίσιο του Θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Τεχνική & Επαγγελματική Εκπαίδευση: Μια Απόπειρα Αξιολόγησης 158-170

Ε. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Σπ. Κρίβας, Αι. Μίχαλου*, Οι Υπηρεσίες Προσανατολισμού/ Συμβουλευτικής στο Χώρο της Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Ζητήματα Αξιολόγησης. Μια Ερευνητική Προσέγγιση 173-195
2. *Γ. Παπάς, Αρχές, Μέθοδοι και Χρησιμότητα της Αξιολόγησης στην Παροχή Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού* 196-204
3. *Δ. Γαϊτάνης*, Διασφάλιση Ποιότητας στις Υπηρεσίες Συ.Ε.Π. Η Μελέτη του Ε.Κ.Ε.Π. 205-214
4. *Αι. Καραβά-Μυλωνά, Π. Σαμοΐλης*, Η Συμμετοχή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. σε Ευρωπαϊκό Πιλοτικό Πρόγραμμα Πιστοποίησης Λειτουργών ΣΥ-Ε.Π. Πρόταση Σχεδίου Αξιολόγησης-Πιστοποίησης Λειτουργών ΣΥ-Ε.Π. στην Ελλάδα 215-224

ΣΤ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Χρ. Γκροζούδης*, Προοπτικές του Θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην Ελλάδα 227-228
2. *Χρ. Κοσμίδου-Hardy*, Συμμετοχή στη Συζήτηση της Στρογγυλής Τράπεζας 229-231
3. *Ευγ. Λαΐνα*, Ιστορικό και Αναγκαιότητα του θεσμού ΣΥ-Ε.Π. 232-234
4. *Μ. Κοντσαύτη*, Προοπτικές του Θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην Ελλάδα 235-236

Ζ. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

Εργαστήριο Α'

1. *Έ. Μαστοράκη*, Σύνοψη των Ανακοινώσεων των Συζητήσεων και των Πορισμάτων στο Εργαστήριο Α' 239-241
2. *Α. Κοψιδά*, Συμβουλευτική-Προσανατολισμός – «Παραβιάζοντας» τις Σχολικές και Κοινωνικές Ιεραρχίες. Η Περίπτωση του ΚΕΣΥΠ Λευκάδας 242-247
3. *Φ. Κατσαμπούρη, Δ. Μορφόπουλος, Ν. Μουτοπούλου, Ν. Παισοπούλου, Β. Πολλάτου, Ε. Τσέλου*, Οι Συμβουλευόμενοι Μαθητές του ΚΕΣΥΠ Πειραιά και οι Επιλογές τους –

Μια Έρευνα Μεταπαρακολούθησης Μαθητών/τριών που επισκέφθηκαν το ΚΕΣΥΠ Πειραιά το 2000-2004 και Σήμερα Φοιτούν σε Σχολές της Χώρας μας	248-253
4. <i>Κ. Β. Χατζησταμάτης</i> , Αποτίμηση και Προτάσεις για τον Σ.Ε.Π. Μέσα από Δημοσιευμένες Ειδικές Έρευνες Μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.	254-259
Εργαστήριο Β'	
1. <i>Αικ. Καλαβά-Μυλωνά, Ν. Φακιολάς</i> , Σύντομη Παρουσίαση των Συμπερασμάτων του Εργαστηρίου Β'	263-264
2. <i>Β. Migliarini, Μ. Τσεντσερής</i> , Μορφές Βίας και Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο της Εργασίας: Διαθεματικό Βιωματικό Εργαστήριο της Συμβουλευτικής Υπηρεσίας του ΣΔΕ Ιωαννίνων ..	265-266
3. <i>Λ. Δράκος, Ιω. Κουράκλης</i> , Διασφάλιση Ποιότητας στις Δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού	267-271
Εργαστήριο Γ'	
1. <i>Α. Γαβριήλ, Φ. Κατσαμπούρη</i> , Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων, των Συζητήσεων και των Πορισμάτων του Εργαστηρίου Γ'	275-276
2. <i>Κ. Κουνενού, Μ. Βαϊνά, Α. Ρέππα, Ε. Παπαγεωργίου, Κ. Μακρόπουλος</i> , Το Προφίλ του Σπουδαστή της ΑΣΠΑΙΤΕ & οι Ανάγκες του σε Επίπεδο Συμβουλευτικής: Ερευνητική Εργασία	277-281
3. <i>Φ. Μπαλή</i> , Ας Ενισχύσουμε την Αυτοεκτίμηση στους Μαθητές μας	282-286
4. <i>Κ. Βεργινιάδη</i> , Μαθητές Γ' Γυμνασίου, Α' Λυκείου, Φοβόμαστε γι' Αυτά που θα Γίνουν για μας χωρίς Εμάς	287-291
5. <i>Π. Παπαστράτου</i> , Ο Ρόλος της Επιλογής Επαγγέλματος στην Ψυχική Οικονομία του Εφήβου	292-293
6. <i>Σπ. Κρίβας, Π. Σαμοΐλης</i> , Συμπεράσματα του Συνεδρίου	294-295
Κλείσιμο εργασιών: ο Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Παναγιώτης Σαμοΐλης	296

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Σάββατο 29 Νοεμβρίου 2008

Σάββατο, 29 Νοεμβρίου 2008

08:30' - 09:00' Εγγραφές

09:00' - 09:30' Προσφωνήσεις, Χαιρετισμοί

Προεδρείο: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.- Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

- Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ
- Πρύτανης Χαροκοπείου Πανεπιστημίου*
- Υπουργός Εθν. Παιδείας & Θρησκευμάτων*
- Υπουργός Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας*
- Δήμαρχος Καλλιθέας*
- Πρόεδρος ΕΚΕΠ*
- Πρόεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου*
- Διοικήτης ΟΑΕΔ *
- Πρόεδρος ΟΕΕΚ *
- Πρύτανης ΑΣΠΑΙΤΕ*
- Πρόεδρος ΟΛΜΕ*

* ΣΗΜ.: Έχουν προσκληθεί επισήμως να απευθύνουν χαιρετισμό.

Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Προεδρείο: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Φωτεινή Κατσαμπούρη Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Κέντρο ΣΕΠ του Πανεπιστημίου Αθηνών

Γενικό Θέμα: Αποτίμηση της πορείας του Θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα

09:30' - 09:50' **Μιχάλης Κασσωτάκης**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών: «Η Εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση από τη Μεταπολίτευση μέχρι σήμερα: μια Προσπάθεια Αποτίμησης»

09:50' - 10:10' **Μαρία Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου**, Ευρωβουλευτής της Ν.Δ.: «Αποτίμηση της μέχρι σήμερα Πορείας του Θεσμού Σ-Π στην Εκπαίδευση και Απασχόληση»

10:10' - 10:30' **Κασσάνδρα Ζαννή-Τελιοπούλου** Σύμβουλος Ε.Π., Διευθύντρια του Ι.Ε.Κ.Ε.Π.: «Η Εξέλιξη του Θεσμού Συμβουλευτική - Προσανατολισμός στην Απασχόληση»

10:30' - 10:50' **Κ. Καφετζόπουλος**, Δρ. Χημικός, Πάρεδρος ε.θ. του Π.Ι.- **Ε. Καραμέτου**, Msc., Σύμβουλος Ε. Π. Ν. **Δρόσος**, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, **Μ. Μπαμπά** Msc. Μηχανολόγος Κλωστοϋφαντουργίας, Εκπαιδευτικός : «Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Αποτελέσματα της Υλοποίησης του Έργου «Δημιουργία 4 Νέων ΚΕΣΥΠ και 100 Νέων ΓΡΑΣΕΠ»

10:50' - 11:10' **Παρεμβάσεις- Συζήτηση**

11:10' - 11:30' **Διάλειμμα**. Καφές, αναψυκτικά

Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ (Συνέχεια)

- Προεδρείο:** **Μιχ. Κασσωτάκης**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών- **Αρχ. Γαβριήλ**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ02
- 11:30' - 11:50'** **Έλενα Μαστοράκη**, Κοινωνική Λειτουργός MASW, PhD, , Υπεύθυνη ΣΕΠ ΚΕΣΥΠ Περιστερίου: «Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Διατήρηση Δικτύων με Στόχο την Τοπική Ανάπτυξη: Κριτική Θεώρηση της Λειτουργίας τους και διερεύνηση ευκαιριών για τη μετεξέλιξή τους»
- 11:50' - 12:10'** **Ζερβός Γρηγόρης**, φιλόλογος, Δρ. Παιδαγωγικής, Υπεύθυνος ΓΡΑ-ΣΕΠ Ν. Φιλαδέλφειας: «Η Επαγγελματική Συμβουλευτική των Ατόμων με Αναπηρία, στην τριακονταετία 1978-2008»
- 12:10'-12:30'** **Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου**, Λέκτορας Συμβουλευτικής &Ε.Π. στο Π. Μακεδονίας. «Σύγχρονες Θεωρητικές & Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις στη ΣΥ.Π. Ενηλίκων»
- 12:30'-12:50'** **Παρεμβάσεις-Συζήτηση**
- 12:50'-13:30'** **Διάλειμμα**. Καφές, σάντουιτς

Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

- Γενικό Θέμα:** **Αξιολόγηση των Λειτουργών και των Φορέων του Θεσμού Σ-Π**
- Προεδρείο:** **Φωτεινή Βλαχάκη** Διευθύντρια Προγραμματισμού & Ανάπτυξης ΕΚΕΠ - **Μαρία Κουτσαύτη**, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Κέντρο ΣΕΠ & E. Career Associates
- 13:30' - 13:50'** **Thomas Clawson**, NBCC President and CEO «Global Perspectives: Quality Assurance in Counseling»
- 13:50' - 14:10'** **Δέσποινα Σιδηροπούλου**, Αναπλ. Καθηγήτρια, Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών: «Αξιολόγηση των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Δεξιότητες των Συμβούλων που Εργάζονται με Πολιτισμικά Διαφορετικούς Πληθυσμούς»
- 14:10'-14:30'** **Andrea Szilagyi**, Director – NBCC International Europe «The Global Career Development Facilitator (GCDF): Certification around the World»
- 14:30' - 14:50'** **Αναστάσιος Σταλίκας**, Αν. Καθηγητής, Τμήμα Ψυχολογίας Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών: «Η Επιστημονική Ταυτότητα και ο Ρόλος του Συμβούλου: Βήματα, Σχεδιασμός, Κριτήρια»
- 14:50'-15:10'** **Δημήτριος Λαγός**, Αν. Καθηγητής ΑΣΠΑΙΤΕ, **Ουρανία Καλούρη**, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ - Υπεύθυνη ΠΕΣΥΠ, **Αναστασία Παμουκτσόγλου**, Πάρεδρος Π.Ι: «Ο Θεσμός Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Τεχνική & Επαγγελματική Εκπαίδευση: Αξιολόγηση - Προοπτικές»
- 15:10' - 15:30'** **Παρεμβάσεις - Συζήτηση**
- 15:30' - 15:50'** **Διάλειμμα**. Καφές-Αναψυκτικά

Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

- Προεδρείο:** Θεόδωρος Κατσάνεβας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά, Έλενα Μαστοράκη, Κοινωνική Λειτουργός, MASW, PhD, Υπεύθυνη ΣΕΠ
- Γενικό Θέμα:** Αναγκαιότητα Θεσμοθέτησης Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συμβούλων Ε.Π.
- 15.50' - 16:10'** Σπύρος Κρίβας, Καθηγητής Παιδαγωγικής-Συμβουλευτικής Π. Πατρών και Αιμιλία Μίχαλου, Εργαστήριο Ανάπτυξης της Σταδιοδρομίας/ΠΤΔΕ Π. Πατρών: «Οι Υπηρεσίες Προσανατολισμού-Συμβουλευτικής στο Χώρο της Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Πλαίσιο Λειτουργίας και Ζητήματα Αξιολόγησης. Μια Ερευνητική Προσέγγιση»
- 16:10' - 16:30'** Γιώργος Γρ. Παπάς, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: «Αρχές, Μέθοδοι και Χρησιμότητα της Αξιολόγησης στην Παροχή Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού»
- 16:30' -16:50'** Δημήτριος Γαϊτάνης, Σύμβουλος Ε. Π. - ΕΚΕΠ: «Διασφάλιση Ποιότητας στις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού»
- 16:50' - 17:10'** Αικ. Κалаβά-Μυλωνά, Δρ. Συμβουλευτικής και Ε.Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών, με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική στις Η.Π.Α., και Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: «Η Συμμετοχή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. σε Ευρωπαϊκό Πιλοτικό Πρόγραμμα Αξιολόγησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας. Πρόταση Σχεδίου Αξιολόγησης - Πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα»
- 17.10'-17: 30'** **Παραμβάσεις - Συζήτηση**
Διακοπή Εργασιών Συνεδρίου

Κυριακή 30 Νοεμβρίου 2008

- 09:00'-09:30'** Προσέλευση Συνέδρων
- 09:30'-11:30'** **Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ**

Στρογγυλό Τραπέζι με Θέμα: «Προοπτικές του Θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στην Ελλάδα»

Συμμετέχουν: Χρήστος Γκροζούδης, Μέλος του Δ. Σ. του ΕΚΕΠ, Σοφία Θεοδωρίδου-Διευθύντρια ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ, Μιχάλης Κασσωτάκης,, Καθηγητής Π. Αθηνών (προεδρεύων), Χρυσούλα Κοσμίδου, Πρόεδρος του Τομέα ΣΕΠ του Π.Ι., Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Διευθύντρια του Κέντρου ΣΕΠ & Ε. Career Associates, Ευγενία Λαϊνα - Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ του ΟΑΕΔ.

(Τα μέλη του στρογγυλού τραπέζιού ξεκινούν με τριλεπτες τοποθετήσεις και στη συνέχεια απαντούν σε ερωτήσεις των συνέδρων)

- 11:30'-11:45'** **Διάλειμμα..** Καφές, αναψυκτικά. Εγγραφή στους καταλόγους των εργαστηρίων
- 11:45'-13:30'** Ταυτόχρονη λειτουργία τριών θεματικών εργαστηρίων

Εργαστήριο Α'

Θέμα: Αποτίμηση της Πορείας του Θεσμού Συμβουλευτικής-Προσανατολισμός στην Ελλάδα

Συντονιστές: Έλενα Μαστοράκη, Κοινωνική Λειτουργός MASW, PhD, Υπεύθυνη ΣΕΠ, Ευαγγελία Παπαδοπούλου Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Δρ. Άννα Κοψιδά, Σύμβουλος Ε.Π., Δημήτρης Μορφόπουλος, Σύμβουλος Ε.Π., Ιωάννης Χριστακόπουλος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας του Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας Περιστερίου, Κων/νος-Βίκτωρ Χατζησταμάτης, Εκπαιδευτικός Τεχνολόγος Μηχανολόγος Μηχανικός.

Εργαστήριο Β'

Θέμα: Αξιολόγηση - Πιστοποίηση Λειτουργών και Φορέων του Θεσμού Σ-Π

Συντονιστές: Αικατερίνη Καλαβά-Μυλωνά Δρ. Συμβουλευτικής και Ε.Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών, με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική στις Η.Π.Α., Νίκος Φακιολάς, Κοινωνιολόγος, Διευθυντής Ερευνών ΕΚΚΕ, Αντιπρόεδρος του Πανελληνίου Συλλόγου Κοινωνιολόγων

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Αάμπρος Δράκος και Ιωάννης Κουράκης, Ειδικοί Πληροφόρησης - Τεκμηρίωσης, Bianca Migliarini, ψυχολόγος του ΣΔΕ Ιωαννίνων και Μιχάλης Τσεντσερής, Ψυχολόγος-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας του ΣΔΕ Ιωαννίνων.

Εργαστήριο Γ'

Θέμα: Προοπτικές του θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα

Συντονιστές: Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού, Κέντρο ΣΕΠ του Π. Αθηνών

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι: Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Λέκτορας Συμβουλευτικής και Ε. Προσανατολισμού στο Π. Μακεδονίας, Κ. Κουνενού & Μ. Βαϊνά & Α. Ρέππα & Ε. Παπαγεωργίου & Κ. Μακρόπουλος ΑΣΠΑΙΤΕ, Φωτεινή Μπαλή, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Αικατερίνη Βεργινάδη, ΠΕ13 Νομικός, Πηνελόπη Παπαστράτου, τελειόφοιτος ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ

13:30'-13:45' **Σύνοψη** των συζητήσεων στα Εργαστήρια

13:45-14:00' **Συμπεράσματα** του Συνεδρίου από τους Σπύρο Κρίβα Καθηγητή του Π. Πατρών και Παναγιώτη Σαμοίλη Πρόεδρο της ΕΛΕΣΥΠ

14:00' **Λήξη Συνεδρίου**

Έναρξη της ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μελών της ΕΛΕΣΥΠ:
Απολογισμός - Αρχαιρεσίες

ΠΡΟΣΦΩΝΗΣΕΙΣ - ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

1. Προσφώνηση Προέδρου της Οργανωτικής Επιτροπής και της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Π. Σαμούλη

Κύριε Αντιδήμαρχε
Κε Πρόεδρε του Ε.Κ.Ε.Π.
Κε Προϊστάμενε της Υ.Σ.Ε.Α. του Υπουργείου Παιδείας & Πολιτισμού
Κύπρου
Κα Αντιπρύτανη του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου
Κυρίες-κύριοι καθηγητές
Αγαπητοί συνάδελφοι
Αγαπητοί φοιτητές και σπουδαστές

Είναι μεγάλη και ειλικρινής η ικανοποίηση που αισθάνομαι καθώς σας καλωσορίζω και στο εφετινό μας συνέδριο, για δύο σοβαρούς λόγους: ο πρώτος αφορά το κεντρικό θέμα του συνεδρίου «30 Χρόνια Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στην Ελλάδα. Αποτίμηση- Αξιολόγηση-Προοπτικές» που είναι πολύ ευρύ και ενδιαφέρει άμεσα και τα παλαιά στελέχη του θεσμού Σ-Π και τα νέα. Με την εμπειρία τους, αναμένουμε να σχολιάσουν καταστάσεις-συνθήκες του χθες και του σήμερα, αλλά και να καταθέσουν σκέψεις-προτάσεις για το μέλλον. Επιπλέον, το θέμα αυτό περιλαμβάνει ως κυρίαρχο άξονα την **αξιολόγηση** λειτουργιών και δομών και συνακόλουθα την **πιστοποίηση**, μάλλον με τη διάθεση «νοικοκυρέματος» στην εφαρμογή του θεσμού και όχι με τη διάθεση ελέγχου. Οι περισσότεροι άλλωστε γνωρίζουμε περιπτώσεις όπου κάποιοι ασκούν τα καθήκοντα συμβούλου Προσανατολισμού, χωρίς να έχουν ούτε μία ώρα ειδικής κατάρτισης. Λόγω συνάφειας, υπενθυμίζω εδώ το δίκαιο αίτημα των λειτουργών του θεσμού στα σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης να δημιουργηθεί ειδικός κλάδος «Καθηγητών-Συμβούλων Σταδιοδρομίας» που θα έχουν ειδική κατάρτιση.

Ο δεύτερος λόγος αφορά το εξαιρετικό επίπεδο των εισηγήσεων που έχουν προκριθεί από την Επιστημονική-Οργανωτική επιτροπή. Αξίζουν τον έπαινό μας τα στελέχη αυτά που καταθέτουν την επιστημονική τους σκέψη και τις δραστηριότητες στον τομέα Σ-Π. Πριν από λίγες ημέρες στο Συνέδριο του ΙΕΠΑΣ, ο κος Βουορινen, εκπρόσωπος της Ε.Ε, απαντώντας σε ερώτησή μου, σχετικά με συστήματα αξιολόγησης-πιστοποίησης των λειτουργών του θεσμού Σ-Π διεθνώς, ανέφερε το σύστημα της Διεθνούς Εταιρείας Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG), το σύστημα του οργανισμού NBCC (Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων) και τέλος, το πρόσφατο πιλοτικό πρόγραμμα LEONARDO με τίτλο EAS (Ευρωπαϊκό

Πρόγραμμα Πιστοποίησης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού).

Κυρίες-Κύριοι

Θεωρώ ευτυχή συγκυρία α) ότι η ΕΛΕΣΥΠ συμμετείχε ως εξωτερικός συνεργάτης στο πιλοτικό πρόγραμμα ΕΑΣ, γιαυτό και θα ακούσετε σχετική εισήγηση και β) ο Πρόεδρος του NBCC και του NBCC International Dr Clawson μαζί με την Dr Szylagyi θα έρθουν σήμερα στο Συνέδριο και θα κάνουν σχετικές εισηγήσεις!

Το συνέδριό μας περιλαμβάνει αύριο Κυριακή, πριν από την έναρξη των εργασιών, **Στρογγυλό Τραπέζι** με εκπροσώπους των αρμοδίων υπηρεσιών και φορέων της χώρας μας που θα τοποθετηθούν γύρω από τις προοπτικές του θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα και θα απαντήσουν σε ερωτήσεις – παρεμβάσεις των συνέδρων. Είναι μια εξαιρετική ευκαιρία να ανταλλάξουμε απόψεις και να βοηθήσουμε στην βελτίωση της εφαρμογής του θεσμού στην Ελλάδα.

Επιθυμώ να ευχαριστήσω θερμά τον **κο Ασκούνη, Δήμαρχο Καλλιθέας**, που πρόθυμα ανταποκρίθηκε στην πρόσκλησή μας να υποστηρίξει τη διοργάνωση του Συνεδρίου μας, υπογραμμίζοντας με τον τρόπο αυτό τη σημασία του θεσμού Σ-Π. Ευχαριστώ επίσης τις πρυτανικές αρχές του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου για τη φιλοξενία τους στο εξαιρετικό αυτό αμφιθέατρο και τις αίθουσες του Ιδρύματος, και ιδιαίτερα την Αντιπρύτανη κα Μαριδάκη-Κασσωτάκη για τη συνεργασία και βοήθεια. Ευχαριστώ ακόμη τον εκδοτικό οίκο **ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ**, που, όπως κάθε χρόνο, μας στηρίζει στη διοργάνωση του συνεδρίου. Ευχαριστώ βεβαίως τα μέλη της Επιστημονικής-Οργανωτικής Επιτροπής για τη συνεχή συνεργασία καθώς και τα μέλη της Οργανωτικής Γραμματείας που είναι πρόθυμα να σας εξυπηρετήσουν σε όλη τη διάρκεια του Συνεδρίου. Η συμμετοχή σας –πολλοί από σας έχουν φθάσει από μακρινές περιοχές– μας δίνει δύναμη να συνεχίσουμε την προσπάθειά μας μέσω της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. για την ανάπτυξη του θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα. Για τούτο και σας **ευχαριστώ ιδιαίτερω**.

2. Προσφώνηση της Αντιπρυτάνεως του Χαροκόπειου Πανεπιστημίου Αικατερίνης Μαριδάκη-Κασσωτάκη

Κύριε Πρόεδρε,
Κυρίες και Κύριοι,

Με ιδιαίτερη χαρά, σας καλωσορίζω ακόμη μια φορά στο Πανεπιστήμιο μας, το οποίο συνεχίζει επί πολλά χρόνια τη συνεργασία που έχει αναπτύξει με την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.).

Αισθάνομαι την ανάγκη να σας συγχαρώ ειλικρινά, όχι μόνο για την πολύ σημαντική επιστημονική δραστηριότητα που αναπτύσσει η Εταιρεία σας, αλλά και για τα θέματα, τα οποία επιλέγετε ως αντικείμενα των συνεδρίων που πραγματοποιείτε. Όσα γνωρίζω ασχολούνται με επίκαιρα και σημαντικά ζητήματα, η μελέτη των οποίων προάγει την επιστημονική γνώση στον τομέα της

Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Αυτό ισχύει και για το θέμα του σημερινού συνεδρίου. Θεωρώ ότι η αποτίμηση της διαδρομής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια και η ανάλυση τόσο των επιτευγμάτων του όσο και των προβλημάτων και δυσκολιών που συνάντησε θα δώσει στοιχεία, τα οποία θα αποδειχθούν πολύ χρήσιμα για την περαιτέρω βελτίωσή του και για την αύξηση της αποτελεσματικότητάς του.

Ως ψυχολόγος, γνωρίζω πολύ καλά πόσο σημαντική είναι η βοήθεια, την οποία ο θεσμός αυτός μπορεί να προσφέρει στο σύγχρονο άνθρωπο και ιδιαιτέρως το νέο, ο οποίος αντιμετωπίζει, στις μέρες μας, αυξημένες δυσκολίες στην προσπάθειά του να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσει κάποια επαγγελματική προοπτική. Το επαγγελματικό άγχος των νέων κατατάσσεται ανάμεσα τα σημαντικότερα προβλήματα που βασανίζουν τους επισκέπτες του Κέντρου Συμβουλευτικής του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, το οποίο έχω την τιμή να διευθύνω.

Κάθε προσπάθεια, λοιπόν, που μπορεί να συμβάλει στη μείωση των δυσκολιών αυτών είναι ευπρόσδεκτη και πολύ χρήσιμη από κοινωνική και ψυχοπαιδαγωγική άποψη.

Εύχομαι στο συνέδριο σας κάθε επιτυχία και ευελπιστώ ότι θα μας καταστήσετε κοινωνούς των συμπερασμάτων του.

Εκ μέρους όλων των μελών του Πανεπιστημίου μας, σας δηλώνω ότι θα είμαστε πάντα στη διάθεσή σας.

Σας ευχαριστώ.

3. Χαιρετισμός του Προέδρου του ΕΚΕΠ κ. Αθ. Κατσίκη

Αξιότιμοι προσκεκλημένοι, Εκλεκτοί ομιλητές, Στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, Κυρίες και Κύριοι

Σας ευχαριστώ θερμά εκ μέρους της νέας διοίκησης για την πρόσκλησή σας στο πανελλήνιο συνέδριο που διοργανώνει η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Το ΕΚΕΠ μέχρι σήμερα έχει λειτουργήσει υποστηρικτικά σε πρωτοβουλίες οργάνωσης τέτοιων εκδηλώσεων όπως η σημερινή, με στόχο πάντα την προώθηση της επικοινωνίας, της συνεργασίας με όλους τους φορείς και τα πρόσωπα, που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλους τους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

Το πανελλήνιο αυτό συνέδριο με θέμα τη συμπλήρωση 30 χρόνων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα, θα δώσει τη δυνατότητα για εποικοδομητική κριτική και γόνιμο διάλογο μεταξύ όλων των εμπλεκομένων σε σχέση με τη μέχρι τώρα πορεία του θεσμού στη χώρα μας. Παράλληλα θα αποτελέσει μια σημαντική προσπάθεια για τη σκιαγράφηση των νέων προοπτικών που διαφαίνονται για το θεσμό ΣΥΕΠ σε σχέση με τις ευρωπαϊκές και εθνικές κατευθύνσεις.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αναδεικνύεται σε υψηλή προτεραιότητα τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, ιδιαίτερα δε λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις.

Οι περισσότερες χώρες σχεδιάζουν και εφαρμόζουν στρατηγικές δια βίου μάθησης καθώς και στοχευμένες πολιτικές για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των πολιτών. Για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών και των στρατηγικών απαιτείται η παροχή στήριξης προς τους πολίτες ώστε να αναπτύσσουν δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους. Απαιτείται επίσης η βελτίωση της πρόσβασης των πολιτών σε υψηλής ποιότητας υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης σε όλα τα μεταβατικά στάδια της προσωπικής και της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Διεθνώς, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σε συνδυασμό με την ποιοτική εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, αποτελούν πλέον κομβικό στοιχείο των πολιτικών για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Θεωρείται δε, η αναβάθμιση της λειτουργίας, η πλήρης αξιοποίηση και η διασφάλιση της ποιότητας των υφιστάμενων δομών και των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., ως απαραίτητη προϋπόθεση για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης.

Ήδη από τις 21 Νοεμβρίου 2008 είναι πραγματικότητα το νέο ψήφισμα των Υπουργών Παιδείας των χωρών της Ε.Ε. Το ψήφισμα θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της Δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο με στόχο την ενίσχυση των πολιτικών και των δράσεων δια βίου μάθησης. Στο ψήφισμα δίνεται προτεραιότητα μεταξύ άλλων:

- στην ενθάρρυνση της δια βίου απόκτησης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας,
- στη διευκόλυνση όλων των πολιτών ώστε να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες Δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- στην ανάπτυξη συστημάτων διασφάλισης ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ και
- στην ενίσχυση του συντονισμού και της συνεργασίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων με το θεσμό ΣΥΕΠ σε εθνικό επίπεδο.

Όλα τα θέματα αυτά αποτελούν αναμφισβήτητα όχι απλά προτεραιότητες αλλά και ανάγκες πλέον για τη χώρα μας.

Το Ε.Κ.Ε.Π., ως εθνικός συντονιστικός φορέας, με βάση το θεσμικό του πλαίσιο, έχει την ευθύνη για την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης ως προς την ενιαία στρατηγική ανάπτυξη του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας. Στο πλαίσιο δε του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), το ΕΚΕΠ είναι ο επιτελικός φορέας που θα συντονίζει σύντομα, σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους

φορείς, δράσεις που αφορούν στο ρόλο του θεσμού ΣΥΕΠ στη σύνδεση εκπαίδευσης - κατάρτισης - απασχόλησης. Το ΕΣΣΕΕΚΑ πρόσφατα ξεκίνησε και πάλι τις εργασίες του και αναμένουμε ότι αυτή τη φορά θα έχουμε πολύ θετικά αποτελέσματα. Οι δράσεις που μέχρι σήμερα έχει υλοποιήσει το ΕΚΕΠ και οι οποίες συμβαδίζουν με εθνικούς και ευρωπαϊκούς στόχους έθεσαν κάποιες αρχικές βάσεις τόσο για το Κέντρο όσο και για το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η εμπειρία που αποκτήθηκε είναι σημαντική και τα παραχθέντα έργα σηματοδοτούν τις νέες προκλήσεις και το όραμα για το μέλλον.

Η νέα Διοίκηση του Κέντρου, αξιοποιώντας την πολυετή εμπειρία του ΕΚΕΠ από τον ευρωπαϊκό ρόλο του, ως μέλος των Ευρωπαϊκών Δικτύων **Euroguidance** και **“European Lifelong Guidance Policy Network” (ELGPN)**, πρόκειται να ενισχύσει τις δράσεις του φορέα με στόχο το σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής για το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Σημαντική βάση για την προσπάθειά μας θα αποτελέσουν τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα, για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥΕΠ, την επιστημονική στήριξη των στελεχών του χώρου και τη δια βίου στήριξη των πολιτών σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης.

Στο άμεσο μέλλον και στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013 μέσα από τα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα των Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας, το ΕΚΕΠ θα υλοποιήσει δράσεις με σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού ΣΥΕΠ. Διακριτές προτεραιότητες και στόχοι μας αποτελούν μεταξύ άλλων:

1. η Διαμόρφωση εθνικής πολιτικής για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π.,
2. η Πιστοποίηση των Στελεχών και Φορέων ΣΥ.Ε.Π.,
3. η Διασφάλιση Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.,

Κλείνοντας, θέλω να εκφράσω και πάλι εκ μέρους της νέας διοίκησης του φορέα την πρόθεση για συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς με στόχο την προώθηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Σας ευχαριστώ και πάλι για την πρόσκληση στην εκδήλωση αυτή και θα ήθελα να χειροκροτήσω μαζί σας την προσπάθεια των μελών της Οργανωτικής Επιτροπής για την πραγματοποίηση αυτού του συνεδρίου.

4. Χαιρετισμός της κ. Σ. Θεοδωρίδου, αναπλ. Διευθύντριας ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ*

Από το 1985 έως σήμερα, ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που υποστηρίζεται μέσα από τη Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ και τις δομές των 79 ΚΕΣΥΠ, 570 ΓΡΑΣΕΠ και 105 ΓΡΑΣΥ

* Στάλθηκε με fax και αναγνώστηκε κατά την έναρξη του Συνεδρίου.

στελεχωμένες από έμπειρα στελέχη, παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στο χώρο της εκπαίδευσης και των τοπικών κοινωνιών.

Στην παρούσα φάση ο θεσμός βρίσκεται σε κομβικό χρονικό σημείο, με εντοπιζόμενα τα παρακάτω θέματα:

1) τα θεσμικά κενά που αφορούν στη λειτουργία των δομών του και στον καθορισμό των αρμοδιοτήτων των στελεχών του,

2) την ανάγκη ενεργοποίησης της επικαιροποίησης των στοιχείων που αφορούν στις δομές, στα στελέχη και στις διαδικασίες και τέλος

3) την ανάγκη πιστοποίησης των δομών και των στελεχών σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα ως προς την παροχή Συμβουλευτικού Έργου και στάθμισης των Ψυχομετρικών Εργαλείων.

Η Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ, λαμβάνοντας υπόψη την απαίτηση των καιρών για αειφορική διαχείριση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων, θέτει στις προτεραιότητές της τη στήριξη και ενίσχυση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που οδηγεί σε πολίτες ενημερωμένους, εκπαιδευμένους, κατάλληλα επιμορφωμένους και μέσα από τη Διά Βίου μάθηση, ικανούς να ανταποκριθούν στις ανάγκες μιας ανταγωνιστικής αγοράς.

Με γνώμονα λοιπόν τα ανωτέρω έχει ενεργήσει και δραστηριοποιείται, μεταξύ άλλων, ως εξής:

1) Πραγματοποίησε Διμερίδα Διαβούλευσης με σκοπό την αποτύπωση-καταγραφή του μέχρι τώρα έργου των δομών του ΣΕΠ, των υπαρχόντων αναγκών στις δομές και στο ανθρώπινο δυναμικό του ΣΕΠ.

2) Σχεδίασε (και είναι στο στάδιο της υποβολής προς ψήφιση στη Βουλή) Νόμο-Πλαίσιο που αφορά στις Σχολικές Δραστηριότητες και μεταξύ άλλων στο ΣΕΠ, που στοχεύει στη δίκως κενά θεσμοθέτηση του θεσμού του ΣΕΠ και τη δημιουργία νέων προοπτικών.

3) Βρίσκεται σε συνεχή συνεργασία με φορείς, όπως ο ΕΚΕΠ και η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, για έργο που αφορά στην ανάπτυξη εργαλείων, πράξεων και λοιπών δραστηριοτήτων αναγκαίων για τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων του ΣΕΠ.

4) Κατέθεσε προτάσεις προς ένταξη στο ΕΣΠΑ στο πλαίσιο του 4ου ΚΠΣ και επεξεργάζεται νέες.

5) Στήριξε και εξακολουθεί να στηρίζει την επιτυχή ολοκλήρωση των έργων του προηγούμενου επιχειρησιακού προγράμματος.

Η Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ χαιρετίζει τη διοργάνωση αυτής της ενδιαφέρουσας διμερίδας, συγχαίρει τους διοργανωτές για το σημαντικό έργο που επιτελούν και το οποίο συμβάλλει στον κοινό σκοπό, δηλαδή στη στήριξη του θεσμού του ΣΕΠ, έτσι ώστε να οδηγεί σε πολίτες που με δυναμισμό, δημιουργικότητα και εντέλει επιτυχία θα ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις της σύγχρονης ανταγωνιστικής κοινωνίας.

5. Χαιρετισμός του Αντιδημάρχου Καλλιθέας Θεόδωρη Ψαλιδόπουλου*

Κύριε Πρόεδρε, κυρίες και κύριοι,

Ανειλημμένες υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στον Δήμαρχο Καλλιθέας, κ. Κώστα Ασκούνη, να είναι παρών στην έναρξη του Συνεδρίου. Θα μου επιτρέψετε να σας μεταφέρω το χαιρετισμό του, καθώς και τις ειλικρινείς ευχές του Δήμου για κάθε επιτυχία στις εργασίες αυτής της επιστημονικής συνάντησης.

Ο Δήμος Καλλιθέας αποδέχθηκε την πρόταση της Εταιρείας σας να θέσει υπό την αιγίδα του αυτό το Συνέδριο, κατανοώντας την ιδιαίτερη σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού στη σύγχρονη εποχή.

Η εμπειρία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης δείχνει, άλλωστε, ότι το πρόβλημα της απασχόλησης είναι ίσως το πρώτο ζήτημα, για το οποίο οι πολίτες απευθύνονται στις δημοτικές αρχές. Η σημασία του ζητήματος δεν αφορά, όμως, τόσο στη στατιστική, ούτε συνδέεται μονοσήμαντα με το γενικευμένο στόχο της μονιμότητας στο Δημόσιο.

Το πρόβλημα του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων και της απασχόλησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη λειτουργία και τους στόχους του εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά κυρίως με το μοντέλο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης του τόπου, όπως και με την αμοιβαία τους σχέση. Τα ζητήματα αυτά βρίσκονται σήμερα στην πρώτη γραμμή της επικαιρότητας και τα αδιέξοδα, στα οποία έχουν οδηγηθεί, θίγουν την κοινωνική συνοχή, αμφισβητούν την αναπτυξιακή προοπτική της χώρας, αλλά και τη δυνατότητα δημοσίων θεσμών, όπως η Τοπική Αυτοδιοίκηση, να εκπληρώσουν την κοινωνική αποστολή τους. Υπό την έννοια αυτή, οι απόψεις της επιστημονικής κοινότητας τέμνονται με το ενδιαφέρον και τις ανάγκες της Αυτοδιοίκησης.

Η πολυετής πείρα της Εταιρείας στο θέμα εγγυάται ενδιαφέροντα πορίσματα από το Συνέδριο αυτό, στα οποία προσβλέπουμε. Σας εύχομαι και πάλι κάθε επιτυχία στις εργασίες σας.

6. Χαιρετισμός του Προϊστάμενου της Υπηρεσίας Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου κ. Σάββα Αντωνίου

Αγαπητοί Σύεδροι,

Χαίρομαι ιδιαίτερα που ως Προϊστάμενος της Υπηρεσίας Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου παρευρίσκομαι στο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Η παρουσία μου εδώ, όπως και η

* Ο Θ.Ψ. είναι Αντιδήμαρχος του Δήμου Καλλιθέας. Επικοινωνία: Μαντζαρωτάκη 76, 176 76 Καλλιθέα, τηλ. 210 2053401-2, Τ/Ο 210 9560171.

πρότερη παρουσία παλαιότερων συναδέλφων μου, επιβεβαιώνει τη στενή συνεργασία που υπάρχει μεταξύ μας στο ιδιαίτερα σημαντικό θέμα της παροχής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής που συνάδει με τις ανάγκες του σύγχρονου πολίτη σε όλες τις φάσεις της ζωής του, όπως αυτές απορρέουν από τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και τις συνεχείς μεταβολές του κόσμου της αγοράς εργασίας.

Η Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής (ΥΣΕΑ) της οποίας προϊστάμαι υπάγεται διοικητικά στη Διεύθυνση Μέσης Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου. Ως κύριο στόχο έχει την προσωπική, κοινωνική, εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών και άλλων ατόμων.

Η ΥΣΕΑ λειτουργεί Γραφεία Συμβουλευτικής σε όλα τα σχολεία της Δημοσίας Μέσης Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης καθώς και Κεντρικά Γραφεία σε επιτελικό επίπεδο στο Υ.Π.Π. Με βασική αρχή την ιδιαιτερότητα του κάθε ατόμου, τις δυνατότητες και την ελευθερία της βούλησής του, η ΥΣΕΑ προσπαθεί να βοηθήσει τους μαθητές και άλλους νέους.

Η διοργάνωση τέτοιων συνεδρίων, τα οποία ασχολούνται με τη μελέτη και την εμπάθνηση σε θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, είναι μια δραστηριότητα σημαντική την οποία χαιρετίζω με ικανοποίηση.

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι μέσα από παρόμοια συνέδρια προάγεται η επιστημονική έρευνα, ο διάλογος και ο προσανατολισμός για σημαντικά θέματα και ζητήματα που αφορούν τη σύγχρονη συμβουλευτική. Ταυτόχρονα παρέχεται η ευκαιρία σε επιστήμονες, μελετητές, καθηγητές συμβουλευτικής και άλλους ενδιαφερόμενους να γνωρίσουν καλύτερα τις διάφορες πτυχές της συμβουλευτικής, να προβληματιστούν και να ανταλλάξουν ιδέες.

Η θεματολογία του Συνεδρίου επιβεβαιώνει το επίπεδό του και εξασφαλίζει την επιτυχία του. Για μένα αυτά τα θέματα είναι ιδιαίτερα σημαντικά, γιατί θα γνωρίσω από κοντά και θα ενημερωθώ έγκυρα για τη λειτουργία του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην Ελλάδα και για τις προοπτικές του. Εμπειρίες που θα μεταφέρω στην Κύπρο, στους Καθηγητές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής.

Κλείνοντας, εκφράζω για ακόμα μια φορά την ξεχωριστή χαρά μου που βρισκόμαστε μαζί σήμερα, σε μια κοινή προσπάθεια και στόχο. Ταυτόχρονα, δηλώνω την ετοιμότητα του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου για στενή συνεργασία και συστράτευση προς όφελος των πολιτών της σημερινής εποχής, που εκ των πραγμάτων, έχουν περισσότερο την ανάγκη παροχής μιας αποτελεσματικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής, ώστε να αντιμετωπίσουν, προς όφελος του εαυτού τους και της κοινωνίας ευρύτερα, τις απαιτήσεις του σύγχρονου κόσμου.

Ευχαριστώ την Κεντρική Οργανωτική Επιτροπή του Συνεδρίου για την ευκαιρία που μου έδωσε για να επικοινωνήσω μαζί σας και εύχομαι κάθε επιτυχία στις εργασίες του Συνεδρίου.

Ευχαριστώ.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

*Γενικό θέμα: «Αποτίμηση της Πορείας
του Θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα»*

Μιχάλης Κασσωτάκης*

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ: ΜΙΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗΣ

Στην παρούσα εισήγηση εξετάζεται η πορεία ανάπτυξης του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (μετέπειτα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού) από την εισαγωγή του στην εκπαίδευση, με τη μεταρρύθμιση του 1976-77, μέχρι σήμερα (2008). Η περίοδος αυτή διαιρείται σε δύο υποπεριόδους: α) αυτήν που αρχίζει από το 1976 και φτάνει μέχρι το 1997 (μεταρρύθμιση Αρσένη), οπότε τροποποιήθηκε σε σημαντικό βαθμό ο τρόπος εφαρμογής του παραπάνω θεσμού στην εκπαίδευση και β) από το 1997 έως σήμερα. Για καθεμιά φάση μνημονεύονται οι σημαντικότερες από τις εξελίξεις που σημειώθηκαν, ενώ σε χωριστές ενότητες εξετάζονται το πρόβλημα της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και η παραγωγή του αναγκαίου εκπαιδευτικού υλικού και παρουσιάζονται ορισμένα στοιχεία σχετικά με την ερευνητική δραστηριότητα που αφορά στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος και άλλα συναφή ζητήματα.

Η συνολική αποτίμηση της πορείας που ακολούθησε ο υπό εξέταση θεσμός, κατά την τριακονταετή περίπου πορεία του, κρίνεται θετική, αν και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από διάφορες έρευνες δεν είναι πολύ ενθαρρυντικά ως προς την αποτελεσματικότητά του. Η αδυναμία αυτή οφείλεται, πιθανόν, σε διάφορες δυσλειτουργίες και προβλήματα που δεν κατέστη δυνατόν να επιλυθούν κατά την εξεταζόμενη περίοδο, ανάμεσα στα οποία το πιο σημαντικό σχετίζεται με την εξασφάλιση του αναγκαίου ειδικευμένου προσωπικού και των κατάλληλων υποδομών.

Τέλος, με βάση την ανάλυση αυτή διατυπώνονται ορισμένες προτάσεις για τη λήψη μέτρων που, αν εφαρμοσθούν, θα συμβάλουν, κατά τη γνώμη μας, στη βελτίωση του εν λόγω θεσμού και στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς του.

M. Kassotakis*

THE APPLICATION AND DEVELOPMENT OF CAREERS' COUNSELING IN GREECE FROM 1975 UNTIL TODAY: AN EVALUATIVE APPROACH

The development of the Educational and Vocational Guidance (recently known as Careers' Counseling) since its introduction into Greek education with the reform of 1976-77 until today (2008) is examined in the present study. This period is divided into two phases: the first commencing in 1976 and ending with the educational reform taking place in 1997, a year in which the way of the application of the Careers' Counseling was profoundly modified and the second lasting from 1997 until now. The most important changes taking places within each phase are mentioned, while separate sections focus on the problem of the in-service training of the counselors, the development of the

* Ο Μ.Κ. είναι Καθηγητής του Πανεπιστημίου Αθηνών.

educational materials and evidence concerning the research activity related to the choice of studies and jobs and a number of relevant issues.

The evaluation of the application of Careers' Counseling in the course of its thirty years of function in Greece is considered positive, although the results emerging from various studies are not encouraging as far as its effectiveness is concerned. This weakness is mainly due to various malfunctions and problems which remained unsolved during the under examination period, the most important of which concern the specialization of the personnel and the appropriate infrastructure.

Finally, based on the above analysis a number of suggestions for taking measures are made, which, in our opinion, will improve Career's Counseling and increase its efficiency.

1. Εισαγωγή

Σκοπός της εισήγησης αυτής είναι: α) η συνοπτική παρουσίαση της εξέλιξης του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.)¹ στην Ελλάδα από τη μεταπολίτευση μέχρι σήμερα (2008), β) η αποτίμηση της πορείας του και η αξιολόγηση των επιτευγμάτων του και γ) η διατύπωση προτάσεων για την περαιτέρω βελτίωσή του, με βάση τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παραπάνω ανάλυση.

Η εξελικτική αυτή πορεία των τριάντα, περίπου, χρόνων μπορεί να υποδιαιρεθεί σε δύο περιόδους. Η πρώτη καλύπτει το διάστημα από την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1976-77 έως τη μεταρρύθμιση «Αρσένη» (1997-2000)

με την οποία αναμορφώθηκε όλο το πλαίσιο εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση. Η δεύτερη περιλαμβάνει το διάστημα από το 1997 έως σήμερα (σχολικό έτος 2007-08).

Ας δούμε τις σημαντικότερες εξελίξεις που σημειώθηκαν κατά τις περιόδους αυτές ως προς τον εν λόγω θεσμό.

2. Η πορεία της Εφαρμογής του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση από το 1976 ως το 1997²

2.1 Η Εισαγωγή του Μαθήματος Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο

Αν και υπήρξαν κατά το παρελθόν

1. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990 κυριαρχούσε στη χώρα μας ο όρος: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.), ο οποίος αποτελεί μετάφραση του αντίστοιχου γαλλικού όρου: Orientation Scolaire et Professionnelle. Έκτοτε άρχισε να αντικαθίσταται ο όρος αυτός, χωρίς, όμως, να εκλείψει η χρήση του, από τον όρο Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ή τον απλούστερο Συμβουλευτική και Προσανατολισμός. Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια γίνεται χρήση και των όρων: Επαγγελματική Συμβουλευτική, Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός, Συμβουλευτική- Προσανατολισμός, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Στο τμήμα της παρούσας εισήγησης, που αναφέρεται στην ιστορική εξέλιξη του εν λόγω θεσμού, ακολουθείται η ιστορική χρήση των παραπάνω όρων. Στο υπόλοιπο τμήμα χρησιμοποιούνται εναλλακτικά οι περισσότεροι από τους όρους που μνημονεύθηκαν. Μεταξύ τους υπάρχουν ορισμένες εννοιολογικές διαφοροποιήσεις στις οποίες δεν μπορούμε να επεκταθούμε εδώ, λόγω των περιορισμών που τίθενται από την έκταση της παρούσας εργασίας. Για το θέμα αυτό παραπέμπουμε στο βιβλίο μας με τον τίτλο: *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη* που εκδόθηκε το 2002.

2. Σημαντικό μέρος της ενότητας αυτής βασίζεται στη μελέτη μας (σε συνεργασία με την Τερέζα

ποικίλες προσπάθειες εφαρμογής στην ελληνική εκπαίδευση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (βλ. Κασσωτάκης & Φωτιάδου 2002), ως ορόσημο έναρξης της ουσιαστικής εφαρμογής του στα σχολεία θεωρείται η ψήφιση, το 1976, του Ν. 309. Με το άρθρο 28 του παραπάνω νόμου και το συνακόλουθο Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 374/78 εντάχθηκε στο Πρόγραμμα Σπουδών της Γ' Γυμνασίου η διδασκαλία του μαθήματος: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.). Το μέτρο αποτέλεσε μια από τις καινοτομίες που εισήχθησαν στα Γυμνάσια της χώρας με την παραπάνω εκπαιδευτική μεταρρύθμιση και θεωρήθηκε σημαντικό στοιχείο για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και για τη βελτίωση της Ελληνικής Οικονομίας (βλ. Βάζος, 1982, Βρετάκου, 1990).

Λόγω έλλειψης, όμως, της κατάλληλης υποδομής και της απουσίας ειδικευμένου προσωπικού δεν ήταν εφικτή η εφαρμογή του Σ.Ε.Π., σε εθνικό επίπεδο, αμέσως μετά την ψήφιση του σχετικού νόμου. Για το λόγο αυτό το Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης (Κ.Ε.Μ.Ε.), που είχε αναλάβει την ευθύνη υλοποίησης της σχετικής απόφασης,³ εισηγήθηκε να εφαρμοστεί ο Σ.Ε.Π. πειραματικά σε ορισμένα μόνο σχολεία της χώρας, μέχρις ότου ολοκλη-

ρωθεί η επιμόρφωση του προσωπικού που ήταν αναγκαίο για τη διδασκαλία του σε ολόκληρη την επικράτεια.

Η πρώτη εφαρμογή των διατάξεων του νόμου 309/96 για το Σ.Ε.Π. έγινε το τελευταίο τρίμηνο του σχολικού έτους 1977-78 σε 20 Γυμνάσια της Αθήνας και του Πειραιά και σε 11 αντίστοιχα σχολεία της Θεσσαλονίκης. Κατά τη διάρκεια του Β' τετραμήνου του επόμενου σχολικού έτους, ο θεσμός εφαρμόστηκε σε όλα τα Γυμνάσια της Αθήνας, του Πειραιά και της Θεσσαλονίκης, καθώς και στα Γυμνάσια του Βόλου, των Ιωαννίνων και της Πάτρας. Το 1979-80, ο Σ.Ε.Π. εφαρμόστηκε στις ίδιες περιοχές στις οποίες είχε εφαρμοσθεί και κατά το προηγούμενο έτος.

Την περίοδο αυτή το ΚΕΜΕ άρχισε να συντάσσει τα πρώτα αναλυτικά προγράμματα Σ.Ε.Π. και να εκδίδει σε χωριστούς τόμους τις εισηγήσεις, οι οποίες έγιναν στα σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Οι καθηγητές που αναλάμβαναν τη διδασκαλία του μαθήματος ακολουθούσαν τις οδηγίες σχετικού έντυπου του Κ.Ε.Μ.Ε. στο οποίο καθοριζόνταν οι στόχοι και το αντικείμενο του Σ.Ε.Π. Παράλληλα, προχωρούσε η επέκταση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. και σε άλλα Γυμνάσια της χώρας. Ειδική ομάδα πραγματοποίησε, κατά το σχολικό έτος 1978-79, έρευνα με αντικείμενο την καταγραφή

Φωτιάδου-Ζαχαρίου) με τον τίτλο: *Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα*. Στο: Κασσωτάκης, 2002, σσ. 73-101.

3. Για τη μελέτη του τρόπου εφαρμογής του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση είχε συγκροτηθεί στα πλαίσια του Κ.Ε.Μ.Ε. ειδική ομάδα στην οποία συμμετείχαν οι αρμόδιοι Σύμβουλοι και το λοιπό ειδικό επιστημονικό προσωπικό του παραπάνω Κέντρου. Πρόεδρος της ήταν ο τότε Σύμβουλος του Κ.Ε.Μ.Ε. Γεώργιος Βάζος, ο οποίος συντόνισε τις ενέργειες εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Με την ομάδα αυτή συνεργάστηκε άμεσα ως εξωτερικός επιστήμονας και ο Μιχ. Κασσωτάκης (βλ. Σιδηροπούλου-Δημακάου, 2006).

των απόψεων και των στάσεων των εκπαιδευτικών, των μαθητών και των γονέων τους απέναντι στο νέο αυτό μάθημα, η οποία επιβεβαίωσε την αναγκαιότητά του και τη θετική αποδοχή του από την εκπαιδευτική κοινότητα. Κατέδειξε, όμως, τα προβλήματα και τις δυσκολίες που υπήρχαν.

Το 1980, η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. κάλυπτε το 50% των μαθητών της Γ' τάξης των εξατάξιων Γυμνασίων όλης της χώρας (βλ. ΥΠ.Ε.Π.Θ./Κ.Ε.Μ.Ε., 1980 και 1982).

Το σχολικό έτος 1981-82, άρχισε, για πρώτη φορά, η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. σε πανελλήνια κλίμακα στις τρεις τάξεις του Γυμνασίου, στην Α' και στη Β' τάξη του Γενικού Λυκείου, καθώς και στην Α' τάξη του Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου. Το 1984-85, ο Σ.Ε.Π. εισήχθη και στην Α' τάξη του Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, το οποίο άρχισε τότε να λειτουργεί.

Την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στα σχολεία αναλάμβαναν, συνήθως, καθηγητές που πληρούσαν μερικές από τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Είχαν αποφοιτήσει από τις Σ.Ε.Λ.Μ.Ε. ή από το Δ.Μ.Ε.

- Είχαν πάρει μέρος σε ένα, τουλάχιστον, από τα σεμινάρια Σ.Ε.Π. που είχαν οργανωθεί από το Κ.Ε.Μ.Ε.
- Είχαν μετεκπαιδευθεί ή επιμορφωθεί σε αντικείμενο συναφές με το Σ.Ε.Π., όπως είναι π.χ. η Ψυχολογία, η Κοινωνιολογία, η Κοινωνική Εργασία, η Παιδαγωγική και οι Οικονομικές Επιστήμες.
- Έδειχναν ενδιαφέρον για τον υπό συζήτηση θεσμό.

Την περίοδο αυτή δημιουργήθηκε στο Κ.Ε.Μ.Ε. [μετέπειτα Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Π.Ι.)] ειδική Ομάδα Εργασίας για το Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την οποία αποτελούσαν, κυρίως, καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που είχαν επιμορφωθεί στο Σ.Ε.Π. ή είχαν κάμει σχετικές σπουδές⁴. Η παραπάνω Ομάδα πρότεινε νέες αρχές και σύγχρονους τρόπους και μεθόδους εφαρμογής του θεσμού και συνέταξε τα πρώτα αναλυτικά προγράμματα για τη διδασκαλία του.

Πρέπει, ακόμη, να μνημονεύσουμε την εμφάνιση, στις αρχές της δεκαετίας του 1980, αρκετών βιβλίων και άρθρων⁵ που ασχολούνταν με τον

4. Στην Ομάδα αυτή εργάστηκαν κατά τη δεκαετία του 1980 και στις αρχές του 1990 οι παρακάτω εκπαιδευτικοί: Αναστασάκη Κλεάνθη, Γαβριήλ Αρχαγγέλος, Γαλανοδάκη-Ράπη Αθανασία, Γούναρη Ειρήνη, Θεοδοροπούλου Γαρυφαλία, Μακρίδου Ελένη, Κοσμίδου Χρυσούλα, Μαρχόπουλος Κων/νος, Ρουσσεάς Παναγιώτης, Σαμοίλης Παναγιώτης, Σκαΐδη Δήμητρα, Τέττερη Ιουλία, και Φραγμαδάκη Ελένη. Στην Ομάδα συμμετείχε και ο Στ. Τζέπογλου. Την εποπτεία της είχε κατά τη δεκαετία του 1980 ο Σύμβουλος του Κ.Ε.Μ.Ε. κ. Γ. Βάζος. Το συντονισμό της Ομάδας είχε για ορισμένο χρονικό διάστημα στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και ο γράφων, υπό την ιδιότητα του Αντιπροέδρου του Π.Ι. Για την προώθηση του υπό εξέταση θεσμού εργάστηκαν, κατά τη δεκαετία του 1990, και άλλα άτομα υπό την καθοδήγηση και εποπτεία του Τομέα Σ.Ε.Π. του Τμήματος Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Π.Ι., ο οποίος, σύμφωνα με το Ν.1566/95, έχει την ευθύνη για το συντονισμό των σχετικών ενεργειών. Η λεπτομερής αναφορά όλων των ατόμων αυτών δεν είναι δυνατή στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

5. Ενδεικτικά σημειώνουμε τα παρακάτω βιβλία και άρθρα: α) Μιχ. Κασσωτάκης, *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*, Αθήνα: Γρηγόρη, 1981. β) Ευστ. Δημητρώπουλος, *Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Θεσσαλονίκη: Εγνατία, ά.έ. γ) Κορν. Καλογήρου, *Επαγγελματική διαπαιδαγώγηση, Θεωρία και πράξη*, Αθήνα: Καραμερόπουλος, 1980. δ) Μιχ. Κασσωτάκης, Οι πολιτικές διαστάσεις του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Πολιτικής*

Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τα οποία επηρέασαν τις αντιλήψεις οι οποίες επικράτησαν κατά την περίοδο αυτή ως προς τον παραπάνω θεσμό και συνέβαλαν στην αναθεώρηση της μεθοδολογικής του προσέγγισης και στη στροφή προς ένα πιο κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο (βλ. Κοσμίδου, 1996).

Παράλληλα, άρχισε να διδάσκεται το μάθημα του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μερικά Τμήματα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας των Φιλοσοφικών Σχολών και αργότερα και στα Παιδαγωγικά Τμήματα, καθώς και στις Σχολές Επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε. και Σ.Ε.Λ.Δ.Ε.)⁶.

2.2. Ο Νόμος 1566/85 και ο Θεσμός του Σ.Ε.Π.

Ο Νόμος 1566/85,⁷ ο οποίος υπήρξε σημαντική τομή στα εκπαιδευτικά πράγματα της χώρας, αφιέρωσε ειδικό κεφάλαιο στο Σ.Ε.Π., γεγονός που δείχνει την αυξανόμενη σημασία, την οποία άρχισε να αποκτά στη χώρα μας ο υπό εξέταση θεσμός κατά τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Ο Σ.Ε.Π. στοχεύει, σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, στην «ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών,

στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση και στην αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο» (κεφ. ΙΑ', άρθρο 37). Τα άρθρα 37, 38 και 39 του ίδιου νόμου έδωσαν έμφαση στο θέμα της πληροφόρησης των μαθητών, η οποία αποτελεί έναν από τους βασικούς άξονες των λειτουργιών του Σ.Ε.Π. (πληροφόρηση, αυτογνωσία, λήψη αποφάσεων, παρακολούθηση της ένταξης στην ενεργό ζωή κτλ.).

Με τον ίδιο νόμο ορίστηκε ότι σε «κάθε Διεύθυνση ή Γραφείο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αποσπάται ένας εκπαιδευτικός, με απόφαση του Νομάρχη και ύστερα από πρόταση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ως Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. Έργο του είναι, ιδίως, ο σχεδιασμός της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στα σχολεία της περιοχής. Τα ειδικότερα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές του καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του οικείου Τμήματος του Π.Ι.» (άρθρο 38 του Ν.1566).

Ιδρύθηκε, ακόμη, στο Τμήμα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Π.Ι. ο Τομέας Σ.Ε.Π. (βλ. άρθρο 26 παρ. 8γ), ο οποίος συγκρο-

Επιστήμης, 1983, 3, 118-130. ε) Τα Πρακτικά των συνεδρίων που πραγματοποίησε το ΚΕΜΕ σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ στα τέλη της δεκαετίας του 1970, και στ) Τα βιβλία για το ΣΕΠ που εκδόθηκαν στις αρχές του 1980, κυρίως.

6. Το μάθημα του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού άρχισε να διδάσκεται ήδη από τις αρχές του 1980 στο Τμήμα Φιλοσοφίας και Κοινωνικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Κρήτης (βλ. Οδηγός Σπουδών Φιλοσοφικής Σχολής Παν/μίου Κρήτης, Ρέθυμνο, 1982) και αργότερα εισήχθη στο πρόγραμμα και άλλων πανεπιστημιακών τμημάτων.

7. Ο Νόμος 1566/85 αφορά στη δομή και στη λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

τήθηκε το 1993 με βάση την υπ' αριθμ.Γ2/2268/28-5-1993 Υπουργική Απόφαση. Ο Τομέας αυτός έχει από τότε την ευθύνη για την εφαρμογή και την ανάπτυξη του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και συντονίζει, μαζί με την αρμόδια Διεύθυνση του ΥΠ.Ε.Π.Θ., τις σχετικές ενέργειες.

Στα πλαίσια της προσπάθειας ενίσχυσης του θεσμού εντάχθηκαν ακόμῃ: α) η συστηματοποίηση της επιμόρφωσης των καθηγητών που εφαρμόζαν τον Σ.Ε.Π. στα σχολεία, β) η εκπόνηση αναλυτικών προγραμμάτων και γ) η παραγωγή κατάλληλου διδακτικού υλικού, ζητήματα στα οποία αναφερόμαστε αναλυτικότερα παρακάτω.

Θα πρέπει, επίσης, να γίνει αναφορά στην αύξηση του κοινωνικού ενδιαφέροντος για το θεσμό του Σ.Ε.Π. και για τον τρόπο εφαρμογής του, η οποία εκδηλώθηκε εντονότερα από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και εξής. Το ενδιαφέρον αυτό αντανακλάται στα δημοσιεύματα του τύπου, ο οποίος ασχολείται, τα τελευταία χρόνια, πολύ συχνά με ζητήματα που άπτονται του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το παραπάνω ενδιαφέρον ενδυναμώθηκε με τη διοργάνωση στην Ελλάδα αρκετών επιστημονικών συνεδρίων, τα οποία είχαν

ως αντικείμενο το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό ή την ένταξη σχετικών δραστηριοτήτων σε χρηματοδοτούμενα από την τότε Ε.Ο.Κ. προγράμματα (π.χ. το πρόγραμμα PETRA, τα προγράμματα SEP /Link κτλ.). Ταυτόχρονα, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και εξής άρχισε να αυξάνεται και ο αριθμός των πανεπιστημιακών δασκάλων και άλλων ειδικών επιστημόνων, οι οποίοι ενέταξαν στις δραστηριότητες του τη συστηματική ενασχόληση με το Σ.Ε.Π.

Ξέχωρα πρέπει να τονισθεί η ίδρυση της *Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), το έτος 1986. Η δημιουργία της Εταιρείας αυτής⁸ ενίσχυσε την επιστημονική δραστηριότητα γύρω από θέματα Σ.Ε.Π., έφερε σε επαφή πλήθος ατόμων που ενδιαφέρονται για το θεσμό ή ασχολούνται μ' αυτόν και συνέβαλε στην οργάνωση αρκετών επιστημονικών συμποσίων και συνεδρίων, τα οποία διεύρυναν το σχετικό προβληματισμό. Ιδιαίτερα πρέπει να μνημονευθεί ο ρόλος που διαδραμάτισε στη διάδοση επιστημονικών γνώσεων και ερευνητικών ερευνμάτων σχετικών με το υπό εξέταση θέμα το περιοδικό της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*.⁹

Το ακαδημαϊκό έτος 1993-94, άρχι-

8. Σημαντικό ρόλο στη δημιουργία της Εταιρείας αυτής διαδραμάτισε ο Ευστ. Δημητρόπουλος, ο οποίος χρημάτισε και Πρόεδρός της επί σειρά ετών. Το Δ.Σ. της Εταιρείας πλαισίωσαν, κατά καιρούς, διάφορα άλλα πρόσωπα τα οποία έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του Σ.Ε.Π. Η αναφορά όλων δεν είναι δυνατή στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας. Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., αναγνωρίζοντας τη συμβολή του κ. Δημητρόπουλου στην ανάπτυξη του θεσμού, τον τίμησε, μαζί με τον υπογράφοντα, το 2006 με την απονομή ειδικής πλακέτας.

9. Για τη συμβολή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. γενικά και του περιοδικού της ειδικότερα στην ανάπτυξη του Σ.Ε.Π. βλ. το υπ' αριθμ. 78-79 τεύχος του περιοδικού *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα άρθρα των Γαβριήλ, Κοσμίδου, Μαστοράκη, Σαμοίλη και Σιδηροπούλου-Δημητριάδου.

σε να λειτουργεί στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών διετές Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Την εποπτεία του Προγράμματος αυτού έχουν οι Τομείς Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του παραπάνω Τμήματος. Από το Πρόγραμμα αυτό, η συμβολή του οποίου στη μελέτη θεμάτων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και στην προώθηση της σχετικής έρευνας είναι σημαντική, έχουν μέχρι σήμερα αποφοιτήσει περισσότεροι από 300 επιστήμονες. Πολλοί από αυτούς στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ενώ άλλοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον ιδιωτικό τομέα.

3. Η Πορεία Εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην Ελληνική Εκπαίδευση μετά το 1997

3.1. Η Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση του 1997-98 και η Αναμόρφωση του Σ.Ε.Π.

Σημαντικός σταθμός στην εξέλιξη της εφαρμογής του θεσμού του Σ.Ε.Π. στη χώρα μας αποτελεί η μεταρρύθμιση των ετών 1997-2000, γνωστή και ως μεταρρύθμιση «Αρσένη» από το όνομα του τότε Υπουργού Παιδείας. Η μεταρρύθμιση αυτή περιέλαβε στις αλλαγές που επέφερε στο εκπαιδευτικό σύστημα και την αναμόρφωση του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Στόχοι της συγκεκριμένης αναμόρφωσης ήταν η βελτίωση της αποτελεσματικότητας του

θεσμού, ο εκσυγχρονισμός του και η προσαρμογή του στις νέες ανάγκες των μαθητών και στα νέα εκπαιδευτικά και εργασιακά δεδομένα (βλ. Ν. 2525/97 και Κασσωτάκης, 2000).

Οι παραπάνω αλλαγές αφορούν τόσο στη φιλοσοφία όσο και στον τρόπο εφαρμογής του Σ.Ε.Π. Με τις αλλαγές αυτές ο Σ.Ε.Π. εντάσσεται στον ευρύτερο χώρο της Συμβουλευτικής, καθιερώνεται σταδιακά ο όρος Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και η δραστηριότητα του θεσμού δεν περιορίζεται πια στην απλή ενημέρωση των μαθητών για τις σπουδές και τις επαγγελματικές διεξόδους που τους προσφέρονται μετά την αποφοίτηση από το Γυμνάσιο ή το Λύκειο. Ο Προσανατολισμός του ατόμου, κατά τη διάρκεια της φοίτησής του στο σχολείο, συνδέεται στενότερα με τον Προσανατολισμό που λαμβάνει χώρα μετά την έξοδο από αυτό. «Ο επαγγελματικός προσανατολισμός», αναφέρει η εισηγητική έκθεση του νόμου 2525, «αρχίζει στο σχολείο και ολοκληρώνεται στην αγορά εργασίας». Στο πλαίσιο της αντίληψης αυτής, επιχειρείται, για πρώτη φορά, η διαμόρφωση ενιαίας στρατηγικής επαγγελματικού προσανατολισμού, η οποία καλύπτει τόσο την εκπαίδευση όσο και την αγορά εργασίας. Βασικό όργανο για τη διαμόρφωση της πολιτικής αυτής είναι το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), το οποίο συνεποπτεύεται και συγχρηματοδοτείται από τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στην αποστολή του Ε.Κ.Ε.Π., που άρχισε να λειτουργεί το 1999,¹⁰ περι-

10. Το ΕΚΕΠ εδρεύει στην Αθήνα (Αχαρνών 99 & Παρασίου 1) Το Δ.Σ. ορίζεται με κοινή από-

λαμβάνονται τα εξής (βλ. Π.Δ. 232/98, Φ.Ε.Κ. 179/29-7-98):

- Η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Ο συντονισμός της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Η δημιουργία Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης όλων των ενδιαφερομένων σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Η παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς, τις επιχειρήσεις και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.
- Η εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Η πιστοποίηση της επάρκειας προσόντων Στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η τήρηση αντίστοιχου μητρώου.

- Η ανάπτυξη κριτηρίων και προτύπων μεθόδων αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού για εκπαίδευση και κατάρτιση, η διεξαγωγή ερευνών και μελετών σχετικών με τον Ε.Π., η προώθηση της διεθνούς συνεργασίας στα ζητήματα Ε.Π. και άλλες συναφείς δραστηριότητες.

Παράλληλα με τη θεσμοθέτηση του Ε.Κ.Ε.Π., ιδρύθηκαν με το νόμο 2525/97 και άρχισαν να λειτουργούν, από το 1999 εξήντα οκτώ (68) Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.), τα οποία καλύπτουν όλη την ελληνική επικράτεια. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. προσφέρουν υπηρεσίες σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μαθητές, γονείς, καθηγητές και νέους έως 25 ετών και υποστηρίζουν όλες τις λειτουργίες εφαρμογής του θεσμού στην περιοχή ευθύνης τους. Τα ΚΕ.ΣΥ.Π. στελεχώθηκαν από τον Υπεύθυνο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και τον Υπεύθυνο Πληροφόρησης, οι οποίοι παρακολούθησαν ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης μεταπτυχιακού επιπέδου (βλ. παρακάτω). Τα παραπάνω Κέντρα διαθέτουν βιβλιοθήκη με εκπαιδευτικό και πληροφοριακό υλικό σχετικό με τον Ε.Π., σύγχρονο ηλεκτρονικό εξοπλισμό για την ταχύτερη

φαση των Υπουργών Παιδείας και Εργασίας. Για ιστορικούς λόγους σημειώνεται ότι η σύνθεση του πρώτου Διοικητικού του Συμβουλίου, το οποίο έθεσε τις βάσεις λειτουργίας του, είχε ως εξής: Πρόεδρος, Καθηγητής Χρίστος Τζεκίνης, Αντιπρόεδρος, Άγγελος Ζησιμόπουλος, επιστημονικός συνεργάτης του ΚΕΠΕ, πρ. Γενικός Γραμματέας ΥΠ.Ε.Π.Θ. Μέλη: Παντελής Μπερσής, Υπεύθυνος Σ.Ε.Π., εκπρόσωπος Υπουργού Παιδείας, Μαρία Αντωνοπούλου, Δικηγόρος, εκπρόσωπος Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Δρ Στέφανος Τζέπογλου, Σύμβουλος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (αντικαταστάθηκε αργότερα από τον Πάρεδρο του Π.Ι. κ. Γεώργιο Παππά), Αλεξάνδρα Μπούκα, Διευθύντρια Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εκπρόσωπος του ΟΑΕΔ, Θεόδωρος Δεληγιαννάκης, Δικηγόρος, Εκπρόσωπος της Γ.Σ.Ε.Ε., Βαρθάρα Δότση, έμπορος, εκπρόσωπος των κοινωνικών εταίρων και Μιχαήλ Κασσωτάκης, Καθηγητής του Πανεπιστημίου Αθηνών, ειδικός εμπειρογνώμονας.

εξυπηρέτηση των ενδιαφερομένων και δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης.

Παράλληλα με τα ΚΕ.ΣΥ.Π., ιδρύθηκαν και άρχισαν λειτουργούν από το 1999 Γραφεία Σ.Ε.Π. (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) σε 200 σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα οποία έχουν σκοπό να στηρίζουν την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο. Στα Γραφεία αυτά υπηρετούν καθηγητές-σύμβουλοι Σ.Ε.Π. που έχουν επιμορφωθεί στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Τα Γραφεία Σ.Ε.Π. εξοπλίστηκαν με σύγχρονους Η/Υ, με βιβλιοθήκες, οι οποίες διαθέτουν σχετικό εκπαιδευτικό και πληροφοριακό υλικό, και συνδέθηκαν με τα ΚΕ.ΣΥ.Π.

Στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και στο ΥΠ.Ε.Π.Θ. λειτούργησαν αντίστοιχα δύο ΚΕ.ΣΥ.Π., ο ρόλος των οποίων είναι συντονιστικός. Το ΚΕ.ΣΥ.Π., το οποίο λειτουργεί στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, εκτός του συντονιστικού του ρόλου, έχει και την ευθύνη της ανανέωσης και της παραγωγής του αναγκαίου εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού, καθώς και της συλλογής, αξιολόγησης, ταξινόμησης και μορφοποίησης των πληροφοριών για τις σπουδές και τα επαγγέλματα. Οι πληροφορίες από τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό χώρο που συγκεντρώνονται σ' αυτό διανέμονται σε έντυπη ή/και σε ηλεκτρονική μορφή στα υπόλοιπα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας και στα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. με τη στήριξη κόμβου ηλεκτρονικής επικοινωνίας, γνωστού με το όνομα «Νέστορας», και με τη δημιουργία Τράπεζας Πληροφοριών.

Στο χώρο του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. άρχισε, επίσης, να λειτουργεί γραφείο Σ.Ε.Π. για τα άτομα με ειδικές

ανάγκες, καθώς και για άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα. Σκοπός του είναι να παρέχει πληροφόρηση σχετική με θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αποκατάστασης στα παραπάνω άτομα.

Άλλες ενέργειες, οι οποίες εντάσσονται στην προσπάθεια ανανέωσης της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στα σχολεία που επιχειρήθηκε στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης «Αρσένη», είναι: α) Η παραγωγή ψυχοτεχνικού υλικού σχετικού με τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις των μαθητών, έργο το οποίο συνεχίστηκε και μετά το 2000. β) Η έναρξη της δημιουργίας παρατηρητηρίου απασχόλησης των αποφοίτων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. γ) Η διεξαγωγή διαφόρων μελετών σχετικών με τον υπό συζήτηση θεσμό.

Από το 1998, άρχισε λειτουργεί και στη Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. ειδικό πρόγραμμα, διάρκειας 1000 διδακτικών ωρών, το οποίο επιδιώκει την κατάρτιση εκπαιδευτικών αλλά και ιδιωτών στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Παρά τις προσπάθειες αυτές, η στελέχωση των υπηρεσιών Σ.Ε.Π. με το κατάλληλο προσωπικό εξακολούθησε να παραμένει ελλιπής. Τα επιμορφωτικά προγράμματα πολύ λίγο ικανοποίησαν τις ανάγκες των εκπαιδευτικών που διέμεναν μακριά από τα μεγάλα αστικά κέντρα στα οποία, κυρίως, πραγματοποιήθηκαν τα επιμορφωτικά σεμινάρια που προαναφέρθηκαν. Για το λόγο αυτό άρχισε να ζητείται η διεύρυνση των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων και η υιοθέτηση ενός πιο ευέλικτου συστήματος επιμόρφωσης, καθώς και η ανάπτυξη νέων μορφών επιμόρφωσης, όπως είναι π.χ. η εξ αποστάσεως επιμόρφωση.

Ξέχωρη αναφορά πρέπει να γίνει στην εισαγωγή στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση του θεσμού της Αγωγής Σταδιοδρομίας (βλ. Υπουργική Απόφαση Γ2/455, ΦΕΚ, 161/16-2-2000). Η καινοτομία αυτή επιτρέπει να αναπτύσσονται στα Γυμνάσια και στα Λύκεια της χώρας ποικίλες δραστηριότητες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ανάλογες με εκείνες που γίνονται για την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση ή την Αγωγή Υγείας.

Στο πλαίσιο των νέων δραστηριοτήτων και των καινοτομιών που υιοθετήθηκαν το 1997 για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, με στόχο την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του μαθητή, εντάχθηκε και πρόταση για τη διάχυση των λειτουργιών του θεσμού αυτού στα αναλυτικά προγράμματα και στα σχολικά βιβλία του Γυμνασίου και του Λυκείου. Παράλληλα, προτάθηκε η εισαγωγή του και στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση με τη μορφή της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης, η οποία θα έχει ως αποστολή να εξοικειώσει τους μαθητές του Δημοτικού Σχολείου και ιδιαίτερα αυτούς που φοιτούν στις τελευταίες τάξεις τους με βασικές έννοιες της επαγγελματικής ζωής και της αγοράς εργασίας¹¹. Οι καινοτομίες, όμως, αυτές δεν υλοποιήθηκαν, παρά το γεγονός ότι, την περίοδο 1997-2000, συντάχθηκαν ειδικές μελέτες για το σκοπό αυτό.

3.2. Ο Θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μετά το 2000

Οι σημαντικότερες εξελξεις που σημειώθηκαν στον υπό εξέταση θεσμό μετά το 2000 είναι οι ακόλουθες.

Με την υπουργική απόφαση 130807/Γ2/5-12-2002 ιδρύθηκαν 105 Γραφεία Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ) των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) με την Αγορά Εργασίας, αποστολή των οποίων είναι η παροχή ομαδικής και ατομικής επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικούς που ανήκουν στο χώρο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, καθώς και η υποβοήθηση της σύνδεσης των Τ.Ε.Ε. (των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ), αργότερα) με τον κόσμο της αγοράς εργασίας. Τα ΓΡΑ.ΣΥ. ιδρύθηκαν σε κεντρικά Τ.Ε.Ε. (μετέπειτα ΕΠΑ.Λ.) και καλύπτουν από πλευράς παροχής υπηρεσιών τα αντίστοιχα σχολεία της ίδιας περιοχής.

Παράπονα και διαμαρτυρίες εκφράζονται για της απουσία του όρου «Συμβουλευτική» από τον τίτλο των Γραφείων αυτών, για τις ελλείψεις που έχουν σε προσωπικό και υλικοτεχνική υποδομή, για την ασάφεια ως προς τη διοίκησή τους και την έλλειψη καθηκοντολογίου όσων υπηρετούν σ' αυτά, καθώς και για την ανεπαρκή επιμόρφωση των στελεχών τους (βλ. Χατζησταμάτης, 2007).

Εκτός από την ίδρυση των ΓΡΑ.ΣΥ., ιδρύθηκαν, μετά το 2000,

11. Βλ. Εισήγηση Ομάδας Εργασίας που συγκροτήθηκε από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. το 2000, υπό την Προεδρία του Μ. Κασσωτάκη για την υποβολή προτάσεων σχετικών με την ανάπτυξη νέων δράσεων σχετικών με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που θα εντάχθηκαν στο Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης.

τέσσερα (4) νέα ΚΕ.ΣΥ.Π. και εκατό (100) νέα ΓΡΑ.ΣΕ.Π. Αναπτύχθηκαν, ακόμη, δίκτυα σχολείων, τα οποία, με την ευθύνη και την καθοδήγηση του Π.Ι., ασχολήθηκαν με τη μελέτη διαφόρων θεμάτων σχετικών με την Επαγγελματική Συμβουλευτική. Τα δίκτυα αυτά λειτούργησαν έως το σχολικό έτος 2007-08.

Συνεχίστηκαν, επίσης, τα σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, η στάθμιση ψυχοτεχνικών δοκιμασιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και η παραγωγή διδακτικού και άλλου βοηθητικού υλικού για τις ανάγκες του θεσμού. Στα τελευταία ζητήματα θα αναφερθούμε αναλυτικότερα παρακάτω.

Οι περισσότερες από τις δραστηριότητες αυτές χρηματοδοτήθηκαν από 3ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2ο Ε.Π. Ε.Α.Ε.Κ.).

4. Το Πρόβλημα της Κατάρτισης των Λειτουργών του Σ.Ε.Π. και οι Προσπάθειες Αντιμετώπισής του

4.1. Η Επιμόρφωση των Καθηγητών Σ.Ε.Π. έως το 1997

Αναφέραμε ήδη ότι η ανύπαρκτη σχεδόν υλικοτεχνική υποδομή κατά την έναρξη εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και η έλλειψη ειδικών επιστημόνων και κατάλληλα καταρτισμένων εκπαιδευτικών ήταν οι κυριότερες δυσκολίες που συνάντησε η εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού

στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Την ανάγκη συστηματικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, που θα αναλάμβαναν την υλοποίησή του, επιβεβαίωσαν και οι πρώτες αξιολογήσεις των πειραματικών εφαρμογών του, οι οποίες έγιναν κατά την περίοδο αυτή. Για την κάλυψη των παραπάνω αναγκών οργανώθηκαν κατά καιρούς διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια βραχείας διάρκειας, αρχικά, και μεγαλύτερης αργότερα.

Τα πρώτα επιμορφωτικά σεμινάρια πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, το Μάρτιο του 1978, με τη συνεργασία των ομάδων του Κ.Ε.Μ.Ε. και του Ο.Α.Ε.Δ.¹² και τα παρακολούθησαν 300 περίπου καθηγητές. Αντίστοιχα σεμινάρια επαναλήφθηκαν το Φεβρουάριο του 1979. Σε αυτά πήραν μέρος ως επιμορφωτές και επιστήμονες από ξένες χώρες, οι οποίοι με τις ανακοινώσεις και τις παρεμβάσεις τους επηρέασαν τον τρόπο εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην ελληνική εκπαίδευση. Την επόμενη χρονιά (1979-1980) 13 καθηγητές Δ.Ε. εστάλησαν σε χώρες του εξωτερικού για να επιμορφωθούν στο Σ.Ε.Π. Οι καθηγητές αυτοί μετά την επάνοδό τους στην Ελλάδα πρόσφεραν, από διάφορες θέσεις, τις υπηρεσίες τους και συνέβαλαν στην καλύτερη οργάνωση και εφαρμογή του θεσμού.

Την επόμενη σχολική χρονιά η Ομάδα του Κ.Ε.Μ.Ε., επεκτείνοντας τις δραστηριότητές της, οργάνωσε, σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, άλλη μια σειρά επιμορφωτικών σεμιναρίων

12. Τα πρώτα επιμορφωτικά σεμινάρια υποστηρίχθηκαν και από το Βρετανικό Συμβούλιο, το οποίο κάλεσε για το σκοπό αυτό Άγγλους ειδικούς (βλ. Βρετάνου, 1990).

στα Ιωάννινα και στο Βόλο. Από τα σεμινάρια αυτά προέρχονται και τα πρώτα ενημερωτικά φυλλάδια για το μάθημα του Σ.Ε.Π.

Παρά τις επίτονες αυτές προσπάθειες, η έλλειψη εκπαιδευτικών με στοιχειώδη γνώση γύρω από τα ζητήματα του Σ.Ε.Π. εξακολουθούσε να αποτελεί σοβαρό πρόβλημα κατά τα πρώτα χρόνια της εφαρμογής του (βλ. Τζέπογλου, 1987). Από την άλλη πλευρά, η βραχύτητα των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων περιόριζε τις δυνατότητες εμβάθυνσης στα σχετικά ζητήματα και δεν επέτρεπε την απόκτηση εκ μέρους των επιμορφούμενων ικανοποιητικής γνώσης και εμπειρίας. Από ερευνητικές εργασίες, που έγιναν κατά την περίοδο αυτή, προέκυψε η διαπίστωση ότι οι περισσότεροι καθηγητές πίστευαν πως για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του Σ.Ε.Π. και την αντιμετώπιση των δυσκολιών που συναντούσαν στην τάξη ήταν αναγκαία πιο συστηματική και μεγαλύτερης διάρκειας επιμόρφωση, η οποία έπρεπε να περιλαμβάνει κοινωνιολογικά, ψυχολογικά, παιδαγωγικά και οικονομικά θέματα. Σύμφωνα με τις ίδιες εργασίες, οι καθηγητές αυτοί πίστευαν ότι για τη σωστή εφαρμογή του Σ.Ε.Π. απαραίτητη προϋπόθεση ήταν η αύξηση των ωρών διδασκαλίας του, η παραγωγή περισσότερου εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού, η βελτίωση της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής, η συστηματική υποστήριξη τόσο των καθηγητών όσο και των μαθητών και η συνεργασία με τους διευθυντές των σχολείων, τους γονείς και άλλους φορείς (βλ. Κ.Ε.Μ.Ε., Ομάδα Εργασίας Σ.Ε.Π., 1983).

Για την αντιμετώπιση των παραπάνω δυσκολιών συνεχίστηκε η διοργάνωση και άλλων επιμορφωτικών σεμιναρίων και καταβλήθηκε προσπάθεια αύξησης της διάρκειάς τους. Το 1981, πραγματοποιήθηκαν νέα επιμορφωτικά σεμινάρια για τους εκπαιδευτικούς που επιθυμούσαν να ασχοληθούν με τον Σ.Ε.Π., ενώ την επόμενη χρονιά επιμορφώθηκαν περισσότεροι από 2.000 καθηγητές από όλη τη χώρα με σεμινάρια δεκαήμερης διάρκειας. Την τριετία 1983-1986, περίοδο κατά την οποία συστηματοποιήθηκε ακόμη περισσότερο η προσπάθεια για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, πραγματοποιήθηκαν πεντάμηνης διάρκειας επιμορφωτικά σεμινάρια στα οποία πήραν μέρος 420 καθηγητές. Στόχος των σεμιναρίων αυτών ήταν να κατανοήσουν οι επιμορφούμενοι καλύτερα το ρόλο και τις λειτουργίες του Σ.Ε.Π. και να μυηθούν στις αξίες που προωθεί ο θεσμός και στις παιδαγωγικές και διδακτικές διαδικασίες εφαρμογής του.

Το Νοέμβριο του 1994, οκτώ χρόνια μετά τα τελευταία σεμινάρια επιμόρφωσης των καθηγητών, και ενώ η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στα σχολεία είχε σχεδόν ατονήσει, ξεκίνησαν είκοσι δύο (22) νέα επιμορφωτικά σεμινάρια σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας, τα οποία ολοκληρώθηκαν τον Ιανουάριο 1995. Στα σεμινάρια αυτά πήραν μέρος 2.500 περίπου εκπαιδευτικοί και την ευθύνη της οργάνωσης και διεξαγωγής τους ανέλαβαν το ΥΠ.Ε.Π.Θ., το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.).

Παράλληλα με τις προσπάθειες που προαναφέρθηκαν, μαθήματα σχε-

τικά με το Σ.Ε.Π. είχαν ενταχθεί στα προγράμματα των ΣΕΛΜΕ που λειτούργησαν κατά τη δεκαετία του 1980, καθώς και στα Π.Ε.Κ. που τις διαδέχθηκαν.

4.2. Η Επιμόρφωση των Καθηγητών μετά το 1997

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 1998-99 πραγματοποιήθηκαν ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα, τα οποία παρακολούθησαν όλοι οι Υπεύθυνοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Πανεπιστήμια Αθηνών και Θεσσαλονίκης επί ένα περίπου ακαδημαϊκό έτος. Παράλληλα, λειτούργησαν κατά την ίδια περίοδο σε διάφορα Πανεπιστήμια της χώρας 10 επιμορφωτικά προγράμματα πεντάμηνης διάρκειας, τα οποία παρακολούθησαν 450 εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Ανάλογο πρόγραμμα για την κατάρτιση 78 εκπαιδευτικών στις διαδικασίες της πληροφόρησης πραγματοποιήθηκε στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και στο Τ.Ε.Ι. της Αθήνας. Οι επιμορφωτικές αυτές δραστηριότητες χρηματοδοτήθηκαν από το 1ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. (2ο Κ.Π.Σ.).

Μετά το 2000 συνεχίστηκαν τα σεμινάρια επιμόρφωσης των στελεχών που εφαρμόζουν το θεσμό στα σχολεία, η διάρκεια των οποίων ήταν 520 ώρες. Τα σεμινάρια αυτά υλοποιήθηκαν στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (Πρόγραμμα Σ.Ο.Σ.) σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο¹³. Ανάλογα

σεμινάρια έγιναν και πρόσφατα (σχολικό έτος 2007-08) με στόχο την ενημέρωση των αρμοδίων εφαρμογή ψυχοτεχνικών δοκιμασιών. Τα σεμινάρια αυτά χρηματοδοτήθηκαν από το 2ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. (3ο Κ.Π.Σ.).

Παρ' όλα αυτά, οι ανάγκες του υπό εξέταση θεσμού σε έμφυχο δυναμικό, κατάλληλα καταρτισμένο, λίγο ικανοποιήθηκαν μέχρι σήμερα (2009). Η έλλειψή του εξακολουθεί, τριάντα περίπου χρόνια μετά την εισαγωγή του στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, να αποτελεί μια από τις σημαντικότερες αδυναμίες του. Η κατάσταση αυτή οφείλεται σε πολλούς λόγους, ανάμεσα στους οποίους σημαντικότεροι είναι οι εξής: α) Η διάρκεια των περισσότερων σεμιναρίων δεν επαρκούσε για να δοθεί η αναγκαία κατάρτιση στους εκπαιδευτικούς, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων δεν είχε και δεν έχει προηγούμενη σχετική κατάρτιση ή εμπειρία. β) Αρκετοί από αυτούς που επιμορφώθηκαν κατά καιρούς δεν ασχολήθηκαν με την εφαρμογή του θεσμού είτε διότι ανέλαβαν άλλα καθήκοντα (Διευθυντές Σχολικών Μονάδων, Σχολικοί Σύμβουλοι κτλ.), είτε γιατί αποσπάστηκαν σε άλλες υπηρεσίες είτε γιατί δεν το θέλησαν οι ίδιοι είτε γιατί δεν τους ανατέθηκε το αντίστοιχο μάθημα. γ) Η ενασχόληση με το Σ.Ε.Π. δεν αποτελεί κύριο έργο των εκπαιδευτικών που μέχρι σήμερα αναλαμβάνουν την εφαρμογή του. Με τη διδασκαλία του Σ.Ε.Π. πολλοί εκπαιδευτικοί συμπλήρωναν και εξακολουθούν και σήμερα να συ-

13. Για τις ανάγκες του επιμορφωτικού αυτού προγράμματος εκπονήθηκε από την Κοσμάδου Χρ. (2008) σχετικό δίτομο έργο το οποίο αναφέρεται τόσο σε θεωρητικά όσο και σε πρακτικά (βιωματικά) ζητήματα εφαρμογής της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην εκπαίδευση.

μπληρώνουν το υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας. Για το λόγο αυτό δεν έδιναν πάντοτε τη δέουσα σημασία και την απαραίτητη προσοχή, αφού η επαγγελματική τους ταυτότητα ελάχιστα ή καθόλου σχετιζόταν με το Σ.Ε.Π.

5. Το Αναλυτικό Πρόγραμμα και το Υποστηρικτικό Παιδαγωγικό Υλικό

5.1. Οι προσπάθειες μέχρι το 1997

Από τα τέλη του 1970 και, κυρίως, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 άρχισε να συντάσσεται αναλυτικό πρόγραμμα για τη διδασκαλία του μαθήματος του Σ.Ε.Π. Στο πρόγραμμα, το οποίο καταρτίστηκε από την Ομάδα Εργασίας Σ.Ε.Π. του Π.Ι., έγινε μια από τις πρώτες προσπάθειες στη χώρα μας να υιοθετηθεί διαφορετική σε σχέση με το παρελθόν μεθοδολογία σύνταξης αναλυτικών προγραμμάτων, παρόμοια μ' αυτή που ισχύει για τα προγράμματα που είναι γνωστά ως «Curricula». Τα προγράμματα αυτά σχεδιάστηκαν κατά ενότητες και περιελάμβαναν διδακτικούς στόχους, περιεχόμενο μαθημάτων, μεθόδους προσέγγισής του, διδακτικά μέσα και ασκήσεις. Τα προγράμματα έδιναν, ακόμη, στον εκπαιδευτικό τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσει δικά του παραδείγματα για να διδάξει τις διάφορες ενότητες και του άφηναν σημαντικό βαθμό ελευθερίας στη διδασκαλία. Οι παραπάνω καινοτομίες υπήρξαν σημαντικές σε μια χώρα με συγκεντρωτικό, στατικό και δύσκαμπτο εκπαιδευτικό σύστημα και χωρίς παράδοση στη σύ-

νταξη ανάλογων προγραμμάτων.

Κατά την ίδια περίοδο, εκπονήθηκε σειρά βοηθημάτων για τον καθηγητή και άρχισε να κυκλοφορεί βασικό πληροφοριακό υλικό για τους μαθητές. Ετοιμάστηκε, επίσης, τρίτομος Οδηγός Σπουδών με τις Σχολές και τα Τμήματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και Οδηγός Επαγγελματιών.

Τα περισσότερα από τα έντυπα που αναφέρθηκαν παραπάνω εκδόθηκαν επανειλημμένως τα τελευταία χρόνια με βελτιώσεις, προσθήκες και τροποποιήσεις και αποτέλεσαν το βασικό παιδαγωγικό υλικό για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στα σχολεία. Την ευθύνη για τη σύνταξή τους είχε ο Τομέας Σ.Ε.Π. Για τη σύνταξη ορισμένων από τις εκδόσεις αυτές το Π.Ι. συνεργάστηκε με την αρμόδια Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

Το υλικό που προαναφέρθηκε κάλυψε σημαντικές ανάγκες ενημέρωσης και καθοδήγησης εκπαιδευτικών και μαθητών επί δύο περίπου δεκαετίες στη χώρα μας.

5.2. Το Διδακτικό και Λοιπό Υλικό μετά το 1997

Η ανάγκη ριζικής ανανέωσης του υλικού που είχε παραχθεί κατά την προηγούμενη περίοδο ήταν εμφανής κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Για το λόγο αυτό η ανανέωση και συμπλήρωσή του εντάχθηκε στο 1ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. (1996-2000) και άρχισε η σχετική προσπάθεια, η οποία συνεχίστηκε και μετά το 2.000. Στο πλαίσιο αυτό ετοιμάστηκε από το Π.Ι. και εκδόθηκε, μετά το 2000, από τον Ο.Ε.Δ.Β.

νέο διδακτικό υλικό τόσο για την Γ' τάξη Γυμνασίου όσο και για την Α' Λυκείου. Στο υλικό αυτό είναι εμφανής η νέα αντίληψη για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Τα παραπάνω βιβλία συνοδεύονται και από ειδικές εκδόσεις που απευθύνονται στον εκπαιδευτικό και στοχεύουν στο να του παρ-
 ράσχουν βοήθεια στην εφαρμογή του θεσμού.

Εκτός από το παραπάνω υλικό, πρέπει να μνημονεύσουμε και την ανανέωση των πληροφοριακών οδηγών: «Σπουδές μετά το Γυμνάσιο» και «Σπουδές μετά το Λύκειο», το ενημερωτικό φυλλάδιο για τις προοπτικές των διαφόρων επαγγελμάτων με βάση σχετική εργασία του Καθηγητή Θ. Κατσανέβα. Παρήχθη, επίσης, ποικίλο άλλο υλικό το οποίο αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι. και ήταν στη διάθεση των ενδιαφερομένων. Η παραγωγή του υλικού αυτού χρηματοδοτή-

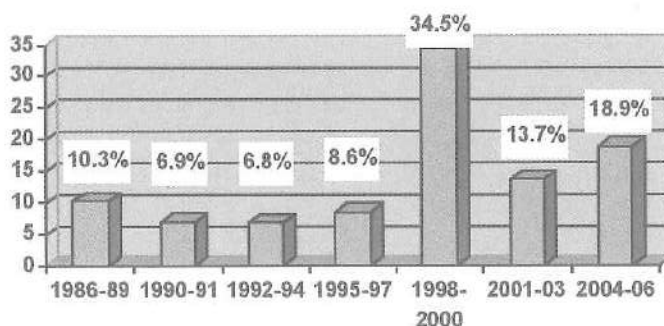
θηκε και από το 2ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.¹⁴

Εκτός από το Π.Ι., υποστηρικτικό υλικό για την εφαρμογή του θεσμού: Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην εκπαίδευση παρήγαγε και το Ε.Κ.Ε.Π. Σημειώνουμε: α) το δίτομο «Οδηγός για τους Λειτουργούς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού» ο Α' τόμος του οποίου αναφέρεται στην εκπαίδευση και β) την παραγωγή μικρού αριθμού επαγγελματικών μονογραφιών.

6. Η Έρευνα για Θέματα Εφαρμογής του Θεσμού του Σ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση

Την αναπτυξιακή πορεία εφαρμογής του θεσμού του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση επιβεβαιώνει και η αύξηση των ερευνών που ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1.

Διάγραμμα 1



Αιτήσεις προς το Π.Ι. (N=58) για τη χορήγηση άδειας διενέργειας έρευνας σχετικά με θέματα Σ.Ε.Π. ή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής από το 1986 έως και το 2006.

14. Κατάλογος του υλικού αυτού υπάρχει και στη σελίδα 29 του φυλλαδίου: Οδηγός εφαρμογής και διαχείρισης των επιμέρους δράσεων από τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. 2003-2006. Αθήνα 2003.

Στην πραγματικότητα, η έρευνα για τον υπό εξέταση θεσμό είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτήν που προκύπτει από τις αιτήσεις προς το Π.Ι. για τη χορήγηση άδειας διεξαγωγής έρευνας, επειδή υπάρχουν και έρευνες για τις οποίες δεν έχει ζητηθεί άδεια από το Π.Ι. Υποθέτουμε, όμως, ότι, ακόμη και στην περίπτωση που η καταγραφή των σχετικών ερευνών ήταν εξαντλητική, η γενική εικόνα δεν θα ήταν διαφορετική από εκείνη την οποία μαρτυρούν τα διαθέσιμα στοιχεία.

Η αύξηση του αριθμού των ερευνών για θέματα σχετικά με την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό οφείλεται σε πολλούς λόγους, ανάμεσα στους οποίους οι πιο σημαντικοί είναι οι ακόλουθοι: α) Η λειτουργία προγραμματίων μεταπτυχιακών σπουδών με αντικείμενο την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. β) Η χρηματοδότηση από ευρωπαϊκά, κυρίως, κονδύλια, μέσω των Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., εκπαιδευτικών προγραμμάτων στο υπό εξέταση επιστημονικό πεδίο που περιλάμβαναν και έρευνες και γ) Η αύξηση του επιστημονικού ενδιαφέροντος για τα παραπάνω θέματα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 10,2% των αιτήσεων προς το Π.Ι., στις οποίες αναφερθήκαμε προηγουμένως, υποβλήθηκαν από μεταπτυχιακούς φοιτητές ξένων Πανεπιστημίων.

7. Αποτίμηση της Εξελικτικής Πορείας της Εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση

Εξετάζοντας συνολικά την πορεία εφαρμογής στην εκπαίδευση του θε-

σμού του Σ.Ε.Π. ή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, όπως επικράτησε να λέγεται από τα τέλη της δεκαετίας του '90 και μετά ο θεσμός αυτός, μπορούμε να πούμε ότι η αναπτυξιακή του διαδρομή είναι θετική, αν και δεν επιλύθηκαν όλα τα προβλήματα και δεν ξεπεράστηκαν όλες οι δυσκολίες που συνάντησε σε ορισμένους τομείς, ιδιαίτερα.

Θετική είναι η μετεξέλιξη του θεσμού αυτού από μάθημα επαγγελματολογίας και απλής πληροφόρησης σε δραστηριότητες συμβουλευτικής στήριξης και καθοδήγησης των ατόμων, που παρέχονται πλέον από εξειδικευμένα στον τομέα αυτό κέντρα, τα ΚΕ.ΣΥ.Π., και γραφεία, τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και τα ΓΡΑ.ΣΥ. Θετική θεωρούμε και τη δημιουργία του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή, όπως μετονομάστηκε αργότερα, του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, αν και δεν έχει ακόμη αναπτύξει, στον απαιτούμενο βαθμό, όλες τις αρμοδιότητές του. Κατά τον ίδιο θετικό τρόπο αξιολογείται η επιμόρφωση των στελεχών του θεσμού, με την έννοια ότι τα σχετικά σεμινάρια που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια και μεγαλύτερη διάρκεια είχαν, σε σύγκριση με τα περισσότερα από εκείνα που έγιναν από το 1978 έως το 1995, και ποιότητα καλύτερη εμφάνιζαν. Το ίδιο ισχύει και για το παιδαγωγικό υλικό το οποίο έχει παρacheθεί από το Π.Ι. και άλλους φορείς (π.χ. επαγγελματικές μονογραφίες από το Ε.Κ.Ε.Π.), αν και η έλλειψη σε πληροφοριακά στοιχεία ως προς την αγορά εργασίας, τη ζήτηση και τις προοπτικές απασχόλησης, που χαρακτηρίζουν τις διάφορες επαγγελματι-

κές δραστηριότητες, εξακολουθεί να θεωρείται σημαντική. Ως θετική εξέλιξη μπορούμε να θεωρήσουμε και την προσπάθεια παραγωγής ψυχοτεχνικών δοκιμασιών επαγγελματικού προσανατολισμού, προσαρμοσμένων και σταθμισμένων στην ελληνική πραγματικότητα, υπό τον όρο ότι αυτές θα χρησιμοποιηθούν σωστά και από ανθρώπους που θα έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για το έργο αυτό. Επανειλημμένα έχουμε τονίσει ότι η Επαγγελματική Συμβουλευτική δεν εξαντλείται στην απλή επίδοση τεστ.

Η αύξηση του ενδιαφέροντος της κοινής γνώσης για τον υπό εξέταση θεσμό που προκύπτει μεταξύ άλλων από τα δημοσιεύματα του τύπου και ιδιαίτερα του επιστημονικού κοινού, το οποίο αντανάκλα η διεύρυνση της σχετικής ερευνητικής δραστηριότητας (βλ. διάγραμμα 1) συνηγορούν, επίσης, υπέρ της θετικής αποτίμησης της εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση.

Παρά την παραπάνω θετική πορεία του θεσμού, αρκετά προβλήματα εξακολουθούν να υπάρχουν, όπως συνάγεται από την αναλυτική έκθεση της πορείας που ακολούθησε. Τα σημαντικότερα από αυτά στα οποία πρέπει να επικεντρωθεί, κατά τα επόμενα χρόνια, η προσπάθεια της πολιτείας αλλά και όλων των ενδιαφερόμενων φορέων είναι τα εξής:

1. Το επιστημονικό προσωπικό που ασχολείται με την εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, περιλαμβανομένων και αρκετών στελεχών των ΚΕ.ΣΥ.Π., ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΚΕ.ΣΥ. δεν διαθέτουν, σε όλες τις περιπτώσεις, την θεωρητική και πρα-

κτική κατάρτιση που είναι αναγκαία για την αποτελεσματική εκτέλεση του έργου, το οποίο αναλαμβάνουν. Το πρόβλημα αμβλύνεται κάπως τα τελευταία χρόνια με την πραγματοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων μεγάλης διάρκειας των εκπαιδευτικών που εμπλέκονται στην εφαρμογή του θεσμού και με την αξιοποίηση μέσων των αποφοίτων των σχετικών μεταπτυχιακών προγραμμάτων, αλλά εξακολουθεί να υφίσταται, ιδιαίτερα για ορισμένα στελέχη των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΓΡΑ.ΣΥ και κυρίως για τους εκπαιδευτικούς στους οποίους ανατίθεται η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στα σχολεία.

Το πρόβλημα των στελεχών μεγαλώνει ακόμη περισσότερο, αν στους δημόσιους λειτουργούς προστεθούν και πολλά άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής καθοδήγησης σε φροντιστήρια ή άλλα ιδιωτικά γραφεία, στα οποία απευθύνονται αρκετά συχνά και μαθητές.

Η αδυναμία εφαρμογής εθνικού συστήματος πιστοποίησης αυτών που έχουν τα προσόντα να εφαρμόζουν στην καθημερινή πράξη την Επαγγελματική Συμβουλευτική συνιστά αναμφίβολα μια από τις αδυναμίες του εξεταζόμενου τομέα.

Η αντιμετώπιση όλων των παραπάνω δυσκολιών απαιτεί τη λήψη ποικίλων μέτρων στα οποία αναφερόμαστε παρακάτω (βλ. προτάσεις).

2. Σημαντικό πρόβλημα, το οποίο δεν λύθηκε στα τριάντα περίπου χρόνια που ο Επαγγελματικός Προσα-

νατολισμός εφαρμόζεται στην εκπαίδευση, είναι η έλλειψη επαρκούς πληροφοριακού υλικού σχετικού με την αγορά εργασίας και ιδιαίτερα με τη ζήτηση των διαφόρων επαγγελμάτων και με τις προοπτικές που αυτά εμφανίζουν. Μόνο μετά το 2000 ο Τομέας Σ.Ε.Π. διένευε στα σχολεία φυλλάδιο που περιείχε σχετικά στοιχεία, τα οποία προέρχονταν από έρευνα του Θ. Κατσανέβα. Τα στοιχεία, όμως, αυτά δεν είναι επαρκή και, το πιο σημαντικό, χρήζουν διαρκώς ανανέωσης και επικαιροποίησης. Το έργο αυτό δεν μπορούν να το επιτελέσουν με τα μέσα που διαθέτουν ούτε το Π.Ι. ούτε το Ε.Κ.Ε.Π. Απαιτείται η δημιουργία ειδικού φορέα, αρμόδιου για τη συλλογή επεξεργασία και διάδοση των επαγγελματικών πληροφοριών, θέμα στο οποίο θα επανέλθουμε.

3. Οι ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή συνιστούν μια άλλη πτυχή των αδυναμιών που επί πολλά χρόνια χαρακτηρίζαν την εφαρμογή στην εκπαίδευση του εξεταζόμενου θεσμού. Με τα κοινοτικά κονδύλια, που προήλθαν από το 1ο κυρίως Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., έγινε μια γενναία προσπάθεια εξοπλισμού των ΚΕ.ΣΥ.Π., πρωτίστως, και δευτερευόντως των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. με τον αναγκαίο εξοπλισμό. Το πρόβλημα, όμως, δεν λύθηκε και η κατάσταση που επικρατεί σήμερα, ιδιαίτερα στα νέα ΓΡΑ. ΣΥ που λειτουργούν στα ΕΠΑ.Λ. δεν είναι ικανοποιητική.
4. Η αντιμετώπιση του θεσμού και των λειτουργιών του από τη διοίκηση και ιδιαίτερα από ορισμένους διευθυντές σχολικών μονάδων δεν

ήταν πάντοτε η καλύτερη, πρόβλημα το οποίο δεν λύθηκε πλήρως κατά το χρονικό διάστημα στο οποίο αναφερόμαστε. Δυστυχώς, εξακολουθούν και σήμερα να υπάρχουν διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης που δεν αποδίδουν τη σημασία που απαιτείται στην αποτελεσματική εφαρμογή της ενημέρωσης και της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής καθοδήγησης των μαθητών και των γονέων τους και δεν λαμβάνουν πάντα τα πιο κατάλληλα μέτρα για το σκοπό αυτό. Η αλλαγή της στάσης μερίδας διοικητικών στελεχών αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη ακόμη πιο θετικών αποτελεσμάτων στον υπό εξέταση τομέα.

8. Μια Προσπάθεια Αξιολόγησης της Αποτελεσματικότητας του Θεσμού

Παρά τη θετική ανάπτυξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π., παλαιότερα) από τη μεταπολίτευση μέχρι σήμερα, οι περισσότερες σχετικές έρευνες δεν συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι ο εν λόγω θεσμός διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη λήψη από τους μαθητές των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους αποφάσεων. Υπάρχουν, βέβαια, έρευνες που δείχνουν ότι η πλειονότητα των ενδιαφερομένων θεωρούν το θεσμό χρήσιμο και αναγκαίο και βοηθούνται στο να αντλήσουν πληροφορίες από αυτόν (βλ. Δημητρώπουλος, 1986, ΥΠΕΠΘ/Π.Ι. 1989, Τέττηρη 1991, Κασσωπάκης, 1992). Οι περισσότερες, όμως, έρευνες παρέχουν στοιχεία, με βάση τα οποία ο ουσιαστικός ρόλος του υπό αξιολόγηση θε-

σμού δεν φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Σημειώνουμε, ενδεικτικά, μερικές από αυτές. Έρευνα, που πραγματοποιήθηκε το 1985, έδειξε ότι ο Σ.Ε.Π., όπως εφαρμόζοταν την εποχή εκείνη, κατατασσόταν σε χαμηλό επίπεδο από πλευράς σημαντικότητας μεταξύ των παραγόντων που επηρέαζαν τους μαθητές στη λήψη των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους αποφάσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι από τους μαθητές του Γυμνασίου, που πήραν μέρος στην παραπάνω έρευνα, μόνον το 15,4% θεώρησαν ότι ο Σ.Ε.Π. επηρέασε πολύ τις αποφάσεις τους, ενώ το ποσοστό αυτό μεταξύ των μαθητών του Λυκείου ανερχόταν στο 16,5%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τους γονείς, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ιδίων, ήταν μόλις 18,1% (βλ. Δημητρώπουλος, 1992). Νέότερη έρευνα, η οποία διεξήχθη κατά την περίοδο 1987-1990, έδειξε ότι οι αρκετοί μαθητές είχαν αντλήσει πληροφορίες από τους καθηγητές του Σ.Ε.Π., αλλά, όταν κλήθηκαν να απαντήσουν στο ερώτημα: ποιους συμβουλευτήκαν για την επιλογή του Λυκείου στο οποίο φοιτούσαν, κατέταξαν τους Συμβούλους Σ.Ε.Π. σε πολύ χαμηλότερο επίπεδο απ' ότι τα πρόσωπα της οικογένειάς τους, τους καθηγητές άλλων μαθημάτων, τους φίλους τους και τους γνωστούς τους (βλ. Κασσωτάκης, 1992). Μεταγενέστερη έρευνα, που πραγματοποιήθηκε, το 1994, μεταξύ 2.295 μαθητών της Γ' Λυκείου, έδειξε ότι μόλις το 9,9% από αυτούς δήλωσαν ότι έλαβαν πληροφορίες για το τι μπορούν να κάμουν μετά το Λύκειο από τους καθηγητές του Σ.Ε.Π., κυρίως. Τα αντίστοιχα ποσοστά αυτών που δήλωσαν ότι έλαβαν πληροφορίες, πρωτίστως, από το στενό οικογενειακό

τους περιβάλλον (γονείς και αδέρφια) ανέρχονταν στο 47,9% (βλ. Κασσωτάκης & Φωτιάδου-Ζαχαρίου, 1994). Παρόμοια έρευνα, που διεξήχθη την ίδια περίοδο, μεταξύ φοιτητών διαφόρων Σχολών του Πανεπιστημίου Αθηνών, η οποία, μεταξύ άλλων, τους ζητούσε να αξιολογήσουν τη βοήθεια που τους προσέφερε ο Σ.Ε.Π., όταν φοιτούσαν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, στο να γνωρίσουν τις διαφορές κατευθύνσεις μεταλυκειακών σπουδών έδειξε ότι μόλις το 5,5% την αξιολόγησαν ως σημαντική, το 20% ως ικανοποιητική και το 74,5% ως μικρής σημασίας ή τελείως ασήμαντη (βλ. Κασσωτάκης, κ.ά. 1994). Απογοητευτική είναι και η διαπίστωση άλλης έρευνας, σύμφωνα με την οποία οι μαθητές της Γ' Λυκείου που δήλωσαν ότι οι καθηγητές τους τους επηρεάζουν πολύ σε θέματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού ανέρχονται στο 1,9% του σχετικού δείγματος, ενώ αυτοί που ισχυρίστηκαν ότι δεν τους επηρέασαν καθόλου στη λήψη των αποφάσεών τους αντιπροσωπεύουν το 64,8%. Αξίζει να σημειωθεί ότι, κατά την ίδια έρευνα, οι μαθητές που αναγνώριζαν ότι το μάθημα του Σ.Ε.Π. τους πρόσφερε πολύ μεγάλη βοήθεια στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος ανέρχονταν στο 7,1%, ενώ αυτοί που εκτιμούσαν ότι η σχετική βοήθεια ήταν μηδαμινή αντιπροσώπευαν το 51,6% (βλ. Κυρίτσης & Χελιατσίδου, 2008). Ανάλογες ήταν οι διαπιστώσεις και άλλης έρευνας, σύμφωνα με την οποία το 57,2% των μαθητών του Νομού Θεσσαλονίκης, στους οποίους αυτή διεξήχθη, δήλωσαν ότι δεν είχαν στο σχολείο τους καμία πληροφόρηση σε θέματα σπουδών και επαγγελματικής αποκατάστασης, ενώ μόλις το

8,1% δήλωσαν ότι είχαν αρκετή πληροφόρηση (βλ. Αθανασιάδου, 2004).

Πιο πρόσφατη έρευνα, που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα σπουδαστών δύο Τ.Ε.Ι., κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα ως προς τα πρόσωπα που τους επηρέασαν στην επιλογή μεταλυκειακής κατεύθυνσης σπουδών. Στην πρώτη θέση έρχονται και πάλι οι γονείς, με ποσοστό 44,7%, και ακολουθούν οι καθηγητές, με ποσοστό 38,8%. Ο θεσμός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και οι λειτουργοί του δεν αναφέρονται σχεδόν καθόλου (βλ. Παπαρούπα, 2009).

Παρά το γεγονός ότι οι παραπάνω έρευνες συγκλίνουν στο συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα του θεσμού της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, όπως αυτός εφαρμόζεται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, δεν φαίνεται να είναι μεγάλη, θεωρούμε ότι για να καταλήξουμε σε οριστικό συμπέρασμα απαιτείται μια πιο συστηματική αξιολόγηση της λειτουργίας του, ιδιαίτερα δε μετά τις αλλαγές που έγιναν σ' αυτόν κατά την περίοδο 1997-2000. Αν μια συστηματικότερη αξιολόγηση επιβεβαιώσει τη χαμηλή του αποτελεσματικότητα, τότε τα αίτια της κατάστασης αυτής θεωρούμε ότι πρέπει να αναζητηθούν στις αδυναμίες του θεσμού στις οποίες έχουμε ήδη αναφερθεί, καθώς και στην έλλειψη του αναγκαίου κοινωνικού κύρους και στην απουσία εμπιστοσύνης των πολιτών σ' αυτόν.

9. Προτάσεις

Λαμβάνοντας υπόψη όσα μνημονεύθηκαν στις σελίδες που προηγήθηκαν, μπορούμε να διατυπώσουμε τις ακόλουθες προτάσεις για την περαι-

τέρω βελτίωση της εφαρμογής της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην ελληνική εκπαίδευση και τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων του.

1. Να καθορισθεί σαφής, μακρόπνοη και ενιαία πολιτική ανάπτυξης του υπό εξέταση θεσμού και του τρόπου εφαρμογής του τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση. Να τεθούν συγκεκριμένοι στόχοι και να προσδιορισθούν σαφείς άξονες και δράσεις, καθώς και οι τρόποι χρηματοδότησής τους. Στο πλαίσιο της χάραξης εθνικής στρατηγικής για τα θέματα αυτά θα πρέπει να αποσαφηνισθούν οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των διαφόρων φορέων, με στόχο την αποφυγή επικαλύψεων και την καλύτερη αποτίμηση του ρόλου του καθενός.
2. Να υπάρξει καλύτερος συντονισμός των δράσεων που σχετίζονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και λαμβάνουν χώρα είτε στον τομέα της εκπαίδευσης είτε στον τομέα της απασχόλησης είτε αλλού. Το Ε.Κ.Ε.Π. καλείται να διαδραματίσει πρωτεύοντα ρόλο στον τομέα αυτόν.
3. Να δημιουργηθεί ειδικός κλάδος προσωπικού της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο θα έχει ως αποκλειστικό έργο την εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στα σχολεία, για να πάψει να θεωρείται αυτή πάρεργο από μερικούς, τουλάχιστον, στους οποίους ανατίθενται σήμερα τα καθήκοντα αυτά.
4. Από το προσωπικό αυτό θα επιλέγονται με αυστηρά αξιοκρατικά κριτήρια τα στελέχη των Κέντρων

- και Γραφείων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, καθώς και των Γραφείων Διασύνδεσης. Οι υπεύθυνοι των ΚΕ.ΣΥ.Π., καθώς και όλα τα λοιπά υψηλά στελέχη θα πρέπει να είναι επιστήμονες με αυξημένα προσόντα (κάτοχοι σχετικών μεταπτυχιακών τίτλων) και πολύχρονη σχετική εμπειρία. Στο προσωπικό αυτό εισηγούμαστε να ενταχθούν και οι σημερινοί καθηγητές Σ.Ε.Π., καθώς και οι υπεύθυνοι των ΚΕ.ΣΥ.Π., ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΓΡΑ.ΣΥ, υπό τον όρο ότι θα έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια διάρκειας 500, τουλάχιστον, ωρών και θα έχουν ασχοληθεί με το θεσμό επί τρία τουλάχιστον χρόνια. Η ένταξη αυτή εντάσσεται στη φάση μετάβασης από το παλιό στο νέο καθεστώς.
5. Το παραπάνω προσωπικό οφείλει να διαθέτει την απαραίτητη θεωρητική κατάρτιση και πρακτική εμπειρία στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, οι οποίες θα αποκτώνται στα Πανεπιστήμια, όπου πρέπει να δημιουργηθούν κατάλληλοι φορείς εκπαίδευσής του.
 6. Να καθιερωθεί εθνικό σύστημα πιστοποίησης όσων προσφέρουν είτε σε δημόσιους είτε σε ιδιωτικούς φορείς υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, το οποίο θα λειτουργεί με ευθύνη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η πιστοποίηση θα είναι αναγκαία και για όσους εφαρμόζουν τον εν λόγω θεσμό τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση.
 7. Να δημιουργηθεί ειδικός φορέας για τη συλλογή, επεξεργασία και διάδοση, με έντυπο και ηλεκτρονικό τρόπο, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών ή, αν αυτό δεν είναι δυνατό, να υπάρξει στο Ε.Κ.Ε.Π. ή σε άλλο σχετικό φορέα Τμήμα ή Διεύθυνση που θα ασχοληθεί με το αντικείμενο αυτό. Το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., που έχει αναλάβει το παραπάνω έργο, δεν επαρκεί. Αν εξακολουθήσει να έχει το ρόλο αυτό, θα πρέπει να ενισχυθεί με ειδικούς επιστήμονες και με τεχνικά μέσα.
 8. Να αξιοποιηθούν τα ερευνητικά δεδομένα που υπάρχουν για το θεσμό: Συμβουλευτική-Προσανατολισμός (διδασκαρικές διατριβές, μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες, έρευνες άλλων φορέων).

10. Αντί Επιλόγου

Κάποιος έχει πει ότι «το μέλλον δεν μπορούμε να το προβλέψουμε, μπορούμε, όμως, να το προετοιμάσουμε». Αν αυτό ισχύει, σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία του καλείται να διαδραματίσει ο θεσμός, τον οποίο εξετάσαμε στην παρούσα εισήγηση. Η αναγκαιότητά του επιτείνεται και ο ρόλος του ενισχύεται ακόμη περισσότερο από τις προκλήσεις που δημιουργούν στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης οι σύγχρονες εξελίξεις της παγκοσμιοποίησης και της κοινωνίας της γνώσης.

Αν ολιγορώσουμε, θα είμαστε άξιοι της τύχης μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αθανασιάδου, Χρ. (2004). Γραφείο Διασύνδεσης Α.Π.Θ.: Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μαθητές και μαθήτριες του Νομού Θεσσαλονίκης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 68-69, 19-31.
- Βάζος, Γ. (1982). Ο Σ.Ε.Π. στο σταυροδρόμι σχολείου και κόσμου της εργασίας. *ΚΕ-ΜΕ. Ο Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο*, τόμος 3ος. Αθήνα.
- Βρετάκου, Β. (1990). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση.
- Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού (1991). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας και ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού εν όψει της ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς*. Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε..
- Γαβριήλ, Α. (1987). Το όραμα εισαγωγής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ως παράγοντας Επαγγελματικού Προσανατολισμού των νέων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 2-3, 16-28
- Γιαννόπουλος, Κ. Αφιέρωμα: Επαγγελματικός Προσανατολισμός, ερωτήσεις της Σύγχρονης Εκπαίδευσης προς το ΚΕΜΕ και τον ΟΑΕΔ.
- Δελτίο Επικοινωνίας. (1998). *Τομέας Σ.Ε.Π. του Π.Ι. Β'* έκδοση, τ. 1.
- Δημητρόπουλος Ε. (1986). *Συμβουλευτική- Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης του θεσμού. Εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Καραμερόπουλος.
- Δημητρόπουλος, Ε. (ά., έ.). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεσσαλονίκη*: Εκδ. Εγνατία.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1989). *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*. Αθήνα.
- Καλαϊτζόπουλος, Ν. (1994). Η διδασκαλία του Σ.Ε.Π. στα σχολεία. *Τα Νέα*, 19-10-94.
- Καλογήρου, Κ. (1986). Μια ιστορική ανασκόπηση της εξέλιξης του θεσμού. Προσανατολισμός-Συμβουλευτική στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1.
- Κάντας, Α. (1986). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Προβλήματα και ερωτήματα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 29, 25-34.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (1983). Οι πολιτικές διαστάσεις του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 3, 118-130.
- Κασσωτάκης, Μ. (1992). Η ενημερωτική και η συμβουλευτική λειτουργία του Σ.Ε.Π.: Μια προσπάθεια αξιολόγησής τους. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 79-98.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 54-55, 23-33.
- Κασσωτάκης, Μ., Χρ. Κοσμίδου, Ι. Μαρμαρινός, Σ. Παπαπέτρου, (1994). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και προετοιμασία των φοιτητών για την είσοδό τους στο χώρο εργασίας* (αδημοσίευτη έρευνα μεταξύ των φοιτητών του Πανεπιστημίου Αθηνών).
- Κασσωτάκης, Μ. & Φωτιάδου-Ζαχαρίου Τ. (1996). *Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των μαθητών της Γ' Λυκείου*. Αθήνα (αδημοσίευτη έρευνα).
- Κασσωτάκης, Μ. & Φωτιάδου-Ζαχαρίου, Τ. (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του

- Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Gutenberg, σσ. 73-100
- ΚΕΜΕ/ Ομάδα Εργασίας Σ.Ε.Π. (1982-83). *Αξιολόγηση του Σ.Ε.Π. στην Α' τάξη Γυμνασίου*. Αθήνα.
- ΚΕΜΕ (1982). *Ενημερωτικό τεύχος του ΚΕΜΕ από την ομάδα εργασίας του Σ.Ε.Π.*, Αθήνα.
- ΚΕΜΕ /Ομάδα Εργασίας Σ.Ε.Π. (1985). *Έρευνα σχετική με την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. κατά το σχολικό έτος 1984-1985*. Αθήνα.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (1996). Ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα; *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 38-39, 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2008). *Θεωρητικά ζητήματα για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Τόμος Α'. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2008). *Βιωματική εκπαίδευση για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Τόμος Β'. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κουμουτσάκος, Σ. (1978). *Θέματα που απασχολούν τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ελλάδα*. Στα πρακτικά του διεθνούς συνεδρίου για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Αθήνα.
- Κουφιδά, Α. (1991). Σχολικός Εκπαιδευτικός & Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Διαπιστώσεις-Προβλήματα-Προοπτικές. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 18-19, 108-110.
- Κυρίτσης, Δ. & Χελιατσίδου, Ζ. (2008). Η επιλογή του επαγγέλματος: Εμπειρική έρευνα σε μαθητές Γ' Λυκείου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 84-85, 126-140.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (1993). *Ο Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση από την ομάδα εργασίας του Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου*. Αθήνα.
- Παπαδόπουλος, Ν. (1978). Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Ψυχολογία και άλλα προβλήματα. *Λόγος και Πράξη*, Τόμος Α', 6.
- Σαμοίλης Πάνος (2001). Παράγοντες που επηρεάζουν τους Υποψηφίους των Γενικών Εξετάσεων για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Επιλογή Σπουδών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 56-57
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Η ανάπτυξη του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην Ελλάδα: Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 78-79, 23-31.
- Τέττερη, Ι. (1992). Αξιολόγηση του ΣΕΠ από τους μαθητές της Γ' Γυμνασίου. *Ανάγκες και προσδοκίες τους*. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 55-78.
- Τέττερη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., Κουτσούκος, Δ. (1989). *Αξιολόγηση του Σ.Ε.Π. από τους μαθητές της Γ' Γυμνασίου. Ανάγκες και προσδοκίες τους*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Τζέπονγλου, Στ. (1987). Ο θεσμός του Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Σκέψεις και προβληματισμοί. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 2-3, 81-89.
- Φράγκος, Ν. (1998). *Μελέτη για τη βελτίωση, ανάπτυξη και λειτουργία του εθνικού συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ΟΑΕΔ*. Αθήνα (ανέκδοτη μελέτη).
- Χαρίτος, Ι. (1955). *Δύο εισαγωγικά μαθήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού διδασκθέντα εις τους μαθητάς της Η' τάξεως της Βαρβακείου Προτύπου Σχολής*. Αθήνα (πολυγραφημένο κείμενο).

- Χαρίτου-Φατούρου, Μ. (1979). Ο Σ.Ε.Π. στην Ελλάδα. *Σύγχρονα Θέματα*. Περίοδος Β', Χρόνος 1ος, Τεύχος 4.
- Χουρδάκη, Μ. (1967). Επαγγελματικός Προσανατολισμός. *Μεγάλη Παιδαγωγική Εγκυκλοπαίδεια*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, Ε' τόμος, σσ. 595-596.
- Χουρδάκη, Μ. & Καλογήρου, Κ. (1987). Μια συνέντευξη. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 2-3, 127-130.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (1982). *Ο Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο*. Αθήνα.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (1999). *Σχεδιάζω το μέλλον μου. Βιβλίο Σ.Ε.Π. για τον καθηγητή της Α' Ενιαίου Λυκείου*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (2001). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*, ΕΠΕΑΕΚ II. Αθήνα, Μάρτιος, 2001.
- Χατζησταμάτης, Κ. (2007). *Γραφεία ΓΡΑ. ΣΥ. Μια δραματική ιστορία σε εξέλιξη*. www.chiosnews.com/cn23220071101260.asp.

Μαρία Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου*

**ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ. ΝΕΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ**

Μετά από σύντομη αναφορά στις μεταρρυθμίσεις και τις αλλαγές της εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο κατά τις τελευταίες δεκαετίες, παρουσιάζονται οι προοπτικές και οι προκλήσεις, με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπα τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και γίνεται σύντομη αναφορά στο ρόλο του Συμβούλου εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Marie Panayotopoulos-Cassiotou*

**THE PROGRESS OF EUROPEAN EDUCATION AND FORMATION
POLICIES: NEW PERSPECTIVES FOR THE 21st CENTURY**

The article below briefly presents the national and European reforms and changes, which have taken place in all levels of educational systems during the last decades. It focuses on the prospects and challenges which the educational institutions have to face while referring to the importance of Consultant's role in the field of education and professional orientation.

* Η Μ.Π.-Κ είναι ευρωβουλευτής της Ν.Δ. Ξεκίνησε τη θητεία της από το 2005 και είναι μέλος της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, Αναφορών και αναπληρωματικό μέλος της Επιτροπής Μεταφορών και Τουρισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Είναι, επίσης, Πρόεδρος της Διακομματικής Ομάδας «Οικογένεια και Προστασία του Παιδιού».

Η ένταξη των κοινωνικών, πολιτικών, τεχνολογικών και οικονομικών αλλαγών στην ΕΕ οδηγεί στην ανάγκη συνεχούς προσαρμογής του ευρωπαϊκού κοινωνικού και οικονομικού μοντέλου. Τα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα, αποδέκτες των αλλαγών αλλά και παράγοντες προετοιμασίας των αυριανών ευρωπαίων πολιτών, οφείλουν να εκσυγχρονιστούν. Η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης περιλαμβάνει, εκτός από την παροχή Παιδείας και την επίτευξη παιδαγωγικών στόχων, και τη φροντίδα για την επαγγελματική αποκατάσταση της νεολαίας. Ο εθνικός και ο ευρωπαϊκός σχεδιασμός εκπαιδευτικών μέτρων δεν μπορεί να αγνοεί την εξέλιξη των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας και την τάση για περισσότερη εξειδίκευση και αρτιότερη κατάρτιση.

Η εκπαίδευση, λοιπόν, αποτελεί προϋπόθεση για την αύξηση της ποιότητας της απασχόλησης. Και οι δύο συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα και στην ενίσχυση της οικονομίας που βασίζεται στη γνώση (Στρατηγική της Λισαβόνας, 2000). Η συμμετοχή στην τεχνολογική πρόοδο δεν μπορεί παρά να στηρίζεται στη βελτίωση και την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης

και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και στην ενεργό συμμετοχή του στην αγορά εργασίας.

Αν και η εκπαιδευτική πολιτική εμπίπτει στις αρμοδιότητες κάθε κράτους μέλους, τα ευρωπαϊκά όργανα με συντονισμένες επικουρικές ενέργειες αποβλέπουν στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της εκπαίδευσης¹ και στη δημιουργία ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου της γνώσης, με γέφυρες ανάμεσα στους πολυπληθείς φορείς που την παρέχουν και στα πολλαπλά επίπεδα κατανομής της.

Ο ευρωπαϊκός χώρος εκπαίδευσης² πρέπει να παρουσιάζει συμβατότητα και συμπληρωματικότητα με τα επιμέρους συστήματα δια βίου μάθησης και απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων όλων των επιπέδων.

I) Προσαρμογή της Εκπαίδευσης στις Ανάγκες της Ενωμένης Ευρώπης του 21ου αιώνα, σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο

A) Αλλαγές στα Εθνικά Εκπαιδευτικά Συστήματα

Το συνεχές ενδιαφέρον της ΕΕ για

1. Συνθήκη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, άρθρο 149:

«1. Η κοινότητα θα συμβάλλει στην ανάπτυξη ποιοτικής εκπαίδευσης, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και, εφόσον είναι απαραίτητο, υποστηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, πλήρως σεβόμενη την ευθύνη των κρατών μελών για το περιεχόμενο της διδασκαλίας, την οργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων και την πολιτιστική και γλωσσική ποικιλία.

2. Η κοινοτική δράση θα αποβλέπει στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της εκπαίδευσης, ιδιαίτερα δια μέσου της διδασκαλίας και της διάδοσης των γλωσσών των κρατών μελών, στην ενθάρρυνση της κινητικότητας των φοιτητών και εκπαιδευτικών, με την παρακίνηση, μεταξύ των άλλων, της ακαδημαϊκής αναγνώρισης των πτυχίων και των περιόδων σπουδών, στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, στην ανάπτυξη των ανταλλαγών πληροφοριών και εμπειριών σε θέματα κοινά στα εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών μελών, στην ενθάρρυνση της ανάπτυξης των ανταλλαγών νέων και των ανταλλαγών εκπαιδευτικών, στην ανάπτυξη της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης».

2. Ψήφισμα Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τη διαδικασία της Μπολόνια και την κινητικότητα των φοιτητών (A6-0302/2008).

την εκπαίδευση και την κατάρτιση οδήγησε στον εκσυγχρονισμό και στην προσαρμογή των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων των ευρωπαϊκών χωρών στις σύγχρονες απαιτήσεις.

Σημαντική αλλαγή για τα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα ήταν η στροφή προς μεγαλύτερη σχολική αυτονομία³. Παλαιότερα, οι εκπαιδευτικοί δεν είχαν την ελευθερία επιλογής της μεθόδου και των «εργαλείων» διδασκαλίας. Ωστόσο, μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν στις ευρωπαϊκές χώρες επέτρεψαν στους εκπαιδευτικούς να παρεμβαίνουν ακόμα και στον ίδιο το σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών.

Χώρες, στις οποίες το εκπαιδευτικό σύστημα ήταν από καιρό αποκεντρωμένο (Βέλγιο, Κάτω Χώρες και Ηνωμένο Βασίλειο), ή χώρες που ακολούθησαν ευέλικτες πολιτικές (Ουγγαρία) άρχισαν να εφαρμόζουν κανόνες καθορισμού παιδαγωγικών στόχων ή εθνικά προγράμματα σπουδών, ώστε να διασφαλίζεται η ισότητα ευκαιριών στην εκπαίδευση για όλους τους μαθητές⁴ και να διευκολύνεται η αξιολόγηση.

Η αποκεντρωση και η σχολική αυτονομία οδήγησαν τις κεντρικές κυβερνήσεις, τις περιφερειακές και τοπι-

κές αρχές, καθώς και τους ενδιαφερόμενους για τα σχολεία φορείς να μοιραστούν με νέους τρόπους την ευθύνη για την εκπαίδευση. Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, προγράμματα σπουδών έγιναν ευέλικτα, παραχωρώντας πρωτοβουλίες στα σχολικά ιδρύματα, τους εκπαιδευτικούς⁵ και την τοπική κοινωνία, ενώ ταυτόχρονα η δια βίου κατάρτιση και η συνεχής επιμόρφωση αποτελεί πλέον υποχρέωση για εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους.

Οι σύγχρονες εξελίξεις συνέβαλαν, επιπλέον, ώστε τα εκπαιδευτικά συστήματα να αναζητούν λύσεις σε προβλήματα κοινωνικού χαρακτήρα, όπως η ομαλή ενσωμάτωση ευάλωτων ομάδων, μαθητών με δυσμαθησιακά προβλήματα (δυσλεξία, δυσπραξία, προβλήματα συγκέντρωσης, κ.λπ.) και παιδιών μεταναστών. Σε μερικές χώρες, όπως η Τσεχία, η Ισπανία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η ανάληψη των νέων αυτών κοινωνικών ευθυνών συνοδεύεται από τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων στα σχολεία, ενώ οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την αναδιοργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων και την εκπαίδευση των εκπαιδευτών όλων των βαθμίδων προκαλούν αντιδράσεις σε όλα τα κράτη μέλη⁶.

3. Eurydice European Unit, "School Autonomy in Europe. Policies and Measures", Φεβρουάριος 2008.

4. Levels of autonomy and responsibilities of teachers in Europe, Eurydice, Αύγουστος 2008.

5. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχουν 3 πρότυπα:

Στο πρώτο, η κεντρική (ή ανώτατη) αρχή θεσπίζει το γενικό πλαίσιο του προγράμματος σπουδών, το οποίο συμπληρώνεται από τις τοπικές αρχές και τους εκπαιδευτικούς. Το πρότυπο αυτό συναντάται κυρίως σε σκανδιναβικές και κεντροευρωπαϊκές χώρες. Στο δεύτερο, η κεντρική κυβέρνηση καθορίζει τους επιδιωκόμενους στόχους που αντιστοιχούν στο εκάστοτε στάδιο φοίτησης, παραχωρώντας στα σχολεία μεγάλο περιθώριο δράσης όσον αφορά στον καθορισμό του περιεχομένου του αναλυτικού τους προγράμματος. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία. Στο τρίτο πρότυπο, τα προγράμματα σπουδών που καθορίζονται από την κεντρική κυβέρνηση συνυπάρχουν με τα προγράμματα που προτείνονται από τους τοπικούς συντελεστές.

<http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/commonpressdos/PR094EL.pdf>

6. Levels of autonomy and responsibilities of teachers in Europe, Eurydice, Αύγουστος 2008.

Β) Ευρωπαϊκές Εκπαιδευτικές Εξελίξεις

Τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, και όχι η ΕΕ, με ελεύθερη επιλογή αποφάσισαν την προσαρμογή των εκπαιδευτικών συστημάτων στις νέες ανάγκες και απαιτήσεις της κοινωνίας μέσα σε κοινό πλαίσιο.

Η συνεργασία άρχισε με την περφόρημη *Magna Charta των Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων* (18.09.1988)⁷, η οποία καθόρισε τους 5 άξονες της εκπαίδευσης στην Ευρώπη:

1. Συνεργασία των ευρωπαϊκών σε ένα παγκοσμιοποιημένο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.
2. Επενδύσεις στη δια βίου εκπαίδευση.
3. Επάρκεια εκπαιδευτικού προσωπικού.
4. Ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εκπαιδευτικών μονάδων.
5. Πολιτική ισοτιμίας τίτλων.

Σημείο αναφοράς αποτέλεσε στη συνέχεια η *Διακήρυξη της Σορβόνης* (Μάιος, 1998), την οποία εξέδωσαν οι Υπουργοί Παιδείας – αρμόδιοι για θέματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης – της Γερμανίας, της Γαλλίας, της Ιταλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, με στόχο την εναρμόνιση των ευρωπαϊκών συστημάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τη δημιουργία ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου ανώτατης εκπαίδευσης που αποτελεί το κλειδί για την προώθηση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των ευρωπαίων πολιτών, αλλά και για τη συνο-

λική ανάπτυξη της Ευρώπης⁸.

Η Διακήρυξη της Σορβόνης έδωσε το έναυσμα για την υπογραφή της *Διακήρυξης της Μπολόνιας* (Ιούνιος 1999), από 29 χώρες με σκοπό τη σύγκλιση, έως το 2010, των διαφορετικών συστημάτων ανώτατης εκπαίδευσης προς ένα σύστημα με μεγαλύτερη διαφάνεια που θα βασίζεται σε τρεις κύκλους: Πτυχίο/Bachelor - Master - Διδακτορικό.

Η Διακήρυξη βασίζεται στις εξής δράσεις:

- Σύστημα συγκρίσιμων ακαδημαϊκών βαθμίδων, θεμελιωμένο στους τρεις κύκλους εκπαίδευσης.
- Σύστημα σώρευσης και μεταφοράς μονάδων, το οποίο χρησιμοποιείται και στο πλαίσιο ανταλλαγών Socrates-Erasmus.
- Κινητικότητα σπουδαστών, διδασκόντων και ερευνητών.
- Συνεργασία σε θέματα ποιότητας.

Οι προαναφερθείσες, μεταξύ άλλων, ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες οδήγησαν στη διαπίστωση ότι ο καλύτερος τρόπος για τον εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης είναι ο συντονισμός και η στενή και ουσιαστική συνεργασία των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων.

Εντός αυτού του πλαισίου, παρέχεται στους νέους αλλά και σε όλους τους πολίτες της ΕΕ η δυνατότητα κινητικότητας στα πλαίσια της εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

Η δυνατότητα αυτή είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αμοιβαία αναγνώριση προσόντων και συμβάλλει

7. <http://www.magna-charta.org/magna.html>

8. Διακήρυξη της Σορβόνης (Sorbonne Joint Declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system), 25.05.1998.

στη δημιουργία καινούργιων θέσεων απασχόλησης, ανταποκρινόμενων στις σύγχρονες ανάγκες και στις διεθνείς κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές εξελίξεις.

Παράλληλη ήταν και η προσπάθεια μέσω 15 διαφόρων Οδηγιών (1975-1999) –που τελικά ενοποιήθηκαν στην Οδηγία 2005/36/ΕΚ– για τη δημιουργία συστήματος αντόματης αναγνώρισης προσόντων για τα «νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα», για εκείνα δηλαδή των οποίων οι απαιτήσεις κατάρτισης μπορούν να εναρμονιστούν: γιατροί, νοσοκόμοι, νοσηλευτές, μαιευτές, οδοντίατροι, κτηνίατροι, φαρμακοποιοί, αρχιτέκτονες⁹ καθώς και αναγνώριση τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης που συνδέονται με άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας, εφόσον προέρχονται από αναγνωρισμένα ανώτατα ιδρύματα που εδρεύουν σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ.

Για περισσότερο από 10 χρόνια, επίσης, εφαρμόζεται με επιτυχία το

Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ECTS)¹⁰, που επιτρέπει το συνδυασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχόμενης από διαφορετικούς φορείς.

Η ανάγκη να καλυφθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση όλων των επιπέδων οδήγησε στη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων¹¹, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και θα συντονιστεί με τα εθνικά πλαίσια προσόντων¹² έως το 2010.

Η θέσπιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση¹³, στα πλαίσια της εφαρμογής του κοινοτικού προγράμματος της Λισαβόνας, προβλέπει τη λειτουργία του ως μηχανισμού «μετάφρασης» και ουδέτερου σημείου αναφοράς για τη σύγκριση προσόντων που αποκτώνται σε διαφορετικά εθνικά συστήματα. Παράλληλα, ενισχύεται η συνεργασία και η ενίσχυση της αμοιβαίας εμπιστοσύ-

9. ΟΔΗΓΙΑ 2005/36/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Σεπτεμβρίου 2005 σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων

10. Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μονάδων Κατοχύρωσης Μαθημάτων (E.C.T.S.) είναι σύστημα χορήγησης και μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων με στόχο την ενίσχυση και τη διευκόλυνση των διαδικασιών ακαδημαϊκής αναγνώρισης μεταξύ των συνεργαζομένων ιδρυμάτων της Ευρώπης.

Ψήφισμα του Ευρ. Κοινοβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό σύστημα ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), 18 Δεκεμβρίου 2008, A6-0424/2008.

11. Πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Σεπτεμβρίου 2006 σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση, COM(2006) 479.

12. Το εθνικό σύστημα επαγγελματικών προσόντων περιλαμβάνει όλες οι πτυχές της δραστηριότητας ενός κράτους μέλους σχετικά με την αναγνώριση της μάθησης και άλλων μηχανισμών που συνδέουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση με την αγορά εργασίας και την κοινωνία των πολιτών. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη και την εφαρμογή θεσμικών ρυθμίσεων και διαδικασιών που αφορούν στη διασφάλιση ποιότητας, στην αξιολόγηση και στην απονομή προσόντων. Ένα εθνικό σύστημα επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αποτελείται από αρκετά υποσυστήματα και μπορεί να περιλαμβάνει ένα εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων, <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11104.htm>

13. Πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Σεπτεμβρίου 2006 σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση, COM(2006) 479.

νης μεταξύ των εθνικών αρχών και των φορέων παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το Πλαίσιο λειτουργεί ως εργαλείο αναφοράς για τη σύγκριση των επιπέδων των προσόντων - τυπικών, μη τυπικών και άτυπων - στα εθνικά συστήματα προσόντων αλλά και στα συστήματα προσόντων που έχουν διαμορφωθεί από διεθνείς κλαδικούς οργανισμούς¹⁴.

Η ανάγκη αναγνώρισης προσόντων συνέβαλε επίσης στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Συστήματος Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)¹⁵, το οποίο έχει ως στόχο να δημιουργήσει ένα ευρωπαϊκό εργαλείο που θα διευκολύνει τη μεταφορά και την αναγνώριση των προσόντων και των γνώσεων που αποκτήθηκαν από τα άτομα που μετακινούνται από ένα πλαίσιο μάθησης ή ένα σύστημα πιστοποίησης σε άλλο. Η συμμετοχή σε αυτό το μηχανισμό, αν και προαιρετική, θα βοηθήσει να γίνει ελκυστικότερη η κινητικότητα μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των ευκαιριών πρακτικής άσκησης και θα προωθήσει τη μετάβαση από την επαγγελματική ζωή στην κατάρτιση και αντιστρόφως καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Η σύγκριση και η αμοιβαία αναγνώριση των προσόντων

αγνοούν τις διδακτικές μεθόδους και τους τύπους των φορέων της μάθησης και ενδιαφέρεται μόνο για το τι γνωρίζει, τι κατανοεί και τι είναι ικανός να εκτελέσει ο εκπαιδευόμενος.

Ενισχύει, επίσης, την κινητικότητα των εργαζομένων και των σπουδαστών καθώς εξασφαλίζει την αποδοχή των δεξιοτήτων και εκτός των εθνικών τους συνόρων.

Γ) Κινητικότητα

Για την καλύτερη χρήση του δικαιώματος της κινητικότητας τόσο στον εκπαιδευτικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε ψήφισμά του, με την ευκαιρία των 10 χρόνων της προσπάθειας συντονισμού των κρατών μελών για τη διευκόλυνση της κινητικότητας στον εκπαιδευτικό και στον επαγγελματικό τομέα, προτείνει:

1. Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας.
2. Μεταρρύθμιση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και εκσυγχρονισμό των πανεπιστημίων (ποιότητα, καινοτομία και ευελιξία).
3. Χρηματοδότηση και επένδυση στην κινητικότητα των φοιτητών και κοινωνική διάσταση.
4. Αναγνώριση των διπλωμάτων¹⁶.

14. ΑΠΟΦΑΣΗ αριθ. 1065/2008/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 22ας Οκτωβρίου 2008 σχετικά με την κατάργηση της απόφασης 85/368/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την αντιστοιχία των τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (L 288 30.10.2008, σελ. 4).

15. Νομοθετικό Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2008 σχετικά με την πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη θέσπιση του ευρωπαϊκού συστήματος ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), Α6-0424/2008.

16. Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2008 σχετικά με τη διαδικασία της Μπολόνια και την κινητικότητα των φοιτητών (2008/2070(INI)).

Δ) Πρόγραμμα για τη Δια Βίου Μάθηση

Σημαντικό παράγοντα για την ουσιαστική προσαρμογή στις εξελίξεις της διεθνούς σκηνής αποτελεί και η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση. Εντός αυτού του πλαισίου, θεσπίστηκε πρόγραμμα για τη Δια Βίου Μάθηση (2007-2013)¹⁷, και περιλαμβάνει τη νέα έκδοση των προγραμμάτων Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci και Grundtvig και επικεντρώνεται στην ανάπτυξη και την ενίσχυση των ανταλλαγών, της συνεργασίας και της κινητικότητας, ώστε τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να αποτελέσουν παγκόσμιο σημείο αναφοράς ως προς την ποιότητα. Με τον τρόπο αυτό, προάγονται οι στόχοι της Λισαβόνας, ώστε να καταστεί η Ευρώπη προηγμένη κοινωνία της γνώσης, με βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Στο πρόγραμμα μπορούν να συμμετέχουν, μεταξύ άλλων, μαθητές, φοιτητές, εκπαιδευτικοί, ερευνητικά ιδρύματα, επιχειρήσεις και κοινωνικοί εταίροι.

Πρόγραμμα Erasmus¹⁸

Η επιδότηση της ανταλλαγής εμπειριών από διδάσκοντες, διδασκομένους και ερευνητές συνέβαλε ουσιαστικά στον εκσυγχρονισμό της τριτο-

βάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη και στην προώθηση της καινοτομίας.

Το Πρόγραμμα Erasmus αποτελεί μία από τις σημαντικότερες επιτυχίες της ΕΕ για τις εκπαιδευτικές ανταλλαγές καθώς έδωσε την ευκαιρία σε εκατοντάδες χιλιάδες φοιτητές να σπουδάσουν στο εξωτερικό. Στο πλαίσιο αυτό στηρίζεται και η συνεργασία μεταξύ των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ευρώπη. Αυτό δεν εξυπηρετεί μόνο τους φοιτητές, αλλά και τους καθηγητές και ερευνητές που επιθυμούν να διδάξουν στο εξωτερικό.

Πρόγραμμα Erasmus Mundus (2009-2013), (2007)¹⁹

Το πρόγραμμα Erasmus Mundus διευρύνει την προσφορά εκπαιδευτικών ανταλλαγών και σε τρίτες χώρες.

Ένα από τα κύρια εμπόδια που παρακωλύουν την αύξηση του ενδιαφέροντος για τη διασυνοριακή κινητικότητα, στο πλαίσιο της αρχικής και της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, είναι η δυσχέρεια προσδιορισμού, επικύρωσης και αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται κατά τη διάρκεια παραμονής σε άλλη χώρα. Επιπλέον, η διά βίου μάθηση υλοποιείται ολοένα και περισσότερο σε διάφορες χώρες και σε πολυποικίλα πλαίσια, επίσημα, άτυπα και ανεπί-

17. Απόφαση 1720/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Νοεμβρίου 2006 για τη θέσπιση προγράμματος δράσης στον τομέα της διά βίου μάθησης.

18. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc80_en.htm

19. Απόφαση του ΕΚ και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση προγράμματος δράσης για την ενίσχυση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και για την προώθηση της διαπολιτισμικής κατανόησης μέσω της συνεργασίας με τρίτες χώρες (Erasmus Mundus) (2009-2013), COM (2007)395.

σημα. Συνεπώς, αυτό που χρειάζεται, είναι να βρεθεί ένας τρόπος που θα δίνει στους πολίτες τη δυνατότητα να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους χωρίς εμπόδια καθώς μετακινούνται από μια χώρα σε κάποια άλλη.

Δίκτυο «Ευρυδίκη»

Η ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης, η οποία μετρά ήδη 2 δεκαετίες λειτουργίας, ενισχύθηκε με τη δημιουργία του δικτύου «Ευρυδίκη»²⁰, το οποίο προσφέρει πληροφόρηση για τα συστήματα εκπαίδευσης και τις σχετικές πολιτικές τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Το δίκτυο αποτελεί τμήμα του προγράμματος για τη δια βίου εκπαίδευση και την κατάρτιση²¹.

Το δίκτυο περιλαμβάνει:

1) *μια ευρωπαϊκή μονάδα*, που ιδρύθηκε και διευθύνεται από την Ευρ. Επιτροπή, η οποία συντονίζει το δίκτυο και ασχολείται με την ανάπτυξη και τη διατήρηση των βάσεων δεδομένων και της ηλεκτρονικής σελίδας “Eurydice” (<http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice>).

2) *Εθνικές μονάδες σε όλες τις χώρες* που συμμετέχουν στο πρόγραμμα για την δια βίου εκπαίδευση και την κατάρτιση. Βρίσκονται συνήθως στους κόλπους των Υπουργείων Παιδείας αλλά μερικές φορές «φιλοξενούνται» από άλλους οργανισμούς,

όπως κέντρα έρευνας ή ακόμα και εκπαιδευτικά ιδρύματα.

II) Προοπτικές και Προκλήσεις

Σε μια Ευρώπη που συνεχώς εξελίσσεται, οι αλλαγές στα εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών μελών είναι *αναμενόμενες και απαραίτητες* για την αποτελεσματική προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας καθώς η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνδέονται με την ανάπτυξη, την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη.

Η μεταρρύθμιση και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων σχολικής εκπαίδευσης είναι *απαραίτητοι*, ώστε κάθε νέος να μπορεί να αναπτύξει πλήρως το δυναμικό του, μέσω βελτιωμένης πρόσβασης και περισσότερων ευκαιριών, με στόχο τη δραστήρια συμμετοχή στην αναδυόμενη οικονομία της γνώσης και την ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Αν και η ΕΕ έχει συμβάλει ουσιαστικά στον εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης, όλοι αναγνωρίζουν ότι *απαιτούνται ακόμη «αλλαγές ριζοσπαστικές, μερικές φορές»*, ώστε τα σχολεία της Ευρώπης να είναι σε θέση να παράσχουν στους νέους τα απαραίτητα εφόδια για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του σύγχρονου κόσμου²².

Η παροχή των εφοδίων, που είναι *απαραίτητα για τη ζωή και η βελτίωση της ποιότητας του σχολικού προ-*

20. Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Παιδείας της 6ης Δεκεμβρίου 1990, σχετικά με την Ευρυδίκη: Δίκτυο πληροφόρησης για την εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα [Επίσημη Εφημερίδα C 329 της 31.12.1990].

21. Απόφαση 1720/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Νοεμβρίου 2006 για τη θέσπιση προγράμματος δράσης στον τομέα της δια βίου μάθησης

22. Ανακοίνωση της Ευρ. Επιτροπής, Βελτίωση των ικανοτήτων για τον 21ο αιώνα: Ατζέντα για την ευρωπαϊκή συνεργασία στο σχολικό τομέα, COM(2008) 425.

σωπικού και της υποδομής περιλαμβάνονται μεταξύ των στόχων πρόσφατης ανακοίνωσης της Ευρ. Επιτροπής²³, στην οποία διαπιστώνεται ότι η πρόοδος δεν πραγματοποιείται με τον ρυθμό που αναμενόταν. Ένα από τα κείρια θέματα είναι η πρόωμη εγκατάλειψη του σχολείου. Η πρόσφατη οικονομική κρίση δεν θα πρέπει να αποσπάσει την προσοχή από την ανάγκη χάραξης μακροπρόθεσμων αποτελεσματικών πολιτικών στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, ώστε να προωθηθεί η δημιουργικότητα και η καινοτομία και να αναπτυχθεί το επιχειρηματικό πνεύμα.

Οι σύγχρονες εξελίξεις απαιτούν τη συνεχή καταγραφή και ενημέρωση των προσόντων εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτικών.

Η συστηματική διανομή πληροφοριών και συμβουλών για όλα τα θέματα που σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επιστημονική παροχή υπηρεσιών μέσω κεντρικού κρατικού φορέα, κατά το πρότυπο του ευρωπαϊκού δικτύου EURES, θα συμβάλλει

στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων στον χώρο της εκπαίδευσης. Ο δημόσιος αυτός φορέας θα μπορούσε να είναι συνδεδεμένος με το ευρωπαϊκό δίκτυο «τύπου EURES».

Η ηλεκτρονική, όμως, αναζήτηση των δεδομένων δεν είναι δυνατόν να αντικαταστήσει την προσωπική επικοινωνία σε κάθε επίπεδο και για κάθε ειδικότητα. Οι Σύμβουλοι εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, χωρίς να εξειδικεύονται σε ένα μόνο επίπεδο και σε έναν επαγγελματικό χώρο, οφείλουν να εκτείνουν τις γνώσεις τους σε όλους τους τομείς που αφορούν τους νέους και τις επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Καλούνται να είναι καλά καταρτισμένοι, όχι μόνο σε θέματα σπουδών και απασχόλησης, αλλά και σε θέματα ψυχολογίας και κοινωνιολογίας, ώστε να μπορούν να προσεγγίζουν και να συμβουλεύουν κατάλληλα πρόσωπα κάθε ηλικίας. Η επαφή και η ανταλλαγή απόψεων με τους Συμβούλους εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού θα παραμείνει απολύτως απαραίτητη.

23. Ένα επικαιροποιημένο στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, COM (2008)865.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Συνθήκη για την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Παιδείας, της 6ης Δεκεμβρίου 1990, σχετικά με την Ευρυδίκη: Δίκτυο πληροφόρησης για την εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα [Επίσημη Εφημερίδα C 329 της 31.12.1990].
- Διακήρυξη της Σορβόνης (Sorbonne Joint Declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system), 25.05.1998.
- Πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Σεπτεμβρίου 2006 σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση, COM(2006) 479.
- Απόφαση 1720/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Νοεμβρίου 2006 για τη θέσπιση προγράμματος δράσης στον τομέα της δια βίου μάθησης.
- Πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Σεπτεμβρίου 2006 σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση, COM(2006) 479.
- Απόφαση του ΕΚ και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση προγράμματος δράσης για την ενίσχυση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και για την προώθηση της διαπολιτισμικής κατανόησης μέσω της συνεργασίας με τρίτες χώρες (Erasmus Mundus) (2009-2013), COM (2007)395.
- Ανακοίνωση της Ευρ. Επιτροπής, Βελτίωση των ικανοτήτων για τον 21ο αιώνα: Ατζέντα για την ευρωπαϊκή συνεργασία στο σχολικό τομέα, COM(2008) 425.
- Ένα επικαιροποιημένο στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, COM (2008) 865.
- Νομοθετικό Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2008 σχετικά με την πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη θέσπιση του ευρωπαϊκού συστήματος ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), A6-0424/2008.
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2008 σχετικά με τη διαδικασία της Μπολόνια και την κινητικότητα των φοιτητών (2008/2070(INI)).
- Απόφαση αριθ. 1065/2008/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 σχετικά με την κατάργηση της απόφασης 85/368/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την αντιστοιχία των τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (L 288 30.10.2008, σελ. 4).
- Eurydice European Unit, "School Autonomy in Europe. Policies and Measures", Φεβρουάριος 2008.
- Levels of autonomy and responsibilities of teachers in Europe, Eurydice, Αύγουστος 2008.
- http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc80_en.htm
- <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11104.htm>
- <http://www.magna-charta.org/magna.html>
- <http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/commonpressdos/PR094EL.pdf>

Κασσάνδρα Ζαννή-Τελιοπούλου*

**Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εισήχθη στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, τη δεκαετία του '50. Η ιστορική του εξέλιξη στο πλαίσιο της απασχόλησης διακρίνεται, για λόγους απλούστευσης, σε τρία στάδια. Το πρώτο στάδιο αρχίζει με την εισαγωγή του θεσμού στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) το 1958 και τελειώνει στη δεκαετία του '80, όταν θεσμοθετείται ο ΣΕΠ στη Μέση Εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια της πρώτης φάσης ο θεσμός παρουσίασε αξιολογικά επιτεύγματα. Μετά την καθιέρωση του ΣΕΠ στα σχολεία και μέχρι τα μέσα του '90 ο θεσμός, στο πλαίσιο της απασχόλησης, χαρακτηρίζεται από μια αργή βαθμιαία υποβάθμιση, μολονότι υπήρξαν και κάποιες σημαντικές εξελίξεις (κατάρτιση Επαγγελματικών Συμβούλων, εφαρμογή του θεσμού στις Σχολές Μαθητείας καθώς και στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, κτλ.). Την τελευταία δεκαετία, που συνιστά το τρίτο στάδιο, οι σύγχρονες ευρωπαϊκές εξελίξεις – υψηλή ανεργία, κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού, καθιέρωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, κτλ. – οδήγησαν ξανά στην εισαγωγή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, τα ΚΠΑ. Σήμερα η εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο της Απασχόλησης, παρά τις σημαντικές αδυναμίες που παρουσιάζει (ανεπαρκής κατάρτιση των Επαγγελματικών Συμβούλων, έλλειψη πληροφοριακού υλικού, κ.λπ.) υπηρετεί την αποστολή του ΟΑΕΔ, γιατί καθοδηγεί επαγγελματικά τον άνεργο και επιδιώκει τη σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Kassandra Zanni-Teliopoulou*

**HISTORIC DEVELOPMENT OF CAREER COUNSELLING WITHIN
THE CONTEXT OF EMPLOYMENT IN GREECE**

Career counselling was introduced in Greece, like in many European countries, in the decade of 50's. Its historic development within the context of employment can be separated in three periods. The first period starts with the introduction of career guidance in the Manpower Organization (Oaed) (1958) and finishes in the 80's when Careers Education is established in secondary education. Important progress has been achieved during this period. After the establishment of careers education in schools until mid 90's, in spite of some important developments (training of advisors, implementation of career guidance in vocational training schools of Oaed as well as in employment offices e.t.c.), career guidance is characterized by a slow but gradual downgrading. During the last decade, the third period, current European developments – high unemployment rate, risk of social exclusion, establishment of European Employment Strategy, etc., led to the re-introduction of employment counselling in the Public Employment Services. Today, the implementation of employment counselling, in spite of its weakness (inadequate training of employment counselors, lack of information material, etc.) is compatible with the mission of Oaed; it aims at providing personalized career services to the unemployed, at the matching between offer and demand and at combating social exclusion.

* Η Κ.Ζ.-Τ. είναι Ψυχολόγος Μ.Α. - Εκπαιδευτική Σύμβουλος, Διευθύντρια Εκπαίδευσης ΙΕΚΕΠ. *Επικοινωνία:* τηλ. 210 2586970.

Εισαγωγή

Ιστορικά η εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (Employment Counselling) στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.) των κρατών μελών της Ε.Ε. χρονολογείται από τη δεκαετία του 70. Στο πλαίσιο της απασχόλησης ο θεσμός υπηρετεί το εργατικό δυναμικό της χώρας και στοχεύει στη διευκόλυνση της εφαρμογής της εκάστοτε πολιτικής απασχόλησης, επιδιώκοντας να συμβιβάζει αφενός μεν τις ανάγκες των ανθρώπων και αφετέρου τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η εξέλιξη του θεσμού θα παρουσιαστεί, για λόγους απλούστευσης, σε 3 περιόδους:

1η Περίοδος: από την εισαγωγή του θεσμού μέχρι τη θεσμοθέτηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ).

2η Περίοδος: από την εφαρμογή του ΣΕΠ μέχρι τα μέσα της 10ετίας του 90.

3η Περίοδος: Από τα μέσα του 90 μέχρι σήμερα.

Η παρουσίαση της κάθε περιόδου συμπληρώνεται με ένα σχολιασμό σε σχέση με την αποστολή και τις δραστηριότητες του ΕΠ, το κοινό το οποίο εξυπηρετούσε, την κατάρτιση των λειτουργών του, τις μεθόδους (τεστ, εκπαιδευτικό υλικό κτλ.) και τα μέσα που είχε στη διάθεσή του και τέλος το ευρύτερο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον.

ΦΑΣΕΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Πρώτη Περίοδος

Ως πρώτη περίοδο θα ορίσω την περίοδο από την εισαγωγή του ΕΠ στην Ελλάδα (ουσιαστικά το 1958) μέχρι τη θεσμοθέτηση του Σχολικού

Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ν. 307/76 αλλά ουσιαστικά στην αρχή της δεκαετίας του 80).

Ο ΕΠ εισήχθη στη χώρα μας, όπως και στις περισσότερες χώρες στις αρχές της δεκαετίας του 50 με την αποδοχή της υπ' αριθμ. 87 σύστασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Οδήγησε στη δημιουργία υπηρεσιών ΕΠ τόσο στο Υπουργείο Παιδείας, όσο και στο Υπουργείο Εργασίας. Ενώ, όμως, οι προσπάθειες καθιέρωσης του θεσμού στο Υπουργείο Παιδείας δεν τελεσφόρησαν, στο Υπουργείο Εργασίας και ειδικότερα στον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (που το 1967 μετονομάστηκε σε ΟΑΕΔ) τελεσφόρησαν. Τα σημεία κλειδιά αυτής της περιόδου είναι τα ακόλουθα:

- Το 1954 καταρτίζονται οι πρώτοι Επαγγελματικοί Σύμβουλοι
- Με το Ν.Δ. 212/69, που αφορά στην οργάνωση και διοίκηση του ΟΑΕΔ, προβλέπεται ότι ο ΟΑΕΔ είναι αρμόδιος για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΕΠ) του εργατικού δυναμικού της χώρας καθώς και για τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας με σκοπό την πρόσφορη απασχόληση του εργατικού δυναμικού της χώρας. Εν συνεχεία με το ΒΔ 405/1971 συγκροτείται:
- η Διεύθυνση ΕΠ, αποτελούμενη από 4 τμήματα
- το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΠΚΕΠ) και
- τμήματα ΕΠ στις Υπηρεσίες Εργατικού Δυναμικού των Περιφερειών.

Την ίδια περίοδο οι Υπηρεσίες ΕΠ του ΟΑΕΔ οργανώνονται με την συμβουλευτική υποστήριξη Γάλλων εμπειρογνομόνων και εν συνεχεία καταρτί-

ζονται δύο νέες σειρές Συμβούλων:

- Το 1971 και
- Το 1973

Οι δραστηριότητες των Υπηρεσιών ΕΠ αυτή την περίοδο:

Οι κύριες αρμοδιότητες των Υπηρεσιών ΕΠ (σύμφωνα με το ΒΔ 405/1971) ήταν οι εξής:

1. Η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για τους νέους και η τοποθέτηση νέων σε εργασία
2. Η ενημέρωση νέων για τις δυνατότητες κατάρτισης
3. Η επιλογή, με ψυχοτεχνικά κριτήρια, των υποψηφίων των σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ
4. Η εξέταση με ψυχοτεχνικά κριτήρια επαγγελματιών οδηγών (οδηγών για οχήματα μαζικής μεταφοράς)

Πέρα όμως από τις αρμοδιότητες που τυπικά όριζε το θεσμικό πλαίσιο του ΟΑΕΔ, οι Επαγγελματικοί Σύμβουλοι του Πρότυπου Κέντρου ΕΠ, αλλά και άλλων Υπηρεσιών ΕΠ της περιφέρειας:

- Παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό σε μαθητές/τριες της μέσης εκπαίδευσης και
- Επισκέπτονται Γυμνάσια της χώρας ενημερώνοντας μαθητές/τριες: για ζητήματα απασχόλησης/αγοράς εργασίας, για τις ευκαιρίες κατάρτισης που προσφέρει ο ΟΑΕΔ, για τις υπηρεσίες προσανατολισμού & πληροφόρησης που παρέχονται στο Πρότυπο Κέντρο ΕΠ.

Στο τέλος αυτής της περιόδου νομοθετείται ο ΣΕΠ στα σχολεία.

Σχολιασμός

Μελετώντας την πρώτη περίοδο

διαπιστώνουμε ότι οι Υπηρεσίες ΕΠ του ΟΑΕΔ δεν παρείχαν υπηρεσίες προσανατολισμού στο εργατικό δυναμικό της χώρας, όπως προβλεπόταν από το θεσμικό πλαίσιο, αλλά, ανταποκρινόμενοι σε γενικότερες ανάγκες των νέων και δεδομένου ότι δεν υπήρχε ο ΣΕΠ στο σχολείο, παρείχαν ΕΠ σε μαθητές/τριες. Ας σημειωθεί ότι την συγκεκριμένη περίοδο (δεκαετίες 60 και 70) δεν υπήρχε το πρόβλημα της ανεργίας.

- Η μόνη δραστηριότητα των Υπηρεσιών ΕΠ που συνδέεται άμεσα με τις άλλες λειτουργίες του ΟΑΕΔ είναι η επιλογή των υποψηφίων των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ.
- Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οι Σύμβουλοι χρησιμοποιούν ψυχοτεχνικά κριτήρια και πληροφοριακό υλικό.
- Παράγουν πληροφοριακό υλικό για τις δυνατότητες κατάρτισης καθώς και επαγγελματικές μονογραφίες.

Δεύτερη Περίοδος

Αυτή η περίοδος αρχίζει με την καθιέρωση του Σχολικού Επαγγελματικού (που νομοθετήθηκε το 1976) και φτάνει μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 90.

Σημαντικές εξελίξεις αυτής της περιόδου είναι:

- Αυξάνεται σημαντικά η ανεργία.
- Καταρτίζεται νέα σειρά Συμβούλων στον ΟΑΕΔ το 1983.
- Καθιερώνεται ο Ενεργός ΕΠ στον ΟΑΕΔ με το Ν. 1346/83.
- Ψηφίζεται ο Ν. 1837/86, το άρθρο 4 του οποίου προβλέπει ότι πρέπει να παρέχονται Υπηρεσίες ΕΠ σε όλους τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας.

- Τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας εξελίσσονται σε Γραφεία Εργασίας με σκοπό, όπως τα σημερινά ΚΠΑ, να παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στους ανέργους.

Οι δραστηριότητες των Υπηρεσιών ΕΠ αυτή την περίοδο:

- Μετά την καθιέρωση του ΣΕΠ στα σχολεία στις αρχές της δεκαετίας του 80, σταματούν σταδιακά η παροχή ΕΠ σε μαθητές/τριες της μέσης εκπαίδευσης καθώς και οι ενημερωτικές ομιλίες στα σχολεία.
- Οι Επ. Σύμβουλοι συνεχίζουν να επιλέγουν τους υποψηφίους των σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ
- Οι Επ. Σύμβουλοι του ΟΑΕΔ συνεργάζονται με καθηγητές ΣΕΠ και αναπτύσσουν από κοινού πληροφοριακό υλικό
- Το ΠΚΕΠ εξελίσσεται σε Κέντρο Πληροφόρησης και ΕΠ με βάση Γερμανικά πρότυπα. Στο πλαίσιο του μαθήματος ΣΕΠ, τάξεις σχολείων, συνοδευόμενες από καθηγητές ΣΕΠ, το επισκέπτονται και ενημερώνονται σχετικά με επαγγέλματα και τις ευκαιρίες εκπαίδευσης /κατάρτισης.

Σχολιασμός

Ο Νόμος (1837/86) που προβλέπει ότι θα παρέχεται ΕΠ σε όλους τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας νέους δεν εφαρμόστηκε ποτέ.

Τα Γραφεία Εργασίας, παρά τις προσπάθειες της Διοίκησης του ΟΑΕΔ, δεν παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στους ανέργους. Όσοι Σύμβουλοι τοποθετούνται σε Γραφεία Εργασίας ασχολούνται κυρίως με διοικητικές εργασίες.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου οι Υπηρεσίες ΕΠ:

- Επιλέγουν με ψυχοτεχνικά κριτήρια τους υποψηφίους των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ μέχρι το 1996.
- Υλοποιούν τα προγράμματα Ενεργού ΕΠ μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 80 (μετά σταματούν).
- Υποδέχονται μαθητές/τριες της μέσης εκπαίδευσης στο Κέντρο ΕΠ και τους ενημερώνουν σχετικά με τα επαγγέλματα, την αγορά εργασίας και τις σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 90, και μέχρι τη θεσμοθέτηση των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ-1998), οι Υπηρεσίες ΕΠ μπαίνουν σε φθίνουσα πορεία:

- Δεν παρέχουν υπηρεσίες ΕΠ στο εργατικό δυναμικό.
- Δεν υλοποιούν προγράμματα Ενεργού ΕΠ.
- Δεν επιλέγουν τους υποψηφίους των σχολών Μαθητείας.
- Δεν αναπτύσσουν πληροφοριακό και άλλο υλικό ΕΠ.

Η Παρούσα Εθνική και Ευρωπαϊκή Συγκυρία

Πριν προχωρήσουμε στην παρούσα κατάσταση του θεσμού του ΕΠ στο πλαίσιο της Απασχόλησης, είναι αναγκαίο, να αναφερθούν πολύ επιγραμματικά τα νέα δεδομένα στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης/ κατάρτισης.

- Η ανεργία συνεχίζει να βρίσκεται σε πολύ ψηλά επίπεδα.
- Ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας.

- Οι ταχύτατες τεχνολογικές εξελίξεις αναδεικνύουν την ανάγκη της δια βίου μάθησης
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) καταρτίζει πολιτικές στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης/κατάρτισης, τις οποίες καλούνται να εφαρμόσουν τα κράτη μέλη.
- Η Ελλάδα, όπως όλα τα κράτη μέλη, καταρτίζει Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

Ως απόρροια των παραπάνω:

1. Ο ΕΠ θεωρείται θεσμός κλειδί για την πραγμάτωση των κυριότερων Ευρωπαϊκών πολιτικών στους τομείς της Εκπαίδευσης/ Κατάρτισης και Απασχόλησης.
2. Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 ξεκινά μια γενικότερη αλλαγή στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες καθώς και στη χώρα μας, γνωστή ως η μετάβαση από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης. Η έμφαση δίνεται στην αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων τους. Με βάση την παραπάνω λογική, δημιουργούνται πολλοί φορείς παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς άνεργους και δίνεται βάρος στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ωφελουμένων.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η Επαγγελματική Συμβουλευτική που εφαρμόζεται στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) πρέπει:

- Να προσωποποιήσει τις υπηρεσίες της
- Να αναγνωρίζει τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις επιθυμίες του ατόμου και
- Να υποστηρίζει το άτομο, να ενι-

σχύσει την αυτονομία του και να το ενδυναμώσει.

Τρίτη Περίοδος

Ο ΕΠ στην Απασχόληση Σήμερα

Σήμερα ο ΟΑΕΔ προσφέρει υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις ακόλουθες υπηρεσίες του:

- A. Στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ)
- B. Στα Γραφεία των Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (ΕΚΟ)
- Γ. Στο Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΠΚΕΠ)
- Δ. Στις Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑΣ Μαθητείας)

A. Στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ)

Το 1998 θεσμοθετούνται τα ΚΠΑ, τα οποία σταδιακά στελεχώνονται με Εργασιακούς Συμβούλους, μια νέα επαγγελματική ομάδα, οι οποίοι παρέχουν εξατομικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στους εγγεγραμμένους άνεργους. Οι Εργασιακοί Σύμβουλοι που υπηρετούν στον ΟΑΕΔ προσλήφθηκαν σε 3 φάσεις, με διαφορετικά προσόντα κάθε φορά. Σε όλες τις περιπτώσεις, πριν αναλάβουν τα καθήκοντά τους παρακολουθούν σύντομη εισαγωγική κατάρτιση.

Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται στους άνεργους είναι οι εξής:

- 1) Εξατομικευμένη προσέγγιση σε όλους τους εγγεγραμμένους άνεργους. Η όλη διαδικασία της Εξατομι-

κευμένης συμβουλευτικής προσέγγισης αναπτύχθηκε κατά την περίοδο 2001-2004. Πρόκειται για μια Συμβουλευτική διαδικασία, κατά την οποία ο εργασιακός σύμβουλος διερευνά τις ανάγκες του άνεργου και τον κατατάσσει ανάλογα στις εναλλακτικές λύσεις που προσφέρει ο ΟΑΕΔ (άμεση τοποθέτηση σε θέση εργασίας, πρόγραμμα κατάρτισης, συμβουλευτική μεθόδων αναζήτησης εργασίας, πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας κτλ.). Στη συνέχεια, σύμβουλος και πελάτης συζητούν τις πιθανές επιλογές και καταλήγουν σε συγκεκριμένες αποφάσεις, οι οποίες διατυπώνονται στο «ατομικό σχέδιο δράσης» του άνεργου. Η όλη διαδικασία προβλέπει τη χρησιμοποίηση ειδικών εντύπων.

Η όλη διαδικασία της Εξατομικευμένης Προσέγγισης υποστηρίζεται από ηλεκτρονικό δίκτυο (on line) που το διαχειρίζεται η εταιρία του ΟΑΕΔ, «ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Α.Ε.».

2) Τεχνικές αναζήτησης εργασίας σε ομάδες ανέργων και

3) Ομαδικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός ανέργων

Σε 23 ΚΠΑ όπου υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις (χώρος και εξειδικευμένο προσωπικό), λειτουργούν προγράμματα τεχνικών αναζήτησης εργασίας ανέργων καθώς και προγράμματα ομαδικού Ε.Π.

4) Επιχειρηματική Συμβουλευτική σε ομάδες ανέργων

Σε ορισμένα ΚΠΑ, έχει ξεκινήσει η λειτουργία προγραμμάτων Επιχειρηματικής Συμβουλευτικής σε ανέρ-

γους που επιθυμούν να καθοδηγηθούν ως προς το πώς θα ξεκινήσουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα.

Β. Στα Γραφεία των Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (ΕΚΟ)

Στα Γραφεία ΕΚΟ που βρίσκονται σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα και Ηράκλειο, υπηρετούν Εργασιακοί Σύμβουλοι, Ψυχολόγοι και Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι παρέχουν όλες τις προαναφερθείσες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Ε.Π. σε ανέργους που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες.

Γ. Στο Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΠΚΕΠ)

Στο ΠΚΕΠ, που βρίσκεται στην Αθήνα, παρέχονται οι ακόλουθες υπηρεσίες Ε.Π.:

Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε ομάδες ανέργων: Σε 12 ΚΠΑ του Λεκανοπεδίου Αττικής δεν υπάρχουν οι προϋποθέσεις για να λειτουργήσουν ομαδικά προγράμματα Ε.Π. Για το λόγο αυτό, από τον Μάρτιο του 2006, με κοινή απόφαση της Ειδικής Υπηρεσίας ΚΠΑ και της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανατέθηκε στο ΠΚΕΠ η διενέργεια προγραμμάτων ομαδικού ΕΠ. Έτσι λοιπόν, οι εργασιακοί σύμβουλοι των παραπάνω 12 ΚΠΑ παραπέμπουν στο ΠΚΕΠ ανέργους; που χρειάζονται υπηρεσίες ΕΠ.

Α. Στις Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑΣ Μαθητείας)

Στις Σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ επαναλειτούργησε, μετά από διακοπή αρκετών χρόνων, το πρόγραμμα του *Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Απευθύνεται σε νέους 15 -18 ετών και στόχος του είναι να προάγει την αυτογνωσία των νέων, να τους δώσει πληροφόρηση για εκπαιδευτικά και επαγγελματικά θέματα και κυρίως να τους δώσει την δυνατότητα της ενεργού συμμετοχής, τόσο σε εργαστήρια ειδικοτήτων των σχολών, όσο και στην αγορά εργασίας πραγματοποιώντας επισκέψεις σε χώρους δουλειάς.

Σχολιασμός

Σήμερα, παρά τις σημαντικές αδυναμίες, ο θεσμός του ΕΠ στο πλαίσιο της απασχόλησης, ανταποκρίνεται στην αποστολή του. *Ειδικά στελέχη, οι Εργασιακοί Σύμβουλοι παρέχουν επαγγελματική συμβουλευτική σε άνεργα άτομα, επιδιώκοντας τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.*

Αδύνατα σημεία αυτής της περιόδου είναι τα ακόλουθα:

- Οι συνεχείς διαφοροποιήσεις του εκπαιδευτικού επιπέδου των προσλαμβανόμενων Εργασιακών Συμβούλων.

- Η αποσπασματική και συχνά ελλιπής κατάρτιση των Εργασιακών Συμβούλων.
- Η παντελής έλλειψη πληροφοριακού υλικού σχετικά με τα επαγγέλματα και τις δυνατότητες κατάρτισης.

Επίλογος

Εστιαστήκαμε στην εφαρμογή του θεσμού στο πλαίσιο της Απασχόλησης στην Ελλάδα.

Θα πρέπει, πριν κλείσουμε, να αναφέρουμε ότι ο θεσμός του ΕΠ στο πλαίσιο της Απασχόλησης, σε παγκόσμιο επίπεδο, αντιμετώπισε διάφορα προβλήματα, το σημαντικότερο από τα οποία ήταν μια σύγκρουση μεταξύ, αφενός μεν της εξυπηρέτησης των αναγκών των εξυπηρετούμενων ατόμων (των αιτούντων εργασία) και αφετέρου των αναγκών της κρατικής πολιτικής απασχόλησης (της αγοράς εργασίας). Αποτέλεσμα ήταν η Επαγγελματική Συμβουλευτική να υπηρετεί συνηθέστερα την ελάχιστοτε πολιτική απασχόλησης και πολύ λιγότερο τα άτομα, να υπηρετεί περισσότερο στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας και λιγότερο την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- CAREER GUIDANCE- A Handbook for policy makers.* (2004). OECD & European Commission.
- Guidance policies in the knowledge society.* (2004). Luxembourg: CEDEFOP (Office for Official Publications of European Communities).
- Improving lifelong guidance policies and systems.* (2005). Luxembourg: CEDEFOP (Office for Official Publications of European Communities).
- Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.* (2007). Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Τελιοπούλου Κασσάνδρα.* (2007). *Διεθνή Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας για τις Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού.* Αθήνα: ΕΚΕΠ.

Κωνσταντίνος Καφετζόπουλος¹, Μαρία Μπαμπά²,
Χριστίνα Αγγελοπούλου³, Νίκος Δρόσος⁴ & Ελένη Καραμέτου⁵
**Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ
«ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ 4 ΝΕΩΝ ΚΕΣΥΠ ΚΑΙ 100 ΝΕΩΝ ΓΡΑΣΕΠ»**

Στα πλαίσια του Έργου «Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ & 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ», που υλοποιήθηκε από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προβλεπόταν η πραγματοποίηση ειδικών δραστηριοτήτων (Ημέρες Σταδιοδρομίας και Ημερίδες Ευαισθητοποίησης) από τις νέες δομές. Γενικότεροι στόχοι των δραστηριοτήτων αυτών ήταν να αποκτήσουν οι μαθητές/τριες την πρόσβαση σε πληροφόρηση σχετικά με τις επιχειρήσεις, δηλαδή τον τρόπο λειτουργίας μιας επιχείρησης ή ενός φορέα, τα τυπικά προσόντα και τις δεξιότητες για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος και την ανέλιξη σε αυτό κ.λπ. Παράλληλα, επιδιώκεται η ευαισθητοποίηση - ενημέρωση της εκπαιδευτικής κοινότητας και της τοπικής κοινωνίας για θέματα ΣΕΠ και η ανάπτυξη συνεργασιών των νέων δομών με φορείς της τοπικής κοινωνίας. Τέλος, στα πλαίσια του Έργου, πραγματοποιήθηκε χρηματοδότηση για την ενίσχυση της υλικοτεχνικής υποδομής των δομών και αποκτήθηκε η απαραίτητη εμπειρία των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τη διαχείριση χρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, χωρίς να απουσιάζουν δυσχέρειες διοικητικής και γραφειοκρατικής υφής. Για την υλοποίηση των παραπάνω δράσεων, οι δομές ενθαρρύνονταν στη χρήση της μεθόδου του σχεδίου εργασίας (project) που στηρίζεται στην ενεργητική μάθηση.

Στο παρόν άρθρο, αφού γίνει αναφορά στους στόχους και τη μεθοδολογία του εν λόγω έργου, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της υλοποίησής του. Δίνεται έμφαση τόσο σε ποσοτικά στοιχεία (αριθμός των δομών που υλοποίησαν τις δράσεις, αριθμός μαθητών-τριών που συμμετείχαν σε αυτές κ.ά.) όσο και σε ποιοτικά (θεματολογία των δράσεων, προβλήματα-δυσκολίες που εντοπίστηκαν κατά την υλοποίηση του έργου, συμπεράσματα - προτάσεις κ.ά.).

Λέξεις-Κλειδιά: Προγράμματα ΣΕΠ, Ημέρες Σταδιοδρομίας, Ημερίδες Ευαισθητοποίησης, ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ

1. Ο Κ.Κ. είναι δρ. Χημικός, Πάρεδρος ε.θ. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, kafe@pi-schools.gr

2. Η Μ.Μ. είναι Μηχανικός Κλωστοϋφαντουργίας (MSc), εκπαιδευτικός αποσπασμένη στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, mmpa@pi-schools.gr

3. Η Χ.Α. είναι Ψυχολογικός (M.Sc.) & Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (M.Sc.), Στέλεχος Χρήσης Εξαρτησιογόνων Ουσιών, Ψυχοθεραπεύτρια - Οικογενειακή Θεραπεύτρια Ομάδας/Ατόμου/Ζευγαριού, εργαστηριακός συνεργάτης στην ΑΣΠΑΙΤΕ και συντονίστρια ομάδων γονέων του ΙΑΕΚΕ, tinangel32@yahoo.gr

4. Ο Ν.Δ. είναι Ψυχολόγος-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας (MSc) στην CareeRevolution και υπ. Διδάκτωρ του τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, nikdrosos4@gmail.com

5. Η Ε.Κ. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (MSc), Υπάλληλος ΥΠΕΠΘ με διάθεση στο ΚΕΣΥΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, aked@pi-schools.gr.

C. Kafetzopoulos¹, M. Mpampa², C. Aggelopoulou³, N. Drosos⁴, E. Karametou⁵
**CAREER COUNSELLING & GUIDANCE IN THE SECONDARY
EDUCATION: RESULTS OF THE PROJECT "ESTABLISHMENT
OF 4 NEW KESYP AND 100 NEW GRASEP"**

In the framework of the Project "Establishment of 4 new KESYP and 100 new GRASEP", organized by the Hellenic Pedagogical Institute, Ministry of National Education and Religious Affairs, under the support of the European Union, there were planned some activities (Career Days and Open Meetings) by the new KESYP and GRASEP structures of Career Counselling & Guidance in the Secondary Education. The basic aim of these activities was to enable students getting informed on matters concerning: enterprises functioning, formal qualifications and skills in demand. An additional aim was to familiarize educational and local community with Career Education issues and to develop links between KESYP-GRASEP and stakeholders.

Through the activities the KESYP and GRASEP Career Guidance Counsellors acquired the necessary experience in dealing with the management of programs co-financed by the European Social Fund. On the other hand there was an improvement of the existing infrastructure of KESYP and GRASEP in spite of persisting bureaucratic obstacles.

In carrying out these activities, KESYP and GRASEP were encouraged to use the "project method", a method based on active learning. The 50 structures out of the 82 being staffed, carried out 91 projects during spring 2008.

Keywords: Secondary Education, Projects of Career Counselling & Guidance, Career Days, KESYP, GRASEP,

*«Η ευτυχία υπάρχει, όταν αυτό που σκέφτεσαι,
αυτό που λες κι αυτό που κάνεις βρίσκονται σε αρμονία.»
MAHATMA GANDHI, 1869-1948*

Εισαγωγή

Ο θεσμός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού ξεκίνησε –τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και της απασχόλησης– τη δεκαετία του '50, αλλά η ουσιαστική επέκταση του θεσμού ανάγεται στη δεκαετία του '80, οπότε ο

επαγγελματικός προσανατολισμός ισχυροποιήθηκε με τη διεύρυνση της εφαρμογής του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Ο ρόλος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού επανακαθορίζεται στα τέλη της δεκαετίας του '90 με το Νόμο 2525/97⁶. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη των νέων για συμβουλευτική υπο-

6. Αναλυτική αναφορά στην ιστορία της εφαρμογής του Επαγγελματικού προσανατολισμού στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα βλ. στο Κασσωτάκης & Φωτιάδου-Ζαχαρίου, (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ. έκδοσης). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σελ. 73-96). Αθήνα: Τυπωθήτω.

στήριξη κατά την περίοδο των κρίσιμων αποφάσεων για την ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιλογή και αποφασίστηκε η δημιουργία των Κέντρων Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ). Τα ΚΕΣΥΠ ξεκίνησαν τη λειτουργία τους τη σχολική χρονιά 1999-2000 στην πρωτεύουσα, κυρίως, κάθε νομού και στελεχώθηκαν από εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιμορφώθηκαν στο ΣΕΠ (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2008). Ταυτόχρονα ιδρύθηκαν μέσα σε σχολικές μονάδες τα ΓΡΑΣΕΠ, ώστε να είναι ευκολότερη η πρόσβαση των μαθητών σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και πληροφόρησης.

Ειδικότερα σκοπός των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ είναι⁷:

- Να προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και πληροφόρησης στους μαθητές και τους γονείς τους με την αξιοποίηση και των νέων τεχνολογιών.
- Να ενισχυθεί ο συντονισμός του έργου του ΣΕΠ τόσο σε επίπεδο σχολικής μονάδας, όσο και σε επίπεδο νομού
- Να προσφέρουν βοήθεια σε θέματα σχετικά με το ΣΕΠ σε άτομα με ειδικές ανάγκες και σε άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.
- Να αναπτύξουν συνεργασία με τους εκπροσώπους τοπικών φορέων.
- Να αναβαθμιστούν οι υπηρεσίες ΣΕΠ στα σχολεία.

Οι σκοποί αυτοί υλοποιούνται από τη βοήθεια που παρέχεται στους μαθητές για να αποκτήσουν αυτογνωσία, δεξιότητες λήψης αποφάσεων, επιχειρηματικές δεξιότητες και από την έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση. Εκτός από την στήριξη των μαθητών, δραστηριότητα των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ αποτελεί η ευαισθητοποίηση των γονέων και κηδεμόνων σε θέματα ΣΕΠ, καθώς και η στήριξη των καθηγητών σε δραστηριότητες και προγράμματα που αφορούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών (Προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας, Ημέρες Επαγγελμάτων, Ημέρες Σταδιοδρομίας, Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε Δίκτυα Σχολικών Μονάδων κ.λπ.).

Στις τρέχουσες κοινωνικο-πολιτικο-οικονομικές συνθήκες επιτακτική και αναγκαία κρίνεται η αναζήτηση μιας «πυξίδας και ενός χάρτη» στην εσωτερική καταρχήν και, στη συνέχεια, στην εξωτερική πραγματικότητα, στην οποία ζουν και μεγαλώνουν τα άτομα. Καθώς η εκπαιδευτική και κατ' επέκταση εργασιακή διαδρομή ξεκινάει από την εφηβεία και συχνά εκτείνεται ως το τέλος της –πλέον τα άτομα αλλάζουν πολλά και διαφορετικά εργασιακά πλαίσια– μπορεί να συναντήσουν πολλές απρόβλεπτες καταστάσεις/δυσκολίες. Πολύτιμος αρωγός στην πορεία αυτή των μαθητών είναι τα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ, των οποίων ο ρόλος γιγαντώνεται. Ο σύγχρονος ρόλος των νέων δομών

7. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2003). Έκθεση αποτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης των ήδη λειτουργούντων ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ: Αποτίμηση της μέχρι τώρα λειτουργίας τους και καταγραφή της διαδικασίας δημιουργίας των νέων δομών. Αθήνα, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Υπεύθυνος της πράξης: Σ. Τζεπογλου, Σύμβουλος Π.Ι.).

χρειάζεται να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των νέων, ώστε να μπορούν να αποφασίσουν για το επαγγελματικό τους μέλλον, θέτοντας σαφείς και ρεαλιστικούς στόχους, σε μια εποχή που παρουσιάζει ιδιαίτερη ρευστότητα και δυσκολία στην προβλεψιμότητα. Πέρα από τη διάσταση της συμβουλευτικής με σκοπό την αυτογνωσία, ιδιαίτερη βαρύτητα πρέπει να δοθεί τόσο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2008) όσο και στη διάσταση της πληροφόρησης και ενημέρωσης.

Ο Τομέας ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με τη Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ του ΥΠΕΠΘ, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής κι επαγγελματικού προσανατολισμού στους/στις μαθητές/τριες σχεδίασε και υλοποίησε:

α) τη δημιουργία νέων ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ για την κάλυψη των αναγκών των σχολικών μονάδων σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού,

β) την αναβάθμιση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού με εκπαιδευτικές δραστηριότητες των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ.

Πιο συγκεκριμένα, το Έργο «Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ και 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ» αφορά στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και υλοποίηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ. Εντάσσεται στην Κατηγορία 2.4.1.α: «Ενίσχυση των δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατο-

λισμού», Ενέργεια 2.4.1 «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Μέτρο 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας» του ΕΠΕΑΕΚ.

Η δράση αυτή προβλεπόταν από την προκήρυξη να χρηματοδοτηθεί με ποσό έως 30.000 ευρώ για κάθε ΚΕΣΥΠ και έως 13.000 ευρώ για κάθε ΓΡΑΣΕΠ. Σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό θα ελάμβανε χώρα η δημιουργία νέων δομών ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ, των οποίων η υλικοτεχνική υποδομή θα εξασφαλιζόταν μέσω της δικτύωσής τους με τα σχολικά δίκτυα και το δίκτυο του ΚΕΣΥΠ Π.Ι. και της προμήθειας οπτικοακουστικών μέσων, Η/Υ και λογισμικών. Παράλληλα, οι νέες δομές θα πραγματοποιούσαν διάφορες δραστηριότητες (Ημέρες Σταδιοδρομίας, Ημερίδες Ευαισθητοποίησης, Προγράμματα ΣΕΠ). Τελικώς, από τις 104 νέες δομές στελεχώθηκαν οι 78 δομές ΓΡΑΣΕΠ και 4 ΚΕΣΥΠ. Σύμφωνα με τις αρχικές χρονικές εκτιμήσεις, το Έργο θα ξεκινούσε στις 30/11/2006, αλλά τελικά οι νέες δομές ξεκίνησαν την υλοποίηση προγραμμάτων ΣΕΠ μόλις τον Μάρτιο του 2008. Το Έργο ολοκληρώθηκε στις 31/07/2008.

Για την υλοποίηση αυτού του έργου, του οποίου η γεωγραφική χωροθέτηση εκτεινόταν σε όλη τη χώρα, ο προϋπολογισμός ανερχόταν σε 1.813.184 €. Όμως, λόγω μεγάλων καθυστερήσεων στην υλοποίηση του έργου, το ποσό του προϋπολογισμού μειώθηκε στο ποσό των 874.000 €.

Για τον καλύτερο συντονισμό των δραστηριοτήτων και σωστότερο καταμερισμό της χρηματοδότησης, η πράξη χωρίστηκε σε 4 Υποέργα ως εξής:

1. Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ & 100

νέων ΓΡΑΣΕΠ: Ανάπτυξη προγραμμάτων

2. Εκπόνηση μελετών αναγκών για την υλοποίηση της Πράξης
3. Τεχνικοοικονομική υποστήριξη της Πράξης
4. Προμήθεια εξοπλισμού και λογισμικών των νέων ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ.

Την ευθύνη παρακολούθησης της εφαρμογής και του συντονισμού υλοποίησης των προγραμμάτων, σύμφωνα με το Τ.Δ.Ε., είχαν οι Βοηθοί Παρακολούθησης της Πράξης, οι οποίοι ήταν όλοι εξειδικευμένοι επιστήμονες με μεταπτυχιακές σπουδές και μεγάλη εμπειρία στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Λόγω όμως της καθυστερημένης πρόσληψής τους δεν τους δόθηκε η δυνατότητα να έχουν

συμμετοχή στην Πράξη από την έναρξη υλοποίησης των δραστηριοτήτων των δομών, ώστε να προβούν στην ευαισθητοποίηση, εμφύχωση, στήριξη και εποπτεία των στελεχών των δομών κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων. Στο εξαιρετικά περιορισμένο χρονικό πλαίσιο που υπήρχε επισκέφθηκαν αρκετές από τις νέες δομές, συζήτησαν με τα στελέχη τους, και συνέλεξαν και επεξεργάστηκαν τα ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία του Έργου. Επίσης ασχολήθηκαν με την συλλογή, ταξινόμηση, αρχειοθέτηση και αξιολόγηση των παραδοτέων του φυσικού και οικονομικού αντικείμενου των προγραμμάτων των δομών. Στον πίνακα 1 αναφέρονται οι συντελεστές του έργου.

Πίνακας 1. Συντελεστές του Έργου

Υπεύθυνος του Έργου	Κ. Καφετζόπουλος
Αναπλ. Υπεύθυνη του Έργου	Μ. Μπαμπά
Τεχνικοοικονομική Στήριξη	Η. Σκαλισάς, Γ. Δούκας, Ελ. Καραμέτου
Βοηθοί Παρακολούθησης (Σύμβουλοι ΣΕΠ)	Χ. Αγγελοπούλου, Μ. Αντωνιάδου, Ν. Δρόσος, Ουρ. Κούστα, Ν. Μπίγγου & Α. Πατεσιή
Παρακολούθηση από μέρους της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης ΕΠΕΑΕΚ	Μαρία Μουστάκη

Στόχοι του Έργου

Κύριος σκοπός του Έργου σύμφωνα με το Τεχνικό Δελτίο ήταν η υποστήριξη της ανάπτυξης των δομών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και η συνέχιση της ανάπτυξης πληροφοριακού υλικού και εργαλείων για όλους τους μαθη-

τές και σπουδαστές συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με ειδικές ανάγκες ή εκείνων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό. Παράλληλα, το Έργο στόχευε στην υλοποίηση προγραμμάτων συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στις εκπαιδευτικές μονάδες. Οι δραστηριότητες που θα λάμβαναν χώρα έθεταν ως στόχο οι μαθητές/τριες να:

α) αποκτήσουν τη δεξιότητα έρευνας του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος για αξιοποίηση επιχειρησιακών ευκαιριών με τη βοήθεια μοντέλων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, β) ενημερωθούν για το εργασιακό περιβάλλον ώστε να αναπτύξουν επικοινωνία με τους εργαζόμενους, να γνωρίσουν εργασιακούς χώρους, να εντοπίσουν επαγγέλματα που χάνονται και άλλα που αναπτύσσονται στην ευρύτερη και τοπική κοινωνία.

Πιο συγκεκριμένα, κατά την υλοποίηση των δραστηριοτήτων, μέσω της μεθοδολογίας του σχεδίου εργασίας (που στηρίζεται στην ενεργητική-βιωματική μάθηση), επιδιώχθηκε η επίτευξη των παρακάτω στόχων:

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, αναζήτησης πληροφορησης και ομαδικής εργασίας
- Άσκηση στη συλλογή, αξιολογήση, επεξεργασία και διάδοση εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφορίας
- Ενημέρωση για τον κόσμο της εργασίας και γνωριμία με τους τοπικούς φορείς της αγοράς εργασίας
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων
- Γνωριμία με τη δομή και οργάνωση μιας επιχείρησης και των απαιτήσεων των διάφορων θέσεων εργασίας
- Ανάπτυξη της δεξιότητας αξιοποίησης νέων τεχνολογιών.

Παράλληλα, επιδιώκεται η ευαισθητοποίηση-ενημέρωση της εκπαιδευτικής κοινότητας και της τοπικής

κοινωνίας για θέματα ΣΕΠ και η ανάπτυξη συνεργασιών των νέων δομών με φορείς της τοπικής κοινωνίας.

Δραστηριότητες που Υλοποιήθηκαν

Ο σχεδιασμός του υποέργου 1 προέβλεπε την υλοποίηση δραστηριοτήτων στα 4 νέα ΚΕΣΥΠ και 100 νέα ΓΡΑΣΕΠ που δημιουργήθηκαν, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες σε επίπεδο περιφέρειας και κατά νομό. Τελικά, δραστηριότητες υλοποίησαν μόνο 3 ΚΕΣΥΠ (ΚΕΣΥΠ Αμπελοκήπων, ΚΕΣΥΠ Πόρου, ΚΕΣΥΠ Κορωπίου) και 48 ΓΡΑΣΕΠ. Πραγματοποιήθηκαν συνολικά 91 προγράμματα συμβουλευτικής-πληροφόρησης (Ημέρες Σταδιοδρομίας και Ημερίδες Ευαισθητοποίησης). Στην υλοποίηση των δράσεων συμμετείχαν συνολικά 98 στελέχη των δομών ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ υποστηριζόμενα από δεκάδες εξωτερικούς συνεργάτες. Σύμφωνα με δική τους δήλωση ο αριθμός των επωφελούμενων μαθητών και μαθητριών από προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι 2.864 (1326 μαθητές και 1538 μαθήτριες). Επίσης, στις δραστηριότητες συμμετείχαν 99 μαθητές και μαθήτριες με ειδικές ανάγκες (55 μαθητές και 44 μαθήτριες).

Πιο αναλυτικά, οι δραστηριότητες που προβλεπόταν να λάβουν χώρα περιλάμβαναν Ημέρες Σταδιοδρομίας και Ημερίδες Ευαισθητοποίησης⁸ (Αγγελοπούλου κ.ά, 2008^α).

Με τον όρο «*Ημέρα Σταδιοδρομίας*» χαρακτηρίζονται οι εκδηλώσεις

8. Στο Παράρτημα του παρόντος άρθρου ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση όλων των θεματικών που επελέξε η κάθε δομή.

όπου νέοι συναντώνται με εκπροσώπους φορέων ή επιχειρήσεων με στόχο την ανάπτυξη επικοινωνίας των εταιριών ή των φορέων με μελλοντικά στελέχη τους. Οι «Ημέρες Σταδιοδρομίας» που διοργανώνουν οι δομές απευθύνονται σε μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου που δεν είναι ακόμα έτοιμοι να περάσουν στην αγορά εργασίας και επομένως έχουν περισσότερο ως στόχο τον προβληματισμό και την πληροφόρηση γύρω από τον κόσμο της εργασίας (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006). Το 46% των δομών επέλεξε ως θέμα των Ημερών Σταδιοδρομίας την παρουσίαση συγκεκριμένων επαγγελματιών (Ενδεικτικά θέματα: Σταδιοδρομία στα ένστολα επαγγέλματα, Ηλεκτρονικά επαγγέλματα και τηλεπικοινωνίες, Επαγγέλματα της Θάλασσας κ.ά.). Από τις δομές που ασχολήθηκαν με συγκεκριμένα επαγγέλματα το 28.5% επέλεξε την παρουσίαση των ένστολων επαγγελματιών. Με τις σύγχρονες τάσεις και προοπτικές στην αγορά εργασίας ασχολήθηκε το 24.5%, με τη σύνδεση με την τοπική αγορά εργασίας το 13.5% και, τέλος, με διάφορα θέματα το 15.5%.

Η *Ημερίδα Ευαισθητοποίησης* αποτελεί εκδήλωση για ευαισθητοποίηση- ενημέρωση της εκπαιδευτικής κοινότητας και τοπικής κοινωνίας σε θέματα ΣΕΠ και ανάπτυξη συνεργασιών με φορείς της τοπικής κοινωνίας. Στις Ημερίδες ευαισθητοποίησης το 41% των δομών επέλεξε ως θέμα τους παράγοντες που επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές / επαγγελματικές επιλογές. Από αυτές το 44% έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο της οικογένειας. Το 26% των δομών ασχολήθηκε με την παρουσίαση του

ρόλου των ΓΡΑΣΕΠ, το 15% με τις σύγχρονες τάσεις της αγοράς εργασίας, το 10% με την παρουσίαση συγκεκριμένων επαγγελματιών και το 8% με τις προοπτικές μετά το Γυμνάσιο.

Η προτεινόμενη προσέγγιση υλοποίησης των δράσεων (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006) είναι η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project). Η μέθοδος αυτή βασίζεται στο αξίωμα ότι η ενεργητική μάθηση είναι η πιο αποτελεσματική σε όλα τα στάδια της ζωής του ατόμου. Συνεπάγεται την αναζήτηση από τους/τις μαθητές-τριες απαντήσεων σε ερωτήματα, τα οποία έχουν διαμορφώσει οι ίδιοι ή σε συνεργασία με τον εκπαιδευτικό της τάξης και ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα και στις μαθησιακές τους ανάγκες. Επιγραμματικά οι φάσεις υλοποίησης των δράσεων είναι οι ακόλουθες:

- Επιλογή συγκεκριμένου θέματος μέσω της ελεύθερης συζήτησης και της ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των μαθητών (ο εκπαιδευτικός έχει συντονιστικό ρόλο)
- Συγκεκριμενοποίηση του θέματος και καταγραφή επιμέρους θεματικών ενοτήτων
- Προγραμματισμός των επιμέρους δραστηριοτήτων και καταμερισμός αρμοδιοτήτων μεταξύ των μαθητών
- Υλοποίηση των επιμέρους δραστηριοτήτων ώστε να προετοιμαστεί η διοργάνωση της κύριας εκδήλωσης (Ημέρας Σταδιοδρομίας ή Ημερίδας Ευαισθητοποίησης)
- Υλοποίηση της κύριας δραστηριότητας (Ημέρας Σταδιοδρομίας ή Ημερίδας Ευαισθητοποίησης) – οι μαθητές συμμετέχουν ενεργά με συγκεκριμένες αρμοδιότητες στη

διοργάνωση και διεξαγωγή της εκδήλωσης

- Καταγραφή και παρουσίαση σε έντυπη ή/και ηλεκτρονική μορφή των στοιχείων και εμπειριών που προέκυψαν πριν και κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης και κοινοποίηση της εργασίας των μαθητών/μαθητριών στην ευρύτερη κοινότητα
- Αξιολόγηση του προγράμματος από τους συμμετέχοντες στις δραστηριότητες
- Συγκέντρωση των παραδοτέων και αποστολή τους στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Στα πλαίσια της Διάχυσης των αποτελεσμάτων του Έργου έλαβαν χώρα δύο (2) ημερίδες διάδοσης των αποτελεσμάτων της Πράξης στην Θεσσαλονίκη στις 25/6/2008 και στην Αθήνα στις 27/6/2008. Στις Ημερίδες συμμετείχαν Διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης (Προϊστάμενοι γραφείων, Διευθυντές Σπουδών), υπεύθυνοι των δομών ΓΡΑΣΕΠ-ΚΕΣΥΠ, Διευθυντές Σχολικών μονάδων, κ.λπ. ενδιαφερόμενοι.

Επίσης, τα αποτελέσματα του Έργου παρουσιάστηκαν στο Πανελλήνιο Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, το οποίο έλαβε χώρα στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο στις 29/11/2008 (Καφετζόπουλος κ.ά., 2008).

Αξιολόγηση του Έργου

- Συμπεράσματα - Προτάσεις

Η αξιολόγηση του Έργου ήταν: α) εσωτερική, δηλαδή έγινε από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα (στελέχη των Δομών, μαθητές και κατά περίπτωση εκπαιδευτικούς και γο-

νείς) και β) εξωτερική, δηλαδή χρησιμοποιήθηκαν ως αξιολογητές εξειδικευμένοι επιστήμονες σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η εσωτερική αξιολόγηση από τα στελέχη των δομών περιλάμβανε την υποβολή έκθεσης ολοκλήρωσης των δράσεων στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τη συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου, το οποίο δόθηκε στις Ημερίδες Απολογισμού και Διάχυσης των αποτελεσμάτων του Έργου. Τα κυριότερα προβλήματα που δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν οι Σύμβουλοι είναι τα ακόλουθα:

- Έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού, υποδομής, αναλώσιμων των δομών
- Δυσκολίες στην υλοποίηση των ημερίδων από μέρους των δομών και στην έγκαιρη ετοιμασία παραδοτέων
- Γραφειοκρατία - Έλλειψη συνεργασίας από μέρους του σχολείου
- Καθυστέρηση έναρξης έργου και πολύ μεγάλη πίεση χρόνου.
- Η μη έγκαιρη εξόφληση των προμηθευτών από παλαιότερα προγράμματα, είχε ως αποτέλεσμα διάφορα προβλήματα (δυσκολία εύρεσης προμηθευτών και συνεργατών).

Η εσωτερική αξιολόγηση από τους ωφελομένους των δράσεων (μαθητές ή/και εκπαιδευτικούς ή/και γονείς) περιλάμβανε τη συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου, το οποίο δόθηκε στα άτομα μετά το τέλος των δράσεων. Η εξωτερική αξιολόγηση των δράσεων έγινε από τους Βοηθούς Παρακολούθησης, οι οποίοι ήταν όλοι εξειδικευμένοι επιστήμονες με μεταπτυχιακές σπουδές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και με-

γάλη σχετική εμπειρία. Τα κυριότερα από τα συμπεράσματά τους είναι τα ακόλουθα (Αγγελοπούλου κ.ά., 2008β).

- Οι Δράσεις υλοποιήθηκαν χωρίς μεγάλα προβλήματα, παρά τις μεγάλες δυσκολίες, λόγω της ασφυκτικής πίεσης χρόνου και της έλλειψης εποπτείας στο μεγαλύτερο μέρος της υλοποίησης.
- Η υποδοχή τους τόσο από τους μαθητές όσο και από την εκπαιδευτική κοινότητα στο σύνολό της ήταν θετική.
- Υπήρξε αρκετή ομοιομορφία ως προς τις θεματικές των υλοποιούμενων δράσεων.
- Η συμμετοχή των μαθητών στην παρακολούθηση των δύο δράσεων ήταν ικανοποιητική
- Σε αρκετά από τα υλοποιούμενα προγράμματα δεν εφαρμόστηκε η μέθοδος project και ο ρόλος των μαθητών/τριών περιορίστηκε στην απλή παρακολούθηση. Οι μαθητές δε συμμετείχαν στην οργάνωση των δραστηριοτήτων και η ωφέλεια για αυτούς περιορίστηκε αρκετά.

Οι αξιολογητές τόνισαν ότι χρειάζεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή καθοδήγησης προς τα στελέχη των δομών ως προς την μεθοδολογία, την προετοιμασία και την υλοποίηση των προγραμμάτων των δράσεων. Επίσης χρειάζεται:

- Να γίνονται περισσότερες εκδηλώσεις/ Ημερίδες
- Να λαμβάνουν ενεργό μέρος στη διοργάνωση των εκδηλώσεων οι μαθητές/τριες
- Να αυξηθεί ο χρόνος διεκπεραίωσης των δραστηριοτήτων (ή να τη-

ρείται το αρχικό χρονοδιάγραμμα)

- Να υπάρχει υποστήριξη, εποπτεία των υπευθύνων των δομών από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού και υλοποίησης των δράσεων
- Να προσληφθεί ένας λογιστής με σύμβαση έργου σε κάθε σχολική μονάδα, ώστε να «ξεφύγουν» τα στελέχη των δομών από τον άχαρο ρόλο του διεκπεραιωτή των οικονομικών και να μπορέσουν να αφιερώσουν όλη τους την ενέργεια στην υλοποίηση των δραστηριοτήτων με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.
- Να γίνεται προπληρωμή των υπηρεσιών των εξωτερικών συνεργατών και προμηθευτών, ώστε να μην υπάρχουν περιπτώσεις άρνησης συνεργασίας με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην κατάρτιση/επιμόρφωση των στελεχών των δομών σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και ψυχολογίας του εφήβου από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι απαραίτητο να γίνουν:

- Επιμόρφωση των στελεχών των δομών ΓΡΑΣΕΠ και ΚΕΣΥΠ σχετικά με τις διαδικασίες υλοποίησης ευρωπαϊκών προγραμμάτων ΕΠΕΑ-ΕΚ-ΕΣΠΑ
- Ενίσχυση της υλικοτεχνικής υποδομής των δομών ΓΡΑΣΕΠ και ΚΕΣΥΠ
- Ορθολογισμός, ανθρωπισμός και ευελιξία στην υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων.

«Κάνε ό,τι μπορείς, με ό,τι έχεις, όπου είσαι.»
THEODORE ROOSEVELT, 1858-1919

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ακολουθεί παρουσίαση των θεματικών ανά δομή για τις Ημέρες Σταδιοδρομίας και τις Ημερίδες Ευαισθητοποίησης:

• ΚΕΣΥΠ

ΚΕΣΥΠ ΚΟΡΩΠΙΟΥ

Εσπερίδα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Σύγχρονη Επιχειρηματικότητα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Το άνοιγμα των νέων δομών ΣΕΠ στην κοινότητα».

ΚΕΣΥΠ Αμπελοκήπων

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Νέοι και επιχειρηματικότητα - ΣΕΠ».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα».

ΚΕΣΥΠ Πόρου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ενίσχυση της τοπικής τουριστικής αγοράς μέσω συμπληρωματικών τουριστικών δραστηριοτήτων».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Υποστήριξη Ανάπτυξης».

• ΓΡΑΣΕΠ

ΓΡΑΣΕΠ 2ου Γυμνασίου Καλυβίων

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικές Επιλογές των Εφήβων».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Το ΓΡΑΣΕΠ 2ου Γυμνασίου Καλυβίων αυτοοργανώνεται και ενημερώνει».

ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΛ Βάρδας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωρίζοντας την αγορά εργασίας και τις επαγγελματικές διεξόδους της περιοχής μου».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του ΓΡΑΣΕΠ στην τοπική κοινωνία».

ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΛ Ζαχάρως

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωρίζοντας την αγορά εργασίας και τις επαγγελματικές διεξόδους της περιοχής μου».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του ΓΡΑΣΕΠ στην τοπική κοινωνία».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Μελιγαλά

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγέλματα στις Τηλεπικοινωνίες και Ηλεκτρονικά».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Παράγοντες που συμβάλουν στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος του παιδιού».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Πελόπιου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωρίζοντας την αγορά εργασίας και τις επαγγελματικές διεξόδους της περιοχής μου».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του ΓΡΑΣΕΠ στην τοπική κοινωνία».

ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΛ Σιμόπουλου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωρίζοντας την αγορά εργασίας και τις επαγγελματικές διεξόδους της περιοχής μου».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του ΓΡΑΣΕΠ στην τοπική κοινωνία».
ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Καλινδίων

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικοί διέξοδοι των αποφοίτων ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ και ΙΕΚ».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Εύρεση εργασίας και γυναίκα – Απαραίτητες δεξιότητες για τη διατήρηση της απασχόλησης – Έρευνα γυναικείων επιχειρήσεων στην περιοχή μας».

ΓΡΑΣΕΠ 5ου ΓΕΛ Ηρακλείου Κρήτης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Σταδιοδρομία στα ένστολα επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Κοινωνικά και παιδαγωγικά επαγγέλματα: Σταδιοδρομία και ιδιαιτερότητες».

ΓΡΑΣΕΠ 22ου Γυμνασίου Αθηνών

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματική πληροφόρηση για τα ένστολα επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Διέξοδοι σπουδών μετά το Γυμνάσιο».

ΓΡΑΣΕΠ 36ου Γυμνασίου Αθηνών

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας στον τομέα των τροφίμων».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Η ανάπτυξη του παιδιού στον υλικό και πνευματικό κόσμο και ο ρόλος των γονέων σε αυτό».

ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΛ Αγ. Βαρβάρας Ηρακλείου Κρήτης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Περιζήτητα επαγγέλματα: Όψεις, Απόψεις, Προοπτικές».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ενημερώνομαι και Αποφασίζω. Το φύλο του εφήβου και η επιλογή επαγγέλματος. Καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων».

ΓΡΑΣΕΠ Πειραματικού ΓΕΛ Θηλέων Πειραιά

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ενημερώνομαι σήμερα, Επιλέγω για το Αύριο».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Σχολικές Επιλογές – Επαγγελματικές Αποφάσεις».

ΓΡΑΣΕΠ 2ου Γυμνασίου Καισαριανής

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ενημερωνόμαστε για επαγγέλματα που μας ενδιαφέρουν».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του ΓΡΑΣΕΠ στη σύγχρονη επαγγελματική πραγματικότητα».

ΓΡΑΣΕΠ 3ου Γυμνασίου Χαϊδαρίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Η αγορά εργασίας στη σύγχρονη πραγματικότητα και επαγγελματικές διέξοδοι».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος της τοπικής κοινωνίας στην επιλογή εργασίας».

ΓΡΑΣΕΠ 4ου ΓΕΛ Πειραιά

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Βαδίζοντας προς επιτυχημένες επαγγελματικές επιλογές».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Σχολικές επιλογές, επαγγελματικές αποφάσεις».

ΓΡΑΣΕΠ 5ου Γυμνασίου Αμαρουσίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ευκαιρίες για επαγγελματική σταδιοδρομία σε άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες».

ΓΡΑΣΕΠ 5ου Γυμνασίου Γαλατσίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Παρουσίαση επαγγελματικών μονογραφιών από

Γεωργικά και Τεχνολογικά Επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Οι δρόμοι μετά το Γυμνάσιο».

ΓΡΑΣΕΠ 6ου Γυμνασίου Χαϊδαρίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικές Αναφορές».

ΓΡΑΣΕΠ 7ου ΓΕΛ Πειραιά

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικές επιλογές και προοπτικές».

ΓΡΑΣΕΠ 9ου Γυμνασίου Αιγάλεω

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικές Διαδρομές».

ΓΡΑΣΕΠ Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Καλλιθέας-Αγ. Δημητρίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωριμία με το επάγγελμα του υδραυλικού».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Αναζητώντας δρόμους για το παρόν και το μέλλον μου».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου & Λυκείου Τάξεις Ερέριας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωριμία με τα επαγγέλματα στο χώρο της εκπαίδευσης».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Η επίδραση της οικογένειας στις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών και μαθητριών».

ΓΡΑΣΕΠ 1ου Γυμνασίου Αυλώνας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο «Το επάγγελμα που με ενδιαφέρει».

Ημερίδα ευαισθητοποίησης με τίτλο «Ένας κόσμος για όλους».

ΓΡΑΣΕΠ 2ου Γυμνασίου Γλυκών Νερών

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο «Επαγγελματικές Μονογραφίες».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Λίμνης Ευβοίας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Γνωρίζω τα επαγγέλματα που μου προσφέρουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα του τόπου μου».

ΓΡΑΣΕΠ 4ου Γενικού Λυκείου Καλαμάτας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ιατρικά και παραϊατρικά επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Παράγοντες που συμβάλλουν στην επιλογή επαγγέλματος».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Καπανδριτίου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επαγγελματικές επιλογές των εφήβων».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Το ΓΡΑΣΕΠ του Γυμνασίου Καπανδριτίου αυτοσυστήγεται και ενημερώνει».

ΓΡΑΣΕΠ 2ου Γενικού Λυκείου Αλεξανδρούπολης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ένστολα επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών».

ΓΡΑΣΕΠ Γενικού Λυκείου Φιλιατρών

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Μια περιήγηση στο χώρο των επαγγελμάτων».

Ημερίδα ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Αγροτικά επαγγέλματα και ασχολίες. Επιπτώσεις και παρενέργειες στο περιβάλλον. Η μόλυνση του περιβάλλοντος από τα γεωργικά φάρμακα και λιπάσματα και οι επιπτώσεις στην υγεία των καταναλωτών. Μέτρα προστασίας».

ΓΡΑΣΕΠ Κάτω Μηλιάς

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Μετά το Γυμνάσιο...που θα πάμε».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Προοπτικές απασχόλησης στο χώρο τη υγείας».

ΓΡΑΣΕΠ 3ου ΓΕΛ ΣΕΡΡΩΝ

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Νομικά Επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην εποχή της κοινωνίας της πληροφορίας».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Ν. Απολλωνίας Θεσσαλονίκης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ένστολα επαγγέλματα στον 21ο αιώνα- Επαγγελματικές μονογραφίες».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Η συμβολή της οικογένειας και του ΣΕΠ στο σχεδιασμό της προσωπικής πορείας ζωής των μαθητών/τριων».

ΓΡΑΣΕΠ 31ου ΓΕΛ Θεσσαλονίκης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ημέρα Επαγγελμάτων. Αναζήτηση, Επιλογή, Προοπτική».

ΓΡΑΣΕΠ 2ου ΓΕΛ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ένστολα επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σήμερα».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Ανέζας Ν. Άρτας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ημέρα Σταδιοδρομίας».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Νέες συνθήκες και νέες δεξιότητες στην αγορά εργασίας».

ΓΡΑΣΕΠ 7ου ΓΕΛ Ηρακλείου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Απασχόληση και προοπτικές στα επαγγέλματα των καλών και εφαρμοσμένων τεχνών».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ενημερώνομαι και αποφασίζω».

ΓΡΑΣΕΠ 46ου ΓΕΛ Αθηνών

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Εμείς για αλλού κινήσαμε κι αλλού η ζωή μας πάει, αλλαγή επαγγέλματος και προβλήματα προσαρμογής».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με θέμα το ρόλο του ΓΡΑΣΕΠ.

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Νεάπολης Κοζάνης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Ένστολα επαγγέλματα».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Γονείς και επαγγελματικός προσανατολισμός».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου με Τ.Α. Σίφνου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Τα επαγγέλματα του πνεύματος συναντούν τα επαγγέλματα της πράξης».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Γνωρίστε και αξιοποιείτε το ΓΡΑΣΕΠ του Γυμνασίου με Τ.Α. Σίφνου».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Μαυροθάλασσας

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Επάγγελμα Γεωπόνος, Γιατρός, Καλλιτέχνης».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός στο κατώφλι του 21ου αιώνα».

ΓΡΑΣΕΠ Γυμνασίου Ν. Αγχιάλου Βόλου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον σε συνάρτηση με τον τουρισμό».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Μάθε παιδί μου γράμματα. Το εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα μας».

ΓΡΑΣΕΠ 2ου ΓΕΛ Μενεμένης

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Μαθαίνω για τα επαγγέλματα που με ενδιαφέρουν».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Ο ρόλος του σχολείου και της οικογένειας στις αποφάσεις των παιδιών για το μέλλον».

ΓΡΑΣΕΠ 1ου Γυμνασίου Χαλκηδόνος

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Χτίζω, Στηρίζω και Δημιουργώ στο Μέλλον».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Όνειρα και φιλοδοξίες: παράγοντες που επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές αποφάσεις των εφήβων».

ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΛ Νάξου

Ημέρα Σταδιοδρομίας με τίτλο: «Διερευνώντας τον χώρο των επαγγελματιών και αποφασίζοντας για το μέλλον».

Ημερίδα Ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Μετά το Γυμνάσιο... (Γενικό Λύκειο, ΕΠΑΛ, ΙΕΚ)».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αγγελοπούλου, Χ., Αντωνιάδου Μ., Δρόσος Ν., Κούστα Ου., Μπίγγου, Ν., & Πατεστή, Α. (2008α). Αποτελέσματα από την Υλοποίηση του Έργου. Εισήγηση στην Ημερίδα απολογισμού και διάχυσης αποτελεσμάτων για τα στελέχη ΚΕΣΥΠ – ΓΡΑΣΕΠ στο πλαίσιο του έργου "Δημιουργία 4 Νέων ΚΕΣΥΠ και 100 Νέων ΓΡΑΣΕΠ". Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Θεσσαλονίκη, 25/6/2008 και Αθήνα, 27/6/2008.
- Αγγελοπούλου, Χ., Αντωνιάδου Μ., Δρόσος Ν., Κούστα Ου., Μπίγγου, Ν., & Πατεστή, Α. (2008β). Έκθεση Ολοκλήρωσης Υποέργου "Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ και 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ: Ανάπτυξη προγραμμάτων". Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κασσωτάκης & Φωτιάδου-Ζαχαρίου, (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ. έκδοσης). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (σελ. 73-96). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καφετζόπουλος, Κ., Καραμέτου, Ε., Δρόσος, Ν., & Μπαμπά, Μ. (2008). Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Αποτελέσματα της υλοποίησης του Έργου «Δημιουργία 4 Νέων ΚΕΣΥΠ και 100 Νέων ΓΡΑΣΕΠ». Εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο με θέμα: "30 Χρόνια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα: Αξιολόγηση – Αποτίμηση – Προοπτικές". Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛΕΣΥΠ). Χαρκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 29-30/11/2008.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2003). Έκθεση αποτύπωσης της υπάρχουσας κατάστασης των ήδη λειτουργούντων ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ: Αποτίμηση της μέχρι τώρα λειτουργίας τους και καταγραφή της διαδικασίας δημιουργίας των νέων δομών. Αθήνα, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2006). Οδηγός εφαρμογής και διαχείρισης της Πράξης: Δημιουργία 4 νέων ΚΕΣΥΠ και 100 νέων ΓΡΑΣΕΠ. Αθήνα, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (2006). Η ανάπτυξη του θεσμού Συμβουλευτική Προσανατολισμός στην Ελλάδα: Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 78-79, 23-31.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Δρόσος, Ν. (2008). Ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων σε μαθητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Εφαρμογή πειραματικού προγράμματος παρέμβασης. *Νέα Παιδεία*, 125: 43-59.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αλεξοπούλου, Γ., Αργυροπούλου Αι., Δρόσος, Ν., & Ταμπούρη, Σ. (2008). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, τ. 3: Εκπαιδευτικό υλικό για στελέχη γραφείων επαγγελματικού προσανατολισμού και σύνδεσης με την αγορά εργασίας της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών - Τομέας Ψυχολογίας.

Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

(Συνέχεια της Α')

Έλενα Μαστοράκη*

**ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΚΕΣΥΠ)
ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ
ΔΙΚΤΥΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ:
ΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥΣ
ΚΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥΣ**

Στην παρούσα εισήγηση, μετά από μια σύντομη εισαγωγική αναφορά στα ΚΕΣΥΠ και τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους, αποσαφηνίζονται εννοιολογικά οι όροι δικτύωση και τοπική ανάπτυξη και εξετάζεται ο ρόλος που προ (σ)καλείται να διαδραματίσει το ΚΕΣΥΠ ως βιώσιμη και δυναμικά εξελισσόμενη δομή στην παρούσα κοινωνικοοικονομική συγκυρία.

Στόχος της παρούσας εισήγησης είναι κριτικά να προσεγγίσει σημεία αιχμής στη μέχρι σήμερα λειτουργία των ΚΕΣΥΠ, όπου κατά την εισηγήτρια απαιτούν επαναδιαπραγμάτευση και επαναπροσανατολισμό για το αμέσως επόμενο διάστημα. Έτσι έρχονται προς συν- εξέταση θέματα που σχετίζονται με: το είδος των μέχρι σήμερα παρεχόμενων υπηρεσιών, του τρόπου συνεργασίας εντός και εκτός των δομών, την ενίσχυση αλλά και βελτίωση του έργου τους ως προς τις ανάγκες που καλούνται να αντιμετωπίσουν. Η ανάγκη για αφουγκρασμό αλλά και αξιοποίηση της δυναμικής που εξελίσσεται σε μικρο-, μεσο- και μακρο- επίπεδο αποτελούν καταλυτικούς παράγοντες για τη μετεξέλιξη των δομών ΣΥ.ΕΠ. του ΥΠΕΠΘ και τη διασφάλιση και βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων σε αυτές υπηρεσιών τους.

Helen Mastoraki*

**THE CONTRIBUTION OF CAREER CENTERS (KESYP)
TO THE MAINTENANCE AND DEVELOPMENT OF NETWORKS
AIMING TO LOCAL DEVELOPMENT: A CRITICAL APPROACH
TO THEIR FUNCTION AS WELL AS AN EXPLORATION LEADING
TO THEIR EVOLUTION**

Having briefly described the services that are currently provided by the Career Counselling and Guidance Centres (KESYP), which operate as peripheral services under the Greek Ministry of Education and Religious Affairs, key terms with regards networking at a community level are explored. Under this scope, the key role of KESYP is examined as a sustainable and dynamic organisation within a multi-complex socioeconomic context.

Central aim of this paper is to critically reflect upon the experience gathered from the operation of the Centres the last ten years so as to move to a renegotiation regarding the kind of services provided, the needs of their clientele, the way of cooperation in different levels, the improvement of the daily practice. The author argues that it is time for *empathic listening* in order to utilize the dynamics being developed in various levels so far in order to ensure the quality and the sustainability of the services provided. The

* Η Ε.Μ. PhD, MASW, είναι Σύμβουλος Προσανατολισμού ΚΕΣΥΠ Περιστερίου. *Επικοινωνία:* +30 210 5720986, e mail: hmastora@ath.forthnet.gr

evaluation of the application of Careers' Counseling in the course of its thirty years of function in Greece is considered positive, although the results emerging from various studies are not encouraging as far as its effectiveness is concerned. This weakness is mainly due to various malfunctions and problems which remained unsolved during the under examination period, the most important of which concern the specialization of the personnel and the appropriate infrastructure.

Finally, based on the above analysis a number of suggestions for taking measures are made, which, in our opinion, will improve Career's Counseling and increase its efficiency.

Ορίζοντας το Ιδεολογικό Πλαίσιο

Η παρούσα εισήγηση αποτελεί μια πρόσκληση προς τους εμπλεκόμενους/ες και ενδιαφερόμενους/ες (στο/και) για το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός προκειμένου να συνεξεταστεί, έστω και επιλεκτικά στο πλαίσιο των ορίων που τίθενται για τη συγκεκριμένη παρουσίαση, η εμπειρία της εφαρμογής του θεσμού στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) που λειτουργούν πια σχεδόν μια δεκαετία, να γίνει μια απόπειρα (αυτο) προσδιορισμού της φυσιογνωμίας και φιλοσοφίας των ΚΕΣΥΠ στο σήμερα και να τεθούν ζητήματα- προβληματισμοί σε σχέση με την πορεία και εξέλιξη των δομών αυτών στο εγγύς μέλλον.

Για την επίτευξη των προαναφερόμενων στόχων οι συν- εξετάζοντες αλλά και εξεταζόμενοι ως επαγγελματίες μέσω αυτής της πρόσκλησης προσεγγίζονται ως: α. (επι) κοινωνούντα Πρόσωπα, β. ως μέλη Κοινοτήτων αλλά και γ. ως ενεργά μέλη της Κοινωνίας των Πολιτών.

Με αναφορά το πρώτο, οι επαγγελματίες-Πρόσωπα θεωρούνται υποκείμενα που ενεργούν έχοντας εσωτερικεύσει διαφορετικούς ρόλους, σχετίζονται μεταξύ τους και αναπτύσσουν επικοινωνιακές συνδιαλλαγές που στηρίζονται σε αυτές τις διαποκειμε-

νικές (επαγγελματικές και όχι μόνο) σχέσεις.

Ερχόμενοι στην ιδιότητα των επαγγελματιών (Προσώπων) ως *Μέλη Κοινοτήτων* διευκρινίζεται ότι εδώ ο όρος «κοινότητα» χρησιμοποιείται για να περιγράψει σύνθετους κοινωνικοπολιτισμικούς σχηματισμούς, οι οποίοι, αντίθετα από ό,τι στο παρελθόν, δεν προκύπτουν από την αδράνεια και την απομόνωση αλλά μέσα από ένα περιβάλλον κοινωνικής και γεωγραφικής κινητικότητας. Η κοινότητα αρχικά παραπέμπει σε ένα σύνολο ατόμων που σχηματίζουν μία κοινωνική οντότητα βασισμένη στον κοινό τόπο, στην κουλτούρα και στο μοίρασμα κοινών δραστηριοτήτων, ενδιαφερόντων και ταυτίσεων. Για πολλούς ερευνητές όμως τα κοινοτικά χαρακτηριστικά δεν είναι συμφυή στην κάθε τοπική κοινωνία, αλλά αποτελούν ένα ζητούμενο που μπορεί να διερευνηθεί μέσα από την μελέτη της κοινωνικής οργάνωσης, των δικτύων κοινωνικών σχέσεων και των μορφών συνεργασίας και δράσης της τοπικής κοινωνίας. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις μια τοπική κοινωνία μπορεί να περιλαμβάνει στο εσωτερικό της διακριτές κοινότητες με διαφορετικούς τρόπους σκέψης, αντίληψης και δράσης, πρόκειται για κοινότητες μέσα σε τοπικές κοινωνίες – όπως π.χ. συμβαίνει στην περιοχή της Θράκης. Σε αυτές δε τις

περιπτώσεις η διαμόρφωση ταυτοτήτων με βάση θρησκευτικά, εθνοτικά, γλωσσικά και πολιτισμικά κριτήρια στο εσωτερικό της κοινότητας αποτελεί ένα μηχανισμό ταυτοποίησης πολύ πιο ισχυρό από το δεσμό του κοινού τόπου που χαρακτηρίζει το σύνολο μιας κοινωνίας (Ζαϊμάκης, 2002). Οι τοπικές κοινωνίες λοιπόν μπορούν να μελετηθούν με όρους της κοινότητας μόνο στον βαθμό που έχουν τέτοια χαρακτηριστικά. Σε διαφορετική περίπτωση μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τους όρους «τοπικό», «τοπική κοινωνία» οι οποίοι δεν έχουν κανονιστικό χαρακτήρα και ιδεολογική φόρτιση: Το τοπικό είναι ένα σύνολο και ένας συνδυασμός διαδικασιών και σχέσεων, στις οποίες εμπλέκονται φορείς, άτομα και ομάδες. Το τοπικό, λοιπόν, εμπεριλαμβάνει το κοινοτικό. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, αναγνωρίζεται ότι οι επαγγελματίες κινούνται και αναπτύσσουν δράση σε επίπεδο τοπικό, ενώ παράλληλα οι ίδιοι λόγω των χαρακτηριστικών τους ανήκουν σε κοινότητες εντός και εκτός των τοπικών κοινωνιών. Τα ΚΕΣΥΠ, ως υπηρεσίες που αναπτύσσονται σε επίπεδο τοπικό, παράλληλα προσλαμβάνονται ως κοινοτικές υπηρεσίες, σχετιζόμενα έτσι με πιο συμμετοχικές και ενδυναμωτικές πρακτικές, που θέτουν στο επίκεντρο των παρεμβατικών πρακτικών τα άτομα και τις ομάδες που συγκροτούν την τοπική κοινωνία (βλ. σχετικά Παπαϊωάννου, 1995).

Εστιάζοντας τέλος στην *Κοινωνία των Πολιτών* αναφερόμαστε στη θετι-

κή ένταξη και δράση των πολιτών ως μονάδων. Η κοινωνία των πολιτών έχει σαφέστερο ρόλο και είναι πιο περιορισμένη από τον λαό. Το κράτος δικαίως τυγχάνει σεβασμού από τους πολίτες της κοινωνίας πολιτών, όχι μόνο ως γράμμα, τυπολατρικά, αλλά πρώτα απ' όλα το ίδιο το πνεύμα του δεν καταστρατηγείται κατά το δοκούν. Ο πολίτης της κοινωνίας των πολιτών τείνει να ενδιαφέρεται για τον δημόσιο χώρο και τους άλλους πολίτες γύρω του όσο ενδιαφέρεται για τον εαυτό του. Τέλος η συμμετοχή στην κοινωνία των πολιτών προϋποθέτει έναν/μία ενημερωμένο/ή πολίτη που προβληματίζεται σε σχέση με τα βασικά ερωτήματα της ανθρώπινης ύπαρξης και της κοινωνικής συνύπαρξης. Έτσι το περιεχόμενο της κοινωνίας των πολιτών είναι ευρύτερο αυτού της κοινωνίας πολιτών: Στην κοινωνία των πολιτών συμμετέχουν κατά βάση πολίτες με την παραπάνω έννοια ή ενεργοί πολίτες, αλλά κατά κανόνα απουσιάζει το στοιχείο της οργανωμένης από κοινού δράσης πολιτών. Εκτιμάται πως στα ΚΕΣΥΠ ως καταρχήν τοπικά δρώσες¹ υπηρεσίες, απασχολούνται επαγγελματίες, οι οποίοι ανταλαμβάνονται το ρόλο τους ως πολιτειακές οντότητες αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου του επαγγελματικού τους ρόλου αυτού καθ' εαυτού, οφείλουν ως ενεργοί πολίτες αφενός να αφυπνίζουν και κινητοποιούν τον οργανισμό προς την αναστοχαστική δράση και αφετέρου να αναλαμβάνουν δράση στο πλαίσιο της κοινωνίας πολιτών, ως αναπόσπαστο κομμάτι της

1. ...καταρχήν τοπικά δρώσες μια και το ζητούμενο-προτεινόμενο εδώ είναι τα ΚΕΣΥΠ να αντιληφθούν και να αναπτύξουν το ρόλο τους ως κοινοτικές υπηρεσίες, όπως αναφέρθηκε μόλις παραπάνω.

προσωπικής και επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Με τα παραπάνω έγινε προσπάθεια να προσδιοριστεί το πλαίσιο της εδώ και τώρα επικοινωνίας και συνάμα να αναδειχθεί πως οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού (και όχι μόνο στην εκπαίδευση) αποτελούνται από Πρόσωπα, απευθύνονται σε Πρόσωπα και οφείλουν να συμπεράξουν με Πρόσωπα που δρουν και εξελίσσονται σε συγκεκριμένα ιστορικοπολιτικά, ιδεολογικά και κοινοτικά εδάφη².

Συνοπτική Παρουσίαση της Λειτουργίας των ΚΕΣΥΠ

Την τελευταία δεκαετία καταβλήθηκε προσπάθεια να διευρυνθεί και να υποστηριχτεί ο θεσμός Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού και η εφαρμογή του στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα³. Έτσι βλέπουμε να έχουν αναπτυχθεί τρία είδη υπηρεσιών με κριτήριο το επίσημο δευτεροβάθμιο σχολείο/ωρολόγιο πρόγραμμα (Ματοράκη 2000):

α. Υπηρεσίες *Ενσωματωμένες στο ωρολόγιο* (εφαρμογή ΣΕΠ στην τάξη, σχεδιασμός και υλοποίηση της διάχυσης των στόχων του θεσμού σε άλλα μαθήματα, η οποία στηρίζεται στη διαθεματικότητα και διεπιστημονική προσέγγιση των διαφορετικών θεματικών πεδίων που απαρτίζουν το ωρολόγιο πρόγραμμα)

β. Υπηρεσίες *Συμπληρωματικές ως προς το ωρολόγιο* (Υλοποίηση Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας, Υλοποίηση Ημερών Σταδιοδρομίας, Λειτουργία Γραφείων ΣΕΠ σε σχολικές μονάδες)

γ. Υπηρεσίες *Εξχωριστές ως προς το ωρολόγιο* αλλά υποστηρικτικές στη λειτουργία του σχολείου [ΚΕΣΥΠ σε επίπεδο νομού, Διεύθυνση ΣΕΠΕΔ, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)].

Επικεντρώνοντας στις δομές που ιδρύθηκαν και λειτουργούν από το 1998 μέχρι σήμερα αυτές είναι:

- Ογδόντα (80) ΚΕΣΥΠ στις έδρες νομών και σε μεγάλες πόλεις στην ελληνική επικράτεια
- Πεντακόσια εβδομήντα (570) Γραφεία ΣΕΠ σε αντίστοιχες σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γενικής και επαγγελματικής) της χώρας
- Εκατόν πέντε (105) Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε αντίστοιχες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης

Ειδικότερα σε ένα ΚΕΣΥΠ τα κύρια είδη των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι:

Εξατομικευμένη Συμβουλευτική Παρέμβαση (μία ή περισσότερες συναντήσεις με ή χωρίς τη χρήση αξιολογικού/ ψυχομετρικού εργαλείου/ων ή/και άλλου υποστηρικτικού υλικού)

Ομαδική Συμβουλευτική Παρέμ-

2. Μερικές φορές η έμφαση στο *Πρόσωπο* υποκρύπτει τον κίνδυνο υποτίμησης του *Πλαισίου*.

3. Εδώ η αναφορά περιορίζεται στο θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και έτσι δεν συμπεριλαμβάνονται άλλες υπηρεσίες που θεσμοθετήθηκαν και λειτουργούν και το έργο τους έχει συμβουλευτική διάσταση, όπως π.χ. οι Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων (Σ.Σ.Ν) ή τα ΚΕΔΥ (πρώην ΚΛΑΥ κ.λπ).

βαση (Κλειστές ή/και ανοικτές ομάδες γνωστές ως Ομάδες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Ομάδες Οργάνωσης Σχεδίων Σταδιοδρομίας, Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, κ.α)

Μαζική Συμβουλευτική Παρέμβαση (καμπάνιες ενημέρωσης και εναισθητοποίησης, παραγωγή ενημερωτικού υλικού κ.α σε επίπεδο μεγάλων και ανοιχτών ομάδων)

Εστιασμένη εκπαίδευση μελών των ομάδων-στόχου

Οργάνωση- διατήρηση και Ανανέωση Αρχειακού υλικού- Βιβλιοθήκης (Αρχεία- Πηγές Πληροφόρησης /Αυτοπληροφόρησης) σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή

Συνεργασία με άλλους φορείς και τυπικά ή/και άτυπα κοινωνικά δίκτυα της τοπικής κοινωνίας

Οι κύριες Ομάδες-στόχοι και αποδέκτες των προαναφερόμενων υπηρεσιών που παρέχονται στο ΚΕΣΥΠ είναι:

α. Μαθητές/τριες δευτεροβάθμιας κατά κύριο λόγο εκπαίδευσης αλλά και γενικότερα νέοι/ες έως 25 ετών εντός ή/και εκτός της όποιας βαθμίδας εκπαίδευσης, πλαισίου κατάρτισης ή/και εργασιακού πλαισίου.

β. Οι Γονείς/κηδεμόνες των προαναφερόμενων

γ. Εκπαιδευτικοί κάθε βαθμίδας, αλλά με έμφαση αυτούς της δευτεροβάθμιας

δ. Στις προαναφερόμενες ομάδες κανείς θα μπορούσε να προσθέσει και τις υπηρεσίες/οργανισμούς που λειτουργούν καταρχήν σε τοπικό επίπεδο και εμπλέκονται είτε άμεσα είτε έμμεσα με ζητήματα κοινωνικής-εκπαιδευτικής και επαγγελματικής ένταξης. Αυτή δε η τελευταία κατηγορία θα έπρεπε να ενδιαφέρει ιδιαίτερα όχι μόνο σε ένα ευρύτερο πλαίσιο καλλιέργειας

και ανάπτυξης δεσμών με το τοπικό, όπως αυτό ορίστηκε στην προηγούμενη ενότητα, αλλά ως μία διακριτή κατηγορία δυνητικά ωφελούμενων των υπηρεσιών του ΚΕΣΥΠ, όπως θα αναδειχθεί και παρακάτω.

Από τη μέχρι τώρα εμπειρία της λειτουργίας των ΚΕΣΥΠ αναδεικνύονται κομβικά ζητήματα για διαπραγμάτευση και, γιατί όχι, επαναπροσανατολισμό:

Ποιο θα πρέπει να είναι το προαπαιτούμενο προφίλ των στελεχών των δομών, για να μπορούν να ανταποκριθούν στην αποστολή τους;

Ποια είδη υπηρεσιών δύναται να ανταποκριθούν στους/ις απευθυνόμενους/ες στα ΚΕΣΥΠ στις μέρες μας;

Ποιοι είναι ή/και προκύπτει να είναι οι δυνητικά ωφελούμενοι/ες των παρεχόμενων υπηρεσιών;

Ποιες ιδεολογικές αρχές υπηρετούνται ή εξυπηρετούνται από τους επαγγελματίες και τις παρεχόμενες από αυτούς/ές υπηρεσίες;

Με ποιο καθεστώς λειτουργούν οι δομές και με ποιες λειτουργικές και ποιοτικές προϋποθέσεις;

Αν και στη συνέχεια, δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην εξέταση του ρόλου του ΚΕΣΥΠ ως δυναμικά εξελισσόμενης κοινοτικής υπηρεσίας, όπως ορίστηκε στην προηγούμενη ενότητα, εντούτοις τίγονται ζητήματα που συνδέονται άμεσα με τα προαναφερόμενα ερωτήματα και παρουσιάζονται σχετικές προτάσεις προς διερεύνηση και προβληματισμό.

Τα ΚΕΣΥΠ και η Συμβολή τους στην Κοινοτική Ανάπτυξη

Τουλάχιστον για τους εμπλεκόμενους στο θεσμό Συμβουλευτικής- Προ-

σανατολισμό είναι κοινά αποδεκτό ότι ο ρόλος του θεσμού, σε αρμονία με αυτόν της εκπαίδευσης, είναι καταλυτικός στην προσωπική ανάπτυξη και άρα εξέλιξη και αλλαγή. Το ερώτημα που προκαλείται να εξεταστεί είναι κατά πόσο *θα πρέπει, μπορεί και πώς να συμβάλλει και στη συλλογική-κοινωνική ανάπτυξη και αλλαγή*, το οποίο βέβαια αποτελεί και ένα από τα κεντρικά ζητούμενα του εκπαιδευτικού συστήματος.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό καταρχήν να προσδιορίσουμε την έννοια της Κοινωνικής Ανάπτυξης ειδομένη υπό το πρίσμα μιας αναπτυξιακής εργασίας. Στην πρακτική της *αναπτυξιακής εργασίας* που έχει σημείο εκκίνησης την τοπική κατάσταση προσπαθούμε να δούμε τον κόσμο μέσα από την τοπική προοπτική, να επεξεργαστούμε τις κοινοτικές παραδόσεις και αντιλήψεις, να κατανοήσουμε τη λειτουργία των τοπικών οικονομικών και κοινωνικών δομών, τις πηγές, τα προβλήματα και τα κοινά ενδιαφέροντα και να διερευνήσουμε τις συνέπειες των δραστηριοτήτων του κράτους και άλλων οργανισμών στην τοπική κοινότητα. Έτσι το εγχείρημα εστιάζεται στη σύνδεση της τοπικής κοινωνίας με το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον για την αξιοποίηση των νέων δυναμικών και δυνατοτήτων που προσφέρονται από την αλληλεπίδραση του τοπικού με την περιβάλλουσα/υπερτοπική κοινωνία.

Σύμφωνα με τον Ζαϊμάκη (2002) η προσέγγιση της κοινωνικής ανάπτυξης εδράζεται σε τρεις βασικές αντιλήψεις: στην αρχή της κοινωνικής δικαιοσύνης, στην ιδέα της αειφόρου ανάπτυξης και στην αντίληψη της υγιούς κοινότητας.

Η *κοινωνική ανάπτυξη* είναι αλληλένδετη με τη διαδικασία της *κοινωνικής αλλαγής*.

Η ανάπτυξη προϋποθέτει την κοινωνική αλλαγή και λαμβάνει χώρα, όταν η κοινωνική πραγματικότητα μετασχηματίζεται και όταν η τοπική κοινωνία επινοεί νέους τρόπους χειρισμού των προβλημάτων της, αναλαμβάνοντας δράσεις οι οποίες μετασχηματίζουν το κοινωνικό και πολιτισμικό της περιβάλλον. Αυτές οι αλλαγές στοχεύουν στην ικανοποίηση των αναγκών της κοινότητας και στην αντιμετώπιση των καταστάσεων οι οποίες γεννούν τα προβλήματα.

Σημεία κλειδιά στη σχεδιαζόμενη κοινωνική αλλαγή είναι:

α. η αναγνώριση και η ανάλυση των εσωτερικών δυνάμεων και αδυναμιών μιας κοινότητας σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που παρέχει το ευρύτερο κοινωνικοπολιτισμικό περιβάλλον.

β. Η αξιοποίηση του τοπικού κοινωνικού κεφαλαίου (κοινωνικές σχέσεις και οργανωτικές δεξιότητες) όσο και του ανθρώπινου (εκπαίδευση και επαγγελματικές δεξιότητες).

γ. Οι αλλαγές σε επίπεδο νοοτροπίας, αξιών και στάσεων της τοπικής κοινωνίας.

Ο Rifkin (1995), βέβαια υποστηρίζει ότι η κοινωνική ανάπτυξη δεν μπορεί να προέλθει από τις δυνάμεις της αγοράς, οι οποίες ενισχύουν ολοένα και περισσότερο τις κοινωνικές ανισότητες, αλλά ούτε από το κράτος το οποίο αδυνατεί να παίζει το ρυθμιστικό του ρόλο και του οποίου οι αναπτυξιακές πρακτικές έχουν συχνά πατερναλιστικό και αντιπαραγωγικό χαρακτήρα. Έτσι κάνει λόγο για την ανάπτυξη ενός *Τρίτου Τομέα* που δια-

μεσολαβεί μεταξύ Κράτους και δυνάμεων της Αγοράς και για την ανάπτυξη του οποίου οργανισμοί που έχουν τις ρίζες τους στην κοινότητα είναι καταλυτικοί.

Αν και τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα γινόμαστε μάρτυρες μιας δυναμικής που αναπτύσσεται στο πλαίσιο αυτού του Τρίτου Τομέα (βλέπε π.χ. αναπτυσσόμενες μορφές της κοινωνικής οικονομίας, παρεμβάσεις της Κοινωνίας Πολιτών κ.α.), εντούτοις ο μετασχηματισμός και επαναπροσανατολισμός οργανισμών, όπως τα ΚΕΣΥΠ, που κινούνται και ανατροφοδοτούνται τοπικά ώστε να συμπεριλάβουν στην αποστολή τους τον κοινωνικό μετασχηματισμό δεν είναι ουτοπικός, τουναντίον πρέπει να είναι εξ ορισμού αναπόσπαστο στοιχείο του θεωρητικού αλλά και πρακτικού προσανατολισμού τους. Κατάλυτικό μέσο για την επίτευξη του προαναφερόμενου αποτελεί η μετακίνηση σε επίπεδο προτεραιοτήτων, προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης και διατήρησης Δικτύων: υπό την έννοια της συστηματοποίησης άτυπων και τυπικών συνεργασιών μεταξύ ατόμων, ομάδων και φορέων, οι οποίες στοχεύουν στη συμπληρωματική δράση και παρέμβαση στο πεδίο της πρόληψης και αντιμετώπισης εντοπισμένων προβλημάτων και η υποστήριξη αυτών των ανθρώπινων δικτύων μέσω μιας προηγμένης ηλεκτρονικής επικοινωνίας που βελτιώνει την επικοινωνία τους και ενισχύει την αποτελεσματικότητά τους.

Η ενεργητική εμπλοκή του ΚΕΣΥΠ στην προώθηση και διατήρηση μιας λειτουργικής δικτύωσης σε επίπεδο καταρχήν τοπικό και κατά δεύτερον υπερτοπικό σε επίπεδο κοινοτήτων, για την ανάπτυξη και εγκαθι-

δρυνση μηχανισμών διαβούλευσης, την προώθηση θεματικών διαλόγων, τη διασφάλιση κριτικής επιρροής στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.α που στοχεύουν στην ανάπτυξη σε επίπεδο ατόμου αλλά και κοινότητας, αποτελεί την ελάχιστη προαπαιτήση για την εναρμόνιση με την ιδεολογική «δέσμευσή» του για *ενσυναίσθηση, διαμεσολάβηση, ενδυνάμωση και ανάπτυξη*.

Όμως απαιτείται πια να λάβουν χώρα ουσιαστικές μετασχηματιστικές ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση σε επίπεδο δομών και σε διαφορετικά επίπεδα, όπως:

- Ανάπτυξη ενός ευρύτερου δικτύου επικουρικών προς τη σχολική κοινότητα υπηρεσιών στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος στο πλαίσιο ενδυνάμωσης του *Κοινωνικού Προσώπου* της εφαρμοζόμενης εκπαιδευτικής πολιτικής
- Στενότερη σύνδεση μεταξύ των τοπικά δρώντων φορέων και επαγγελματιών με τα κέντρα χάραξης εκπαιδευτικής –και όχι μόνο– πολιτικής και λήψης αποφάσεων, ώστε ο προγραμματισμός αλλά και η αποτύπωση να αντανακλά την καθημερινή πρακτική
- Υποστήριξη της Βιωσιμότητας και μετεξέλιξης των ΚΕΣΥΠ με την παράλληλη ανάπτυξη και εφαρμογή ενός συστήματος συνεχούς ανατροφοδότησης της λειτουργίας τους αλλά και ανάπτυξης ενός πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών κριτηρίων και διεργασιών με στόχο την οριζόντια δικτύωση των δομών και τη διασφάλισης ποιότητας για τις παρεχόμενες υπηρεσίες
- Διεύρυνση του προσωπικού- ειδικοτήτων που υπηρετούν στις δομές προκειμένου να καλυφθούν εξειδι-

κευμένες ανάγκες ως προς τα χαρακτηριστικά του απευθυνόμενου πληθυσμού και τον εξελισσόμενο ρόλο που καλούνται οι δομές να διαδραματίσουν με παράλληλη προτυποποίηση των επαγγελματικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους με βάση ένα κοινό σύστημα κριτηρίων που αντιστοιχεί στις ποιοτικές προδιαγραφές των υπηρεσιών που παρέχονται

- Ανάπτυξη μηχανισμών ενεργητικής εμπλοκής των δυνητικά χρηστών των υπηρεσιών στη διαδικασία σχεδιασμού, παροχής και αξιολόγησης αυτών αλλά και σταρτηγικών εντοπισμού- προσέγγισης και προσέλευσης όσων από τα μέλη των ομάδων στόχου έχουν περισσότερο ανάγκη τις υπηρεσίες του ΚΕΣΥΠ
- Προώθηση μιας λειτουργικής Διεύθυνσης, με τοπικό και υπερτοπικό χαρακτήρα (περιφερειακό- εθνικό- ευρωπαϊκό) που θα διασυνδέει δομές που ασχολούνται με τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό (εκπαίδευση - απασχόληση - κατάρτιση - ελεύθερο χρόνο - ψυχοκοινωνική στήριξη) εντός και εκτός εκπαιδευτικού συστήματος, ώστε να δίνεται η δυνατότητα ανάπτυξης θεματικού διαλόγου αλλά και ολιστικού τύπου παρεμβάσεων στο πλαίσιο ανάπτυξης υπηρεσιών τύπου ενιαίων σημείων επαφής (one-stop shop).
- Συνεχή στήριξη-επιμόρφωση, πληροφόρηση- του υπάρχοντος προσωπικού για την αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων των πληθυσμών που καλείται να εξυπηρετήσει.

Με αφορμή το τελευταίο σημείο, και εξαιτίας της συγκυρίας, βρίσκεται σε εξέλιξη η επιλογή και τοποθέτηση Συμβούλων Προσανατολισμού στα

ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ έως και το 2011, δίνεται η δυνατότητα να γίνει αναφορά στο προφίλ αλλά και τις προϋποθέσεις επιλογής στη θέση του/της Συμβούλου Προσανατολισμού σε ένα ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ.

Μέχρι το πρόσφατο παρελθόν υποστηριζόνταν από πολλούς θεωρητικούς και την υποφαινόμενη ότι ο/η Σύμβουλος Προσανατολισμού καλείται να έχει γνώσεις που προέρχονται από διάφορες επιστήμες (Μαστοράκη 2004): Ατομικής, Κοινωνικής και Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Ψυχομετρίας, Εκπαιδευτικής Μεθοδολογίας (ανηλίκων/ενηλίκων), Επαγγελματικού Προσανατολισμού/ Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Διαμεθοδικής Κοινωνικής Εργασίας με έμφαση στην Κατά περίπτωση Κοινωνική Εργασία, Ψυχιατρικής, Κοινωνιολογίας, Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Οικονομίας, Στατιστικής γι' αυτό και θεωρείται προϋπόθεση για να ασκήσει κάποιος/α το έργο του/ης Συμβούλου Προσανατολισμού να διαθέτει σχετική επιμόρφωση μεγάλης διάρκειας παράλληλα με εκπαιδευτική και διδακτική εμπειρία.

Μόλις όμως αυτό το μήνα και διαβάζοντας κριτικά τις προϋποθέσεις και τα προσόντα, όπως προβλέπονται στη νέα προκήρυξη των θέσεων, ανακαλύπτεται ότι ο/η Σύμβουλος Προσανατολισμού: μπορεί και να μην έχει επιμόρφωση, χρειάζεται οπωσδήποτε σημαντική εκπαιδευτική αλλά και διδακτική εμπειρία, επικυρώνει την ποιότητα των υπηρεσιών του/της μέσα από την οργάνωση Ημερίδων και τη συμμετοχή του σε συγκεκριμένα προγράμματα και με συγκεκριμένο ρόλο, δε χρειάζεται απαραίτητα να διαθέτει επιστημονική παρουσία στο χώρο του

ενώ το έργο του είναι συγκεκριμένο, κατά βάση διοικητικό που υλοποιείται σε συγκεκριμένο ωράριο.

Κατόπιν των παραπάνω αναρωτιέται κανείς το είδος της ανοιχτής και ανατροφοδοτικής επικοινωνίας που υπάρχει μεταξύ εκείνων που χαράσσουν πολιτική και εκείνων που την υλοποιούν αλλά και όλων αυτών που

είναι αποδέκτες της. Μήπως λοιπόν η παρούσα τοποθέτηση εξ ορισμού είναι ουτοπιστική, αφού ούτως ή άλλως διακυβένεται ο ρόλος του θεσμού και ο ανθρωποκεντρικός αναπτυξιακός του χαρακτήρας; Το τελευταίο θα μπορούσε να είναι το εφελτήριο για έναρξη της σχετικής συζήτησης μεταξύ μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ζαϊμάκης Γ. (2002), *Κοινοτική Εργασία και Τοπικές Κοινωνίες (ανάπτυξη, συλλογική δράση, πολυπολιτισμικότητα)*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Ζαϊμάκης Γ. (2002), *Εκτίμηση Αναγκών και Μέθοδοι Ποιοτικής Έρευνας*, Ξάνθη, Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας ΔΠΘ.
- Καλαϊτζίδης Α. (1988), *Τοπική Αυτοδιοίκηση στο σταυροδρόμι της ανάπτυξης*, Θεσσαλονίκη, Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις.
- Κασιμάτη Κ. (2002), *Κοινωνικός Σχεδιασμός & Αξιολόγηση (Μέθοδοι & Πρακτικές)*, Αθήνα, Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης-Gutenberg.
- Μαστοράκη Ε. (2000), *Μελέτη της Διάχυσης των λειτουργιών του θεσμού Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού στο Γυμνάσιο*, Αθήνα, Εκδοτική Άλφα- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Μαστοράκη Ε (2004), *Το Προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης*, Equal, Εύξεινη Πόλη.
- Ματσαγγάνης Μ. (1999), *Προοπτικές του Κοινωνικού Κράτους στη Νότια Ευρώπη*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαϊωάννου Σ. (1995), «Τοπική κοινωνική μεταβολή και η έννοια του εναλλακτικού», *Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, Τόμ. Δ, 16, 91-120.
- Ρίφκιν Τζ. (1996), *Το τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της*, Αθήνα, Λιβάνης.

Γρηγόρης Θεμ. Ζερβός*
**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΤΗΝ 30ΕΤΙΑ 1978-2008**

Σκοπός μας στο παρόν άρθρο ήταν η διερεύνηση των δυνατοτήτων συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στις διεργασίες της επαγγελματικής συμβουλευτικής τα τελευταία 30 χρόνια (1978-2008) στην Ελλάδα. Προκειμένου να έχουμε σφαιρική εικόνα της κατάστασης, αρχικά προσεγγίσαμε σε γενικές γραμμές το περιεχόμενο της συγκεκριμένης συμβουλευτικής και του έργου του Συμβούλου. Στη συνέχεια θεωρήσαμε αυτονόητο να αναφερθούμε στους φορείς ΕΠ & Συμβουλευτικής και να σκιαγραφήσουμε την πραγματικότητα στη χώρα μας. Στο τελευταίο μέρος της μελέτης μας γίνεται λόγος για τα πεπραγμένα της πολιτείας στον τομέα της επαγγελματικής συμβουλευτικής των αναπήρων τόσο σε επίπεδο νομικού πλέγματος όσο και σε επίπεδο δράσεων την επίμαχη τριακονταετία.

Λέξεις-κλειδιά: 1. Άτομα με αναπηρία 2. επαγγελματική συμβουλευτική 3. επαγγελματικός Σύμβουλος 4. περίοδος 1978-2008.

Gregory Th. Zervos
**BERATUNGSMOEGLICHKEITEN DER BEHINDERTEN
IN GRIECHENLAND ZWISCHEN 1978- 2008**

Unsere Absicht in diesem Artikel war die Beteiligungsmoeglichkeiten der Behinderten an dem Prozess der Berufsberatung in den letzten 30 Jahren (1978 - 2008) in Griechenland zu untersuchen. Um das gesamtes Bild der Situation zu haben, zuerst naehrten wir in grossen Linien den Inhalt der Berufsberatung und der Arbeit des Behindertenberaters. Dannach hielten wir fuer wichtig die Aktivitaet der Berufsberatungstraeger zu schildern und das diesbezieglich Wirklichkeitsbild in unserem Land zu beschreiben. In dem letzten Teil unserer Arbeit handelt es sich um die Aktion des Staates im Bereich der Berufsberatung sowohl auf die gesetzliche als auch auf die Aktionsebene in den letzten 30 Jahren.

Schluesselwoerter: 1. Behinderte 2. Berufsberatung 3. Berufsberater 4. Zeitraum 1978-2008.

* Ο Γ.Θ.Ζ. σπούδασε κλασική φιλολογία στο ΕΚΠΑ και Ειδική Παιδαγωγική στο J.W. Goethe Universitaet Frankfurt /M -Γερμανία (Diplom Paedagoge). Από το 2004 είναι διδάκτωρ Π.Τ.Δ.Ε (ΕΠ - Συμβουλευτική) του Πανεπιστημίου Πατρών. Σήμερα εργάζεται ως Σύμβουλος στο ΚΕΣΥΠ Γαλατσίου και είναι διδάσκων στην ΑΣΠΑΙΤΕ στο γνωστικό αντικείμενο «Συμβουλευτική σταδιοδρομίας». Επικοινωνία: Αχιλλεύς 1, Ν. Ηράκλειο Αττικής. Τ.Κ 141 21, τηλ. οικ.: 210-2750821.

Εισαγωγή

Η διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, που έχει γίνει κατ' επανάληψη χάρη στις προσπάθειες της διεθνούς κοινότητας π.χ. ΟΗΕ, το 1959, το 1971 (Thalhammer & Speck 1974, 164) καθώς και τη δράση των επίσημων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτέλεσε μάλλον την κύρια αιτία για μια γενικευμένη στις χώρες του σύγχρονου κόσμου συνταγματική και νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των αναπήρων, τα οποία σχετίζονται με την εκπαίδευση και την απασχόλησή τους.

Το ελληνικό Σύνταγμα του '74, όπως και το αναθεωρημένο του 2001 (το τελευταίο με τα άρθ. 4, 5, 16 και 21), κατοχύρωσαν τα εν λόγω δικαιώματα των αναπήρων με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο, δηλ. αυτοί δικαιούνται να έχουν «*αυτονομία, επαγγελματική ένταξη και συμμετοχή στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας*» (άρθ. 21). Συνυφασμένη διαδικασία με τα εν λόγω συνταγματικά δικαιώματα είναι και η επαγγελματική συμβουλευτική, η οποία συμβάλλει συν τοις άλλοις και στην εύρεση των πλέον κατάλληλων πρακτικών για την αξιοποίηση των αναπήρων στον επαγγελματικό χώρο (Στασινός 1999, 42).

1. Η Επαγγελματική Συμβουλευτική

Η επαγγελματική συμβουλευτική είναι συνυφασμένη με τον *Επαγγελματικό Προσανατολισμό* (ΕΠ) και ως εκ τούτου είναι απόλυτα κατανοητή η χρήση των δυο όρων, αφού αυτοί αντιστοιχούν σε έννοιες υπάλληλες, με την

πρώτη να εμπεριέχει τη δεύτερη (Ποβλ. και Κασσωτάκης 1986).

Ο ορισμός και η τουλάχιστον αδρομερής προσέγγιση του όρου *επαγγελματική συμβουλευτική* θεωρούμε ότι εδώ υπαγορεύεται από την επιστημονική δεοντολογία. Με τον όρο αυτό εννοούμε μια συντονισμένη διαδικασία, η οποία στοχεύει αφενός στην παροχή και αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας και τον κόσμο των επαγγελμάτων και αφετέρου στην προτροπή και στήριξη του ατόμου στο να προβληματίζεται, να σχεδιάζει και να παίρνει αποφάσεις για τις φιλοδοξίες του, τη μόρφωσή του, την επαγγελματική του επιλογή και εξέλιξη στο πλαίσιο πάντοτε μιας γενικότερα καλής για τον εαυτό του ζωής (Ποβλ.: Nathan & Hill 2006, 39, Nestmann u.a. 2007, 13).

Αποτελεί κοινό τόπο ότι και ο ανάπηρος έφηβος, όπως κάθε υποψήφιος εργαζόμενος έχει να αντιμετωπίσει στον προβληματισμό του για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων κάποια συγκεκριμένα ερωτήματα, τα οποία αναπόδραστα σχετίζονται:

- > με τη γνώση του περιβάλλοντος
- > την αυτογνωσία και την αυτοαντίληψή του
- > τα κριτήρια για την επαγγελματική του επιλογή
- > τα επαγγέλματα, που μπορεί να ασκήσει
- > τις προοπτικές του στα επαγγέλματα που το ενδιαφέρουν (θα τα καταφέρει;)
- > τις σκέψεις και τους φόβους του για την αναπηρία του (πόσο τον/την επηρεάζει;) και
- > κατά πόσο οι χωρίς αναπηρία άλλοι θα τον/την αποδεχθούν ως ισότιμο άτομο.

Ο ρόλος του Συμβούλου τόσο στην ενημέρωση όσο και στην ποικιλόμορφη στήριξη του ατόμου με αναπηρία είναι αυταπόδεικτος στην παιδαγωγική προσπάθεια που γίνεται προκειμένου το άτομο να χαράξει μόνο του ή βοηθούμενο τη δική του εκπαιδευτική-επαγγελματική πορεία με την ελπίδα να συμμετάσχει στο μέτρο του εφικτού στις παραγωγικές διαδικασίες.

2. Το «Δίπολο» στη Συμβουλευτική «Σύμβουλος - Συμβουλευόμενος»

Θεωρούμε αυτονόητο ότι το μερίδιο ευθύνης του Συμβούλου στο «χτίσιμο» της σχέσης του με το συμβουλευόμενο είναι πολύ μεγάλο. Ταυτόχρονα πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα η επίγνωση του Συμβούλου σχετικά με τη σοβαρότητα και την αποτελεσματικότητα του έργου του. Η στάση και η στήριξη του Συμβούλου κατά τον Witte (1966: στο Brackhane 1976, 78) –η αναφορά συμπεριλαμβάνει κατά την άποψή μας ασφαλώς και την επαγγελματική συμβουλευτική– ασκούν καταλυτική επίδραση κατά τη διαδικασία της αποκατάστασης του αναπήρου, επειδή η εν λόγω στήριξη αποτελεί ουσιαστικά μέρος της ειδικής εφαρμοσμένης ψυχολογίας.

Η τελευταία προσφέρεται κατά τον Piaget: in Guido Peter (1976, 28) τόσο για τη δημιουργία διαύλων ιδανικής

επικοινωνίας με το περιβάλλον (ενεργητική προσαρμογή = *Assimilation*) όσο και για την επινόηση και υλοποίηση κατά το δυνατόν ιδανικών τρόπων δράσης μέσα στο εν λόγω περιβάλλον (παθητική προσαρμογή = *Akkommodation*)¹ και τούτο ισχύει για κάθε άτομο ανεξάρτητα από το αν έχει ή δεν έχει αναπηρία. Η πρώτη από τις παραπάνω διεργασίες κατά την άποψή μας μπορεί να παραλληλιστεί με το «κλειδί» (= τακτική επικοινωνίας) για να ανοίξει κανείς ένα «χώρο» και η δεύτερη ταυτίζεται με τον ίδιο το «χώρο» (= περιβάλλον), που θα αξιοποιηθεί από το άτομο κατά το δοκούν μεν σε μεγάλο βαθμό, αλλά πάντοτε στο πλαίσιο μιας υγιούς λειτουργίας της κοινωνίας.

Τα μοντέλα των θεωρητικών προσεγγίσεων στο χώρο της Συμβουλευτικής είναι πολλά (Δημητρόπουλος 2005, 49)², χωρίς ωστόσο κατά την άποψή μας κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο από αυτά να θεωρείται ότι πρέπει να διεκδικεί τις δάφνες της μοναδικότητας και της αυθεντίας. Μέσα από τις διαδικασίες αυτές και όχι μόνον είναι σαφές ότι υλοποιούνται και σχετικές «ζυμώσεις», ώστε ο έφηβος να αρχίζει να ενστερνίζεται αρχές και αξίες, που συνδέονται με διάφορους τομείς εργασίας και να φαντάζεται τον εαυτό του σε επιθυμητούς επαγγελματικούς ρόλους.

Οι συμβουλευόμενοι είναι κυρίως

1. *Assimilation* = εξομοίωση, συγχώνευση αποκτηθέντων στοιχείων αντίληψης από το παρελθόν με νέα *Akkommodation* = προσαρμογή, συμβιβασμός.

2. Ενώ οι κατευθύνσεις στην εφαρμοσμένη Συμβουλευτική είναι 4 (α. η ψυχαναλυτικής προέλευσης, β. η ανθρωπιστική - υπαρξιστική, γ. η νοησιαρχική-γνωστική δ. η συμπεριφοριστική), οι σημαντικές θεωρίες, που εντάσσονται στις παραπάνω κατευθύνσεις είναι πολλές: Η Ψυχαναλυτική (Freud), η Ατομική (Adler), η συμπεριφοριστική (Skinner), η των ψυχοκοινωνικών σταδίων (Erikson), η προσωποκεντρική (Rogger), η κοινωνιογνωστική (Bandura), η των χαρακτηριστικών & παραγόντων (Parsons) κ.α (Βλ. Δημητρόπουλος Ε. 2005, 49).

νέοι, που ξεκινούν τον αγώνα τους για απόκτηση εφοδίων για τη ζωή και κοινωνική αναγνώριση. Όχι σπάνια συναντούν δυσκολίες, όπως είναι ο ανταγωνισμός, οι κοινωνικές ανισότητες και αντιπαλότητες, το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους, το φτωχό σε ερεθίσματα περιβάλλον τους κ.α. (Πυργιωτάκης 1984, Κάτσι-κας & Καββαδίας 2000). Τα ίδια προβλήματα αντιμετωπίζουν και μάλιστα κατά μείζονα λόγο και τα άτομα με αναπηρία, τα οποία επιπλέον έχουν να ξεπεράσουν και πρόσθετα εμπόδια άλλοτε ορατά (π.χ. η σοβαρότητα της αναπηρίας, η οικονομική δυσπραγία κλπ) και άλλοτε αόρατα, που εκπορεύονται κυρίως από τις προκαταλήψεις. Οι τελευταίες συχνά τους δημιουργούν αφενός φραγμούς στην πάσης φύσεως εξέλιξή τους (Ποβλ. Γουδήρας 1996, Κασσωτάκης κ.ά. 1996) και αφετέρου στρεβλή εικόνα για τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους στα μάτια των χωρίς αναπηρία συνανθρώπων τους.

Χρέος του Συμβούλου στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι παράλληλα με την προσπάθεια, που κάνει να μνήσει το συμβουλευόμενο στη διαδικασία να αναζητάει ο ίδιος την πληροφορία, είναι να ρίξει το σπόρο του προβληματισμού στο συμβουλευόμενο άτομο για τον κόσμο των επαγγελματιών, την αξιοποίηση των ψυχοφυσικών ικανοτήτων του και των ενδιαφερόντων του, για την επαγγελματική επιλογή του, την ποιότητα ζωής ως εργαζόμενου και να το προετοιμάσει ενημερώνοντάς το σωστά και κυ-

ρίως αντικειμενικά. Ο Eggan τονίζει ότι μια από τις δεξιότητες του Συμβούλου είναι να «μετασχηματίζει τη γνώση σε λειτουργικό αντίκρισμα» (Eggan 1986 in Hackney & Cormier 1998, 20). Οι εκφάνσεις της συμβουλευτικής σηματοδοτούνται από τη χροιά της απλής ενημέρωσης για τις πηγές πληροφόρησης, της προτροπής για διαρκή προβληματισμό, της ενθάρρυνσης, της καθοδήγησης, της διερεύνησης, και της αξιολόγησης³.

Κατά την αξιολογική διαδικασία, που εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τον παράγοντα αναπηρία χρησιμοποιούνται και τα Tests, τα οποία, ενώ ασφαλώς ωφελούν στην άντληση χρήσιμων προσωπικών πληροφοριών υπό προϋποθέσεις (α. ότι αυτά είναι σταθμισμένα και β. ότι ο χρήστης επαγγελματικός Σύμβουλος έχει την απαιτούμενη επιστημονική κατάρτιση σχετικά με τη χρήση τους) εν τούτοις στην επιστημονική κοινότητα κυριαρχεί η άποψη ότι «οι επαγγελματικοί Σύμβουλοι συνειδητοποιούν ότι τα Tests δεν προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις σε σύνθετα ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης» (Amundson et. a 2008, 4). Ωστόσο η πεμπτουσία του έργου του Συμβούλου είναι «να καταστήσει τον συμβουλευόμενο ικανό να αναζητά και να βρίσκει ο ίδιος λύση στο εκάστοτε πρόβλημα που τον απασχολεί («παροχή βοήθειας για αυτοβοήθεια» Rogers 1972, Κρίβας 1994, Μπρούζος 1998 & 2001). Και είναι ευνόητο ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι παιδαγωγική διαδικασία, που δεν ολοκληρώνεται σε μια συνάντηση με

3. Με την αξιολόγηση εννοούμε και την κοινή αξιολογική πορεία δράσεων ή σκέψεων, που προβαίνουν από κοινού ο Σύμβουλος με το συμβουλευόμενο σχετικά με το σχεδιασμό και την υλοποίηση της συμβουλευτικής διαδικασίας.

τον ειδικό. Επίσης πρέπει να τονιστεί ότι δεν περιορίζεται στην αρχική επαγγελματική επιλογή αλλά επεκτείνεται και στην επιλογή μιας νέας ειδικότητας, καθώς και στην επαγγελματική μετακίνηση, δηλ. άλλο πόστο, άλλη πόλη εργασίας, άλλες συνθήκες εργασίας (Nestmann u.a 2007, 14).

Τα οφέλη, που προκύπτουν από μια συμβουλευτική διαδικασία είναι συνάρτηση αφενός της ουσιαστικής βοήθειας του Συμβούλου και αφετέρου της θετικής συμμετοχής του αναπήρου και του οικογενειακού περιβάλλοντος του τελευταίου, αφού οι γονείς των αναπήρων συχνά ακόμη και στην επαγγελματική προετοιμασία των παιδιών τους δρουν ως «συνήγοροι» προς το συμφέρον των παιδιών τους (Brackhane 1996, 144, Κρουσταλάκης 1998, 395). Σήμερα πλέον διευρύνεται διαρκώς η αντίληψη ότι από τη συμβουλευτική ασφαλώς ωφελούνται τα μέγιστα τα άτομα με αναπηρία (McLeod 2005, 464).

Συνοψίζοντας για λόγους «οικονομίας» το ευρύ πλέγμα της πολύτιμης βοήθειας των επαγγελματικών Συμβούλων προς τους αναπήρους, επισημαίνουμε τα σημεία εστίασής τους, όταν υλοποιούν τη συμβουλευτική διεργασία. Συγκεκριμένα:

➤ Παρακολουθούν τη σχολική πορεία των μαθητών, εντοπίζουν τις κλίσεις, τις δεξιότητες, τις αδυναμίες τους κλπ και ενημερώνουν σχετικά τους ενδιαφερόμενους (μαθητές και γονείς) και αναλαμβάνεται δράση στο πλαίσιο της διε-

πιστημονικής συνεργασίας, π.χ. για την ενίσχυση της αυτοεικόνας των νέων κλπ (πρβλ. Γεννά 2002).

- Στο πλαίσιο της *ενδυνάμωσης* (= *empowerment*) βοηθούν τα άτομα με αναπηρία «να πάρουν την κατάσταση τους στα χέρια τους», επειδή αυτό θα βοηθήσει τόσο στη γενικότερη ανάπτυξή τους όσο και στην κατοχύρωση του δικαιώματός τους να αυτοκαθορίζονται (Theunissen & Plaute 1995, 51).
- Ενημερώνουν τους εφήβους και τους γονείς τους για τα επαγγελματικά και κοινωνικά δικαιώματα των αναπήρων καθώς και για τους νόμους, που τους αφορούν.
- Προτρέπουν τους αναπήρους να μάθουν όσο γίνεται περισσότερα για την αναπηρία τους αλλά κυρίως να μάθουν να ζουν με αυτήν, επειδή έτσι μόνο θα αμβλυνηθεί το όποιο πρόβλημα αυτή τους δημιουργεί.
- Συμμετέχουν στο σχεδιασμό της επαγγελματικής επιλογής, σεβόμενοι την ελευθερία του ατόμου⁴, παρακολουθούν την αγορά εργασίας στηρίζουν τους αναπήρους στην επαγγελματική προετοιμασία, τη διεκδίκηση, την κατάληψη και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας, ενώ αν χρειαστεί βοηθούν και στην επίλυση πρακτικών προβλημάτων των αναπήρων, που σχετίζονται με τη μετακίνηση προς και από το χώρο εργασίας.
- Προσπαθούν να εμψυχήσουν στα άτομα με αναπηρία την πεποίθηση – αυτό αναμφίβολα αποτελεί την

4. Όσον αφορά την ελευθερία επαγγελματικής επιλογής, πρέπει να τονιστεί ότι αυτή στη χώρα μας δεν υπάρχει, επειδή ο ανάπηρος έχει να επιλέξει κατά κανόνα κάποια από τις πολύ λίγες ειδικότητες, που η πολιτεία ορίζει εκ των προτέρων με το σχετικό βέβαια ότι ταιριάζουν στην ενάστω αναπηρία.

πεμπτουςία στην επαγγελματική συμβουλευτική- ότι «η αναπηρία δεν αποτελεί πάντοτε ανασταλτικό παράγοντα ανέλιξης του αναπήρου στον επαγγελματικό τομέα και ότι, αν προσπαθήσουν, μπορούν να καταφέρουν ως εργαζόμενοι να είναι το ίδιο καλοί ή ακόμη και καλύτεροι από τους χωρίς αναπηρία συναδέλφους τους» αρκεί να γίνει η πλέον κατάλληλη επιλογή επαγγελματικής ειδικότητας.

➤ Καθιστούν σαφή τα θετικά στοιχεία από την επαγγελματική δραστηριότητα, δηλ. την αυτοχρηματοδότηση, την ασφάλεια, τις κοινωνικές επαφές, την κοινωνική ένταξη, την αφομοίωση των κοινωνικών και εργασιακών αξιών (Krispin 1997, 45), ενώ επισημαίνουν ταυτόχρονα την αναγκαιότητα της «διάβίου» μάθησης και προσαρμογής.

Στη συνέχεια ακολουθεί η 2η ενότητα της μελέτης μας, η οποία αναφέρεται στη γενική εικόνα του θεσμού της επαγγελματικής συμβουλευτικής στη χώρα μας τα τελευταία 30 χρόνια.

3. Η Γενική Εικόνα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Ακολουθώντας σχήμα προθύστερο, όσον αφορά στην παρουσίαση του κυριότερου μέρους του περιεχομένου της μελέτης μας, παραθέτουμε αρχικά τα βασικά χαρακτηριστικά της σχετικής κατάστασης και εν συνεχεία τα αναγκαία τεκμήρια.

Είναι γνωστό ότι η δραστηριότητα «επαγγελματικός προσανατολισμός - συμβουλευτική» είναι μια παιδαγωγική διεργασία, η οποία πρέπει να εφαρμόζεται σε όλη τη χώρα τουλάχιστον με το ίδιο σκεπτικό και τα ίδια

μέσα, χωρίς διακρίσεις, όσον αφορά στους αποδέκτες της (μαθητές, εκπαιδευτικούς, γονείς, εργοδότες). Είναι ευνόητο ακόμη ότι την ευθύνη για τη μακρά και σύνθετη αυτή διαδικασία την έχει η πολιτεία, για τον απλούστατο λόγο ότι η ίδια ορίζει τις βασικές αρχές που διέπουν τα πλαίσια της εκπαίδευσης και της εν γένει επαγγελματικής προετοιμασίας των νέων.

Όσον αφορά την επαγγελματική συμβουλευτική των αναπήρων τονίζουμε την σχεδόν παντελή απουσία των ειδικών Συμβούλων από τις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής της χώρας μας (*Ειδικά Γυμνάσια - Λύκεια και ΕΕΕΕΚ*) τουλάχιστο μέχρι τη στιγμή, που γράφεται η παρούσα. Αυτό έχει ως συνέπεια είτε να προσφέρεται σε πολύ περιορισμένο βαθμό η αντίστοιχη συμβουλευτική στήριξη είτε να γίνονται συχνά ατυχείς παρεμβάσεις από την πλευρά «μη ειδικών» στο πώς πρέπει να γίνει η επαγγελματική επιλογή και συμβουλευτική στήριξη των εφήβων με αναπηρία στους χώρους επαγγελματικής προετοιμασίας. Έτσι πολύ συχνά λέγεται: «*Ας μάθει το παιδί κάτι, καλό θα του κάνει ό,τι και να μάθει, μήπως θα δουλέψει ποτέ σοβαρά;*» ή σε άλλη περίπτωση λένε «*κορίτσι είναι, τι περιμένεις;*». Η ανατομία των λόγων αυτών μας οδηγεί σε συνειρμούς σχετικούς με παρωχημένα κοινωνικά στερεότυπα (Κρίβας 1998), με αγκυλώσεις της σκέψης, με προδιαγεγραμμένες πορείες ζωής και ρατσισμό και την ευθύνη για αυτό την έχει η πολιτεία, που δεν αντιμετωπίζει με τη δέουσα σοβαρότητα το ζήτημα της επαγγελματικής προετοιμασίας των νέων με αναπηρία.

Συνοψίζοντας τα σχετικά με την αποτύπωση της μέχρι σήμερα γενικής

εικόνας της πραγματικότητας για τον ΕΠ και την επαγγελματική συμβουλευτική των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας, τονίζουμε επιγραμματικά και χωρίς επιφύλαξη:

- Την έλλειψη πολιτικής βούλησης για την κοινωνική ενσωμάτωση των αναπήρων.
- Τους ληθαργικούς ρυθμούς στήριξης των αναπήρων και των οικείων τους, αφού η μέχρι σήμερα παιδαγωγική πράξη δείχνει ότι η πολιτεία αρκείται από τα αυτονόητα, που η ίδια νομικά κατοχυρώνει, συχνά τα υλοποιεί με υπερβολικά μεγάλη καθυστέρηση, ενώ κάποια άλλα απλώς δεν εφαρμόζονται.
- Τη διαπίστωση ότι υπάρχει μεγάλο έλλειμμα ενημέρωσης των ενδιαφερομένων (των αναπήρων, των γονέων τους, των εκπαιδευτικών, των εργοδοτών) στον ΕΠ, την επαγγελματική κατάρτιση (ΕΚ) και απασχόληση.
- Την ύπαρξη προκαταλήψεων και αρνητικών στάσεων απέναντι στα άτομα με αναπηρία και στις οικογένειές τους από τους χωρίς αναπηρία συνανθρώπους τους και κυρίως από τους εργοδότες (Δημητρόπουλος 1995, Σιδηροπούλου-Δημακάκου 2007).

Τη δραστηριότητα, που αναπτύσσεται στην ελληνική επικράτεια για την επαγγελματική στήριξη των ατόμων με αναπηρία θα παρακολουθήσουμε στα επόμενα υποκεφάλαια.

3.1. Φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Το έργο της επαγγελματικής προετοιμασίας των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας έχει ανατεθεί σε περισσότερα του ενός Υπουργεία πράγμα, που συμβαίνει και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως στη Γαλλία και την Πορτογαλία.⁵ Οι τρεις πυλώνες της επαγγελματικής προετοιμασίας και αποκατάστασης στην Ελλάδα αναλαμβάνουν αντίστοιχες μορφές δράσης. Είναι ευνόητο ότι οι εν λόγω φορείς καλύπτουν και τα άτομα με αναπηρία. Αυτοί είναι τα Υπουργεία: 1. ΥΠΕΠΘ, 2. Απασχόλησης και 3. Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Εξέχοντα ρόλο στα πράγματα έχει από το έτος της ίδρυσής του και εξής το ΕΚΕΠ⁶, ένας οργανισμός που εποπτεύει, στηρίζει και γενικά προωθεί τον ΕΠ στη χώρα μας και συνεργάζεται στενά και με το ΥΠΕΠΘ και με το Υπ. Απασχόλησης και εποπτεύεται από αυτά.

Πολύτιμες υπηρεσίες στην επαγγελματική συμβουλευτική προσφέρει το σύστημα πληροφόρησης, στις οποίες καταφεύγει κάθε ενδιαφερόμενος (νέος/α, γονέας, κηδεμόνας εκπαιδευτικός) που προβληματίζεται για την επαγγελματική επιλογή κάποιου νέου ατόμου με αναπηρία.

Η πληροφόρηση δεν περιορίζεται μόνο στην ενημέρωση ή τη λήψη της απόφασης για κατεύθυνση εκπαίδευσης ή επιλογή ειδικότητας στην κατάρτιση, αλλά καλύπτει και τη «μετάβαση», το στάδιο δηλ. μετακίνησης

5. Βλ. «Ειδική Αγωγή στην Ευρώπη». Θεματική Έκδοση, Ιανουάριος 2003, 24.

6. Το ΕΚΕΠ (ΝΠ ΙΔ). Ιδρύθηκε με το νόμο 2525/97, και λειτουργεί με βάση το ΠΔ 232/ 29-7-98).

από το χώρο της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στον αντίστοιχο της εργασίας. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών πληροφόρησης τόσο για τον ΕΠ όσο και την κατάρτιση και απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία λειτουργεί σε 4 επίπεδα:

α) *Εθνικό επίπεδο* με κύριο σημείο αναφοράς τις κεντρικές υπηρεσίες της χώρας

β) *Περιφερειακό επίπεδο* κατά γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας

γ) *Τοπικό επίπεδο* με συμβουλευτικές υπηρεσίες συγκεκριμένων φορέων

δ) *Διερωπαϊκό δίκτυο PLOTEUS*. (The European internet portal on learning opportunities). Είναι εργαλείο πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης, ΕΠ, επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης στον τομέα του διαδικτύου. Συγκεκριμένα το «PLOTEUS» (βλ. ηλεκτρ. Δ/ση: Eker.gr) καλύπτει ένα δίκτυο 16 οργανισμών και φορέων, που έχει σκοπό να προβάλλει ένα πρωτοποριακό σχέδιο παρέμβασης με τελικό στόχο να επιτύχει την εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με κινητική αναπηρία (Βλ. Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL 2000-2005, Ζερβός 2004, 67).

Προκειμένου να παρακολουθήσουμε την εξελικτική πορεία των πραγμάτων θεωρήσαμε σκόπιμο να παρακολουθήσουμε τη δραστηριότητα των φορέων *ΕΠ και συμβουλευτικής επαγγέλματος*.

3.2. ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Προκειμένου να καταστήσουμε σαφείς τις πρώτες επίσημες προσπάθειες της πολιτείας για την επαγγελματική στήριξη των εφήβων, σημειώνουμε τη νομική κατοχύρωση του ΕΠ στον τομέα ευθύνης του ΥΠΕΠΘ, που έγινε το 1976 καθώς και την πρώτη εφαρμογή του σε σχολική τάξη, που υλοποιήθηκε δυο χρόνια αργότερα το 1978 πιλοτικά (Κασσωτάκης 1995, 26). Τη δεκαετία του '80 το ΥΠΕΠΘ άρχισε να δραστηριοποιείται στο χώρο της επαγγελματικής προετοιμασίας των εφήβων και νέων της χώρας με τη σταδιακή εφαρμογή του ΣΕΠ στις σχολικές μονάδες σε πανελλήνια κλίμακα, ενώ στις αρχές της δεκαετίας του '90 με την ίδρυση του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης - Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)⁷. Ο τελευταίος παρέχει υποστηρικτικές υπηρεσίες στους ενδιαφερομένους για την επιλογή ειδικότητας και την απόκτηση επαγγελματικής κατάρτισης, σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης.

Η καταγραφή των απόψεων των μαθητών για τον ΕΠ άρχισε να γίνεται με τη βοήθεια ερευνών από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και εξής. Η εικόνα που παρουσίαζε ο ΣΕΠ ήταν γενικότερα *αμφιλεγόμενη* τη συγκεκριμένη περίοδο και αυτό αποτελεί για ένα ερευνητή ένα σημαντικό δείκτη για το επίπεδο της επαγγελματικής συμβουλευτικής γενικότερα στους χώρους εκπαίδευσης⁸. Οι σχολικές επι-

7. Ο ΟΕΕΚ ιδρύθηκε με βάση το ν. 2009/92 (Υπουργ. Απόφ. 121/92) και ασφαλώς καλύπτει και αναπλήρους.

8. Για τις έρευνες στο ΣΕΠ από το 1980 κ.ε. βλ. Δημητρόπουλος Ε. 1992, Πρακτικά της 5ης επιστημονικής ημερίδας της ΕΛΕΣΥΠ, τ. 20-21 (σ. 14-54).

δράσεις στη γενική διαμόρφωση της προσωπικότητας των νέων αποτελούν ασφαλώς τη σημαντικότερη παράμετρο του ζητήματος. Την ανεπάρκεια του δημόσιου σχολείου γενικότερα για την προετοιμασία των εφήβων –ασφαλώς συμπεριλαμβάνονται και οι επαγγελματικές ανησυχίες– τόνισε ο Μπρούζος (1999, σ. 123) στο τέλος της δεκαετίας του '90 επισημαίνοντας ότι «κατά τη διάρκεια της σχολικής φοίτησης δε λαμβάνονται επαρκώς υπόψη οι προβληματισμοί, οι ανησυχίες, οι ανάγκες, τα ενδιαφέροντα των μαθητών»⁹.

Με δεδομένα ότι αφενός η εκπαίδευση στις χώρες του σύγχρονου κόσμου διέπεται κατ' ουσία από την αρχή της «ανταποδοτικότητας» (A.Smith στο Κόκκοτας 1978, 221-222) και αφετέρου ότι στη συνέχεια η επαγγελματική αποκατάσταση σηματοδοτείται και από ένα γενικευμένο ανταγωνισμού, τότε κανείς καταλήγει σε μια απογοητευτική διαπίστωση, όσον αφορά στο επαγγελματικό μέλλον των αναπήρων σε ένα κόσμο, που ο εργαζόμενος οφείλει διαρκώς να αναπροσαρμόζεται στις επιταγές του οικονομικού συστήματος (Παπαϊωάννου 1990, 97-98, Κουρουμπλής 2000, 132). Σήμερα μάλιστα, που γενικά η οικονομική στενότητα είναι διεθνώς παρούσα ακόμη και σε χώρες της Κεντρικής Ευρώπης με μέχρι πρότινος ανθηρή οικονομία διαπιστώνεται π.χ. ότι η χρηματοδότηση των *Εργαστηρίων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης* (= *Berufsbildungswerke*) για αναπήρους στη Γερμανία ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '90 άρχισε να γίνεται με μεγάλη φειδώ (Zink 1994, 1).

Όσον αφορά στην ελληνική πραγματικότητα, παρά την πρόοδο, που έχει σημειωθεί γενικότερα στην Ειδική Αγωγή τα τελευταία 30 χρόνια, εν τούτοις οι ρυθμοί επαγγελματικής προετοιμασίας και αποκατάστασης των αναπήρων είναι πολύ βραδείς. Οι όποιες θετικές διαπιστώσεις που γίνονται με αφορμή τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για επαγγελματική αποκατάσταση αναπήρων, δείχνουν μια εικόνα που θεωρούμε ότι χρήζει επιστημονικής έρευνας, αν δηλαδή επαγγελματική αποκατάσταση διαρκεί όσο διαρκεί το εκάστοτε πρόγραμμα χρηματοδότησης των εργοδοτών ή έχει μεγαλύτερη διάρκεια, που ασφαλώς είναι και ευκαίριο και ζητούμενο (Ζερβός 2007, 107-108). Η σημερινή εικόνα σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική στις ΣΜΕΑ νομιμοποιεί τη θέση ότι η στάση της πολιτείας δημιουργεί a priori μειωμένες προσδοκίες όχι μόνο για το αν θα έχουν τα άτομα με αναπηρία μια αξιόλογη επαγγελματική εξέλιξη, αλλά ακόμη για το αν θα έχουν την πολύ χρήσιμη για αυτά επαγγελματική προετοιμασία και μια έστω περιορισμένη απασχόληση. Την κατάσταση στη χώρα μας προσπάθησε να εξηγήσει η Ο' Hanlon το 1995 (βλ. στο Κουτάντος 2000, 68) ανάγοντας την υποβαθμισμένη κατάσταση στην Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα αφενός σε νομικά κενά, τα οποία αναστέλλουν την αυτονομία δράση υπέρ των αναπήρων και αφετέρου σε ολιγωρία της πολιτείας.

Οι έφηβοι καθώς και οι γονείς τους αγνοούν βασικά στοιχεία, που αφο-

9. Τη σημασία της *σχολικής επίδρασης* στην κάλυψη και των εκπαιδευτικών αναγκών γενικότερα και των επαγγελματιών αναζητήσεων ειδικότερα τόνισαν στο παρελθόν πολλοί επιστήμονες σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης (πρβλ. τη θεωρία των Blau & Duncan 1967).

ρούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των πύρων και για αυτό ασφαλώς ευθύνεται η πολιτεία. Οι σχετικές έρευνες για τον ΕΠ των ατόμων αυτών είναι περιορισμένες. Ενδεικτικά αναφέρουμε την του Δημητρώπουλου Α. για άτομα με νοητική καθυστέρηση (διδ. Διατριβή ΕΚΠΑ 1995), την έρευνα του γράφοντος για τον ΕΠ και την Επαγγελματική Κατάρτιση ατόμων με νοητικά και κινητικά προβλήματα (Ζερβός Γρ. 2004 διδ. Διατριβή Παν/μιο Πατρών)¹⁰, του Χουρδάκη Γ.: Δυνατότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (Διδ. Διατριβή 2007 Παν/μιο Κρήτης), δυο έρευνες σε μεταπτυχιακό επίπεδο, α) της Τοτόλου Α (ΕΚΠΑ) 2001 για τον ΕΠ των κινητικά αναπήρων και β) της Κατσιγιάννη Ε. (Παν/μιο Πατρών 2000) για τις στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία, την της Καλαντζή-Αζίζι (1996) και τις επιστημονικές μελέτες που εκπονήθηκαν στα πλαίσια των ΕΠΕΑΕΚ Ι & ΙΙ¹¹.

3.2.1 Τεκμήρια

Η σχεδόν παντελής απουσία του ΣΕΠ από τις ΣΜΕΑ μέχρι το τέλος του 2008 ήταν γεγονός και αυτό χρεώνεται ασφαλώς αποκλειστικά στην πολιτεία και ειδικότερα στο ΥΠΕΠΘ. Τα τεκμήρια που σταχυολογήσαμε από τη βιβλιογραφία δίνουν το σίγμα της ποιότητας της επαγγελματικής συμβουλευτικής και χρονολογούνται

από το 1995 κ.ε., δηλ. 17 χρόνια μετά την αφετηρία μας, που είναι το 1978:

- Ο ΣΕΠ στις Σχολικές Μονάδες Εδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) το 1995 χαρακτηριζόταν από τη Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (1995, 56-67), όταν ήταν υπεύθυνη για την εφαρμογή του ΣΕΠ στην Αθήνα, ως «υπόθεση ανύπαρκτη». Συγκεκριμένα έγραφε: «Στο Ειδικό Γυμνάσιο - Λύκειο της Αθήνας (στην Ηλιούπολη) ο ΣΕΠ εφαρμόζονταν με τον ίδιο προβληματικό τρόπο όπως και στα υπόλοιπα σχολεία».
- Η ίδια το 1999 αλλά και το 2000 (σε κοινή δημοσίευση με το Δημητρώπουλο Α.) τόνιζε εκ νέου το μεγάλο πρόβλημα στον ΕΠ των αναπήρων, κατάσταση που επικρατεί μέχρι σήμερα, όσον αφορά τα Ειδικά Γυμνάσια και Λύκεια της Αθήνας.
- Παρά το γεγονός ότι το σχολικό έτος 1999-2000 η δημιουργία των νέων δομών του ΣΕΠ ήταν γεγονός, δεν ελήφθη πρόνοια από την πολιτεία για την άμεση δημιουργία ΓΡΑΣΕΠ στις ΣΜΕΑ για την επαγγελματική κατάρτιση των αναπήρων. Στα 10 χρόνια λειτουργίας των ΚΕΣΥΠ η πράξη δείχνει ότι αυτά αντιμετωπίστηκαν από τα άτομα με αναπηρία και τους οικείους τους ως κάτι «απόμακρο». Εικάζουμε ότι αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι οι γονείς των εφήβων και νέων με αναπηρία:

1. Περιμένουν να βρουν την αναγκαία ενημέρωση στους χώρους εκπαίδευσης και αγωγής

10. Η έρευνα αποτελείται από 4 ερωτηματολόγια (1. μαθητές, 2. γονείς 3. λειτουργοί ειδ. Αγωγής 4., εργοδότες).

11. Μελέτες : Γιαννίτσα Ν. και συνεργατών του 2000 α, 2000β και 2000γ, του Δελλασούδα 2000, του Γιαννίτσα και συνεργατών 2003, για διάφορες μορφές αναπηρία καθώς και της Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2007) για την ποιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής των αναπήρων.

των παιδιών τους και αυτό ασφαλώς είναι λογική προσδοκία

2. Πιστεύουν ότι στα ΚΕΣΥΠ δε θα βοηθηθούν ουσιαστικά τα παιδιά τους,
 3. Θεωρούν ότι πιθανόν να έχουν πρόβλημα στην προσπέλαση των χώρων, όσοι έχουν σοβαρή κινητική αναπηρία (Πρβ: Σιδηροπούλου-Δημακάκου 2007).
- Το 2001 ο Δελλασούδας διατύπωσε για το ΣΕΠ των ΑΜΕΑ αρνητική κριτική υποστηρίζοντας μάλιστα *«την ανάγκη αλλαγής των εκπαιδευτικών δομών της χώρας»*, προκειμένου να υπάρξει ουσιαστική εκπαιδευτική στήριξη των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Δελλασούδας 2001, 248).
 - Ο Ψαχαρόπουλος, βουλευτής επικρατείας χαρακτήριζε τα ΤΕΕ της χώρας ως *«καιάδα»* και ασφαλώς δεν εξαιρούσε τα ΤΕΕ αναπήρων (Ψαχαρόπουλος 2003, 155).
 - Το γεγονός ότι για 20 χρόνια (από το 1983 μέχρι το 2002) λειτουργούσε μόνο μια σχολή για την επαγγελματική προετοιμασία των εφήβων με νοητική καθυστέρηση στην Καλλιθέα σε μια πόλη όπως η Αθήνα με 4.000.000 κατοίκους δείχνει το σε μεγάλο βαθμό μειωμένο ενδιαφέρον της πολιτείας την εν λόγω χρονική περίοδο.

Από τη βιβλιογραφία γνωρίζουμε ότι και οι ανάπηροι και οι γονείς τους έχουν μεγάλο έλλειμμα επαγγελματικής ενημέρωσης και αυτό ανάγεται αφενός στις περιορισμένες εμπειρίες ζωής, που έχουν οι έφηβοι με αναπηρία και αφετέρου στις δυσκολίες που δημιουργούν οι αναπηρίες (Σιδηροπούλου 1999, 27, Δημητρόπουλος Α.

1995, Κατσιγιάννη & Κρίβας 2004, 33).

Το μεγάλο έλλειμμα στον τομέα του ΣΕΠ αναδείχτηκε εκ νέου από δική μας έρευνα. Αυτή αναφέρεται στον ΕΠ και την Επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με νοητικά και κινητικά προβλήματα. Από τις 10 ΣΜΕΑ, που επισκεφθήκαμε (Αθήνα, Θεσ/νίκη, Ιωάννινα, Ηράκλειο Κρήτης) μόνο μια, το ΕΒΕΚ Καλλιθέας για εφήβους με μέτρια νοητική καθυστέρηση διέθετε ειδικό επιστήμονα στην *επαγγελματική συμβουλευτική* (Ζερβός 2004, 161). Από την ίδια έρευνα σημειώνουμε από το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο των γονέων τα εξής: Οι γονείς σε ποσοστό 76,1% δεν ήξεραν πού μπορούσαν να βρουν ειδικό στον ΕΠ των με αναπηρία παιδιών τους, σε ποσοστό 71,8 % ανέφεραν ως πηγή συναφούς πληροφόρησης το δάσκαλο του Δημοτικού (φαίνεται ότι αγνοούσαν τις υπηρεσίες επαγγελματικής πληροφόρησης), σε ποσοστό 42,9% χαρακτήρισαν τη στήριξη στον ΕΠ των αναπήρων ως *ελλιπή* και 7,4% ως *ανύπαρκτη* (αθροιστικό ποσοστό 50,3 %). Επίσης θεωρούμε πολύ σημαντικό το εύρημα στην έρευνά μας ότι οι γονείς πιστεύουν σε ποσοστό 98 % ότι είναι καλύτερα τα άτομα με αναπηρία να εργάζονται.

Ωστόσο αξιοσημείωντο είναι επίσης το γεγονός ότι στα Ειδικά Σχολεία διανέμονται τα βιβλία του ΣΕΠ, που δίνονται και στα κοινά σχολεία αλλά όμως η χρήση τους εξαρτάται από το αν γίνεται η ώρα του ΣΕΠ. Στο ΥΠΕΠΘ χρεώνεται επίσης και η απόφαση, με την οποία συρρικνώθηκε ο ΣΕΠ στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο στα μέσα της δεκαετίας του '90 –αυτό πλήττει και τις ΣΜΕΑ– παρά το γεγο-

νός ότι τότε στο πλαίσιο της κριτικής, που ασκήθηκε, πλήθαιναν και συνεχίζον να υπάρχουν οι φωνές για έναρξη του ΣΕΠ από τα πρώιμα σχολικά χρόνια και μάλιστα από το νηπιαγωγείο προσαρμοσμένου ασφαλώς στην ηλικία των παιδιών (Δημητρόπουλος Ε. 1988, Κοσμίδου-Hardy 1995).

Με την Ανατολή του 21ου αιώνα, το 2002, το ΥΠΕΠΘ προχώρησε στην ίδρυση των 30 νέων ΕΕΒΕΚ με βάση το ν. 2817/2000 και βέβαια αυτή η κίνηση επιδοκιμάστηκε. Είναι ευνόητο ότι είναι ανάγκη να συνυπάρξουν και άλλες συναφείς προϋποθέσεις για το αποτελεσματικό έργο των εν λόγω ΣΜΕΑ στην επαγγελματική προετοιμασία των αναπήρων. Επίσης ελπίδες για περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού του ΣΕΠ στον τομέα της Ει. Αγωγής ασφαλώς γεννά η πρόσφατη Υπουργ. Απόφαση (ΥΠΕΠΘ: αριθ: 143399/Γ7/6-11-08) να δημιουργηθούν ΓΡΑΣΕΠ στα Ειδικά Γυμνάσια - Λύκεια κωφών και βαρήκων στην Αγ. Παρασκευή και στην Αργυρούπολη, στις συστεγάζόμενες ΣΜΕΑ (Γυμνάσιο - Λύκειο - ΕΠΑΛ Β' Βαθμίδας) στο Ίλιο για κινητικά αναπήρους, στο ΕΕΒΕΚ βλ. Αιγάλεω, ενώ δεν συμπεριελήφθησαν τα Ειδικά Γυμνάσιο - Λύκειο Ηλιούπολης).

3.3 Υπουργείο Απασχόλησης

Ο δεύτερος πυλώνας της επαγγελματικής συμβουλευτικής αλλά και της εν γένει επαγγελματικής προετοιμασίας και απασχόλησης είναι το μέχρι πρόσφατα γνωστό Υπουργείο Εργασίας, νυν Απασχόλησης με αποκλειστικό φορέα για τις εν λόγω δράσεις τον ΟΕΑΔ, ο οποίος ιδρύθηκε με το νόμο

212 /69. Είναι ευνόητο ότι εδώ ο θεσμός ΕΠ - συμβουλευτική επαγγελματίας υλοποιείται έξω από τις ΣΜΕΑ με τη βοήθεια του ειδικευμένου προσωπικού, που, όπως έγραφε η Μαλικώση-Λοΐζου το 1987, διαθέτει ο εν λόγω οργανισμός ήδη από την αρχή της ίδρυσής του.

Ωστόσο έχει διατυπωθεί και αμφισβήτηση για την επάρκεια σε αριθμό των εργαζομένων επαγγελματιών Συμβούλων στον ΟΑΕΔ λόγω του δυσανάλογα μεγάλου πλήθους των αντίστοιχων αναγκών (Papavasileiou-Alexiou 1996,18). Δέκα χρόνια αργότερα τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι οι Σύμβουλοι ΕΠ - αυτό το ερευνητικό στοιχείο το αναφέρουμε γενικότερα - θεωρούν ότι « δεν είναι επαρκώς καταρτισμένοι στον τομέα της παροχής συμβουλευτικής στήριξης των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων» (Σιδηροπούλου 2007, 40). Αυτή η αίτηση των Συμβούλων θεωρούμε ότι δεν πρέπει να εκπληχθεί, αφού αποτελεί κοινό τόπο στην επιστημονική κοινότητα ότι, ενώ ο ΕΠ είναι κοινός ως προς τους επιδιωκόμενους στόχους για κάθε άτομο είτε έχει είτε δεν έχει αναπηρία, ο επαγγελματικός Σύμβουλος για αναπήρους πρέπει οπωσδήποτε να έχει επαρκές γνωστικό υπόβαθρο στην Ειδική Αγωγή.

Για την ακριβέστερη σκιαγράφηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής στον ΟΑΕΔ αναζητήσαμε από τις υπηρεσίες στατιστικά στοιχεία για την επαγγελματική συμβουλευτική στήριξη των ατόμων με αναπηρία. Το γεγονός ότι η διοίκηση μας το αρνήθηκε ευσχήμως, μας δημιουργεί διαφόρους συνειρμούς σχετικά με το παρεχόμενο έργο στον τομέα αυτό. Εμείς νομιμοποιούμαστε να εκφρά-

ζουμε την υποψία, ότι εκεί ενδέχεται η επαγγελματική συμβουλευτική να περιορίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό μόνο στο επίπεδο της ενημέρωσης για τα τρέχοντα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κατά περιόδους ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία και ότι οι Σύμβουλοι για τα άτομα με αναπηρία του ΟΑΕΔ πιθανόν να μη διαθέτουν στην πλειονότητά τους το απαιτούμενο γνωστικό υπόβαθρο στην Ειδική Αγωγή, κατάσταση, που εναρμονίζεται με το συναφές ερευνητικό στοιχείο της προηγούμενης παραγράφου.

Πέραν όμως αυτού αναμφισβήτητα παραμένει σαφές ότι ο ΟΑΕΔ έχει επωμιστεί το μεγαλύτερο βάρος της ευθύνης για την επαγγελματική προετοιμασία και απασχόληση των νέων με αναπηρία. Στο πληροφοριακό Δελτίο για τη δράση του εν λόγω οργανισμού του έτους 1999 δεν υπάρχουν σαφείς πληροφορίες για την επαγγελματική συμβουλευτική των αναπήρων (δηλ. αν οι επαγγελματικοί Σύμβουλοι έχουν τα προσόντα για τη σωστή στήριξη των αναπήρων), αλλά υπάρχουν στατιστικά στοιχεία για την κατάρτιση των αναπήρων και σύμφωνα με αυτά ένας αριθμός περίπου 250-260 ατόμων εισάγονται ετησίως στις σχολές του Οργανισμού (ΟΑΕΔ «Σήμερα-αύριο» 1999, σ. 75).

Συνοψίζοντας σημειώνουμε ότι ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της επαγγελματικής προετοιμασίας των ατόμων με αναπηρία διαχειρίζεται πόρους του Δημοσίου και κοινοτικούς, πόρους του ΛΑΕΚ (= Λογαριασμός για την Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση από πόρους εργοδοτών και εργαζομένων για προγράμματα κατάρτισης), ενημερώνει τους ενδιαφερόμενους για

την απόκτηση επαγγελματικής κατάρτισης, υλοποιεί τη διαδικασία της διάγνωσης των αναπηριών και εκπονεί προγράμματα απασχόλησης.

3.4. Υπουργείο Κοινωνικής Αλληλεγγύης

Το συγκεκριμένο Υπουργείο έχει το μεγαλύτερο εύρος όσον αφορά στην εσοπτεία εργαστηρίων επαγγελματικής προετοιμασίας συγκριτικά με τα άλλα δυο προαναφερθέντα Υπουργεία, χωρίς ωστόσο να διεκδικεί και το μεγαλύτερο μέρος της ουσιαστικής δράσης, σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση. Στα αντίστοιχα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), που εσοπτεύει, παρέχει περισσότερο προ-επαγγελματική κατάρτιση και λιγότερο επαγγελματική. Όσον αφορά στη συστηματική επαγγελματική προετοιμασία αναπήρων, πρέπει να τονίσουμε ιδιαίτερα αυτή των τυφλών και μερικώς βλεπόντων, δηλ. την επαγγελματική συμβουλευτική, κατάρτιση και απασχόληση στο ίδρυμα «Φάρος Τυφλών» στην Καλλιθέα της Αθήνας, το οποίο αποτελεί πρότυπο παροχής στήριξης σε αναπήρους. Συγκεκριμένα το ίδρυμα αυτό διαθέτει:

- Προστατευόμενο εργαστήριο σκουπών και βουρτσών,
- Μονάδα κατεργασίας μετάλλων από το 1984 πλήρως εξοπλισμένη.
- Ειδικό τυπογραφείο παραγωγής κοινών & μουσικών βιβλίων στη γραφή Braille
- Ειδικό τμήμα συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης
- Κέντρο πληροφόρησης Handynet 5. Ηλεκτρονική βάση δεδομέ-

νων, που ανανεώνεται σε τακτά διαστήματα¹².

Στα ΚΕΚ φιλοξενούνται επίσης παιδιά, που κινούνται στο πλαίσιο της «λογικής απασχόλησης», τα οποία ποτέ δε θα καταφέρουν μπουν στην παραγωγή. Τα εν λόγω εργαστήρια δε χορηγούν τίτλους επαγγελματικής κατάρτισης με ισχύ για την εξασφάλιση επαγγελματικών δικαιωμάτων, ενώ οι δράσεις των ΚΕΚ, που εποπτεύονται από το εν λόγω Υπουργείο χρηματοδοτούνται από δωρεές και κληροδοτήματα πολιτών ή ιδρυμάτων, από κοινοτικούς πόρους, έκτακτες κρατικές επιχορηγήσεις, έσοδα από πωλήσεις προϊόντων, τα οποία κατασκευάζονται στους χώρους επαγγελματικής κατάρτισης των αναπήρων.

Παράλληλα με τους δημόσιους φορείς αναφέρεται και η μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα *ιδιωτική πρωτοβουλία* επαγγελματικής στήριξης ατόμων με αναπηρία, η οποία δραστηριοποιείται στο σχεδιασμό, την αξιολόγηση και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Ενδεικτικά αναφέρουμε την *Πανελλήνια Ένωση Γονέων Ατόμων με Αναπηρία* και τα διάφορα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα *Ιδρύματα* γενικότερης συμβουλευτικής στήριξης και επαγγελματικής συμβουλευτικής και κατάρτισης, όπως π.χ. είναι η *ΕΛΕ-ΠΑΑΠ* για άτομα με κινητική αναπηρία ([www:ELEPAP.gr](http://www.ELEPAP.gr)), που δραστηριοποιείται στους αντίστοιχους τομείς μόνον όταν υλοποιεί κάποιο ευρωπαϊκό κοινοτικό πρόγραμμα.

Για την αποτύπωση της εικόνας της εξελικτικής πορείας των διεργασιών, που έμμεσα ή άμεσα σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική των ατόμων με αναπηρία, παραθέτουμε τα πεπραγμένα από την πλευρά της πολιτείας (έκδοση νόμων, ΠΔ) την επίμαχη τριακονταετία ταξινομώντας ανά περιόδους ως εξής:

4. Νομικές Ρυθμίσεις της Περιόδου 1977-1990

Αξιόλογες δράσεις στον τομέα του ΕΠ πριν από τη δεκαετία του '80 δεν έχουμε. Σημαντικός νόμος στην αρχή της 30ετίας, που ερευνάμε είναι ο νόμος 709/1977, που αναφέρεται στο κίνητρο για την απόκτηση επαγγελματικής κατάρτισης. Η δεκαετία του '80 αποτελεί την περίοδο έκδοσης σημαντικών νόμων ή προεδρικών διαταγμάτων (ΠΔ), που είτε αναφέρονται στον ΕΠ γενικότερα και ασφαλώς καλύπτουν και τους αναπήρους είτε αφορούν μόνο αναπήρους. Επιγραμματικά αναφέρονται οι εξής νομικές ρυθμίσεις:

- Ο Νόμος 1143/81. Θεσπίστηκε για την εκπαίδευση και τη μέριμνα αναπήρων και ασφαλώς ήταν πολύ σημαντικός για την όλη εξέλιξη των ατόμων αυτών.
- Το Π.Δ. 603/82. Αναφέρεται στην οργάνωση και λειτουργία των ΣΜΕΑ. Με βάση αυτό ιδρύθηκε με Υπουργ. Απόφαση (Γ 7/287/20-1-82) και το Γυμνάσιο Κωφών και

12. Ο Φάρος Τυφλών ιδρύθηκε το 1946 και είναι μη κερδοσκοπικό σωματείο και με την παραγωγή προϊόντων καλύπτει ανάγκες του Δημοσίου, της ΔΕΗ, του ΟΤΕ και ιδιωτών. Άλλα αξιόλογα ιδρύματα για εφήβους με νοητ. καθυστέρηση είναι το «Θεοτόκος», το «Μαργαρίτα» (Αθήνα), που διαθέτουν άτυπα προστατευόμενα εργαστήρια και παρέχουν επαγγελματική συμβουλευτική και κατάρτιση σε εφήβους και νέους με αναπηρία.

Βαρήκων στην Αγ. Παρασκευή Αττικής, όπου παρέχεται επαγγελματική συμβουλευτική.

- Ο Νόμος 1351/83. Αυτός κατοχύρωσε την εισαγωγή τυφλών και ατόμων με μεσογειακή ή δρεπανοκυτταρική αναιμία κ.λπ. στην Γ' βάρθμια εκπαίδευση.
- Το ΠΔ 137/83 για την ίδρυση της πρώτης επαγγελματικής σχολής στην Καλλιθέα της Αθήνας, στην οποία εφαρμόστηκε *επαγγελματική συμβουλευτική* για εφήβους με μέτρια νοητική καθυστέρηση¹³.
- Ο Νόμος 1566/85. Για πρώτη φορά γινόταν λόγος ξεκάθαρα για την ολόπλευρη ανάπτυξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (άρθρ. 32). Ειδικότερα γινόταν μνεία για τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες και την επαγγελματική τους εκπαίδευση.
- Ο Νόμος 1648/86. Αυτός αναφέρεται στην επαγγελματική κατάρτιση των ΑΜΕΑ
- Ο Νόμος 1320/88. Κατοχύρωσε την πρόσληψη προσοντούχων αναπήρων σε Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο τομέα σε ποσοστό 5% των θέσεων χωρίς διαγωνισμό.
- Ο Νόμος 1836/89. Σύμφωνα με αυτόν ιδρύθηκαν τα *Παραγωγικά Ειδικά Κέντρα* (ΠΕΚΕ), που είναι περισσότερο γνωστά ως «προστατευτικά ή προστατευόμενα εργαστήρια» και παίζουν σημαντικό ρόλο στην απόκτηση της επαγγελματικής κατάρτισης, κατά τη διάρκεια της οποίας παρέχεται *επαγγελματική συμβουλευτική*.

- Ο νόμος 1866/89. Αφορά τα άτομα με προβλήματα όρασης, στα οποία παρέχεται Εκπαίδευση και συμβουλευτική στα ιδρύματα: Κέντρο Εκπαίδευσης Αποκατάστασης Τυφλών (ΚΕΑΤ-ΝΠΔΔ), ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τυφλών (Ν.Π.Ι.Δ), ο «Οίκος Τυφλών», ο «Φάρος Τυφλών», η Σχολή Τυφλών Βορ. Ελλάδος «Ηλιος» Θεσ/νίκης.

5. Δράσεις και Νόμοι Περιόδου 1990-2000

Η τελευταία δεκαετία του 20ού αιώνα σηματοδοτήθηκε στο ξεκίνημά της από την ίδρυση του ΟΕΕΚ το 1992 και την προσπάθεια οργάνωσης του τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης στο χώρο της Ειδικής Αγωγής με τη δημοσίευση το 1993 της μελέτης για την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία, που ανατέθηκε σε ομάδα επιστημόνων (Νικόδημος Σ./Δημητρώπουλος Α. κ.ά.) από το ΥΠΕΠΘ.

Η εν λόγω πρωτοβουλία του ΟΕΕΚ συνέπεσε χρονικά με την υλοποίηση και άλλων σημαντικών βημάτων και στους τομείς των μεταπτυχιακών σπουδών και της ειδικής εφαρμοσμένης συμβουλευτικής στην Γ' βάρθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα στον πρώτο τομέα σημειώνουμε:

1. Την ίδρυση του μεταπτυχιακού τμήματος στον ΕΠ στο ΕΚΠΑ στη Φιλοσοφική Αθηνών (από το 1992-93 κ.ε.), που καλύπτεται και ανάπηροι.

13. Οι εγκαταστάσεις της Σχολής όπου λάμβανε χώρα η επαγγελματική συμβουλευτική & η επαγγελματική κατάρτιση στεγάζονταν σε πολυκατοικία κακών προδιαγραφών. Περισσότερα για τις εν λόγω ακατάλληλες εγκαταστάσεις βλ. περιοδικό *Παιδαγωγική επιθεώρηση* τ. 42, Ζεφρός 2006, 115. Σήμερα η εν λόγω σχολή λειτουργεί ως ΕΕΕΕΚ στο Μπραχάμι Αττικής σε σύγχρονες εγκαταστάσεις.

2. Τη δράση των Γραφείων Συμβουλευτικής και σε άλλα Πανεπιστήμια (Θεσ/νίκης, Ιωαννίνων, Πατρών κ.λπ.).

3. Τη λειτουργία των Γραφείων Διασύνδεσης στα ΑΕΙ και ΑΤΕΙ, τα οποία αποτέλεσαν σημαντική πηγή ενημέρωσης των φοιτητών για την αγορά εργασίας.

Στο δεύτερο τομέα της ειδικής εφαρμοσμένης συμβουλευτικής, αξιόλογες δομές είναι:

α) Η ίδρυση στο τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ) του Κέντρου για τη στήριξη των φοιτητών με ψυχολογικά προβλήματα¹⁴.

β) Η ίδρυση του Γραφείου ΕΠ στη Φιλοσοφική Αθηνών, το οποίο παρέχει την αντίστοιχη στήριξη στους φοιτητές σχετικά τόσο με τις κατευθύνσεις σπουδών, όσο και με τις επαγγελματικές αναζητήσεις γενικότερα.

➤ Στα μέσα της δεκαετίας του '90 είχαμε τη με βάση την Υπουργ. Απόφαση Γ/23204/21-5-96 δημιουργία των Γραφείων ΣΕΠ στη Β' βάρδια εκπαίδευση

➤ Στη συνέχεια η θέσπιση του νόμου 2525/97 έδωσε νέα πνοή στην εξελικτική πορεία του θεσμού «ΕΠ-Συμβουλευτική» στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική επιλογή και την επιδίωξη της επαγγελματικής κατάρτισης με τις δομές ΓΡΑΣΕΠ - ΓΡΑΣΥ - ΚΕΣΥΠ, με τις οποίες ασφαλώς μπορούν να καλυφθούν και άτομα με αναπηρία, αν υπάρ-

χει πρόνοια από την πολιτεία για τη στελέχωση των εν λόγω δομών στις ΣΜΕΑ από επαγγελματικούς Συμβούλους με γνώσεις Ειδικής Αγωγής.

Κατά τα δυο τελευταία έτη της εν λόγω δεκαετίας είχαμε:

- Το ΠΔ 293/98, με το οποίο ιδρύθηκε η Σχολή για κινητικά αναπήρους στο Ίλιον Αττικής, η οποία σήμερα λειτουργεί ως ΕΠΑ.Λ Β' βαθμίδας προσφέροντας ευκαιρία για την απόκτηση επαγγελματικής κατάρτισης χωρίς να διαθέτει ειδικό επιστήμονα στην επαγγελματική συμβουλευτική.

- Το νόμο 2640/98, που αφορά στη συμβουλευτική που διδάσκεται στην ΑΣΠΑΠΕ.

Η ενημέρωση στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής επεκτείνεται και στον τομέα της απασχόλησης. Έτσι ο ενδιαφερόμενος ανήλικος και οι οικείοι του ενημερώνονται για:

- Το Νόμο 2643/98. Αυτός αναφέρεται στη δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης των αναπήρων.

- Την ίδρυση το 1999 του τομέα ΣΕΠ στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Π.Ι) για τη συμβουλευτική στήριξη αναπήρων, οικείων τους και λειτουργών Ειδικής Αγωγής.

- Με το κλείσιμο του 20ού αιώνα είχαμε τη θέσπιση του νόμου 2817/2000 για τα ΕΕΕΕΚ και τα

14. Είναι ευνόητο ότι στο εν λόγω τμήμα δε βρίσκουν στήριξη μόνο οι φοιτητές με αναπηρία (με ψυχικές διαταραχές), αλλά και φοιτητές, που βιώνουν δυσάρεστες καταστάσεις, όπως το άγχος των σπουδών, προσωπικά και οικογενειακά προβλήματα και ανησυχία για τις προοπτικές τους (Χαρίλα 2003 και 2004).

Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης, Υποστήριξης (ΚΔΑΥ).

6. Νομικές Ρυθμίσεις και Δράσεις 2001-2008

- Το 2001 υλοποιήθηκε η ίδρυση του μεταπτυχιακού τμήματος στη συμβουλευτική στο Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Πατρών.
- Το 2002 ιδρύθηκαν με βάση το νόμο 2817/2000 και την υπ' αρ.23565 /Γ6/5-3-2002 Υπουργική Απόφαση 30 νέα ΕΕΕΕΚ.
- Ο νόμος 3027/02 ρυθμίζει ζητήματα, που αφορούν στη συμβουλευτική, που διδάσκεται στην ΑΣΠΑΙΤΕ συμπεριλαμβανομένου βεβαίως και του τομέα της Ειδικής Αγωγής.
- Το 2008 θεσπίστηκε ο νόμος 3699/08 για την Ειδική Αγωγή & Εκπαίδευση (ΕΑΕ), ο οποίος με το άρθρο 4δ κατοχυρώνει εκ νέου το δικαίωμα των μαθητών με αναπηρία για επαγγελματική εκπαίδευση, συμβουλευτική στήριξη και επαγγελματική αποκατάσταση.

6.1. Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ και Επαγγελματική Συμβουλευτική

Ειδικό βάρος στα επιστημονικά δρώμενα περί την *επαγγελματική συμβου-*

λευτική έχουν οι μελέτες που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (ΕΠΕΑΕΚ Ι και ΙΙ). Συγκεκριμένα υλοποιήθηκαν σημαντικά προγράμματα από στελέχη της Γ' βάθμιας εκπαίδευσης και όχι μόνο σχετικά με ζητήματα, που αναφέρονται στην επαγγελματική προετοιμασία και αποκατάσταση των αναπήρων¹⁵. Είναι ευνόητο ότι αυτά αποτελούν πηγές άντλησης χρήσιμων πληροφοριών, όταν φθάνουν στα χέρια των Συμβούλων (Πβλ.Κασσωτάκης 2003, 304-310). Οι τελευταίοι ενημερώνονται για τη φιλοσοφία του θεσμού του ΕΠ, τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των αναπήρων, τη δυνατότητα πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, ενώ στη συμβουλευτική στήριξη και των μαθητών με αναπηρία και των γονέων τους μπορεί να προστεθεί και η ενημέρωση των εργοδοτών για τις εργασιακές ικανότητες των αναπήρων.

7. Αντί Επιλόγου - Προτάσεις

Ολοκληρώνοντας την προσπάθεια προσέγγισης του περί την *επαγγελματική συμβουλευτική* ζητήματος, κρίνουμε σκόπιμο να υπογραμμίσουμε την ανάγκη δημιουργίας μιας νέας οπτικής, που θα σημάνει ταυτόχρονα και μια νέα ελπιδοφόρα προοπτική για την κοινωνική ένταξη των αναπή-

15. Βλ. Τα Ευρ. Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ Ι & ΙΙ (PETRA, HORIZON, HELIOS, SOKRATES, LEONARDO DA VINCI, HANDYNETT κ.ά.) έδωσαν ευκαιρίες για εκπόνηση προγραμμάτων και στον τομέα των αναπήρων. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις μελέτες: Σιδηροπούλου Α. (1999), Γιαννίτσα Ν. κ.ά. (2000 α, β, γ. 2003), του Δελλασούδα Α. (2000) κ.ά., την έναρξη του προγράμματος «Ερυδίζη», που άρχισε 1999 και ολοκληρώθηκε το 2003 και είχε ως θέμα το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφοριών για την Εκπαίδευση συμπεριλαμβανοντας και την «Ειδική Αγωγή», της Κοσμίδου κ.ά. (2007), της Σιδηροπούλου (2007).

ρων. Για την υπηρετήση του εν λόγω σκοπού θεωρούμε απαραίτητα τα εξής βήματα:

- Την *αύξηση των δαπανών για την παιδεία* και την Ειδική Αγωγή ειδικότερα
- Την *απογραφή των ατόμων με αναπηρία* ανά κατηγορία αναπηρίας, επειδή είναι αδιανόητο για μια οργανωμένη χώρα να μη διαθέτει ακριβή στοιχεία για την ειδική πληθυσμιακή ομάδα των αναπήρων της.
- Τη δημιουργία «μητρώων» των ικανών για επαγγελματική κατάρτιση και εργασία αναπήρων, σε συνδυασμό με ένα μηχανισμό μετα-παρακολούθησης *καταρτισμένων* (follow up) για την επαγγελματική αξιοποίηση τους (Πρβλ. Δημητρόπουλος Ε. 2005, 238, Αργυροπούλου 2001, 158 για την έμβαση της συμβουλευτικής στήριξης), αφού είναι γνωστό ότι η κοινωνική ένταξη κάποιου περνάει αναπόδραστα μέσα από τη συμμετοχή του στις παραγωγικές διαδικασίες.
- Τη *συνεκπαίδευση και συνύπαρξη* στη σχολική ζωή μαθητών με και χωρίς αναπηρία.
- Την *εξασφάλιση διαρκούς και επαρκούς στήριξης* (οικονομικής, κοινωνικής και ψυχολογικής) στους αναπήρους και στις οικογένειές τους.

➤ Την *ανάληψη διαρκούς και συντονισμένης εκστρατείας για την καταπολέμηση των προκαταλήψεων* σε βάρος των αναπήρων και των οικογενειών τους.

➤ Τη *συνεργασία μεταξύ ειδικών σχολείων ή πολυδύναμων κέντρων Ειδικής Αγωγής και κοινών σχολείων* για αποτελεσματικότερη γενικότερη συμβουλευτική και ειδικότερη επαγγελματική στήριξη για τους μαθητές με αναπηρία, τους γονείς τους, αλλά και τους εκπαιδευτικούς (Πολυχρονοπούλου 1999, 96).

➤ Την *ευαισθητοποίηση των εργοδοτών* για τις προσλήψεις αναπήρων μέσα από την παροχή κινήτρων (εισφοροαπαλλαγές, επιχορηγήσεις).

Η υλοποίηση των παραπάνω προτάσεων θα καταστεί δυνατή μόνον αν η επιχειρούμενη *επαγγελματική συμβουλευτική* εκπορεύεται από την αντίστοιχη *πολιτική βούληση* για επαγγελματική και κοινωνική ένταξη - ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία, διαφορετικά θα αποδειχθεί για πολλοστή φορά ότι εκείνοι, που ισχυρίζονται ότι δήθεν υπάρχει σήμερα ισότητα στην κάλυψη των παιδαγωγικών αναγκών των Ελλήνων εφήβων στο δημόσιο τομέα ουσιαστικά «*παίζουν εν ου παικτοίς*».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson, N. /Bowlsey-Harris, J./Spencer G. Niles (2008): *Βασικές αρχές επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Διαδικασίες και τεχνικές*. Έκδοση στην ελληνική γλώσσα από το ΕΚΕΠ (επιμέλεια Αδαμοπούλου Α., Βλαχάκη Φ., Δουλάμη Στ.).
- Aubrecht, B./Oberndorfer, B. (2000). Eltern beraten Eltern. (Bildungsprojekt). Oesterreich: Elterninitiativen fuer gemeinsames Leben behinderter u. nicht behinderter Menschen. Projektleiterin Brandl M. Elektr. File No SOC 9710138505E03.
- Αργυροπούλου Αικ. (2001): Παράγοντες που διαμορφώνουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις των δυσλεξικών μαθητών. «*Ν. Παιδεία*» τ. 100.
- Brackhane, R. (1996): *Die Rehabilitation im Beruf*. Leonberg. Rosenberger Fachverlag
- Γεννά, Αγγ. (2002): *Αντισμός και διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές*. Αθήνα.
- Γιαννίτσας, Ν. (2000): Μελέτη, σχεδιασμός και ανάπτυξη Προγραμμάτων ΣΕΠ σε επίπεδο Σχολικής μονάδας & κέντρου ΣΕΠ για ΑΜΕΑ και Άτομα Κοινωνικά αποκλεισμένα.
- Γιαννίτσας, Ν. (2001): Η επαγγελματική προετοιμασία & ένταξη των ατόμων με κινητική αναπηρία.
- Γουδήρας Δ. (1996): Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος των νέων. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, τ. 23.
- Δελλασούδας, Λαυρ. (2001): ΣΕΠ ΑΜΕΑ ή ΣΕΠ γενικά. Στο: *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 58-59, σ. 239-25.
- Δελλασούδας, Λαυρ. (2004): *Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική. Ο ΣΕΠ των ΑΜΕΑ*. Αθήνα (έκδοση του ιδίου).
- Δημητρόπουλος Α. (1999): *Η επαγγελματική εκπαίδευση των νοητικώς καθυστερημένων στην Ελλάδα*. Αθήνα (Διδ. Διατριβή).
- Δημητρόπουλος, Ε. (1992): Η επιστημονική έρευνα και ο θεσμός «Συμβουλευτική» - Προσανατολισμός στη χώρα μας. Δυο ενδεικτικές έρευνες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 20-21, σ. 14-54.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2005): *Συμβουλευτική και Προσανατολισμός*, Τόμος Β'.
- Eggan G. (1986): *The skiller helper: a systematic approach to effective helping*. Monterey. Cal.
- Ζερόβς, Γρ. (2004): *Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Επαγγελματική Κατάρτιση των ΑΜΕΑ (εφήβων με κινητικά & νοητικά προβλήματα)*. Κατάσταση και προοπτικές. Πάτρα (Διδ. Διατριβή).
- Ζερόβς, Γρ. (2006): Επαγγελματική εκπαίδευση- κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, τ. 42, σ. 103-120.
- Ζερόβς, Γρ. (2007): Επαγγελματικές προοπτικές των ατόμων με αναπηρία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 81, σ. 99-115.
- Zink, K.Schubert, H.J. (1994): *Werkstaetten fuer Behinderte im Wandel*. Berlin. Luchterhandverl.
- Guido Pet. (1976). *Die geistige Entwicklung des Kindes im Werk von Piaget*. Bern: H. Huberverl.
- Hackney, H. & Cormier, L. S. (1998): *Beratungsstrategien - Beratungsziele*. Muenchen. E. Reinhardt Verl. (μετάφραση από την αγγλική).
- Καλαντζή-Αζίζι Α. κ.ά. (1996): Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία της Συμβουλευτικής των Φοιτητών με Ειδικές Ανάγκες. Σύγκριση με την ελληνική πραγματικότητα.
- Κασσωτάκης, Μ. (1995): Η αναγκαιότητα αναμόρφωσης του θεσμού του ΣΕΠ στην

- Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 34-35, 25-41.
- Κασσωτάκης, Μ., Παπαπέτρου, Σ., Φακιολάς, Ν. (1996): Φραγμοί στην εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση των ΑΜΕΑ. Στο: Καραντίνος, Δ., Μαράτου-Αλιμπράντη, Λ., Φρονίμου, Ε. (επιμέλεια) (1999): *Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα*. Έκδ. ΕΚΚΕ. τ. Α'.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002): Ο ρόλος του Συμβούλου στην εκπαίδευση και στην απασχόληση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 62-63, σ. 28-29.
- Κατσιγιάννη, Ε. & Κρίβας, Σ. (2004): Στάσεις γονέων και δασκάλων απέναντι στην επαγγελματική αποκατάσταση των ΑΜΕΑ. Προτάσεις συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 68-69, σελ. 32-42.
- Κάτσιας, Χρ. & Καβαβιάς, Γ. (2002): *Η ανισότητα στην ελληνική εκπαίδευση*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Κόκκοτας, Π. (1978): *Ο ρόλος της παιδείας στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας*. Αθήνα.
- Κουρουμπλής, Παν. (2000): *Το δικαίωμα στη διαφορά*. Κομοτηνή. Εκδόσεις Σακκούλα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2007): Οδηγός Συμβουλευτικής & ΕΠ στον τομέα της Εκπαίδευσης ΕΚΕΠ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2007): Οδηγός Συμβουλευτικής & ΕΠ στον τομέα της Απασχόλησης ΕΚΕΠ.
- Κουτάντος, Δημ. (2000): Ανάπηροι άνθρωποι ή ανάπτυξη κοινωνία; Μια εναλλακτική-ολιστική οικολογική προσέγγιση. «*Παιδαγωγική επιθεώρηση*», τ. 30.
- Κρίβας, Σπ. (1998): Οι επιδράσεις των απεικονίσεων από την τηλεόραση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής και τα στερεότυπα των φύλων. Ερευνητική προσέγγιση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 44-45, σελ. 69-80.
- Κρίβας, Σ. (1994): Ο λειτουργός Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 30-31, σ. 18-39.
- Κρουσταλάκης, Γεώργ. (1995): *Παιδιά με ιδιαίτερες ανάγκες*. Αθήνα, έκδοση ιδίου.
- Krispin, U. (1997): *Die Werkstatt fuer Behinderte und alternative Beschaeftigungsmoeglichkeiten fuer Menschen mit einer Behinderung*. Aachen: Mainzverlag.
- MacLeod, J. (2003): *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμο.
- Μαλκιωσή-Δοϊζου, Μ. (1987): Συμβουλευτική – Προγραμματισμός στην αγωγή του σήμερα, στο σχολείο, στο σπίτι στην κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 5-6, σελ. 95-102.
- Μπρούζος, Α. & Ράπτη, Α. (2001), Ο ρόλος της σχολικής Συμβουλευτικής στην προαγωγή της αποδοχής της διαφορετικότητας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 56-57, σελ. 25-41.
- Μπρούζος, Α. (1998): *Ο εκπαιδευτικός ως λειτουργός Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*. Αθήνα: Εκδόσεις Λύχνος (Β' έκδοση).
- Nathan, R. & Hill, L. (2006): *Επαγγελματική επιλογής και σταδιοδρομίας*. Εκδόσεις Μεταίχμο.
- Nestmann, F. u.a. (2007): *Die Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschaeftigung* In: Sickendink, U./Nestmann, F./ Bamler, V. *Beratung in Bildung*. Tuebingen Dgvd Verl.
- Νικόδημος, Στ., Δημητρόπουλος Α., Πόλης Γ., Γκρούμας, Ν., Γαλατούλας, Ν., Μανώλη, Μ. (1993): *Σύγχρονη Οργάνωση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Αναπηρία (ΟΕΕΚ)*.
- ΟΑΕΔ (1999): *Σήμερα – αύριο (Αθήνα Πληροφοριακό Δελτίο)*. Έκδοση ΟΑΕΔ.

- O' Hanlon, C. (1995): A Comparison of Educational Provision in Europe. In: P. & Daunt Teacher Education Special Needs Europe London Cassell. CDDI.
- Παπαϊωάννου, Σκ. (1990): *Επαγγελματική Εκπαίδευση & Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Papavasileiou-Alexiou, I. (1995): *Berufswahlvorbereitung fuer Jugendliche in der BRD und in Griechenland. Ein Vergleich*. Frankfurt: M. Peterlag Verlag (Diss).
- Πολυχρονοπούλου, Στ. (1999): Η εκπαίδευση και η κοινωνική πολιτική του ΥΠΕΠΘ για παροχή υπηρεσιών Ειδ. Αγωγής σε παιδιά με ΕΑ. *Νέα Παιδεία*, τ. 90.
- Πυργιωτάκης, Ι. (1984). *Κοινωνικοποίηση και εκπαιδευτικές ανισότητες*. Αθήνα.
- Rogers, C. (1972). *Die nicht ditektive Beratung*. Muenchen: Kindlervelag.
- Sarimski, K. & Hofmann (1994): Erziehung Behinderter Kinder. In *Psychologie in Erziehung und Unterricht*. Jahrg. 41.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1999): Επαγγελματικός Προσανατολισμός & Συμβουλευτική για ΑΜΕΑ. *Ν. Παιδεία*, τ. 90, σελ. 104-110.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000): Η Συμβουλευτική τη νέα 1000ετία. *Ν. Παιδεία*, τ. 94, σελ. 66-73.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1999): Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για μαθητές με ΕΑ. *Παιδαγωγικό Βήμα Αττικής*, τ. 31, σ. 22-32.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995): Επαγγελματική Συμβουλευτική & Προσανατολισμός των μαθητών με αναπηρίες – Υπόθεση ανύπαρκτη. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 34-35.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2007): Μελέτη για την εκτίμηση της ποιότητας παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής στα άτομα με αναπηρίες (ΕΠΕΑΕΚ 2.)
- Speck, O. & Thalhammer, M. (1974): *Die Rehabilitation der Geistigbehinderten*. Basel Muenchen EW. Reinhardtverlag.
- Στασινός, Δημ. (1999): *Η Ειδική Εκπαίδευση στην Ελλάδα*. Εκδόσεις Gutenberg.
- Theunissen, G. & Plaute, W.(1995): *Empowerment und Heilpaedagogik. Ein Lehrbuch*. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Χουρδάκης, Γ. (2007): *Δυνατότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης & απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία* (Διδ. Διατριβή Πανεπιστήμιο Κρήτης).
- Ψαχαρόπουλος, Γ. (2003): Εργασιακός Προσανατολισμός. Τι είδους κατάρτιση χρειαζόμαστε; *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 64-65.
- Witte, W. (1966): Zu den Beziehungen zwischen praktischer Psychologie, Angewandter Psychologie u. psychologischer Grundlagenforschung. *Psychol. Beitrage* 9, 368.

Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου*

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥ.Π. ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Στη σύγχρονη αγορά εργασίας διευρυμένα προσόντα και δεξιότητες-κλειδιά είναι απαραίτητα, ώστε τα άτομα να μπορούν να αναζητήσουν, να βρουν και να διατηρήσουν μία θέση εργασίας. Η ανάγκη για υπηρεσίες μιας διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, οι οποίες θα συνοδεύουν το άτομο σε όλες τις φάσεις μετάβασης, από την τυπική εκπαίδευση ως τη συνταξιοδότηση και μετά από αυτήν, είναι διεθνώς αποδεκτή.

Σκοπός της παρούσας εισήγησης είναι να παρουσιάσει τα σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα συμβουλευτικής και προσανατολισμού, όπως αυτά διαμορφώνονται διεθνώς, την τελευταία δεκαετία. Προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες του σύγχρονου πολίτη σε εκπαίδευση, εργασία και ζωή, διαμορφώνονται μοντέλα, τα οποία στοχεύουν στήριξη συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, όπως είναι οι εθνικές μειονότητες, τα άτομα με αναπηρία, οι γυναίκες κ.ά. Στο πλαίσιο αυτό θα περιγραφούν, στα βασικά τους σημεία, οι πολιτισμικές, οι συστημικές θεωρίες και τα θεωρητικά μοντέλα με την οπτική του φύλου.

Ανάλογες είναι οι συνέπειες στο πεδίο της εφαρμογής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Το προφίλ του επαγγελματικού συμβούλου αλλάζει, προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες των συμβουλευόμενων. Ο εργαζόμενος, ο άνεργος, ο οικονομικός μετανάστης, το άτομο με αναπηρία, προσεγγίζονται *ολιστικά*, εφόσον τα θέματα της σταδιοδρομίας τους εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικών, οικονομικών και πολιτισμικών συνθηκών. Η συμμετοχή του συμβουλευόμενου γίνεται άκρως ενεργή, προκειμένου να διακρίνει ο ίδιος, με την καθοδήγηση του συμβούλου, τα σημεία της ζωής του, όπου χρειάζεται να γίνουν τομές και παρεμβάσεις.

Τρόποι εφαρμογής των νέων αυτών προσεγγίσεων σε υπηρεσίες ΣΥ.Π. ενηλίκων, στη χώρα μας, θα προταθούν στο τελευταίο μέρος της παρούσας εργασίας.

Ioanna Papavassiliou-Alexiou*

CURRENT THEORETICAL & METHODOLOGICAL APPROACHES IN ADULTS' GUIDANCE & COUNSELING

In the modern labor market all citizens need to acquire broad skills and key competencies, in order to be able to search, find and maintain a job. The necessity for lifelong guidance services, that will accompany every person through all his/her transitions, from formal education to the retirement and onwards, is internationally accepted.

The aim of this paper is to present the new theoretical and methodological approaches in guidance and counseling as they are being internationally developed, in the last decade. The new guidance models try to cover the support and counseling needs of specific target groups, such as national minorities, the handicapped, women groups etc. The main parts

* Η Ι.Π.-Α. είναι Λέκτορας Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. *Επικοινωνία:* ipapan@uom.gr, τηλ. 2310-891524.

of *multicultural, systemic and gender focused* career development models will be therefore presented.

Similar changes are noted at the implementation level of career counseling. The counselor's professional profile is changing, in order to meet the clients' needs. The employee, the unemployed, the immigrant are all *holistically* approached, as their career concerns are placed in a broader framework of cultural and socio-economical conditions. The client is *actively engaged* in the counseling process, in order to be able, through the counselor's support, to recognize him-herself, those points of his/her life that need intervention or change.

In the last part of this paper concrete suggestions on applying current approaches in career guidance services for adults, in Greece are proposed.

Εισαγωγή

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων αναπτύσσεται με γρήγορους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, ως αποτέλεσμα των αναγκών και των απαιτήσεων στις παγκοσμιοποιημένες δυτικές κοινωνίες. Η διά βίου μάθηση αποτελεί πλέον αναγκαιότητα για όλους τους πολίτες, προκειμένου να αναπτύξουν τις δεξιότητες που απαιτεί η αγορά εργασίας. Σύμφωνα με επίσημα έγγραφα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004) και του Ο.Ο.Σ.Α. η συμβουλευτική και ο προσανατολισμός θεωρούνται λειτουργικά κλειδί για την επίτευξη των στόχων της προσωπικής πλήρωσης, της ενεργούς δράσης, της απασχολησιμότητας και της διά βίου μάθησης (Council of the E.U., 2004, OECD/E.C., 2004). Ως εκ τούτου η πληροφόρηση, η συμβουλή και ο προσανατολισμός αναγνωρίζονται ως μία σημαντική περιοχή, στην οποία απαιτείται έντονα η καινοτομική σκέψη, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες του πολίτη του 21ου αιώνα (Skills Commission 2008, 8). Σε αυτό το πλαίσιο αυξάνεται διαρκώς το ενδιαφέρον για μία διά

βίου συμβουλευτική σταδιοδρομίας, ενδιαφέρον που εκφράζεται τόσο στο θεωρητικό πεδίο όσο και στην εφαρμογή της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού (εφεξής ΣΥ.Π.) (Paravassiliou-Alexiou 2008).

1. Η Μετάβαση από τις Παραδοσιακές στις Σύγχρονες Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Η αναγκαιότητα για παροχή πληροφόρησης, συμβουλής και προσανατολισμού, υψηλής ποιότητας, είναι φανερή. Τόσο ο σχεδιασμός όσο και η υλοποίηση τέτοιων μέτρων χρειάζεται, ωστόσο, να στηρίζονται σε γερά θεωρητικά και μεθοδολογικά θεμέλια, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις αυξημένες ανάγκες για εκπαίδευση και απασχόληση των σύγχρονων πολιτών. Σε έρευνα μακράς διάρκειας σχετικά με την αποτελεσματικότητα των μέτρων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην Αγγλία, εντοπίστηκε η σημασία που έχει το θεωρητικό υπόβαθρο για την έκβαση της συμβουλευτικής πράξης (Bimrose & Barnes, 2006)¹. Σημαντικό ρόλο στο σημείο

1. Για παράδειγμα, ο επιθυμητός στόχος για τη συμβουλευτική πράξη που εφαρμόζει το μοντέλο των

αυτό παίζει το κατά πόσον ο λειτουργός ΣΥ.Π. γνωρίζει τα θεωρητικά μοντέλα και τον τρόπο αξιοποίησής τους στη συμβουλευτική παρέμβαση (ό.π.)².

Την τελευταία δεκαετία εντοπίζεται σημαντική κινητικότητα στο πεδίο των θεωρητικών προσεγγίσεων για την επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή. Τα επονομαζόμενα «παραδοσιακά» θεωρητικά μοντέλα ΣΥ.Π. μπήκαν, στη δεκαετία του '90, στο στόχαστρο της κριτικής, αναφορικά με την εφαρμοστικότητα και αποτελεσματικότητά τους στην πράξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η κριτική που διατυπώθηκε συνοψίζεται στα ακόλουθα βασικά σημεία:

(α) Οι υπάρχουσες θεωρίες ΣΥ.Π. διαμορφώθηκαν με στόχο να καλύψουν τις ανάγκες του λευκού άνδρα των δυτικών κοινωνιών. Υπό αυτή την έννοια δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες πληθυσμιακών ομάδων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (πολιτισμικές & εθνικές μειονότητες) καθώς και τον παράγοντα φύλο στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή (Flores & Herper, 2002).

(β) Οι θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων, που κατεύθυναν ενρύτερα την πράξη του επαγγελματικού προσανατολισμού για έναν περσίτου αιώνα, θεωρούνται σήμερα, ως έναν βαθμό, ξεπερασμένες, κυρίως επειδή αντιμετωπίζουν την επαγγελματική επιλογή ως μία γραμμική διαδικασία

ταιριάσματος χαρακτηριστικών της προσωπικότητας με επαγγελματικά περιβάλλοντα και ως εκ τούτου δε συνάδουν με τις νέες συνθήκες και απαιτήσεις τόσο στον εκπαιδευτικό χώρο όσο και στην αγορά εργασίας (Κρίβας, 2003).

(γ) Το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου διαφέρει κατά πολύ από αυτό που προωθούν τόσο οι αναπτυξιακές θεωρίες όσο οι θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων. Ο σύγχρονος εργαζόμενος χρειάζεται όλο και περισσότερο τις δεξιότητες-κλειδιά (key competencies), για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας: ικανότητα για συνεργασία, αυτοδιαχείριση, ανάλυση πρωτοβουλίας & δράσης, διαχείριση κρίσεων είναι μερικές από τις απαραίτητες δεξιότητες-κλειδιά στη σταδιοδρομία (Lee & Johnston, 2001, Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2005, Trachtenberg et al., 2002).

2. Οι Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις

Ως απάντηση στην κριτική για την εφαρμοστικότητα των παραδοσιακών θεωρητικών μοντέλων στη ΣΥ.Π. διαμορφώθηκαν δύο τάσεις ανάπτυξης θεωριών, οι οποίες ενίοτε επικαλύπτονται:

Η πρώτη τάση αφορά στη διαμόρ-

χαρακτηριστικών & παραγόντων του Holland θα ήταν να «ταιριάξει» τον συμβουλευόμενο στην πιο ταιριαστή δυνατότητα εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, με την υποστήριξη μιας ορθολογιστικής διαδικασίας λήψης απόφασης. Από την άλλη πλευρά ο στόχος ενός αναπτυξιακού μοντέλου ΣΥ.Π. θα ήταν η ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης του συμβουλευόμενου μέσα από την ενίσχυση της αυτογνωσίας και του αυτοπροσδιορισμού (Bimrose & Barnes, 2006).

2. Σύμφωνα με τις Bimrose & Barnes (ό.π.) οι μελέτες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας περιορίζονται σημαντικά, όταν ο λειτουργός ΣΥ.Π. δεν είναι σε θέση να περιγράψει ποια θεωρητική προσέγγιση κατευθύνει τη δράση του.

φωση θεωρητικών μοντέλων, τα οποία καλύπτουν τις ανάγκες συγκεκριμένων πληθυσμών, όπως είναι οι εθνοτικές μειονότητες ή οι γυναίκες (Leong, 1995).

Η δεύτερη τάση διακρίνεται κατά τον Savickas (1995) από 6 αξιολογούμενους νεωτερισμούς που σηματοδοτούν τον πέρασμα της ΣΥ.Π. από τη μοντέρνα στη μεταμοντέρνα εποχή: *Πρώτον*, ο Σύμβουλος δεν θεωρεί τον εαυτό του ως αυθεντία, αλλά αφήνει χώρο και χρόνο στον συμβουλευόμενο. *Δεύτερον*, προβάδισμα έναντι του «ταιριάσματος» ('fit') κερδίζει ο εντοπισμός των ικανοτήτων του ατόμου ('enablement'), ενώ παράλληλα η αποδοχή της διαφορετικότητας έχει ιδιαίτερη σημασία. *Τρίτον*, το κέντρο βάρους της συμβουλευτικής παρέμβασης μετακινείται προς την αφήγηση και τον σχεδιασμό πλάνου ζωής. *Τέτατον*, η σταδιοδρομία δεν μπορεί πλέον να διαχωρίζεται από τις προσωπικές συνθήκες του συμβουλευόμενου, με αποτέλεσμα να κερδίζουν ολοένα έδαφος στη ΣΥ.Π. οι ολιστικές προσεγγίσεις. *Πέμπτον*, η συμβουλευτική παρέμβαση εστιάζει στην απόδοση νοήματος, στην ανακάλυψη & τη συνδημιουργία συμβούλου και συμβουλευόμενου & *έκτον*, στη συμβουλευτική πράξη η αυτοβιογραφία και η απόδοση νοήματος παίρνουν σταδιακά τη θέση της 'μέτρησης' του υποκειμένου μέσα από τις θεωρίες του 'ταιριάσματος'.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω εξελίξεων διαμορφώνονται την τελευταία δεκαετία, στον χώρο της ΣΥ.Π., θεωρητικές προσεγγίσεις που μπορούν να εφαρμοστούν στην πράξη, ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας-στόχου. Θα επικεντρώσουμε την προσοχή μας στα βασικά σημεία των πο-

λυπολιτισμικών και των συστημικών προσεγγίσεων καθώς και στα μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών. Το κριτήριο επιλογής αυτών των προσεγγίσεων από άλλες είναι ότι καλύπτουν μία σημαντική γκάμα πληθυσμών-στόχων και κυρίως ενήλικα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, στις οποίες απευθύνεται και ο κύριος όγκος των μέτρων ΣΥ.Π. στη χώρα μας.

2.1. Πολυπολιτισμικές Προσεγγίσεις στη ΣΥ.Π.

Κατά την Pedersen ένα θεωρητικό μοντέλο πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής οφείλει να συμπεριλάβει: «εθνογραφικές μεταβλητές, δημογραφικές μεταβλητές (ηλικία, φύλο και τόπο κατοικίας), μεταβλητές επιπέδου (κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς, οικονομικούς συσχετισμούς καθώς και τυπικούς συσχετισμούς με την οικογένεια ή οργανισμούς και άτυπους συσχετισμούς σχετικούς με ιδέες και τρόπο ζωής)» (Pedersen 1991, στο Launikari & Puukari, 2005, 28).

Το μοντέλο «Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική & Θεραπεία» των Sue, Ivey, & Pedersen στηρίζεται και αναπτύσσεται γύρω από τις ακόλουθες παραδοχές-προτάσεις (Sue, Ivey, & Pedersen 1996 στο Flores & Heppner 2002, 190):

- Κάθε θεωρία αντανακλά την κοσμοθεωρία της κουλτούρας, στο πλαίσιο της οποίας έχει αναπτυχθεί
- Σύμβουλος & συμβουλευόμενος θεωρούνται μέσα στο πλαίσιό τους και σε πολλαπλά επίπεδα
- Η φυλετική ταυτότητα συμβούλου και συμβουλευόμενου ερμηνεύει

αισθήματα και συμπεριφορές και επηρεάζει τη διαδικασία και το αποτέλεσμα της συνάντησης

- Στο πλαίσιο της υποστήριξης θα πρέπει να αξιοποιείται μία ποικιλία τεχνικών και πηγών βοήθειας από την ευρύτερη κοινότητα
- Στόχο της παρέμβασης αποτελεί η διευρυμένη συνειδητοποίηση.

2.2. Συστημικές Θεωρίες

Η συστημική προσέγγιση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας τονίζει τις επιδράσεις ανάμεσα στο άτομο και στις παραμέτρους που το πλαισιώνουν. Στο *Πλαίσιο της Συστημικής Θεωρίας* (Systems Theory Framework, STF) η McMahon (2005, 29) διακρίνει ανάμεσα σε επιδράσεις περιεχομένου (content influences) και επιδράσεις διαδικασίας (process influences). Στις πρώτες περιλαμβάνονται (α) οι διαπροσωπικές μεταβλητές, όπως η προσωπικότητα και η ηλικία και (β) οι μεταβλητές του πλαισίου, οι οποίες εμπεριέχουν τόσο κοινωνικές επιρροές (π.χ. οικογένεια), όσο και επιρροές περιβάλλοντος (π.χ. γεωγραφική περιοχή τόπος κατοικίας). Οι μεταβλητές πλαισίου σηματοδοτούν αλληλεπίδραση, τόσο ενδοατομικά όσο και μεταξύ του ατόμου και του πλαισίου και μπορεί να αλλάζουν μέσα στον χρόνο και την ευκαιρία.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ των διαφόρων συστημάτων είναι δυναμική και καθορίζεται από διαδικασίες, όπως η περιοδικότητα, η αλλαγή και η ευκαιρία, ενώ το άτομο τοποθετείται στο κέντρο των διαδικασιών επιλογής και ανάπτυξης. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θεωρείται μέρος αυτών των αλλη-

λεπιδρώντων συστημάτων και, υπό αυτή την έννοια, μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ανάπτυξη των συμβουλευομένων (Amundson, 2005).

Είναι φανερό ότι οι συστημικές θεωρίες μπορούν να αλληλεπιδράσουν αποτελεσματικά και με τις πολυπολιτισμικές προσεγγίσεις, τοποθετώντας τον συμβουλευόμενο εντός και μεταξύ των συστημάτων επιρροής και αναγνωρίζοντας την αμοιβαία ανταλλαγή μεταξύ των συστημάτων αυτών (Arthur & McMahon, 2005). Ειδικότερα το STF μπορεί να λειτουργήσει ως ένας θεωρητικός χάρτης για τη ΣΥ.Π., αφού μπορεί να αξιοποιηθεί ως θεωρητική βάση για την προσέγγιση των συμβουλευόμενων και να συμβάλλει τόσο στην ερμηνεία των αφηγήσεων και της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων από ευπαθείς ομάδες (π.χ. ΑμεΑ) όσο και στη διαμόρφωση των σχέσεων που αναπτύσσονται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία (McMahon, 2005, Κουνενού, 2001).

2.3. Θεωρίες με την Οπτική του Φύλου

Σύμφωνα με έρευνες των τελευταίων δεκαετιών, στο πεδίο των επιλογών με την οπτική του φύλου, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των γυναικών από αυτή των ανδρών (Gottfredson 1996, Betz & Hackett 1997, Walsh & Heppner 2006)). Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι περισσότερο περιορισμένη από αυτή των ανδρών και οι γυναίκες εργάζονται σε τομείς με χαμηλότερη αμοιβή και κοινωνικό γόητρο, ενώ έχουν λιγότερες πιθανότητες να αναρριχηθούν ιεραρχικά στους τομείς που δραστη-

ριοποιούνται. Οι υπάρχουσες παραδοσιακές θεωρίες επαγγελματικού προσανατολισμού δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της επαγγελματικής επιλογής των γυναικών, γεγονός που είχε ως συνέπεια τη διαμόρφωση θεωριών, ειδικά σχεδιασμένων για να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γυναικών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου 2003). Πολύ συνοπτικά περιγράφονται στη συνέχεια τα βασικά σημεία δύο αντιπροσωπευτικών θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης με την οπτική του φύλου:

(α) *Η θεωρία των επαγγελματικών προσδοκιών* (Theory of circumscription and compromise) της Gottfredson (1996) έχει δεχθεί βαθιές επιδράσεις από την εξελικτική θεωρία του Super και τη θεωρία του Holland. Σύμφωνα με τη θεωρία, η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας είναι μία απόπειρα εφαρμογής του κοινωνικού και όχι του ψυχολογικού εαυτού του ατόμου. Η θεωρία εστιάζει στο πώς εξελίσσονται οι απόψεις του ατόμου για τον εαυτό του και τα επαγγέλματα καθώς και στο πώς τα άτομα συμβιβάζουν τους στόχους τους στην πραγματικότητα, καθώς προσπαθούν να εφαρμόσουν τις προσδοκίες τους. Ερμηνεύοντας το γιατί οι γυναίκες απασχολούνται σε χαμηλότερα επαγγελματικά επίπεδα, θεωρεί ότι τα συγκεκριμένα επαγγέλματα είναι απλώς συμβατά με τη αυτοαντίληψη των γυναικών και με το πόσο πιστεύουν ότι έχουν πρόσβαση σε αυτά.

(β) *Η θεωρία της επαγγελματικής αυτεπάρκειας* (Career Self-efficacy Theory) των Betz και Hackett (1997) επιχειρεί τη διερεύνηση των μηχανισμών που διαμορφώνουν τις προσδοκίες της κοινωνίας για την επαγγελματική συμπεριφορά και τα επαγγελ-

ματικά επιτεύγματα των γυναικών. Η μελέτη τους σε είκοσι επαγγέλματα έδειξε την ύπαρξη σημαντικών διαφορών φύλου ως προς την αυτεπάρκεια σε παραδοσιακά και μη παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα. Έτσι οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο επαρκείς σε παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα (βοηθός οδοντίατρου, γραμματέας, κοινωνική λειτουργός) και οι άνδρες σε αντίστοιχα ανδρικά (λογιστής, μαθηματικός, μηχανικός).

3. Η Πρόσληψη των Θεωριών στην πράξη της ΣΥΠ

3.1. Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις

3.1.1 Ολιστική ΣΥ.Π.

Όποιες και αν είναι οι εξελίξεις και οι νέες απαιτήσεις, η αποτελεσματικότητα κάθε συμβουλευτικής παρέμβασης συνεχίζει να εξαρτάται άμεσα από τη δημιουργία καλής σχέσης συμβούλου-συμβουλευόμενου. Προϋπόθεση για τη δόμηση αυτής της σχέσης είναι η θεώρηση του συμβουλευόμενου ως ολότητας και όχι απλώς η θεώρηση του συγκεκριμένου προβλήματος που αντιμετωπίζει (π.χ. ανεργία). Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης λαμβάνονται υπόψη, από κοινού, θέματα της εργασιακής ζωής, της οικογένειας, της συμμετοχής στην κοινωνία και του ελεύθερου χρόνου. Κάτω από αυτό το πρίσμα δεν αρκεί π.χ. να βρεθεί μία δουλειά, αν αυτή δεν ανταποκρίνεται στην προσωπικότητα, τις αξίες και τον τρόπο ζωής του υποκειμένου. Προσωπικά θέματα και θέματα σταδιοδρομίας συνενώνονται σε μία σφαιρικότερη αντιμετώπιση (Amundson 2005, Amundson 2006,

Lee & Johnston 2001. Παπαβασιλείου-Αλεξίου 2006).

3.1.2. Ενεργός Δέσμευση (Active Engagement)

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας που στηρίζεται στις αρχές της ενεργούς δέσμευσης είναι μία συνέχεια της ολιστικής προσέγγισης, καθώς επιτρέπει «μία φυσική ροή ανάμεσα σε θέματα σταδιοδρομίας και προσωπικής ζωής και ο σύμβουλος εκφράζει ενδιαφέρον για το σύνολο του ατόμου» (Amundson, 2005, 95). Η προσέγγιση της ενεργού δέσμευσης δίνει στον σύμβουλο ευελιξία στην επιλογή των τεχνικών που θα χρησιμοποιήσει, του χώρου της συνάντησης και του χρόνου που θα διατεθεί. Οι βασικές αρχές της «ενεργού δέσμευσης» δημιουργούν ένα αποτελεσματικό πλαίσιο για το σύμβουλο, ώστε να διευκολύνει τα συμβουλευόμενα άτομα να συζητήσουν πάνω σε θέματα σταδιοδρομίας και ζωής. Οι Amundson (ό.π.) εντοπίζει τις ακόλουθες αρχές ενεργού δέσμευσης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: (i) Εγκαθίδρυση κλίματος ενδιαφέροντος για τον συμβουλευόμενο ('mattering'), (ii) διαπραγμάτευση της υποστηρικτικής σχέσης, (iii) σύνδεση θεμάτων ζωής & σταδιοδρομίας, (iv) δημιουργία χώρου για φαντασία, δημιουργικότητα & ευελιξία, (v) χρήση τεχνικών που ενθαρρύνουν τη συμμετοχικότητα, (vi) δημιουργία μετασχηματιστικών εμπειριών, (vii) εστίαση σε βραχυπρόθεσμους στόχους, (viii), ανάθεση δράσης εντός και μεταξύ των συνεδριών, (ix) ενθάρρυνση ετοιμότητας για νέες δυνατότητες.

3.1.3 Αφηγηματική ΣΥ.Π.

Οι αφηγηματικές μέθοδοι κερδίζουν ολοένα έδαφος στην πράξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ο σύμβουλος που χρησιμοποιεί αυτή τη μέθοδο ενθαρρύνει τον συμβουλευόμενο να διηγηθεί ιστορίες, σχετικές με εργασιακή εμπειρία. Με τον τρόπο αυτό ο συμβουλευόμενος έχει τη δυνατότητα να εμπλακεί ενεργά στη διαδικασία διερεύνησης της ιστορίας του. Μέσα από την ενεργητική ακρόαση ο σύμβουλος αναγνωρίζει διαστάσεις της προσωπικότητας και θέματα ζωής και, επιλέγοντας κάποιες πτυχές της ιστορίας, βοηθά τον συμβουλευόμενο να δει το νόημα που αυτές έχουν για την πορεία του στη σταδιοδρομία και τη ζωή γενικότερα. Η απόδοση νοήματος (meaning making) στα γεγονότα της αφήγησης είναι το επίκεντρο της αφηγηματικής ΣΥ.Π. (Collin, 2007, McIlveen & Patton, 2007, Prior & Bright, 2008). Ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας επαναπροσδιορίζεται, εφόσον αυτός προωθεί την αφήγηση ιστοριών, επενδύει στη σταδιοδρομία με νόημα, εντοπίζοντας θέματα και τάσεις στην ιστορία και βοηθώντας τον συμβουλευόμενο να αναπτύξει εκείνες τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για το επόμενο επεισόδιο της ζωής του.

3.2. Αξιοποίηση των Νέων Προσεγγίσεων στις Υπηρεσίες ΣΥ.Π. Ενηλίκων

Στο πλαίσιο των συνεχιζόμενων αλλαγών που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση προωθείται το μοντέλο μιας διά βίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η ΣΥ.Π. συνοδεύει και υποστηρίζει το άτομο σε όλη τη διάρ-

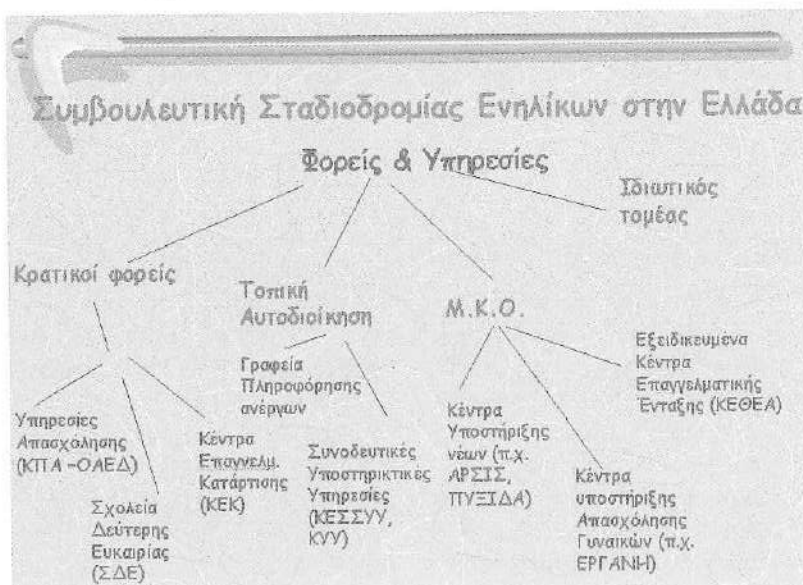
κεια της ζωής και της σταδιοδρομίας του. Στο επίκεντρο των μέτρων και των παρεμβάσεων βρίσκεται πλέον η ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας, όπως η αυτοδιαχείριση, η αυτοδύναμη διερεύνηση ευκαιριών μάθησης και εργασίας και η δόμηση ενός σχεδίου ζωής.

Παράλληλα, διευρύνονται συνεχώς οι ομάδες ενηλίκων που έχουν ανάγκη από υπηρεσίες ΣΥ.Π., για διαφορετικούς λόγους ή καθεμιά: νεοεισερχόμενοι στην εργασία ή μεγαλύτερης ηλικίας ενήλικες, άνδρες ή γυναίκες, άνεργοι ή εργαζόμενοι, εθνοτικές ή πολιτισμικές μειονότητες, κοινωνικώς αποκλεισμένοι, άτομα με περισσότερα ή λιγότερα τυπικά προσόντα. Μπορεί να χρειάζονται πληροφόρηση για λήψη απόφασης σχετικά με ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή ένα επάγγελμα, υποστήριξη και βοήθεια για να αντεπεξέλθουν στις δυσκολίες μάθησης και να ολοκληρώσουν με επιτυχία ένα πρόγραμμα κατάρτισης κ.ο.κ. (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2005). Έχουν ανάγκη από το σύμβουλο «γιατί επιθυμούν να συζητήσουν με κάποιον κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης, γιατί δε νιώθουν εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες ή επειδή οι συνθήκες που βιώνουν απαιτούν μεγαλύτερη στήριξη» (Skills Commission, 2008, 11).

Ως απάντηση στις παραπάνω ανάγκες δημιουργούνται και προσφέρονται τα τελευταία χρόνια στη χώρα

μας όλο και περισσότερες υπηρεσίες ΣΥ.Π. ενηλίκων. Ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και διεθνών οργανισμών όπως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και ο ΟΟΣΑ, η Ελλάδα οφείλει να αποδεχθεί και να εφαρμόσει σχετικές οδηγίες από τους οργανισμούς αυτούς. Η πλειονότητα των μέτρων χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά κονδύλια και συνιστούν μέρος προγραμμάτων, τα οποία έχουν ως στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Είναι επόμενο οι υπηρεσίες αυτές να απευθύνονται κυρίως σε ευπαθείς ομάδες πληθυσμού, οι οποίες αποτελούν το επίκεντρο της προσοχής της ευρωπαϊκής και της διεθνούς κοινότητας, όπως οι παλιννοστούντες-μετανάστες-πρόσφυγες, οι άνεργες γυναίκες άνω των 45 ετών, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι πρώην χρήστες και οι φυλακισμένοι, τα άτομα με αναπηρία. Οι υπηρεσίες και τα μέτρα ΣΥ.Π. για αυτές τις ομάδες, υλοποιούνται κατά κύριο λόγο (α) από δημόσιους φορείς, (β) από την τοπική αυτοδιοίκηση και (γ) από μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Ιδιωτικές υπηρεσίες ΣΥ.Π. κάνουν σταδιακά την εμφάνισή τους (Papavassiliou-Alexiou, 2008). Στο σχήμα 1 που ακολουθεί παρουσιάζονται με εποπτικό τρόπο οι φορείς που προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού για ενήλικες στη χώρα μας.

Σχήμα 1: Φορείς και Υπηρεσίες ΣΥ.Π. Ενηλίκων



Είναι φανερό ότι οι νέες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις μπορούν να εφαρμοστούν από τον κατάλληλα καταρτισμένο σύμβουλο και να συμβάλλουν σημαντικά στην αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών για ενηλίκους³. Πιο συγκεκριμένα (βλ. & Σχήμα 2):

(α) Οι πολυπολιτισμικές προσεγγίσεις μπορούν να αξιοποιηθούν ευρέως από όλες τις υπηρεσίες ΣΥ.Π. ενηλίκων. Ιδιαίτερα, τα προγράμματα συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών (ΣΥΥ) απευθύνονται σε πολιτισμικές μειονότητες, όπως οι παλιννοστούντες, οι μουσουλμανικές μειονότητες, οι πρόσφυγες, οι αθίγγανες γυ-

ναίκες κ.ά. Σε σύγκριση με τα παιδιά που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες πληθυσμού, οι ενήλικες έχουν πολύ πιο έντονα τα στοιχεία της πολιτισμικής τους ταυτότητας, προσαρμόζονται πιο δύσκολα στις νέες συνθήκες και η προσέγγισή τους συνιστά ένα δύσκολο και απαιτητικό έργο. Απαιτείται υψηλός βαθμός συνειδητοποίησης, γνώσεις και δεξιότητες, όπως αυτά ορίζονται από τα πολυπολιτισμικά μοντέλα. Στο πλαίσιο της συνειδητοποίησης ενέχεται η αποδόμηση στερεοτύπων και η κατανόηση του πλαισίου του ωφελούμενου, στο πλαίσιο της γνώσης η ιστορία πολιτισμικών ομάδων και η αξιοποίηση μη δυτικών πρακτικών πα-

3. Κοντά στη διαμόρφωση των νέων θεωρητικών και μεθοδολογικών προσεγγίσεων, οι οποίες επιδρούν σημαντικά στην πράξη της ΣΥ.Π. οι συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες απαιτούν την αξιοποίηση και νέων μορφών παροχής. Πέρα από τις παραδοσιακές μορφές της ατομικής συμβουλευτικής σε καθορισμένους χώρους, αρχίζουν να κάνουν δειλά την εμφάνιση και στη χώρα μας και οι μορφές της σύντομης συμβουλευτικής, του μέντορα στον χώρο εργασίας, της εξ αποστάσεως και διαδικτυακής συμβουλευτικής (μήπως υποσημείωση;) (Amundson 2006).

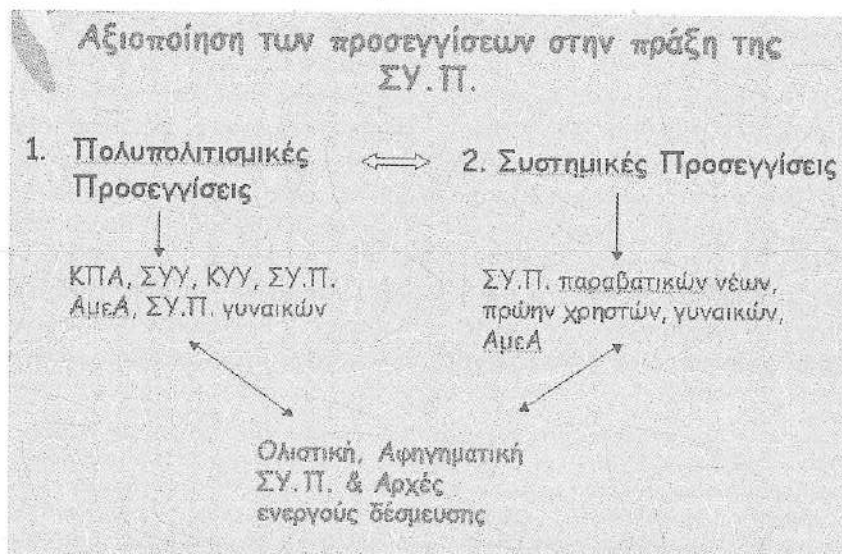
ρέμβασης, ενώ στις δεξιότητες η εφαρμογή της συνειδητοποίησης και της γνώσης ώστε ο σύμβουλος να δράσει ως φορέας κοινωνικής αλλαγής (Fouad & συν. 2001). Η αποδοχή της διαφορετικότητας, ως κεντρική αρχή των προσεγγίσεων αυτών τις καθιστά άλλωστε χρήσιμα εργαλεία και για τα προγράμματα ΣΥ.Π. που απευθύνονται στα άτομα με αναπηρία.

(β) Οι συστημικές προσεγγίσεις μπορούν να στηρίξουν τη δουλειά του συμβούλου με νέους ενήλικες με παραβατική συμπεριφορά ή στην εκπαιδευτική και επαγγελματική ένταξη πρώην χρηστών. Η διερεύνηση των συστημάτων επιρροής του νέου ατόμου, η οικογένεια, οι συνομήλικοι, η πιθανή εμπλοκή κάποιων σημαντικών άλλων στη συμβουλευτική διαδικασία, μπορεί να προσφέρει χρήσιμο υλικό στήριξης για τον σύμβουλο, ώστε να κατανοήσει τη θέση του συμβουλευό-

μενου και να εντοπίσει μαζί του εναλλακτικές λύσεις κ.ά. Σαφές είναι και η δυνατότητα συνδυασμού συστημικών μοντέλων σε πολυπολιτισμικά πλαίσια (Arthur & Mc Mahon, 2005)

(γ) Η εφαρμογή της τεχνικής της αφήγησης, όταν προσεγγίζονται ενήλικα άτομα, μπορεί να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική. Κατά την αφήγηση της ιστορίας του, ο ενήλικος συμβουλευόμενος μπορεί να αντλήσει στοιχεία από τον πλούτο των εμπειριών και βιωμάτων που ήδη διαθέτει, προσφέροντας έτσι μία καλή βάση, ώστε να δημιουργήσουν από κοινού με τον σύμβουλο, τη συνέχεια στο πλάνο της σταδιοδρομίας. Η χρήση της αφήγησης συνάδει άλλωστε με τις αρχές τόσο των πολυπολιτισμικών όσο και των συστημικών προσεγγίσεων αλλά και όταν η παρέμβαση εστιάζει σε γυναικείο πληθυσμό.

Σχήμα 2: Εφαρμογή θεωρίας & μεθοδολογίας στην πράξη της ΣΥ.Π.



Επίλογος

Σύμφωνα με όσα αναπτύχθηκαν παραπάνω είναι φανερή η ανάγκη για ευαισθητοποίηση αλλά και στοχευμένη κατάρτιση των λειτουργών ΣΥ.Π. στις σύγχρονες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Στόχος δεν είναι η απλή γνώση των θεωριών αλλά η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε ο σύμβουλος (α) να γνωρίζει πώς τα στοιχεία της εκάστοτε θεωρητικής προσέγγισης ή και ο συνδυασμός τους μπορούν να αξιοποιηθούν και να καλύψουν τις ανάγκες των συγκεκριμένων ομάδων ενηλίκων, (β) να μπορεί να τα ενσωματώνει στη μεθοδολογική του προσέγγιση (ολιστική, δημιουργική, αφηγηματική) και (γ) να επιλέγει τις τεχνικές που θα ενεργοποιούν τον συμβουλευόμενο προς μία δημιουργική κατανόηση της μέχρι τώρα πορείας του στην απασχόληση και προς την αναζήτηση λύσεων για το μέλλον. Οι Flores & Heppner (2002) προτείνουν δέκα βασικά συστατικά στοιχεία κατάρτισης του συμβού-

λου στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική σταδιοδρομίας: 1. δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού-στόχου, 2. στοιχεία από τον κόσμο της εργασίας, 3. δεξιότητες των λειτουργών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, 4. η διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής, 5. αξιοποίηση της θεωρίας της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, 6. αξιοποίηση στοιχείων από τα μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης, 7. αξιολόγηση της πορείας της σταδιοδρομίας, 8. εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη των μειονοτήτων, 9. προϋποθέσεις για τη στελέχωση και την οργάνωση των κέντρων ΣΥ.Π., 10. διά βίου εκπαίδευση για τους συμβούλους.

Έρευνα αξιολόγησης της συμβουλευτικής παρέμβασης αποδεικνύει, άλλωστε, ότι η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής πράξης αυξάνεται, όταν ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπορεί να αναγνωρίζει τα θεωρητικά και μεθοδολογικά στοιχεία που κατευθύνουν το έργο του (Bimrose & Barnes 2006).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson, N. (2005). The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99.
- Amundson, N. (2006). Challenges for Career Interventions in Changing Contexts, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14.
- Arthur, N. & M. McMahon. (2005). Multicultural Career Counseling: Theoretical applications of the Systems Theory Framework. *The Career Development Quarterly*, 53, 208-222.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (1997). Applications of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Women, *Journal of Career Assessment*, 5 (4), 383-402.
- Bimrose, J. & S.A. Barnes. (2006). Is career Guidance effective? Evidence from a longitudinal study in England, *Australian Journal of Career Development*, winter issue.
- Collin, A. (2007). Contributions and Challenges to Vocational Psychology from other Disciplines: Examples from Narrative and Narratology, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 159-167.
- Council of the European Union. (2004). 'Draft resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe'. Brussels.
- Flores, L.Y. & M.J. Heppner. (2002). Multicultural Career Guidance: Ten Essentials for Training, *Journal of Career Development*, 28(3), 181-202.
- Fouad, N. A., Arredondo, P., D'Andrea, M., & Ivey, P. (2001). 'Guidelines for multicultural counseling proficiency for psychologists: Implications for education and training and clinical practice' [On-line]. Available: <http://courses.ed.asu.edu/murrell/guidelines.doc>
- Gottfredson, L.S. (1996). "Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise" in Brown, D. & Brooks, L. & Associates, (eds) (3rd edition) *Career Choice and Development*. San Francisco, California: Jossey Bass.
- Herr, E.L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy, *The Career Development Quarterly*, 52, 80-17.
- Κουνενού, Κ. (2001). Η Αναγκαιότητα Σύστασης και Λειτουργίας Υπηρεσιών για Φοιτητές με Ειδικές Ικανότητες στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 58-59, 317-321.
- Κρίβας, Σ. (2003). Από τη Γραμμική Διαδικασία Επιλογής Επαγγέλματος στην Ολιστική Θεώρηση για την Ανάπτυξη και τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Η συγκρότηση ενός μοντέλου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 66-67, 49-64.
- Κρίβας, Σ. (2006). «Προκλήσεις για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στις συνεχώς διαφοροποιούμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες» στο ΕΚΕΠ & ΕΛΕΣΥΠ. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*. Αθήνα, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο 2-3/12/2006, 44-51.
- Launikari, M. & S. Puukari (eds.). (2005). *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and best Practices in Europe*. Centre for International Mobility & Institute for Educational Research: University of Jyväskylä.
- Lee, F.K. & J.A. Johnston (2001). Innovations in Career Counseling, *Journal of Career Development*, 27(3), 177-185
- Leong, T.L. (ed) (1995). *Career Development and Vocational Behaviour of Racial and Ethnic Minorities*. Mahway, N. J.: Erlbaum Associates.

- McIlveen & W. Patton. (2007). Dialogical self: Author and Narrator of Career Life, *International Journal for Educational & Vocational Guidance*, 7, 67-80.
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development, *Journal of Employment Counseling*, 42, 29-38.
- OECD & EC (Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission). (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD.
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L.F. (1996)⁴. *Theories of Career Development* Needham Heights, Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2005). «Δεξιότητες-Κλειδιά και Κοινωνικές Δεξιότητες στη διά βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας» στο Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων. 2ο Διεθνές Συνέδριο: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Κοινωνικές Δεξιότητες. Πρακτικά Εισηγήσεων. 171-182, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα www.adulteduc.gr.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2006). Ολιστική Προσέγγιση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: πρόταση διευρυνμένης εφαρμογής στο Δευτεροβάθμιο Σχολείο. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* 42, 42-62.
- Papavassiliou-Alexiou, I. (2008) (υπό δημοσίευση). 'Lifelong Guidance and Counseling: Institutions and Guidance Services for Adults in Greece'. Εισήγηση στο 7^ο Διεθνές Συνέδριο της Balkan Society for Pedagogy and Education, Οκτώβριος 2008, Selcuk University, Turkey.
- Pryor, R.G.L. & J.E.H. Bright. (2008). Archetypal Narratives in Career Counseling: A Chaos Theory Application, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 71-82.
- Savickas, M.L. (1995)². 'Current theoretical issues in vocational psychology: convergence, divergence, and schism', in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice*. Mahwah, N.J.: Erlbaum Associates, 1-34.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003). «Επαγγελματική Αξιολόγηση και Συμβουλευτική των Γυναικών» στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη* Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός, 623-634.
- Skills Commission (2008). *Inspiration and Aspiration. Realising our potential in the 21st century*. The final report of the Skills Commission's inquiry into information, advice and guidance (IAG).
- Tien H-L.S. (2007). Practice and Research in Career Counseling and Development-2006, *The Career Development Quarterly*, 56, 98-140.
- Trachtenberg, L., Streumer, J. & S. van Zolingen (2002). Career Guidance in the emerging post-industrial society, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 85-99.
- Walsh, W.B. & Heppner, M. (eds) (2006). *Career Counseling for Women*. Mahwah, N.J.: Erlbaum Associates.
- Wannan, J. & J. McCarthy (eds) (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg, Thessaloniki: CEDEFOP.
- Watts, T. 2006. Constructing Futures. An International Policy Perspectives, *Australian Journal of Career Development*, winter issue.

Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

*Γενικό θέμα: «Αξιολόγηση των Λειτουργιών
και Φορέων του Θεσμού Σ-Π»*

Dr Tom Clawson*

GLOBAL PERSPECTIVES: QUALITY ASSURANCE IN COUNSELING

This Speech centers around the history of credentialing (certification, licensing, registry) of Counseling around the world and the ramifications of credentialing Counselors in Greece. Clawson relates the work of the National Board for Certified Counselors, a U.S. based Counseling organization, which is the largest certification board in the Counseling world, as the only professional credentialing organization providing licensure examinations for all U.S. state Counselor licensure boards.

Dr Tom Clawson*

ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ: ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Αυτή η ομιλία επικεντρώνεται στην ιστορία της πιστοποίησης της Συμβουλευτικής σε όλο τον κόσμο και των διαδικασιών πιστοποίησης Συμβούλων στην Ελλάδα. Ο dr. Clawson περιγράφει τη λειτουργία και το έργο του National Board for Certified Counselors - NBCC (Εθνικό Συμβούλιο για Πιστοποιημένους Συμβούλους και Μέλη), ενός Διεθνής Επιστημονικού Φορέα με έδρα τις ΗΠΑ, ο μεγαλύτερος στην πιστοποίηση Συμβούλων και ο οποίος θεωρείται ως ο μόνος επαγγελματικός οργανισμός που οργανώνει πιστοποιημένες εξετάσεις για όλες τις επιτροπές χορήγησης πιστοποίησης Συμβούλων στις ΗΠΑ.

My name is Tom Clawson, and I am the President and CEO of NBCC and Affiliates. NBCC is the National Board for Certified Counselors, Inc., and Affiliates. Founded in 1982 as an independent, not-for profit credentialing organization, the NBCC is the nation's premier professional certification board devoted to credentialing counselors who meet standards for the general and specialty practices of professional counseling.

NBCC was initially created after the work of a committee of the American Counseling Association (ACA). The

committee created NBCC to be an independent credentialing body. NBCC and ACA have strong historical ties and work together to further the profession of counseling. However, the two organizations are completely separate entities with different goals. NBCC focuses on promoting quality counseling through certification.

One of NBCC's strengths, as an organization, is that our Board of Directors is comprised of six counselors and one public member. With this combination, the Board has both professional experts as well as an

* Dr T. C. is the president & and Chief Executive Officer (CEO) of N.B.C.C.

outside perspective to help shape the organization's direction. The Board focuses on policies and focuses for the organization; however, it is the staff which manages daily operations. NBCC is also fortunate to have many staff members with counseling backgrounds. They operate in key roles throughout the organization from Credentialing Services Administrator, Ethic Officers, Clinical Training Coordinator, and Associate Vice Presidents. I also have a long counseling background as a former school counselor and counselor educator.

When it was created, NBCC's purpose was to support licensure efforts. In 1982, there were five states that regulated the practice of counseling. Several others were in the process. By establishing a national certification system, counselors who meet professionally defined standards would be defined, and this could serve as an indicator of need for legislation.

Our first certification, which continues to be the flagship certification, the NCC, is the largest counselor certification program in the world. The NCC recognizes counselors who have voluntarily met, and continue to meet, standards set by the profession. In fact, today, there are over 44,000 NCCs that work in education, career, and mental health settings. With 49 states now regulating the practice of counseling, many believed that NBCC would no longer be needed. However, with the variety of counselor licensure laws, NBCC provides a uniform definition of professional counselor; and therefore, it has become one of the hallmark ways professional counselors can advance

their professional accountability and visibility.

Certification, as a form of credentialing, does not solely exist for the counseling profession. The earliest forms were seen in medicine. The Code of Hammurabi is an example of one of these early forms. The Code was enacted by Hammurabi, a Babylonian king around 1750 BC, and provided a list of laws and the corresponding punishments. In many cases, these punishments would be severe. One commonly referenced part of the code is edict number 196: "If a man put out the eye of another man, his eye shall be put out" (Washington State University Web site, February 2009). However, it also contained edicts regarding managed health care including who could provide medical services. Almost all credentialing was medical until the Middle Ages.

As society progressed, skilled craftsmen started working together to form guilds. The main purpose was to ensure that quality goods from members of the guild. In other words, consumers could be assured a level of quality assurance that if they obtained goods provided by a member of a guild. Over time, the guilds became powerful and were able to pass laws which controlled competition, pricing, work conditions, etc. However, they also ensured that craftsmen were properly trained and met standards established by the guild. A natural extension of this was the education and religion. Eventually, it became the European tradition to license professionals at the culmination of university education.

In the United States, most guilds transformed into 'associations' around the late 1800s. However, there are a few

examples of guilds still existing in our society. Two examples are the Screen Actor's Guild and the Writers guilds. Now, "associations" are more common, and include groups such as the American Bar Association, American Medical Association, American Dental Association, etc. The American Counseling Association is the association which specifically focuses on professional counseling. Like the counseling association, many created their own form of regulation, called national certification. Key certification components vary by profession; however, it is easy to recognize the similar processes between professional certifications and guilds. For example, many professions, including counseling, require supervised experience under a recognized, established professional. Another form of certification existing in the United States is licensure. Licensure is predominately associated with government regulation, and it strictly identifies who can provide set services in a particular state. Because there are often wide differences between licensure requirements, it is certification that provides the national definition of professional distinction.

In the future, there will be increasing numbers of professionals working abroad, and therefore, international standards of practice will likely become more common. As this growth occurs and as various counseling organizations interact, we expect to see more discussions about common components and illustrative differences. This is already happening to some extent; however, it is important to remember that counseling is a helping profession with historical roots in education and

relies heavily on theories which recognize individual's capacities to learn new life skills which can make them more productive and capable citizens.

We recognize the contributions that are made by other professions who approach helping individuals with life challenges. We also know that there is extreme need for help. This has been a driving force in most of our international work. In particular, the Global Career Development Facilitator (GCDF) is a certification with growing international presence. It was created to help people meet career goals by providing career facilitation and guidance. GCDFs work alongside professionals with more extensive training in government employment agencies, schools, universities, corporate human resources departments, private consultancy firms, and many other settings. The certification requires specific training, supervised field experience (in some countries), passing end course exam score (in most countries), and continuing education. As you can tell, even this certification requires defining a locally relevant scope of practice and entry requirements and is subject to a number of influences including economy, employment possibilities, educational opportunities and social sectors.

We have been contacted increasingly by others outside of the US to establish certification programs. NBCC-International (or NBCC-I) was established as a division to help address this need. NBCC-I's purpose is not to dictate professional standards to be used in other countries. Rather, it is our goal to work with local experts to develop standards and processes which

will fold seamlessly into the existing government and customs.

As you can tell by our mapping of our activities, NBCC-I is extremely active in many countries across the world. For example, in Africa, NBCC-I has been extremely supportive of efforts to establish local credentialing as well as establishing training and research.

The African Association for Guidance and Counselling (AAGC) began at the conference in Kenya in May 2000. NBCC-I has helped the coalition of sub-Saharan countries to develop a viable blueprint for counseling practice as described by African professionals. These standards will be used by AAGC to create a certification, National Certified Counselor (NCC)-Africa, which will be housed in the AAGC organization.

NBCC-I has supported, in-kind and financially, the Centre for Guidance, Counselling and Youth Development of Africa (CGCYD), for seven years. Our NBCC-I office is located in that center in Lilongwe, Malawi. National Certified Counselors from the United States donate books which are shipped to the CGCYD library as well as other libraries in developing countries. More recently, NBCC International Mental Health Facilitator (MHF) training takes place in that centre.

Also, there is the Jamaica Association of Guidance Counsellors in Education & Ministry of Education, Youth, and Culture which has a 3-tier certification system. NCC-Jamaica is the highest level. NBCC-I worked with Jamaican professionals for four years to help establish that certificate process.

There is development in progress at the Universidad Iberoamericana,

Ciudad Mexico. NBCC-Mexico has worked for years establishing practice standards and enhancing association membership in Mexico.

At the Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores, a work behavior analysis has been completed. This is an important step in creating a quality certification program. Once research in the profession has been created, other certification components can be defined. Currently, a bill is in the Venezuela legislature establishing licensure for counselors that is modeled from NBCC-I collaborative works in Venezuela.

At Holos San Isidro, a counselor training and practice center in Buenos Aires, the work behavior analysis is in progress. This will lead to the development of a national certification in Argentina. NBCC-I has recently helped edit the standards and code of ethics for counseling practice in Argentina.

Our international work has taken us to 28 countries and our benefits are great. We are learning how counseling is conducted globally in order to one day have better ideas for counseling practice everywhere. In some, like Bulgaria, they are located in specific organizations. In others, the program is associated with specific universities.

In Greece, as around the world, there will always be the need to define our practice and to study the methods and theories from other regions. The advanced nature of Greek Counseling will surely aid other countries in developing a model of Counseling that fits the most regions. Until then, we have the gift of interaction and getting to know our neighbors both geographically and professionally.

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου*

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ:
ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ
ΜΕ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ¹**

Ο χαρακτήρας της έρευνας αυτής είναι πιλοτικός και έχει ως στόχο την εξέταση των απόψεων των επαγγελματιών συμβούλων σχετικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι: 1) διαθέτουν μια σειρά από δεξιότητες χρήσιμες για το έργο τους με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες και 2) χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση για την απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι επαγγελματίες του χώρου αισθάνονται ότι χρειάζονται περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση στην ανάπτυξη των σχετικών δεξιοτήτων. Προτείνονται ενέργειες που θα μπορούσαν να συμβάλουν θετικά στη διαμόρφωση ενός προγράμματος εκπαίδευσης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής διαπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Λέξεις-κλειδιά: πολιτισμική διαφορετικότητα, δεξιότητες, διαπολιτισμική επαγγελματική συμβουλευτική.

Despina Sidiropoulou-Dimakakou*

**EVALUATION OF THE GREEK GUIDANCE PRACTITIONERS:
SPECIFIC COMPETENCIES OF CAREER COUNSELORS
WHO WORK WITH THE CULTURALLY DIFFERENT**

The purpose of the present pilot research is to examine the degree to which Greek guidance workers believe that: 1) they have developed a set of specific competencies necessary to work effectively with the culturally different clients; 2) they need further training in order to develop these competencies. The results of the pilot study made clear that in general there is a need for further training in the majority of the competencies. Suggestions for the design and implementation of competency-based training modules are made.

Key words: cultural diversity, competencies, multicultural career counseling.

* Η Δ.Σ.-Δ είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης του Τμήματος Φ.Π.Ψ., Τομέα Ψυχολογίας, του Πανεπιστημίου Αθηνών. Επικοινωνία: dsidirop@psych.uoa.gr.

1. Η παρούσα έρευνα χρηματοδοτήθηκε από τον Ειδικό Λογαριασμό Κονδυλίων Έρευνας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Πρόγραμμα ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ 2006-2007).

Εισαγωγή

Η αύξηση του αριθμού των παλιννοστούντων και των οικονομικών μεταναστών στην Ελλάδα καθιστά το εργατικό δυναμικό της χώρας μας καθώς και τον μαθητικό πληθυσμό ολοένα και περισσότερο ανομοιογενείς πολιτισμικά². Το φαινόμενο αυτό επηρεάζει τις παρεχόμενες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίες, από οποιουδήποτε φορείς κι αν παρέχονται, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το στοιχείο της διαπολιτισμικότητας. Παράγοντα κλειδί στην διαπολιτισμική επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί η γνώση των συμβούλων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας τις πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες και το αντίστροφο. Για τον λόγο αυτό, απαντήσεις σε ερωτήματα του τύπου:

- Ποια είναι η επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με πολιτισμική διαφορετικότητα;
- Σε τι είδους επαγγέλματα συγκεντρώνονται κυρίως τα μέλη διαφόρων πολιτισμικών ομάδων;
- Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι πολιτισμικές μειονότητες στην επαγγελματική τους πορεία;

θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμες στους επαγγελματικούς συμβούλους για ποικίλους λόγους.

Αρχικά, θα μας έδιναν τη δυνατότητα να κατανοήσουμε την ανάπτυξη των ατόμων με διαφορετικές κουλτούρες και να διακρίνουμε τις δια³-πολιτισμικές διαφορές. Επίσης, θα μπορούσαμε να αναγνωρίσουμε τον τρόπο με τον οποίο η πολιτισμική διαφορετικότητα επηρεάζει την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος και να ενθαρρύνουμε τους μαθητές σε ένα μεγαλύτερο εύρος επαγγελματικών επιλογών. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτισμικές μειονότητες, απορρίπτουν ορισμένα επαγγέλματα και πολύ σπάνια κάνουν επιστημονική καριέρα (Helms, 1989), λόγω της έλλειψης επαγγελματικού προσανατολισμού ή της απουσίας παρατήρησης προτύπων. Ακόμη, θα μπορούσαμε να προσδιορίσουμε τα προβλήματα που δημιουργούνται από την επίδραση του διαφορετικού πολιτισμικού υποβάθρου στον επαγγελματικό σχεδιασμό και να βοηθήσουμε τους διαφορετικούς πολιτισμικά πελάτες να τα αντιμετωπίζουν με λειτουργικό τρόπο.

Το συμβουλευτικό έργο των επαγγελματικών συμβούλων με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες απαιτεί την απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων⁴ ή, τουλάχιστον, την προσαρμογή των δεξιοτήτων που διαθέτουν. Αυτό σημαίνει ότι τα προγράμματα κατάρτισης των επαγγελματικών συμβούλων πρέ-

2. Πολιτισμικός: ο όρος τείνει να δηλώσει περισσότερο την αφηρημένη έννοια του πολιτισμού και τον πολιτισμό ως πνευματική καλλιέργεια (κουλτούρα) – ο πολιτισμός ως αφηρημένη έννοια, ως εθνική ιδιοπροσωπία (ιδιαίτερος χαρακτήρας, ιδιαίτερη μορφή της προσωπικότητας) – culture.

Πολιτιστικός: ο όρος χρησιμοποιείται κυρίως για τον πολιτισμό ως σύνολο εκφάνσεων (κάθε εκδήλωση σε συγκεκριμένο χώρο δραστηριοτήτων) και δραστηριοτήτων – τεχνικός πολιτισμός – civilization [βλ. Μπαμπινιώτη, Γ. (1998). Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας].

3. Δια-: υποδηλώνει τη σχέση μεταξύ δύο ή περισσότερων μερών (προσώπων, κρατών, τομέων κ.λπ.).

4. Δεξιότητα: Ό,τι χαρακτηρίζει τον ικανό και επιδέξιο. Η ιδιότητα του επιτήδειου, η επιτηδευσίοντα, η δεινότητα, η αξιολύπη σε κάποιο τομέα.

πει να διευρυνθούν θεματικά, κατά τρόπο ώστε να δίνουν στους επαγγελματίες του χώρου τις απαραίτητες δεξιότητες, προκειμένου να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες σε ένα ευρύτερο φάσμα πελατών. Βεβαίως, πρέπει να τονιστεί ότι πρόκειται για νέες δεξιότητες, η ανάγκη για την απόκτηση των οποίων προέκυψε τις τελευταίες κυρίως δεκαετίες με την είσοδο στη χώρα μας αλλά και στην υπόλοιπη Ευρώπη μεγάλου αριθμού μεταναστών από όλο τον κόσμο. Ως εκ τούτου, δεν υπάρχουν εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης των επαγγελματιών συμβούλων, ενώ τα υφιστάμενα προγράμματα μεταπτυχιακών και άλλων σπουδών κατάρτισής τους περιλαμβάνουν συνήθως μικρό αριθμό ωρών για θέματα διαπολιτισμικής επαγγελματικής συμβουλευτικής⁵.

Δεξιότητες Διαπολιτισμικής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Στη δεκαετία του 1990 μελετήθηκε αρκετά το ζήτημα των δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής (Sue, Arredondo και McDavis, 1992. O'Brien, Heppner, Flores και Bikos, 1997). Τα μοντέλα που προτάθηκαν περιλαμβάνουν γνώσεις, στάσεις και

δεξιότητες του συμβούλου που θα τον οδηγήσουν να:

α) συνειδητοποιήσει τις δικές του πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις,

β) κατανοήσει τις αντιλήψεις των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών και

γ) αναπτύξει κατάλληλες στρατηγικές παρέμβασης.

Οι Flores και Heppner (2002) προσπάθησαν να συνοψίσουν τους λόγους, για τους οποίους η κουλτούρα επηρεάζει την επαγγελματική συμβουλευτική και απευθύνουν μερικές συστάσεις στους λειτουργούς του επαγγελματικού προσανατολισμού, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των πελατών τους που προέρχονται από πολιτισμικές μειονότητες. Οι συστάσεις αυτές είναι, συνοπτικά, οι ακόλουθες:

1) Να γνωρίζουν οι σύμβουλοι τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους και πώς αυτές επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους.

Για την άσκηση διαπολιτισμικής συμβουλευτικής θεωρείται απαραίτητο να γνωρίσει πρώτα ο σύμβουλος τον εαυτό του ως πολιτισμικό ον. Με τον τρόπο αυτό αποκτά μια αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας και προσεγγίζει με σεβασμό τη διαφορετικότητα

5. Αναφέρουμε ενδεικτικά το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, στο οποίο διδάσκεται κατά το 3ο εξάμηνο σπουδών μάθημα με τίτλο «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων» (σύνολο 24 ώρες). Στα προγράμματα κατάρτισης των στελεχών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τα οποία οργανώθηκαν την περίοδο 1998-2000, στο πλαίσιο του 2ου Κ.Π.Σ. διδάχθηκαν μαθήματα συμβουλευτικής ειδικών ομάδων με έμφαση στα άτομα με αναπηρία, π.χ. στο πρόγραμμα επιμόρφωσης Υπευθύνων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού μάθημα με τίτλο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες», ώρες 26, ενώ στο πρόγραμμα επιμόρφωσης Καθηγητών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού διδάχθηκε μάθημα «Σχολικός Επαγγελματικός προσανατολισμός και ειδικές ομάδες», ώρες 6.

(Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003). Οι σύμβουλοι που εργάζονται με πελάτες διαφορετικούς πολιτισμικά πρέπει να διατηρούν μια «ανοιχτή» στάση που τους επιτρέπει να αναπτύσσουν την επικοινωνία και τον διάλογο και να συνειδητοποιούν την αξία της πολιτισμικής κληρονομιάς των πελατών τους.

2) *Να δημιουργούν μια αποτελεσματική σχέση με τον πελάτη.*

Οι τρόποι επικοινωνίας και ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων διαφέρουν πολύ έντονα μεταξύ των πολιτισμών, με συνέπεια οι επαγγελματίες του χώρου να χρειάζεται να είναι πολύ προσεκτικοί στο πώς επηρεάζουν οι πολιτισμικές διαφορές τη συμβουλευτική σχέση (Sexton & Whiston, 1994).

3) *Να κατανοούν το σύστημα αξιών, πεποιθήσεων και συμπεριφορών των πελατών τους και να διακρίνουν πώς η πολιτιστική κληρονομιά επηρεάζει τα πρότυπα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, τη λήψη αποφάσεων και τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Helms & Piper, 1994).*

4) *Να προσδιορίζουν το επίπεδο επιπολιτισμού⁶ του πελάτη και να γνωρίζουν σε ποιο στάδιο ανάπτυξης της μειονοτικής ταυτότητας⁷ βρίσκεται ο πελάτης.*

Οι δύο αυτοί παράγοντες είναι άμεσα συνδεδεμένοι μεταξύ τους και επηρεάζουν το είδος των προβλημάτων που θα φέρει ο πελάτης στη συμβουλευτική διαδικασία, την προθυμία του να αναζητήσει συμβουλευτική βοήθεια και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται διάφορα θέματα, όπως είναι οι προτιμήσεις του για τον χώρο εργασίας, οι αντιλήψεις του για τις διακρίσεις στην εργασία, η επιλογή επαγγελματικών προτύπων (Flores & Heppner, 2002).

5) *Να διερευνούν τον ρόλο που παίζει η κοινωνική προκατάληψη και η φτώχεια στις πεποιθήσεις αυτο-αποτελεσματικότητας⁸ του πελάτη.*

Η κοινωνική προκατάληψη και η φτώχεια αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες στην επιλογή επαγγέλματος, καθώς επηρεάζουν τις προσωπικές αντιλήψεις των πελατών σχετικά με την επιδίωξη ενός επαγγέλματος που θα τους προσφέρει ικανοποίηση. Θα ήταν, λοιπόν, εξαιρετικά χρήσιμο οι επαγγελματικοί σύμβουλοι να βοηθούν τους πελάτες τους στην κατανόηση τέτοιου είδους δυσκολιών, ώστε να τους καταστήσουν ικανούς να αναπτύσσουν κατάλληλες συμπεριφορές αντιμετώπισης παρόμοιων προβλημάτων.

6) *Να αντιμετωπίζουν την επαγ-*

6 Ο όρος επιπολιτισμός αναφέρεται στον βαθμό που οι πολιτισμικές πεποιθήσεις, αξίες και χαρακτηριστικά μιας νέας κυρίαρχης κουλτούρας έχουν υιοθετηθεί από ένα άτομο που ανήκει σε μια πολιτισμική ομάδα. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο επιπολιτισμού αναμένεται να παρουσιάσουν τα ίδια πολιτισμικά πρότυπα με τον κυρίαρχο πολιτισμό, ενώ τα άτομα με χαμηλό επίπεδο επιπολιτισμού θα διατηρήσουν τις παραδοσιακές αξίες και έθιμα (Rojewski, 1997).

7. Τα μοντέλα διαμόρφωσης της μειονοτικής ταυτότητας παρέχουν ένα πλαίσιο, μέσα από το οποίο μπορούμε να προσδιορίσουμε τον τρόπο κατά τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται τη δική του πολιτισμική ταυτότητα και το πώς βλέπει την πολιτισμική ταυτότητα της κυρίαρχης ομάδας. Βλ. Atkinson, Morten & Sue (1993).

8. Η αυτο-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στις πεποιθήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις κάποιου ρόλου ή να φέρει σε πέρας με επιτυχία κάποια δραστηριότητα (Bandura, 1997).

γελματική αποκατάσταση των πελατών λαμβάνοντας υπόψη το οικογενειακό πλαίσιο, στο οποίο ζουν.

Πολλά μέλη πολιτισμικών μειονοτήτων ασπάζονται μια συλλογική προοπτική στη διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης. Γι' αυτό, υπάρχει η άποψη ότι οι σύμβουλοι χρειάζεται να επιτρέπουν, ακόμη και να ενθαρρύνουν, τα μέλη της οικογένειας να εμπλέκονται στη διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης, καθώς η συμμετοχή του οικογενειακού δικτύου αυξάνει την υποστήριξη του πελάτη (Hawks & Muha, 1991).

7) Να ενθαρρύνουν τους πελάτες να αναζητήσουν πρόσθετη βοήθεια, εάν τα υπάρχοντα προβλήματα συνεχίσουν να υφίστανται.

Οικολογική Προσέγγιση της Διαπολιτισμικής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Σε πολλές ανασκοπήσεις έχει επισημανθεί ότι δεν υπάρχει κάποιο μοντέλο ειδικά ανεπτυγμένο για να ερμηνεύσει την επαγγελματική ανάπτυξη των εθνικών και φυλετικών μειονοτήτων (Fitzgerald & Betz, 1994), γι' αυτό και δίνεται σήμερα αυξημένη προσοχή στη διατύπωση θεωριών που θα έπαιρναν υπόψη τις επιδράσεις των πολιτισμικών παραγόντων στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή.

Προσφάτως έχει αναπτυχθεί ένα θεωρητικό μοντέλο, το *Μοντέλο εθνότητας/φύλου με οικολογικό υπόβαθρο* (*Race/Gender Ecological Model*), το οποίο προσπαθεί να προσεγγίσει ζητήματα εθνότητας και φύλου στην επαγγελματική ανάπτυξη (Cook, Heppner, & O'Brien, υπό δημοσίευση).

Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά είναι αποτέλεσμα της δυναμικής αλληλεπίδρασης ατόμου-περιβάλλοντος. Εδώ η συμπεριφορά νοείται ως μια «δράση στο περιβάλλον», ενώ το περιβάλλον περιλαμβάνει ατομικούς, διαπροσωπικούς και κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες. Οι αρχές του μοντέλου δηλώνουν ότι:

1) το άτομο διακρίνεται από το φύλο και την εθνότητα, τα όποια διαμορφώνουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία, και εμπεριέχουν τις δυνατότητες ή τις δυσκολίες που το ίδιο αντιμετωπίζει στον επαγγελματικό σχεδιασμό.

2) άτομα που ανήκουν στην ίδια εθνότητα αντιμετωπίζουν παρόμοιες καταστάσεις, αν και η επαγγελματική πορεία του ατόμου θεωρείται μοναδική.

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό οι πελάτες φέρνουν στη συμβουλευτική διαδικασία το δικό τους «οικοσύστημα» (σύστημα αξιών της κουλτούρας του πελάτη/ σύστημα αξιών της κυρίαρχης κουλτούρας), χαρακτηριστικά στοιχεία του οποίου είναι οι στερεότυπες αντιλήψεις, οι αντιλήψεις για την παρουσία ή την έλλειψη ευκαιριών, οι θετικές ή αρνητικές σκέψεις για το μέλλον, η αποδοχή ή η επιδοκιμασία των προκαταλήψεων.

Η εφαρμογή του μοντέλου στην επαγγελματική συμβουλευτική δίνει τη δυνατότητα στον σύμβουλο να λάβει υπόψη του αυτό το «οικοσύστημα», ώστε στη συνέχεια να μπορεί να σχεδιάσει και να εφαρμόσει στρατηγικές για να βοηθήσει τον πελάτη του να χειριστεί με λειτουργικό τρόπο τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές αλλαγές.

Η Έρευνα

Ο χαρακτήρας της έρευνας αυτής είναι πιλοτικός και έχει ως στόχο την εξέταση των απόψεων των επαγγελματικών συμβούλων σχετικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι:

1) διαθέτουν συγκεκριμένες δεξιότητες που τους είναι χρήσιμες στο έργο τους με πελάτες που προέρχονται από διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες και

2) χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στις συγκεκριμένες δεξιότητες.

Δείγμα

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2007. Το δείγμα της έρευνας απετέλεσαν Υπεύθυνοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Καθηγητές-Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επαγγελματικοί Σύμβουλοι του Ο.Α.Ε.Δ. και τελειόφοιτοι φοιτητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Στην έρευνα συμμετείχαν 108 σύμβουλοι (34 άνδρες και 74 γυναίκες) από τους οποίους 30 άτομα (27,8%) είχαν επιμόρφωση στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό και 78 άτομα (72,3%) είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Ως προς την ηλικία, 47

άτομα ήταν ηλικίας 20-29 ετών (43,5%), 19 ηλικίας 30-39 ετών (17,6%), 24 ηλικίας 40-49 ετών (22,2%) και 18 ηλικίας 50+ ετών (16,7%). Τέλος, ως προς τον τομέα ειδίκευσής τους, 65 άτομα (60,2%) είχαν, κατά δήλωσή τους, ειδίκευση στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, 24 άτομα (22,2 %) στη Συμβουλευτική και 19 άτομα (17,6%) σε τομείς όπως επαγγελματική ανάπτυξη, διαχείριση προγραμμάτων/υπηρεσιών/πληροφοριών, αξιολόγηση.

Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Για τη συγκέντρωση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο, το οποίο κατασκευάστηκε ειδικά για τον σκοπό αυτό από την ερευνήτρια⁹ και περιελάμβανε στο πρώτο μέρος διάφορα δημογραφικά στοιχεία, ενώ στο δεύτερο μέρος περιείχε τις ίδιες ερωτήσεις σε δύο επίπεδα:

1) «Διαθέτω τη συγκεκριμένη δεξιότητα»,

2) «Χρειάζομαι κατάρτιση για τη συγκεκριμένη δεξιότητα».

Για κάθε ένα από τους δύο άξονες κατασκευάστηκαν 46 κλειστές ερωτήσεις (92 ερωτήσεις συνολικά) σε τετράβαθμη ισο-διαστημική κλίμακα (1= καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ). Οι ερωτήσεις κατασκευά-

9. Για την κατασκευή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν δύο πηγές: α) Το ερωτηματολόγιο βασικών δεξιοτήτων της καθηγήτριας Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου της Μαδρίτης κ. Elvira Repetto. Λεπτομέρειες για το ερωτηματολόγιο βλ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255. β) Από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας προσδιορίστηκαν διάφορες δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν οι επαγγελματικοί σύμβουλοι που εργάζονται με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς.

σθηκαν ώστε να καλύπτουν τρεις ομάδες δεξιότητων:

α) την επικοινωνία του συμβούλου με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς (αφορούν στην ενσυναίσθηση, την συμπαράσταση προς τον πελάτη, την αποδοχή του και την ανταπόκριση στα προβλήματά του),

β) τη γνώση και την ικανότητα του συμβούλου στην επαγγελματική ανάπτυξη και τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών (παροχή βοήθειας για την καλλιέργεια στάσεων, αντιλήψεων και προσόντων που διευκολύνουν την επαγγελματική του ανάπτυξη, κατανόηση κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, παροχή βοήθειας για την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση),

γ) την ανάπτυξη στρατηγικών για τη μετάβαση των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας (παροχή πληροφοριών μέσω υπηρεσιών και δικτύων, σχεδιασμός προγραμμάτων για την υποβοήθηση της μετάβασης, συνεργασία με την τοπική κοινωνία).

Όσον αφορά στη διερεύνηση της αξιοπιστίας του εργαλείου υπολογίστηκε ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach α για α) τις ερωτήσεις στο επίπεδο «Διαθέτω τη συγκεκριμένη δεξιότητα» (Cronbach $\alpha = .95$), β) τις ερωτήσεις στο επίπεδο «Χρειάζομαι κατάρτιση για τη συγκεκριμένη δεξιότητα» (Cronbach $\alpha = .96$) και γ) το σύνολο των ερωτήσεων (Cronbach $\alpha = .81$). Η ανάλυση που διενεργήθηκε είχε διερευνητικό χαρακτήρα, καθώς η χρήση της παραγοντικής ανάλυ-

σης για τη διερεύνηση της δομής του εργαλείου είναι απαγορευτική εξαιτίας του μικρού αριθμού του δείγματος σε σχέση με τον αριθμό των ερωτήσεων¹⁰. Ωστόσο, η ανάλυση αυτή μας έδωσε την εικόνα μιας ικανοποιητικής δομής του εργαλείου με ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης, επίσης, ικανοποιητικό.

Ευρήματα

Για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ανάμεσα στον βαθμό στον οποίο οι σύμβουλοι θεωρούν ότι κατέχουν τις διαπολιτισμικές δεξιότητες και στο βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση σε αυτές, χρησιμοποιήθηκε το παραμετρικό κριτήριο του Wilcoxon. Στη συνέχεια διερευνήθηκε η επίδραση του φύλου, του επιπέδου εκπαίδευσης και της ηλικιακής ομάδας στα δύο επίπεδα (*έχω τη δεξιότητα – χρειάζομαι κατάρτιση*) των ερωτήσεων με τη χρήση του παραμετρικού κριτηρίου Mann-Whitney U.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των δύο επιπέδων δεξιότητων βρέθηκαν, κατά ομάδα, στις εξής δεξιότητες:

Α. Δεξιότητες Επικοινωνίας του Συμβούλου με Πολιτισμικά Διαφορετικούς Πληθυσμούς

Οι σύμβουλοι θεωρούν ότι κατέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις παρα-

10. Η παραγοντική ανάλυση επιβάλλεται να επαναληφθεί, όταν το δείγμα θα είναι ικανό ($4 \times 92 = 368$ άτομα).

κάτω δεξιότητες από τον βαθμό στον οποίο χρειάζονται κατάρτιση σε αυτές (βλ. Πίνακα 1):

- Εκδήλωση κατάλληλης ηθικής συμπεριφοράς κατά την εργασία με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -2.32$, $p<.05$),
- Ύπαρξη κοινωνικής και διαπολιτισμικής ευαισθησίας (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -6.26$, $p<.001$) και
- Εκδήλωση ενσυναίσθησης, σεβασμού και χιτίσμο εποικοδομητικής σχέσης κατά την εργασία με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -4.12$, $p<.001$).

Οι σύμβουλοι θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στις παρακάτω δεξιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από τον βαθμό στον οποίο τις κατέχουν:

- Σχεδίαση, εφαρμογή και αξιολόγηση παρεμβάσεων συμβουλευτικής-προσανατολισμού κατά την εργασία με πληθυσμούς

πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -3.70$, $p<.001$),

- Σχεδίαση μιας δια βίου διαδικασίας ανάπτυξης της σταδιοδρομίας κατά την εργασία τους με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -5.39$, $p<.001$),
- Γνώση χειρισμού απρόοπτων καταστάσεων κατά την εργασία με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -4.59$, $p<.001$),
- Ικανότητα αποτελεσματικής αντιμετώπισης γεγονότων που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική πληθυσμών πολιτισμικά διαφορετικών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -2.48$, $p<.05$) και
- Γνώση νομοθεσίας σχετικής με την εκπαίδευση, κατάρτιση και εργασία πληθυσμών πολιτισμικά διαφορετικών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -4.59$, $p<.001$).

Πίνακας 1. Περιγραφικοί δείκτες και z τιμές (χρήση απαραμετρικού κριτηρίου Wilcoxon) για τα δύο επίπεδα ("έχω τη δεξιότητα" και "χρειάζομαι κατάρτιση στη δεξιότητα") των ερωτήσεων σχετικά με τις δεξιότητες επικοινωνίας του συμβούλου με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς

Ερωτήσεις	N	Έχω τη δεξιότητα			Χρειάζομαι κατάρτιση			z	p
		Md	Mean	s	Md	Mean	s		
1.1. Εκδηλώνω την κατάλληλη ηθική συμπεριφορά και επαγγελματική διαγωγή όταν εργάζομαι με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς	108	3.00	3.02	.90	3.00	2.62	1.18	-2.32	<.05
1.2. Εκδηλώνω θετική διάθεση στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών	108	3.00	2.98	.94	3.00	2.67	1.15	-1.71	NS
1.3. Εκδηλώνω συναισθήματα και εκτιμώ τις πολιτισμικές διαφορές των πελατών ώστε να συνεργάζομαι αποτελεσματικά με όλους τους πληθυσμούς	108	3.00	2.94	.84	3.00	2.77	1.10	-1.28	NS

Ερωτήσεις	N	Έχω τη δεξιότητα			Χρειάζομαι κατάρτιση			z	p
		Md	Mean	s	Md	Mean	s		
1.4. Έχω τη δεξιότητα να σχεδιάζω, να θέτω σε εφαρμογή τα σχέδιά μου και να αξιολογώ παρεμβάσεις προσανατολισμού και συμβουλευτικής, όταν εργάζομαι με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς	108	3.00	2.41	.98	3.00	3.12	.98	-3.70	<.001
1.5. Διαθέτω την ικανότητα να επικοινωνώ αποτελεσματικά με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες, χρησιμοποιώντας το κατάλληλο επίπεδο γλώσσας	108	3.00	2.58	1.06	3.00	2.79	1.08	-.96	NS
1.6. Διαθέτω κοινωνική και διαπολιτισμική ευαισθησία	108	3.50	3.38	.70	2.00	2.26	1.09	-6.26	<.001
1.7. Έχω τη δεξιότητα να σχεδιάζω τη διά βίου διαδικασία ανάπτυξης της σταδιοδρομίας, όταν χρειάζεται να εργαστώ με διαφορετικούς πληθυσμούς	108	2.00	2.24	.92	3.00	3.23	.84	-5.39	<.001
1.8. Διαθέτω την ικανότητα να αναγνωρίζω τους παράγοντες (οικογένεια, φίλοι, εκπαιδευτικές και οικονομικές δυνατότητες,) και τις προκαταλήψεις που δημιουργούν στερεότυπα ανάλογα με το φύλο, τη φυλή, την ηλικία και την κοσμοπολία στη συμβουλευτική διαδικασία	108	3.00	2.81	.94	3.00	2.76	1.01	-.12	NS
1.9. Καταπιάνομαι με τις ανάγκες των πολιτισμικά διαφορετικά μαθητών	108	3.00	2.72	.98	3.00	2.75	.99	-.15	NS
1.10. Εκδηλώνω διαπροσωπικές δεξιότητες για την ανάπτυξη και τη διατήρηση σχέσεων, όταν εργάζομαι με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς	108	3.00	2.84	.91	3.00	2.74	1.01	-.74	NS
1.11. Εκδηλώνω ενσυναίσθηση, σεβασμό και χτίζω μια εποικοδομητική σχέση με τους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες	108	3.00	3.16	.76	2.00	2.50	1.05	-4.12	<.001
1.12. Γνωρίζω πώς να χειριστώ απρόοπτες καταστάσεις, όταν εργάζομαι με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς	108	2.00	2.26	.96	3.00	3.12	.89	-4.59	<.001
1.13. Πιστεύω για τον εαυτό μου ότι μπορώ να αντιμετωπίσω με αποτελεσματικότητα γεγονότα που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών	108	3.00	2.61	.93	3.00	3.01	.97	-2.48	<.05
1.14. Έχω γνώση της νομοθεσίας που σχετίζεται με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών	108	2.00	1.93	.91	4.00	3.37	.79	-7.02	<.001

Το φύλο των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού δεν βρέθηκε να επηρεάζει ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Διαφορές βρέθηκαν μόνο στις ακόλουθες δεξιότητες: Οι γυναίκες σύμβουλοι αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες συναδέλφους τους ότι διαθέτουν την ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας με πελάτες πολιτισμικά διαφορετικούς, χρησιμοποιώντας το κατάλληλο επίπεδο γλώσσας (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=693.50$, $N1=34$, $N2=74$, $z=-3.86$, $p<.001$). Αντίστοιχα οι άντρες σύμβουλοι θεωρούν ότι χρειάζονται κατάρτιση στη δεξιότητα αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=783.00$, $N1=34$, $N2=74$, $z=-3.26$, $p<.001$). Ακόμη, οι άντρες θεωρούν ότι έχουν την ικανότητα αποτελεσματικής αντιμετώπισης γεγονότων που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική πληθυσμών πολιτισμικά διαφορετικών σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες συναδέλφους τους (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=924.00$, $N1=34$, $N2=74$, $z=-2.32$, $p<.05$).

Το επίπεδο εκπαίδευσης (επιμόρφωση στο ΣΕΠ - μεταπτυχιακές σπουδές) των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού δεν βρέθηκε, επίσης, να επηρεάζει ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Διαφορές βρέθηκαν μόνο στην ακόλουθη δεξιότητα: Οι σύμβουλοι που έχουν παρακολουθήσει κάποια επιμόρφωση στον ΣΕΠ αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους συναδέλφους τους με μεταπτυχιακές σπουδές ότι διαθέτουν κοινωνική και διαπολιτισμική ευαισθησία (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=853.00$, $N1=30$, $N2=78$, $z=-2.42$, $p<.05$).

Η ηλικιακή ομάδα των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού βρέθηκε να επηρεάζει ορισμένες από τις απαντήσεις τους. Πιο συγκεκριμένα, οι σύμβουλοι άνω των 30 ετών αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους νεότερους συναδέλφους τους ότι διαθέτουν τις παρακάτω δεξιότητες:

- Κατάλληλη ηθική συμπεριφορά και επαγγελματική διαγωγή κατά την εργασία τους με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1092.00$, $N1=47$, $N2=61$, $z=-2.25$, $p<.05$),
- Θετική διάθεση στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=113.50$, $N1=47$, $N2=61$, $z=-2.08$, $p<.05$) και
- Εκδήλωση συναισθημάτων και εκτίμηση των πολιτιστικών διαφορών των πελατών, ώστε να υπάρχει αποτελεσματική συνεργασία με όλους τους πληθυσμούς (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=914.56$, $N1=47$, $N2=61$, $z=-3.44$, $p<.01$).

Επίσης, οι σύμβουλοι άνω των 30 ετών αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους νεότερους συναδέλφους τους ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στις ακόλουθες δεξιότητες:

- Ικανότητα αναγνώρισης των παραγόντων (οικογένεια, φίλοι, εκπαιδευτικές και οικονομικές δυνατότητες,) και των προκαταλήψεων που δημιουργούν στερεότυπα ανάλογα με το φύλο, τη φυλή, την ηλικία και την κουλτούρα στη συμβουλευτική διαδικασία (έλεγχος U των Mann-

Whitney, $U=1088.50$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.22$, $p<.05$),

- Ενασχόληση με τις ανάγκες των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1132.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-1.95$, $p<.05$),
- Εκδήλωση διαπροσωπικών δεξιοτήτων για την ανάπτυξη και τη διατήρηση σχέσεων κατά την εργασία με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=922.50$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-3.29$, $p<.01$) και
- Αποτελεσματική αντιμετώπιση γεγονότων που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=971.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-3.02$, $p<.01$).

Β. Δεξιότητες για τη Διευκόλυνση της Επαγγελματικής Ανάπτυξης και το Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας των Πολιτισμικά Διαφορετικών Πληθυσμών

Στην ομάδα αυτή βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των δύο επιπέδων στις ακόλουθες δεξιότητες, στις οποίες οι σύμβουλοι θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση σε μεγαλύτερο βαθμό από τον βαθμό, στον οποίο θεω-

ρούν ότι τις κατέχουν (βλ. Πίνακα 2):

- Γνώση ζητημάτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-6.59$, $p<.001$),
- Κατανόηση των κύριων παραγόντων που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη και τη δυναμική της συμπεριφοράς των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-3.89$, $p<.001$),
- Ικανότητα κατανόησης του επιπέδου αυτογνωσίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-2.72$, $p<.01$),
- Ικανότητα ατομικής και ομαδικής καθοδήγησης των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών σχεδίων (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-2.85$, $p<.01$),
- Ικανότητα διευκόλυνσης των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών στην ανάπτυξη προσωπικού σχεδίου ζωής (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-2.61$, $p<.01$) και
- Γνώση των μοντέλων λήψης απόφασης και μετάβασης που απαιτούνται στην επαγγελματική προετοιμασία πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-5.23$, $p<.001$).

Πίνακας 2. Περιγραφικοί δείκτες και z τιμές (χρήση απαραμετρικού κριτηρίου Wilcoxon) για τα δύο επίπεδα (“έχω τη δεξιότητα” και “χρειάζομαι κατάρτιση στη δεξιότητα”) των ερωτήσεων σχετικά με τις δεξιότητες για την διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών

Ερωτήσεις	N	Έχω τη δεξιότητα			Χρειάζομαι κατάρτιση			z	p
		Md	Mean	s	Md	Mean	s		
2.1. Γνωρίζω τα ζητήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών	108	2.00	2.04	.80	3.00	3.21	.79	-6.59	<.001
2.2. Κατανοώ τους κύριους παράγοντες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών και τη δυναμική της συμπεριφοράς τους	108	2.00	2.43	.76	3.00	3.01	.86	-3.89	<.001
2.3. Μπορώ να καθοδηγήω ατομικά και ομαδικά τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές να αναπτύξουν εκπαιδευτικά σχέδια	108	3.00	2.51	.79	3.00	2.95	.90	-2.85	<.01
2.4. Μπορώ να κατανοώ τους στόχους, τις αξίες και τις αντιλήψεις των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών	108	3.00	2.81	.79	3.00	2.84	1.01	-.11	NS
2.5. Μπορώ να κατανοώ τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές κατά τη διαδικασία λήψη απόφασης	108	3.00	2.68	.90	3.00	2.87	.93	-1.24	NS
2.6. Μπορώ να κατανοώ το επίπεδο αυτογνωσίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών	108	3.00	2.51	.94	3.00	2.97	.90	-2.72	<.01
2.7 Μπορώ να βοηθώ τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές στην επιλογή μαθημάτων (κατεύθυνσης)	108	3.00	2.86	.90	3.00	2.80	1.05	-.37	NS
2.8. Έρχομαι σε επαφή με τους γονείς των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών για την εκπαιδευτική πρόοδο και ανάπτυξη των παιδιών τους	108	3.00	2.66	.93	3.00	2.80	1.05	-.72	NS
2.9. Μπορώ να διευκολύνω τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές να αναπτύξουν ένα προσωπικό σχέδιο ζωής	108	3.00	2.60	.87	3.00	3.01	.91	-2.61	<.01
2.10. Γνωρίζω τα μοντέλα λήψης απόφασης και μετάβασης που απαιτούνται στην επαγγελματική προετοιμασία των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών	108	2.00	2.25	.84	3.00	3.19	.89	-5.23	<.001

Το φύλο των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού δε βρέθηκε να επηρεάζει ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Διαφορές βρέθηκαν μόνο στην ακόλουθη δεξιότητα: Οι γυναίκες

σύμβουλοι αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες συναδέλφους τους ότι διαθέτουν την ικανότητα να κατανοούν τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές κατά τη διαδι-

κασία λήψης απόφασης (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=917.00$, $N_1=34$, $N_2=74$, $z=-2.44$, $p<.05$).

Το επίπεδο εκπαίδευσης (επιμόρφωση στο ΣΕΠ - μεταπτυχιακές σπουδές) των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού επίσης δεν βρέθηκε να επηρεάζει ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Διαφορές βρέθηκαν μόνο στην ακόλουθη δεξιότητα: Οι σύμβουλοι που έχουν παρακολουθήσει κάποια επιμόρφωση στον ΣΕΠ αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους συναδέλφους τους με μεταπτυχιακές σπουδές ότι κατανοούν τους κύριους παράγοντες που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη και τη δυναμική της συμπεριφοράς των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=780.00$, $N_1=30$, $N_2=78$, $z=-2.89$, $p<.01$).

Η ηλικιακή ομάδα των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού βρέθηκε να επηρεάζει ορισμένες από τις απαντήσεις τους. Πιο συγκεκριμένα, οι σύμβουλοι άνω των 30 ετών αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους νεότερους συναδέλφους τους ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στις παρακάτω δεξιότητες:

- Κατανόηση των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1089.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.23$, $p<.05$),
- Κατανόηση του επιπέδου αυτογνωσίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1117.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.07$, $p<.05$) και
- Επαφή με τους γονείς των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών για την εκπαιδευτική πρόοδο

και ανάπτυξη των παιδιών τους (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1099.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.15$, $p<.05$).

Γ. Δεξιότητες Ανάπτυξης Στρατηγικών για τη Μετάβαση των Πολιτισμικά Διαφορετικών Πληθυσμών στην Αγορά Εργασίας

Στην ομάδα αυτή βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των δύο επιπέδων στις ακόλουθες δεξιότητες, στις οποίες, επίσης, οι σύμβουλοι θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση σε μεγαλύτερο βαθμό από τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι τις κατέχουν (βλ. Πίνακα 3):

- Παροχή βοήθειας στους εκπαιδευτικούς για να βελτιώσουν τις μεθόδους διδασκαλίας τους όταν εργάζονται με πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-4.27$, $p<.001$),
- Παροχή βοήθειας στους καθηγητές επαγγελματικού προσανατολισμού για να εργαστούν αποτελεσματικά με τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-3.91$, $p<.001$),
- Σχεδίαση προγραμμάτων και παρεμβάσεων με σκοπό την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z=-5.95$, $p<.001$),
- Δεξιότητα χρήσης μέσων ανάπτυξης σταδιοδρομίας σχεδιασμένων να ανταποκρίνονται στις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων (μετανάστες, ομάδες άλλης εθνι-

- κότητας (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -5.27$, $p < .001$),
- Παροχή βοήθειας στους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες στην πρόληψη προσωπικών προβλημάτων (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -3.19$, $p < .01$),
- Παροχή βοήθειας στους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες στην ανάπτυξη της ταυτότητας του φύλου τους (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -2.86$, $p < .05$),
- Συμβολή στη συγκέντρωση, οργάνωση, διάχυση και παροχή πληροφοριών στους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές για θέματα που σχετίζονται με ευκαιρίες απασχόλησης (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -2.05$, $p < .05$),
- Παροχή βοήθειας σε πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες για πρόσβαση και χρήση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφορίας (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -2.76$, $p < .01$),

- Διαχείριση (σχεδιασμός, εφαρμογή, επίβλεψη) προγραμμάτων και παρεμβάσεων σε πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -5.91$, $p < .001$),
- Συνεργασία με την τοπική κοινωνία για την ανάπτυξη, εφαρμογή και αξιολόγηση επιχειρησιακών σχεδίων προς επίτευξη των οικονομικών, κοινωνικών, εκπαιδευτικών και εργασιακών στόχων πολιτισμικά διαφορετικών πελατών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -6.69$, $p < .001$),
- Εκπαίδευση πολιτισμικά διαφορετικών πελατών σε τεχνικές εύρεσης εργασίας (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -6.14$, $p < .001$) και
- Παρουσίαση ευκαιριών απασχόλησης στους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες και διευκόλυνση των κατάλληλων επαγγελματικών επιλογών (έλεγχος Wilcoxon, $N=108$, $z = -4.76$, $p < .001$).

Πίνακας 3. Περιγραφικοί δείκτες και z τιμές (χρήση παραμετρικού κριτηρίου Wilcoxon) για τα δύο επίπεδα («έχω τη δεξιότητα» και «χρειάζομαι κατάρτιση στη δεξιότητα») των ερωτήσεων σχετικά με τις δεξιότητες ανάπτυξης στρατηγικών για τη μετάβαση των πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών στην αγορά εργασίας

Ερωτήσεις	N	Έχω τη δεξιότητα			Χρειάζομαι κατάρτιση			z	p
		Md	Mean	s	Md	Mean	s		
3.1. Βοηθώ τους εκπαιδευτικούς να βελτιώσουν τις μεθόδους διδασκαλίας τους, όταν εργάζονται με πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές	108	2.00	2.32	1.00	3.00	3.12	.94	-4.27	<.001
3.2 Βοηθώ τους καθηγητές επαγγελματικού προσανατολισμού να εργαστούν αποτελεσματικά με τους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές	108	2.00	2.33	.94	3.00	3.01	.90	-3.91	<.001
3.3. Σχεδιάζω προγράμματα και παρεμβάσεις με σκοπό την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών	108	2.00	2.25	2.94	4.00	3.29	.88	-5.95	<.001
3.4. Έχω πρόσβαση σε υλικό για σχεδιασμό σταδιοδρομίας και γνωρίζω να χειρίζομαι συστήματα επαγγελματικής πληροφόρησης μέσω H/Y, και άλλων υπηρεσιών που βρίσκονται στο Διαδίκτυο	108	3.00	2.77	1.03	3.00	2.80	1.04	-.14	NS

Ερωτήσεις	N	Έχω τη δεξιότητα			Χρειάζομαι κατάρτιση			z	p
		Md	Mean	s	Md	Mean	s		
3.4. Έχω πρόσβαση σε υλικό για σχεδιασμό σταδιοδρομίας και γνωρίζω να χειρίζομαι συστήματα επαγγελματικής πληροφόρησης μέσω Η/Υ, και άλλων υπηρεσιών που βρίσκονται στο Διαδίκτυο	108	3.00	2.77	1.03	3.00	2.80	1.04	-.14	NS
3.5. Διαθέτω τη δεξιότητα να χρησιμοποιώ αυτές τις πηγές και τις τεχνικές ανάπτυξης της σταδιοδρομίας με τον κατάλληλο τρόπο	108	3.00	2.68	.95	3.00	2.92	1.02	-1.25	NS
3.6. Διαθέτω τις δεξιότητες να χρησιμοποιώ μέσα ανάπτυξης σταδιοδρομίας σχεδιασμένα να ανταποκρίνονται στις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων (μετανάστες, ομάδες άλλης εθνικότητας)	108	2.00	2.19	.91	3.00	3.18	.89	-5.27	<.001
3.7. Βοηθώ τους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες:									
3.7.1. Στην πρόληψη προσωπικών προβλημάτων	108	3.00	2.51	.82	3.00	3.00	.89	-3.19	<.01
3.7.2. Στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους	108	3.00	2.74	.72	3.00	2.98	1.00	-1.69	NS
3.7.3. Στη επίλυση προσωπικών προβλημάτων	108	3.00	2.73	.75	3.00	2.91	.90	-1.35	NS
3.7.4. Στη λήψη απόφασης	108	3.00	2.75	.70	3.00	2.86	.93	-.84	NS
3.7.5. Στην ανάπτυξη της ταυτότητας του φίλου τους	108	3.00	2.48	.93	3.00	2.96	.90	-2.86	<.05
3.7.6. Στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων	108	3.00	2.76	.84	3.00	2.79	1.02	-.21	NS
3.7.7. Στη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου	108	3.00	2.69	.83	3.00	2.88	.96	-1.37	NS
3.8. Εντοπίζω και παραπέμπω περιπτώσεις σε άλλες αρμόδιες, ειδικευμένες υπηρεσίες/φορείς	108	3.00	2.96	.83	3.00	2.84	1.06	-.82	NS
3.9. Μπορώ να συμβάλω στη συγκέντρωση, οργάνωση, διάχυση και παροχή πληροφοριών στους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές για θέματα σχετικά με:									
3.9.1. Εκπαίδευση και κατάρτιση	108	3.00	2.82	.80	3.00	2.88	.99	-.39	NS
3.9.2. Επαγγελματική πληροφόρηση	108	3.00	2.87	.83	3.00	2.90	.97	-.31	NS
3.9.3. Ευκαιρίες απασχόλησης	108	3.00	2.62	.88	3.00	2.97	.98	-2.05	<.05
3.10. Παρέχω βοήθεια σε πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες για πρόσβαση και χρήση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης	108	3.00	2.52	.99	3.00	3.25	2.86	-2.76	<.01
3.11. Διαχειρίζομαι (σχεδιασμός, εφαρμογή, επίβλεψη) προγράμματα και παρεμβάσεις πολιτισμικά διαφορετικών πελατών	108	2.00	2.06	.96	4.00	3.32	.91	-5.91	<.001
3.12. Συνεργάζομαι με την τοπική κοινωνία για την ανάπτυξη, εφαρμογή και αξιολόγηση επιχειρησιακών σχεδίων προς επίτευξη οικονομικών, κοινωνικών, εκπαιδευτικών και εργασιακών στόχων πολιτισμικά διαφορετικών πελατών	108	2.00	1.92	.95	4.00	3.76	4.00	-6.69	<.001
3.13. Εκπαιδεύω πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες σε τεχνικές εύρεσης εργασίας	108	2.00	2.04	.98	4.00	3.50	3.01	-6.14	<.001
3.14. Παρουσιάζω ευκαιρίες απασχόλησης στους πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες και διευκολύνω τις κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές τους	108	2.00	2.37	.98	4.00	3.25	.96	-4.76	<.001

Διαφορές με βάση το φύλο των επαγγελματιικών συμβούλων βρέθηκαν στις ακόλουθες δεξιότητες: Οι άντρες σύμβουλοι αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες συναδέλφους τους ότι διαθέτουν δεξιότητες χρήσης πηγών πληροφόρησης μέσω διαδικτύου και τεχνικών ανάπτυξης σταδιοδρομίας με τον κατάλληλο τρόπο (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=969.00$, $N_1=34$, $N_2=74$, $z=-1.99$, $p<.05$). Αντίστοιχα οι γυναίκες σύμβουλοι θεωρούν ότι χρειάζονται κατάρτιση στη δεξιότητα αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=894.00$, $N_1=34$, $N_2=74$, $z=-2.52$, $p<.05$). Επίσης, οι γυναίκες θεωρούν ότι διαθέτουν τη δεξιότητα εκπαίδευσης σε τεχνικές εύρεσης εργασίας σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=851.00$, $N_1=34$, $N_2=74$, $z=-2.83$, $p<.01$). Τέλος, οι γυναίκες θεωρούν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στη δεξιότητα παροχής βοήθειας στη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άντρες συνάδελφοι τους (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=882.00$, $N_1=34$, $N_2=74$, $z=-2.60$, $p<.01$).

Το επίπεδο εκπαίδευσης (επιμόρφωση στο ΣΕΠ – μεταπτυχιακές σπουδές) των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού δεν βρέθηκε να επηρεάζει ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Διαφορές βρέθηκαν μόνο στις ακόλουθες δεξιότητες: Οι σύμβουλοι με μεταπτυχιακές σπουδές αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους συναδέλφους τους που έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης ότι διαθέτουν τη δεξιότητα εκπαίδευσης διαφορετικών πολιτισμικά

πελατών σε τεχνικές εύρεσης εργασίας (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=816.50$, $N_1=30$, $N_2=78$, $z=-2.55$, $p<.05$). Αντίστοιχα οι σύμβουλοι με επιμόρφωση θεωρούν ότι χρειάζονται κατάρτιση στη δεξιότητα αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό από τους συναδέλφους τους με μεταπτυχιακές σπουδές (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=699.00$, $N_1=30$, $N_2=78$, $z=-3.51$, $p<.001$).

Η ηλικιακή ομάδα των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού βρέθηκε να επηρεάζει αρκετές από τις απαντήσεις τους. Πιο συγκεκριμένα, οι σύμβουλοι άνω των 30 ετών αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους νεότερους συναδέλφους τους ότι διαθέτουν τις παρακάτω δεξιότητες:

- Δεξιότητες χρήσης μέσων ανάπτυξης σταδιοδρομίας σχεδιασμένων να ανταποκρίνονται στις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων (μετανάστες, ομάδες άλλης εθνικότητας) (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=962.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-3.40$, $p<.01$) και
- Συμβολή στη συγκέντρωση, οργάνωση, διάχυση και παροχή πληροφοριών στους πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές για θέματα που σχετίζονται με εκπαίδευση και κατάρτιση (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1037.50$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.67$, $p<.01$).

Επίσης, οι σύμβουλοι άνω των 30 ετών αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους νεότερους συναδέλφους τους ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση στις παρακάτω δεξιότητες:

- Παροχή βοήθειας στους εκπαιδευτικούς για να βελτιώσουν τις μεθόδους διδασκαλίας τους, όταν

εργάζονται με πολιτισμικά διαφορετικούς μαθητές (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1004.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.84$, $p<.01$),

- Σχεδίαση προγραμμάτων και παρεμβάσεων με σκοπό την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των πολιτισμικά διαφορετικών μαθητών (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=903.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-3.62$, $p<.001$) και
- Διαχείριση (σχεδιασμός, εφαρμογή, επίβλεψη) προγραμμάτων και παρεμβάσεων για πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες (έλεγχος U των Mann-Whitney, $U=1062.00$, $N_1=47$, $N_2=61$, $z=-2.56$, $p<.05$).

Συμπεράσματα – Προτάσεις

Το βασικότερο συμπέρασμα αυτής της έρευνας είναι ότι οι σύμβουλοι που εργάζονται με πληθυσμούς πολιτισμικά διαφορετικούς, προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στο συμβουλευτικό τους έργο, φαίνεται ότι χρειάζονται περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση σε ένα μεγάλο αριθμό δεξιοτήτων που αφορούν κυρίως σε:

Δεξιότητες επικοινωνίας

- ζητήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας
 - διαχείριση απρόοπτων καταστάσεων στη συμβουλευτική διαδικασία και
 - γνώση σχετικής νομοθεσίας
- Δεξιότητες για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης*
- μοντέλα λήψης αποφάσεων

- ζητήματα αυτογνωσίας
 - σχεδιασμό σταδιοδρομίας
- Δεξιότητες ανάπτυξης στρατηγικών για τη μετάβαση*

- Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας
- Συνεργασία με το σχολείο και την τοπική κοινωνία για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών
- Σχεδιασμός και διαχείριση προγραμμάτων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών

Επίσης, όπως ήταν αναμενόμενο, δεν βρέθηκε ουσιαστική διαφοροποίηση μεταξύ των συμβούλων με μεταπτυχιακές σπουδές και των συμβούλων με επιμόρφωση, καθώς, όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή του παρόντος άρθρου, δεν δίδεται έμφαση στις ειδικές κοινωνικές ομάδες ούτε στα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, ούτε στα προγράμματα επιμόρφωσης.

Βέβαια, ή συγκεκριμένη έρευνα έχει περιορισμούς, οι οποίοι δεν επιτρέπουν τη γενίκευση των αποτελεσμάτων, όπως το γεγονός ότι χρησιμοποιήθηκε ένα αυτοσχέδιο μη σταθμισμένο ερωτηματολόγιο. Επίσης, το δείγμα μας δεν ήταν αντιπροσωπευτικό, καθώς ήταν αριθμητικά περιορισμένο και δεν τηρήθηκαν οι όροι της τυχαίας δειγματοληψίας. Ωστόσο, εδώ πρέπει να γίνει η επισήμανση ότι και σε παλαιότερη έρευνά μας, που διεξήχθη το 2004, σχετικά με τις βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες των επαγγελματιών συμβούλων¹¹, οι σύμβουλοι δήλωναν ότι δεν έχουν καταρτιστεί

11. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007), όπως υποσημείωση 9α.

για την απόκτηση δεξιοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας των ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες, ενώ θεωρούν ότι οι δεξιότητες αυτές είναι πολύ συναφείς με το έργο τους και ζητούσαν τον σχεδιασμό ενός προγράμματος κατάρτισης. Η έρευνά μας αυτή απετέλεσε τμήμα μιας διεθνούς έρευνας, η οποία κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα¹². Συγκεκριμένα βρέθηκε ότι στα ευρωπαϊκά κράτη τα οποία έλαβαν μέρος στην έρευνα - Αγγλία, Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Φινλανδία - καθώς και στις ΗΠΑ και την Αυστραλία, χώρες κατεξοχήν πολυ-πολιτισμικές, παρατηρούνται παρόμοιες ελλείψεις δεξιοτήτων ανάπτυξης της σταδιοδρομίας των ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες. Φαίνεται, λοιπόν, ότι το ζήτημα αυτό δεν αφορά μόνο τους Έλληνες επαγγελματικούς συμβούλους αλλά είναι γενικότερου ενδιαφέροντος.

Για να διευκολυνθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των πελατών σε μια σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, πρέπει να αναπτυχθεί ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων από μέρους των επαγγελματικών συμβούλων. Έτσι, η έλλειψη δεξιοτήτων για την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σε άτομα πολιτισμικά διαφορετικά εγείρει το ζήτημα της οργάνωσης ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης των συμβούλων σε δεξιότητες διαπολιτισμικής επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα πρέπει να αποτελεί τμήμα ενός συστήματος δια-βίου εκπαίδευσης, ανοιχτό σε όλα τα στελέχη επαγγελματικού προσανατολι-

σμού και να περιλαμβάνει ενέργειες όπως:

- *Θεωρητική προσέγγιση και πρακτική εφαρμογή σε ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών.* Οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης ασχολούνται κυρίως με την ερμηνεία των επαγγελματικών επιλογών του γενικού πληθυσμού -συνήθως των λευκών ανδρών- και δε λαμβάνουν υπόψη τα ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης των πολιτισμικών μειονοτήτων. Οι σύμβουλοι που επιθυμούν να ασχοληθούν με τον επαγγελματικό σχεδιασμό πληθυσμών πολιτισμικά διαφορετικών χρειάζεται να γνωρίσουν διάφορα μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης, τα οποία λαμβάνουν υπόψη τους τον πολιτισμικό παράγοντα και να κατανοήσουν πώς τα μοντέλα αυτά συνδέονται με την πρακτική εφαρμογή. Επίσης, χρειάζεται να μελετήσουν ζητήματα επαγγελματικής αξιολόγησης, καθώς ορισμένες μέθοδοι αξιολόγησης ή ψυχομετρικά εργαλεία μπορεί να μην είναι κατάλληλα για εφαρμογή σε μειονοτικές ομάδες.

- *Άσκηση συμβουλευτικής με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες.* Σήμερα, η διεθνής κοινότητα δίνει αυξημένη προσοχή στην προετοιμασία των επαγγελματικών συμβούλων που θα εργασθούν με άτομα πολιτισμικά διαφορετικά. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη γνώση των δια-πολιτισμικών διαφορών και στα προβλήματα που δημιουργούνται στον επαγγελματικό σχεδιασμό λόγω του διαφορετικού πολιτισμικού υπόβαθρου.

12. Bl. Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3): 135-195.

– Εξοικείωση με τη σχετική σύγχρονη αρθρογραφία. Η γνώση του συμβούλου σε θέματα που αφορούν στον πολιτισμό, τη φυλή, τη φυλετική ταυτότητα ή το επίπεδο επιπολιτισμού των ατόμων που προέρχονται από μειονοτικά περιβάλλοντα βοηθά στη βαθύτερη κατανόηση των πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων και αποτελεί ένδειξη υποστήριξης και σεβασμού στις πολιτισμικές τους αξίες.

Κατά το σχεδιασμό τέτοιου είδους προγραμμάτων κατάρτισης είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη το ζή-

τημα της «μεταφοράς» των αποκτηθεισών δεξιοτήτων στον τομέα ειδίκευσης του κάθε συμβούλου. Για το σκοπό αυτό, στο πλαίσιο ενός προγράμματος κατάρτισης σε δεξιότητες χρειάζεται να παρέχονται πληροφορίες για τους τρόπους με τους οποίους μπορεί ο κάθε σύμβουλος να οργανώσει τη δουλειά του και να καθορίζονται κριτήρια με βάση τα οποία μπορούμε να βεβαιωθούμε ότι η εφαρμογή των γνώσεων στην πράξη είναι αποτελεσματική.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1993). *Counseling American minorities: A cross-cultural perspective* (5th ed.). Dubuque, IA: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy Theory. The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (υπό δημοσίευση). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly*.
- Fitzgerald, L. F. & Betz, N. E. (1994). Career Development in Cultural Context: The Role of Gender, Race, Class, and Sexual Orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development* (pp. 103- 119). California: Palo Alto.
- Flores, L. Y., & Heppner, M. J. (2002). Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training. *Journal of Career Development*, 28: 181-202.
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural vocational assessment. *Career Development Quarterly*, 42: 4-13.
- Helms, J. E. (1989). Considering some methodological issues in racial identity counseling research. *The Counseling Psychologist*, 17(2): 227-252.
- Helms, J. E., & Piper, R. E. (1994). Implications of racial identity theory for vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 44: 24-36.
- Hawks, B. K., & Muha, D. (1991). Facilitating the career development of minorities: Doing it differently this time. *Career Development Quarterly*, 39: 251-260.
- Kiselica, M. S., & Ramsey, M. (2001). Multicultural Counselor Education. In D. C. Locke., J. E. Myers., & E. L. Herr (Eds.), *The Handbook of Counseling* (pp. 433-451). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kiselica, M. S., Mabien, P., & Locke, D. C. (1999). Do multicultural education and diversity appreciation training reduce prejudice among counselor trainees? *Journal of Mental Health Counseling*, 21: 240-254.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.

- O'Brien, K. M., Heppner, M.J., Flores, L.Y., & Bikos, L. H.(1997). The career counseling self-efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44: 20-31.
- Osipow, S. H., Littlejohn, E. M. (1995). Toward a multicultural theory of career development: Prospects and dilemmas. In F. T. L. Leong (Ed)., *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (p.p. 251-261). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pope-Davis, D. B., & Coleman, H. L. K. (Eds). (1997). *Multicultural counseling competencies: Assessment, education and training, and supervision*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3): 135-195.
- Rojewski, J.W. (1997). Cultural diversity and its impact on career counseling. In J. Lonsdale (Ed.), *Vocational and career counseling* (p.p. 177-205). New York: Hatherleigh.
- Sexton, T. C., & Whiston, S. C. (1994). The status of the counseling relationship: An empirical review, theoretical implications, and research directions. *The Counseling Psychologist*, 23: 102-21.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003). Επαγγελματική συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα. *Ψυχολογία*, 10 (2& 3): 399-413.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81: 231-255.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural competencies/standards: A call to profession. *Journal of Counseling and Development*, 70 (4): 477-486.

Andreea Szilagyi*

THE GCDF (GLOBAL CAREER DEVELOPMENT FACILITATOR) CERTIFICATION AROUND THE WORLD

In the next years, the demand for career counseling services will be higher and higher, as the traditional idea of career will dramatically change, placing more responsibility on the individuals to manage their own career path.

The first career counseling certification in Europe is presented, from the historical aspects of the project to the administrative educational details, in accordance with the initial American certification standards. In the European and global labor market, the GCDF program could be one solution for offering clients high quality career services, in a very dynamic world of work, which encourages people to bring value to their workplace and to sustain a constant self-development effort, throughout their life.

Assessment is taken into consideration – both client-evaluation methods (accent on the informal techniques) and counselor evaluation, as a tentative model.

Andreea Szilagyi*

Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ GCDF (ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ) ΔΙΕΘΝΩΣ

Στα επόμενα χρόνια, η ζήτηση για υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας θα είναι όλο και μεγαλύτερη, καθώς η παραδοσιακή ιδέα της σταδιοδρομίας θα αλλάξει δραματικά, δίνοντας μεγαλύτερη ευθύνη στο άτομο να διαχειριστεί τη σταδιοδρομία του.

Παρουσιάζεται η πρώτη πιστοποίηση υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στην Ευρώπη, από την ιστορική πλευρά του εγχειρήματος μέχρι τις διοικητικές εκπαιδευτικές λεπτομέρειες, σύμφωνα με τα αρχικά Αμερικάνικα πρότυπα πιστοποίησης. Στην Ευρωπαϊκή και διεθνή αγορά εργασίας, το πρόγραμμα GCDF μπορεί να είναι μια λύση για την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας υψηλής ποιότητας, σε μια πολύ δυναμική αγορά εργασίας, που ενθαρρύνει τους ανθρώπους να δώσουν αξία στην εργασία τους και να διατηρήσουν μια συνεχή προσπάθεια προσωπικής ανάπτυξης, καθ' όλη την διάρκεια της ζωής τους.

Λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση –όχι μόνο οι μέθοδοι αξιολόγησης του πελάτη (έμφαση δίνεται στις άτυπες τεχνικές)– αλλά και η αξιολόγηση των συμβούλων, ως ένα μοντέλο διερεύνησης.

* A.S. is the Associate Vice President, NBCC International-Europe – Geneva, Switzerland.

During the 20th century, career counseling activities represented one of the main interests of the policy makers in many countries. Even from the starting of the formal career guidance activities, those services have been considered a major resource for the national efforts to solve social and economic problems, in public and private institutions [Herr, 2003].

Career counseling is a complex service available to an individual client or group interested in a career decision or/and a professional life adjustment. Some of the possible results of this process could be:

- Self-awareness; identification of specific skills; identification of development areas;
- Career information and career guidance towards a specific occupation or career adjustment;
- Building client's trust in a previous career decision;
- Coping strategies at the workplace;
- Work stress reducing strategies and increase of the work satisfaction level;
- Strategies for balancing work and life roles;
- Reaching an optimal level of personal balance (mental health).

Career development, as a process that harmoniously integrates lifelong education elements, is a permanent learning process, self discovery and decision.

Since the 70s, the business environ-

ment has become aware of the necessity of supporting the employees' welfare, in relationship with the business' profit – from the recruitment and hiring moment and continuing with the promotion, maintaining an optimal motivational and fidelity level of people. The European and global policies impose countries to make an effort to build a professional integration system – starting with education, then selection, job placement, professional development and ending with the social system of protection unemployed and retired people.

The number of adults in career transition has significantly increased over the last three decades. As they search for *meaningful work*, some adults have experienced a *change in needs*, a *disparity* between current work content and reformulated goals, a *lack of conformity* between personal goals and employer goals, a *feeling of isolation* in the work environment, *despair* about the future and the slow economy and downsizing of organizations. [Zunker, 1994, page 18].

The GCDF Certification

The GCDF program (Global Career Development Facilitator) has started in 1997, as a common initiative of CCE¹ (Center for Credentialing and Education), NCDA (National Career Development Association) and NOICC (National Occupational

1. Center for Credentialing & Education – www.cce-global.org is a corporate affiliate of the National Board for Certified Counselors (NBCC®), a leader in the professional credentialing field. CCE's staff has proven success in competency assurance and has extensive knowledge of credentialing, ethics, assessment (www.nbcc.org).

Information Coordinating Committee), USA and US Departments of Labor/Education.

In the meantime, the GCDF program has developed, offering now the possibility of customization to different nation's characteristics, according to the various country specific needs. In this moment, the certification program exists in USA, Bulgaria, Canada, China, Germany, Greece, Japan, New Zealand, Romania, Turkey and it is ready to be launched in Italy, Macedonia and Portugal in 2009.

The training program covers 120 hours of training according to the 12 competency areas presented later in this paper; the training graduates must also document a certain number of experience hours in order to receive the certificate. In addition, recertification requires hours of continuing education in the field of (career) counseling.

The GCDF Career Consultant is considered the specialist that graduated the GCDF training (according to the CCE requirements) program and that is able to offer individual and group career services, job interview/placement training, coordinates career centers, conducts interviews, designs and implements human resources development strategies. The GCDF Career Consultant supports the clients in their effort to find career-relevant information sources within the labor market (career information and guidance) and offers placement services.

The main role of the career consultant is to facilitate the client's access to the professional op-

portunities that exist within the labor market and to assist the client along the career and personal development process – and not to offer suggestions, advice or to formulate conclusions on behalf of the client.

The GCDF Career Consultant could perform various activities, according to the situation:

- Career guidance assistance for clients, in a labor market characterized by accelerated technological development, competitive global economy, diversity.
- Career and occupational exploration for clients of different ages.
- Career development services in public and private organizations, NGOs, foundations etc.
- Advocate of the client in the social system/community.
- Coaching.
- Group career development activities.
- Training.
- Offers information and training for job interviews situations.
- Placement [Rokicki and Associates, Inc., 1999].

1. Competency Areas Promoted by the GCDF Program

The GCDF career consultant facilitates clients' access to the labor market information and career development opportunities, offers support to the clients in their effort to increase self-awareness and to make informed decision. The 12 competency areas promoted by the program are flexible at the level of the sub competencies, and had suffered modifications in each country the program

was adopted, according to the recommendations offered by a local team of experts, coordinated by CCE:

1. *Career Development Models.* Understand career development theories, models and techniques as they apply to life-long development, gender, age, and ethnic background.
2. *Helping Skills.* The GCDFs are proficient in the basic career facilitating process while including productive interpersonal relationships.
3. *Diverse Populations.* The GCDFs recognize special needs of various groups and adapt services to meet their needs.
4. *Assessment.* The GCDFs comprehend and use (under supervision) informal career development assessments in order to support the client to learn about their skills, to make informed decisions and for career planning. There are countries where formal assessment is not available to counselors, by law – usually in the places where counseling is not a recognized profession per se. This is the reason why the GCDFs are very well trained for informal evaluation; they also have detailed information about formal assessment and about the most common tool used in the field – therefore they are ready (and encouraged) to work in teams with their colleagues from other helping professions. Starting 2008, the 16PF (especially developed for career purposes) is ready to be imple-

mented within the GCDF program all over the world.

5. *Technology.* The GCDFs comprehend and use career development computer applications.
6. *Labor Market Information and Resources.* The GCDFs understand labor market and occupational information and trends. They are able to use current resources.
7. *Employability Skills.* Know job search strategies and placement techniques, especially in work with specific groups.
8. *Training Clients and Peers.* The career consultants GCDF prepare and develop materials for training programs and presentations.
9. *Program Management/Implementation.* The GCDFs understand programs and their implementation, and work as a liaison in collaborative relationships.
10. *Promotion and Public Relations.* Career consultants market and promote career development programs with staff and supervisors.
11. *Supervision.* The GCDFs accept suggestions for performance improvement from consultants or supervisors.
12. *Ethical and Legal Issues.* The GCDFs follow GCDF Code of Ethics² and know current legislative regulations.

The GCDF Career Consultant could perform any kind of career development activities in any professional environment – from schools and other educational institutions to

2. See <http://www.cdf-global.org/extras/cce-global/pdfs/gcdfcodeofethics.pdf>

HR departments/organizations. The specialist is also ready to help the community efforts for adult professional integration – which is one of the main focuses in the developed world now.

The number of the adults that experience career transitions has significantly increased in the last four decades. Some adults experience work discontent, conflict between personal values and organizational culture, professional alienation, job anxiety etc. We live in a historical moment when the work itself has a different value – adults tend to invest new meanings in their jobs, which have not existed a half of century ago. Work is seen not only as a profitable activity, but a way to reach personal fulfillment.

In this moment, the education program for the GCDF certificate is delivered in universities (at the master's level) and outside universities, for independent people - the majority of them already career specialists that have never had a chance to complete a coherent educational program in the field.

In Europe, Romania was the first country that took over the program in 2002 – it started at the master level, now the certification is available at

undergraduate and graduate level and as an independent course, for specialist that did not have a chance to access a coherent educational program in the field. 110 GCDFs exist now in Romania. Germany introduced the GCDF program in 2005 in the private sector – mainly for human resources specialists. Germany has now 207 GCDFs. Turkey followed (with one graduate program – a total of 60 GCDFs today) and Bulgaria, where there are 342 GCDF career consultants and another 1,000 waiting for the certification by the end of 2009 (HR and the majority of school counselors in the public schools). Other numbers: 5 GCDFs in Canada, 511 in China, 2,814 in Japan, 5 in Korea and 5 in New Zealand, around 8,500 in US.

Career counseling represents a key service of a developed education system and labor market policies, being one valuable way of selecting talented people and finding way to orient them to careers that capitalize on their skills. In the European and global labor market, the GCDF program could be one solution for offering clients high quality career services and to prepare the working force to creatively embrace uncertain times.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- [1] Herr, E. *The Future of Career Counseling as an Instrument of Public Policy – Career Counseling in the Next Decade*. Career Development Quarterly, volume 52, September 2003, 8-17.
- [2] Rokicki and Associates, Inc. *The Career Development Facilitator Study Guide for Workforce Development Professionals*, Coral Springs, Florida, 1999.
- [3] Zunker, Vernon G. *Career Counseling, Applied Concepts of Life Planning*, Fifth Edition, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing, 1998.

Δημήτριος Χ. Λαγός¹, Ουρανία Χ. Καλούρη², Αναστασία Παμουκτσόγλου³
**Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
(ΣΥ.Π.) ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:
ΜΙΑ ΑΠΟΠΕΙΡΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται σύντομα η ανάπτυξη του θεσμού ΣΥ.Π. στο χώρο της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, τόσο σε επίπεδο θεσμοθετημένων δράσεων (ΓΡΑ.ΣΥ., Μάθημα Σ.Ε.Π. κλπ.) όσο και σε επίπεδο πρακτικής των Λειτουργών (καθηγητών, υπευθύνων Γραφείων Σ.Ε.Π. κλπ.) του θεσμού. Επίσης, εμφανίζεται, αναλύεται και αποτιμάται η παρούσα κατάσταση της «Συμβουλευτικής-Προσανατολισμικής Εκπαίδευσης», που διαθέτουν τα στελέχη του θεσμού και τα οποία εργάζονται στο χώρο της Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Τέλος, επιχειρείται αξιολόγηση των Λειτουργών ΣΥ.Π. τόσο σε επίπεδο αρχικής τους εκπαίδευσης, όπως αυτή παρέχεται στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., όσο και σε επίπεδο αποτελεσματικότητάς τους, ως αποφοίτων πλέον, στην εφαρμογή του θεσμού.

Λέξεις-κλειδιά: Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.), συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός, Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, λειτουργός ΣΥ.Π., αξιολόγηση, αποτίμηση, επαγγελματικές προοπτικές.

Dimitrios X. Lagos¹, Ourania X. Kalouri², Anastasia Pamouktsoglou³
**GUIDANCE & COUNSELLING TRAINING IN TECHNICAL
& VOCATIONAL EDUCATION: AN EVALUATION ATTEMPT**

Our paper presents the growth of orientation and counselling (S.Y.P) in the area of Technical Professional Education, so much in level of enacted action. Also we analyzed and evaluate level the of initial education, as this is provided in the Program of Specialization in Advisory and Orientation (P.E.SY.P.) in A.S.P.E.T.E., what in level effectiveness, as alumnus henceforth, in the application of institution.

1. Αν. Καθηγητής Παιδαγωγικής στο Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων της ΑΣΠΑΙΤΕ. *Επικοινωνία:* Χέιλωνος 20-22, 15343 Αγία Παρασκευή, τηλ. 210-6011515, dlagos@otenet.gr.

2. Καθηγήτρια Παιδαγωγικής Ψυχολογίας και Συμβουλευτικής στην ΑΣΠΑΙΤΕ, Υπεύθυνη του Προγράμματος Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. *Επικοινωνία:* Ομήρου 19, 15451 Ν. Ψυχικό, τηλ. 210-6715583, rkalouri@hotmail.com.

3. Πάρεδρος Π.Ι. *Επικοινωνία:* Δρόμας 3, 13676 Θρακομακεδόνες, τηλ. 210-2433407 anpam@otenet.gr

Εισαγωγή - Σύντομη Ιστορική Ανασκόπηση

Αν και γενικά στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» φαίνεται να αναπτύσσεται ήδη από τη θεσμοθέτησή του (Φ.Ε.Κ. 163/25-8-67), ως μάθημα Σ.Ε.Π. στα προγράμματα του Γυμνασίου, δεν θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι αυτό ίσχυσε και για το χώρο της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Στην τελευταία, μόλις το 1982, δηλαδή μετά 15 χρόνια, εισάγεται το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) στην Α' τάξη του Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου (Τ.Ε.Λ.) και στη συνέχεια, μετά το 1985 και στην Α' τάξη του Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου (Ε.Π.Λ.). Κατ' αναλογία, πάλι με χρονική καθυστέρηση σε σχέση με τη Γενική εκπαίδευση (όπου είχαν ήδη δημιουργηθεί τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.), δημιουργούνται στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (πρώην Τ.Ε.Λ.) καθώς και τα Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης Αγοράς (Γραφεία Σύνδεσης - ΓΡΑ.ΣΥ.)

Παράλληλη πορεία, σε αντίστοιχα συγκρίσιμα μεγέθη, μπορούμε να παρατηρήσουμε και στην εκπαίδευση των στελεχών του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Από τη μια πλευρά συναντάμε τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα των Πανεπιστημίων, τα οποία λειτούργησαν (και ορισμένα λειτουργούν ακόμη), των οποίων οι φοιτητές αφενός είναι πτυχιούχοι Πανεπιστημίων και αφετέρου προορίζονται, σε συνάρτηση με το βασικό τους τίτλο σπουδών, για τη Γενική (Ενιαία) Εκπαίδευση. Από την άλλη πλευρά

βλέπουμε το μοναδικό Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, που λειτουργεί σε Ανώτατο Παιδαγωγικό-Τεχνολογικό Ίδρυμα της χώρας, την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και που σημαντικός αριθμός των φοιτητών του προέρχεται από τον Τεχνολογικό τομέα, δηλαδή από αποφοίτους της τετραετούς φοίτησης Σχολής της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (πρώην Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ.) να απαξιώνεται με διάφορες αποφάσεις, επιλογές ή παραλείψεις της Πολιτείας, παρότι οι απόφοιτοί του προορίζονται, λόγω του βασικού τους τίτλου σπουδών, για τη στελέχωση του θεσμού ΣΥ.Π. στην Τ.Ε.Ε.

Πιο συγκεκριμένα, παρά την ύπαρξη και αναμφισβήτητη λειτουργική συνεισφορά του Π.Ε.ΣΥ.Π. στην προώθηση του θεσμού ΣΥ.Π., η εφαρμογή του εμφανίζει εμφανείς τάσεις συρρίκνωσης. Ακόμα, πρακτικά προβλήματα, όπως η υποχρηματοδότηση της Σχολής, ώθησαν στην αλλαγή των τριώρης αρχικά διάρκειας μαθημάτων σε δίωρα, σε κατάργηση των τμημάτων Π.Ε.ΣΥ.Π. στα περιφερειακά παραρτήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., σε μείωση του αριθμού των εισαγομένων στην Αθήνα και σε αύξηση του αριθμού των φοιτητών κάθε τάξης, κάτι που δεν ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες της εκπαίδευσης αλλά και στο όραμα της αρχικής δημιουργίας του Τμήματος (Καλούρη, 2006). Σχετικά τώρα με τη σημασία του θεσμού ΣΥ.Π. για την Τ.Ε.Ε. έχουμε ήδη αναφερθεί σε προηγούμενες σχετικές εργασίες μας (σχετικές αναφορές στη Βιβλιογραφία). Κατά συνέπεια, στην παρούσα εργασία, δεν θα ασχοληθούμε παρά μόνο με την αξιολόγηση του Προγράμματος Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό

(Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και κάποιες προοπτικές που διαφαίνονται για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των στελεχών του θεσμού στην Τ.Ε.Ε.

Μεθοδολογία Έρευνας

Οι επιμορφωτικές ανάγκες διαμορφώνονται σήμερα πλέον διαχρονικά. Η διερεύνησή τους με σκοπό τη διαμόρφωση επιμορφωτικών προγραμμάτων αφορά είτε τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και τα στελέχη της εκπαίδευσης είτε το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα. Γίνεται πλέον αντιληπτό ότι οι επιμορφωτικές ανάγκες διαμορφώνονται διαχρονικά. Ο ρόλος της επιμόρφωσης δεν μπορεί να παραμένει απλά εκ των υστέρων διορθωτικός και θεραπευτικός, αλλά μετεξελίσσεται κυρίως σε παρεμβατικό και ευέλικτο, με δυνατότητες αυτενέργειας και αυτοδιερεύνησης. Τα κοινωνικά φαινόμενα που συνθέτουν την εκπαιδευτική πραγματικότητα είναι ιδιαίτερα πολύπλοκα και πολυδιάστατα. Η κατανόησή τους απαιτεί τη συμπληρωματική αξιοποίηση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων (Μακράκης 1998). Το γεγονός αυτό οδηγεί στην ανάπτυξη και υιοθέτηση πολυμεθοδικών ερευνητικών προσεγγίσεων, στα πλαίσια των οποίων συσχετίζονται και συνδυάζονται με διάφορους τρόπους οι ποσοτικές και οι ποιοτικές μέθοδοι (Gaber και Gaber, 1997. Ιωσιφίδης, 2003).

Η βιβλιογραφία, πέρα από τους ευρύτερους κοινωνικούς, οικονομικούς, και πολιτικούς εξωθεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν κάθε εκπαιδευτικό σύστημα και διαδικασία, αναφέρει και 6 ακόμη θεσμικά υπο-

σύνολα παραγόντων συνδεδεμένα με:

- τη δομή του Προγράμματος και τον τρόπο επιλογής των σπουδαστών του
- τη λειτουργία των προγραμμάτων του
- τη χρήση παιδαγωγικών μεθόδων και τεχνικών
- τη διαθέσιμη υλικοτεχνική υποδομή
- την επιλογή, εκπαίδευση και επιμόρφωση των διδασκόντων
- τους διαθέσιμους υλικούς πόρους (Mialaret, 1985 στο Τσακιράκης, 2006).

Στα μόλις προαναφερθέντα –τα οποία και υιοθετήσαμε στην παρούσα έρευνά μας ως κρίσιμους θεσμικούς παράγοντες– κριτήρια αποτελεσματικότητας του Προγράμματος, που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν και διαμορφωτικά, ανατροφοδοτικά για την περαιτέρω βελτιστοποίηση της υλοποίησής του, προσθέσαμε:

- το βαθμό εργασιακής ανταπόκρισης του Προγράμματος στον επαγγελματικό χώρο.

Χωρίς να παραγνωρίζουμε τη σημασία των εξωθεσμικών παραγόντων επικεντρώσαμε το ερευνητικό μας ενδιαφέρον κυρίως στους θεσμικούς, που τους θεωρούμε ιδιαίτερα αποκάλυπτικούς για το θέμα που μελετάμε. Για να προσεγγίσουμε το βαθμό υλοποίησης των παραπάνω κριτηρίων, επιλέξαμε να αναζητήσουμε και αξιοποιήσουμε τις απαντήσεις των αποφοίτων του Π.Ε.ΣΥ.Π. της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (ως φοιτητών αρχικά και ως αποφοίτων στη συνέχεια) σε σχετικό ερωτηματολόγιο που τους απευθύνουμε.

Ο πληθυσμός της εμπειρικής έρευνας, στον οποίο μοιράστηκε σχετικά δομημένο ερωτηματολόγιο, προέκυψε με τυχαία δειγματοληψία από το συνολικό αριθμό των αποφοίτων του Π.Ε.ΣΥ.Π. της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. από την

ίδρυσή του (1998) μέχρι και το ακαδημαϊκό έτος 2004-2005. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η βοήθεια που παρασχέθηκε από ανάλογη αξιολόγηση έρευνα της απόφοιτης του Π.Ε.ΣΥ.Π. κας Χανιά Δήμητρας στο πλαίσιο της πτυχιακής της εργασίας, καθώς και από την ιδιαίτερα εμπειριστατωμένη έρευνα του κου Χατζησταμάτη Κων/νου, εκπαιδευτικού και αποφοίτου του Π.Ε.ΣΥ.Π., στα αρχεία του Προγράμματος.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις ανοικτού τύπου, διχοτομικές (ΝΑΙ – ΟΧΙ) ή εναλλακτικών απαντήσεων έκφρασης ικανοποίησης με τη χρήση της κλίμακας Likert και περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με:

- Δημογραφικά και επιμορφωτικά στοιχεία των συμμετεχόντων, το προφίλ δηλαδή των φοιτητών.
- Τη γενική αξιολόγηση της υλοποίησης των στόχων, της λειτουργίας και του γενικότερου ρόλου του προγράμματος.
- Την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του προγράμματος και την επίδρασή του στις διαπροσωπικές σχέσεις και την καθημερινή διδακτική πράξη.
- Την επιτυχία του προγράμματος, που θα μπορούσε κανείς να πει ότι κρίνεται και από το βαθμό στον οποίο οι απόφοιτοί του το χρησιμοποιούν για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η επιτυχία του προγράμματος καλύπτει και τις ακόλουθες κατευθύνσεις:
- Στην αναγνώριση που απολαμβάνει, ως πτυχίο, από τρίτους.
- Στην εφαρμογή από τους αποφοίτους, των τεχνικών που διδάχτηκαν, ανεξαρτήτως επαγγέλματος.
- Στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

Πλαίσιο Λειτουργίας του Προγράμματος Ειδικευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Η έλλειψη επαρκούς ειδικευμένου δυναμικού για την εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Π. σε διάφορους τομείς της καθημερινότητας, οδήγησε στη δημιουργία του Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΣΥ.Π. (Ν. 2640/3-9-1998, ΦΕΚ206 Α'). Το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών διαρθρώνεται σε τρεις κυρίως άξονες: στην παρακολούθηση θεωρητικών, εργαστηριακών και βιωματικών μαθημάτων, στην εξωτερική πρακτική άσκηση διάρκειας τουλάχιστον 300 ωρών και στη συγγραφή πτυχιακής εργασίας. Η δομή του Προγράμματος είναι τέτοια που δεν διαφέρει σε τύποτα από αντίστοιχα προγράμματα μεταπτυχιακού επιπέδου (Καλούρη, 2006).

Το Πρόγραμμα έχει ως σκοπό «την εξασφάλιση ειδικευμένου δυναμικού για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, το οποίο, δυναμικό με τη σειρά του, θα διασφαλίζει την παροχή υπηρεσιών υψηλότερου επιπέδου, ενσωμάτωση και της Συμβουλευτικής στο σύστημα Σ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης, άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων μέσω του περιορισμού των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών στερεοτυπικών αντιλήψεων καθώς και αποτελεσματικότερη συσχέτιση της εκπαίδευσης και του περιεχομένου της με την αγορά εργασίας». (Καλούρη-Αντωνοπούλου Ο. 2007, σ. 1).

Δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για φοίτηση έχουν οι απόφοιτοι όλων των κα-

θηγητικών σχολών, οι Πτυχιούχοι Σχολών ή Τμημάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ.) ή ισότιμων σχολών εσωτερικού ή εξωτερικού οποιασδήποτε ειδικότητας, με επιπρόσθετη ψυχολογική κατάρτιση. Ειδική ποσόστωση στον αριθμό των εισαγομένων προβλέπεται για τους απόφοιτους της Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ./Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. ή των τμημάτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε..

Ο τρόπος εισαγωγής των σπουδαστών στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (ΠΕ.ΣΥ.Π.) ορίζεται με σχετική απόφαση της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και στηρίζεται σε σύστημα αξιολόγησης-μοριοδότησης με αντικειμενικά κριτήρια.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό Σπουδών του Π.Ε.ΣΥ.Π. (2008), το ακαδημαϊκό έτος περιλαμβάνει δύο διδακτικά εξάμηνα. Τα μαθήματα είναι 10 για το α' εξάμηνο και 11 για το β' και διαρκούν με τις εξετάσεις 14 εβδομάδες. Η φοίτηση στο Π.Ε.ΣΥ.Π. είναι υποχρεωτική και πρέπει να είναι σε κάθε μάθημα «επαρκής», να έχουν δηλαδή παρακολουθηθεί τα 2/3 των διδακτικών ωρών που πραγματοποιήθηκαν, διαφορετικά οι φοιτητές δεν δικαιούνται να προσέλθουν στην τελική εξέταση του μαθήματος. Οι φοιτητές/τριες οφείλουν να έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς τις υποχρεώσεις που αφορούν τα μαθήματα εντός το πολύ τεσσάρων εξαμήνων (2 ακαδημαϊκά έτη), ενώ το σύνολο των υποχρεώσεών τους (πτυχιακή εργασία, πρακτική άσκηση) εντός το πολύ πέντε εξαμήνων από την αρχική τους εγγραφή.

Οι φοιτητές του Π.Ε.ΣΥ.Π. αξιολογούνται ανά μάθημα του Προγράμματος Σπουδών, στην Πρακτική Άσκηση και στην Πτυχιακή τους Εργασία,

προκειμένου η φοίτησή τους να πιστοποιηθεί και να λάβουν το προβλεπόμενο πιστοποιητικό.

Η εξωτερική πρακτική άσκηση των φοιτητών έχει ελάχιστη συνολική διάρκεια τριακοσίων ωρών και πρέπει να πραγματοποιηθεί σε τουλάχιστον δύο φορείς/χώρους, ώστε να εξασφαλιστεί μια ποικιλία εμπειριών.

Κάθε φοιτητής/τρια εκπονεί μια πτυχιακή εργασία, με σκοπό τη σύνθεση και αξιοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν από τα διάφορα μαθήματα. Η πτυχιακή εργασία μπορεί να είναι βιβλιογραφική, ερευνητική ή συνδυασμός αυτών, σε θέματα που συνδέονται με τα διδασκόμενα μαθήματα αλλά και με τα ενδιαφέροντα του φοιτητή/τριας και η δομή της να είναι σύμφωνη με τους κανόνες συγγραφής επιστημονικής εργασίας (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Οδηγός Σπουδών, 2004).

Αξιολόγηση του Προγράμματος/ Πρόγραμμα Σπουδών

Ως ιδιαίτερα θετικό αξιολογήθηκε το γεγονός ότι, όπως προέκυψε από την ανάλυση, τόσο στατιστική όσο και περιεχομένου, των απαντήσεων των φοιτητών σε σχετικές ερωτήσεις που διερευνούσαν την αξιολογική στάση τους απέναντι στο Πρόγραμμα Σπουδών, λαμβανομένων υπόψη και όλων των επιμέρους παραμέτρων της αξιολόγησής του (δηλ. συνάφεια, πληρότητα κλπ), η μεγάλη πλειοψηφία τους (80% περίπου) το έκρινε θετικά. Το 80% έκρινε επίσης ότι το Πρόγραμμα Σπουδών ανταποκρινόταν στις σύγχρονες απαιτήσεις, τόσο εκπαιδευτικές όσο και μελλοντικές επαγγελματικές.

Προφίλ, Κίνητρα & Βαθμός Ικανοποίησης των Φοιτητών

Συνολικά στην έρευνά μας συμμετείχαν 86 σπουδαστές που παρακολούθουν το πρόγραμμα (δηλαδή το 18% του συνολικού αριθμού).

Στο συνολικό αριθμό των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα η πλειοψηφία ήταν γυναίκες και ειδικότερα, όσον αφορά το δείγμα μας, η αντιπροσώπευση ήταν όμοια, με το 69% να είναι γυναίκες και το 31% άντρες. Το 66% των φοιτητών του Προγράμματος βρισκόταν ανάμεσα στις ηλικίες των 30 και 40 ετών, το 25% μεταξύ 41 και 50 και το υπόλοιπο ποσοστό ήταν ή κάτω των 40 ετών ή λίγο πάνω των 50.

Το 91% των φοιτητών του Προγράμματος ήταν εν ενεργεία εκπαιδευτικοί, μόνιμοι ή αναπληρωτές, πρωτοβάθμιας (το 29%) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (το 31% της Τεχνικής Επαγγελματικής), ενώ το 9% είτε εργαζόταν σε διαφορετικούς τομείς είτε δεν είχαν απασχόληση. Το 5% από τους εκπαιδευτικούς που παρακολουθούσαν το Π.Ε.ΣΥ.Π. ήταν στελέχη εκπαίδευσης (διευθυντές, σχολικοί σύμβουλοι κ.λπ.).

Χαρακτηριστικό ήταν το υψηλό επίπεδο των φοιτητών του Προγράμματος. Η πλειονότητα των φοιτητών (53%) κατείχε και δεύτερο τίτλο σπουδών (β' πτυχίο), ενώ το 22% διέθετε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Το 13% ήταν πτυχιούχοι μη καθηγητικών σχολών, οι οποίοι όμως είχαν αποκτήσει την παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια που προσφέρει η Α.Σ.ΠΑΙ.ΤΕ.

Τα κίνητρα των φοιτητών του Π.Ε.ΣΥ.Π. ήταν ποικίλα. Μόνο το 4% στόχευε σε επαγγελματική «εξαργύρωση» του τίτλου που προσέφερε το

Πρόγραμμα (μεταπτυχιακός τίτλος για επαγγελματική ανέλιξη), ενώ για το 74% το κίνητρο ήταν η προσωπική ανάπτυξη, η επιθυμία για μια συμβουλευτική αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν στο σχολικό περιβάλλον και για το 13% η επίλυση προσωπικών και οικογενειακών προβλημάτων. Για το 6% των φοιτητών η παρακολούθηση του Π.Ε.ΣΥ.Π. προσέφερε απλά μια ευκαιρία για κάλυψη του ελεύθερου χρόνου τους, μόρφωση και νέες γνωριμίες κι ακόμα η ανάπτυξη και βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, για το 67% από αυτούς η παρακολούθηση του Προγράμματος, όπως δήλωσαν, τους έχει επηρεάσει θετικά σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο. Ακόμη, σχεδόν στο σύνολό τους (92%), θεώρησαν ότι μέσα από τα σχετικά μαθήματα αναπτύχθηκαν οι απαραίτητες εκείνες συμβουλευτικές τεχνικές, που μπορούν να εφαρμοστούν στο στενό οικογενειακό κι άμεσο σχολικό και κοινωνικό περιβάλλον για βελτίωση κυρίως των διαπροσωπικών σχέσεων.

Σε ποσοστό 71% δήλωσαν ακόμα ότι το Πρόγραμμα ολοκλήρωσε τους βασικούς τους στόχους και ανταποκρίθηκε ιδιαίτερα στις εκπαιδευτικές τους αναζητήσεις.

Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Στο Π.Ε.ΣΥ.Π. διδάσκουν 20 μόνιμα και έκτακτα μέλη του Ε.Π.. Κατά τη σύνταξη του ερωτηματολογίου και τη διεξαγωγή της έρευνας, δεν έγινε κανένας διαχωρισμός στο Ε.Π. το οποίο αντιμετωπίστηκε ενιαία, ανεξάρτητα βαθμίδας και εργασιακής

σχέσης. Όπως εξάγεται από την τρέχουσα βιβλιογραφία (Mialaret, 2003 στο Τσακιράκης 2006), μερικά από τα στοιχεία που συνθέτουν τον «καλό» εκπαιδευτικό είναι η καλή γνώση του αντικειμένου που διδάσκει, η συνέπιά του ως προς το μάθημα και την τήρηση του προγράμματος, καθώς επίσης και σε σχέση με τις διαπροσωπικές και επικοινωνιακές σχέσεις που αναπτύσσει με τους μαθητές του.

Σ' αυτό το πλαίσιο τέθηκε και η δική μας διερεύνηση με 4 ομάδες ερωτήσεων που αφορούσαν τόσο στη γνωστική επάρκεια του Εκπαιδευτικού Προσωπικού και την τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από αυτήν, στην παιδαγωγική τους πρακτική και την ανάπτυξη θετικών σχέσεων με τους φοιτητές, όσο και στον τρόπο διδασκαλίας τους και τη χρήση νέων διδακτικών μέσων και εκπαιδευτικής τεχνολογίας σ' αυτήν.

Γνωστική – Επιστημονική Επάρκεια Διδασκόντων

Χαρακτηριστικό είναι ότι στον κύκλο των ερωτήσεων που αφορούσαν στη γνωστική επάρκεια του Ε.Π. του Τμήματος η γενική τοποθέτηση των ερωτώμενων φοιτητών ήταν ιδιαίτερα θετική. Η πλειοψηφία τους (86,4%) θεώρησε ότι το Εκπαιδευτικό Προσωπικό όχι μόνο γνωρίζει αρκετά καλά το αντικείμενο του μαθήματος το οποίο διδάσκει αλλά και ότι παρουσιάζεται ιδιαίτερα καλά προετοιμασμένο γι' αυτό. Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 10% έκρινε ότι οι διδάσκοντες δεν κάλυπταν με επάρκεια το χαρακτηριστικό που συνθέτει τον καλό εκπαιδευτικό, δηλαδή εκείνο της καλής

γνώσης του αντικειμένου και της καλής προετοιμασίας για τη διδασκαλία (Mialaret, 2003). Αντίθετα, σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων θεώρησε ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό δεν ήταν συνεπές στην έναρξη και στη λήξη του μαθήματος (22% περίπου), ενώ ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό της τάξης του 40% έκρινε ότι τα μέλη του Ε.Π. του Τμήματος δεν προσέφεραν βοήθεια και πληροφορίες για το μάθημα και εκτός των ωρών διδασκαλίας. Όσον αφορά δε τη δυνατότητα παροχής βοήθειας και πληροφοριών για το μάθημα από τους διδάσκοντες εκτός των ωρών διδασκαλίας και την αρνητική σε μεγάλο ποσοστό αποτίμησή της από τους φοιτητές, θεωρούμε ότι αυτή μπορεί να συναρτάται:

- με το συνολικό αριθμό ωρών διδασκαλίας που κάθε εκπαιδευτικός έχει στο πρόγραμμά του,
- με τις ώρες απασχόλησής του για διοικητικά ζητήματα, λόγω έλλειψης διοικητικού προσωπικού που χαρακτηρίζει το σύνολο των Τμημάτων της Σχολής,
- με το γεγονός του μεγάλου αριθμού ωρομισθίων και έκτακτων συνεργατών που διδάσκει στο Πρόγραμμα,
- με θέματα υλικοτεχνικής υποδομής της Σχολής, δηλαδή στην απλυστερη των περιπτώσεων με την έλλειψη προσωπικού χώρου (γραφείου) για τους διδάσκοντες επιστημονικούς συνεργάτες του Τμήματος.

Στο ερώτημα αν το Ε.Π. έχει «καθορισμένες ώρες υποδοχής των φοιτητών» οι απαντήσεις εμφανίστηκαν σχεδόν ισοδύναμα μοιρασμένες (43,8% απάντησαν θετικά και 52,5% αρνητικά). Πιθανόν η ασάφεια που

προέκυψε από τις απαντήσεις να οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι φοιτητές επιζητούν την «επιπλέον» επικοινωνία με τον διδάσκοντα αμέσως μετά το μάθημα, δηλαδή την πλέον βολική ίσως γι' αυτούς χρονική στιγμή, οπότε και δεν θεώρησαν σκόπιμο να πληροφορηθούν εάν πράγματι υπάρχουν καθορισμένες ημέρες και ώρες υποδοχής των σπουδαστών.

Διαπροσωπικές Σχέσεις & Επίδραση του Π.Ε.ΣΥ.Π.

Με βάση το πνεύμα των σχετικών απαντήσεων των συμμετεχόντων, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις κρίθηκαν απαραίτητες τόσο στο οικογενειακό όσο και στο ευρύτερο σχολικό περιβάλλον. Στο σχολικό χώρο ως συχνότερη εμφανίστηκε η συνεργασία αποφοίτων ιδίων ή παρεμφερών ειδικοτήτων για την προώθηση θεμάτων διαθεματικότητας, ενώ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις υπήρξε και συνεργασία τους από δική τους πρωτοβουλία –κυρίως όταν εμφανίζονταν λιγότερο τυπικοί στη λειτουργία τους– για να προωθήσουν θέματα που τους ενδιέφεραν. Η συνεργασία αυτή έπαιρνε τη μορφή συζητήσεων σε «άτυπες» συγκεντρώσεις δύο ή περισσότερων ατόμων, τόσο κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο σχολικό χώρο όσο και σε ώρες εκτός αυτού (βλέπε και Παμουκτσόγλου, 2007). Άλλα ερευνητικά στοιχεία έδειξαν μάλιστα ότι οι σχέσεις που ανέπτυσαν στην προκείμενη περίπτωση οι συμμετέχοντες-απόφοιτοι με τους συναδέλφους τους στο σχολικό χώρο επηρέαζαν την απόδοσή τους. Τέλος, εκτός από σχέσεις συνεργασίας, από τις απαντήσεις διαφά-

νηκε και η ανάπτυξη σχέσεων αλληλοκατανόησης, αλληλοϋποστήριξης και αλληλεγγύης μεταξύ τους, ανεξάρτητα από την ιδιαίτερη μορφή που οι σχέσεις αυτές μπορεί κάθε φορά να έπαιρναν και μια πιθανή συντεχνιακή λογική που μπορεί να ακολουθούσαν (βλέπε σχετικά και Λαγός, 2008, σ. 195).

Η πλειονότητα των φοιτητών (59%) υποστήριξε ότι η παρακολούθηση του Π.Ε.ΣΥ.Π. τους οδήγησε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας με αποτέλεσμα να βελτιωθεί η επικοινωνία τόσο με τους μαθητές όσο και με τους γονείς τους. Αντίθετα, το 13% δήλωσε ότι το Πρόγραμμα ελάχιστα βοήθησε στη βελτίωση της επικοινωνίας με τους γονείς, ενώ το 68% έκρινε ότι βελτιώθηκαν οι ενδοοικογενειακές σχέσεις τους χάρη στην ανάπτυξη αυτογνωσίας και τεχνικών κατανόησης και ενσυναίσθησης των άλλων.

Θεώρησαν μάλιστα (61%) ότι η ίδια η δομή του Προγράμματος, η ομαδικότητα που καλλιεργήθηκε και η ανάθεση ομαδικών εργασιών, ανέπτυξε μια «διαρκή αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ των φοιτητών και όλων των διδασκόντων» και δημιούργησε μια «ενεργό εκπαιδευτική κοινότητα». Το 89% αποφάνθηκε επίσης ότι η ενσχόληση με θέματα συμβουλευτικής βελτίωσε το προφίλ του κάθε συμμετέχοντα, ιδιαίτερα του μελλοντικού εκπαιδευτικού και σε ποσοστό 97% ότι θα έπρεπε σε κάθε τομέα της ζωής του ανθρώπου να αναπτύσσονται δεξιότητες συμβουλευτικής και επικοινωνίας.

Επομένως, η εκπαίδευση των καταρτιζόμενων μελλοντικών εκπαιδευτικών στη συμβουλευτική διασφαλίζει,

κατά την εκτίμηση των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ένα νέο τρόπο αντιμετώπισης της σχολικής πραγματικότητας: εγκαταλείπονται πλέον όλο και περισσότερο πρακτικές διδασκαλικής αυθεντίας και παρεμβατικού στυλ και υιοθετούνται συμβουλευτικοί, εμπνευστικοί, συντονιστικοί και υποβοηθητικοί ρόλοι.

Η συναισθηματική νοημοσύνη και η ενσυναίσθηση αναπτύσσονται και τείνουν να τροποποιούνται οι συμπεριφορές των συμμετεχόντων-εκπαιδευτικών απέναντι περισσότερο στους μαθητές και λιγότερο στους γονείς.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό του Π.Ε.ΣΥ.Π. και οι μελλοντικοί σύμβουλοι-φοιτητές του, έδειξαν να αναπτύξουν μια ιδιαίτερη σχέση επικοινωνίας και μεταξύ άλλων, να μαθαίνουν να διαχειρίζονται την αλληλεπίδραση μεταξύ τους, ώστε κανένας να μην αισθάνεται αγνοημένος.

Η αξιολογική αυτή διαπίστωση της αποτελεσματικότητας του Προγράμματος στην ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων επιβεβαιώνεται και από τις διαπιστώσεις προηγούμενων ερευνών που αναδεικνύουν τη σημαντικότητα του μαθήματος «Επικοινωνία-Διαπροσωπικές Σχέσεις & ΣΥ.Π.», το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη ευγένειας, διαλόγου, έκφρασης συναισθημάτων (Καλούρη και Ζεργιώτης, 2006). Στο συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο εκτιμάται ακόμα η σπουδαιότητα των βιωματικών εργασιών, τα αποτελέσματα των οποίων κινούνται στη συμμετοχικότητα, ο βαθμός επίτευξης του εκπαιδευτικού σκοπού, ο βαθμός ανάδυσης και αξιοποίησης της ομαδικής δυναμικής και η

επίπτωση της διαδικασίας στον «προσωπικό χώρο» κάθε εκπαιδευόμενου: τέσσερα επίπεδα, δηλαδή, που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους προς όφελος τελικά του εκπαιδευόμενου (Γκιάστας, 2006). Ας σημειώσουμε ότι θεωρείται αναγκαία η αντίστοιχη συμβουλευτική κατάρτιση των εκπαιδευτικών για την επιτυχή ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής τους λειτουργίας μέσα στο σχολείο, τόσο σε επίπεδο συμβουλευτικής στήριξής τους στο έργο τους, όσο όμως και σε επίπεδο παροχής της απαραίτητης συμβουλευτικής βοήθειας προς μαθητές και γονείς (Καλούρη, 1993).

Βιβλιοθήκη

Απαραίτητο στοιχείο στη λειτουργία ενός σύγχρονου Ιδρύματος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης θεωρείται η ύπαρξη μιας καλά οργανωμένης βιβλιοθήκης. Στην περίπτωση της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και ειδικότερα σύμφωνα με την άποψη των φοιτητών του Π.Ε.ΣΥ.Π. οι συμμετέχοντες εξέφρασαν στη μεγάλη τους πλειοψηφία επιφυλάξεις ως προς την «αριότητα» και την «οργάνωση» της υπάρχουσας βιβλιοθήκης, γεγονός που ίσως θα μπορούσε να εξηγήσει και την περιορισμένη χρήση της από τους ίδιους. Η πλειοψηφία των φοιτητών εξέφρασε επίσης τη δυσαρέσκεια της για το ωράριο λειτουργίας της και τον μη εκσυγχρονισμό της. Μόνο το 1,5% των φοιτητών, κατά δήλωσή του, χρησιμοποιούσε τη βιβλιοθήκη.

Υλικοί πόροι

Η σπουδαιότητα της υλικοτεχνικής

υποδομής (κτίρια, αίθουσες, έπιπλα κλπ.) και των υλικών μέσων (εποπτικά μέσα διδασκαλίας, βιβλία κ.ά.) για την απρόσκοπτη και αποτελεσματική διεξαγωγή της εκπαιδευτικής διεργασίας σε κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα αναγνωρίζεται ευρύτερα στην παιδαγωγική και διδακτική βιβλιογραφία.

Η ασφάλεια, η άνεση, η αισθητική των κτιρίων, ο εξοπλισμός και η λειτουργικότητα των εκπαιδευτικών χώρων συνιστούν θεμελιώδεις λειτουργικούς παράγοντες για την υποστήριξη της μαθησιακής διαδικασίας και την ανάπτυξη γόνιμου εκπαιδευτικού κλίματος. Σε ότι αφορά τις αίθουσες όπου διεξάγονταν τα μαθήματα του Π.Ε.ΣΥ.Π., σύμφωνα με εκτιμήσεις του (65%) των συμμετεχόντων επρόκειτο συνήθως για αίθουσες τυπικών σχολικών κτιρίων που ευνοούσαν ξεκάθαρα το μεταβιβαστικό μοντέλο προσέγγισης της γνώσης και όχι τα σύμφωνα με τις αρχές μάθησης ενηλίκων αντίστοιχα μοντέλα. Επίσης μεγάλη μερίδα φοιτητών (58%) ανέφερε ως αρνητικά στοιχεία την πλημμελή αξιοποίηση των υπαρχόντων λειτουργικών χώρων, τη μη επαρκή χρήση εποπτικών μέσων διδασκαλίας, την εικόνα υποβάθμισης (έλλειψη φωτισμού, καθαριότητας, εγκατάλειψη εξοπλισμού κ.λπ.).

Στο ερώτημα αν το προσφερόμενο, εκπαιδευτικό υλικό (βιβλία και σημειώσεις) θεωρείται πλήρες όσον αφορά στο γνωστικό αντικείμενο του μαθήματος, η πλειοψηφία των φοιτητών 97,3% το έκρινε ικανοποιητικό. Μόνο το 2,3% θεώρησε ότι δεν ήταν επαρκές και πλήρες, ενώ στον αντίποδα το 9,7% αξιολόγησε με άριστα την επάρκεια και καταλληλότητά του. Το 1,7% είχε άριστη εικόνα για τα διδακτικά

βοηθήματα και το 93,2% σχετικά καλή.

«Εργασιακή» Αναγνωρισιμότητα του Π.Ε.ΣΥ.Π.

Σχεδόν όλοι οι φοιτητές – εν ενεργεία ή μελλοντικοί εκπαιδευτικοί (97%) του Προγράμματος δήλωσαν ότι δεν «απέδωσε» το πιστοποιητικό του Π.Ε.ΣΥ.Π. σε επίπεδο οικονομικό και ιεραρχίας. Αντίθετα, αξιοποιήθηκε το πιστοποιητικό του Π.Ε.ΣΥ.Π. στην ανάθεση σχετικών αρμοδιοτήτων, σε αντίθεση με τους μη εκπαιδευτικούς, οι οποίοι αξιοποίησαν τον τίτλο σπουδών του Προγράμματος αναλαμβάνοντας ιδιαίτερο συμβουλευτικό τομέα στην απασχόλησή τους.

Το 20% των αποφοίτων του Προγράμματος αξιοποίησε το πιστοποιητικό του Π.Ε.ΣΥ.Π. και σε εκτός της εκπαίδευσης χώρους, όπως σε δήμους ή νομαρχίες, σε Κ.Ε.Κ., σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας ή σε κέντρα απεξάρτησης σε ποσοστό 2%. Η πλειοψηφία των αποφοίτων δήλωσε ότι οι ιδιωτικοί φορείς στους οποίους πραγματοποιήσαν πρακτική άσκηση εκδήλωσαν ενδιαφέρον για συνεργασία.

Συμπεράσματα

Αποτιμώντας το νέο θεσμό του ΣΥ.Π. στη χώρα μας εκτιμάμε ότι πορεύεται εκ των πραγμάτων εν μέσω ενός εκπαιδευτικού συστήματος εν πολλοίς γνωστού για τις οργανωτικές αδυναμίες του, την αναποτελεσματική λειτουργία του, τις μη εκσυγχρονισμένες διδακτικές μεθόδους και τεχνικές του, την πλημμελή έως ανύπαρκτη παι-

δαγωγική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών του και με ιστορικά πλέον κατάλοιπα το συγκεντρωτισμό και τη γραφειοκρατία του. Παρ' όλα αυτά μέσα από την παρούσα έρευνα διαπιστώσαμε ότι έστω και σ' ένα τέτοιο δυσμενές πλαίσιο το Πρόγραμμα Ειδικεύσεως στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. προχωράει σε σημαντικό βαθμό σε μια κατεύθυνση επιστημονικά/παιδαγωγικά ανανεωτική κι εκσυγχρονιστική, ενισχύοντας καθημερινά στην πράξη με ομαδικές και συλλογικές πρακτικές τη Συμβουλευτική-Προσανατολιστική Εκπαίδευση. Τείνει να λειτουργεί όλο και περισσότερο αντισταθμιστικά στο σχολικό χώρο ενισχύοντας την αντιμετώπιση προβλημάτων μορφωτικο-κοινωνικής ανισότητας, που η παρούσα κοινωνία αντανακλά στο σχολείο και τα οποία

επιβαρύνουν τα παιδιά των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων. Προσδίδει γνώσεις και καλλιεργεί κοινωνικές δεξιότητες απαραίτητες για τον κόσμο της εργασίας, ενώ παράλληλα μέσω της προσανατολιστικής του λειτουργίας συνδέει όσο το δυνατόν πιο ομαλά το σχολείο με τον κόσμο της εργασίας. Με βάση τα παραπάνω το συγκεκριμένο Πρόγραμμα θα μπορούσε να έχει την αμέριστη συμπαράσταση μιας σύγχρονης, δημοκρατικής και κοινωνικά δίκαιης Πολιτείας, όπως διατείνεται ότι είναι η δική μας, προκειμένου να προχωρήσει η αναβάθμισή του. Ωστόσο, μέχρι στιγμής τουλάχιστον, δημιουργεί εύλογες απορίες το γεγονός ότι η τελευταία δεν έχει επιδείξει την ανάλογη προθυμία υποστήριξης. Διερωτόμαστε: γιατί συνεχίζει να παραμένει απρόθυμη και ουσιαστικά αρνούμενη την ίδια την πρόοδο;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Gaber, J. και Gaber, S.L. (1997). Utilizing mixed – method research designs in planning: the case of 14th Street, New York City, *Journal of Planning Education and Research*, 17, 95-103.
- McLeod, J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*, Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Mialaret, G. (1985). *Introduction aux sciences de l'éducation*, Unesco, Delachaux&Niestlé
- στο Τσακίρακις, Ι. (2006). Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου: Η περίπτωση τμήματος Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας της ΑΣΠΑΙΤΕ, *Διπλωματική εργασία*, Σπουδές στην Εκπαίδευση, ΕΑΠ.
- Mialaret, G. (2003). *Propos impertinents sur l'éducation actuelle*, Paris, PUF.
- Rogers, A. (1998). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Γκιιάστας, Ι. (2006). Θεωρία και Πράξη στη Βιομαθητική Εκπαίδευση στη Συμβουλευτική: Ποιοτική Έρευνα στο Πλαίσιο του Π.Ε.ΣΥ.Π., *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.76-77, Μάρτιος-Ιούνιος 2006, σ. 21-30, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.

- Δημητρόπουλος, Β. & Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο. (2002). Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στη ΣΕΛΕΤΕ. Η Εκπαίδευση και η Πράξη: Εμπειρίες, παρούσα κατάσταση, προοπτικές, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.62-63, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2002, σ.91-95. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). *Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες*, Κριτική, Αθήνα.
- Καλούρη Ο., Φίλιος Α., Λαγός, Δ. (2007). Ο ρόλος της οικογένειας στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος: ανιχνεύοντας μορφές ανισότητας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 80-81, σσ.133-144, Αθήνα, ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.
- Καλούρη Ουρ., Λαγός Δ, Παμουκτσόγλου Αν. (2006). «Για μια συμβουλευτική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών», *Πρακτικά του Πανελλήνιου Συνεδρίου*, με θέμα: «Παιδαγωγικά Τμήματα: Παρελθόν, Παρόν και Μέλλον», Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Αλεξανδρούπολη.
- Καλούρη Χ. Ο., Αντωνόπουλος Ι., Λαγός Δ., Μόσιαλος Σ. (2005). Διαθεματική προσέγγιση του ρόλου της οικογένειας στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος: η περίπτωση της ΑΣΠΑΙΤΕ, *Πρακτικά Συνεδρίου ΕΛΨΕ* υπό δημ. Σχολείο και Οικογένεια, Ιωάννινα.
- Καλούρη, Ο., Ζεργιάτης, Α. (2006). Η Συζήτηση ως Αποτελεσματικός Τρόπος Επικοινωνίας στην Παιδαγωγική Πράξη και στη Συμβουλευτική Σχέση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 76-77, Μάρτιος-Ιούνιος 2006, σ.65-77. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο. (1992). Η Συμβουλευτική στην εκπαίδευση, *Κοινωνική Εργασία, Επιθεώρηση Κοινωνικών Επιστημών*, τ. 27, σσ. 208-215, Ιούλιος-Σεπτέμβριος 1992 & *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.τ. 24-25, σσ. 41-49, Μάρτιος & Ιούνιος 1993, Αθήνα, εκδ. Γρηγόρη.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο. (2006). Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Μια Παράλληλη Πορεία, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.78-79, 2006, σελ. 32-40. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.
- Λαγός, Δ. (2008). Η υλοποίηση της μαθητικής συμμετοχής στο Σύλλογο Διδασκόντων του Λυκείου 1982-2005. Μελέτη μιας εκπαιδευτικής καινοτομίας, *Διδακτορική Διατριβή*, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Μακράκης, Β. (1998). Αξιολόγηση συστημάτων Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης, στο Βεργίδης Δ., Λιοναράκης Α., Μακράκης Β., Ματραλής Χ., *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση* (σελ. 245-30) τομ. Α'. Πάτρα, ΕΑΠ.
- Παμουκτσόγλου Αν. (2007). «Ο ρόλος των Παιδαγωγικών – Διδακτικών Πρακτικών στην Ανάπτυξη Προγράμματος Σπουδών στην Εκπαίδευση των Εκπαιδευτικών» *Πρακτικά του 4ου Πανελλήνιου Συνεδρίου με θέμα «Σχολείο ίσο για παιδιά άνισα»*, ΕΛΛΙΕΠΕΚ, Αθήνα.
- Παμουκτσόγλου Αν. (2007). *Θεωρία, Πράξη και Αξιολόγηση της Διδασκαλίας. Η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση*, Αθήνα, Ευρωεκδοτική.
- Σολομών, Ι. (επιμ) (1999). *Εσωτερική Αξιολόγηση και Προγραμματισμός του Εκπαιδευτικού Έργου στη Σχολική Μονάδα: Ένα πλαίσιο εργασίας και υποστήριξης*. Αθήνα, Τμήμα Αξιολόγησης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Τσακίρακας, Ι. (2006). Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου: Η περίπτωση τμήματος Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας της ΑΣΠΑΙΤΕ, *Διπλωματική εργασία*, Σπουδές στην Εκπαίδευση, ΕΑΠ.

- Φιλίος, Α., Καλούρη, Ο., Βραχόπουλος, Μ. (2003). Τάσεις και προοπτικές στην εκπαίδευση των Τεχνολόγων Παιδαγωγών, *Πρακτικά 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου*, Α.Π.Θ.
- Χανιά, Δ. (2007). ΠΕΣΥΠ: Αποτίμηση Επαγγελματικών Διεξόδων, *Πτυχιακή εργασία*, Αθήνα, ΠΕΣΥΠ
- Χασάπης, Δημ. (2000). *Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης - Μεθοδολογικές Αρχές και Κριτήρια Ποιότητας*. Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Χατζησταμάτης, Κ. 2008. Πρόγραμμα Εξειδίκευσης Συμβουλευτικής –Προσανατολισμού: αναγκαιότητα-παρούσα κατάσταση-προοπτικές, *Πτυχιακή εργασία*, Αθήνα, ΠΕΣΥΠ
- www.aspete.gr
- Ν. 3027/2002/ΦΕΚ 152 Α
- ΑΣΠΑΙΤΕ, (2004). Οδηγός σπουδών.
- Ν 14040/1985.
- Ν 3374/ ΦΕΚ 189/Α/2005
- Ν. 2640/3-9-1998, ΦΕΚ206 Α

Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

*Γενικό θέμα: «Αναγκαιότητα Θεσμοθέτησης
Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης
Συμβούλων Ε.Π.»*

Σπύρος Κρίβας*, Αιμιλία Μίχαλου**

ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ/ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ. ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η έρευνα αυτή παρουσιάζει τα αποτελέσματα μιας εσωτερικής αξιολόγησης των διαδικασιών και των προϊόντων της συμβουλευτικής παρέμβασης στις δομές ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ μέσα από τις απόψεις των στελεχών τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν τα εξής στοιχεία: επικέντρωση όσον αφορά τα προϊόντα των δομών στην πληροφόρηση και τη λήψη απόφασης, ελλιπή έως ανύπαρκτη ενασχόληση με θέματα προσωπικής συμβουλευτικής, περιορισμένος αριθμός ομάδων στόχου, κατανόηση των συμβούλων σχετικά με τις ανάγκες τους και τις ανάγκες των δομών στο μέλλον. Στην εργασία διατυπώνονται κριτικές απόψεις σχετικά με την επανεξέταση των παροχών των δομών και παρουσιάζεται ένα μοντέλο εσωτερικής αξιολόγησης των δομών, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους συμβούλους.

Spyros Krivas*, Emilia Mihalou**

THE CAREER COUNSELING SERVICES (KESYP, GRASEP) IN THE TYPICAL EDUCATION IN GREECE: RESEARCH ON EVALUATION ISSUES

This research presents the results of an internal evaluation of the processes and outcomes of career intervention in the career counseling services, KESYP and GRASEP, according to the opinions of the practitioners. The following elements comes out from the investigation: The outcomes of the structures are focused on career information and decision making, lack of working with personal counseling issues, limited number of target groups, understanding of their needs and the future needs of the services. Critical perspectives of rethinking the forms of delivery of the services are discussed and a model for internal evaluation of the services is presented, which can be used by the practitioners.

* Ο Σ.Κ. είναι καθηγητής Συμβουλευτικής και Παιδαγωγικής στο Π.Τ.Δ.Ε. Παν. Πατρών, Δ/της του Εργαστηρίου Ανάπτυξης και Συμβουλευτικής της Σταδιοδρομίας. Επικοινωνία: Τηλ-Fax: 2610- 997730, e-mail: krivas@upatras.gr

** Η Α.Μ. είναι εκπαιδευτικός, μεταπτυχιακή φοιτήτρια, μέλος του εργαστηρίου.

Εισαγωγή

Από την εποχή της εμφάνισης συστηματικά των πρώτων μορφών της επαγγελματικής καθοδήγησης (vocational guidance) με θεμελιωτή τον F. Parsons (1909) η αξιολόγηση διαφόρων όψεων της διαδικασίας αυτής, υλοποιούμενης κυρίως κατά τα πρώτα χρόνια σε εξωσχολικούς χώρους, απασχόλησε τόσο τους θεωρητικούς όσο και τους επαγγελματίες συμβούλους. Ο προσανατολισμός της αξιολόγησης και τα αναμενόμενα προϊόντα της αξιολογικής διαδικασίας ήταν αντίστοιχα με τη φιλοσοφία και τη σκοποθεσία του επαγγελματικού προσανατολισμού για αρκετά χρόνια ακόμη μετά τον Parsons, οι οποίες ως αξιωματικές παραδοχές σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο αναδείκνυαν την επικέντρωση κυρίως στην πρόγνωση της επαγγελματικής επιλογής και την προετοιμασία του ατόμου για την είσοδό του στον επαγγελματικό χώρο (McDaniel & Gysberg, 1992).

Λόγω όμως των ραγδαίων εξελίξεων σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο και των συνακόλουθων διαφοροποιήσεων στον εργασιακό χώρο και την αγορά εργασίας, των αλλαγών στο εκπαιδευτικό σύστημα μετά το 1950 και ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δεκαετίες του 20ού αιώνα, αλλά και την προϊούσα κοινωνική πολυπλοκότητα και αβεβαιότητα έγινε φανερή η ανάγκη να εξετάζονται ζητήματα, που αφορούν στην επαγγελματική επιλογή των νέων της σχολικής ηλικίας με μια ευρύτερη προοπτική συμπεριλαμβάνοντας την κοινωνική, κοινωνικοψυχολογική (υποκειμενική, συναισθηματική) και εκπαιδευτική διάσταση της επαγγελ-

ματικής επιλογής, τα οποία πρέπει να αντιμετωπίσει ένα σύγχρονο σχολικό σύστημα.

Η εξέλιξη αυτή –με τη συνεπίδραση βεβαίως και άλλων παραγόντων– έδωσε ώθηση για το πέρασμα από τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την καθοδήγηση (vocational guidance) στη συμβουλευτική για την σταδιοδρομία (career counseling), μετάβαση η οποία αναδύεται συγχρόνως με την μείωση της επίπλαστης διάκρισης μεταξύ προσωπικής συμβουλευτικής (personal counseling) και συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία (career counseling). Συγχρόνως ανέδειξε από τη μια μεριά και την ανεπάρκεια των παραδοσιακών, κυρίως οικονομικού και διαγνωστικού χαρακτήρα, θεωριών για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας προς όφελος των ψυχοδυναμικών, εξελικτικών και αναπτυξιακών θεωριών (Savickas, 1992). Από την άλλη μεριά και σε σχέση με την προηγούμενη διαφοροποίηση αλλά και την ενσωμάτωση διαμόρφωση δομών και υπηρεσιών για την υλοποίηση των λειτουργιών της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία έκανε σαφή τη διεύρυνση των λειτουργιών αυτών των υπηρεσιών αλλά και την ανάπτυξη μοντέλων και στρατηγικών αξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς τους.

Παρότι γίνεται καταφανής η προσφορά των υπηρεσιών αυτών με τις διάφορες λειτουργίες και δραστηριότητές τους σε κοινωνικό, οικονομικό και προσωπικό επίπεδο όπως αυτό αποτυπώνεται μέσα από την παρατήρηση της καθημερινής πρακτικής τους και τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία, χρειάζονται για την παραπέρα ανάπτυξή τους αλλά και για την

βιωσιμότητά τους περισσότερο συστηματικά διαμορφωμένες και βασισμένες σε αξιολόγηση των άμεσων και έμμεσων παροχών και επιδράσεων αποδείξεις (Hughes, 2003, Magnusson & Lalande, 2005, Lalande et al., 2006).

Στην εργασία αυτή γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης και αποτύπωσης της κατάστασης και των προόδων της συμβουλευτικής παρέμβασης στις δομές Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού στην ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ) μέσα από τις απόψεις των στελεχών τους.

Οι Κοινωνικοοικονομικές Αλλαγές και οι Προκλήσεις για τις Υπηρεσίες ΣΥ-ΕΠ

Τα τελευταία χρόνια οι εξελίξεις που παρατηρούνται σε διάφορα επίπεδα της σύγχρονης κοινωνίας, η εξάπλωση της χρήσης των νέων τεχνολογιών (Αδάμ – Χριστοπούλου 2004, Rayman, 1999, Sullivan & Carden & Martin, 1998), η διεθνοποίηση της οικονομίας και η διαμόρφωση διεθνούς ανταγωνισμού, που είχε σαν αποτέλεσμα, επέφεραν αλλαγές στη δομή, στο περιεχόμενο και την οργάνωση της αγοράς εργασίας αλλά και στο ρόλο των εργαζομένων, όσον αφορά, εκτός των άλλων, στις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες για το σχεδιασμό της ζωής τους γενικότερα, μέσα στον οποίο συνυπάρχει ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας (Rayman, 1999, Sullivan & Carden & Martin, 1998, Κρίβας, 1995).

Οι απαιτήσεις για ανθρώπινο δυναμικό αυξήθηκαν, ενώ αναγκαία κρίνεται πλέον η διαρκής κατάρτιση

και εξειδίκευση των ατόμων, κάνοντας επιτακτική την ανάγκη της διαβίου μάθησης και της ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (Rayman, 1999, 4, Watts, 2005). Παράλληλα νέες πληθυσμιακές ομάδες αναδύονται στον οικονομικό και κοινωνικό ορίζοντα: Από τη μία μεριά η μαζική και ραγδαία είσοδος των γυναικών στο εργατικό δυναμικό με συνακόλουθη την έντονη προβολή της ισότητας μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας. Εκτός των γυναικών τα άτομα με ειδικές ανάγκες μετά την αποδοχή τους ως ισότιμων πολιτών και την αναγνώριση των δικαιωμάτων τους στην εργασία και την κοινωνική ζωή προστίθενται στον αριθμό του εργατικού δυναμικού. Από την άλλη μεριά λόγω της παγκοσμιοποίησης, γεωπολιτικών ανακατατάξεων και διακρατικών συγκρούσεων, των αλλαγών στο χώρο της εργασίας, των οργανωτικών διαφοροποιήσεων σε ενδοεργασιακό επίπεδο και των δυσκολιών ανεύρεσης εργασίας επέρχεται εντατικότερη η μετακίνηση πληθυσμών διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης μετατρέποντας κυρίως τις δυτικές κοινωνίες από μονοπολιτισμικές σε πολυπολιτισμικές.

Όλες αυτές οι εξελίξεις προκαλούν την ανάδυση νέων αναγκών και προβλημάτων σε εσωσχολικό και εξωσχολικό επίπεδο, καθώς ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων μετακινούνται από το ένα κράτος στο άλλο, είτε για σπουδές είτε για εύρεση εργασίας ή δυνατοτήτων απασχόλησης στην αγορά εργασίας σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. Στα αναδυόμενα προβλήματα καλούνται να δώσουν απαντήσεις υποστηρικτικοί θεσμοί, όπως είναι ο θεσμός «Προσανατολισμός-Συμβουλευτική». Για

την αντιμετώπιση των αναδυόμενων προβλημάτων σε μια τέτοια περίοδο ραγδαίων κοινωνικών και οικονομικών ανακατατάξεων και επαναπροσδιορισμών και διαμόρφωσης ενός ανάλογου πλαισίου συνθηκών, εντός του οποίου διαβιούν το μελλοντικό εργατικό αλλά και οι ενεργοί εργαζόμενοι, οι υπηρεσίες ΣΥ-ΕΠ από τη μια μεριά καλούνται κατά τον Watts (2005) να εκπληρώσουν τρία διαφορετικά είδη στόχων: μαθησιακούς (learning goals), στόχους σχετικά με την αγορά εργασίας (labor market goals) και κοινωνικούς στόχους (συμβολή στην ισότητα των ευκαιριών, συμβολή στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού). Από την άλλη μεριά οι λειτουργοί ΣΥ-ΕΠ θα πρέπει υπό αυτές τις συνθήκες να επανακαθορίσουν την επαγγελματική τους ταυτότητα, το θεωρητικό προσανατολισμό και εύρος της πρακτικής τους αλλά και να αναζητήσουν και να εφαρμόσουν νέες μεθόδους και τεχνικές παρέμβασης. Οι διαφοροποιήσεις αυτές θα τους καταστήσουν ικανούς να βοηθήσουν τα άτομα, που καταφεύγουν σε αυτούς, να αντιληφθούν όσο το δυνατόν καλύτερα την νέα κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, να βελτιώσουν την ικανότητα της λήψης αποφάσεων και αντιμετώπισης απροσδόκητων αλλαγών και να καταστούν ικανά να εντοπίζουν παρουσιαζόμενες ευκαιρίες σταδιοδρομίας και να επιδιώκουν με επιμονή την εκμετάλλευσή τους. (Κρίβας 1995, 2005, Rayman, 1999, Van Estroek, 2002, Watts, 2005).

Η δυνατότητα κατανόησης των καταστάσεων και των αναγκών αυτών, οι οποίες απαιτούν συμβουλευτική παρέμβαση σχετίζονται με την

επάρκεια της εκπαίδευσής τους, την προσωπική τους ανάπτυξη και την προσωπική τους θεωρία (personal theory), στοιχεία τα οποία από τη μια μεριά συγκροτούν την ιδιαίτερη προοπτική, με την οποία αντιλαμβάνονται τον επαγγελματικό τους ρόλο και την επαγγελματική τους πρακτική (Δεδούλη, 2002). Η αντίληψη αυτή καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν και αναλύουν προβλήματα των συμβουλευόμενων, τον τρόπο με τον οποίο συσχετίζουν τα δεδομένα που έχουν στην διάθεσή τους με θεωρητικές γνώσεις και εμπειρίες που έχουν αποκομίσει από την εκπαίδευσή τους. Από την άλλη μεριά η αντίληψη αυτή καθορίζει την επιλογή και την εφαρμογή των διαφόρων δυνατών λύσεων και τέλος τον τρόπο που θα αξιολογήσουν το κατά πόσο οι επιλογές αυτές ήταν αποτελεσματικές ή όχι.

Επιδράσεις των

Κοινωνικοοικονομικών Εξελίξεων

Α. Στο Χώρο της Εργασίας

Οι παραπάνω σκιαγραφημένες διαφοροποιήσεις σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο δεν άφησαν ανεπηρέαστο το χώρο της εργασίας. Και εδώ καταγράφονται νέες τάσεις όσον αφορά το περιεχόμενο και το πλαίσιο της εργασίας. Ως σημαντικότερες από αυτές θεωρούμε τις παρακάτω:

- Τη διεθνοποίηση του εργατικού δυναμικού.
- Το αυξανόμενο πλεόνασμα στην αγορά εργασίας διεθνώς.
- Τις οργανωτικές διαφοροποιήσεις στο χώρο των επιχειρήσεων.

- Την αύξηση του τυχαίου εργατικού δυναμικού.
- Την απόκτηση νέων ικανοτήτων και γνώσεων από την πλευρά του εργατικού δυναμικού ως προϋπόθεση για την απασχόληση.
- Την αυξανόμενη συνειδητοποίηση της σχέσης μεταξύ των θετικών και αρνητικών εμπειριών από την εργασία και τη σταδιοδρομία και της ψυχικής υγείας, της αυτοεκτίμησης και της φυσικής υγείας.
- Την πολιτική που αρχίζουν να εφαρμόζουν αρκετές κυβερνήσεις τόσο στον ευρωπαϊκό όσο και στο διεθνή χώρο όσον αφορά τη μετάβαση από το σχολείο στο χώρο της εργασίας και τη συνδεόμενη με την εργασία μάθηση.

B. Στην Αντίληψη για τη Σταδιοδρομία

Αναμφισβήτητα οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις των τελευταίων που σκιαγραφήθηκαν παραπάνω επηρέασαν την αντίληψη για τη σταδιοδρομία, αλλά και τις μορφές υλοποίησης της με συνακόλουθες συνέπειες στην αντίληψη και πρακτική της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία. Η παλαιότερη αντίληψη για τη σταδιοδρομία στο τέλος του 19ου αιώνα αλλά, και κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα θεωρούσε τη σταδιοδρομία ως μία τακτική άνοδο στις βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας στα πλαίσια ενός οργανισμού ή ενός επαγγέλματος. Στη νέα της αντίληψη η σταδιοδρομία καθορίζεται υποκειμενικά και όχι αντικειμενικά. Περιγράφει τη διαβίωση εξέλιξη ενός ατόμου όσον αφορά τη μάθηση και την

εργασία. Είναι μια διαδικασία και όχι μια προδιαγεγραμμένη δομή.

Το άτομο ως υποψήφιο εργατικό δυναμικό δεν μπορεί να ακολουθήσει μια προδιαγεγραμμένη πορεία σταδιοδρομίας. Πρέπει να σχεδιάσει τον τρόπο αναζήτησης της σταδιοδρομίας και να τη διαπραγματευθεί. Η ασφάλεια την οποία βίωναν οι εργαζόμενοι, και την οποία παρείχε το κυρίαρχο εργασιακό μοντέλο στις πρώτες 10ετίες του 20ού αιώνα στηριγμένο στην παραδοσιακή αξιωματική παραδοχή της μιάς διαβίου εργασίας (job for life) δεν υφίσταται πλέον (Watts, 1996). Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει ότι ένα από τα βασικά προβλήματα του αναζητούντος εργασία σήμερα αλλά και στο εγγύς μέλλον είναι η δυνατότητά του να διαχειρίζεται τις σχέσεις του με το χώρο της εργασίας και της μάθησης. Για την επίλυση του προβλήματος αυτού απαιτούνται επί μέρους ικανότητες, που συνολικά συνθέτουν την αυτεπάρκεια του ατόμου και την προσωπική εμπλοκή του στο σχεδιασμό και τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας. Ως τέτοιες ικανότητες θεωρούμε τις παρακάτω:

- Αυτογνωσία
- Ικανότητα για αναζήτηση ευκαιριών
- Σχεδιασμός δράσης
- Δικτυωτή δράση
- Συνδυασμός ενδιαφερόντων, προσωπικότητας και δράσης
- Δυνατότητα διαπραγμάτευσης
- Αποδοχή και αντιμετώπιση της κοινωνικής αβεβαιότητας
- Αναπτυξιακή αντίληψη της ζωής, της μάθησης και της δράσης
- Πολιτική συνειδητοποίηση

Γ. Στη Συμβουλευτική σε Θεωρητικό και Πρακτικό Επίπεδο

Η διαφοροποίηση στην αντίληψη για τη σταδιοδρομία ως επακόλουθο των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων, στις οποίες αναφερθήκαμε, κάνει σαφές ότι είναι αναγκαίες διαφοροποιήσεις στην αντίληψη για τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία και την πρακτική της. Το γεγονός ότι η έννοια «σταδιοδρομία» προσδευτικά περιγράφει πλέον την διαχείριση από πλευράς του ατόμου (self-management) των διαδικασιών σχετικά με την εργασία και τη μάθηση μέσα σε ένα κόσμο ραγδαίων εξελίξεων και διαφοροποιήσεων έχει δύο σημαντικές συνέπειες για την υλοποίηση της συμβουλευτικής: Πρώτο, χρειάζεται να βοηθήσει και να προετοιμάσει τους μαθητές/τριες για τη μετάβαση στο χώρο της εργασίας. Δεύτερο, πρέπει να βοηθήσει όχι μόνο τους μαθητές και τις μαθήτριες αλλά και το σχολείο ως θεσμό για τη προσαρμογή του σε ένα διαφοροποιούμενο κόσμο.

Η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία δεν μπορεί πλέον να επικεντρώνεται μόνο στη παροχή βοήθειας για το άτομο για να κάνει μια «σοφή» επαγγελματική επιλογή. Από την μια μεριά η αναμφισβήτητη σήμερα πλέον γειτνίαση της προσωπικής συμβουλευτικής (personal counseling) με τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία εισάγει στον ερευνητικό ορίζοντα της τελευταίας νέες μεταβλητές στο θεωρητικό και πρακτικό της εύρος, όπως φύλο, διαπολιτισμική και ενδοπολιτισμική ετερότητα, εθνικότητα, φυλή κλπ. Από την άλλη μεριά στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης απαι-

τείται να είναι μια διαρκής παρέμβαση κοινωνικοπολιτικού χαρακτήρα σε διαπροσωπικό επίπεδο, που υλοποιείται με βάση τη διαφορετικότητα του ατόμου, τις προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες του ως και τις γενικότερες κοινωνικές συνθήκες αλλά και τις συνθήκες του θεσμού, εντός του οποίου λειτουργεί.

Δ. Στην Ταυτότητα και Συμβουλευτική Πρακτική των Συμβούλων Σταδιοδρομίας

Η μετάβαση από την επαγγελματική καθοδήγηση στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, που βασίζεται στην ποιότητα της διαμορφούμενης σχέσης μεταξύ συμβούλου-συμβουλευόμενου, προκαλεί νέα ταυτότητα του συμβούλου: από τον ειδικό του επαγγελματικού προσανατολισμού και της καθοδήγησης στον διευκολυντή της προσωπικής εμπλοκής του ατόμου στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του. Ως συνέπεια αυτής της εξέλιξης θα πρέπει οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να διευρύνουν τις γνώσεις τους, να επανακαθορίσουν τις μεθόδους και τις τεχνικές παρέμβασης και να αποκτήσουν νέες και περισσότερες εξειδικευμένες δεξιότητες, με τη βοήθεια των οποίων μπορούν να υλοποιήσουν περισσότερες λειτουργίες του θεσμού Σ-Π. Στην διεθνή σχετική βιβλιογραφία αναδεικνύονται δύο ειδών δεξιότητες:

α. Βασικές δεξιότητες αναφερόμενες στη γνώση, τις ικανότητες, και τις στάσεις-απαραίτητες για όλους τους συμβούλους ανεξάρτητα από τη δομή ή τον φορέα Συμβουλευτικής-Προσα-

νατολισμού, που εργάζονται, όπως:

- Γνώση της δεοντολογίας
- Υποστήριξη των συμβουλευόμενων στην προσπάθειά τους για την απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων τόσο για τη δυναμική μετάβαση και είσοδό τους στο χώρο της εργασίας, την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και την προσωπική τους ανάπτυξη
- Κατανόηση και αποδοχή της πολιτισμικής ετερότητας των συμβουλευόμενων
- Συνειδητοποίηση της πιθανής παρέμβασης της προσωπικής τους θεωρίας (personal theory) στη συμβουλευτική διαδικασία
- Συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων και των ορίων τους
- Εξοικείωση με την αναζήτηση και τον εντοπισμό πληροφοριών αναφερομένων σε θέματα: εκπαίδευσης, κατάρτισης, τάσεων στην απασχόληση, στην αγορά εργασίας και σε κοινωνικά ζητήματα.

β. *Εξειδικευμένες δεξιότητες*, οι οποίες απαιτούνται από συμβούλους σε συγκεκριμένα βέβαια πλαίσια εργασίας, αλλά είναι –τουλάχιστον μερικώς από αυτές– επιβοηθητικές στις υπηρεσίες, που προσφέρονται από λειτουργούς όλων των δομών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, όπως

- Ανάπτυξη της κύριας ομάδας αναφοράς για τη σταδιοδρομία (π.χ. ενασχόληση με τις στάσεις και τις πεποιθήσεις των συμβουλευόμενων, ανάδυση της ικανότητάς τους να σχεδιάζουν την μετάβασή τους στο χώρο της εργασίας και τη σταδιοδρομία τους, σε συνδυασμό με το σχεδιασμό ζωής κ.α.)
- Εκπαιδευτικός Προσανατολισμός

(π.χ. επιλογή μαθημάτων και κατευθύνσεων, εκπαιδευτικός σχεδιασμός),

- Συμβουλευτική (π.χ. ενίσχυση του αυτοστοχασμού για την κατανόηση της σημασίας της αυτοαντίληψης και της αυτοεκτίμησης στη λήψη αποφάσεων, στη διάκριση διαφόρων επιλογών, στην αντιμετώπιση και επίλυση δυσκολιών) (Repetto, 2008).

Η Αξιολόγηση της Αποτελεσματικότητας των Υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ και Κριτήρια της Αξιολόγησης

Στα εκπαιδευτικά συστήματα διαφόρων κρατών η αξιολόγηση των υπηρεσιών Προσανατολισμού/Συμβουλευτικής ή Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία τόσο από πλευράς της φιλοσοφίας και της σημασίας της αξιολόγησης στα διάφορα συστήματα Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία, όσο και από πλευράς χρόνου έναρξης, μορφής, σχεδιασμού, υλικοτεχνικών υποδομών και χρηματοδότησης ποικίλλει. Παρ' όλα αυτά διαπιστώνεται μέσα από την περιδιάβαση της σχετικής βιβλιογραφίας και πρακτικής, ότι αναδύονται κοινή ανάγκη υλοποίησης της αξιολόγησης και κοινοί στόχοι αυτής, ζητήματα τα οποία αναδεικνύουν την σπουδαιότητα των υπηρεσιών αυτών και τη σημαντική προσφορά τους σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο ως και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής πολιτικής σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο (Numinen & Kasurinen, 2003, Niles, 2003, Schulz, 1998, Fouad & Arbona, 1994).

Η ανάγκη αξιολόγησης των υπη-

ρεσιών συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία προκύπτει για διάφορους λόγους, μεταξύ των οποίων σημαντικότεροι θεωρούνται οι παρακάτω: α. Στο διεθνή χώρο καταγράφεται έντονα η απαίτηση από τους χρηματοδοτικούς φορείς και τους φορείς εκπαιδευτικής πολιτικής, σε διαφορετικό βέβαια ανά φορέα και κράτος βαθμό, συστηματικής και εύληπτης παρουσίασης των παροχών των υπηρεσιών Προσανατολισμού/Συμβουλευτικής, όπως αυτές προκύπτουν από τις δραστηριότητές τους και τις λειτουργίες τους. Η διαδικασία αυτή είναι σημαντική για την αυτοαξιολόγηση των συμβούλων σταδιοδρομίας και των δραστηριοτήτων τους στο πλαίσιο της αντίστοιχης δομής, την πληροφόρηση των πολιτειακών οργάνων λήψης απόφασης για την αποτελεσματικότητα και επάρκεια των υπηρεσιών αυτών σε επίπεδο εκπαιδευτικής πολιτικής και, τέλος, για την εκτίμηση ικανοποίησης των αναγκών των αποδεκτών των προϊόντων των δράσεων των υπηρεσιών, που είναι, αναμφισβήτητα οι μαθητές/μαθήτριες, γονείς και οι εκπαιδευτικοί. β. Λόγω της διεύρυνσης των εκπαιδευτικών-επαγγελματικών επιλογών, της κοινωνικής αβεβαιότητας και της πολυπλοκότητας της μετασχολικής ζωής, ζητήματα που βιώνουν οι συγκεκριμένες ομάδες αναφοράς εντοπίζονται κοινά πεδία δραστηριοτήτων και λειτουργιών ως στόχοι παρέμβασης των υπηρεσιών αυτών με σκοπό την απόκτηση από τους συμβουλευόμενους ικανοτήτων και δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση προσωπικών και κοινωνικών καταστάσεων και προβλημάτων τόσο σε εσωσχολικό όσο και σε μεταβατικό-εξωσχολικό επίπεδο. γ. Η βασι-

σμένη σε αποδεικτικούς δείκτες υλοποίηση της συμβουλευτικής παρέμβασης αποτελεί ένδειξη του βαθμού, με τον οποίο τα διάφορα προϊόντα των υπηρεσιών Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία αποδίδουν όφελος σε διάφορους αποδέκτες.

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και των επιδράσεων της συμβουλευτικής παρέμβασης στο πεδίο της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία με ποσοτικούς δείκτες είναι πολυεπίπεδο και περίπλοκο έργο. Και τούτο γιατί πρόκειται για μια ανθρωπίνη δραστηριότητα, η οποία υλοποιείται μέσα σε ένα κοινωνικό υποσύστημα, στην προκειμένη περίπτωση το σχολικό σύστημα, και στην υλοποίηση της οποίας παρεμβαίνουν στοιχεία ευρέως πλέγματος αλληλεπιδράσεων, στοιχεία υποκειμενικότητας (π.χ. ατομικός αξιολογικός κώδικας, στάσεις και αντιλήψεις ζωής, πεποιθήσεις, ιδεολογίες, συμπεριφορές κ.α.) με συνέπεια την μειωμένη προβλεψιμότητα τόσο όσον αφορά στο εύρος των παρεχόμενων προϊόντων όσο και στο βαθμό ικανοποίησης των αποδεκτών αυτών. Πέρα από αυτό στη διαμόρφωση μετρούμενων και αξιολογούμενων διαδικασιών, όπως π.χ. επιλογή σταδιοδρομίας ή λήψη απόφασης, συνεπιδρούν πολλοί παράγοντες, οι οποίοι καθιστούν αμφισβητήσιμη την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της μέτρησης. Αυτοί είναι δύο από τους σημαντικότερους λόγους διαμόρφωσης διαφορετικών μοντέλων και στρατηγικών αξιολόγησης.

Παρά τις διαφορές των μοντέλων και των στρατηγικών αξιολόγησης των υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ όσον αφορά στο θεωρητικό υπόβαθρο του καθε-

νός, στις επιμέρους εμπεριεχόμενες στο περιεχόμενο απόψεις και στην εφαρμογή, καταγράφονται στη διεθνή σχετική βιβλιογραφία κοινά αποδεκτοί δείκτες, οι οποίοι εξασφαλίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό την εγκυρότητα και την ποιότητα της αξιολόγησης. Ως τέτοιοι θεωρούνται: α. στοιχεία εισροών (inputs). β. οι διαδικασίες (processes) και γ. τα στοιχεία εκροών δηλ. παροχές (outcomes). Μέσα από μια προσεκτική συγκριτική επισκόπηση των συνθετικών στοιχείων των παραπάνω δεικτών, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι οι επιδράσεις των στελεχών-συμβούλων των δομών ΣΥ-ΕΠ στη διαμόρφωση των δεικτών και των τριών ειδών συναρτώνται, σημαντικότερα σε σύγκριση με άλλες προδιαγραφές τους, με τα προσόντα τους (απαιτούμενα αλλά και τα εμφανιζόμενα στην πράξη), με το βαθμό αποδοχής της αυτοαντίληψής τους ως στελεχών των υπηρεσιών αυτών, με τον αριθμό των επιμέρους δράσεων στο πλαίσιο των λειτουργιών του ΣΥ-ΕΠ, τις οποίες δεοντολογικά είναι αρμόδιοι να υλοποιήσουν αλλά υλοποιούν στην πραγματικότητα, με τον αριθμό και την ποιότητα των δεξιοτήτων τους (Mayston, 2002, Sampson et al., 2004, Watts & Sultana, 2004, Sultana, 2005, Watts & Dent, 2006). Άλλωστε οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας εμμέσως και ίσως χωρίς να το συνειδητοποιούν προβαίνουν σε αξιολογήσεις. Αυτές αφορούν από τη μια μεριά στις αναφορές τους προς ανώτερα διοικητικά όργανα σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην υλοποίηση της εργασίας τους, με τις ελλείψεις των δομών ΣΥ-ΕΠ σε υλικοτεχνικές υποδομές, στην ανά-

γκη διαρκούς επιμόρφωσης των ήδη υπηρετούντων συμβούλων και στην απαίτηση διορισμού στις υπηρεσίες αυτές εξειδικευμένων στελεχών. Πέρα από αυτά εμμέσως πάλι αξιολογική χροιά σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους εμπεριέχει και η ανατροφοδότηση, την οποία συχνά ζητούν από τους συμβουλευόμενους είτε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας είτε στο τέλος αυτής, μέσα από την ερώτηση, εάν βρήκαν τη διαδικασία επιβοηθητική. Όμως, ιδιαίτερα η δεύτερη μορφή αξιολόγησης γίνεται προφορικά και ως εκ τούτου δεν προκύπτουν έγκυροι δείκτες για διαμορφωτικές παρεμβάσεις στη συμβουλευτική διαδικασία. Αυτό ίσως είναι αποτέλεσμα έλλειψης σχεδιασμού και συστηματικότητας της αξιολόγησης στο εσωτερικό πεδίο των δομών, ζητήματα τα οποία συνδέονται με την αντίληψη των ελλήνων –και όχι μόνο– συμβούλων σταδιοδρομίας, ότι η αξιολόγηση δεν αποτελεί ενσωματωμένη φάση μέσα στην συνολική συμβουλευτική διαδικασία, αλλά πρέπει να υλοποιείται στο τέλος της διαδικασίας αυτής και κυρίως από εξωτερικούς αξιολογητές. Αυτές οι παρατηρήσεις μας προκύπτουν από την πολυετή εμπειρία μας σχετικά με την πρακτική της συμβουλευτικής αλλά και τις σχετικές συζητήσεις με ενεργά στελέχη των δομών ΚΕ-ΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Αυτοί ήταν οι βασικότεροι λόγοι για τους οποίους επιλέξαμε τα στελέχη των δομών ΣΥ-ΕΠ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ως μια σημαντική συνιστώσα για την αξιολογική διερεύνηση της κατάστασης των δομών αυτών στην Ελλάδα επικεντρώνοντας

την έρευνά μας στο εσωτερικό πεδίο λειτουργίας των δομών. Ως κριτήρια της αξιολόγησής μας χρησιμοποιήσαμε τα παρακάτω:

- Τον αριθμό των λειτουργιών και των επιμέρους δράσεων, οι οποίες προσγράφονται στις παραπάνω δομές σύμφωνα με τις απόψεις των στελεχών.
- Το επίπεδο της ετοιμότητας και την αίσθηση ικανότητας των στελεχών να υλοποιήσουν τις παραπάνω αναφερόμενες δράσεις.
- Τις δεξιότητες που κατά τη δήλωσή τους έχουν αλλά και εκείνες, που απαιτούνται για την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους με τους συμβουλευόμενους.
- Τις ομάδες αναφοράς, οι οποίες κατά τη γνώμη των στελεχών αποτελούν «δυνάμει» αποδέκτες των παροχών τους.

Μεθοδολογία της Έρευνας

Ερευνητικά εργαλεία: Ημιδομημένη συνέντευξη (σε ομάδα στελεχών και μαθητών) και ερωτηματολόγιο (σε στελέχη δομών ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ).

Ερευνητικά Ερωτήματα

Το παραπάνω διατυπωμένο σκεπτικό μας οδήγησε στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία μέσω των εργαλείων της έρευνας κλήθηκαν να απαντήσουν οι σύμβουλοι:

- Ποιες είναι οι λειτουργίες και οι επιμέρους δράσεις υλοποιούν οι υπηρεσίες (δομές) ΣΥ-ΕΠ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση;
- Ποιες θα είναι οι λειτουργίες των συγκεκριμένων υπηρεσιών στο νέο

millennium κατά την άποψη των στελεχών τους;

- Σε τι διαφοροποιούνται από τις προηγούμενες;
- Ποιος είναι ο πληθυσμός αναφοράς των δομών αυτών;
- Πόσο επαρκείς αισθάνονται οι σύμβουλοι για την εργασία τους;
- Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι σύμβουλοι στις δομές;

Πληθυσμός-Δείγμα

Ο πληθυσμός της έρευνας είναι οι εκπαιδευτικοί-σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, οι οποίοι στελεχώνουν τα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ της χώρας και των οποίων ο αριθμός ανέρχεται στους 774 (204 στα ΚΕΣΥΠ και 570 στα ΓΡΑΣΕΠ, Πηγή: ΥΠΕΠΘ). Ο αριθμός του δείγματος ανήλθε στα 230 (30% του πληθυσμού), (ΚΕΣΥΠ: 77 άτομα, ΓΡΑΣΕΠ: 153).

Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων

Προκειμένου να διευρυνθούν τα ερωτήματα που τέθηκαν παραπάνω, δημιουργήσαμε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 16 ερωτήσεις, ανοικτού τύπου στην πλειοψηφία τους. Πριν διανεμηθεί στα υποκείμενα της έρευνάς μας, προηγήθηκε πιλοτική φάση, κατά την οποία το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε 5 υποκείμενα της έρευνας. Μετά την ολοκλήρωση της πιλοτικής φάσης το ερωτηματολόγιο στάλθηκε είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή στα ΚΕΣΥΠ κάθε νομού και από εκεί στα ΓΡΑΣΕΠ που υπάγονταν σε κάθε ένα από αυτά.

Για την αποτελεσματικότητα της έρευνάς μας ακολούθησε μια δεύτερη φάση κατά την οποία χρησιμοποιή-

ήθηκε η μη δομημένη συνέντευξη. Στην φάση αυτή συμμετείχαν 30 υποκείμενα του δείγματος μας. Οι άξονες της συνέντευξης ήταν οι ακόλουθοι:

- Τα άτομα που απευθύνονται στα ΚΕΣΥΠ και στα ΓΡΑΣΕΠ καθώς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.
- Ο εντοπισμός τυχόν διαφοροποιήσεων των λειτουργιών και των δράσεων σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.
- Οι σκοποί των υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ, ο εντοπισμός προβλημάτων-ελλείψεων και η ανάγκη διαφοροποίησής τους.
- Ο βαθμός ετοιμότητας των λειτουργιών ΣΥ-ΕΠ να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες που θα δημιουργηθούν στον τομέα ΣΥ-ΕΠ στο νέο millennium.
- Οι προτεινόμενες από τους ίδιους, «ενέργειες» για την καλύτερη προετοιμασία τους.

Ανάλυση των Δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε στο επίπεδο της περιγραφικής στατιστικής με υπολογισμό του κριτηρίου χ^2 για τις συγκρίσεις μεταξύ στελεχών των δύο φορέων ΣΥ-ΕΠ. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ήταν $p < 0.05$.

7. Αποτελέσματα

Τα σημαντικότερα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται συνδεδεμένα με την ανάλογη ερώτηση και την εμπεριεχόμενη και ερευνώμενη σ' αυτή μεταβλητή:

1η Ερώτηση: «Ποια άτομα απευθύνονται στην υπηρεσία σας;»

Το μεγαλύτερο ποσοστό των στελεχών και των δύο δομών (86% ΚΕΣΥΠ, 93% ΓΡΑΣΕΠ) απάντησαν ότι οι μαθητές/τριες και οι γονείς τους είναι οι κύριες ομάδες ατόμων, οι οποίες απευθύνονται στις υπηρεσίες τους αντιστοίχως. Από την αξιολόγηση των δεδομένων σχετικής ερώτησης στην συνέντευξη, αλλά και μέσα από την επισκόπηση δημογραφικών δεδομένων εμπεριεχόμενων σε έντυπα κίνησης απευθυνόμενων στις δομές αυτές αποκομίσαμε την εντύπωση ότι οι ομάδες αυτές στην πλειονότητά τους προέρχονται από «φυσιολογική» οικογενειακή ατμόσφαιρα και εμφανίζουν «κανονική» σχολική πορεία. Έφηβοι της σχολικής ηλικίας ή οι γονείς τους, οι οποίοι ζουν σε μια κατάσταση κοινωνικού αποκλεισμού με συνακόλουθες συνέπειες (όπως π.χ. ενδοοικογενειακές συγκρούσεις, διάσπαση ποικιλοτρόπως του οικογενειακού ιστού, σχολική διαρροή κ.α.) δεν αναδύεται από τις απαντήσεις των στελεχών και των δύο δομών ότι αποτελούν ομάδες αναφοράς των παροχών τους (6% των απαντήσεων αφορούν στα άτομα αυτά).

2η Ερώτηση: «Ποια είναι τα τρία συχνότερα προβλήματα των συμβουλευόμενων, που αντιμετωπίζετε;»
(Πιν. 1)

Πίνακας 1

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	ΚΕΣΥΠ			ΓΡΑΣΕΠ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΑ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΑ	
Προβλήματα ενημέρωσης - πληροφόρησης	96,8		3.2	97.6		2.4	100,0
Προσωπική ανάπτυξη - σχέσεις με γονείς	79,4	16	4.6	68.6	24.2	7.2	100,0
Αγωνία για το μέλλον - μετάβαση	62.3	29.8	7,9	54.9	31.5	13.6	100,0

 $\chi^2 = 3,2, df=2, p > 0.054$

Σημ. Ν = Ναι, Ο = Όχι, ΔΑ = Δεν απαντώ

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 1 τα προβλήματα «ενημέρωσης - πληροφόρησης, προσωπική ανάπτυξη - σχέσεις με γονείς, αγωνία για το μέλλον - μετάβαση» εντοπίζονται ως τα συχνότερα προβλήματα και στις δύο δομές, θέματα τα οποία θεωρούνται σημαντικά και για τους μαθητές, οι οποίοι συνδέουν αυτά με την αυτοα-

ντίληψη, την αυτοεικόνα, τη δυναμικότητα, την προσαρμοστικότητα, την εξωστρέφεια και τους τρόπους λήψης απόφασης (Kracke, 1998, Hiebert, 1998, Witko et al., 2005). Μεταξύ των στελεχών των δομών αυτών αλλά και κατά φύλο δεν παρουσιάσθηκαν σημαντικές διαφορές.

3η Ερώτηση: «Υπάρχουν Διαφοροποιήσεις ως προς το είδος των προβλημάτων αυτών σήμερα σε σχέση με το παρελθόν;»

Πίνακας 2

ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ	ΚΕΣΥΠ (%)			ΓΡΑΣΕΠ (%)			ΣΥΝΟΛΟ
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΑ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΑ	
Ένταση οικογενειακών προβλημάτων	23,2	43,6	33.2	13,4	46,7	39,9	100,0
Άγχος-Σύγχυση για το μέλλον	39,8	31,7	29,4	28,9	42.7	28,4	100,0
Προσέγγιση προσωπικών θεμάτων	41.7	29,8	28.5	26,4	48.3	25.3	100,0

 $\chi^2 = 3,675, p < 0.05 df= 2$

Από την επισκόπηση του πίνακα 2 προκύπτει ότι τα στελέχη και των δυο εξεταζόμενων δομών εντοπίζουν σήμερα σε σχέση με το παρελθόν ως σημαντικότερες διαφοροποιήσεις σε

κοινωνικοψυχολογικού τύπου προβλήματα. Όμως τα εντοπιζόμενα προβλήματα απασχολούν περισσότερα στελέχη των ΚΕΣΥΠ σε σύγκριση με εκείνα των ΓΡΑΣΕΠ.

4η Ερώτηση: Ποιες λειτουργίες προσγράφονται σε δομές όπως τα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ;»

Πίνακας 3

ΠΡΟΣΓΡΑΦΟΜΕΝΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΚΕΣΥΠ (%)			ΓΡΑΣΕΠ (%)			ΣΥΝΟΛΟ
	N	O	ΔΑ	N	O	ΔΑ	
Πληροφόρηση-Ενημέρωση	93.6	6.4	97.8	2.2	100.0		
Υποστήριξη για την επίλυση προσωπικών προβλημάτων	46,7	29.6	20.7	28.9	46.8	24,3	100,0
Στήριξη στη λήψη προσωπικών αποφάσεων	27.2	48.1	24.7	16,5	61.4	22.1	100.0
Συμβ/κή εκπ/κών	18.8	49,6	31.6	9.7	63.9	26.4.4	100.0
Συμβ/κή του σχολικού συστήματος	17.3	58.8	23.9	7.3	69.7	30	100.0
Βοήθεια στους συμβουλευόμενους για την επεξεργασία της πληροφορίας	58.5	28.6	12.9	49.8	36.9	13.3	100,0
Στήριξη στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων	100			100			100,0

$\chi^2 = 2,98$ $p < 0.05$, $df = 12$

Σημ. N = Ναι, O = Όχι, ΔΑ = Δεν απαντώ

Τα δεδομένα του πίνακα κάνουν σαφές ότι όσον αφορά λειτουργίες που σχετίζονται με την πληροφόρηση-ενημέρωση και τη λήψη απόφασης δεν αναδεικνύονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των στελεχών των δομών. Όσον αφορά όμως τις υπόλοιπες λειτουργίες, οι οποίες συγκρίνονται στον παραπάνω πίνακα και αφο-

ρούν σε ζητήματα συμβουλευτικής σχετιζόμενα στενότερα με εσωτερικές ψυχολογικού χαρακτήρα διαδικασίες, στις περιπτώσεις αυτές είναι ευδιάκριτη η διαφοροποίηση μεταξύ των στελεχών των δύο δομών. Στα ζητήματα αυτά τα στελέχη των ΚΕΣΥΠ δείχνουν σε σύγκριση με τα στελέχη των ΓΡΑΣΕΠ εντονότερη εμπλοκή.

5η Ερώτηση: «Οι ήδη υλοποιούμενες δράσεις στις δομές επαρκούν κατά τη γνώμη σας για την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων;»

Έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού 87%, Ψυχολογική, προσωπική στήριξη των μαθητών 89%).

Οι απαντήσεις στην ερώτηση (ΝΑΙ = 72, ΟΧΙ = 158) κάνουν σαφές ότι τα στελέχη και των δύο δομών εντοπίζουν την ανεπάρκεια των υλοποιούμενων επιμέρους δράσεων για την αντιμετώπιση προβλημάτων, των οποίων την ένταση αναγνωρίζουν. Την ανεπάρκεια αυτή αποδίδουν κατά πρώτον στην έλλειψη εξειδίκευσης από τη μεριά τους και την έλλειψη γενικότερα εξειδικευμένου προσωπικού στις δομές. Κυρίως οι ελλείψεις αυτές κατά την άποψη των στελεχών μειώνουν την αποτελεσματική παρέμβασή τους σε θέματα, τα οποία σχετίζονται με τη ψυχολογική στήριξη των μαθητών/τριων και την προσωπική τους ανάπτυξη. (Απάντηση:

6η Ερώτηση: «Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας πληθυσμιακές ομάδες, των οποίων οι ανάγκες δεν καλύπτονται από τις παροχές της δομής σας;»

Σε σχέση με την ερώτηση αυτή τα στελέχη και των δύο δομών έδειξαν ότι εντοπίζουν κάποιες πληθυσμιακές ομάδες, τις οποίες δεν αγγίζουν οι παρεχόμενες από τις δομές ΣΥ-ΕΠ. Σ' αυτές τις ομάδες εντάσσουν σύμφωνα με τις απαντήσεις τους κυρίως του τσιγγάνους και τα άτομα πολιτισμικής ετερότητας. Ως προς τη μεταβλητή αυτή δεν παρουσιάζονται μεγάλες διαφορές μεταξύ στελεχών ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ, αλλά ούτε και κατά φύλο ($\chi^2 = 0.92$, $df = 3$, $p > 0.05$).

7η Ερώτηση: «Ποια θεωρείτε ότι θα είναι τα μελλοντικά ζητήματα, που θα κληθούν να αντιμετωπίσουν οι δομές ΣΥ-ΕΠ;»

Πίνακας 4

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	ΚΕΣΥΠ (%)			ΓΡΑΣΕΠ (%)			ΣΥΝΟΛΟ
	N	O	ΔΑ	N	O	ΔΑ	
Έγκυρη ενημέρωση για την αγορά εργασίας	79.2	10,8	10	85.3	7.9	6.8	100,0
Διαχείριση της πληροφορίας	54,3	33.4	12.3	59.8	26.9	13.3	100,0
Συμβουλευτική με χρήση Η/Υ	69.8	7.4	22.8	42,3	39.8	17,9	100,0
Προβλήματα ειδικών πληθυσμιακών ομάδων	27.8	43.6	28.6	21.3	52.7	26	100,0
Διαμόρφωση δικτύων συνεργασιών	94,2	0	5,8	90,7	0	9,3	100,0
Διαδικασία παραπομπής σε ειδικότερες δομές	21.3	50,2	28.5	11.2	52.4	36.4	100,0
Συμβουλευτική γονέων	35.8	34.4	29.8	20.3	40.8	38.9	100,0

Σύμφωνα με τα δεδομένα του πίνακα 4 τα στελέχη και των δύο εξεταζόμενων δομών δείχνουν να συμπίπτουν στις εκτιμήσεις τους σχετικά με την μελλοντική ανάπτυξη ζητημάτων, τα οποία στο μέλλον θα κληθούν να αντιμετωπίσουν οι υπηρεσίες ΣΥ-ΕΠ. Τα ζητήματα αυτά αναφέρονται στην πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και στη χρήση νέων τεχνολογιών. Διαφορές όμως παρουσιάζονται μεταξύ των στελεχών των δύο δομών σχετικά με ζητήματα, που περιέχονται στο πεδίο της προσωπικής συμβουλευτικής. Συγκεκριμένα στις μεταβλητές: «Προβλήματα ειδικών πληθυσμιακών ομάδων», «Συμβουλευτική γονέων», «Διαδικασία παραπομπής σε ειδικότερες δομές» η τιμή του p ήταν $p < 0.05$. Άρα απορρίπτεται η H_0 υπόθεση (μεταξύ των στελεχών των δύο δομών δεν υπάρχουν διαφορές).

8η Ερώτηση: «Πόσο ικανοί αισθάνεστε για να τα αντιμετωπίσετε;»

Σχετικά με την ερώτηση αυτή στην πλειονότητά τους τα στελέχη και των δύο δομών απάντησαν με ποσοστό 65,3% και 79,2% αντίστοιχα στην πενταμερή κλίμακα Likert (Πάρα πολύ – καθόλου) ότι θεωρούν ότι είναι λίγο ικανοί. Βέβαια δεν προβήκαμε σε συγκεκριμένη για κάθε μια από τις

σχετικές μεταβλητές ανάλυση, ώστε να γίνει σαφέστερο, ποια από τις παραπάνω μεταβλητές αφορούν τα αναφερόμενα ποσοστά. Μπορούμε εντούτοις να εικάσουμε τόσο από τις απαντήσεις των στελεχών στην ερώτηση 7 όσο και από άλλες σχετικού με την ερώτηση αυτή περιεχομένου, ότι η αίσθηση ανεπάρκειας των στελεχών επικεντρώνεται σε ζητήματα του πεδίου της προσωπικής υποστήριξης και συμβουλευτικής.

9η Ερώτηση: «Ποιες ενέργειες θεωρείτε ότι πρέπει να γίνουν, ώστε να προ-ετοιμαστείτε καλύτερα για τις αντιμετωπίσετε;»

Η πλειονότητα των απαντήσεων των στελεχών και των δύο δομών στο ποσοστό 69,4% αναφέρεται στην επιμόρφωση- ενημέρωση των στελεχών. Ενδιαφέρουσα και μάλιστα σε ποσοστό 84,2% είναι η άποψη των στελεχών και των δύο δομών ότι η βελτίωση της προετοιμασίας δεν εξαρτάται από τα στελέχη. Άξιο λόγου είναι επίσης το ποσοστό των ερωτωμένων (34,8%) που θεωρεί ως αναγκαία ενέργεια τη θεσμοθέτηση του ρόλου των στελεχών των δομών. Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι η άποψη αυτή δεν διαφοροποιείται μεταξύ των στελεχών των δύο δομών ($p > 0.05$).

10η Ερώτηση: Για ποιες λειτουργίες και επιμέρους δράσεις είναι αναγκαίες διαφοροποιήσεις ώστε να αυξηθεί ο βαθμός αποτελεσματικότητάς τους;»

Πίνακας 5

ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ	ΚΕΣΥΠ (%)			ΓΡΑΣΕΠ (%)			ΣΥΝΟΛΟ
	N	O	ΔΑ	N	O	ΔΑ	
Πληροφόρηση-Ενημέρωση στελεχών	67.9	27.8	4.3	70.6	19.3	10.1	100.0
Χρήση ΝΤ στην πληροφόρηση	87.4	8.2	4.4	78.8	9.6	11.6	100,0
Ενεργός συμμετοχή συμβουλευόμενων	21,6	59,7	18.7	10,9	63.8	25.3	100,0
Εμπλουτισμός μεθόδων συμβουλευτικής παρέμβασης	78.3	12.5	9.2	79.3	9.3	11.4	100,0
Δεξιότητες για προσωπική ανάπτυξη συμβουλευόμενων	89.7		9.1	69.9	15	14,9	100,0

Όσον αφορά στην ανάγκη διαφοροποιήσεων, ώστε να αυξηθεί ο βαθμός αποτελεσματικότητας των υλοποιούμενων από κάθε δομή λειτουργιών και δράσεων, το μεγαλύτερο ποσοστό των στελεχών και των δύο δομών δήλωσαν ότι είναι αναγκαίες οι διαφοροποιήσεις. Ενδιαφέρον προκαλεί το ύψος των ποσοστών που έλαβε κάθε μία επιμέρους μεταβλητή: Σύμφωνα με τα δεδομένα του πίνακα 5 οι διαφοροποιήσεις κυρίως θα αναφέρονται στην επιμόρφωση και ενημέρωση των στελεχών σε θέματα γνώσης της αγοράς εργασίας και στη χρήση νέων τεχνολογιών στην πληροφόρηση και όχι τόσο στη στήριξη της συμβουλευτικής διαδικασίας γενικότερα (computer assisted counseling), ενώ πολύ λιγότερο θα αφορούν στην ενεργό συμμετοχή των συμβουλευόμενων, στον εμπλουτισμό των μεθόδων συμβουλευτικής παρέμβασης και στις δεξιότητες σχετικά με την προσωπική ανάπτυξη των συμ-

βουλευόμενων. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι το ποσοστό των στελεχών θεωρούν ότι οι σχετιζόμενες με την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ στο σχολικό σύστημα διαφοροποιήσεις πρέπει να αναφέρονται στις συνήθεις λειτουργίες γύρω από την ενημέρωση και πληροφόρηση, είναι μεγαλύτερο από εκείνο των στελεχών που αναφέρονται σε ψυχοκοινωνικού τύπου χαρακτηριστικά των συμβουλευόμενων, όπως π.χ. υποστήριξη ατόμων με έλλειψη κινήτρων, έκφραση από μεριά των συμβούλων στάσεων προς συγκεκριμένα γεγονότα ή ζητήματα κ.λπ. ($\chi^2 = 6,342$, $df = 4$, $p < 0.05$).

11η Ερώτηση: Ποιες δράσεις των φορέων σας πιστεύετε ότι πρέπει να ενισχυθούν για την κάλυψη των αναγκών της νέας χιλιετίας;

Χωρίς άξιες αναφοράς διαφορές με-

ταξύ τους τα στελέχη και των δύο δομών θεωρούν ότι πρέπει να βελτιωθούν οι παρακάτω δράσεις: Η συνεργασία με διάφορους φορείς για την καλύτερη συγκέντρωση και διαχείριση της πληροφορίας, περισσότερο

εξειδικευμένη και συνεχής επιμόρφωση των στελεχών, εποπτεία στο έργο τους από ειδικούς επιστήμονες, γνώση μεθόδων διαχείρισης και διάχυσης της πληροφορίας.

12η Ερώτηση: «Ποιες λειτουργίες-υπηρεσίες των δομών θεωρείτε λιγότερο γνωστές στο ευρύτερο κοινό;»

Πίνακας 6

ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΓΝΩΣΤΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΚΕΣΥΠ (%)			ΓΡΑΣΕΠ (%)			ΣΥΝΟΛΟ
	N	O	ΔΑ	N	O	ΔΑ	
Συμβουλευτική Γονέων	79,8	7,6	12,6	82,8	5,8	11,4	100,0
Συμβουλευτική του συστήματος σχολείο	62,8	14,5	22,7	69,8	7,9	22,3	100,0
Προσωπική ανάπτυξη - Ψυχολογική στήριξη	73,2	11,4	15,4	86,1	6,7	7,2	100,0
Συμβουλευτική εκπαιδευτικών	69,8	10,8	19,4	74,3	2,3	23,4	100,0

Η Συμβουλευτική γονέων, η συμβουλευτική εκπαιδευτικών, η συμβουλευτική του σχολείου ως κοινωνικού υποσυστήματος και η ψυχολογική υποστήριξη-προσωπική ανάπτυξη των συμβουλευομένων είναι σύμφωνα με τις απαντήσεις των στελεχών και των δύο δομών οι λειτουργίες που είναι άγνωστες στο ευρύτερο κοινό. Ίσως αυτό να συνδέεται και με το γεγονός ότι και οι ίδιοι δεν τις προσγράφουν στις παρεχόμενες από τις δομές υπηρεσίες.

Συμπεράσματα-Συζήτηση

Βάση αφόρμισης για την προκείμενη έρευνα στις δομές ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αποτέλεσε η επιβεβαιω-

μένη από τη σχετική βιβλιογραφία άποψη ότι η δραστηριότητα των στελεχών των υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ, η αντίληψη του ρόλου τους μέσα στις υπηρεσίες και οι αντιλήψεις για τις παροχές των δομών αυτών αποτελούν από τη μια μεριά - χωρίς να είναι οι μοναδικοί - σημαντικούς δείκτες αξιολόγησης της δράσης και των αναγκών των στελεχών ως και της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των παροχών των δομών αυτών. Από την άλλη μεριά οι δείκτες αυτοί απεικονίζουν αξιολογικά την επικρατούσα κατάσταση στο εσωτερικό των δομών αυτών και αποβαίνουν, συνολικά, δομικά στοιχεία για τον παραπέρα σχεδιασμό σχετικά με τη λειτουργία και την ανάπτυξη των δομών.

Όσον αφορά στα άτομα, που εντοπίζουν τα στελέχη ότι απευθύνο-

νται και στις δύο παραπάνω αναφερόμενες δομές, χωρίς σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ τους, τα ερευνητικά δεδομένα καθιστούν φανερό, ότι τα απευθυνόμενα για βοήθεια στις δομές αυτές άτομα έχουν συγκεκριμένη κοινωνική προέλευση. Από πλευράς μορφωτικού και οικονομικού status αλλά και από πλευράς κοινωνικού κεφαλαίου ανήκουν μεταξύ των παρυφών της χαμηλής κοινωνικής τάξης έως άτομα της μεσαίας τάξης, χωρίς να απουσιάζουν βέβαια από τον κατάλογο των απευθυνόμενων στις αναφερόμενες υπηρεσίες άτομα από την ανώτερη κοινωνική τάξη. Ίσως ως εξήγηση της κατάστασης αυτής μπορούμε να εικάσουμε ότι ισχύει –πιθανώς όχι με την ίδια έκταση ή τις αιτίες ανάδυσής της– η ίδια εξήγηση, που αναφέρεται στη σχετική βιβλιογραφία για άλλες χώρες. Σύμφωνα με αυτή τόσο το θεωρητικό υπόβαθρό όσο και η πρακτική της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία αναφέρονται στην επαγγελματική συμπεριφορά, την κοσμοαντίληψη και την κουλτούρα της μεσαίας αστικής τάξης (Niles, 2003, Gysbers et al., 2003, Hiebert, 2005). Πέρα από αυτά δεν αναφέρονται από τους συμβούλους ως ομάδες-αποδέκτες των παροχών των δομών παιδιά μεταναστών ή γονείς μετανάστες. Το γεγονός αυτό εκτιμούμε ότι παρέχει εναύσματα από τη μια μεριά για τη διεύρυνση του πληθυσμού αναφοράς των δομών, ώστε να συμπεριλαμβάνονται και άτομα διαφορετικής από την κυρίαρχη κουλτούρας. Από την άλλη μεριά καθιστά αναγκαία για τους συμβούλους την απόκτηση δεξιοτήτων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής (Pope, 2001, Hartung, 2002).

Όσον αφορά στην ομάδα αυτή, τους μετανάστες, όπως προκύπτει κυρίως από τις συνεντεύξεις, τα στελέχη και των δύο δομών κατανοούν την ανάγκη που έχουν ευρισκόμενοι σε ένα ξένο κράτος να γίνουν αποδέκτες και αυτοί των παροχών των δομών, όμως αισθάνονται ότι δεν έχουν επαρκώς εκπαιδευθεί στην αντιμετώπιση προβλημάτων ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο, οσάκις είχαν ως συμβουλευόμενο ένα άτομο από αυτή την ομάδα, περιόρισαν την παρέμβασή τους σε θέματα απλής επαγγελματικής πληροφόρησης και μάλιστα όσον αφορά στην αγορά εργασίας.

Σχετικά με τον εντοπισμό των προβλημάτων οι σύμβουλοι έδειξαν ότι από τη μια μεριά μπορούν να κατανοήσουν τα σημαντικότερα των προβλημάτων από όσα αντιμετωπίζουν στην καθημερινή πρακτική τους, για τα οποία διαπιστώνουν σήμερα σε σχέση με το παρελθόν διαφοροποιήσεις όσον αφορά στη μορφή και την ένταση της εμφάνισής τους. Από την άλλη μεριά όμως, ενώ διαπιστώνουν ότι η πληροφόρηση-ενημέρωση είναι βασικό πρόβλημα, που αντιμετωπίζουν οι προσερχόμενοι στις δομές νέοι και νέες, δεν εντοπίζουν ως πεδίο παρέμβασής τους επιμέρους όψεις των προβλημάτων αυτών, οι οποίες σχετίζονται με ανάγκες των χρηστών των παροχών των υπηρεσιών τους και συνδέονται με προσωπικά τους χαρακτηριστικά (π.χ. δυνατότητα του συμβουλευόμενου να αφομοιώσει την πληροφορία, υποστήριξη για τη διαχείριση της πληροφορίας κλπ).

Άξια λόγου με σημαντικές επιδράσεις τόσο στην εκπαίδευση των

συμβούλων σταδιοδρομίας όσο και στη γενικότερη εξέλιξη των δομών στο μέλλον είναι η αντίληψη από την μεριά των στελεχών του ρόλου τους. Από την αποδοχή εκ μέρους των συμβούλων των προσγραφόμενων στα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ λειτουργιών, όπως αυτή σκιαγραφείται στις απαιτήσεις των ερωτωμένων στη σχετική ερώτηση αλλά και σε συνδυασμό με τα δεδομένα άλλων απαντήσεων μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι τα στελέχη τόσο των ΚΕΣΥΠ όσο και των ΓΡΑΣΕΠ βλέπουν το ρόλο τους να επικεντρώνεται κυρίως στην ενημέρωση-πληροφόρηση και στη συμβουλευτική για λήψη απόφασης. Για ένα μεγαλύτερο εύρος παρεμβάσεων (όπως π.χ υποστήριξη για την υπερνίκηση δυσκολιών, στήριξη για την υπερνίκηση δυσκολιών, άλλα ζητήματα προσωπικής συμβουλευτικής, συμβουλευτική γονέων και εκπαιδευτικών) θεωρούν - σε αξιολογικό ποσοστό - ότι δεν είναι μέρος της εργασίας τους, αλλά και δεν αισθάνονται έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τέτοια προβλήματα. Μία πιθανή εξήγηση αυτού του γεγονότος είναι ότι τα προβλήματα αυτά, κοινωνικοψυχολογικού τύπου, είναι δυσκολότερα στην αντιμετώπισή τους σήμερα, καθόσον αναδύονται στο πλαίσιο ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων και προκαλούν ποικιλία προβλημάτων στους «δυνάμει» χρήστες των παροχών των δομών ΣΥ-ΕΠ. Ως εκ τούτου αισθάνονται τα στελέχη την ανάγκη περισσότερο εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων αλλά και επαρκέστερης εξειδικευμένης πρακτικής εξάσκησης. Σχετικά με το ζήτημα αυτό, σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνάς μας, τα στελέχη και των δύο

δομών, με παρατηρούμενη έμφαση από τα στελέχη των ΓΡΑΣΕΠ σε σύγκριση με εκείνα των ΚΕΣΥΠ, συνειδητοποιούν την ανεπάρκειά τους και ζητούν την μείωση των αρνητικών συνεπειών και γι' αυτούς τους ιδίους αλλά και για τους συμβουλευόμενους μέσα από σχετικά γνωστικά αντικείμενα στο πλαίσιο της αρχικής τους εκπαίδευσης, για την οποία σύμφωνα με τις απαντήσεις τους δεν είναι ικανοποιημένοι στο βαθμό που προετοιμάστηκαν και μέσα από τη διαρκή επιμόρφωση. Με αυτό τον τρόπο θεωρούν ότι θα καταστούν ικανοί για να αντιμετωπίσουν μια ποικιλία προβλημάτων, εκ των οποίων μερικά αντιλαμβάνονται ότι εντάσσονται στις αρμοδιότητές τους, ενώ κάποια άλλα εικάζουν ότι αποτελούν μέρος της εργασίας τους. Το γεγονός ότι μέσα από τις απαντήσεις τους σε σχετικά ερωτήματα του ερωτηματολογίου δηλώνουν έντονη απαίτηση για διαρκή επιμόρφωση και ενημέρωσή τους, τις οποίες κατατάσσουν αξιολογικά στην υψηλότερη κλίμακα σε σύγκριση με άλλα μέτρα απαραίτητα για τη διεύρυνση της αποτελεσματικότητάς τους, ακόμη υψηλότερα και από την ανάγκη θεσμοθέτησης του ρόλου τους, αναδεικνύει το άγχος τους για την αναποτελεσματικότητά τους στην αντιμετώπιση προβλημάτων του αναφερόμενου παραπάνω τύπου. Αξιοσημείωτη, βέβαια, στο σημείο αυτό είναι η δήλωση των στελεχών ότι η υλοποίηση μιας τέτοιας απαίτησης δεν εξαρτάται από τους ιδίους, αλλά από άλλους κρατικούς ή ιδιωτικούς φορείς.

Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται οι απαντήσεις τους σχετικά με την απαίτηση να στελεχωθούν οι δομές ΣΥ-

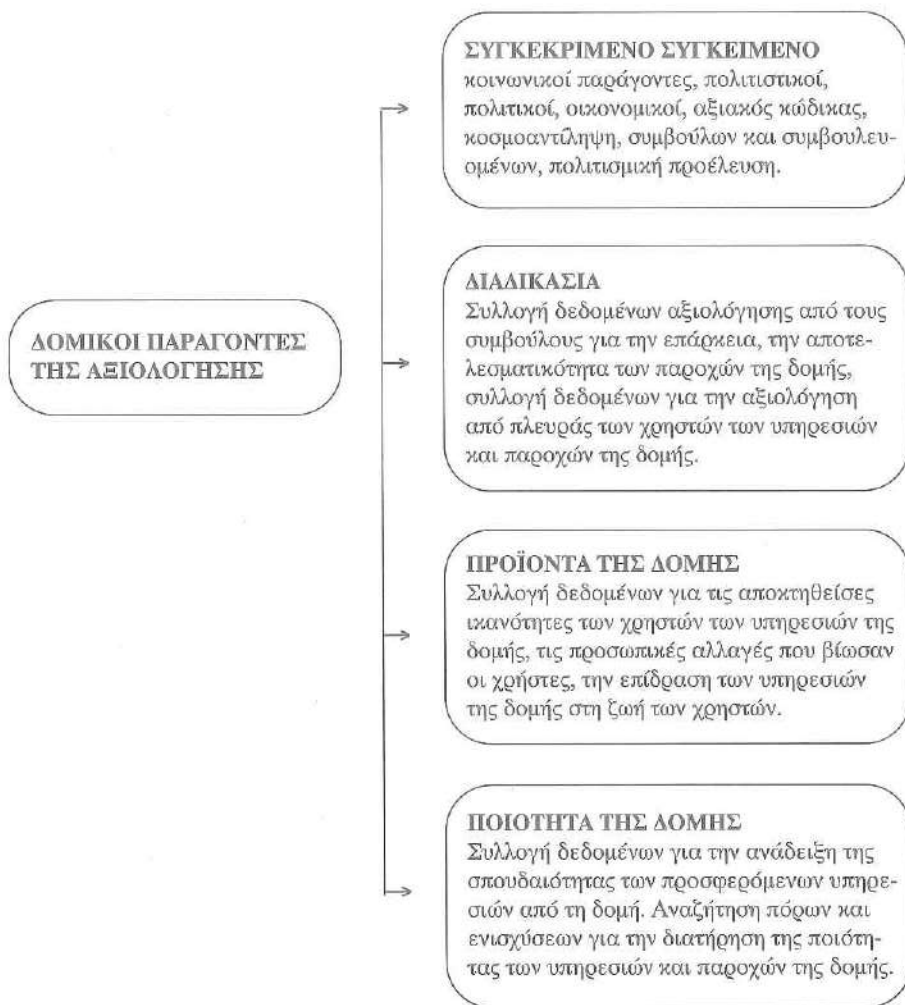
ΕΠ στην εκπαίδευση με εξειδικευμένο προσωπικό. Δεν έχουν όμως μόνο οι έλληνες σύμβουλοι μια τέτοια αντίληψη για το ρόλο τους και μια ανάλογη αίσθηση για την επαρκή προετοιμασία τους. Παρόμοια αντίληψη, ίσως όχι στον ίδιο βαθμό, για το ρόλο των συμβούλων ΣΥ-ΕΠ μπορεί να εντοπίσει κανείς και σε άλλες χώρες, όπως προκύπτει από σχετικές έρευνες (Anderson & Niles, 2000, Repetto, 2003, Niles, 2003).

Από την επισκόπηση των απαντήσεων των στελεχών σε συγκεκριμένες ερωτήσεις (4,12) μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι οι σύμβουλοι και των δύο δομών εντοπίζουν κάποιες λειτουργίες δράσεις των δομών αυτών με τις συνακόλουθες παροχές, οι οποίες δεν είναι γνωστές στο ευρύτερο κοινό. Ως τέτοιες θεωρούνται δράσεις που συνδέονται με την προσωπική συμβουλευτική, προσωπική ανάπτυξη και τη συμβουλευτική του κοινωνικού περιβάλλοντος των συμβουλευόμενων (γονείς, εκπαιδευτικοί, το σχολείο ως κοινωνικό υποσύστημα). Η κατάσταση αυτή (ίσως συνδέεται με το γεγονός ότι οι ίδιοι οι σύμβουλοι, για λόγους που ήδη αναφέρθηκαν παραπάνω, δεν επιχειρούν την υλοποίηση τέτοιων δράσεων. Θα μπορούσε κανείς πέρα από αυτά να εικάσει ότι η άγνοια των παραπάνω αναφερόμενων δράσεων από την πλευρά των δυνάμει «πελατών» προκύπτει από την περιορισμέ-

νη αναπαράσταση και κατανόηση που έχει το ευρύ κοινό για τη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία, ότι σχετικά με τη διαδικασία αυτή πρόκειται κυρίως για καθοδήγηση και αναζήτηση εργασίας ή βοήθεια για την είσοδο του νέου ατόμου στον κόσμο της εργασίας. Το γεγονός αυτό καθιστά αναγκαία τη γνωστοποίηση με συστηματικό και δυναμικό τρόπο της σκοποθεσίας του θεσμού ΣΥ-ΕΠ, του εύρους των παροχών του και τη σύνδεσή τους με κοινωνικά αιτήματα και οικονομικούς στόχους, ζητήματα των οποίων την εξέλιξη επιρεάζουν θετικά οι παροχές των δομών ΣΥ-ΕΠ.

Ένα Μοντέλο

Οι παραπάνω αναγραφόμενες διαπιστώσεις από την περιδιάβαση της σχετικής βιβλιογραφίας, τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, αλλά και η πεποίθησή μας ότι η αξιολόγηση αποτελεί δομικό και ενσωματωμένο στοιχείο στην όλη συμβουλευτική διαδικασία στο εσωτερικό των σχετικών κάθε φορά δομών και πλαισίων, μας έδωσε την αφορμή για τη συγκρότηση ενός μοντέλου το οποίο παραθέτουμε παρακάτω και το οποίο, πιστεύουμε, ότι θα μπορούσε με συγκεκριμένο τρόπο να βοηθήσει τους συμβούλους στην εσωτερική αξιολόγηση των δράσεων των δομών τους.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αδάμ-Χριστοπούλου, Φ. (2004). «Μελέτη Δράσης Βιωσιμότητας των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑ-ΣΕΠ», ΥΠΕΠΘ
- Anderson, W. & Niles, S. (2000). Important events in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 43: 240-245.
- Betchel, D.S. (2001). "The Organization and Impact of Career Programs and Services Within Higher Education". In Rayman, J.R. *The Changing Role of Counseling*.
- Bezanson, L. & Kellett, R. (2001). "Intergrating Career Information And Guidance at a Local Level" OECD.
- Βυτόγιαννη, Χρ., (1995). «Ο Ρόλος των Επιστημονικών Εταιριών και Οργανώσεων του Σχολικού Επαγγελματισμού στην Ελλάδα και στην Αγγλία». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού*, Μάρτιος & Ιούνιος 1995, τ. 32-33: 19-28.

- Δεδούλη, Μ. (2002). «Ο Εκπαιδευτικός ως «Ερευνητής» της προσωπικής εκπαιδευτικής του θεωρίας, μέσω βιοματικής- αναστοχαστικής διαδικασίας» στο Μπαγάκης, Γ. (2002). «Ο Εκπαιδευτικός ως Ερευνητής». Αθήνα: Μεταίχμο.
- Denzin, K.D. & Lincoln, Y.S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Goodman, J. & Hansen, S. (2005). "Career Development and Guidance Programs Across Cultures: The Gap Between Policies and Practices" *The Career Development Quarterly*, September 2005, 54: 57-65.
- Gysbers, N. et al (2003). *Career counselling: Process, issues and techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hartung, P. (2002). Cultural context in career theory and practice: Role salience and values. *The Career Development Quarterly*, 51: 12-26.
- Hiebert, B. (1998). Guidance-related needs of junior high school students. *Guidance and Counseling*, vol. 14: 3-9.
- Hiebert, B. (2005). Perspectives on Guidance and social inclusion in a global society, unpublished paper, *University of Calgary*.
- Hughes, D. (2003). *Why evaluate guidance?* Unpublished paper of the Centre for Guidance Studies, University of Derby, England.
- Fouad, N. & Arbona, C. (1994). Career in a cultural context, *Career Development Quarterly*, 43: 96-104.
- Kracke, B (1997). Parental behaviours and adolescents' career exploration. *The Career Development Quarterly*, 45: 341-350.
- Κρίβας, Σπ. (2005). «Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομία στο νέο Millennium: εννοιολογικές διαφοροποιήσεις της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία στη μεταβιομηχανική κοινωνία». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού*, Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2005, 74-75: 139-147.
- Κρίβας, Σπ. (1995). «Ο ΣΕΠ Διεθνώς και στη χώρα μας: Προβλήματα και λύσεις». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού*, Οκτώβριος & Δεκέμβριος, 34-35: 42-55.
- Lalande, V. et al. (2006). *Measuring the Impact of Career Services: Current and desired Practices* Unpublished paper of National Consultation on Career Development (NATCON).
- Niles, S. (2003). Career Counselors Confront a Critical Crossroad: A Vision of the Future. *The Career Development Quarterly*, 32: 70-77
- Magnusson, K. & Lalande, V. (2005). New strides in Canadian Career Development Research, *The Career Counsellor*.
- Maguire M. & Killeen J. (2003). "Outcomes From Career Information And Guidance Services" OECD.
- McDaniel, C. & Gysbers, N. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ματαγγούρας, Γ.Ι., Χέλμης, Κ.Σ. (2000). «Η Προσωπική Θεωρία των Ελλήνων Δασκάλων: Οι απόψεις τους για τις επιδιώξεις του σχολείου». *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα, Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου*, τ. Β', Αθήνα: Ατραπός.
- Niles, S. (2003). *Career Development interventions in the 21st Century*, Pennsylvania: Pearson.
- Numminen, U. & Kasurinen, H. (2003). *Evaluation of Educational Guidance and Counseling in Finland*. Helsinki: Yliopistopaino.

- Parsons F. (1909). *"Choosing a vocation"*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pope, M. (2001). *Experiential career development activities for teaching career classes and facilitating career groups*. Tulsa: NCDA.
- Repetto, E. et al (2003). International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners, *Final Report, IAEVG*.
- Repetto, E. (2008). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study*.
- Rayman J.R. (1999). "Career Services Imperatives for the Next Millennium" *The Career Guidance Quarterly*, vol. 48: 175-184
- Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds). *Career development: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Savickas, L.M. (1993). "Career Counseling in postmodern era" *Journal of Cognitive Psychotherapy: An international Quarterly*, Volume 2. Number 3, 1993, pp. 205-214.
- Schulz, W.E. (1998) *Evaluating Career Counseling Centers*, ERIC Digest.
- Sullivan S.E, Carden W.A. & Martin D.F. (1998). "Careers in the Next Millennium: Directions for Future Research" *Human Resources Management Review*, Volume 8. Number 2: 165-185.
- Van Estroeck, R. (2002). Career guidance and counseling for lifelong learning in a global economy. In B. Hiebert & W.A. Borgen (Eds), *Technical and vocational education and training in the 21st century*. Paris: UNESCO.
- Watts A.G. (2002). "Career Guidance and Public Policy: Global Issues and Challenges" OECD.
- Watts, A & Sultana, R. (2004). Career Guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4: 105-122.
- Watts A.G. (2005). "Career Guidance Policy: An International Review" *The Career Development Quarterly*, volume 54: 66-76.
- Watts, A.G. (1996). The changing concept of career: Implications for career counseling. In R. Feller & G. Walz (Eds), *Career transitions in turbulent times*. Greensboro, NC: Educational research information center.
- Witko, K. et al. (2005). Senior high school career planning: What students want, In *Journal of Educational Enquiry*, vol. 6: 34-49.

Γιώργος Γρ. Παπάς*

ΑΡΧΕΣ, ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Η αξιολόγηση (*evaluation*) θεωρείται –κυρίως στις αναπτυγμένες χώρες– ως “διαπιστωτική” και “προωθητική” μέσο βελτίωσης της δομής και της λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος, κάθε χώρας.

Σε διεθνή συνέδρια και συμπόσια, για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (*career development*), τονίζεται η σημασία και η χρησιμότητα της αξιολόγησης, ως συστατικό προαπαιτούμενο για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής-προσανατολισμού και γενικότερα των υπηρεσιών για την ανάπτυξη της δια βίου σταδιοδρομίας.

Στη διαδικασία της αξιολόγησης των Λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού και του έργου τους πρέπει να χρησιμοποιούμε τις καταλληλότερες –κατά περίπτωση– μεθόδους και “εργαλεία” αξιολόγησης ή να επανοούμε νέα, όταν οι συνθήκες το απαιτούν και έχουμε τη σχετική δυνατότητα γι’ αυτό.

Η ανάπτυξη και η υιοθέτηση μιας “κουλτούρας αξιολόγησης” περιλαμβάνει πρώτον την αποδοχή της χρησιμότητας αυτής και δεύτερον, αφού σωστά και με πληρότητα διεξαχθούν οι επιμέρους διαδικασίες αξιολόγησης, τα τελικά αποτελέσματα αυτής να ληφθούν σοβαρά υπόψη στην “εγκυροποίηση” της ακολουθητέας πολιτικής ή στη μερική/ολική πρόταση για τη διαφοροποίησή της.

Η παρούσα εισήγηση θα επιδιώξει να παρουσιάσει τη σύνδεση μεταξύ αρχών και μεθόδων αξιολόγησης και να καταδείξει τις θετικές επιδράσεις, στο έργο των συμβούλων σταδιοδρομίας, από την εφαρμοζόμενη –κατά περίπτωση– διαδικασία αξιολόγησης.

George Gr. Papas*

PRINCIPLES, METHODS AND USEFULNESS OF EVALUATION IN COUNSELLING AND CAREER GUIDANCE

Evaluation is considered –mainly in developed countries– as a means towards the improvement of the structure and operation of a country's educational system.

In international conferences and symposia on *career development issues*, the significance and necessity of evaluation is stressed for the improvement of effectiveness of the services provided on counselling and career guidance and, generally speaking, of life long career development services.

* Ο Δρ. Γ.Π. είναι Σύμβουλος στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Υπήρξε μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. από τον Σεπτέμβριο του 2001 έως τον Ιούνιο του 2008. *Επικοινωνία*: Αιγαίου Πελάγους 1-3, Αγία Παρασκευή, 153 42. E-mail: ggripapas@pi-schools.gr

Evaluating the work of career counsellors, we must use the most appropriate –in each case- methods and tools to this end or invent new ones when this is possible and required by specific circumstances.

The development and adoption of “*evaluation culture*” includes *firstly* the acceptance of its usefulness and *secondly*, following the proper carrying out of the evaluation methods and techniques, the –partial or total- validation or reformation of the policy in concern, after taking into serious consideration the final results.

In this paper I will pursue to present the relation between evaluation principles and methods and consequently present the positive impact of evaluation procedures on the career counsellors’ task.

1. Εισαγωγή

Η αξιολόγηση (*evaluation*) ως όρος/έννοια, με την ετυμολογική αναγωγή της στο: *αξία* + *λέγω*, είναι νοηματικά ευρύτερη του όρου *μέτρηση* διότι περιλαμβάνει και τις ποιοτικές περιγραφές, τις προσωπικές εκτιμήσεις και κρίσεις για το αξιολογούμενο “αντικείμενο” (ο όρος “αντικείμενο” αναφέρεται με την ευρεία σημασία αυτής της λέξης). Το εύρος, η σημασία και η χρησιμότητα της αξιολόγησης προφανώς αναφέρεται και δύναται να συμπεριλάβει όλα τα επίπεδα των ανθρωπίνων δραστηριοτήτων.

Στην *εκπαίδευση* ο όρος *αξιολόγηση* αναφέρεται καταρχήν στη διαδικασία με την οποία επιδιώκεται η μέτρηση της ποιότητας και της ποσότητας της μάθησης, ως αποτέλεσμα της διδασκαλίας και της χρήσης μέσων και μεθόδων τα οποία χρησιμοποιούνται στην “πορεία” παροχής εκπαίδευσης.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου επιδιώκει και δυναμικά συμβάλλει ώστε να γίνει αποτελεσματικότερη:

1. Η μελέτη και ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των σχολικών δραστηριοτήτων.
2. Η τεκμηρίωση των αποφάσεων που λαμβάνονται σχετικά με τις

δαπάνες, τα μέσα, τις εγκαταστάσεις, τα προγράμματα, το προσωπικό (εκπαιδευτικό-διοικητικό) κ.λπ.

3. Η αξιολόγηση των (ιδίων των μαθητών οι οποίοι μετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία.
4. Η μελέτη της παρεχόμενης εκπαίδευσης σε σχέση με τις γενικότερες πολιτικές, κοινωνικές, οικονομικές, πολιτιστικές και λοιπές συνθήκες που επικρατούν σε μια χώρα.
5. Η παρακολούθηση της διαχρονικής εξέλιξης της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος, η οποία θα στηρίζεται σε θεσμοθετημένα αντικειμενικά κριτήρια.

Η κοινωνιολογική θεώρηση της αξιολόγησης –στα αναπτυγμένα, κυρίως, κράτη– επικεντρώνεται πρωτίστως στο να θεωρεί αυτήν ως έναν “μηχανισμό” κοινωνικού ελέγχου και ως ένα εργαλείο καταμερισμού και επιλογής των ατόμων που ανταγωνίζονται –μέσω εξετάσεων ή διαγωνισμών– για την επίτευξη “ανισότιμα επιθυμητών” επαγγελματικών και κοινωνικών ρόλων.

Η αξιολόγηση θεωρείται –κυρίως στις αναπτυγμένες χώρες– ως “διαπιστωτικό” και “προωθητικό” μέσο βελτίωσης της δομής και της λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος, της κάθε χώρας.

2. Χαρακτηριστικά Συστημάτων Αξιολόγησης

Ένα σύστημα αξιολόγησης πρέπει να είναι επιστημονικά δομημένο και δημοκρατικά αποδεκτό και αξιόπιστο. Ειδικότερα, στη διαδικασία σχεδιασμού, ανάπτυξης και εφαρμογής του είναι αναγκαίο να λαμβάνεται μέριμνα ώστε αυτό να χαρακτηρίζεται από: *εγκυρότητα, αξιοπιστία, δυνατότητα εφαρμογής στην πράξη, αμεροληψία και ικανότητα κάλυψης*, όλου του προς αξιολόγηση πληθυσμού αναφοράς (Παπάς, 2001). Επιπλέον, οι φορείς ανάπτυξης του είναι χρήσιμο να συνεργάζονται με τους φορείς που θα πραγματοποιήσουν την αξιολόγηση απαραίτητα δε, πριν τη γενική εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης, πρέπει να προβλέπεται πιλοτική φάση εφαρμογής του, ώστε με την κριτική επισήμανση λαθών και αδυναμιών –στην αρχική μορφή του μετά την πρώτη εφαρμογή αυτού– να οδηγηθούμε στο καλύτερο δυνατό “εργαλείο” και γενικότερα σύστημα αξιολόγησης, κατά περίπτωση.

Επιπρόσθετα, αναφέρουμε ότι η αξιολόγηση θεωρείται ως ένα από τα αποτελεσματικότερα εκπαιδευτικά “εργαλεία” για την προαγωγή της αποτελεσματικής μάθησης. Όμως, πρέπει να τονισθεί ότι η απλή επαύξηση των διαφόρων εξετάσεων δεν προάγει, από μόνη της, τη μάθηση. Η “εοτίαση” του ενδιαφέροντος πρέπει να επικεντρώνεται στη βελτίωση της διδακτικής επάρκειας και αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και της επικοινωνιακής επάρκειας των συμβούλων, π.χ. επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε αυτοί να χρησιμοποιούν τις κατάλληλες –κατά περι-

πτωση– τεχνικές και μεθόδους αξιολόγησης με στόχο να βελτιώσουν τη γνώση και να αναπτύξουν περισσότερο τις ικανότητες-δεξιότητες των μαθητών τους.

3. Χρησιμότητα της Αξιολόγησης

Ας “μετακινήθουμε” τώρα, από το χώρο της εκπαίδευσης προς έναν ευρύτερο χώρο και περιβάλλον: *κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και εργασιακό* όπου συμβουλευόμενοι και σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού ή γενικότερα ανάπτυξης σταδιοδρομίας καλούνται με διακριτούς αλλά και αλληλοεπιδρώντες ρόλους να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της “συνύπαρξής” τους.

Στην παγκοσμιοποιημένη εποχή μας με τις “αναταράξεις” και τις δυσμενείς αλλαγές που συμβαίνουν, ειδικότερα στον κόσμο της μισθωτής εργασίας, η “προσδοκία” θετικής δυναμικής συνεισφοράς των παρεχόμενων υπηρεσιών Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στον κάθε συμβουλευόμενο, έχει ως στόχο και τη βελτίωση της “συμβατότητας” μεταξύ της παρεχόμενης εκπαίδευσης και της επιδιωκόμενης και κυρίως αναζητούμενης απασχόλησης (οιασδήποτε ή επιθυμητής).

Ο ρόλος της αξιολόγησης ανακύπτει και προβάλλει ως συστατικό, *sine-qua non* μέσο –σε διεθνή συμπίεση, για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (*career development*)– και το οποίο αναμένεται να “μετρήσει”, ώστε να συνεισφέρει, με τα αποτελέσματα αυτής της μέτρησης, στην αύξηση της αποτελεσματικότητας, των παρεχόμενων σχετικών υπηρεσιών

συμβουλευτικής-προσανατολισμού ή με την πιο σύγχρονη “θέαση” και ορολογία των υπηρεσιών της, της διαβίου ανάπτυξης της σταδιοδρομίας.

Για λόγους “ιστορικότητας” αναφέρουμε ότι από το 1909 ο Parsons, ο οποίος θεωρείται ο ιδρυτής του σύγχρονου επαγγελματικού προσανατολισμού ανέπτυξε ένα ερωτηματολόγιο που περιείχε προσωπικά στοιχεία και τις απόψεις –αυτών που το συμπλήρωναν– οι οποίες δυνάμει εξέφραζαν αξιολογικές κρίσεις και ιεραρχήσεις, επί των θεμάτων που ανέφεραν οι ερωτηθέντες.

Ο Καναδός καθηγητής Br. Hiebert –πρόεδρος αυτή την περίοδο της Διεθνούς Επιστημονικής Εταιρείας για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (*International Association for Educational and Vocational Guidance: I.A.E.V.G.*)– σε δημοσιευμένο άρθρο του το 1997 υποστηρίζει ότι: «αν είναι να “επιβιώσει” η συμβουλευτική τον ερχόμενο αιώνα –δηλαδή αυτόν που διανύουμε– η αξιολόγηση θα πρέπει να γίνει πληρέστερα και αλληλένδετα συστατικό στοιχείο, στη διαδικασία παροχής συμβουλευτικής».

Σε αρκετά προγράμματα κατάρτισης για θέματα συμβουλευτικής-προσανατολισμού και όχι μόνον σε αυτά τα προγράμματα, η έμφαση δίνεται –στη χώρα μας– στη διεξαγωγή και την περαίωση αυτών (φτάνει να προχωράει η λεγόμενη “απορροφητικότητα”, κυρίως των ευρωπαϊκών κοινωνιών) και πολύ λιγότερη σημασία δίνεται στην αξιολογική διαδικασία και τη μέτρηση της εξωτερικής αποτελεσματικότητας (*external efficiency*) αυτών των προγραμμάτων, υπό την έννοια της απόκτησης επιθυμητής

απασχόλησης των καταρτιζόμενων, σχετιζόμενης με το πρόγραμμα κατάρτισης, στο οποίο αυτοί συμμετείχαν.

Η επιτυχία ενός τέτοιου προγράμματος δεν εκφράζεται και δεν πρέπει να αρκείται μόνο στο γεγονός της διεξαγωγής του αλλά πρέπει να εμφανίζει απτά θετικά αποτελέσματα αλληλοσύνδεσης μεταξύ: διεξαγωγής του, αξιολόγησης αυτού και του παραγόμενου αποτελέσματος.

Στη χώρα μας, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 (Παπάς και Ψαχαρόπουλος, 1990) και εφεξής έχουν διεξαχθεί ορισμένες έρευνες με σκοπό την αξιολόγηση του επιπέδου των παρεχόμενων υπηρεσιών του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ), του οποίου θεσμικά η εισαγωγή, στη δευτεροβάθμια σχολική εκπαίδευση, είχε περιληφθεί σε νόμους, μετά τη μεταπολίτευση (1976).

Στη δεκαετία του 1990, στη Βρετανία, σε μελέτη δύο επιθεωρητών -συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, (Q.A.D.U., 1995), η οποία αναφέρετο στη δημιουργία ενός πλαισίου αξιολόγησης της παρεχόμενης συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, στη χώρα αυτή, οι επιθεωρητές αυτοί κατέγραψαν δέκα (10) βασικά χαρακτηριστικά τα οποία συμβάλλουν στη δημιουργία της στρατηγικής ανάπτυξης και διαμόρφωσης της επιδιωκόμενης επαγγελματικής σταδιοδρομίας των μαθητών/σπουδαστών. Αυτά είναι:

1. Η αξιοποίηση από τον κάθε μαθητή/σπουδαστή των προσωπικών γνώσεων και εμπειριών του, από τον κόσμο των επαγγελματιών.

2. Το ενδιαφέρον για αναζήτηση περισσότερων και έγκυρων πληροφοριών για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα για τα οποία υπάρχει προσωπικό ενδιαφέρον.
 3. Η ερευνητική αναζήτηση και το μεράκι δημιουργίας οδηγεί στη συνθετική επιδίωξη δημιουργίας ακόμη και νέων μορφών επαγγελματικής απασχόλησης, π.χ. περιπτώσεις ευρεσιτεχνίας.
 4. Η προσφυγή σε ειδικούς και φίλους, ώστε αντικειμενικότερα και πληρέστερα να περιγράφουν τη συνολική εικόνα των πτυχών που συναπαρτίζουν την προσωπικότητα του μαθητή/σπουδαστή.
 5. Η ενθάρρυνση των μαθητών/σπουδαστών, ώστε να δημιουργήσουν έναν πίνακα αντιστοίχισης των γνωστικών δυνατοτήτων, κλίσεων, ενδιαφερόντων και φιλοδοξιών τους με τα χαρακτηριστικά που θα μπορούσε να έχει το μελλοντικό τους επάγγελμα, ανεξάρτητα αν αυτό –με αυτά τα χαρακτηριστικά– υπάρχει ή όχι.
 6. Η ιεραρχική ταξινόμηση των επαγγελματικών τους επιθυμιών και προτιμήσεων.
 7. Η προσπάθεια ρεαλιστικής –κατά το δυνατόν– εκτίμησης του επιπέδου της επιδίωξης: *πρώτον*, συγκεκριμένου κλάδου σπουδών και *δεύτερον*, δυνατότητας άσκησης του απορρέοντος επαγγέλματος. Έτσι, π.χ. η επιδίωξη σπουδών Ιατρικής στην Ελλάδα, από έναν απόφοιτο Λυκείου, πρέπει να παίρνει υπόψη της αφενός τη δυσκολία συγκέντρωσης πολύ υψηλής βαθμολογίας, για την εισαγωγή σε ιατρική σχολή και αφετέρου το γεγονός ότι οι προοπτικές άσκησης του ιατρικού επαγγέλματος, στη χώρα μας, δεν είναι πλέον τόσο ευοίωνες, όπως στο παρελθόν, λόγω της μεγάλης προσφοράς εργασίας από γιατρούς που σπούδασαν στην Ελλάδα αλλά και σε πολλές χώρες του εξωτερικού.
 8. Η έρευνα και ο σχεδιασμός εναλλακτικών “σεναρίων” επαγγελματικών διαδρομών επιλέγοντας την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των σχετικών πληροφοριών που πρέπει να αναζητηθούν.
 9. Ο ρεαλισμός των επιδιώξεων σταδιοδρομίας του μαθητή/σπουδαστή, π.χ. με τη βοήθεια των συμβούλων ή άλλων ειδικών σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού.
 10. Η δόμηση των επιχειρημάτων των μαθητών/σπουδαστών τα οποία πείθουν τον ειδικό αξιολογητή ότι οι επιλογές τους είναι οι πιο ταιριαστές, για τον καθένα από αυτούς.
- Μεταξύ των γενικών ικανοτήτων (*competencies*) που πρέπει να διαθέτουν –κατά την *I.A.E.V.G.* (4/9/2003)– οι ειδικοί στην παροχή Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού είναι και:
1. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων για σχεδιασμό, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων.
 2. Η αναγνώριση και η κατανόηση των δυνατοτήτων του συμβουλευόμενου.
 3. Η γνώση σύγχρονων πληροφοριών για την επικρατούσα κατάσταση, όσον αφορά τα θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας.
 4. Η γνώση και η αξιοποίηση της μεθοδολογίας της δια βίου ανάπτυξης της σταδιοδρομίας.

λογητών της αλλαγής συμπεριφοράς των συμβουλευόμενων, ως αποτέλεσμα των συμβουλευτικών υπηρεσιών τις οποίες αυτοί, δηλαδή οι σύμβουλοι, παρέχουν. Αυτή την περίοδο το ανωτέρω αναφερθέν ερευνητικό υπόδειγμα εφαρμόζεται και “εγκυροποιείται” σε αρκετούς σχετικούς φορείς και εργασιακά περιβάλλοντα, στον Καναδά.

Η βασική υπόθεση, στην οποία “εδράζεται” το χρησιμοποιούμενο υπόδειγμα, είναι ότι οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού/ανάπτυξης σταδιοδρομίας παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες. Όμως, η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας δεν καταδεικνύει ότι οι σύμβουλοι αξιολογούν την εργασία που αυτοί παρέχουν ώστε να υπάρχει πειστική απόδειξη ότι πράγματι αυτοί παρεμβαίνουν και θετικά επηρεάζουν τη ζωή και τη σταδιοδρομία των συμβουλευόμενων.

Τις περισσότερες φορές, οι συμβουλευόμενοι προσφεύγουν στους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού-ανάπτυξης της σταδιοδρομίας γιατί επιδιώκουν να πραγματοποιήσουν αλλαγές στη ζωή τους, άλλοτε με σαφήνεια στόχων και άλλοτε με ασάφεια.

Θεωρείται ως σημαντικό επίτευγμα, αν πραγματοποιηθεί εμφανής διαφοροποίηση και αλλαγή της αρχικής κατάστασης –ως αποτέλεσμα της συμβουλευτικής διαδικασίας, η οποία ακολουθήθηκε– για συγκεκριμένο/-ους συμβουλευόμενο/-ους.

Σχετικές πρακτικές που συνεισφέρουν στην επίτευξη των επιδιωκόμενων αλλαγών είναι:

1. Η παρατήρηση-επίτευξη αλλαγών συμπεριφοράς.

2. Η παρατήρηση-επίτευξη αλλαγών στη λογική ιεράρχηση θεμάτων.
3. Η παρατήρηση-επίτευξη αλλαγών σε προσωπικά γνωρίσματα.
4. Η παρατήρηση-επίτευξη αλλαγών στην επανα-ιεράρχηση στόχων.
5. Η παρατήρηση-επίτευξη αλλαγών στον συμβουλευόμενο/συμβουλευτική διαδικασία.
6. Η σύνδεση των συνολικών αλλαγών που παρατηρούνται στον συμβουλευόμενο, ως αποτέλεσμα των επιμέρους αλλαγών της συμβουλευτικής διαδικασίας.
7. Η δημοσιοποίηση ενός προγράμματος, το οποίο εξελίχθηκε θετικά, ώστε να τύχει ευρύτερης γνώσης, αποδοχής και τελικά χρηστικής εφαρμογής, σε αντίστοιχες περιπτώσεις και περιβάλλοντα.

Ένα αποδεκτό και χρησιμοποιούμενο ή ένα υπό διαμόρφωση πρόγραμμα κατάρτισης συμβούλων σε θέματα τεχνικών, μεθόδων και εφαρμογών αξιολόγησης πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα, ως συστατικές συνιστώσες αυτού:

- i) την ανάδειξη της σημασίας της αξιολόγησης,
- ii) τις σύγχρονες πρακτικές και τεχνικές αξιολόγησης,
- iii) τις πρακτικές υποστηριζόμενες από ερευνητικά ευρήματα,
- iv) τις παρεμβάσεις με στόχο τη βελτίωση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων και
- v) τη σύνδεση και αξιοποίηση –από τον σύμβουλο– των ερευνητικών δεδομένων για τη βελτίωση της παρεχόμενης συμβουλευτικής του προσφοράς προς τον συμβουλευόμενο.

Η αποδοχή, εκ μέρους των συμβούλων σταδιοδρομίας, της σημασίας

και της υπευθυνότητας του ρόλου τους –ως λειτουργών στη συμβουλευτική διαδικασία– συνδυαστικά με την αξιοποίηση των διαφόρων τεχνικών αξιολόγησης δημιουργούν ένα πλαίσιο θετικής παρέμβασης αυτών στην επιδίωξη δημιουργικών αλλαγών, στην πορεία και τις επιδιώξεις του συμβουλευόμενου.

6. Επιλεγόμενα

Στη διαδικασία της αξιολόγησης των Λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού/Ανάπτυξης της Σταδιοδρομίας και του έργου τους πρέπει να χρησιμοποιούμε τις καταλληλότερες –κατά περίπτωση– μεθόδους και “εργαλεία” αξιολόγησης ή να επινοούμε νέα, όταν οι συνθήκες το απαιτούν και έχουμε τη σχετική δυνατότητα γι’ αυτό.

Μόνον, όταν η συμπεριφορά και η απόδοση του κάθε συμβουλευόμενου ικανοποιεί τα κριτήρια και τους στό-

χους που έχουν αρχικώς τεθεί, πριν την έναρξη ενός προγράμματος, μπορούμε να μιλήσουμε και να τονίσουμε την αποτελεσματικότητα (*effectiveness*) του συγκεκριμένου προγράμματος.

Η ανάπτυξη και η υιοθέτηση μιας “κουλτούρας αξιολόγησης” περιλαμβάνει πρώτον την αποδοχή της χρησιμότητας αυτής και δεύτερον, αφού σωστά και με πληρότητα διεξαχθούν οι επιμέρους διαδικασίες αξιολόγησης, τα τελικά αποτελέσματα αυτής να ληφθούν σοβαρά υπόψη στην “εγκυροποίηση” της ακολουθητέας πολιτικής ή στη μερική ή και ολική διαφοροποίηση αυτής, αν αυτό πρέπει να γίνει.

Η παρούσα εισήγηση επεδίωξε να παρουσιάσει τη σύνδεση μεταξύ αρχών και μεθόδων αξιολόγησης, να προβάλει τη χρησιμότητα αυτής και να καταδείξει τις θετικές επιδράσεις της, στο έργο των συμβούλων, ως αποτέλεσμα της επιλογής και της εφαρμογής κατάλληλων –κατά περίπτωση– μεθόδων και εργαλείων αξιολόγησης, στο έργο τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Descy, P. & Tessaring, M. (eds). (2004). *Evaluation of Systems and Programmes, Third Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report*. Luxembourg: EUR-OR. (Cedefop Reference series, 57).
- Furubo, J.E., Rist, R.C. and Sandahl, R. (eds). (2002). *International Atlas of Evaluation*. London: Transaction Publishers.
- Henderson, L. (2006). The Development of Quality Standards for Career Guidance in the United Kingdom. *Career Research and Development*, No 16: 27-31.
- Hiebert, B. (1994). A Framework for Quality Control, Accountability, and Evaluation: Being Clear about the Legitimate Outcomes of Career Counselling. *Canadian Journal of Counselling*, No 28: 334-345.
- Hiebert, B. (1995). Evaluating Career Counselling: Proactive Accountability, in NATCON Papers (p.p: 298-305). Toronto: University of Toronto Career Centre.
- Hiebert, B. (1997). Integrating Evaluation into Counselling Practice: Accountability and Evaluation Intertwined. *Canadian Journal of Counselling*, No 31: 112-126.
- Lalande, V., Hiebert, B. and Bezanson, M. L. (2005). Evidence Based Practice in Career

- Development Services for Canadians, in H. Rebelo Pinto (ed.) "Careers in Context": *Proceedings of the International Conference: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*. Lisbon: International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Παπάς, Γ. (1994). *Θέματα Εκπαίδευσης - Απασχόλησης: Προτάσεις Αποφοίτων Γενικών Λυκείων*. Αθήνα: έκδοση του συγγραφέα.
- Παπάς, Γ. (1997). *Αξιολόγηση και Αποτελεσματικότητα στην Εκπαίδευση*. Εφ. «Επενδυτής», σελ. 66, 6/12/1997.
- Παπάς, Γ. (2001). Η Χρησιμότητα και τα Πλαίσια Αξιολόγησης της Παρεχόμενης Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο "Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π." (9-11/5/2001) με τίτλο: *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*. (σ.σ.: 48-52). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Παπάς, Γ. & Ψαχαρόπουλος, Γ. (1990). Οι Αντιλήψεις των Νέων για τον Εκπαιδευτικό-Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο Σχολείο: Προτάσεις για την Αναμόρφωσή του. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τ. 14-15: 55-69.
- Papas, G. & Stefaneas, P. (2001). Virtual Career Guidance Provision in Education, in E. D. Media 2001 Proceedings Book. (p.p: 1444-1449). Norfolk (USA): Association for the Advancement of Computing in Education.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. London: Sage.
- Q.A.D.U. (1995). *Careers Education and Guidance: An Evaluative Framework*. London: Employment Department.
- Q.C.A. (1999a). *Developing an Assessment Strategy for N.V.Qs. and S.V.Qs.* Sudbury, Suffolk: Q.C.A. Publications.
- Q.C.A. (1999b). *Developing National Occupational Standards for N.V.Qs. and S.V.Qs.* Sudbury, Suffolk: Q.C.A. Publications.
- Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). Career Guidance in Public Employment Services Across Europe. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, No 6: 29-46.

Δρ. Δημήτριος Γαϊτάνης*

**ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Συ.Ε.Π.
Η ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ Ε.Κ.Ε.Π.**

Χωρίς αμφιβολία η διασφάλιση ποιότητας στις υπηρεσίες Συ.Ε.Π. (Quality Assurance in Guidance) αποτελεί ένα από τα πιο επίκαιρα θέματα συζήτησης στα ευρωπαϊκά fora συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως για παράδειγμα στο European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Δεν είναι τυχαίο ότι το πρόσφατο Ψήφισμα (Resolution) του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Διαβίωση Συ.Ε.Π. του 2008 συγκαταλέγει τη Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. στις τέσσερις προτεραιότητες των χωρών μελών της ΕΕ. Στο άρθρο αυτό γίνεται αρχικά μία ιστορική αναδρομή των ενεργειών και δραστηριοτήτων που οδήγησαν στην συνειδητοποίηση αυτής της προτεραιότητας. Αναλύεται η έννοια της Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. και εξετάζεται η αναγκαιότητά της σε εθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η μελέτη που εκπόνησε το Ε.Κ.Ε.Π. με τίτλο «Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Κυριότερη συνεισφορά αυτής της μελέτης είναι ότι προτείνει ένα σύστημα διασφάλισης της ποιότητας εφαρμόσιμο και κατάλληλο για τις υπηρεσίες Συ.Ε.Π. της χώρας μας. Σκοπός είναι η δημιουργία της κατάλληλης υποδομής και τεχνογνωσίας για την εφαρμογή ενός συστήματος διασφάλισης της ποιότητας στο χώρο της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, η περιγραφή της επιθυμητής ποιότητας και των χαρακτηριστικών της, δηλαδή η ανάπτυξη των επιθυμητών χαρακτηριστικών (κριτηρίων), προδιαγραφών και επιπέδων ποιότητας (quality standards), στα οποία πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και τα προσόντα των λειτουργών και τέλος η ευαισθητοποίηση των φορέων και των λειτουργών Συ.Ε.Π. σε θέματα διασφάλισης ποιότητας. Το Πρότυπο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης Ποιότητας θα μπορούσε μετά από έναν ικανό χρόνο πειραματικής εφαρμογής και διαβούλευσης να αξιοποιηθεί τόσο για την αρχική αξιολόγηση των φορέων παροχής υπηρεσιών Συ.Ε.Π., όσο και για την εποπτεία και συνεχή παρακολούθηση των φορέων κατά την λειτουργία τους, με τρόπο ώστε να βεβαιώνεται ότι τηρούνται οι προβλεπόμενες προδιαγραφές ποιότητας στην παροχή των υπηρεσιών Συ.Ε.Π.

Dimitrios Gaitanis Ph.D*

**QUALITY ASSURANCE IN GUIDANCE SERVICES
THE STUDY OF E.K.E.P.**

The recent resolution of the council of the European Union "on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies" (2008) reaffirms as priority the

* Ο Δ.Γ. είναι Διδάκτωρ Φιλοσοφίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Προϊστάμενος του Τομέα Πιστοποίησης & Διασφάλισης Ποιότητας Στελεχών και Φορέων Συ.Ε.Π. του ΕΚΕΠ.

development at national, regional and local levels, where appropriate, of better quality assurance mechanisms for guidance services. In this article we present the historical background of this decision and we discuss the basic definitions as well as the need for quality assurance in Guidance provision in Greece. After that we present the study of EKEP (NRCVG) "*International systems for quality assurance in Guidance services*". The most important contribution of this study is that it proposes a model system (complete with benchmarks, quality indicators and pieces of proof) suitable for quality assurance in guidance services of Greece. After a reasonable period of pilot application, the system could be used for the initial and continuous evaluation of Greek guidance services.

Α. Προτεραιότητα στην Ποιότητα

Ένα από τα πιο επίκαιρα θέματα συζήτησης στα ευρωπαϊκά fora συμβουλευτικής είναι η Διασφάλιση και Διαχείριση Ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. (Quality Assurance in Guidance) και η δημιουργία ποιοτικότερων συστημάτων Διαβίου Συ.Ε.Π. προς όφελος των πολιτών. Οι περισσότεροι ευρωπαϊκοί οργανισμοί συμφωνούν σήμερα ότι η Συ.Ε.Π. συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη των κυριότερων στόχων της ευρωπαϊκής πολιτικής που είναι η Αποτελεσματική επένδυση στην εκπαίδευση / κατάρτιση, η Αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, η Διαβίου μάθηση, η Κοινωνική ενσωμάτωση και κοινωνική ισότητα και η Οικονομική ανάπτυξη. Ωστόσο, για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι πρέπει η παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π. να χαρακτηρίζεται από Ποιότητα. Παράλληλα έχει γίνει συνείδηση ότι η βελτίωση της ποιότητας της Συ.Ε.Π. θα οδηγήσει σε βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης.

Για τους παραπάνω λόγους τόσο στο Ψήφισμα (Resolution) του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Διαβίου Συ.Ε.Π. του 2004, όσο και στο πρό-

σφατο αντίστοιχο ψήφισμα της 21 Νοεμβρίου 2008 για την καλύτερη ενσωμάτωση της Διαβίου Συ.Ε.Π. στις στρατηγικές Διαβίου Μάθησης (Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies), μεταξύ των τεσσάρων αρχών που τα κράτη-μέλη καλούνται να τηρήσουν με σκοπό την υποστήριξη των διαβίου επαγγελματικών μεταβάσεων (lifelong career transitions) των πολιτών είναι η Διασφάλιση Ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π. (develop the quality assurance of guidance provision). Η προτεραιότητα αυτή, σύμφωνα με το ψήφισμα, απαιτεί την εξέταση από κάθε κράτος-μέλος μιας σειράς θεμάτων όπως:

- Η βελτίωση της ποιότητας και η εξασφάλιση της αντικειμενικότητας της επαγγελματικής πληροφόρησης.
- Η εξασφάλιση ότι η πληροφόρηση και η συμβουλευτική που παρέχονται είναι πάντοτε προσαρμοσμένες στις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων στόχου.
- Η ανάπτυξη εργαλείων για την πρόβλεψη της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, βασισμένων στις έρευνες της Ε.Ε και ιδιαίτερος του CEDEFOP.
- Η ενίσχυση μέσω της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης του

επαγγελματικού προφίλ των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και η βελτίωση των διαδικασιών ανάπτυξης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των συμβούλων με στόχο να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πολιτών αλλά και των συστημάτων Συ.Ε.Π.

- Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. μέσω της συλλογής αξιόπιστων στοιχείων που λαμβάνουν υπόψη τόσο τις αντιλήψεις των χρηστών των υπηρεσιών όσο και τα οφέλη που προσκομίστηκαν από αυτές.
- Η ανάπτυξη κριτηρίων αναφοράς (benchmarks) και προτύπων ποιότητας (quality standards), που περιγράφουν τα επιθυμητά χαρακτηριστικά των υπηρεσιών Συ.Ε.Π., τα κριτήρια σύγκρισης, τους στόχους και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα καθώς και τις απαιτούμενες διαδικασίες και μεθόδους για την επίτευξη των αποτελεσμάτων αυτών (Council Resolution, 2905th Education, youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 Nov. 2008).

Β. Ιστορική Αναδρομή

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η αρχή της ευαισθητοποίησης σε θέματα ποιότητας έγινε με τη δημιουργία το 2002 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της *Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τη Διαβίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (The expert group on Lifelong guidance)* με σκοπό να υποστηρίξει την ανάπτυξη πολιτικών στον τομέα της Συ.Ε.Π. Βασικές της αρμοδιότητες ήταν:

1. Η επίτευξη συναίνεσης μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε. γύρω από τις αρχές (principles for guidance) που πρέπει να διέπουν την παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π.
2. Η ανάπτυξη κριτηρίων ποιότητας (common guidelines and quality criteria) για την πιστοποίηση υπηρεσιών και προϊόντων Συ.Ε.Π.

Η ομάδα αυτή δημιούργησε τα *European Common Reference Tools*, τρία εργαλεία αυτοαξιολόγησης των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. Ένα από αυτά είναι το Common Reference Points for Quality Assurance Systems for Guidance Provision in Europe.

Ακολούθησε το Μάιο του 2004 το *Ψήφισμα από το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης της απόφασης των Υπουργών Παιδείας για την εφαρμογή της Διαβίου Συ.Ε.Π.* (resolution of the education council) το οποίο όριζε ως προτεραιότητες:

1. Την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας υπηρεσιών Συ.Ε.Π. προσβάσιμων σε όλους.
2. Την βελτίωση των μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π.
3. Την ενίσχυση των δομών για την ανάπτυξη πολιτικών και συστημάτων Συ.Ε.Π. σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Το Δεκέμβριο του 2004 υπήρξε ένα κοινό ανακοινωθέν 32 υπουργών της ΕΕ, κοινωνικών εταιρών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο *Μάαστριχτ (Maastricht communiqué)*, το οποίο καλούσε τα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν κοινά εργαλεία και αρχές για την υποστήριξη της Διαβίου Συμβουλευτικής.

Το Μάρτιο του 2007, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος “Education and Training 2010 work programme”, ιδρύθηκε το *Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στην Διαβίου Συ.Ε.Π.* (*European Lifelong Guidance Policy Network - E.L.G.P.N.*) στο οποίο συμμετέχουν 29 ευρωπαϊκές χώρες και έχει ως στόχο την υποστήριξη των κρατών μελών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της ευρωπαϊκής συνεργασίας για τη Διαβίου Συ.Ε.Π. στους τομείς της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης. Με τη βοήθεια του δικτύου θα προταθούν οι κατάλληλες δομές και υποστηρικτικοί μηχανισμοί για την εφαρμογή των προτεραιοτήτων που καθορίζονται από τα Ψηφίσματα του Συμβουλίου της ΕΕ για τη Διαβίου Συ.Ε.Π. (2004 και 2008) σε εθνικό επίπεδο, δηλαδή υποστηρίζεται κάθε κράτος μέσα από την ευρωπαϊκή συνεργασία, αφού εντοπίσει τους τομείς εκείνους της Συ.Ε.Π. στους οποίους χρειάζεται ενίσχυση, να ανταλλάξει εμπειρίες, μεθόδους, καλές πρακτικές και έτσι να μπορέσει να αναπτύξει και να εφαρμόσει εθνικές πολιτικές, συστήματα και υπηρεσίες προς όφελος των πολιτών και των φορέων παροχής υπηρεσιών Συ.Ε.Π.

Σε έρευνα πεδίου που διεξήχθη από το Δίκτυο σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες με σκοπό να καταγραφεί η υπάρχουσα κατάσταση στην παροχή υπηρεσιών Συ.Ε.Π. στα κράτη μέλη της Ε.Ε, βρέθηκε ότι:

1. πολύ λίγες χώρες εφαρμόζουν οργανωμένα συστήματα διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π.
2. η συμμετοχή των ίδιων των πολιτών στην Διασφάλιση Ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. είναι εξαιρετικά μικρή.

Κατά τον 3ο χρόνο λειτουργίας του ELGPN (2009) ένα ιδιαίτερο πακέτο εργασίας (Network Thematic Action), το WP4 είναι αφιερωμένο στο Quality assurance. Θα ξεκινήσει με καταγραφή (mapping exercise) η οποία θα εξετάζει πώς κάθε χώρα και οι ενδιαφερόμενοί της (κυβέρνηση, πανεπιστήμια, λειτουργοί Συ.Ε.Π. κ.τ.λ.) εννοούν την ποιότητα στην Συ.Ε.Π., ποιες χώρες έχουν ήδη συστήματα διασφάλισης ποιότητας, ποια είναι τα χαρακτηριστικά τους κ.ο.κ. Στη συνέχεια θα περιγραφούν οι επιθυμητοί δείκτες ποιότητας. Στόχος είναι η περιγραφή των μετα-κριτηρίων ποιότητας (meta-criteria for Q.A) και τελικά ενός Κοινού Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς για την Q.A (common EU framework for Q.A). Τέλος θα γίνει προσδιορισμός με βάση τα παραπάνω των βημάτων που πρέπει να κάνει κάθε χώρα για την βελτίωση ή ανάπτυξη συστημάτων Q.A σύμφωνα με τα ψηφίσματα της Ε.Ε του 2004 και 2008.

Γ. Η Ανάγκη για Διασφάλιση της Ποιότητας των Υπηρεσιών Συ.Ε.Π.

Στην εξέταση του θέματος της ποιότητας στην Συ.Ε.Π. ανακύπτει μια σειρά από σχετικά ερωτήματα, όπως 1. Υπάρχει ανάγκη για ποιότητα στις υπηρεσίες Συ.Ε.Π.; 2. Τι εννοούμε διασφάλιση ποιότητας στην Συ.Ε.Π.; 3. Έχει χαρακτηριστικά; 4. Πώς περιγράφεται; 5. Πώς μετρείται η ποιότητα;

Απαντώντας στο πρώτο ερώτημα θεωρούμε ότι υπάρχει μεγάλη ανάγκη για ποιότητα στις υπηρεσίες διότι α. Υπάρχει ανομοιογένεια χαρα-

κτηριστικών, προσόντων, target groups, στα οποία απευθύνονται, τόσο των φορέων, όσο και των συμβούλων προς ζημία των πολιτών που δεν λαμβάνουν υπηρεσίες ίδιας ποιότητας. Στη χώρα μας ο χώρος της Συ.Ε.Π. χαρακτηρίζεται από μεγάλη ανομοιομορφία τόσο ως προς τους φορείς όσο και ως προς τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών Συ.Ε.Π., από έλλειψη θεσμικού πλαισίου για τη λειτουργία του και τέλος από έλλειψη επαγγελματικής κατοχύρωσης των λειτουργιών του β. Η ποιότητα είναι η επιστήμη της μέτρησης. Έχει κριτήρια, standards, δεν είναι κάτι αφηρημένο. Ο καθένας μπορεί να ισχυριστεί ότι είναι αποτελεσματικός αλλά η αποτελεσματικότητα πρέπει να είναι αντικείμενο αξιολόγησης (effectiveness must be measurable, evaluated).

Δ. Ορισμοί και Έννοιες

Διασφάλιση Ποιότητας εννοούμε «τη διαδικασία με την οποία διαπιστώνεται ότι έχει διασφαλιστεί μια καλή και επαρκώς προκαθορισμένη ποιότητα». Στην διαδικασία αυτή περιλαμβάνονται έννοιες όπως: Παρακολούθηση και αξιολόγηση των πρακτικών και αποδόσεων, διαδικασίες συνεχούς αξιολόγησης, κώδικες δεοντολογίας πρακτικών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τήρηση οδηγιών, επάρκεια και προσόντα των συμβούλων, αξιολόγηση και επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων, αξιοποίηση των αποτελεσμάτων ερευνών και ανατροφοδότησεων, ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ των φορέων Συ.Ε.Π., κατάλληλη μεθοδολογία, ερ-

γαλεία και τεχνικές Συ.Ε.Π. κτλ. Ο προσδιορισμός του όρου «ποιότητα» γίνεται με τον ορισμό των *Κριτηρίων Αναφοράς ή Κριτηρίων Αξιολόγησης της Ποιότητας (benchmarks)*, που αποτελούν τα χαρακτηριστικά της ποιότητας. Μερικά τέτοια χαρακτηριστικά ποιότητας θα μπορούσαν να είναι:

- Ο πολίτης πρέπει να συμμετέχει στη διασφάλιση ποιότητας λαμβάνοντας ενεργό μέρος:
 - Στην αξιολόγηση (evaluation) της υπηρεσίας.
 - Στο σχεδιασμό (design) της υπηρεσίας.
 - Στην ανατροφοδότηση της υπηρεσίας.
- Ο φορέας Συ.Ε.Π. πρέπει να διερευνά και να στοχεύει στην ικανοποίηση των πολιτών.
- Ο φορέας πρέπει να διαθέτει σύστημα προβολής/προώθησης των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. που παρέχει.

Η επιθυμητή ποιότητα μετριέται με τη βοήθεια των «Δεικτών Ποιότητας» (quality indicators) και των «επιθυμητών επιπέδων ποιότητας» ή «προδιαγραφών ποιότητας» (quality standards).

Ε. Η Μελέτη του ΕΚΕΠ

Στο πλαίσιο του εθνικού αυτού προβλήματος, της προτεραιότητας που αποδίδεται πανευρωπαϊκά στην ανάγκη για Q.A στην Συ.Ε.Π., αλλά και του θεσμικού ρόλου του ΕΚΕΠ, το οποίο έχει στις αρμοδιότητές του την αξιολόγηση και πιστοποίηση της ποιότητας και επάρκειας των λειτουργιών και των φορέων παροχής υπηρεσιών Συ.Ε.Π., το ΕΚΕΠ σε συ-

νεργασία με το ΙΕΚΕΠ εκπόνησε μια μελέτη με τίτλο «*διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*». Στόχος της μελέτης ήταν η επισκόπηση των διεθνών και εθνικών συστημάτων διαχείρισης της ποιότητας γενικά αλλά και ειδικότερα στον τομέα Σ.Ε.Π. και η πρόταση ενός συστήματος διασφάλισης της ποιότητας εφαρμόσιμου και κατάλληλου για της υπηρεσίες Σ.Ε.Π. της χώρας μας. Σκοπός είναι η δημιουργία της κατάλληλης υποδομής και τεχνογνωσίας για την εφαρμογή ενός συστήματος διασφάλισης της ποιότητας στο χώρο της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Ταυτόχρονα επιδιώκει την ευαισθητοποίηση των φορέων και των λειτουργιών Σ.Ε.Π. σε θέματα διασφάλισης ποιότητας, προϋπόθεση απαραίτητη για να γίνει αποδεκτό και να εφαρμοστεί με επιτυχία ένα σύστημα ποιότητας.

Η μελέτη χωρίζεται σε τέσσερα αυτόνομα μέρη. Το πρώτο, αναφέρεται, εν συντομία στα κυριότερα διεθνή συστήματα ποιότητας, το ISO 9000, το Ευρωπαϊκό Πρότυπο Επιχειρηματικής Αριστείας κ.λπ. Στο δεύτερο, περιγράφονται τα κυριότερα διεθνή συστήματα διαχείρισης της ποιότητας στον τομέα Σ.Ε.Π., όπως η σχετική μελέτη που πραγματοποίησε το CEDEFOP, το καναδικό πρότυπο BLUEPRINT for life/work designs, το βρετανικό πρότυπο MATRIX STANDARD και το βρετανικό πρότυπο Investors in Careers. Στο τρίτο μέρος, παρουσιάζονται τα συστήματα διαχείρισης της ποιότητας που έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα.

Γίνεται αναφορά στους κυριότερους φορείς Σ.Ε.Π. που δραστηριοποιούνται στη χώρα και καλύπτονται από το προτεινόμενο σύστημα ποιότητας. Το τέταρτο μέρος αναλύει το προτεινόμενο σύστημα διαχείρισης της ποιότητας, τους μηχανισμούς που το συνθέτουν, καθώς και τις προϋποθέσεις για την εφαρμογή του.

ΣΤ. Το Προτεινόμενο Σύστημα Διασφάλισης και Διαχείρισης της Ποιότητας

Το προτεινόμενο σύστημα διασφάλισης ποιότητας είναι ένα σύστημα πλαίσιο που καλύπτει όλες τις Υπηρεσίες Σ.Ε.Π. οι οποίες έχουν ουσιαστικές διαφορές τόσο στο θεσμικό πλαίσιο όσο και στη μεθοδολογία παροχής υπηρεσιών Σ.Ε.Π. Αφού κατοχυρωθεί θεσμικά θα εφαρμοστεί πειραματικά από τους φορείς Σ.Ε.Π. μέσα από μια διαδικασία αυτοαξιολόγησης των φορέων, η οποία θα υποστηρίζεται από τα καταρτισμένα στο Σύστημα στελέχη. Η πειραματική εφαρμογή του Συστήματος θα οδηγήσει στην ωρίμανση των συνθηκών (ενημέρωση του κοινού, δημιουργία κουλτούρας ποιότητας, δημιουργία τεχνικής υποδομής κτλ), στην αξιολόγηση και βελτίωση του προτεινόμενου Σ.Δ.Π. και τέλος στην πλήρη και κανονική εφαρμογή του, δηλαδή σε μια διαδικασία πιστοποίησης και συνεχούς παρακολούθησης των φορέων Σ.Ε.Π.

Οι κύριες αρχές στις οποίες έχει βασιστεί το σύστημα είναι:

➤ Η αρχή ότι ο πολίτης πρέπει να βρίσκεται στο κέντρο της υπηρεσίας.

- Ο σεβασμός της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και των σχετικών αποφάσεων του.
- Η αρχή της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων του πολίτη.
- Η αρχή της ισότητας στην αντιμετώπιση των πολιτών και στην παροχή προς αυτούς ευκαιριών εκπαίδευσης και εργασίας.
- Η αρχή της διαφάνειας της υπηρεσίας.
- Η αρχή της φιλικότητας της υπηρεσίας.
- Η αρχή της διευκόλυνσης της πρόσβασης στις υπηρεσίες Συ.Ε.Π.
- Η αρχή της ανταποκρισιμότητας στις διαφορετικές ανάγκες των πολιτών.
- Η αρχή της κατάλληλης μεθοδολογίας Συ.Ε.Π.
- Η αρχή της συνεχούς βελτίωσης
- Η αρχή της κατάλληλης στελέχωσης της υπηρεσίας.

Ζ. Στόχοι του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας

Στόχοι του Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας είναι:

- Η αρχική αξιολόγηση των φορέων Συ.Ε.Π. σχετικά με τη διασφάλιση της ποιότητας. Οι διαδικασίες αυτές στο μέλλον θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τη χορήγηση πιστοποιητικού ποιότητας και τη σχετική αδειοδότηση, για αρχική δηλαδή χορήγηση αδείας λειτουργίας σε έναν φορέα Συ.Ε.Π.
- Η εποπτεία και συνεχή παρακολούθηση των φορέων κατά την λειτουργία τους με τρόπο ώστε να βε-

βαιώνεται ότι τηρούνται οι προβλεπόμενες προδιαγραφές ποιότητας στην παροχή των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. και επιτυγχάνεται η διατήρηση της ποιότητας των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. που προσφέρονται στο προσδιορισμένα επιθυμητό επίπεδο.

- Η δημιουργία και τήρηση αρχείου / μητρώου πιστοποιημένων φορέων σε μορφή ηλεκτρονικής τράπεζας.

Το φάσμα κάλυψης του Σ.Δ.Π. είναι

- Φορείς του καθαυτό δημόσιου τομέα όπως τα ΚΕΣΥΠ, τα ΓΡΑΣΕΠ, τα Γραφεία Διασύνδεσης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, τα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ.
- Φορείς του ευρύτερου δημόσιου φορέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης.
- Τα ΙΓΣΥΕΠ που προβλέπονται από τον Ν. 3227/2004.
- Τα ΙΚΣΥΕΠ που προβλέπονται από τον Ν. 3227/2004.
- Λοιποί ιδιωτικοί φορείς.

Η. Διάρθρωση

Το Σ.Δ.Π. αποτελείται από:

- *Χαρακτηριστικά ποιότητας* (Οι επιθυμητές προδιαγραφές ποιότητας από τις οποίες εκπορεύονται τα κριτήρια αξιολόγησης. Αυτά αντανakλούν την ποιότητα που είναι επιθυμητό να χαρακτηρίζει την προσφορά των υπηρεσιών Συ.Ε.Π. Για λόγους απλούστευσης, τα χαρακτηριστικά ποιότητας συγχωνεύονται με τα κριτήρια αξιολόγησης).
- *Κριτήρια Αναφοράς ή κριτήρια*

αξιολόγησης της ποιότητας (*benchmarks*). (Τα κριτήρια που πρέπει να τηρεί ένας φορέας Σν.Ε.Π για να θεωρείται ότι διασφαλίζει την ποιότητά του ή αλλιώς τα κριτήρια με βάση τα οποία αξιολογείται).

➤ **Δείκτες ποιότητας** (δείκτες που περιγράφουν τις ενέργειες που απαιτούνται για την τήρηση του κριτηρίου και αποτελούν σαφή ένδειξη ότι μια συγκεκριμένη ενέργεια έχει λάβει χώρα ή ένα αποτέλεσμα έχει επιτευχθεί. Διατυπώνονται προκειμένου να εξασφαλιστεί η πλήρης αντικειμενικότητα κρίσης κατά την αξιολόγηση).

➤ **Αποδεικτικά Στοιχεία** (στοιχεία που αποδεικνύουν ότι ο φορέας, πληροί το συγκεκριμένο κριτήριο, όπως αυτό περιγράφεται με τους συγκεκριμένους Δείκτες Ποιότητας).

Το σύστημα πιστοποίησης/ αξιολόγησης φορέων Σν.Ε.Π. περιλαμβάνει 6 ομάδες κριτηρίων και 33 κριτήρια.

Οι ομάδες κριτηρίων είναι:

- 1. **Ηγεσία** που περιλαμβάνει τέσσερα επιμέρους κριτήρια,
- 2. **Οργάνωση-Προγραμματισμός** με οκτώ κριτήρια,
- 3. **Λειτουργοί ΣΥΕΠ- Ανθρώπινο Δυναμικό** που αποτελείται από έξι κριτήρια,
- 4. **Ικανοποίηση πελάτη/πολίτη** αποτελούμενο από τέσσερα κριτήρια,
- 5. **Παροχή υπηρεσιών Σν.Ε.Π.** που περιλαμβάνει επτά κριτήρια και
- 6. **Κτιριακή Υποδομή- Εξοπλισμός** που περιλαμβάνει τέσσερα κριτήρια.

Ας δούμε ένα παράδειγμα από την ομάδα κριτηρίων 4 «Ικανοποίηση πελάτη/πολίτη»

Ένα κριτήριο με βάση το οποίο

αξιολογείται ένας φορέας παροχής υπηρεσιών Σν.Ε.Π. είναι: «Υπάρχει μηχανισμός διερεύνησης των αναγκών των χρηστών των υπηρεσιών ΣΥΕΠ του φορέα» Ο δείκτης ποιότητας είναι: «Σύστημα διερεύνησης των αναγκών των πελατών/πολιτών που μπορεί να περιλαμβάνει: Έρευνα πεδίου, Επικοινωνία με μέλη της ομάδας στόχου με διάφορους τρόπους όπως π.χ. δια ζώσης επικοινωνία, αλληλογραφία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κτλ, επικοινωνία και συλλογή πληροφοριών από άτομα που συνδέονται με την ομάδα στόχου (γονείς, εκπαιδευτικούς, μέλη συλλογικών οργάνων)» Τα αποδεικτικά στοιχεία είναι: «Η ύπαρξη μηχανισμού εκτίμησης των αναγκών της ομάδας στόχου αποδεικνύεται από: Ερωτηματολόγια έρευνας πεδίου, Αλληλογραφία ηλεκτρονική ή /και έντυπη, Τήρηση αρχείου επικοινωνίας» Το αντίστοιχο χαρακτηριστικό ποιότητας είναι: «Ο φορέας πρέπει να διαθέτει μηχανισμό προκειμένου να διερευνά τις ανάγκες των μελών των ομάδων-στόχου προς τις οποίες απευθύνεται, ώστε να παρέχει υπηρεσίες ΣΥΕΠ που καλύπτουν τις ανάγκες αυτές».

Θ. Μεθοδολογία Αξιολόγησης

Η αξιολόγηση ενός φορέα μπορεί να γίνει με δύο τρόπους: 1) Με την υποβολή, εκ μέρους του φορέα ΣΥΕΠ, φακέλου στον οποίον περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία που αποδεικνύουν την εφαρμογή των κριτηρίων ποιότητας, ο οποίος και αξιολογείται από αρμόδια Επιτροπή 2) Με επιτόπια επίσκεψη, παρατήρηση συνδυασμένη με συνέντευξη με στε-

λέχη του φορέα ΣΥΕΠ. Η διαδικασία που ακολουθείται προκειμένου να γίνει η αξιολόγηση είναι αυστηρά περιγεγραμμένη ως προς τη μορφή οδηγιών αξιολόγησης που, κατά κανόνα, είναι γνωστή στους υποψηφίους πριν υποβάλλουν την αίτηση για αξιολόγηση. Τη διαδικασία αυτή εφαρμόζει πιστά η αρμόδια Επιτροπή. Στη διαδικασία γίνεται πιστή εφαρμογή των ανωτέρω κριτηρίων, των δεικτών ποιότητας και των αποδεικτικών στοιχείων. Όργανο που έχει την ευθύνη είναι μια τριμελής *Επιτροπή Αξιολόγησης Ποιότητας* που συγκροτεί το ΕΚΕΠ, αποτελούμενη από ένα στέλεχος του ΕΚΕΠ και δύο εμπειρογνώμονες, ένα της ποιότητας και ένα του τομέα Συ.Ε.Π. Όλα τα μέλη πρέπει να είναι καταρτισμένα στο ισχύον ΣΔΠ.

Η διαδικασία που ακολουθείται περιλαμβάνει τα κατωτέρω στάδια:

- 1. Υποβάλλεται αίτηση, επί προκαθορισμένου ειδικού εντύπου. Μπορεί να υποβάλλεται σε έντυπη μορφή ή σε ηλεκτρονική μορφή. Συνημμένα στην αίτηση υποβάλλονται τα δικαιολογητικά που προβλέπονται και τα οποία περιέχονται στο σχετικό εγχειρίδιο.
- 2. Διεξάγεται η αξιολόγηση με τη βοήθεια «Εντύπου Αξιολόγησης Ποιότητας» και κατατίθεται το αποτέλεσμα της αναλυτικά ανά μέλος της επιτροπής. Για κάθε κριτήριο εξετάζεται αν καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις που προβλέπονται. Αν τις καλύπτει πλήρως παίρνει βαθμό 2, αν μερικώς βαθμό 1. Η βαθμολογία του κάθε κριτηρίου τεκμηριώνεται. Στο τέλος κάθε ομάδας κριτηρίων υπολογίζεται το σύνολο της βαθμολογίας για την Ομάδα και,

ανάλογα με το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, γίνονται συγκεκριμένες προτάσεις για βελτίωση του φορέα. Όταν ολοκληρωθεί η αξιολόγηση και η επιμέρους βαθμολογία κάθε ομάδας κριτηρίων υπολογίζεται το σύνολο της βαθμολογίας. Με βάση τα κριτήρια ποιότητας του προτεινόμενου συστήματος η ανώτατη βαθμολογία για ένα φορέα που λειτουργεί πάνω από δύο χρόνια είναι 80 και για ένα φορέα που λειτουργεί για πρώτη φορά 66. Το ΕΚΕΠ με βάση την πολιτική ποιότητας που θα χαράξει και τα στοιχεία που θα προκύψουν από την πιλοτική εφαρμογή του ΣΔΠ μπορεί να καθορίσει συντελεστές βαρύτητας για κάθε κριτήριο και την ελάχιστη βαθμολογία που θα απαιτείται για να πιστοποιηθεί ένας φορέας, δηλαδή για να θεωρείται ότι πληροί σε ικανοποιητικό επίπεδο τις απαιτήσεις του ΣΔΠ.

- 3. Ανακοινώνονται τα αποτελέσματα με πλήρη τεκμηρίωσή τους καθώς και οι προτάσεις της Επιτροπής για βελτιωτικές παρεμβάσεις που πρέπει να αναλάβει ο αξιολογούμενος φορέας.
- 4. Παρέχεται δυνατότητα ένστασης, εκδικάζεται η ένσταση και ανακοινώνονται εκ νέου τα αποτελέσματα, με πιο αναλυτική τεκμηρίωση και με βάση τις αιτιάσεις του υποψηφίου. Η νέα απόφαση αυτή είναι τελεσίδικη.

Ι. Οι Λειτουργίες του ΣΔΠ

Οι λειτουργίες που υπηρετεί η εφαρμογή του παραπάνω ΣΔΠ είναι:

- α. Χάραξη εθνικής πολιτικής ποιότητας των υπηρεσιών στον τομέα ΣΥΕΠ.
- β. Προσδιορισμός της στρατηγικής /μεθοδολογίας για την διαχείριση της ποιότητας σε εθνικό επίπεδο.
- γ. Αξιολόγηση ποιότητας /πιστοποίηση φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ.
- δ. Πιστοποίηση Λειτουργιών ΣΥ-ΕΠ.
- ε. Εποπτεία, συντονισμός, συνεχής παρακολούθηση και δυναμική αξιολόγηση της ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ-ΕΠ.
- στ. Επικοινωνία, ανατροφοδότηση, ενημέρωση, διάχυση πληροφοριών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools.*
European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2005.
- Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.* Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. 2007.
- Council of the European Union. *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies.* 2905th Education, Youth and Culture Council meeting. Brussels, 21 November 2008.

Αικατερίνη Καλαβά-Μυλωνά*, Παναγιώτης Σαμοΐλης**
**Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΙΛΟΤΙΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΥ-Ε.Π. ΠΡΟΤΑΣΗ
ΣΧΕΔΙΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ-ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΥ-Ε.Π.
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Παρουσιάζουμε μια σύντομη αποτίμηση του πιλοτικού σχεδίου αξιολόγησης (EAS) και ειδικότερα τη δομή, το περιεχόμενο και τους στόχους του. Με βάση αυτά τα στοιχεία, προτείνουμε ένα συνοπτικό σχέδιο αξιολόγησης και πιστοποίησης των Ελλήνων Συμβούλων με τις δέουσες τροποποιήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες που επικρατούν στο χώρο του θεσμού ΣΥ-ΕΠ στην Ελλάδα. Το σχέδιό μας επικεντρώνεται σε δύο βασικές λειτουργίες: τη διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης καθώς και τη θέσπιση Κώδικα Δεοντολογίας.

Aikaterini Calava-Mylona*, Panos Samoilis**
**THE COOPERATION OF THE HE.S.CO.G. IN A EUROPEAN PILOT
PROJECT FOR ACCREDITATION OF CAREER & GUIDANCE
COUNSELLORS. PROPOSITION OF A PLAN FOR ASSESSMENT -
ACCREDITATION OF CAREER & GUIDANCE COUNSELLORS
IN GREECE**

We present a brief evaluation of the pilot program EAS and mainly its structure, its content and its goals. Based on these elements we introduce a model of assessment and accreditation of Greek Counsellors, with the necessary adaptations, taking also in consideration the special characteristics of Counselling and Career Guidance field in Greece. Our model is focused on the two main operations: the assessment- accreditation process and the formation of the code of ethics for the Counselling and C.G. field.

* Η Ν. Κ-Μ. είναι Διδάκτωρ Συμβουλευτικής & Ε. Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: τηλ. 210 8811545.

** Ο Π.Σ. είναι Μαθηματικός, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Diploma North East London Polytechnic, Επίσης Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα του Π.Α. *Επικοινωνία*: Κ. Φλώγη 3-5, 11363 Αθήνα, τηλ. 210 8828095.

1. Εισαγωγή

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. συμμετείχε ως εξωτερικός συνεργάτης στο Leonardo da Vinci project No IT/06/C/F/TH-81406 "European Accreditation Scheme for Career Guidance Counsellors" (EAS) που είχε ως βασικό στόχο την ανάπτυξη και αξιολόγηση ενός κοινού πλαισίου Αξιολόγησης & Πιστοποίησης των Ευρωπαϊκών Λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού (ΣΥ-Ε.Π.), με συμμετοχή και της Διεθνούς Εταιρείας Εκπαιδευτικού & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG).

Βασικός εταίρος του προγράμματος υπήρξε το Ινστιτούτο Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία (Institute of Career Guidance - ICG). Ο Οργανισμός Corep Italy –εταίρος– ήρθε σε επαφή με την ΕΛΕΣΥΠ, διαπιστώσαμε ότι το πιλοτικό αυτό πρόγραμμα θα ήταν πολύ χρήσιμο για τα ελληνικά δεδομένα και συμφωνήσαμε να συμμετέχουμε, ως εξωτερικοί συνεργάτες, όπως και αντίστοιχοι οργανισμοί από άλλες 10 ευρωπαϊκές χώρες.

Στην εισήγησή μας παρουσιάζεται και αξιολογείται η όλη συνεργασία με τον Ιταλικό Οργανισμό, το πλαίσιο και τα χαρακτηριστικά της αξιολόγησης, ο τρόπος επιλογής για την Αξιολόγηση-Πιστοποίηση Λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π. στην Ελλάδα, αλλά και των αξιολογητών, τα εργαλεία αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν, τα αποτελέσματα, αλλά και οι δυσκολίες-προβλήματα που αντιμετωπίσαμε. Η εισήγηση καταλήγει με μία πρόταση για εφαρμογή ανάλογου σχεδίου αξιολόγησης-πιστοποίησης των Λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π. στην Ελλάδα.

2. Χαρακτηριστικά της Διαδικασίας Αξιολόγησης

Η όλη συνεργασία ξεκίνησε στις 5/11/2007, οπότε υπεγράφη η σχετική συμφωνία, με την υποχρέωσή μας:

- α. να αξιολογήσουμε 20 λειτουργούς Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού,
- β. να μεταφράσουμε κείμενα, σχετικά με το πρόγραμμα, στα ελληνικά,
- γ. να καταθέσουμε τις απόψεις μας σχετικά με τη διαδικασία αξιολόγησης-πιστοποίησης και
- δ. τρία επιστημονικά στελέχη υψηλού κύρους, με εμπειρία στον τομέα ΣΥ-Ε.Π. να καταθέσουν αναφορές σχετικά με την εφαρμογή του Θεσμού στην Ελλάδα καθώς και τις δυνατότητες αξιολόγησης και πιστοποίησης των λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π.

Η αξιολόγηση και πιστοποίηση των συμμετεχόντων είχε καθοριστεί για ένα μόνο κύριο καθήκον ή δραστηριότητα του λειτουργού, από μία λίστα πέντε τέτοιων καθηκόντων (Επικοινωνία με τον πελάτη και βοήθεια ώστε να αξιοποιήσει την υπηρεσία, πληροφόρηση, συμβουλευτική συνέντευξη, δραστηριότητες με μικρές ομάδες σχετικά με την εύρεση εργασίας ή την έρευνα διαδρομών εκπαίδευσης και κατάρτισης). Περισσότερα για το θέμα αυτό περιέχονται σε επόμενη ενότητα. Οι τρεις αξιολογητές (Assessors) φροντίσαμε να είναι στελέχη με ειδικές σπουδές, ευρύτερα γνωστοί στο χώρο και με σοβαρή εμπειρία στο θεσμό ΣΥ-Ε.Π, καθώς και πολύ καλή γνώση της Αγγλικής και ικανότητα χρήσης υπολογιστή.

Προαπαιτούμενα για τη συμμετο-

χή Λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π. στο συγκεκριμένο πρόγραμμα Αξιολόγησης-Πιστοποίησης ήταν η γνώση της Αγγλικής και η δυνατότητα χρήσης υπολογιστή. Αρχικά από τον Ιταλικό Οργανισμό είχε ζητηθεί να υπάρξουν υποψήφιοι προς αξιολόγηση σε διαφορετικά καθήκοντα-δραστηριότητες και μάλιστα με μεγάλη, αντίστοιχη επαγγελματική εμπειρία αλλά και μικρότερη, ώστε να έχουμε κάπως αντιπροσωπευτικό δείγμα. Από την πλευρά της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., ωστόσο, εκτός από τα κριτήρια που αναφέρθηκαν, δώσαμε σημασία και στη γνωριμία των υποψηφίων με τον αντίστοιχο αξιολογητή. Για το λόγο αυτό δεν είχαμε εκπροσώπηση σε όλες τις περιπτώσεις.

3. Αξιολόγηση: Μεθόδευση-Εργαλεία

Το πρώτο βήμα ήταν η αναζήτηση των υποψηφίων, σύμφωνα με τα προαναφερθέντα κριτήρια και οι εξηγήσεις για τη διαδικασία αξιολόγησης, ώστε να πεισθούν ότι αξίζει τον κόπο. Ένα επιπλέον κίνητρο που προβάλαμε και αξιοποιήσαμε ήταν η χρησιμότητα της όλης διαδικασίας σε μία νέα προσπάθεια θεσμοθέτησης μηχανισμού αξιολόγησης-πιστοποίησης για τους λειτουργούς ΣΥ-Ε.Π. στη χώρα μας.

Οι υποψήφιοι (22) που προτεινάμε έλαβαν ενημερωτικά μηνύματα από τον Ιταλικό Οργανισμό στην αγγλική, σε σχέση με τα δύο ερωτηματολόγια που έπρεπε να συμπληρώσουν μέσω υπολογιστή (on-line), τα υπηρεσιακά έγγραφα προϋπηρεσίας & άσκησης ή τίτλους σπουδών ή άλλες βεβαιώσεις κατάρτισης, μετεκ-

παίδευσης, συμμετοχής σε συνέδρια επιστημονικών σωματείων, που έπρεπε να διαβιβάσουν στους αξιολογητές με τη διαδικασία Scanning. Τονίστηκε η σημασία της συνεχούς επικοινωνίας με τον αντίστοιχο αξιολογητή που θα βοηθούσε με επεξηγήσεις των όρων και διευκόλυνση στη συμπλήρωση ερωτηματολογίων. Το πρώτο ερωτηματολόγιο αφορούσε προσωπικά στοιχεία, ευκαιρίες εργασιακής εμπειρίας, προϋπηρεσία στη θέση που εργαζόταν, τύπο της απασχόλησής του για την οποία επιθυμεί να πιστοποιηθεί κ.τ.ό. Το δεύτερο αφορούσε βασικές σπουδές, άλλες συμπληρωματικές καταρτίσεις, ενδοϋπηρεσιακές επιμορφώσεις πολύ αναλυτικά, αρθρογραφία και συμμετοχή σε επιστημονικούς συλλόγους.

Οι αξιολογητές, αφού συμπλήρωσαν αντίστοιχα ερωτηματολόγια, έλαβαν εγκαίρως μέσω e-mail, λεπτομερείς οδηγίες για τον έλεγχο όλων των εγγράφων τα οποία είχαν στείλει οι υποψήφιοι, ώστε να τεκμηριώνονται η διάρκεια προϋπηρεσίας, οι σπουδές και οι επιμορφώσεις. Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια και όλα τα έγγραφα τα σχετικά με κάθε υποψήφιο τοποθετήθηκαν σε έναν ειδικό φάκελο με το όνομα του υποψηφίου σε μία βάση δεδομένων του Ιταλικού Οργανισμού (Club COREP) Στη βάση αυτή είχαν πρόσβαση οι αξιολογητές με ειδικό κωδικό.

Το επόμενο βήμα για την αξιολόγηση –πολύ σημαντικό κατά την άποψή μας– ήταν η *προσωπική συνέντευξη* με κάθε ένα από τους υποψηφίους. Ήταν κατ' ουσίαν δομημένη, αφού έπρεπε να πάρουμε αναλυτικές πληροφορίες σε θέματα ικανοτήτων και δεξιοτήτων γύρω από όλες τις δρα-

στηριότητες που προβλέπονται διεθνώς στο συγκεκριμένο “καθήκον”. Η συνέντευξη κανονικά έπρεπε να πραγματοποιηθεί μέσω υπολογιστή με το σύστημα “SKYPE” ή μέσω τηλεφώνου με παράλληλη μαγνητοφώνηση, ώστε τα στοιχεία να αποθηκευτούν στη βάση δεδομένων.

Οι εκθέσεις των αξιολογητών, με συνεκτίμηση όλων των διαθέσιμων στοιχείων για κάθε υποψήφιο, περιλάμβαναν και τεκμηριωμένη βαθμολόγηση σε κλίμακα από 1 ως 3 και υποβλήθηκαν περί το τέλος Ιουνίου 2008.

4. Δυσκολίες-Προβλήματα

Από τους 22 υποψηφίους που δέχθηκαν αρχικά να συμμετέχουν στο πιλοτικό αυτό πρόγραμμα Αξιολόγησης-Πιστοποίησης τρεις εγκατέλειψαν από τις πρώτες φάσεις, είτε διότι θα αντιμετώπιζαν σοβαρές δυσκολίες με την ξένη γλώσσα, είτε διότι αντιλήφθηκαν ότι χρειαζόταν πολύς χρόνος για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του προγράμματος. Οι δύο αυτές δυσκολίες –*απαιτούμενος χρόνος και γλώσσα*– αντιμετωπίστηκαν και από τους τρεις αξιολογητές με τους περισσότερους από τους υποψηφίους, αφού απαιτήθηκαν πολλές τηλεφωνικές συνεννοήσεις και μηνύματα μέσω υπολογιστή για τις απαραίτητες διευκρινίσεις. Πρόβλημα σοβαρό παρουσιάστηκε, επίσης με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων στον υπολογιστή. Όπως μας εξήγησε η υπεύθυνη του προγράμματος στην Ιταλία, επρόκειτο για μια καινοτομία του Ιταλικού Οργανισμού, που δεν είχε εφαρμοστεί προηγουμένως ώστε

να υπάρξουν βελτιώσεις. Τα ερωτηματολόγια ήταν όντως πολύπλοκα και δύσκολο να απαντηθούν από μη εξειδικευμένα στη χρήση υπολογιστή άτομα και μάλιστα σε περιορισμένο χρόνο. Οι Έλληνες Σύμβουλοι στα ΚΕΣΥΠ (υπεύθυνοι ΣΕΠ), στις περισσότερες περιπτώσεις, ασκούν και τα πέντε καθήκοντα (main tasks) που προαναφέραμε. Υπήρξε λοιπόν δυσκολία στο να απομονώσουν ένα από αυτά, αλλά κυρίως να προσδιορίσουν τις ώρες απασχόλησης σε αυτό. Η επόμενη δυσκολία, που σημειώθηκε από αρκετούς, αφορούσε την *εξασφάλιση βεβαιώσεων* προϋπηρεσίας κτλ. από προϊσταμένους της δημόσιας εκπαίδευσης ή από άλλες δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες (για να μην λησμονούμε τα καθ’ ημάς...). Αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν να αξιολογηθούν τελικά μόνον 14 από τους υποψηφίους, είτε διότι δεν συνέχισαν με τη συμπλήρωση του δεύτερου ερωτηματολογίου, είτε διότι δεν μπόρεσαν να παρουσιάσουν τα απαραίτητα έγγραφα και βεβαιώσεις.

Σε ένα από τα τελευταία (Αύγουστος 2008) μηνύματα που στάλθηκαν στην ΕΛΕΣΥΠ, η υπεύθυνη του προγράμματος εξηγούσε ότι ο Ιταλικός Οργανισμός δεν μπορεί να θεωρηθεί αρμόδιος και δεν θα εκδώσει βεβαίωση Πιστοποίησης. Στάλθηκε απλά βεβαίωση συμμετοχής των υποψηφίων στο Πιλοτικό Πρόγραμμα ΕΑΣ.

Θεωρούμε σημαντικό, από το Πρόγραμμα αυτό να κρατήσουμε αρκετά στοιχεία χρήσιμα σε ένα σχέδιο Αξιολόγησης-Πιστοποίησης Λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π. στη χώρα μας:

- Τη λειτουργία επιτροπής ειδικών ΣΥ-Ε.Π., υψηλού κύρους, υπεύθυνης για την όλη διαδικασία

- Τη συμπλήρωση από τους ενδιαφερόμενους αναλυτικών ερωτηματολογίων σε σχέση με τα προσόντα, την προϋπηρεσία και λεπτομέρειες από την εργασία τους ως σύμβουλοι Ε.Π.
- Την επιλογή ικανών αξιολογητών που θα είναι πεπειραμένοι σύμβουλοι, ευρύτερα γνωστοί στο χώρο.
- Την αξιοποίηση της Συμβουλευτικής Συνέντευξης.
- Τη χρήση των νέων τεχνολογιών.
- Τον προσεκτικό έλεγχο των εγγράφων κάθε υποψηφίου, συγκέντρωση σε βάση δεδομένων, συνεκτίμηση των δεδομένων και έκδοση των πιστοποιήσεων.

5. Η Αξιολόγηση και η Πιστοποίηση

Η εμπειρία από τη συμμετοχή μας στο πρόγραμμα ΕΑΣ, το οποίο περιγράψαμε στις προηγούμενες ενότητες, μας δημιούργησε ερεθίσματα για προβληματισμό αναφορικά με την αξιολόγηση και πιστοποίηση των λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π στην Ελλάδα.

Επιχειρούμε λοιπόν μια πολύ σύντομη αποτίμηση αυτού του προγράμματος, προτείνοντας στη συνέχεια ένα συνοπτικό σχέδιο πρότασης για την αξιολόγηση και πιστοποίηση των Συμβούλων. Με αυτό τον τρόπο ευελπιστούμε να συμβάλουμε στη συνολική προσπάθεια που καταβάλλεται προς αυτή την κατεύθυνση.

Σ' αυτό το πιλοτικό σχέδιο αξιολόγησης οι Έλληνες συμμετέχοντες είχαν δυσκολία να απαντήσουν σε δύο καίρια ερωτήματα:

1. Ποιος είναι ο *επίσημος ελληνικός*

φορέας αξιολόγησης (assessment) και πιστοποίησης (accreditation) των Συμβούλων σταδιοδρομίας.

2. Ποιος φορέας προσδιορίζει τον *κώδικα δεοντολογίας (code of ethics).*

Σ' αυτά τα δύο στοιχεία θα εστιάσουμε την προσοχή μας.

Απαραίτητα κριτήρια για να αξιολογηθεί ένας επιστήμων είναι:

- *οι τίτλοι σπουδών*
- *η επαγγελματική προϋπηρεσία*
- *η επιστημονική δραστηριότητα*

Είναι πλέον προφανής η αναγκαιότητα και στην Ελλάδα, οι σύμβουλοι Σταδιοδρομίας να κατέχουν εξειδίκευση πανεπιστημιακού επιπέδου με προπτυχιακό δίπλωμα, κατά προτίμηση –αλλά όχι και αποκλειστικά– στις ανθρωπιστικές κοινωνικές και οικονομικές επιστήμες.

Μέχρι σήμερα στη χώρα μας παρατηρείται μεγάλη διακύμανση ως προς το επίπεδο σπουδών και κατάρτισης των Συμβούλων και αυτό το γεγονός δεν θα αγνοηθεί στην πρότασή μας.

6. Οι Βασικοί Τομείς Δεξιοτήτων (Main Tasks) του Σχεδίου Αξιολόγησης (ΕΑΣ)

Το συγκεκριμένο πιλοτικό πρόγραμμα, στο οποίο συμμετείχε και η ΕΛΕΣΥΠ, προέβλεπε πέντε βασικούς τομείς δεξιοτήτων οι οποίες αντιστοιχούν σε εξειδικευμένες υπηρεσίες ΣΥ-Ε.Π. Ο Σύμβουλος είχε δικαίωμα να επιλέξει μόνο ένα τομέα για να αξιολογηθεί.

Συνοπτικά οι τομείς αυτοί ήσαν οι εξής:

1. *Επικοινωνία με πελάτη*
 - Αξιολόγηση των αναγκών του
 - Παραπομπή του στις αρμόδιες υπηρεσίες ΣΥ-ΕΠ.
2. *Διαχείριση της πληροφόρησης*
 - Συγκέντρωση, οργάνωση, παραγωγή και διάδοση πληροφοριών
 - Παροχή πληροφόρησης, είτε σε κατ' ιδίαν επικοινωνία ή εξ αποστάσεως.
3. *Επαγγελματική Συμβουλευτική (career guidance interview)*
 - Χρήση τεχνικών συνέντευξης.
 - Αξιολόγηση των αναγκών του «πελάτη»
 - Επιλογή και χρήση ψυχομετρικών εργαλείων (όταν είναι απαραίτητο).
 - Διευκόλυνση του «πελάτη» στη λήψη απόφασης και το σχεδιασμό δράσεων γι' αυτό το σκοπό, στήριξη του «πελάτη» στην προσπάθεια υλοποίησης των σχεδίων δράσης του.
 - Διαχείριση προσωπικών υποθέσεων.
4. *Οργάνωση ομαδικών δραστηριοτήτων ενεργής δράσης με στόχο τη διερεύνηση της αγοράς εργασίας.*
 - Χρήση τεχνικών και σχεδιασμός ομαδικών δράσεων για την εκπλήρωση του στόχου τους.
 - Βοήθεια προς τους συμμετέχοντες στην ολοκλήρωση του διερευνητικού τους έργου και την αποτίμηση του.
5. *Οργάνωση ομαδικών δραστηριοτήτων με στόχο την προετοιμασία μετάβασης στην αγορά εργασίας.*
 - Χρήση τεχνικών και σχεδιασμό δράσεων για την υλοποίηση του στόχου τους.
 - Βοήθεια προς τους συμμετέχο-

ντες στην ολοκλήρωση και αποτίμηση του συνολικού σχεδίου δράσης τους.

7. Εκτιμήσεις και Προτάσεις

Κατά την εκτίμησή μας το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για μια γενικευμένη αξιολόγηση των παρεχομένων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Αυτό το πρόγραμμα, κατάλληλα προσαρμοσμένο (π.χ. με την ενοποίηση κάποιων δραστηριοτήτων και την προσθήκη νέων στοιχείων) θα μπορούσε να εφαρμοστεί και στην Ελλάδα για τον ίδιο σκοπό. Ωστόσο, το ερευνητικό του πεδίο είναι κάπως περιορισμένο στα στενά πλαίσια του «επαγγελματικού» προσανατολισμού με επίκεντρο το διεκπεραιωτικό έργο του Συμβούλου.

Τα στοιχεία της προσωπικότητας του συμβούλου και τα απαραίτητα προσόντα για την εξάσκηση του λειτουργημάτων του, στα οποία αναφερόμαστε παρακάτω, δεν ανιχνεύονται επαρκώς. Αυτά τα προσόντα, κατά τη γνώμη μας, είναι τα πιο ουσιαστικά. Με άλλα λόγια, αυτή η διαδικασία αξιολόγησης διερεύνησε το συνολικό *profile* του συμβούλου, αλλά όχι σε ικανοποιητικό βαθμό.

Είναι προφανές ότι η προσωπικότητα, τα συναισθήματα και οι διαθέσεις ενός συμβούλου δύσκολα ανιχνεύονται. Αυτά μπορούν να διαπιστωθούν μόνο παρακολουθώντας το Σύμβουλο την ώρα της εργασίας του και ειδικότερα στις κατ' ιδίαν συνεντεύξεις του, κάτι το οποίο είναι ανέφικτο.

Διάφορα κοινά εργαλεία διερεύνησης της προσωπικότητας όπως π.χ. ερωτηματολόγια, προσωπικές συνεντεύξεις και άλλες τεχνικές, είναι αρκετά διαφωτιστικά, ωστόσο, ενίοτε, παρέχουν τη δυνατότητα στο σύμβουλο, εκούσια ή ακούσια, να μη δώσει απόλυτα ειλικρινείς απαντήσεις. Όπως αναφέρει άλλωστε ο Θ. Κατσανέβας, ειδικά σταθμισμένα tests στα οποία μεταξύ άλλων, αναδεικνύεται και η περίπτωση ανειλικρίνειας του εξεταζόμενου, μπορούν να χρησιμοποιηθούν, ως επικουρικά μέσα για την αξιολόγηση ενός συμβούλου (Κατσανέβας, 2008).

Στις περισσότερες περιπτώσεις πάντως, η ευρεία επιστημονική κατάρτιση του συμβούλου σε συνδυασμό με την επαγγελματική του εμπειρία πιστοποιούν, κατά τεκμήριο, την επάρκειά του.

Βασικά Κριτήρια Αξιολόγησης Συμβούλων

Οι προαναφερθέντες τομείς δεξιοτήτων, όπως είναι γνωστό, αποτελούν τις θεμελιώδεις λειτουργίες του θεσμού ΣΥ-ΕΠ. Επομένως, εάν θέλαμε να εφαρμόσουμε ένα αντίστοιχο πιλοτικό πρόγραμμα στην Ελλάδα, θα περιλαμβάναμε στα ζητούμενα τους προαναφερθέντες τομείς, με την απαραίτητη, ωστόσο, προσθήκη επιπλέον κριτηρίων όπως:

- Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του συμβούλου, απαραίτητα για την εξάσκηση του επαγγέλματός του.
- Την ικανότητα εφαρμογής επιστημονικών θεωριών στην πράξη.
- Την ικανότητα χειρισμού ειδικών ομάδων με διαφορετικότητα.
- Την ικανότητα επινόησης λύσεων

(problem solving) και παραγωγής έργου υπό αντίξοες εργασιακές συνθήκες (όπως π.χ. σε πολλά δημόσια σχολεία της χώρας μας).

- Την αποτελεσματικότητα σε παρεμβατικές δράσεις εκτός του εργασιακού χώρου στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας.

Η Ειδίκευση των Συμβούλων

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στο πρόγραμμα του ΕΑΣ, ενώ εξετάστηκε το συνολικό επίπεδο γνώσεων των συμβούλων, ωστόσο, αυτό εστιάστηκε στον τομέα της εξειδίκευσης του. Κατά την άποψή μας και στην Ελλάδα η ειδίκευση του συμβούλου είναι απαραίτητη αλλά σε συνδυασμό με την πολύπλευρη γνώση, εφόσον οι συνθήκες που επικρατούν στο δημόσιο τομέα επιβάλλουν στο Σύμβουλο το χειρισμό όλων των λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας

Ο κώδικας δεοντολογίας καλύπτει το συνολικό έργο του συμβούλου, επομένως και η τήρηση του αποτελεί ένα από τα κριτήρια αξιολόγησης του.

Ο Κ.Δ. είναι ένας σημαντικός θεσμός για τους εξής λόγους:

1. Περιγράφει το περιεχόμενο και τους στόχους του θεσμού ΣΥ-Ε.Π
2. Οριοθετεί τις αρμοδιότητες του συμβούλου.
3. Προσδιορίζει τις αρχές και τους κανόνες στην άσκηση του λειτουργήματός του.

Αναφορικά με τον Κ.Δ. θα περιοριστούμε στην επισήμανση των εξής:

Η ασάφεια σε σχέση με παρέμβαση του συμβούλου στο οικογενειακό περιβάλλον ενός ανήλικου, όταν πα-

ρατηρεί κάποια αρνητική συμπεριφορά (κακή επίδοση στα μαθήματα, παραβατικότητα, εγκατάλειψη σχολείου κ.λπ.). Μια τέτοια παρέμβαση, μπορεί να θεωρηθεί ότι άπτεται των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη προσδιορισμού των επιτρεπτών ορίων παρέμβασης.

Στις δεκαετίες '70 & '80 στις Η.Π.Α., ο σύμβουλος λειτουργούσε στα πλαίσια του εργασιακού του χώρου, λαμβάνοντας υπόψη αποκλειστικά την πληροφόρηση που του παρείχε ο ίδιος ο συμβουλευόμενος. Ο σύμβουλος σε καμία περίπτωση, δε μεσολαβούσε να βοηθήσει τον πελάτη του πέρα από τα καθορισμένα όρια της λειτουργίας του. Αυτός ο περιορισμός πλέον δεν ισχύει.

Οι σύγχρονες ραγδαίες εξελίξεις, τόσο στην παιδεία όσο και στην αγορά εργασίας, η επερχόμενη οικονομική κρίση, η εφηβική παραβατικότητα, η οποία παίρνει ανησυχητικές διαστάσεις και στη χώρα μας, δημιουργούν την ανάγκη στους γονείς για πρόσθετη φροντίδα, καθοδήγηση, αλλά και ψυχολογική στήριξη από υπεύθυνα άτομα. Επομένως, και ο σύμβουλος ΣΥ-Ε.Π παίζει ένα σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση, εφόσον συμμετέχει στην προετοιμασία του μαθητή να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνία. Κατά συνέπεια, ο ρόλος του συμβούλου διαμορφώνεται ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της τοπικής του κοινωνίας.

Θεωρούμε λοιπόν σκόπιμο και στην Ελλάδα, ο σύμβουλος, για να είναι πιο αποτελεσματικός, όταν διαπιστώνει ένα ιδιαίτερο πρόβλημα ενός ανήλικου να φροντίζει να ενημερω-

νεται σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης του ή τα αίτια που προκαλούν την ανεπιθύμητη συμπεριφορά, όταν χρειάζεται να παρεμβαίνει. Το δικαίωμα της παρέμβασης του συμβούλου έχει κύριο στόχο, πρωτίστως, την πρόληψη αρνητικών φαινομένων και δευτερευόντως την καταστολή τους. Άλλωστε, ο Σύμβουλος μπορεί να παρεμπέμψει κάποιες περιπτώσεις στις αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες.

Ένα τέτοιο έργο, ο σύμβουλος δε μπορεί να το επωμιστεί μόνος του, αλλά με τη συνεργασία και άλλων αρμοδίων, όπως π.χ. το διευθυντή του σχολείου ή τον εργοδότη του, ειδικούς επιστήμονες όπως, ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, τοπικούς φορείς (Τοπική Αυτοδιοίκηση, κοινωνικές υπηρεσίες κ.α.).

Ένα άλλο σημαντικό θέμα, είναι η *εχεμύθεια* και σε ποιο βαθμό ο σύμβουλος νομιμοποιείται να κρατήσει ένα μυστικό του συμβουλευόμενου του, όταν αυτό υποκρύπτει αυτοκαταστροφικές τάσεις ή εγκληματικές πράξεις. (Yost, E R Corbishley, A., 1987).

Είναι προφανές ότι για τον χειρισμό τέτοιων ευαίσθητων περιπτώσεων ο σύμβουλος, εκτός από τις απαιτούμενες γνώσεις επιβάλλεται, να είναι άτομο:

- κοινωνικά ευαίσθητοποιημένο
- ευσυνείδητο
- διακριτικό
- εχέμυθο
- να σέβεται την προσωπικότητα του άλλου χωρίς καμία διάκριση (Καλαβά-Μυλωνά, 1989).

Δηλαδή να διαθέτει τα ουσιαστικά προσόντα τα απαραίτητα για το λειτούργημα του συμβούλου, όπως επισημάναμε και πρωτίτερα και για

τα οποία επίσης πρέπει να αξιολογείται. Βεβαίως, για την επίτευξη ενός τέτοιου διευρυμένου έργου ενός συμβούλου είναι απαραίτητη η αρωγή της πολιτείας, η οποία θα εξασφαλίζει την πρόσβαση στα αρμόδια άτομα και φορείς και θα παρέχει νομική κάλυψη.

*Τα Χαρακτηριστικά
του Προτεινόμενου Σχεδίου
Αξιολόγησης-Πιστοποίησης
των Λειτουργιών ΣΥ-Ε.Π
στην Ελλάδα*

Η Αξιολόγηση:

1. Είναι δομημένη με τις διεθνείς προδιαγραφές, αλλά ταυτόχρονα περιλαμβάνει και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής πραγματικότητας. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, π.χ. κάθε 7 ή 10 χρόνια. (Κατά συνέπεια, η συνεχιζόμενη επιμόρφωση του συμβούλου είναι απαραίτητη).
2. Διεξάγεται από ένα επίσημο φορέα της πολιτείας, π.χ. το ΕΚΕΠ με ειδική επιτροπή αξιολογητών με ανάλογα υψηλά προσόντα και κύρος στον τομέα ΣΥ-Ε.Π. Ο ίδιος φορέας με τους συναρμόδιους φορείς της πολιτείας π.χ. ΥΠΕΠΘ, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, καθορίζει και τον κώδικα δεοντολογίας.
3. Τα στοιχεία για την αξιολόγηση του συμβούλου συγκεντρώνονται από διάφορες αξιόπιστες πηγές, με αξιοποίηση του διαδικτύου και των καινοτομιών της τεχνολογίας, (παρά τα προβλήματα που σημειώσαμε). Εκτός από τις προσωπικές συνεντεύξεις με τον Σύμβουλο-αξιολογητή, απαιτούνται γνω-

μοδοτήσεις από τους προϊσταμένους, τους εργοδότες, τους εκάστοτε συνεργάτες, κ.α. Επίσης, λαμβάνονται υπόψη, εκτός από τους τίτλους σπουδών, αποδεικτικά στοιχεία δραστηριοτήτων, διακρίσεων και ό,τι άλλο προσκομίσει ο ενδιαφερόμενος. Είναι προφανές ότι όλα τα στοιχεία ελέγχονται για την εγκυρότητά τους.

4. Εξασφαλίζει τη φερεγγυότητα, την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια και είναι κοινά αποδεκτή, σε μια εποχή μάλιστα που είναι διάχυτη η καχυποψία αλλά και η διάπistωση περιπτώσεων ευνοιοκρατίας και αναξιοκρατίας.
5. Εξετάζει το συνολικό profile του συμβούλου δηλαδή το επιστημονικό του επίπεδο, την προσωπικότητα και την επαγγελματική δραστηριότητα.

Στη συνέχεια, η πιστοποίηση χορηγείται από τον αρμόδιο φορέα, μετά από συνεκτίμηση της προσωπικής επικοινωνίας με τον ενδιαφερόμενο (συνέντευξη) και όλων των απαραίτητων στοιχείων τα οποία προαναφέρθηκαν και τα οποία συγκεντρώνονται και φυλάσσονται με ευθύνη της ειδικής επιτροπής.

Η Πιστοποίηση

Προτείνουμε, για μεταβατική περίοδο πέντε ετών, να χορηγούνται, πιστοποιήσεις δύο βαθμίδων Α και Β, με προαπαιτούμενο το πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατά προτίμηση, οικονομικών, κοινωνικών, και κατευθύνσεων ψυχολογίας. Η πρώτη βαθμίδα να χορηγείται στους κατόχους πανεπιστημιακής εξειδίκευσης

στον τομέα ΣΥ-Ε.Π. ή εξειδίκευση με σεμινάριο τουλάχιστον 1000 ωρών από Επίσημο φορέα (ΥΠΕΠΘ, Π.Ι. ΕΚΕΠ, ΟΑΕΔ, Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης) και η δεύτερη βαθμίδα σε όσους διαθέτουν επαρκή επαγγελματική προϋπηρεσία και έχουν εκπαιδευτεί στα διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια τα οποία διοργανώνονται από επίσημους φορείς.

Ο τελικός στόχος θα πρέπει να είναι ένας *ενιαίος τύπος πιστοποίησης Συμβούλων Σταδιοδρομίας*, ο οποίος θα προβλέπει, μεταξύ των άλλων κρι-

τηρίων και την πανεπιστημιακή εξειδίκευση.

Εν κατακλείδι, η αξιολόγηση και πιστοποίηση των συμβούλων στην Ελλάδα καθώς και η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας θα αναβαθμίσουν τον κλάδο μας και θα καταξιώσουν τους λειτουργούς της. Και μία μελαγχολική παρατήρηση: ακούγεται ασφαλώς ανορθόδοξο, όταν προσπαθούμε να αναβαθμίσουμε, μέσω πιστοποίησης, έναν επιστημονικό κλάδο, την ύπαρξη του οποίου δεν έχει ακόμα αναγνωρίσει επίσημα η ίδια η πολιτεία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Herr, E.L. (1999) *Counseling in a Dynamic Society: contexts and practices for the 21st century*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
<http://www.coper.it/eas/home.htm>, www.corep.it
Guide on the Accreditation of Career Guidance Practitioners: putting the EAS into practice.
- Κατσανέβας, Θ. (2008) Οι Διεθνείς Εξελίξεις στη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τεύχος 84-85 σσ. 70-74.
- Μυλωνά-Καλαβά, Ν. (1989) *Συμβουλευτική και Δημοκρατική Παιδεία*. Πατάκης, Αθήνα.
- Μυλωνά-Καλαβά, Ν. (2007) Το παρελθόν και το παρόν και το μέλλον του Θεσμού. Συμβουλευτική-προσανατολισμός ακολουθώντας τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις. *Επιθεώρηση Συμβουλευτική-Προσανατολισμός*, τεύχος —.
- Σιδηρόπουλου-Δημακάκου, Δ. (Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες Δεξιότητες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, τεύχος 80-81, σσ. 231-255.
- Yost, E. B. and Corbishley, M.A. (1987). *Career Counselling a Psychological Approach*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

ΣΤΡΟΓΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ

με θέμα:

«Προοπτικές του Θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στην Ελλάδα»

Συντονιστής: Μιχ. Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Συμμετέχουν: Χρήστος Γκροζούδης, Μέλος Δ.Σ. ΕΚΕΠ

Χρυσούλα Κοσμίδου, Πρόεδρος Τομέα ΣΕΠ του Π.Ι.

Ευγενία Λαίνα, Προϊσταμένη της Ειδικής Υπηρεσίας ΚΠΑ
του ΟΑΕΔ

Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Διευθύντρια του Κέντρου ΣΕΠ & E. Career Associates

Χρήστος Γκροζούδης*
**ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ -
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**
(Τοποθέτηση στο στρογγυλό τραπέζι)

Σε εθνικό επίπεδο, το Υπουργείο Παιδείας έχει ξεκινήσει την εφαρμογή μίας νέας σύγχρονης ολοκληρωμένης εκπαιδευτικής πολιτικής του «Έξυπνου Σχολείου» με στόχο να διαπαιδαγωγήσει τον «Έλληνα πολίτη της Ευρώπης - Έλληνα πολίτη του κόσμου» δίνοντας έμφαση στην καλλιέργεια πνεύματος διά βίου μάθησης και στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής κουλτούρας. Το Υπουργείο Απασχόλησης, μέσα από τον κεντρικό άξονα «Προσανατολισμός στον Άνθρωπο» επικεντρώνεται σε δράσεις με στόχο τη σύνδεση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την απασχόληση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εποπτευόμενος φορέας και των δυο συναρμοδίων Υπουργείων-Παιδείας και Απασχόλησης-, αποτελεί μια ουσιαστική «πλατφόρμα» εποικοδομητικής συνεργασίας. Μέσα από το θεσμικό ρόλο και τις αρμοδιότητες του ΕΚΕΠ και με την αξιοποίηση του Θεσμού «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» επιχειρείται η επίτευξη κατά το δυνατόν υψηλού βαθμού συνέργειας και συμπληρωματικότητας μεταξύ των πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί, πως, όπως απορρέει από την ευρωπαϊκή μας εμπει-

ρία, το πρότυπο του ΕΚΕΠ ως *ενιαίου εθνικού συντονιστικού φορέα* για θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θεωρείται ιδιαίτερα επιτυχημένο σε ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο, καθώς διευκολύνει τη διασύνδεση δύο χώρων, στους οποίους παρατηρείται δυσκολία στη συνεργασία και αποσπασματικότητα δράσεων για την επίτευξη κοινών κατά γενική ομολογία στόχων.

Σε εθνικό επίπεδο, το Ε.Κ.Ε.Π.:

ως *εθνικός συντονιστικός φορέας* για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ως *επιτελικός φορέας του Συστήματος* 6 «Συμβουλευτική Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας» του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), στο άμεσο μέλλον και στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 - 2013 μέσα από τα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα των Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας, το ΕΚΕΠ θα υλοποιήσει δράσεις με σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού ΣΥΕΠ.

Στόχος μας, στο πλαίσιο της νέας προγραμματικής περιόδου 2007-

* Ο Χ.Γ. είναι Μέλος Δ.Σ. ΕΚΕΠ.

2013, είναι ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να αποτελέσει εργαλείο ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας των δράσεων που προβλέπονται από το ΕΣΠΑ, με επίκεντρο: την Επένδυση στον παραγωγικό τομέα της οικονομίας, την Κοινωνία της γνώσης και την καινοτομία, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή.

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» 2007-2013 του ΥΠΕΠΘ, εργαζόμαστε ήδη για τον επανασχεδιασμό, την ενίσχυση και την επέκταση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια γενική και τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Θα αξιοποιήσουμε το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, μεταξύ άλλων, στην:

1. ανάπτυξη κουλτούρας διά βίου μάθησης,
2. καταπολέμηση της σχολικής αποτυχίας και σχολικής διαρροής,
3. στήριξη της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία με ένα καλά οργανωμένο σύστημα συμβουλευτικής,
4. αύξηση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης,
5. ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης-επιχειρηματικότητας.

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» του ΥΠΑΚΠ ειδική έμφαση θα δοθεί στην ανάπτυξη παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ προς εργαζόμενους αλλά και στη συνεργασία

με τους συναρμόδιους φορείς για την ενίσχυση και συστηματοποίηση της πληροφόρησης φορέων, στελεχών ΣΥΕΠ και κάθε ενδιαφερόμενου σε θέματα ΣΥΕΠ, Κινητικότητας και Σύνδεσης της Εκπαίδευσης/Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας.

Παράλληλα, **με τη στήριξη και των δυο επιχειρησιακών προγραμμάτων**, διακριτές προτεραιότητες και στόχους αποτελούν:

1. η Διαμόρφωση εθνικής πολιτικής για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π.,
2. η Πιστοποίηση των Στελεχών και Φορέων ΣΥ.Ε.Π.,
3. η Διασφάλιση Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.,
4. η Επιμόρφωση των Στελεχών ΣΥ.Ε.Π.,
5. η Ανάπτυξη Επιστημονικού Υλικού και Υλικού-Εργαλείων Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης,
6. η Προβολή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π.

Ήδη έχει πρόσφατα ολοκληρωθεί η συνεργασία του ΕΚΕΠ με τους Τεχνικούς Συμβούλους των δυο Υπουργείων προκειμένου να καταρτιστεί το πλάνο των δράσεων για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμού, οι οποίες θα υλοποιηθούν με τη χρηματοδότηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων «Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση» του ΥΠΕΠΘ και «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» του ΥΠΑΚΠ. Το ΕΚΕΠ θα προχωρήσει σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες και δράσεις, με τη στήριξη των συναρμόδιων Υπουργείων και τη συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων και των στελεχών ΣΥΕΠ, προκειμένου να γίνει πραγματικότητα ο στόχος της εύκολης πρόσβασης των πολιτών διά βίου σε ποιοτικές υπηρεσίες επαγγελματικής ανάπτυξης.

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy*
**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΤΡΟΓΓΥΛΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ**

Θεωρώ ότι για να μπορέσουν να βελτιωθούν κάποια πράγματα είτε σε σχέση με το θεσμό του ΣΕΠ και της Συμβουλευτικής είτε με οποιοδήποτε άλλο θεσμό χρειάζεται ουσιαστική αξιολόγηση και αυτοκριτική. Το ζήτημα είναι αν 'επιτρέπεται' η αξιολόγηση αυτή ή αν περιορίζεται για πολλούς λόγους. Και τι γίνεται με την αυτοκριτική;

Η δική μου η σύντομη τοποθέτηση σχετίζεται με το ζήτημα της αυτοκριτικής. Δυο σημαντικά θέματα που πρέπει να δούμε, λοιπόν, στο χώρο του ΣΕΠ και της Συμβουλευτικής θεωρώ ότι είναι η λειτουργία των δρώντων υποκειμένων και των θεσμών. Θα αναφερθώ, επομένως, σύντομα –λόγω του περιορισμένου χρόνου που μου δίνεται– στα δύο αυτά ζητήματα.

Ως προς τα δρώντα υποκείμενα αναφέρω τα εξής:

- Τα στελέχη ΣΕΠ χρειάζεται να εντείνουν την προσπάθειά τους για βαθύτερη και ευρύτερη θεωρητική τους ενημέρωση. Η συμβουλευτική διαδικασία πρέπει να είναι πράγματι *πράξη με φρόνηση* (με την Αριστοτελική έννοια του όρου). Για μια τέτοια πράξη ο/η σύμβουλος οφείλει τα μελετά τη σύγχρονη θεωρία γιατί η πράξη χρειάζεται να βασίζεται στη θεωρία και η θεωρία να μετασχηματίζεται σε πράξη. Η σχέση, δηλαδή, θεωρίας-πράξης είναι διαλεκτική. Στο πλαίσιο αυτής της σχέσης χρησιμοποιεί και μεθοδολογία αντίστοιχη και όποια εργαλεία θα επιλέξει. Για παράδειγμα, με το έργο του Π.Ι. με τίτλο «Επένδυση στον Άνθρωπο» ολοκληρώσαμε και αποστείλαμε στα ΚΕ.ΣΥΠ και ΓΡΑ.ΣΕΠ της χώρας κάποια βασικά ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού). Τα εργαλεία αυτά συνοδεύονται από ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εγχειρίδιο χρήσης σύμφωνα με το οποίο γίνεται σαφές ότι τα τεστ αυτά πρέπει να χρησιμοποιούνται με βάση το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο ΣΕΠ και Συμβουλευτικής (Kosmidou, 1990, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996, 2005α, 2005β, 2008α, β). Επομένως, ο/η σύμβουλος που χρησιμοποιεί τα εργαλεία αυτά χωρίς να κάνει τον κόπο να μελετήσει προσεκτικά το εγχειρίδιο χρήσης δεν νομιμοποιείται να τα χρησιμοποιεί σε θεωρητικό και ιδεολογικό κενό.
- Οι σύμβουλοι, επίσης, χρειάζεται

* Η Χ.Κ.-Η. είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Πρόεδρος του Τομέα ΣΕΠ, Πρόεδρος της Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.

να συνεργάζονται μεταξύ τους με στόχο την προσωπική ανάπτυξη των μαθητών/τριών και την κοινωνική ανάπτυξη.

- Ευθύνη ιδιαίτερη έχουν όλοι και όλες εκείνοι/ες που ασχολούνται με την παραγωγή της γνώσης. Ο Ούγγρος Imre Lakatos εδώ και αρκετά χρόνια αναφέρθηκε στη 'διανοητική ρύπανση' (intellectual pollution) που παράγεται διεθνώς. Αυτή η 'ρύπανση' δείχνει να έχει ενταθεί κατά την πορεία του χρόνου. Είναι συχνό το φαινόμενο πλέον, όσο και γνωστό, το ότι πρόσβαση σε εκδηλώσεις όπως είναι τα συνέδρια έχουν αρκετοί και αρκετές που 'πουλούν προϊόντα' αμφισβητούμενης αξίας ως 'γνώση'. Ευθύνη έχουν, βεβαίως, και όσοι/ες καταναλώνουν αυτά τα προϊόντα χωρίς να ελέγξουν την ποιότητά τους μέσα από τις διαδικασίες της κριτικής ανάγνωσης. Μεγαλύτερη, όμως, ευθύνη θεωρώ ότι έχουν εκείνοι που οργανώνουν αυτές τις εκδηλώσεις και δίνουν το βήμα στον καθένα ή την καθεμία που, συχνά, για προσωπικούς λόγους και βλέψεις και όχι για την πρόοδο της επιστήμης θέλουν να καταλάβουν αυτό το βήμα.

Ως προς τους θεσμούς, θεωρώ πως είναι γνωστό ότι αυτοί νοσούν και για το λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί την ιδέα του ενεργού πολίτη. Βασικός σκοπός και του Ευρωπαϊκού Προγράμματος με το ακρωνύμιο ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ (ΣΥνεργατική Νέα Θέση για την Ευρωπαϊκή εκπαίδευση ΣΗμερα) ήταν ακριβώς αυτός. Η προώθησή, δηλαδή, του

ενεργού ευρωπαίου πολίτη που παρεμβαίνει στους θεσμούς με στόχο τον εκδημοκρατισμό και τον εκσυγχρονισμό τους.

Για το καλό του μέλλοντος του ΣΕΠ, της Συμβουλευτικής και της ανθρωπότητας γενικότερα και οι θεσμοί αυτοί χρειάζεται να εκσυγχρονιστούν και να στελεχωθούν με πράγματι άξιο προσωπικό. Χρειάζεται επίσης να συν-εργάζονται και να μην καταφεύγουν σε ανταγωνιστικά παιχνίδια που στόχο έχουν την προσωπική φιλοδοξία η οποία συχνά δεν στηρίζεται σε ουσιαστικές βάσεις. Εκείνοι οι θεσμοί που χρειάζεται κατεξοχήν να συνεργαστούν είναι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το ΕΚΕΠ. Για παράδειγμα, το Π.Ι. είναι καθ' ύλην αρμόδιο για την εκπόνηση αναλυτικών προγραμμάτων και σχολικών εγχειριδίων. Δεν είναι δυνατόν, λοιπόν, το ΕΚΕΠ να αναλάβει αυτό το έργο στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ. Η επέκταση επίσης του θεσμού ΣΕΠ και Συμβουλευτικής σε όλη τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση χρειάζεται να στηριχτεί πάνω σε σοβαρή μελέτη που θα εκπονήσουν άξιοι επιστήμονες με κύρος και ήθος καθώς και στη συνεργασία των ανωτέρω και άλλων θεσμών.

Βασικά ερωτήματα:

- Αντέχουμε την αυτοκριτική;
- Θα συμβάλουμε στην αλλαγή των κακών κειμένων;
- Μας απασχολούν οι κοινωνικές συνέπειες προσωπικών βλέψεων, παιχνιδιών, λαθών, επιλογών;

Ελπίζω να έχουμε το θάρρος που χρειάζεται η αυτογνωσία και να τοποθετηθούμε υπεύθυνα σε ερωτήματα όπως τα αυτά που ενδεικτικά αναφέρονται πιο πάνω.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

- Kosmidou-Hardy, C. (1990). "Careers Education and Guidance in Greece: A Critical Approach", *International Review of Education*, 36: 345-359.
- Kosmidou, C. (1991α). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Southampton University, Ph.D. Thesis.
- Kosmidou, C. (1991β). "L' Orientation Scolaire et professionnelle en Grèce". *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. 20, no. 4: 377-393.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου (επιστημονική επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy)*, 38-39: 25-52. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α), «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι Άλλο από τη Συμβουλευτική;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 74-75: 81-111. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ (2005β). «Επαγγελματικό Λύκειο: Εκ-παίδευση για το παρελθόν ή Επι-στροφή στο μέλλον;», στην έκδοση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με τίτλο, *Σύνδεση Δευτεροβάθμιας & Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου. 46-75.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (2008α). *Θεωρητικά ζητήματα για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο για το Πρόγραμμα. με τίτλο *Συμβουλευτικοί Ορίζοντες για τον Σχολικό Προσανατολισμό – ΣΟΣ Προσανατολισμός*, Αθήνα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (2008β). *Βιωματική Εκπαίδευση για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο για το Πρόγραμμα. με τίτλο *Συμβουλευτικοί Ορίζοντες για τον Σχολικό Προσανατολισμό – ΣΟΣ Προσανατολισμός*, Αθήνα.

Ευγενία Λαΐνα*

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΥ-Ε.Π. (Τοποθέτηση στο στρογγυλό τραπέζι)

Οι ταχύτατες τεχνολογικές εξελίξεις που σημειώνονται στην εποχή μας έχουν ως αποτέλεσμα την αλλαγή της επαγγελματικής δομής, σε παγκόσμιο επίπεδο γεγονός το οποίο επηρεάζει βέβαια και την χώρα μας. Η επαγγελματική δομή γίνεται ολοένα και περισσότερο πολύπλοκη και σύνθετη. Πολλά από τα επαγγέλματα που υπήρχαν μέχρι σήμερα εξαφανίζονται, ενώ καινούργια προβάλλουν στο προσκήνιο. Οι ταχύρυθμες κοινωνικές μεταβολές και η παγκόσμια οικονομική και κοινωνική αστάθεια δυσκολεύουν την πρόβλεψη επαγγελματικών εξελίξεων σε βάθος χρόνου.

Σήμερα, περισσότερο από άλλες εποχές η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Επαναπροσανατολισμού είναι αναγκαία, γεγονός το οποίο ο ΟΑΕΔ έχει ήδη αντιληφθεί και προς αυτή την κατεύθυνση κινείται. Σύμβουλοι με εξειδικευμένες γνώσεις και τεχνικές, καλούνται να βοηθήσουν τους ανέργους προκειμένου να θέσουν στέρεες βάσεις για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η ανάγκη εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης προέκυψε από την παρατήρηση ότι ένας μεγάλος αριθμός ανέργων που

προσέρχεται στις υπηρεσίες δεν γνωρίζει ποιο επάγγελμα να ακολουθήσει το οποίο να ανταποκρίνεται στο επαγγελματικό τους προφίλ και ταυτόχρονα να έχει θετικές προοπτικές στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι άνεργοι αντιμετωπίζουν δυσκολία στην επεξεργασία πολυάριθμων πληροφοριών για να καταλήξουν σε επαγγελματική στοχοθέτηση. Συνήθως, είναι αβέβαιοι για τις επιλογές τους και δυσκολεύονται ή δεν γνωρίζουν τον τρόπο που πρέπει να ακολουθήσουν ώστε να προβούν σε ένα επαγγελματικό σχεδιασμό. Ο ανορθολογικός ή τυχαίος τρόπος λήψης εκπαιδευτικών ή και επαγγελματικών αποφάσεων, έχει ως αποτέλεσμα να βιώνει ο άνεργος αρνητικές ψυχολογικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες.

Ο ΟΑΕΔ λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω εφαρμόζει προγράμματα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Επαναπροσανατολισμού στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης.

Οι εξειδικευμένοι στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό σύμβουλοι εφαρμόζοντας τη συγκεκριμένη συμβουλευτική σκοπεύουν στην ενεργοποίηση του ατόμου για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

* Η Ε.Λ. είναι Προϊσταμένη Ειδικής Υπηρεσίας Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

Ο σύμβουλος για να επιτύχει τον παραπάνω σκοπό λαμβάνει υπόψη την αναπτυξιακή δυναμική των ατόμων στοχεύοντας:

- στη δημιουργία μιας σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης
- στην ανάπτυξη και διερεύνηση των στοιχείων εκείνων που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψης (ενδιαφέροντα, προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, ικανότητες και δεξιότητες, ρόλοι κλπ)
- στη συγκέντρωση, αξιολόγηση και ταξινόμηση πληροφοριών που σχετίζονται με τα επαγγέλματα, τις προτιμήσεις των συμβουλευόμενων, καθώς και με τις προοπτικές της αγοράς εργασίας
- στην ενσωμάτωση πληροφόρησης και στη λήψη απόφασης και
- στην κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης.

Η συμβολή λοιπόν του Συμβούλου καθώς και οι τεχνικές και τα εργαλεία που χρησιμοποιεί καθ' όλη τη διάρκεια της Συμβουλευτικής διαδικασίας αποτελούν επίσης κύρια στοιχεία για την ενεργοποίηση του ατόμου.

Υφιστάμενη Κατάσταση

Μέχρι πριν λίγα χρόνια στον ΟΑΕΔ, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός λειτουργούσε κυρίως σε ένα εξειδικευμένο κέντρο, το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η σημερινή Διοίκηση του Οργανισμού έκρινε ότι τη συγκεκριμένη υπηρεσία θα πρέπει να την προσφέρουμε και στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης, κάτι το οποίο υποστήριξε στην πράξη, πραγματοποιώντας:

- ✓ το 2005 μια κατάρτιση εξειδίκευσης 20 εργασιακών συμβούλων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- ✓ το 2006 μία δεύτερη κατάρτιση άλλων 20 εργασιακών συμβούλων και
- ✓ το 2007, ακολούθησαν άλλες δυο καταρτίσεις εργασιακών συμβούλων των 20 ατόμων η κάθε μια.

Οι καταρτίσεις έγιναν με στόχο να καλυφθούν οι ανάγκες Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο των ανέργων των ΚΠΑ όσο και των εφήβων που θα ήθελαν να φοιτήσουν στις σχολές ΕΠΑΣ του Οργανισμού.

Η συμβουλευτική που εφαρμόζεται στις ΕΠΑΣ ονομάζεται Ενεργός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και υλοποιείται συνεχώς τα τέσσερα τελευταία χρόνια, στο τέλος της σχολικής χρονιάς. Για παράδειγμα, το 2008 ο Ενεργός Επαγγελματικός Προσανατολισμός εφαρμόστηκε σε 43 ΕΠΑΣ, σε 53 τμήματα. Αξίζει να αναφέρω ότι ο αριθμός των αιτήσεων από εφήβους ήταν μεγαλύτερος των προσφερόμενων θέσεων και τα αποτελέσματα ιδιαίτερα ικανοποιητικά.

Στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης η συγκεκριμένη υπηρεσία άρχισε να προσφέρεται στους ανέργους από το 2006, κατά τη διάρκεια του οποίου υλοποιήθηκαν 39 ομάδες και ωφελήθηκαν 287 άτομα σε 21 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης. Σταδιακά έχει επεκταθεί σε περισσότερα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης, ενώ έχουν ωφεληθεί μέχρι σήμερα περίπου 1.000 άτομα.

Από το σύνολο των ωφελουμένων το 50% εντάχθηκε σε δράσεις (σύμφωνα με το σχέδιο δράσης που καταρτίζεται για κάθε άνεργο στο τέλος της συμβουλευτικής Επαγγελματικού

Προσανατολισμού π.χ. κατάρτιση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, εύρεση εργασίας).

Από όσους εντάχτηκαν σε δράσεις, το 60% συμμετείχαν σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης (προκειμένου να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες για να μπορέσουν στη συνέχεια να προσεγγίσουν τον επαγγελματικό τους στόχο) και οι υπόλοιποι βρήκαν εργασία.

Επίσης, έγιναν στοχευμένες παρεμβάσεις σε επιχειρήσεις με φθίνουσα πορεία (πχ Triumph, Sex Form, Cotton Fil, Καπνοβιομηχανία Κεράνη). Η παρέμβαση ξεκίνησε με τη διερεύνηση των αναγκών των απολυθέντων. Στη συνέχεια, εφαρμόστηκαν ομάδες Επαναπροσανατολισμού προσαρμοσμένες στα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και τέλος, οι ωφελούμενοι προσανατολίστηκαν σε δράσεις απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του επαγγελματικού τους προφίλ και στην άμεση αναζήτηση εργασίας με τη βοήθεια συμβούλων Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας. Όσοι δε, έδειξαν ενδιαφέρον να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση, συμμετείχαν σε ομάδες Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Προτοβουλιών.

Προοπτικές

Εμείς στον ΟΑΕΔ πιστεύουμε στην αξία της συγκεκριμένης δράσης και στα αποτελέσματά της. Γι αυτό προγραμματίζουμε:

➤ Τη συνεχή επιμόρφωση των συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού

➤ Τη συνεργασία με το ΕΚΕΠ για την πιστοποίηση των στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού Απασχόλησης

➤ Την επέκταση και εφαρμογή της συμβουλευτικής σε όλα τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης

➤ Την παροχή της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλο και περισσότερους ανέργους που το έχουν ανάγκη

➤ Την εντατικοποίηση των στοχευμένων παρεμβάσεων σε επιχειρήσεις με φθίνουσα πορεία (εφαρμογή του Επαναπροσανατολισμού μετά από διερεύνηση των αναγκών των ανέργων ή των υπό απόλυση εργαζομένων)

➤ Την υλοποίηση ομάδων Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο του νέου προγράμματος του Οργανισμού «Μία Αρχή – Μία Ευκαιρία» το οποίο απευθύνεται ετησίως σε 40.000 νέους ηλικίας 16 έως 25 ετών:

➤ που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας,

➤ που έχουν εγκαταλείψει νωρίς το σχολείο (μετά το Γυμνάσιο) ή το έχουν τελειώσει, χωρίς να συνεχίσουν σπουδές σε οποιαδήποτε βαθμίδα του εκπαιδευτικού συστήματος και

➤ στους οποίους δεν έχει δοθεί μέχρι σήμερα, καμία ευκαιρία απασχόλησης ή συμπληρωματική επιμόρφωση, είτε με τη μορφή της εργασιακής σχέσης, είτε με οποιαδήποτε μορφή αναγνωρισμένης κατάρτισης.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας.

Μαρία Κουτσαύτη*
**ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ –
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**
(Τοποθέτηση στο στρογγυλό τραπέζι)

Είναι γνωστό ότι το ενδιαφέρον για την Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό αναπτύσσεται ραγδαία σε σχέση με τις ταχύτατες εξελίξεις στην οικονομία αλλά και στην τεχνολογία που σηματοδοτούν με την σειρά τους νέες μορφές εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο απαιτείται ένα πολυσύνθετο μοντέλο θεωρητικών αλλά και πρακτικών προσεγγίσεων σε επίπεδο Συμβουλευτικής, ειδικών γνώσεων αλλά και νέων τρόπων εφαρμογής.

Την προοπτική του θεσμού στην Ελλάδα, στον Ιδιωτικό Τομέα, θα ήθελα να την αναλύσω σε τρεις βασικούς άξονες, που κατά την γνώμη μου θα πρέπει να μας απασχολήσουν.

1. Σε επίπεδο Λειτουργίας/Ανάπτυξης
2. Σε επίπεδο Διασφάλισης Ποιότητας /εκπαίδευσης
3. Σε επίπεδο αξιολόγησης.

Θέματα Λειτουργίας/Ανάπτυξης

Υπάρχει μια αυξανόμενη λειτουργία Ιδιωτικών Κέντρων Συμβουλευτικής, αλλά και μεμονωμένων ατόμων – Συμβούλων. Η παρουσία τους βρίσκεται κυρίως σε μεγάλα αστικά κέντρα και λιγότερο σε απομακρυσμένες περιοχές.

Είναι ευνόητο ότι στην λειτουργία τους μπορεί να είναι ευέλικτα με μειωμένες γραφειοκρατικές διαδικασίες, όσον αφορά:

- Την αναζήτηση και εφαρμογή νέων προσεγγίσεων.
- Τους στόχους που θέτουν και τον συνεχή εμπλουτισμό των δραστηριοτήτων τους.
- Την ανάπτυξη συνεργασιών με υπηρεσίες και φορείς στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό.
- Τη δημοσιότητα.
- Την αξιοποίηση Συμβούλων με υψηλά και εξειδικευμένα προσόντα.
- Την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική, όπως cyber-counseling, διαδίκτυο γενικά κ.α.
- Την υιοθέτηση πρότυπων λειτουργίας άλλων Ιδιωτικών Φορέων του εξωτερικού.
- Τα εξειδικευμένα εκπαιδευτικά Προγράμματα που υλοποιούν.

Θέματα Διασφάλισης Ποιότητας

- Επαγγελματική Ηθική/Κώδικας Δεοντολογίας.
Είναι σημαντικές οι ηθικές αξίες του κάθε Συμβούλου καθώς επηρεάζουν τις προσεγγίσεις που

* Η Μ.Κ. είναι MSc, ABD, Συμβουλευτική και Οργανωτική Ψυχολογία, Διευθύνουσα του Κέντρου Σ.Ε.Π. & Ε. - Career Associates.

ακολουθεί και τον τρόπο που παρέχει τις υπηρεσίες του.

- Ποιοτικός έλεγχος εφαρμογής προγραμμάτων.
- Πλαίσιο λειτουργίας.
- Αντίληψη του ανταγωνισμού/Συναγωνισμού.

Είναι ωστόσο σαφές, ότι η ποιότητα των Ιδιωτικών Κέντρων αντανακλάται και εξαρτάται από τα άτομα που τα στελεχώνουν και από τις υπηρεσίες που προσφέρουν.

Θέματα Αξιολόγησης

- Υπάρχουν ερωτήματα όσον αφορά την υποκειμενική αντίληψη που υιοθετείται από τον κάθε Σύμβουλο ως προς τις πρακτικές, που χρησιμοποιεί και πώς «εκπαιδεύει» το κοινό του διαμορφώνοντας μια αντίστοιχη αντίληψη και κουλτούρα πάνω στην έννοια του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που διαρκώς εξελίσσεται.
- *Εσωτερική αξιολόγηση (πελατολογίου και υπηρεσιών)*. Είναι αναγκαία μια διαρκής εσωτερική αξιολόγηση από τα ίδια τα Ιδιωτικά Κέντρα των προσφερόμενων υπηρεσιών τους και του πελατολογίου τους, για την ποιοτική και συνεχώς αναβαθμισμένη λειτουργία τους.
- *Εκπαίδευση Συμβούλων στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων*. Η αντίληψη ότι η χρήση των τεχνικών –ψυχομετρικών εργαλείων μπορεί να αντικαταστήσει τη συμβουλευτική υποβαθμίζει το ρόλο και τη λειτουργία της. Το σημαντικό είναι να τονιστεί ότι υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ της συμβουλευτι-

κής και των τεχνικών αυτών.

Οι προκλήσεις είναι πολλές αλλά και οι απαιτήσεις στον ιδιωτικό τομέα είναι μεγάλες.

Ο Ρόλος του Συμβούλου μπορεί να είναι πολύπλευρος, σε επίπεδο:

- Προσδοκιών
- Στόχων
- Πηγών πληροφόρησης
- Κριτηρίων επιτυχίας
- Εχεμύθειας
- Συνεχής ανάπτυξης δεξιοτήτων (ανοικτής δια βίου εκπαίδευσης)
- Αποτελεσματικότητας.

Η πρόκληση για το Σύμβουλο είναι, να εξισορροπεί αυτές τις διαφορετικές ανάγκες και να τις διαχειρίζεται κατάλληλα προς όφελος των ενδιαφερομένων, ατόμων ή οργανισμών. Η ανταλλαγή απόψεων, γνώσεων και μεθοδολογιών μεταξύ Ιδιωτικού και Δημοσίου Τομέα, Ερευνητών και Αρμόδιων Φορέων που διαμορφώνουν πολιτικές είναι σημαντική. Η προκύπτουσα ανάγκη αναφέρεται στο “σχεδιασμό ζωής” των σύγχρονων ανθρώπων σε ένα πλαίσιο μάθησης και λειτουργίας, που θα προετοιμάζει ευαισθητοποιημένους και πληροφορημένους πολίτες για μια σταδιοδρομία με παγκόσμια προοπτική.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης του θεσμού της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Ελλάδα, όσον αφορά στον Ιδιωτικό τομέα, είναι θετικές. Θα πρέπει όμως να τονιστεί η σπουδαιότητα της πιστοποίησης των Συμβούλων και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσής τους με πιστοποιημένα εκπαιδευτικά Προγράμματα, για την αξιοπιστία και πρόοδο του θεσμού.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α΄

**Θέμα: «Αποτίμηση της Πορείας
του Θεσμού ΣΥ-ΕΠ στην Ελλάδα»**

Συντονίστρια:

Έλενα Μαστοράκη, Κοινωνική Λειτουργός, Υπεύθυνη ΣΕΠ

Έλενα Μαστοράκη*

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α'

Το παρόν εργαστήριο που πραγματοποιήθηκε τη δεύτερη ημέρα των εργασιών του Πανελλήνιου Συνεδρίου (Κυριακή, 30 Νοεμβρίου 2008) είχε ως θέμα: *Αποτίμηση της Πορείας του Θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην Ελλάδα*.

Συντονίστρια του εργαστηρίου ήταν η κ. Μαστοράκη Έλ. Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και σε αυτό συμμετείχαν περίπου εβδομήντα συνέδριοι.

Αρχικά έγινε μια πρώτη τοποθέτηση από τη συντονίστρια σχετικά με το περιεχόμενο, τους στόχους του εργαστηρίου και τον τρόπο λειτουργίας του. Παράλληλα επιχειρήθηκε η σύνδεση των εργασιών του εργαστηρίου με το κεντρικό θέμα του συνεδρίου.

Στη συνέχεια δόθηκε ο λόγος στους τρεις παρόντες ομιλητές/τριες του εργαστηρίου προκειμένου να κάνουν τις τοποθετήσεις/ ανακοινώσεις τους ενώ ο τέταρτος ομιλητής, βάσει αρχικού προγράμματος κ. Χριστάκοπουλος Ιωάννης από το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας Περιστερίου δεν ήταν τελικά παρών.

Αρχικά η κ. Δρ. Κοψιδά Άννα, Σύμβουλος Προσανατολισμού που υπηρετεί στο ΚΕΣΥΠ Λευκάδας έκανε τοποθέτηση με θέμα: *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός-«Παραβιάζοντας» τις σχολικές και κοινωνι-*

κές ιεραρχήσεις. Η περίπτωση του ΚΕΣΥΠ Λευκάδας. Εστιάζοντας στα σχολεία περιοχής ευθύνης του ΚΕΣΥΠ Λευκάδας και στο μαθητή/τρια του «τελευταίου θρανίου» παρουσιάστηκε μια σειρά οργανωμένων στοχοθετημένων παρεμβάσεων ως αποτέλεσμα της συνεργασίας της Συμβούλου Προσανατολισμού με τη Σύμβουλο των Φιλολόγων. Οι οργανωμένες δραστηριότητες στόχευαν στο να δοθεί η ευκαιρία στους μαθητές/τριες που συχνά αποτελούν το «ξεχασμένο κεφάλαιο» του σχολείου, να νιώσουν σημαντικοί, να εκφράσουν αβίαστα και έξω από τυπικούς κανόνες τις θέσεις τους, να αφυπνιστεί μέσα τους η ακαδημαϊκή δυναμική, να αναδειχθεί η ωριμότητα της θέσης τους, να μετακινηθούν ως προς τις αρχικές στάσεις τους σε σχέση με το σχολείο: ώστε να αποδεχθούν θετικά τη μαθητική ιδιότητα, να συνδέσουν τη παρουσία και συμμετοχή τους στη σχολική κοινότητα με την επίτευξη προσωπικών στόχων, να επαναδιαπραγματευθούν με εναλλακτικούς τρόπους την έννοια και τη διαδικασία της αξιολόγησης η οποία ούτως ή αλλιώς μπορεί να έχει διαφορετικές αναγνώσεις.

Στη συνέχεια το λόγο έλαβε ο κ. Μορφόπουλος Δημήτριος, Σύμβουλος Προσανατολισμού που υπηρετεί στο ΚΕΣΥΠ Πειραιά προκειμένου

* Η Ε.Μ. είναι Κοινωνική Λειτουργός και Υπεύθυνη ΣΕΠ.

να παρουσιάσει τοποθέτηση με θέμα: *Μεταπαρακολούθηση Επισκεπτών ΚΕΣΥΠ Πειραιά την περίοδο 2000-04*. Καταρχήν ο κ. Μορφόπουλος διευκρίνισε ότι η παρούσα τοποθέτηση αφορά τη δουλειά της ομάδας που εργάζονται στο ΚΕΣΥΠ Πειραιά και η οποία αναζήτησε τηλεφωνικά τη σχολική χρονιά 2006-07, τους μαθητές/τριες που εξυπηρετήθηκαν από το ΚΕΣΥΠ την περίοδο 2000-04. Με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, διερευνήθηκε η συσχέτιση του εκπαιδευτικού επιπέδου και του επαγγελματος του κάθε γονέα (μητέρας- πατέρας) με την τωρινή εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή των μαθητών. Σημειώθηκε ότι για τους μαθητές- επισκέπτες του ΚΕΣΥΠ κατά την επαφή τους με την υπηρεσία συγκεντρώνονται και καταγράφονται στοιχεία που αφορούν στο εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους προφίλ (στοιχεία όπως π.χ φύλο, αξίες, κατεύθυνση, ενδιαφέροντα κ.α) και άρα τέτοιου είδους στοιχεία υπήρχαν στο αρχείο της υπηρεσίας και για τους μαθητές- επισκέπτες της προαναφερόμενης περιόδου. Νέα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν μέσα από την τηλεφωνική επαφή αφορούσαν το τωρινό επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων, το είδος της σχολής και το αντικείμενό της, η σειρά προτίμησης αυτής στο μηχανογραφικό, ο βαθμός ικανοποίησης από τις σπουδές κ.α. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν σύντομα και επιλεκτικά βασικά ευρήματα της έρευνας σε σχέση με τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα ενώ ο εισηγητής προσφέρθηκε να δώσει σχετικό με την έρευνα (μεθοδολογία, ευρήματα κ.α) υλικό σε όποιον από τους συνέδρους ενδιαφέρεται.

Τέλος, παρουσιάστηκε η τοποθέτηση του κ. Χατζησταμάτη Κων/νου- Βίκτωρα Τεχνολόγου Μηχανολόγου Μηχανικού με θέμα: *Αποτύπωση του ΣΕΠ μέσα από δημοσιευμένες ειδικές έρευνες των μελών της ΕΛΕΣΥΠ στο επιστημονικό περιοδικό της*. Η βασική ερευνητική ερώτηση για τον εισηγητή ήταν *εάν χρειάζεται ή δεν χρειάζεται ο ΣΕΠ στα ΕΠΑΛ στο πλαίσιο της επαγγελματικής του απασχόλησης ως στέλεχος Γραφείου Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας- ΣΕΠ (ΓΡΑ.ΣΥ) στο 7ο Εσπερινό ΕΠΑ.Λ Αθηνών*. Εντυπώνοντας στις έρευνες που έχουν δημοσιευτεί στο χώρο του επιστημονικού περιοδικού της ΕΛΕΣΥΠ, αξιοποιώντας το μοντέλο της ενεργού έρευνας, εξετάστηκε το προαναφερόμενο ερώτημα σε συνδυασμό με το πώς το έχουν διαπραγματευτεί διαφορετικοί ερευνητές. Έτσι κατηγοριοποιήθηκαν οι έρευνες με βάση το θέμα τους, την ερευνητική μεθοδολογία τους και τα μέσα που αξιοποιήθηκαν για να συγκεντρωθούν τα σχετικά στοιχεία, την περίοδο πραγματοποίησης, το ερευνητικό δείγμα, το προφίλ των ερευνητών κ.λπ. Αυτή η βάση δεδομένων που οργανώθηκε δίνει τη δυνατότητα συγκεντρωτικών περιγραφικών στοιχείων σχετικά με τη χρησιμότητα και αποτελεσματικότητα του ΣΕΠ. Εκτιμά όμως ο εισηγητής ότι απαιτείται περαιτέρω ανάλυση και συσχέτιση των στοιχείων στο να αναδειχθούν κομβικά ερευνητικά χαρακτηριστικά και στοιχεία που στη συνέχεια θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τόσο από ερευνητές όσο και από ανθρώπους που χαράσσουν εκπαιδευτική πολιτική όσο και από επαγγελματίες της βάσης.

Είχε προσυμφωνηθεί με τους συμμετέχοντες στο εργαστήριο να δοθεί η δυνατότητα πρώτων διευκρινιστικών ερωτήσεων μετά την ολοκλήρωση της κάθε παρουσίασης, ενώ τοποθετήσεις και προβληματισμοί να τεθούν στο τέλος του συνόλου των παρουσιάσεων.

Με την ολοκλήρωση των τοποθετήσεων ακολούθησαν ερωτήσεις σχετικά με τη μεθοδολογία του σχεδιασμού αλλά και υλοποίησης των ανακοινώσεων ενώ αρκετοί από τους συμμετέχοντες/ουσες στο εργαστήριο αναφέρθηκαν στις εμπειρίες τους από

μικρές εμπειρικές έρευνες πεδίου που έχουν υλοποιήσει στους δικούς τους χώρους.

Σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι καταδείχθηκε η ανάγκη από τους συμμετέχοντες να ενημερώνονται αλλά και να αναπτύσσουν ερευνητική δράση μέσω ενεργητικών και ποιοτικών μεθοδολογιών προκειμένου να γνωρίσουν καλύτερα τους πληθυσμούς με τους οποίους δουλεύουν, τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες τους αλλά και να αυτοαξιολογούν και εξελίσσουν το έργο τους ως επαγγελματίες.

Άννα Κοψιδά*

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ – «ΠΑΡΑΒΙΑΖΟΝΤΑΣ»
ΤΙΣ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΕΡΑΡΧΗΣΕΙΣ.
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΚΕΣΥΠ ΛΕΥΚΑΔΑΣ
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')**

Αναρωτιέμαι τι θα μπορούσε να σημαίνει για ένα δάσκαλο η αγωνιώδης ερώτηση του μαθητή που, με τα τυπικά κριτήρια του εκπαιδευτικού μας συστήματος, ανήκει στους παρίες του σχολείου: «Κυρία εάν βαθμολογούνταν ο ΣΕΠ τι βαθμό θα μου βάζατε;» Πρόκειται για πραγματικό περιστατικό όπως μου το μετέφερε συνάδελφος που δίδασκε ΣΕΠ στην Γ' Γυμνασίου σε ένα ορεινό χωριό της Λευκάδας. Ήταν από αυτούς που αποκαλούμε μαθητές του τελευταίου θρανίου, έτσι όπως τους χαρακτηρίζουμε για να αμβλύνουμε την υποτίμηση που θα εκφράζαμε με άλλους πιο «αντικειμενικούς» χαρακτηρισμούς. Ωστόσο στην ώρα του ΣΕΠ, ο μαθητής «μετακόμισε» στο 1ο θρανίο, συμμετείχε, ενδιαφερόταν, αισθανόταν ότι είναι σημαντικός γιατί οι απαντήσεις του ήταν αποδεκτές, υπήρχε ο δικός του χώρος μέσα στο σχολείο και επιτέλους πολύ θα ήθελε να αξιολογηθεί και να βαθμολογηθεί με τον παραδοσιακό τρόπο, με τον μοναδικό τρόπο που σε τελευταία ανάλυση το σχολείο επιλέγει τους ξεχωριστούς και απορρίπτει τους ασήμαντους, αυτούς που όπως μας επιβε-

βαίωσε ο μαθητής επιθυμούν με μεγάλη αγωνία να καταγραφούν έστω και για μια φορά στους καταλόγους των πρώτων.

Θεωρώ ότι το παραπάνω περιστατικό τεκμηριώνει με τον πιο άμεσο τρόπο τη βασική αδυναμία του σχολείου να δημιουργήσει ένα περιβάλλον φιλόξενο για όλους τους μαθητές, ένα περιβάλλον που θα κερδίσει το ενδιαφέρον τους υπερβαίνοντας την κατάταξή τους στην κοινωνική πυραμίδα του σχολικού συστήματος με μόνο αξιολογικό κριτήριο τη δυναμική στην πρόσληψη της γνώσης και σε αυτό που μονοσήμαντα εννοούμε ως σχολική επίδοση (Βρεττού-Κοψιδά, 1998, Κοψιδά, 1995).

Είναι γεγονός ότι η διεθνής έρευνα στο χώρο των παιδαγωγικών επισημών υποδεικνύει ένα πλήθος παραγόντων οι οποίοι συμμετέχουν στη διαμόρφωση της προσωπικότητας, στον τρόπο που το άτομο θα διαχειριστεί τις συνθήκες μέσα στις οποίες καλείται να λειτουργήσει, στις δυνατότητες που θα δημιουργήσει το ίδιο προκειμένου να διαμορφώσει το πλαίσιο της ατομικής του πορείας προς ό,τι προσδιορίζει ως επιτυχία

* Η Α.Κ. είναι διδάκτωρ Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης με ειδίκευση στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό και υπηρετεί ως Σύμβουλος Ε.Π. στο ΚΕΣΥΠ Λευκάδας. *Επικοινωνία:* Ξ. Γρηγόρη 151, 31100 Λευκάδα, τηλ.: 26450-24547, e-mail: kopsidaanna@yahoo.gr

–επαγγελματική, προσωπική, κοινωνική. Είναι επίσης γεγονός ότι η θεσμοθετημένη εκπαίδευση παρά τη σε πολλές περιπτώσεις επίμονη προσπάθεια να ενσωματώσει παιδαγωγικές πρακτικές με στόχο τη δημιουργία μιας εξισορροπητικής δυναμικής σε σχέση με την «δίκαια» αντιμετώπιση όλων των μαθητών, τελικά φαίνεται ότι προσέκρουσε στις κατεστημένες δυνάμεις του σχολείου και στις αντιστάσεις του παλιού απέναντι στο καινούργιο, αντανakλώντας και ανακυκλώνοντας την κοινωνική πραγματικότητα (Βρεττού-Κοψιδά, 2000, Δελλή-Συριοπούλου, 2003).

Είναι επίσης γεγονός ότι η εισαγωγή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο αναλυτικό πρόγραμμα του δευτεροβάθμιου Ελληνικού σχολείου προκάλεσε, ίσως, σοκ στη συντηρητική φιλοσοφία που μέχρι και σήμερα διέπει τις πρακτικές διαπραγμάτευσης της γνώσης και της παιδαγωγικής υποστήριξης των μαθητών. Και αντιμετωπίστηκε στην αρχή από το σχολικό κατεστημένο ακριβώς όπως το Ασχημόπαπο στο γνωστό παραμύθι του Άντερσεν ενώ στη συνέχεια επελέγη η σιωπή, ασυνείδητα ίσως, μια σιωπή ηχηρή και ως ένα βαθμό αποτελεσματική για την περιθωριοποίησή του θεσμού. Ωστόσο και οι δύο πόλοι της «διαμάχης» αποδείχτηκαν εξαιρετικά ανθεκτικοί. Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός κέρδισε τη μάχη της επιβίωσης κατ'αρχήν, ενώ στη συνέχεια αργά και σταθερά σε συνδυασμό με τη δημιουργία αξιόλογων υποδομών, κατέκτησε το δικό του αυτόνομο χώρο στη σχολική καθημερινότητα και αναδείχθηκε σε μια δύναμη συμφιλίωσης του παλιού με το καινούργιο

και προπάντων των πραγματικών αναγκών των μαθητών –ατομικά και συλλογικά– με τις απαιτήσεις του σχολείου. Παράλληλα οι ανατροπές –οικονομικές, κοινωνικές, επιστημονικές– σε παγκόσμια κλίμακα, η πολυπλοκότητα σε κάθε έκφραση της δράσης– προσωπικής, εκπαιδευτικής, επαγγελματικής – ανέδειξαν την ανεπάρκεια της οικογένειας και του σχολείου στην υποστήριξη του ατόμου και έφεραν στο προσκήνιο τον παραμελημένο θεσμό του ΣΕΠ ως μια αδήριτη ανάγκη πλέον (Βρεττού-Κοψιδά, 2000, Δημητρώπουλος, 1994, Κατσανέας, 1997, Σαμοίλης, 2008).

Δε θεωρούμε αναγκαίο να αναπτύξουμε αυτονόητα επιχειρήματα για τον ουσιαστικό ρόλο που μπορεί και καλείται να διαδραματίσει ο ΣΕΠ στην υποστήριξη των μαθητών τα αμέσως επόμενα χρόνια σε βασικές, ζωτικής σημασίας, επιλογές. Θα επικεντρώσουμε σε μια άλλη υπορρητη δυνατότητα του ΣΕΠ, που κατά τη γνώμη μας μπορεί να δημιουργήσει συνθήκες απόβλυνσης διαχρονικών παιδαγωγικών προβλημάτων, έτσι όπως στην πράξη δοκιμάστηκε ο θεσμός σε προγράμματα που εφαρμόστηκαν από το ΚΕΣΥΠ Λευκάδας με συγκεκριμένη στόχευση και άμεσα αποτελέσματα.

Οι μαθητές έρχονται στο Γυμνάσιο με μια σημαντική εμπειρία σχολικής ζωής που αρχίζει από το νηπιαγωγείο, έχουν ήδη αποκτήσει μια μαθητική ταυτότητα που ανάλογα με το πόσο υψηλές ή χαμηλές «αμοιβές» –ως προς την αποδοχή, τη δυνατότητα πρόσληψης της γνώσης, την προσαρμογή στους κανόνες, την ανάδειξη ή όχι των θετικών στοιχείων της προσωπικότητάς τους– συγκέντρω-

σαν μέχρι τώρα προετοιμάζονται να καταλάβουν μια θέση στο προσκήνιο ή στο περιθώριο της καινούργιας σχολικής θεατρικής σκηνής. Αν θα επιλέξουν έναν ρόλο πρωταγωνιστικό ή αυτόν του αθέατου κομπάρσου. Ή ακόμη αν θα αναλάβουν τον ρόλο του καλού ή του κακού, του ήρωα ή του αντιήρωα. Το σχολείο, μέσω των εκπαιδευτικών ως φορέων υλοποίησης της υψηλής αποστολής του, φαίνεται να αποπειράται με ιδιαίτερη αγωνία την μύηση των μαθητών στη γοητεία της γνώσης, στην οικοδόμηση μιας προοπτικής που θα τους οδηγήσει στην ενήλικη ζωή. Σε αυτό που ατομικά προσδιορίζεται ως επιτυχία (Βρεττού-Κοψιδά, 2001, Κοψιδά, 1999).

Οι προθέσεις είναι αναμφισβήτητα πολύ αγαθές και ειλικρινείς. Ωστόσο υπάρχει ένα κρίσιμο κενό στη διαδικασία που δομεί τη σχέση των υποκειμένων, τη σχέση της κατεστημένης πραγματικότητας του σχολικού περιβάλλοντος και των μαθητών. Είναι η απουσία μιας ουσιαστικής ευκαιρίας για όλους, όχι απαραίτητα μιας ευκαιρίας να γίνουν όλοι αυτό που παραδοσιακά εννοούμε με τον όρο καλός μαθητής, αλλά να αισθανθούν όλοι μαθητές, να τους δοθεί η δυνατότητα να έχουν τη θετική εμπειρία της αποδοχής γι' αυτό που αντιπροσωπεύουν, γι' αυτό που μπορούν να προσφέρουν στην κοινή σχολική ζωή, γι' αυτό που η προσωπική τους σκευή επιτρέπει να πετύχουν. Με τη σκέψη ότι προϋπόθεση για να αντιστρατευθεί το σχολείο την αίσθηση της αυτοεκπληρούμενης προφητείας ή μάλλον προσδοκίας εκ μέρους των μαθητών που είχαν κατοχυρώσει μια θέση στο περιθώριο, πρέπει πρώ-

τα από όλα να τους δοθεί μια ευκαιρία επαναπροσδιορισμού του ρόλου τους, σχεδιάσαμε και υλοποιήσαμε μια σειρά παρεμβάσεων που μεθοδικά εφαρμόσαμε στα σχολεία ευθύνης του ΚΕΣΥΠ Λευκάδας (Desetta, 2008, Κοψιδά, 1996).

Ο Ντανιέλ Πεννάκ, ο γνωστός Γάλλος συγγραφέας, στην ομιλία του στο φεστιβάλ λογοτεχνίας της Μάντοβα μίλησε για τον μαθητή του τελευταίου θρανίου, για τον πόνο που προκαλεί το να μην καταλαβαίνεις. «Δημιουργεί» είπε ο συγγραφέας, «αισθήματα αποξένωσης και οδύνης, ματαίωσης και φόβου, οργής και παράλυσης. Αισθήματα που συνυπάρχουν στον κακό μαθητή. Οι δάσκαλοι, του δίνουν το στίγμα του τεμπέλη, του βλάκα, του απρόθυμου, και οι γονείς βλέπουν σ' αυτόν την αποτυχία των προσπαθειών τους...» Και καταλήγοντας ο συγγραφέας, αναφέρθηκε στη λέξη ΑΓΑΠΗ, μια λέξη βαριά που όμως αφορά κατ' εξοχήν τους εκπαιδευτικούς: «Πρέπει να αγαπάς την ύλη που διδάσκεις, να αγαπάς τον τρόπο που την μεταδίδεις και να αγαπάς με ανθρωπολογική περιέργεια, αυτή την φυλή των μαθητών που βρίσκεται κάθε πρωί μπροστά σου».

Το πείραμά μας είχε ακριβώς αυτόν το στόχο: να μεταποιήσουμε την παραδοσιακή ατμόσφαιρα της τάξης σε έναν χώρο που θα μεταδίδει μόνο θετικά συναισθήματα. Που θα διαρρήξει τη βεβαιότητα για το μάταιο της παρουσίας εκείνων που είχαν επιλεγεί; ή επιλέξει τον ρόλο του παρία. Που θα εξασφαλίσει έναν ζωτικό χώρο προσφοράς και συμμετοχής για όλους. Που θα προσφέρει σε κάθε μαθητή την ευκαιρία να βιώσει ένα αίσθημα επιτυχίας (Desetta,

2008, Henderson and Milstein, 2008).

Οι δραστηριότητες υλοποιήθηκαν στη Γ' Γυμνασίου και στην Α' Λυκείου. Επιλέξαμε ένα σχολείο της πόλης της Λευκάδας και τρία Γυμνάσια από την περιφέρεια με διαφορετικά χαρακτηριστικά το καθένα σε σχέση με το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον: Ένα από την ορεινή Λευκάδα που η οικονομική δυναμική της περιοχής πολύ λίγο συνδέεται με την τουριστική ανάπτυξη και διατηρεί ως ένα βαθμό τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά. Ένα από περιοχή που στηρίζεται σχεδόν αποκλειστικά στον τουρισμό και ένα από περιοχή που έχει μικτά χαρακτηριστικά –αγροτική οικονομία και τουρισμό που ωστόσο παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια προιούσα ανάπτυξη-. Το μαθητικό δυναμικό και των τεσσάρων σχολείων αντιπροσωπεύεται από όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού, με τα ειδικότερα χαρακτηριστικά που έχει η κάθε περιοχή ως προς την κοινωνική σύνθεση, την πολιτισμική παράδοση, την οικονομική δυναμική.

Οι παρεμβατικές δραστηριότητες σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν σε συνεργασία με τη Σχολική Σύμβουλο Φιλολόγων, ενώ στην εφαρμογή τους συμμετείχαν διδάσκοντες εκπαιδευτικοί της κάθε τάξης οι οποίοι εκδήλωσαν ενδιαφέρον για το πείραμα.

Η παρουσίαση ενός βιβλίου, ένα μάθημα τοπικής ιστορίας, η συζήτηση για θέματα επικοινωνίας και ρόλων των δύο φύλων, η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος στα πλαίσια των σύγχρονων συνθηκών της παγκοσμιοποίησης και της ψηφιακής πραγματικότητας ήταν το πλαίσιο μέσα στο οποίο δημιουργήσαμε τις «αφορμές» για να παραχθεί μια άλλη πραγ-

ματικότητα στις καθημερινές εμπειρίες των μαθητών. Συστηματικά και αξιοποιώντας συνειδητά όλες τις παιδαγωγικές τεχνικές που φαινόταν ότι θα ήταν κατάλληλες για την κινητοποίηση του ενδιαφέροντος και της διάθεσης για συμμετοχή των μαθητών ως συμπρωταγωνιστών στη διαπραγμάτευση των ζητημάτων που είχαν τεθεί μεταποιήσαμε μια σχολική δραστηριότητα σε ένα ιδιαίτερο γεγονός που έφερε τα στοιχεία της πνευματικότητας, της συναισθηματικής προσέγγισης, της ελεύθερης έκφρασης, της χαράς να συμμετέχεις με ωριμότητα και να συνεισφέρεις αβίαστα χωρίς το άγχος της υποχρεωτικότητας, με μόνη σκευή αυτό που ο καθένας αντιπροσώπευε ως ατομικότητα. Με διακριτική παρακίνηση, ενθάρρυνση και επίμονη προτροπή αναγνωρίστηκε το δικαίωμα και ταυτόχρονα η υποχρέωση της συνολικής συμμετοχής καθώς η βασική στόχευση ήταν να δοθεί στον κάθε μαθητή η ευκαιρία να εκφράσει τις θέσεις του, να αισθανθεί ότι οι όποιες απόψεις του εκπροσωπούν μια δημιουργική συμβολή, ότι ο ίδιος αποτελεί μια αξία η οποία δεν προσδιορίζεται από τυπικούς κανόνες ή αποτιμήσεις αλλά από αυτό που αυθόρμητα και αυθεντικά ο καθένας προσφέρει με την παρουσία του. Δεν θα ήταν υπερβολή να χρησιμοποιήσουμε τον όρο παιδαγωγικό θαύμα για την αποτίμηση του πειράματος: Στις συζητήσεις που ακολούθησαν με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου διαπιστώθηκε η υπεύθυνη και ώριμη συμμετοχή μαθητών που αποτελούσαν το ξεχασμένο κεφάλαιο του σχολείου, η θετική μεταβολή στη συμπεριφορά τους για τις επόμενες μέρες και η αγωνία τους να

εκμαιεύσουν επαινετική κριτική από τους καθηγητές τους ή την επιβεβαίωση ότι επιτέλους δεν τους αντιπροσωπεύει η υποτιμημένη αντίληψη που υπήρχε σε σχέση με το σχολείο, η αφύπνιση της εσωτερικής δυναμικής που ανιχνεύεται σε όλους και το σχολείο την αγνοεί κάτω από το βάρος της χωρίς έμπνευση αγωνίας να ανταποκριθεί μονολιθικά –ως να διεκπεραιώνει μια ανούσια γραφειοκρατική πράξη– στο καθήκον της ολοκλήρωσης της ύλης.

Είναι αυτονόητο ότι δεν υποστηρίζουμε ουτοπικές θέσεις σε σχέση με την κατασκευή μιας σχολικής κοινότητας που θα έχουν όλοι οι μαθητές υψηλές επιδόσεις στα γνωστικά αντικείμενα διδασκαλίας, ωστόσο υποστηρίζουμε ότι όλοι οι μαθητές μπορούν να είναι καλοί με την έννοια ότι καταρχήν αποδέχονται και εσωτερικεύουν θετικά τη μαθητική ιδιότητα, ότι ισορροπούν στις καθημερινές συνθήκες του σχολείου το οποίο αισθάνονται ως οικείο και φιλόξενο χώρο, ότι αντιλαμβάνονται την παρουσία τους εκεί ως μια πρόκληση βελτίωσης για την προσέγγιση κοινών και ατομικών στόχων, ότι η αξιολόγηση έχει πολλαπλές αναγνώσεις και σε κάποια κλίμακά της κατέχουν υψηλή θέση. Είναι σημαντικό επίσης να επισημάνουμε την εξαιρετική δυσκολία που ενυπάρχει για την επίτευξη διαρκών και μόνιμων αποτελεσμάτων σε σχέση με την προτεινόμενη παιδαγωγική πρόταση. Τη διάρκεια και τη διαχρονικότητα που απαιτεί η προσπάθεια, η οποία πρέπει να αναληφθεί με συλλογικό τρόπο από το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας και σε όλη την πορεία της σχολικής ζωής. Θεωρούμε επίσης ότι ο

Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, απελευθερωμένος από όλους τους καταναγκασμούς που επιβαρύνουν όλα τα παραδοσιακά γνωστικά αντικείμενα είναι ο κρίσιμος κρίκος που θα καταστήσει δυνατή τη μεταποίηση της περιοχής του σχολείου και της θεσμικής εκπαίδευσης σε μια φιλική οντότητα που θα υποδέχεται φιλόξενα και θα ενσωματώνει στην πραγματικότητά του τις πολλαπλές εκδοχές των ατομικών πολιτισμών όλων των μαθητών (Βρεττού- Κοψιδά, 2000, Desetta and Wolin, 1999, Κοψιδά, 2003).

Για να είναι σε θέση ο θεσμός και οι φορείς του να ανταποκριθούν στις πολλαπλές διαστάσεις του ρόλου και της αποστολής τους, - στην οποία συνεχώς προστίθενται προκλήσεις - είναι ανάγκη να αναστοχαστούν για την αναθεώρηση των θεωρητικών τους θέσεων: όχι για να γίνουν υποτακτικά συμβατοί με μια πραγματικότητα που φαίνεται να εγκλωβίζει τον άνθρωπο σε επώδυνες εμπειρίες ανασφάλειας και βίαιης αποκοπής από ισορροπημένους και φυσιολογικούς ρυθμούς. Αλλά περισσότερο για να ανακαλύψουν εκείνους τους μηχανισμούς υποστήριξης και ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας των συμβουλευομένων. Για να μπορούν να αντιστρατεύονται μαχητικά τα προβλήματα. Για να αναζητούν με διαύγεια την ατομική τους επιτυχία. Για να μάχονται με αίσθηση κοινωνικής ευθύνης για την επίτευξη των στόχων τους. Και προπάντων για να προσεγγίζουν την πραγματικότητα με τη δυναμική της κριτικής «απείθειας» (Βρεττού-Κοψιδά, 1998, Κοψιδά, 1999, Desetta, 2008, Henderson and Milstein, 2008).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βρεττού-Κοψιδά, Π. (1998). Οι ουτοπίες της ισότητας. Επένδυση νέων αξιών και η διάσταση του μέλλοντος στους θεσμούς της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχ. 44-45, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Βρεττού-Κοψιδά, Π. (2000). Πολυπολιτισμική – αντιρατσιστική εκπαίδευση: Τα σημαινόμενα ενός εκπαιδευτικού ταξιδιού, περ. *Σύγχρονη εκπαίδευση*, τεύχ. 111, Αθήνα.
- Βρεττού-Κοψιδά, Π. (2001). Οι λειτουργίες της παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και το ήθος του νοείν, εφ. *Ενημέρωση*, αρ. φύλ. 793, 14-15 Οκτωβρ.
- Βρεττού-Κοψιδά, Π. (2004). Η εκπαίδευση στον 21ο αιώνα. Το αίτημα της αναζήτησης ενός καθολικού πνευματικού ιδεώδους, Περ. *Φιλολογική*, τεύχ. 86, εκδ. Μεταίχμιο.
- Βρεττού-Κοψιδά, Π. (2000). Παρεμβατικές δυνατότητες της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην αντιμετώπιση της κοινωνικής ασυμμετρίας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχ. 52-53, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Δελλή-Συριοπούλου, Χ. (2003). *Η Παιδεία στη Μετανεωτερική εποχή – Η περίπτωση της Ειδικής Αγωγής*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Desetta, A. & Wolin, S (Eds.) (2000). *The struggle to be strong: True storiew by teens*, MN: Free Spirit, Mineapolis.
- Desetta, A. & Wolin, S. (1999). *The Freedom Writers'diary*, New York: Doubleday.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1994). *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση, Μέρος Δεύτερο. Η Αξιολόγηση του Μαθητή* (β' έκδοση). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Henderson N., Milstein, M. M. (2008). *Σχολεία που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- Κατσανέβας, Θ. (1997). *Οικονομική της εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Κοψιδά, Α. (1996). Σπουδή πάνω στις πρακτικές εφαρμογές του ΣΕΠ: Πειραματικές προσεγγίσεις, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τεύχ. 36-37, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοψιδά, Α. (1995). Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως αντισταθμιστικός παράγοντας κοινωνικών ανισοτήτων, Εισήγηση σε επιστημονικό συνέδριο. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τ. 34-35. Οκτώβριος και Δεκέμβριος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοψιδά, Α., Η προσαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Μεταβιομηχανική αγορά εργασίας. Ανάπτυξη εξισορροπητικών μηχανισμών, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τεύχ. 48-49, Αθήνα 1999.
- Κοψιδά, Α. (2003). Οικονομικό περιβάλλον και τοπικές ιδιαιτερότητες: Διά βίου εκπαίδευση και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Μελετώντας τη μετάβαση στις νέες πραγματικότητες της Αγοράς εργασίας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, τεύχ. 66-67, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σαμοίλης, Π. (2008). Have You Seen The Career Counsellor?, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού*, τεύχ. 84-85, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Φωτεινή Κατσαμπούρη, Δημήτρης Μορφόπουλος, Ναταλία Μουτοπούλου,
Νίκη Παϊσοπούλου, Βασιλική Πολλάτου, Ελένη Τσέλου*

**ΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΙ ΜΑΘΗΤΕΣ ΤΟΥ ΚΕΣΥΠ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΟΥΣ – ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΤΑΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΜΑΘΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΣΚΕΦΘΗΚΑΝ ΤΟ ΚΕΣΥΠ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΤΟ 2000-2004 ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΦΟΙΤΟΥΝ ΣΕ ΣΧΟΛΕΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΑΣ
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')**

Α. Σκοπός της παρούσας έρευνας
Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η μελέτη του τρόπου που επέλεξαν τις σπουδές τους (Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ ή άλλη σχολή), οι επισκέπτες του ΚΕΣΥΠ Πειραιά, κατά την χρονική περίοδο 2000 έως 2004. Η έρευνα έγινε στο πλαίσιο μίας ευρύτερης διαδικασίας παρακολούθησης της μετέπειτα προσαρμογής των μαθητών και μαθητριών στην πανεπιστημιακή κοινότητα.

Β. Ερευνητικά ερωτήματα

Ειδικότερα, η παρούσα έρευνα αποσκοπεί να προσδιορισθούν::

α) Οι πιθανές διαφορές μεταξύ αγοριών-κοριτσιών όσον αφορά τόσο στην επιλογή κατεύθυνσης στο Λύκειο, όσο και την επιλογή των σπουδών τους.

β) Η συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου του πατέρα και του επιπέδου σπουδών των παιδιών.

γ) Η συσχέτιση του επαγγελματικού προφίλ κατά Holland, με την επιλογή της κατεύθυνσης και της σχολής που επέλεξαν οι μαθητές.

δ) Η σειρά την οποία είχε η σχολή

που φοιτούν στη δήλωση προτιμήσεών τους στο μηχανογραφικό και

ε) Ο βαθμός ικανοποίησης των φοιτητών από τη σχολή φοίτησής τους.

Γ. Μέθοδος

1. Δείγμα,

Το δείγμα της έρευνας εκπροσωπείται ισοποσα και από τα δύο φύλα και αποτελείται από 164 συνολικά μαθητές, οι οποίοι όταν επισκέφτηκαν το ΚΕΣΥΠ κατά την σχολική περίοδο 2000-2004, φοιτούσαν στην πρώτη ή στη δεύτερα τάξη του Λυκείου και είχαν συμπληρώσει, στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων του Holland και εργασιακών αξιών του Π.Ι (Α. Κάντα κ.ά., 2001).

2. Διαδικασία συλλογής των δεδομένων

Τα δεδομένα της έρευνας συγκεντρώθηκαν με ένα αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο. Για τις ανάγκες των στατιστικών αναλύσεων κρίθηκε σκόπιμο:

1. Να ομαδοποιηθούν τα δεδομένα

* Οι Φ.Κ., Δ.Μ., Ν.Μ., Ν.Π., Β.Π., Ε.Τ. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ΚΕΣΥΠ Πειραιά.

που αφορούν τα τρία γράμματα του Holland σε ένα και μάλιστα στο πρώτο (π.χ. αντί για RIE κρατήθηκε το R).

2. Να ομαδοποιηθούν τα δεδομένα που αφορούν τη σχολή και συγκριμένα το τμήμα φοίτησης σε έξι ομάδες:

- Ανθρωπιστικές – Εκπαίδευση (θεολογική, νομική, παιδαγωγικό, φιλολογία, ψυχολογία, γαλλικής, κα.).
- Η/Υ – Πληροφορική (πληροφορικής, ηλεκτρονικής, γραφικών τεχνών, κα.).
- Θετικών – Τεχνολογίας (μαθηματικό, φυσικό, χημικό, μηχανολόγων μηχανικών, τεχνολογίας, μηχανολογίας, κα.).
- Οικονομίας – Διοίκησης – Τουριστικά (λογιστική, οικονομικό, διοίκηση επιχειρήσεων, ξενοδοχειακά, κα.).
- Στρατός – Αστυνομία – Ναυτικό.

Δ. Αποτελέσματα

Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτουν τα εξής:

1. Ως προς τις επιλογές των μαθητών σε σχέση με το φύλο, παρατηρείται ότι:

- α) Σε σχέση με την κατεύθυνση:
- ✓ Το μεγαλύτερο ποσοστό των αγοριών (50%) ακολουθούν την θετική κατεύθυνση, ενώ τα κορίτσια επιλέγουν αυτήν την κατεύθυνση σε ποσοστό 28%.
 - ✓ Τα κορίτσια στην πλειοψηφία τους (53,7%) προτιμούν την θεωρητική κατεύθυνση σε αντίθεση με τα αγόρια που έχουν χαμηλότερο ποσοστό (30,5%) στην κατεύθυνση αυτή.

- ✓ Στην επιλογή της τεχνολογικής κατεύθυνσης τα ποσοστά αγοριών και κοριτσιών είναι τα ίδια ακριβώς (17,1%)

β) Σε σχέση με το επαγγελματικό προφίλ κατά Holland:

- ✓ Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η παντελής έλλειψη δήλωσης, στα ενδιαφέροντα πρακτικού-ρεαλιστικού τύπου από πλευράς των κοριτσιών (0%) ενώ τα αγόρια έχουν στον ίδιο τύπο το υψηλότερο ποσοστό δήλωσης (14,6%), σε σχέση με τους άλλους πέντε τύπους επαγγελματικής προσωπικότητας.
- ✓ Τα κορίτσια παρουσιάζουν εντυπωσιακή συγκέντρωση στον κοινωνικό τύπο (26,8%), και ακολουθεί ο επιστημονικός-διερευνητικός (ποσοστό 8,5%), που και πάλι όμως έχει σημαντική διαφορά από τα αγόρια (13,4%).
- ✓ Τα κορίτσια επίσης παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό στον συμβατικό-οργανωτικό τύπο (3,7%) έναντι των αγοριών (1,2%).
- γ) Σε σχέση με τη φοίτηση αγοριών κοριτσιών στις σχολές:
- ✓ Όπως ήταν αναμενόμενο από τα προηγούμενα ευρήματα, τα κορίτσια φοιτούν κατά προτίμηση στις σχολές που σχετίζονται με ανθρωπιστικές σπουδές και με την εκπαίδευση, σε τριπλάσιο περίπου ποσοστό σε σχέση με τα αγόρια (35,4% και 11,7% αντιστοίχως). Ακόμη μεγαλύτερη διαφορά προτίμησης μεταξύ αγοριών-κοριτσιών παρουσιάζεται και στις σχολές υγείας και πρόνοιας (13,9%

έναντι του 2,6% των αγοριών). Τα κορίτσια παρουσιάζουν επίσης προτίμηση στις τουριστικές σχολές και στις σχολές οικονομίας-διοίκησης (26,6% έναντι 19,5% των αγοριών).

- ✓ Αντίθετα, τα αγόρια φοιτούν στην πλειοψηφία τους σε σχολές πληροφορικής (22,1% έναντι 7,6% των κοριτσιών) καθώς και στις σχολές θετικών σπουδών και τεχνολογίας (35,1% έναντι 15,2% των κοριτσιών) και τέλος, υπερτερούν σε ποσοστά στις στρατιωτικές, ναυτικές και αστυνομικές σχολές (9,1% έναντι του ποσοστού 1.3% των κοριτσιών).

2. Στην έρευνα για τον τύπο της προσωπικότητας των μαθητών (κατά Holland) που ακολουθούν την κάθε κατεύθυνση παρατηρείται ότι:

- ✓ Οι μαθητές που ακολουθούν την θεωρητική κατεύθυνση ανήκουν ως επί το πλείστον στον κοινωνικό τύπο (29,7%), στον διερευνητικό (8,5%) και στον καλλιτεχνικό (5,5%) ενώ τα ποσοστά του επιχειρηματικού (3,7%), του πρακτικού (3%) και του συμβατικού (0,6%) είναι αρκετά μικρότερα.
- ✓ Αντίθετα, την θετική κατεύθυνση ακολουθούν κατεξοχήν οι διερευνητικοί τύποι (11,6%), οι πρακτικοί (8,5%), οι επιχειρηματικοί (6,7%), οι κοινωνικοί (6,1%) και ακολουθούν με χαμηλότερα ποσοστά οι καλλιτεχνικοί (4,3%), και τέλος οι συμβατικοί.
- ✓ Τέλος στην τεχνολογική κατεύθυνση βρίσκουμε κατεξοχήν

κοινωνικούς τύπους (5,5%), επιχειρηματικούς (3%), πρακτικούς και συμβατικούς σε ίσο ποσοστό (2,4%), και διερευνητικούς και καλλιτεχνικούς επίσης σε ίσο ποσοστό (1,8%).

3. Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο πατέρα-μητέρας και τη συσχέτισή τους με τις σπουδές των παιδιών τους παρατηρείται ότι:

- ✓ Η εκπαίδευση του πατέρα και της μητέρας όσον αφορά στην τεχνική και την ανώτερη εκπαίδευση παρουσιάζει σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα τα ποσοστά των πατέρων που έχουν τελειώσει τεχνική εκπαίδευση είναι 20% και ανώτερη 25%, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στις μητέρες είναι 2,5% και 9,4%. Παρατηρείται επίσης σχεδόν διπλάσιο ποσοστό (41,3%) μητέρων που η εκπαίδευσή τους φθάνει στο Απολυτήριο του Λυκείου σε σχέση με τους πατέρες (ποσοστό 20%).

- ✓ Τα παιδιά των οποίων ο πατέρας είχε ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση βρίσκονται σε ποσοστό 44,5% στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση αντίστοιχα, ενώ αντίθετα ένα ποσοστό παιδιών 5,3% βρίσκεται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση από γονείς που έχουν τελειώσει το Δημοτικό.

4. Σε σχέση με την σειρά προτίμησης της σχολής που είχε δηλώσει ο μαθητής στο μηχανογραφικό και της σχολής στην οποία σήμερα φοιτά:

- ✓ Από τους φοιτητές που φοιτούν στις ανθρωπιστικές σχολές και

στις σχετικές με την εκπαίδευση το 45,9% είχε τη σχολή αυτή ως πρώτη προτίμηση, το 32,4% στις τρεις πρώτες και το 21,6% μετά την τρίτη προτίμηση.

- ✓ Στις σχολές της πληροφορικής το 34,8% βρίσκεται στην πρώτη του προτίμηση, το 43,5%η σχολή που φοιτά βρισκόταν στις τρεις πρώτες επιλογές του, ενώ το 21,7% η συγκεκριμένη σχολή βρισκόταν μετά την τρίτη επιλογή του.
- ✓ Στις θετικές σπουδές και αυτές της τεχνολογίας το 28,9% των φοιτώντων βρίσκεται στη σχολή της πρώτης προτίμησής του, το 39,5% είχε τη σχολή μέσα στις τρεις πρώτες προτιμήσεις του, ενώ το 31,6% μετά την τρίτη προτίμηση.
- ✓ Στις σχολές οικονομίας και διοίκησης το 25,7% των φοιτώντων βρίσκεται στη σχολή της πρώτης προτίμησής του, το 60%είχε τη σχολή μέσα στις τρεις πρώτες προτιμήσεις του, ενώ το 14,3% εκτός των τριών πρώτων.
- ✓ Στις σχολές υγείας και πρόνοι-ας το 38,5% των φοιτώντων βρί-σκεται στη σχολή της πρώτης προτίμησής του, το 38,5% είχε τη σχολή μέσα στις τρεις πρώ-τες προτιμήσεις του, ενώ το 23,1% εκτός των τριών πρώτων.
- ✓ Στις σχολές του στρατού-αστυ-νομίας-ναυτικού ένα ποσοστό 14,3% βρίσκεται στην πρώτη του προτίμηση, το 71,4% η scho-λή που φοιτά βρισκόταν στις τρεις πρώτες επιλογές του, ενώ το 14,3% η συγκεκριμένη σχολή βρισκόταν μετά την τρίτη επι-λογή του.

5. Από τις απαντήσεις των ερωτηθέ-ντων στη δήλωση για το βαθμό ικα-νοποίησης των φοιτητών από τη σχολή φοίτησής τους προκύπτει ότι:

- ✓ Το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτητών είναι πάρα πολύ (22,6%) ή πολύ (60%) ευχαρι-στημένο από τη σχολή φοίτησής του, ενώ λίγο ευχαριστημένο δηλώνει το 11% και καθόλου το 6,5% των φοιτητών.
- ✓ Στην ερώτηση της πιθανής δυνα-τότητας ελεύθερης πρόσβασης στο Πανεπιστήμιο αν οι φοιτη-τές θα επέλεγαν την ίδια σχολή που σήμερα φοιτούν, οι μισοί απάντησαν ότι θα επέλεγαν την ίδια ενώ οι άλλοι μισοί ότι θα επέλεγαν κάποια άλλη σχολή.

6. Στην ερώτηση για την περίπτωση παραμονής στην ίδια σχολή ή θα άλλαζαν αν είχαν τη δυνατότητα ελεύ-θερης πρόσβασης:

- ✓ Σημαντική είναι η παρατήρηση ότι από αυτούς που φοιτούν στις σχολές ανθρωπιστικές-εκ-παίδευσης θα άλλαζε το 54,1%.
- ✓ Στις σχολές θετικές -τεχνολο-γίας δήλωσαν ότι θα άλλαζαν σε ποσοστό 51,3%.
- ✓ Στις σχολές πληροφορικής το μεγαλύτερο ποσοστό 60,9% των φοιτητών θα προτιμούσε να αλ-λάξει σχολή.
- ✓ Στις σχολές στρατού-αστυνο-μίας-ναυτικού, το μεγαλύτερο ποσοστό (62,5%) θα άλλαζε σχολή.
- ✓ Στις σχολές υγείας-πρόνοιας θα άλλαζε σχολή το 46,2%.
- ✓ Στις σχολές οικονομίας-διοίκη-σης-τουριστικά θα άλλαζε το 36,1%.

Η συσχέτιση των αξιών των 164 μαθητών του δείγματος ως προς:

- α) το φύλο
- β) το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα και της μητέρας
- γ) το επάγγελμα του πατέρα
- δ) τα ενδιαφέροντα κατά Holland
- ε) την κατεύθυνση των μαθητών στο Λύκειο
- στ) τη σχολή (τμήμα) που επέλεξαν

δεν έδειξε καμιά στατιστικώς σημαντική διαφορά.

Ε. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι:

1. Τόσο στο προφίλ της επαγγελματικής προσωπικότητας, όσο και στην επιλογή της κατεύθυνσης και σχολής, μεταξύ αγοριών-κοριτσιών τα στερεότυπα του φύλου φαίνεται ότι ακόμη λειτουργούν σε αρκετά υψηλό επίπεδο (π.χ. το ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των αγοριών ακολουθούν την θετική κατεύθυνση, ενώ τα κορίτσια επιλέγουν στην πλειοψηφία τους την θεωρητική, η παντελής έλλειψη πρακτικού-ρεαλιστικού τύπου από πλευράς των κοριτσιών και η εντυπωσιακή συγκέντρωση τους στον κοινωνικό τύπο, σε αντίθεση με τα αγόρια που συγκεντρώνουν στον πρακτικό-ρεαλιστικό τύπο το μεγαλύτερο ποσοστό τους).

2. Την θεωρητική κατεύθυνση ακολουθούν ως επί το πλείστον οι μαθητές που ανήκουν στον κοινωνικό, στον διερευνητικό και στον καλλιτεχνικό τύπο. Την θετική κατεύθυνση ακολουθούν κατεξοχήν οι διερευνητικοί τύποι, οι πρακτικοί και οι επι-

χειρηματικοί, ενώ στην τεχνολογική κατεύθυνση βρίσκουμε κατεξοχήν κοινωνικούς, επιχειρηματικούς και πρακτικούς και συμβατικούς τύπους, σε ίσο ποσοστό.

3. Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της εκπαίδευσης του πατέρα και της μητέρας όσον αφορά στην τεχνική και την ανώτερη εκπαίδευση (υπερτερούν κατά πολύ σε ποσοστά οι πατέρες. Βρέθηκε επίσης υψηλή συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης του πατέρα και του επιπέδου εκπαίδευσης των παιδιών (όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο του πατέρα τόσο υψηλότερο είναι και το επίπεδο εκπαίδευσης των παιδιών).

4. Το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτούντων στην πρώτη τους προτίμηση, σύμφωνα με το μηχανογραφικό, βρίσκεται στις ανθρωπιστικές σπουδές. Αντίθετα, το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτούντων σε σχολή που βρισκόταν μετά την τρίτη προτίμηση στις δηλώσεις του μηχανογραφικού, βρίσκεται στις θετικές σπουδές.

5. Το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτητών είναι πάρα πολύ ή πολύ ευχαριστημένο από τη σχολή φοίτησής του. Εντούτοις, στην περίπτωση δυνατότητας ελεύθερης πρόσβασης στο Πανεπιστήμιο, οι μισοί μόνο φοιτητές θα επέλεγαν την ίδια σχολή που σήμερα φοιτούν ενώ οι άλλοι μισοί ότι θα επέλεγαν κάποια άλλη σχολή. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι, στο σημείο αυτό, προκύπτει προβληματισμός σε σχέση με τα συμπεράσματα που αφορούν στο ποσοστό των φοιτητών που δηλώνει διάθεση αλλαγής σχολής ή τμήματος ενώ συγχρόνως δηλώνουν ικανοποιημένοι από τη μέχρι σήμερα φοίτησή τους. Θεωρούμε ότι υπάρχει ανάγκη περεταίρω διερεύνησης των αιτίων

π.χ. (ενδοπανεπιστημιακή πληροφόρηση για την τρέχουσα αγορά εργασίας, επιθυμία εγγύτερης προσέγγισης της οικογενειακής εστίας, κ.λπ.).

6. Το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτούς που φοιτούν στις σχολές στρατός-αστυνομία-ναυτικό καθώς και στις σχολές πληροφορικής θα άλλαζε σχολή ενώ αντίθετα το μικρότερο ποσοστό από αυτούς που θα άλλαζαν σχολή στην περίπτωση που είχαν δυνατότητα ελεύθερης πρόσβασης σε άλλη βρίσκεται στις σχολές οικονομίας-διοίκησης-τουριστικών επαγγελματιών.

7. Δεδομένου ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό, οι φοιτητές που είχαν δεχτεί συμβουλευτικές υπηρεσίες από το ΚΕΣΥΠ προκειμένου να διερευνήσουν τις εκπαιδευτικές τους επιλογές, δηλώνουν ευχαριστημένοι από την επιλογή τους, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ωφελήθηκαν σε σημαντικό βαθμό από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες αυτές, έτσι ώστε να δηλώσουν μετά λόγου γνώσεως εκείνες τις σχολές ή τμήματα τα οποία ικανοποιούσαν τα ενδιαφέροντα τους και ήταν σύμφωνα με την επαγγελματική τους προσωπικότητα.

Κωνσταντίνος Βίκτωρ Χατζησταμάτης*
**ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ Σ.Ε.Π. ΜΕΣΑ ΑΠΟ
ΔΗΜΟΣΙΕΥΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')**

Εισαγωγή

Η προσπάθεια καταγραφής του θεσμού Συμβουλευτικής - Προσανατολισμός στην εκπαίδευση, η αποτίμηση της πορείας του και η αξιολόγησή του αναδύεται μέσα από τα όσα οι ενδιαχολούμενοι επιστήμονες ερευνητές στην διαχρονική πορεία του θεσμού, έχουν παρουσιάσει. Όπως αναφέρεται στο ΥΠ.Ε.Π.Θ. Π.Ι. (2008), σε έρευνα που διεξήχθη σε 11.603 μαθητές ΤΕΕ και 2.163 μαθητές Ενιαίου Λυκείου (Ε.Λ.) στον πίνακα Ε1.1. που αφορά την «επαγγελματική πληροφόρηση (ως προς τύπο σχολείου)» (σ. 181) διαπιστώνεται το «Μάθημα ΣΕΠ στο Γυμνάσιο» να αποτελεί πηγή επαγγελματικής πληροφόρησης μόνον για το 5,4% των μαθητών ΤΕΕ και 6,4% των μαθητών Ε. Λ. Όπως αναφέρει ο Χατζησταμάτης (2008) σε έρευνα επισκόπησης μικρής κλίμακας που διεξήγαγε στο 7ο ΕΠΑ.Λ. Αθήνας στο ερώτημα «Από πού θα πάρεις πληροφορίες για τη συνέχιση των σπουδών σου με βάση τον τύπο σχολείου, τον τομέα, την ειδικότητα που σκέπτεσαι να επιλέξεις;» (σ.232) το 28% απαντά από τον Σ.Ε.Π. Οι παραπάνω αποκλίνουσες ενδείξεις

απετέλεσαν την αφόρμηση και οδήγησαν σε περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

Η ίδρυση και η αδιάλειπτη λειτουργία της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) αποτελεί καθοριστικής σημασίας συμβολή στην παραπάνω προσπάθεια αφού καθίσταται ο κυρίαρχος και σχεδόν αποκλειστικός πόλος έλξης των επιστημόνων ερευνητών που αναφέρονται στον θεσμό.

Στόχευση της παρούσης εργασίας αποτελεί η αποτίμηση του Σ.Ε.Π. μέσα από την αξιολόγησή του, που αποτυπώνεται από την καταγραφή των απόψεων των αποδεκτών του Σ.Ε.Π. μέσα από ειδικές ερευνητικές εργασίες μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. ενταγμένες μέσα στο ιστορικό πλαίσιο τους, οδηγώντας τελικά στην καταγραφή των υπαρχόντων προβλημάτων του θεσμού και στη διατύπωση προτάσεων για το μέλλον του Σ.Ε.Π.

Λειτουργίες του Θεσμού ΣΥ.-Π.

Ένας από τους σημαντικούς ορισμούς του Σ.Ε.Π.

Κατά τον Δημητράκου (1998) οι

* Ο Κ.Β.Χ είναι Εκπαιδευτικός Τεχνολόγος Μηχανολόγος Μηχανικός Επιμορφωμένος στο Art Design and Technology in the University of Middlesex, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Πρόεδρος του Πανελληνίου Συλλόγου Λειτουργών Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π.). Επικοινωνία: Τηλ.: 2109216714, κιν.: 6932858075, e-mail: convichat@sch.gr, site: <http://users.sch.gr/convichat>

λειτουργίες του θεσμού της Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού είναι οι: «Επαγγελματική Ανάπτυξη του Ατόμου, Πληροφόρηση, Εαυτογνωσία-Εαυτοαντίληψη, Λήψη Αποφάσεων, Διδασκαλία Δεξιοτήτων Ζωής, Μετάβαση, Προσαρμογή, Τοποθέτηση, Παραπομπή, Μετα-παρακολούθηση, Συμβουλευτική και Ψυχολογική Στήριξη, Αξιολόγηση και Έρευνα και Άλλες Λειτουργίες»(σ.53).

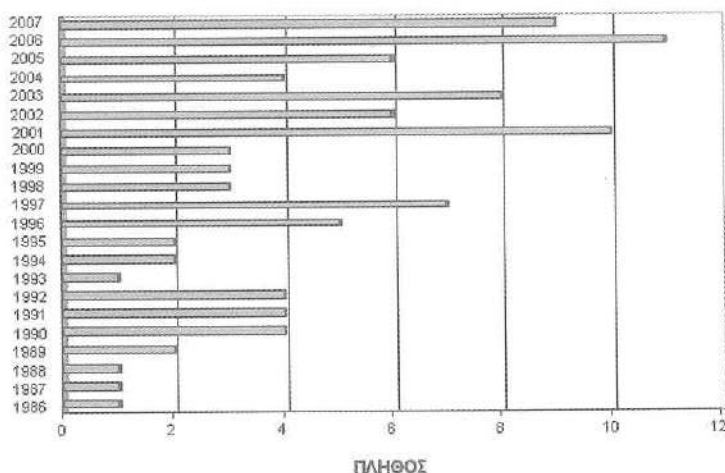
Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι ο θεσμός ΣΥ.-Π. εφαρμοσμένος στο σχολικό περιβάλλον και σύμφωνα με την Καλούρη-Αντωνοπούλου (1993), προσπαθεί «με την κάθε δραστηριότητα στην οποία συμμετέχει να γνωρίσει ο μαθητής τον εαυτό του, να συνειδητοποιήσει την εικόνα του, να μπορέσει να ονειρευτεί..., αλλά και να χαράξει

σε ρεαλιστικές βάσεις τον άξονα της ζωής του» (σ. 48).

Η προσφορά της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. μέσα από τα τεύχη της

Οι έρευνες αφορούν τον Ελληνικό χώρο και έχουν δημοσιευθεί στα Τεύχη που εκδίδει η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. από το 1986 μέχρι το 2008. Σύνολο τευχών: 43 +1 (χωρίς αρίθμηση) = 44. Αριθμός απλών τευχών: 24. Αριθμός τευχών πρακτικών: 19+1(χωρίς αρίθμηση) = 20. Καταγραφή ερευνών στα απλά τεύχη: 78. Καταγραφή ερευνών ως «εμπειρίες» στα απλά τεύχη: 07. Καταγραφή ερευνών στα τεύχη πρακτικών: 12. Συνολική καταγραφή ερευνών: 97. Η συγκεντρωτική πληθυσμιακή παρουσίαση των ερευνών ανά έτος εμφανίζεται στο παρακάτω διάγραμμα 1:

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΕΥΧΩΝ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.



Οι ερευνητικές εργασίες χωρίστηκαν σε δυο κατηγορίες:

Γενικής προβληματικής: εκείνες που ερευνούν έμμεσα το θεσμό (δια-

στάσεις, θέματα, εφαρμογές) – έμμεση αξιολόγηση.

Ειδικής προβληματικής: εκείνες που ερευνούν άμεσα το θεσμό – άμε-

σης αξιολόγησης που ήταν: 07. Διε- στοιχεία δίνονται στους πίνακες 1 &
 ξήχθησαν από το: 1979-1990. Βασικά 2:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ					
A/A	A.T.	ΕΤΟΣ	ΣΕΛ.	ΘΕΜΑ	ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ
1	14-15	1990	55-69	Οι Αντιλήψεις των Νέων για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο Σχολείο Προτάσεις για την Αναμόρφωσή του	Γ. Παπάς & Γ. Ψαχαρόπουλος
2	14-15	1990	81-91	Οι φοιτητές αξιολογούν τον ΣΕΠ	Α. Κаланτζή-Αζίζι, Α. Τσαγκάρη & Β. Καραδήμας
3	20-21	1992	14-54	Η Επιστημονική Έρευνα και ο Θεσμός «Συμβουλευτική – Προσανατολισμός» στη Χώρα μας. Δυο Ενδεικτικές Εμπειρικές Έρευνες	Ε. Δημητρόπουλος
4	20-21	1992	55-78	Αξιολόγηση του ΣΕΠ από τους Μαθητές της Γ' Γυμνασίου. Οι Ανάγκες και Προσδοκίες τους	Ι. Τέττερη
5	20-21	1992	79-98	Η Ενημερωτική και η Συμβουλευτική Λειτουργία του ΣΕΠ: Μια προσπάθεια Αξιολόγησής τους	Μ. Κασσωτάκης

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ			
A/A	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ	ΕΤΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	ΔΕΙΓΜΑ
1	ΒΑΖΟΣ	1979	9.000 ΜΑΘΗΤΕΣ Γ' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ
2	ΚΕΜΕ	1982-1984	50% ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΣΕΠ Α' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ
3	ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ	1985	1.097 ΜΑΘΗΤΕΣ Γ' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ & Α' ΛΥΚΕΙΟΥ (Γ.Ε.Λ. & Τ.Ε.Λ.) 304 ΓΟΝΕΙΣ & 143 ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ
4	ΠΑΠΑΣ & ΨΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ	1985-1986	500 ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΙ ΛΥΚΕΙΟΥ
5	ΤΕΤΤΕΡΗ	1986	6.500 ΜΑΘΗΤΕΣ Γ' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ
6	ΚΑΣΣΩΤΑΚΗΣ	1987-1990	2.309 ΜΑΘΗΤΕΣ ΛΥΚΕΙΟΥ (5 Ε.Π.Λ., 6 Γ.Ε.Λ. & 5 Τ.Ε.Λ.)
7	ΚΑΛΑΝΤΖΗ-ΑΖΙΖΙ ΤΣΑΓΚΑΡΗ & ΚΑΡΑΔΗΜΑΣ	1989-1990	200 ΦΟΙΤΗΤΕΣ (100 ΦΠΨ & 100 ΣΘΕ)

Ιστορικό Πλαίσιο Ερευνών που Διεξήχθησαν

Η εφαρμογή του θεσμού στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. μπορεί να χωρισθεί, με κριτήριο δυο σημαντικότητας εκπαιδευτικούς νόμους που δρομολόγησαν κορυφαίες αλλαγές στον Σ.Ε.Π. τον Ν.1566/85 και τον Ν.2525/97, στις ακόλουθες τρεις περιόδους: *Πρώτη Περίοδος* από το 1967 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 1985. *Δεύτερη Περίοδος* από τον Οκτώβριο του 1985 μέχρι τον Σεπτέμβριο του 1997. *Τρίτη Περίοδος* από τον Οκτώβριο του 1997 μέχρι τις μέρες μας. Διαπιστώνεται πως οι διεξαχθείσες έρευνες καλύπτουν το δεύτερο μέρος της πρώτης περιόδου και τις αρχές της δεύτερης και συγκεκριμένα: Σχ. έτος 1979-80: Εφαρμόζεται ο Σ.Ε.Π. στο Β' τετράμηνο της Γ' Γυμνασίου σε όλη την Αθήνα, τον Πειραιά, την Θεσσαλονίκη, τον Βόλο, τα Ιωάννινα και την Πάτρα. (Κάλυψη του 50% των μαθητών στη χώρα). Σχ. έτος 1981-82: Εφαρμόζεται ο Σ.Ε.Π. σε όλη την Ελλάδα στην Γ' Γυμνασίου. Σχ. έτος 1982-83: Εισάγεται ο Σ.Ε.Π. στην Α' τάξη του Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου και στην Β' τάξη του Γενικού Λυκείου. Σχ. έτος 1983-84: Εφαρμόστηκε ο Σ.Ε.Π. στην Α' και Β' τάξη Γυμνασίου και στην Α' τάξη Γενικού Λυκείου. Σχ. έτος 1984-85: Ο Σ.Ε.Π. επεκτάθηκε και στην Α' τάξη του Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου. Με τον Ν.1566/85: Αναγνωρίζεται πλέον η σημασία του θεσμού του Σ.Ε.Π. για την χώρα μας και αφιερώνει ο νομοθέτης ολόκληρο το κεφάλαιο ΙΑ' που περιλαμβάνει τα άρθρα: 37 (Σκοπός-Εφαρμογή), 38 (Οργάνωση εφαρμογής του Σ.Ε.Π.)

και 39 (Προσωπικό Σ.Ε.Π. – Επιμόρφωση). Εξελικτικά ο θεσμός εφαρμόζεται στις τάξεις Α' + Β' + Γ' Γυμνασίου ως μέρος του Αναλυτικού Προγράμματος (μάθημα), καθώς και στις Α' + Β' ΓΕ.Λ., Α' Τ.Ε.Λ. και Ε.Π.Λ. Επανιδρύεται το Π.Ι. και καταργείται το Κ.Ε.Μ.Ε. Ο θεσμός όπως αναφέρει και ο Δημητρώπουλος (1994) από το 1976 μέχρι το 1993 διάγει επιτέλους «αρκετά ικανοποιητική» (σ.17) πορεία.

Δυσκολίες Ομαδοποίησης Συμπερασμάτων-Συμπεράσματα

Η ομαδοποίηση συμπερασμάτων με στόχευση την αξιολόγηση του θεσμού χαρακτηρίζεται πρακτικά ως αντιεπιστημονική για ποικίλους λόγους όπως για παράδειγμα ότι στις έρευνες χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικά εργαλεία μέτρησης που επιλέχθηκαν και χαρακτηρίζουν τον ερευνητή τους. Επίσης όπως επισημαίνεται και από τον Δημητρώπουλο (1992) η αξιολόγηση αναφέρεται σε θεσμό επικοινωνίας του ανθρώπου, που είναι δύσκολη υπόθεση και παρουσιάζει τα ακόλουθα προβλήματα:

α. Κριτηρίων (εντοπισμός και διαφωνία ειδικών). β. Διαστάσεων ή λειτουργιών που αξιολογούνται (ποιες). γ. Σκοπών του θεσμού (διαφωνία ειδικών-χρονικού σημείου αξιολόγησης). δ. Ερμηνείας Αποτελεσμάτων (διαφορετική βαρύτητα για κάθε αξιολογητή). ε. Μεθοδολογίας (ιδιομορφίες – ιδιαιτερότητες). στ. Απόδοσης Ενός αποτελέσματος του θεσμού (αδύνατη η απόδειξη σχέσης αιτίου – αποτελέσματος). Έτσι είναι εύκολη η ερμηνεία αλλά δύσκολη και

η εξαγωγή συμπερασμάτων από κάθε προσπάθεια έρευνας που θα οδηγεί σε αξιολόγηση. Παρόλα αυτά θα επιχειρηθεί μια καταγραφή των διαχρονικών προβλημάτων που ομολογούνται ως σήμερα από τους αποδέκτες του θεσμού Σ.Ε.Π. και είναι:

- Ελλείψεις θεσμικού πλαισίου αλλά και αξιόπιστου προγραμματισμού από πλευράς ΥΠ.Ε.Π.Θ που μπορούν να χαρακτηρισθούν και ως αδυναμία ύπαρξης πολιτικής και εφαρμογής της για τον Σ.Ε.Π.
- Οι ώρες που διατίθενται για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στην τάξη είναι ελάχιστες, ενώ η κατανομή τους από τα μέσα της σχολικής χρονιάς στο ωρολόγιο πρόγραμμα αποτελεί πρόβλημα.
- Η κακή ανάθεση της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. σε ανθρώπινο δυναμικό που δεν είναι πάντα επιστημονικά επαρκές και επαγγελματικά πιστοποιημένο. Γεγονός που ξεκινά από τη λάθος στελέχωση των Γραφείων που υπηρετούν τον θεσμό.
- Σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώνεται ή μη ύπαρξη των αναγκαίων χώρων και υλικοτεχνικής υποδομής.
- Ελλιπής χρηματοδότηση.
- Ισχνή ύπαρξη σχετικών μελετών που αφορούν την Αγορά Εργασίας.
- Ισχνή ύπαρξη σχετικών μελετών που αφορούν την Αξιολόγηση του Σ.Ε.Π.

Επίλογος - Προτάσεις

Ο θεσμός που δεν αξιολογείται εσωτερικά (αυτό-ενδο) και εξωτερικά

κά χάνει την αυτογνωσία του. Έτσι υπό την Παιδαγωγική Επιστημονική οπτική θα πρέπει να απαντηθεί για τον θεσμό: Τι κάνουμε; Γιατί το κάνουμε; Πως το κάνουμε και πως αλλιώς μπορεί να γίνει; Πότε ξεκινάμε; Πόσο διαρκεί; Τι αποτέλεσμα είχε; Πως αλλιώς θα μπορούσε να γίνει; Πραγματοποιείται η εφαρμογή, ακολουθεί η αξιολόγηση και πραγματοποιείται ο επανασχεδιασμός ώστε συνεχώς να βελτιώνεται μέσω της αξιολόγησης το προφίλ και η αποτίμηση του θεσμού. Διαπιστώνεται επομένως πως το στάδιο της αξιολόγησης ενέχει κομβική και κρίσιμη θέση.

Μια πρόταση για τους «μοναχικούς» ερευνητές που διενεργούν αξιολογικές έρευνες του θεσμού, δίνει ο Δημητρώπουλος (1992) αναφέροντας ότι αφού έχουν να κάμουν με διαθέσεις/στάσεις ατόμων θα πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή, ώστε τα άτομα να είναι ενημερωμένα, ευαίσθητοποιημένα για το θεσμό και να έχουν συγκεκριμένες προσδοκίες. Έτσι τα αποτελέσματα των ερευνών δεν θα στερούνται αξιοπιστίας και κύρους που οδηγούν σε λανθασμένα συμπεράσματα.

Προκειμένου για μια ολοκληρωμένη αξιολογική λύση προτείνεται:

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. με την διαχρονική, μοναδική προσφορά της, που ενδεικτικά έχει διαφανεί και από τα προηγούμενα αλλά και με το Επιστημονικό Κύρος και Εμπειρία που διαθέτει που αναδύεται μέσα από τα μέλη της να προτείνει μέσω της Χρηματοδότησης της Ε.Ε. να δημιουργήσει Παρατηρητήριο για τον θεσμό ΣΥ.Π. μέσω του οποίου θα πραγματοποιείται και η συνεχής Αξιολόγηση και Αποτίμηση του Θεσμού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δημητρώπουλος, Ε. (1992). Η Επιστημονική Έρευνα και ο θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» στη χώρα μας. Δυο Ενδεικτικές Εμπειρικές Έρευνες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 20-21, 14-54.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1994). Ο Θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» στην Ελλάδα: Μισός Αιώνας Εμπειρίες. Μια Αξιολογική Θεώρηση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 28-29, 13-32.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Τόμος Β': Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. (Η' Έκδοση). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο. (1993). Η Συμβουλευτική στην Εκπαίδευση.. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.24-25, 41-49.
- Χατζησταμάτης, Κ.Β. (2008). *Πρόγραμμα Εξειδίκευσης Συμβουλευτικής Προσανατολισμού: Αναγκαιότητα - Παρούσα Κατάσταση - Προοπτικές*, (Πτυχιακή Εργασία). Αθήνα: Π.Ε.ΣΥ.Π. Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΠΗΓΕΣ

- ΥΠ.Ε.Π.Θ. Π.Ι. (2008). *Έρευνα Απασχόλησης Αποφοίτων Ανώτερου Κύκλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΤΕΕ-ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ)*. (Έκδοση Α'). Αθήνα: ΕΠΤΑ-ΛΟΦΟΣ Α.Β.Ε.Ε.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β'

**Θέμα: «Αξιολόγηση – Πιστοποίηση
Λειτουργιών και Φορέων του Θεσμού ΣΥ-ΕΠ»**

Συντονιστές:

*Αικατερίνη Καλαβά-Μυλωνά, Δρ Συμβουλευτικής
και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου
Αθηνών, Γ. Γραμματέας της Ένωσης Αποφοίτων
Αμερικανικών Πανεπιστημίων*

*Νίκος Φακιολάς, Κοινωνιολόγος, Διευθυντής Ερευνών ΕΚΚΕ,
Αντιπρόεδρος του Πανελληνίου Συλλόγου Κοινωνιολόγων*

Αικ. Καλαβά-Μυλωνά*, Νίκος Φακιολάς**
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ
ΤΩΝ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Β'

Σύμφωνα με το πρόγραμμα, ανακοινώσεις επρόκειτο να πραγματοποιήσουν

Οι κ.κ. Λάμπρος Δράκος και Ιωάννης Κουράκλης, ειδικοί Πληροφόρησης - Τεκμηρίωσης.

Η κ. Bianca Migliarini (***), Ψυχολόγος του ΣΔΕ Ιωαννίνων.

Ο κ. Μιχάλης Τσεντσερής (***), Ψυχολόγος-Σύμβουλος του ΣΔΕ Ιωαννίνων.

Λόγω της απουσίας των δύο τελευταίων εισηγητών (***), η συζήτηση, ο προβληματισμός και τα τελικά συμπεράσματα προέκυψαν από την παρουσίαση της ερευνητικής εργασίας των εισηγητών Α. Δράκου και Ι. Κουράκλη με θέμα την ανάδειξη των ελλείψεων στις υποδομές και στο περιβάλλον εργασίας του συνόλου των ΚΕΣΥΠ της χώρας μας και η αναγκαιότητα διασφάλισης της ποιότητας στις δομές τους. Σύμφωνα με την έρευνα οι κυριότερες ελλείψεις εντοπίστηκαν στα εξής:

1. Τα αναλώσιμα υλικά συντήρησης και καθημερινής λειτουργίας των ΚΕΣΥΠ (ακόμα και τα στοιχειώδη).

2. Την αναλογία σχολείων ανά σύμβουλο.

Από τα πορίσματα της έρευνας διαπιστώθηκε για άλλη μια φορά ότι, ενώ πολλοί λειτουργοί ΣΥ-ΕΠ διαθέτουν γνώσεις υψηλού επιπέδου στη χρήση των νέων τεχνολογιών και ειδικότερα στην πληροφόρηση και τεκμηρίωση, δεν τους παρέχεται η δυνατότητα να τις αξιοποιήσουν προς όφελος των μαθητών τους. Κατά συνέπεια, το παραγόμενο έργο των ΚΕΣΥΠ εξαρτάται από την προσωπική ευσυνειδησία, εργατικότητα και επινοητικότητα των συμβούλων.

Συμπερασματικά

Ενώ οι ελλείψεις στις υποδομές όλων των ΚΕΣΥΠ δεν παρουσιάζουν την ίδια εικόνα, μετά από ένα γενικό προβληματισμό γύρω από το θέμα και την κατάθεση των προσωπικών εμπειριών των συμμετεχόντων ως προς τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν στη διεξαγωγή του λειτουργήματός τους, όλοι συμφώνησαν στην ανάγκη να εφαρμοστούν τα εξής:

1. Η λεπτομερής καταγραφή της υποδομής του συνόλου των ΚΕΣΥΠ.

* Η Α.Κ.-Μ. είναι δρ. Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

** Ο Ν.Φ. είναι Κοινωνιολόγος, Διευθυντής Ερευνών ΕΚΚΕ.

(***) Οι Β.Μ. και Μ.Τ. έλειψαν εκτάκτως κατά τη δεύτερη ημέρα του Συνεδρίου, λόγω της διεξαγωγής του Διαγωνισμού του ΑΣΕΠ. Έστειλαν όμως περίληψη της ανακοίνωσής τους.

2. Η παροχή των απαραίτητων πόρων από την πολιτεία για την εύρυθμη λειτουργία των δομών ΣΥ-ΕΠ, σύμφωνα με τις διεθνείς προδιαγραφές.
3. Η χρήση του προτύπου πιστοποίησης ISO 2001 (ΕΛΟΤ ΑΕ, 2001) για την ποιότητα του παραγομένου έργου των δομών ΣΥ-ΕΠ.
4. Η ύπαρξη ενός εγχειριδίου ποιότητας στο οποίο θα προδιαγρα-

φούν για την πιστοποίηση των δομών ΣΕΠ.

Είναι προφανές ότι η διασφάλιση της ποιοτικής υποδομής στον εργασιακό χώρο των ΚΕΣΥΠ έχει άμεση σχέση με την ποιότητα του παρεχομένου έργου του συμβούλου και επομένως λειτουργεί και ως κριτήριο για την αξιολόγηση και πιστοποίηση των λειτουργιών και φορέων της ΣΥ-ΕΠ.

Bianca Migliarini*, Μιχάλης Τσεντσερής**

**ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑΘΕΜΑΤΙΚΟ ΒΙΩΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ
ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΣΔΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Οι μορφές βίας και η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας αποτελέσαν τους δύο κύριους άξονες στους οποίους στηρίχθηκε η παραπάνω ανακοίνωση. Η συμβουλευτική υπηρεσία του ΣΔΕ Ιωαννίνων (σύμβουλος ψυχολόγος και σύμβουλος σταδιοδρομίας) κατά το σχολικό έτος 2007-2008 μέσα από την επαφή τους με τους εκπαιδευόμενους διαπίστωσε ότι πολλοί από αυτούς πολύ συχνά δέχονται κάποιας μορφής βίας σε οποιοδήποτε κομμάτι της ατομικής και κοινωνικής ζωής ή οποιαδήποτε είδους παρενόχληση στο χώρο της εργασίας.

Λαμβάνοντας όλα τα παραπάνω υπόψη αποφασίστηκε η οργάνωση ενός διαθεματικού-βιωματικού εργαστηρίου διάρκειας 4 εβδομάδων (ένα δίωρο την εβδομάδα). Το θέμα θα μπορούσε να καλυφθεί ίσως μέσα από μία διάλεξη ή μέσα από απλή μεταφορά πληροφοριών των ενδιαφερομένων.

Η συμβουλευτική υπηρεσία επέλεξε να υιοθετήσει μια πιο οργανωμένη διαδικασία πάνω στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων που να διαφοροποιείται τόσο ως προς το χρόνο όσο και ως προς τις τεχνικές που επιλέχθηκαν.

Έτσι ως προς το χρόνο όπως προείπαμε η συμβουλευτική υπηρεσία οριοθέτησε τη λειτουργία του εργα-

στηρίου σε 4 εβδομαδιαίες συναντήσεις διάρκειας δύο ωρών στις ώρες λειτουργίας των υπόλοιπων εργαστηρίων του σχολείου χωρίς έτσι να παρεμποδίζει τη λειτουργία του.

Το παραπάνω χρονικό διάστημα θεωρήθηκε σημαντικό προκειμένου η ομάδα να επεξεργαστεί και να αφομοιώσει καλύτερα τις πληροφορίες και τις βιωματικές εμπειρίες του εργαστηρίου. Πιο συγκεκριμένα οι συντονιστές επέλεξαν για την υλοποίηση του εργαστηρίου τα ακόλουθα βήματα:

1^η συνάντηση: Προβολή της ταινίας «Άνιση μάχη» 22/01/2008

2^η συνάντηση: Ανάπτυξη της θεματικής «Βία στην οικογένεια» 29/01/2008

3^η συνάντηση: Ανάπτυξη της θεματικής «Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας» 5/02/2008

4^η συνάντηση: Επίσκεψη στο ΕΚΥΘ-ΚΚΑ (Κέντρο Έρευνας και Υποστήριξης Θυμάτων Κακοποίησης και Κοινωνικού Αποκλεισμού) 12/2/ 2008

Αναλυτικότερα σε όλο το εργαστήριο συμμετείχαν 15 εκπαιδευόμενες τόσο της πρώτης όσο και της δεύτερης τάξης του σχολείου μας.

Παρακολούθησαν την ταινία με ενδιαφέρον. Μάλιστα δύο από αυτές που αναγκάστηκαν να φύγουν λόγω

* Η Β.Μ. είναι Σύμβουλος Ψυχολόγος του ΣΔΕ Ιωαννίνων.

** Ο Μ.Τ. είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας του ΣΔΕ Ιωαννίνων.

υποχρεώσεων ζήτησαν τον τίτλο και είδαν την ταινία στο σπίτι τους. Η συναισθηματική ατμόσφαιρα στο τέλος της ταινίας ήταν έντονη.

Κατά τη δεύτερη συνάντηση η ομάδα εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων διαχειρίστηκε έννοιες όπως σωματική βία, απομόνωση, λεκτική βία, σεξουαλική βία και παρενόχληση, παραμέληση και οικονομική βία-εκμετάλλευση (Νέστορος, 1992). Παράλληλα με όλα τα προηγούμενα η ομάδα μας μίλησε για τα χαρακτηριστικά των ανδρών που κακοποιούν, τα χαρακτηριστικά των γυναικών που κακοποιούνται, για τις επιπτώσεις της υγείας και τέλος για τον κύκλο της βίας.

Κλείνοντας την συνάντησή μας η σύμβουλος ψυχολόγος μας ενημέρωσε αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο, την Κοινωνική Υποδομή (Κέντρα υποστήριξης, φιλοξενίας και βοήθειας, Ειδικές Αστυνομικές Μονάδες άμεσης παρέμβασης), τα σεμινάρια ευαισθητοποίησης σε Αστυνομικούς, Δικαστές, Γιατρούς, Ψυχολόγους, Νοσηλευτικό προσωπικό, Εκπαιδευτικούς και τέλος την ανάγκη ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης της κοινής γνώμης και ειδικά μαθήματα στα σχολεία (Benard, Schlaffer, 2001).

Περνώντας τώρα κανείς στην τρίτη μας συνάντηση θα μπορούσε συνοπτικά να δώσει τις θεματικές και τις εκπαιδευτικές τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων που χρησιμοποιήθηκαν. Έτσι αρχικά και προκειμένου να δοθεί ο ορισμός της σεξουαλικής παρε-

νόχλησης χρησιμοποιήθηκε η τεχνική του καταιγισμού ιδεών. Αναφορικά τώρα με τις διαστάσεις χρησιμοποιήθηκε η εμπλουτισμένη εισήγηση, ενώ στην αναφορά της αντιμετώπισης του φαινομένου η ανάλυση περίπτωσης. Τέλος μέσα από μια ανοιχτή συζήτηση αναφέρθηκαν και περιστατικά των εκπαιδευόμενων (Hirigoyen, 2000).

Τέλος στην τέταρτή μας συνάντηση οργανώθηκε επίσκεψη μετά από συνεννόηση της συμβουλευτικής υπηρεσίας στο ΕΚΥΘΚΚΑ (Κέντρο Έρευνας και Υποστήριξης Θυμάτων Κακοποίησης και Κοινωνικού Αποκλεισμού).

Οι συντονιστές θεώρησαν ότι η γνωριμία με την υπηρεσία όχι μέσω πληροφόρησης ή διάλεξης των υπευθύνων στο χώρο του σχολείου αλλά με τη φυσική παρουσία της ομάδας εργαστηρίου στο χώρο που προσφέρεται η υπηρεσία συντελεί στην καλύτερη γνωριμία και πρόσβαση των εκπαιδευόμενων με τις υπηρεσίες της πόλης, μειώνοντας και τα στερεότυπα και τις άμυνες ως προς τις διαδικασίες αναζήτησης ψυχοκοινωνικής βοήθειας

Ολοκληρώνοντας κανείς την αναφορά μας στο παραπάνω εργαστήριο θα μπορούσε να αναφέρει μόνο θετικά στοιχεία μέσα από το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους εκπαιδευόμενους και αποτέλεσε το εργαλείο αξιολόγησής του, συμπεριλαμβάνοντας κάθε θετική προοπτική για διοργάνωση ανάλογου εργαστηρίου με διαφορετική θεματική στο μέλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Benard, C., Schlaffer, E. (2001). *«Η καθημερινή βία στο γάμο»*. Αθήνα: Παρατηρητής ΑΕ.
- Hirigoyen, M.F. (2000). *«Ηθική παρενόχληση»*. Αθήνα: Πατάκης.
- Νέστορος, Ν. (1992). *«Η επιθετικότητα στην οικογένεια, στο σχολείο, στην κοινωνία»*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Λάμπρος Δράκος, Ιωάννης Κουράκλης*
**ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΔΟΜΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**Υποδομή και περιβάλλον εργασίας στα Κέντρα Συμβουλευτικής
και Επαγγελματικού προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Η παρούσα έρευνα ασχολείται με το θέμα των υποδομών και το περιβάλλον εργασίας υπηρεσιών συμβουλευτικής και συγκεκριμένα με τις υποδομές και το περιβάλλον εργασίας του συνόλου των ΚΕΣΥΠ της χώρας.

Εισαγωγή

Η ανάγκη διασφάλισης υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ΣΕΠ έχει καταστεί θέμα προτεραιότητας στις ανεπτυγμένες χώρες (ΕΚΕΠ, 2007). Προφανώς και για την χώρα μας θα πρέπει να υπάρξει ένα πλαίσιο διασφάλισης της ποιότητας στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και θα περιλαμβάνει την πιστοποίηση Λειτουργιών και Φορέων. Για να μπορέσει να υπάρξει όμως ένα τέτοιο πλαίσιο θα πρέπει να γίνει έρευνα και καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης. Έτσι, θα μπορεί να οριστεί ένα ρεαλιστικό ελάχιστο σύνολο προδιαγραφών υποδομής (ΕΛΟΤ, 2001) που

θα πρέπει να πληροί κάθε φορέας παροχής υπηρεσιών ΣΕΠ (Πυλαρινός, 2005).

Η Αναγκαιότητα Επικαιροποιημένης Καταγραφής

Τα «πρώτα» 68 ΚΕ.ΣΥ.Π. μέσω του Β' ΕΠΕΑΕΚ απέκτησαν όλα συγκεκριμένο (και αρκετά πλούσιο) εξοπλισμό και επιπλέον την δυνατότητα, από τα τέλη του 2004, να αναβαθμίσουν τον ηλεκτρονικό τους εξοπλισμό. Ακολούθως ιδρύονται, σε δύο φάσεις (7 πρώτα και 4 μετά), έντεκα νέα ΚΕ.ΣΥ.Π. Από αυτά, τα 7 πρώτα απέκτησαν τον προβλεπόμενο εξοπλισμό (σημαντικά όμως ελλιπές από τα πρώτα 68), τα 4 όμως τελευταία παρέλαβαν μέχρι στιγμής μόνο έναν ή δύο Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές.

Η έρευνα που παρουσιάζουμε έγινε ώστε να γνωρίζουμε ακριβώς την πραγματική κατάσταση της υποδομής του συνόλου των ΚΕ.ΣΥ.Π. σήμερα.

* Ο Λ.Δ. είναι Ειδικός Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης στο ΚΕΣΥΠ Αμπελοκήπων - Αθήνα. Είναι καθηγητής Πληροφορικής με επιμόρφωση ΣΥΕΠ, Πτυχιούχος Φυσικός, κάτοχος Μεταπτυχιακού DESS "Ingénierie des Systèmes Informatiques". *Επικοινωνία:* 6932444789, drakos@sch.gr

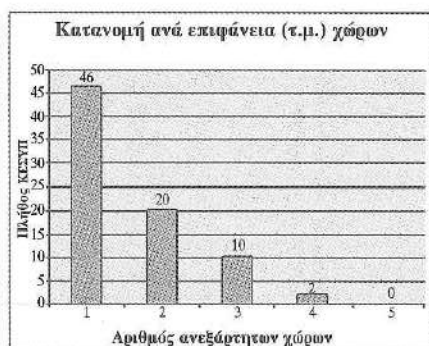
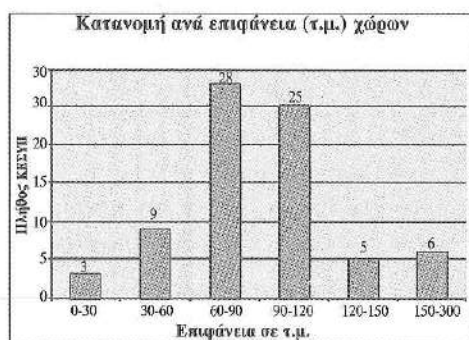
Ο Ι.Κ. είναι Υπεύθυνος ΣΕΠ στο ΚΕΣΥΠ Καλαμάτας. Είναι καθηγητής Πληροφορικής με επιμόρφωση ΣΥΕΠ, Πτυχιούχος Μαθηματικός, κάτοχος MSc in "Human Computer Interaction". *Επικοινωνία:* 6955100343, ikouraklis@hotmail.com

Ερευνάται το κατά πόσο πληρούνται οι αρχικές προδιαγραφές χωροθέτησης (εμβαδό, χωριστοί χώροι συμβουλευτικής με ηχομόνωση, πρόσβαση σε ΑΜΕΑ κλπ.) αλλά και το πόσο συμβάλουν οι υπάρχοντες χώροι και υποδομές στην δημιουργία ευχάριστου περιβάλλοντος τόσο για τον σύμβουλο όσο και για τον συμβουλευόμενο (Δημητρόπουλος, 1988, Nathan, Hill, 2006) (π.χ. ύπαρξη κλιματιστικού μηχανήματος, καθαρισμός χώρου, ανεξάρτητες τηλεφωνικές γραμμές, υψηλές ταχύτητες πρόσβασης στο διαδίκτυο). Διερευνάται επίσης η γραμματειακή στήριξη, η οποία δεν είναι εξασφαλισμένη σε κάθε ΚΕΣΥΠ, καθώς και η δυνατότητα της τοπικής κοινωνίας να γνωρίζει την ύπαρξη και τις υπηρεσίες του κάθε ΚΕΣΥΠ (ιστοσελίδα του ΚΕΣΥΠ, ενημερωτικό φυλλάδιο κλπ) καθώς και ο αριθμός των υποστηριζόμενων

σχολικών μονάδων από κάθε κέντρο αφού αυτός είναι και καθοριστικός παράγοντας παροχής ποιοτικών υπηρεσιών.

Αποτελέσματα της Έρευνας

Με την εγκύκλιο αρ. 3121/14-10-1997 του ΠΙ σχετικά με την εγκατάσταση των ΚΕΣΥΠ καθορίζεται ότι ο χώρος των κέντρων πρέπει να είναι εμβαδού 70-90 τμ., ισόγειο, στο κέντρο της πόλης. Στο σχεδιάγραμμα που συνόδευε το έγγραφο, εμφανίζονται τρεις ανεξάρτητοι χώροι-γραφεία για το προσωπικό σε κάθε ΚΕΣΥΠ. Η εικόνα όμως στην πράξη είναι αρκετά διαφορετική τόσο όσον αφορά στο συνολικό εμβαδό όσο και στον αριθμό των ανεξάρτητων χώρων που υπάρχουν, όπως φαίνεται και στα διαγράμματα που ακολουθούν.



Η σημαντικότερη όμως διαπίστωση είναι ότι η πλειοψηφία των ΚΕΣΥΠ στεγάζονται σε έναν ενιαίο χώρο (μικρό ή μεγάλο) με όλα τα προβλήματα που αυτό επιφέρει όσον αφορά στην πραγματοποίηση της Συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η πλειοψηφία των ΚΕΣΥΠ (68%) στεγάζονται σε χώρους εκτός σχολικών μονάδων, που ενοικιάζονται ή έχουν παραχωρηθεί από τις Νομαρχίες και τους Δήμους. Παρότι αυτό είναι επιθυμητό γιατί εξασφαλίζεται απρόσκοπτη πρόσβαση και εμπιστευ-

τικότητα σε μαθητές και γονείς, έχει κάποια δυσάρεστα αποτελέσματα όσον αφορά στο περιβάλλον εργασίας. Είναι εντυπωσιακό το γεγονός ότι αρκετά Κέντρα (περίπου 20%) ΔΕΝ έχουν εξασφαλισμένη την καθαριότητα των χώρων, ούτε και την ύπαρξη κεντρικής θέρμανσης (το 13%).

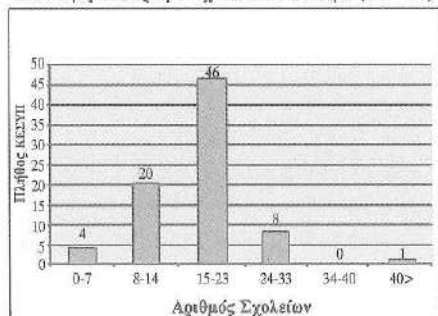
Ένα δείγμα της εμβέλειας ενός ΚΕΣΥΠ είναι ο αριθμός των σχολείων που εποπτεύει. Σύμφωνα με την καταγραφή μας ο μέσος όρος είναι 48 σχολεία ανά ΚΕΣΥΠ. Υπάρχουν αρκετά ΚΕΣΥΠ με πολύ λιγότερα εποπτευόμενα σχολεία, αλλά αυτό δικαιολογείται γιατί κατά κανόνα πρόκειται για ΚΕΣΥΠ μικρών νομών, ορεινών ή νησιωτικών περιοχών. Υπάρχουν όμως και αρκετά ΚΕΣΥΠ με πολύ περισσότερα εποπτευόμενα σχολεία και πρόκειται κατά κανόνα για ΚΕΣΥΠ των μεγαλύτερων νομών της χώρας.

Ο αριθμός των σχολείων ανά υπεύθυνο ΣΕΠ είναι ίσως ένα αντιπροσωπευτικότερο κριτήριο για το μέγεθος ενός ΚΕΣΥΠ. Σύμφωνα με την καταγραφή μας ο μέσος όρος εί-

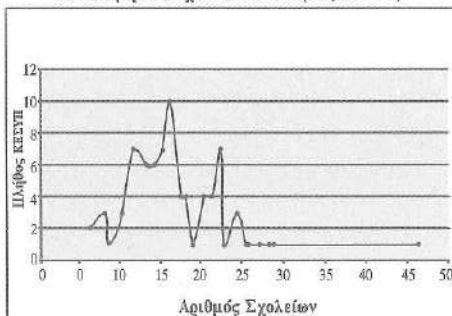
ναι 27 σχολεία ανά υπεύθυνο ΣΕΠ. Η κατανομή είναι γενικά περισσότερο ισορροπημένη, όμως υπάρχουν 5 ΚΕΣΥΠ με αισθητά μεγαλύτερο «φόρτο» μαθητών και ειδικά ένα συγκεκριμένο ΚΕΣΥΠ του οποίου οι υπεύθυνοι ΣΕΠ έχουν υπό την εποπτεία τους σχεδόν 70 σχολεία ο καθένας.

Σε εποχές μαζικής προσέλευσης των μαθητών στα ΚΕΣΥΠ (τέλη Ιουνίου αρχές Ιουλίου) όλο το προσωπικό του ΚΕΣΥΠ και ο/η ειδικός πληροφόρησης και τεκμηρίωσης εργάζονται σε ατομικό επίπεδο με τους μαθητές. Παραθέτουμε λοιπόν και το διάγραμμα κατανομής σχολείων ανά υπηρετούντα στα ΚΕΣΥΠ. Σύμφωνα με την καταγραφή μας ο μέσος όρος είναι 17 σχολεία ανά άτομο που υπηρετεί σε ΚΕΣΥΠ. Η κατανομή εδώ είναι αρκετά ικανοποιητική, με την πλειονοφία των ΚΕΣΥΠ να βρίσκονται γύρω από το Πανελλαδικό Μέσο Όρο. Υπάρχουν όμως μερικά ΚΕΣΥΠ με αισθητά μεγαλύτερο «φόρτο» μαθητών και ειδικά το συγκεκριμένο ΚΕΣΥΠ που εμφανίζεται και στα προηγούμενα διαγράμματα.

Κατανομή ανά αριθμό Σχολείων ανά Άτομο (ΜΟ=17)



Κατανομή ανά Σχολείο ανά Άτομο (ΜΟ=17)



Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας υπήρχε μία γενική ερώτηση για την ύπαρξη ή όχι ενημερωμένης Βιβλιοθήκης. Δεν μπόρεσαν όμως να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα λόγω της γενικής φύσης της ερώτησης, άρα και των απαντήσεων. Πρακτικά όλα τα ΚΕΣΥΠ διαθέτουν υλικό που έχει παραδώσει το ΕΚΕΠ, το ΠΙ, και οι διάφοροι φορείς που υλοποίησαν δράσεις και προγράμματα, όπως το ΚΕΘΙ το ΑΠΘ, κλπ. Αρκετά ΚΕΣΥΠ όμως εκτός από το παραπάνω υλικό έχουν αποκτήσει, μέσω προγραμμάτων, διάφορα άλλα βιβλία, εγχειρίδια και μονογραφίες. Αρκετά ΚΕΣΥΠ επίσης διαθέτουν οδηγούς σπουδών των ΑΕΙ και ΑΤΕΙ. Προτείνεται να γίνει μία επόμενη έρευνα για την λεπτομερή καταγραφή ανά θεματική ενότητα του υλικού αυτού.

Το ίδιο συμβαίνει και με το ηλεκτρονικό υλικό που έχει παράξει ή συλλέξει το προσωπικό του κάθε ΚΕΣΥΠ. Το υλικό αυτό είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την διαδικασία της συμβουλευτικής και πρέπει επομένως να καταγραφεί συστηματικά.

Σχεδόν το σύνολο των ΚΕΣΥΠ της χώρας, διαθέτει ενημερωτικό φυλλάδιο που μπορεί να διανεμηθεί στους ενδιαφερομένους επισκέπτες. Το πρόβλημα όμως όπως ήδη ανα-

φέρθηκε είναι η έλλειψη αναλώσιμων (χαρτί, μελανοταινίες). Πρακτικά πολλά ΚΕΣΥΠ βρίσκονται σε αδυναμία παραγωγής ενημερωτικών και άλλων φυλλαδίων. Μία λύση σε αυτό το πρόβλημα είναι η ύπαρξη σχετικής ιστοσελίδας, με την παρουσίαση του ΚΕΣΥΠ, του ενημερωτικού του φυλλαδίου και άλλου σχετικού υλικού, το οποίο οι ενδιαφερόμενοι το συμβουλεύονται και το εκτυπώνουν κατά βούληση.

Σύμφωνα με την καταγραφή μας 24 ΚΕΣΥΠ διαθέτουν και συντηρούν ιστοσελίδα. Αρκετές από αυτές είναι αποτέλεσμα προγραμμάτων και δράσεων, με αποτέλεσμα να μην συντηρούνται και να μην ανανεώνονται. Αρκετά ΚΕΣΥΠ όμως συντηρούν και ανανεώνουν τις ιστοσελίδες τους αν όχι σε καθημερινή οπωσδήποτε σε εβδομαδιαία βάση.

Μία λεπτομερής καταγραφή πρέπει να γίνει και σ' αυτό τον τομέα, και να υπάρξει ένας τρόπος συντονισμού ή και καταμερισμού των θεματικών ενοτήτων της κάθε ιστοσελίδας, για αποφυγή επικαλύψεων και επαναλήψεων. Πρέπει να γίνει επίσης σύνδεση με το ηλεκτρονικό υλικό που αναφέρθηκε σε προηγούμενη παράγραφο το οποίο αξίζει να δημοσιοποιηθεί προς όφελος των μαθητών μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- ΕΚΕΠ, (2007). «Διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας υπηρεσιών ΣΥΕΠ», Αθήνα.
- ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗΣ (ΕΛΟΤ Α.Ε), (2001). Ελληνικό πρότυπο ΕΛΟΤ EN ISO 9000:2000 «Συστήματα διαχείρισης της ποιότητας – Θεμελιώδεις αρχές και λεξιλόγιο», Αθήνα.
- Πυλαρινός, Φ., (2005). Εκπαιδευτικές Σημειώσεις: "Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας ISO 9000 (έκδοση 2000)", Β. Γκιούρδας Εκδοτική.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1988). Συμβουλευτική Προσανατολισμός: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Τόμος Α' Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1988β). Συμβουλευτική Προσανατολισμός: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Τόμος Β' Αθήνα: Γρηγόρη.
- Nathan, R., Hill, L., (2006). «Επαγγελματική Συμβουλευτική». Αθήνα: Μεταίχμιο.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Γ'

Θέμα: «Προοπτικές του Θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα»

Συντονιστές:

Αρχάγγελος Γαβριήλ, τ. Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2,

Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού

Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Ε. Προσανατολισμού,

Κέντρο ΣΕΠ του Π. Αθηνών

Αρχάγγελος Γαβριήλ – Φωτεινή Κατσαμπούρη*
**ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ,
ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Γ'**

Το Εργαστήριο Γ' που λειτουργή-
σε την Κυριακή 30 Νοεμβρίου 2008
στο πλαίσιο του Πανελλήνιου Συνε-
δρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. στο Χαροκό-
πειο Πανεπιστήμιο, είχε ως θέμα τις
*«Προοπτικές του Θεσμού Σ-Π στην
Ελλάδα»*.

Στο Εργαστήριο πήραν μέρος 59
συνεδροι και τις εργασίες του συντό-
νισαν οι κ.κ. Αρχάγγελος Γαβριήλ,
τέως Σχολικός Σύμβουλος και Σύμ-
βουλος Σταδιοδρομίας και Φωτεινή
Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Επαγγελ-
ματικού Προσανατολισμού στο Κέ-
ντρο ΣΕΠ του Εθνικού και Καποδι-
στριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Στην αρχή οι κ.κ. Κ. Κουνενού, Μ.
Βαϊνά, Α. Ρέππα, Ε. Παπαγεωργίου
και Κ. Μακρόγλου παρουσίασαν την
ανακοίνωσή τους, η οποία στηριζό-
ταν σε μια ερευνητική εργασία τους
που έγινε στην ΑΣΠΑΙΤΕ. Μίλησαν
επίσης η κα Φωτεινή Μπαλή, Σύμ-
βουλος Σταδιοδρομίας, η κα Αικατε-
ρίνη Βεργινάδη, Νομικός και η κα
Πηνελόπη Παπαστράτου, τελειόφοι-
τος ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ. Η κα Ιω-
άννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Λέ-
κτορας Συμβουλευτικής και Επαγ-
γελματικού Προσανατολισμού στο
Πανεπιστήμιο της Μακεδονίας, που
σύμφωνα με το πρόγραμμα επρόκει-

το να μιλήσει και αυτή, δεν κατάφερε
να πάρει μέρος στο Εργαστήριο λόγω
ανωτέρας βίας.

Η ανακοίνωση της ομάδας των
κ.κ. Κουνενού, Βαϊνά et al. είχε ως
θέμα το προφίλ του σπουδαστή της
ΑΣΠΑΙΤΕ και τις ανάγκες του σε
επίπεδο Συμβουλευτικής. Σύμφωνα
με τα ευρήματα της έρευνας που διε-
ξήγαγαν, διαπιστώθηκε ότι οι σπου-
δαστές της ΑΣΠΑΙΤΕ φοιτούν σε μια
Σχολή που κατά κύριο λόγο επέλεξαν
και έχουν αυξημένες ανάγκες συμ-
βουλευτικής παρέμβασης. Αυτό συμ-
βαίνει ασφαλώς λόγω των ιδιαιτερο-
τήτων της ηλικιακής ομάδας, στην
οποία ανήκουν αλλά και επειδή ο τό-
πος μόνιμης κατοικίας τους είναι δια-
φορετικός από το μέρος στο οποίο
σπουδάζουν. Η απομάκρυνση από
την οικογένεια μοιάζει να είναι ένας
παράγοντας που τους ωθεί να ζητούν
ψυχολογική στήριξη και συμβουλευ-
τική παρέμβαση. Η έρευνα αναδει-
κνύει τις θετικές προοπτικές του θε-
σμού Σ-Π στην τριτοβάθμια εκπαί-
δευση, όπου είναι απαραίτητες οι
συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι οποί-
ες θα βοηθούν την προσωπική ανά-
πτυξη των νεαρών σπουδαστών συ-
ντελώντας στη δόμηση της ταυτότητάς
τους.

* Ο Α.Γ. είναι τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Γραμματέας της ΕΛΕ-
ΣΥΠ και η Φ.Κ. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Κέντρο ΣΕΠ του Εθνικού και
Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και Μέλος του νέου Δ.Σ. της ΕΛΕΣΥΠ.

Η κα Κατερίνα Βεργινάδη παρουσίασε τις πρακτικές που εφαρμόζει στο σχολείο, των οποίων αφετηρία είναι οι αγωνίες και αναζητήσεις απαντήσεων τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών, οι οποίες διαμορφώνουν ένα ιδιαίτερο διεπιστημονικό, πολυεπιστημονικό και ομαδοσυνεργατικό επικοινωνιακό πλαίσιο συνεκπαίδευσης μαθητών και δασκάλων. Το γεγονός αυτό καθιστά το θεσμό του ΣΕΠ σημαντικό παράγοντα σημαντικών εξελίξεων στον χώρο της εκπαίδευσης.

Η κα Φωτεινή Μπαλή παρουσίασε μία ενδιαφέρουσα εφαρμογή στο χώρο του σχολείου της σχετικά με τη βοήθεια προς τους μαθητές στη λήψη απόφασης και η κα Πηνελόπη Παπαστράτου ανακοίνωσε κάτι αντίστοιχο υπό το πρίσμα όμως της ψυχαναλυτικής θεωρίας.

Στη συνέχεια και αφού υποβλήθηκαν ερωτήσεις στους ομιλητές, ξεκίνησε η συζήτηση, κατά την οποία διαπιστώθηκε ότι παρά το γεγονός ότι ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα άρχισε να εφαρμόζεται συστηματικά πριν από τριάντα χρόνια με φαινομενικά πολύ καλές προ-

οπτικές, στη συνέχεια φάνηκε να χάνει τη ζωτικότητά του παρά τα οπωσδήποτε σημαντικά επιτεύγματά του, εξαιτίας έλλειψης πολιτικής βούλησης.

Τελικά σήμερα και ενόψει της επερχόμενης μεγάλης παγκόσμιας οικονομικής αναστάτωσης είναι βέβαιο ότι ο ρόλος του θεσμού θα αναβαθμιστεί οπωσδήποτε, γιατί ειδικά σε τέτοιες περιστάσεις η Κοινωνία και η Πολιτεία στην προσπάθειά τους αντιμετώπισης της κρίσης ενισχύουν τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Το θέμα είναι όμως η ενίσχυση του θεσμού να γίνει με επιστημονικές και ορθολογικές μεθόδους, οι οποίες θα δώσουν οριστικές λύσεις σε χρόνια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι λειτουργοί της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, όπως είναι η πιστοποίηση των σπουδών και η επαγγελματική κατοχύρωση. Είναι αδιανόητο να παραμερίζεται ή να μένει ανεκμετάλλετο μεγάλο μέρος του έμφυχου δυναμικού που διαθέτει σήμερα ο θεσμός Σ-Π στην Ελλάδα, το οποίο αποτελείται από αποφοίτους μεταπτυχιακών τμημάτων και έμπειρους μετεκπαιδευμένους εκπαιδευτικούς.

Κ. Κουνενού*, Μ. Βαϊνά**, Α. Ρέππα***, Ε. Παπαγεωργίου****,
Κ. Μακρόπουλος*****

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ ΤΗΣ ΑΣΠΑΙΤΕ & ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Γ')

Εισαγωγή

Οι φοιτητές αποτελούν μια ιδιαίτερη ηλικιακή κατηγορία νέων ανθρώπων κι αυτό γιατί ο χρόνος των σπουδών τους συμπίπτει συνήθως με τη μετάβαση από την εφηβεία στην ενηλικίωση. Η ηλικία αυτή γνωστή ως μετεφηβεία χαρακτηρίζεται από τη βιολογική και ψυχοσυναισθηματική ωρίμανση του νεαρού ατόμου, τις προσπάθειες προσδιορισμού της νέας ταυτότητας και του κοινωνικού του ρόλου, και παράλληλα από τη διάθεση για αυτονομία από την οικογένεια και την επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Canestrari, 1989. Danon-Boileau, 1984). Η εισαγωγή του νέου φοιτητή σε Ίδρυμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αποτελεί ένα κρίσιμο συμβάν στη ζωή του, μια που τροποποιεί τον προηγούμενο τρόπο ζωής. Ο φοιτητής καλείται να αντιμετωπίσει την πρόκληση αυτή και να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα: την απομάκρυνση από την οικογένεια και το μέχρι τότε υποστηρικτικό περιβάλλον, τη δημιουργία νέων γνωριμιών και την ανακάλυψη και προσαρμογή σε νέους ρόλους (Κουνενού

& Διακογιάννης, 2002). Ο βαθμός προσαρμογής του εξαρτάται από την ωριμότητα του ίδιου του ατόμου, τη δυνατότητα να αναπτύσσει νέες στρατηγικές, αλλά και από τις απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος. Πολλοί φοιτητές σε αυτή την κρίσιμη φάση της ζωής τους αντιμετωπίζουν δυσκολίες ανάπτυξης και προσαρμογής (Κουνενού & Παπαδάκη, 2007).

Περιγραφή Έρευνας

Σε αυτή τη βάση θεωρήθηκε χρήσιμη μια έρευνα η οποία θα επέτρεπε στο εκπαιδευτικό προσωπικό της ΑΣΠΑΙΤΕ τη γνωριμία με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σπουδαστή της Σχολής, το επίπεδο της ικανοποίησής του από το παρεχόμενο έργο, καθώς και τις συμβουλευτικές του ανάγκες.

Η έρευνα διεξήχθη κατά το ακαδημαϊκό έτος 2007-8. Η συλλογή των δεδομένων βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της έρευνας. Αποτελείται από 35 ερωτήσεις κλειστού τύπου.

594 άτομα (67.1% άνδρες & 32.9% γυναίκες) από όλα Τμήματα και έτη σπουδών συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Η μέση τιμή ηλικίας

* Η Κ.Κ. είναι Επίκουρος Καθηγήτρια Συμβουλευτικής ΑΣΠΑΙΤΕ.

** Η Μ.Β. είναι Καθηγήτρια Γενικού Τμήματος Παιδαγωγικών Μαθημάτων ΑΣΠΑΙΤΕ.

*** Η Α.Ρ. είναι Καθηγήτρια Γενικού Τμήματος Παιδαγωγικών Μαθημάτων ΑΣΠΑΙΤΕ.

**** Ο Ε.Π. είναι Μαθηματικός, Επιστ. Συνεργάτης πλήρων προσόντων ΑΣΠΑΙΤΕ.

***** Ο Κ. Μ. είναι Καθηγητής ΕΚΠΑ, πρώην Πρόεδρος ΔΕ ΑΣΠΑΙΤΕ.

ήταν τα 20 έτη. Οι περισσότεροι σπουδαστές φοιτούν μακριά από το σπίτι τους. Πιο συγκεκριμένα, 19.6% ζουν με τους γονείς τους στην Αττική, ενώ οι γονείς του 73.1% ζουν στην επαρχία και οι γονείς του 7.3% ζουν στο εξωτερικό. Οι αλλοδαποί σπουδαστές προέρχονται από την Κύπρο (64.1%), Ευρώπη (30.2%), Αφρική (5.1%) και Καναδά (2.6%). Στην Αττική μένουν είτε μόνοι τους (40.1%), είτε συγκατοικούν με φίλους, συμφοιτητές ή και συγγενείς (59.9%). Η πλειοψηφία των σπουδαστών δεν εργάζεται (61%), ενώ ένα μεγάλο ποσοστό (31.7%) απασχολείται μερικώς. Το 7.3% του δείγματος έχει πλήρη απασχόληση.

Η πλειοψηφία των σπουδαστών προέρχεται από οικογένειες στις οποίες και οι δύο γονείς είναι εν ζωή και η σύνθεση των οποίων περιλαμβάνει και 1-3 παιδιά (87.6%). Υπάρχουν σπουδαστές οι οποίοι είναι έγγαμοι (3.9%) και έχουν ήδη οι ίδιοι παιδιά (2.9%). Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των πατέρων των σπουδαστών του δείγματος είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (44.6%), ενώ το ίδιο ποσοστό για τις μητέρες φτάνει στο 35.6%.

Η πλειοψηφία του δείγματος είχε φοιτήσει σε Ενιαίο Λύκειο (80.3%) πριν από την εισαγωγή τους στην ΑΣΠΑΙΤΕ κυρίως μέσω Πανελληνίων Εξετάσεων (95.3%). Για την πλειοψηφία του δείγματος, το τμήμα στο οποίο εισήχθησαν ήταν είτε πρώτη (29.1%), είτε δεύτερη (17.3%) είτε τρίτη (11.4%) επιλογή. Στην περίπτωση που δεν εισήχθησαν στη σχολή της πρώτης τους επιλογής, οι σπου-

δαστές είχαν δηλώσει ως πρώτη επιλογή, είτε άλλο τμήμα της ΑΣΠΑΙΤΕ (9%), είτε Πολυτεχνική Σχολή (48.9%), είτε Παιδαγωγικό Τμήμα (16.8%). Το 25.3% του δείγματος επιθυμούσαν να εισαχθούν σε καθηγητικές σχολές με ποικίλα γνωστικά αντικείμενα (π.χ. Φυσική, Μαθηματικά, κλ.π.). Οι σπουδαστές αφιερώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους σε αθλητικές δραστηριότητες (44.4%), καλλιτεχνικές (24.4%) και στην ενασχόληση με Η/Υ (24.4%). Η πλειοψηφία των σπουδαστών (36.4% καθημερινά & 47.5% 3 φορές εβδομαδιαίως) παρακολουθεί αρκετά συχνά τα θεωρητικά μαθήματα. Το 51.4% επιδιώκει και συμμετέχει αυτοβούλως σε ερευνητικές εργασίες και το 55.2% συμμετέχει σε ενδιαμέσες εξετάσεις σε όλα τα μαθήματα του εκάστοτε εξαμήνου. Η πλειοψηφία (88.9%) των σπουδαστών εκτιμά ότι θα ολοκληρώσει τις σπουδές του εντός των εξαμήνων που προβλέπει το πρόγραμμα σπουδών.

Ως προς τη μελλοντική επαγγελματική τους ενασχόληση, οι μελλοντικοί απόφοιτοι της ΑΣΠΑΙΤΕ σκοπεύουν να εξασκήσουν τα επαγγελματά που σχετίζονται με τις σπουδές τους. Πιο συγκεκριμένα, το 49.5% σκοπεύει να ασχοληθεί με το αντικείμενο της ειδικότητας του και το 40.5% με αυτό του εκπαιδευτικού.

Η πλειοψηφία των σπουδαστών κρίνει ως απαραίτητη και χρήσιμη την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στην ΑΣΠΑΙΤΕ, τονίζοντας την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός οργανωμένου πλαισίου στήριξης τους.

Ερώτηση 35. Χρησιμότητα/αναγκαιότητα συμβουλευτικής υπηρεσίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NAI	488	82,2	84,9	84,9
	OXI	87	14,6	15,1	100,0
	Total	575	96,8	100,0	
Missing	System	19	3,2		
Total		594	100,0		

Από τον πίνακα που ακολουθεί φαίνεται καθαρά ότι οι σπουδαστές θα αναζητήσουν βοήθεια, τόσο για να βοηθηθούν σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με τις σπουδές τους, όσο και με συναισθηματικές δυσκολίες και ζητήματα προσωπικής ανάπτυξης και διαπροσωπικών σχέσεων. Στην Ερώτηση 33 απάντησαν 529 σπουδαστές ενώ δεν απάντησαν 65. Επειδή είναι πολλαπλών απαντήσεων δόθηκαν 1269 απαντήσεις. Από αυτές οι

189 αφορούν στην απάντηση «ΑΓΧΟΣ» δηλαδή ένα ποσοστό 35,7% των σπουδαστών την συμπεριέλαβε στις απαντήσεις του. Η δεύτερη κατά σειρά δημοφιλής απάντηση αναφέρεται στο «ΑΓΧΟΣ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ» με 138 απαντήσεις με ποσοστό 26,1% κλπ. Στο σύνολο των απαντήσεων η απάντηση παράγοντας «ΑΓΧΟΣ» κατέχει το 14,9% & «ΑΓΧΟΣ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ» το 10,9%, όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα.

Ερώτηση 33

Συμβουλευτικές Ανάγκες Φοιτητών	Αριθμός Απαντήσεων	Ποσοστό % επί των απαντήσεων	Ποσοστό % επί των ερωτώμενων που έδωσαν την συγκεκριμένη απάντηση
ΑΓΧΟΣ	189	14,9	35,7
ΑΓΧΟΣ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ	138	10,9	26,1
ΚΑΛΥΠΤΕΡΓΕΙΑ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ	128	10,1	24,2
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	96	7,6	18,1
ΦΟΒΙΕΣ	86	6,8	16,3
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	99	7,8	18,7
ΕΛΕΓΧΟΣ ΘΥΜΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	99	7,8	18,7
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟ ΑΛΛΟ ΦΥΛΟ	88	6,9	16,6
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	76	6,0	14,4
ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	124	9,8	23,4
ΑΝΑΒΑΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	72	5,7	13,6
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕ ΕΞΑΡΤΗΣΙΟΓΟΝΕΣ ΟΥΣΙΕΣ	74	5,8	14,0
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	1269	100,0	239,9

Οι σπουδαστές, όπως φαίνεται από τον πίνακα που ακολουθεί, αξιολογούν ως σημαντικές όλες σχεδόν τις μορφές συμβουλευτικής παρέμβασης και σε αρκετά μεγάλο ποσοστό δηλώνουν ότι θα συμμετείχαν σε αυτές στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες τους. Στην Ερώτηση 34 απάντησαν 544 σπουδαστές ενώ δεν απάντησαν 50. Επειδή είναι πολλαπλών απαντήσεων δόθηκαν 760 απαντήσεις. Από αυτές οι 228 αφορούν την απάντηση «ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ», δηλαδή ένα ποσοστό 41,9% την συμπεριέλαβε στις απαντήσεις του. Η δεύτερη κατά σειρά δημοφιλής

απάντηση είναι η «ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ» με 209 απαντήσεις, ακολουθεί η «ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ» με 173 και τελευταία στις προτιμήσεις έρχονται τα «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ» με 149 απαντήσεις. Στο σύνολο των απαντήσεων η «ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ» κατέχει το 22,8% η «ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ» το 27,5% τα «ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ» το 30% και τέλος τα «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ» 19,6% όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα.

Ερώτηση 34

Συμβουλευτικές Ανάγκες Φοιτητών	Αριθμός Απαντήσεων	Ποσοστό % επί των απαντήσεων	Ποσοστό % επί των ερωτώμενων που έδωσαν την συγκεκριμένη απάντηση
ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ	173	22,8	31,8
ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ	209	27,5	38,4
ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	228	30,0	41,9
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ	149	19,6	27,4
ΑΛΛΟ	1	0,1	0,2
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	760	100,0	139,7

Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας μπορούμε να πούμε ότι οι σπουδαστές της ΑΣΠΑΙΤΕ είναι ένας ενεργός ακαδημαϊκά πληθυσμός. Φοιτούν στη Σχολή που έχουν κατά κύριο λόγο επιλέξει και εκφράζουν αυξημένες ανάγκες συμβουλευτικής παρέμβασης. Αυτό ερμηνεύεται καταρχάς από τις ιδιαιτερότητες της ηλικιακής ομά-

δας στην οποία ανήκουν (εφηβεία-μετεφηβεία), αλλά και από το γεγονός ότι ο τόπος μόνιμης κατοικίας τους είναι διαφορετικός από τον τόπο σπουδών τους. Η απόσταση από την οικογένεια φαίνεται να είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στην ανάγκη τους για στήριξη και συμβουλευτική παρέμβαση. Τα ευρήματα της έρευνας αυτής υποστηρίζουν την ανάγκη ενός εκπαιδευτικού περιβάλ-

λοντος εντός του οποίου οι ακαδημαϊκές δραστηριότητες που προωθούν τη γνώση θα αλληλεπιδρούν και θα συμπληρώνονται από συμβουλευτικές υπηρεσίες -στελεχωμένες από

εξειδικευμένο προσωπικό (Καλαντζή-Αζίζι, 1996)- που θα προωθούν την προσωπική ανάπτυξη του νεαρού ατόμου, βοηθώντας το στη δόμηση της ταυτότητάς του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Canestrari, R. (1989). *The age of adolescence and youth and the psychosocial profile of the university student*. Bologna: Editrice CLUEB.
- Danon-Boileau, H. (1984). *Les études et l'échec: de l'adolescence a l'age adulte*. Paris: Payot
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. (1996). *Ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών: Ευρωπαϊκή διάσταση & εμπειρία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουνενού, Κ. & Διακογιάννης, Γ. (2002). *Η πορεία της παρέμβασης του Συμβουλευτικού Κέντρου στο χώρο του Πανεπιστημίου Πειραιώς τα έτη 2000 & 2001*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Κουνενού, Κ. & Παπαδάκη, Ε. (2007). *Συμβουλευτικό Κέντρο Πανεπιστημίου Πειραιώς*.
- Σύντομη περιγραφή των υπηρεσιών με έμφαση στην ερευνητική δράση. Στο Μ. Μαλικιώση-Λοΐζου (Επιμ. Έκδ.), *Συμβουλευτική Ψυχολογία: Σύγχρονες προσεγγίσεις* (σσ. 232-248). Αθήνα: Ατραπός.

Φωτεινή Μπαλή*

ΑΣ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΜΑΣ (Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Γ')

Η ανακοίνωση αυτή, στο συνέδριο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π Νοε 2008, έχει ως στόχο να προκαλέσει συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων για πρακτικές και στάσεις των εκπαιδευτικών –ανεξάρτητα εάν είναι εντεταλμένοι Σύμβουλοι ΣΕΠ– μέσα στα σχολεία μας πάνω στο ευαίσθητο θέμα της Στήριξης των Νέων στη Λήψη συνετών Αποφάσεων, που το Εκπαιδευτικό Σύστημα τους υποχρεώνει σε κάθε εποχή.

Λαμβάνοντας αφενός υπόψη την πολυσθένεια και ετεροσθένεια της ελληνικής Αγοράς Εργασίας [Κασιμάτη, Παυλόπουλου, Βαβούρα, 1990 στον Πατινιώτη: 16] με το φαινόμενο να είσαι ότι δηλώσεις Γ. Τσαρούχη στον ίδιο: 383] και αφετέρου το παγκόσμιο κύμα ανεργίας και έλλειψης των βασικών αγαθών, που συνοδεύονται από το φαινόμενο της αμφισβήτησης θεσμών και αξιών, θα πρέπει να οδηγούμαστε πλέον, σε σκέψεις αναθεώρησης των καθημερινών μας πρακτικών στην εκπαιδευτική διαδικασία μέσα στο ίδιο το σχολείο.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός(?), στη Δ/θμια Εκπαίδευση δεν πρέπει να εμπεριέχεται μόνο στο αναλυτικό πρόγραμμα της Γ' Γυμνασίου και Α' Λυκείου, ούτε να επαφίεται στα στελέχη των ΓΡΑΣΕΠ στις

σχολικές μονάδες, αλλά από αυτό το ίδιο το θεωρητικό του πλαίσιο να εκπορεύεται η έμπνευση κάθε διδακτικής πράξης και από όλες τις ειδικότητες καθηγητών από την Α' Γυμνασίου μέχρι την και τελευταία τάξη του Λυκείου. Άλλωστε αυτό, προβλέπεται στο άρθρο 37&1 του Ν. 1561/1985, που αφορά *‘στην ανάπτυξη της προσωπικότητας... στην πληροφόρηση για... και στην αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο’*, το οποίο επικαιροποιείται από τις πρόσφατες ευρωπαϊκές αποφάσεις για τη σημασία του Ε.Π. *‘στην καταπολέμηση της σχολικής διαρροής... στη διά βίου μάθηση και στην κοινωνική συνοχή’* [Ζαννή-Τελλιοπούλου: 104].

Είναι πρωτίστη ανάγκη οι μαθητές μας, να αισθάνονται *αποδεκτοί* και *επαρκείς* στο σχολείο τους και αυτό φαίνεται ότι είναι δική μας ευθύνη, ανεξάρτητα εάν είμαστε εντεταλμένοι Σύμβουλοι ΣΕΠ. Αυτό θα τους κάνει να αισθάνονται *καλά* που είναι μαθητές και αυτό είναι ένα καλό πρώτο ξεκίνημα για την περαιτέρω ανάπτυξή τους και τις επιλογές τους σε ένα κόσμο που ανατρέπεται απρόβλεπτα και απαιτείται *διά βίου κατάρτιση και ευελιξία* [Θ. Κατσάνεβα: 61].

* Η Φ.Μ. είναι βιολόγος με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Un.Northumbria at Newcastle) και υπηρετεί στο Εσπερινό Γυμνάσιο Καλλιθέας, e-mail: fotinibali@yahoo.co.uk και τηλ. 6972696825.

Γιατί Ασχολήθηκα

Με αφορμή την επιμόρφωση ΣΟΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ από το Πάντειο –υπό την αιγίδα του ΥΠΕΠΘ– που υλοποιήθηκε από τον Φεβρουάριο 2008 και ολοκληρώθηκε με την παραγωγή υλικού για Ε.Π από τους ίδιους τους επιμορφούμενους τον Οκτώβριο 2008, μου δόθηκε η ευκαιρία να ‘κοιτάξω’ τα παιδιά του σχολείου μου με τα μάτια του Συμβούλου. Χρησιμοποίησα τα βήματα της ‘Ενεργού έρευνας’ [Κοσμίδου], την οποία διεξήγαγα με τη συναίνεσή τους. Προσπάθησα μελετώντας τα αποτελέσματα να ερμηνεύσω τις συμπεριφορές, σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο που μας δόθηκε.

Εστίασα το ενδιαφέρον μου στην δηλούμενη Αναποφασιστικότητα για το τι θα κάνουν με το Απολυτήριο Εσπερινού Γυμνασίου ‘στο χέρι’. Με απασχόλησε το γεγονός ότι παιδιά που εργάζονται, άλλοι σε δηλωμένη εργασία και άλλοι σε μή, δεν έχουν αποφασίσει τι θα κάνουν μετά. Και ακόμα ότι αυτοί, που εμφανίζουν κακή και μέτρια επίδοση, αυτοί, που δεν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, αυτοί, που θεωρούν ότι το σχολείο δεν ικανοποιεί τις ανάγκες τους –όλοι ανεξαρτήτως φύλου– να συγκροτούν την ομάδα ‘Αναποφασιστοι’. Και όλοι οι ‘Αναποφασιστοι’ να συμφωνούν σε ένα: *ότι χρειάζονται βοήθεια στη λήψη απόφασης*. [Το σχολείο δεν διαθέτει ΓΡΑΣΕΠ, αλλά ούτε και προβλέπεται ώρα Ε.Π στο αναλυτικό πρόγραμμα για τα Εσπερινά-από τη Δ/ση].

Η Αναποφασιστικότητα στη λήψη απόφασης από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών-επαγγελματιικών επιλογών

των νέων, θεωρείται από τους ερευνητές ως δείκτης ανωριμότητας και χαρακτηρίζει τους νέους από οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα [Ν.Δρόσος: 85]. Οι πιθανές αιτίες της αναζητούνται στη χαμηλή αυτοεκτίμηση, στις παράλογες πεποιθήσεις, στη μη συγκροτημένη ταυτότητα, στο άγχος, στο γονικό στυλ ανατροφής, στην εγγύτητα του δεσμού με την οικογένεια, στην παρουσία και στο ενδιαφέρον των γονέων για το σχολείο, στις γνώσεις για τον κόσμο της εργασίας μέσα από τους γονείς και στην υποστήριξη-ενθάρρυνσή τους από το κοινωνικό τους δίκτυο. Διαμορφώνεται πλέον ο όρος ΚΟΙ, με τον οποίο περιγράφονται οι οικονομικοί πόροι, το κοινωνικό κύρος και η ισχύς της οικογένειας [Rossides στην Σ. Καζή: 11] και φαίνεται ότι λειτουργεί συνολικά, ως παράγων αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης του νέου.

Πού Κατέληξα

Οι επιδόσεις των μαθητών στα μαθήματα, το ποσοστό των απουσιών τους, το ποσοστό διαρροής και η κοινωνικο-οικονομική τους προέλευση σε συνδυασμό με τις απαντήσεις τους για το πώς θεωρούν τον εαυτό τους ως μαθητή/τρια και την ικανοποίησή τους από το σχολείο, συνηγορούν στη διαπίστωση της ‘χαμηλής αυτοεκτίμησης’ ως αιτίας της εμφανιζόμενης Αναποφασιστικότητας. Επιβεβαιώθηκαν έτσι οι σχετικές έρευνες που θεωρούν τη χαμηλή αυτοεκτίμηση ως τον πρωταρχικό παράγοντα στη δηλούμενη αδυναμία λήψης απόφασης.

Με ενθάρρυνε ακόμη, το γεγονός ότι, κατά την διάρκεια της θητείας

ας μου αλλά και από τις συζητήσεις με τους συναδέλφους για τα προηγούμενα έτη, δεν έχουν καταγραφεί συμπεριφορές λόγω διαφορετικής εθνικής καταγωγής μεταξύ των μαθητών. Φαίνεται ότι εδώ, κυριαρχεί η ταυτότητα 'μαθητής' μέσα στη σχολική κοινότητα, με την οποία αισθάνονται ότι έχουν ως οφέλη, την αποδοχή και τη συνύπαρξη, επιβεβαιώνοντας έτσι τη θεωρία της Επαφής [του G. Allport, 1954 στην Χρυσόχοδου: 543]. Άρα εκτιμώ ότι έχω να αντιμετωπίσω ως Σύμβουλος-Δάσκαλος μία περίπτωση χαμηλής αυτοεκτίμησης λόγω ΚΟΙ.

Επειδή δεν υπάρχει σύλλογος Γονέων, ενώ οι περισσότεροι γονείς δεν είναι ενεργά συνδεδεμένοι με το σχολικό περιβάλλον, ώστε να έχω τη δυνατότητα να αντλήσω πληροφορίες για την δική τους στήριξη, ο σχεδιασμός της παρέμβασης-στήριξης που προτείνουμε θα γίνει με άξονα το μαθητή και το δάσκαλο-ως σημαντικό Άλλο. Σε πρόσφατη εργασία του Αχιλλέα Γιαννέλου:44, η Μακρή-Μπότσαρη, 2001⁴⁵ επισημαίνει την αναγκαιότητα του ρόλου του Εκπαιδευτικού ως *σημαντικού Άλλου* με την προϋπόθεση, της Αποδοχής: ως κοινωνικής αποδοχής, ως ενδιαφέρον για τα συναισθήματα του παιδιού και ως καθοδήγηση με την μορφή συμβουλών.

Η πυρήνας της ενισχυτικής παρέμβασης που προτείνουμε, συγκροτείται από τις θεωρητικές αρχές του Ρ.Μέλλον [2008:95,] ο οποίος χαρακτηριστικά αναφέρει:

‘Η αυτοπεποίθηση ενός ατόμου δεν είναι η αιτία των μελλοντικών επιτευγμάτων του, αλλά το δημιουργήμα των περασμένων επιτυχιών του, δη-

λαδή των ενισχύσεων που έλαβε ώστε να αναπτύξει τις ικανότητές του μαζί με την επιμονή του’. Το οποίο ενισχύεται και από την Κοσμίδου [2008: 214]: *διότι τα άτομα που έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση... επηρεάζονται λιγότερο από αρνητικές εμπειρίες... και από τις προσδοκίες των άλλων... αλλά αντιθέτως έχουν δικούς τους στόχους και αξίες και στηρίζονται στις δικές τους ικανότητες.*

Σκοπός του Σχεδίου Παρέμβασης και Στήριξη

Προσδοκούμε:

- Ο κάθε μαθητής/τρια να μαθαίνει ανάλογα με τις δυνατότητές που διαθέτει.
- Να γνωρίζει μέσα από όλα τα μαθήματα για το τι συμβαίνει γύρω μας και σε όλο τον πλανήτη.
- Να αισθάνεται κοινωνός και συμμετοχός στην αναζήτηση λύσεων.
- Να θεωρεί ότι είναι σημαντικό να είναι εδώ, μαζί με όλους τους άλλους.

Το σχέδιο θα υλοποιηθεί στις ώρες των προγραμμάτων Περιβαλλοντικής και Αγωγής Υγείας και με τη βοήθεια των στελεχών της Δ/σης κατά τη διάρκεια των διδασκομένων μαθημάτων: της Βιολογίας, της Γεωγραφίας, των Μαθηματικών, των Ελληνικών, της Ιστορίας και της Πληροφορικής, και με πιθανή αναδιάρθρωση του ωρολογίου προγράμματος ανάλογα με τις ανάγκες, αφού δεν υφίσταται δομή ΣΕΠ στο σχολείο.

Σε ειδικές περιπτώσεις θα υποστηριζόμαστε από τα στελέχη του Συμβουλευτικού Σταθμού της Δ' Αθήνας –με τους οποίους συζητήσα-

με εκτενώς αυτή την παρέμβαση- του ΚΕΘΕΑ και από στελέχη Μ.Κ.Ο.

Ενδεικτικό Σχέδιο Δραστηριοτήτων

1. Μία πρώτη επαφή και συζήτηση στο τέλος της Β' Γυμνασίου για το 'πού' θέλουν να κατευθυνθούν μετά την Γ' Γυμνασίου [διερεύνηση-διάγνωση].
2. Να εντοπισθούν ποιοι/ες δεν έχουν αποφασίσει και να γίνει μία πρώτη συζήτηση. Για όσους έχουν αποφασίσει, να συνεξετασθεί εάν η επίδοσή στα αναγκαία μαθήματα είναι ικανοποιητική. Εάν δεν είναι, γίνεται ενημέρωση στους άλλους συναδέλφους για να ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό της διδασκτέας ύλης [Ιδεατό και ανέφικτο στο ελληνικό σχολείο].
3. Να γράψουν μία έκθεση που να περιγράφουν τον «καλό» και «κακό» εαυτό τους. Ποια προτερήματά και ποια ελαττώματα έχουν [άσκηση αυτογνωσίας].
4. Να τους ζητηθεί να περιγράψουν τον εαυτό τους σε 10 χρόνια και να εξηγήσουν με ποιο τρόπο θα φτάσουν εκεί [προσδοκίες].
5. Να τους ανατεθεί να αναζητήσουν από εφημερίδες και περιοδικά με θέσεις εργασίας, πόση ζήτηση έχει η εργασία τους ή η τέχνη που θέλουν να εκπαιδευθούν [έρευνα καριέρας-προϋπόθεση ύπαρξης ενημερωμένου αρχείου από υπεύθυνο ΣΕΠ].
6. Να τους ανατεθεί να παρουσιάσουν μία ημέρα στη δουλειά τους υποδυόμενοι όλους τους ρόλους των συναδέλφων ή του αφεντικού τους [παρατήρηση τι τους ενοχλεί,

ικανοποιεί στον εργασιακό τους χώρο].

7. Να προσκληθεί κάποιος επαγγελματίας από τέχνη που τους ενδιαφέρει [μηχανολογία, ηλεκτρολογία, μαγειρική, κομμωτική] να τους μιλήσει για την επαγγελματική του ιστορία και εάν γίνεται να οργανώσουν οι ίδιοι τη συνάντηση [πληροφόρηση από την πηγή].
8. Να τους ενημερώσουμε μέσω ειδικών, στο πλαίσιο του μαθήματος της Βιολογίας, για τα σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα και να τους παροτρύνουμε να το παρουσιάσουν οι ίδιοι στους συμμαθητές τους.
9. Ενημέρωση για εξαρτησιογόνες ουσίες-ομάδες με ειδικούς ΚΕΘΕΑ.
10. Να τους ενημερώσουμε για τις αιτίες των επίκαιρων περιβαλλοντικών προβλημάτων και να τους ευαισθητοποιήσουμε στην από κοινού ανεύρεση λύσεων και στάσεων ζωής [κοινωνιογνωσία].
11. Να συνεχισθεί η συμμετοχή του σχολείου μας στις πολιτιστικές ημερίδες των σχολείων της περιοχής μας (Δ' Αθήνας), αφού με την πρωτοβουλία συναδέλφου φιλολόγου (κα Μ. Ντίνου) τα παιδιά έρχονται σε επαφή με την ελληνική γραμματεία μέσω θεατρικών και χορευτικών δρώμενων, ενώ αισθάνονται και αισθανόμαστε όλοι σημαντικοί.

Η Συμπεριφορά μας

1. Να τους καλωσορίζουμε όταν μπαίνουν στην τάξη και να τους φερόμαστε σαν να είναι 'ανίψια' μας. Όλοι μέσα, κανείς έξω και ως μην έχετε διαβάσει.

2. Να σχεδιάζουμε το μάθημα έτσι ώστε να γίνεται κατανοητό και να δημιουργούμε μικρές ατομικές επιτυχίες.
3. Να λαμβάνουμε υπόψη τις κλίσεις και τις εμπειρίες που φέρνουν στο σχολείο από την εργασία τους και να τις αναδεικνύουμε στην τάξη.
4. Να τους κάνουμε να αισθάνονται σημαντικοί μέσα στο σχολείο, το λιγότερο αλλά το πιο ουσιαστικό, γιατί εκεί έξω είναι πολύ άγρια τα πράγματα.

Άλλωστε σύμφωνα με την Κοσμί-
δου-Hardy: 275, ...το μόνο εφόδιο που
μπορεί να δώσει η εκπαίδευση είναι η
αυτογνωσία, η αυτοπεποίθηση και η
κοινωνιογνωσία ώστε να μπορούν να
αναπτύσσονται δια βίου, να είναι ενέ-
λικτοι/ες με κριτική στάση απέναντι
στη πληροφορία και στη γνώση για να
σχεδιάζουν τις αποφάσεις τους στρα-
τηγικά και με προοπτική και να αντι-
μετωπίζουν τις αλλαγές-μεταβάσεις
δυναμικά...

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Α. ΣΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ, 2008

- Πατινώτης, Ν., «Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα».
Καζή, Σ., «Επίδραση Σχολείου και Οικογένειας στην Επιλογή επαγγέλματος».
Χρυσόχου, Ε., «Η Έννοια των Ταυτοτήτων – Θεωρίες Αυτοκατηγοριοποίησης».
Μέλλον, Ρ., «Η Διαχείριση της Ενίσχυσης στην αντιμετώπιση της Επαγγελματικής
Αναποφασιστικότητας».
Κοσμίδου-Hardy, Χ., «Για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό προσανατολι-
σμό», 2ος τ.μ.
Κοσμίδου-Hardy, Χ., Η Πληροφόρηση ως Επικοινωνία.

Β. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

- Ζαννή-Τελλιοπούλου, Κ., «Νέες Προκλήσεις για την ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π», παρέμβαση, τ.χ. 78-
79, 2006.
Δρόσος, Ν., «Επαγγελματική Ωριμότητα και Επαγγελματικές Φιλοδοξίες Ελλήνων και
Αλλοδαπών Μαθητών της Γ' γυμνασίου», τ.χ. 80-81, 2007.
Κατσάνεβας, Θ., «Οι Διεθνείς Εξελίξεις στη Συμβουλευτική Ε.Π.», τ.χ. 84-85.
Γιαννέλος, Α., «Ο Εκπαιδευτικός ως Σημαντικός Άλλος και ο ρόλος του στην Ανά-
πτυξη της Αυτοεκτίμησης του Μαθητή», τ.χ. 84-5, 2008.

Κατερίνα Βεργινάδη* *Μαθητές/τριες Γ' Γυμνασίου – Α' Λυκείου***
ΦΟΒΟΜΑΣΤΕ ΓΙ' ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΘΑ ΓΙΝΟΥΝ ΓΙΑ ΜΑΣ ΧΩΡΙΣ ΕΜΑΣ
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Γ')

Με αφορμή τον επετειακό χαρκτήρα του Συνεδρίου αυτού που με πολύ επιτυχία διοργάνωσε η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., αφού ευχηθούμε να τα εκατοστήσει μαζί με όλους τους εκλεκτούς παρευρισκόμενους, ενδεικτικά παρουσιάζουμε από τη δική μας διαδρομή κάτι που θεωρούμε αξιοσημείωτο για να αποδείξει την 30χρονη παράλληλη πορεία μας στο πλευρό της.

Επειδή ο χρόνος είναι λίγος και το υλικό πολύ με περιορισμό και δέσμευση από τις ανάγκες της δημοσίευσης, θα αρκестούμε αντί εισήγησης, να προβούμε σε ανακοίνωση σύνδεσμου των πρακτικών μας στην πιο ευαίσθητη κατά τη γνώμη μας δομή ΣΥ.Π. που είναι η δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Αφετηρία των πρακτικών μας είναι οι αγωνίες και αναζητήσεις απαντήσεων τόσο δικών μας όσο και των μαθητών/τριών μας μιας και η διαδικασία ΣΕΠ ή ΣΥ.Π. ορίζει ένα διαφορετικό διεπιστημονικό, πολυεπιστημονικό και ομαδοσυνεργατικό επικοινωνιακό πλαίσιο συνεκπαίδευσης μαθητών και δασκάλων.

Από την πλευρά μας ως δάσκαλοι-σύμβουλοι ΣΥ.Π. με αφετηρία τα χαρακτηριστικά του καλού συμβού-

λου (Rojers) κινηθήκαμε κάποτε ως απλοί κομιστές πληροφοριών και μετά ως συντονιστές και εμπυχωτές των παιδιών που στις πιο ευαίσθητες ηλικίες πρέπει *γρήγορα!* να αποφασίσουν για σπουδές και επαγγέλματα.

Στην εποχή της πολυπλοκότητας και της αβεβαιότητας καλούμαστε να καθησυχάσουμε τα παιδιά για να μην ενταθεί το ήδη δυσμενές κλίμα που η συγκυρία υπαγορεύει και να ελαφρύνουμε το φορτίο που η αγωνία για το μέλλον τους επιβάλλει.

Στη διαμορφωμένη αυτή εν δυνάμει πραγματικότητα οι νέοι εκφράζουν τις ανησυχίες τους στο δάσκαλο-σύμβουλο, όπου υπάρχει και επειδή νομίζουν ότι και αυτός μαζί τους μπορεί να αλλάξει τα πράγματα (δυστυχώς δε θα τα βοηθούσε αν τους έλεγε όλη την αλήθεια του) υποβάλλουν ερωτήσεις και διατυπώνουν θέσεις τις οποίες παραθέτουμε και υποβάλλουμε στη δική σας κρίση, αξιολόγηση ή και απάντηση...

Κυρία:

- Ακούμε στην τηλεόραση για τη γενιά των επτακοσίων ευρώ, εμείς θα προστεθούμε σ' αυτή αύριο;

* Η Κατερίνα Βεργινάδη είναι καθηγήτρια - σύμβουλος ΣΥ.Π. ειδικευμένη στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Έχει Master στη Δ.Υ.Υ. της ΕΣΔΥ τ. δικηγόρος και πρόεδρος της Πανελληνίας Ένωσης Νομικών και Πολιτικών Επιστημόνων (ΠΕΝΠΕ).

** Μαθητές και μαθήτριες του 24ου Γενικού Λυκείου και 24ου Γυμνασίου Αθηνών.

- Ποιες ειδικότητες επιστημόνων συμμετέχουν στο πείραμα του CERN;
- Αν βρουν το σωματίδιο Higgs (του Θεού) μπορεί να υπάρχει η ίδια θεολογική σχολή για όλο τον κόσμο και τον ένα πλέον Θεό;
- Γιατί λένε ότι είναι καλύτερο να δουλεύεις στο Δημόσιο;
- Βγάζεις πιο πολλά στον ιδιωτικό τομέα;
- Αν γίνω γιατρός δε θα παίρνω φακέλακι.
- Οι δικηγόροι είναι ψεύτες.
- Η αδελφή μου έχασε παρά κάτι την ιατρική και πήγε στη Βουλγαρία.
- Τα ΙΕΚ είναι καλά; βρίσκεις δουλειά;
- Τι είναι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη;
- Τι είναι τα stage;
- Αν υποθεθεί ότι είμαι πολύ καλός στις κοινωνικές δεξιότητες ή του Η/Υ θα βρω δουλειά;
- Γιατί τώρα το καπιταλιστικό σύστημα το λένε οικονομία της αγοράς;
- Αφού η Ιατρική και η Νομική «παράγει» επιστήμονες που δύσκολα θα σταδιοδρομήσουν, οι γιατροί και οι δικηγόροι γιατί στέλνουν τα παιδιά τους στο εξωτερικό αν δεν μουν εδώ στα πανεπιστήμια;
- Γιατί λένε ότι σήμερα το κεφάλαιο δεν γνωρίζει πατρίδα;
- Γιατί εσείς μας λέτε να αποφασίσουμε οι ίδιοι τι θα επιλέξουμε από σπουδές και επαγγέλματα ενώ στο φροντιστήριο μας έχουν έτοιμες τις λύσεις;
- Τι σημαίνει ελαστικό ωράριο εργασίας;
- Τι είναι εργατικό ατύχημα;
- Γιατί η τηλεόραση μιλάει για σχολές υψηλού κύρους; δηλαδή αν δε γίνεις γιατρός ή δικηγόρος δεν θα έχεις κύρος;
- Η θεία της μαμάς μου είναι 60 χρονών, μου είπε ότι δεν παντρεύτηκε επειδή δε τη ζήτησε σε γάμο γιατρός ή δικηγόρος.
- Τι είναι η ευέλικτη εργασία; Έχει να κάνει με την ευέλικτη ζώνη στο σχολείο;
- Μήπως η δια βίου εκπαίδευση σημαίνει ότι αφού δε θα βρούμε δουλειά θα εκπαιδευόμαστε για να βρούμε στην άλλη ζωή; (γελάμε).
- Τι ήταν ο Μαρξ;
- Η αποσύνδεση των σπουδών από το επάγγελμα σημαίνει ότι θα σπουδάσω μηχανικός και θα ανοίξω σουβλατζίδικο; δηλαδή επειδή θα έχω παιδεία θα είμαι καλύτερος σουβλατζής;
- Η γιαγιά μου λέει αφού δεν είμαι πολύ καλή μαθήτρια να γίνω κομμώτρια.
- Η μαμά μου λέει αφού δε διαβάζω να πάω στα Τεχνικά (ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ).
- Γιατί αφού λένε ότι τα ΕΠΑΛ είναι ισότιμα με τα ΓΕΛ δε βάζουν εκεί την τεχνολογική κατεύθυνση;
- Εμένα μου αρέσουν οι σχολές από τη θετική κατεύθυνση ενώ θα πάω θεωρητική στο σχολείο. Δεν ξέρω τι να κάνω.
- Στο σπίτι δε μιλάμε, έχει ο καθένας τον υπολογιστή του.
- Γιατί ο ΣΕΠ διδάσκεται στο β' τετράμηνο της Α' Λυκείου μόνο; Μέχρι την ώρα συμπλήρωσης του μηχανογραφικού τι γίνεται;
- Γιατί σε άλλα σχολεία έχει καθη-

γητές Συμβούλους ΣΕΠ και σε άλλα όχι;

- Όταν πήγαμε σε ένα ΚΕ.ΣΥ.Π κάθισα στην καρέκλα και επειδή έβρεχε, στο κεφάλι μου ήρθε νερό από τη στέγη και δεν είχα ομπρέλα μαζί μου (γελάμε).
- Πότε να περιμένουμε καινούριο «μπάλωμα» στο εξεταστικό;
- Γιατί όλα τα κόμματα «κάνουν την πάπια» στο εξεταστικό;
- Τι σημαίνει προσχηματικός διάλογος; Ο διάλογος μαθαίνουμε ότι είναι πάντα καλός...
- Αφού η εκπαίδευση είναι δυναμική διαδικασία επιτρέπεται οι νόμοι να μην αλλάζουν μαζί της;
- Είναι αλήθεια ότι οι πολιτικοί αγοράζουν πολυτελή αυτοκίνητα, που λέει η τηλεόραση, όταν ο λαός πεινάει;
- Τα αδέρφια μου έχουν και διδακτορικά αλλά είναι άνεργα. Δυσκολευόμαστε οικονομικά.
- Ο φίλος μου εγκατέλειψε το σχολείο γιατί οι γονείς του δούλευαν όλη μέρα γιατί φτιάχνουν το σπίτι στην Αλβανία και δεν τον πρόσεχαν.
- Είναι αλήθεια ότι το ΣΕΠ «διδάσκουν» καθηγητές για να καλύψουν ωράριο;
- Τι είναι αναξιοκρατία;
- Τι είναι ρουσφέτι;
- Τι είναι γραφειοκρατία;
- Ποιος λέγεται καταρτίσιμος;
- Τι είναι η απασχολησιμότητα;
- Τι είναι το «λαμόγιο», το «λάδωμα», το «κουκούλωμα», «το μαύρο χρήμα»;
- Είναι το βιβλίο ΣΕΠ του Γυμνασίου δύσκολο για ανειδίκευτους στο ΣΕΠ καθηγητές όπως λένε; Από τις χιλιάδες δύσκολες θέσεις

και ερωτήσεις παραθέσαμε αυτές γιατί αλήθεια: «Τι να πούμε στα παιδιά, έτσι κι αλλιώς τα ξέρουν όλα...».

Ειδικότερα στα projects της Αγωγής Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας καταβάλουμε προσπάθεια εκτόνωσης του συναισθηματικού τους φορτίου και εξακολουθούμε να γράφουμε και να σκηνοθετούμε θεατρικά παιχνίδια και "happenings" όπου μέσα από αυτά να πραγματοποιείται *μαζική συμβουλευτική* προς πάσαν κατεύθυνση... (Βεργινάδη, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού, τ. 58-59 2001. σσ. 283-287).

Happening 13o

«Μ.Μ.Ε. – διερεύνηση της επιρροής που ασκούν στους μαθητές/τριες»

Ποια γενικά και ειδικά προσόντα (πτυχία, εμπειρία, ικανότητες, δεξιότητες, ξένη γλώσσα, χρήση Η/Υ κ.λπ.) είναι απαραίτητα για τα επαγγέλματα που ασκούνται στον χώρο των Μ.Μ.Ε.; Μαθητές που ανήκουν σε κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες ή στην μερίδα των «κακών» μαθητών –όπως στεροτυπικά ονομάζονται– έχουν τις ευκαιρίες να απασχοληθούν αύριο στο χώρο των Μ.Μ.Ε.;

Αντί περίληψης

Ένα ανέκδοτο και τέσσερις συνεντεύξεις...

Λίγα λόγια για το σενάριο και το θεατρικό δρώμενο που παρουσιάσαμε με τον παραπάνω τίτλο:

ΠΡΑΞΗ Ι

Μια τυχαία συνάντηση στο δρόμο δύο παλιών συμμαθητών του Μάκη Ξουρή και της Ελένης Αντωνίου.

Ακολουθεί δραματοποίηση του ανέκδοτου σύμφωνα με το οποίο ο Άκης Ξουρής «κακός» μαθητής κατά το στερεότυπο κάποτε, κερδίζει σήμερα στο λαχείο, επειδή στο όνειρό του έκανε λάθος στην προπαίδεια. Έτσι το δκ6 που γι' αυτόν έκανε 46 αντί για το σωστό 36 τον έκανε να κερδίσει πολλά χρήματα...

Τι θα τα έκανε όμως, πού θα τα επένδυε;

Μα φυσικά θα αγόραζε ένα τηλεοπτικό κανάλι...

Οι επιχειρήσεις όμως για να επιτύχουν και να αποδώσουν κέρδη απαιτούν και ανάλογο «Μάνατζμεντ». Σπουδές, γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες.

Η παλιά συμμαθήτριά που συναντάει σήμερα τυχαία ο Άκης Ξουρής, Ελένη Αντωνίου, ήταν «πρώτη» μαθήτριά και συμμαθήτριά του κάποτε, σήμερα δημόσιος υπάλληλος. Ίσως όπως του είπε να ρισκάρει το σήγουρο δημοσιούπαλληλίκι και να γίνει η «Μάνατζερ» που θα αναλάβει να υλοποιήσει την επιθυμία του να διαχειρισθεί το ζήτημα με την αγορά του καναλιού.

Η ανάγκη του σεναρίου και για ανδρικούς ρόλους ήταν πρόκληση για μας και παρά τους δισταγμούς μας πιστεύουμε ότι τα καταφέραμε να υποδυθούμε και τον ανδρικό ρόλο μιας και τα αγόρια δεν ήταν πολύ πρόθυμα να «παίξουνε».

ΠΡΑΞΗ ΙΙ

Αγοράζονται τα κανάλια και ετοιμάζονται να προσλάβουν εργαζόμενους: δημοσιογράφους, τηλεπαρουσιαστές, σκηνοθέτες, μοντέρ, ηχολήπτες, αισθητικούς.

Απαραίτητα προσόντα: Πτυχία, μεταπτυχιακά, ξένες γλώσσες δύο - τρεις τουλάχιστον, πολύ καλή γνώση χρήσης Η/Υ και προϋπηρεσία.

Δεξιότητες: Κοινωνικές και δεξιότητες σε σχέση με την τεχνολογία και τη διαχείριση πληροφοριών.

Οι μικρές αγγελίες διαβάζονται από χιλιάδες υποψήφιους, ανέργους και τις οικογένειές τους.

Τα τηλέφωνα στα πολιτικά γραφεία παίρνουν φωτιά.

- Κύριε Υπουργέ εγώ σας ψήφισα, αλλά ξέρετε η κόρη μου...
- Κύριε βουλευτή εμείς σας δώσαμε 40 ψήφους αλλά ξέρετε ο γιος μου, ο εξάδελφός μου, ο εγγονός μου, η εγγονή μου, η εξαδέλφη μου, η ανιψιά μου...

Αυτοί με τη σειρά τους... (υπουργοί και βουλευτές των κομμάτων) τηλεφωνούν.

«Αξιότιμε κύριε Ξουρή... από το πολιτικό γραφείο του..., της..., του τάδε Κόμματος. Εδώ Υπουργός Αλιείας, Υπουργός Ευλείας, Ανεργίας, Υφυπουργός Ρουφετολογίας.

Ο Α' έχει διδακτορικό, ο Β' γνωρίζει επτά γλώσσες, ο Γ', ο Δ', ο Φ', ο Χ', ο Ψ'.

Θα μας υποχρεώσετε αν θα τον/την προσλάβετε για τη θέση του της...».

ΠΡΑΞΗ ΙΙΙ

Οι τέσσερις συνεντεύξεις:

- *Εισαγωγική αφήγηση*
- Η Νομικός που δεν έβρισκε εργασία...
- Η χωριατοπούλα που ήθελε να βγει στην τηλεόραση...
- Η Μουσικός που έχει χάσει την όρασή της και ήταν από τότε άνεργη...
- Η αλλοδαπή με την «καταπληκτι-

κή» προφορά-εκφορά του λόγου που δεν ήθελε να δουλέψει πίσω από τις κάμερες, όπως της είπαν και έκλεισε την συνέντευξή της λέγοντας: «αν δεν με προσλάβετε θα βγω στα κανάλια και θα πω...».

«Αν ντε προσλάβετε μένα τηλεπαρουσιάστρια βγω κανάλια πω Έλληνες ρατζιστέ μη ρθει Ευρώπη, Αμερική στη Ελλάδα το καλοκαίρι ντιακοπές».



Πηνελόπη Παπαστράτου*
**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ
ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΟΥ ΕΦΗΒΟΥ**
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Γ')

Σύμφωνα με τη Λακανική θεωρία, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις η επιλογή επαγγέλματος μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στην ψυχική συγκρότηση του εφήβου. Πιο συγκεκριμένα, η επιλογή επαγγέλματος κατά την εφηβεία μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στο υποκείμενο να εφεύρει ένα νέο Όνομα -του-Πατέρα.

Ο έφηβος βρίσκεται σε μια καμπή της ζωής του όπου τα πάντα περιστρέφονται γύρω από τα σημαίνοντα «αλλαγή», «μετάβαση», «πέρασμα». Αυτό συμβαίνει και στο Πραγματικό και στο Φαντασιακό και στο Συμβολικό Επίπεδο. Πέρα από τις σωματικές αλλαγές που υφίσταται, παράλληλα συντελείται το πέρασμα από το προστατευτικό περιβάλλον της οικογένειας και του σχολείου -όπου κατέχει τη θέση του παιδιού- στην ενήλικιση, όπου καλείται να δημιουργήσει τη θέση του στη κοινωνία ως ενήλικος άνδρας ή γυναίκα.

Όπως είναι γνωστό, σήμερα το «πέρασμα» αυτό έχει την ιδιαιτερότητα να συντελείται κάτω από ιδιόμορφες συνθήκες. Στην παρούσα συγκυρία (κρίση της πατρικής λειτουργίας, κυριαρχία του λόγου της επι-

στήμης) το καινούργιο περιβάλλον όπου καλείται να τοποθετηθεί ο έφηβος χαρακτηρίζεται και αυτό από τα ίδια σημαίνοντα: «αλλαγή», «μετάβαση», «πέρασμα». Οι νέες συνθήκες κοινωνικής οργάνωσης και εργασίας χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη ρευστότητα και τείνουν να αποσταθεροποιούν και να αμφισβητούν οτιδήποτε αποτελούσε μέχρι σήμερα έρεισμα της υποκειμενικότητας και της ταυτότητας (αναφορά του υποκειμένου στη γενεαλογία, τη παράδοση, την ιεραρχία και σταθερότητα της κοινωνικής δομής και του κοινωνικού δεσμού). Θα προσθέταμε ότι κάτι ανάλογο συμβαίνει και στο πεδίο της σεξουαλικότητας και της διαφοράς των φύλων, γεγονός που περιπλέκει περισσότερο τα πράγματα.

Πιο συγκεκριμένα, ο έφηβος διαπιστώνει ότι οι φαντασιακές ενσαρκώσεις του μεγάλου Άλλου δεν αρκούν, δεν εγγυώνται μια ικανοποιητική απάντηση στις νέες προκλήσεις που συναντά στη ζωή του. Τα γονεϊκά πρότυπα εκπίπτουν και έτσι οι ταυτίσεις με αυτά αποδεικνύονται ανεπαρκείς. Έτσι, ο Rassial, Γάλλος ψυχαναλύτης, συγγραφέας πολλών βιβλίων για την εφηβεία (2001, σελ.95)

Η εισήγηση αποτελεί περίληψη μέρους της πτυχιακής εργασίας της Παπαστράτου Πηνελόπης στα πλαίσια του ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ (2006-2008) με θέμα «Η συμβολή της ψυχανάλυσης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό».

γράφει: «Ένα από τα πιο σημαντικά διακυβεύματα που αντιμετωπίζει ο έφηβος είναι να κατορθώσει να ενεργοποιήσει τα Ονόματα-του-Πατέρα, και όχι πια αποκλειστικά την πατρική μεταφορά.»

Αυτή η ενεργοποίηση των Ονομάτων -του-Πατέρα προσδιορίζει την πράξη επαναθεμελίωσης της ψυχικής οργάνωσης, πράξη την οποία θα πρέπει να επιτελέσει ο ίδιος ο έφηβος για τον εαυτό του. Σε αυτό το σημείο πρέπει να διευκρινίσουμε ότι είναι αναγκαία η βοηθητική διαμεσολάβηση του Άλλου (όχι απαραίτητα πλέον του γονεϊκού Άλλου).

Η έξοδος από το Οιδιπόδειο προϋποθέτει ότι έχει εγγραφεί το Όνομα-του-Πατέρα, δηλ. ότι έχει βρει τη θέση του στο ασυνείδητο το σημαίνον ή τα σημαίνοντα που θεμελιώνουν και εγγυώνται τη θέση του υποκειμένου. Έτσι, έχει εγγραφεί η απαγόρευση της αιμομιξίας (γεγονός που προστατεύει και οριοθετεί το υποκείμενο απέναντι στον μητρικό Άλλο) και έχουν εγγραφεί τα σημαίνοντα που εγγυώνται τη θέση και την ταυτότητα του υποκειμένου (σαν αυτόνομος άνδρας ή γυναίκα) στο γενεαλογικό δέντρο της οικογένειας και στο κοινωνικό σύνολο.

Ο J-J Rassial (1999, σελ. 55-56) παρατηρεί ότι ενώ η αξία του Ονόματος-του-Πατέρα είναι σαφώς λογικής και συμβολικής τάξης (*symbolique*), χάρη στις επιπτώσεις που επιφέρει η λειτουργία του, αυτό το σημαίνον μπορεί να γίνει αντιληπτό ως

«fonction symboligène», «συμβολοποιούσα λειτουργία». Δηλαδή, πρόκειται για μια λειτουργία που ενεργοποιεί το Συμβολικό: τη δημιουργία νέων στηριγμάτων για το υποκείμενο.

Ο Rassial σημειώνει (1999, σελ. 55-56): «Αυτή η σύλληψη του Ονόματος-του-Πατέρα ως συμβολοποιούσα λειτουργία έχει πολλές συνέπειες: καταρχήν επιτρέπει να καταλάβουμε το πέρασμα, στον Lacan, από το Όνομα-του-Πατέρα στον ενικό στα Ονόματα-του-Πατέρα στον πληθυντικό. Πράγματι, αφού αποσπαστεί αυτή η λειτουργία από την πατρική μεταφορά -η οποία την θεμελιώνει- στη συνέχεια, αυτή η «συμβολοποιούσα λειτουργία» εξασκείται, πραγματοποιείται, μέσω μιας ολόκληρης σειράς σημανόντων. Για παράδειγμα, το επάγγελμα συνιστά ένα από τα Ονόματα-του-Πατέρα που εγγυάται αυτή τη λειτουργία προσανατολισμού για το Υποκείμενο.

Μπορούμε σε πολλές περιπτώσεις λοιπόν να μιλήσουμε για άτομα που βρίσκονταν σε μια κατάσταση αδιαφορίας ή περιπλάνησης στη ζωή τους μέχρι τη στιγμή που συνάντησαν κάποιο πρόσωπο (για παράδειγμα έναν ερωτικό σύντροφο ή έναν πνευματικό δάσκαλο) ή ιδέα (πολιτική ή θρησκευτική ιδεολογία, ένα ενδιαφέρον το οποίο αποφάσισαν να κάνουν επάγγελμα) γύρω από τα οποία κατόρθωσαν να οργανώσουν και να νοσηματοδοτήσουν με έναν νέο τρόπο τη ζωή τους. Για τον Lacan, αυτό το πρόσωπο ή αυτή η ιδέα επέχουν θέση ενός νέου Ονόματος-του-Πατέρα.

Σπύρος Κρίβας, Πάνος Σαμοΐλης*
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Το θέμα της *Α' και Β' Ολομέλειας* ήταν η Αποτίμηση της Πορείας του Θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα. Ο κος Κασσωτάκης έκανε διεξοδική αναδρομή στα 30 χρόνια εφαρμογής του θεσμού Σ-Π στην εκπαίδευση, με σχόλια και κριτική. Αναφέρθηκε σε συγκεκριμένους σταθμούς, που σημάδεψαν την πορεία αυτή και στο σήμερα, οπότε λειτουργούν αρκετές δομές, σεμινάρια κατάρτισης λειτουργών, ειδικό τμήμα στην ΑΣΠΑΙΤΕ και μεταπτυχιακό στο Π.Α. Η κα Ζαννή μίλησε για τον Ε.Π. στην Απασχόληση, τις εμπειρίες της από τη θητεία της στον ΟΑΕΔ, για το πρόβλημα της Ανεργίας και σημείωσε ότι ο ΟΑΕΔ αξιοποίησε έγκαιρα τις Ευρωπαϊκές Πολιτικές Απασχόλησης. Προτείνει όμως, να βελτιωθεί το επίπεδο κατάρτισης των στελεχών του ΟΑΕΔ στα ΚΠΑ. Από τον κο Καφετζόπουλο, στη συνέχεια, ακούσαμε ενδιαφέρουσες λεπτομέρειες σχετικά με τη διαδικασία δημιουργίας τεσσάρων νέων ΚΕΣΥΠ και εκατό ΓΡΑΣΕΠ καθώς και όλες τις σχετικές δραστηριότητες που κατέγραψε η ειδική ομάδα από το Π.Ι. Η κα Μαστοράκη τόνισε την ανάγκη διατήρησης δικτύων συνεργασίας των Συμβούλων σταδιοδρομίας με την τοπική κοινωνία, με συστηματικοποίηση των άτυπων συνεργασιών και συνεχή ανάπτυξη του προσωπικού. Ο κος Ζερβός αναφέρθηκε διεξοδικά σε όσα έχουν γίνει μέχρι σήμερα για τον Ε. Προσανατολισμό των απόμων με αναπηρία και στις δομές που ήδη λειτουργούν. Κλείνοντας την ενότητα,

η κα Παπαβασιλείου παρουσίασε σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις στη Συμβουλευτική και Ε. Π. των ενηλίκων και αναφέρθηκε στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, τις πολυπολιτισμικές κοινότητες κ.λπ.

Η Γ' Συνεδρίαση Ολομέλειας κάλυψε την ενότητα «Αξιολόγηση φορέων και λειτουργιών Σ-Π». Ο Dr Clawson και η Dr Szylagyi ανέλυσαν τη λειτουργία του National Board of Certified Counsellors International και τα πιστοποιημένα εκπαιδευτικά προγράμματα για Συμβούλους Σταδιοδρομίας που ήδη υλοποιούνται σε πολλές χώρες. Η κα Σιδηροπούλου αναφέρθηκε στην αξιολόγηση υπηρεσιών και λειτουργιών Σ-Π και ανέλυσε τις δεξιότητες που απαιτούνται για τους συμβούλους που ασχολούνται με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς. Χρειάζεται, τόνισε, ανάπτυξη γνώσεων, στάσεων και στρατηγικών, ώστε οι σύμβουλοι να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πληθυσμών αυτών. Ο κος Σταλίκας αναφέρθηκε στην ταυτότητα και το ρόλο του Συμβούλου, όταν εργάζεται ως Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, είτε ως Συμβουλευτικός Ψυχολόγος, είτε ως Κλινικός Ψυχολόγος. Η Συμβουλευτική τόνισε, με τη μεθοδολογία και τις τεχνικές της συνδέει τους ρόλους αυτούς, αλλά είναι άμεση η ανάγκη επισημοποίησης και θεσμοθέτησης Κώδικα Δεοντολογίας. Η κα Καλούρη με τον κο Λαγό και την κα Παμουκτσόγλου,

κλείνοντας την ενότητα, μίλησαν για την αξιολόγηση του θεσμού Σ-Π στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και τις προοπτικές του.

Η Δ' Συνεδρίαση Ολομέλειας είχε ως θέμα την Αναγκαιότητα Θεσμοθέτησης Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συμβούλων. Ο κος Κρίβας με την κα Μίχαλου αναφέρθηκαν σε έρευνα που πραγματοποιήσε το Π.Τ.Δ.Ε. του Π. Πατρών σε 200 Συμβούλους Σταδιοδρομίας από την εκπαίδευση. Διερευνήθηκαν ζητήματα αξιολόγησης & προσωπικής ανάπτυξης, προβλήματα μετάβασης - άγχος για το μέλλον και οι δυσκολίες τους με ειδικές ομάδες πληθυσμού. Ο κος Παπάς στη συνέχεια, αναφέρθηκε διεξοδικά στις αρχές και μεθόδους της Αξιολόγησης των Συμβούλων, η οποία οφείλει να είναι συστατικό στοιχείο της όλης λειτουργίας τους. Ο κος Γαϊτάνης από το ΕΚΕΠ αναφέρθηκε στα βήματα που έχουν υλοποιηθεί στον τομέα Διασφάλισης Ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ-Ε.Π. Οι σχετικές αρχές τέθηκαν από το 2002 στην Ε.Ε., αλλά πολύ λίγες χώρες τις εφαρμόζουν. Τα standards που προκύπτουν θα βοηθήσουν στην πιστοποίηση φορέων και λειτουργών. Η κα Καλαβά-Μυλωνά με τον Κο Σαμοΐλη, έκλεισαν την 1^η ημέρα των εργασιών του Συνεδρίου με αναλυτική αναφορά στη συνεργασία της ΕΛΕΣΥΠ με το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα EAS για την Πιστοποίηση Συμβούλων και κατέληξαν με πρόταση σχεδίου Αξιολόγησης - Πιστοποίησης Συμβούλων στην Ελλάδα.

Η δεύτερη ημέρα του Συνεδρίου -Κυριακή- ξεκίνησε με Στρογγυλό Τραπέζι, που είχε ως θέμα τις Προο-

πτικές του Θεσμού ΣΥ-Ε.Π. στην Ελλάδα. Προέδρευσε ο κος Κασσωτάκης και έκαναν σύντομες τοποθετήσεις ο κος Γκροζούδης από το Ε.Κ.Ε.Π., η κα Κοσμίδου από τον τομέα ΣΕΠ του Π.Ι., η κα Λαΐνα από την Υπηρεσία ΚΠΑ του ΟΑΕΔ και η κα Κουτσαύτη από τον ιδιωτικό τομέα. Η έντονη συζήτηση που ακολούθησε έφερε στην επιφάνεια πολλά θέματα συνεργασίας φορέων και προβλήματα που δυσχεραίνουν τη βελτίωση της εφαρμογής του θεσμού. Γενικότερα, οι συζητήσεις, αμέσως μετά τις εισηγήσεις σε κάθε ολομέλεια, περιστράφηκαν σε χρονίζοντα ζητήματα και προβλήματα εφαρμογής του ΣΕΠ στην Εκπαίδευση, στην ανάγκη σωστής κατάρτισης όλων ανεξαιρέτως των λειτουργών στην εκπαίδευση και τον ΟΑΕΔ και στη χρήση και αξιοποίηση τεστ ικανοτήτων-ενδιαφερόντων-κλίσεων. Έγινε έντονη συζήτηση γύρω από το θέμα της επιλογής των Υπευθύνων ΣΕΠ στα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑ-ΣΕΠ, σύμφωνα με την πρόσφατη εγκύκλιο του Υπουργού Παιδείας (Νοε. 2008). Συζητήθηκε επίσης η ανάγκη αξιολόγησης των λειτουργών με αντικειμενικά κριτήρια, της θεσμοθέτησης Κώδικα Δεοντολογίας για τους λειτουργούς του θεσμού Σ-Π και της πιστοποίησης λειτουργών και φορέων.

Αμέσως μετά τη συζήτηση στο στρογγυλό τραπέζι, ακολούθησε η ταυτόχρονη λειτουργία τριών εργαστηρίων με αντίστοιχα θέματα: "Αποτίμηση της Πορείας του Θεσμού", "Πιστοποίηση Λειτουργών και Φορέων", "Προοπτικές του Θεσμού στην Ελλάδα". Έγιναν σύντομες ανακοινώσεις και συζητήσεις γύρω από πρακτικότερα θέματα, που παρουσιάζονται σε άλλο κεφάλαιο.

**ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
& ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π**

Κυρίες, Κύριοι,

Φθάσαμε στο τέλος των εργασιών και αυτού του Συνεδρίου της ΕΛΕΣΥΠ, που είχε θέμα επίκαιρο και πολύ ενδιαφέρον για την εξέλιξη –ανάπτυξη του Θεσμού Σ-Π και των λειτουργιών του. Είχαμε την ευκαιρία να παρακολουθήσουμε τις πολύ σημαντικές ομιλίες εκλεκτών επιστημόνων, τους οποίους και ευχαριστώ από τη θέση αυτή για την προσφορά τους προς τον Θεσμό Σ-Π. Επιτρέψτε μου να σημειώσω ιδιαίτερα τις ομιλίες δύο επιστημόνων από το εξωτερικό: του Dr Clawson, προέδρου του NBCC International και της Dr Andreea Szylagyi. Αφορούσαν την κατάρτιση Συμβούλων Σταδιοδρομίας με οργανωμένα και πιστοποιημένα προγράμματα, αλλά και θέματα πιστοποίησης Συμβούλων. Θα ήθελα επίσης να επισημάνω ότι ο κος Σάββας Αντωνίου, προϊστάμενος της Υ.Σ.Ε.Α του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου, παρακολούθησε όλες τις εργασίες του Συνεδρίου μας, όπως και ο κος Κατσίκης, πρόεδρος του Ε.Κ.Ε.Π. Ευχαριστώ θερμά και τους δύο. Η ευρωβουλευτής κα Μαρία Παναγιωτοπούλου-Κασσιώτου, ενώ είχε προετοιμαστεί για να μιλήσει στο συνέδριό μας, δεν μπόρεσε να παραστεί, αφού έπρεπε απαραιτήτως να βρίσκεται σε μία διημερίδα για την ισότητα στις Βρυξέλλες.

Οφείλω ευχαριστίες στο πρυτανικό συμβούλιο του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, ιδιαίτερα στην κα Μαριδάκη-Κασσωτάκη, για την παραχώρηση του εξαιρετικού αμφιθεάτρου και των άλλων αιθουσών. Επίσης ευχαριστώ τον δήμαρχο Καλλιθέας κο Ασκούνη που, αναγνωρίζοντας τη σημασία του Θεσμού Σ-Π και τη δράση της ΕΛΕΣΥΠ, μας βοήθησε με μία χορηγία για το Συνέδριο. Ευχαριστώ και τον εκδοτικό οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ για την προσφορά των φακέλων για τους συνέδρους και την εκτύπωση προγραμμάτων και προσκλήσεων. Ευχαριστώ την Επιστημονική-Οργανωτική Επιτροπή του Συνεδρίου για την εξαιρετική συνεργασία και ασφαλώς όλους εσάς που είχατε το ενδιαφέρον να παρακολουθήσετε το Συνέδριο. Αυτή τη χρονιά πρόσεξα αρκετές απουσίες που ίσως οφείλονταν στις εξετάσεις του ΑΣΕΠ. Σας διαβεβαιώνω ότι οι προσπάθειες των μελών του Δ.Σ. της ΕΛΕΣΥΠ συνεχίζονται για την επικοινωνία και ανάπτυξη των λειτουργιών Σ-Π και την εξέλιξη του θεσμού στην Ελλάδα.

Παναγιώτης Σαμοίλης

