

ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

ΤΕΥΧΟΣ 98-99

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE

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 COUNCELLING AND GUIDANCE
Address: 31 Berangerou str. Athens 104 32, HELLAS

Τεύχος 98-99, Μάρτιος 2012-Ιούνιος 2012
Volume 98-99, March 2012-June 2012

Συντακτική Επιτροπή:

- **Υπεύθυνος Έκδοσης:** Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιούπολη, Άνω Ιλίσια, 15784 Αθήνα, τηλ. 210-7277527 e-mail: mkassot@mail.ppp.uoa.gr
 - **Αναπληρωτές Υπεύθυνοι:** Ουρανία Καλούρη, Καθηγήτρια Α.Σ.Π.ΑΙ.Τ.Ε., Ομήρου 19, Ν. Ψυχικό, 154 51 Αθήνα, Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Κ. Φλώρη 3-5, Αθήνα 113 63.
 - **Μέλη:** Αρχ. Γαβριήλ, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Πόντου 52, 115 27 Αθήνα, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Ε.Π., Διομήδους 5, 152 35 Βριλησσία, Θεόδωρος Κατσανέβας, Καθηγητής Π. Πειραιά, Βερανζέρου 31, 104 32 Αθήνα, Μαστοράκη Έλενα, Σύμβουλος Ε.Π., Πεισιστράτου 3, Περιστέρι 121 37, Νίκος Φακιολάς, Δρ. Κοινωνιολογίας, Διευθ. Ερευνών ΕΚΚΕ, Φωσκόλου 9, Αθήνα 111 41.
- 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. Διευτικός 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:
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΤΑΚΗ**

ΕΜΜ. ΜΠΕΝΑΚΗ 16, 106 78 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 210.38.31.078
ΚΟΡΥΤΣΑΣ (ΤΕΡΜΑ ΠΟΝΤΟΥ - ΠΕΡΙΟΧΗ Β' ΚΤΕΟ), 570 09 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΗΛ.: 2310.70.63.54, 2310.70.67.15 - ΦΑΞ: 2310.70.63.55
Web site: <http://www.patakis.gr> • e-mail: info@patakis.gr, sales@patakis.gr

Επιστημονική Επιτροπή

Van Esbroeck R., Prof Vrije Universiteit Brussel

Καλοσύρη Ουρανία, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ

Κασσαπάκης Μιχάλης, Καθηγητής Παν/ου Αθηνών

Κατσανέβας Θεόδωρος, Καθηγητής Παν/ου Πειραιά

Κρίβας Σπύρος, Καθηγητής Παν/ου Πατρών

Μαλικιώση-Δοΐζου Μαρία, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών

Μελισσά-Χαλικοπούλου Χρυσούλα, Καθηγήτρια ΤΕΙ Θεσσαλονίκης

Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Παν/ου Ιωαννίνων

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών

Στογιαννίδου Αριάδνη, Καθηγήτρια Παν/ου Θεσσαλονίκης

Φακιολάς Νίκος, Διευθυντής ερευνών ΕΚΚΕ

Χλέτσος Μιχάλης, Αναπληρωτής Καθηγητής Παν/ου Ιωαννίνων

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, του τεύχους 60-61 και του τεύχους 92-93 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 Πατάκη (από τεύχη 92-93 και εξής), από τις εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα (από τ. 28-29 έως και τ. 90-91). Από τις εκδόσεις Γρηγόρη διατίθενται τα τεύχη έως και 24-25.
- Λιανική πώληση (για το 2011): τιμή απλού τεύχους 5 Ευρώ, διπλού τεύχους 9 Ευρώ.
3. Συνδρομές (απευθείας από τις Εκδόσεις Πατάκη): Ετήσια (2011) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κλπ. 18 Ευρώ. Κύπρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά.

Copyright 2011: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή ή η μετάδοση όλου ή μέρους του περιοδικού χωρίς την έγγραφη άδεια της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

ISSN 1105-2449

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

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

A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ – AN INTRODUCTORY WORD	5-6
 B. ΚΡΙΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	
1. Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ. Όχι στην Κατεδάφιση, Ναι στην Αναδιοργάνωση και σε νέο Ξεκίνημα του Θεσμού	7-9
2. Νίκος Φακιολάς. Έμφαση στην Ψυχολογική Διάσταση του Θεσμού Συ.ΕΠ.	9-10
3. Κωνσταντίνος-Βίκτωρ Χατζησταμάτης. Είναι Δυνατόν να Περιωθηθεί ο Θεσμός... ..	10-12
 Γ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ-ΕΡΕΥΝΕΣ	
1. Θεόδωρος Κατσανέβας, Ιωάννα Τσαπαρίκου. Ο Χρυσός Κανόνας για τις Επιλογές Σταδιοδρομίας: Ένας Σύγχρονος Οδηγός Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	13-22
2. Γεωργία Α. Κουμουνδούρου. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Προσωπικότητα: Η Σχέση τους με τη Διαδικασία Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης	23-35
3. Γεωργία Μπακοπούλου. Επισκόπηση των κύριων παραμέτρων στην επαγγελματική καθοδήγηση και συμβουλευτική των μαθητών με ειδικές ανάγκες	36-47
 Δ. ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ	
1. Βασίλειος Καλόγηρος. Αναπληρωτές. Εργασιακή Διέξοδος για χιλιάδες Εκπαιδευτικούς. Μελέτη Απορρόφησης Εκπαιδευτικών 2010-2011	48-54
2. Αναστασία Κοτσιαφίτου. Επάγγελμα και Πράσινη Οικονομία.	55-60

Ε. ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΑΠΟΦΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

1. *Νίνα Καλαβά-Μυλωνά. «Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ακολουθώντας τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις».* 62-64
2. *Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Παναγιώτης Σαμοίλης. Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.* 65-68
3. *Ευγενία Καταίγιαννη, Ευγενία Τοροσιάδου. Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για την παροχή και το πλαίσιο της Συμβουλευτικής στήριξης στην άσκηση του σύγχρονου επαγγελματικού ρόλου τους: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Λέσβου.* 69-78
4. *Νίκων Κοτσόβολης. Προτάσεις για ουσιαστική βελτίωση των δομών του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Γενική, Επαγγελματική και Τεχνολογική Εκπαίδευση της χώρας μας.* 79-89
5. *Σπύρος Κρίβας, Μαρία Κουτσαύτη. Οι σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και τάσεις.* 90-92
6. *Νίκος Β. Σταθόπουλος. Καινούριες προσεγγίσεις και νέες προκλήσεις Επαγγελματικής Αγωγής και Προσανατολισμού.* 93-96
7. *Κωνσταντίνος-Βίκτωρ Χατζησταμάτης. «Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού Σύνδεσης Αγοράς (Ε.Π.Σ.Α. Η ΓΡΑ.ΣΥ.): Αναγκαιότητα – Προτάσεις για το μέλλον του Θεσμού στην Επαγγελματική Εκπαίδευση».* 97-109
8. *Παγώνα-Ξανθή Ψαθοπούλου, Ουρανία Πάφου, Κωνσταντίνα-Φωτεινή Ψαθοπούλου. «Ο ρόλος της ΕΛΕΣΥΠ στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στη Δ.Ε.Ε.».* ... 110-118

ΣΤ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. Τα Νέα της ΕΛΕΣΥΠ 119-120
2. Βιβλία –Περιοδικά που λάβαμε 120-121

Αύο Λόγια από τη Συντακτική Επιτροπή

Η Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι το επίσημο όργανο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.). Στοχεύει, κυρίως, στη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ των μελών της Εταιρείας, στην προβολή επιστημονικών απόψεων και θέσεων σχετικά με το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, στη διάδοση των προτάσεων της Εταιρείας και στη γνωστοποίησή τους προς όλους τους αρμόδιους παράγοντες.

Η παρουσίαση των σύγχρονων εξελίξεων που αφορούν θέματα θεωρίας και πράξης της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού εντάσσεται, επίσης, στους στόχους του περιοδικού. Ο στόχος αυτός έχει ιδιαίτερη σημασία για τη χώρα μας, δεδομένου ότι ο παραπάνω θεσμός θεωρείται ακόμη νέος στην ελληνική πραγματικότητα. Χρειάζεται, λοιπόν, όσοι ασχολούμαστε, άμεσα ή έμμεσα, με αυτόν να διαμορφώσουμε κοινούς στόχους, να προβάλλουμε και να υποστηρίξουμε ιδέες και προτάσεις που τον προάγουν και τον αναβαθμίζουν.

Η Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι στη διάθεση όλων όσοι θέλουν να στηρίξουν την προσπάθεια αυτή. Αποτελεί βήμα για όσους ενδιαφέρονται για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, ένα βήμα ελεύθερο από όπου η φωνή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. μπορεί να ακούγεται δυνατότερη προς κάθε κατεύθυνση.

Τα κείμενα που δημοσιεύονται έχουν θεωρητικό, ερευνητικό, πρακτικό και ενημερωτικό χαρακτήρα και μπορούν να αναφέρονται τόσο στον ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο. Έτσι το περιοδικό καλύπτει και τα ενδιαφέροντα των ειδικών στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό και τις ανάγκες εκείνων που επιθυμούν να βρουν σ' αυτό στοιχεία πρακτικών εφαρμογών ή πληροφορίες για τις εξελίξεις που πραγματοποιούνται σε σχέση με το θεσμό της Συμβουλευτικής και τον Προσανατολισμό στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Επίσημη γλώσσα του περιοδικού είναι η Ελληνική. Δημοσιεύονται όμως κείμενα και στα Αγγλικά, Γαλλικά και Γερμανικά, ενώ τα ελληνικά άρθρα συνοδεύονται από σύντομη περίληψη σε μία από τις παραπάνω γλώσσες. Τα επιστημονικά κείμενα που δημοσιεύονται στο περιοδικό κρίνονται από ειδικούς επιστήμονες στους οποίους η Συντακτική Επιτροπή τα διαβιβάζει, απαλείφοντας το όνομα του συγγραφέα (ή των συγγραφέων).

Η απήχηση που έχει η Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε όσους ασχολούνται ή εφαρμόζουν τον αντίστοιχο θεσμό στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή σε άλλους τομείς είναι σημαντική. Μπορούμε, όμως, να την κάνουμε ακόμη πιο μεγάλη και πιο σημαντική. Καλούμε όλους τους φίλους και συναδέλφους, που με τον ένα ή τον άλλο τρόπο εμπλέκονται με τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, να γίνουν μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.^{*}, να συμβάλουν με τις εργασίες τους στην

^{*} Στα τεύχη 1, 60-61 και 92-93 έχει δημοσιευθεί το καταστατικό της Εταιρείας ολόκληρο, ώστε να ενημερωθούν όλοι οι συνάδελφοι, τόσο τα μέλη, όσο και καθένας που ενδιαφέρεται να γίνει μέλος, σχετικά με τους σκοπούς και τις επιδιώξεις της, αλλά και τη λειτουργία της. Εκεί περιλαμβάνεται και η διαδικασία εγγραφής μέλους.

περαιτέρω αναβάθμιση του περιοδικού και να το καταστήσουν γνωστό και σε άλλους. Είναι ανάγκη να επικοινωνήσουμε μεταξύ μας και να ενώσουμε τις δυνάμεις μας για να προωθήσουμε το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Ένα θεσμό τόσο απαραίτητο και σημαντικό στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία.

Η Συντακτική Επιτροπή

INTRODUCTION REMARKS FROM THE EDITORIAL BOARD

The Review of Counseling and Guidance is a journal of the Hellenic Society of Counseling and Guidance (HE.S.CO.G). It aims to facilitate the communication among the HE.S.CO.G. members, to promote valid scientific knowledge concerning counselling and vocational guidance in Greece and abroad, to disseminate the activities and the proposals of the HE.S.CO.G. and make them known to all interested agents.

The analysis also of recent evolutions in the theory and practice of counselling and guidance is another goal of this Review. This goal is of particular importance to Greece where the establishment of Counselling and Guidance is relatively recent. Therefore, it is of high value for all those who work in this field to form common goals, to disseminate and support ideas and propositions for the development of Counselling and Guidance and improvement of their application. The HE.S.CO.G. journal is available to all those who wish to participate in this effort and support it.

The contents of the Review include theoretical studies, scientific research, practical experience and information texts concerning Counselling and Guidance and its applications in Greece and abroad. All submitted papers are reviewed by referees.

The Review is published quarterly (4 issues a year) since 1988. The official language of the Review is Greek. However, papers in English, French or German are welcome. In addition, all scientific papers published in Greek are followed by a summary in English, French or German.

The impact of the Review is very high among Greek scientists and practitioners related with Counselling and Guidance. We invite all friends and Colleagues who are practicing Counselling and Guidance in education and in the services for employment or in other areas of the public or private domain, to become members of the HE.S.CO.G. and to publish papers in its official journal. We can thus unite knowledge and experience and develop the services of our Counselling and Guidance for the benefit of the people in the modern Greek Society.

The Editorial Board

ΚΡΙΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ*

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, τ. 98-99, Μάρτιος 2012-Ιούνιος 2012, σσ. 7-12

Όχι στην Κατεδάφιση, Ναι στην Αναδιοργάνωση και σε νέο Ξεκίνημα του Θεσμού

Η ουσιαστική κατάργηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης επιβεβαιώνει για μια ακόμη φορά την άποψη ότι η αγαπημένη τακτική που επιμένει να ακολουθεί εδώ και πολλά χρόνια το Υπουργείο Παιδείας, για να αντιμετωπίζει τα διάφορα προβλήματα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, είναι εκείνη η απλοϊκή και πρωτόγονη του πονά κεφάλι, κόβει κεφάλι.

Εμείς οι παλιοί εκπαιδευτικοί που έως τη δεκαετία του 80 αξιολογούμασταν τακτικά από τους Επιθεωρητές και τους Διευθυντές μας, είχαμε οπωσδήποτε αρκετά παράπονα για τον τρόπο, με τον οποίο συντάσσονταν οι εκθέσεις υπηρεσιακής ικανότητας. Αντί όμως να καταβληθεί προσπάθεια να βελτιωθεί το σύστημα αξιολόγησης και να γίνει δικαιότερο, επιλέχθηκε η λύση της εδώ και τριάντα χρόνια ολοκληρωτικής κατάργησης της αξιολόγησης των λειτουργών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, κάτι που ασφαλώς πρέπει να είναι μια παγκόσμια πρωτοτυπία.

Ανάλογο ήταν και η μέθοδος που ακολουθήθηκε για την επίλυση των προβλημάτων των σχολών μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης Δασκάλων και Καθηγητών. Αντί αυτές να βελτιωθούν και να επεκταθούν, διακόπηκε η λειτουργία τους και ξεκίνησαν ατελείωτες συζητήσεις και αντεγκλήσεις για την επιλογή του τέλειου επιμορφωτικού συστήματος που συνεχίζονται έως σήμερα. Δηλαδή ή όλα ή τίποτε!

Αξιολόγοι θεσμοί, νέα μαθήματα, πρωτοπόρες δράσεις καθώς και ολόκληρες εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις στη χώρα μας εισάγονται κάθε λίγο και λιγάκι με πανηγυρικό τρόπο και βαρύγδουπες εξαγγελίες αλλά με την πρώτη δυσκολία, μόλις διατυπώνονται παράπονα, όταν εκδηλώνονται αντιστάσεις ή ακόμη και όταν αλλάζουν οι κυβερνήσεις η λύση για το Υπουργείο είναι πανομοιότυπη: εγκατάλειψη και κατάργηση.

Λόγω της μεγάλης σημασίας του, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είχε έως πρόσφατα τη δύναμη να αντιστέκεται όσο μπορούσε στην προδιαγεγραμμένη διαδικασία απαξίωσής του. Δεν ήταν εύκολο να εξοβελιστεί ένας πολύ σημαντικός θεσμός που είναι αναπόσπαστο κομμάτι της Παιδείας όλων των ανεπτυγμένων κρατών και ο οποίος μάλιστα στην Ελλάδα, εδώ και τουλάχιστον τριάντα χρόνια, ενισχυόταν οικονομικά από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Έπρεπε δυστυχώς να επέλθει η οικονομική θύελλα που έπληξε αμείλικτα τη χώρα μας,

* Ενόψει της κατάργησης των δομών του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο παρόν τεύχος δεν δημοσιεύονται μόνον κριτικά σημειώματα της συντακτικής επιτροπής, αλλά επιστολές – διαμαρτυρίες επιστημόνων και φορέων.

για να οργανωθεί και εκτελεστεί μέσα στα τελευταία δύο χρόνια χωρίς μεγάλες αντιστάσεις η κατεδάφιση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Για να είμαστε βέβαια αντικειμενικοί και δίκαιοι, θα πρέπει να παραδεχτούμε ότι ίσως δε θα είχαμε καταλήξει σε τούτες τις τόσο δυσάρεστες εξελίξεις, αν και εμείς οι λειτουργοί καθώς και οι φορείς του σπουδαίου αυτού θεσμού δεν είχαμε διαπράξει ο καθένας από τη μεριά του πάρα πολλά λάθη. Είναι ανάγκη όλοι να κάνουμε την αυτοκριτική μας, γιατί δεν μπορούμε μόνο να κατηγορούμε υπουργούς, συμβούλους, διάφορους υπηρεσιακούς παράγοντες και να παραβλέπουμε ή να μην αναγνωρίζουμε τα δικά μας σφάλματα, να μην αναλαμβάνουμε τις δικές μας ευθύνες. Αν πολύς κόσμος εδώ και αρκετά χρόνια αναφερόμενος στον ΣΕΠ μιλούσε για «ώρα του παιδιού», για αυτό δεν ευθύνονται μόνον οι πολιτικοί. Φοβάμαι πως πριν απ' όλα το μοντέλο που επιλέχθηκε για να εισαχθεί ο θεσμός στο ελληνικό σχολείο ίσως εξ αρχής δεν ήταν το σωστό ή αυτό που ταίριαζε περισσότερο στην εκπαιδευτική μας πραγματικότητα και σίγουρα ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόστηκε δεν ήταν ο καλύτερος. Δεν αρκεί να λες ότι ο ΣΕΠ δεν είναι μάθημα, όταν στην πραγματικότητα γινόταν στην τάξη με απλούς καθηγητές που δεν μπορούσαν παρά να τον κάνουν σαν μάθημα, στην καλύτερη των περιπτώσεων. Δεν ήταν ιδιότροποι ή ανενημέρωτοι οι Διευθυντές που θεωρούσαν μετέωρο τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και κλείνανε τα μάτια στο τι γινόταν ή τι δε γινόταν μέσα στις σχολικές αίθουσες την ώρα του ΣΕΠ, όταν δεν καταφέραμε να τους πείσουμε, αποδεικνύοντας στην πράξη και όχι μόνο με λόγια, ότι αξίζει να εφαρμόζεται ο θεσμός σε όλα τα Σχολεία.

Θα μπορούσαμε να πούμε πολλά για τις επιμορφώσεις των καθηγητών που εφαρμόζανε το θεσμό είτε στην τάξη είτε στα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ. Ακόμα και τα σεμινάρια των 520 ωρών είναι συζητήσιμο, αν θα μπορούσαν να θεωρηθούν επαρκή και κατάλληλα για συναδέλφους που οι περισσότεροι ελάχιστα γνώριζαν από ψυχολογία, κοινωνιολογία, οικονομικά, στατιστική. Οι τοποθετήσεις στα ΚΕΣΥΠ, ακόμα και στα ΓΡΑΣΕΠ γίνονταν πολλές φορές χωρίς να τηρούνται αξιοκρατικά κριτήρια. Συμφέροντα, ανταγωνισμοί, συνδικαλιστικές αγκυλώσεις απέκλεισαν από τη δημόσια εκπαίδευση τους αποφοίτους των μεταπτυχιακών τμημάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού των Πανεπιστημίων και το θέμα πιστοποίησης των λειτουργών του θεσμού έχει εδώ και καιρό βαλτώσει. Το ΕΚΕΠ δεν κατάφερε να αποκτήσει ουσιαστικό ρόλο, καταδικασμένο να φυτοζωεί, με τελική κατάληξη την ουσιαστική κατάργησή του και η σχέση του με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο δεν υπήρξε ποτέ ξεκάθαρη.

Εν τέλει, όσο ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στα σχολεία δεν επιτελούσε αποτελεσματικά τους στόχους του, όσο φαινόταν να μη παρακολουθεί την κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, τόσο γονείς και παιδιά απευθύνονταν σε ιδιώτες συμβούλους, επιστήμονες και μη, και σε ιδιωτικά κέντρα που άρχισαν να παρέχουν ό,τι η Δημόσια εκπαίδευση δεν ήταν σε θέση να προσφέρει με επάρκεια και αξιοπιστία. Ξαναγυρίσαμε λοιπόν σιγά-σιγά σε παλιότερες εποχές, όπου σε θέματα εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαιδευτικής

και επαγγελματικής πληροφόρησης υπήρχε μεγάλη ανισότητα ευκαιριών μεταξύ των παιδιών των ισχυρότερων και ασθενέστερων οικονομικά τάξεων. Σε μια περίοδο τόσο μεγάλης ανεργίας, αβεβαιότητας και απαισιοδοξίας για το μέλλον, οι συνέπειες αυτής της κατάστασης είναι πραγματικά τραγικές και για τα παιδιά αλλά και την Εθνική Οικονομία.

Είναι απαραίτητο λοιπόν κατά τη γνώμη μου, αν θέλουμε πραγματικά να υπερασπιστούμε και να βοηθήσουμε το σημαντικότερο θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, να μη διεκδικήσουμε απλά την επιστροφή στην προτέρα ούτως ή άλλως προβληματική κατάσταση, αλλά να προτείνουμε και να ζητήσουμε ένα καινούργιο ξεκίνημα για το θεσμό. Έχοντας διδαχτεί από τα λάθη μας και στηριγμένοι στην πλούσια πείρα που έχουμε συγκεντρώσει τα τελευταία τριανταπέντε χρόνια, θα χαράξουμε με τη βοήθεια των ειδικών επιστημόνων, Ελλήνων και ξένων, και των έμπειρων στελεχών του θεσμού, μια δυναμική πορεία που θα στηριχτεί σε όλα τα θετικά στοιχεία του παρελθόντος αλλά και σε μια ανανεωμένη ρεαλιστική αντίληψη της σύγχρονης εκπαιδευτικής και κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας της χώρας μας.

Εμείς πρέπει να απαιτήσουμε και η Πολιτεία οφείλει να δώσει οπωσδήποτε στο Θεσμό αυτή την ευκαιρία. Θα πρότεινα μάλιστα το προσεχές συνέδριο της Εταιρίας να σηματοδοτήσει την αφετηρία αυτού του νέου ξεκινήματος, το οποίο είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί όσο το δυνατόν συντομότερα και που φυσικά δεν πρέπει με κανένα τρόπο να αποτελέσει άλλοθι στις ολέθριες αποφάσεις του Υπουργείου, με τις οποίες κατεδαφίστηκε ο Θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ

Έμφαση στην Ψυχολογική Διάσταση του Θεσμού Σν.ΕΠ.

Η περιθρεφύσα οικονομική δυσπραγία στερεί από τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας τη δυνατότητα να συμβουλευούνται με τους νέους και το δικαίωμα αυτών να προσβλέπουν σε μια ομαλή πορεία επαγγελματικής ανάπτυξης, με αποτέλεσμα να απογοητεύονται και να μειώνεται η αυτοεκτίμηση τους. Η κατάσταση αυτή παρασύρει νέους και ενήλικες να καταλήξουν στο αυθαίρετο συμπέρασμα ότι για όλα έχουν οι ίδιοι αποκλειστική ευθύνη σε ατομικό, μάλιστα, επίπεδο, ενώ ζουν σε εξαιρετικά αντιξοές, ακόμα και εχθρικές οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες γενικευμένης απογοήτευσης.

Ο Θεσμός της Σν.ΕΠ. δεν μπορεί να αποτρέψει την οικονομική κατάρρευση της χώρας μας και να αναστήσει τα όνειρα μας για μια αξιοπρεπή καριέρα, μπορεί, όμως να βοηθήσει στην καλύτερη διαχείριση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουμε στον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τομέα. Είναι αυτονόητο το πάνδημο αίτημα ο θεσμός να ενισχυθεί, να αναδιοργανωθεί και να επεκταθεί, αντί

να συρρικνώνεται με εγκληματική ευθύνη των αρμοδίων. Χρειαζόμαστε το θεσμό περισσότερο από κάθε άλλη φορά.

Επισημαίνεται εδώ μια ενδογενής διάσταση που αποκτά συγκυριακά μεγαλύτερη βαρύτητα. Στην προσέγγιση της Συμβουλευτικής ο ειδικός Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, μετά την αξιόπιστη πληροφόρηση και την εφαρμογή κατάλληλων ψυχομετρικών εργαλείων, οφείλει να ενισχύσει την αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση του συμβουλευόμενου. Ο ρόλος του ψυχολόγου αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, παρόλο που η παρουσία του στην εκπαίδευση είναι ανύπαρκτη και, επίσης, στην ελληνική κοινωνία δεν έχει αναπτυχθεί η νοοτροπία να επιζητάται η συμβολή του, ακόμα και για σοβαρά ψυχοσυναισθηματικά προβλήματα. Η ενθάρρυνση, ιδιαίτερα των εφήβων, για αυτοεκτίμηση και αυτογνωσία ανήκει κυριολεκτικά στους ειδικούς ψυχολόγους και είναι ανάγκη να αξιοποιηθούν σε αυτή την κατεύθυνση. Παράλληλα, είναι ανάγκη όλοι οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας να αποκτήσουν ειδικές δεξιότητες ανίχνευσης του βαθμού αυτογνωσίας και ενθάρρυνσης της αυτοεκτίμησης των συμβουλευόμενων.

Οι ειδικοί Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, αν δεν είναι οι ίδιοι/ες ψυχολόγοι, οφείλουν να κατανοήσουν την ανάγκη να παραπέμπουν στους ειδικούς ψυχολόγους τις σοβαρές περιπτώσεις υποεκτίμησης των δυνατοτήτων των νέων για να μην οδηγηθούν αυτοί σε λαθεμένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, ακόμα και σε απρόβλεπτες παθολογικές και οριακές αντιδράσεις.

Νίκος Φακιολάς

Είναι δυνατόν να περισωθεί ο θεσμός...

Θερμά ευχαριστώ προσωπικά τον Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. για την χθεσινή, τιμητική του πρόσκληση να παραστάω στο σημερινό Δ.Σ. του Συλλόγου σας και δράττομαι της ευκαιρίας για να σας αναφέρω τα κάτωθι:

Υπάρχει έντονη ανησυχία όλων των εμπλεκομένων με τον θεσμό της ΣΥ.Π. για το μέλλον του θεσμού, διότι:

- την τρέχουσα σχολική χρονιά έχει ανασταλεί η λειτουργία των ΓΡΑ.ΣΥ
- Φήμες αναφέρουν ότι επίκειται η κατάργηση όλων των Γραφείων που εμπλέκονται με τον θεσμό (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΚΕ.ΣΥ.Π.).
- Παράλληλα ο Σ.Ε.Π. εξαφανίσθηκε από το Αναλυτικό Πρόγραμμα του Νέου Σχολείου (Λύκειο). Περιμένουμε δε αλλαγές και στο Γυμνάσιο.

Πρόσφατα και ύστερα και από προφορική ενημέρωση στον Πρόεδρο και στην Αντιπρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. δημοσιεύθηκε καταγγελτική Ανακοίνωσή σας, η οποία εκτόνωσε αρχικά την κατάσταση ως φυσιολογική αντίδραση των μελών σας, συνετέλεσε όμως εν συνεχεία στην αύξηση του φόβου τους, λόγω της αύξησης του κινδύνου κατάργησης του θεσμού από τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, διότι οι αρμόδιοι του Υ.Π.Δ.Μ.&Θ ουδέποτε απάντησαν και πολύ περισσότερο σας δέχθηκαν ως συνομιλητές.

Προς ενημέρωσή σας, στις 31 Μαΐου 2011 υπήρξε συνάντηση στο Υ.Π.Δ.Μ.&Θ με συμβούλους της Υφυπουργού όλων των Εκπαιδευτικών Κλάδων που διδάσκουν το μάθημα της Τεχνολογίας το οποίο οδεύει και αυτό προς κατάργηση όπου ήμουν παρών με την ιδιότητά μου ως μέλος της επιτροπής για το Μάθημα της Τεχνολογίας από την ΕΕΤΕΚ και ως Οργανωτικός Γραμματέας της ΕΤΕ. Στο τέλος και εκτός συνεδρίας ρώτησα μία εκ των συμβούλων για το θέμα του Σ.Ε.Π. Μου απήντησε ότι υπάρχουν εισηγήσεις ενώ ακόμη δεν έχουν πάρει συγκεκριμένες αποφάσεις για τη μορφή και το μέλλον του θεσμού ΣΥ.Π. και πως αυτές θα ληφθούν πιθανόν προς το τέλος Ιουνίου.

Γίνεται πλέον αντιληπτό πως κινδυνεύει άμεσα η επιβίωση του θεσμού στην Δημόσια Εκπαίδευση και τώρα είναι η χρονική στιγμή δράσης. Ως εκ τούτου προτείνω:

- Να ανακοινωθεί πρόσκληση από το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. προς όλους τους φορείς που ασχολούνται με τον θεσμό οι οποίοι θα εκπροσωπηθούν από δυο μέλη του Διοικητικού τους Συμβουλίου. Στόχος, αφού συζητηθούν τα προαναφερόμενα προβλήματα να καταλήξουν σε κοινό ψήφισμα το οποίο δια της παρουσίας τους οι φορείς θα επιδώσουν και θα συζητήσουν με την Υπουργό ή τους αρμόδιους Συμβούλους της.
- Το ίδιο να πραγματοποιηθεί και σε Ανώτατο Επίπεδο στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Αν υπάρχει χρόνος πριν την συνάντηση να πραγματοποιηθεί άμεσα Έκτακτη Γενική Συνέλευση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. προκειμένου να συζητηθεί το προηγούμενο ψήφισμα και να υπογράψουν όσοι παρόντες επιθυμούν το κοινό ψήφισμα.
- Σε Πανεπιστημιακούς Καθηγητές εγνωσμένου κύρους που διαθέτει η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. να προταθεί να παρευρίσκονται στην συνάντηση για την έκφραση ιδεών και την σύνταξη του προαναφερόμενου ψηφίσματος. Παράλληλα όσοι από αυτούς επιθυμούν να εκφράσουν στοιχειοθετημένα και γραπτώς την αντίθεσή τους προς την φημολογούμενη κατάργηση του θεσμού από τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση με άρθρα τα οποία θα δημοσιευθούν σε όλα τα μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και σε σχετικές με το θέμα μας ιστοσελίδες στο Internet.

Στην δεδομένη εποχή που μορφοποιείται κυρίως ως κρίση οικονομική, βάλονται μειούμενα κυρίως τα παρεχόμενα κοινωνικά αγαθά των πολιτών, γεγονός που ήδη βιώνουμε όλοι μας και εξ αυτού είναι εύκολο να διαγράφονται ακόμη και ολόκληροι θεσμοί επικούρησης του ανθρώπου. Τότε υπάρχει έντονη ανάγκη για αυξημένη κοινωνική συνοχή και ξεπέρασμα όλων των διαχωριστικών αντιλήψεων που μπορεί σε φυσιολογικούς καιρούς πιθανόν να μας απασχολούν (ίσως και έντονα) αλλά όταν έχουμε να κάνουμε με την ύπαρξη του θεσμού, όπως συμβαίνει σήμερα, πρέπει να τοποθετούνται σε υποδεέστερη μοίρα.

Μόνον ενωμένοι και με την προσωπική παρουσία μας και συγκροτημένη επιστημονικά πρόταση είναι δυνατόν να περισωθεί ο θεσμός.

Περιμένουμε και ως Πανελλήνιος Σύλλογος Λειτουργών Συμβουλευτικής (ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π.) κείμενο βάσης προς συζήτηση καθώς και συγκεκριμένο σχέδιο δράσης προκειμένου να μην φθάσουμε αφού ενταφιαστεί ο θεσμός να θρηγούμε εκ των υστέρων.

Κωνσταντίνος-Βίκτωρ Χατζησταμάτης
Νοέμβριος 2011

Θεόδωρος Κατσανέβας, Ιωάννα Τσιπαρίκου***

**Ο ΧΡΥΣΟΣ ΚΑΝΟΝΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ: ΕΝΑΣ
ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

Στην παρούσα εργασία, επιχειρείται μια ολιστική προσέγγιση της σύγχρονης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με την παραδοχή ότι αποτελεί ένα διεπιστημονικό κλάδο όπου συναντώνται η ψυχολογία και η οικονομία της εργασίας, με τη συνδρομή και της παιδαγωγικής. Γίνεται προσπάθεια να συγκεραστούν διάφορες διεθνείς θεωρίες και να δημιουργηθεί ένα χρηστικό μοντέλο για την εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην πράξη. Επισημαίνονται πέντε κρίσιμοι αλληλοεπηρεαζόμενοι παράγοντες που θεωρούνται ως οι πλέον σημαντικοί για τις επιλογές σταδιοδρομίας και συγκεκριμένα: α) επαγγελματικά ενδιαφέροντα, β) επιδόσεις και θέληση γ) προοπτικές επαγγελμάτων, δ) οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα και ε) τυχαία γεγονότα. Σύμφωνα με τον επιλεγμένο χρυσό κανόνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, άτομα με υψηλές ικανότητες και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέξουν από ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων που ταιριάζουν με τον τύπο προσωπικότητάς τους, ακόμη και από τα επαγγέλματα των οποίων το μείγμα των άλλων παραγόντων, εκτός από τυχαία γεγονότα που δεν μπορούν να υπολογιστούν, είναι αρνητικό. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις και θέληση, είναι προτιμότερο να επιλέξουν επαγγέλματα, που πρώτα απ' όλα ταιριάζουν με την προσωπικότητά τους και κατά δεύτερο λόγο, από επαγγέλματα των οποίων το μείγμα των άλλων παραγόντων είναι θετικό. Όσο υψηλότερες είναι οι επιδόσεις και η θέληση ενός ατόμου, τόσο μεγαλύτερο μπορεί να είναι το «κρίσιμο» των επαγγελματικών επιλογών. Αν όμως ένα επάγγελμα δεν ταιριάζει με την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις του, τότε δεν πρέπει να επιλέγεται, ακόμα και όταν το μείγμα των άλλων παραγόντων είναι θετικό. Οι ως άνω υποθέσεις είναι το αποτέλεσμα πολλών χρόνων έρευνας και πρακτικής στην παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας και την εφαρμογή του τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, Career Gate Test. Συνιστούν μια συγκεκριμένη τεχνογνωσία επαγγελματικής συμβουλευτικής που έχει αποδώσει σημαντικά αποτελέσματα και μπορεί να αξιοποιηθεί με επιτυχία στην πράξη.

Λέξεις κλειδιά: διεπιστημονική, ολιστική, βασικοί παράγοντες, χρυσός κανόνας, επιλογές σταδιοδρομίας, σύγχρονος οδηγός

* Ο Θ. Κ. είναι καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Επικοινωνία: Βερανζέρου 31, 10432, Αθήνα, τηλ. 210-5228000, e-mail: kats@unipi.gr, thkatsanevas@gmail.com, www.unipi.gr/katsanevas, www.elesyp.gr.

** Η Ι. Τ. (M.A.Econ., Wales-Cardiff) είναι υποψήφια Διδάκτωρ του Πανεπιστημίου Πειραιώς, jtsiparikou@gmail.com.

**Ο ΧΡΥΣΟΣ ΚΑΝΟΝΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ: ΕΝΑΣ
ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

In this paper, we attempt to present an holistic approach to modern career counseling, assuming that it is an interdisciplinary field which brings together psychology of work, labour economics and pedagogy. By the reconciliation of different theories, we try to create a workable model of career counseling practice. There are identified five critical factors that affect each other and influence career choices, namely: a) professional interests, b) performance and will c) occupational prospects, d) family and financial data, and e) random events. Under the so called golden rule for career choices, it is argued that, persons with high performances, skills and strong will, can choose from a wider range of occupations that match with their personality type, even from those for which the mix of the above factors (other than random events), is negative. In contrast, persons with low performances and will, it is preferable to choose occupations that first of all match with their personality and secondly, occupations of which the mixture of the above factors are positive. The higher the performance and willingness of an individual, the greater may be the "risk" of career choices. But, if an occupation does not match his personality type, his interests and inclinations, then this should not be chosen, even when the mixture of other factors are positive. This hypothesis, is the result of many years of research and practice in career counselling and the implementation of many thousand of computerized career guidance tests, namely the Career Gate test. They represent a specific knowhow in career guidance that has yielded important results and can be used successfully in practice.

Keywords: interdisciplinary, holistic, basic factors, golden rule, career choices, modern guide

1. Η Διεπιστημονική Προσέγγιση

Στα πλαίσια των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων, η ανάγκη για μια διεπιστημονική και ολιστική προσέγγιση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έχει τονιστεί από πολλούς ερευνητές. Οι Patton και McMahon (1999), επισημαίνουν ότι, η υιοθέτηση ενός ενοποιητικού πλαισίου του κλάδου μπορεί να συμβάλει στη συνοχή του, μέσα από μια συγκλίνουσα προσέγγιση των διάφορων θεωριών. Όμως, παρά την εκτεταμένη επιστημονική έρευνα, η επικοινωνία μεταξύ των επαγγελματιών και των ερευνητών είναι ακόμη περιορισμένη. Ο Savickas

(2003) αναφέρει ότι «εκτενή στοιχεία για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας εξακολουθούν να συσσωρεύονται, αλλά η αξιοποίηση τους από συμβούλους δεν ενδείκνυται παντού». Ο Van Esbroeck (2007), τονίζει ότι, «θεωρία και πρακτική μπορεί να αλληλοεμπλουτίζονται, προκειμένου να αναπτυχθούν έγκυρα συστήματα εφαρμοσμένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας». Ένα ειδικότερο σημαντικό ζήτημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη, είναι ο αντίκτυπος που έχει η πρόσφατη οικονομική κρίση στον κλάδο. Η Szilagyi (2010), αναφέρει ότι, ενώ στο παρελθόν, οι άνθρωποι επιχειρούσαν να ικανοποιήσουν υψηλά επίπεδα

επαγγελματικών αναγκών και αντιπραγματώσης, σήμερα είμαστε μάρτυρες σε μια αλλαγή της εστίασης, πίσω στα βασικά. Η πρωτοφανής σημερινή ένταση της ανεργίας, σηματοδοτεί μια στροφή όπου οι βασικές ανάγκες και η εργασιακή ασφάλεια αποκτούν μεγαλύτερη σημασία. Κατ' επέκταση, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αποκτά κυρίαρχη βαρύτητα για τις μικρομεσαίες εισοδηματικές τάξεις, πολύ περισσότερο απ' ό,τι στο παρελθόν. Διάφοροι ερευνητές έχουν επισημάνει ότι, η ζήτηση για εφαρμοσμένη επαγγελματική συμβουλευτική θα επεκταθεί λόγω της αύξησης των ποσοστών ανεργίας και της μερικής απασχόλησης. (Herr, 2003). Ο Savickas (2003) τονίζει ότι, οι σύμβουλοι πρέπει να βοηθήσουν τα άτομα να προσαρμοστούν στις δραματικές αλλαγές που συντελούνται σήμερα στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Γενικότερα, διαπιστώνεται η αναγκαιότητα για τη δημιουργία μιας γέφυρας μεταξύ της θεωρίας και των εφαρμογών στην πράξη. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, επισημαίνουν οι Bimrose & Brown (2010), οφείλουν να ενσωματώνουν τις θεωρίες του κλάδου, να αξιοποιούν τις διαθέσιμες μεθόδους και τις νέες τεχνολογίες, και να αποκτούν γνώσεις από διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Οι Niles & Harris-Bowlsbey (2009), ενθαρρύνουν τους συμβούλους όχι μόνο να εξοικειωθούν με το θεωρητικό πλαίσιο, αλλά και να συμμετάσχουν στο έργο του εμπλουτισμού του, έτσι ώστε να θεσπιστούν έγκυρες οδηγίες για πρακτικές εφαρμογές. Γενικότερα, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, η εφαρμοσμένη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, απευθύνεται στο ευρύτερο κοινό, και εάν είναι δυνα-

τόν, πρέπει να μένει μακριά από αντιφατικές θεωρητικές απόψεις και υποθέσεις. Πρώτιστη είναι η ανάγκη να παρέχει συγκεκριμένες, σαφείς κατευθύνσεις για την επιλογή των σπουδών, επαγγελματίων και σταδιοδρομίας. Οι επιστημονικές διαφοροποιήσεις ή ακόμη και αντιεγκλήσεις σχετικά με τα συναφή θέματα, μπορεί και πρέπει να ενδιαφέρουν μόνο τους ακαδημαϊκούς και ερευνητές του τομέα. Όταν διοχετεύονται επιμόνως σε εφαρμοσμένα πεδία συμβουλευτικής, δημιουργούν σύγχυση και αποπροσανατολίζουν αντί να προσανατολίσουν τους συμβούλους και το ευρύτερο κοινό. Οι εφαρμογές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σήμερα, μπορεί να συμβάλλουν καταλυτικά στη βελτίωση της ατομικής ικανοποίησης, στην αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας και της οικονομίας ως συνόλου. Η ολιστική αυτή προσέγγιση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας συμπλέει με τη διαπίστωση για τη διεπιστημονικότητα του κλάδου στον οποίο διασταυρώνονται οι κλάδοι της ψυχολογίας και οικονομίας της εργασίας με τη συνδρομή και της παιδαγωγικής. Στις εφαρμογές του θεσμού στην πράξη, αξιοποιούνται επίσης στοιχεία από τους κλάδους της στατιστικής, της ψυχομετρίας, της πληροφορικής και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Αυτή η ολιστική διεπιστημονική προσέγγιση αποτελεί μια ισχυρή διεθνή τάση στο συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο το οποίο, ειδικά τα τελευταία χρόνια, έχει υποστεί σημαντικές εξελίξεις. Λαμβάνοντας υπόψη τις ως άνω διαπιστώσεις και υποθέσεις, προσανατολιστήκαμε στην προσπάθεια συγκεκριασμού των διάφορων θεωριών της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με κυ-

ρίαρχη αυτή του Holland και στην ανάπτυξη ενός χρηστικού μοντέλου για εφαρμογές στην πράξη, συνδυάζοντας την ψυχολογία με την οικονομία της εργασίας. Η μεθοδολογία εφαρμοσμένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που παρατίθεται πιο κάτω, είναι το αποτέλεσμα πολλών χρόνων συναφούς έρευνας και πρακτικής με αξιοποίηση του επιλεγόμενου χρυσού κανόνα και αυτοματοποιημένων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού. Συνιστά μια συγκεκριμένη τεχνογνωσία επαγγελματικής συμβουλευτικής που έχει αποδώσει σημαντικά αποτελέσματα και αξιοποιείται και μπορεί να αξιοποιηθεί με επιτυχία στην πράξη.

2. Οι Βασικοί Παράγοντες Επιλογών Σταδιοδρομίας

Κεντρικό ζητούμενο για τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι να υπάρχουν συγκεκριμένες, σαφείς, περιεκτικές κατευθύνσεις για εφαρμογές του θεσμού στην πράξη. Η θεωρία του χρυσού κανόνα επιλογών σταδιοδρομίας (Κατσανέβας, 2009), παρέχει μια συγκεκριμένη μεθοδολογική προσέγγιση για το σκοπό αυτό, η οποία έχει εφαρμοστεί με επιτυχία επί σειρά ετών από τον υπογράφωντα και πολλούς συνεργάτες του, σε συνδυασμό με τη χορήγηση και αξιοποίηση σε περισσότερες από 20.000 περιπτώσεις του αυτοματοποιημένου τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, γνωστού με την ονομασία Career Gate Test K.17. (Katsanevas, 2008, Καβρουλάκη, Τ., Λιβανός, Η., 2007). Σύμφωνα με την ίδια προσέγγιση, η οποία μπορεί να εληφθεί ως ένας χρηστικός οδηγός σύγχρονης

επαγγελματικής συμβουλευτικής, πέντε συγκεκριμένοι παράγοντες όπως περιγράφονται πιο κάτω, θεωρούνται ως οι πλέον σημαντικοί για τις επιλογές σταδιοδρομίας. Οι παράγοντες αυτοί που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, σύμφωνα με τις παραδοχές του χρυσού κανόνα, είναι οι ακόλουθοι:

- α) επαγγελματικά ενδιαφέροντα, κλίσεις, ταλέντα
- β) επιδόσεις και θέληση,
- γ) προοπτικές επαγγέλματος
- δ) οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα
- ε) τυχαίοι παράγοντες

3. Επαγγελματικά Ενδιαφέροντα, Κλίσεις, Ταλέντα

Η ταύτιση της επαγγελματικής προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων, των κλίσεων, των προτιμήσεων, των ταλέντων με επιμέρους επαγγέλματα, είναι γνωστό ότι αποτελεί τον πλέον σημαντικό παράγοντα για τις επιλογές σταδιοδρομίας. Θεωρείται ότι είναι μετρήσιμος και ο μόνος μη μεταβλητός παράγοντας, με τον οποίο συνδυάζονται οι άλλοι που αναφέρονται πιο κάτω, ώστε να εξαχθούν τα κατάλληλα συμπεράσματα για τις επιλογές σπουδών, επαγγέλματος και σταδιοδρομίας. Η αυτογνωσία και η επίγνωση της επαγγελματικής προσωπικότητας του καθένα αποτελεί κυρίαρχο ζήτημα. (Mahoney & Lyddon, 1988). Πολλές μελέτες έχουν αποδείξει ότι, όταν σε ένα άτομο ταιριάζει ένα επάγγελμα, τότε αντλεί ικανοποίηση και το ασκεί με μεγαλύτερη επιτυχία (Holland 1997, Wong, C.S., Wong, P.M., Peng, K.Z.,

2011). Γεγονός είναι ότι, οι άνθρωποι έχουν πολύπλοκη προσωπικότητα, με διαφορετικά ενδιαφέροντα, ταλέντα, προτιμήσεις, ικανότητες, δεξιότητες, στόχους και αξίες ζωής, θέληση, φιλοδοξίες. Γι' αυτό και απαιτείται ο έγκαιρος και έγκυρος επαγγελματικός προσανατολισμός με τη συνδρομή συμβούλων καριέρας και τη λήψη κατάλληλων τεστ από την ηλικία της εφηβείας, ώστε να γίνει γνωστό ποια είναι τα πραγματικά ενδιαφέροντα, οι κλίσεις και τα ταλέντα του καθένα, ποια επαγγέλματα του ταιριάζουν και ποια όχι. Η αποκρυπτογράφηση της προσωπικότητας, η κατάκτηση της αυτογνωσίας, το «γνώθι σαυτόν» πρέπει να γίνεται με επιστημονική, με σύνεση και όχι επιπόλαια και βιαστικά. Γιατί τότε μόνο θα μπορέσουν οι νέοι να «γίνουν αυτό που είναι και όχι αυτό που νομίζουν ότι είναι». Να επιλέξουν δηλαδή το επάγγελμα που πραγματικά τους ταιριάζει, τους ενδιαφέρει και στις απαιτήσεις του οποίου μπορούν να ανταπεξέλθουν. Να αποφύγουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους. Και εφόσον συντρέχουν και ορισμένες άλλες προϋποθέσεις, να έχουν μια επιτυχημένη καριέρα.

4. Επιδόσεις και Θέληση

Οι επιδόσεις, οι ικανότητες, οι δεξιότητες, σε συνδυασμό με τη θέληση, αποτελούν το δεύτερο βασικό παράγοντα για τις επιλογές σπουδών, επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας. Κάθε άτομο, εκτός από τη γνώση των επαγγελμάτων που του ταιριάζουν, οφείλει να έχει μια εικόνα σε ποια ιεραρχικά επίπεδα μπορεί να στοχεύει για να τα

ασκήσει. Να ξέρει δηλαδή ποιος είναι και τι μπορεί να κάνει και γιατί όχι, να στοχεύει ψηλά, εφ' όσον συνυπάρχουν και άλλες θετικές συγκυρίες. Η δομή του υφιστάμενου εκπαιδευτικού συστήματος, οι επικρατούσες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις, το επίπεδο σπουδών, τα συστήματα ελέγχου, η διαδικασία επιλογής για περεταίρω ή/και ανώτερες σπουδές, η επιρροή των εκπαιδευτικών σε συνδυασμό με τις επιδόσεις των μαθητών, διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην επιλογή των σπουδών, επαγγέλματος και επαγγελματικής σταδιοδρομίας. (Roberts, K., 1981). Όταν ένας μαθητής έχει πολύ καλές επιδόσεις στο σχολείο, είναι εύλογο να επιλέξει να εισαχθεί σε μια σχολή με υψηλές βάσεις εισαγωγής, όπως είναι λχ. η ιατρική. Με την προϋπόθεση βέβαια ότι του ταιριάζει το ιατρικό επάγγελμα και είναι προετοιμασμένος να διαβεί την ανηφορική και κοπιώδη αυτή εργασιακή σταδιοδρομή. Συνήθως, θεωρείται σπατάλη ανθρώπινων πόρων, ένας μαθητής με υψηλές μαθησιακές επιδόσεις, να επιλέγει σχολές με χαμηλές βάσεις εισαγωγής. Γενικότερα, οι επιδόσεις στα επιμέρους μαθήματα, αλλά και στο γενικό σύνολο στο σχολείο, είναι ένα πρώτο κριτήριο για το είδος και κυρίως για το επίπεδο σπουδών στο οποίο μπορεί να στοχεύσει. Αλλά δεν αποτελούν το μοναδικό κριτήριο για το μέλλον. Είναι γνωστό ότι πολλοί επιτυχημένοι επιστήμονες δεν υπήρξαν λαμπροί μαθητές. Οι επιδόσεις μπορεί να βελτιωθούν ριζικά, εφόσον υπάρχει ισχυρή θέληση, στόχοι και ευγενής φιλοδοξία για επαγγελματική και κοινωνική ανέλιξη. Γι' αυτό και ο βαθμός της θεληματικότητας, της επιμονής και

της προσπάθειας που είναι διατεθειμένα να κάνουν ορισμένα άτομα, έχει ιδιαίτερη σημασία για το επαγγελματικό τους ταξίδι. Σημασία έχει λοιπόν ο συνδυασμός των επιδόσεων με τη θέληση και η κατάλληλη αλληλοσυσχέτισή τους με τους άλλους παράγοντες

5. Προοπτικές των Επαγγελματιών

Στη σύγχρονη επαγγελματική συμβουλευτική, έχει γίνει γενικώς αποδεκτή η αναγκαιότητα για κατάλληλη ενημέρωση για την κατάσταση και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων. (Bimrose et al., 2006). Αυτό συνιστά και τον τρίτο αποφασιστικό παράγοντα για τις σωστές επιλογές σπουδών, επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας. (Κατσανέβας, Λιβανός, 2011). Τόσο οι σύμβουλοι, όσο και οι συμβουλευόμενοι οφείλουν να ενημερωθούν για τις αξιόπιστες προβλέψεις που υπάρχουν για τις προοπτικές αυτές. Να μάθουν ποια είναι τα επαγγέλματα του μέλλοντος και ποια του παρελθόντος (Κατσανέβας, 2007, Κατσανέβας, Θ., Ελευθερίου, Κ., Τσιαπαρίκου, Ι., 2011). Γεγονός είναι ότι, σε αντίθεση με το παρελθόν, σήμερα, η πλειονότητα των νέων επιλέγει τις σπουδές και το επάγγελμα που θα ακολουθήσει, με βασικό κριτήριο τις προοπτικές τους. Η αγωνία για να βρεθεί μια θέση στο χλωμό σημερινό ήλιο της αγοράς εργασίας, είναι πολύ ισχυρότερη από όσα μπορούν να ειπωθούν ενάντια στην αντίληψη αυτή. Όμως, όσο ισχυρό και αν είναι το ίδιο κριτήριο, σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να είναι το μόνο ή το κυρίαρχο στη μεγάλη απόφαση ζωής που συζητάμε

εδώ. Αν ένα επάγγελμα δεν ταιριάζει στο χαρακτήρα, στις κλίσεις ενός νέου, δε θα πρέπει να επιλέγεται, όσο εξαιρετικές και αν είναι οι προοπτικές του. Πρώτιστης σημασίας είναι η ταύτιση των ενδιαφερόντων, των κλίσεων, των προτιμήσεων, των ικανοτήτων με ορισμένα επαγγέλματα και κατά δεύτερο λόγο η συνεξέταση των προοπτικών τους. Αλλά και η πλήρης αγνόησή τους, μπορεί να οδηγήσει σε απόλυτα εργασιακά αδιέξοδα.

6. Οικογενειακά και Οικονομικά Δεδομένα

Το οικογενειακό περιβάλλον, η οικογενειακή παράδοση και κουλτούρα, αλλά και τα οικονομικά οικογενειακά δεδομένα αποτελούν τον τρίτο σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. (Bradley & Mims, 1992, Johnson, Buboltz, & Nichols, 1999, Hargrove, Inman, & Crane, 2005, Hannah & Kahn, 1989, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. κ.α., 2003, κλπ.). Συχνά, το επάγγελμα του πατέρα, της μητέρας, η οικογενειακή επιχείρηση, είναι ένα ισχυρό εφελτήριο για το εργασιακό μέλλον των νέων. Όσο κι αν ακούγεται παρωχημένο ή καταγγέλλεται ως νεποτισμός, σήμερα, σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά, είναι σε βάρος του ατομικού συμφέροντος των παιδιών να παραγνωρίζεται το προβάδισμα που τους παρέχεται από την οικογενειακή παράδοση, χωρίς φυσικά αυτό να σημαίνει και εφησυχασμό. Όμως, είναι επίσης γεγονός, ότι αρκετοί γονείς επιχειρούν να επιβάλλουν στα παιδιά τους τις δικές τους επιθυ-

μίες ή και απωθημένα. Τους πιέζουν να σπουδάσουν μια από τις επιστήμες που θεωρούνται ότι αποτελούν το εισιτήριο για κοινωνική και οικονομική άνοδο, όπως γιατρός, μηχανικός, δικηγόρος ή να ακολουθήσουν το οικογενειακό επάγγελμα. Και ενώ δεν αποκλείεται οι γονείς να έχουν δίκιο όταν επιμένουν για την επιλογή μιας ορισμένης καριέρας για τα παιδιά τους, το χάνουν εξαιτίας του επίμονου και πατερναλιστικού τρόπου με τον οποίο θέλουν να το επιβάλουν. Τέλος, για να είμαστε ρεαλιστές, δε θα πρέπει να παραγνωρίζεται και ο ρόλος των οικονομικών δυνατοτήτων που έχει κάθε οικογένεια για τις σπουδές των παιδιών της. Για να αναφερθούμε σε ένα πρακτικό και μόνο ζήτημα, ο τόπος όπου είναι εγκαταστημένη μια σχολή, θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη για υποψήφιους των οποίων οι οικογένειες δεν έχουν μεγάλες οικονομικές δυνατότητες.

7. Τυχαίοι Παράγοντες

Οι τυχαίοι παράγοντες, οι απρόσμενες καλότητες ή κακότητες συγκυρίες που συναντά κάθε άνθρωπος στη ζωή του, μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη σταδιοδρομία και στην προσωπική του ζωή. Ο παράγοντας αυτός, σε αντίθεση με τους προηγούμενους τέσσερις, λαμβάνεται υπόψη μόνο κατά περίπτωση, αφού είναι απρόβλεπτος. Φυσικά και έχει σημασία να μπορεί να δει ο καθένας πότε και προς ποια κατεύθυνση η τύχη του χτυπά την πόρτα. Να κάνει τη σωστή επέμβαση στο πεπρωμένο του, να βρεθεί στην επάνω μεριά του κύματος.

Χωρίς βέβαια αυτό να συνεπάγεται βλάβη για τους συνανθρώπους του, στους οποίους, όταν μπορεί κανείς πρέπει να προσφέρει ενδιαφέρον και αλληλεγγύη. Ούτε σημαίνει εγκατάλειψη της προσπάθειας για συνεχή αυτοβελτίωση, για την κατάκτηση της γνώσης και των κατάλληλων δεξιοτήτων που απαιτεί ο κόσμος της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας. Τα αγαθά «κόποις κτώνται» και η επιτυχία στην εργασία και στη ζωή αποτελεί επιβράβευση των κόπων του καθένα. Η κατάκτηση της γνώσης που δεν τελειώνει ποτέ, είναι πηγή και χαρά της ζωής, είναι αυτοσκοπός, είναι δύναμη αξιοσύνης, επιτυχίας και δημιουργίας. Στο ταξίδι για την Ιθάκη σημασία έχει το μεγαλείο της διαδρομής.

8. Ο Χρυσός Κανόνας Επιλογών Σταδιοδρομίας

Σύμφωνα με το χρυσό κανόνα επιλογών σταδιοδρομίας, «άτομα με υψηλές μαθησιακές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελματίων που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα για τα οποία οι επαγγελματικές προοπτικές, τα οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα εμφανίζονται αρνητικά. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και όχι ισχυρή θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε σπουδές και επαγγέλματα που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο οι επαγγελματικές προοπτικές, τα οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα είναι θετικά». Όσο υψηλότερες είναι οι μαθησιακές επιδόσεις και ο βαθμός

θέλησης ενός ατόμου, τόσο ευρύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα, το «ρίσκο» επιλογής επαγγελμάτων που αντιπροσωπεύονται από περιορισμένες ή και ελάχιστες θέσεις στην αγορά εργασίας και οι προσωπικές τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένες, όπως λχ. οι γενετιστές, οι αστρονόμοι, οι σεισμολόγοι, κλπ. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο που έχει ιδιαίτερα υψηλές επιδόσεις σε φιλολογικά μαθήματα, με ισχυρές γλωσσικές δεξιότητες και ισχυρή θέληση και βούληση να ακολουθήσει το επάγγελμα του φιλόλογου εκπαιδευτικού που είναι ιδιαίτερα κορεσμένο, μπορεί και πρέπει να το επιλέξει, αφού είναι περίπου βέβαιο ότι θα έχει ικανοποιητική επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία. Αν είναι σίγουρος για την επιλογή του, ξέρει τι θέλει και τι μπορεί να κάνει, τότε μπορεί και να το πετύχει. Αντίθετα ένα άτομο με χαμηλές επιδόσεις και όχι ιδιαίτερα ισχυρή θέληση, που είτε ο ίδιος ή οι γονείς του επιμένουν να γίνει λχ. γιατρός, ένα επίσης πολύ κορεσμένο και ανταγωνιστικό επάγγελμα, είναι πολύ πιθανό να οδηγηθεί σε επαγγελματικό και προσωπικό αδιέξοδο. Το άτομο αυτό, είναι πολύ προτιμότερο να διαλέξει επαγγέλματα που του ταιριάζουν ή τουλάχιστον δεν είναι αντίθετα με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά του, που όμως έχουν καλές προσωπικές στην αγορά εργασίας, όπως λχ. η πληροφορική, ή συνηγορούν στην επιλογή του άλλοι παράγοντες όπως είναι τα οικογενειακά δεδομένα. Στο χρυσό κανόνα με τον οποίο επιχειρείται να εμπλουτιστεί η θεωρία και πρακτική της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, θα πρέπει να προστεθεί επίσης η διαπί-

στωση ότι, στη σύγχρονη εποχή, ένας εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να υποχρεωθεί να αλλάξει ένα ή περισσότερα επαγγέλματα στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Επιπλέον, υπάρχει σήμερα ένας πολύ μεγάλος αριθμός επαγγελμάτων από τα οποία καλείται να κάνει τις επιλογές του και αυτό σημαίνει ότι οφείλει να μη σκέφτεται μονοδιάστατα και να επιμένει στην επιλογή ενός και μόνο επαγγέλματος. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολύ περισσότερα από ένα επαγγέλματα που ταιριάζουν στον καθένα. Αν για κάποιους λόγους, δεν είναι εφικτή η επιλογή του πρώτου σε προτίμηση επαγγέλματος, οφείλει να προχωρήσει στα επόμενα, αλλά να αποφύγει τα τελευταία. *«Μπορεί πάντοτε να υπάρξει μια άλλη αγάπη για τον καθένα, αν η πρώτη δε σταθεί στο δρόμο του.»*. Εκείνο που πρέπει οπωσδήποτε να αποφύγει, και αυτό αποτελεί επίσης κεντρικό σημείο του χρυσού κανόνα, είναι η επιλογή επαγγέλματος ή επαγγελμάτων που βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με την προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά του. Η αποφυγή επαγγελμάτων που δεν του ταιριάζουν, ίσως έχει περισσότερο σημασία και από την επιλογή επαγγελμάτων που του ταιριάζουν. Γι' αυτό και ο καθένας θα πρέπει να έχει ένα ανοικτό οριζόντιο και να επιλέξει από ένα κατάλογο πολλών επαγγελμάτων που του ταιριάζουν, συνυπολογίζοντας και τη βαρύτητα των άλλων κριτηρίων που συνυπάρχουν, και να αποφύγει οπωσδήποτε επαγγέλματα που είναι εντελώς αταίριαστα με το χαρακτήρα του.

Σημειώνεται επίσης ότι στη σημερινή εποχή των ταχύτατων τεχνολογικών και οικονομικών αλλαγών, ένα

άτομο μπορεί να υποχρεωθεί να αλλάξει διαφορετικά επαγγέλματα ή ειδικότητες στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής. Όπως έχει επισημανθεί (Κρίβας, 2011), η παραδοσιακή αντίληψη για τη σταδιοδρομία ως «φυσιολογική» ανοδική πορεία στην εργασιακή ιεραρχία μιας και μοναδικής διάβιου επαγγελματικής θέσης τίθεται πλέον σε έντονη αμφισβήτηση. Εδώ υπεισέρχεται η νέα έννοια της «ασχολησιμότητας» (employability), της ετοιμότητας δηλ. ενός ατόμου να απασχοληθεί σε διαφορετικά επαγγέλματα και ειδικότητες με την κατάλληλη μετακαπαίδευση. Εκτός από τα παραπάνω, επισημαίνεται ότι σε όλα τα επαγγέλματα μέσης και κυρίως υψηλής εκπαίδευσης και εργασιακής ιεραρχίας,

απαραίτητη είναι η γνώση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, της αγγλικής γλώσσας, καθώς και η διαρκής ανανέωση των γενικών και ειδικών γνώσεων και εμπειριών. Και βέβαια δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ολοκληρωμένος άνθρωπος και επιτυχημένος επαγγελματίας, είναι εκείνος που έχει πνευματικές ανησυχίες και ευαισθησίες, εμμένει σε αξίες και αρχές, αναζητά τη μόρφωση και τη γνώση, ασχολείται με την τέχνη και τη λογοτεχνία, την προστασία του περιβάλλοντος, συμμετέχει στα δρώμενα και σε δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης, αναπτύσσει κριτική και δημιουργική σκέψη, ενεργεί με εντιμότητα και διορατικότητα και δραστηριοποιείται θετικά για το δικό του αλλά και για το γενικότερο καλό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bimrose, J., Marris, L., Barnes, S-A., & Mason, A.(2006). Labour Market Information: Broadening horizons and connecting practioners. In *Constructing the future IV: Transforming career guidance*. Stourbridge: Institute of Career Guidance pp.89-102.
- Bradley, R.W., & Mims, G.A.(1992). Using family systems and birth order dynamics as the basis for a college career decision-making course. *Journal of Counseling and Development*, 70, 445-448.
- Hannah, J., & Kahn, S. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of Grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Hargrove, B.K., Inman, A.G., & Crane, R.L.(2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31, 263-278.
- Herr, E.L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly*, 52, 8-17.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Johnson, P., Buboltz, W.C., & Nichols, C.N. (1999). Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students. *Journal of Career Development*, 26, 137-146.
- Καβρουλάκη,Τ., Αιβανός, Η. (2007). Το Career Gate Test, Plus. Συνέδριο ΕΛΕΣΥΠ, Δεκ. 2007.
- Κατσιανέβας, Θ. (2007). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα, Πατάκη.

- Katsanevas, Th. (2008). *The Computerized Career Gate Test K.17*, in G.A. Tsihrintzis et al. (Eds.): *New Direct. in Intel. Interac. Multimedia*, SCI 142, pp. 427-438, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Κατσανέβας, Θ. (2009). *Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας. Σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός*. Εκδόσεις Πατάκη.
- Katsanevas, T. and Livanos, I. (2011). The balance of demand and supply of professions: a labour market information system for Greece, in *Essays in economics: applied studies on the Greek economy: 50 years anniversary publication*, 407- 426, Editors: Balfoussias, S., Hatzipanayotou, P. and Kanellopoulos, C. Athens: Centre of Planning and Economic Research
- Κατσανέβας, Θ., Ελευθερίου, Κ., Τσιπαράκου, Ι. (2011). Οι Βραχυπρόθεσμες και Μακροπρόθεσμες Προβλέψεις για τις Προοπτικές των Επαγγελματιών ως εργαλείο σύγχρονης επαγγελματικής συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)*. Vol. 94-95, p.83-93.
- Κράβας, Σ. (2011). Η αφηγηματική προσέγγιση στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία: Δυνατότητες, όρια – Πρακτικές προοπτικές. *Τρίμηνη Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)*. Vol. 94-95, p.27-38.
- Mahoney, M.J. & Lyddon, W.J. (1988). Recent developments in cognitive approaches to counseling and psychotherapy. *Counseling Psychologist*, 16, 190-234.
- Niles, S.G., Harris-Bowlsby, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*, 3rd edition, New Jersey: Pearson.
- Ntanos, A. (2009). Institutional approach of conflicts and the crisis management in the business environment. *Archives of Economic History* Vol. XX1
- Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career Development and Systems Theory. A new relationship*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Roberts, K. (1981). The sociology of work entry and occupational choice. In A.G. Watts, D.E. Super and J.M. Kidd (eds) *Career development in Britain*. Cambridge: CRAC (Hobson).
- Savickas, M.L. (2003). Advancing the career counseling profession: objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, No.1, 87-96.
- Σιδηροπούλου – Δημαράκου, Δ., Μυλωνά, Κ., Αργυροπούλου, Α. (2003). Οι απόψεις των εφήβων για την επίδραση των γονέων στις επαγγελματικές τους επιλογές. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τ.64-65, σσ. 95-108.
- Szilagyi, A. (2010). The opportunity of the economic crisis. Career versus work. *Quarterly Review of Counselling and Guidance*, Vol.90-91, pp.163-167. Hellenic Society of Counselling and Guidance. Athens: Ellinika grammata.
- Van Esbroeck, R. (2007). A new disciplinary home for vocational psychology: A house with many rooms. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 7, 203-206.
- Wong, C.S, Wong, P.M., Peng, K.Z. (2011). An exploratory study on the relationship between parents' career interests and the career interests of young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol.11, 39-53.

*Γεωργία Α. Κουμουνδούρου**

**ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ:
Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΑΠΟΦΑΣΗΣ**

Ο σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης της Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης με την προσωπικότητα και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Σε δείγμα 194 Ελληνοκύπριων μαθητών χορηγήθηκαν η Κλίμακα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης (Career Development Inventory-A: Creed & Patton, 2004), το Ερωτηματολόγιο Προσωπικότητας των Πέντε Παράγοντων (Traits Personality Questionnaire: Tsousis & Kerpelis, 2004) και το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Emotional Quotient Inventory-S: Bar On, 2002). Πέρα από την Εξωστρέφεια και την Ευσυνειδησία που προέβλεπαν τη Λήψη Απόφασης σε ποσοστό 16,5%, η Διαπροσωπική ΕΙ πρόσθεσε ένα επιπλέον 5,3% στην ερμηνεία του κριτηρίου. Τα ευρήματα υποδεικνύουν το διευκολυντικό ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. **Λέξεις-Κλειδιά:** Συναισθηματική Νοημοσύνη, Προσωπικότητα, Διαδικασία Λήψης Απόφασης, Ελληνοκύπριοι μαθητές

*Georgia A. Koumoundourou**

**EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERSONALITY TRAITS
AND CAREER DECISION MAKING PROCESS**

The purpose of the study was to examine the role of EI and personality traits to Greek-Cypriot adolescents' Career Decision Making (CDM). The Emotional Quotient Inventory-S (Bar On, 2002), the Traits Personality Questionnaire (Tsousis & Kerpelis, 2004), and the Decision Making (Career Development Inventory-A: Creed & Patton, 2004) were administered to 194 high school students. The results showed that apart from extraversion and conscientiousness accounting for 16% of the CDM variance, the Interpersonal EI explained an additional 5,6%. The findings indicate that EI could serve as an additive facilitator in adolescents' CDM.

Key-words: Emotional Intelligence, Personality Traits, Career Decision Making Process, Greek-Cypriot High school students

* Η Γ.Κ. είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Ph.D. και διδάσκει στο Ινστιτούτο Συμβουλευτικών και Ψυχολογικών Σπουδών (Institute for Counselling and Psychological Studies: ICPS), Επικοινωνία: Ινστιτούτο Συμβουλευτικών και Ψυχολογικών Σπουδών, Φιλίων 56α & Κανάρη, 12131 Αθήνα, 210-6456564, g.koumoundourou@icps.edu.gr

Εισαγωγή

Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται ένα έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον όσον αφορά στη μελέτη των ατομικών διαφορών στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Ο κύριος ερευνητικός όγκος επικεντρώνεται στην επίδραση που έχουν τόσο τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Jin, Watkins, & Yuen, 2009. Rogers, Creed, & Glendon, 2008) όσο και η συναισθηματική εμπειρία του ατόμου (Brown, George-Curran, & Smith, 2003. Di Fabio & Palazzeschi, 2009) κατά τη διαδικασία εύρεσης του κατάλληλου γι' αυτό επαγγελματικού του ρόλου. Ο στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης των δύο αυτών πυρηνικών ατομικών στοιχείων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Προσωπικότητα και Λήψη Απόφασης

Όσον αφορά στην προσωπικότητα, τα σχετικά ευρήματα αναδεικνύουν με συστηματικό τρόπο ότι η εξωστρέφεια και η ευσυνειδησία, όπως προσδιορίζεται στο μοντέλο των πέντε παραγόντων των Costa και McCrae (1992), λειτουργούν διευκολυντικά στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Di Fabio & Palazzeschi, 2009. Jin κ.α., 2009. Rogers, κ.α., 2008). Υποβοηθητικός φαίνεται να είναι και ο ρόλος της δεκτικότητας στην εμπειρία, αφού όπως δείχνουν δύο τουλάχιστον έρευνες, τα άτομα που αναγνωρίζουν στους εαυτούς τους ετοιμότητα για νέες εμπειρίες και πρωτοπορία σκέψεων και απόψεων εμφανίζουν εντονότερη ενασχόληση με το σχεδιασμό

σταδιοδρομίας (Rogers, κ.α., 2008) και λιγότερες δυσκολίες στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Αντίθετα, τα υψηλά επίπεδα νευρωτισμού (πρόκειται για την τάση των ανθρώπων να βιώνουν άγχος, θυμό ή θλίψη) σχετίζονται με συστηματικό τρόπο με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, αυξημένες δυσκολίες στην εύρεση και επεξεργασία πληροφοριών και γενικά δυσλειτουργικούς τρόπους προσέγγισης της λήψης επαγγελματικής απόφασης (Di Fabio & Palazzeschi, 2009. Jin, κ.α., 2009). Ασαφής παραμένει ο ρόλος της καλοσύνης στη λήψη απόφασης, αφού μόνο σε μία έρευνα εμφανίσε στατιστικά σημαντική θετική επίδραση (Jin, κ.α., 2009). Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να επιβεβαιώνονται σε γενικές γραμμές και στους Έλληνες μαθητές. Η έρευνα των Κουμουνδούρου, Βαλιώξη και Κουνενού (2010) ανέδειξε το νευρωτισμό ως στατιστικά σημαντικό προγνωστικό παράγοντα των στάσεων της επαγγελματικής ανάπτυξης, ενώ οι γνώσεις και δεξιότητες της επαγγελματικής ανάπτυξης βρέθηκαν να προβλέπονται από την ευσυνειδησία. Συνοψίζοντας, φαίνεται ότι τα άτομα που διαχειρίζονται επιτυχημένα το κρίσιμο αναπτυξιακό καθήκον της λήψης επαγγελματικής απόφασης είναι εκείνα που διαθέτουν αυξημένες κοινωνικές δεξιότητες και συναισθηματική σταθερότητα. Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά μάς παραπέμπουν σε μία έννοια που την τελευταία δεκαετία εμφανίζεται ως δυνητικά χρήσιμος ερμηνευτικός παράγοντας της ανθρώπινης συμπεριφοράς, τη συναισθηματική νοημοσύνη (Emotional Intelligence: EI).

Συναισθηματική Νοημοσύνη και Λήψη Απόφασης

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελεί ένα σχετικά καινούριο εννοιολογικό κατασκευάσμα που δημιουργήθηκε με σκοπό να συμπληρώσει την παραδοσιακή εικόνα που είχαμε για τη νοημοσύνη, δίνοντας έμφαση στη συμμετοχή συναισθηματικών, προσωπικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών στη θεωρούμενη ευφυή συμπεριφορά. Στα είκοσι χρόνια που έχουν περάσει από τον πρώτο εννοιολογικό ορισμό της έννοιας (Salovey & Mayer, 1990) έχει προταθεί μια σειρά από θεωρητικά μοντέλα που μπορούν να διαχωριστούν, σύμφωνα με τους Petrides και Furnham (2000) σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

1. Τα μοντέλα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Χαρακτηριστικών (Trait EI), και
2. Τα μοντέλα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Ικανοτήτων (Ability EI).

Η συναισθηματική νοημοσύνη των χαρακτηριστικών περιλαμβάνει τις συμπεριφορικές εκφάνσεις και τις υποκειμενικές αντιλήψεις που έχουν οι άνθρωποι για τις ικανότητές τους και εκτιμάται με αυτο-περιγραφικά ερωτηματολόγια (π.χ., Emotional Quotient Inventory, BarOn, 2002). Η συναισθηματική νοημοσύνη των ικανοτήτων, από την άλλη πλευρά, επικεντρώνεται στις πραγματιές ικανότητες που έχουν οι άνθρωποι και αξιολογείται με τεστ μέγιστης επίδοσης (π.χ., Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, Mayer, Salovey, & Caruso, 2002).

Η συγκεκριμένη έννοια και, πιο ειδικά, η συναισθηματική νοημοσύνη των

χαρακτηριστικών έχει πιστοποιήσει την ουσιαστική της επίδραση σε ένα μεγάλο εύρος εκδηλώσεων της ανθρώπινης συμπεριφοράς που εκτείνεται από την ικανοποίηση από τη ζωή (Dulewicz, Higgs, & Slaski, 2003) έως τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Sevdalis, Petrides, & Harvey, 2007). Παρόλα αυτά, ο ρόλος της στη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης ήταν μέχρι πρόσφατα εξαιρετικά παραγνωρισμένος. Ο κυριότερος ίσως λόγος για την απουσία αυτή εντοπίζεται στην τάση διαχωρισμού της επαγγελματικής συμβουλευτικής από την πρακτική της ψυχοθεραπείας της οποίας κεντρικό στοιχείο αποτελεί η επεξεργασία του συναισθήματος (Emmerling, Cherniss, 2003). Στην πραγματικότητα, το συναίσθημα θεωρούνταν ως κάτι που είναι καλό να μην εμπλέκεται στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, όπου η έμφαση έπρεπε να δίνεται κύρια στη λογική επεξεργασία των πληροφοριών. Μόλις τις τελευταίες δεκαετίες άρχισε να διαμορφώνεται και να ισχυροποιείται στους κόλπους της επαγγελματικής συμβουλευτικής η συνειδητοποίηση ότι τα ακραιφνή «λογικά μοντέλα» λήψης επαγγελματικής απόφασης (τα μοντέλα, δηλαδή που στηρίζονται αποκλειστικά στη γνωστική επεξεργασία των πληροφοριών) δεν επαρκούν να περιγράψουν και να ερμηνεύσουν με ακρίβεια την πολυπλοκότητα που διέπει τη συγκεκριμένη διαδικασία επιλογής. Όπως αναφέρουν οι Emmerling και Cherniss (2003), τα συναισθήματα που βιώθηκαν σε διάφορες καταστάσεις κατά το παρελθόν συνιστούν μία «τράπεζα συναισθηματικών αναμνήσεων», η οποία μάς επιτρέπει να αποδίδουμε χαρα-

κτηριστικά αρέσκειας ή απαρέσκειας, γρήγορα και αποτελεσματικά, σε διάφορες εναλλακτικές λύσεις στο πλαίσιο λήψης αποφάσεων. Κατά αυτόν τον τρόπο, τα συναισθήματα, όχι μόνο είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τα γνωστικά συστήματα λήψης απόφασης, αλλά είναι δυνατό να ωθούν στη λήψη καλύτερων και περισσότερο ενημερωμένων επαγγελματικών αποφάσεων και όχι αναγκαστικά χειρότερων.

Με δεδομένη την προαναφερθείσα καθυστέρηση εισαγωγής του συναισθήματος στη μελέτη της επαγγελματικής ανάπτυξης, υπάρχουν ελάχιστες δημοσιευμένες έρευνες που εστιάζουν στη σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης των χαρακτηριστικών με μεταβλητές που αφορούν στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αναλυτικά στην έρευνα του Brown και των συνεργατών του (2003) βρέθηκε ότι τα άτομα που αναγνωρίζουν στους εαυτούς τους υψηλά επίπεδα κατανόησης και ανάλυσης των συναισθημάτων, αλλά και ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης τους, τείνουν να εμφανίζονται περισσότερο κατασταλαγμένα και σίγουρα για την επαγγελματική απόφαση που έχουν πάρει. Παρόμοια ήταν και τα ευρήματα μίας σειράς ερευνών της Di Fabio και των συνεργατών της. Η συγκεκριμένη ερευνήτρια απέδειξε πώς τα άτομα που εμφανίζουν υψηλή βαθμολογία στις διαστάσεις των ενδοπροσωπικών και διαπροσωπικών ικανοτήτων και της ικανότητας προσαρμογής παρουσιάζαν λιγότερες δυσκολίες όσον αφορά στη λήψη επαγγελματικής απόφασης (Di Fabio & Palazzeschi, 2008). Επιπλέον, η απουσία ενδοπροσωπικών ικανοτήτων αναδείχθηκε ως ο ισχυρό-

τερος προγνωστικός παράγοντας των δυσλειτουργικών στυλ προσέγγισης της διαδικασίας λήψης απόφασης (αποφυγή, αναβλητικότητα και υπερεργόγηση), ενώ η ικανότητα προσαρμογής βρέθηκε να σχετίζεται με το λειτουργικό στυλ λήψης απόφασης (Di Fabio & Blustein, 2009). Τέλος, σε μία άλλη έρευνά (Di Fabio & Palazzeschi, 2009) βρέθηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των χαρακτηριστικών αύξησε το ποσοστό της ερμηνευόμενης διακύμανσης για τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικής απόφασης πέρα και πάνω από το ποσοστό που ερμηνευόταν από τους παράγοντες της προσωπικότητας. Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς μία από τις κυριότερες κριτικές αφορά στο μεγάλο βαθμό επικάλυψής της έννοιας με την προσωπικότητα και συνεπώς στην πιθανή αδυναμία της να προσφέρει επιπλέον πληροφορίες στην κατανόηση ενός φαινομένου (βλ. McCrae, 2000. Πλιατσίδου, 2004). Όσον αφορά στον ελληνικό μαθητικό πληθυσμό, έχει βρεθεί ότι οι μαθητές με υψηλή βαθμολογία στις ενδοπροσωπικές ικανότητες και την προσαρμοστικότητα εμφανίζονται περισσότερο έτοιμοι να ασχοληθούν με τον επαγγελματικό τους σχεδιασμό εφαρμόζοντας αποτελεσματικές στρατηγικές αναζήτησης πληροφοριών. Από την άλλη πλευρά, οι μαθητές που αναγνωρίζουν στους εαυτούς τους ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές ικανότητες φαίνεται να έχουν ασχοληθεί επαρκέστερα με την αναζήτηση επαγγελματικών πληροφοριών και να είναι σε θέση να αξιοποιούν τα κατάλληλα κριτήρια στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Κουμουνδούρου & Κασσωτάκης, 2010).

Στόχος και Υποθέσεις της Έρευνας

Ο στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης της ικανότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης με την προσωπικότητα και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Λαμβάνοντας υπόψη τα ερευνητικά δεδομένα που προέρχονται τόσο από το εξωτερικό όσο και από την Ελλάδα, επιλέξαμε να μελετήσουμε τη δυναμικά ανεξάρτητη από την προσωπικότητα επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στη λήψη απόφασης σε ένα δείγμα Ελληνοκύπριων μαθητών. Οι Ελληνοκύπριοι μαθητές, όπως και οι μαθητές του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος καλούνται να λάβουν την πρώτη κρίσιμη εκπαιδευτική επιλογή τους στην ηλικία των 15 ετών (γενική ή τεχνική εκπαίδευση), ενώ κατά τη διάρκεια της Β' Λυκείου επιλέγουν συγκεκριμένα μαθήματα, προκειμένου να στοχεύσουν σε ειδικά επιστημονικά πεδία σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Με βάση τις ομοιότητες αυτές κρίθηκε χρήσιμο να ελεγχθεί κατά πόσο τα ερευνητικά ευρήματα που αφορούν στην Ελλάδα μπορούν να επιβεβαιωθούν αλλά και να εμπλουτιστούν σε αυτό το πολιτισμικά συγγενές με το Ελληνικό δείγμα των Ελληνοκύπριων μαθητών. Οι υποθέσεις που διαμορφώθηκαν ήταν οι ακόλουθες:

- 1) Οι μαθητές με υψηλή βαθμολογία στην Ικανότητα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης θα εμφανίζουν υψηλή βαθμολογία στην Εξωστρέφεια και την Ευσυνειδησία και χαμηλή βαθμολογία στο Νευρωτισμό.
- 2) Οι μαθητές με υψηλή βαθμολογία στην Ικανότητα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης θα εμφανίζουν

υψηλή βαθμολογία και στις τέσσερις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, δηλαδή, στις Ενδοπροσωπικές και Διαπροσωπικές Ικανότητες, την Ικανότητα Προσαρμογής και τη Διαχείριση Άγχους.

- 3) Οι διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης θα ερμηνεύσουν πέρα και πάνω από την επίδραση της προσωπικότητας ένα επιπλέον ποσοστό της διακύμανσης όσον αφορά στην Ικανότητα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης.

Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν 194 Ελληνοκύπριοι μαθητές Λυκείου, 77 αγόρια (ποσοστό 45,3%) και 117 κορίτσια (ποσοστό 54,7%) από 9 σχολικές μονάδες της πόλης της Λεμεσού. Εννενήντα-οκτώ μαθητές παρακολουθούσαν τη Β' Λυκείου (ποσοστό 50,5%) και 96 (ποσοστό 49,5%) φοιτούσαν στην τελευταία τάξη της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ηλικία του δείγματος κυμάνθηκε από 16 έως 19 έτη ($M=17,13$, $SD=0,71$).

Μέσα Συλλογής Δεδομένων Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης.

Για τη μέτρηση της ικανότητας του ατόμου να αξιοποιεί τις αρχές και τα κριτήρια λήψης ορθολογικών επαγγελματικών αποφάσεων αξιοποιήθηκε η κλίμακα Λήψης Απόφασης της Αυστραλιανής Εκδοχής του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Ανάπτυξης

(Career Development Inventory-Australia -Short Form, Creed & Patton, 2004), όπως έχει προσαρμοστεί στον ελληνικό πληθυσμό (Κουμουνδούρου, 2009). Η σχετική κλίμακα περιλαμβάνει 7 εκπαιδευτικά/επαγγελματικά σενάρια με 4 εναλλακτικές ενέργειες για το καθένα, από τις οποίες ο μαθητής καλείται να επιλέξει την καλύτερη δυνατή με βάση τις πληροφορίες που του παρέχονται (πρόκειται δηλαδή για μία κλίμακα μέγιστης επίδοσης). Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής που έχει υπολογιστεί για την πρωτότυπη κλίμακα είναι 0,70, ενώ οι θεωρητικά αναμενόμενες συνάψεις που έχει εμφανίσει με την αυτο-αποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης και την αυτο-εκτίμηση αποτελούν ισχυρές ενδείξεις της εγκυρότητάς του (Creed & Patton, 2004). Η ελληνική εκδοχή της κλίμακας έχει επιδείξει στατιστικά σημαντικές συνάψεις με την αυτο-αποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, τη σπουδαιότητα του ρόλου της εργασίας και τη συναισθηματική νοημοσύνη των χαρακτηριστικών (Κουμουνδούρου, 2009). Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής της Λήψης Απόφασης για την παρούσα έρευνα ήταν 0,70.

Συναισθηματική Νοημοσύνη των Χαρακτηριστικών.

Για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των χαρακτηριστικών επελέγη η σύντομη εκδοχή του Ερωτηματολογίου Συναισθηματικής Νοημοσύνης του BarOn (Emotional Quotient Inventory-S, BarOn, 2002). Το EQi-S

αποτελείται από 51 ερωτήσεις που μετρούν την υποκειμενική εκτίμηση του ατόμου ως προς την ικανότητά του να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του (Ενδοπροσωπικές Ικανότητες), τα συναισθήματα των άλλων (Διαπροσωπικές Ικανότητες), το άγχος του (Διαχείριση Άγχους) και να προσαρμόζεται στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος (Ικανότητα Προσαρμογής). Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής του EQi-S κυμαίνονται από 0,76 έως 0,85 (BarOn, 2002). Το ερωτηματολόγιο παρέχει ισχυρές αποδείξεις εγκυρότητας, καθώς έχει εμφανίσει στατιστικά σημαντικές συνάψεις με την προσωπικότητα, τα στυλ διαχείρισης και τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικής απόφασης κ.α. (Di Fabio & Blustein, 2009, Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Η ελληνική εκδοχή του ερωτηματολογίου (Μαριδάκη-Κασσωτάκη & Κουμουνδούρου, 2004) παρουσιάζει ικανοποιητικούς δείκτες εσωτερικής συνοχής και αξιοπιστίας διπλής χορήγησης, ενώ έχει σχετιστεί με την αυτο-αποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης και την ικανότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης (Κουμουνδούρου, 2009). Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής για το δείγμα της παρούσας έρευνας ήταν 0,84 για τη Ενδοπροσωπική EI, 0,81 για τη Διαπροσωπική EI, 0,63 για τη Διαχείριση Άγχους και 0,77 για την Προσαρμοστικότητα.

Προσωπικότητα.

Για τη μέτρηση της προσωπικότητας χρησιμοποιήθηκε η σύντομη μορφή του Ερωτηματολογίου των Πέντε Παραγόντων (Trait Personality Questionnaire

5: Tsousis & Kerpelis, 2004). Αποτελείται από 75 προτάσεις οι οποίες αξιολογούν πέντε μεγάλους παράγοντες της προσωπικότητας της θεωρίας των Costa και McCrae (1992): Εξωστρέφεια, Νευρωτισμός, Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Καλοσύνη και Ευσυνειδησία. Επιπλέον, υπάρχουν 26 δηλώσεις που αξιολογούν την τάση των ατόμων να παρουσιάζουν μία καλύτερη ή κοινωνικά αποδεκτή εικόνα για τον εαυτό τους. Το ερωτηματολόγιο εμφανίζει ικανοποιητικούς δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής και διπλής χορήγησης (άνω του 0,74), ενώ έχει αποδείξει αναμενόμενες συνάφειες με άλλες μετρήσεις προσωπικότητας, τη συναισθηματική νοημοσύνη (Tsousis & Kerpelis, 2004) κ.α. Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής για το δείγμα της παρούσας έρευνας ήταν 0,82 για την Εξωστρέφεια και την Ευσυνειδησία, 0,78 για το Νευρωτισμό, 0,61, για την Δεκτικότητα στην Εμπειρία και 0,84 για την Καλοσύνη.

Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η συμμετοχή των μαθητών στην έρευνα ήταν εθελοντική και δεν προφέρθηκε κάποιο αντίλλαγμα. Όσοι μαθητές ήταν παρόντες στη σχολική τάξη δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα. Το πακέτο των ερωτηματολογίων που χορηγήθηκε ήταν ανώνυμο, καθώς δεν ζητήθηκε κανένα προσδιοριστικό στοιχείο της ταυτότητάς των συμμετεχόντων. Στην αρχή κάθε πακέτου υπήρχε ένα εισαγωγικό κείμενο, όπου οι μαθητές ενημερώνονταν για το σκοπό της έρευνας, ο οποίος ήταν η διερεύνηση της διαδικασίας επιλογής σταδιοδρομίας. Ο χρόνος

συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων κυμάνθηκε στα 30 λεπτά.

Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι Μέσοι Όροι (Μ.Ο.), οι Τυπικές Αποκλίσεις (Τ.Α.) και οι συνάφειες μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας. Όλοι οι παράγοντες της της προσωπικότητας εμφάνισαν στατιστικά σημαντικές θετικές συνάφειες με την Λήψη Απόφασης, με εξαίρεση το Νευρωτισμό, η συνάφεια του οποίου ήταν, όπως αναμενόταν, αρνητική. Όσον αφορά στη συναισθηματική νοημοσύνη, οι τρεις από τις τέσσερις της διαστάσεις (Ενδοπροσωπική και Διαπροσωπική Νοημοσύνη και Προσαρμοστικότητα) εμφάνισαν στατιστικά σημαντικές συνάφειες με τη Λήψη Απόφασης. Εξαίρεση αποτέλεσε η διάσταση της Διαχείρισης Άγχους, της οποίας ο δείκτης συνάφειας δεν ήταν στατιστικά σημαντικός.

Για τη διερεύνηση της προγνωστικής δύναμης της συναισθηματικής νοημοσύνης στη λήψη απόφασης, πέρα και πάνω από την ερμηνεία των πέντε παραγόντων, η ιεραρχική πολλαπλή παλινδρόμηση (Hierarchical Multiple Regression) επιλέγη ως η κατάλληλη τεχνική. Στις παλινδρομικές αναλύσεις αξιοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι πέντε παράγοντες της προσωπικότητας και οι τρεις από τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης που εμφάνισαν στατιστικά σημαντική συνάφεια με την εξαρτημένη μεταβλητή. Όπως φαίνεται στον πίνακα 2, οι παράγοντες της προσωπικότητας ερμήνευσαν το 16,5% της διακύμανσης όσον αφορά στη Λήψη Από-

Πίνακας 1
Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες συνάφειας μεταξύ
των μεταβλητών της έρευνας (N = 194)

Μεταβλητές	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Εξωστρέφεια	-									
2. Νευρωτισμός	-0,54***	-								
3. Δεκτικότητα	0,33***	-0,22***	-							
4. Καλοσύνη	0,55***	-0,55***	0,23**	-						
5. Ευσυνειδησία	0,55***	-0,61***	0,09	0,58***	-					
6. Ενδοπροσωπική ΕΙ	0,68***	-0,49***	0,29***	0,44***	0,55***	-				
7. Διαπροσωπική ΕΙ	0,67***	-0,46***	0,22**	0,66***	0,52***	0,65***	-			
8. Διαχείριση Άγχους	0,17*	-0,45***	-0,04	0,36***	0,29***	0,29***	0,32***	-		
9. Προσαρμοστικότητα	0,51***	-0,47***	0,06	0,58***	0,61***	0,49***	0,66***	0,37***	-	
10. Λήψη Απόφασης	0,32***	-0,21**	0,17*	0,20**	0,35***	0,32***	0,37***	0,00	0,35***	-
M.O. (T.A.)	52,16(8,84)	42,96(9,70)	44,91(6,94)	50,94(9,10)	48,87(8,85)	3,52(0,74)	3,80(0,66)	3,05(0,60)	3,62(0,71)	4,24(2,00)

Σημείωση. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

φασης ($F(5,188) = 7,45, p < 0,001$). Αναλυτικά, οι παράγοντες που προέβλεψαν σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο την Ικανότητα Λήψης Απόφασης ήταν η Εξωστρέφεια ($\beta = 0,18, p < 0,05$) και η Ευσυνειδησία ($\beta = 0,33, p < 0,001$). Στο δεύτερο βήμα, όπου προστέθηκαν οι διαστάσεις της συναισθη-

ματικής νοημοσύνης, το ποσοστό της ερμηνευόμενης διακύμανσης για το κριτήριο έφθασε το 21,9% ($F(8,185) = 6,47, p < 0,001$). Αυτό σημαίνει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αύξησε το ποσοστό διακύμανσης για τη Λήψη Απόφασης κατά 5,3% επιπλέον, πέρα δηλαδή και πάνω από το αντίστοιχο

Πίνακας 2
Αποτελέσματα ιεραρχικής πολλαπλής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη
της Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης (N = 194)

Μεταβλητές	Βήμα 1			Βήμα 2		
	B	SE	β	B	SE	β
Εξωστρέφεια	0,04	0,02	0,18*	0,01	0,02	0,05
Νευρωτισμός	0,02	0,02	0,08	0,02	0,02	0,07
Δεκτικότητα	0,03	0,02	0,11	0,04	0,02	0,14
Καλοσύνη	-0,02	0,02	-0,07	-0,05	0,02	-0,12
Ευσυνειδησία	0,75	0,02	0,33***	0,06	0,02	0,27**
Ενδοπροσωπική ΕΙ				-0,04	0,27	-0,02
Διαπροσωπική ΕΙ				0,80	0,35	0,26*
Προσαρμοστικότητα				0,41	0,27	0,15
ΔR^2				5,3**		
R^2	16,5***			21,9***		
Adjusted R^2	14,3***			18,5***		

Σημείωση. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

ποσοστό που αποδόθηκε στους παράγοντες της προσωπικότητας ($F^{\text{change}}(3,185) = 4,19, p < 0,01$). Η Ευσυνειδησία ($\beta = 0,27, p < 0,01$) ήταν ο παράγοντας της προσωπικότητας που διατήρησε τη στατιστικά σημαντική προγνωστική του ισχύ. Όσον αφορά στη συναισθηματική νοημοσύνη, η μόνη διάσταση που εμφάνισε στατιστικά σημαντική θετική συνάφεια με τη Λήψη Απόφασης ήταν οι Διαπροσωπικές Ικανότητες ($\beta = 0,26, p < 0,05$).

Συζήτηση

Ο στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση σε Ελληνοκύπριους μαθητές της σχέσης που συνδέει τις δεξιότητες λήψης επαγγελματικής απόφασης με την προσωπικότητα και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Πιο συγκεκριμένα, επιχειρήθηκε να ελεγχθεί η ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης των χαρακτηριστικών να προσφέρει διαφορετικές ερμηνευτικές πληροφορίες στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, σε σύγκριση με εκείνες που παρέχουν οι παράγοντες της προσωπικότητας. Οι θετικές συνάφειες που προέκυψαν μεταξύ της Ικανότητας Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης και της Εξωστρέφειας και Ευσυνειδησίας και η αρνητική σχέση με το Νευρωτισμό προσφέρουν επαρκή επιβεβαίωση της πρώτης ερευνητικής υπόθεσης. Φαίνεται ότι οι μαθητές που αναγνωρίζουν τους εαυτούς τους ως εξωστρεφείς, ευσυνειδητους και με μικρότερη τάση να βιώνουν συναισθήματα άγχους, θυμού και θλίψης τείνουν να εστιάζουν στα κατάλληλα κριτήρια αναφορικά με τη λήψη επαγγελματι-

κής απόφασης. Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα με άλλες έρευνες που έχουν διενεργηθεί τόσο στο εξωτερικό (Di Fabio & Pallazzeschi, 2009. Jin, κ.α., 2009. Rogers et al., 2008), όσο και στην Ελλάδα (Κουμουνδούρου, κ.α., 2010). Ενδιαφέρουσες, επίσης, ήταν και οι μικρές σε μέγεθος αλλά στατιστικά σημαντικές συνάφειες που προέκυψαν μεταξύ της Λήψης Απόφασης και της Καλοσύνης και Δεκτικότητας στην Εμπειρία. Επιβεβαιώνοντας τα σχετικά ευρήματα των Di Fabio και Pallazzeschi (2009) σε Ιταλούς μαθητές, φαίνεται ότι και για τους Ελληνοκύπριους εφήβους η τάση να αναγνωρίζουν τους εαυτούς τους ως καλλιεργημένους, ανοιχτούς στην αλλαγή και τις νέες εμπειρίες, με ενσυναίσθηση και ενδιαφέρον για τους άλλους ανθρώπους λειτουργεί βοηθητικά στον εντοπισμό και αξιοποίηση των κατάλληλων κριτηρίων στη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρέχουν μερική επιβεβαίωση της δεύτερης ερευνητικής υπόθεσης που αφορούσε στη θετική συνάφεια που αναμενόταν μεταξύ της κλίμακας Λήψης Απόφασης και των τεσσάρων διαστάσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Ενδοπροσωπικές και Διαπροσωπικές Ικανότητες, την Ικανότητα Προσαρμογής και τη Διαχείριση Άγχους). Όλες οι συνάφειες που προέκυψαν ήταν στατιστικά σημαντικές και προς την αναμενόμενη κατεύθυνση. Εξαίρεση αποτέλεσε η επιμέρους διάσταση της Διαχείρισης Άγχους, η οποία δεν εμφάνισε στατιστικά σημαντική συνάφεια με την κλίμακα της επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με προηγούμενες έρευνες

(Di Fabio και Pallazzeschi, 2008, 2009. Κουμουνδούρου & Κασσωτάκης, 2010) και υποδεικνύουν ότι οι μαθητές που αναγνωρίζουν στους εαυτούς τους την ικανότητα να κατανοούν και τα διαχειρίζονται τα συναισθήματα τόσο τα δικά τους όσο και των άλλων και να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις και τις πιέσεις του περιβάλλοντος τείνουν να εφαρμόζουν τα κατάλληλα κριτήρια στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απουσία στατιστικά σημαντικής συνάφειας μεταξύ της κλίμακας της Λήψης Απόφασης και της Διαχείρισης Άγχους, εύρημα που έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της μοναδικής με παρόμοιο σχεδιασμό έρευνας των Di Fabio και Pallazzeschi (2009). Αν και είναι αναγκαίο το συγκεκριμένο εύρημα να επιβεβαιωθεί και από άλλες έρευνες προκειμένου να θεωρηθεί έγκυρο και γενικεύσιμο, φαίνεται ότι ο βαθμός, στον οποίο οι Έλληνοκύπριοι μαθητές εκτιμούν ότι μπορούν να διαχειριστούν το άγχος τους σε πιεστικές καταστάσεις δεν επηρεάζει την εύρεση και αξιοποίηση των κατάλληλων κριτηρίων και αρχών λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απουσία σχέσης μεταξύ της διαχείρισης άγχους και της Κλίμακας της Λήψης Απόφασης φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Κουμουνδούρου και Κασσωτάκη σε Έλληνες μαθητές, όπου και πάλι η συγκεκριμένη διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης δεν κατάφερε να αναδειχθεί σε στατιστικά σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της γνωστικής διάστασης της επαγγελματικής ωριμότητας, μέρος της οποίας αποτελεί

η Λήψη Απόφασης. Σύμφωνα με την τρίτη ερευνητική υπόθεση της παρούσας εργασίας οι διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης αναμένονταν ότι θα ερμηνεύσουν πέρα και πάνω από την επίδραση της προσωπικότητας ένα επιπλέον ποσοστό της διακύμανσης όσον αφορά στην Ικανότητα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. Τα αποτελέσματα των ιεραρχικών παλινδρομικών αναλύσεων παρέχουν επιβεβαίωση της συγκεκριμένης υπόθεσης, αναδεικνύοντας τη συναισθηματική νοημοσύνη των χαρακτηριστικών ως μία έννοια που συνεισφέρει διαφορετικές πληροφορίες σε σύγκριση με την προσωπικότητα όσον αφορά στην ερμηνεία της Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. Το εύρημα αυτό συνεισφέρει πολύτιμες κι ενδιαφέρουσες πληροφορίες στη θεωρητική διαμάχη που βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη (βλ. McCrae 2000. Πλιατσίδου, 2004) και αφορά στο κατά πόσο η συναισθηματική νοημοσύνη των χαρακτηριστικών συνιστά απλώς μία μετονομασία ή απομόνωση κάποιων χαρακτηριστικών προσωπικότητας και όχι μία σαφή και ανεξάρτητη έννοια. Το γεγονός ότι η Διαπροσωπική Συναισθηματική Νοημοσύνη κατάφερε να αναδειχθεί σε στατιστικά σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της Λήψης Απόφασης, πέρα και πάνω από τον παράγοντα της Ευσυνειδησίας που αφορά στην προσωπικότητα, συμφωνεί με τα αποτελέσματα ερευνών που εντοπίζουν τη διακριτική εγκυρότητα της έννοιας σε πολλές και διαφορετικές εκφάνσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς, όπως είναι η ετοιμότητα στην οργανωσιακή αλλαγή (Vakola, et al., 2004) και κυρίως η διαδικασία λήψης επαγγελμα-

τικής απόφασης (Di Fabio & Pallazzeschi, 2009). Το συγκεκριμένο εύρημα, ωστόσο, παρουσιάζει ένα πρόσθετο ερμηνευτικό ενδιαφέρον, αν εστιάσουμε την προσοχή μας στην επιμέρους διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης που αναδείχθηκε στατιστικά σημαντικός προγνωστικός παράγοντας, τις Διαπροσωπικές Ικανότητες. Η συγκεκριμένη σχέση φαίνεται να φέρνει στο προσκήνιο τη σημαντική επίδραση του παράγοντα των σχέσεων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Blustein, 2001). Με δεδομένη την εμπειρικά καταγεγραμμένη επίδραση των γονιών στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή των εφήβων (Βουτυρά, 2007. Dietrich & Kracke, 2009) φαίνεται πιθανό ότι και για τους Ελληνοκύπριους μαθητές η ικανότητά τους να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων και να διαμορφώνουν και να διατηρούν ικανοποιητικές κοινωνικές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις διευκολύνει τη διαχείριση των εξωτερικών συγκρούσεων που μπορούν να ανακύψουν κατά τη διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας. Η παρούσα έρευνα, παρά τα σημαντικά της ευρήματα και μάλιστα σε ένα πληθυσμό ελάχιστα διερευνημένο, όπως αυτό των Ελληνοκύπριων μαθητών, εμφανίζει μία σειρά από περιορισμούς. Καταρχήν, τα αποτελέσματα προέρχονται από ένα δείγμα μίας και μόνης πόλης της Ελληνοκυπριακής Δημοκρατίας, στοιχείο που εμποδίζει τη γενικευσιμότητά τους στο σύνολο του μαθητικού πληθυσμού της χώρας. Επιπλέον τα συγκεκριμένα ευρήματα στηρίζονται αποκλειστικά στη χρήση αυτο-αναφορικών ερωτηματολογίων. Σε νέες έρευνες θα ήταν σημαντικό να επιχειρηθεί

η διερεύνηση της επίδρασης της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαδικασία λήψης απόφασης με τη βοήθεια άλλων μετρήσεων και ακριβέστερα άλλων θεωρητικών σχημάτων της έννοιας, όπως αυτό της συναισθηματικής νοημοσύνης των ικανοτήτων που αξιολογείται με τεστ μέγιστης επίδοσης (π.χ., MSCEIT: Myers, Salovey, & Caruso, 2002). Τέλος, το ποσοστό διακύμανσης που ερμηνεύτηκε για τη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης είναι μικρό, τόσο αυτό που αφορά στην προσωπικότητα όσο και κυριότερα αυτό που αφορά στη συναισθηματική νοημοσύνη. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν αδιευκρίνιστες μεταβλητές, οι οποίες είτε δεν αποτυπώθηκαν επαρκώς στις αξιοποιούμενες κλίμακες μέτρησης, είτε δεν συμπεριλήφθηκαν στον ίδιο τον ερευνητικό σχεδιασμό και οι οποίες θα μπορούσαν να αυξήσουν την προγνωστική επάρκεια των μοντέλων. Σε κάθε περίπτωση, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας παρέχουν ενθαρρυντικές ενδείξεις αναφορικά με το διευκολυντικό ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων. Τόσο στο εξωτερικό (βλ. Stein & Book, 2001) όσο και στην Κύπρο (βλ. Χατζηχρήστου, 2009) έχει ήδη διαπιστωθεί ότι προγράμματα παρέμβασης με σκοπό την ανάπτυξη των συναισθηματικών ικανοτήτων σε μαθητές έχουν θετικά αποτελέσματα στην ακαδημαϊκή επίδοση και γενικά στην αλλαγή των στάσεων απέναντι στο σχολείο. Στο πεδίο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής υπάρχει μέχρι στιγμής μόνο μία δημοσιευμένη έρευνα επιτυχημένης παρέμβασης (Di Fabio & Kelly, 2011). Η στατιστικά σημαντική

σχέση των Ικανοτήτων Λήψης Απόφασης με την Ευσυνειδησία και τη Διαπροσωπική Συναισθηματική Νοημοσύνη καθιστά σημαντική την εκπόνηση και ερευνητική αξιολόγηση προγραμμάτων κοινωνικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των εφήβων ως επιπλέον εργαλείο υποβοήθησής τους να καταλήξουν σε μία ενημερωμένη εκπαιδευ-

τική και επαγγελματική επιλογή. Υπό το φως της δύσκολης οικονομικής περιόδου που διανύουμε, η επένδυση σε συμβουλευτικές πρακτικές και προσεγγίσεις με εμπειρικά τεκμηριωμένη αποτελεσματικότητα αναδεικνύεται το μόνο ασφαλές μέσο για την επαρκή στερη υποβοήθηση των εφήβων στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βουτυρά, Α.Β. (2007). Η επίδραση της οικογένειας στη λήψη επαγγελματικής απόφασης των μαθητών τεχνολογικής εκπαίδευσης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, 80-81, 21-42.
- Bar-On, R. (2002). *BarOn Emotional Quotient Short form: technical manual*, Toronto, Multi-Health Systems.
- Blustein, D.L. (2001). The interface of work and relationships: a critical knowledge base for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M.L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11, 379-392.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Creed, P.A., & Patton, W. (2004). The development and validation of the short form of the Australian version of the Career Development Inventory. *Australian Journal of Guidance and Counseling*, 14, 125-138.
- Di Fabio, A., & Blustein, D.L. (2009). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18, 71-81.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2008). Endecision vocationnelle et intelligence emotionnelle: Quelques donnees empiriques sur un echantillon d' apprentis italiens [Επαγγελματική Αναποφασιστικότητα και Συναισθηματική Νοημοσύνη: Εμπειρικά ευρήματα σε ασχούμενους]. *Pratiques Psychologiques*, 14(2), 213-222.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 109-119.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 9, 135-146.
- Dulewicz, V., Higgs, M., & Slaski, M. (2003). Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (5), 405-420.
- Emmerling, R.J., & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11, 153-167.
- Jim, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52.

- Κουμουνδούρου, Γ. (2009). *Επαγγελματική Ωριμότητα: Οι διαστάσεις, οι διαμορφωτικοί παράγοντες και οι συνέπειές της στην επαγγελματική συμπεριφορά των νέων στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Κουμουνδούρου, Γ., Βαλιώζης, Κ., & Κουνενού, Κ. (2010, Μάιος). *Η σχέση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας με την επαγγελματική πληροφόρηση και την ετοιμότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης*. Ανακοίνωση στο 3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Ρέθυμνο, Ελλάδα.
- Κουμουνδούρου Γ., & Κασσωτάκης, Μ. (2010, Μάιος). *Συναισθηματική Νοημοσύνη: Η επίδρασή της στην ετοιμότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης*. Ανακοίνωση στο 3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Ρέθυμνο, Ελλάδα.
- Maridaki-Kassotaki, K., & Koumoundourou, G. (2004). *BarOn Emotional Quotient Short form: Greek Version*, Toronto, Multi-Health Systems.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User's manual*, Toronto, Multi-Health Systems.
- McCrae, R.R. (2000). Emotional intelligence from the perspective of the five-factor model of personality, στο Bar-On R., & Parker J.D.A. (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*, San Francisco CA, Jossey-Bass, σσ. 320-342.
- Rogers, M.E., Creed, P.A., & Glendon, A.I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Petrides, K.V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.
- Πλιατσίδου, Μ. (2004). Συναισθηματική Νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλιάς έννοιας. *Επιστήμες Αγωγής*, 1, 28-39.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sevdalis, N., Petrides, K.V., & Harvey, N. (2007). Trait emotional intelligence and decision-related emotions. *Personality and Individual Differences*, 42, 1347-1358.
- Stein, S., & Book, H. (2001). *The EQ edge. Emotional intelligence and your success*, London, Kogan Page.
- Tsaousis, I. & Kerpelis, P. (2004). The Traits Personality Questionnaire 5: Psychometric properties of a shortened version of a Big five Measure. *European Journal of Psychological Assessment*, 20 (3), 180-191.
- Χατζηχρήστου, Χ. (2009). Πρόγραμμα κοινωνικής και συναισθηματικής αγωγής σε σχολεία της Κύπρου. Ανασύρθηκε την 1/11/2011 από την http://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=425&Itemid=312&lang=el

*Γεωργία Μπακοπούλου**

**ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΚΥΡΙΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ
ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ**

Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία αποτελεί θέμα μεζονος σημασίας για τους μαθητές με αναπηρίες ως το κύριο βήμα για την ανεξάρτητη διαβίωσή τους στην κοινότητα. Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού είναι υπεύθυνος για το σχεδιασμό ενός προγράμματος, που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα κάθε μαθητή, καθώς επίσης και για την εφαρμογή αυτού του προγράμματος με τη συνεργασία σχολικού και οικογενειακού περιβάλλοντος. Το άρθρο αυτό περιγράφει τη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει την αξιολόγηση, την πληροφόρηση, τη συμβουλευτική και την εκπαίδευση στις απαραίτητες δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζεται ο ρόλος της οικογένειας και τρόποι προσέγγισης των εργοδοτών.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική καθοδήγηση, αναπηρία, μετάβαση

*Georgia Bakopoulou**

**OVERVIEW OF THE BASIC PARAMETERS INVOLVED
IN THE VOCATIONAL GUIDANCE AND COUNSELLING
OF STUDENTS WITH DISABILITIES**

The transition from school to employment is a major concern for students with disabilities as a major step to their independent living in the community. The Career Counsellor is responsible for planning a career orientation program, fit to the needs, skills and interests of each student, and applying it in cooperation with educators and the family. This article describes the process which includes the assessment, the provision of information, the counselling process and the training that takes place, regarding the essential skills for the transition to employment. Finally, the role of the family is presented, as well as effective ways of approaching the employers.

Key words: vocational guidance, disability, transition

* Η Γ.Μ. είναι ψυχολόγος στο ΚΕΔΔΥΓ'Αθηνών, κάτοχος Msc Σχολικής Ψυχολογίας, και απόφοιτη του Ετήσιου Προγράμματος Ειδικεύσεως στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ) της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), gbakopoulou@gmail.com

Ο όρος *επαγγελματική καθοδήγηση* και *συμβουλευτική* αναφέρεται σε ένα συστηματικό πρόγραμμα πληροφόρησης και εμπειριών, το οποίο σχεδιάζεται και συντονίζεται από το σύμβουλο με τρόπο που να διευκολύνει την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου. Προκειμένου για την επίτευξη του γενικού αυτού στόχου επιστρατεύεται ένα σύνολο διαδικασιών και μεθόδων που βοηθούν το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, τον κόσμο της εργασίας και τους παράγοντες που προκαλούν αλλαγές σε αυτόν, να κατανοήσει τη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, να πληροφορηθεί για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξόδους και την κοινωνική και οικονομική ζωή γενικότερα, να γνωρίσει την έννοια του ελεύθερου χρόνου και τη σημασία του για τη ζωή του, και τέλος να αναπτύξει δεξιότητες λήψης απόφασης και επίλυσης προβλημάτων, με επίγνωση της σημασίας τους για την επαγγελματική του σταδιοδρομία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2000).

Σε σχέση με την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σχολείο μπορούμε να πούμε ότι οι παράγοντες που καθορίζουν τους στόχους του είναι τρεις: οι ειδικότερες ανάγκες των ομάδων που εξυπηρετούνται, οι ανάγκες των ατόμων, και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε σχολικής μονάδας (βαθμίδα εκπαίδευσης, περιοχή, είδος σχολικής μονάδας). Τα παραπάνω αφορούν εξίσου και τα άτομα με αναπηρία, που μέσω της εργασίας διασφαλίζουν ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, αυξημένη αυτοεκτίμηση, ασφάλεια, ικανοποίηση και επιτυγχάνουν ομαλή κοινωνική προσαρμογή (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2000).

Στην περίπτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, η πορεία που πρέπει να ακολουθήσει ο σύμβουλος ξεκινά με το σχεδιασμό ενός συγκεκριμένου προγράμματος στα πλαίσια του οποίου θα πρέπει να αξιοποιείται κάθε δυνατή ευκαιρία για την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2000). Για την υλοποίηση αυτού του προγράμματος είναι απαραίτητη η συνεργασία με τους γονείς και με τους εκπαιδευτικούς, ενώ αναδεικνύεται και η ανάγκη για ευαισθητοποίηση των υποψήφιων εργοδοτών.

Αξιολόγηση

Οι βασικές αρχές που θα πρέπει να κατευθύνουν το σχεδιασμό και την εφαρμογή της αξιολόγησης στα πλαίσια της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στα άτομα με αναπηρίες είναι τρεις: η αξιολόγηση οφείλει να έχει χαρακτήρα ανθρωπιστικό, θεραπευτικό και ολιστικό. Με βάση την ανθρωπιστική προσέγγιση, η αξιολόγηση θα πρέπει να είναι εξατομικευμένη και να λαμβάνει υπόψη τις προσωπικές ανάγκες και τα βιώματα του ατόμου. Στα πλαίσια της θεραπευτικής προσέγγισης, στόχος είναι η μείωση του άγχους και η διευκόλυνση της ανάπτυξης με την παροχή πολλών ευκαιριών για ανακάλυψη του εαυτού και γνωριμία με τον κόσμο της εργασίας. Εν προκειμένω, η αξιολόγηση πέρα από διαδικασία συλλογής δεδομένων έχει και το χαρακτήρα παρέμβασης. Τέλος, μια ολιστική αξιολόγηση, εξετάζει πώς λειτουργεί το άτομο σε όλα τα περιβάλλοντα, δηλ. στην οι-

κογένεια, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στην κοινότητα (Rojewski, 2002).

Η συλλογή των δεδομένων μπορεί να γίνει με τυπικά ή άτυπα μέσα. Στις μεθόδους τυπικής αξιολόγησης περιλαμβάνονται σταθμισμένα εργαλεία και διαδικασίες που αναφέρονται σε νόρμες, δίνουν στοιχεία για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία και παρέχουν λεπτομερείς οδηγίες για τη χορήγηση και τη βαθμολόγηση των δοκιμασιών. Ένα τέτοιο εργαλείο είναι το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Έρευνας (Self-Directed Search-SDS) του Holland, ένα από τα πιο διαδεδομένα τεστ ενδιαφερόντων, που σύμφωνα με τον Mattie (2000), είναι κατάλληλο και για μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και για μαθητές με ήπια νοητική υστέρηση. Εξάλλου, το ίδιο τεστ έχει προσαρμοστεί για χρήση και σε άτομα με προβλήματα όρασης στην Ελλάδα (Δελασσούδας, 2004). Ένας εναλλακτικός τρόπος αξιολόγησης προκειμένου για τον εντοπισμό των επαγγελματικών προτιμήσεων των νοητικά καθυστερημένων μαθητών είναι οι μη λεκτικές αξιολογήσεις, όπως για παράδειγμα το μη - Λεκτικό Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων του Becker. Σε αυτό παρουσιάζονται εικονικές παραστάσεις στο εξεταζόμενο άτομο κι εκείνο καλείται να ακολουθήσει μία στρατηγική επιλογής της πιο επιθυμητής από τις παραστάσεις που κάθε φορά του παρουσιάζονται. Μάλιστα το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, έχει προσαρμοστεί και για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Μακρή και Ξηρομερίτη (2001).

Από την άλλη μεριά, οι άτυπες μέθοδοι αξιολόγησης δεν είναι σταθμισμένες, ενώ συνήθως δεν υπάρχουν στοιχεία για την εγκυρότητα και την

αξιοπιστία τους. Περιλαμβάνουν δομημένες συνεντεύξεις, τεστ καταστάσεων (situational assessment), παρατήρηση, κλίμακες αξιολόγησης της δυνατότητας για εργασία, και καταλόγους προσαρμοστικών, συμπεριφορικών ή λειτουργικών δεξιοτήτων. Τα τεστ καταστάσεων είναι μια από τις πιο ευρέως διαδεδομένες άτυπες τεχνικές αξιολόγησης στα άτομα με αναπηρίες. Η τεχνική αυτή, σύμφωνα με τους Clark και Kolstoe, βασίζεται σε έναν παρατηρητή που καταγράφει τις δεξιότητες που επιδεικνύει το άτομο και τη συμπεριφορά του μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Αν και έχει πιο ρεαλιστικό χαρακτήρα, το μειονέκτημα της τεχνικής αυτής είναι το έντονο υποκειμενικό στοιχείο του παρατηρητή (όπως αναφέρεται στο Rojewski, 2002).

Από τη συλλογή και σύνθεση των πληροφοριών προκύπτει το επαγγελματικό προφίλ του ατόμου όπου περιγράφονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και γίνονται προτάσεις για επαγγελματικούς στόχους και στόχους ζωής όπως επίσης και για τις αντίστοιχες απαιτούμενες παρεμβάσεις. Με την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης για τη λήψη αποφάσεων σε σχέση με συγκεκριμένα εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, πλέον δεν έχει τον πρώτο λόγο η αναπηρία αλλά το άτομο και η μοναδικότητα του (Rojewski, 2002).

Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Πληροφόρηση

Σύμφωνα με τους Αρμπουνιάτη, Κουτσοκλένη, και Μαρνελάκη (2007),

η προετοιμασία των μαθητών με αναπηρία για την απασχόληση προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση και γνωριμία τους με τα επαγγέλματα, αλλά και την απόκτηση μιας γενικής εικόνας για τον κόσμο της εργασίας και το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Στο επίπεδο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατά τον Kokaska (1978), δίνονται στο μαθητή πληροφορίες για κάποιες βασικές κατηγορίες επαγγελμάτων. Οι δραστηριότητες που αναπτύσσει ο δάσκαλος μες στην τάξη έχουν ως στόχο να μάθει το παιδί τι είναι αυτά τα επαγγέλματα, ποιός εργάζεται σε αυτά, ποιός είναι ο τρόπος ζωής των ατόμων που τα ασκούν, με ποιούς συνεργάζονται αυτά τα άτομα, ποιός είναι ο χώρος εργασίας και τέλος, πώς εκτελούν οι εργαζόμενοι τα εργασιακά τους καθήκοντα.

Ως εναλλακτική τεχνική πληροφόρησης αναφέρεται η πρόσκληση στην τάξη ενηλίκων που εργάζονται για να μιλήσουν για το επάγγελμα τους, ή η πραγματοποίηση σχολικών επισκέψεων σε διάφορους χώρους κατάρτισης και εργασίας. Ίσως ακόμη μεγαλύτερη αξία στην προκειμένη περίπτωση έχει η πρόσκληση στην τάξη ενηλίκων με αναπηρία που εργάζονται, ή η πραγματοποίηση σχολικών επισκέψεων σε χώρους κατάρτισης και εργασίας ενηλίκων με αναπηρίες, προκειμένου να μιλήσουν στους μαθητές για τις εμπειρίες τους. Σύμφωνα και με τη Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1995), τα παιδιά με αναπηρίες έχοντας γνώση των ανεπαρκειών τους, προσεγγίζουν με μεγάλη έλλειψη αυτοπεποίθησης τις υποχρεώσεις τους για σπουδές, κατάρτιση, εργασία, στρατιωτική θητεία

και γάμο. Άρα, είναι ιδιαίτερα σημαντικό γι'αυτά να γνωρίσουν ανθρώπους με παρόμοιες δυσκολίες, που εργάζονται, έχουν δημιουργήσει την οικογένεια τους και είναι ενεργά μέλη στην κοινότητα, ώστε να καταλάβουν πως πρόκειται για εφικτούς μελλοντικούς στόχους.

Σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπου ο ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας είναι ενεργός, επιδιώκεται η κινητοποίηση του μαθητή και η εμπλοκή του στο κομμάτι της πληροφόρησης. Στόχος είναι να γίνει κατανοητή από τους μαθητές η ανάγκη και η σημασία της πληροφόρησης και οι πηγές στις οποίες μπορούν να ανατρέξουν προκειμένου για την εύρεση στοιχείων για τα θέματα που τους απασχολούν. Σε αυτό το πλαίσιο, δίνεται έμφραση στην αξιοποίηση του διαδικτύου και του ημερήσιου τύπου (Αρμπουνιώτη και συν., 2007).

Σε ότι αφορά τα άτομα με αναπηρία που θέλουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους και μετά το γυμνάσιο, ο σύμβουλος οφείλει να παράσχει ενημέρωση για τις εκπαιδευτικές διεξόδους. Για παράδειγμα, ένα σημαντικό ζήτημα για το οποίο πρέπει να έχουν πληροφόρηση οι μαθητές είναι η νομοθεσία που ισχύει στην Ελλάδα σχετικά με την πρόσβαση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αντίστοιχα στην Αμερική, σύμφωνα με τους Hitchings, Retish και Horvath (2005), ο σύμβουλος ήδη πριν ο μαθητής πάει στο λύκειο, θα πρέπει να τον καθοδηγήσει σε σχέση με τα μαθήματα που χρειάζεται να επιλέξει, εφόσον επιθυμεί να ακολουθήσει και σπουδές μετά το λύκειο. Αυτό είναι απαραίτητο καθώς οι επιτροπές πολ-

λών τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων που εξετάζουν τις αιτήσεις των υποψήφιων σπουδαστών αξιολογούν και το πρόγραμμα μαθημάτων που έχει προηγηθεί. Κατόπιν στο σχεδιασμό χρειάζεται να περιληφθούν και πληροφορίες σε σχέση με την πορεία φοίτησης. Πολλά τριτοβάθμια ιδρύματα διαθέτουν και ειδικούς σε θέματα αναπηρίας (postsecondary disability specialists) των οποίων οι γνώσεις μπορούν να αξιοποιηθούν στα πλαίσια αυτής της διαδικασίας.

Συμβουλευτική Στήριξη για τη Λήψη Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Αποφάσεων

Στην αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας, οι Gysbers, Heppner και Johnston (1998) συνιστούν στο σύμβουλο να χρησιμοποιεί πολλές ερωτήσεις προς το συμβουλευόμενο του, με σκοπό να κατανοήσει τον τρόπο που αυτός αντιλαμβάνεται τον κόσμο, δηλαδή τον εαυτό του, τους άλλους, την αναπηρία του, με βάση και τους οποίους θα πρέπει να σχεδιάσει το μέλλον του. Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζει ο μαθητής την αναπηρία του είναι καθοριστικός παράγοντας στην εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας. Γι' αυτό το λόγο, οι δραστηριότητες αυτογνωσίας θα πρέπει να εστιάζονται και στη συνειδητοποίηση από το μαθητή των περιορισμών της αναπηρίας. Εξάλλου, ο σύμβουλος θα πρέπει να αντιληφθεί και τον τρόπο με τον οποίο το άτομο συνήθως λαμβάνει αποφάσεις και να εργαστεί αναλόγως προς αυτήν την κατεύθυνση.

Οι Hagner και Dileo (1993) τονί-

ζουν τη σημασία της διαμόρφωσης στόχων, καθώς και της υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία κατά τη διαδικασία δημιουργίας εκπαιδευτικών και επαγγελματικών σχεδίων, στάδιο απαραίτητο ώστε να μπορέσει το άτομο να συνειδητοποιήσει τις δυνατότητες και τις επιθυμίες του και να αποφασίσει για την κατεύθυνση που θα ακολουθήσει. Πολλά άτομα με αναπηρίες έχουν διαμορφώσει μια πρώτη άποψη για το ποιο επάγγελμα θα επιθυμούσαν να ασκήσουν. Είναι όμως πολλοί κι εκείνοι που λόγω των περιορισμένων ερεθισμάτων από το κοινωνικό τους περιβάλλον, δεν έχουν τη δυνατότητα να σκεφτούν και να αποφασίσουν αφού απλώς δε γνωρίζουν. Άλλοι, δεν έχουν ανάγκη τόσο από πληροφόρηση όσο από βοήθεια στη λήψη απόφασης.

Σύμφωνα με τους Szymanski και συν. (2004), ένα σημαντικό εργαλείο στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και συγκεκριμένα στη διαδικασία λήψης απόφασης, είναι το *πορτοφόλιο*, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στην περίπτωση των μαθητών με αναπηρία. Αυτό απαιτεί τη συνεργασία συμβούλου και μαθητή για τη συλλογή και οργάνωση πληροφοριών σε σχέση με τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες του μαθητή, τις τωρινές γνώσεις και δεξιότητές του, τους μελλοντικούς στόχους και την απαιτούμενη γνώση, εμπειρία, δεξιότητες και το σχεδιασμό για την απόκτηση της απαιτούμενης γνώσης, εμπειρίας και δεξιοτήτων. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, στόχος είναι η ενδυνάμωση του μαθητή και η προαγωγή της ανεξαρτησίας του.

Απόκτηση Δεξιοτήτων Μετάβασης στην Αγορά Εργασίας

Σύμφωνα με τους Wadsworth και συν. (2004) είναι ιδιαίτερος σημαντικό οι μαθητές στα πλαίσια της εκπαίδευσής τους να αποκτήσουν μια ομάδα επαγγελματικών δεξιοτήτων, αναγκαίων σε πολλαπλά εργασιακά περιβάλλοντα. Καταρχάς, είναι απαραίτητες οι κοινωνικές δεξιότητες για να μπορούν να αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους και τους πελάτες τους, οι μηχανικές δεξιότητες (π.χ. χρησιμοποίηση εξοπλισμού γραφείου), οι δεξιότητες που αφορούν την ασφάλεια (π.χ., η αναζήτηση βοήθειας) και οι δεξιότητες που αφορούν την υγιεινή (π.χ., κατάλληλη ενδυμασία).

Σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κρίνεται απαραίτητη στα πλαίσια του μαθήματος του Σ.Ε.Π., η εκπαίδευση και άσκηση των μαθητών σε δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, όπως η συμπλήρωση αίτησης, η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η αποτελεσματική αυτο-παρουσίαση σε συνέντευξη. Σε σχέση με αυτό το θέμα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα των Farley και Johnson (1999), με την εφαρμογή σχεδιασμένων για ενήλικες με αναπηρίες, προγραμμάτων εκπαίδευσης σε αυτού του τύπου δεξιότητες, σε μια ομάδα μαθητών διαγνωσμένων με διαταραχές όπως μαθησιακές δυσκολίες, αυτισμός, νοητική υστέρηση, αισθητηριακές αναπηρίες κλπ. Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες που χρησιμοποιήθηκαν πάρθηκαν από δυο προγράμματα, το Job Application Training (JAT) και το Getting Employment Through Interview Training (GET-IT).

Αναλυτικότερα, το JAT, διάρκειας 9-12 διδακτικών ωρών, συνίσταται στην προσομοίωση της διαδικασίας αναζήτησης νέου υπάλληλου. Οι μαθητές προετοιμάζονται να προσλάβουν έναν εργαζόμενο για τη θέση του ιδιαίτερου γραμματέα τους. Αρχικά, προσδιορίζουν τα γενικά χαρακτηριστικά που επιθυμούν να έχει ένας γραμματέας και στη συνέχεια επιλέγουν ερωτήσεις για το έντυπο της αίτησης για τη θέση εργασίας σε σχέση με πέντε βασικούς τομείς: δημογραφικά στοιχεία, εκπαίδευση/κατάρτιση/δεξιότητες, επαγγελματική εμπειρία, ιατρικό ιστορικό και προτιμήσεις. Κατόπιν, αξιολογούν μια σειρά από συμπληρωμένες αιτήσεις υποθετικών υποψήφιων και μέσω ομαδικής συζήτησης αποφασίζουν από ποιόν θα πάρουν συνέντευξη και ποιόν θα αποκλείσουν από αυτή τη φάση, αιτιολογώντας την απόφαση τους για κάθε υποψήφιο. Με αυτού του είδους τις δραστηριότητες, ο μαθητής μπαίνει στη θέση του εργοδότη και καταλαβαίνει τις διαφορετικές αντιδράσεις του απέναντι σε μια προχειρογραμμένη, ελλιπή και δυσανάγνωστη αίτηση και σε μια πλήρη, καθαρογραμμένη και ευανάγνωστη αίτηση (Farley & Johnson, 1999).

Το GET-IT περιλαμβάνει 10 μαθήματα που απαιτούν 24 διδακτικές ώρες. Στα πρώτα τρία μαθήματα, οι μαθητές ενημερώνονται για τους στόχους και το σύνθημα περιεχόμενο μιας συνέντευξης για επιλογή προσωπικού, και εκπαιδεύονται στην αποτελεσματική κοινωνική συμπεριφορά αυτό-παρουσίασης. Στα μαθήματα 4 ως 8 παρουσιάζονται τα στάδια μιας τυπικής συνέντευξης, δηλαδή, η εισαγωγή, η περιγραφή της σχετικής εργασιακής

εμπειρίας, η παρουσίαση των εκπαιδευτικών κι επαγγελματικών επιτευγμάτων, η συζήτηση για το θέμα της αναπηρίας, για το μισθό και τις πρόσθετες απολαβές και το κλείσιμο της συνέντευξης. Δίνονται συγκεκριμένες κατευθύνσεις και παραδείγματα για τις επιθυμητές συμπεριφορές μέσω παιχνιδιών ρόλου και αναπαραγωγή σχετικών βίντεο. Το ένατο μάθημα έχει τον τίτλο «Κι Αν δε σε Ρωτήσουν;» και αφορά στο πώς αναφέρει κανείς τα προσόντα του με θετικό τρόπο σε περίπτωση που δεν ερωτηθεί. Στο τελευταίο μάθημα γίνεται μια τελική, πλήρης παρουσίαση της συνέντευξης και οι μαθητές εξασκούνται σε όλες τις επιθυμητές συμπεριφορές. Τα αποτελέσματα της έρευνας στηρίζουν την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων σε μαθητές με αναπηρία, καθώς φάνηκε ότι συμμετέχοντες ωφελήθηκαν ως προς τις δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (Farley & Johnson, 1999).

Ο Ρόλος της Οικογένειας

Η επίδραση των γονέων στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών στόχων των ατόμων με αναπηρία είναι αδιαμφισβήτητη. Σύμφωνα με τον Cobb, είναι εκείνοι που έχουν την ευχέρεια να παρατηρούν συστηματικά τη συμπεριφορά των παιδιών τους και να συμβάλλουν ουσιαστικά στην καταγραφή των πραγματικών ικανοτήτων και δυνατοτήτων τους και στη λήψη ρεαλιστικών αποφάσεων για την επαγγελματική αποκατάστασή τους (όπως αναφέρεται στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Επίσης, πολλές έρευνες,

όπως αυτή των Schalock και Lilley, έχουν δείξει πως τα υψηλά επίπεδα γονεϊκής εμπλοκής αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχή μετάβαση στην ενηλικίωση των ατόμων με αναπηρία (όπως αναφέρεται στο Powers, Geenen & Powers, 2009). Ταυτόχρονα, όμως η επιθυμία των γονέων να στηρίξουν και να προστατέψουν τα παιδιά τους συχνά δε συμβαδίζει με την όλο και αυξανόμενη επιθυμία των νέων για αυτοκαθορισμό και ανεξαρτησία (Powers et al., 2009). Εξάλλου, έχει παρατηρηθεί πως οι γονείς έχουν την τάση να υποτιμούν τις δυνατότητες του παιδιού με αναπηρία και τις ευκαιρίες μελλοντικής επιτυχίας. Οι προσδοκίες τους είναι περιορισμένες, με συνέπεια να του προσφέρουν έτοιμες λύσεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995).

Ανάμεσα στα καθήκοντα που μπορούν να αναλάβουν οι γονείς είναι να βοηθήσουν τα παιδιά τους στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων για την απόκτηση αυτονομίας και ανεξαρτησίας. Σύμφωνα με τους Sands και Doll, για να το πετύχουν αυτό χρειάζεται ήδη από την προσχολική ηλικία, να δίνουν στα παιδιά τη δυνατότητα να κάνουν επιλογές, να παίρνουν αποφάσεις και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ευθύνες (όπως αναφέρεται στο Zhang, Katsiyannis & Zhang, 2002). Ωστόσο, στην έρευνα των Zhang και συν. (2002) με θέμα τις πρακτικές που ακολουθούν εκπαιδευτικοί και γονείς για την καλλιέργεια του αυτοκαθορισμού σε μαθητές λυκείου με αναπηρία, φάνηκε ότι λιγότεροι από τους μισούς γονείς του δείγματος εφάρμοζαν με επαρκή συχνότητα τις ενδεικνυόμενες πρακτικές, όπως για παράδειγμα την παροχή ευκαιριών για τη

λήψη αποφάσεων με σημαντική επίδραση στις καθημερινές τους δραστηριότητες, τη διευκόλυνση των μαθητών στον εντοπισμό της σύνδεσης ανάμεσα στους στόχους που θέτουν για τον εαυτό τους και στις αποφάσεις που παίρνουν, την ενίσχυση των μαθητών στην αναζήτηση ακαδημαϊκής και κοινωνικής υποστήριξης από τους εκπαιδευτικούς κ.α.

Σύμφωνα με τους Walker και Singer, οι σχέσεις μεταξύ γονέων και επαγγελματιών είναι συχνά τεταμένες και δύσκολες, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν οι μεν τους δε ως αντιπάλους, μάλλον, παρά ως συνεργάτες. Οι γονείς των παιδιών με αναπηρία είναι ευάλωτοι, γεγονός που κατά τον Morgan, έχει ως συνέπεια να τους φέρονται οι σύμβουλοι σαν να είναι ασθενείς, προσδοκώντας από αυτούς μια μάλλον παθητική συγκατάθεση, παρά ενεργό συμμετοχή. Τέτοιες στάσεις, όπως είναι αναμενόμενο στέκουν εμπόδιο στην παροχή βοήθειας στο παιδί με αναπηρία (όπως αναφέρεται στο Σιδηροπούλου-Δημακάκιου, 2007).

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, αν και οι γονείς μπορούν να παίξουν βασικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη του παιδιού με αναπηρία και να βοηθήσουν στη μετάβαση του από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, συχνά δε διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις ή δεξιότητες να το κάνουν, δεν είναι ενήμεροι για τις σχετικές υπηρεσίες ή αντιμετωπίζουν την προκατάληψη των ειδικών. Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα σύνδεσμο για να ενθαρρύνουν την ανάμειξη των γονέων στο σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των παιδιών τους. Από το 28th

Institute on Rehabilitation Issues (2002) στο Πανεπιστήμιο του Αρκάνσας, προτείνονται τα κάτωθι για τη συνεργασία του συμβούλου με την οικογένεια του ατόμου με αναπηρία:

1. Ζητήστε από τους γονείς και άλλα μέλη της οικογένειας να μοιραστούν με το παιδί τους τις προσωπικές τους ιστορίες μετάβασης στην ενηλικίωση και στον κόσμο της εργασίας.
2. Ενημερώστε τους γονείς σε σχέση με τη νομοθεσία για τα άτομα με αναπηρία, τους συνδέσμους αναπήρων, τα εκπαιδευτικά πλαίσια που υπάρχουν και τις ευκαιρίες απασχόλησης.
3. Μεταδώστε στο μαθητή και την οικογένεια το μήνυμα πως οι δεξιότητες και η εκπαίδευση που είναι απαραίτητες για την επιτυχία στο χώρο της εργασίας δεν εξαντλούνται στους καλούς βαθμούς του σχολείου και στην ικανότητα επίτευξης στο σχολικό πλαίσιο.
4. Δημιουργήστε ευκαιρίες συνάντησης του ατόμου με αναπηρία και της οικογένειας του με ενήλικες με αναπηρία που μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα και μέντορες. Ενημερώστε την οικογένεια για συνέδρια, εργαστήρια ή τοπικές συναντήσεις συνδέσμων αναπήρων και ενθαρρύνετε τους να τα παρακολουθούν.
5. Φέρτε σε επαφή τους μαθητές με αναπηρία και τις οικογένειες τους με ομάδες νέων με αναπηρία ώστε να καλλιεργηθεί στους μαθητές η αίσθηση της κοινότητας και των κοινών στόχων.
6. Κατανοήστε πως οι οικογένειες που δραστηριοποιούνται για τα δικαιώ-

ώματα των ατόμων με αναπηρία μέσω συλλόγων κλπ. μπορεί να έχουν δυσκολίες στην αποδοχή του νέου ρόλου τους στη διαδικασία της μετάβασης. Ενώ κάποιοι γονείς είναι έτοιμοι να επιτρέψουν την ανεξαρτητοποίηση του νέου ατόμου, για κάποιους άλλους, ο ρόλος του μαχητικού υπερασπιστή έχει γίνει τόσο αναπόσπαστο κομμάτι της ταυτότητάς τους που ίσως να μην μπορούν εύκολα να αποδεχτούν και να συνδράμουν σε αυτή τη φυσική εξέλιξη στη ζωή του παιδιού τους.

Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των Εργοδοτών

Ένα επιπλέον πρόβλημα που συναντούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι η προκατάληψη των υποψήφιων εργοδοτών τους. Επικρατεί η αντίληψη πως οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι λιγότερο παραγωγικοί, χρειάζονται περισσότερη επιτήρηση και δε διαθέτουν τις απαιτούμενες εργασιακές δεξιότητες. Από την άλλη μεριά, οι Brown, Johnson, και Wotruba περιγράφουν το φαινόμενο του υπεράνθρωπου (super human) και του υπερανάπηρου (super crippled) εννοώντας τις μη ρεαλιστικές προσδοκίες που έχουν οι εργοδότες για τους εργαζόμενους με αναπηρία (όπως αναφέρεται στο Weisenstein & Koshman, 1991). Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να ενημερώσουν τους υποψήφιους εργοδότες για τις πραγματικές ικανότητες και τα προτερήματα των νέων αυτών με την οργάνωση ημερίδων, αλλά και να τους φέρουν σε επαφή μέσω εκπαιδευτικών

επισκέψεων ή πρακτικών ασκήσεων, ώστε και οι εργοδότες να συνειδητοποιήσουν πως έχουν να κάνουν με ανθρώπους, που παρά τις φυσικές αδυναμίες τους, διαθέτουν τα προσόντα να εργαστούν.

Ακόμη, είναι ο ρόλος του Συμβούλου να ενημερώσει τους εργοδότες για την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την απασχόλησή των ατόμων με αναπηρία, τα πλεονεκτήματα, τις διευκολύνσεις και τις υποχρεώσεις τους από την πρόσληψη και απασχόλησή τους και τις υπηρεσίες που μπορούν να τους διευκολύνουν στην αναζήτηση λύσεων για τέτοια θέματα. Στα πλαίσια της προσέγγισης των εργοδοτών από το Σύμβουλο είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ληφθούν υπόψη και οι προσδοκίες των ιδίων από τους εργαζόμενους. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργοδότες απαιτούν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά από τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή μη αναπηρίας. Έρευνα ανάμεσα σε εργοδότες επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών στην Αμερική (Weisenstein & Koshman, 1991) έδειξε ότι περισσότερο σημαντική γι' αυτούς θεωρείται η στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, δηλαδή η προθυμία τους και η συνέπεια τους. Σύμφωνα με τη Wolffe (1999), τους ενδιαφέρει οι νέοι εργαζόμενοι να κατέχουν βασικές ακαδημαϊκές δεξιότητες όπως ανάγνωση, γραφή, υπολογιστική ικανότητα, και χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως υπευθυνότητα, αυτοεκτίμηση και κοινωνικότητα. Οι επιπλέον δεξιότητες που επιθυμούν να επιδεικνύουν στο χώρο εργασίας τα μέλη του προσωπικού τους είναι η ικανότητα διαχείρισης πόρων και πληροφοριών,

το ομαδικό πνεύμα και οι βασικές δεξιότητες χρήσης Η/Υ. Τα παραπάνω χρειάζεται να ληφθούν υπόψη στα πλαίσια τόσο της εκπαίδευσης όσο και του Σ.Ε.Π. των ατόμων με αναπηρία.

Τέλος, σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Φορέα για την ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής (2006), θα ήταν ίσως προτιμότερο να ξεκινούν οι εταιρίες με την πρόσληψη ατόμων που χρειάζονται περιορισμένη υποστήριξη. Με τον καιρό, η απόκτηση θετικής εμπειρίας και τα καλά αποτελέσματα θα ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλάβουν νέα άτομα που χρειάζονται διαφορετικά είδη στήριξης. Επίσης, πιθανόν να είναι μεγαλύτερη η ανταπόκριση από εταιρίες που χρειάζονται εργαζόμενους και, ίσως κάποια μορφή οικονομικής ενίσχυσης, ενώ η εμπειρία δείχνει πως οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις είναι περισσότερο ανοικτές στην πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες από ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις.

Συμπεράσματα

Από τα παραπάνω διαπιστώνονται κάποιες ανάγκες και προϋποθέσεις για

την ευνοϊκότερη παρέμβαση του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού στην περίπτωση μαθητών με αναπηρία. Καταρχάς, αναδεικνύεται η συμβολή της πολύπλευρης και συστηματικής αξιολόγησης με τη χρήση των κατάλληλων σε κάθε περίπτωση μέσων. Κατόπιν, υπογραμμίζεται η ανάγκη συνεργασίας του συμβούλου με το σχολείο και την οικογένεια για την υλοποίηση δυο βασικών λειτουργιών του Σ.Ε.Π., την πληροφόρηση και την καλλιέργεια δεξιοτήτων. Επίσης, διαφαίνεται κύριας σημασίας η συμβουλευτική στήριξη των ατόμων με αναπηρία που στοχεύει στο να βοηθήσει τα άτομα να ξεπεράσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν και να θέσουν στόχους, ενώ, μολονότι κρίνεται απαραίτητη και η συμμετοχή της οικογένειας του μαθητή σε αυτή, ο σύμβουλος οφείλει να τηρεί τις ισορροπίες και να δίνει προτεραιότητα στις επιθυμίες και τις ανάγκες του μαθητή. Τέλος, προτείνεται η κινητοποίηση του συμβούλου σε θέματα αγωγής κοινότητας που έχουν σκοπό την μείωση και τροποποίηση των προκαταλήψεων που επικρατούν όσον αφορά τις επαγγελματικές δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αρμπουνιώτη, Β., Κουτσοκλένη, Ι., Μαρνελάκης, Μ. (2007). Νοητική υστέρηση. *Διαναπηρικός οδηγός επιμόρφωσης. ΕΠΕΑΕΚ Πρόσβαση για όλους*. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας, Αθήνα.
- Δελασσούδας, Α.Γ. (2004). Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική, τόμος Γ', *Σχολικός και Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία*, εκδόσεις Ατραπός, Αθήνα.
- Ευρωπαϊκός Φορέας για την ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής/ Soriano, V. (επιμ.) (2006). *Εξατομικευμένα Σχέδια Μετάβασης: Υποστηρίζοντας τη Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία*. Middelfart: Ευρωπαϊκός Φορέας για την ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής

- Farley, R. C., Johnson, V. A. (1999). Enhancing the Career Exploration and Job-Seeking Skills of Secondary Students with Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 22, 43-54.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., Johnston, J. A. (1998). *Career Counseling: Process, Issues and Techniques*. USA: Allyn & Bacon.
- Hagner, D., Dileo, D. (1993). *Working together: workplace culture, supported employment, and persons with disabilities*. Cambridge, USA: Brookline Books.
- Hitchings, W.E. Retish, P. Horvath, M. (2005). Academic Preparation of Adolescents With Disabilities for Postsecondary Education. *Career Development for Exceptional Individuals*, 28, 26-35.
- Kokaska, C. (1978). Career Awareness for Handicapped Students in the Elementary Schools. *Career Development for Exceptional Individuals*, 1, 25-35.
- Μακρής, Ν., Ξηρομερίτη, Α. (2001). Προσαρμογή μη Γλωσσικού ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων Becker, ειδικού για εφήβους με νοητική καθυστέρηση, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.
- Mattie, H. D. (2000). The Suitability of Holland's Self-Directed Search for Non-Readers with Learning Disabilities or Mild Mental Retardation. *Career Development for Exceptional Individuals*, 23, 57-72.
- Powers, K., Geenen, S., Powers, L. E. (2009). Similarities and Differences in the Transition Expectations of Youth and Parents. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 132-144.
- Rojewski, J. W. (2002). Career Assessment for Adolescents with Mild Disabilities: Critical Concerns for Transition Planning. *Career Development for Exceptional Individuals*, 25, 73-95.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2000). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες*, Τομέας ΣΕΠ.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός των μαθητών με αναπηρίες-υπόθεση ανύπαρκτη. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 34, 56-66. Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ελληνικά Γράμματα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2007). *Μελέτη για την εκτίμηση παροχής συμβουλευτικής στα άτομα με αναπηρίες-ΑμΕΑ*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ./Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Δημητρόπουλος, Α. (2000). Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, Στο: Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (επιμ.), *Ατομα με ειδικές ανάγκες και η ένταξη τους* (σελ.125-144). Αθήνα:Ελληνικά Γράμματα.
- Szymanski, E. M., Willmering, P. P., Tschopp, M., Tansey, T. T., & Mizzelle, N. D. (2004). Career counseling with people with disabilities. In F. Chan, N. Berven, & K. R. Thomas (Eds.), *Counseling theories and techniques for rehabilitation health professionals* (pp. 282- 299). New York: Springer.
- Wadsworth, J., Milsom, A., Cocco, K. (2004). Career Development for Adolescents and Young Adults with Mental Retardation. *Professional School Counseling*, 8 (2), 141-147. VA: American School Counselor Association.
- Weinstein, G. R., Koshman, H. L. (1991). The Influence of Being Labeled Handicapped on Employer Perceptions of the Importance of Worker Traits for Successful Employment. *Career Development for Exceptional Individuals*, 14, 67-76.

- Wolffe, K. E. (1999). Career Education for Youngsters with Visual Impairments: Paths to Successful Employment. In Wolffe, K.E. (ed.), *Skills for Success: A Career Education Handbook for Children and Adolescents with Visual Impairments*, (pp. 9-42). New York: AFB PRESS.
- Zhang, D., Katsiyannis, A., Zhang, J. (2002). Teacher and Parent Practice on Fostering Self-Determination of High School Students with Mild Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 25, 157-169.
- 28th Institute on Rehabilitation Issues (2002). Investing in the Transition of Youth with Disabilities to Productive Careers. Αναστέθηκε στις 22/4/2010 από την <http://www.pacer.org/tatra/resources/vr.asp>

ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, τ. 98-99, Μάρτιος 2012-Ιούνιος 2012, σσ. 48-54

*Βασίλειος Καλόγηρος**
**ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΙΕΞΟΔΟΣ
ΓΙΑ ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.
ΜΕΛΕΤΗ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ 2010-2011**

Εισαγωγή

Ο θεσμός του αναπληρωτή καθηγητή δίνει μια εργασιακή διέξοδο σε χιλιάδες εκπαιδευτικούς που συνωστίζονται στους πίνακες του Υπουργείου Παιδείας. Σε μια εποχή όπου οι μόνιμοι διορισμοί μειώνονται, για πολλούς αποτελεί τη μοναδική ελπίδα για εργασία στο δημόσιο σχολείο. Αξίζει να σημειωθεί ότι στους πίνακες αναπληρωτών που αναρτώνται στον διαδικτυακό τόπο <http://e-aftisi.sch.gr/> οι εγγεγραμμένοι ξεπερνούν τις 100.000. Πόσοι όμως από αυτούς εξασφάλισαν μια θέση στο σχολείο;

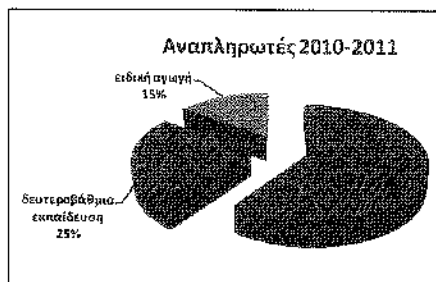
Αναπληρωτές και Απορρόφηση

Προκειμένου να δοθεί μια απάντηση και να έχουν μια εικόνα και οι

σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πραγματοποιήσαμε μια μελέτη που έχει στόχο να καταγράψει τις προσλήψεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών πλήρους και μειωμένου ωραρίου. Συγκεκριμένα, καταγράφηκαν οι προσλήψεις αναπληρωτών όλων των κλάδων για το σχολικό έτος 2010-2011. Όπως διαπιστώνεται υπάρχουν κλάδοι καθηγητών όπου η απορρόφηση ακόμα και για αναπληρωτές ξεπερνά το 80% και άλλοι όπου οι ελπίδες είναι περιορισμένες. Το προηγούμενο σχολικό έτος 2010-2011 εργάστηκαν ως αναπληρωτές πλήρους ωραρίου (μισθός 1200-1300 ευρώ) και μειωμένου ωραρίου (μισθός 750 ευρώ) 20567 εκπαιδευτικοί. Τη μερίδα του λέοντος την είχε η πρωτοβάθμια εκπαίδευση και ακολούθησε η δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η ειδική αγωγή.

Αναπληρωτές (ακω, αρω) 2010-2011	Αριθμός αναπληρωτών
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	12282
δευτεροβάθμια εκπαίδευση	5176
ειδική αγωγή	3109
σύνολο	20567

* Ο Κ. Β. είναι εκπαιδευτικός -ερευνητής, μεταπτυχιακός του ΠΤΑΕ Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, εξωτερικός συνεργάτης της εταιρείας συμβουλευτικής και προσανατολισμού EMPLOY. Κατερίνη, 60100, 6977524474, 23510-25161 Kalogiros3@gmail.com



Κυρίαρχες Ειδικότητες

Οι ειδικότητες με τις περισσότερες προσλήψεις ήταν αυτές των δασκάλων, των νηπιαγωγών, των ξενόγλωσσων φιλολόγων, των καθηγητών πληροφορικής καθώς και των φιλόλογων. Τα ολοήμερα δημοτικά σχολεία με το νέο πρόγραμμα φαίνεται ότι έδωσαν ώθηση στις προσλήψεις κατά το προηγούμενο έτος στις πιο πάνω ειδικότητες. Βέβαια ο μεγάλος αριθμός των προσλήψεων δεν συνεπάγεται σε όλες τις ειδικότητες και αυξημένα ποσοστά απορρόφησης. Δάσκαλοι, καθηγητές καλλιτεχνικών, Θεάτρου, Δραματικής τέχνης και οικιακής οικονομίας έχουν αρκετά υψηλά ποσοστά απορρόφησης. Αντίθετα σε βασικές ειδικότητες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα αντίστοιχα ποσοστά είναι ιδιαίτερα χαμηλά. Στους φυσικούς το ποσοστό όσων κατάφεραν να εργαστούν ως αναπληρωτές ανέρχεται στο 13,1%, στους μαθηματικούς 12,65% ενώ ακόμα χειρότερα ήταν τα πράγματα για την πολυπληθή ειδικότητα των φιλόλογων με 16757 εγγεγραμμένους στους πίνακες αναπληρωτών όπου το ποσοστό ήταν μονοψήφιο και ανήλθε στο 8,4%.

Ειδικότητα	Αριθμός
Δάσκαλοι ΠΕ70	4145
Πληροφορικής ΠΕ19-20	1952
Νηπιαγωγοί ΠΕ60	1913
Αγγλικών ΠΕ06	1701
Φιλολόγοι ΠΕ02	1365
Δάσκαλοι ειδικής αγωγής ΠΕ71	984
Γερμανικών ΠΕ07	936
Καλλιτεχνικών ΠΕ08	616
Γαλλικών ΠΕ05	597
Θεάτρου ΠΕ32	593
Μουσικής ΠΕ16.01/16.02	531

Ποσοστά απορρόφησης γενικής παιδείας

Ειδικότητα	Ποσοστά Πρόσληψης
Δάσκαλοι ΠΕ70	96,6%
Καλλιτεχνικών ΠΕ08	94%
Θεάτρου ΠΕ32	88,5%
Δραματικής Τέχνης ΠΕ18.41	82%
Οικιακής Οικονομίας ΠΕ15	75,42%
Γερμανικών ΠΕ07	67%
Μουσικής ΠΕ16.01 ΑΕΙ	65%
Μηχανολόγοι ΑΣΕΤΕΜ ΠΕ17.02	49,4%
Αγγλικών ΠΕ06	48%
Πληροφορικής ΠΕ19/20	38,2%
Ηλεκτρολόγοι ΑΣΕΤΕΜ ΠΕ17.03	35,5%
Γαλλικών ΠΕ05	28%
Ιταλικών ΠΕ34	28%
Νηπιαγωγοί ΠΕ60	25,1%
Βιολόγοι ΠΕ04.4	21,8%
Κοινωνικής ΤΕ01.19	20,5%
Αισθητικής ΠΕ18.04	19,15%
Νοσηλευτικής ΠΕ18.10	19,12%
Ισπανικής ΠΕ40	18,5%
Φυσικοί ΠΕ04.01	13,1%
Μαθηματικοί ΠΕ03	12,65%
Χημικοί ΠΕ04.02	11,2%
Φιλολόγοι ΠΕ02	8,4%
Θεολόγοι ΠΕ01	7,53%
Μουσικής ΠΕ16.02/ΤΕ16.00	7,12%
Πολιτικοί ΑΣΕΤΕΜ ΠΕ17.01	6%
Ηλεκτρονικής ΑΣΕΤΕΜ ΠΕ17.04	5%
Γυμναστές ΠΕ11	4,91%
Οικονομικών ΠΕ09	3,1%
Κοινωνιολόγοι ΠΕ10	1,5%
Νομικής - Πολιτικές Επιστήμες ΠΕ13	0%

Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής και Απορρόφηση

Αξίζει επίσης να αναφέρουμε και την κατάσταση που επικρατεί στην ειδική αγωγή καθώς αρκετοί νέοι δείχνουν στροφή προς την ειδική αγωγή, ενώ κατά το παρελθόν πολλοί εκπαιδευτικοί της γενικής παιδείας για να αυξήσουν τις πιθανότητες εργασίας τους πραγματοποιήσαν μεταπτυχιακά ειδικής αγωγής ή τα σεμινάρια των 400 ωρών. Στην ειδική αγωγή κυριαρχούν στις προσλήψεις οι δάσκαλοι (ΠΕ71/70.50) με ποσοστό απορρόφησης 99,4% ενώ υψηλά ποσοστά απορρόφησης έχουν τεχνικές ειδικότητες (Μηχανολόγοι Μηχανικοί 100%) και ειδικότητες καλλιτεχνικών μαθημάτων (Καλλιτεχνικών ΠΕ08.50, 96,77%). Αντίθετα ειδικότητες όπως των Φιλολόγων (16,8%), των ξενόγλωσσων (αγγλικής 5,64%, γερμανικής 0%) βρίσκονται αρκετά χαμηλά σε απορρόφηση.

Περιοχές Τοποθέτησης Αναπληρωτών Εκπαιδευτικών

Οι περιφέρειες όπου έγιναν οι περισσότερες προσλήψεις αναπληρωτών ήταν η Αττικής, η Κρήτη, η Δυτική Ελλάδα, η Κεντρική Μακεδονία. Αξίζει να σημειωθεί ότι Κρήτη και Δυτική Ελλάδα εμφανίζουν πολλά κενά σχεδόν στο σύνολο των ειδικοτήτων. Να αναφέρουμε χαρακτηριστικά ότι στην Κρήτη προσελήφθησαν 572 νηπιαγωγοί και δάσκαλοι, στην Δυτική Ελλάδα 722 όταν ο αντίστοιχος αριθμός στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, που είναι μεγαλύτερη γεωγραφικά και πληθυσμιακά, ήταν μόλις 426. Άρα

Ειδικότητα ειδικής αγωγής	Ποσοστό Πρόσληψης
Μηχανολόγοι Μηχανικοί ΠΕ12.4.50	100%
Δάσκαλοι ΠΕ71/70.50	99,4%
Καλλιτεχνικών ΠΕ08.50	96,77%
Μουσικής ΑΕΙ ΠΕ16.1.50	89,8%
Τοιμ. Επιχειρήσεων ΠΕ18.35.50	76,19%
Τεχν. Τροφίμων ΠΕ 18.36.50	75,86%
Νηπιαγωγοί ΠΕ61/60.50	65,24%
Ναυπηγοί ΑΣΕΤΕΜ ΠΕ17.02.50	55,5%
Μαθηματικοί ΠΕ03.50	52,1%
Οικιακής Οικονομίας ΠΕ15.50	50%
Οχημάτων ΠΕ18.18.50	50%
Γεωπόνων ΠΕ14.4.50	37,93%
Δασολόγοι ΠΕ14.5.50	33%
Βιολόγοι ΠΕ04.4.50	30%
Λογιστικής ΠΕ18.03.50	25,8%
Φυσικοί ΠΕ04.1.50	25,43%
Κοινωνιολόγοι ΠΕ10.50	22%
Ηλεκτρολόγοι μηχανικοί ΠΕ12.5.50	21,42%
Χημικοί ΠΕ04.2.50	21,18%
Θεατρικών Σπουδών ΠΕ32.50	21,05%
Πληροφορικής ΠΕ19.50/20.50	19,79%
Γεωλόγοι ΠΕ04.5.50	17,07%
Φιλολόγοι ΠΕ02.50	16,8%
Μουσικής ΤΕ16.0.50	9,62%
Γυμναστές ΠΕ11.01	5,87%
Αγγλικής ΠΕ06.50	5,64%
Νομικής ΠΕ13.50	5,26%
Οικονομολόγοι ΠΕ09.50	3,2%
Θεολόγοι ΠΕ01.50	2,82%
Γαλλικής ΠΕ05.50	0%
Γερμανικής ΠΕ07.50	0%

όσοι δήλωσαν κατά το προηγούμενο έτος νομούς Δυτικής Ελλάδας και Κρήτης είχαν αυξημένες πιθανότητες να εργαστούν ως αναπληρωτές.

Σημαντικό είναι να γνωρίζουν οι φεινοί υποψήφιοι αναπληρωτές και τα μόρια που χρειάστηκαν οι περσνοί υποψήφιοι για να εργαστούν ως αναπληρωτές. Μάλιστα, επειδή οι πίνακες

έχουν «κλειδώσει» και εκτός απροό-
πτου δεν θα τροφοδοτηθούν με την
προϋπηρεσία που αποκτήθηκε το
σχολικό έτος 2010-2011 τα ακόλουθα
στοιχεία είναι ιδιαίτερα σημαντικά.

Αναπληρωτές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ποσοστά Απορρόφησης και Μόρια

Δάσκαλοι (ΠΕ70): 3623 Προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
αναπληρωτή: 0. Το προηγούμενο σχο-
λικό έτος ως αναπληρωτές εργάστηκαν
και δάσκαλοι χωρίς καθόλου μόρια
προϋπηρεσίας ή επιτυχίας ΑΣΕΠ.
Αντλήθηκαν λοιπόν και από τον πίνακα
μηδενικής προϋπηρεσίας, στον οποίο
εντάσσονται και οι νέοι απόφοιτοι.

Στο πρόγραμμα της παράλληλης
στήριξης για παιδιά με ειδικές ανά-
γκες προσελήφθησαν 522 δάσκαλοι.
Το πρόγραμμα αυτό χρηματοδοτείται
από το ΕΣΠΑ.

Το άθροισμα των αναπληρωτών δι-
ακάλων που προσελήφθησαν μαζί με
την παράλληλη στήριξη ξεπερνά τους
4000 και φθάνει στους 4145.

Νηπιαγωγοί (ΠΕ60): 1913 προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
προσληφθέντα 23,09. Τα πράγματα για
τους νηπιαγωγούς είναι αρκετά πιο δύ-
σκολα για εργασία ως αναπληρωτές.
Οι νέοι απόφοιτοι λογικά δεν έχουν
ελπίδες για εργασία ως αναπληρωτές,
αφού την προηγούμενη χρονιά χρειά-
στηκαν 23 μόρια για να εργαστεί κά-
ποιος νηπιαγωγός ως αναπληρωτής.

Αγγλικών (ΠΕ06): 1503 προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
προσληφθέντα 8,79. Και για τους νέους
απόφοιτους της αγγλικής φιλολογίας

η αναπλήρωση είναι σχετικά δύσκολη
καθώς ο τελευταίος αναπληρωτής είχε
το σχολικό έτος 2010-2011 8,79 μόρια.

Γερμανικών (ΠΕ07): 897 προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
προσληφθέντα 0. Την περσινή χρονιά
εργάστηκαν ως αναπληρωτές πτυχιού-
χοι γερμανικής φιλολογίας από τον πί-
νακα μηδενικής προϋπηρεσίας. Ανα-
μένεται όμως να δούμε πως η νέα
ρύθμιση θα επηρεάσει τις προσλήψεις
του νέου σχολικού έτους.

Γαλλικών (ΠΕ05): 572 προσλήψεις.
Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου προ-
σληφθέντα 10,42. Δύσκολα ένας νέος
απόφοιτος γαλλικής φιλολογίας μπορεί
να εργαστεί ως αναπληρωτής. Το
προηγούμενο έτος χρειάστηκαν 10 πε-
ρίπου μόρια ενώ οι αλλαγές στις ξένες
γλώσσες θα δυσκολέψουν την απορ-
ρόφηση των αναπληρωτών καθηγητών
γαλλικής γλώσσας.

Καλλιτεχνικών (ΠΕ08): 572 προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
προσληφθέντα 0. Οι καθηγητές καλλι-
τεχνικών είναι αρκετά ευνοημένοι. Ακό-
μα και οι νέοι απόφοιτοι έχουν βάσιμες
ελπίδες να εργαστούν ως αναπληρωτές,
αφού πέρσι χρειάστηκαν 0 μόρια.

Γυμναστές (ΠΕ11): 278 προσλή-
ψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου
προσληφθέντα 46,435. Πολύ δύσκολα
τα πράγματα για τους γυμναστές. Το
2010-2011 χρειάστηκαν 46 μόρια για
να διεκδικήσουν μια θέση αναπλη-
ρωτή. Οι νέοι απόφοιτοι δεν έχουν ελ-
πίδες διορισμού ως αναπληρωτές.

Μουσικής (ΠΕ16 –ΤΕ16): 478 προ-
σλήψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτε-
κνου προσληφθέντα 0 (για την κατη-
γορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευ-
σης). Οι πτυχιούχοι των πανεπιστημια-
κών τμημάτων μουσικής έχουν πολλές

ελπίδες να εργαστούν ως αναπληρωτές. Το προηγούμενο έτος απαιτήθηκαν 0 μόρια για να εργαστούν ως αναπληρωτές. Προσοχή, τα στοιχεία αυτά δεν αφορούν τους πτυχιούχους του ΑΤΕΙ Αγτας (ΠΕ16.02) όπου η απορρόφηση είναι πιο δύσκολη.

Πληροφορικής (ΠΕ19/ ΠΕ20): 1831 προσλήψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου προσληθέντα 0. Τα νέα ολοήμερα σχολεία με το διευρυμένο πρόγραμμα ευνόησαν τους καθηγητές πληροφορικής. Το προηγούμενο έτος εργάστηκαν ως αναπληρωτές με 0 μόρια. Και οι νέοι απόφοιτοι έχουν ελπίδες, ειδικά, αν δηλώσουν μια απομακρυσμένη γεωγραφικά περιοχή.

Θεάτρου (ΠΕ32): 593 προσλήψεις. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου προσληθέντα 0. Ότι ισχύει για τους καθηγητές πληροφορικής το ίδιο ισχύει και για τους καθηγητές της ειδικότητας θεάτρου. Τα νέα ολοήμερα σχολεία με το διευρυμένο πρόγραμμα τους ευνόησαν. Το προηγούμενο έτος εργάστηκαν ως αναπληρωτές με 0 μόρια. Και οι νέοι απόφοιτοι έχουν ελπίδες, ειδικά, αν δηλώσουν μια απομακρυσμένη γεωγραφικά περιοχή.

Δραματικής Τέχνης (ΠΕ18.41): 42. Μόρια τελευταίου μη τρίτεκνου προσληθέντα 0. Και οι πτυχιούχοι δραματικής τέχνης (ηθοποιοί) μπορούν με αξιώσεις να διεκδικήσουν μια θέση στην εκπαίδευση ως αναπληρωτές. Το 2010-2011 ο τελευταίος συμβασιούχος δεν είχε μόρια προϋπηρεσίας ή ΑΣΕΠ.

Φιλολόγοι ΠΕ02: Δύσκολα οι νέοι φιλόλογοι να καταφέρουν να εργαστούν ως αναπληρωτές ή ακόμα και ωρομίσθιοι. Μπορεί να έχουν τις περισσότερες προσλήψεις με 1365 συνολικά όμως ο συνολικός αριθμός αναπλη-

ρωτών ανέρχεται στις 16758. Το ποσοστό απορρόφησης ως αναπληρωτές ήταν μόλις 8,1%. Ο τελευταίος αναπληρωτής είχε λίγο πάνω από 20 μόρια. Οπότε οι νέοι απόφοιτοι πολύ δύσκολα θα διεκδικήσουν μια θέση αναπληρωτή.

Μαθηματικοί ΠΕ03: Ούτε και για τους μαθηματικούς η κατάσταση είναι καλύτερη. Και εδώ το ποσοστό απορρόφησης είναι αραιά χαμηλό και φθάνει το 12,6%. 469 κατάφεραν να εργαστούν ως αναπληρωτές, ενώ στους πίνακες είναι εγγεγραμμένοι 3730 μαθηματικοί. Το 2010-2011 απαιτήθηκαν 17+ μόρια για την αναπλήρωση.

Φυσικοί ΠΕ04.01: Τα ίδια θα επαναλάβουμε και για τους φυσικούς. Πρακτικά είναι αδύνατη η αναπλήρωση από άτομα χωρίς μόρια ή με μονοψήφιο αριθμό μορίων. 334 αναπληρωτές προσελήφθησαν το 2010 ενώ στους πίνακες συνωστίζονται 2595 αναπληρωτές. Ποσοστό απορρόφησης 12,87%. Περίπου 25 μόρια απαιτήθηκαν για αναπλήρωση το 2010-2011.

Χημικοί ΠΕ04.02: Όπως και οι υπόλοιπες ειδικότητες έτσι και αυτή των χημικών είναι δύσκολη για αναπλήρωση. Σε ένα σύνολο 1315 εγγεγραμμένων στους πίνακες μόνο οι 145 κατάφεραν να εργαστούν ως αναπληρωτές (ποσοστό 11%). Απαιτήθηκαν 22,8 μόρια για αναπλήρωση το προηγούμενο έτος.

Βιολόγοι ΠΕ04.04: Κάπως καλύτερη είναι η κατάσταση για τους βιολόγους. Σε ένα σύνολο 741 εγγεγραμμένων στους πίνακες οι 161 κατάφεραν να εργαστούν ως αναπληρωτές (ποσοστό 21,7%). 9.129 μόρια είχε ο τελευταίος κληθείς αναπληρωτής.

Θεολόγοι ΠΕ01: Δύσκολα τα πράγματα για τους θεολόγους. 2324 είναι εγγεγραμμένοι στους πίνακες ενώ διο-

ρίστηκαν ως αναπληρωτές μόνο 176. Οπότε οι νέοι πτυχιούχοι ή όσοι δεν έχουν αρκετά μόρια δεν έχουν ελπίδες για αναπλήρωση. Τα 16 μόρια ήταν η βάση πέρσι για την αναπλήρωση.

Ιταλικών ΠΕ34: Οι καθηγητές ιταλικών δεν έχουν τα ποσοστά απορρόφησης των αδελφών ειδικοτήτων γερμανικής και αγγλικής. Το 28% εργάστηκαν ως αναπληρωτές. 196 από τους 699 που είναι στους πίνακες. Οι άλλες με τη δεύτερη ξένη γλώσσα πιθανόν να πλήξουν τους καθηγητές ιταλικών. Ο τελευταίος αναπληρωτής είχε το προηγούμενο έτος 10,359 μόρια.

Οικιακής Οικονομίας ΠΕ15: Αρκετά καλή είναι η κατάσταση για τους αποφοίτους οικιακής οικονομίας. 89 από τους 118 εργάστηκαν ως αναπληρωτές με ποσοστό απορρόφησης 75%. Ακόμα και οι νέοι απόφοιτοι έχουν ελπίδες για εργασία αφού το 2010-2011 απασχολήθηκαν και άτομα χωρίς μόρια.

Κομμωτικής ΤΕ1.019: 147 καθηγητές κομμωτικής εξασφάλισαν εργασία ως αναπληρωτές σε ένα σύνολο 719. Γύρω στο 20% ήταν το ποσοστό απορρόφησης οπότε γίνεται αντιληπτό ότι ένας νέος πτυχιούχος δεν έχει ελπίδες για εργασία ως αναπληρωτής.

Αναπληρωτές Ειδικής Αγωγής.

Ποσοστά Απορρόφησης και Μόρια.

Δάσκαλοι ειδικής αγωγής ΠΕ71: Με βάση τα στοιχεία αυτά διαπιστώνουμε ότι στην ειδική αγωγή οι δάσκαλοι έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό απορρόφησης που αγγίζει το 100%! Οπότε και οι νέοι απόφοιτοι έχουν βέβαιες ελπίδες για εργασία ως αναπληρωτές ειδικής αγωγής. Το προηγού-

μενο έτος δεν απαιτήθηκαν μόρια για να διοριστεί κάποιος ως αναπληρωτής.

Καλλιτεχνικών ΠΕ08.50: Πολύ υψηλό είναι και το ποσοστό απορρόφησης των καθηγητών καλλιτεχνικών ειδικής αγωγής. Και εδώ δεν χρειάστηκαν μόρια προϋπηρεσίας.

Μουσικής ΑΕΙ ΠΕ16.01.50: Στο 90% ανέρχεται η απορρόφηση των μουσικών πτυχιούχων ΑΕΙ. Και οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες έχουν βέβαιες ελπίδες διορισμού.

Νηπιαγωγοί ΠΕ61: Το μοναδικό τμήμα νηπιαγωγών ειδικής αγωγής ΠΕ61 είναι το τμήμα του Βόλου. 16 απόφοιτοι είναι εγγεγραμμένοι στους πίνακες του υπουργείου και εργάστηκαν και οι 16 ως αναπληρωτές.

Μαθηματικοί, Φυσικοί, Φιλολόγοι, Χημικοί: Στις βασικές ειδικότητες η κατάσταση είναι δύσκολη για διορισμό στην ειδική αγωγή. Τα ποσοστά απορρόφησης είναι αρκετά χαμηλά, καθώς τα τελευταία χρόνια έγιναν δεκάδες σεμινάρια ειδικής αγωγής ανά την Ελλάδα και έτσι είχαμε χιλιάδες εγγραφές στους πίνακες. Χαρακτηριστικό είναι ότι στους φιλολόγους υπάρχουν στους πίνακες ειδικής αγωγής 2914 άτομα όταν οι προσλήψεις ανέρχονται σε 490. Σε 8466 ανέρχονται συνολικά όσοι είναι εγγεγραμμένοι στους πίνακες. Με τους περισσότερους να συνωστίζονται, όπως προαναφέρθηκε, στην ειδικότητα των φιλολόγων (2914) και ακολουθούν γυμναστές (902), δάσκαλοι (986), νηπιαγωγοί (633), πληροφορικής (384).

Συμπέρασμα

Συνοψίζοντας διαπιστώνεται ότι οι προσλήψεις στην εκπαίδευση ανέρχονται κάθε χρόνο σε αρκετές, περίπου

1000. Σε μια εποχή όπου η ανεργία βρίσκεται στο απόγειο ακόμα και η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί μια διέξοδο για τους νέους και ιδίως για τους αποφοίτους καθηγητικών σχολών. Η παρούσα μελέτη καταγράφει για πρώτη φορά την κατάσταση στο χώρο των προσλήψεων

στην εκπαίδευση. Ακόμα και στο τρέχον έτος οι προσλήψεις μέχρι και τις 14 Οκτωβρίου ανέρχονταν σε 10678, αριθμός ικανοποιητικός δεδομένου ότι οι προσλήψεις συνεχίζονται μέχρι και τον Μάρτιο.

Προσλήψεις αναπληρωτών ειδικής αγωγής έως και 14-10-11

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ
ΠΕ71/ 70.5	1161	ΠΕ08.50	25
ΠΕ61/60.5	332	ΠΕ11	42
ΠΕ01.50	6	ΠΕ12.04	1
ΠΕ02.50	412	ΠΕ12.05	2
ΠΕ03.50	217	ΠΕ15	1
ΠΕ09.50	5	ΠΕ16.01	25
ΠΕ10.50	46	ΤΕ16	28
ΠΕ14.05.50/04	41	ΠΕ17.02	4
ΠΕ18.03/02	10	ΠΕ17.06	3
ΠΕ18.04	2	ΠΕ17.07	3
ΠΕ18.09	4	ΠΕ18.26	3
ΠΕ18.12	49	ΠΕ18.27	7
ΠΕ18.13	5	ΠΕ18.28	4
ΠΕ18.15	4	ΠΕ18.01	2
ΠΕ18.16	4	ΠΕ19/20	50
ΠΕ18.17	7	ΤΕ01.02	1
ΠΕ18.20	6	ΤΕ01.19	3
ΠΕ18.30	12	ΤΕ01.20	1
ΠΕ18.35	20	ΤΕ01.37	1
ΠΕ18.36	25	ΠΕ17.01	1
ΠΕ18.38	1	ΠΕ18.40	1
ΠΕ04.01	49	ΤΕ01.12	1
ΠΕ04.02	24	ΤΕ01.13	1
ΠΕ04.04	15	ΤΕ01.36	1
ΠΕ04.05	8		
ΠΕ06.50	9		
		ΣΥΝΟΛΟ	2685

Προσλήψεις Αναπληρωτών Γενικής Παιδείας έως 14-10-2011

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΠΕ70	2465 (ΜΕ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΜΑΖΙ)	ΠΕ08	525
ΠΕ60	1610	ΠΕ16/01/02	660
ΠΕ01	54	ΠΕ32	396
ΠΕ02	627	ΠΕ19/20	1
ΠΕ03	293	ΠΕ18.04	25
ΠΕ04.01	250	ΤΕ01.19	66
ΠΕ04.02	105	ΤΕ16	116
ΠΕ04.04	147	ΠΕ07	221 ΑΜΩ
ΠΕ04.05	29	ΠΕ06	352
		ΠΕ18.41	51

ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού, τ. 98-99, Μάρτιος 2012-Ιούνιος 2012, σσ. 55-60

*Αναστασία Κοτσιαφίτου**
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΠΡΑΣΙΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

Το Σχολικό Πλαίσιο

Το εκπαιδευτικό σενάριο εφαρμόστηκε στο 65^ο Γυμνάσιο Αθηνών, που εδρεύει στην περιοχή Κάτω Πατησίων και ανήκει στην Α' Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αττικής. Λειτουργεί ως «Σχολείο Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Π.Π.Ε.)». Το σχολείο είναι ένας χώρος καθοριστικής σημασίας για την ηλικία που εξετάζουμε. Μέσα σε αυτό οι μαθητές/οι μαθήτριες μορφώνονται και κοινωνικοποιούνται, καθώς η σχολική φοίτηση αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι του καθημερινού τους χρόνου και επηρεάζει και τις λοιπές δραστηριότητές τους. Κατά τη συστημική (Bertalanffy, 1934) και την οικολογική προσέγγιση (Γεώργας, 1991), κατανοούμε καλύτερα τα άτομα, εάν έχουμε κατανοήσει την ολότητα του συστήματος ή του ευρύτερου πλαισίου, μέσα στο οποίο ζουν και με το οποίο αλληλεπιδρούν.

Αφετηρία

Η κατασπατάληση φυσικών πόρων και η καταστροφή του περιβάλλοντος από το σημερινό άνθρωπο έχουν ανησυχητικά αποτελέσματα, τα οποία είναι όλο και περισσότερο εμφανή. Η διαπίστωση αυτή οδηγεί στην *ανάγκη της αλλαγής*. Η αλλαγή είναι απαραίτητο να συμβεί σε όλα τα επίπεδα, ξεκινώντας από το *ατομικό*, συνεχίζοντας στο *συλλογικό* και καταλήγοντας στο *κοινωνικό*. Με δεδομένη την αναγκαιότητα της προετοιμασίας, προσαθήσαμε με τους μαθητές/τις μαθήτριες της Γ' Γυμνασίου να προσεγγίσουμε το θέμα, μέσα από *αναζήτηση* και *έρευνα*, αλλά και *ομαδική - συλλογική δουλειά*.

Προβληματισμός και Επιλογή Θέματος

Οι αποφάσεις μας σχετικά με την επιλογή ενός επαγγέλματος επηρεάζονται τόσο από εσωτερικούς, όσο και

* Η Κοτσιαφίτου Αναστασία είναι καθηγήτρια Θεολόγος-Φιλολόγος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, διατελέσασα Υπεύθυνη ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. 65ου Γυμνασίου Αθηνών, Μ.sc. Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΕΚΠΑ). Επικοινωνία: Προμηθέως 27, Πατήσια, 112 54 Αθήνα, Τηλ: 210 -22.36.853, E-mail: anakotsia@gmail.com.

** Εκπαιδευτικό σενάριο που δοκιμάστηκε στην τάξη, σε μαθητές/μαθήτριες Γ' τάξης Γυμνασίου, ως Πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας, στο πλαίσιο του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π. Γ' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ, ΣΧΕΔΙΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΟΥ ΜΕΛΛΟΝ).

από εξωτερικούς παράγοντες. Επηρεάζονται από τις ανάγκες μας, τις αντιλήψεις μας, τις αξίες μας, την οικογένεια, τους φίλους, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, την κοινωνία, τη νομοθεσία και την οικονομία. Η ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και κριτικής σκέψης, καθώς και το ενδιαφέρον για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, θεωρήθηκαν απαραίτητα για τους μαθητές. Η επιλογή του θέματος προέκυψε από κοινή επιθυμία μαθητών/μαθητριών και εκπαιδευτικού.

Κατόπιν ακολουθήθηκαν οι παρακάτω απαραίτητες διαδικασίες:

- Ενημέρωση του Συλλόγου Καθηγητών (Πρακτικό για έγκριση και υποβολή πρότασης του προγράμματος).
- Ενημέρωση Γονέων και Κηδεμόνων.
- Συναντήσεις εκτός Ωρολογίου Προγράμματος (2 ώρες εβδομαδιαίως), σε ημέρα που καθορίστηκε από τους συμμετέχοντες.
- Συνεργασία με εκπαιδευτικούς διαφόρων ειδικοτήτων και στελέχη του Δήμου Αθηναίων.

Βασικοί Στόχοι

Γνωστικοί:

- α) Να μάθουν οι μαθητές να αναζητούν και να προσεγγίζουν κριτικά ένα σύνολο δεδομένων-πληροφοριών, οι οποίες αφορούν σε νέα επαγγέλματα, και συγχρόνως να σέβονται το περιβάλλον.
- β) Να εξασκηθούν με ευσυνειδησία, μέσα από εργαστηριακές ασκήσεις, επισκέψεις και συνεντεύξεις, ώστε να κάνουν επιλογές εργασίας, που

να εναρμονίζονται με τις δικές τους δυνατότητες, ανάγκες, κλίσεις και ενδιαφέροντα.

- γ) Να στοχαστούν τα παιδιά, μέσα από κείμενα και μύθους και να διατυπώσουν απόψεις σε θέματα που αφορούν στην κοινωνική διάσταση του εκπαιδευτικού σεναρίου.

Παιδαγωγικοί - Τεχνολογικοί:

- α) Να καλλιεργήσουν και να αναπτύξουν δεξιότητες υπευθυνότητας, ομαδικότητας και συνεργασίας, άρα και επικοινωνιακές.
- β) Να καλλιεργήσουν και να αναπτύξουν δεξιότητες διερεύνησης, ανάλυσης και σύνθεσης.
- γ) Να καλλιεργήσουν και να αναπτύξουν δεξιότητες κριτικού συσχετισμού και επεξεργασίας πληροφοριών και γνώσεων από διαφορετικούς τομείς, σε μια ολιστική προσέγγιση.
- δ) Να εξοικειωθούν τα παιδιά στη συγχρήση των λογισμικών Επεξεργασίας Κειμένου (Word), Λογιστικών Φύλλων (Excel) και στη χρήση του Φυλλομετρητή (Internet Explorer)· λογισμικού Παρουσιάσεων (Power Point) ή Επεξεργασίας Εικόνων (Picture Manager ή Nero).
- ε) Να κατανοήσουν, τέλος, ότι η χρήση των ΤΠΕ ως εργαλείων είναι όλο και πιο απαραίτητη στη διαρκή κατάρτιση, αλλά και παραγωγή νέων γνώσεων.

Οι παραπάνω στόχοι αφορούν:

- α) Στην καλλιέργεια εκπαιδευτικών επαγγελματικών - κοινωνικών δεξιοτήτων.
- β) Στη διαθεματική - διεπιστημονική προσέγγιση του θέματος.

- γ) Στη διαμόρφωση ή αλλαγή στάσης ή συμπεριφοράς προς το φυσικό Περιβάλλον.
δ) Στην ανάπτυξη κριτικής σκέψης.

Μεθοδολογία και Τεχνικές

Το πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε από μαθητές και μαθήτριες της Γ' τάξης Γυμνασίου.

Πορεία της Έρευνας

- Σχεδιασμός δραστηριοτήτων
- Υλοποίηση του σχεδίου
- Παρατήρηση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων
- Κριτική σκέψη πάνω στα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων

Μέθοδοι

- Μέθοδος Project (βιωματικές δραστηριότητες)
- Ερωτηματολόγια
- Συνεντεύξεις
- Ημερολόγιο δραστηριοτήτων

Θεωρητικό Πλαίσιο

Το σενάριο βασίστηκε σε ένα συνδυασμό θεωριών μάθησης και Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με σκοπό να βοηθήσει τα παιδιά να κινηθούν προς μία κατεύθυνση, που διευρύνει τους ορίζοντές των (*J. PIAGET-Κονστρουκτιβισμός*) και να τα ασκήσει στην ανακάλυψη νέας γνώσης (*J. BRUNER - ανακαλυπτική μάθηση*), σε πλαίσιο κοινωνικοπολιτισμικών θεωρήσεων μάθησης (*VTGOTSKY-Κοινωνικός κονστρουκτιβισμός*).

Παρακάτω παρατίθενται αντιπροσωπευτικά δείγματα φύλλων εργασίας (λόγω του περιορισμένου χώρου)

1ο Φύλλο Εργασίας
Κοινό για όλες τις ομάδες
(Χρόνος: 3 διδ. ώρες)
ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΙΤΛΟΥ
«Επάγγελμα και προστασία
περιβάλλοντος»

Να απαντήσετε στα παρακάτω ερωτήματα:

• Τι σας έρχεται στο μυαλό, διαβάζοντας κι ακούγοντας αυτές τις λέξεις; Αφού ανοίξετε ένα έγγραφο του word, καταγράψτε όλα όσα λέγονται, όπως λέγονται, χωρίς παρεμβάσεις και σχόλια.

• Αναζητήστε με τη μηχανή αναζήτησης Google, χρησιμοποιώντας όρους-κλειδιά, εγγραφές σχετικές με τον τίτλο του εκπαιδευτικού σεναρίου. Παρακολουθήστε από το ψηφιακό αρχείο της ΕΡΤ το ντοκιμαντέρ «Πράσινη Ενέργεια» στο παρακάτω link: http://www.edutv.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=383&Itemid=18.

• Σκεφτείτε, επιλέξτε και καταγράψτε σε έγγραφο του word το όνομα που θα θέλατε να δώσετε στην ομάδα σας, σε σχέση με τον τίτλο του σεναρίου, διανθίζοντάς το με εικόνες, που θα βρείτε με τη μηχανή αναζήτησης Google. Αφού ολοκληρωθεί η διαδικασία, καταγράψτε αυθόρμητα, με ό,τι σας έρχεται στο μυαλό, τι σημαίνει για σας.

2ο Φύλλο Εργασίας
Κοινό για όλες τις ομάδες

Να απαντήσετε στα παρακάτω ερωτήματα:

Στις ημέρες μας, ακούτε πολιτικούς, ανθρώπους του πνευματικού, του καλ-

λιτεχνικού κόσμου κ.ά. να μιλάνε για επαγγέλματα, που έχουν σχέση με την προστασία του περιβάλλοντος. Ποιοι είναι όμως αυτοί που ασχολούνται με το περιβάλλον; Μπορεί μελλοντικά να είστε κι εσείς; Πλοηγηθείτε στην ιστοσελίδα <http://www.rescompass.org> και ρίξτε μια ματιά σε πάνω από 40 επαγγέλματα, που έχουν σχέση με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την προστασία του περιβάλλοντος:

3ο Φύλλο Εργασίας
3η ΟΜΑΔΑ «Ταπεινά χαμογηλάκια»
«Επάγγελμα και Κοινωνική Διάσταση»

1) Διάβασμα ψαλμού του Δαβίδ: «Όσες φορές βλέπω στους ουρανούς σου – έργα της αξιοσύνης σου – τ' αστέρια, τη σελήνη που εσύ τα στέριωσες, αναλογίζομαι: Τι τάχα είναι ο άνθρωπος, ώστε να τον φροντίζεις; Ο κάτοικος της γης, για να νοιάζεσαι γι' αυτόν;... Κύριο τον έκανες πάνω στα πλάσματά σου. Όλα στην εξουσία του τα 'δωσες.»

Αφού διαβάσετε τον Ψαλμό, να απαντήσετε στο παρακάτω ερώτημα:

Τι θα συνέβαινε, αν όλοι οι άνθρωποι ενεργούσαν με σεβασμό και αγάπη για το περιβάλλον; Να γράψετε έναν κατάλογο, σε μορφή word, με όσες το δυνατόν περισσότερες σκέψεις σας ήλθαν στο νου.

2) Μύθος του Ερμείχθονα μέσα από τη ματιά εξήντα ενός (61) καλλιτεχνών (link: http://www.youtube.com/watch?v=IiudzpVBZuc&feature=player_embedded#at=14).

Αφού δείτε το video, περιγράψτε τις ιδέες και τις σκέψεις που σας γεννήθηκαν.

3) Σε συνεργασία με το Δήμο Αθη-

ναίων, μπορείτε να πάρετε συνέντευξη από έναν οικολόγο, με βάση την κοινωνική διάσταση του θέματος, και να γράψετε ένα άρθρο, που θα δημοσιευτεί στην ηλεκτρονική εφημερίδα του Δήμου.

4) Να παρουσιάσετε στην ολομέλεια της τάξης τις ενέργειες που κάνατε, τις εντυπώσεις και τα συναισθήματά σας από τις παραπάνω διαδικασίες.

Κριτική Θεώρηση

Επιχειρώντας μία αποτίμηση της όλης εμπειρίας, μπορούμε να συμπεράνουμε πως, με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών, πέτυχαν οι στόχοι με ένα νέο και πολύ ελκυστικό τρόπο, τόσο για το διδάσκοντα, όσο και για τους μαθητές. Τα οφέλη για τους μαθητές ήταν πολλά, καθώς συμμετείχαν ενεργά σε δραστηριότητες που είχαν νόημα για τους ίδιους. Μέσα από την αλληλεπίδραση με τους συμμαθητές τους, ασκήθηκαν στη διαδικασία της μάθησης εντός και εκτός Σχολείου, ξεπερνώντας τα φράγματα ανάμεσα στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση. Αυτό-αξιολογήθηκαν και αναστοχάστηκαν, αναλαμβάνοντας την αποπεράτωση των δραστηριοτήτων τους. Αναμφισβήτητα, αποτελεί μεγάλη ικανοποίηση και για το διδάσκοντα το γεγονός ότι οι μαθητές του κατάφεραν, μέσω του μαθήματός του, να αναπτύξουν την ικανότητα οργάνωσης και κριτικής ανάλυσης πληροφοριών, αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες. Επίσης, η ενθάρρυνση των συνεργατικών δραστηριοτήτων, συζητήσεων, εκπαιδευτικών επισκέψεων και άλλων, τον βοήθησαν να αισθάνε-

ται πιο ξεκούραστος και αποτελεσματικός.

Σαν κατακλείδα, αξίζει να αναφερθεί πως οι *ΤΠΕ* μπορούν να αποτελέσουν «σκαλωσιά» και χρήσιμο εργαλείο για μάθηση, σύμφωνα με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Επανασχεδιασμός του εκπαιδευτικού οργανισμού - κουλτούρας.
- Ευαισθητοποίηση όλων των εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στη διδακτική πράξη.

- Ευέλικτο Αναλυτικό Πρόγραμμα και μικρό αριθμό μαθητών ανά τμήμα.
- Συνεργασία και αλληλοϋποστήριξη των εκπαιδευτικών διαφόρων ειδικοτήτων.
- Ενδοσχολική επιμόρφωση και ενίσχυση του έργου των εκπαιδευτικών από ειδικούς επιμορφωτές.
- Συνεχής τεχνική Υποστήριξη των Η/Υ.
- Ικανότητα δημιουργίας συνεργασιών, με βάση κοινούς στόχους με άλλους εκπαιδευτικούς οργανισμούς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αναγνωστοπούλου, Μ. Σ. (2005). *Οι διαπροσωπικές σχέσεις εκπαιδευτικών και μαθητών στη σχολική τάξη. Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη, Κυριακίδης.
- Βοσνιάδου, Σ. (2006). *Σχεδιάζοντας περιβάλλοντα μάθησης, υποστηριζόμενα από τις σύγχρονες Τεχνολογίες*, Αθήνα, GUTENBERG.
- Διαμαντάκη, Κ., κ.ά. (2001). *Νέες Τεχνολογίες και Παλαιοί Φόβοι στο Σχολικό Σύστημα*, Αθήνα, Παπαζήσης.
- De Bono, E. (1967). *New Think: The use of lateral thinking in the generation of new ideas*. New York: Basic Book.
- Επιμορφωτικό υλικό για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση και εφαρμογή των Τ.Π.Ε. στην εκπαιδευτική, διδακτική πράξη. (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και δια Βίου Μάθηση» - ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, Γα ΚΠΣ), Συντονιστική Επιτροπή, Χ. Ζαρούρα, Β. Δαγδιλέλης, Β. Κόμη, Δ. Κουτσογιάννης, Χ. Κυνηγός, Δ. Ψύλλος.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2000). *Θεματολογικά δελτία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου: Πολιτική στον τομέα της Εκπαίδευσης, της Επαγγελματικής Κατάρτισης και της Νεότητας*. Διαθέσιμο από την ιστοσελίδα: http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_16_0_el.htm.
- Κολιάδης, Ε. (2002). *Γνωστική Ψυχολογία, Γνωστική Νευροεπιστήμη και εκπαιδευτική πράξη*. Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών, τ. δ', Αθήνα.
- Κούτρα, Χ. (1998). Η επίδραση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στο ρόλο του μαθητή: Επίσημάνσεις για το ελληνικό περιβάλλον, στο: Μπακογιάννης, Σ. & συν. (Επιμ.). *Η Πληροφορική στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Πρακτικά της Διμερείδας Πληροφορικής της Ελληνικής Εταιρείας Επιστημόνων Η/Υ και Πληροφορικής*, (35-42), Αθήνα, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών.
- Κυνηγός, Χ. & Δημαράκη, Ε. (Επιμ.). *Νοητικά Εργαλεία και Πληροφοριακά Μέσα. Παιδαγωγική Αξιοποίηση της Σύγχρονης Τεχνολογίας για τη Μετεξέλιξη της Εκπαιδευτικής Πρακτικής*, Αθήνα, Καστανιώτης.
- Μαγνήσαλης, Κ. (2002). *Δημιουργική Σκέψη*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

- Νικολαΐδου, Σ. & Γιακουμάτου, Τ. (2001). *Διαδίκτυο και Διδασκαλία. Ένας Οδηγός για κάθε ενδιαφερόμενο και πολλές προτάσεις για τους φιλολόγους*, Αθήνα, Κέδρος.
- Παρασκευάπουλος, Ι. Ν. (1977). Παραγωγική σκέψη και προσωπικότητα. Σχολείο και ζωή, 25^{ος} τόμος.
- Παρασκευάπουλος, Ι. Ν. (2008). *Δημιουργική Σκέψη στο Σχολείο και στην Οικογένεια*. Αθήνα, Γρηγόρης.
- Sternberg, R. J. (Ed.) (1988). *The nature of creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Σολομωνίδου Χ. (2001), *Σύγχρονη Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, Θεσσαλονίκη, Κώδικας.
- Τσακιρίδου, Δ., Καραθανάση, Μ., Μάσιος, Γ. (2009). «Ενημερώνομαι σήμερα, ακολουθώ το επάγγελμα που μου ταιριάζει αύριο, χωρίς να φοβάμαι την ανεργία». Μια διδακτική προσέγγιση με τη χρήση Τ.Π.Ε., υπό το πρίσμα των εργασιακών αλλαγών και της ανεργίας, στο μάθημα της Νεοελληνικής Γλώσσας. *Ανακοίνωση στο 5^ο Πανελλήνιο Συνέδριο των εκπαιδευτικών για τις Τ.Π.Ε. «Αξιοποίηση των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στη Διδακτική Πράξη»*, Σύρος 8-10 Μαΐου 2009.

ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

- <http://www.etpe.gr/files/proceedings/uploads/eisigisi2.pdf>. Οι Νέες Τεχνολογίες στη Διδακτική και τη μαθησιακή Διαδικασία.
- <http://www.etpe.gr/files/proceedings/uploads/p125raptis.pdf>. Διδασκαλία και μάθηση με τη βοήθεια των Νέων Τεχνολογιών.
- <http://www.netschoolbook.gr/epimorfosi/theories.html>. Θεωρίες Μάθησης και Τ.Π.Ε..
- <http://www.cs.phs.uoa.gr/el/courses/neuroscience/brainlearning-memory.pdf>. Εγνέφαλος μάθηση και μνήμη.
- <http://www.library.cornell.edu/olinuris/ref/research/webeval.ht>. Ιστοχώρος του Cornell University, USA, με κριτήρια αξιολόγησης Ιστοχώρων και Ιστοσελίδων.
- <http://ec.europa.eu/education>: Δικτυακός τόπος Ευρωπαϊκής Ένωσης για εκπαιδευτικά προγράμματα.
- <http://www.etwinning.net>. Πληροφορίες για προγράμματα ηλεκτρονικής αδελφοποίησης σχολείων Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- <http://www.eun.org/portal/index.htm>: Ιστοχώρος για το ευρωπαϊκό διαδίκτυο σχολείων European Schoolnet.
- <http://www.xperiamania.net>. Υποστήριξη καινοτόμων χρήσεων των Τ.Π.Ε. στην εκπαίδευση από την Ευρωπαϊκή Ένωση.
- <http://students-net.blogspot.com>. Ιστολόγιο (blog), στο οποίο είναι αναρτημένα φύλλα εργασίας από εκπαιδευτικά σενάρια φιλολογικών μαθημάτων, που δημιουργήθηκαν με αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. από τους φιλολόγους Δόμνα Τσακιρίδου και Μ. Καραθανάση.

ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΑΠΟΦΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Στις 11 Φεβρουαρίου 2012 πραγματοποιήθηκε στο θέατρο της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), στο Νέο Ηράκλειο Αττικής η συνάντηση προβληματισμού επιστημόνων και επαγγελματιών συμβουλευτικής-προσανατολισμού που διοργάνωσε η ΕΛΕΣΥΠ προκειμένου να συζητηθούν οι τρέχουσες εξελίξεις για το θεσμό και να αποφασιστούν κοινές δράσεις. Το Πρόγραμμα της συνάντησης περιελάμβανε ανακοινώσεις και παρεμβάσεις στους ακόλουθους άξονες:

1. Οι τελευταίες εξελίξεις στο θεσμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής (συντονιστές: Θεόδωρος Κατσανέβας, Αρχάγγελος Γαβριήλ)
 2. Οι σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και τάσεις (συντονιστές: Σπύρος Κρίβας, Μαρία Κουτσαύτη)
 3. Το μέλλον του θεσμού (συντονιστές: Μιχάλης Κασσωπάκης, Δέσποινα Σιδηροπούλου, Έλενα Μαστοράκη, Φωτεινή Βλαχάκη)
 4. Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. (συντονιστές: Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Παναγιώτης Σαμοίλης).
- Αποφασίστηκε οι εισηγήσεις και οι παρεμβάσεις των συμμετεχόντων να δημοσιευτούν, χωρίς περαιτέρω κρίση, στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, προκειμένου να αποτελέσουν το έναυσμα για περαιτέρω προβληματισμό με στόχο την ανάπτυξη του θεσμού.

*Νίνα Καλαβά-Μυλωνά**

ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΚΑΘΙΣΤΟΥΝ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ. Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Ο θεσμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού δημιουργήθηκε για να καλύψει τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας και γι' αυτό συνεχώς εξελίσσεται και διευρύνει τους στόχους του.

Η επιλογή επαγγέλματος αποτελείούσε ανέκαθεν σημαντική απόφαση στη ζωή του ανθρώπου. Ωστόσο, σ' αυτή την επιλογή η οποία αφορούσε αποκλειστικά το ενδιαφερόμενο άτομο, στο παρελθόν ασκούσαν επιρροή συνήθως εξωγενείς παράγοντες όπως, η γνώμη των γονέων, οι κοινωνικές προκαταλήψεις, κ.λ.π. Επομένως, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός λειτούργησε ως ένας δημοκρατικός θεσμός, ο οποίος ανέτρεψε τα στεγανά μιας εποχής, άνοιξε καινούργιους ορίζοντες και έδωσε τη δυνατότητα στους νέους να αποφασίζουν για το μέλλον τους με βάση τις επιθυμίες τους.

Κατά συνέπεια, στα αρχικά στάδια της εφαρμογής του ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είχε ως τελικό στόχο το ταίριασμα των επαγγελματιών επιλογών ενός ατόμου με τα στοιχεία της προσωπικότητάς του, τα προσόντα του και τις ικανότητες του, έχοντας ως βασικό επιστημονικό υπόβαθρο την ψυχολογία και ως μεθοδολογία τη συμβουλευτική προσέγγιση.

Η Παγκοσμιοποιημένη Αγορά Εργασίας

Η παγκοσμιοποίηση και η εφαρμογή της νέας οικονομίας δημιούργησαν στην αγορά εργασίας νέους κανόνες και νέες απαιτήσεις.

Σήμερα οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την επαγγελματική ενασχόληση, το επίπεδο γνώσεων και κατάρτισης, χρειάζονται και άλλες δεξιότητες και συμπεριφορές, ώστε να είναι ικανοί να προσαρμόζονται στις νέες εργασιακές εξελίξεις, όπως ευελιξία, προσαρμοστικότητα, επιμονή, υπομονή, ταχύτητα δράσης, ανάπτυξη πρωτοβουλίας κ.λ.π.

Γι' αυτό το επιστημονικό πεδίο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συμπεριλαμβάνει, πλέον, τόσο την ψυχολογική όσο και την οικονομική διάσταση. Η γνώση της οικονομίας της αγοράς είναι αναγκαία και έχει ως στόχο: την κατάλληλη καθοδήγηση των νέων κατά τη μετάβασή τους από το χώρο της εκπαίδευσης στο χώρο της εργασίας.

* Η Ν.Κ.Ν. είναι Δρ. Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών με μεταπτυχιακές σπουδές στις Η.Π.Α. Επικοινωνία: Επικρήσου 44, 11361, Αθήνα, κιν.69750624456 email: tmylonas@yahoo.com

Η Σύγχρονη Οικονομική Κρίση

Μέχρι πρόσφατα και παρόλες τις οικονομικές εξελίξεις, ο προγραμματισμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού βασιζόταν σε σταθερά επιστημονικά δεδομένα και σε συγκεκριμένους κανόνες της αγοράς εργασίας. Σήμερα αυτά τα δεδομένα δεν ακυρώνονται, αν και ολόκληρο το οικονομικό σύστημα της ελεύθερης οικονομίας διαταράσσεται και η οικονομική κρίση, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς διαγράφουν προοπτικές πολύπλοκες και απρόβλεπτες· επιπλέον το εργασιακό καθεστώς στη χώρα μας αποδομείται, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα· το δε φάσμα της ανεργίας λειτουργεί απειλητικά για τους εργαζόμενους και παρελκυστικά έως απαγορευτικά για όσους επιδιώκουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, το βιοτικό επίπεδο των περισσότερων πολιτών υποβαθμίζεται και η φτώχεια πλήττει όλο και ευρύτερα κοινωνικά στρώματα. Είναι γνωστό ότι, όταν η οικογένεια μαστίζεται από τη φτώχεια και την ανεργία, επηρεάζονται άμεσα και τα συναισθήματα των παιδιών και κατ'επέκταση και οι επαγγελματικές τους επιλογές καθώς και η διάθεση για μόρφωση και πρόοδο. Επιπλέον, αυτά τα φαινόμενα διαταράσσουν και την κοινωνική συνοχή.

Οι σημερινές συνθήκες της αγοράς εργασίας φέρνουν τους νέους αντιμέτωπους με τα εξής ενδεχόμενα:

1. Να μη κατορθώσουν να ασκήσουν το επάγγελμα της πρώτης τους επιλογής,
 2. Να μη κατορθώσουν να επιτύχουν σε καμία από τις εναλλακτικές επαγγελματικές τους επιλογές.
 3. Να καταλήξουν να ασκούν αναγκαστικά επαγγέλματα αναντίστοιχα με τα προσόντα και τα ενδιαφέροντά τους.
- Και στις πιο δυσμενείς περιπτώσεις :
4. Να βρουν πρόσβαση μόνο σε επαγγέλματα μη επιθυμητά ή και ασύμβατα με την προσωπικότητά τους.
 5. Να παραμείνουν μακροχρόνια άνεργοι.

Αυτά τα φαινόμενα είναι συνήθη, με ό,τι συνεπάγεται αυτό για τη ψυχολογία των νέων, σε μια φάση της ζωής τους, στην οποία έχουν ανάγκη να ονειρεύονται, να ελπίζουν και να σχεδιάζουν το μέλλον τους.

Κατά συνέπεια, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ακολουθώντας τη ροή των γεγονότων αναπροσαρμόζεται και διευρύνει τους στόχους του· συμπεριλαμβάνει λοιπόν και την κοινωνική διάσταση στο επιστημονικό του πεδίο.

Επομένως, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εξετάζει όλους τους κοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν στη συμπεριφορά και στις επιλογές των μαθητών και στοχεύει την προετοιμασία των νέων, ώστε να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίζουν τις αντιξοότητες της αγοράς εργασίας καθώς και να χειρίζονται τις επιπτώσεις αυτών των αντιξοοτήτων στην προσωπική τους ζωή.

Εν κατακλείδι, σήμερα ο σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξετάζει συστηματικά την αγορά εργασίας και προετοιμάζει κατάλληλα τους μαθητές να ενταχθούν σε αυτήν. Γι' αυτό το σκοπό σχεδιάζει κατάλληλα προγράμματα πλη-

ροφόρησης και παικιλίας δράσεων για όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και επιδιώκει την εκπλήρωση πολλαπλών στόχων, οι κυριότεροι των οποίων είναι οι εξής:

A. Βοηθάει τους νέους στη λήψη αποφάσεων, ώστε :

- να επιλέγουν τις κατάλληλες επαγγελματικές κατευθύνσεις και να τις επιδιώκουν με θάρρος και αυτοπεποίθηση.
- να αποκτούν συμπεριφορές και δεξιότητες, απαραίτητες για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία.

B. Ενδυναμώνει ψυχολογικά τους νέους και τους εξασκεί, ώστε να είναι ικανοί:

- στο χειρισμό κρίσεων
- στην ανάληψη ρίσκου
- στην αυτενέργεια και δημιουργικότητα
- στη διατήρηση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης.

Γ. Διαπαιδαγωγεί τους νέους στην απόκτηση υπεύθυνης κοινωνικής συμπεριφοράς, όπως :

- Ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος και κοινωνικής αλληλεγγύης.
- Ενεργή συμμετοχή στην κοινωνία στα πλαίσια της νομιμότητας και των ηθικών αρχών και κανόνων.
- Διατήρηση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας.

Βεβαίως, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αποτελεί θεσμό επίλυσης οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων. Για τις αιτίες οι οποίες προκαλούν τα προβλήματα, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία, την απόλυτη ευθύνη για την αντιμετώπιση τους έχει η πολιτεία. Ωστόσο, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εκτός από τους βασικούς του στόχους, μπορεί ταυτόχρονα να λειτουργεί και ως αρωγός στην προσπάθεια της πολιτείας να αντιμετωπίζει, όχι μόνο τα εργασιακά προβλήματα, αλλά και τις ψυχολογικές τους επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο. Και είναι αυτοί οι πολλαπλοί του στόχοι, οι οποίοι καθιστούν το θεσμό ωφέλιμο και ιδιαίτερα σημαντικό.

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, πώς είναι δυνατόν, όλοι αυτοί οι στόχοι του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να πραγματοποιούνται σε ένα τρίμηνο διδασκαλίας και μάλιστα στην Γ΄ Γυμνασίου. Ενδεχομένως, κάποιοι διοικούντες να έχουν την εντύπωση ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός περιορίζεται ακόμα στη βοήθεια προς τους μαθητές να επιλέγουν κάποιο επάγγελμα και στην παροχή αντίστοιχων πληροφοριών, ενώ η τεχνολογία και ένα test Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να καλύψουν αυτές τις ανάγκες.

Είναι προφανές ότι, τόσο το διαδίκτυο όσο και τα διάφορα ειδικά tests αποτελούν πολύτιμα εργαλεία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και έχουν ήδη ενσωματωθεί στις λειτουργίες του, ωστόσο δεν είναι αρκετά για να καλύψουν τους ευρύτερους στόχους μιας ολοκληρωμένης επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης.

Βεβαίως, δεν έχουμε αυταπάτες ότι, όλοι οι σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού πληρούν απόλυτα τους επιδιωκόμενους στόχους. Το ανθρώπινο δυναμικό καθώς και η λειτουργία του θεσμού χρειάζονται βελτίωση, σε καμιά περίπτωση όμως ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ !! Αυτό είναι παράλογο.

Ευελπιστούμε να εισακουστούμε.

Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη**, Παναγιώτης Σαμοΐλης****
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Για το τέλος της σημερινής μας συνάντησης, αφήσαμε το θέμα του προσδιορισμού του ρόλου της ΕΛΕΣΥΠ σε μια συγκυρία δύσκολη, σε μια εποχή ραγδαίων κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών και με την ευκαιρία αυτή θα πρέπει να ευχαριστήσω τον Πρόεδρο και τα μέλη της ΔΕ της ΑΣΠΑΙΤΕ για την ευγενή παραχώρηση του θεάτρου, των ηχητικών και για τη φιλοξενία που μας πρόσφερε.

Οι συνάδελφοι που μίλησαν πριν από μένα, στην ουσία ανέδειξαν τον ρόλο και την αναγκαιότητα του θεσμού.

Στο ίδιο πλαίσιο, θεωρώ ότι θα πρέπει να αναδειχτεί ή ίσως απλά να προσδιοριστεί και να καταγραφεί ο ρόλος της ΕΛΕΣΥΠ το επόμενο χρονικό διάστημα, έτσι όπως το καθένα από τα μέλη της θα το ήθελε ή ακόμη έτσι όπως θα μπορούσε να παίξει εξισορροπητικό ρόλο ανάμεσα στις αποφάσεις της πολιτικής ηγεσίας, οι οποίες στην ουσία καταργούν τον θεσμό, και στις ανάγκες για την εφαρμογή του, ανάγκες των μαθητών, των διδασκόντων, των γονιών, ανάγκες στην ουσία, όπως ήδη αναπτύχθηκε, ολόκληρης της ελληνικής κοινωνίας, και μάλιστα επαυξημένες, μια και κοινή πλέον αποδοχή είναι η κρίση, την οποία διανύουμε σε όλα της τα επίπεδα.

Η προσπάθεια ίδρυσης της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. ξεκινά το 1984 από την Θεσσαλονίκη, από τον καθηγητή της τότε ΣΕΛΕΤΕ Θεσσαλονίκης Στάθη Δημητρόπουλο.

Έχοντας κατανοήσει την ανάγκη μιας επιστημονικής ένωσης που θα στηρίζει επιστημονικά το θεσμό, θα τον εφαρμόζει και θα διεκδικεί την ανάπτυξή του κυρίως στον χώρο της εκπαίδευσης, ιδρύεται και αναπτύσσεται η ΕΛΕΣΥΠ.

Όλα τα ΔΣ της ΕΛΕΣΥΠ, από το ξεκίνημά της υπό την προεδρία του Στάθη του Δημητρόπουλου, του Παναγιώτη Σαμοΐλη στη συνέχεια και του Θόδωρου Κατσανέβα σήμερα, στόχο είχαν πέρα από πολιτικές ή άλλες σκοπιμότητες να συμβάλουν καθοριστικά στο να διεκδικηθεί και να υλοποιηθεί στη συνέχεια ο θεσμός κυρίως στο σχολείο.

Η ΕΛΕΣΥΠ στηρίξε τους εκπαιδευτικούς κάθε βαθμίδας, και ιδιαίτερα της δευτεροβάθμιας, και τους προσέφερε την αναγκαία θεωρητική αλλά και πρακτική επιστημονική κάλυψη.

* Η Ρ.Κ. είναι Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, Υπεύθυνη ΠΕΣΥΠ. Επικοινωνία: Ομήρου 19, 15451 Νέο Ψυχικό, τηλ. 6932251133, email: rkalouri@hotmail.com

** Η Φ.Κ. είναι Διδάκτορας του τμ. ΦΠΨ της Φιλοσοφικής Σχολής του Παν. Αθηνών, Σύμβουλος Ε.Π., Επικοινωνία: Διομήδους 5, 15235 Βελήσσια, τηλ. 6977223714, email: fkatsamp@yahoo.gr

*** Ο Π.Σ. είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Επικοινωνία: Κ. Φλώρη 3-5, Αθήνα 11363

Συσπειρώσε τους επιστήμονες του χώρου, τους έδωσε βήμα έκφρασης μέσα από το περιοδικό της, και μέσα από τα συνέδρια και τις ημερίδες που οργανώσε όλα αυτά τα χρόνια.

Η ΕΛΕΣΥΠ αποτελεί τη μοναδική επιστημονική εταιρεία στον κλάδο αυτό στη χώρα μας με πολυετή δράση, υψηλό επίπεδο και αδιαμφισβήτητη αναγνώριση, ενώ, όπως αναγράφουμε και στην ιστοσελίδα της, έχει «την «πολυτέλεια» να βρίσκεται εκτός κυβερνητικών, συνδικαλιστικών, πολιτικών συγκρούσεων ή προσωπικών σκοπιμοτήτων και «εναγκαλισμών».

Μοναδικοί πόροι της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. είναι οι συνδρομές των μελών της και μόνο κατά περίπτωση έχουν υπάρξει επιλεγμένες μικρής έκτασης χορηγίες από φορείς, εκδοτικούς οίκους, κέντρα συμβουλευτικής και εκπαίδευσης, κυρίως για τις ημερίδες και τα συνέδρια που οργανώνει.

Μέλη της ΕΛΕΣΥΠ γίνονται επιστήμονες και στελέχη του χώρου, σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας που απασχολούνται κυρίως σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και σε διάφορα κέντρα συμβουλευτικής, σε Πανεπιστήμια, ΤΕΙ, ερευνητικά κέντρα, ιδιωτικούς φορείς κλπ.

Στην προσπάθεια ανάδειξης του ρόλου της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, καθώς επίσης και της επιστημονικής στήριξης επιμέρους δράσεων, η ΕΛΕΣΥΠ, από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα, έχει οργανώσει περίπου 24 συνέδρια (εκ των οποίων τρία ήταν διεθνή) καθώς και πολλές ημερίδες, προσφέροντας βήμα επιστημονικού διαλόγου.

Για όλη την επιστημονική κοινότητα το διήμερο επιστημονικό συνέδριο της ΕΛΕΣΥΠ προς το τέλος Νοεμβρίου-αρχές Δεκεμβρίου κάθε χρόνου αποτελεί ένα σημαντικό γεγονός.

Η Εταιρεία μας έχει προωθήσει επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις προς το Υπουργείο Παιδείας και έχει επανειλημμένα ζητήσει να είναι επίσημο συνομιλήτης του στα θέματα εφαρμογής του θεσμού, ενώ έχει συμμετάσχει και σε προγράμματα κατάρτισης λειτουργών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού.

Πλησιάζοντας στο τεύχος 100, ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στο περιοδικό που εκδίδει από το 1986 η ΕΛΕΣΥΠ, την Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Περιοδικό, το οποίο διαθέτει επιστημονική και συντακτική επιτροπή, όπου τα άρθρα και οι επιστημονικές εργασίες δημοσιεύονται μετά από «τυφλή» κρίση από δύο τουλάχιστον κριτές, έλληνες και ξένους επιστήμονες. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα άρθρα του περιοδικού έχουν αποδεκτωθεί και είναι στη διάθεση κάθε ερευνητή και επιστήμονα. Όμως, αν το παρελθόν της εταιρείας μας είναι ένδοξο, τι θα μπορούσαμε να κάνουμε για το παρόν; Και πολύ περισσότερο τι θα μπορούσαμε να κάνουμε για την υποστήριξη του θεσμού, όταν η επίσημη πολιτεία και το αρμόδιο υπουργείο του επιφύλασσει, επί της ουσίας, έναν ολοένα, πιο περιορισμένο ρόλο;

Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε, όταν οι θεσμοί, για τη δημιουργία των οποίων πάλεψε η ΕΛΕΣΥΠ, διαλύονται και καταργούνται;

Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε, όταν διαπιστώνεται κατασπατάληση πόρων;

Όταν υπάρχει κίνδυνος να πάει χαμένη η εκπαίδευση που δέχτηκαν τα στελέχη του θεσμού και οι καθηγητές ΣΕΠ στα σχολεία;

Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε, όταν οι έρευνες δείχνουν ότι ολοένα και περισσότερα άτομα πλήττονται από την ανεργία και απειλούνται με εφεδρεία, ενώ οι νέοι προσανατολίζονται στην αναζήτηση ευκαιριών στο εξωτερικό;

Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε, όταν ο ρόλος του εκπαιδευτικού διευρύνεται και είναι πλέον αναγκαίος ο σύνθετος ρόλος του εκπαιδευτικού-συμβούλου; Βέβαια, πάντοτε ήταν απαραίτητη όχι μόνο η παιδαγωγική, αλλά και η συμβουλευτική κατάρτιση των εκπαιδευτικών. Αλλά, τώρα η ανάγκη αυτή παρουσιάζεται πιο επιτακτική από ποτέ.

Ποιοι λοιπόν είναι ή ποιοι θα μπορούσαν να είναι οι νέοι στόχοι της ΕΛΕΣΥΠ;

- Πρώτα απ' όλα η ΕΛΕΣΥΠ να είναι ο επίσημος επιστημονικός σύμβουλος του Υπουργείου Παιδείας για θέματα Συμβουλευτικής και Σχολικού & Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Να συσπειρώσει τα μέλη της και να γίνει μοχλός πίεσης προκειμένου να εξασφαλιστεί όχι μόνο η συνέχιση του θεσμού, αλλά κυρίως η αναβάθμισή του σε μια εποχή που περισσότερο από ποτέ τεκμηριώνεται η αναγκαιότητά του
- Να συνεχίσει την έκδοση του επιστημονικού της περιοδικού, της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και να διατηρήσει το υψηλό επίπεδό του.
- Να δημιουργήσει διεθνές ηλεκτρονικό περιοδικό, όπου θα μεταφράζονται άρθρα στην αγγλική από την ελληνική έκδοση με ευθύνη των συγγραφέων και έλεγχο της συντακτικής ομάδας και θα συνυπάρχουν με κείμενα διεθνών αναλυτών του κλάδου.
- Η ΕΛΕΣΥΠ να αναλάβει πλέον έναν ακόμη ρόλο. Έναν θεσμικό συμβουλευτικό ρόλο για τον εκπαιδευτικό, για τους μαθητές, για τους γονείς, για τους σχολικούς συμβούλους και κυρίως για τους συμβούλους ειδικοτήτων. Ήδη, οι ερευνητικές εργασίες που παρουσιάστηκαν νωρίτερα τεκμηρίωσαν την ανάγκη για συμβουλευτική όλων των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Όταν οι θεσμοί καταργούνται, η ΕΛΕΣΥΠ, ως επιστημονικός φορέας, μπορεί με τα μέλη της, με το επιστημονικό δυναμικό που διαθέτει και τη συνεργασία που έχει με τη διεθνή αντίστοιχη ένωση, να αναλάβει και να καλύψει αυτή την ανάγκη.
- Η ΕΛΕΣΥΠ θα μπορούσε να πραγματοποιήσει έρευνες σε επίκαιρα θέματα του θεσμού.
- Να αναλάβει σε συνεργασία με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα (για λόγους κυρίως πιστοποίησης) να οργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια σε επίκαιρα θέματα. Θα μπορούσε για παράδειγμα να οργανώσει τέτοια σεμινάρια σε συνεργασία με την ΑΣΠΑΙΤΕ, το Παν/μιο Πειραιά ή το Παν/μιο Πατρών ανάλογα με τους χώρους όπου υπηρετούν στελέχη της:
 - Σεμινάρια σε σχέση με τις ερευνητικές εργασίες στο Νέο Σχολείο. Άλλωστε με projects δεν δούλευαν όλα τα στελέχη του θεσμού πάντοτε;

- Σεμινάρια για το νέο ρόλο του καθηγητή –συμβούλου
- Σεμινάρια σε θέματα δημιουργίας και διαχείρισης ομάδων στο σχολείο
- Σεμινάρια διαχείρισης κρίσεων
- Σεμινάρια διαπολιτισμικής εκπαίδευσης και για το ρόλο του διαπολιτισμικού δασκάλου
- Επιμορφωτικά σεμινάρια για τους σχολικούς συμβούλους και τις δυνατότητες συμβουλευτικής παρέμβασής τους

Είναι πολύ μακριός ο κατάλογος των δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να αναπτυχθούν στο πλαίσιο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., δηλαδή όλοι εμείς που σήμερα είμαστε εδώ και αποτελούμε τα μέλη της και τους οραματιστές ενός καλύτερου αύριο, θα επιδιώκουμε πάντα να συγκροτούμε ένα επιστημονικά υψηλό και ανθρώπινο κέντρο πνευματικής και συναδελφικής επικοινωνίας και συνάντησης των επιστημόνων και επαγγελματιών του κλάδου, σεβόμενοι την ιστορία της, αλλά και απενίζοντας αισιόδοξα τις προκλήσεις του μέλλοντος.

Ευγενία Κατοίγιαννη, Ευγενία Τοροσιάδου***
**ΟΙ ΑΝΤΙΑΗΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ
ΚΑΙ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΣΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥΣ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΛΕΣΒΟΥ.**

Εισαγωγή

Στην παρούσα έρευνα θελήσαμε να επαληθεύσουμε εμπειρικά τη διαπίστωση της Ρ. Καλούρη, ήδη από το 1993:

«Στο χώρο της Συμβουλευτικής δε χρειάζεται μόνον ο μαθητής συμβουλευτική παρέμβαση και συμβουλευτική στήριξη, χρειάζεται ίσως και ορισμένες φορές περισσότερο και ο ίδιος ο εκπαιδευτικός υποστήριξη και συμπαράσταση»

Η εμπειρική έρευνα που διεξήχθη σε ικανοποιητικό αριθμό ενεργών εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Λέσβου τεκμηριώνει την ανάγκη για συμβουλευτική και ψυχολογική στήριξη των εκπαιδευτικών στο σύνθετο έργο τους και διατυπώνει προτάσεις για το προφίλ του συμβούλου που θα ικανοποιούσε τις ανάγκες τους.

Από το πρώτο μέρος της έρευνας προκύπτουν χρήσιμα στοιχεία για την παρούσα κατάσταση, τις απόψεις και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών, ενώ στο δεύτερο μέρος σκιαγραφείται ο σύμβουλος και ο ρόλος που οι εκπαιδευτικοί θέλουν μελλοντικά να έχει στο σχολείο τους. Το τρίτο μέρος της εργασίας περιλαμβάνει τα δημογραφικά δεδομένα που έχουν ήδη από μόνα τους αξία για την εξαγωγή συμπερασμάτων, πολύ περισσότερο δε, αν συνδυαστούν με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου.

Θεωρητική Αφόρμηση

Το νέο σχολείο που πρόσφατα θεσμοθετήθηκε αντικατοπτρίζει τις προτεραιότητες που βάσει το εκπαιδευτικό σύστημα προκειμένου να προσαρμοστεί στις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες. Πέρα όμως από την άνωθεν χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής, το σχολείο ήταν πάντοτε μαζικό και ως τέτοιο επέτρεπε στις κοινωνικές αντιφάσεις να αποτυπώνονται, συχνά με έντονο τρόπο, στις καθημερινές του πρακτικές.

Η υπάρχουσα κρίση στην εκπαίδευση συμπληρώνεται από δυσκολίες και προ-

* Η Ε.Κ. είναι εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Απόφοιτος του προγράμματος Π.Ε.ΣΥ.Π. της ΑΣΠΑΙΤΕ. Επικοινωνία: eukai@yahoo.com

** Η Ε.Τ. είναι εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Υπεύθυνη του ΚΕ.ΣΥ.Π. Μυτιλήνης. Απόφοιτος του προγράμματος Π.Ε.ΣΥ.Π. της ΑΣΠΑΙΤΕ. Επικοινωνία: Αλίσ Τεριάντ 7, Μυτιλήνη Τ.Κ 81100. mail: toro@otenet.gr

βλήματα που προστίθενται στο έργο του εκπαιδευτικού, ο οποίος έχει ρόλο μεσολαβητή στην κοινωνικοποίηση των μαθητών του (Ξωχέλλης, 1984). Παράλληλα ο εκπαιδευτικός, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα, καλείται να διαχειριστεί σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο μια σειρά από συγκρούσεις δυσεπίλυτες (Ναυρίδης, 2002): να αντιμετωπίσει τη διοικητική γραφειοκρατία και τον αφηνιδιασμό των αλλαγών στην εκπαιδευτική πολιτική, θέματα που αφορούν συμπεριφορές και προβλήματα μαθητών (ενδεικτικά αναφέρουμε πρόσφατες έρευνες της ΕΠΨΥ το 2010 που αποκαλύπτουν αύξηση του σχολικού εκφοβισμού στα σχολεία), νέα δεδομένα που αφορούν την πολιτοπολιτισμική σύνθεση της τάξης και απαιτούν επιπρόσθετη απόκτηση ειδικών δεξιοτήτων (Κουπαρούσου & Νικολάου, 2004) και πολλά άλλα θέματα που δημιουργούνται ή μεταφέρονται στο χώρο του σχολείου από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Η υποστήριξη των εκπαιδευτικών στο έργο τους στη σχολική μονάδα είναι, σύμφωνα με την ισχύουσα εκπαιδευτική νομοθεσία, αρμοδιότητα κυρίως του διευθυντή και των σχολικών συμβούλων, όπως προκύπτει από τις ισχύουσες διατάξεις (Ν. 1340 τ. Β/16-10-2002, Απόφαση υπ' αρ. Φ. 354.11 / 121 / 123215 /Δ1, 4 - 10 - 2010 του ΥΠΑΔΜΘ). Από την εξέταση των νόμων που αφορούν την εκπαίδευση φαίνεται η απουσία ενιαίας στρατηγικής και σχεδιασμού για την παροχή ψυχολογικών υπηρεσιών στα σχολεία. Ως εκ τούτου η συμβουλευτική υποστήριξη των εκπαιδευτικών από εξειδικευμένο σύμβουλο δεν εφαρμόζεται θεσμικά. Η διαχείριση ωστόσο κάποιων καταστάσεων και η αποτελεσματική άσκηση του έργου των εκπαιδευτικών απαιτούν πολλές φορές εξειδικευμένη υποστήριξη, την οποία δεν είναι σε θέση και δεν μπορούν να παρέχουν οι διευθυντές ή οι σχολικοί σύμβουλοι. Επιπλέον, οι φορείς συμβουλευτικής υποστήριξης που είναι ενταγμένοι στο εκπαιδευτικό σύστημα και λειτουργούν εκτός σχολικών μονάδων φαίνεται ότι δεν είναι αποτελεσματικοί για τις υπάρχουσες ανάγκες.

Μερικές από τις δομές αυτές έχουν εξειδικευμένο αντικείμενο, όπως τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.), που στηρίζουν γονείς και μαθητές με τελικό στόχο τον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών και τα ΚΕ.Δ.Δ.Υ. (Κέντρα Διάγνωσης Διαφοροδιάγνωσης και Υποστήριξης) που συνεργάζονται με τα σχολεία και τους εκπαιδευτικούς με σκοπό να υποστηρίξουν τους μαθητές με ειδικά προβλήματα και ανάγκες.

Υπάρχει ακόμα ο Συμβουλευτικός Σταθμός Νέων (Σ.Σ.Ν.) με αρμοδιότητες εντοπισμού, διάγνωσης, βραχείας ψυχολογικής παρέμβασης και ποσοτικοποίησης των περιπτώσεων μαθητών που χρήζουν ιδιαίτερης ψυχολογικής αντιμετώπισης, ο οποίος όμως δεν μπορεί να καλύψει τις υπάρχουσες ανάγκες (Καραγιάννη, 2007). Μελέτες που να αξιολογούν τις δομές αυτές δεν υπάρχουν παρά ελάχιστα και αφορούν τα ΚΕΣΥΠ.

Στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα δεν υπάρχουν πολλές εργασίες που ασχολούνται με τη θεωρητική τεκμηρίωση της ανάγκης για συμβουλευτική υποστήριξη των εκπαιδευτικών. Αρκετές είναι οι έρευνες για το ρόλο και την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, όπως για παράδειγμα αυτή του Δημητρόπουλου (1999) για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας

και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από το επάγγελμά τους, η έρευνα των Δημητρώπουλου, Καλούρη, Αθανασούλα (2003) με θέμα την επαγγελματική ανάπτυξη και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και την ανάγκη τους για συμβουλευτική και ψυχολογική στήριξη, καθώς και η έρευνα που παρουσιάζεται στο βιβλίο της Παπαναούμ (2003) με τίτλο «Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού» και του Ξωχέλλη (2005) για την αντίληψη του ρόλου και των στάσεων των εκπαιδευτικών στο σύγχρονο κόσμο. Επίσης πρέπει να γίνει αναφορά στην έρευνα της Κοσσυβάκη (2003) με τίτλο «Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο μετανεωτερικό σχολείο» και στην έρευνα του Μλεκάνη (2005) για τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Έρευνες με αντικείμενο μελέτης τη συμβουλευτική υποστήριξη των μαθητών είχαμε από τον Μπρούζο (1998), ο οποίος διερεύνησε την αναγκαιότητα και τις δυνατότητες να λειτουργήσει ο εκπαιδευτικός ως σύμβουλος των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία και γενικότερα στη σχολική ζωή. Για την αναγκαιότητα πρωτογενούς πρόληψης και την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης του παιδιού μιλά η έρευνα της Μπίμπου-Νάκου (2001) και για την αναγκαιότητα εξειδικευμένων επαγγελματιών η έρευνα των Δημητρώπουλου-Γιαβρόμη-Χατζηχρήστου (2002).

Στόχοι-Ερευνητικά Ερωτήματα

Η έρευνά μας έχει διερευνητικό χαρακτήρα κυρίως, γιατί δεν υπάρχει κάποια συγκροτημένη και συγκεκριμένη θεωρία για το αντικείμενο της συμβουλευτικής υποστήριξης των εκπαιδευτικών, η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε ερευνητικές υποθέσεις για την επιβεβαίωση τους. Τα ερευνητικά ερωτήματα επομένως διαμορφώθηκαν από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και τη συνεκτίμηση της ελλεινικής πραγματικότητας για την εκπαίδευση κι τους εκπαιδευτικούς. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξε ότι οι υπάρχοντες συμβουλευτικοί φορείς έχουν αδυναμία στην κάλυψη αναγκών των εκπαιδευτικών. Επίσης, οι διευθυντές και οι σχολικοί σύμβουλοι, οι οποίοι έχουν τις αρμοδιότητες και τις δυνατότητες δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε ένα μέρος των προβλημάτων.

Ελπίζουμε η έρευνα να διερευνήσει πιθανές δυσκολίες των εκπαιδευτικών και τη δυσπιστία τους σε ένα πρόσωπο, τον ειδικό σύμβουλο, με τον οποίον θα πρέπει να συνεργαστούν στη σχολική κοινότητα.

Ειδικότερα, διατυπώνονται τα παρακάτω ερευνητικά αιτήματα και ερωτήματα:

- Η διερεύνηση της παροχής συμβουλευτικής στήριξης στους εκπαιδευτικούς.
- Η διερεύνηση των αναγκών για ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης.
- Ποιοι από τους υπάρχοντες συμβουλευτικούς φορείς είναι οι καταλληλότεροι για τη στήριξη των εκπαιδευτικών ανάλογα με τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν;
- Η διερεύνηση του γενικού πλαισίου συμβουλευτικής υποστήριξης των εκπαιδευτικών και τα γενικά χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής παρέμβασης.
- Η διερεύνηση του ρόλου και των χαρακτηριστικών του ειδικού συμβούλου στη σχολική μονάδα.

Μεθοδολογία

Δείγμα-Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Ο πληθυσμός της έρευνας είναι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και εντοπίζεται στη Λέσβο. Στο νησί εργάζονται κατά το σχολικό έτος 2010-2011 συνολικά 1424 εκπαιδευτικοί, εκ των οποίων οι 1208 είναι μόνιμοι και οι 216 αναπληρωτές και ωρομίσθιοι. Πηγή των δεδομένων της έρευνας αποτέλεσε το εκπαιδευτικό – διδακτικό προσωπικό εννέα (9) δημοσίων σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νησιού, που εργάζονται σ' αυτά με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δηλαδή ως μόνιμοι, αναπληρωτές και ωρομίσθιοι. Επιλέχθηκαν σχολεία από τρεις γεωγραφικές περιοχές του νησιού, αστική, ημιαστική και αγροτική και τρεις τύποι σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Γυμνάσιο, Γενικό Λύκειο, Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑΛ). Επομένως, η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι η πολυδιάστατη στρωματοποιημένη δειγματοληψία ευκολίας ανά είδος αστικότητας και ανά τύπο σχολείου.

Απεστάλησαν εκατό ογδόντα (180) ερωτηματολόγια για το εκπαιδευτικό δυναμικό των εννέα (9) σχολείων, από τα οποία επιστράφηκαν συμπληρωμένα και έγκυρα για την έρευνα εκατόν δέκα εννιά (119). Από τα εκατόν δέκα εννιά (119) συμπληρωμένα ερωτηματολόγια τα τριάντα έξι (36) προέρχονται από σχολεία αστικής περιοχής, τα τριάντα εννέα (39) από ημιαστική και τα σαράντα τέσσερα (44) από αγροτική. Η έρευνα υλοποιήθηκε μεταξύ 2 και 20 Μαΐου 2011 και οι εκπαιδευτικοί ανταποκρίθηκαν σχετικά.

Συγκεκριμένα, η τεχνική που χρησιμοποιήθηκε για τη συγκέντρωση των δεδομένων της έρευνας είναι η γραπτή επικοινωνία. Το αυτό-συμπληρούμενο ερωτηματολόγιο που αποστέλλεται ταχυδρομικώς συνοδεύεται από μία περιγραφική επιστολή. Για τη διευκόλυνση της διαδικασίας υπήρξε επικοινωνία σε κάποιες περιπτώσεις με τους διευθυντές ή υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων, κυρίως όμως υπήρξε συνεργασία με έναν εκπαιδευτικό από κάθε σχολείο που λειτούργησε σα «σύνδεσμος».

Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε ως ερευνητική πρακτική η ποσοτική προσέγγιση. Η συγκεκριμένη μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι η επισκόπηση. Ως ερευνητικό εργαλείο επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο.

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας σχεδιάστηκε πολυθεματικό, για να υπάρχει η δυνατότητα να συλλεχθούν ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία με τη στατιστική επεξεργασία. Οι ερωτήσεις του είναι κλειστές ή ημιανοικτές – ημι-κλειστές «cafeteria». Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας συντάχθηκε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert για να απαντηθούν οι κλειστές ερωτήσεις. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να τοποθετηθούν στις ερωτήσεις αυτές επιλέγοντας μια δυνατότητα από την πεντάβαθμη κλίμακα (πολύ υψηλό, υψηλό, ικανοποιητικό, χαμηλό, πολύ χαμηλό).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία (3) μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών για το βαθμό παρεχό-

μενων συμβουλευτικών υπηρεσιών από τους υφιστάμενους συμβουλευτικούς φορείς σε διάφορα θέματα – προβλήματα που εμφανίζονται στα σχολεία. Στο δεύτερο μέρος τα ερωτήματα αποσκοπούν να διερευνήσουν πως οι εκπαιδευτικοί θέλουν να διαμορφωθούν οι υπηρεσίες στήριξης για να καλύψουν τις ανάγκες τους, δηλαδή το πλαίσιο της Συμβουλευτικής και ειδικότερα το ρόλο του ειδικού συμβούλου. Στο τρίτο μέρος συμπεριλαμβάνονται ερωτήσεις σχετικά με τα ατομικά και δημογραφικά των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Επεξεργασία Στοιχείων

Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS. Η στατιστική επεξεργασία των στοιχείων περιλάμβανε τον υπολογισμό των παραμέτρων της περιγραφικής στατιστικής για την ανάλυση μίας μεταβλητής. Υπολογίστηκαν η κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων και η ποσοστιαία κατανομή ανά μεταβλητή. Σε κάποιες ερωτήσεις αξιοποιήθηκαν παράλληλα και η Μέση τιμή και η τυπική απόκλιση. Για τον έλεγχο της ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών, εφαρμόστηκε ο χ^2 , έλεγχος ανεξαρτησίας. Το επίπεδο σημαντικότητας για την αποδοχή ή όχι της μηδενικής υπόθεσης, που ελήφθη για όλους τους ελέγχους, ήταν το 5%. Για τη μέτρηση της αξιοπιστίας των πολυθεματικών μεταβλητών (multivariate analysis), έγινε ανάλυση αξιοπιστίας (reliability analysis). Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Cronbach's Alpha που χρησιμοποιήθηκε για τις πολυθεματικές ερωτήσεις στην παρούσα ανάλυση, κυμάνθηκε από 0,74 έως 0,92.

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά του Δείγματος και Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, που αποτυπώθηκαν μέσω των απαντήσεων του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου, έχουν ως εξής:

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερες από τους άντρες εκπαιδευτικούς συμμετέχοντες στην έρευνα, αντιπροσωπεύοντας την αναλογία μεταξύ των δύο φύλων που επικρατεί στον εκπαιδευτικό χώρο.

Η ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών είναι κατά μέσο όρο 43 ετών. Κατά συνέπεια, δικαιολογείται ο αυξημένος αριθμός εγγάμων εκπαιδευτικών του δείγματος.

Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών του δείγματος είναι φιλόλογοι και ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί του κλάδου φυσικών επιστημών (φυσικοί, γεωλόγοι, βιολόγοι, φυσιολγώστες, χημικοί), οι μαθηματικοί, οι γυμναστές, οι πληροφορικοί, οι οικονομολόγοι και οι καθηγητές αγγλικής.

Οι 43 δηλώνουν επιπλέον σπουδές ή κατάρτιση στο βασικό τους πτυχίο, ενώ μεγάλο ποσοστό του δείγματος (86,6%) δεν έχει εκπαίδευση – επιμόρφωση στη συμβουλευτική.

Το δείγμα έχει αρκετά χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση, γεγονός που μαρτυρεί την πείρα των εκπαιδευτικών και τις ποικίλες εμπειρίες τους σε σχολικές δραστηριότητες και κατωστάσεις.

Αποτελέσματα της Έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν μας επιτρέπουν να κάνουμε τις παρακάτω διαπιστώσεις:

Πίνακας 1:

Επίπεδο παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης (5=σε πολύ υψηλό, 4= σε υψηλό, 3= σε ικανοποιητικό, 2= σε χαμηλό, 1= σε πολύ χαμηλό)

Σε ποιο βαθμό παρέχεται σήμερα συμβουλευτική υποστήριξη στα παρακάτω θέματα	Μέσος όρος (Μ.Ο)	Τυπική Απόκλιση (Τ.Α)
Στην επικοινωνία και συνεργασία με το διευθυντή	3,09	1,45
Στην επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους	3,12	1,27
Στην επικοινωνία και συνεργασία με μαθητές	2,83	0,99
Στην επικοινωνία και συνεργασία με γονείς	2,17	0,86
Στην επιθετικότητα - περιστατικά ενδοσχολικής άσκησης βίας	2,17	0,95
Στη διακίνηση και χρήση εξαρτησιογόνων ουσιών (αλκοόλ- τσιγάρο- ναρκωτικά)	2,03	0,93
Στη συνοδεία μαθητών σε πολυήμερες εκδρομές	2,51	1,05
Σε μαθητές με γλωσσικές, θρησκευτικές, εθνικές κ.ά. διαφορές	2,18	1,01
Σε μαθητές με ειδικές ανάγκες	2,45	1,10
Σε μαθητές με ψυχολογικά προβλήματα	2,13	0,87
Στην αντιμετώπιση του άγχους του εκπαιδευτικού στο σχολείο	2,06	0,91

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα η παροχή υποστήριξης των εκπαιδευτικών στα διάφορα θέματα που απασχολούν το σύγχρονο σχολείο είναι γενικά χαμηλού βαθμού. Σε ό,τι αφορά την επικοινωνία και συνεργασία με τους συναδέλφους και τον Διευθυντή του σχολείου η υποστήριξη που τους παρέχεται θεωρείται ικανοποιητικού επιπέδου, σε αντίθεση με τα θέματα διακίνησης - χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών και διαχείρισης του επαγγελματικού τους άγχους.

Από τους υφιστάμενους υποστηρικτικούς φορείς και θεσμούς του εκπαιδευτικού συστήματος, ο διευθυντής είναι ο μόνος που υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς αρκετά (Μ.Ο = 3,71) (Τ.Α = 1,312) και μάλιστα στις σχέσεις που αφορούν την επικοινωνία μαζί του, αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Παρατηρείται δε ότι, όσο περισσότερο καλλιεργείται αυτή η υποστήριξη, τόσο το κλίμα συνεργασίας στον εργασιακό χώρο του σχολείου βελτιώνεται. Οι υπόλοιπες ανάγκες τους δε φαίνεται να καλύπτονται αρκετά από τις εκπαιδευτικές συμβουλευτικές δομές (Σ.Σ.Ν, ΚΕ.ΣΥΠ, Υπεύθυνο Αγωγής Υγείας), αλλά ούτε και από τις υπόλοιπες τοπικές δομές ψυχικής υποστήριξης. Ιδίον βαθμού στήριξη έχουν και από το σχολικό σύμβουλο (Μ.Ο = 2,44) (Τ.Α = 1,235).

Διαπιστώνεται δηλαδή ότι, ενώ οι εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη συμβουλευτικής υποστήριξης για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, το υφιστάμενο σύ-

στημα συμβουλευτικών υπηρεσιών δεν τους καλύπτει. Ανάλογο αποτέλεσμα είχε προκύψει σε προηγούμενες έρευνες (Dimakos, 2006, Νικολόπουλος, 2008, Παπαηλιού, Ξανθάκου, Χατζηχρήστου, 2006).

Από τα αποτελέσματα της ανίχνευσης των σημαντικότερων αναγκών των εκπαιδευτικών, στις οποίες χρειάζονται ενίσχυση μέσω κατάρτισης, φάνηκε ότι το 69,7% των εκπαιδευτικών ζητά να ενισχυθεί σε δεξιότητες που έχουν σχέση με την επικοινωνία και συνεργασία με μαθητές. Το 68,9% σε ανάπτυξη δεξιοτήτων αναγνώρισης και αρχικής αντιμετώπισης των ψυχολογικών προβλημάτων των μαθητών. Το 66,4% σε θέματα επιθετικότητας και βίας. Το 54,8% σε θέματα που έχουν σχέση με καταστάσεις και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν με μαθητές ΑμΕΑ.

Το 52,1% έχει ανάγκη να καταρτιστεί σε δεξιότητες για βελτίωση της επικοινωνίας του με τους γονείς.

Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί παραδέχονται ότι για τα προβλήματα αυτά καταλληλότερος φορέας υποστήριξης είναι ο Σ.Σ.Ν., ο κατ' εσχόλην αρμόδιος φορέας εκπαίδευσης για την ψυχοκοινωνική στήριξη μαθητών και εκπαιδευτικών.

Θέματα για τα οποία οι εκπαιδευτικοί έδειξαν μικρότερο ενδιαφέρον για ενίσχυση, είναι αυτά που αφορούν τη συνοδεία των μαθητών σε πολυήμερες εκδρομές, την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών, την επικοινωνία και συνεργασία με τον διευθυντή και συναδέλφους. Για τα θέματα αυτά θεωρούν καταλληλότερους για στήριξη τους θεσμικούς φορείς και όχι τους συμβουλευτικούς. Εξαιρέση αποτελεί το εργασιακό άγχος, στο οποίο ενώ δηλώνουν χαμηλού βαθμού ενδιαφέρον για απόκτηση δεξιοτήτων διαχείρισης του, δέχονται ότι χρειάζεται παρέμβαση ειδικού και υποδεικνύουν ως καταλληλότερο φορέα τον Σ.Σ.Ν. Αυτή η επιλογή του φορέα υποστηρίζεται μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η μικρή ζήτηση υποστήριξης της ανάγκης τους αυτής, η οποία όπως είναι γνωστό είναι ιδιαίτερα μεγάλη, την οποία όμως δεν ερευνήσαμε. Η βιβλιογραφική εξήγηση αποδίδει τη συμπεριφορά αυτή στην κοινωνική κατασκευή ενός επαγγελματικού ιδιώματος που απαιτεί από το δάσκαλο να αναστέλλει τις προσωπικές του ανάγκες υπέρ των αναγκών του μαθητή. (Ναυρίδης, 2002).

Σημαντικό θεωρείται το αποτέλεσμα που δείχνει ότι το 85% των καθηγητών των ΕΠΑΑ δηλώνει ανάγκη συμβουλευτικής στήριξης για τη διαχείριση ψυχολογικών προβλημάτων των μαθητών και το 75% για τη διαχείριση προβλημάτων επιθετικότητας και βίας. Εδώ αποκαλύπτεται η σοβαρότητα των προβλημάτων στα σχολεία αυτά και η ανάγκη ύπαρξης ειδικών ψυχολογικών υπηρεσιών. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τα αποτελέσματα της έρευνας (Πούλου, 2002) για τα σημαντικότερα προβλήματα που χρειάζονται παρέμβαση ειδικού και στα οποία η επιθετικότητα έχει την πρώτη θέση.

Η ανάλυση έδειξε επίσης ότι, πέρα από τις ερευνητικές υποθέσεις, οι ωρομίσθιοι και οι αναπληρωτές προτιμούν για την υποστήριξη τους στα περισσότερα θέματα αντί των συμβουλευτικών φορέων, τους θεσμικούς φορείς (ενδοσχολική βία εξαρτησιογόνες ουσίες). Στην παρούσα έρευνα ωστόσο δεν επιχειρήσαμε να

διερευνήσουμε περαιτέρω μια τέτοια τοποθέτηση, αν οφείλεται δηλαδή σε άγνοια της ύπαρξης των φορέων ή σε κάποια άλλη αιτία.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία που ανιχνεύουν τη σημερινή κατάσταση των εκπαιδευτικών καταδεικνύουν την ανάγκη για συμβουλευτική παρέμβαση στα προβλήματά τους και αποκαλύπτουν ότι το υπάρχον συμβουλευτικό σύστημα δεν είναι λειτουργικό.

Το ενδεχόμενο θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής της συμβουλευτικής και ο ρόλος των ειδικών συμβούλων στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προδιαγράφονται από την άποψη των εκπαιδευτικών. Πολύ σημαντικό είναι το εύρημα που αφορά τα επιστημονικά εφόδια και τα επαγγελματικά προσόντα που πρέπει να διακρίνουν τον ειδικό σύμβουλο, ο οποίος θα συνεργαστεί με τους εκπαιδευτικούς. Κατά την άποψη των εκπαιδευτικών προτεραιότητα δίδεται στα παιδαγωγικά εφόδια (90,8% των εκπαιδευτικών) και ακολουθούν οι σπουδές στην Ψυχολογία (82,4%), τη Συμβουλευτική (81,5%), την Κοινωνιολογία, την Ψυχοθεραπεία και την Ψυχιατρική.

Η αντίληψη αυτή συμφωνεί με έρευνες που δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν φόβο για την «ψυχολογοποίηση» της εκπαίδευσης (Nikolopoulou & Oakland, 1990) και θεωρούν ότι οι σχολικοί ψυχολόγοι υστερούν σε θέματα διδασκαλίας και διαχείρισης τάξης (Abel & Burke, 1985), διότι μπορούν να διαχειρίζονται μόνο ψυχολογικά προβλήματα και όχι εκπαιδευτικά (Gilmore & Chandu, 1973). Οι στατιστικές συσχετίσεις επίσης ανέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν σπουδές πέρα από το βασικό πτυχίο θέλουν ο σύμβουλος να έχει κατάρτιση στα παιδαγωγικά και στην κοινωνιολογία.

Παρόλα αυτά, η επιφυλακτικότητα των εκπαιδευτικών για την είσοδο των συμβούλων στα σχολεία δεν είναι πολύ μεγάλη. Οι εκπαιδευτικοί (88,1%) επιλέγουν να συνεργάζονται με τον σύμβουλο στο χώρο του σχολείου για να επικοινωνούν αμεσότερα, όχι σε καθημερινή βάση αλλά περιοδικά. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (64,7%) προτιμά ένα συνδυασμό ατομικών και ομαδικών συναντήσεων με το σύμβουλο. Πολύ σημαντικό είναι το αποτέλεσμα σχετικά με την επιλογή της σχέσης συνεργασίας εκπαιδευτικών και συμβούλου. Το 51,3% επιθυμεί τη στενή παρακολούθηση της προόδου των περιστατικών από κοινού με το σύμβουλο, ώστε να υπάρχει συνυπευθυνότητα και παράλληλα η εμπειρία αυτή να αποτελεί και επιμόρφωση του εκπαιδευτικού. Έτσι, δικαιολογείται και η διάθεση ενός μεγάλου μέρους εκπαιδευτικών του δείγματος (47,5%) να συνεργαστεί με το σύμβουλο και εκτός εργασιακού ωραρίου (Κρουσταλάκης, 2001). Ο ρόλος του συμβούλου λοιπόν, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται να διαγράφεται ως αυτός του συντονιστή, του διοργανωτή, του συνεργάτη και του επιμορφωτή.

Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, το ισχύον σύστημα παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών που υποστηρίζει την εκπαίδευση δεν μπορεί να καλύψει τις ανάγκες που προκύπτουν στο σύγχρονο σχολείο.

Τις συμβουλευτικές υπηρεσίες στις σχολικές μονάδες σε θέματα που εμπλέκονται κυρίως με την άσκηση των διοικητικών του καθηκόντων τις παρέχει άτυπα ο διευθυντής, χωρίς να έχει εξειδίκευση. Το γεγονός αυτό θα πρέπει να προβληματίσει τους εμπλεκόμενους με το θέμα, τόσο στο επίπεδο κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής, όσο και στο επίπεδο τοπικών δομών σχετικά με την αξιολόγηση των υπηρεσιών τους και με τους τρόπους διάχυσης των αποτελεσμάτων τους από τις δραστηριότητές τους και της σκοποθεσίας τους.

Η εκφρασμένη ανάγκη των εκπαιδευτικών για στήριξη από συμβουλευτικές υπηρεσίες σε εξειδικευμένα θέματα που αφορούν κυρίως καταστάσεις και προβλήματα με μαθητές εντός του σχολικού χώρου, αναδεικνύουν την προτεραιότητα που πρέπει να δοθεί από μέρους της πολιτείας για το θεσμικό σχεδιασμό ενός νέου συμβουλευτικού μοντέλου υποστήριξης στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τα σημαντικά στοιχεία που καταγράφονται και εκφράζουν τους γενικούς άξονες εφαρμογής του συμβουλευτικού πλαισίου στήριξης είναι αφενός ο βαθμός συμμετοχής των εκπαιδευτικών στην επίλυση θεμάτων σε συνεργασία με τον ειδικό σύμβουλο, αφετέρου το εκπαιδευτικό όφελος που θα αποκομίζουν με την μορφή κατάρτισης.

Η ερευνητική προσπάθεια που παρουσιάστηκε παραπάνω ανέδειξε κατά τη γνώμη μας αποτελέσματα σημαντικά για το παραμεθόριο νησί της Λέσβου. Οι βασικές ανιχνεύσεις και καταγραφές της παρούσας έρευνας ενδέχεται να προκαλέσουν στο μέλλον ερευνητικές προκλήσεις. Η διερεύνηση του θέματος της συμβουλευτικής υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της νήσου μπορεί να αποτελέσει αφορμή για συστηματική έρευνα του θέματος σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, ώστε να προκύψουν ευρύτερα και εγκυρότερα αποτελέσματα χρήσιμα για το σχεδιασμό και τη θεσμική εφαρμογή της λειτουργίας της εκπαιδευτικής συμβουλευτικής στη χώρα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Abel, R., Burke, P. (1985). Perceptions of school psychology services from a staff perspective. *Journal of School Psychology*, 23, (2), 121-131.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999). Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους; Η ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα. *Πρακτικά του Πανελληνίου συνεδρίου της ΠΕΕ*. Αθήνα: Ατραπός, σελ.425-430.
- Δημητρόπουλου, Χ., Γιαβρίμης, Π., Χατζηχρήστου (2002). *Παροχή σχολικών ψυχολογικών υπηρεσιών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα: Αντιλήψεις, μαθητών, εκπαιδευτικών και γονέων*. Συμπόσιο στο 9ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας. Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία – Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.
- Δημητρόπουλος, Ε., Καλούρη, Ο. & Αθανασούλα, Α. (2003) Επαγγελματική ανάπτυξη και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και η ανάγκη τους για τη Συμβουλευτική και Ψυχολογική στήριξη: Εμπειρική Έρευνα και Διατύπωση μιας πρότασης. *Επιθεώρηση*

- Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 66-67, σ. 95-110 ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.
- Dimakos, C.I. (2006). The attitudes of greek teachers and trainee teachers towards the development of school psychological and counseling services. *School Psychology International* 27, 415-425.
- Gilmore, E. G., Chandy, J. (1973). Teachers' perceptions of school psychological services. *Journal of School Psychology*, 11, (2), 139-147.
- Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ. (1993). Η Συμβουλευτική στην Εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π., τ. 24-25, 41-49.
- Καραγιάννη, Α. (2007). Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων: γιατί η ανάπτυξη αυτού του θεσμού είναι μια επιβεβλημένη ανάγκη; Διαθέσιμο στο διαττυακό τόπο: <http://www.alfavita.gr/artra/artro20070606a.php> (10-1-12).
- Κοσσυβάκη, Φ. (2003). *Ο Ρόλος του εκπαιδευτικού στο μεταναστευτικό σχολείο: Προσδοκίες, προοπτικές, όρια*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουπαρούσου, Ε., Νικολάου, Γ. (2004). *Ο Θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού ως βασικός συντελεστής της στάσης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΠΕΣΥΠ.
- Κρουσταλάκης, Γ. (2001). *Διαπαιδαγώγηση. Πορεία ζωής*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Κυριαζή, Ν. (2002). *Η κοινωνιολογική έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μλεκάκης, Μ. (2005). *Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Μπίμπου-Νέκου, Ι. (2001). *Εισαγωγικό σημείωμα*. Στο Ε. Dowling & Ε. Osborne (eds), *Η Οικογένεια και το Σχολείο*.
- Μπρούζος, Α. (1998). *Ο εκπαιδευτικός λειτουργός Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, β' έκδοση. Αθήνα: Λύχνος.
- Ναυρίδης, Κ. (2002) *Επάγγελμα εκπαιδευτικός, Θεσσαλονίκη: Χρονικά Πειραματικού Σχολείου Α.Π.Θ.*, 12, 19-28.
- Νικολόπουλος, Δ. (2008). *Σχολική ψυχολογία. Εφαρμογές στο σχολικό περιβάλλον*. Αθήνα: Τόπος.
- Nikolopoulou, A.K., Oakland, T. (1990). School Psychology in Greece: an updated view. *School Psychology International*, 10, 147-154.
- Ξωχέλλης, Π. (1984). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Ξωχέλλης, Π., (2005). *Ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Παπαηλιού, Χ., Ξανθάκου, Γ., Χατζηχρήστου, Χ. (2006). *Εκπαιδευτική- Σχολική Ψυχολογία*, τόμος Γ. Αθήνα: Ατραπός.
- Παπανασούμ, Ζ. (2003). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Πούλου, Μ. (2002). *Απόψεις εκπαιδευτικών για το ρόλο του σχολικού ψυχολόγου*. Αθήνα: *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 34, 140-155.

*Νίκων Κοτσόβολης**

**ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ
ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΑΣ**

Εισαγωγή

Στο ξεκίνημα του 21^{ου} αιώνα, η επιλογή του επαγγέλματος, η σταδιοδρομία, καθώς και όλοι οι παράγοντες που συνδέονται με αυτά μεταβάλλονται δραματικά. Η εποχή του σταθερού εισοδήματος και της μονιμότητας, στην οποία τα άτομα ακολουθούσαν μια σταθερή επαγγελματική πορεία σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους, φαίνεται να έχει παρέλθει ανεπισημειωτά.

Σήμερα κανείς δεν μπορεί να ελπίζει ότι θα αποκτήσει κατά τη διάρκεια της νεότητάς του τον βασικό εξοπλισμό γνώσεων που θα επαρκέσει σε ολόκληρη τη ζωή του, διότι η ταχεία εξέλιξη του κόσμου απαιτεί συνεχή εκσυγχρονισμό των γνώσεων. Επιπλέον, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και η αθρόα χρήση των τεχνολογιών αποσυνδέουν χωροχρονικά το προϊόν ή τις υπηρεσίες από τον τόπο παραγωγής τους, το ωράριο γίνεται πιο ευέλικτο και έμφαση δίνεται στις προσωπικές δεξιότητες και τα εξατομικευμένα σχέδια προσωπικής ανάπτυξης. Οι στερεότυπες συνταγές της βιομηχανικής περιόδου που οδηγούσαν σε επαγγελματική επιτυχία έχουν απονήμε. Η ρευστότητα αυτή καθιστά τον εργαζόμενο συνυπεύθυνο με το κράτος, τόσο για τη διασφάλιση εργασιακής ισορροπίας, όσο και για την πρόσβαση σε βασικά αγαθά, όπως η ασφάλιση, η υγεία και η κατάρτιση (Παπάνης & Βύκη, 2007).

Μέσα στο παραπάνω πλαίσιο, η εκπαίδευση αποτελεί τον ισχυρότερο ίσως μηχανισμό που διαθέτει η ανθρωπότητα για να ανταποκριθεί στα αιτήματα και τις ανάγκες της νέας εποχής, αφού σκοπός της δεν είναι μόνο η ατομική καλλιέργεια και η ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά και η προετοιμασία των νέων για την ικανοποίηση των βιοποριστικών τους αναγκών. Στόχος της, μεταξύ άλλων, είναι να προετοιμάσει τους νέους για την είσοδο στην επαγγελματική ζωή, που τώρα είναι πιο πολύπλοκη, πιο ασταθής και πιο αβέβαιη από ποτέ (Κασσωπάκης, 1999).

Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστο από τις παγκόσμιες εξελίξεις. Πρακτικές ετών και τα μέχρι πρότινος δεδομένα αναθεωρούνται σε μια προσπάθεια προσαρμογής στη νέα πραγματικότητα.

Σημείο κλειδί για την ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και για την προσαρμοστικότητα (μετάφραση του όρου *adaptability* που ευρωπαϊκά θεωρείται

* Ο Ν.Κ. είναι Εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – Σύμβουλος Σ.Ε.Π., 15ο Γυμνάσιο Αθήνας (MA in Education, ΠΕΣΥΠ-ΑΣΠΑΓΤΕ). Επικοινωνία: Λόρδου Βύρωνος 36, Νέα Ιωνία, 14232, τηλ. 210 2581792, 6977289559. E-mail: nkotsovolis66@yahoo.gr

απαραίτητο προσόν για το νέο εργαζόμενο) και την ικανότητα ευελιξίας του σύγχρονου μαθητή-μελλοντικού εργαζόμενου αποτελούν οι δομές του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ωστόσο, παρά τη σταδιακά ευρύτερη αναγνώριση της σημασίας της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Σχολικού Προσανατολισμού για την προσωπική, επαγγελματική και οικονομική ανάπτυξη του ατόμου και των εθνών (Πατεστή, 2007), οι συγκεκριμένοι θεσμοί λειτουργούν στο περιθώριο της εκπαίδευσης, αλλά και της απασχόλησης στη χώρα μας (Κοσμίδου-Hardy & Μπούκα, 2007). Το γεγονός αυτό καθιστά τη συζήτηση γύρω από την εφαρμογή τους περισσότερο επίκαιρη από ποτέ και επιβάλλουν τη διερεύνηση της δυνατότητάς της να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, αλλά και στις επενδύσεις που συνδέονται με αυτήν.

Σε έρευνα που διεξήγαγε η εταιρεία GPO το 2010, για λογαριασμό του Υπουργείου Παιδείας με αντικείμενο την αποτύπωση των απόψεων της κοινής γνώμης για την υφιστάμενη κατάσταση και τις προοπτικές στη Λυκειακή Εκπαίδευση επισημαίνεται η έντονη ανάγκη ενίσχυσης του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Όμως, δεν είναι μόνο οι γονείς που διαπιστώνουν την αναγκαιότητα ενίσχυσης του θεσμού καθώς, όπως υποστηρίζει ο Κατσανέβας (2009: 33), «ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να χρησιμεύσει ως αξιόπιστη πηγή πληροφόρησης, αλλά και μέσο για την ορθολογική χάραξη εκπαιδευτικής και αναπτυξιακής πολιτικής. Στο πλαίσιο των σύγχρονων δεδομένων, ο Σ.Ε.Π. είναι σε θέση να συμβάλει αποφασιστικά στην αντιμετώπιση των ισχυρών ανισορροπιών ανάμεσα στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας, έτσι ώστε να μειωθεί η υψηλή διαρθρωτική ανεργία και η ετεροαπασχόληση, που πλήττουν ιδιαίτερα τους νέους, με παράλληλη τη βελτίωση της συνολικής παραγωγικότητας της οικονομίας, που συνεπάγεται την περαιτέρω αύξηση του εθνικού εισοδήματος και της γενικότερης ευημερίας και κοινωνικής ισορροπίας μιας χώρας».

Το Υπουργείο Παιδείας από τη σχολική χρονιά 2010-2011, στο πλαίσιο της σχεδιαζόμενης εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης έδειξε τις προθέσεις του να πραγματοποιήσει τομές και αλλαγές στις υφιστάμενες δομές του θεσμού. Σε πρότασή του, στις 1-12-2010, μεταξύ άλλων ανέφερε: «το σύστημα επιστημονικής - παιδαγωγικής καθοδήγησης και στήριξης του εκπαιδευτικού έργου απαρτίζεται από στελέχη και δομές (Σχολικούς Συμβούλους, Υπεύθυνους ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ΚΕ.ΣΥ.Π., Κ.Π.Ε., Κ.Ε.Δ.Δ.Υ., Π.Ε.Κ.) που δε λειτουργούν με ξεκάθαρους όρους, συντονισμένα και συντεταγμένα σε ένα λειτουργικό και ιεραρχικό πλαίσιο με ξεκάθαρο προσανατολισμό στο στόχο.....», υποδηλώνοντας ότι βρισκόμαστε για μια ακόμη φορά μπροστά σε αλλαγές και αναδιαρθρώσεις ή καταργήσεις δομών. Αλλαγές προς ποια κατεύθυνση όμως;

Με την εγκύκλιο 105298/Γ2/27-08-2010 του Υ.Π.Δ.Β.Μ.Θ ανέστειλε τη λειτουργία των ΓΡΑ.ΣΥ. της χώρας ενόψει της εφαρμογής των πολιτικών «για τη συνολική αναβάθμιση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των σχετικών υποστηρικτικών θεσμών». Αν και η πιθανή εξήγηση για την αναστολή αυτή μπορεί να συνδέεται με την οικονομική κρίση και την επιδίωξη πε-

ριορισμού των κρατικών δαπανών, «η ζημιά για την ίδια την οικονομία από την έλλειψη βοήθειας σχετικής με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των νέων θα είναι πολύ μεγαλύτερη» (Κασσωτάκης, 2010: 12). Η διαπίστωση αυτή ενισχύεται ακόμα περισσότερο, εάν ληφθεί υπόψη η συνθετότητα των επιλογών στην Τεχνική Εκπαίδευση, η οποία ανξάνει τη σημασία της συστηματικής ενημέρωσης για τους μαθητές της, οι οποίοι ταυτόχρονα προσέρχονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από μη προνομισύχα κοινωνικο-οικονομικά και μορφωτικά στρώματα (ό.π.).

Μόλις λίγους μήνες αργότερα όμως, η Υπουργός Παιδείας, Α. Διαμαντοπούλου, σε ομιλία της στις 28/02/2011 στους Δημάρχους της χώρας, στα πλαίσια ημερίδας ενημέρωσης και διαλόγου, δηλώνει μεταξύ άλλων: «έχει μεγάλη σημασία να δούμε ξανά την αξία της τεχνικής εκπαίδευσης. Ο μέσος όρος στην Ευρώπη είναι 50% στα Τεχνικά Λύκεια...τα Τεχνολογικά Λύκεια είναι κατ' εξοχήν ένας χώρος Γενικής Παιδείας που όμως δίνει επαγγελματικά δικαιώματα. Αυτό σημαίνει ότι οι μαθητές μετά μπορούν να βρουν δουλειά. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι από τα πιο σημαντικά ζητήματα...». Και αναρωτιέται κανείς: Πώς, ενώ η πολιτεία αναγνωρίζει την αξία της τεχνικής εκπαίδευσης, καταργεί τα ΓΡΑ.ΣΥ. που ασχολούνται κυρίως με το συγκεκριμένο χώρο; Γιατί δεν περίμενε την εφαρμογή των πολιτικών αναβάθμισης που εξήγγειλε, πριν καταργήσει άκαιρα και πρόωρα τις τόσο σημαντικές αυτές δομές; Και κυρίως σε ποια αξιολόγηση βασίζεται η συγκεκριμένη ενέργεια;

Σαν να μην έφτανε αυτό, ακολούθησε η πλήρης κατάργηση των δομών του Σ.Ε.Π. (κατάργηση ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., κλείσιμο ή υπολείπουργία ΚΕ.ΣΥ.Π, κατάργηση του μαθήματος από την Α' Λυκείου). Είναι να απορεί κανείς με την έλλειψη στρατηγικού σχεδιασμού αλλά και ανταποδοτικότητας εκ μέρους του Υπουργείου Παιδείας, αφού δομές, στις οποίες επενδύθηκαν χρόνος και χρήματα του Ελληνικού λαού, καταργήθηκαν εν μια νυκτί χωρίς κανενός είδους αξιολόγηση και χωρίς να ληφθεί στοιχειωδώς υπόψη η γνώμη των ειδικών.

Οι παραπάνω προβληματισμοί αποτέλεσαν το έναυσμα για τη διενέργεια της παρούσας έρευνας, η οποία καταγράφει τις απόψεις εκπαιδευτικών που υπηρετούν τις δομές του θεσμού και καταλήγει στην υποβολή προτάσεων σχετικά με την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του. Η οποιαδήποτε αναμόρφωση των δομών θα πρέπει να λάβει απαραίτητα υπόψη της την εμπειρία και τις γνώσεις των ανθρώπων που υπηρετούν το χώρο του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δεδομένου ότι το ίδιο το κράτος έχει επενδύσει στην επιμόρφωσή τους. Σε αντίθετη περίπτωση, οποιοδήποτε μεταρρυθμιστικό εγχείρημα κινδυνεύει να είναι αποσπασματικό και καταδικασμένο σε αποτυχία ανεξάρτητα από τις προθέσεις των σχεδιαστών του.

Μεθοδολογία

Σκοπός και Στόχοι της Εργασίας – Ερευνητικά Ερωτήματα

Σκοπός της εργασίας είναι να συνεισφέρει, στη βελτίωση των δομών του ΣΕΠ και στην προοπτική δημιουργίας ενός νέου, ολοκληρωμένου αποτελεσματικού πλαισίου γύρω από την εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατο-

λισμού. Φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα εργαλείο που θα βοηθήσει στον επανασχεδιασμό της κυβερνητικής πολιτικής στο συγκεκριμένο τομέα, αφού είναι επίκαιρη η σχετική συζήτηση, μέσα στα πλαίσια της νέας εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης που επιχειρεί το Υπουργείο Παιδείας.

Επιμέρους στόχοι είναι η αξιοποίηση της εμπειρίας συναδέλφων εκπαιδευτικών, οι οποίοι μέσα από διάφορες δομές Σ.Ε.Π. υπηρετούν το θεσμό, καθώς και η σύγκριση των απόψεών τους με απόψεις που έχουν ήδη καταγραφεί για το σχετικό θέμα.

Με βάση το σκοπό, αλλά και τους ειδικότερους στόχους της εργασίας διατυπώθηκαν και επιχειρήθηκε να απαντηθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Κατά πόσο το υπάρχον πλαίσιο υλοποίησης του θεσμού του Σ.Ε.Π. και ο τρόπος εφαρμογής του είναι ικανά να ανταποκριθούν στις υφιστάμενες ανάγκες της σχολικής κοινότητας για παροχή Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού;
- Σε ποια κατεύθυνση θα πρέπει να στραφούν οι όποιες αλλαγές (καταργήσεις, βελτιώσεις) των δομών έτσι ώστε και αποδοτικές να είναι, αλλά και να καλύπτουν τις αυξημένες ανάγκες για παροχή Συμβουλευτικής;

Ερευνητική Μέθοδος

Για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας διενεργήθηκε ποιοτική έρευνα με τη μέθοδο των ομάδων εστίασης (focus groups). Πρόκειται για μια διαδικασία συλλογής δεδομένων με τη μορφή προσεκτικά σχεδιασμένης συζήτησης μεταξύ μιας ομάδας πέντε έως δώδεκα ατόμων, με έναν συντονιστή και έναν παρατηρητή, έτσι ώστε να ανιχνευτούν ποικίλες ιδέες και αντιλήψεις σχετικά με ένα θέμα ενδιαφέροντος σε άνετο και χαλαρό περιβάλλον που ευνοεί την έκφραση χωρίς να ασκεί πίεση για την επίτευξη συμφωνίας (Σκιττίδης & Κοίλιαρη, 2006. Sarantakos, 1998).

Η χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου έχει καταστεί πολύ δημοφιλής τα τελευταία χρόνια, κυρίως σε κοινωνικές ή έρευνες υγείας (Bell 2007), ενώ ιδιαίτερα χρησιμοποιείται στην εκπαιδευτική έρευνα (Cohen et al., 2007). Βασίζεται στην επικοινωνία για την εξαγωγή των δεδομένων από πολλά άτομα συγχρόνως καθώς πρόκειται για ομαδική συζήτηση μεταξύ ενός μικρού αριθμού επιλεγμένων ατόμων με βάση κάποιο κοινό κριτήριο (Bell 2007. Greenbaum, 1998. Kitzinger, 1995). Για το λόγο αυτό, οι ομάδες εστίασης είναι καλύτερο να σχηματίζονται από άτομα που είτε έχουν ίδια χαρακτηριστικά ή εμπειρίες, είτε έχουν κοινά επαγγελματικά ενδιαφέροντα και γνώσεις για το υπό συζήτηση θέμα (Bell, 2007).

Ιδιαίτερα σημαντικό πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι το στοιχείο της αλληλεπίδρασης καθώς παρέχεται η δυνατότητα έκφρασης απόψεων και στάσεων σε αντιπαράθεση πολλές φορές, καθώς και η δυνατότητα των συμμετεχόντων να σχολιάζουν ο ένας τα λεγόμενα του άλλου, να υποβάλλουν ερωτήματα που προάγουν τη συζήτηση και να αιτιολογούν, να διευκρινίζουν ή και να αναθεωρούν πιθανά τις απόψεις τους, χρησιμοποιώντας μια «κοινή» γλώσσα (Bell, 2007.

Kitzinger, 1995. Morgan, 1997). Η διαδικασία αυτή ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους, αφού οι γνώμες τους αποτελούν συνήθως το έναυσμα για το μείζονα προσωπικών εμπειριών και απόψεων με τρόπο που μπορεί πιο εύκολα και άμεσα να αποτρέψει την ενόχληση και τις εντάσεις που προκαλούν ενδεχομένως κάποια σύνθετα ζητήματα - μια δυναμική που δεν εμφανίζεται στις ατομικές συνεντεύξεις (Stephen & William 1995). Η δυναμική της ομάδας έτσι συχνά μπορεί να αποκαλύψει διαστάσεις του θέματος που δεν ήταν αναμενόμενες από τον ερευνητή και δε θα αναδύονταν μέσα από ατομικές συνεντεύξεις (Babbie, 2010. Kitzinger, 1995. Morgan, 1997).

Απώτερος σκοπός της μεθόδου αυτής είναι η ολιστική κατανόηση του θέματος μέσω της ανίχνευσης της εμπειρίας των συμμετεχόντων (Φίλιας, 2000) και των υποκειμενικών νοημάτων που την συγκροτούν, εντός του ευρύτερου πλαισίου μέσα στο οποίο εντάσσονται και δραστηριοποιούνται (Babbie, 2010), για την κατανόηση εκπαιδευτικών θεμάτων καθώς και τη συνεισφορά στη χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής (Rosier, 1997).

Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας ήταν απόλυτα ομοιογενές, καθώς επιλέχθηκε με βάση την εμπειρία και την ειδικότητα σε σχέση με το ερευνώμενο θέμα, ανεξαρτήτως λοιπών δημογραφικών χαρακτηριστικών, αφού κρίθηκε ότι δεν επηρεάζουν το αποτέλεσμα. Ο τρόπος επιλογής του δείγματος επιχειρήθηκε να είναι αντιπροσωπευτικός ως προς τις υπάρχουσες δομές και έτσι επιλέχθηκαν άτομα που υπηρετούν σε ΚΕ.ΣΥ.Π. (2 άτομα), ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. (3 άτομα), ΓΡΑ.ΣΥ. (1 άτομο) αλλά και 2 εκπαιδευτικούς που δίδασκαν Σ.Ε.Π. στη Γ' Γυμνασίου και την Α' Λυκείου.

Το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το Σ.Ε.Π. στα σχολεία, στοιχείο που δε μειώνει ωστόσο την εγκυρότητα της έρευνας εφόσον στόχος της δεν είναι η περιγραφή ή η ερμηνεία, αλλά η διερεύνηση απόψεων και προτάσεων στελεχών που έχουν την απαραίτητη επιστημονική κατάρτιση, αλλά και το ενδιαφέρον για μια ποιοτική και αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού.

Ερευνητική Διαδικασία

Για την επιστημονικότερη και οριότερη ολοκλήρωση της διαδικασίας ζητήθηκε η βοήθεια εξειδικευμένης επιστήμονος σε θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης της Εκπαίδευσης, αλλά και Επιμόρφωσης Ενηλίκων, ως συντονίστριας της διαδικασίας.

Ο διάλογος, ο οποίος διήρκεσε περίπου 2 ώρες, ήταν ημιδομημένος, καθοδηγούμενος και εστιασμένος, με στόχο τη διερεύνηση της συγκεκριμένης προκαθορισμένης θεματολογίας (Babbie, 2010). Τα ερωτήματα που απευθύνονταν στους συμμετέχοντες ήταν ανοιχτού τύπου, ώστε να αποτρέψουν την έκφραση προκατασκευασμένων νοηματικών πλαισίων και να επιτρέψουν την ανάδυση νέων θεμάτων.

Η συζήτηση κατευθύνθηκε από λεπτομερή κατάλογο θεμάτων που διαμορφώθηκε με βάση τους ερευνητικούς στόχους της εργασίας και ο οποίος προέκυψε μέσα από 35 ερωτηματολόγια, τα οποία μοιράσθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους συμμετέχοντες στο σεμινάριο: «Σύγχρονες εξελίξεις στην Επαγγελματική Συμβουλευτική: θεωρία και πράξη», που διεξήχθη με ευθύνη του Εργαστηρίου Πειραματικής Παιδαγωγικής (Τμήμα Φ.Π.Ψ., Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών).

Τα ερωτήματα που τέθηκαν ομαδοποιήθηκαν σε 7 βασικούς άξονες. Αναλυτικά, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν:

- 1) Ποια είναι η γνώμη σας για τον τρόπο που διδάσκεται το Σ.Ε.Π στα σχολεία σήμερα;
- 2) Πώς κρίνετε τον τρόπο λειτουργίας και γενικά τις δομές των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και των ΚΕ.ΣΥ.Π.;
- 3) Ποια είναι τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι στο έργο τους;
- 4) Τι θα πρέπει να αλλάξει στην εφαρμογή του θεσμού;
- 5) Τι θα πρέπει να βελτιωθεί στο θεσμό;
- 6) Είναι κάποιος τομέας που θεωρείτε ότι η επιμόρφωση-κατάρτισή σας θα πρέπει να είναι συνεχής;
- 7) Τι άλλο θα θέλατε να συμπληρώσετε ή να σχολιάσετε που θεωρείτε σημαντικό για το μέλλον του θεσμού.

Κατά την ανάλυση των δεδομένων εφαρμόστηκε ανάλυση περιεχόμενου με συνεχή σύγκριση και αντιπαραβολή των αποτελεσμάτων. Οι επιμέρους απαντήσεις κατηγοριοποιήθηκαν κατά άξονα ερωτημάτων και θέμα, εστιάζοντας στις ακριβείς λέξεις και φράσεις που χρησιμοποιήθηκαν από τους συμμετέχοντες, αλλά και στα συμφραζόμενα έτσι, ώστε να διασφαλιστεί η καλύτερη δυνατή αποτύπωση των απόψεών τους. Ιδιαίτερη έμφαση και προσοχή δόθηκε στον εντοπισμό νέων σημαντικών ιδεών.

Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Παρουσιάζονται παρακάτω συνοπτικά τα κυριότερα από τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συζήτηση:

- Το μάθημα* αποξινώνεται, όταν ανατίθεται σε μη επιμορφωμένους καθηγητές για τη συμπλήρωση του ωραρίου τους, ενώ μάλιστα υπάρχει στην ίδια σχολική μονάδα επιμορφωμένος καθηγητής Σ.Ε.Π.
- Η ανάθεση του μαθήματος στους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής στο Β΄ τετράμηνο του Λυκείου (μετά την αντικατάσταση της 2^{ης} ώρας Γυμναστικής από το Σ.Ε.Π.) συντελεί συχνά στην αντιμετώπισή του ως μιας «χαλαρής», ελεύθερης ώρας.

* Ο Σ.Ε.Π. δεν αποτελεί μάθημα, αλλά πρόγραμμα. Ο όρος «μάθημα» χρησιμοποιείται ερμηνευτικά εδώ για να αποδώσει την ιδιότητα του Σ.Ε.Π. να εντάσσεται στο ωρολόγιο πρόγραμμα ως ωριαίο διδακτικό αντικείμενο.

- Ο εκπαιδευτικός δυσκολεύεται να συνδυάσει το ρόλο του ως διδάσκοντος του αντικειμένου της ειδικότητάς του με αυτόν του καθηγητή Σ.Ε.Π., ο οποίος απαιτεί μια διαφορετική προσέγγιση και νοοτροπία.
- Εξαίρεση στην αρνητική εικόνα του Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση αποτελούν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., αλλά και τα ΓΡΑ.ΣΥ. κατά τη περίοδο λειτουργίας τους. Εκεί ο Σ.Ε.Π. όχι μόνο φαίνεται να έχει αντικείμενο, αλλά αξιολογείται και προσεγγίζεται από τους μαθητές με εντελώς διαφορετικό και ουσιαστικό τρόπο δημιουργώντας έτσι μια νέα προοπτική στη λειτουργία του θεσμού.
- Ιδιαίτερα εκφράστηκε η καθολική αντίθεση στην αναστολή λειτουργίας των ΓΡΑ.ΣΥ. καθώς η Τεχνική Εκπαίδευση ειδικά έχει ανάγκη από ανάλογες δομές λόγω των οικονομικο-κοινωνικών χαρακτηριστικών των μαθητών της.
- Το γεγονός ότι οι μαθητές έχουν ένα χώρο (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) μέσα στη σχολική μονάδα, αλλά έξω από τη τάξη τους, όπου μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα και να συζητήσουν μέσα σε κλίμα εμπιστευτικότητας και μακριά από οποιονδήποτε είδους αξιολόγηση, λειτουργεί θετικά για τους μαθητές και προσφέρει ένα διαφορετικό αίσθημα οικειότητας σε σχέση με τα ΚΕ.ΣΥ.Π. Αυτό αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι το ΚΕ.ΣΥ.Π. δέχεται συνήθως επισκέψεις από γονείς και μαθητές σχολικών μονάδων που δεν υπάρχει ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και κυρίως προς το τέλος της χρονιάς, ενώ η επισκεψιμότητα των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. βρίσκεται σε πολύ ψηλά επίπεδα ολόκληρο το χρόνο.
- Η εξειδίκευση των εκπαιδευτικών που έχουν αναλάβει τα Γραφεία, τους έχει εφοδιάσει με ένα αρκετά υψηλό επιστημονικό υπόβαθρο, το οποίο τους επιτρέπει να αξιοποιήσουν τις πιθανές διαστάσεις του αντικειμένου του Προσανατολισμού και να αναδείξουν τη σημασία και τη χρησιμότητά του. Ο θεσμός επιπλέον αποκτά κύρος μεταξύ του Συλλόγου Διδασκόντων, όταν το μάθημα ανατίθεται σε εκπαιδευτικό αυξημένων προσόντων που έχει διεκδικήσει τη θέση και έχει κριθεί ικανός να την κατέχει.
- Η συνεργασία των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. με τα ΚΕ.ΣΥ.Π. λειτουργεί υποστηρικτικά προς τους Συμβούλους του Σ.Ε.Π.
- Η χρήση του «ΝΕΣΤΩΡΑ» ως δίκτυο πληροφόρησης μεταξύ των στελεχών του Σ.Ε.Π. επισημάνθηκε ως πολύ σημαντική καθώς προσφέρει λύσεις σε πολλά προβλήματα καθώς και διαρκή ενημέρωση.
- Ως θετική αναφέρθηκε η διεξαγωγή προγραμμάτων αγωγής σταδιοδρομίας και ημερών σταδιοδρομίας, τα οποία κατ' έσοχον εφαρμόζονται από Συμβούλους και δίνουν τη δυνατότητα στους μαθητές να συμμετέχουν σε δράσεις σχετικές με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό αποκομίζοντας πολλαπλά οφέλη σε θέματα που σχετίζονται με διαδικασίες λήψης απόφασης, επαγγελματικής πληροφόρησης, μετάβασης και αυτογνωσίας και οδηγώντας τα έτσι στο επιθυμητό στάδιο επαγγελματικής ωριμότητας. Οι ενημερωτικές επίσης συναντήσεις γονέων και μαθητών, που οργανώνονται με ευθύνη των στελεχών των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. ευαισθητοποιούν τους συμμετέχοντες και ενδυναμώνουν τους δεσμούς σχολείου και κοινωνίας αναδεικνύοντας τον κοινό αγώνα τους για πρόοδο και ευημερία

των μαθητών. Ιδιαίτερα θετικές ήταν και οι εκτιμήσεις για τις επισκέψεις σε εκθέσεις, αλλά και εργασιακούς και εκπαιδευτικούς χώρους που δίνουν στους μαθητές την ευκαιρία να γνωρίσουν περιβάλλοντα εργασίας, να μιλήσουν με ειδικούς, να προβληματιστούν σχετικά με τη δική τους προοπτική να λειτουργήσουν σαν επαγγελματίες σε αντίστοιχους χώρους. Η παραπάνω διαδικασία φαίνεται να έχει πραγματικά αποτελέσματα μόνο όταν συνδυάζεται με την κατάλληλη προετοιμασία από τον Σύμβουλο μέσα στην τάξη καθώς και την σχετική ανατροφοδότηση μετά από αυτήν.

- Η ελλιπής κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε θέματα Συμβουλευτικής με αποτέλεσμα τη δυσκολία κατανόησης των διαφορών μεταξύ της Συμβουλευτικής και της χρήσης συμβουλευτικών δεξιοτήτων δημιουργεί συχνά πρόβλημα στους Συμβούλους καθώς οι συνεχείς παρεμβάσεις με τη μορφή «γονεϊκών συμβουλών» μπορεί να αποπροσανατολίζουν τους μαθητές οδηγώντας τους σε άρνηση.
- Η έλλειψη ενημέρωσης ή η αδυναμία κατανόησης του τρόπου λειτουργίας του Γραφείου Σ.Ε.Π. από τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων, οι οποίοι παραπέμπουν πολλές φορές τους μαθητές με συγκεκριμένες κατευθύνσεις σχετικά με την αντιμετώπισή τους, ακυρώνει συχνά το ρόλο του Συμβούλου.

Συμπεράσματα

Παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί κατά την υλοποίηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, ο τρόπος εφαρμογής του δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των καιρών. Το ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό, ωστόσο, καθώς και οι υπάρχουσες δομές μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την αποτελεσματική αξιοποίηση του θεσμού. Η αναγνώριση της αξίας και της αναγκαιότητάς του στη συνείδηση των Ελλήνων πολιτών άλλωστε είναι μια κατάκτηση, η οποία δεν επήλθε τυχαία, αλλά μέσα από προσπάθειες, άλλοτε λιγότερο και άλλοτε περισσότερο επιτυχημένες.

Όσον αφορά στις βελτιώσεις και τα μέτρα που απαιτούνται, οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί ομόφωνα πρότειναν τα εξής:

- Επέκταση του θεσμού στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση μέσα από πακέτο δράσεων.
- Καθιέρωση του μαθήματος σε όλες τις τάξεις του Λυκείου.
- Επέκταση των δομών των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και επαναλειτουργία των ΓΡΑ.ΣΥ. στο μεγαλύτερο δυνατό αριθμό σχολείων με χρήση αίθουσας κατά αποκλειστικότητα και απαλλαγή των Συμβούλων από καθήκοντα διδασκαλίας άλλου μαθήματος.
- Τακτικότερη και συστηματικότερη συνεργασία στελεχών ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ΓΡΑ.ΣΥ. και ΚΕ.ΣΥ.Π. για τη βελτίωση των ικανοτήτων των Συμβούλων.
- Καθιέρωση συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου για το σύνολο των δομών με σκοπό τη διευκόλυνση και την οριοθέτηση της λειτουργίας τους.
- Επαρκή επιμόρφωση όλων των εκπαιδευτικών και ιδιαίτερα των Διευθυντών και των Υποδιευθυντών σε θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

- Πιστοποιητικό Συμβουλευτικής Επάρκειας σε όλους τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς.
- Πιστοποίηση των Συμβούλων Σ.Ε.Π.
- Καθιέρωση μητρώου Συμβούλων.
- Καθιέρωση κώδικα δεοντολογίας για τους Συμβούλους.
- Επιμόρφωση των Συμβούλων και επάρκειά τους σε θέματα παραπομπής μαθητών.
- Περιοδική επιμόρφωση των Συμβούλων σε θέματα πολιτισμικών, αλλά και πολυπολιτισμικών διαφορών, καθώς και σε θέματα Συμβουλευτικής ευπαθών ομάδων.
- Επιμόρφωση των Συμβούλων στη χορήγηση τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Συνεχής επιμόρφωση των Συμβούλων σε θέματα νέων τεχνολογιών, αναβάθμιση του εξοπλισμού των Γραφείων καθώς και δημιουργία τράπεζας πληροφοριών με συνεχή επικαιροποίηση των στοιχείων.
- Συνεχής ενημέρωση και επιμόρφωση σχετικά με την αγορά εργασίας από παράγοντες της αγοράς (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) καθώς και σχετικά με τις διεθνείς εξελίξεις σε θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.
- Ενημέρωση των Συμβούλων σχετικά με τον τομέα της επιχειρηματικότητας.
- Δημιουργία κινήτρων αυτομόρφωσης για τους εκπαιδευτικούς.
- Αξιολόγηση του έργου των Συμβούλων μέσα από τους καθ' ύλην αρμόδιους που δεν είναι άλλοι από τους μαθητές και τους γονείς.
- Ενημέρωση της κοινής γνώμης για τις υπηρεσίες που προσφέρονται μέσα από τις δομές του Σ.Ε.Π.
- Αξιοκρατικά, αντικειμενικά κριτήρια για την επιλογή των στελεχών Σ.Ε.Π. Οικονομική στήριξη του θεσμού.

Επίλογος

Ο Σ.Ε.Π. είναι θεσμός που ταυτίζεται με τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, και συνδέεται άμεσα με την ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι: «Η ποιότητα της παιδείας που αποκτάται στο διάστημα της αρχικής τυπικής εκπαίδευσης, από τη μια πλευρά αυξάνει την απασχολησιμότητα των ατόμων και από την άλλη μειώνει το κόστος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Με άλλα λόγια, τα χρήματα που δαπανώνται στη χώρα μας για επαγγελματική κατάρτιση, σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν τις αποτυχίες της αρχικής τυπικής εκπαίδευσης ως προς την αγορά εργασίας» (Τσιουτσουπλίδης, 2006: 20).

Η εξασφάλιση κονδυλίων όμως δεν είναι από μόνη της αρκετή. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα βρίσκεται σε κομβικό σημείο. Η νέα εκπαιδευτική μεταρρύθμιση θα πρέπει να διδαχθεί από τα λάθη του παρελθόντος, να αφουγκραστεί τις ανάγκες του σήμερα και να οραματιστεί το σχεδιασμό του αύριο.

Η αναστολή λειτουργίας των ΓΡΑ.ΣΥ. και ΓΡΑ.ΣΕΠ., η μείωση του αριθμού των ΚΕΣΥΠ, καθώς και η κατάργηση του μαθήματος του Σ.Ε.Π. από το Λύκειο

δε λειτουργούν βέβαια προς αυτή την κατεύθυνση. Πρόκειται για την κατάργηση δομών, για τις οποίες δαπανήθηκε δημόσιο χρήμα, καθώς και για την απαξίωση της γνώσης και των δεξιοτήτων εκπαιδευτικών που επιλέχθηκαν, αλλά και επέλεξαν να επενδύσουν και να προσφέρουν στο χώρο αυτό.

Περιθώρια βελτίωσης υπάρχουν, αλλά νέα πειράματα που βασίζονται στην αποδόμηση όσων έχουν κατακτηθεί μέχρι τώρα δεν έχουν περιθώρια επιτυχίας. Η παιδεία δεν αντέχει για μια ακόμη φορά να μπει στο κρεβάτι του Προκρούστη περικλύπτοντας, όχι από τον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά από το μέλλον των παιδιών μας. Η ελληνική κοινωνία μέσα από την οικονομική κρίση, την οποία βιώνει, απαιτεί από την πολιτική ηγεσία, αλλά και την εκπαιδευτική κοινότητα να προβούν σε ριζοσπαστικές κινήσεις με σκοπό το καλό των πολιτών, ξεπερνώντας αγκυλώσεις και χρόνιες στρεβλώσεις του συστήματος που οδήγησαν στην απαξίωση δομών, θεσμών και γενικότερα στη στέρηση οράματος κυρίως για τη νέα γενιά.

Αυτές οι κινήσεις απαιτούν τη συμπόρευση της πολιτικής ηγεσίας και της εκπαιδευτικής κοινότητας, έτσι ώστε επιδεικνύοντας αμοιβαία εμπιστοσύνη να ηγηθούν της προσπάθειας για την πρόοδο της χώρας και την έξοδο από το τέλμα στο οποίο έχει περιέλθει.

Φυσικά, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μόνος του, χωρίς άλλες κοινωνικο-πολιτικές μεταρρυθμίσεις, δεν μπορεί να επιτύχει πολλά. «Είναι λάθος να προβάλλεται ως πανάκεια όλων των κακών που ταλανίζουν το εκπαιδευτικό μας σύστημα και ως μοναδική λύση στο πρόβλημα εύρεσης εργασίας. Η Επαγγελματική Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός δε θα λύσει τα συσσωρευμένα προβλήματα σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, αν δεν ακολουθήσουν σοβαρές μεταρρυθμίσεις και στον ένα χώρο και στον άλλο, χωρίς τούτο να σημαίνει ότι ο θεσμός δεν είναι απαραίτητος και αναγκαίος» (Κασσωτάκης, 2004: 210).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research* (12th ed.). U.S.:Wadsworth.
- Bell, G. (2007). *Doing your Research Project* (4th ed.). Open University Press: England.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). Routledge, Oxon.
- Greenbaum, T. L. (1998). *The Handbook for Focus Group Research*. Sage.
- GPO (2010). Έρευνα Κοινής Γνώμης επί Ζητημάτων Αντικείου – Αντικειανής Εκπαίδευσης. www.minedu.gov.gr (πρόσβαση 30/3/2011).
- Κασσωτάκης, Μ. (1999). «Πρόλογος». Στο Unesco, *Εκπαίδευση, Ο θησαυρός που κλείνει μέσα της*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). «Οι Πολιτικές Διαστάσεις του Θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, σ. 199-212. Αθήνα: Τυπωθήτω.

- Κασσωτάκης, Μ. (2010). «Η αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ.) των σχολείων της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 92-93, 11-13.
- Κατσάνεβας, Θ. (2009). *Ο Χρυσός Κανόνας για Επιλογή Σταδιοδρομίας. Σύγχρονος Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Πατάκη.
- Kitzinger, J. (1995). "Qualitative Research: Introducing focus groups", *British Medical Journal*, 311, 299-302.
- Κοσμίδου-Hardy, X. & Μπούκα, Α. (2007). «Επilogος». Στο ΕΚΕΠ, *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Τομέα της Εκπαίδευσης*, σ. 261-262. Αθήνα.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. Sage.
- Παπάνης, Ε., Βόκη, Α. (2007). «Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Ψυχικές Διαταραχές: Πιλοτικό Πρόγραμμα Ιδρύματος Κοινωνικής Πρόνοιας Αγιάσου 'Η Θεομήτωρ'», *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 12, 129-144
- Πατεστή, Α. (2007). «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός – το παρόν και το μέλλον για την Ευρώπη και την Ελλάδα». Στο ΕΚΕΠ, *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Τομέα της Εκπαίδευσης*, σ. 27-54. Αθήνα.
- Rosier, M. J. (1997). "Survey Research Methods". In J. P. Keeves (ed.), *Educational Research Methodology and Measurement: An international handbook* (2nd edition). Pergamon, Elsevier Science Ltd., U.K.
- Sarantakos, S. (1998). *Social Research* (2nd ed). Macmillan Press LTD: China.
- Σκιττίδης, Φ. & Κούλιαρη, Π. (2006). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία Εκπόνησης Ερευνητικών Εργασιών Τεχνολογικής Κατεύθυνσης*. Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
- Stephen, I. & William, W. B. (1995). *Handbook in Research and Evaluation* (3rd ed.). Edits, California.
- Τσουντσολίδης, Κ. (2006). «Χαιρετισμός του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας», Στο Ε.Κ.Ε.Π. – ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού «Ο Θεσμός Συμβουλευτική _ Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας»*, σ. 19-21, Αθήνα.
- Φύλις, Β. (εποπτεία) (2000). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών* (2^η έκδ.). Αθήνα: Gutenberg.
- ΥΠ.Δ.Β.Μ.Θ., 105298/Γ2/27-08-2010. «Αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΥ.)».

*Μαρία Κουτσαύτη, * Σπύρος Κρίβας***
**ΝΕΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΘΕΩΡΙΩΝ
ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

Υπάρχουν δύο διακριτές τάσεις στην ανάπτυξη θεωριών που αφορούν τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Η πρώτη τάση αφορά την ανάπτυξη θεωριών που προσπαθούν να καλύψουν τις ανάγκες διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων και η δεύτερη αφορά θεωρίες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, που χαρακτηρίζονται από μια μεταμοντέρνα προσέγγιση. Ο Savickas συνοψίζει έξι σημαντικές καινοτομίες προκειμένου να σηματοδοτήσει την είσοδο στη μεταμοντέρνα εποχή.

Οι ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές στη μεταμοντέρνα εποχή έχουν προκαλέσει την ανάγκη αλλαγών στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία και την ανάπτυξη νέων σχετικών με το γεγονός αυτό μοντέλων έρευνας για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας αλλά και για τη συμβουλευτική παρέμβαση σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο.

Υπό το βάρος των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων, της αμφισβήτησης σε επιστημολογικό επίπεδο, του θετικισμού και της « αντικειμενικής» αντίληψης της πραγματικότητας παρατηρείται στροφή των θεωριών της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας από τις θεωρίες με κυρίαρχα τα ποσοτικά/αντικειμενικά στοιχεία προς θεωρίες που προβάλλουν τα νατουραλιστικά/ποιοτικά χαρακτηριστικά. Οι τάσεις που αναδεικνύονται στην αντίληψη για τη σταδιοδρομία και συνακόλουθα για τη συμβουλευτική πρακτική αποδέχονται τις απόψεις του κονστρουκτιβισμού και του κοινωνικού κονστρουκτιβισμού. Έτσι, οι νέες τάσεις για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας απομακρύνονται από την άποψη ότι οι « παραδοσιακές» θεωρίες μπορούν να γενικευθούν για όλα τα άτομα και αρχίζουν να ενστερνίζονται τις « κατασκευές», τις σηματοδοτήσεις και τις νοηματοδοτήσεις κάθε ατόμου-πελάτη για τη ζωή του (life story) και τη σταδιοδρομία του.

Υπάρχουν δύο διακριτές τάσεις στην ανάπτυξη θεωριών που αφορούν τη Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας. Οι διαφορές μεταξύ των θεωριών προκύπτουν όχι μόνο λόγω των διαφορετικών φιλοσοφικών προσανατολισμών των δημιουργών τους, αλλά και επειδή προσπαθούν να επιτύχουν διαφορετικούς στόχους

* Η Μ. Κ., είναι Μ. Sc, Σύμβουλος Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, Διευθύνουσα της Εταιρείας Σ.Ε.Π.&Ε.-Career Associates, Φλέμινγκ 24, Ν. Φιλοθέη Αμαρουσίου, 15123 Αθήνα, 210-6891460 & 210-6816850, email: ccd@hol.gr, www.careerassociates.gr

** Ο Σ. Κ. είναι Καθηγητής Συμβουλευτικής & Παιδαγωγικής στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών, Πανεπιστημιούπολη, Ρίο Τ.Κ. 26500, Τηλ 2610-997730, email:kriwas@upatras.gr

Η **πρώτη τάση** αφορά την ανάπτυξη θεωριών που προσπαθούν να καλύψουν τις ανάγκες διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων, όπως διαφορές μεταξύ φύλων ή διαφορετικών εθνικοτήτων. Οι παραδοσιακές θεωρίες τείνουν να θεωρούν αυτονόητη την αυτονομία του ατόμου για επιλογή. Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι αυτό δεν ισχύει για κάποιες συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες. Για παράδειγμα όσα υποστηρίζουν ο Osipow και ο Littlejohn (1995).

Η **δεύτερη τάση** αφορά θεωρίες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, που χαρακτηρίζονται από μια μεταμοντέρνα προσέγγιση (Collin και Watts, 1996, Savickas, 1993). Ο Savickas (1993) συνοψίζει τις βασικές διαφορές μεταξύ της μοντέρνας και μεταμοντέρνας εποχής όσον αφορά τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας σε έξι σημαντικές καινοτομίες προκειμένου να σηματοδοτήσει την είσοδο στην μεταμοντέρνα εποχή:

1. Η απόρριψη της έννοιας ότι οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας είναι επαγγελματίες εμπειρογνώμονες, που απεικονίζουν τους εαυτούς τους ως δάσκαλους της αλήθειας. Και αποδοχή του ότι οι Σύμβουλοι είναι αυτοί που δημιουργούν τον χώρο –περιβάλλον, όπου οι εμπλεκόμενοι συμβουλευόμενοι μπορούν να ενεργούν οι ίδιοι για τον εαυτό τους (σ. 211).
2. Η αντικατάσταση της έννοιας του «ταιριάζει» με την έννοια της «ενδυνάμωσης», και επιβεβαίωση της διαφορετικότητας.
3. Η αναγνώριση της σημασίας του πολιτισμικού πλαισίου, σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της συμβουλευτικής υποστήριξης πέρα από την προ-απασχόληση και τον εργασιακό ρόλο. Όλα αυτά μαζί, αυτά σηματοδοτούν μια στροφή προς την κατεύθυνση της διά βίου συμβουλευτικής και δια βίου σχεδιασμού και μεγάλων αφηγήσεων. (σ. 212).
4. Η αμφισβήτηση του ότι το άτομο και τα προσωπικά του στοιχεία πρέπει να διαχωρίζονται από τη σταδιοδρομία, και η αποδοχή του ότι πρέπει αυτά τα δύο να θεωρούνται πιο ενσωματωμένα στοιχεία.
5. Η συνειδητοποίηση ότι οι θεωρίες σταδιοδρομίας παρέχουν αντικειμενικές κατευθυντήριες γραμμές που οι Σύμβουλοι πρέπει να εφαρμόσουν με υποκειμενικά κριτήρια και τεχνικές που πηγάζουν από έναν συνδυασμό των θεωριών αυτών. (σ. 213).
6. Οι διαφοροποιημένες θεωρίες επικεντρώνονται περισσότερο στην σηματοδότηση, την «ανακάλυψη» και την «κατασκευή» και κινούνται προς τη «συν-κατασκευή», ή την «κοινωνική κατασκευή» της σηματοδότησης. Τέλος, μια στροφή από την αντιμετώπιση των συμβουλευμένων ως αντικειμένων από την απλή αξιολόγηση τους στην προτίμηση της δημιουργίας μιας αυτοβιογραφίας και της σηματοδότησης.

Ο Savickas (1993) υποστηρίζει ότι οι αλλαγές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχουν επαναπροσδιορίσει τον ρόλο του Συμβούλου ως επαγγελματία ως συν-συγγραφέα και εκδότη των αφηγήσεων σταδιοδρομίας. Αντί για τη διάγνωση, αξιολόγηση και την αντιστοίχιση χαρακτηριστικών του συμβουλευόμενου με τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος (matching) ο Σύμβουλος διευκολύνει τη σταδιοδρομία μέσα από την αφήγηση συνεκτικών ιστοριών των πελατών

(σ. 213). Οι Σύμβουλοι πρέπει να διευκολύνουν μια σταδιοδρομία με σηματοδοτήσεις προσδιορίζοντας θέματα και τάσεις στην ιστοριογραμμή (story line) του συμβουλευόμενου και να τον υποστηρίζουν στην εκμάθηση δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για το επόμενο επεισόδιο της "ιστορίας του".

Οι προσεγγίσεις που υπάρχουν και οι αντιλήψεις μας πρέπει να είναι δυναμικές –οι όροι αλλάζουν και εμείς καλούμαστε να μάθουμε εκ νέου να διαχειριζόμαστε το δυναμικό μας, τις γνώσεις και δεξιότητες μας επαναπροσδιορίζοντας το ρόλο μας. Μήπως πρέπει λοιπόν και εμείς να προσπαθήσουμε να βρούμε πού μπορεί να οδηγήσει η δική μας «ιστορία-αφήγηση» για το χτίσιμο ή επαναπροσδιορισμό μιας νέας πρακτικής σταδιοδρομίας;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Collin, A. & Watts, A.G. (1996) 'The death and transfiguration of career - and career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol.24, No.3. pp. 385-398.
- Leong, T.L. (1995) (ed) *Career Development and Vocational Behaviour of Racial and Ethnic Minorities*, Mahway, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L.F. (1996) *Theories of Career Development* (4th Edn), Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Osipow, S.H. & Littlejohn, E.M. (1995) 'Toward a multicultural theory of career development: prospects and dilemmas', in Leong, F.T.L. (Ed) *Career Development and Vocational Behavior of Racial and Ethnic Minorities*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 251-262.
- Savickas, M.L. (1993) 'Career counseling in the postmodern era', *Journal of Cognitive Psychotherapy*, Vol.7, No.3. pp. 205-215.
- Savickas, M.L. (1995) '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*, (2nd Edn), Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 1-34.

*Νίκος Β. Σταθόπουλος**

ΚΑΙΝΟΥΡΙΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Στην Ελλάδα, που μαστίζεται από την οικονομική κρίση, τα μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού της δεκαετίας του '90, οπότε υπήρχε ανάπτυξη, είναι ανεπαρκή και αναποτελεσματικά. Η ανεπάρκειά τους επιτείνεται από τις δραματικές αλλαγές στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας λόγω της εκρηκτικής ανάπτυξης που γνωρίζουν οι χώρες BRIC (ακρωνύμιο των: Βραζιλία, Ρωσία, Ινδία, Κίνα). Είναι πλέον επιτακτικό να προσφέρεται δια βίου προσανατολισμός και συμβουλευτική εστιασμένη στην αυτογνωσία και την καλλιέργεια δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων, βασισμένων στην κατανόηση των αρχών της εξελικτικής και συμπεριφοριστικής οικονομίας.

Οι κοσμογονικές ανακατατάξεις που συμβαίνουν στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας, σε συνδυασμό με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική κρίση που ταλανίζει τα τελευταία χρόνια την Ελλάδα, οδηγούν σε ανατροπές που μας υποχρεώνουν να επανεξετάσουμε συνολικά το περιεχόμενο των δράσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Σήμερα γύρω μας δημιουργείται μια νέα πραγματικότητα, με δυναμική πρωτόγνωρη και χρειάζεται, λαμβάνοντάς την υπόψη μας, να ξανασχεδιάσουμε τις προσεγγίσεις μας, για να μπορούμε να είμαστε χρήσιμοι.

Κύριο στοιχείο της παγκόσμιας ανατροπής που συμβαίνει την περίοδο αυτή είναι η εκρηκτική ανάπτυξη των χωρών BRIC. Κάθε επτά χρόνια οι χώρες αυτές, που αντιστοιχούν στο 40% του παγκόσμιου πληθυσμού, διπλασιάζουν την οικονομία τους. Αντίθετα, η Ελλάδα, διανύει τον πέμπτο συνεχή χρόνο (2012) μείωσης του παραγόμενου πλούτου της (ΑΕΠ).

Η εξέλιξη στις χώρες BRIC συνεπάγεται ότι εκατομμύρια άνθρωποι που πριν μερικά χρόνια θα γίνονταν ανειδίκεντοι εργάτες, τώρα έχουν πρόσβαση σε παιδεία. Υπολογίζεται ότι μόνο στην Κίνα και την Ινδία, στο τέλος της δεκαετίας που διανύουμε, θα υπάρχουν 400.000.000 άνθρωποι με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών.

Δεδομένου ότι, όπως εκτιμάται, σήμερα η τεχνολογική γνώση της ανθρωπότητας διπλασιάζεται κάθε δύο χρόνια, είναι αδύνατον να προβλεφθεί ποια επίπτωση στον τρόπο ζωής, τις μεθόδους παραγωγής και παροχής υπηρεσιών θα φέρει αυτή η εξέλιξη που επιταχύνει το μέγεθος του συλλογικού νου με τόσο

* Ο Ν.Σ είναι διευθυντής της ISON Psychometrica, τεχνικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας και εκπρόσωπος στην Ελλάδα του Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Φορέων Σταδιοδρομίας. Επικοινωνία: Α.Κηφισίας 31, 11523 Αθήνα, 210-6420001, stathopoulos@ison.gr

εκπληκτικό τρόπο. Συνεκτιμώντας και το γεγονός ότι το κόστος της εργασίας στις χώρες αυτές είναι σημαντικά χαμηλότερο από την Ευρώπη, σε συνδυασμό με την ραγδαία εξάπλωση της τηλε-εργασίας και την ελεύθερη διακίνηση ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 502 εκατομμυρίων (2011) και την οικονομική μετανάστευση, είναι αδύνατο να προβλεφθούν οι δραστηριότητες που θα ασκούνται στην Ελλάδα, στην οποία μάλιστα δεν υπάρχει κανενός είδους εθνικός, περιφερειακός ή τοπικός αναπτυξιακός σχεδιασμός εκτός από επιμέρους, πολύ ειδικούς τομείς (π.χ. Φυσικό αέριο).

Ο όρος “επαγγελματική αγωγή”, που χρησιμοποιείται στην Κύπρο, ανταποκρίνεται καλύτερα στο περιεχόμενο που χρειάζεται σήμερα να υπάρχει στην επαγγελματική συμβουλευτική. Τα μοντέλα Επαγγελματικού Προσανατολισμού της δεκαετίας του ‘90 που προτάθηκαν στην Ελλάδα ήταν ικανοποιητικά για μια κοινωνία που βάδιζε στο δρόμο της ενσωμάτωσης στον κόσμο των προηγμένων οικονομιών, όπως διαφαινόταν τότε, αλλά με τις κρατικές oligωρίες δεν μπόρεσαν να διαδοθούν και να ωφελήσουν, παρά μόνο ένα ελάχιστο ποσοστό του νεανικού πληθυσμού. Εν μέσω των αυξημένων πιέσεων στην Ελληνική οικονομία και κοινωνία σήμερα, η εστίαση και οι προτεραιότητες των μοντέλων αυτών ανταποκρίνονται ανεπαρκώς στις νέες συνθήκες, οπότε χρειάζεται να ενισχυθούν, ή, τα ατελέστερα, να αντικατασταθούν πλήρως. Το ζητούμενο σήμερα είναι η επαγγελματική συμβουλευτική να αναβαθμιστεί ουσιαστικά, για να βρει επιτέλους το ρόλο της, ώστε να συνδράμει για να προαχθούν μερικά θέματα πολύ σημαντικά για την κοινωνία:

1. Ο κρατισμός που επικράτησε στην Ελλάδα για πολλές δεκαετίες (πάνω από το 50% του ΑΕΠ προέρχεται ακόμα και σήμερα από το Δημόσιο τομέα) οδήγησε ένα μεγάλο μέρος της κοινωνίας στην ψευδαίσθηση ότι οι θέσεις εργασίας προκύπτουν απ’ αυτές, εκ του μηδενός και σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχει ανάγκη να εξυπηρετούν οτιδήποτε, πέραν του να εισπράττουν αμοιβές αυτοί που τις κατέχουν. Πρώτιστο καθήκον των Συμβούλων είναι να εξηγήσουν και να πείσουν ότι οι θέσεις εργασίας προκύπτουν από τη διάθεση ανθρώπων να προσφέρουν συγκεκριμένα αγαθά και υπηρεσίες χρήσιμα στους άλλους, οι οποίοι είναι πρόθυμοι να πληρώσουν για να αποκτήσουν τα συγκεκριμένα αγαθά και υπηρεσίες.
2. Η κατασπατάληση των πολύτιμων χρόνων 18-30 από τους μισούς νέους, που καταγράφονται ως άνεργοι επί πολλά χρόνια τώρα στην Ελλάδα, προκαλεί μια τεράστια απώλεια αναντικατάστατης ενεργητικότητας, ενθουσιασμού και απόδοσης στην ενεργό οικονομία, την οποία πληρώνουν πολύ ακριβά οι ίδιοι, οι οικογένειές τους και το σύνολο της κοινωνίας. Απαιτείται να βοηθηθούν οι νέοι και οι οικογένειές τους, ώστε να περισταλεί η σπατάλη χρόνου και χρημάτων για την απόκτηση τίτλων σπουδών που δεν έχουν ούτε αντίκρισμα σε γνώσεις, ούτε αντιστοίχιση σε ευκαιρίες απασχόλησης, ιδιαίτερα, όταν συνακολουθείται από πρόσθετη σπατάλη χρόνων, αναμένοντας την “τακτοποίηση” στο δημόσιο τομέα. Η Ελλάδα γνώρισε την όλο και μεγαλύτερη ζήτηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό γέννησε μια βιομηχανία πα-

ραγωγής πτυχίων, τα οποία όπως αποδεικνύεται στην πράξη ότι δεν έχουν αντίκρυσμα στον επαγγελματικό στίβο, γιατί δε συνδέονται με την καλλιέργεια και ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητα στην αγορά εργασίας. Ο κεντρικός ρόλος των Γραφείων Διασύνδεσης των τριτοβάθμιων σχολών, έγκειται ακριβώς στη σύνδεση των ακαδημαϊκών σπουδών με την πραγματικότητα της επαγγελματικής και οικονομικής ζωής, όπως αυτή νοείται στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία του 21ου αιώνα. Η παρεμπόδιση της λειτουργίας τους δεν μπορεί να εξηγηθεί παρά μόνο ως μέρος μιας συστηματικής προσπάθειας για την καταστολή της δημιουργικότητας των νέων και κατά συνέπεια της χειραφέτησής τους και της αντάρκειάς τους στην ανάπτυξη της επαγγελματικής τους ζωής.

3. Από την άλλη πλευρά, διαπιστώνουμε την ανησυχητική έκταση της σχολικής διαρροής. Σύμφωνα με τα στοιχεία της τελευταίας δεκαετίας, περίπου 5 στους 20 μαθητές δεν τελειώνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ παράλληλα, από τους 15 που πηγαίνουν στο λύκειο, μόνο 11 το ολοκληρώνουν*. Η απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού από τα χρόνια του δημοτικού, όπως είναι εδώ και δέκα χρόνια η οδηγία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (International Labor Office) και η παρότρυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παίζει ρόλο σε αυτό: Σε μεγάλα στρώματα της κοινωνίας δεν είναι αυτόματα κατανοητές οι καλές επιλογές που μπορούν να προκύψουν για τα παιδιά, αν αυτά προχωρήσουν την εκπαιδευτική τους διαδρομή, γεγονός που μπορεί (χρειάζεται) να ανατρέπεται με την παρέμβαση των Συμβούλων.
4. Εδώ και χρόνια σε όλη την έγκριτη βιβλιογραφία υπογραμμίζεται η σημασία να αποκτήσουν τα παιδιά από νωρίς τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων για τον εαυτό τους, που θα βασίζονται στα πραγματικά υποκειμενικά δεδομένα τους και τα αντικειμενικά δεδομένα των συστημάτων σπουδών και της αγοράς εργασίας. Αυτό πρωτίστως σημαίνει ότι η συμβουλευτική διαδικασία χρειάζεται να επικεντρωθεί στην έγκυρη διαπίστωση της επαγγελματικής περιοχής που αντικειμενικά 'ταιριάζει' σε κάθε συγκεκριμένο νέο, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Ο εξατομικευμένος επαγγελματικός προσανατολισμός τώρα πλέον καλείται να απαντήσει με αξιόπιστο τρόπο και σε ερωτήματα όπως: Μπορεί το παιδί να υποστεί την πειθαρχία και τη συγκέντρωση που απαιτείται για να σπουδάσει; Σε ποιά πεδία θα καταφέρει να είναι ανταγωνιστικό, διότι διαθέτει τη φυσική έφεση και το ενδιαφέρον; Βρίσκεται σε διαδικασία να αποκτήσει τα χαρακτηριστικά, τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να ασκήσει ελεύθερο επάγγελμα ή επιχειρηματική δραστηριότητα, ή θα λειτουργήσει αποδοτικότερα σε υπαλληλική σχέση;

Για να απαντηθούν τα ερωτήματα αυτά, η χρήση έγκυρων ψυχομετρικών εργαλείων γίνεται ακόμα πιο απαραίτητη, ώστε να βοηθηθούν οι Σύμβουλοι

* Στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας 2000-2007, παρατεθειμένα στη μελέτη του ΙΕΠΑΣ 'Δομή και δράσεις του ΕΠ στην Ελλάδα', Αθήνα, 2007.

να διαμορφώνουν εικόνα για την ψυχροσύνθεση και τις δυνατότητες του κάθε νέου ειδικά με γρήγορο και αξιόπιστο τρόπο, προκειμένου να τον συμβουλεύσουν κατάλληλα.

5. Η ευαισθητοποίηση στην καλλιέργεια των 'κοινών' επαγγελματικών δεξιοτήτων (common skills) της νέας εποχής είναι επίσης μέρος του έργου που καλείται να προσφέρει σήμερα ο Σύμβουλος. Η εστίαση στο αποτέλεσμα, η ικανότητα αναζήτησης λύσεων και η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, το ομαδικό πνεύμα και η απόκτηση της συνήθειας της διαρκούς ανανέωσης και του διαρκούς εμπλουτισμού των γνώσεων, αποτελούν απαραίτητα συμπληρώματα της γνωσιακής αποσκευής που αποκομίζουν οι νέοι από την εκπαίδευση.
6. Οι βίαιες αλλαγές που συμβαίνουν στο εργασιακό τοπίο διεκδικούν αναγκαστικά το πεδίο παρέμβασης των Συμβούλων, ώστε να μπορούν να είναι χρήσιμοι και σε άτομα κάθε ηλικίας που βρίσκονται σε συνθήκες εργασιακής μετάβασης, είτε αυτοβούλως, είτε αναγκαστικά. Ο Σύμβουλος τώρα χρειάζεται να βοηθήσει τους γονείς των νέων που είναι άνεργοι, όπως και κάθε άλλο πρόσωπο του περιβάλλοντός τους. Ο πυρήνας των υπηρεσιών αυτών είναι ο ίδιος με αυτόν των γνωστών καλών πρακτικών του επαγγελματικού προσανατολισμού. Προστίθεται το θέμα των τεχνικών εξεύρεσης εργασίας, καθώς και το γενικότερα σημαντικό θέμα της ενημέρωσης για τα νέα επαγγέλματα που προκύπτουν από την εξέλιξη της τεχνολογίας και την πράσινη ανάπτυξη. Η συμβουλευτική για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας είναι μια ακόμη ιδιαίτερη εκδοχή αυτής της υπηρεσίας.

Η κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας ως οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ως γνωστόν, παρουσιάζει σημαντικές διαφορές από χώρες με ανάλογο επίπεδο καταναλωτικής δυνατότητας, γεγονός που αντικατοπτρίζει ορισμένες από τις στρεβλώσεις της Ελληνικής οικονομίας. Οι Σύμβουλοι, σήμερα περισσότερο από ποτέ, χρειάζεται να έχουν επίγνωση των αρχών ανάπτυξης της οικονομίας, ώστε να μπορούν να παρουσιάσουν με σωστά και ορθολογικά επιχειρήματα την αξία της επιλογής επαγγέλματος με συγκεκριμένα κριτήρια: Αυτό που ταιριάζει στο χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου, αυτό για το οποίο διαθέτει τις ικανότητες ώστε να το κάνει καλά, αυτό που του αρέσει και γι αυτό δεν κουράζεται να ασχολείται μαζί του συγκεντρωμένος. Κριτήριο επιτυχίας του έργου του Συμβούλου είναι να έχει βοηθήσει τον Ωφελούμενο να βρει το δρόμο προς την επαγγελματική δραστηριότητα, η οποία θα του προσφέρει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει αυτό που αποζητά, καθώς θα ενεργεί σε αρμονία με τον εαυτό και το περιβάλλον του.

*Κωνσταντίνος Βίκτωρ Χατζησταμάτης**

**ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΥΝΔΕΣΗΣ
ΑΓΟΡΑΣ (Ε.Π.Σ.Α. Ή ΓΡΑ.ΣΥ.): ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ
ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Εισαγωγή

Αν επιχειρηθεί να διακριθεί η πορεία του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός (ΣΥ-Π) στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. σε χρονικές περιόδους κυρίως με βάση νομοθετήματα τομές για τον θεσμό, προτείνεται η παρακάτω κατάταξη:

- Πρώτη Περίοδος μέχρι τις 29/9/1985.
- Δεύτερη Περίοδος από τις 30/9/1985 μέχρι τις 22/9/1997.
- Τρίτη Περίοδος από τις 23/9/1997 μέχρι τις μέρες μας.

Στην Τρίτη περίοδο, νομοθετική τομή, αποτελεί ο Ν.2525/97 με βάση τον οποίο ιδρύονται 68 Κέντρα Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) στις έδρες των νομών, ένα (1) Κέντρο στη Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και διακόσια (200) Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) σε ισάριθμα σχολεία της χώρας ως επί το πλείστον Γενικής Εκπαίδευσης. Με την Υ.Α. 130807/Γ2/05-12-2002 δημιουργούνται τα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΥ.) που απευθύνονται στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ε.Ε.) και φτάνουν τα 105. Τέλος με την Υ.Α. 125865/Γ7/23-11-2006 δημιουργούνται 11 νέα ΚΕ.ΣΥ.Π. και 370 νέα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. Συνολικά και πριν την εμφάνιση της παρούσας οικονομικής κρίσης που είχε ως συνέπεια και την κρίση στον θεσμό ΣΥ-Π, η υφιστάμενη διοικητική και οργανωτική δομή του Σ.Ε.Π. στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. (εκτός ΥΠ.Ε.Π.Θ. & Π.Ι.) προβλέπει:

- 79 ΚΕ.ΣΥ.Π. με 137 Υπεύθυνους Σ.Ε.Π. και 79 Ειδικούς Πληροφόρησης
- 570 Γρα.Σ.Ε.Π. με 570 Στελέχη
- 105 Γρα.ΣΥ. με 248 Στελέχη

Στην εργασία αυτή θα επιχειρηθεί, μέσα από την επαγγελματική παράθεση συγκεκριμένων δράσεων που αναπτύχθηκαν και ερευνητικών στοιχείων των ΓΡΑ.ΣΥ. που λειτουργήσαν στη Χίο και τους Αμπελόκηπους στην Αθήνα, να εμφανισθεί τι υλοποιήθηκε στα συγκεκριμένα ΓΡΑ.ΣΥ., τεκμηριώνοντας την αναγκαιότητα της ύπαρξης του θεσμού και στην Ε.Ε. ως ισότιμης με την ύπαρξη του

* 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 Πανελλήνιου 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/>

θεσμού στη Γενική Εκπαίδευση. Τέλος θα παρατεθούν επιγραμματικά προτάσεις για την μελλοντική πορεία του θεσμού στην Ε.Ε.

Το Στερεότυπο και η Εφαρμογή του στον Θεσμό Σ.Ε.Π.

Υπάρχει στη χώρα μας το στερεότυπο πως η Επαγγελματική Εκπαίδευση έπεται της Γενικής Εκπαίδευσης και αυτό δυστυχώς επαναλαμβάνεται ως μοτίβο στον εκπαιδευτικό χώρο, παρόλο που η Ελληνική κοινωνία θεωρείται ότι προοδεύει. Εκλαϊκευσή του αποτελεί και το ρηθέν «οι μαθητές της Επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι παιδιά ενός κατώτερου Θεού», το οποίο αποτελεί πλέον προκατάληψη. Μια έκφραση του φαινομένου εμφανίζεται για παράδειγμα στις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις της χώρας που οι νόμοι της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης έπονται των νόμων για την Γενική Εκπαίδευση με το αφελές επιχείρημα ότι στην χώρα μας οι περισσότεροι μαθητές/τριες παρακολουθούν την Γενική Εκπαίδευση. Παράλληλα επιθυμούμε να εναρμονισθούμε με τις αριθμητικές αναλογίες των προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι πολίτες να βρίσκουν εργασία. Πραγματοποιούνται τα δυο τελευταία προαναφερθέντα χωρίς πρόταξη και ενδιαφέρον για την Ε.Ε.;

Το προαναφερθέν στερεότυπο, δυστυχώς, εμφανίζεται για μια ακόμη φορά και στον θεσμό ΣΥ-Π με αποτέλεσμα να δημιουργούνται τα Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε δυο φάσεις όπου η χρονική υστέρηση εξυπηρετεί την Γενική κυρίως Εκπαίδευση σε σχέση με την Ε.Ε. αναπαράγοντας για μια ακόμη φορά το ρηθέν. Πολλαπλή αναπαραγωγή του στερεότυπου διαπιστώνεται και στην ένταξη των Γραφείων στο Φορέα του Υπουργείου Παιδείας, που είναι για τα ΓΡΑ.ΣΥ. το Γραφείο Β' Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Β' ΤΕΕ) και όχι η Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (ΣΕ-ΠΕΔ). Η ίδια διαπίστωση επισημαίνεται στα προσόντα, στην εκδήλωση ενδιαφέροντος των στελεχών, στην επιμόρφωση των Στελεχών των ΓΡΑ.ΣΥ., που ήταν υστεροχρονισμένη και με λιγότερες ώρες από εκείνη των στελεχών ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., στην υλικοτεχνική υποδομή, στο νομοθετικό πλαίσιο αλλά και σε άλλες περιπτώσεις που δεν αποτελούν όμως αντικείμενο του παρόντος άρθρου.

Η συνεχής αναπαραγωγή του προαναφερθέντος στερεότυπου, εκτός των άλλων όψεών του, αποτελεί ένα σημαντικότερο εκπαιδευτικό ζήτημα που μπορεί να αναχθεί στις περιπτώσεις των φαινομένων αντιπαράθεσης, όπως στις περιπτώσεις της Βυζαντινής με την Ευρωπαϊκή μουσική ή στην περίπτωση του γλωσσικού ζητήματος ή της ισότητας των φύλων ή ρατσισμού στις διάφορες μορφές του. Είναι όντως τελικά θέμα αντιπαράθεσης ή «ωχαδερφισμού», ανοργανωσίας και κακού προγραμματισμού; Κι αν είναι θέμα στερεότυπου, γιατί, ενώ γίνονται προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από Προγράμματα για την ισότητα των φύλων, κάτι ανάλογο δεν πραγματοποιείται, στον βαθμό που απαιτείται, στην περίπτωση Γενικής και Ε.Ε.; Μήπως διότι το συγκεκριμένο μοτίβο δεν απασχολεί τόσο έντονα τις υπόλοιπες χώρες; Πάντως το θέμα αυτό αξίζει περαιτέρω διερεύνησης.

Σκοπός ΚΕ.ΣΥ.Π. & ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. – Λειτουργίες & Ρόλοι των ΓΡΑ.ΣΥ.

Σύμφωνα με τους Καφετζόπουλο, Μπαμπά, Αγγελοπούλου, Δρόσο & Καραμέτου (2009, οπ. αναφ. στο Π.Ι., 2003) στην έκθεση αποτύπωσης της υπάρχουσας κατάστασης των ήδη λειτουργούντων ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. ειδικότερα σκοπός των ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ είναι:

- 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.» (σ.68)

Στο πλαίσιο της γενικότερης αναβάθμισης της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που προσδοκά να φέρει η μεταρρύθμιση επί Υπουργίας Αρσένη, καταρτίζεται από την Ο.Μ.Α.Σ. Ε.Π.Ε. (2002) για λογαριασμό του τμήματος Β' Τ.Ε.Ε. του Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.) επιχειρησιακό Σχέδιο (Action Plan). Στην πράξη 2.3.2.δ. αναφέρεται η δημιουργία των Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας (Ε.Π.Σ.Α.) που μετονομάζονται στην συνέχεια σε Γραφεία Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ.) με τις παρακάτω αναφερόμενες λειτουργίες και ρόλους:

1. Αποτελούν κέντρα υποδοχής και ενημέρωσης νέων μαθητών και των γονιών τους προκειμένου να επιλέξουν, με την κατάλληλη υποστήριξη, ειδικότητα.
2. Συνεργάζονται με τους τοπικούς κοινωνικούς εταίρους και τον επιχειρηματικό κόσμο, με στόχο τη βελτίωση της διαδικασίας πρόβλεψης των αναγκών για νέα επαγγέλματα στην τοπική οικονομία. (σ. 48)
3. Συλλέγουν συστηματικά πληροφόρηση που σχετίζεται με την επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων Τ.Ε.Ε., την οποία προωθούν στο Παρατηρητήριο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για περαιτέρω διερεύνηση.
4. Αναπτύσσουν και υλοποιούν προγράμματα επισκέψεων και σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς και διοργανώνουν εκδηλώσεις εντός του σχολείου, με σκοπό την επαγγελματική πληροφόρηση και την επαφή των μαθητών και εκπαιδευτικών των Τ.Ε.Ε. με τον κόσμο της εργασίας (σ.48)
5. Επιμελούνται την καλή λειτουργία της πρακτικής άσκησης των μαθητών.
6. Έχουν την ευθύνη λειτουργίας των εικονικών επιχειρήσεων στα σχολεία (σ. 48).
7. «Αποτελούν γενικά τον σύνδεσμο και διεκπεραιωτή πολλών δράσεων που έχουν σχέση με τη σύνδεση σχολείου και αγοράς εργασίας»(σ. 48).

Από τα προαναφερόμενα και σύμφωνα με τον σχεδιασμό του ΥΠ.Ε.Π.Θ., διαπιστώνεται πως η διαφοροποίηση των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΓΡΑ.ΣΥ. επικεντρώνεται κυρίως στην έμφαση Συμβουλευτικής που παρέχουν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ενώ στα ΓΡΑ.ΣΥ. δίνεται περισσότερη έμφαση στη σύνδεση του σχολείου με την Αγορά Εργασίας σε όλες τις εκφάνσεις της.

Το ζητούμενο που διατυπώνεται από πολλούς επιστήμονες του χώρου και φορείς, της πλήρους ταύτισης-στοχοθέτησης, το οποίο θα προκαλέσει και την μη διαφοροποίηση των γραφείων παροχής υπηρεσιών ΣΥ-Π, είναι πράγματι ένα θέμα που χρήζει ιδιαίτερης διερεύνησης και δεν αποτελεί θέμα του παρόντος άρθρου.

Κριτική Προσέγγιση Πραγματοποίησης των Λειτουργιών & Ρόλων των ΓΡΑ.ΣΥ

Αναπτύσσοντας μια πρώτη κριτική προσέγγιση για την πραγματοποίηση των λειτουργιών και ρόλων των ΓΡΑ.ΣΥ, διαπιστώνεται αρχικά ότι χρήζουν ιδιαίτερης ερευνητικής διερεύνησης και ότι η πραγματοποίησή τους και σε ποιο βαθμό, εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, η υλοποίηση της πρώτης πρότασης εμπίπτει στην περίπτωση της κουλτούρας ή και κρυφής ατζέντας του κάθε σχολείου, όπου εδρεύει το κάθε ΓΡΑ.ΣΥ, προκειμένου να πραγματοποιηθεί. Η δεύτερη πρόταση επαφίεται στο κατά πόσον υπάρχουν ευκρινείς αναπτυξιακοί στόχοι στην περιοχή δράσης του Γραφείου αλλά και οργανωμένες υπηρεσίες κοινωνικών εταίρων, δημόσιων οργανισμών αλλά και επιχειρήσεων. Η τρίτη πρόταση δεν συζητείται, διότι δεν υλοποιήθηκε, αφού δεν ζητήθηκαν από τα ΓΡΑ.ΣΥ, στοιχεία από το Παρατηρητήριο του Π.Ι. Η τέταρτη, η έκτη και η έβδομη πρόταση εντάσσονται στην περίπτωση του πρώτης πρότασης για περαιτέρω διερεύνηση, ενώ η πέμπτη δεν συζητείται, διότι δεν υλοποιήθηκε λόγω μη διεξαγωγής της πρακτικής άσκησης των μαθητών. Διαπιστώνεται επίσης η ανυπαρξία στους ρόλους και τις λειτουργίες του ΓΡΑ.ΣΥ, της παροχής Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού, γεγονός που σηματοδοτείται και από την τελικά άστοχη ονοματοδοσία Γραφεία Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ.), όπου ούτε καν σημειογραφικά αναγνωρίζεται έστω ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, ενώ δεν αναφέρεται στον όρο ΓΡΑ.ΣΥ. τα Γραφεία αυτά τι συνδέουν.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με την αποστολή του εγγράφου 138548/Γ2/7-12-05 του τμήματος Β' Τ.Ε.Ε., μας γνωστοποιείται ότι η ιδιωτική εταιρεία ΟΜΑΣ ΑΕ, Ε200 ΕΠΕ & Ι SOFT ΕΠΕ ανέλαβε να συντάξει έκθεση αξιολόγησης της Πράξης 2.3.2.δ του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, για την δημιουργία ΓΡΑ.ΣΥ. Η έκθεση αξιολόγησης όμως που συντάχθηκε ουδέποτε δημοσιοποιήθηκε ή έφθασε στις σχολικές μονάδες για ενημέρωση των αρμοδίων στελεχών.

Επιγραμματική Αποτίμηση του ΓΡΑ.ΣΥ. του 1^{ου} Τ.Ε.Ε. Χίου

Με την Υ.Α. Γ2/74361/15-07-03 αποφασίζεται η ίδρυση μικρής δομής ΓΡΑ.ΣΥ. στο 1^ο Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο (Τ.Ε.Ε.) Χίου που στελεχωθήκε τελικά από έναν εκπαιδευτικό.

Στεγάσθηκε τελικά, μετά τις αρχικές δυσκολίες εξεύρεσης χώρου, σε ικανοποιητικό σχολικό χώρο, πραγματοποιήθηκαν οι σχετικές οικοδομικές εργασίες, διετέθη εξοπλισμός Γραφείου, τηλέφωνο, μια γραμμή internet και γραφική ύλη από την Ενιαία Σχολική Επιτροπή αλλά δεν διετέθη η απαραίτητη υλικοτεχνική υποστήριξη όπως Η/Υ, εκτυπωτής, προτζέκτορας κλπ. λόγω αναμονής του εξοπλισμού από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. Επειδή όμως δεν έφθασε ποτέ, ο εξοπλισμός διετέθη για την ομαλή λειτουργία του Γραφείου από το στέλεχος.

- Τα σχολικά έτη 2003-2004 & 2004-2005 το συγκεκριμένο ΓΡΑ.ΣΥ. υλοποίησε:
- Εγκαίνια του Γραφείου τον Δεκέμβρη του 2004 με κοινοποίηση της ίδρυσης του ΓΡΑ.ΣΥ στις σχολικές μονάδες του Νομού και στο κοινό μέσω τοπικών τηλεοπτικών καναλιών.
 - Παροχή πληροφόρησης σε μαθητές/τριες για επιλογή σπουδών, συνέχιση σπουδών, για τις Πανελλήνιες Εξετάσεις, την τοπική αγορά εργασίας, καθώς και για τα επαγγελματικά δικαιώματα συγκεκριμένων ειδικοτήτων όταν οι μαθητές/τριες αποφοιτήσουν.
 - Παροχή πληροφόρησης σε μαθητές/τριες για τους χώρους εργασίας αλλά και τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων συγκεκριμένων ειδικοτήτων από προέδρους τοπικών επαγγελματικών σωματείων.
 - Δημερίδα στις 12 & 13 Μαΐου 2005 στην έδρα του ΓΡΑ.ΣΥ για όλες τις σχολικές μονάδες που υποστήριξε αλλά και στο Ομήρειο Πνευματικό Κέντρο του Δήμου Χίου για ενημέρωση καθηγητών, μαθητών και κυρίως γονέων. Στην δημερίδα συμμετείχαν και οι υπεύθυνοι Φορέων του Νομού. Η δημερίδα είχε θέμα: «Προωθώντας την Ισότητα των Φύλων κατά την Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας» με ομιλητές από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, το Εργατικό Κέντρο Χίου, τον Σύλλογο Γυναικών Χίου και το ΓΡΑ.ΣΥ.
 - Ενημερώσεις σε γονείς & μαθητές/τριες της Γ' Γυμνάσιου του Νομού Χίου σε συνεργασία με τον υπεύθυνο του ΚΕ.ΣΥ.Π. Χίου για την συνέχιση σπουδών των μαθητών/τριων μετά το Γυμνάσιο.
 - Συμμετοχή σε ραδιοφωνικές εκπομπές που οργανώθηκαν από τον υπεύθυνο του ΚΕ.ΣΥ.Π. Χίου με σκοπό την ενημέρωση του κοινού για τις διεξόδους μετά το Γυμνάσιο σε συνεργασία και με άλλους σχετικούς με την εκπαίδευση φορείς.
 - Προγραμματισμένες εκπαιδευτικές επισκέψεις των μαθητών/τριων των Τ.Ε.Ε. σε χώρους εργασίας με εκπαιδευτικούς και μαθητές/τριες.
 - Προγραμματισμένες εκπαιδευτικές επισκέψεις των μαθητών/τριων της Γ' Γυμνασίου σχολείων του Νομού στους Εργαστηριακούς χώρους των Ειδικοτήτων του Σχολικού Εργαστηριακού Κέντρου (Σ.Ε.Κ.) Χίου.
 - Πρόγραμμα σταδιοδρομίας το σχολικό έτος 2004-2005 με θεματολογία τα επαγγελματικά δικαιώματα και τις διεξόδους συγκεκριμένων ειδικοτήτων στην Αγορά Εργασίας.
 - Την προετοιμασία υποστήριξης της πράξης 2.3.2.γ. του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II που αφορούσε τις επισκέψεις σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς.
 - Την πραγματοποίηση πιλοτικής φάσης προγράμματος Σ.Ε.Π. με την οπτική του φύλου, όπου συμμετείχαν τρία από τα πέντε Τ.Ε.Ε. του νομού.
 - Εκπόνηση Ερευνητικού Σχεδίου με θέμα: Επαγγελματικές και Εκπαιδευτικές Επιλογές των Μαθητών της Α' τάξης των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων της Χίου .
 - Ποικίλες συναντήσεις με φορείς για συλλογή στοιχείων όπως η Στατιστική Υπηρεσία, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ) κλπ.

- Τη δημιουργία και έκδοση έντυπου Οδηγού επιλογής σπουδών μετά το Γυμνάσιο για ΤΕΕ του ΥΠΕΠΘ στη Χίο. Ο οδηγός αναρτήθηκε στο site του ΥΠΕΠΘ μετά από την σχετική άδεια της Προϊσταμένης του τμήματος Β' Τ.Ε.Ε. Το σχολικό έτος 2003-04 πραγματοποιήθηκε η 2η Έκδοση Ενημερωτικού Οδηγού των Τ.Ε.Ε. Χίου του ΥΠΕΠΘ με την οικονομική στήριξη του Επιμελητηρίου της Χίου και την επιστημονική στήριξη ομάδας εκπαιδευτικών της Τ.Ε.Ε Χίου.
- Δημιουργία Πίνακα Ανακοινώσεων του ΓΡΑ.ΣΥ. στις σχολικές μονάδες που στεγάζεται. Καθώς και συνεργασία με τοπική εφημερίδα για δημοσίευση σχετικών άρθρων με την υποστήριξη του Σ.Ε.Π. Εμφάνιση ενημέρωσης στο site του 1^{ου} Τ.Ε.Ε.Χίου & 1^{ου} Σ.Ε.Κ. Χίου.
- Τη δημιουργία βιβλιοθήκης που εξυπηρετεί τον θεσμό ΣΥ-Π.
- Αγαστή συνεργασία, όποτε απαιτήθηκε, με τον υπεύθυνο και το προσωπικό του ΚΕ.ΣΥ.Π. Χίου, καθώς και με τους διευθυντές των σχολείων τους Συλλόγους των Καθηγητών και τον Διευθυντή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Χίου που είχε επιδείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Επιγραμματική Αποτίμηση του ΓΡΑ.ΣΥ. του 7^{ου} Εσπερινού ΤΕΕ Αθηνών

Με το έγγραφο 6640/17-10-2005 ζητείται η πλήρωση δυο κενών θέσεων στο 7^ο Εσπερινό Τ.Ε.Ε. Αθηνών που πραγματοποιήθηκε από δυο εκπαιδευτικούς.

Μετά την αρχική πρόταση υπόδειξης της ακαταλληλότητας του χώρου στεγάστηκε τελικά σε ικανοποιητικό σχολικό χώρο, πραγματοποιήθηκαν οι σχετικές οικοδομικές εργασίες, διατέθηκε εξοπλισμός Γραφείου, τηλέφωνο, μια γραμμή internet, γραφική ύλη και κλιματιστικό από την Ενιαία Σχολική Επιτροπή αλλά δεν διετεθή η απαραίτητη υλικοτεχνική υποστήριξη όπως Η/Υ, εκτυπωτής, προτζέκτορας κλπ. λόγω αναμονής του εξοπλισμού από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. Επειδή όμως δεν έφθασε ποτέ εξοπλισμός, διετεθή για την ομαλή λειτουργία του Γραφείου ένα μέρος από τα στελέχη. Μετά την υλοποίηση προγράμματος Εικονικών Επιχειρήσεων διετεθή Η/Υ από το πρόγραμμα και πολυμηχάνημα από την Ενιαία Σχολική Επιτροπή.

Τα σχολικά έτη 2005-2006, 2006-2007 & 2007-2008 το συγκεκριμένο ΓΡΑ.ΣΥ. υλοποίησε:

- Προγραμματισμένες συνεδρίες παροχής ατομικής συμβουλευτικής προσανατολισμού αλλά και πληροφόρησης σε μαθητές/τριες.
- Συνδρομή και υποστήριξη προς τη διευθύντρια και το Σύλλογο Καθηγητών/τριων, όταν το ζητούσαν, ώστε να προληφθούν ζητήματα σχολικής παραβατικότητας των μαθητών/τριών.
- Παροχή πληροφόρησης σε μαθητές/τριες για επιλογή σπουδών, συνέχιση σπουδών, τις Πανελλήνιες Εξετάσεις, για τη συμπλήρωση του μηχανογραφικού, για συμμετοχή σε διαγωνισμούς της Αγοράς Εργασίας, σύνταξης βιογραφικού καθώς και για τα επαγγελματικά δικαιώματα συγκεκριμένων ειδικοτήτων, όταν οι μαθητές/τριες αποφοιτήσουν.
- Προγράμματα σταδιοδρομίας με θεματολογία τις επαγγελματικές μονογρα-

- φίες συγκεκριμένων ειδικοτήτων στην Αγορά Εργασίας που παρουσιάστηκαν σε Ημερίδα στο σχολείο στο τέλος του σχολικού έτους.
- Προγράμματα ΚΑΛΛΙΠΡΟΗ της πράξης 4.1.1.β. του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ (δυο φάσεις).
 - Προγράμματα Εικονικών Επιχειρήσεων στα ΤΒΕ στο πλαίσιο υλοποίησης της κατηγορίας πράξεων 2.3.2.β. του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ (τρεις φάσεις).
 - Ημέρες Σπουδών & Σταδιοδρομίας.
 - Ημερίδες Γονέων & Κηδεμόνων με την παρουσία μαθητών/τριων και καθηγητών/τριων και την συνεισφορά συναρμόδιων φορέων.
 - Χορήγηση τεσσάρων (4) υποτροφιών από το Πρόγραμμα ΕΥΡΙΑΔΙΚΗ της κατηγορίας πράξεων 4.1.1. στ. Θετικές Ενέργειες υπέρ των Γυναικών του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ.
 - Εκπόνηση Ερευνητικής Εργασίας. Σύμφωνα με τον Χατζησταμάτη (2008) για το ΓΡΑ.ΣΥ. του 7^{ου} Εσπερινού Τ.Ε.Ε. Αθηνών, υπάρχουν ερευνητικά αποτελέσματα μέσα από την προσπάθεια διερεύνησης των εκπαιδευτικών επιλογών των μαθητών της Α' τάξης ΕΠΑ.Λ. (μετά την κατάργηση των Τ.Ε.Ε.) με την οπτική του φύλου που εκπόνησε με επόπτρια την καθηγήτρια της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και Καλύρη – Αντωνοπούλου Ο. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε προκειμένου να δημιουργηθεί μια πρώτη βάση δεδομένων για το ΓΡΑ.ΣΥ. και από τα αποτελέσματά της να αντληθούν χρήσιμα στοιχεία για σχεδιασμό επόμενων δράσεων του ΓΡΑ.ΣΥ. αλλά και για να τεκμηριωθεί περαιτέρω και επιστημονικά η αναγκαιότητα ύπαρξης του θεσμού στην Ε.Ε. Η εργασία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης Πτυχιακής Εργασίας.
 - Συμμετοχή στους Πανελλήνιους Καλλιτεχνικούς Αγώνες Ζωγραφικής, όπου σε μαθητή του σχολείου απονεμήθηκε το 1^ο βραβείο.
 - Σύνδεση και ενημέρωση από το Δίκτυο ΝΕΣΤΩΡ.
 - Δημιουργία βιβλιοθήκης που εξυπηρετεί τον θεσμό ΣΥ-Π.
 - Άσφηση συνεχούς αλληλεπίδρασης με τους υπεύθυνους και το προσωπικό του ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηλιούπολης και Αμπελοκήπων, με τον Συμβουλευτικό Σταθμό Νέων και με το Κέντρο Διάγνωσης Αξιολόγησης & Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ) της περιοχής μας καθώς και με τους διευθυντές των σχολείων και Συλλόγους των Καθηγητών.

Αναγκαιότητα των ΓΡΑΣΥ μέσα από Ερευνητικά Στοιχεία

Το να παρουσιαστούν τα ερευνητικά στοιχεία και μάλιστα δυο ερευνητικών προσπαθειών δεν είναι απλή υπόθεση λόγω χώρου. Άλλωστε την αναγκαιότητα μπορεί να την υποστηρίξει και η παράθεση των σημαντικότερων στοιχείων της πρώτης ερευνητικής προσπάθειας που διεξήχθη από το ΓΡΑ.ΣΥ. 1^{ου} Τ.Ε.Ε. Χίου.

Σύμφωνα με τον Χατζησταμάτη (2005), για το ΓΡΑ.ΣΥ του 1^{ου} Τ.Ε.Ε. Χίου, υπάρχουν ερευνητικά αποτελέσματα μέσα από την εκπόνηση του Ερευνητικού Σχεδίου με επόπτη τον κ. Χατζηευστρατίου Ι. από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Η εργασία αυτή πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο Προγράμματος Κατάρτισης 100 ωρών σε θέματα Σ.Ε.Π. με την οπτική του φύλου, υλοποιώντας Πιλοτικό Πρό-

γραμμα δράσεων Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο του έργου Προωθώντας την Ισότητα των Φύλων κατά την Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας: δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου. Το έργο υλοποιήθηκε από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II. Αφού εγκρίθηκε όλο το σχέδιο έρευνας και παρουσιάστηκε σε επιτροπή με υπεύθυνη & συντονίστρια την κα Κοσμίδου- Hardy X., ορίστηκε ο επόπτης, υλοποιήθηκε το Ερευνητικό σχέδιο και ολοκληρώθηκε η πρώτη φάση της ενεργού έρευνας.

Δημιουργήθηκε αρχικά portfolio, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί η αρχή της τριγωνοποίησης (triangulation of data) με τα απαραίτητα στοιχεία των μαθητών της Α΄ τάξης του Νομού και ακολούθησε στατιστική επεξεργασία, όπου διαπιστώθηκε ότι:

- Λειτουργούν 10 τομείς στην Α΄ τάξη των ΤΕΕ από τους 13 που λειτουργούν Πανελλαδικά.
- Στους πέντε τομείς Μηχανολογικό, Ηλεκτρολογικό, Ναυτικό-Ναυτιλιακό, Ηλεκτρονικό και Γεωπονίας, το ποσοστό των αγοριών υπερτερεί και μάλιστα σε κάποιους τομείς δεν έχουν εγγραφεί μαθήτριες, ζήτημα που θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη στο σχολιασμό αλλά και στον σχεδιασμό της έρευνας.
- Στους δυο τομείς Οικονομίας & Διοίκησης και Υγείας & Πρόνοιας το ποσοστό αγοριών και κοριτσιών είναι ίσο.
- Μόνο στους τομείς Πληροφορικής Κατασκευών και Γραφικών Τεχνών το ποσοστό των κοριτσιών είναι μεγαλύτερο.
- Το συνολικό ποσοστό αγοριών που παρακολουθεί την 1^η Τάξη ΤΕΕ στη Χίο είναι 70,5% ενώ των κοριτσιών είναι 29,5%.

Πραγματοποιήθηκαν στη συνέχεια τέσσερις συνεντεύξεις με συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο και πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητες μικροδιορθώσεις.

Στη συνέχεια δόθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο στα τρία από τα πέντε ημερήσια ΤΕΕ του Νομού όπου υπήρχε πρόσβαση και το ανάλογο πλήθος μαθητών/τριων, σε όλους τους τομείς που λειτουργούσαν στον νομό, συνολικά σε 40 μαθητές/τριες που 20 ήταν μαθητές. Από τη στατιστική επεξεργασία τους προέκυψαν τα εξής σημαντικότερα στοιχεία:

Α΄ Γενικά στοιχεία:

- Το πλήθος της έρευνάς μας αποτελείται από Έλληνες (ένας με Αμερικανική υπηκοότητα) Χριστιανούς Ορθόδοξους και με 87,5% να διαμένουν στους Δήμους Χίου και Ομηρούπολης.
- Ποσοστό 20% (Α: 12,5% & Κ: 7,5%) των φοιτούντων είναι μεγαλύτερης ηλικίας από το αντίστοιχο έτος φοίτησης. Φαινόμενο που εμφανίζεται στα Τ.Ε.Ε. και συμβαίνει πιθανόν από λάθος επιλογή σπουδών και επαγγέλματος ή από ανακρουστικότητα σε ότι αφορά την επιλογή σπουδών ώστε στη συνέχεια να ακολουθηθεί από τον μαθητή/τρια συγκεκριμένο επάγγελμα.
- Σε ποσοστό 94% ζουν και οι δυο γονείς και σε ποσοστό 88% ζουν και με τους δυο γονείς τους.

- Μόνον τρεις γονείς μαθητών/τριων έχουν τελειώσει Ανώτατη εκπαίδευση, ενώ παράλληλα οι μισοί γονείς των μαθητών/τριων έχουν τελειώσει μόνο την Υποχρεωτική Εκπαίδευση, γεγονός που δίνει την ένδειξη ότι το ΤΕΕ επιλέγεται από μαθητές/τριες με χαμηλό και μέσο εκπαιδευτικό οικογενειακό επίπεδο.
- Ποσοστό 25% είναι πολύτεκνοι. Το γεγονός αυτό επιβραβεύει τη λαϊκή σκέψη που θέλει τα χαμηλά κυρίως στρώματα να κάνουν πολλά παιδιά. Αν δε μελετηθούν και προηγούμενες δεκαετίες στη χώρα μας αυτό γινόταν συστηματικά κυρίως για βιοποριστικούς και θρησκευτικούς λόγους, θέμα που πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω.
- Το επάγγελμα του πατέρα από το 50% των μαθητών/τριων δηλώνεται να έχει σχέση με τον κατασκευαστικό κλάδο. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι στις μισές οικογένειες που συμμετέχουν στην έρευνα ο πατέρας έχει σχέση με επάγγελμα κατασκευαστικού κλάδου, που θεωρείται λογικό, αφού ένα μέρος των μαθητών/τριων θέλει να συνεχίσει το επάγγελμα του πατέρα και ως εκ τούτου επιλέγει σπουδές στο Τ.Ε.Ε. Η άποψη επιβεβαιώνεται, αφού σε επόμενο ερώτημα ένα 25% των αγοριών κάνει την επιλογή αυτή λόγω του ότι ο πατέρας του υλοποιεί το συγκεκριμένο επάγγελμα.
- Το επάγγελμα της μητέρας από το ποσοστό 54% των μαθητών/τριων δηλώνεται πως είναι τα οικιακά και 33% το επάγγελμα του υπάλληλου. Να σημειωθεί όμως ότι σε επόμενο ερώτημα εμφανίζεται το φαινόμενο να μην έχει επιλέξει καμία μαθήτρια το επάγγελμα της μητέρας της, που στις μισές περιπτώσεις είναι τα οικιακά.

Β' Ειδικά στοιχεία

- Για το θέμα της πληροφόρησης το πλήθος απαντά ότι ο πατέρας επηρεάζει σε ποσοστό 36% και περισσότερο τα αγόρια. Η μητέρα σε ποσοστό 46%, ισότιμα αγόρια και κορίτσια. Τα αδέρφια σε ποσοστό 33% επηρεάζουν οριακά περισσότερο τα κορίτσια. Οι φίλοι/ες σε ποσοστό 44% επηρεάζουν περισσότερο τα κορίτσια. Οι καθηγητές/τριες σε ποσοστό 38% επηρεάζουν οριακά περισσότερο τα κορίτσια. Το μάθημα του ΣΕΠ σε ποσοστό 51% επηρεάζει περισσότερο τα κορίτσια. Οι φροντιστές σε ποσοστό 21% επηρεάζουν περισσότερο τα κορίτσια. Τα Μ.Μ.Ε. σε ποσοστό 18% επηρεάζουν οριακά περισσότερο τα αγόρια.
 - Με βάση τα ανωτέρω δεδομένα το σημαίνει είναι ότι το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, παρότι ακόμη και σε συλλόγους καθηγητών θεωρείται πολλές φορές απαξιωμένο, στα μάτια των μαθητών/τριων έχει την αρμόζουσα εκτίμηση με αποτέλεσμα να υπερτερεί σε επηροή για την επιλογή σπουδών ακόμη και από το στενό οικογενειακό περιβάλλον. Αυτό αναδεικνύεται και από το γεγονός ότι, ενώ το μάθημα έχει ποσοστό 51%, η πληροφόρηση από τους καθηγητές είναι στο 38%. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η πληροφόρηση από το σχολείο αγγίζει 89%. Αυτό από μόνο του αποδεικνύει την αναγκαιότητα της ύπαρξης του θεσμού ΣΥ-Π. στα σχολεία της Ε.Ε.

- Το 75% των αγοριών διάλεξε τις σπουδές που οδηγούν σε επάγγελμα που ασκείται από άνδρες και το 25%, γιατί οδηγούν σε επάγγελμα που ασκείται και από τα δυο φύλα. Αγόρια δεν διάλεξαν σπουδές που οδηγούν σε επάγγελμα που κάνουν μόνο κορίτσια. Το 90% των κοριτσιών διάλεξε σπουδές που οδηγούν σε επάγγελμα που κάνουν και τα δυο φύλα ενώ ένα 10% απαντά ότι το επάγγελμα αυτό κάνουν μόνον κορίτσια. Κορίτσια δεν διάλεξαν σπουδές που οδηγούν σε επάγγελμα που κάνουν μόνο αγόρια. Διαπιστώνεται πως τα κορίτσια πιστεύουν σε ποσοστό 65% περισσότερο από τα αγόρια πως ο τομέας που διάλεξαν οδηγεί σε επάγγελμα που κάνουν και τα δυο φύλα. Τα αγόρια σε ποσοστό 75% περισσότερο από τα κορίτσια πιστεύουν πως διάλεξαν τομέα που οδηγεί σε επάγγελμα που κάνουν μόνον οι άνδρες. Είναι γεγονός πως οι μαθητές/τριες βρίσκονται στην φάση της εφηβείας και ως εκ τούτου τα αγόρια είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένα στο θέμα του ανδρισμού τους ερμηνεύοντάς τον όμως με βάση το κοινωνικό στερεότυπο του Άνδρα αρχηγού της οικογένειας. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο για την προαναφερόμενη ευαισθησία στο θέμα του ανδρισμού πως κατά τη διάρκεια της συνέντευξης στην σχεδίαση της πίτας με θέμα την έννοια της ταυτότητας το φύλο αποκτά σημαντικότερο μέρος. Να σημειωθεί τέλος ότι έτσι διαπαιδαγωγούνται από την οικογένεια και τον κοινωνικό περίγυρο από την μικρή τους ηλικία. Αν υποθέσουμε δε ότι οι μητέρες που ασχολούνται με τα οικιακά έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο στην ανατροφή των παιδιών, μπορεί να εκφραστεί η άποψη ότι έχουν σημαντικότερο μερίδιο ευθύνης για το συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Μια άλλη διάσταση από το διάγραμμα, όπως εκφράστηκε σε ποσοστά, δείχνει τις τάσεις των κοριτσιών:
 - Να μοιράζονται πράγματα και να μην τα θέλουν όλα δικά τους. Έτσι ακόμη και οι τομείς των TEE πιστεύουν κατά 90% ότι ταιριάζουν και στα δυο φύλα, άποψη σωστή με μια πρώτη ματιά, χωρίς όμως να προσδιορίζεται σε ποιους τομείς αναφέρονται.
 - Να διεκδικούν τομείς και επαγγέλματα που πιθανόν θεωρούνται παραδοσιακά ανδροκρατούμενα και έχει ενδιαφέρον να μελετηθεί αν εννοούν και αυτούς.
- Ένα μεγάλο θέμα που απασχόλησε και την συνέντευξη με τους μαθητές/τριες και έχει σχέση ιδιαίτερη και με τις αξίες των νέων σήμερα, είναι το θέμα της επιλογής τομέα που οδηγεί σε επάγγελμα που δίνει πολλά χρήματα ή βρίσκει εύκολα δουλειά ή και τα δυο μαζί. Τα σημεία που χρήζουν ιδιαίτερης σημασίας εδώ είναι:
 - Το 75% των αγοριών απαντά επειδή δίνει πολλά χρήματα και βρίσκεις εύκολα εργασία. Τα αγόρια τα θέλουν όλα. Πάλι εμφανίζονται στερεοτυπικές αντιλήψεις. Το αντίστοιχο ποσοστό για τα κορίτσια είναι 30%.
 - Το 25% των κοριτσιών απαντά «γιατί βρίσκεις πιο εύκολα εργασία». Το αντίστοιχο ποσοστό για τα αγόρια είναι 15%. Τα κορίτσια περισσότερο ενδιαφέρονται για να βρουν εύκολα εργασία παρά για το οικονομικό κομμάτι της υπόθεσης.

Διακρίνεται η τάση των κοριτσιών να βλέπουν τα πράγματα πιο ιδεαλιστικά από ότι τα αγόρια. Η προσδοκία των νέων αγοριών για ένα σίγουρο και εύκολης κατάκτησης επαγγελματικό μέλλον με οικονομικές απολαβές που αντικατοπτρίζεται στο πρόβλημα της ανεργίας που μαστίζει την εποχή μας, φαίνεται να κυριαρχεί.

- Σε ό,τι αφορά την άποψη των μαθητών/τριών για το ποιο επάγγελμα ταιριάζει καλύτερα στο ανδρικό, το γυναικείο ή και τα δυο φύλα το σημαντικότερο που παρατηρείται είναι το στερεότυπο πως κάποια επαγγέλματα χρειάζονται μεγάλη μυϊκή δύναμη που διαθέτουν μόνον οι άνδρες. Παράλληλα το γεγονός της εξέλιξης των επαγγελμάτων που καθημερινά όλο και περισσότερο μειώνουν την ανάγκη σε μυϊκή δύναμη δεν λαμβάνεται υπόψη λόγω ή της κακής ενημέρωσης των μαθητών/τριών ή ενσυνείδητα. Ιδιαίτερα για τον Ηλεκτρονικό τομέα που θεωρείται ότι έχει τις λιγότερες μυϊκές απαιτήσεις από τους προαναφερόμενους τομείς, οι γυναίκες δεν φαίνεται να τον προτιμούν και πιθανολογείται «ότι διαιωνίζεται ο σεξιστικός καταμερισμός της εργασίας, με τις γυναίκες να απασχολούνται συνήθως ως επιδέξιες στα δάκτυλα (nimble fingers) και να καταλαμβάνουν μια στενή και περιορισμένη κατηγορία επαγγελμάτων, τα οποία χαρακτηρίζονται ως φτωχά σε δεξιότητες (unskilled ή semi-skilled), με όλη την ιδεολογική φόρτιση του όρου δεξιότητα.
- Το 55% των αγοριών απαντά ότι στο σχολικό χώρο παρατηρείται από συχνά έως πολύ συχνά ανισότητα στην αντιμετώπιση από τους καθηγητές που οφείλεται στο φύλο. Το αντίστοιχο ποσοστό των κοριτσιών είναι 40%. Ενδεικτικά αναφέρεται πως τα Αγόρια, όταν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ρωτήθηκαν αν αυτή γέρνει υπέρ τους, απήντησαν όχι και ότι είναι υπέρ των κοριτσιών, διότι οι καθηγητές τους θεωρούν τις κοπέλες πιο ευαίσθητες και πειθαρχημένες. Για το λόγο αυτό ευνοούνται και στη βαθμολογία και στο τέλος βαθμολογούνται με επιείκεια. Μίλησαν κυρίως για τους καθηγητές τους και επεσήμαναν ότι δεν παρατηρείται κάτι ανάλογο για τις καθηγήτριες. Κάτι αντίστοιχο όμως δεν τέθηκε ανάλογα στην ίδια ένταση από τα κορίτσια. Παραδόχθηκαν βέβαια ότι όταν γίνεται φασαρία στην τάξη συμμετέχουν και φροντίζουν να μην φαίνονται καθώς επίσης ότι στα θετικά μαθήματα οι καθηγητές τους θεωρούν πως είναι καλύτερα στις επιδόσεις τους τα αγόρια και ίσως αυτό να είναι και δικαιολογημένο αφού εκείνες τα πάνε καλύτερα με τα φιλολογικά μαθήματα χωρίς να έχουν και ιδιαίτερα υψηλές επιδόσεις. Και τα τέσσερα παιδιά βέβαια τόνισαν ότι οι καθηγητές/τριές τους συχνά αναφέρονται ότι η κοινωνία έχει αλλάξει και πως πρέπει και τα δυο φύλα πλέον να εργάζονται και αρκετοί από τους εκπαιδευτικούς που τους διδάσκουν στην τάξη πασχίζουν να τους μάθουν όσο το δυνατόν περισσότερα προκειμένου να έχουν σύντομα μια καλή επαγγελματική αποκατάσταση.

Γενικά Συμπεράσματα - Προτάσεις

Παρατέθηκε ανωτέρω η δραστηριότητα από δυο ΓΡΑ.ΣΥ. της χώρας μας σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές που μέσα και από ερευνητικά στοιχεία εμφανί-

ζεται η αναγκαιότητα ύπαρξης του θεσμού Σ-Π στην Δευτεροβάθμια Ε.Ε. και κατ' επέκταση σε όλη τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Αναγνωρίζονται πιθανά λάθη και παραλείψεις στην λειτουργία των συγκεκριμένων ΓΡΑ.ΣΥ. που εξετάστηκαν ανωτέρω αλλά και ευρύτερα στην λειτουργία του θεσμού ΣΥ-Π, τα οποία δεν αποτελούν θέμα του παρόντος άρθρου. Όμως, είναι παράλογο ύστερα από την προαναφερθείσα δραστηριότητα που παρόμοια, ίσως και καλύτερη να είχε αναπτυχθεί σε άλλα ΓΡΑ.ΣΥ., αντί της ηθικής τουλάχιστον ανταμοιβής, διότι επίδομα θέσης δεν υπήρξε ποτέ στα ΓΡΑ.ΣΥ. από την πολιτεία και συγκεκριμένα, από το νέο πλέον Υπουργείο Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων (Υ.Π.Δ.Β.Μ.&Θ) με την Υ.Α. 105298/Γ2/27-08-2010 να αναστέλλεται η λειτουργία των ΓΡΑ.ΣΥ. όλης της χώρας. Στην συνέχεια δε, να ακολουθεί η κατάργηση των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. ενώ το μάθημα Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός με την Υ.Α. 104868/Γ2/13-09-2011 να περιορίζεται σε μια ώρα στο Γ' τρίμηνο στην Γ' Γυμνασίου. Το ερώτημα που τίθεται είναι: Ποιος θα καλύψει το κενό των προαναφερθέντων υπηρεσιών; Στο ερώτημα αυτό ακόμη δεν έχει απαντήσει επίσημα το Υ.Π.Δ.Β.Μ.&Θ. Παρόλα αυτά και πιστεύοντας πως στις σημερινές κρίσιμες ημέρες που βιώνουν όλοι οι Έλληνες ο χώρος της εκπαίδευσης δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο επιπρόσθετων αντιπαραθέσεων και δρώντας για μια ακόμη φορά εποικοδομητικά παρατίθενται οι παρακάτω προτάσεις:

- Η Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) με το Επιστημονικό κύρος που διαθέτει να προτείνει μέσω της χρηματοδότησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης τη δημιουργία Παρατηρητηρίου για τον θεσμό ΣΥ-Π., μέσω του οποίου θα πραγματοποιείται κατά τακτά χρονικά διαστήματα η συνεχής αποτίμηση του θεσμού και οι βελτιωτικές κινήσεις που απαιτούνται.
- Να δημιουργηθεί Παρατηρητήριο Προγράμματος Εδίδεισης Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (Π.Ε.ΣΥ.Π.) που με συστηματικό τρόπο και με την βοήθεια των πτυχιούχων του ΣΥ.Π. και κατόχων Πιστοποιητικού της Π.Ε.ΣΥ.Π. να καταγράφει τις απόψεις του συνόλου των φοιτούντων, αλλά και των υποομάδων του σε ότι αφορά τον θεσμό ΣΥ-Π και τη βελτίωση του Π.Ε.ΣΥ.Π. Χρήσιμη επίσης θα είναι και μεταπαρακολούθησή τους. Κάτι ανάλογο μπορεί να δημιουργηθεί και σε όσα τριτοβάθμια ιδρύματα εκπαιδεύουν λειτουργούς της ΣΥ-Π.
- Να λειτουργήσει σε κάθε σχολικό συγκρότημα της Ε.Ε. ένα Γραφείο, Ε.Π.Σ.Α., όπου ο πιστοποιημένος Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στο πλαίσιο συγκεκριμένου καθηκοντολόγιου, να πραγματοποιεί τα τεστ (προσωπικότητας, ενδιαφερόντων κλπ) σε μαθητές/τριες που το επιθυμούν και να βοηθά τους μαθητές/τριες στις εκπαιδευτικές επιλογές με στόχο τις επαγγελματικές επιλογές τους, την πραγματοποίηση της Πρακτικής τους άσκησης και γενικά την διαχείριση της Σταδιοδρομίας τους.
- Να υπάρξουν δραστηριότητες εντός ή εκτός του Ωρολογίου Προγράμματος που θα ενισχύουν τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
- Να υπάρξουν δραστηριότητες στα μαθήματα ειδικότητας που θα ενισχύουν το έργο του Σ.Ε.Π.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Καφετζόπουλος, Κ., Μπαμπιά, Μ., Αγγελουπούλου, Χ., Δρόσος, Ν. & Καραμέτου, Ε. (2009). Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Αποτελέσματα της Υλοποίησης του Έργου «Δημιουργία 4 Νέων ΚΕΣΥΠ και 100 Νέων ΓΡΑΣΕΠ», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.86-87, 2009, σελ.66-79.
- Χατζησταμάτης, Κ.Β. (2005). ΕΠΕΑΕΚ II – Κατηγορία Πράξης 4.1.1.β. Εκπόνηση Ερευνητικού Σχεδίου Εξειδίκευσης στα Πλαίσια του Προγράμματος Προωθώντας την Ισότητα των Φύλων κατά την Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας. *Εργασία*. Αθήνα: εκδ. ιδίου
- 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

- Εγκύκλιος 138548/Γ2/7-12-2005 Άδεια Εισόδου στις Σχολικές Μονάδες. Εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τμήμα Βα- Τ.Ε.Ε., Αθήνα 2005.
- Έγγραφο Αρ. Πρωτ. 6640/17-10-2005 Πλήρωση Κενών Θέσεων στα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΥ.) των Τ.Ε.Ε. Εκδ. Περιφερειακή Διεύθυνσης Π/θμιας & Δ/θμιας Εκπαίδευσης Αττικής. Αθήνα 2005.
- Ν.2525/97 Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις, Εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. Αθήνα 1997 [ΦΕΚ 188/23-09-97, τεύχος Α].
- Όμιλος Μελετών & Αναπτυξιακού Σχεδιασμού (Ο.Μ.Α.Σ. Ε.Π.Ε.) (2002). Κατηγορία Πράξεων 2.3.2.δ: «Δημιουργία Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας. Στο Έργο «ACTION PLAN TEE» Μέρος Δεύτερο Τόμος Α' Εξειδίκευση Κατηγοριών Πράξεων TEE (Μέτρο 2.3 του Συμπληρώματος προγραμματισμού του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II). Αθήνα 2002, σελ.44-68.
- Υ.Α. 130807/Γ2/05-12-2002 Δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Τ.Ε.Ε., Εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. Αθήνα 2002.
- Υ.Α. 74361/Γ2/15-07-2003 Δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Τ.Ε.Ε. Εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τμήμα Β' - Τ.Ε.Ε. Αθήνα 2003.
- Υ.Α. 125865/Γ7/23-11-2006 Τροποποίηση της Υ.Α. υπ' αριθ.: 140178/Γ7/11-12-2003 με θέμα: «Ίδρυση νέων ΚΕΣΥΠ και Γραφείων ΣΕΠ στο πλαίσιο της Κατηγορίας Πράξεων 2.4.1.α. «Ενίσχυση των δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» του ΕΠΕΑΕΚ II – Γ' ΚΠΣ». Εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. Αθήνα 2006.
- Υ.Α. 105298/Γ2/27-08-2010 Αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΥ.). Εκδ. Υ.Π.Δ.Β.Μ.&Θ Ενιαίος Διοικητικός Τομέας Π/θμιας & Δ/θμιας Εκπ/σης Τμήμα Β'. Αθήνα 2010.
- Υ.Α. 104868/Γ2/13-09-2011 Ωρολόγιο Πρόγραμμα των μαθημάτων των Α', Β', Γ' τάξεων των Γυμνασίων για την πιλοτική εφαρμογή του Νέου Προγράμματος Σπουδών. Εκδ. Υ.Π.Δ.Β.Μ.&Θ Ενιαίος Διοικητικός Τομέας Π/θμιας & Δ/θμιας Εκπ/σης Τμήμα Α'. Αθήνα 2011.

Παρόνα -Ξανθή Ψαθοπούλου, Ουρανία Πάφου**,
Κωνσταντίνα - Φωτεινή Ψαθοπούλου****

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π. ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΑΛΗΣΗΣ ΣΤΗ Δ.Ε.Ε.**

Στην παρούσα εργασία συζητάται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση, η διαχρονικότητα και η εξέλιξη του. Παραθέτουμε στοιχεία από έρευνα που διεξήχθη σε διευθυντές σχολικών μονάδων, σχετικά με τις αντιλήψεις τους, για την ύπαρξη, την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου. Τα αποτελέσματα της έρευνας, αναδεικνύουν την αναγκαιότητα θεσμοθέτησης και εφαρμογής της συμβουλευτικής στην ελληνική εκπαίδευση. Παράλληλα, επικεντρώνουν στο ρόλο των συμβούλων εκπαιδευτικών μέσα στη σχολική κοινότητα, καθώς και στην ανάγκη συνεργασίας των σχολείων με φορείς στήριξης και υποστήριξης, προκειμένου να προληφθεί ή και να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο. Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., στην αντιμετώπιση ή/και πρόληψη του φαινομένου, στην επιμόρφωση και κατάρτιση εκπαιδευτικών σε ζητήματα συμβουλευτικής, κρίνεται αναγκαίος κρίσιμος και επιτακτικός.

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση, φαινόμενο πολυδιάστατο, λόγω των ποικίλων παραγόντων που υπεισέρχονται στη μελέτη και αντιμετώπισή του, καθίσταται ένα ιδιαίτερος σημαντικό φαινόμενο προς διερεύνηση.

Το κοινωνικό αυτό φαινόμενο, σχετίζεται άρρηκτα με την εκπαιδευτική πραγματικότητα, καθώς πλήττει, με ολοένα και αυξανόμενη συχνότητα, μαθητές, εκπαιδευτικούς κ.λπ. αποτελώντας μια από τις σημαντικότερες μορφές σχολικής βίας.

Στην παρούσα εισήγηση θα παρουσιάσουμε, με συνοπτικό τρόπο, μία έρευνα των αντιλήψεων των διευθυντών, σχολικών μονάδων της Γ' Αθήνας, για την ύπαρξη, την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν την αναγκαιότητα θεσμοθέτησης και εφαρμογής της συμβουλευτικής στην ελληνική εκπαίδευση καθώς και την ανάγκη συνεργασίας των σχολείων με φορείς στήριξης και υποστήριξης. Για τη

* Η Π.Ξ. Ψ. είναι εκπαιδευτικός Βρεφονηπιοκόμος (ΠΕ 18.33), Επικοινωνία: xpenmy@hotmail.com

** Η Ο.Π. είναι εκπαιδευτικός Τεχνολόγος Ιατρικών Εργαστηρίων (ΠΕ 18.07). Επικοινωνία: rafoulina4@yahoo.gr

*** Η Κ.Φ.Ψ. είναι μεταφράστρια του τμήματος ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας, του Ιονίου Πανεπιστημίου. Επικοινωνία: tina_tina18@hotmail.com

συνεργασία αυτή, κρίσιμος και αναγκαίος είναι ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.^{*}, στην αντιμετώπιση ή /και πρόληψη του φαινομένου, στην επιμόρφωση και κατάρτιση εκπαιδευτικών σε ζητήματα συμβουλευτικής, στην ενημέρωση σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις του φαινομένου, στη συνεισφορά στην ανταλλαγή απόψεων, στην οργάνωση προγραμματικών συμβουλευτικής και προσανατολισμού σε διάφορες ομάδες στόμων κ.α.

Το Φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης: Προς έναν Επιστημονικό Ορισμό

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο, όπου ανεπιθύμητες συμπεριφορές σεξουαλικού χαρακτήρα, έχουν ως σκοπό τη διάκριση στο χώρο εργασίας (καίμενα Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου^{**}), μέσω της προσβολής, της δυσφήμισης και της γελοιοποίησης της αξιοπρέπειας ενός ατόμου. Η διάκριση αυτή, εκδηλώνεται με πράξεις, με λόγια, με επίδειξη πορνογραφικού υλικού κ.λπ., (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004, Πηλαβάκη, 2009). Οι συμπεριφορές αυτές είναι συνήθως επίμονες και επαναλαμβανόμενες, με απώτερο σκοπό την πρόκληση συναισθηματικής απογοήτευσης, την υπονόμευση και απομόνωση του θύματος, την δημιουργία επιπτώσεων στην ψυχική και σωματική του υγεία (Larking, 1994, Αντωνίου, 2008), και συχνά οδηγούν το θύμα στο στιγματισμό ή και τη θυματοποίηση (Einarsen, 2000).

Παρόλα αυτά, ακόμη και σήμερα, το γεγονός ότι ποικίλοι παράγοντες υπεισέρχονται στη μελέτη και αντιμετώπισή του φαινομένου [(π.χ. περιβαλλοντικοί, κοινωνικοί, ιστορικοί και πολιτικοί), (Παπαθεοδώρου, Καρύδης, & Βιδάλη, 2001)], καθιστούν την μελέτη του φαινομένου αυτού ιδιαίτερος επίκαιρη, διαχρονική, σημαντική και άμεση.

Το Φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στη Διεθνή και στην Ελληνική Εκπαιδευτική Πραγματικότητα

Η σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με έρευνες, αποτελεί μια μορφή σχολικής βίας, η οποία φαίνεται να αυξάνεται ραγδαία (Αρτινοπούλου, 2001), αν και πολλοί ενήλικοι αρνούνται, γενικότερα, την ύπαρξη της σεξουαλικότητας στο σχολείο (Eisemann, 2000).

Παρόλα αυτά, μορφές παρενόχλησης, μπορούμε να διακρίνουμε και στο σχολείο και αφορούν, είτε λεκτικές παρενοχλήσεις (π.χ. προσφωνήσεις με δυσάρεστα ονόματα, σχόλια και αστεία που αφορούν φυλετικές διακρίσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, και απειλές), είτε φυσική παρενόχληση [(π.χ. την αρπαγή, τα αγγύματα ή τρυψίματα, τη σεξουαλική επίθεση), (Wetkowska & Kjellberg, 2005)].

Πράγματι, και στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα, η σεξουαλική παρενόχληση, δεν είναι καθόλου σπάνιο φαινόμενο. Πρόσφατα, ολόκληρη η χώρα παρακολούθησε συγκλονισμένη τις καταιγιστικές αποκάλυψεις για τη δράση του 47χρονου παιδεραστή καθηγητή (Καρεκλάκη, 2011). Επιπλέον, πλή-

^{*} «ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π»: Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

^{**} Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27 Νοεμβρίου 2000.

θος επιστημονικών ερευνών καταγράφει το φαινόμενο αυτό σε εκπαιδευτικούς χώρους. Ενδεικτικά θα αναφερθούμε σε έρευνα που διεξήχθη σε δημόσια σχολεία της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης, της Δράμας και των Σερρών, όπου «το 56,9% των γυναικών-εκπαιδευτικών παραδέχεται ότι έχει υποστεί τουλάχιστον μία φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το 72,8% των ανδρών και το 75% των γυναικών γνωρίζουν τουλάχιστον μία περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης γυναίκας-εκπαιδευτικού στο χώρο του σχολείου». Στην ίδια έρευνα καταγράφεται παρενόχληση αντρών εκπαιδευτικών, τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες (Σταφιδάς, 2003). Σύμφωνα με την προβληματική της έρευνάς μας, η αύξηση του ποσοστού των ανδρών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, ίσως μπορεί να αιτιολογηθεί από την τοποθέτηση των γυναικών σε διευθυντικές και διοικητικές θέσεις τα τελευταία χρόνια (Αντωνίου, 2008; Zeira et al., 2001).

Το Φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Δευτεροβάθμια Τεχνική Εκπαίδευση στην Ελλάδα: Παρουσίαση Στόχων και Αποτελεσμάτων Έρευνας Πεδίου

Η μεγάλη συχνότητα των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης που, ακόμη και σήμερα, συνεχίζουν να καταγράφονται στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα, αποτέλεσαν το κίνητρο της έρευνάς μας. Μέσα από την παρούσα έρευνα, προσδοκούσαμε και επιτύχαμε να αναδείξουμε τις αντιλήψεις των διευθυντών/ ντριών, σχολικών μονάδων της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα*, σχετικά με την ύπαρξη, την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης: πιο συγκεκριμένα, διερευνήσαμε το πώς οι ίδιοι/ες μιλούν για αυτό, χρησιμοποιώντας ως εργαλείο έρευνας, την ποιοτική μέθοδο των συνεντεύξεων. Στην έρευνα συμμετείχαν διευθυντές/ ντριες, Επαγγελματικών σχολείων της Γ' Αθήνας, οι οποίοι απάντησαν σε ερωτήματα που αφορούν «Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο», στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας, για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Μοντέλα Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Στην παρούσα έρευνα, αναλύθηκαν οι απόψεις που δόθηκαν αναφορικά με την ύπαρξη, την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, στα σχολεία που μελετήθηκαν.

Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με την ύπαρξη του φαινομένου σεξουαλικής παρενόχλησης στο σχολείο, όλα τα ερωτώμενα άτομα συμφωνούν ότι, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζεται στον χώρο του σχολείου. Οι απαντήσεις τους παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις, ως προς τη συχνότητα της παρενόχλησης («έχω ακούσει περιορισμένες περιπτώσεις», «Δεν μπορώ να πω σε ποιο βαθμό» κ.λπ.) και τα εμπλεκόμενα άτομα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης («από εκπαιδευτικό προς μαθητριά», «μεταξύ εκπαιδευτικών», «μεταξύ μαθητών» κ.λπ.).

* Η έρευνα αφορά δεδομένα από την υπό δημοσίευση διπλωματική εργασία, με τίτλο «Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο».

Σχετικά με τους τρόπους, με τους οποίους μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης, η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι η πρόληψη του φαινομένου θα επιτευχθεί μέσω της παρέμβασης ειδικών, με ενημερώσεις, ημερίδες και συναντήσεις.

Επιπλέον, θεωρούν ότι η ενασχόληση και ο προβληματισμός γύρω από το θέμα και η αποφυγή αποσιώπησής του, θα μπορούσαν να συμβάλλουν σημαντικά στην πρόληψή του. Άλλωστε, σύμφωνα και με τον Larking (1994), η μη αποσιώπηση των περιστατικών, η άμεση αντιμετώπιση του θύτη, η θέσπιση σχολικών κανόνων που θα περιορίζουν τη συμπεριφορά παρενόχλησης, θα μπορούσε να καταστεί σημαντικός παράγοντας αποτελεσματικής αντιμετώπισης κάθε μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ωστόσο, εκφράζεται, σε σημαντικό ποσοστό και η άποψη ότι, ίσως, τελικά το φαινόμενο αυτό να μην μπορεί να προληφθεί, εφόσον, όπως υποστηρίζει ερωτώμενο άτομο της έρευνας, «όποιος το έχει θα το κάνει... είναι αυτό που λένε το χει η κούτρα του», και «δεν νομίζω ότι θα υπάρξει ποτέ τέλειο πλαίσιο κανονισμών, για να κάνεις πρόληψη ...», μόνο με την *κουλτούρα*, απόψεις που επικαιροποιούν όσα θεωρητικά γνωρίζουμε, ότι δηλαδή «το περιβάλλον και ο τρόπος που ανατράφηκε ο θύτης, είναι σημαντικοί παράγοντες, που προκαθορίζουν τον μετέπειτα ρόλο του ως *ενήλικα*» (Ναλμπάντης, 2001).

Επίσης, σε σημαντικό ποσοστό, εκφράζεται και η άποψη ότι θα πρέπει να δοθεί έμφαση σε κανόνες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά και την εξωτερική εμφάνιση του θύματος, θεωρώντας ότι αυτή (η εξωτερική εμφάνιση), καθορίζει σημαντικά την μετέπειτα συμπεριφορά του θύτη. Οι απόψεις αυτές, δεν μπορούν να βασιστούν θεωρητικά, εφόσον, σύμφωνα με την προβληματική των ερευνών, η πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης του θύματος συνδέεται με τη γενικότερη αντίληψη του «θύτη» και όχι τόσο με τη φυσική εμφάνιση του θύματος (Wyatt, 2000).

Επιπλέον μελετήθηκαν οι απόψεις των διευθυντών/τριών, αναφορικά με το *όφελος που θα μπορούσε να έχει στην πρόληψη του φαινομένου, η εκπαίδευση-κατάρτιση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο*. Στο σύνολό τους οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι είναι αναγκαία η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στο φαινόμενο αυτό, κυρίως «... για να αποφευχθούν αυτοσχεδιασμοί και να υπάρχει αντιμετώπιση βασισμένη σε γνώσεις». Η ανάλυση των δεδομένων του ερωτήματος αυτού, αναδεικνύει ακόμη μια έλλειψη γνώσεων που αφορά το υπό μελέτη φαινόμενο που εκφράζεται από το ερωτώμενο άτομο ως εξής «δεν μπορώ να συλλάβω τι μπορεί να γίνει, για να αποφευχθούν τέτοια φαινόμενα. Θα υπάρχουν κάποιοι πιο ειδικοί που πιθανόν να ξέρουν». Η απάντηση που δίδεται, φανερώνει πως οι διευθυντές/τριες, όχι μόνο δεν είναι καταρτισμένοι ως προς το φαινόμενο, αλλά δεν γνωρίζουν καν σε ποιους φορείς πρέπει να απευθυνθούν.

Παρόλα αυτά, σε ερώτημα σχετικά με το «αν θα απευθύνονταν σε φορείς που θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα πλαίσιο στήριξης και υποστήριξης των θυμάτων», η συντριπτική πλειοψηφία απαντά πως αυτό είναι αναγκαίο. Διευκρινίζουν δε, ότι πιο αναγκαία είναι η στήριξη, του θύματος και του θύτη, εφόσον

«η τιμωρία από μόνη της δεν λέει κάτι», ειδικά τη στιγμή που «ο κόσμος εμπιστεύεται ως προς το 3% την αστυνομία, τις αρχές», ενώ, «θα απευθυνθεί στο σχολείο προκειμένου να λύσει το πρόβλημά του ή στις κοινωνικές υπηρεσίες που θα του δώσουν κατευθύνσεις...».

Η Συμβολή της Συμβουλευτικής Διαδικασίας στην Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η συμβουλευτική διαδικασία θέτει ως στόχο, τη λήψη αποφάσεων μέσα από την αυτοανίχνευση και τον αυτοστοχασμό. Άλλωστε, η εξελικτική πορεία του συμβουλευόμενου περνά από τρία στάδια (σύμφωνα με το ανθρωπιστικό μοντέλο της συμβουλευτικής). Το στάδιο της διερεύνησης, όπου το άτομο προβληματίζεται πάνω στο ζήτημα που το απασχολεί, το στάδιο της ενόρασης, όπου το άτομο θα γνωρίσει και θα κατανοήσει τον εαυτό του και το στάδιο της δράσης, όπου το άτομο θα οδηγηθεί στην αποκατάσταση ή και επίλυση του προβλήματος (Carkhuff, 1969).

Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας ξεκινούν με τη γνώριμία της/του συμβούλου με τον/ην συμβουλευόμενο/η, με τέτοιο τρόπο, ώστε ο/η συμβουλευόμενος/η να αισθανθεί άνετα και να μπορέσει να μιλήσει για τα θέματα που τον/την απασχολούν, σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και ασφάλειας. Μαζί θα δομήσουν τις πρώτες βάσεις της σχέσης τους (το συμβόλαιο), δημιουργώντας ένα χρονοδιάγραμμα, όπου θα περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο θα υποστηριχθεί ο/η συμβουλευόμενος/η, τις όποιες άλλες διαδικασίες θα πρέπει να πραγματοποιηθούν, την πιθανή παραπομπή του/της συμβουλευόμενου/ης κ.ο.κ. (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2009). Η παραπομπή, ως πρακτική στο χώρο της συμβουλευτικής, έχει την έννοια της μεταφοράς ή μεταβίβασης ολόκληρης ή μέρους της φρονιάδας ενός συμβουλευόμενου/ης σε πιο ειδικό φορέα ή υπηρεσία (Δημητρόπουλος, 1993).

Στο δεύτερο στάδιο, της ουσιαστικής κατανόησης του προβλήματος, θα επιχειρηθεί, το θύμα να στραφεί στον εαυτό του, προσπαθώντας να γνωρίσει και να αναγνωρίσει του φόβους του, τα συναισθήματά του κ.ο.κ. Τη στιγμή αυτή, θα αποκτήσει επίγνωση της συμπεριφοράς του και με μεγαλύτερη αυτογνωσία και αίσθηση ευθύνης, θα προχωρήσει σε αποφάσεις ελέγχου και γενικότερης βελτίωσης της ζωής του (Hill & O'Brien, 1999).

Ο ρόλος του/της συμβούλου σε αυτό το στάδιο, συνίσταται στη χρήση της κατάλληλης τεχνικής, με σκοπό να προβεί σε μια πρώτη διατύπωση και διάγνωση των προβλημάτων του/ της συμβουλευόμενου/ης (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2009).

Πρακτικά, η παρότρυνση του συμβουλευόμενου να αφηγηθεί και να οργανώσει τις εμπειρίες του εαυτού του στο «εδώ και τώρα», θα τον/την βοηθήσει, να αντιμετωπίσει το συγκεκριμένο πρόβλημα, να προσδιορίσει ή να επαναπροσδιορίσει τους στόχους που αρχικά είχε θέσει, να ανακατασκευάσει το χάρτη της ζωής του/ της, να αυτο-οργανωθεί, να αποκτήσει μία θετική εικόνα του εαυτού του/της, να αναλάβει την ευθύνη του εαυτού του/ της, να εξασκηθεί να διερευνά μόνος/η του/της τις δικές του/της λύσεις στα προβλήματα του/της, κ.ά. (Λίτμυ, Ζορμπά, κ.ά. 2011).

Στο τρίτο στάδιο της δράσης, η βοήθεια του συμβούλου θα εξασφαλίσει την παγίωση των αλλαγών, τη γενίκευση των νέων δεξιοτήτων και την κατάρτιση νέων γνώσεων. Συνεπώς, σε όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής πορείας, ο ρόλος του συμβουλευόμενου/ης, παραμένει ενεργητικός.

Στο τελευταίο στάδιο χαρακτηρίζεται από τη λήξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, η οποία ολοκληρώνεται, όταν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που τέθηκαν στην αρχή. Ειδικότερα σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, η συμβουλευτική παρέμβαση, δίνει έμφραση στα θετικά στοιχεία, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των συμβουλευόμενων, τους υποστηρίζει μέσα από συζητήσεις, έτσι ώστε αυτοί να αποκτήσουν σταδιακά τον έλεγχο των καταστάσεων που βιώνουν, βρίσκοντας τον τρόπο και το θάρρος να μιλήσουν για όσα τους προκαλούν δυσφορία στο χώρο εργασίας και τους οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό. Επιμέρους δεξιότητες και ικανότητες που κατακτούν, αφορούν στην αποσαφήνιση των προσωπικών - κοινωνικών καταστάσεων που βιώνουν (π.χ. τα διλήμματα, τις σχέσεις ανισότητας, τον κοινωνικό αποκλεισμό κ.λπ.), στην αναγνώριση δυνατών επιλογών και στη λήψη αποφάσεων (εστιάζοντας σε πιθανούς κινδύνους και επιπτώσεις), στην υποστήριξη για την έκφραση «αρνητικών» συναισθημάτων (π.χ. θυμού, οργής, ματαιώσης, κ.λπ.), στην ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, της αυτό-αξίας και του αυτοσεβασμού, στην ενθάρρυνση για κοινωνική δικτύωση και πληροφόρηση.

Οι σύμβουλοι που θα εμπλακούν στη συμβουλευτική διαδικασία, δεν είναι απαραίτητα ψυχολόγοι, αλλά θα πρέπει να έχουν κάνει ειδική εκπαίδευση πάνω στο συγκεκριμένο θέμα. Επίσης, θα χρειαστούν την πολύτιμη βοήθεια ενός/μιας επόπτη/ριας για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τυχόν δυσκολίες και διλήμματα, έντονα συναισθήματα που κατά κανόνα δυσχεραίνουν την επιτυχημένη έκβαση της διαδικασίας. Ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί η εκπαίδευση/ κατάρτιση των εμπλεκόμενων θα συζητηθεί στο κεφάλαιο που ακολουθεί.

Συμπεράσματα: Ο Ρόλος της Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π. για μία Αποτελεσματική Αντιμετώπιση του Φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Εκπαιδευτικό Χώρο

Πράγματι, στους εκπαιδευτικούς χώρους, εντοπίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο, κάθε φορά, εμφανίζεται με διαφορετική μορφή και συχνότητα. Από όσα συζητήθηκαν παραπάνω, γίνεται σαφές ότι για να εξλειφθούν ή να ελαχιστοποιηθούν φαινόμενα παρενόχλησης στον εργασιακό, εκπαιδευτικό χώρο, απαιτούνται αλλαγές τόσο σε επίπεδο δομών και υπηρεσιών, όσο και σε επίπεδο στάσεων και αντιλήψεων των εμπλεκόμενων μελών, ώστε όσα συμβαίνουν, αφενός να μην αποκωπούνται και αφετέρου να μη δημοσιοποιούνται προκειμένου να προβληθεί το φαινόμενο, χωρίς ουσιαστικές αλλαγές στον τρόπο δομής και λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων. Στο πλαίσιο αυτό, οι παρεμβάσεις των διευθυντών/ ντριών, τόσο σε επίπεδο πρόληψης όσο και σε επίπεδο αντιμετώπισης, θα μπορούσαν να συμβάλλουν σημαντικά στην μείωση ή και εξάλειψη του φαινομένου.

Ειδικότερα, όσον αφορά τους/ τις διευθυντές/ ντριες, από τη θέση ευθύνης τους, θα μπορούσαν με παρεμβάσεις συμβουλευτικού χαρακτήρα, να ενισχύσουν

την σωστή κατανόηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, να συμβάλλουν στην γνώση της έκτασης του φαινομένου αυτού καθώς και στην εξοικείωση με τις θετικές πολιτικές αντιμετώπισής του, έτσι ώστε να μειωθεί η έκτασή του (Paludi & Barickman, 1990). Παράλληλα, μέσω τους εποπτικού τους ρόλου, θα μπορούσαν να επισημάνουν την ανάγκη λήψης μέτρων, για την έγκαιρη αντιμετώπιση κάποιας δυσάρεστης κατάστασης (Σαΐτης, 2007).

Ωστόσο, επειδή – όπως ειπώθηκε και από ερωτώμενο άτομο της έρευνας «οι διευθυντές δεν μπορούν να τα γνωρίζουν όλα», θα μπορούσαν να προωθηθούν συνεργασίες των σχολείων με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς προκειμένου να τους παράσχουν συμβουλευτική φροντίδα μέσα σε ένα οργανωμένο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης. Η σημαντικότητα ύπαρξης ενός τέτοιου πλαισίου, τονίζεται σε μια «πρόταση έρευνας και παρέμβασης ζητημάτων εργασιακής παρενόχλησης», όπου ο κοινωνικός λειτουργός, μαζί με άλλους ειδικούς, όπως, ιατροί εργασίας, ψυχολόγοι, γραφολόγοι, δικηγόροι/νομικοί, παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη στα θύματα και προασπίζουν τα δικαιώματά τους (Κωνσταντινίδης, 2010).

Όμως, στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα κάτι τέτοιο δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί, εξαιτίας του μεγάλου κόστους που απαιτείται. Σε αυτό το σημείο θεωρούμε τον ρόλο της «ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.», κρίσιμο, αναγκαίο, σημαντικό και αναντικατάστατο.

Ειδικότερα, η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π θα μπορούσε να συμβάλλει με διάφορες δραστηριότητες, στην επικοινωνία των σχολείων με φορείς Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, στην ενημέρωση τους πάνω σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις της παρενόχλησης, τόσο σε εθνική όσο και σε διεθνή κλίμακα, καθώς και στην ανταλλαγή απόψεων πάνω στα ζητήματα παρενόχλησης που οι εκπαιδευτικοί συναντούν καθημερινά στον εκπαιδευτικό εργασιακό χώρο τους.

Επιπλέον, θα μπορούσε να διευκολύνει την οργάνωση προγραμμάτων συμβουλευτικής και προσανατολισμού σε διάφορες ομάδες ατόμων που την έχουν ανάγκη, όπως π.χ. σε γονείς, φοιτητές, εκπαιδευτικούς, διευθυντές κ.λπ. που τυγχόν εμπλέκονται σε περιστατικά παρενόχλησης, μέσω επιμορφωτικών συναντήσεων. Άλλωστε, η ενημέρωση της κοινωνίας πάνω σε θέματα βίας και κακοποίησης θεωρείται πολύ σημαντικός παράγοντας ανασχεσης της βίας, τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, γεγονός που αναδεικνύει την αναγκαιότητα της συνεργασίας των συμβούλων με ευρύτερους φορείς.

Ας μην ξεχνάμε βέβαια ότι δυνατότητα επιμόρφωσης και κατάρτισης που αφορά ζητήματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, μπορούν να λάβουν όλοι οι εκπαιδευτικοί, μέσω της συμμετοχής τους στο ετήσιο πρόγραμμα ΠΕΣΥ.Π.. Αν και συχνά υποστηρίζεται ότι το κόστος παρακολούθησης ενός τέτοιου προγράμματος είναι μεγάλο (απαιτείται αφιέρωση χρόνου και χρημάτων), θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το κόστος σχεδιασμού και εφαρμογής μιας θετικής προληπτικής πολιτικής, μέσα από προγράμματα κατάρτισης, που στοχεύουν στη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή, σημαντικά χαμηλότερο από αυτό που συνεπάγεται για το θύμα και την σχολική μονάδα, η παρενόχληση.

Παράλληλα, η Ε.Α.Ε.ΣΥ.Π., θα μπορούσε να διεξαγάγει σχετικές μελέτες και έρευνες, αξιολογώντας τα δεδομένα και παρέχοντας ανατροφοδότηση προς κάθε κατεύθυνση.

Ακόμη, θα μπορούσε να λειτουργήσει ως όργανο συμβουλευτικό προς τους υπεύθυνους φορείς εκπαιδευτικής, οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της πολιτείας (π.χ. Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών κ.τ.λ.), προκειμένου να λάβουν εγκαίρως μέτρα για την πρόληψη ή αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τέλος, θα μπορούσε να εξασφαλίσει συνεργασία με φορείς επιστημονικούς, επαγγελματικούς ή συνδικαλιστικούς, για να βοηθήσει στην επίλυση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ωστόσο, η πραγματοποίηση των στόχων της Ε.Α.Ε.ΣΥ.Π., ενδεχομένως να συναντήσει δομικές δυσκολίες που συνδέονται τόσο με το βαθμό δέσμευσης των εμπλεκόμενων μερών, όσο και με την ευμεταβλητότητα και πολυμορφία που χαρακτηρίζει τις σημερινές σχολικές μικρο κοινωνίες (Μαστοράκη 2006).

Κλείνοντας την παρούσα εισήγηση, θα επιθυμούσαμε να επισημάνουμε ότι σήμερα, περισσότερο από κάθε άλλη φορά, κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη οργανωμένων υπηρεσιών από την πλευρά της πολιτείας καθώς και η ευθύνη των επαγγελματιών- λειτουργών της Συμβουλευτικής για την παροχή υψηλής ποιότητας έργου στα σχολεία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). Ηθικοί προβληματισμοί για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο Α.-Σ. Αντωνίου, *Ηθική των Επιχειρήσεων Business Ethics*. (Τόμος Ι). Αθήνα: Σακκούλα.
- Αρτινοπούλου, Β. (2001). *Βία στο σχολείο, έρευνες και πολιτικές στην Ευρώπη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Αρτινοπούλου, Β., & Παπαθεοδώρου, Θ. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Αθήνα: Έρευνα, ΚΕΘΙ.
- Carkhuff, R. R. (1969) *Human and helping relations* (Vols. 1& 2). New York: Holt, Rinehart & Winston
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1993). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η θεωρία της, η πράξη της, οι εφαρμογές της* (δεύτερη έκδοση). Μέρος Δεύτερο. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Einarsen, S. (2000). *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo*, στο: *Transcending boundaries: integrating people, processes and systems. The school of Management. Griffith University. Proceedings of the 2000 Conference, Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September*.
- Fitzgerald, L.F. & Ormerod, A.J. (1993). *Breaking the silence: The sexual harassment of women in academic and the work place*. In F. Denmark and M. Paludi (Eds). *Psychology of Women: A handbook of issues and theories*, pp. 553-581. New York: Greenwood Press.
- Hill, C.E. & O'Brien, K. M. (1999). *Helping skills. Facilitating exploration, insight and action*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Καρεκλάκη, Ε. (8 Δεκεμβρίου 2011). Αναβρασμός στο Ρέθυμνο για τον παιδεραστή. Έθνος, <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=22768&subid=2&pubid=63586523>
- Κωνσταντινίδης, Μ. (2010). Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης. http://www.elinyaecongress2010.gr/02_profotikes/pa048.pdf
- Larking, J. (1994). *Sexual harassment: High school girls speak out*. Toronto, Ontario: Second Story Press.
- Λίτμυ, Τ., Ζορμπά, Ε., Σουλή, Σ., Τόπα, Μ. (2011). Βία κατά των γυναικών. Οδηγός παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών & λειτουργίας των υποστηρικτικών δομών. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Μαλικιώση – Λοΐζου, Μ. (2009). Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση. Από τη θεωρία στην πράξη. 13^η Έκδοση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαστοράκη, Έ. (χ.χ.). Συνέδρια και ημερίδες της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η συμβολή τους στην ανάπτυξη του θεσμού Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π, τεύχος 78-79.
- Ναλμπαντίς, Ι. (2001). Η συγκριτική παιδαγωγική στην Ελλάδα. Αθήνα: Ποθητός.
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β., & Βιδάλη, Σ. (2001). Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα. Αθήνα: ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Πηλαβάνη, Α. (2009). Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ένας αθέατος εφιάλτης. Κύπρος: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου - ΠΙΚ.
- Σαΐτης, Χ. (2007). Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο. Από τη θεωρία ... στην πράξη. Τρίτη Έκδοση. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Σταφιδάς, Δ. (2003). Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών και ανδρών εκπαιδευτικών στο χώρο του σχολείου: Δελτίο Εκπαιδευτικής Αρθρογραφίας τχ. 21-22 (Οκτ. 2004) Αύγ.2002 - Ιούλ.2003. Νέα Παιδεία, σσ. 134-154.
- Wetkowska, E., Kjellberg, A. (2005). Dimensions of Peer Sexual Harassment in Swedish High Schools: what factor structures show the best fit to Girls' and Boys' Self Reports?. Sex Roles, v 53, p1-17.
- Wyatt, N. (2000). *Legal Definitions of Sexual Harassment*. California: Pen State University.
- Ψαθοπούλου, Π. (2012). Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό εκπαιδευτικό χώρο. Πτυχιακή εργασία για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών, Μοντέλα Σχεδιασμού και Ανάπτυξης εκπαιδευτικών Μονάδων. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Zeira, Ant., Astor, B. –A., & Benbenishty, R. (2001- 2002). Sexual Harassment in Jewish and Arab Public Schools in Israel. *Child Abuse and Neglect*, 26.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, τ. 98-99, Μάρτιος 2012-Ιούνιος 2012, σσ. 119-121

1. Τα νέα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Ολοκληρώθηκε η συνάντηση προβληματισμού επιστημόνων και επαγγελματιών συμβουλευτικής-προσανατολισμού

Η συνάντηση προβληματισμού της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π διενεργήθηκε, το Σάββατο 11 Φεβρουαρίου 2012 και ώρα 9.30 πμ στο θέατρο της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), στο Νέο Ηράκλειο Αττικής, 141 21, (σταθμός Ειρήνης του ΗΣΑΠ).

Στη συνάντηση παρουσιάστηκαν εισηγήσεις από προσκεκλημένους ομιλητές και συναδέλφους και επακολούθησε συζήτηση στα ακόλουθα κεντρικά θέματα:

1. Οι τελευταίες εξελίξεις στο θεσμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής (συντονιστές: Θεόδωρος Κατσανέβας, Αρχάγγελος Γαβριήλ)
 - Κωτσόβολης Νίκων, Msc: «ΣΕΠ, κριτική προσέγγιση»
 - Καλαβρά-Μυλωνά Νίνα, Δρ.: «Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ακολουθώντας τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις»
2. Οι σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και τάσεις (συντονιστές: Σπύρος Κρίβας, Μαρία Κουτσαύτη)
 - Σταθάπουλος Νίκος, Msc: «Ευρωπαϊκές Προδιαγραφές Πιστοποίησης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού»
3. Το μέλλον του θεσμού (συντονιστές: Μιχάλης Κασσωτάκης, Δέσποινα Σιδηροπούλου, Έλενα Μαστοράκη, Φωτεινή Βλαχάκη)
 - Πάλουρης Παναγιώτης, Δρ.: «Αν το μωρό δεν κλάψει, η μάνα δεν το ταΐζει. Το Νέο Σχολείο και ο θεσμός ΣΕΠ [συμβουλευτικής] στα Σχολεία με τα Νέα Προγράμματα Σπουδών»
 - Παμουκτσόγλου Αναστασία, Δρ.: «Συμβουλευτική και ο θεσμός του Σχολικού Συμβούλου στο Σχολείο του 21^{ου} αιώνα»
 - Κατσιγιάννη Ευγενία, Msc., Τοροσιάδου Ευγενία, Msc.: «Στην εποχή του «νέου σχολείου» και της κοινωνικοοικονομικής κρίσης μήπως οι εκπαιδευτικοί έχουν την ανάγκη του θεσμού ΣΥΠ;»
 - Χατζησταμάτης Κωνσταντίνος-Βίκτωρ, Msc.: «ΓΡΑΣΥ: αναγκαιότητα – προτάσεις για το μέλλον του θεσμού στην επαγγελματική εκπαίδευση»
 - Ψαθοπούλου Παγώνα-Ξανθή, Πάφου Ουρανία, Ψαθοπούλου Κωνσταντίνα-Φωτεινή: «Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στη Δ.Ε.Ε.»
4. Ο ρόλος της ΕΛΕΣΥΠ (συντονιστές: Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Παναγιώτης Σαμοΐλης)

Στις συζητήσεις συμμετείχαν, μεταξύ άλλων, ο καθηγητής Μιχάλης Κασσωτάκης, ο τ. Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Πάνος Σαμοΐλης και άλλα μέλη.

Καταγράφηκαν σοβαρές ενστάσεις για την αποσάρθρωση του ΣΕΠ από το Υπουργείο Παιδείας, αλλά έγιναν και εποικοδομητικές προτάσεις για το μέλλον του θεσμού. Από τον κ. Κασσωτάκη επισημάνθηκε ότι ο θεσμός θα συνεχίσει να υπάρχει και να αναπτύσσεται, γιατί αυτό απαιτεί η σύγχρονη εποχή. Υπήρξε προβληματισμός για την προοπτική ιδιωτικοποίησης που φαίνεται ότι προωθεί το Υπουργείο και κατατέθηκαν πολλές διαφορετικές σκέψεις.

Η συνάντηση-ημερίδα έκλεισε με επίκληση της ανάγκης για συσπείρωση των στελεχών του κλάδου.

2. Βιβλία –Περιοδικά που λάβουμε:

α. Παντελής Γαλίτης: *ΣΤΟ ΚΥΝΗΓΙ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. Εσπερινή Εκπαίδευση και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, εκδ. Επίκεντρο, Αθήνα, 2011

«Ένα από τα μεγάλα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η ανθρωπινή κοινωνία είναι αυτό του κοινωνικού αποκλεισμού, με διαφορετικές κάθε φορά εκφάνσεις, ανάλογες με τη μορφή και τη δομή της εκάστοτε κοινωνίας, και κατά συνέπεια με ανάλογες πολιτικές αντιμετώπισής του.

Η παρουσίαση της εργασίας αυτής αποτέλεσε την αφορμή για την ενσάρκωση μιας φιλόδοξης προσπάθειας: Τη διεξοδική παρουσίαση της εσπερινής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, μέσα από την σκιαγράφηση της διαδρομής της από την γέννηση της μέχρι τις μέρες μας, με αναλυτική παρουσίαση των δεδομένων που την περιγράφουν, καθώς και του ρόλου που αυτή έχει διαδραματίσει, και συνεχίζει να διαδραματίζει μέχρι και σήμερα, στο ελληνικό εκπαιδευτικό στερέωμα και στην ελληνική κοινωνία γενικότερα. Ο αναγνώστης ελπίζουμε πως θα έχει την ευκαιρία να περιδιαβεί μέσα από τις σελίδες του βιβλίου αυτού σε μια “ακτινογραφία” της εσπερινής εκπαίδευσης, όπως αυτή γεννήθηκε, ενηλικιώθηκε και υφίσταται στο Νεοελληνικό κράτος.

Ο Παντελής Γαλίτης είναι Διδάκτορας της Παιδαγωγικής Σχολής του ΑΠΘ, πτυχιούχος του Παιδαγωγικού Τμήματος της Παιδαγωγικής Σχολής του ΑΠΘ, της Παιδαγωγικής Ακαδημίας Λάρισας, καθώς και της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών του ΤΕΙ Θεσσαλονίκης. Τα ερευνητικά του ενδιαφέροντα εστιάζονται στον χώρο της εκπαίδευσης, ιδιαίτερα της Δευτεροβάθμιας, με έμφαση στην εκπαιδευτική πολιτική, στις εκπαιδευτικές ανισότητες, καθώς και στην εκπαιδευτική διαδικασία. Έχει συμμετάσχει σε συνέδρια που άπτονται των παραπάνω θεματικών, ενώ έχουν δημοσιευτεί αρκετές από τις παραπάνω εισηγήσεις του. Εργάζεται ως μόνιμος εκπαιδευτικός στην Δευτεροβάθμια Τεχνική - Επαγγελματική Εκπαίδευση. Έχει υπηρετήσει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση από την θέση του δασκάλου».

β. Περιοδικό ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ ττ. 140, 141/2012. Τρίμηνη έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης «ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ»

γ. Περιοδικό Σύγχρονη Εκπαίδευση, τ. 162. Τρίμηνη Επαθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων

ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.



ΕΚΔΟΣΕΙΣ
ΠΑΤΑΚΗ
www.patakis.gr



1 105244 900808

ISSN 1105-2449

ΕΓ 80