

ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

ΤΕΥΧΟΣ 100

# 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 100, Οκτώβριος 2012-Δεκέμβριος 2012  
Volume 100, October 2012-December 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](mailto:mkassot@mail.ppp.uoa.gr)
- **Αναπληρωτές Υπεύθυνοι:** Ουρανία Καλούρη, Καθηγήτρια Α.Σ.Π.Α.Ι.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., Πειριστράτου 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. Δικτυακός Τόπος [www.elesyp.gr](http://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](mailto:info@patakis.gr), [sales@patakis.gr](mailto:sales@patakis.gr)

## **Επιστημονική Επιτροπή**

Van Esbroeck R., Prof Vrije Universiteit Brussel

Καλούρη Ουρανία, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ

Κασσωτάκης Μιχάλης, Καθηγητής Παν/ου Αθηνών

Κατσανέβας Θεόδωρος, Καθηγητής Παν/ου Πειραιά

Κρίβας Σπύρος, Καθηγητής Παν/ου Πατρών

Μαλικιώση-Λοΐζου Μαρία, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών

Μελισσά-Χαλικοπούλου Χρυσούλα, Καθηγήτρια ΤΕΙ Θεσσαλονίκης

Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Παν/ου Ιωαννίνων

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών

Στοιγιαννίδου 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 2012): τιμή απλού τεύχους 5 Ευρώ, διπλού τεύχους 9 Ευρώ.
3. Συνδρομές (απευθείας από τις Εκδόσεις Πατάκη): Ετήσια (2012) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κλπ. 18 Ευρώ. Κύπρου: Αίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά.

Copyright 2012: 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)*

|                                                                                                                                                                                                                                                      |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ</b><br><b>- AN INTRODUCTORY WORD</b> .....                                                                                                                                                       | 5-6    |
| <br><b>B. ΚΡΙΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ</b>                                                                                                                                                                                           |        |
| 1. <i>Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ. Η «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ</i><br><i>ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ»</i><br><i>στο Κατώφλι μιας Νέας Εποχής</i> .....                                                                                                            | 7-8    |
| 2. <i>Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ. Χρονολόγιο «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ</i><br><i>ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ»</i> .....                                                                                                                                         | 9-10   |
| 3. <i>Ουρανία Χ. Καλούρη. Συμβουλευτική και Πολιτισμική</i><br><i>Διαφορετικότητα</i> .....                                                                                                                                                          | 11     |
| 4. <i>Θεόδωρος Κατσάνεβας. Δράσεις της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.</i><br><i>και κάλεσμα για προβληματισμό προς τα μέλη</i> .....                                                                                                                                     | 11-13  |
| 5. <i>Νίκος Φακιολάς. Τα πολλαπλά αίτια υποβάθμισης Συ.Π</i> .....                                                                                                                                                                                   | 13-15  |
| <br><b>Γ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ-ΕΡΕΥΝΕΣ</b>                                                                                                                                                                                                             |        |
| 1. <i>Gerhart Roth. Ψυχολογική Συμβουλευτική και Προσωπική</i><br><i>και Ακαδημαϊκή Ανάπτυξη των Φοιτητών</i> .....                                                                                                                                  | 16-42  |
| 2. <i>Αλίκη Αντωνοπούλου, Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου.</i><br><i>Σύγχρονες μορφές και διαστάσεις της εργασιακής</i><br><i>παρενόχλησης (ηθικής και σεξουαλικής). Προτάσεις</i><br><i>Επαγγελματικής Συμβουλευτικής</i> .....                       | 43-54  |
| 3. <i>Κατερίνα Αργυροπούλου. Σύνθετοι Παράγοντες που Συνδέονται</i><br><i>με τις Δυσκολίες στη Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων:</i><br><i>Θεωρητική και Ερευνητική Ανασκόπηση</i> .....                                                                | 55-64  |
| 4. <i>Milica Marušić, Ανδρέας Οικονόμου. Για ποιους Λόγους Επιλέγουν</i><br><i>τις Σπουδές και την Εργασία τους οι Έλληνες Εκπαιδευτικοί</i><br><i>της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης; Υπάρχουν διαφορές μεταξύ</i><br><i>Ανδρών και Γυναικών;</i> ..... | 65-84  |
| 5. <i>Μάρθα Παπαδοπούλου, Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου.</i><br><i>Η Μετάβαση από την Απασχόληση στη Συνταξιοδότηση:</i><br><i>Η Πορεία και οι Ανάγκες για Συμβουλευτική Υποστήριξη</i> .....                                                         | 85-100 |

6. Βικτώρια Τζουμέρκα, Νίκος Φακιολάς. Επαγγέλματα και Επαγγελματίες στα Βιβλία Δ', Ε', και Στ' Δημοτικού ..... 101-122
7. Νίκος Φακιολάς, Βασιλική Πλαρινού. Ψυχοκοινωνικές Επιπτώσεις της Ανεργίας ..... 123-138

#### **Δ. ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ**

1. Καλλιόπη Εμμανουηλίδου, Μ. Μπαζιάκου, Στ. Κιτσάκη, Στ. Παργιανά, Ε. Μανρογεωργιάδης, Ι. Παπανικολάου, Β. Αμοιριδής, Μ. Σουμπάρα, Α. Ταραρά, Α.Πιπερτζή. Θερινές Συνεδρίες: Εθελοντική πιλοτική δράση ομαδικών συνεδριών από τους απόφοιτους ΠΒΣΥΠ Θεσσαλονίκης ..... 139-142

#### **Ε. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

1. Τα Νέα της ΕΛΕΣΥΠ ..... 143
2. Βιβλία –Περιοδικά που λάβαμε ..... 144

### Δύο 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 όποιον 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 του Προσανατολισμού 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. 100, Οκτώβριος 2012-Δεκέμβριος 2012, σσ. 7-15

### **Η «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ» στο Κατώφλι μιας Νέας Εποχής**

Όταν στις αρχές του 1986 η Προσωρινή Διοικούσα Επιτροπή της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. αποφάσισε να προχωρήσει στην έκδοση του επιστημονικού περιοδικού της Εταιρίας, δηλαδή της *Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, κανείς δε θα μπορούσε να προβλέψει την τόσο σημαντική πορεία που επρόκειτο να διαγράψει έως σήμερα το σπουδαίο αυτό έντυπο.

Έχουν πλέον περάσει από τότε 26 χρόνια και η κυκλοφορία του εκατοστού τεύχους της *Επιθεώρησης* μάς κάνει όλους εξαιρετικά υπερήφανους. Σε μια εποχή που ιστορικά περιοδικά αναστέλλουν λόγω της δεινής οικονομικής κρίσης την έκδοσή τους, το επιστημονικό μας όργανο, έστω και με δυσκολίες, εξακολουθεί ευτυχώς να επιβιώνει, αποτελώντας ουσιαστικά τη μοναδική πηγή έγκυρης ενημέρωσης των Ελλήνων λειτουργών του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Δυστυχώς όμως η μεγάλη αβεβαιότητα που επικρατεί στη χώρα μας καθιστά απρόβλεπτο το μέλλον και μας υποχρεώνει να παραμένουμε σε διαρκή ετοιμότητα και να επιδεικνύουμε επιστημονική και διαχειριστική ευελιξία, εάν θέλουμε να περισωθεί όχι μόνον η *Επιθεώρηση* αλλά και η Εταιρία και προπάντων ο ίδιος ο Θεσμός.

Είναι λοιπόν απαραίτητο πριν απ' όλα να προσπαθήσουμε να συνειδητοποιήσουμε τις δραματικές αλλαγές που συμβαίνουν γύρω μας, να μελετήσουμε τις επιπτώσεις που αυτές έχουν στην κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα και κατά συνέπεια στο Θεσμό που υπηρετούμε. Η ευρεία διάδοση των νέων υψηλών τεχνολογιών, η συγκέντρωση του πλούτου στα χέρια των λίγων, η εξαθλίωση των οικονομικά ασθενέστερων κοινωνικών στρωμάτων και ειδικά η προοδευτική συρρίκνωση και εξασθένηση της μεσαίας και μικρομεσαίας τάξης έχουν αλλάξει τα δεδομένα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Θεωρίες, μοντέλα, λειτουργίες του Θεσμού θα έπρεπε, κατά την άποψή μας, ήδη από καιρό να έχουν αναθεωρηθεί και να συμβαδίζουν με τις ραγδαίες εξελίξεις που συντελούνται σε όλους τους τομείς. Προς αυτή την κατεύθυνση είναι ανάγκη να στρέψει την προσοχή της και να προσαρμόσει σε μεγάλο βαθμό τη θεματολογία της η *Επιθεώρησή* μας κατά τη νέα περίοδο έκδοσής της που ξεκινά από αυτό το τεύχος, αν θέλουμε να διατηρεί το ενδιαφέρον των αναγνωστών της και να εξυπηρετεί τις ανάγκες αναπροσανατολισμού του Θεσμού στη χώρα μας.

Είναι ασφαλώς πολύ σημαντικές οι έρευνες και τα επιστημονικά άρθρα που δημοσιεύονται στο περιοδικό μας από τα πρώτα βήματά του έως σήμερα, που αναμφίβολα πλουτίζουν και κοσμούν την Ελληνική βιβλιογραφία. Όμως θα τολμούσα να ισχυριστώ πως των περισσότερων τους είναι πολύ εξειδικευμένο το περιεχόμενο και φοβάμαι ότι σχετικά λίγοι από τους αναγνώστες της *Επιθεώρησης*

ενδιαφέρονται γι' αυτό πραγματικά. Επειδή εξάλλου τα έξοδα έκδοσης του περιοδικού είναι μεγάλα, πιστεύω ότι θα πρέπει να προσπαθήσουμε να διευρύνουμε δραστηκά το αναγνωστικό του κοινό με εμπλουτισμό και δυναμική επέκταση της θεματολογίας και της ύλης του προς την κατεύθυνση της Οικονομίας και της Κοινωνιολογίας. Ένας σύμβουλος που σέβεται τη δουλειά του και έχει υψηλή συναίσθηση ευθύνης, οφείλει, παράλληλα με τις εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, να ενημερώνεται συστηματικά για το τι συμβαίνει και τι αλλάζει στην οικονομία και στην κοινωνία.

Στην προσπάθεια για βελτίωση και εκσυγχρονισμό του περιοδικού μας, θα ήταν πολύ χρήσιμο να ζητήσουμε και τη βοήθεια των μελών της Εταιρίας και των αναγνωστών του, οι οποίοι θα μπορούσαν να ασκήσουν γόνιμη κριτική για τη μέχρι τώρα μορφή, την ποιότητα και το περιεχόμενο της *Επιθεώρησης*. Είναι, νομίζω, σοβαρή παράλειψη το ότι η Συντακτική Επιτροπή δε ζήτησε ποτέ έως σήμερα επισήμως με κάποιο ερωτηματολόγιο ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο να της δοθεί πολύτιμη ανατροφοδότηση από όλα τα μέλη και τους φίλους της ΕΑ.Ε.ΣΥ.Π.. Ίσως αν είχε γίνει κάτι τέτοιο, το περιοδικό μας να είχε μια πιο δυναμική εξέλιξη και μεγαλύτερη κυκλοφορία.

Ένα σημαντικό διακύβευμα που έχει να αντιμετωπίσει η *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* στο κατώφλι της νέας περιόδου της ζωής της που ανοίγεται μπροστά της είναι και η ουσιαστικά αναγκαστική προοπτική της ηλεκτρονικής έκδοσής της. Είναι αναμφίβολο ότι το κόστος παραγωγής και κυκλοφορίας του ηλεκτρονικού τύπου είναι πολύ μικρότερο από εκείνο του παραδοσιακού και οι εκδόσεις σε ψηφιακή μορφή καθιστούν δυνατή ακόμα και τη δωρεάν ανάγνωσή τους σε όσους διαθέτουν βασικές γνώσεις πληροφορικής και τη δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο. Βέβαια ούτε η ποιότητα ούτε η αισθητική ούτε η χρησιμότητα του ηλεκτρονικού τύπου είναι ακόμα κατοχυρωμένη και εξασφαλισμένη για τα άτομα της γενιάς μας, όταν μάλιστα αρκετά από αυτά δεν είναι σε θέση να χειριστούν τους υπολογιστές, με τους οποίους δεν είναι πάντα εφικτό να εξοικειωθούν. Επειδή όμως βρισκόμαστε πια στα πρόθυρα της επικράτησης των ηλεκτρονικών βιβλίων και περιοδικών, η *Επιθεώρησή* μας θα πρέπει να ετοιμάζεται συστηματικά για το μεγάλο άλμα προς τα εμπρός.

Αρχή νέας χιλιετίας και περίοδος μεγάλων αλλαγών, ανακατατάξεων και κοσμογονικών εξελίξεων η εποχή μας!!! Όποιος δε διαθέτει διορατικότητα και ικανότητες προσαρμογής και ευελιξίας, δε θα καταφέρει να επιβιώσει είτε αυτός είναι άτομο, φορέας ή θεσμός, είτε κοινωνική τάξη, χώρα ή ακόμα και έθνος. Είναι συγκλονιστικό αυτό που ο Τόμας Φρίντμαν διαπιστώνει, ότι δηλαδή στις μέρες μας μεγάλο μέρος της μεσαίας και μικρομεσαίας τάξης σε ολόκληρο τον κόσμο αμήχανο και καταπτοημένο νιώθει να φεύγει το μέλλον από τα χέρια του και κινδυνεύει να κατακλυθή στην τάξη των νεόπτωχων. Όσο μικρή κι αν είναι η *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, οφείλει να παλέψει, όχι μόνο για να επιζήσει η ίδια, αλλά και να αγωνιστεί μαζί με όλους μας για το μέλλον του Θεσμού και για το καλό της χώρας μας.

Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ

**Χρονολόγιο**  
**«ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ»**

- 15 Φεβρουαρίου 1986:** Η Προσωρινή Διοικούσα Επιτροπή της ΕΛΕΣΥΠ αποφάσισε να προχωρήσει στην προετοιμασία έκδοσης επιστημονικού περιοδικού. Ανατέθηκε στον τότε Πρόεδρο Ευστ. Δημητρόπουλο η σύνταξη οδηγιών προς τους μελλοντικούς αρθρογράφους (Γαβριήλ 2006, σ. 45).
- Απρίλιος 1986:** Κυκλοφόρησαν σε μορφή επιστολής προς τα μέλη και τους φίλους της ΕΛΕΣΥΠ οι οδηγίες προς τους αρθρογράφους και συνεργάτες του περιοδικού που ετοιμαζόταν να εκδώσει η Εταιρία (Γαβριήλ 2006, σ. 46).
- 14 Μαΐου 1986:** Εγκρίθηκε από την Προσωρινή Διοικούσα Επιτροπή το σχέδιο ιδιωτικού συμφωνητικού με τις Εκδόσεις Καραμπερόπουλος Α.Ε. για τη δωρεάν εκτύπωση του περιοδικού. Ορίστηκε Προσωρινή Συντακτική Επιτροπή για την έκδοση του πρώτου τεύχους αποτελούμενη από τους: Γαβριήλ Αρχάγγελο, Δημητρόπουλο Ευστάθιο, Κοσμίδου Χρυσούλα, και Τζαβέλλα Νίκη (Σαμοΐλης 1986, σ. 61).
- 24 Οκτωβρίου 1986:** Κυκλοφόρησε το πρώτο τεύχος της *Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού – Review of Counselling and Guidance* και διανεμήθηκαν τα αντίτυπά του αυθημερόν στα μέλη της Εταιρίας κατά τη διάρκεια της πρώτης Γενικής Συνέλευσης που συγκλήθηκε στο κτίριο του Εθνικού Ιδρύματος Νεότητας στην οδό Φιλελλήνων 9.
- Φθινόπωρο 1987:** Κυκλοφόρησε το διπλό τεύχος 2-3 με τη φροντίδα και επιμέλεια της πρώτης τακτικής Συντακτικής Επιτροπής, την οποία αποτελούσαν οι: Γαβριήλ Αρχάγγελος, Δημητρόπουλος Ευστάθιος, Κάντας Αριστοτέλης, Κοσμίδου Χρυσούλα και Τζέπογλου Στέφανος.
- Οκτώβριος 1988:** Στο διπλό τεύχος 5-6 δημοσιεύτηκαν τα Πρακτικά του Α΄ Πανελληνίου Συνεδρίου της Εταιρίας, που είχε διεξαχθεί στις 28-29 Νοεμβρίου του 1987. Την έκδοση και κεντρική διακίνηση των πρακτικών ανέλαβε ο εκδότης Σπύρος Καραμπερόπουλος κατά την τελευταία συνεργασία του με την ΕΛΕΣΥΠ (Δημητρόπουλος 1988, σ. 6).
- Τέλη 1988 - Αρχές 1989:** Η Εταιρία αναγκάστηκε να αναζητήσει νέο εκδότη. Για ένα περίπου έτος συνεργάστηκε με τη Liquid Letters, η οποία εξέδωσε τα τεύχη 7-8, 9 και 10-11. Παράλληλα το Δ.Σ. της ΕΛΕΣΥΠ προσπάθησε χωρίς επιτυχία να δώσει λύση στο πρόβλημα της άρνησης των Ταχυδρομείων και της Γενικής Γραμματείας Τύπου του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημοσίας Διοίκησης και Αποκέντρωσης να μειώσουν τα ταχυδρομικά έξοδα αποστολής των αντιτύπων της *Επιθεώρησης* στα μέλη μας (Σαμοΐλης 1986, σ.62).
- Δεκέμβριος 1989:** Στο τεύχος 10-11 δημοσιεύτηκαν τα Πρακτικά του Β΄ Πανελληνίου Συνεδρίου με την οικονομική βοήθεια του Υπουργείου Πολιτισμού και της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς και ύστερα από την αποχώρηση της Liquid Letters ο Πρόεδρος του Δ.Σ. Στάθης Δημητρόπουλος ανέλαβε να αναζητήσει νέο εκδότη.
- Πρώτο εξάμηνο 1990:** Ξεκίνησε η συνεργασία με τις Εκδόσεις Γρηγόρη. Το τεύ-

χος 12-13 (Μάρτιος και Ιούνιος 1990) ήταν εξ ολοκλήρου έκδοση της ΕΛΕΣΥΠ και το βιβλιοπωλείο Γρηγόρη, Σόλωνος 71, ανέλαβε απλά την κεντρική διάθεση του περιοδικού.

**Οκτώβριος – Δεκέμβριος 1990:** Στο τεύχος 14-15 δημοσιεύτηκαν τα Πρακτικά της 4<sup>ης</sup> επιστημονικής ημερίδας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Το τεύχος αυτό ήταν έκδοση της ΕΛΕΣΥΠ και των Εκδόσεων Γρηγόρη.

**1991:** Κυκλοφόρησαν τα Πρακτικά του Γ' Πανελληνίου Συνεδρίου, την έκδοση των οποίων χρηματοδότησε μεγάλη εταιρία εστίασης. Για πρώτη φορά εκδόθηκαν αυτόνομα και όχι ως τεύχος της Επιθεώρησης. Το ίδιο έγινε και με τα Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου του 1992 καθώς και με τα Πρακτικά του Πανελληνίου Συνεδρίου του 2006.

**1993:** Με το τεύχος 26-27 έληξε η εκδοτική συνεργασία της ΕΛΕΣΥΠ με τις Εκδόσεις Γρηγόρη.

**1994:** Από τη χρονιά αυτή και έως το 2010 τα Ελληνικά Γράμματα ανέλαβαν την έκδοση της *Επιθεώρησης*, ξεκινώντας από το τεύχος 28-29 (Μάρτιος και Ιούνιος 1994) και τελειώνοντας με το τεύχος 90-91.

**2000-2001:** Το Δ.Σ. της Εταιρίας σε συνεργασία με τη Συντακτική Επιτροπή του περιοδικού συγκρότησε Επιτροπή Κριτών, αποτελούμενη από έγκριτους επιστήμονες που δραστηριοποιούνται στους τομείς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι κριτές αυτοί αναλαμβάνουν να αξιολογούν τα άρθρα που υποβάλλονται για δημοσίευση στο περιοδικό, την τελική όμως απόφαση την παίρνει η Συντακτική Επιτροπή (Σαμοΐλης 1986, σ. 63).

**Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2010:** Μετά το κλείσιμο των Ελληνικών Γραμμάτων η ΕΛΕΣΥΠ συμφώνησε με τις Εκδόσεις Πατάκη να συνεχίσουν την έκδοση της *Επιθεώρησης* από το τεύχος 92-93 και μετά. Η συνεργασία αυτή συνεχίζεται ομαλά και αποδοτικά μέχρι σήμερα.

**Φθινόπωρο 2012:** Εορταστική έκδοση του εκατοστού τεύχους του περιοδικού. Ας ευχηθούμε στην ΕΛΕΣΥΠ και στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* να γιορτάσουν πολλές τέτοιες επετείους!

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Γαβριήλ, Αρχάγγελος (2006). ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Πορεία στο Χρόνο. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 78-79.

Σαμοΐλης, Παναγιώτης (2006). *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Ιστορία – Εξέλιξη – Προσφορά. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 78-79.

Δημητρώπουλος, Ευστάθιος (1988). Ευχαριστίες στους συντελεστές και χορηγούς του Α' Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 5-6.

Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ

## «Συμβουλευτική και Πολιτισμική Διαφορετικότητα»

Τα τελευταία χρόνια οι κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες μεταβάλλονται και μια νέα πολυπολιτισμική πραγματικότητα διαμορφώνεται. Κατά συνέπεια στο χώρο της εκπαίδευσης νέες δεξιότητες απαιτούνται από τον εκπαιδευτικό και η ανάγκη, όχι μόνο για την παιδαγωγική του, αλλά, κύρια για την συμβουλευτική του εκπαίδευση και κατάρτιση γίνεται ολοένα περισσότερο εμφανής.

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού διευρύνεται, πλέον αναφερόμαστε στον εκπαιδευτικό-σύμβουλο, στον καθηγητή-σύμβουλο, ο οποίος θα διευκολύνει την ομαλή ένταξη, την προσαρμογή και την επαγγελματική αγωγή των μαθητών του και ιδιαίτερα των αλλόγλωσσων.

Το θεωρητικό υπόβαθρο της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, οι συνθήκες εφαρμογής της, ο ρόλος και το προφίλ του συμβούλου-καθηγητή καθώς και ο τρόπος και ο στόχος της συμβουλευτικής παρέμβασης στους αλλόγλωσσους μαθητές αποτελούν σημαντικά θέματα προς ανάπτυξη και συζήτηση στη σύγχρονη εκπαιδευτική πραγματικότητα.

Η γνώση των κοινωνικο-συναισθηματικών χαρακτηριστικών των αλλοδαπών και αλλόγλωσσων μαθητών, η προσπάθεια για την προσαρμογή τους και κύρια οι τρόποι διαμεσολάβησης του καθηγητή-συμβούλου -ως συμβούλου πλέον σταδιοδρομίας- στην επαγγελματική τους επιλογή και στον σχεδιασμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας παρουσιάζεται απαραίτητη, τη στιγμή που, αν και μιλάμε για πολυπολιτισμικές κοινωνίες, οι διακρίσεις στον τομέα της επαγγελματικής επιλογής και της απασχόλησης δεν λείπουν.

Οι κύριοι στόχοι της συμβουλευτικής, τα απαραίτητα χαρακτηριστικά του συμβούλου-καθηγητή, τα ψυχосоσυναισθηματικά χαρακτηριστικά των αλλόγλωσσων μαθητών, οι τεχνικές παρέμβασης, ατομικής και ομαδικής, καθώς και οι τεχνικές και διαδικασίες εκπαιδευτικής και επαγγελματικής επιλογής των μαθητών των σύγχρονων πολυπολιτισμικών κοινωνιών, αποτελούν αντικείμενα ανάπτυξης και πρόκλησης για τους νέους επιστήμονες.

*Ουρανία Χ. Καλούρη*  
Καθηγήτρια Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.,  
Αντιπρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

### **Δράσεις της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και Κάλεσμα για Προβληματισμό προς τα Μέλη**

Στη σημερινή αρνητική οικονομική, πολιτική και κοινωνική συγκυρία που βιώνει η χώρα, οι Λειτουργοί της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλουμε να ανασυντάξουμε τις δυνάμεις μας και να προτάξουμε την ανάγκη αναμόρφωσης και αναβάθμισης του θεσμού που υπηρετούμε. Το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. στέλνει μήνυμα προβληματισμού, ετοιμότητας και συσπείρωσης στα μέλη της και σε όσους στηρίζουν το θεσμό που είναι πρώτιστα αναγκαίος για

την ανασυγκρότηση και το μέλλον της χώρας. Στα πλαίσια αυτής της αντίληψης, ύστερα από εκτενή συζήτηση και απόφαση του ΔΣ, ζητήσαμε γραπτώς και προφορικώς συνάντηση με τον σημερινό Υπουργό Παιδείας καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Αρβανιτόπουλο.

Στην επιστολή-υπόμνημα, καταθέσαμε επιγραμματικά τον προβληματισμό μας, τονίζοντας την ανάγκη (επ'αν) ίδρυσης του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού, ο οποίος κατά πρωτοφανή τρόπο αποσαθρώθηκε από την προηγούμενη ηγεσία του Υπουργείου, ύστερα από 30 χρόνια λειτουργίας, την ίδια ώρα που διεθνώς αναπτύσσεται αλματώδως. Αναφέραμε ότι θεωρούμε θετικό βήμα την πρόσφατη προκήρυξη για τη στελέχωση των ΚΕΣΥΠ, αλλά βέβαια υπάρχουν πολλά ακόμα που πρέπει να γίνουν. Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, η μοναδική επιστημονική εταιρεία της χώρας με εικοσιπεντάχρονη σημαντική παρουσία, έχει εκφράσει εγγράφως αλλά και προφορικά προς τους αρμόδιους του Υπουργείου, έντονες ανησυχίες και επιφυλάξεις σχετικά με:

- την κατάργηση των δομών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα στις σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (580 ΓΡΑΣΕΠ και 156 ΓΡΑΣΥ),
- τη συρρίκνωση του αριθμού του εξειδικευμένου προσωπικού στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ),
- την κατάργηση του μαθήματος του ΣΕΠ στην Α' Λυκείου (ΓΕΛ, ΕΠΑΛ), και σταδιακά στη Γ' Γυμνασίου,

Οι παραπάνω αρνητικές ανατροπές συντελέστηκαν αντίθετα από προηγούμενες δεσμεύσεις της ηγεσίας του Υπουργείου, χωρίς κανένα ευρύτερο σχεδιασμό, χωρίς την παράλληλη πρόβλεψη αναμόρφωσης διάφορων μορφών υποστήριξης στους μαθητές/τριες, τις οικογένειές τους, τους διδάσκοντες/ουσες, τους σχολικούς οργανισμούς, κλπ. Στο υπόμνημά μας τονίστηκε η σοβαρή ανάγκη αναμόρφωσης και ενίσχυσης του θεσμού και για το σκοπό αυτό η επιστημονική μας εταιρεία ανέφερε ότι, μπορεί να υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις και να αποτελέσει επίσημο συνομιλητή της πολιτείας. Στο διάστημα μέχρι το συνέδριό μας στις 8 Δεκεμβρίου, ελπίζεται ότι θα έχουμε συναντηθεί με τον κ. Υπουργό, καθώς και με άλλους αρμόδιους πολιτειακούς παράγοντες, για να συζητήσουμε τα σχετικά θέματα.

Επίσης, η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. έχει έρθει σε επαφή με τον Πρόεδρο του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, του φορέα κάτω από τον οποίο συγχωνεύτηκε το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στον οποίο υποβάλλαμε πρόταση συνεργασίας για το συνέδριο και άλλα ζητήματα. Επιπλέον, προωθείται η δημιουργία αγγλόφωνης ηλεκτρονικής έκδοσης του επιστημονικού μας περιοδικού που αναρτάται στην ιστοσελίδα, ενώ συζητείται η δημιουργία ενημερωτικού portal, καθώς και η οργάνωση σεμναρίων.

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. θα συνεχίσει και θα πυκνώσει κατά το δυνατόν τις δράσεις της, τις οποίες θα έχουμε την ευκαιρία να συζητήσουμε εκτενέστερα στο διάστη-

μα μέχρι και κατά τη διάρκεια του συνεδρίου. Για τον ίδιο σκοπό, καλούνται τα μέλη να προβληματιστούν σχετικά και να παρουσιάσουν συγκροτημένες σκέψεις για το μέλλον του θεσμού.

Θεόδωρος Κατσάνεβας  
Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

### «Τα Πολλαπλά Αίτια Υποβάθμισης Συ.Π.»

Χωρίς να είναι απόλυτα σαφή τα αίτια, μια κοινή διαπίστωση διαχέεται ότι η σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν έχει εδραιωθεί επαρκώς στην ελληνική κοινωνία ή στο εκπαιδευτικό της σύστημα για ιστορικούς, διαρθρωτικούς, οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς και πρακτικούς λόγους. Η προσπάθεια για εντοπισμό των αιτιών δεν μπορεί να είναι πλήρης, αλλά μπορεί να αποτελέσει τη βάση ενός σχετικού διαλόγου.

- Ο θεσμός έχει περάσει πολλές περιπέτειες στην ιστορική του διαδρομή και ποτέ δεν συνάντησε πλήρη αναγνώριση από την Πολιτεία ή την κοινωνία.
- Η πολιτική ηγεσία δεν έχει αντιληφθεί τη μεγάλη χρησιμότητα του θεσμού και επιδιώκεται από την Ε.Ε. σήμερα η προετοιμασία από την εκπαίδευση γενικά «απασχολήσιμων».
- Η διάρθρωση της απασχόλησης κατευθύνει αυτόματα τους νέους στην εξασφάλιση ενός πτυχίου για απασχόληση στον τριτογενή τομέα της οικονομίας που είναι κυρίαρχος (στην Ελλάδα οι απασχολούμενοι στον τριτογενή τομέα είναι 70,4%, στο δευτερογενή 16,6% και στον πρωτογενή 13% (ΕΣΥΕ, Έρευνα Απασχόλησης, Β' τρίμηνο 2012).
- Έχει παρανοηθεί η σημασία απόκτησης τίτλων σπουδών (οι αναλφάβητοι έχουν την υψηλότερη ανεργία, 35,8%, ακολουθούν οι απόφοιτοι ΜΕ – ΤΕΙ με ποσοστό ανεργίας 26%, οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι με ποσοστό 16,2% και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού- διδακτορικού με ποσοστό 12,9% (στοιχεία ΕΣΥΕ, Β' τριμ. 2012).
- Σε συνθήκες οικονομικής κρίσης οι μαθητές/τριες αναζητούν σπουδές που θα τους οδηγήσουν σίγουρα σε κάποια θέση εργασίας στην Ελλάδα ή το εξωτερικό και θυσιάζουν τα όνειρά τους για τη σκοπιμότητα αυτή.
- Το πελατειακό σύστημα επέβαλε την επιλογή των ημετέρων για απασχόληση και όχι των ικανότερων και εξειδικευμένων σε ένα αντικείμενο. Στην Ελλάδα για πολλές δεκαετίες ο καθένας ήταν αυτό που δήλωνε, αρκεί να είχε διασυνδέσεις και γνωριμίες για να τοποθετηθεί κάπου.
- Στην Ελλάδα τα όρια μεταξύ των ειδικοτήτων είναι ασαφή και δεν αποδίδει η εμμονή σε εξειδικευμένη απασχόληση. Ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ασχοληθεί με πολλά συναφή.
- Οι μαθητές αποφασίζουν πολύ ενωρίς για τη σταδιοδρομία που θα ακολουθήσουν και παίρνουν αποφάσεις για την εκπαιδευτική τους πορεία με

εμπλοκή των γονέων που υποκαθιστούν τα παιδιά σε αυτές τις πρόωρες αποφάσεις.

- Με το σύστημα των πανελλήνιων εξετάσεων η κατανομή των μαθητών/τριών σε παν/κές σχολές γίνεται πολλές φορές τυφλά κι ανεξάρτητα από τις επιθυμίες τους.
- Η απονομή παν/κών πτυχίων χωρίς μεγάλες απαιτήσεις δημιουργεί πτυχιούχους και όχι καταρτισμένους επιστήμονες σε ένα αντικείμενο.
- Δεν είναι γνωστή η φύση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Θεωρείται ως μια σύντομη διαδικασία τελικής επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος, ενώ πρόκειται για μια συμβουλευτική διαρκή συνεργασία μεταξύ ενός ειδικού – μέντορα και μαθητών/τριών.
- Τα εργαλεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν είναι πάντα αναπτυγμένα ή σταθμισμένα στην ελληνική πραγματικότητα ή αξιόπιστα, διότι είναι περιορισμένες οι σχετικές έρευνες.
- Δεν πραγματοποιούνται ειδικά ΤΗΣΤ για Σ.Ε.Π ανάλογα με τη βαθμίδα της εκπαίδευσης.
- Δεν προσφέρονται εύκολα εναλλακτικές διαδρομές στη σταδιοδρομία των νέων στην Ελλάδα. Η ανελαστικότητα στη σταδιοδρομία είναι χαρακτηριστική.
- Η τεχνική εκπαίδευση είναι παραμελημένη και υποβαθμισμένη και δεν προβληματίζει γονείς και παιδιά η πιθανότητα να επιλεγούν τεχνικές σχολές με προοπτικές απασχόλησης.
- Για το Σχολικό-Επαγγελματικό Προσανατολισμό στα σχολεία διατίθεται ελάχιστος χρόνος και μόνο σε μια τάξη στο Γυμνάσιο με ακατάλληλα συνήθως βοηθήματα.
- Οι εκπαιδευτικοί που αναλαμβάνουν να αξιοποιήσουν αυτό το χρόνο δεν είναι συνήθως εξειδικευμένοι ούτε κοινωνικοί επιστήμονες. Καλύπτουν απλά το ωράριο τους και συχνά διδάσκουν συμπληρωματικά το δικό τους μάθημα.
- Το εκπαιδευτικό μας σύστημα δεν ενθαρρύνει τον ανοιχτό διάλογο και την κριτική σκέψη, ώστε οι μαθητές/-τριες να αναπτύξουν αυτογνωσία και αυτόνομο προβληματισμό για αυτό που θέλουν να κάνουν στη ζωή τους.
- Άγνοια των πραγματικών δεξιοτήτων και δυνατοτήτων του παιδιού από το ίδιο και από τους γονείς του και προχειρότητα στο μακροπρόθεσμο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του.
- Η αντίληψη που διαχέεται στο σχολείο ότι όλοι οι άριστοι μαθητές/τριες κατευθύνονται σε μικρό αριθμό σχολών με κοινωνικό γόητρο ανεξάρτητα από τις επιθυμίες τους.
- Δεν γίνεται σοβαρή συζήτηση για τα πρόσθετα προσόντα που απαιτούνται σήμερα για να επιτύχει κάποιος επαγγελματικά (δομημένη προσωπικότητα, πρακτικότητα, πλήρη κατάρτιση, ξένες γλώσσες και ποιες, χρήση ηλεκτρονικών).
- Οι γονείς έχουν πολλές φορές στερεότυπα, παρωχημένες αντιλήψεις, ελλιπείς γνώσεις, εμμονές ή εγωϊστικές τάσεις στις τοποθετήσεις τους για τις



απουδές και τα επαγγέλματα ή έχουν πάγιες προκαταλήψεις για ορισμένα ή θεωρούν ότι είναι πολυτέλεια η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός με την παρεμβολή τρίτων, έστω και ειδικών.

- Η συνεργασία παιδιών, γονέων και καθηγητών δεν επεκτείνεται στο θέμα αυτό. Οι γονείς δείχνουν σχετική παθητικότητα και δεν απαιτούν ποιότητα σε όλους τους τομείς στην εκπαίδευση.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι ειδικοί Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας δεν έχουν πιθανότητα να διεκδικήσουν μια καλύτερη αντιμετώπιση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από την Πολιτεία.

*Νίκος Φακιολάς*

*Δρ Κοινωνιολογίας, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας.*

*Gerhart Rott\**

**ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ  
ΚΑΙ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ**

Το άρθρο παρουσιάζει ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την ψυχολογική συμβουλευτική στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ευρώπη, εστιάζοντας στην ανάπτυξη κατάλληλης επάρκειας των φοιτητών, στη δημιουργικότητα, στη ροή και δομή και στους καινοτόμους τρόπους αντιμετώπισης νέων καταστάσεων και νέων προκλήσεων. Τονίζεται δε ιδιαίτερα η σημαντικότητα αυτής της καθοδήγησης και συμβουλευτικής φοιτητών, στα πλαίσια της λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης (European Higher Education Area).

*Gerhart Rott\**

**PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND STUDENTS' PERSONAL  
AND EDUCATIONAL DEVELOPMENT**

The article provides an overview of psychological guidance and counseling provision in higher education in Europe, putting a focus on competence development, creativity, flow and structure and innovative coping with challenging differences. It describes and emphasizes the importance of this area of student guidance and counseling in the context of the overall development of the European Higher Education Area.

---

\* Ο G.R. υπήρξε διευθυντής του Συμβουλευτικού Κέντρου Φοιτητών του University of Wuppertal από το 1978 έως το 2009. Από το 2009 διευθύνει το "TEMPUS – Project". Υπήρξε πρόεδρος του European Forum of Student Guidance FEDORA – Psyche για πολλά χρόνια. Το τελευταίο διάστημα παίζει μέρος σε διάφορες διεθνείς εταιρίες και είναι εκπρόσωπος της FEDORA στο European Lifelong Guidance Policy Network. Έχει συγγράψει πολλά άρθρα σε σχέση με τη Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και έχει παίξει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της πολιτικής για τη συμβουλευτική φοιτητών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης. E-mail: [rott@uni-wuppertal.de](mailto:rott@uni-wuppertal.de). Η μετάφραση έγινε από τις κκ. Ρόζα Λάιους, Κατερίνα Αυγουστάκη, τελειόφοιτες σπουδαστριες Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Ειδικεύσεως στην Κλινική Ψυχολογία, ΕΚΠΑ. Η επιμέλεια έγινε από την Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι, Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Επικοινωνία: Τηλ: 210 7277524, [kalantzi@psych.uoa.gr](mailto:kalantzi@psych.uoa.gr)

## Εισαγωγή

Η σχέση του φοιτητή μέσα και προς το Πανεπιστήμιο αναπτύσσεται σε διαφορετικά επίπεδα. Από τη μια πλευρά, πρόκειται για μία διαδικασία προσαρμογής σε ένα νέο περιβάλλον που εστιάζει στη γνώση, στη διδασκαλία και στη μάθηση. Από την άλλη πλευρά, αποτελεί μία αναπτυξιακή διαδικασία, με την οποία, οι φοιτητές προσπαθούν να βρουν μία ισορροπία ανάμεσα σε εσωτερικές και εξωτερικές δυνάμεις. Στις σημερινές πιο προηγμένες απόψεις για την ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕ), θεωρείται ότι ο φοιτητής διαμορφώνει ενεργά και ρητά την προσωπική του ανάπτυξη σε σχέση με το κοινωνικό πλαίσιο και το πλαίσιο γνώσης (Rott in print, p.11)

Μια τέτοια άποψη αποτελεί η προσέγγιση που εστιάζει στον φοιτητή αναφορικά με τη διδασκαλία και τη μάθηση, μία πυρηνική έννοια της συμφωνίας της Bologna, η οποία συνδέεται στενά με το αποτέλεσμα και την επάρκεια προσανατολισμού της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης. Ενώ αυτή η προσέγγιση προσφέρει νέες δυνατότητες και ευκαιρίες στους φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, μπορεί να επιφέρει καινούριους κινδύνους.

Η ψυχολογική συμβουλευτική μπορεί να θεωρείται ότι συνεισφέρει στην ελαχιστοποίηση και την πρόληψη τέτοιων κινδύνων, με τρόπο που είναι κατάλληλος για τις προσωπικές ανάγκες κάθε φοιτητή. Αποτελεί μία προσπάθεια «πρόληψης και /ή θεραπείας (δυσλειτουργίας του φοιτητή)» εστιάζοντας κυρίως στα δυνατά του σημεία, προωθώντας με αυτόν τον τρόπο την

αυτοεκπλήρωση και την ευεξία» (Malikiosi-Loizos in print, p.2). Ο όρος «ψυχολογική συμβουλευτική» επινοήθηκε στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ανώτατης Εκπαίδευσης, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, για τον χαρακτηρισμό των βασικών ψυχολογικών και ψυχοθεραπευτικών δραστηριοτήτων. Ενώ στις αγγλόφωνες ευρωπαϊκές χώρες (Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο) ο όρος συμβουλευτική έχει γίνει κατανοητός αρκετά καλά με αυτόν τον τρόπο, στην υπόλοιπη Ήπειρο αποκτά μία πιο διευρυμένη δευτερεύουσα σημασία.

Η ψυχολογική συμβουλευτική μαζί με την εκπαιδευτική καθοδήγηση και συμβουλευτική, την επαγγελματική καθοδήγηση και την καθοδήγηση για ειδικές ανάγκες και αναπηρίες (με στόχο την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού), αποτελεί ένα από τα τέσσερα βασικά πεδία καθοδήγησης και υπηρεσιών συμβουλευτικής που παρέχονται από τα πανεπιστήμια. Ο Καταστατικός Χάρτης της FEDORA για την Καθοδήγηση και Συμβουλευτική δίνει έμφαση στην προϋπόθεση πως «όλα τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης πρέπει να παρέχουν σε όλους τους φοιτητές πρόσβαση στις υπηρεσίες» στην Ευρωπαϊκή Ζώνη Ανώτατης Εκπαίδευσης. Ορίζοντας τα καθήκοντα και τις προκλήσεις των θεσμών μέσα σε αυτό το πεδίο δράσης, ο Καταστατικός Χάρτης αναφέρει πως τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης πρέπει να παρέχουν τις κατάλληλες υποδομές και υπηρεσίες συμβουλευτικής για ψυχολογική και ψυχοθεραπευτική συμβουλευτική ώστε η αυτογνωσία των φοιτητών να είναι διευρυμένη και έτσι να είναι σε θέση να επωφεληθούν από

τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες που προσφέρονται (FEDORA, 2007, p.18f.)

### **Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας σχετικά με τη Ψυχολογική Συμβουλευτική στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Θεωρητικό Υπόβαθρο**

Σε σύγκριση με άλλα πεδία συμβουλευτικής και καθοδήγησης στην ανώτατη εκπαίδευση, η ψυχολογική συμβουλευτική παρουσιάζει ένα μεγάλο σώμα γνώσης, βασιζόμενο σε θεωρητικά μοντέλα και εμπειρική έρευνα, που έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια της κλινικής και της συμβουλευτικής, της αναπτυξιακής και της εκπαιδευτικής ψυχολογίας, όπως και εντός άλλων κλάδων της ψυχολογίας. Σημαντικά βήματα έχουν γίνει από ψυχαναλυτές ερευνητές και θεραπευτές, αναφορικά με την ανάλυση της εφηβείας και της ύστερης εφηβείας, όπως και με την σύλληψη της έννοιας της ταυτότητας. Αυτά ήταν ορόσημα στη διεύρυνση της κατανόησης της διαδικασίας ακαδημαϊκής μάθησης.

Η εισαγωγή της ανθρωποκεντρικής (πελατοκεντρικής) θεραπείας αποτέλεσε μία σημαντική ψυχοθεραπευτική συμβολή στην ανάπτυξη της ψυχολογικής συμβουλευτικής στην ανώτατη εκπαίδευση. Η πελατοκεντρική έννοια της ενσυναίσθησης με τα συναισθήματα και την οπτική του πελάτη, συνοδευόμενη από αυθεντικότητα και άνευ όρων θετική αποδοχή, δημιούργησε μία νέα κατανόηση της επίδρασης των συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Ακόμα και σε άλλα θεωρητικά μοντέλα αυτές οι έννοιες επηρέασαν σημαντικά τις δεξιότητες συμβουλευτικής. Πέρα από

αυτό, η σκέψη του Roger για την αυτοπραγμάτωση και η ιδέα πως ο άνθρωπος οργανισμός αγωνίζεται για αυτονομία υπό την έννοια ενός ατόμου άκρως λειτουργικού, επέφερε μία πιο βαθιά κατανόηση του πώς να διευκολυνθεί η βασική μάθηση. Μαζί με άλλες ανθρωπιστικές ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις όπως η θεραπεία Gestalt, η ανθρωποκεντρική προσέγγιση ενίσχυσε την προοπτική της εμπειρίας των φοιτητών στο πανεπιστήμιο ως μία ενδεχόμενη διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης και έθεσε ξεκάθαρα την εστία της προσοχής στην ευεξία των φοιτητών.

### **Γνωσιακή Συμπεριφοριστική Θεραπεία**

Πέρα από το παράδειγμα των συμπεριφοριστών για τη θεωρία της μάθησης, η συμπεριφοριστική θεραπεία εισήγαγε τις πυρηνικές έννοιες για την κλασική και συντελεστική μάθηση, την απευαισθητοποίηση, την εκμάθηση προτύπων συμπεριφοράς και παροχή καθοδήγησης. Με αυτόν τον τρόπο κατέστη δυνατή η καλύτερη κατανόηση των μηχανισμών μάθησης των φοιτητών των δυσλειτουργικών συμπεριφορών με καταστρεπτικά αποτελέσματα, όπως είναι το άγχος εξετάσεων και οι κρίσεις πανικού ή η αναβλητικότητα σπουδών. Επίσης κατέστη δυνατή η ανάπτυξη διαφοροποιημένων θεραπειών περιλαμβανομένων και συμπεριφορικών δεξιοτήτων αυτοδιαχείρισης. Η διάδοση γνωσιακών συμπεριφοριστικών προσεγγίσεων, όπως η Λογικο-συναισθηματική Συμπεριφορική Θεραπεία του Albert Ellis (Rational Emotive

Behavior Therapy, REBT), άνοιξαν νέες προοπτικές στην ατομική συμβουλευτική και βοήθησαν στην εγκαθίδρυση νέων τύπων προγραμμάτων εκπαίδευσης σε θέματα όπως το άγχος εξετάσεων ή η διαχείριση του χρόνου.

### **Λειτουργικότητα και Ακαδημαϊκή Πρόοδος Φοιτητών**

Πέρα από την πολύπτυχη επίδραση των ψυχοθεραπευτικών σχολών, ένας αριθμός ψυχολογικών θεωριών που βασίζονται στην εμπειρικά τεκμηριωμένη έρευνα διεύρυνε το πεδίο της ψυχολογικής συμβουλευτικής στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Ανάμεσα σε αυτές τις θεωρίες, ήταν η θεωρία του Festinger για την γνωστική ασυμφωνία, η οποία εμπλούτισε την κατανόηση της λήψης απόφασης και η κοινωνικογνωστική θεωρία του Bandura για την αυτοαποτελεσματικότητα, η οποία έριξε φως στον ρόλο των πεποιθήσεων σχετικά με τα αποτελέσματα των συμπεριφορών των φοιτητών για την αποτελεσματικότητα αναφορικά με την επίτευξη στόχων και τις προσδοκίες αποτελέσματος. Παρομοίως, η θεωρία απόδοσης κινήτρων και συναισθημάτων του Weiner και η ανάλυσή του για την αιτία και τα αποτελέσματα, βελτίωσε την προσέγγιση σχετικά με θέματα επίτευξης στόχων.

Σύμφωνα με το σκεπτικό και τη χρήση αυτού του μεγάλου πεδίου γνώσης, αναπτύχθηκαν χρήσιμες πρακτικές για την ψυχολογική συμβουλευτική στην Ανώτατη Εκπαίδευση και ανακοινώθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο στις δεκαετίες 1980 και 1990. Παρόλα αυτά, η ανάγκη για ένα πιο συγκεκριμένο πλαι-

σιο γινόταν ολοένα και περισσότερο εμφανής. Προσεγγίζοντας αυτήν την εννοιολογική αλλαγή σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Rott (1996a) προσπάθησε να εγκαθιδρύσει ένα τέτοιο συνεκτικό εννοιολογικό πλαίσιο, ενσωματώνοντας την καθημερινή ζωή των φοιτητών και το ρόλο των γνωστικών πεδίων που μελετούνταν, μέσα από την αλληλεπίδραση νόησης, συναισθήματος και συμπεριφοράς. Το πλαίσιο εμπλουτίστηκε αργότερα από την οπτική του κινήτρου και της βούλησης.

Πιο πρόσφατα, δύο διακεκριμένες Ελληνίδες ερευνήτριες, καθηγήτριες και θεραπεύτριες στην ψυχολογική συμβουλευτική στην ΑΕ, έχουν κάνει προτάσεις προς ένα τέτοιο απαρτιωμένο εννοιολογικό πλαίσιο. Προσεγγίζοντας μία εμπεριστατωμένη συγκριτική ανάλυση των συμβουλευτικών προσεγγίσεων που εστιάζουν στο συναισθήμα, έναντι αυτών που εστιάζουν στη νόηση, η Μαρία Μαλικιώση-Λοΐζου εξετάζει τις μεταβλητές που επηρεάζουν την επιλογή μιας κατάλληλης προσέγγισης, όπως και τις διακρίνουσες συμβουλευτικές και θεραπευτικές στρατηγικές και τις παρεμβάσεις κάθε προσέγγισης. Το αποτέλεσμα είναι η έμφαση που δίνεται στην αλληλεπίδραση συναισθημάτων και γνώσεων. «Έτσι και ολλιώς, ανεξάρτητα με το ποιο θα πρέπει να αντιμετωπιστεί πρώτο, τα συναισθήματα και οι σκέψεις συνεργάζονται για να βοηθήσουν την αυτοεκπλήρωση και την ευεξία των φοιτητών» (Malikiosi-Loizos, p.47). Το σημαντικό έργο είναι να διευκρινιστεί «για ποιον, κάτω από ποιες συνθήκες και πώς η στρατηγική αντιμετώπισης μέσω συναισθηματικών ή γνωσιακών διαδικασιών επιφέρει οφέλη» (ibid.).

Με τη γνωσιακή-συμπεριφοριστική της προσέγγιση, η Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι παρέχει τα βασικά σημεία για ένα συνεκτικό, εμπειρικά τεκμηριωμένο μοντέλο για τη συμβουλευτική των φοιτητών στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Ασφαλώς και δεν προτείνει ότι μόνο ένα μοντέλο είναι επαρκές, υποχρεωτικό για όλους, ως ένα είδος «κρε-

βατιού του Προκρούστη» αλλά προσκαλεί την επαγγελματική κοινότητα και τους ερευνητές να δώσουν νέα έμφαση στο «να βρουν ποιο μοντέλο ή ποιος συνδυασμός μοντέλων είναι πιο κατάλληλος για την ψυχολογική συμβουλευτική των φοιτητών (Kalantzi-Azizi 2008, p.62).

### **Υπηρεσία συμβουλευτικής φοιτητών στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, Ηνωμένο Βασίλειο Β.**

Στην υπηρεσία συμβουλευτικής φοιτητών στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης απευθύνονται περίπου 1000 φοιτητές κάθε χρόνο με μέσο όρο 5x1 ώρα συνεδρίες.

Τα δύο κύρια θεωρητικά μοντέλα που χρησιμοποιούνται για ατομική και ομαδική δουλειά είναι:

Ένα αναπτυξιακό μοντέλο επηρεασμένο από την ψυχοδυναμική παράδοση, όπου η θεωρία προσκόλλησης έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα σημαντική για την ψυχολογική ανάπτυξη των φοιτητών και τη σχέση τους με την ακαδημαϊκή πρόοδο.

Γνωσιακή συμπεριφοριστική θεραπεία (CBT).

Και οι δύο μέθοδοι έχουν προσαρμοστεί έτσι ώστε να παρέχουν βραχεία εστιασμένη θεραπεία, όπου είναι εφικτό, με ένα ποσοστό 40% των φοιτητών να ολοκληρώνει τη βοήθεια που του παρέχεται μέσα σε 3 συνεδρίες και ένα επιπλέον 40% μέσα σε 8 συνεδρίες.

Για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται ένα σταθμισμένο εργαλείο, το “Clinical Outcomes in Routine Evaluation” (CORE) μέτρηση, που καταδεικνύει μία αξιόπιστη βελτίωση και ότι και τα δύο μοντέλα είναι εξίσου λειτουργικά.

Οι σύμβουλοι αναμένεται να απαρτιάσουν ιδέες και πράξη από το μοντέλο που δεν αποτελεί το κύριο μοντέλο που χρησιμοποιούν στη δουλειά τους με τους φοιτητές. Για παράδειγμα, όλοι οι ψυχοδυναμικοί σύμβουλοι έχουν υποβληθεί σε μία βασική CBT εκπαίδευση και σε εβδομαδιαία βάση γίνεται συζήτηση των περιστατικών και από τα δύο θεωρητικά μοντέλα ώστε να μπορούν όλοι να είναι ενημερωμένοι, για το τι δουλεύει για ποιόν.

Συγγραφέας: Elsa Bell, Συμβουλευτική Υπηρεσία του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης.

## **Προβλήματα που Απασχολούν και Προβληματίζουν τους Φοιτητές.**

Παρά το γεγονός πως μπορεί να είναι λίγο σχηματικό, τα προβλήματα μπορούν να διαφοροποιηθούν σε τρεις κατηγορίες:

1. Ζητήματα που σχετίζονται με τις σπουδές
2. Ζητήματα σχέσεων περιλαμβανομένων αυτών της οικογένειας και των συντρόφων
3. Ζητήματα που σχετίζονται με διάφορες πλευρές και ιδιότητες του εαυτού

### **Ζητήματα που Σχετίζονται με τις Σπουδές:**

Σε σύγκριση με το πιο δομημένο περιβάλλον στο σπίτι και στο σχολείο, οι ανοιχτές δομές της ανώτατης εκπαίδευσης ενδέχεται να είναι εντυπωσιακές και ενδιαφέρουσες για τους φοιτητές, αλλά ωστόσο ενδέχεται να είναι εξουθενωτικές και να μειώνουν την αυτό-αποτελεσματικότητα. Η αναβλητικότητα των σπουδών, που παρατηρείται συχνά να συνδέεται με την έλλειψη κατάλληλης τεχνικής μελέτης και δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου, το άγχος μελέτης, όπως και το άγχος εξετάσεων, αποτελούν προεξάρχοντα προβλήματα που είναι στενά συνδεδεμένα με τις ακαδημαϊκές επιδόσεις.

### **Ζητήματα Σχέσεων**

Αντιμετωπίζοντας από μία νέα προσωπική την πατρική οικογένεια κατά τη διάρκεια της αναδυόμενης ενηλικίωσης,

όπως και αναπτύσσοντας ένα νέο είδος σχέσεων μέσα στο πανεπιστήμιο με τους ομηλίκους και το διδακτικό προσωπικό, εμφανίζονται αρκετές ευκαιρίες, ανάμεσα στις οποίες είναι και η ανάπτυξη στενών διαπροσωπικών σχέσεων. Αλλά την ίδια στιγμή αυτό το ανοιχτό πεδίο ανάπτυξης προσωπικών και σχετικών με το διάβασμα σχέσεων, μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ψυχολογική ευεξία. Προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένεια όπως η νοσταλγία για την οικογένεια, ο χωρισμός των γονέων ή το πένθος, οι δυσκολίες σχέσεων όπως η ζηλεία ή σεξουαλικά προβλήματα, βίαιες σχέσεις, η ανάληψη γονεϊκού ρόλου, η μη ικανοποιητική επικοινωνία με τους ομηλίκους, η έλλειψη αποδοχής της διαφορετικότητας στις σχέσεις, όλα αυτά προκαλούν συναισθηματικές προκλήσεις, τις οποίες θα πρέπει να αντιμετωπίσουν οι φοιτητές στη φάση αυτή της ζωής τους.

### **Ζητήματα που Σχετίζονται με Διάφορες Πλευρές του Εαυτού**

Το πανεπιστημιακό περιβάλλον ενισχύει ευκαιρίες για διεύρυνση της αυτό-αποτελεσματικότητας. Αλλά την ίδια στιγμή, αναπτυξιακά προβλήματα που μπορεί να είχαν δημιουργηθεί κατά την εφηβεία, μπορεί να λάβουν μεγαλύτερες διαστάσεις κατά τη διάρκεια της φοίτησης στο πανεπιστήμιο. Διαταραχές πρόσληψης τροφής (ψυχογενής ανορεξία, ψυχογενής βουλιμία), όπως και η θλίψη και η κατάθλιψη, ή οι κρίσεις πανικού, μπορεί όχι μόνο να θέσουν σε κίνδυνο τις ακαδημαϊκές επιδόσεις, αλλά επίσης μπορεί να αποτελέσουν απειλή για την υγεία του φοιτητή. Αισθήματα απομόνωσης, μονα-

ξιάς, κενού και πως δεν σε αγαπά κανείς, μπορεί όχι μόνο να προκαλέσουν επικίνδυνες για το άτομο συμπεριφορές αλλά επίσης μπορεί να συνοδεύονται από αυτοκτονικές τάσεις. Η κατάχρηση αλκοόλ και ναρκωτικών όπως και ειδικά και γενικευμένα άγχη, μπορεί να επιτείνουν την κοινωνική απόσυρση από τους ομηλίκους και να απομακρύνουν τον φοιτητή από τη φοίτηση στο πανεπιστήμιο και τις σπουδές.

Παρόλο που είναι χρήσιμη για την κατανόηση η ομαδοποίηση των ζητημάτων που απασχολούν τους φοιτητές, όπως περιγράφηκαν, τις περισσότερες φορές αυτά συνυπάρχουν. Αποχωρισμός και ζητήματα προσκόλλησης, προβλήματα κινήτρου ή έλλειψη αυτοπεποίθησης ενδέχεται να συνδέονται με προβλήματα και στα τρία πεδία που προαναφέρθηκαν. Επίσης είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πως μέσα στα πλαίσια της διεθνοποίησης, η διαπολιτισμική ποικιλία ενδέχεται να επηρεάσει τα συμπτώματα σε όλα τα πεδία και μπορεί να αποτελέσει από μόνη της πηγή προβλημάτων.

### **Πλαίσια Εφαρμογής και Παροχή Υπηρεσιών: Σκεπτικό σχετικά με την Συμφωνία της Bologna**

Σχετικά με τη συμβουλευτική στην ανώτατη εκπαίδευση, πρέπει να εφαρμοσθούν πλαίσια με νέο περιεχόμενο, όπως και να παρασχεθεί μία ποικιλία υπηρεσιών. Στην ανάλυση και ταξινόμηση περιεχομένου που παρουσιάστηκε το 1998 (βλ. New Skills for New Futures) εντοπίστηκαν πέντε πλαίσια εφαρμογών ως τα πιο χαρακτηριστικά για την καθημερινή πράξη ενός ψυχο-

λόγου σύμβουλου φοιτητών. Αυτά είναι:

- Βραχυπρόθεσμη ατομική συμβουλευτική
- Μακροχρόνια ατομική συμβουλευτική
- Βραχυπρόθεσμη ομαδική συμβουλευτική
- Διαγνωστική αξιολόγηση

Παραπομπές (Watts & Van Esbroeck, 1998, p.76).

Η επισκόπηση του 2008 σχετικά με τις Υπηρεσίες Καθοδήγησης και Συμβουλευτικής στα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έδειξε πως αυτά τα αποτελέσματα ισχύουν ακόμα.

Τα μέσα που χρησιμοποιούνται στην ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών ποικίλουν και σχετίζονται με τα είδη των προβλημάτων που πρέπει να διευθετηθούν και περιλαμβάνουν ψυχολογικά τεστ, ατομικές συνεντεύξεις και ομαδικές παρεμβάσεις, αλλά μπορεί να περιλαμβάνουν και ομιλίες. Οι συμβουλευτικές συνεδρίες διαρκούν περίπου 50 λεπτά. Η ατομική ψυχολογική συμβουλευτική μπορεί να διαρκέσει κατά κανόνα από μία έως δέκα συνεδρίες. Ανάλογα με το συγκεκριμένο πλαίσιο, οι υπηρεσίες ψυχολογικής συμβουλευτικής μπορεί να προσφέρουν σαφώς ψυχοθεραπεία, κάτι που συνήθως απαιτεί περισσότερο χρόνο (Figge et al., 1995). Ενδέχεται να υπάρχει μία τάση για περιορισμό του αριθμού των συνεδριών. Μία πρόσφατη αναφορά από το Ηνωμένο Βασίλειο δείχνει πως ο αριθμός των συνεδριών ήταν μόλις 4.5, παρόλο που είχε παρατηρηθεί πως «οι σύμβουλοι αξιολογούσαν πως οι δυσκολίες που εκτιμούνταν ως 'βαριές' είχαν αυξηθεί (Conlon, 2008, p.319).

Παρόλο που το προσωπικό είναι συνήθως καλά εφοδιασμένο για να πα-



ρέχει μακροχρόνια συμβουλευτική στους φοιτητές με σοβαρά προβλήματα, η έλλειψη πόρων απαιτεί ένα περιορισμένο χρονικά πλαίσιο. Τότε έρχονται να παίξουν τον ρόλο τους οι παραπομπές. Από την άλλη πλευρά, όσο τα περιορισμένα χρονικά πλαίσια είναι κατάλληλα για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα των φοιτητών, αυτά ταίριαζουν στα όλο και πιο περιορισμένα χρονικά προγράμματα σπουδών –τα οποία υλοποιούνται τουλάχιστον σε κάποιες χώρες– ως αποτέλεσμα της συμφωνίας της Bologna. Αναφορικά με την έμφαση που έχει δοθεί στην ομαδική συμβουλευτική, τα παραδοσιακά θέματα όπως το άγχος εξετάσεων ή η αναβλητικότητα των σπουδών κυριαρχούν ακόμα. Τον τελευταίο καιρό μάλλον παρατηρείται αύξηση των ομαδικών προγραμμάτων. Εξαιτίας των αλλαγών στο χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης, έχουν προστεθεί σε αυτήν την λίστα και νέες μορφές συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Για παράδειγμα, οι ψυχολογικές υπηρεσίες σήμερα διεξάγουν όλο και περισσότερο εκπαιδεύσεις και εργαστήρια για την απόκτηση ευρύτερων δεξιοτήτων ή για την βελτίωση των μαθησιακών και των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Αυτή η εξέλιξη είναι σύμφωνη με τον καταστατικό χάρτη της FEDORA, που προσκαλεί σε παροχή υπηρεσιών για να «εκπαιδεύσουν τους φοιτητές σε ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες, για να προετοιμασθούν για την αγορά εργασίας και την κοινωνία» (FEDORA 2007, p.19). Αυτές οι διαδικασίες συμπληρώνουν τις παραδοσιακές συμβουλευτικές προσεγγίσεις που δίνουν έμφαση στον ενεργό ρόλο των φοιτητών, δίνοντας έμφαση στις καθοδηγητικές πλευρές της συμβουλευτικής. Ένα άλλο πεδίο στο οποίο ενεργοποιούνται οι υπηρεσίες συμβουλευτικής είναι οι δραστηριότητες προαγωγής της υγείας –τόσο για το προσωπικό όσο και για τους φοιτητές– στις οποίες η συμβουλευτική υπηρεσία συνήθως ασχολείται με θέματα ψυχικής υγείας.

Πρόσφατα, παρουσιάζεται όλο και πιο συχνά η παροχή διαδικτυακής υποστήριξης και ενημέρωσης στους φοιτητές. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής προσφέρουν στις ιστοσελίδες τους ολοένα και περισσότερο μέσα προκριματικής αυτό-αξιολόγησης για την ψυχική υγεία.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι υπάρχει διαμάχη μεταξύ των επαγγελματιών σχετικά με το αν θα πρέπει να ακολουθείται η παροχή

Το Πανεπιστήμιο του Cambridge για παράδειγμα προσφέρει μία ποικιλία διαδικτυακών φυλλαδίων που περιγράφουν τα συμπτώματα και/ή τις αιτίες συνηθισμένων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές όπως «το άγχος και ο πανικός», «η κατάθλιψη», «η αυτοεκτίμηση», ή «η μοναξιά». Επιπλέον, τα φυλλάδια είναι διαθέσιμα σε θεματικές που σχετίζονται με την ακαδημαϊκή μάθηση όπως «η αναβλητικότητα σπουδών» και «η αδυναμία συγκέντρωσης». Σε επόμενο βήμα, αυτά τα φυλλάδια δίνουν συστάσεις για αυτό-βοήθεια και συμβουλές για το πότε και πού μπορούν να βρουν οι φοιτητές περαιτέρω βοήθεια. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της υπηρεσίας ψυχολογικής συμβουλευτικής του Πανεπιστημίου Cambridge στο <http://www.counselling.cam.ac.uk/leaflets.html>.

διαδικτυακής ενημέρωσης και συμβουλευτικής. Μία μερίδα αυτών πιστεύουν πως είναι αναπόφευκτο για τις υπηρεσίες υποστήριξης των φοιτητών να μην αξιοποιήσουν αυτό το νέο μέσο έτσι ώστε να κρατήσουν επαφή με τις τελευταίες τάσεις. Άλλοι συνάδελφοι φοβούνται πως η χρήση του διαδικτύου στη συμβουλευτική είναι ασυμβίβαστη με την ίδια την πρακτική της συμβουλευτικής, διότι γίνεται χωρίς κανέναν έλεγχο ή ανατροφοδότηση το πώς αντιλαμβάνεται ο πελάτης τη σύσταση και πώς την επεξεργάζεται. Αυτή η διαμάχη καταδεικνύει πως χρειάζεται περαιτέρω έρευνα πάνω σε αυτό το θέμα πριν η διαδικτυακή συμβουλευτική ενσωματωθεί πλήρως στην καθοδήγηση και τη συμβουλευτική.

### Θεσμικά Πλαίσια

Στην Ευρώπη υπάρχουν διαφορετικά μοντέλα για την ενσωμάτωση της

παροχής ψυχολογικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Σε ορισμένες χώρες, η παροχή ψυχολογικής συμβουλευτικής αποτελεί καθήκον υπηρεσιών που είναι υπεύθυνες για την κοινωνική μέριμνα των φοιτητών. Αυτές οι υπηρεσίες, τυπικά δεν αποτελούν μέρος του ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος, αλλά συνεργάζονται στενά με αυτό. Σε άλλες περιπτώσεις, η ψυχολογική καθοδήγηση και συμβουλευτική παρέχεται από την υγειονομική υπηρεσία του πανεπιστημίου, από την υπηρεσία καθοδήγησης και συμβουλευτικής, από ένα Τμήμα ή από μία μονάδα της διοίκησης των θεσμών. Μερικές φορές, όλη ή κάποιο μέρος της ψυχολογικής συμβουλευτικής προσφοράς παρέχεται μέσα στα πανεπιστημιακά νοσοκομεία. Σε αυτήν την περίπτωση περιλαμβάνει σε γενικό επίπεδο ψυχοθεραπευτική και ψυχιατρική αντιμετώπιση.

Η πιο επιθυμητή θεσμική μορφή θα ήταν μία υπηρεσία που θα αποτελούσε

#### **Το θεσμικό πλαίσιο της υπηρεσίας ψυχολογικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής φοιτητών του Πανεπιστημίου Αθηνών ([www.uoa.gr/skf](http://www.uoa.gr/skf))**

Η υπηρεσία ψυχολογικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής φοιτητών (επίσημη ονομασία «Εργαστήριο Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών») αποτελεί ένα από τα τρία εργαστήρια του Προγράμματος Ψυχολογίας στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Πέρα από τις πολύ γνωστές δραστηριότητες αυτού του θεσμού, μία ποικιλία δραστηριοτήτων προσφέρεται που αποτελεί έκφραση της δυνατής επιστημονικής σύνδεσης με το Πρόγραμμα Ψυχολογίας: ένας αριθμός ερευνητικών μελετών (π.χ. επιδημιολογικές μελέτες) ή διπλωματικές εργασίες (μεταπτυχιακό επίπεδο) και διδακτορικές διατριβές σχετικά με την ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών, την ψυχοθεραπεία φοιτητών ή την πρόληψη συγκεκριμένων προβλημάτων.

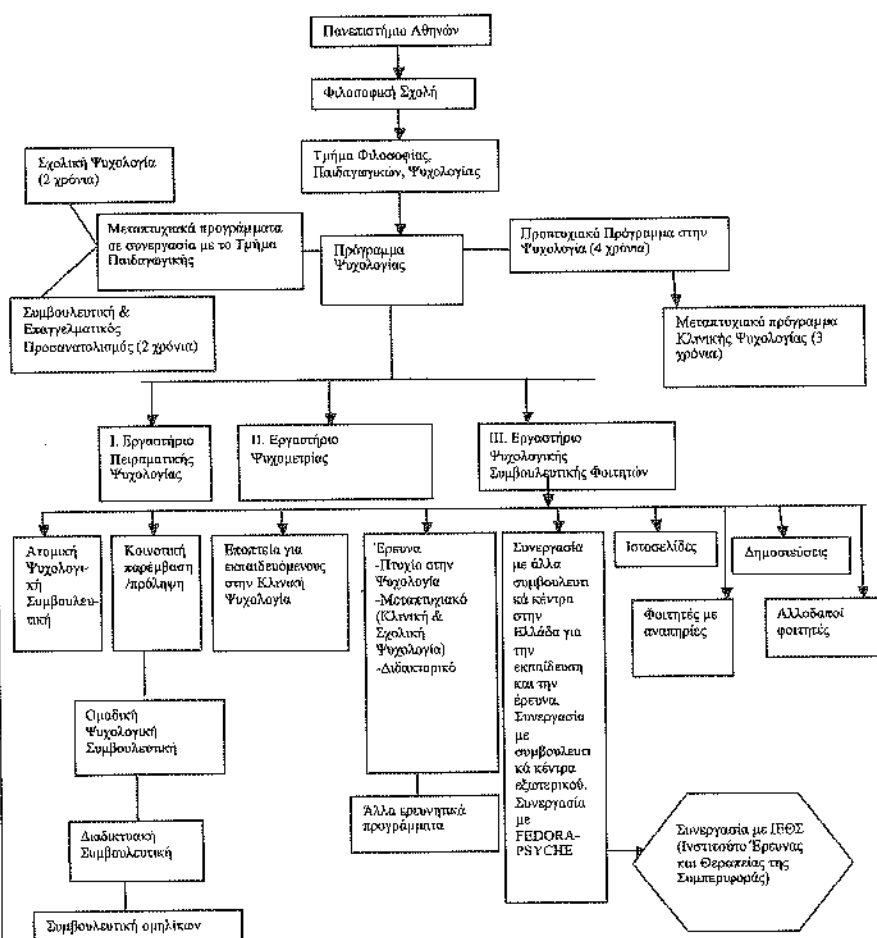
Επιπλέον, παρέχεται εποπτεία σε δύο ή τρεις εκπαιδευόμενους-10 μήνες, πέντε φορές την εβδομάδα- από το μεταπτυχιακό πρόγραμμα κλινικής ψυχολογίας. Λόγω στενού δεσμού με το Πρόγραμμα Ψυχολογίας, η έρευνα παίρ-

νει συνεχώς ερευνητικά ερωτήματα από την πράξη που πρέπει σύντομα να απαντηθούν και να αξιολογηθούν. Έτσι η έρευνα και πρακτική εμπλουτίζονται συνεχώς (cf. Sofianopoulou & Harila, 2008).

Για περισσότερες πληροφορίες: [www.skf.psych.uoa.gr](http://www.skf.psych.uoa.gr)

Συγγραφέας: Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι, Εργαστήρι Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών, Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών. Για αλληλογραφία: [kalantzi@psych.uoa.gr](mailto:kalantzi@psych.uoa.gr)

### Οργανωτικός πύνακας του Εργαστηρίου Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών του Πανεπιστημίου Αθηνών



μέρος του πανεπιστημίου ως κεντρική μονάδα (εντούτοις ανεξάρτητη) ή τμήμα της φοιτητικής μέριμνας μοντέλου του φοιτητή, και θα ακολουθούσε ένα ολιστικό τρόπο δουλειάς παροχής καθοδήγησης και συμβουλευτικής, ανοιχτή για όλη την πανεπιστημιακή κοινότητα. Είναι επιθυμητό να υπάρχει κάποιο είδος συμβουλευτικής επιτροπής που θα αποτελείται από μέλη των πανεπιστημιακών τμημάτων. Με αυτόν τον τρόπο, η υπηρεσία μπορεί να διατηρεί την επαγγελματική της ανεξαρτησία και ταυτόχρονα να εργάζεται σε στενή συνεργασία με τα τμήματα. Αλλά πρέπει πάντα να λαμβάνονται υπόψη τοπικές και ιστορικές συνθήκες.

## **Ψυχολογική Συμβουλευτική στην Ανώτατη Εκπαίδευση στην Ευρώπη**

### **Ανασκόπηση**

Υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση που έχει μακρά παράδοση στην παροχή ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών στην ανώτατη εκπαίδευση. Στις χώρες αυτές περιλαμβάνονται ασφαλώς η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε μερικές χώρες πάλι, όπως η Πολωνία, η ανάγκη για ψυχολογική υποστήριξη θεωρείται ως μία ιατρική υπόθεση και επομένως δεν καλύπτεται από τις υπηρεσίες φοιτητικής μέριμνας των φοιτητών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα (Ka-laska & Rebisz 2008, p.246). Αντιθέτως, οι φοιτητές καλούνται να βρουν βοήθεια εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος. Μία από τις λίγες εξαιρέσεις στην Πολωνία αποτελεί το Ακαδημαϊκό Κέντρο Ψυχοθεραπείας στη Βαρ-

σοβία, που όχι μόνο προσφέρει ψυχοθεραπευτική εκπαίδευση σε μελλοντικούς θεραπευτές αλλά επίσης παρέχει δωρεάν ψυχοθεραπεία σε φοιτητές (Pawlowsky 2005, p.32). Άλλες χώρες όπως η Εσθονία, ξεκίνησαν μόλις πρόσφατα να εγκαινιάζουν τις υπηρεσίες ψυχολογικής συμβουλευτικής στα πανεπιστήμιά τους.

Σε χώρες όπου υπάρχουν υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης των φοιτητών, αυτές μπορεί να βρίσκονται είτε μέσα στο πανεπιστήμιο ή υπό την ευθύνη υπηρεσιών έξω από το πανεπιστήμιο. Για παράδειγμα, στην Αυστρία, η ψυχολογική συμβουλευτική των φοιτητών διεξάγεται από τα Κέντρα Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Παιδείας, Επιστήμης και Πολιτισμού. Αυτά τα κέντρα βρίσκονται στις έξι πανεπιστημιούπολεις. Η πρόσβαση σε αυτά τα κέντρα μπορεί να αποδειχθεί δύσκολη για τους φοιτητές των Fachhochschule (όπως τα Τ.Ε.Ι. στην Ελλάδα), καθώς κάποιες από τις πανεπιστημιούπολεις βρίσκονται αρκετά μακριά από αυτές τις πόλεις. Στην Φινλανδία, η ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών είναι υπό την ευθύνη του Φινλανδικού Ιδρύματος Υγειονομικής Υπηρεσίας Φοιτητών, ενώ όλες οι υπόλοιπες υπηρεσίες συμβουλευτικής παρέχονται από τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Στη Γαλλία, η ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών δεν παρέχεται από τη συμβουλευτική υπηρεσία του ίδιου του πανεπιστημίου. Αντιθέτως, υπάρχουν τριών ειδών υποστηρικτικές υπηρεσίες που βρίσκονται σε τακτική και στενή επαφή με τις υπηρεσίες καθοδήγησης και συμβουλευτικής μέσα στα πανεπιστήμια. Αυτές είναι οι υπο-

στηρικτικές υπηρεσίες του Πανεπιστημίου, η Μονάδα μετάβασης από τη Δευτεροβάθμια στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση και οι ιατροπαιδαγωγικές πανεπιστημιακές κλινικές. Τέλος, υπάρχουν χώρες όπως η Ιταλία ή η Λιθουανία όπου οι υπηρεσίες ψυχολογικής συμβουλευτικής βρίσκονται μόνο στα πανεπιστήμια που διαθέτουν τμήματα ψυχολογίας ή ιατρικής.

### Τα Προσόντα του Προσωπικού

Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες που παρέχουν υποστήριξη φοιτητών, οι υπηρεσίες στελεχώνονται από προσωπικό με υψηλά προσόντα. Οι περισσότεροι σύμβουλοι έχουν πτυχίο ψυχολογίας, κάποιοι είναι κλινικοί ψυχολόγοι, ειδικοποιημένοι φοιτητές ψυχολογίας ή ψυχοθεραπευτές. Το πεδίο της ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών είναι η μοναδική περιοχή υποστήριξης

φοιτητών όπου υπάρχουν επίσημα διατυπωμένα προσόντα που απαιτούνται τόσο από τον προϊστάμενο όσο και από το συμβουλευτικό προσωπικό. Μία αξιοσημείωτη εξαίρεση είναι η Μεγάλη Βρετανία, όπου η μεγαλύτερη πλειοψηφία των συμβούλων είναι απόφοιτοι του Πανεπιστημίου, αλλά όχι απαραίτητα πτυχιούχοι ψυχολογίας. Αντί αυτού, έχουν λάβει «επιπλέον εκπαίδευση στη συμβουλευτική ή / και την ψυχοθεραπεία» και έχουν «τον απαραίτητο χρόνο κλινικής εμπειρίας μετά την απόκτηση των προσόντων τους» (Conlon, 2008, σελ. 315). Επιπρόσθετα στα επαγγελματικά προσόντα, η συμμετοχή σε ατομική ή ομαδική εποπτεία αποτελεί μέρος της επαγγελματικής συμβουλευτικής κατάρτισης. Πιο λεπτομερείς πληροφορίες αναφορικά με διαφορετικές κατηγορίες απαιτούμενων προσόντων μπορεί να βρει κανείς στο Katzensteiner et al., 2008.

### Χαρακτηριστικές Συγκριτικές Μελέτες Σχετικά με την Ψυχολογική Υποστήριξη Φοιτητών στην Ευρώπη

Για θέματα ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών στην Ευρώπη υπάρχει ήδη αρκετή βιβλιογραφία. Μερικές από τις πιο χαρακτηριστικές μελέτες είναι:

- Bell, E., McDevitt, C., Rott, G., & Valerio, P. (eds.) (1994): *Psychological Counseling in Higher Education: A European Overview*. Naples: La Citta Del Sole and Istituto Italiano per gli Studi Filosofici
- Kalantzi – Azizi, A., Rott, G., & Aherne, D. (eds.) (1997). *Psychological Counseling in Higher Education – Practice and Research*. Athens & Louvain-la-Neuve: Ellinika Grammata & FEDORA
- Watts, A. G., van Esbroeck, R. (1998). *New Skills for New Futures. Higher Education Guidance and Counseling Services in the European Union*. Brussels & Louvain-la-Neuve: VUBPress and FEDORA
- Rott, G. (2002): *Neue Zeiten – Neue Wege. Hochschulberatung in Deutschland und der Europäischen Union*. Berlin: Raabe

- Katzensteiner, M., Ferrer – Sama, P. & Rott, G. (eds.) (2008): *Guidance and Counseling in Higher Education in European Union Member States*. Aarhus: Counseling and Support Centre, University of Aarhus.
- Giovazolias, Th., Karademas, E., & Kalantzi – Azizi, A. (Eds). (2008). *Crossing Internal and External Borders: Practices for an Effective Psychological Counseling in the European Higher Education*. Athens: Fedora – Psyche & Ellinika Grammata

## Επαγγελματικά Δίκτυα

### Ανταλλαγή Εμπειρίας και Γνώσης

Η ποιότητα στην παροχή καθοδήγησης και συμβουλευτικής στους φοιτητές απαιτεί συνεχόμενη ανταλλαγή εμπειρίας και γνώσης ανάμεσα στα μέλη της επιστημονικής κοινότητας. Τα επαγγελματικά δίκτυα και οι οργανισμοί – ομπρέλα στο πεδίο της ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών περιλαμβάνουν τους παρακάτω φορείς:

- Ευρωπαϊκή Εταιρεία Συμβουλευτικής (European Association for Counseling – EAC): Σκοπός της συγκεκριμένης εταιρίας είναι η περαιτέρω ανάπτυξη της συμβουλευτικής ως επάγγελμα στην Ευρώπη και η διασφάλιση της επίσημης αναγνώρισης αυτού του επαγγέλματος από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και Κοινοβούλιο και από τις κυβερνήσεις των Ευρωπαϊκών χωρών. <http://www.eacnet.org/>
- Ευρωπαϊκή Εταιρεία Ψυχοθεραπείας (European Association for Psychotherapy – EAP): Πρόκειται για έναν οργανισμό – ομπρέλα για την ψυχοθεραπεία στην Ευρώπη που προωθεί επιστημονικά κριτήρια εκπαίδευσης βασισμένα στη Διακήρυξη του Στρασβούργου για την Ψυχοθεραπεία του 1991. Μία από τις επιτυχίες του οργανισμού είναι η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πιστοποιητικού για την Ψυχοθεραπεία, που στοχεύει σε μία κοινή αναγνώριση και συγκρίσιμη εφαρμογή ψυχοθεραπευτικών πρακτικών στην Ευρώπη. <http://www.europsyche.org/>
- Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Επαγγελματικών Συλλόγων Ψυχολόγων (European Federation of Professional Psychologists' Association – EFPPA): Ο μόνος ευρωπαϊκός οργανισμός εξουσιοδοτημένος να εκπροσωπεί τους Ευρωπαίους ψυχολόγους. Ασχολείται με την προώθηση της ψυχολογίας ως επάγγελμα και ως επιστήμη, δίνοντας έμφαση στην εκπαίδευση και την έρευνα. Ένας από τους στόχους του οργανισμού είναι η απαρτίωση της πρακτικής με την έρευνα και η προώθηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος κανόνων για την άσκηση της ψυχολογίας. <http://www.efpa.eu/>
- FEDORA – PSYCHE: Μία ομάδα εργασίας μέσα στο ευρωπαϊκό φόρουμ για την καθοδήγηση των φοιτητών (European Forum of Student Guidance). Τα μέλη της ομάδας αποτελούν επαγγελματίες της συμβουλευτικής φοιτητών που εργάζονται προκειμένου να αναπτύξουν

σταδιακά επικοινωνία μεταξύ συμβούλων φοιτητών και πανεπιστημίων σε όλη την Ευρώπη. Το δίκτυο προάγει την ολιστική άποψη ότι επιτυχής ακαδημαϊκή μόρφωση συνεπάγεται προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη. Επιπλέον, στοχεύει στη σύνδεση συμβουλευτικών κέντρων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στην αύξηση της απαρτίωσης των συμβουλευτικών υπηρεσιών στην πολιτική της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού συστήματος γενικότερα. Τα μέλη της FEDORA-PSYCHE έχουν επίσης συνεισφέρει ουσιαστικά στον Καταστατικό Χάρτη της FEDORA για την Καθοδήγηση και τη Συμβουλευτική για την Ευρωπαϊκή Ζώνη Ανώτατης Εκπαίδευσης (Fedora Charter on Guidance and Counseling within the European Higher Education Area). [http://www.fedora.eu.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=20&Itemid=174](http://www.fedora.eu.org/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=174)

### **Ψυχολογική Συμβουλευτική και η Δυναμική της Εφαρμογής της Συμφωνίας της Μπολόνια**

#### **Περιοχές Αναδιάρθρωσης**

Από την υπογραφή της Διακήρυξης της Μπολόνια το 1999, έχουν λάβει χώρα σε όλη την Ευρώπη δομικές αλλαγές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συνοδευόμενες και από την προσαρμογή του περιεχομένου και των διαδικασιών που αφορούν την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στην καρδιά αυτών των αλλαγών βρίσκεται η διαμόρφωση των μα-

θημάτων, η εισαγωγή ενός συγκρίσιμου συστήματος βαθμολόγησης (ECTS), η αναγνώριση των σπουδών μέσα στα σύνορα της Ευρώπης με αυξημένες δυνατότητες ανεύρεσης εργασίας, διά βίου μάθηση με σκοπό τη δημιουργία μίας Ευρωπαϊκής Ζώνης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

#### **Προσέγγιση Επικεντρωμένη στο Φοιτητή**

Αυτές οι νέες δομές απαιτούν επίσης νέες προσεγγίσεις στη διδασκαλία και τη μάθηση. Μία τέτοια προσέγγιση είναι η επικεντρωμένη στο φοιτητή προσέγγιση, που θεωρείται από πολλούς το νέο παράδειγμα στην ανώτατη εκπαίδευση. Αυτή η προσέγγιση στοχεύει στην ενδυνάμωση των μαθητών να επιτύχουν τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης και βασίζεται σε ένα βαθύτερο σκεπτικισμό σχετικά με τις ανάγκες τους και τη διαδικασία εκπαίδευσής τους. Στοιχεία κλειδιά στην επικεντρωμένη στο φοιτητή προσέγγιση είναι η ενεργή εμπλοκή του μαθητή στη διαδικασία της μάθησης και η ευρύτερη επιλογή του τι μαθαίνει και με ποιο τρόπο (O'Neil & McMahon, 2005). Με αυτό τον τρόπο ο μαθητής αποκτά προσόντα και γνώσεις ώστε να υποστηρίξει τη διαδικασία της μάθησης και τη μεταφορά της αποκτηθείσας γνώσης σε συναφείς εφαρμογές.

#### **Ανάγκη για Υποστήριξη Φοιτητών**

Την ίδια στιγμή οι νέες δυνατότητες που παρουσιάζονται από την επικε-

ντρωμένη στο φοιτητή προσέγγιση ανοίγουν νέους δρόμους αβεβαιότητας και ρίσκου που οδηγούν σε μία αυξημένη ανάγκη για παροχή υποστήριξης φοιτητών και παρέχει επίσης ένα σημαντικό πεδίο δράσης για το σύμβουλο στο οποίο θα μπορεί να συνδέσει τις απαιτήσεις της ψυχολογικής συμβουλευτικής με τον ευρύτερο διάλογο για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης. Οι βασικές περιοχές για αυτές τις γέφυρες είναι:

- Ικανότητες
- Δημιουργικότητα
- Πρωτοποριακή αντιμετώπιση σε προκλητικές διαφορές
- Ροή και δομή

### Ικανότητες

Οι ικανότητες «αναπαριστούν ένα δυναμικό συνδυασμό γνώσης, κατα-

νόησης, προσόντων και δυνατοτήτων» (Wagenaar 2006, σελ. 11) και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων αυτόνομες και ώριμες πράξεις, κριτική σκέψη, διαχείριση πληροφοριών, προσόντα μελέτης και έρευνας (αυτό-ρυθμιζόμενη μάθηση), διαχείριση χρόνου και άλλα προσόντα αυτοδιαχείρισης, διαπροσωπικά και ενδοπροσωπικά προσόντα όπως η ενσυναίσθηση, η γλώσσα, μαθηματικές και υπολογιστικές ικανότητες και η ικανότητα να μαθαίνεις τον τρόπο που μαθαίνεις. Αυτές οι περιοχές είναι προφανείς επιλογές για να δημιουργηθούν γέφυρες μεταξύ του EHEA και συμβουλευτικών παρεμβάσεων με ψυχολογική και ψυχοθεραπευτική βάση, καθώς ο εμπλουτισμός των ικανοτήτων αντιμετώπισης που περιγράφηκε παραπάνω αποτελεί μέρος των περισσότερων διαδικασιών παρέμβασης.

#### Αναπτύσσοντας προσωπική επάρκεια μελέτης: σεμινάρια γενικών προσόντων για φοιτητές

Είναι γενικά αποδεκτό ότι τα μέτρα υποστήριξης της μελέτης στοχεύουν στην ανάπτυξη των αποκαλούμενων γενικών προσόντων ή σε εξειδικεύσεις κλειδιά που συνεισφέρουν στην επιτυχία της μελέτης.

Τα τελευταία 17 χρόνια σεμινάρια γενικών προσόντων προσφέρονται στους φοιτητές από το Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχοθεραπείας του Πανεπιστημίου του Hamburg, παρέχοντας μία επιπλέον υπηρεσία υποστήριξης της μελέτης που στοχεύει στην αύξηση της επάρκειας στη μελέτη και στη μείωση των ποσοστών εγκατάλειψης των σπουδών. Επιπλέον, ως συνέπεια των ερευνών που καταδεικνύουν την ανάγκη για ειδικές συμβουλευτικές υπηρεσίες σε φοιτητές και φοιτήτριες που προέρχονται από Τμήματα που δεν έχουν μεγάλη συνάφεια με τη Συμβουλευτική (π.χ. Νομικά, Οικονομικά, Φυσική, Χημεία), η εστίαση του προγράμματος σε προβλήματα μελέτης που δεν είναι ψυχολογικής φύσεως διευκολύνουν τους σπουδαστές σε αυτά τα Τμήματα να αναζητήσουν υποστήριξη. Τα σεμινάρια και οι ομάδες εργασίας επικεντρώνουν σε θέματα όπως η διαχείριση του στρες, η συγγραφή επιστη-



μονικών κειμένων, το άγχος εξέτασεων, η διαχείριση του χρόνου, οι στρατηγικές μάθησης, η διαχείριση των εξετάσεων και η παρουσίαση μπροστά σε κοινό. Τα σεμινάρια διαρκούν μερικές μέρες ή προσφέρονται σε εβδομαδιαία βάση στη διάρκεια ενός εξαμήνου.

Σύμφωνα με τα δεδομένα από μία πρόσφατη έρευνα, τα σεμινάρια έχουν υψηλή αποτελεσματικότητα και συνεισφέρουν στις επιθυμητές διαδικασίες αλλαγής του ατόμου, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει επίσης βασικούς στόχους του πανεπιστημίου που είναι η αύξηση της επιτυχίας στις σπουδές και η μείωση των ποσοστών εγκατάλειψης των σπουδών. Αυτή η προσωπική ανάπτυξη σχετίζεται με υψηλό βαθμό ικανοποίησης με τους συντονιστές του προγράμματος καθώς και με την οργάνωση του προγράμματος του σεμιναρίου. Συγκεκριμένα, μπορεί να σημειωθεί ότι το προσωπικό όφελος από το σεμινάριο δεν εξαρτάται από ατομικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η διάρκεια σπουδών, το φύλο ή ο βαθμός της δυσκολίας που αντιμετωπίζει κάποιος λόγω του στρες: τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι όλοι οι συμμετέχοντες επωφελούνται εξίσου.

Μπορούμε να εντοπίσουμε δύο λόγους που σχετίζονται με την ειδική επιτυχία της συμμετοχής σ' αυτά τα σεμινάρια. Όπως είναι αναμενόμενο, οι υψηλά κινητοποιημένοι φοιτητές που ελπίζουν σε μία σημαντική αλλαγή από το σεμινάριο επωφελούνται πραγματικά. Οι φοιτητές που προέρχονται από τμήματα υψηλής εγγύτητας με τη συμβουλευτική δε σημαίνει ότι θα ωφεληθούν περισσότερο από την παρακολούθηση των σεμιναρίων. Αυτό συμβαίνει γιατί οι τελευταίοι αντιμετωπίζουν αντίστοιχα προβλήματα με τους φοιτητές από τμήματα χαμηλής εγγύτητας με τη συμβουλευτική κι έτσι η συμμετοχή τους στα σεμινάρια ήταν ιδιαίτερα επιτυχής και ανέφεραν μάλιστα μεγαλύτερο βαθμό θετικής αλλαγής.

Λεπτομέρειες σχετικά με τα σεμινάρια γενικών προσόντων για φοιτητές (στόχοι και περιγραφή) καθώς και η μελέτη αξιολόγησης είναι διαθέσιμα στο [www.verwaltung.uni-hamburg.de/studienberatung/evaluation.pdf](http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/studienberatung/evaluation.pdf)

Συγγραφέας: Dr. Peter Figge, Dipl.-Psych., PP, Πανεπιστήμιο Hamburg, Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχοθεραπείας για Φοιτητές. Επικοινωνία: [Figge@uni-hamburg.de](mailto:Figge@uni-hamburg.de)

### **Ο Κίνδυνος Ανάμειξης Συμβουλευτικών Παρεμβάσεων**

Από την άλλη μεριά, υπάρχει επίσης ένας κίνδυνος ανάμειξης των συμβουλευτικών παρεμβάσεων με την έννοια των ικανοτήτων, καθώς η συμβουλευτική προοπτική συνήθως υπογραμμίζει

τους περιορισμούς των συμβουλευτικών παρεμβάσεων καθώς επίσης και τα σημεία υπέρβασής τους. Για παράδειγμα, η αναβλητικότητα μπορεί να έχει τις βάσεις της σε βαθύτερες διαταραχές προσωπικότητας που απαιτεί μία πιο «ολιστική» επιχείρηση, όπως η ψυχοθεραπεία» (Schouwenburg 2005,

σελ. 77), ή μπορεί να είναι ένα είδος εξάρτησης. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η βασική επιδίωξη θα ήταν «η διατήρηση της αναβλητικής συμπεριφοράς σε ένα φυσιολογικό επίπεδο».

### **Ο Κίνδυνος της Υπερβολικής Έμφασης**

Επιπροσθέτως, υπάρχει ένας κίνδυνος η πολύ μεγάλη έμφαση στις ικανότητες να οδηγήσει σε τελειομανία, η οποία μπορεί να έχει τις ρίζες της στην έλλειψη αποχωρισμού από σαφείς ή καλυμμένες γονεϊκές προσδοκίες και πιέσεις. Αυτές μπορεί να αυξήσουν τα επίπεδα του άγχους στο φοιτητή (Bauer & Fredtoft, 2006). Συνεπώς, οι εν λόγω φοιτητές θα πρέπει πρώτα να ξεπεράσουν αυτές τις εσωτερικοποιημένες πιέσεις πριν διοχετεύσουν την ενέργειά τους στην ανάπτυξη των ικανότητων τους.

Στο πλαίσιο αυτό η Καλαντζή – Αζίζι αναφέρει ότι οι φοιτητές δεν εί-

ναι «έξυμιο του περιβάλλοντος» αλλά «αυτοί που συναποφασίζουν για τον κόσμο» (Καλαντζή – Αζίζι, 2008 σελ. 60). Ο «συνεργατικός εμπειρισμός», μέσω του οποίου οι φοιτητές και ο σύμβουλος / ψυχοθεραπευτής αναπτύσσουν την ατομική «διαμόρφωση περίπτωσης», υποστηρίζει αυτή την επιδίωξη από τα αρχικά στάδια της ατομικής διαδικασίας παρέμβασης.

### **Παρέχοντας Τεχνογνωσία**

Έτσι, το έργο των επαγγελματιών ψυχολογικής συμβουλευτικής δεν είναι μόνο η παροχή τεχνογνωσίας για την ανάπτυξη των ικανοτήτων αλλά ταυτόχρονα επιδιώκεται και η ενίσχυση του ψυχολογικού υποβάθρου στο οποίο στηρίζεται αυτή η διαδικασία. Με αυτό τον τρόπο οι φοιτητές εμβαθύνουν στην κατανόηση της σχέσης της προσωπικής ανάπτυξης με το πολιτιστικό γέννησθαι εντός και εκτός του Πανεπιστημίου.

#### **Το Κέντρο Συμβουλευτικής Ομηλίκων του Πανεπιστημίου Αθηνών**

Η βασική αρχή στην οποία βασίζεται το Κέντρο Συμβουλευτικής Ομηλίκων του Πανεπιστημίου Αθηνών είναι ότι οι νέοι άνθρωποι έχουν να προσφέρουν κάτι ξεχωριστό στους συνομηλίκους τους που αισθάνονται ψυχολογική πίεση: αντί να κάθονται παθητικά και να παρακολουθούν μπορούν να προσπαθήσουν να βοηθήσουν, να προσφέρουν κατανόηση, φιλία και χρόνο να ακούσουν. Η συμβουλευτική ομηλίκων εκφράσει τη φυσική θέληση των περισσότερων νέων ανθρώπων να δρουν με συνεργατικό και φιλικό τρόπο ο ένας προς τον άλλο. Η παρουσία στενών αμοιβαίων σχέσεων με τα μέλη της ομάδας των συνομηλίκων μπορούν να απαλύνουν τις χειρότερες επιπτώσεις του στρες.

Όταν οι νέοι άνθρωποι βρίσκονται σε μία δύσκολη κατάσταση απευθύνονται συνήθως στους συνομηλίκους τους και ζητούν βοήθεια, υποστήριξη και κατανόηση. Οι συνομηλίκτοι μοιράζονται μεταξύ τους μία κοινή ιστορία και ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιεχόμενο. Είναι πρόθυμοι να δώσουν το χρόνο τους και να αφιερωθούν στο ρόλο αυτού που είναι διαθέσιμος να ακούσει

και μάλιστα σε κείνο το σημείο της κρίσης που η βοήθεια του ειδικού είναι απλά μη διαθέσιμη.

Το Κέντρο Συμβουλευτικής Ομηλίων του Τμήματος Προσχολικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Αθηνών ξεκίνησε τη λειτουργία του το 1995 με πρωτοβουλία της Καθηγήτριας Μαρίας Μαλιγκιώση-Λοΐζου. Το προσωπικό του συνεργάζεται σε εθελοντική βάση και αποτελείται από προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές που έχουν παρακολουθήσει μαθήματα ψυχολογικής συμβουλευτικής. Οι βασικοί αποδέκτες των υπηρεσιών είναι προπτυχιακοί, απόφοιτοι και μεταπτυχιακοί φοιτητές. Ο βασικός του στόχος είναι να ανταποκριθεί στις ανάγκες της φοιτητικής κοινότητας που σχετίζονται με διάφορα ζητήματα όπως η αύξηση της αυτογνωσίας και της αυτοεκτίμησης, να προσφέρει συναισθηματική υποστήριξη, να διευκολύνει την προσαρμογή στο Πανεπιστήμιο και τη φοιτητική ζωή, να παρέχει πληροφορίες και υπηρεσίες προσανατολισμού, να βοηθήσει στην επιλογή μαθημάτων συμπεριλαμβανομένων και μεταπτυχιακών προγραμμάτων στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Το Κέντρο Συμβουλευτικής Ομηλίων επικοινωνεί με διάφορους τρόπους με τη φοιτητική κοινότητα μέσω μίας σειράς ενημερωτικών δράσεων, όπως: υποδοχή πρωτοετών φοιτητών, οργάνωση ενημερωτικών συνεδρίων που στοχεύουν στη φοιτητική κοινότητα, οργάνωση σεμιναρίων σε μικρές ομάδες με στόχο την προαγωγή γνώσης και την ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, οι διδακτορικοί φοιτητές πραγματοποιούν σεμινάρια σχετικά με τη διαμόρφωση της αυτοεκτίμησης, τη βελτίωση της διεκδικητικότητας, την προαγωγή της επαγγελματικής ανάπτυξης όπως και την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας κ.τ.λ.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνείτε: [sykeom@ecd.uoa.gr](mailto:sykeom@ecd.uoa.gr) Ιστοσελίδα: [www.sykeom.ecd.uoa.gr](http://www.sykeom.ecd.uoa.gr) Συγγραφέας: Μαρία Μαλιγκιώση-Λοΐζου, Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Αθηνών

### **Δημιουργικότητα Ο Υποστηρικτικός Ρόλος του Διδάσκοντα**

Η αντίληψη ότι η δημιουργικότητα στην Ανώτατη Εκπαίδευση είναι κεντρική προϋπόθεση για την επιτυχία των ευρωπαϊκών ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης και την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης, έχει πρόσφατα γίνει αποδεκτή. Αυτό φυσικά απαιτεί επαναδιαπραγμάτευση των εσωτερικών και εξωτερικών συνθηκών που μπορεί να προάγουν ή να εμποδίζουν τη δημιουργικότη-

τα, συμπεριλαμβάνοντας την καινοτομία στη διδασκαλία και τη μάθηση. Ιδιαίτερα μεγάλης σημασίας για την καλλιέργεια αυτής της καινοτομίας στους φοιτητές είναι ο υποστηρικτικός και ευέλικτος ρόλος του διδάσκοντα. «[...] Σε κάποιες περιπτώσεις ο διδάσκων θα παίζει τον παραδοσιακό ρόλο αυτού που οργανώνει και παρέχει τη γνώση. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις ο ρόλος του διδάσκοντα θα είναι ο ρόλος αυτού που διευκολύνει, κατευθύνει και διαμεσολαβεί και οι φοιτητές θα αναλαμβάνουν τους ρόλους του ερευνητή

και του οργανωτή της δικής τους διαδικασίας μάθησης και των άλλων» (EUA 2007, σελ. 28).

Ήδη από τα πρώτα εξάμηνα της φοίτησής τους οι φοιτητές μπορεί να επηρεαστούν θετικά από αυτή την επικεντρωμένη στο φοιτητή προσέγγιση. Στο πλαίσιο αυτό μπορεί να αναπτυχθούν ή να εμπλουτιστούν σημαντικά συστατικά μίας δημιουργικής προσωπικότητας όπως η φαντασία, η αυτοπεποίθηση, η γνησιότητα, η δέσμευση και η ικανότητα να τα βγάζουν πέρα με τις δυσκολίες (Holm – Handula 2007, σελ. 15).

### **Ο Ρόλος της Ψυχολογικής Συμβουλευτικής**

Εφόσον η ψυχολογική συμβουλευτική ασχολείται και με την υποστήριξη της καλλιέργειας της δημιουργικότητας, ο σύμβουλος – ψυχολόγος καλείται να βοηθήσει τους φοιτητές να προσαρμολοστούν «σε ένα νέο πλαίσιο διατηρώντας παράλληλα την ικανότητα να παραμένουν ανοιχτοί σε νέες εμπειρίες και γνώσεις» (Conlon 2002, σελ. 96), βοηθώντας τους να ξεπεράσουν ανεπίλυτα συναισθηματικά προβλήματα, αναπτυξιακά ή και σοβαρότερης ψυχοπαθολογίας.

Ωστόσο, υπάρχει ένα βαθύτερο δομικό πρόβλημα εδώ: πολλοί φοιτητές όταν μπαίνουν στο Πανεπιστήμιο δεν είναι πλέον τόσο ανοιχτοί σε νέες εμπειρίες και γνώσεις όσο πιθανά να ήταν σε προηγούμενες φάσεις της εκπαιδευτικής τους πορείας. Μετά την εφαρμογή της Συμφωνίας της Μπολόνια και την εισαγωγή διδάκτρων, έγινε πιο αισθητό από ότι τα προηγούμενα χρόνια, οι φοιτητές να εστιάζουν πρωταρχικά στην εκ-

πλήρωση των ακαδημαϊκών απαιτήσεων για υψηλή βαθμολογία και ολοκλήρωση των σπουδών σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η πρόκληση σε αυτή την περίπτωση είναι να καλλιεργήσει ο σύμβουλος / καθηγητής στους φοιτητές τη δύναμη να χαράξουν το δικό τους πνευματικό δρόμο: να μάθουν και να εξερευνήσουν – να μάθουν να εξερευνούν – για τον εαυτό τους και να τους δείξει ότι είναι και αυτός ένας τρόπος να πάρουν βαθμούς και πτυχίο.

Από αυτή την οπτική γωνία, είναι κυρίως πρόβλημα αυτών που χαράσσουν εκπαιδευτική πολιτική στην Ανώτατη Εκπαίδευση, θα πρέπει να παρθεί σοβαρά υπ' όψιν η αναλογία προσωπικού – φοιτητών και συνδέονται με τις κεντρικές παραδοχές της ίδιας της εκπαίδευσης. Αλλά μία ισχυρή φωνή με σχετική ενημέρωση που θα εκφραστεί από τις υπηρεσίες συμβουλευτικής μπορεί να σώσει τη ζωτική έννοια της δημιουργικότητας στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού κατά τη διαδικασία υλοποίησης της διακήρυξης της Μπολόνια. Με αυτό τον τρόπο οι φοιτητές που θα επεξεργάζονται ένα ευρύτερο πεδίο ενδιαφερόντων τους και θα αντιμετωπίζουν τη διαδικασία της γνώσης ως δική τους δημιουργική λειτουργία θα έχουν ισχυρές άμυνες απέναντι στις ματαιώσεις.

### **Καινοτομία Αντιμετώπισης Νέων Καταστάσεων και Νέων Προκλήσεων**

#### **Ο Αντίκτυπος της Παγκοσμιοποίησης**

Ένα από τα κεντρικά στοιχεία της διαδικασίας υλοποίησης της συμφωνίας της Μπολόνια είναι η αυξημένη κινητι-

κότητα του φοιτητικού πληθυσμού, δίνοντας στους φοιτητές τη δυνατότητα να αποκτήσουν διαπολιτισμικές ικανότητες που δεν είναι απαραίτητα μέρος του πεδίου των σπουδών τους. Από την άλλη πλευρά, το να δουλεύει ή να σπουδάζει κανείς σε μία ξένη χώρα μπορεί να τον φέρει αντιμέτωπο με ένα νέο σύνολο πιθανών επικίνδυνων και στρεσογόνων καταστάσεων και αλληλεπιδράσεων, καθώς οι φοιτητές πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα νέο σύνολο ανταγωνιστικών, καμιά φορά ακόμα και αμφιλεγόμενων αξιών, πεποιθήσεων και στάσεων, συμπεριλαμβανόμενων των διαπολιτισμικών διαφορών «όπως η θρησκεία, το πολιτικό σύστημα, οι διατροφικές συνήθειες κ.τ.λ.» (Derpeeuw 2005, σελ. 3). Σε αυτή την κατάσταση είναι ευθύνη του επαγγελματία συμβούλου να διευκολύνει τη διαδικασία προσαρμογής προκειμένου να αποφευχθεί η γνωστική σύγχυση και η απώλεια της ταυτότητας από την πλευρά του φοιτητή.

### **Κεντρικές Προκλήσεις από την Παγκοσμιοποίηση**

Σύμφωνα με τον Derpeeuw (2005, σελ. 14), τα κύρια θέματα που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι επαγγελματίες της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής καθώς και οι φοιτητές σε αυτές τις καταστάσεις συνοψίζονται στα εξής:

1. Ακαδημαϊκά θέματα, π.χ. δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες μεθόδους διδασκαλίας.
2. Θέματα επικοινωνίας, π.χ. έλλειψη επάρκειας της γλώσσας
3. Έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης
4. Προσδοκίες από το ρόλο των φύλων και διαφυλική συμπεριφορά
5. Συνήθειες ζωής και κόστος ζωής
6. Διακρίσεις, ρατσισμός και στερεότυπα

Προκειμένου να βρουν τη θέση τους σε ένα νέο περιβάλλον, οι φοιτητές χρειάζεται να δημιουργήσουν εννοιολογικά δίκτυα, να εδραιώσουν ένα κοινό έδαφος χρησιμοποιώντας ενεργά τις δικές τους προσωπικές εμπειρίες στις συναλλαγές με τους άλλους, αποδεχόμενοι παράλληλα ότι υπάρχουν διαφορές στις εμπειρίες και στην προέλευσή τους (Rott, 1996b).

### **Ενημέρωση σχετικά με τις Πολιτισμικές Διαφορές**

Ο ψυχολόγος-σύμβουλος, πρέπει να λάβει υπόψη ότι υπάρχει πιθανότητα αναπαραγωγής στερεοτύπων κατά τη διάρκεια της εργασίας με αλλοδαπούς φοιτητές. Ο σύμβουλος χρειάζεται να είναι αρκετά ευαίσθητος προκειμένου να αποφύγει τις παγίδες της πολιτισμικής συμπίκνωσης (cultural encapsulation), της πολιτισμικής προβολής (cultural spotlight) ή της πολιτισμικής τυφλότητας. Εναλλακτικά, θα πρέπει να δημιουργήσει ένα συμβουλευτικό πλαίσιο που θα ενθαρρύνει τον πελάτη «να συνειδητοποιήσει τις πολιτισμικές διαφορές και τα εμπόδια και να αναζητήσει δημιουργικές στρατηγικές για να τα γεφυρώσει» (Derpeeuw, 2005, σελ. 19).

Σε αυτό το τελευταίο οι επαγγελματίες σύμβουλοι είναι ιδιαίτερα ικανοί, εξαιτίας της τεράστιας εμπειρίας τους στην ενεργητική ακρόαση, στην κινητοποίηση της αναπλαισίωσης των εμπειριών των πελατών τους και στην ενθάρρυνση των φοιτητών να «βάλουν

τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις οπτικές τους σε ένα νέο πλαίσιο» (Rott, 2006, σελ. 185). Με τη βοήθεια του συμβούλου, οι φοιτητές θα μάθουν να κατανοούν τις γνωστικές και συναισθηματικές τους εμπειρίες με ένα νέο τρόπο. Με αυτό τον τρόπο θα γίνουν ικανοί να αναπλαισιώσουν την ικανότητά τους για νέες γνώσεις και δράσεις.

**Κλαδικά και διακλαδικά προσόντα (inter – and trans- disciplinary skills)**

Στη σημερινή εποχή, η κατοχή των αποκαλούμενων κλαδικών και διακλαδικών προσόντων, για παράδειγμα: προσόντα που δεν είναι μόνο σημαντικά στο πεδίο σπουδών κάποιου ή στο επάγγελμα που έχει επιλέξει αλλά εφαρμόζονται σε πολλές περιστάσεις, αποτελεί το κλειδί της ανεύρεσης εργασίας. Η απόκτηση τέτοιων προσόντων απαιτεί μία αναδιοργάνωση της γνώσης, καθώς οι φοιτητές θα πρέπει να ενσωματώσουν γνώσεις που βρίσκονται έξω από το πεδίο γνώσεων που απαιτούνταν για αυτό που σπούδασαν. Ο επαγγελματίας σύμβουλος πρέπει και εδώ να βοηθήσει με αυτή την αναδιοργάνωση. Και πάλι οι σύμβουλοι έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση και μπορούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά: ενεργή ακρόαση και αναπλαισίωση της εμπειρίας των πελατών τους, ώστε αυτοί να διευκολύνουν τον προσανατολισμό προς νέα εννοιολογικά πλαίσια.

## **Ροή και Δομή**

### **Δομή και Ευελιξία**

Κατά τη διαδικασία υλοποίησης της Συμφωνίας της Μπολόνια η Ευρωπαϊκή

Ζώνη Ανώτατης Εκπαίδευσης βρίσκεται αντιμέτωπη με το έργο της ανάπτυξης ενός πλαισίου που θα διευκολύνει την αμοιβαία κατανόηση και τη διαφάνεια, ενώ παράλληλα θα ανταποκρίνεται επαρκώς στις νέες ανάγκες μίας κοινωνίας που αλλάζει συνεχώς. Η αναζήτηση της ισορροπίας αντικατοπτρίζεται στην ανάπτυξη περιβάλλοντος μάθησης. Όπως αναγνωρίζεται από τις κατευθυντήριες γραμμές (Trends V) της Ευρωπαϊκής Πανεπιστημιακής Ομοσπονδίας (EUA), τα προσόντα των εργαζομένων γίνονται πιο σαφή και ευρέως κατανοητά, ενώ την ίδια ώρα υπάρχει ανάγκη οι κοινωνίες να «είναι αρκετά ευέλικτες όσον αφορά τα κριτήρια αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων» (Crosier et al. 2007, σελ.24). Τα προγράμματα που οδηγούν σε αυτά τα προσόντα πρέπει και τα ίδια να γίνουν πιο ευέλικτα προκειμένου να ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες του σπουδαστή. Το περιβάλλον της επικεντρωμένης στο φοιτητή προσέγγισης συνδυάζει αυτή την ανάγκη για ευελιξία και εσωτερική συνέπεια.

## **Ροή στη Διαδικασία των Σπουδών**

Στη διάρκεια της φοίτησής τους στο Πανεπιστήμιο, οι φοιτητές πρέπει να βρουν μία ισορροπία ανάμεσα στις εσωτερικές ανάγκες (ψυχολογικές) και εξωτερικές απαιτήσεις (πανεπιστήμιο). Αυτές οι προσπάθειες περιλαμβάνουν για παράδειγμα, την ανάπτυξη ταυτότητας σε περιόδους αλλαγών, την αντιμετώπιση της ψυχολογικής δυσφορίας όπως το άγχος εξετάσεων ή η προσαρμογή σε ένα πολιτισμικό περιβάλλον. Μεταξύ των συμβούλων-ψυχολόγων

υπάρχει πολλή συζήτηση γύρω από το ερώτημα του πώς προσλαμβάνει κανείς τη σχέση μεταξύ των εσωτερικών αναγκών της προσωπικότητας του και των εξωτερικών εκπαιδευτικών, πολιτισμικών και κοινωνικών απαιτήσεων. Για παράδειγμα, ο Kuhl, στη θεωρία που πρότεινε για τα κίνητρα περιέγραψε την εμπειρία της εξισορρόπησης ως μία «ολιστική διαδικασία» (Kuhl, 2000), ή με άλλα λόγια ως μία αίσθηση ότι ο εαυτός εναρμονίζεται με τον κόσμο που τον περιβάλλει, κάτι που θα διευκολύνει τους φοιτητές να αντιμετωπίσουν τα άγχη και τις ανησυχίες τους από τη μία πλευρά και την έλλειψη ενδιαφέροντος από την άλλη. Αυτό ταιριάζει με αυτό που περιέγραφαν ο Mihaly Csikszentmihalyi και οι συνε-

γάτες του ως «ροή», ή μία αίσθηση αρμονίας μεταξύ του φοιτητή, της διαδικασίας μάθησης και του περιεχομένου των σπουδών. Η εμπειρία μίας τέτοιας αρμονίας μπορεί να αυξήσει την αυτοπεποίθηση του φοιτητή. Σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi, «έχει νόημα η υπόθεση ότι συχνές εμπειρίες ροής θα καταλήξουν σε ένα υψηλότερο συνολικό επίπεδο αυτοεκτίμησης» (Csikszentmihalyi & Rathunde 1993, σελ. 76). Θα πρέπει να σημειωθεί παρόλα αυτά ότι αναγκαία προϋπόθεση για «ολιστική πρόοδο», «εναρμόνιση» και «ροή» είναι ότι η διαδικασία μάθησης πρέπει να συναντά τις εσωτερικές ανάγκες του φοιτητή και να ταιριάζει με τα προσόντα του ώστε με αυτό τον τρόπο να βελτιωθεί η αυτοπεποίθησή του.

#### Ομάδα Εργασίας: Επιτυχής Διαχείριση του Άγχους Εξετάσεων

Το άγχος εξετάσεων είναι ο πιο σημαντικός λόγος επίσκεψης στον συμβουλευτικό ψυχολόγο του πανεπιστημίου. Οι Συμβουλευτικές υπηρεσίες του Πανεπιστημίου του Βερολίνου ανέπτυξαν μία ομάδα εργασίας για να βοηθήσουν τους φοιτητές να αντιμετωπίσουν αυτό το πρόβλημα ή να προλάβουν την εκδήλωσή του. Σε αυτή την ομάδα εργασίας, οι φοιτητές μαθαίνουν κάποιες δεξιότητες και στρατηγικές που τους διευκολύνουν να περάσουν τις εξετάσεις και να ενδυναμώσουν την αυτοπεποίθησή τους. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης εφαρμόζονται σε διαφορετικές στρεσογόνες συνθήκες:

| Στρεσογόνες Συνθήκες                                                            | Στρατηγικές Αντιμετώπισης                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Σημαντική εργασία που πρέπει να γίνει                                           | Διαχείριση χρόνου                                                                                      |
| Απαιτούμενο υψηλό επίπεδο γνώσης                                                | Ενεργητική ακρόαση και δομημένη μάθηση                                                                 |
| Νευρικότητα, διέγερση                                                           | Εκπαίδευση στη χαλάρωση                                                                                |
| Επίμονες Ανησυχίες                                                              | Ανάλυση γνώσεων, ανάπτυξη κινητοποίησης                                                                |
| Αβεβαιότητα σχετικά με την κατάλληλη συμπεριφορά κατά τη διάρκεια των εξετάσεων | Παίξιμο ρόλων, προσομοίωση κατάστασης (προφορικών) εξετάσεων, εκπαίδευση σε συγκεκριμένες συμπεριφορές |

Η ομάδα εργασίας πραγματοποιεί έξι εβδομαδιαίες συναντήσεις, ξεκινώντας από ένα ολοήμερο σεμινάριο το οποίο ακολουθούν πέντε τριώρες συναντήσεις. Αυτό το χρονικό πλαίσιο επιτρέπει μία εντατική μαθησιακή διαδικασία. Ο αριθμός των συμμετεχόντων περιοριζόταν σε 15. Η συμμετοχή είναι ανοιχτή σε φοιτητές όλων των Τμημάτων.

Η επιτυχία της ομάδας εργασίας φάνηκε σε μία μελέτη αποτελεσματικότητας. Το άγχος των φοιτητών μειώθηκε σημαντικά, όπως μετρήθηκε από την κλίμακα άγχους εξετάσεων. Επίσης, πέρασαν αργότερα στις πραγματικές εξετάσεις τους. Αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τη συλλογιστική της ομάδας εργασίας. Καθώς προχωρούσε η προετοιμασία των εξετάσεων και η ανακάλυψη της αυτό-αποτελεσματικότητας και της ικανότητας που έχει ο καθένας να επηρεάσει τα αποτελέσματα μίας κατάστασης, η αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων μεγάλωνε στη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας. Το άγχος εξετάσεων έχασε τη σημασία του επειδή οι φοιτητές άρχισαν να το αποδέχονται ως κάτι φυσιολογικό που συνοδεύει κάθε κατάσταση εξετάσεων και επειδή έμαθαν να το χρησιμοποιούν ως μία θετική δύναμη κινητοποίησης. Η πρακτική εκπαίδευση σε συμπεριφορές προφορικών εξετάσεων σε μία προσομοίωση που πλησίαζε κατά πολύ την πραγματικότητα, αποδείχτηκε ιδιαίτερα επιτυχής. Σε αυτές τις ασκήσεις οι φοιτητές κατάφεραν να πετύχουν το στόχο της διαχείρισης του άγχους.

Συγγραφέας: Dr. Helga Knigge-Illner, πρώην Ψυχολόγος – σύμβουλος του Ελεύθερου Πανεπιστημίου του Βερολίνου

### **Ψυχολογική Συμβουλευτική και οι Απαιτήσεις Εξσυγχρονισμού στην Ευρωπαϊκή Ζώνη Ανώτατης Εκπαίδευσης**

#### **Ενδυναμώνοντας τη Διδασκαλία και τη Μάθηση**

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η συζήτηση αναφορικά με την ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και υποστήριξης φοιτητών είναι εξαιρετικά πιθανό να εντατικοποιηθεί τα επόμενα χρόνια. Είναι σημαντικό οι υπηρεσίες υποστήριξης των φοιτητών, και ιδιαίτερα η ψυχολογική καθοδήγηση και συμβουλευτική φοιτητών, να συνεισφέρουν σε αυτή τη συζήτηση και να υποστηρίξουν τη συνεισφορά τους αυτή με την κατάλληλη

έρευνα. Μία συνεισφορά από τους επαγγελματίες καθοδήγησης και συμβουλευτικής είναι ιδιαίτερης αξίας σε αυτή τη συζήτηση, καθώς η καθημερινή τους πρακτική με τους φοιτητές θα τους διευκολύνει να προτείνουν προϋποθέσεις για την ανάπτυξη πολιτικών που θα ενδυναμώσουν την ποιότητα διδασκαλίας και μάθησης.

Μία συμβουλευτική υπηρεσία, ως κεντρική οργανωτική μονάδα του πανεπιστημίου, με επαγγελματικούς συνδέσμους σε ομοειδή ιδρύματα στην Ευρώπη και πέρα από αυτή, έχει πιο άμεση πρόσβαση από κάθε συγκεκριμένο σώμα καθηγητών στις διεθνείς εμπειρίες και στις σκέψεις γύρω από την εκπαίδευση και τον αντίκτυπο της στους σπουδαστές. Σύμφωνα με αυτή



την πιο διευρυμένη οπτική, οι ψυχολόγοι – σύμβουλοι είναι σε προνομιούχο θέση να ξεκινήσουν το διάλογο μέσα στο Πανεπιστήμιο κάνοντας συγκεκριμένες προτάσεις οι οποίες να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες και τα ιδανικά του σύγχρονου Πανεπιστημίου.

## Εθνικά Θέματα

Σχετικά με μία εθνική οπτική, η έμφαση πρέπει να δοθεί στη διαδικασία αναγνώρισης και στην ανάπτυξη εθνικής πολιτικής. Εδώ, η ανάπτυξη πολιτικής στο τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης χρειάζεται να απαρτιώσει την εμπειρία των επαγγελματιών ψυχολογικής συμβουλευτικής. Η ύπαρξη μίας συμβουλευτικής υπηρεσίας που θα χρηματοδοτείται με συνέπεια και θα λειτουργεί κατάλληλα έχει γίνει απαραίτητο στοιχείο της ποιότητας των ιδίων των Πανεπιστημίων. Ταυτόχρονα, πρέπει να δημιουργηθούν ευκαιρίες για ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών σε όλα τα μέλη της Πανεπιστημιακής κοινότητας ώστε αυτά να διευκολυνθούν στην καλύτερη αντιμετώπιση των απαιτήσεων του εκσυγχρονισμού στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης και των προβλημάτων και των κινδύνων που μπορεί να συνοδεύουν αυτές τις απαιτήσεις.

## Πανεπιστημιακά Θέματα που Αφορούν στο κάθε Ίδρυμα

Τέλος, σε κάθε ένα πανεπιστήμιο χρειάζεται να συζητηθεί το θέμα της

ψυχολογικής συμβουλευτικής και η εφαρμογή της εντός του ιδρύματος με επαγγελματίες που ήδη εργάζονται σε αυτό το πεδίο προκειμένου να δημιουργηθεί ένα νομικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ανάγκες του Πανεπιστημίου καθώς και τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης. Είναι σημαντικό να εγκαθιδρυθεί ένα σύστημα επικοινωνίας στο πανεπιστήμιο το οποίο θα περιλαμβάνει τις υπηρεσίες υποστήριξης φοιτητών ώστε με αυτό τον τρόπο να εξασφαλιστεί ένα πλήρες πρόγραμμα ασφάλισης του φοιτητή.

Οι επαγγελματίες της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής μπορούν οι ίδιοι να συμμετέχουν στην προσαρμογή των Πανεπιστημίων τους στην διαδικασία εφαρμογής της Συμφωνίας της Μπολόνια, βοηθώντας το πανεπιστήμιο να αναπτύξει είναι πλαίσιο που θα απαρτιώνει τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ανώτατης Εκπαίδευσης και την ίδια στιγμή θα είναι κατάλληλο για την ανάπτυξη του ίδιου του Πανεπιστημίου στο πεδίο της υποστήριξης φοιτητών. Με το υψηλό επίπεδο ειδικών σπουδών και την εξειδίκευσή τους, οι σύμβουλοι μπορούν να πληροφορήσουν κατάλληλα την πανεπιστημιακή κοινότητα ώστε να κατανοήσει «την πολυπλοκότητα και τη συναισθηματική και ψυχολογική διαδικασία που είναι συνυφασμένη με τη φοιτητική ζωή» (Colton, 2008, σελ. 317).

## Κατάλληλη Υποστήριξη Φοιτητών

Η στενή συνεργασία των επαγγελματιών της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής με τη διοίκηση του πανε-

πιστημίου θα εξασφαλίσει την εισαγωγή ενός συστήματος υποστήριξης φοιτητών που θα είναι κατάλληλο για το συγκεκριμένο πλαίσιο του κάθε πανεπιστημίου. Η ανάπτυξη επαγγελματικής ποιότητας μέσα σε αυτές τις διαδικασίες διευκολύνει την αντιμετώπιση των κινδύνων και μεγιστοποιεί τις ευκαιρίες που προκύπτουν στη διαδικα-

σία εφαρμογής της Συμφωνίας της Μπολόνια. Με αυτό τον τρόπο η ψυχολογική συμβουλευτική μπορεί να ιδωθεί ως ιδιωτικό αγαθό για τον κάθε φοιτητή ατομικά αλλά και ως δημόσιο αγαθό για το πανεπιστήμιο και το ευρύτερο κοινό, για την κοινωνία γενικότερα για την οποία εν τέλει είναι υπεύθυνο το πανεπιστήμιο.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Μία πιο λεπτομερής λίστα παραπομπών είναι διαθέσιμη από το συγγραφέα. Επιπρόσθετες δημοσιεύσεις που έχουν πραγματοποιηθεί από τη FEDORA είναι διαθέσιμες στο διαδίκτυο στο [www.fedora.eu.org](http://www.fedora.eu.org) και στο <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/rootcollection/zsb/fedora>.
- Bauer, M. & Fredtoft, T. C. (2006): Students in Modernity. Στο P. Andersen, W. Aastrup, G. Rott (eds.) VIIIth FEDORA Congress, *Students and Graduates in the Europe of Tomorrow-Student Services Providing a Foundation for Lifelong Learning and Development*, 25-28.5.2003, Odense, Denmark (pp.230-233).
- Conlon, A. (2002). The Transition into Higher Education. Developmental Issues Encountered by Students. In D. Aherne, P. Figge, G. Rott, (eds.). *Separation and Attachment in Higher Education*. Fedora Psyche Conference in Copenhagen, 1999 (pp.91-104). Louvain-la-Neuve:FEDORA.
- Conlon, A. (2008). National report for United Kingdom. In Katzensteiner, P. Ferrer-Sama & G. Rott (eds.), *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States* (pp.297-334). Aarhus: Counselling and Support Centre, University of Aarhus.
- Crosier, D., Purser, L. & Smidt, H. (2007) Trends VI: *Universities Shaping European Higher Education Area*. Brussels: European University Association.
- Csikszentmihalyi, M. & Rathunde, K. (1993): The Measure of Flow in Everyday Life: Toward a Theory of Emergent Motivation. In R. Dienstbier & J. A. Jacobs (eds.), *Developmental Perspectives on Motivation*. Volume 40 of the Nebraska Symposium on Motivation (pp.57-59). Lincoln and London: University of Nebraska Press.
- Depreeuw, E. (2005): Student Counselling in a Cross-Cultural Perspective. In T. Boekhorst, E. Uildruiks (eds.), *Internationalisation within Higher Education in an Expanding Europe. New Development in Psychological Counselling*. FEDORA PSYCHE Conference in Groningen, 8<sup>th</sup> to 11<sup>th</sup> June 2005 (pp.3-21). Louvain-la-Neuve:FEDORA.
- EUA (2007): *Creativity in Higher Education*. Report on the EUA Creativity Project 2006-2007. Brussels: European University Association.
- FEDORA (2007): *The Fedora Charter on Guidance and Counselling within the European Higher Education Area*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- Figge, P., Kaiphas, W., Knigge-Illner, H. & Rott, G. (1995): *Psychologische Studienberatung an deutschen Hochschulen: Eine empirisch Studie zu Kontext, institutionellen Bedingungen und Aufgaben*. Munchen: Lexika Verlag.

- Kalantzi-Azizi, A. (2008). *Die kognitive Verhaltenstherapie-ein Good Practice Model für die Psychologische Beratung von Studierenden*. Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS), 1,2-8.
- Kalantzi-Azizi, A. (2008). The Cognitive-Behavioral Approach in the Psychological Counselling of Students: A Proposal for Good Practice Model. In Th. Giovazolias, E. C. Karademas & A. Kalantzi-Azizi (eds.), *Crossing Internal and External Borders*. FEDORA PSYCHE Conference in Rethymnon, 2007, pp.51-65. Athens: Ellinika Grammata.
- Kalaska, K. & Rebisz, M. (2008). National Report for Poland. In M. Katzensteiner, P. Ferrer-Sama & G. Rott (eds.), *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States* (pp. 237-253). Aarhus: Counselling and Support Centre, University of Aarhus.
- Katzensteiner, M., Ferrer – Sama, P. & Rott, G. (eds.) (2008). *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States*. Aarhus: Counselling and Support Centre, University of Aarhus.
- Kuhl, J. (2000). A Functional – Design Approach to Motivation and Self – Regulation: The Dynamics of Personality Systems Interactions. Στο M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (eds.), *Handbook of Self – Regulation*. San Diego: Academic Press, σσ. 111 – 169.
- Malikiosi – Loizos, M. (2008). Emotion – focused versus Cognitive – focused Counselling Approaches to Student Well – being. Στο Th. Giovazolias, E. C. Karademas & A. Kalantzi – Azizi (eds.), *Crossing Internal and External Borders*. FEDORA PSYCHE Conference in Rethymnon, 2007. Athens: Ellinika Grammata, σσ. 39 – 50.
- O’Neil, G. & McMahon, T. (2005). Student – centered Learning: What does it Mean for Students and Lectures? Στο G. O’Neill, S. Moore and B. Mc Mullin (eds.), *Emerging Issues in the Practice of University Learning and Teaching*. Dublin: AISHE, σσ. 27-36.
- Pawlowsky, P. (2005). Experiences in Combining Didactic Teaching, Research and Psychotherapeutic Practice in Aid of Students from Warsaw. Στο T. Boekhorst, E. Uildruiks (eds.), *Internationalisation within Higher Education in an Expanding Europe. New Developments in Psychological Counselling*. FEDORA PSYCHE Conference in Groningen, 8<sup>th</sup> to 11<sup>th</sup> June 2005. Louvain-la-Neuve: FEDORA, σσ. 22-33.
- Rott, G. (1996a). Interaction between Emotion, Cognition, and Behaviour as a Focus for Higher Education and in Student Counselling. Στο J. Georgas, M. Manthouli, E. Besevegis & A. Kokkevi (eds.), *Contemporary Psychology in Europe: Theory, Research and Application*. Gottingen: Hogrefe & Huber, σσ. 273 – 287.
- Rott, G. (1996b). Student Psychological Health and the Development of Higher Education in a Changing Cultural and Political European Environment: Reviewing the Conference and Looking forward to the Future-Closing Address. Στο Association for Student Counselling (eds.), *Culture and Psyche in Transition: A European Perspective on Student Psychological Health, Conference Papers from the 25<sup>th</sup> Annual Training Event and Conference, University of Sussex*. Brighton: Falmer, σσ. 113-120
- Rott, G. (2006). The Impact of Counselling Perspective in the Creation of Interdisciplinary Knowledge. Στο P. Andersen, W. Aastrup & G. Rott (eds.), *VIIIth FEDORA congress Students and Graduates in the Europe of Tomorrow-Student Services Providing a Foundation for Lifelong Learning and Development, 25 – 28.5.2003, Odense, Denmark*. Louvain-la-Neuve: FEDORA, σσ. 183 – 186.

- Rott, G. (in print). Psychological Aspects of Student – Centered Approaches in Higher Education. Στο Th. Giovazolias, E. C. Karademas & A. Kalantzi – Azizi (eds.), *Crossing Internal and External Borders. FEDORA PSYCHE Conference in Rethymnon, 2007*. Athens: Ellinika Grammata.
- Schouwenburg, H. C. (2005). On Counselling the Procrastination in Academic Settings. Στο T. Boekhorst, E. Uildruiks (eds.) *Internationalisation within Higher Education in an Expanding Europe. New Developments in Psychological Counselling. FEDORA PSYCHE Conference in Groningen, 8<sup>th</sup> to 11<sup>th</sup> June 2005*. Louvain-la-Neuve: FEDORA, σσ. 67 – 80
- Sofianopoulou, A. & Harila, D. (2008). Die Anwendung des kognitiven verhaltenstherapeutischen Modells in der Psychologischen Beratung von Studierenden an der Universität Athen: Ein Fallbeispiel. *Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS)*, 1, 16-22.
- Wagenaar, R. (2006). An Introduction to the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS). Στο E. Froment, J. Kohler, L. Purser, & L. Wilson (eds.), *Bologna Handbook – Making Bologna Work (Article B.2.4-1)*. Berlin, Stuttgart: Dr. Josef Raabe Verlag.

*Αλίκη Αντωνοπούλου\*, Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου\*\**  
**ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (ΗΘΙΚΗΣ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ).  
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ**

Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της εργασιακής παρενόχλησης δημιουργεί επιτακτικά την ανάγκη έγκαιρης και αποτελεσματικής συμβουλευτικής παρέμβασης, τόσο σε επίπεδο θυμάτων και θυτών, όσο παράλληλα και σε επίπεδο οργανισμών. Η παρενόχληση (ηθική και σεξουαλική) στο χώρο εργασίας συνιστά σοβαρό πρόβλημα που τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει την αξιοπρέπεια των θυμάτων, απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής τους ζωής, την αποδοτικότητά τους, καθώς συχνά την ψυχική και σωματική τους ευεξία.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακή παρενόχληση, συμβουλευτική παρέμβαση, συμβουλευτικές δομές, επαγγελματική συμβουλευτική.

*Aliki Andonopoulou\*, Alexandros-Stamatios Andoniu\*\**  
**CURRENT TYPES AND DIMENSIONS OF WORKPLACE HARASSMENT  
(MORAL AND SEXUAL).  
SUGGESTIONS FOR OCCUPATIONAL COUNSELLING.**

The multidimensional nature of workplace harassment leads to an urgent need for an early and effective counselling intervention for both the victims and the harassers and also for the organisations. Workplace harassment (both moral and sexual) deteriorates working relationships and affects the dignity of the victims, threatening the safety of their working lives, their efficiency and frequently their mental and physical well-being.

**Key words:** workplace harassment, counselling, counselling services, occupational counselling.

---

\* Η Α.Α. είναι εκπαιδευτικός, κάτοχος MSc Οργανωτικής Ψυχολογίας. Επικοινωνία: aliki@irescue.gr.

\*\* Ο Α.-Σ.Α. είναι Δέκτορας του Παν/μίου Αθηνών. Επικοινωνία: as\_antoniou@prime-du.uoa.gr

## Παρενόχληση (Ηθική και Σεξουαλική) στο Χώρο Εργασίας

Η παρενόχληση ηθικού και σεξουαλικού χαρακτήρα, στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος συνιστά σημαντικό ζήτημα που πλήττει τις εργασιακές σχέσεις και θίγει την αξιοπρέπεια των θυμάτων, απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής τους ζωής, την αποδοτικότητά τους, καθώς και την ψυχοσωματική τους ευεξία εν γένει. Ειδικότερα δε, όσον αφορά στον εργασιακό ρόλο του εκπαιδευτικού, συχνά οι τραυματικές συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης έχουν αντίκτυπο στους μαθητές με αρνητικές επιπτώσεις και για τους ίδιους.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως ηθική παρενόχληση στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανώτερου/κατώτερου στην ιεραρχία έχει επικρατήσει να θεωρείται η επίδειξη συστηματικής και διαρκούς επιθετικής συμπεριφοράς εις βάρος ενός στοχοποιημένου θύματος από ένα μεμονωμένο πρόσωπο ή μία ομάδα προσώπων. Βασικός σκοπός της συμπεριφοράς αυτής είναι να βλάψει τη φήμη, την τιμή, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του επιλεγμένου εργαζόμενου και να τον ωθήσει κατ' επέντασιν ακόμη και σε αποχώρηση από την εργασία του (Baron & Neuman, 1998).

Πρόκειται ουσιαστικά για μία κατάσταση ψυχολογικής βίας και τρομοκράτησης που όπως έχει παρατηρηθεί πολλές φορές χρησιμοποιείται «τεχνηέντως» από τις σύγχρονες επιχειρήσεις για να απαλλαγούν από το «ενοχλητικό» ή πλεονάζον προσωπικό. Επιπλέον, ενδέχεται να εκφράζει την δολιότητα ή εχθρότητα μεταξύ συναδέλ-

φων με σκοπό την απαλλαγή από ανταγωνιστές μέσω μιας συνεχούς αντισυναδελφικής και αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς (Baron & Neuman, 1998 Namie, 2003).

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας αφορά οποιαδήποτε ανεπιθύμητη, προσβλητική, ενοχλητική και διακριτική μεταχείριση που σχετίζεται με το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη σωματική αρτιμέλεια, τις σεξουαλικές προτιμήσεις ή άλλο ιδιαίτερο προσωπικό χαρακτηριστικό και την οποία δεν αποδέχεται και δεν επιθυμεί ο λήπτης (Collier, 1995 Mayhew & Chappell, 2007). Η Protection from Harassment Act 1997 προσδίδει ιδιαίτερη έμφαση στην αντίληψη του θύματος για την παρενόχληση σε σχέση με την πρόθεση που επικαλείται ο δράστης (Harris, 2000).

Ένα άτομο υφίσταται παρενόχληση όταν επανειλημμένως βιώνει πράξεις έναντι των οποίων αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του, ενώ πιέζεται και προσβάλλεται καθώς αντιλαμβάνεται ότι δεν είναι δυνατόν να ανταποκριθεί με ανάλογες συμπεριφορές. Με αυτό τον ορισμό καθίσταται εμφανής η διαφορά ισχύος ανάμεσα στο θύμα και το θύτη, ενώ γίνονται εμφανείς οι καταστροφικές συνέπειες του φαινομένου τόσο για τα θύματα όσο και για τους οργανισμούς εν γένει (Einarsen et al., 2003 Rayner & Keashly, 2005).

Συγκεκριμένα, ο όρος ηθική παρενόχληση (moral harassment) αναφέρεται κυρίως σε μη απολύτως εμφανείς επιθέσεις από άτομο σε άτομο εντός του χώρου εργασίας, και γι' αυτόν τον λόγο ο εντοπισμός του συγκεκριμένου φαινομένου καθίσταται εξαιρετικά δύσκολος τόσο ως προς τον εντοπισμό του όσο

και προς την τεκμηρίωσή του, καθώς πίσω από την παρενόχληση αυτού του είδους υποκρύπτονται περισσότερο συναισθήματα παρά γεγονότα και απτές αποδείξεις που θα μπορούσαν να τη δικαιολογήσουν (Αντωνίου, 2008).

Εχθρικές συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση αποτελούν η απομόνωση και η άρνηση επικοινωνίας, οι προσβολές της προσωπικής αξιοπρέπειας και η άσκηση κάθε μορφής βίας (λεκτική, σωματική ή σεξουαλική). Κατά συνέπεια, έχει φανεί ότι η προσβλητική αντιμετώπιση μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε μακρά απουσία από την εργασία ή πολλές φορές να τον εξαναγκάσει ακόμη και σε παραίτηση (Rayner & Keashly, 2005).

Τέλος, για να στοιχειοθετηθεί ένα συμβάν ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει μια ενέργεια ή συμπεριφορά να επαναλαμβάνεται συχνά επί μακρό χρονικό διάστημα και να μην πρόκειται για ένα μεμονωμένο περιστατικό (Αντωνίου, 2008). Από την άλλη πλευρά, σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα η οποία εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου (Πηλαβάνη & Θεοδότου, 2007). Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ερμηνευθεί σύμφωνα με τα παρακάτω μοντέλα (Αντωνίου και συν., 2008):

- βιολογικό μοντέλο
- κοινωνικο-πολιτισμικό μοντέλο
- δομικό μοντέλο
- νομική προσέγγιση
- εγκληματολογική προσέγγιση.

Το 1980, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Πρόσληψης (Equal Employment

Opportunity Commission, EEOC) εξέδωσε συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές προσδιορίζοντας τη σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσφορές, προτάσεις σεξουαλικών χαρών και λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα (Takeyama & Kleiner, 1998 Rotundo et al., 2001 Fineran, 2002).

Σύμφωνα με τη Read (1982), η σεξουαλική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από τρεις παραμέτρους, ήτοι: είναι ανεπιθύμητη, επαναλαμβανόμενη και επηρεάζει αρνητικά την εργασία, την απόδοση ή τις προσδοκίες των θυμάτων. Η Read περιγράφοντας αυτά τα χαρακτηριστικά αναφέρεται κυρίως σε γυναίκες θύματα, καθώς την δεκαετία του 1980, στην πλειονότητα των δηλωθέντων περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης τα θύματα ήταν γυναίκες, κυρίως επειδή ήταν υφιστάμενες ανδρών στον χώρο εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες υπέστησαν επαναλαμβανόμενες σεξουαλικές παρενοχλήσεις από φόβο, καθώς συχνά υποχωρούσαν υπό την απειλή απώλειας της εργασίας τους (Buchanan & Ormerod, 2002).

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο, υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις εξουσίας με άνδρες υφιστάμενους, με αποτέλεσμα την αύξηση των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης με θύματα άνδρες εργαζόμενους. Έτσι, σε πολλές περιπτώσεις, με την αύξηση αυτή της ανδρικής θυματοποίησης, ό,τι εθεωρείτο άλλοτε ως γυναικεία υπερβολή, επανεξετάζεται σήμερα ως ένα σημαντικό ζήτημα (Wright & Bean, 1993). Είναι, άλλωστε, γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει πολλαπλή κατεύθυν-

ση: από άνδρα προς γυναίκα, από γυναίκα προς άνδρα, από άνδρα προς άνδρα και από γυναίκα προς γυναίκα (Takeyama & Kleiner, 1998).

### **Επιπτώσεις της Εργασιακής Παρενόχλησης**

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας θεωρείται ένα από τα πλέον αποδιοργανωτικά προβλήματα για τους εργαζομένους, σε σχέση με τους άλλους παράγοντες άγχους που σχετίζονται με την εργασία (Wilson, 1991). Οι επιδράσεις του φαινομένου τόσο στην ψυχική όσο και στην σωματική υγεία του ατόμου ποικίλουν και κυμαίνονται από την χρόνια κόπωση και την κακή ποιότητα ύπνου (Bjorkqvist et al., 1994 Leymann & Gustafsson, 1996 Zapf et al., 1996) έως σημαντικές ψυχοσωματικές ασθένειες (Agervold & Mikkelsen, 2004 Leymann & Gustafsson, 1996 Mikkelsen & Einarsen, 2002 Zapf et al., 1996).

Τα προβλήματα και οι επιπτώσεις της παρενόχλησης στα άτομα μέσα στο περιβάλλον που εργάζονται συνδέονται περισσότερο με την ένταση και την διάρκεια της παρενόχλησης παρά με τα ψυχικά και πνευματικά χαρακτηριστικά του εκάστοτε εμπλεκόμενου ατόμου (Einarsen & Raknes, 1997). Η στρεσογόνα κατάσταση την οποία υφίστανται οδηγεί σε ό,τι αποδίδεται ως λειτουργικές διαταραχές, όπως αϋπνία, κόπωση, ημικρανίες, υψηλά επίπεδα στρες και μυοσκελετικά προβλήματα (Zapf et al., 1996 Jarreta, 2004). Εμφανείς είναι και οι ψυχοσωματικές διαταραχές που συχνά διαφεύγουν από τον έλεγχο του ατόμου με δυσάρεστες για την υγεία

του συνέπειες όπως γαστρεντερικές διαταραχές, δερματικές παθήσεις, υπέρταση και γρήγορη αυξομείωση του βάρους (Colligan & Murphy, 1979 Lim & Cortina, 2005 Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Ορισμένες από τις επιπτώσεις της παρενόχλησης που παρατηρούνται στην ψυχολογία των εργαζομένων είναι η οργή, το στρες και η έλλειψη ισχυρής αντίστασης, η αδυναμία και η εργασιακή απομόνωση, καθώς και η χαμηλή αυτοεκτίμηση και παραγωγικότητα (Wilson, 1991). Κατ'επέκταση, τα θύματα της εργασιακής παρενόχλησης υποφέρουν συχνά από συμπτώματα άγχους, ανησυχία, μελαγχολία, αδυναμία κοινωνικής προσαρμογής, αίσθηση «αβοήθητου», καταπιεστικές παρορμήσεις, κοινωνική απομόνωση, απόγνωση, απελπισία, οξυθυμία, ενώ όχι σπάνια αισθάνονται μίσος για τον ίδιο τους τον εαυτό (Einarsen & Raknes, 1997 Einarsen et al., 1996 Leymann, 1992 Zapf et al., 1996).

Επιπροσθέτως, έχει παρατηρηθεί ότι η έκθεση στην παρενόχληση σχετίζεται ακόμη με αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης και επιθετικότητας. Πολλοί ερευνητές ισχυρίζονται ότι συνιστά σοβαρό αίτιο αυτοκτονιών (Leymann, 1990, 1992 Vignaliou, 2001), ενώ σύμφωνα με κλινικές μελέτες, πολλά θύματα υποφέρουν από συμπτώματα που ανήκουν στο σύνδρομο του στρες μετά από ψυχοτραυματικό γεγονός (PTSD) (Leymann, 1992 Wilson, 1991 Bjorkqvist et al., 1994 Leymann & Gustafsson, 1996), όπως για παράδειγμα: διαταραχές ύπνου, συνεχείς αναβιώσεις του τραυματικού γεγονότος, μειωμένη ικανότητα μνημονικής ανάκλησης, σοβαρή δυσχέρεια συγκέ-



ντρώσης, έμμονες και ενοχλητικές σκέψεις, ισχυρή εσωτερική ένταση, καταθλιπτικά σύνδρομα, παράνοιες, αποξένωση, καθώς και πλήθος προβλημάτων/ διενέξεων στις διαπροσωπικές σχέσεις (Αντωνίου, 2001), ενώ εξίσου συχνό είναι και το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (σύνδρομο «burnout»), αφού τα άτομα είναι αναγκασμένα να εργάζονται σε ένα πολύ άσχημο εργασιακό περιβάλλον, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν συμπτώματα όπως τάση για απομόνωση, σωματική απόσταση από τους άλλους, απρόσωπη επικοινωνία, λεκτικές και σωματικές συγκρούσεις με συνεργάτες και μέλη της οικογένειας, συστηματική απουσία από την εργασία, χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, κατάθλιψη, επιθετικότητα και ενοχές (Αντωνίου, 2003).

Κλινικές παρατηρήσεις έχουν δείξει επίσης ότι άλλες σοβαρές συνέπειες της έκθεσης στην εργασιακή παρενόχληση είναι η κοινωνική απομόνωση, ο στιγματισμός, η δυσκολία κοινωνικής προσαρμογής, οι ψυχοσωματικές ασθένειες, ο καταναγκασμός, η ανικανότητα, ο θυμός, το άγχος και η απόγνωση (Leymann, 1990). Οι αρνητικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης για τα θύματα ενδέχεται, ακόμη, να λάβουν τη μορφή αυξανόμενων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, κατάχρησης και ψυχικών αντιδράσεων (Harned et al., 2002). Επιπλέον, ενδέχεται να επιφέρουν στον παρενοχλούμενο εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, εκδήλωση διαφόρων μορφών μανίας, επιθετικότητα και σωματική κόπωση (Willness et al., 2007).

Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρε-

νόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκαλέσαν στον εργασιακό χώρο και δεν ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να παραστεί ανάγκη συστηματικής ιατρικής και ψυχοθεραπευτικής φροντίδας από ειδικούς. Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμη και μετά την απομάκρυνση από το «τοξικό» περιβάλλον, πολλά άτομα που υπέστησαν ανάλογες εμπειρίες αναφέρουν βιώματα μετατραυματικού στρες για αρκετά χρόνια μετά (Hirigoyen, 2002· Jarreta, 2004).

Η παρενόχληση μπορεί, ακόμη, να προκαλέσει την μείωση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς τον προϊστάμενο, καθώς και ένταση και συγκρούσεις στην ομάδα, προκαλώντας έναν φαύλο κύκλο γεγονότων και συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων (Felson, 1992). Σε ένα κλίμα με προβληματικές ή ανύπαρκτες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και του προϊσταμένου, είναι περισσότερο πιθανό να προκύψουν σοβαρές συγκρούσεις και παρενόχληση σε σχέση με άλλες ομάδες. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να προκαλέσει ακόμα χειρότερες σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και πιθανά να εκθέσει την ανικανότητα του προϊσταμένου να χειριστεί τα διαπροσωπικά προβλήματα (Field, 1996).

Ειδικότερα, όσον αφορά στην σεξουαλική παρενόχληση, έρευνες έχουν δείξει πως τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζουν παρόμοια συμπεριφορά με τα θύματα βιασμού καθώς γίνονται ευεξάπτα και νευρικά, αισθάνονται μειωμένα και ταπεινωμένα από τη στιγμή που αδυνατούν να ελέγξουν τη σύγκρουση με τον δράστη και νουϊθούν φοβισμένα και αβοήθη-

τα (Rubenstein, 1992· Stan, 1995). Επιπλέον, συχνά τα άτομα αυτά αυτο-λογοκρίνονται και αυτο-ενοχοποιούνται για ό,τι συνέβη, πιστεύοντας ότι με κάποιο τρόπο ίσως τα ίδια προκάλεσαν την σεξουαλική παρενόχληση (Russel, 1984).

Οι οικογένειες των θυμάτων της παρενόχλησης, από την άλλη πλευρά, επηρεάζονται στον ίδιο βαθμό με τα θύματα, αφού οι αλλαγές στην επικοινωνία (είτε απομονώνονται ακόμα και από τους στενότερους συγγενείς τους, είτε συζητούν συνέχεια για την εργασιακή παρενόχληση που βιώνουν), η αυξημένη οξυθυμία και η αρνητικότητα που διακρίνει τα ίδια τα άτομα δημιουργούν ένα καθόλου ευχάριστο κλίμα στο οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον (Duffy & Sperry, 2007).

Παρόλο, όμως, που ένας από τους πρωταρχικούς σκοπούς της παρενόχλησης είναι η απομάκρυνση των θυμάτων από την εργασία τους, ωστόσο εκείνα φαίνεται να μην την εγκαταλείπουν εύκολα. Αυτό συμβαίνει, κυρίως, λόγω του γεγονότος ότι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούν ότι είναι πολύ δύσκολο να βρουν απασχόληση σε κάποιον άλλο εργασιακό χώρο. Αυτό φαίνεται να αιτιολογεί και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που έχουν αναπτύξει διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD) σπάνια είναι κάτω των 40 χρονών (Leymann & Gustafsson, 1996).

Ταυτόχρονα, η ενδεχόμενη γνωστοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό, αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του θύματος επιδρά ανασταλτικά σε κάποια δυναμική αντίδραση από την πλευρά του. Υπάρχουν θύματα που θα

ήθελαν να καταγγείλουν αυτό που τους συνέβη, αλλά η αβεβαιότητα για τον τρόπο αντιμετώπισής τους από το κοινωνικό περιβάλλον (συναδέλφους, φίλους, οικογένεια), όπως και η αντιμετώπισή τους από τις αστυνομικές και δικαστικές αρχές, τους δημιουργεί αναστολές στην απόφασή τους αυτή (Αρτινοπούλου, 2000).

Αναφορικά με τις γυναίκες θύματα είναι πολύ εύκολο να κατηγορηθούν ότι προέβησαν στην καταγγελία για λόγους προσωπικής αντεκδίκησης έναντι του εργοδότη τους, του προϊσταμένου ή του συναδέλφου τους, όπως είναι συνήθης και ο ισχυρισμός ότι «προκάλεσαν» οι ίδιες, με κάποιους τρόπους, τη σεξουαλική παρενόχληση. Αντίθετα, αναφορικά με τους άνδρες θύματα, εκείνοι είναι εξίσου εύκολο να κατηγορηθούν ότι έκαναν την καταγγελία για λόγους εκδίκησης, αλλά ταυτόχρονα είναι δυνατόν να κατηγορηθούν ότι οι ίδιοι προκάλεσαν την παρενόχληση και να στιγματιστούν και για ομοφυλοφιλικές τάσεις (στην περίπτωση που ο δράστης είναι άνδρας), όπως επίσης και να κατηγορηθούν για μισογυνισμό και σεξισμό (Αρτινοπούλου, 2000).

### **Συμβουλευτική Αντιμετώπιση της Εργασιακής Παρενόχλησης**

Όσον αφορά στην αντιμετώπιση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης, πέρα από τις πρωτοβουλίες που θα πρέπει να λάβουν οι ίδιοι οι οργανισμοί για να προστατέψουν τους εργαζομένους, θα πρέπει και τα ίδια τα άτομα να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του φαινομένου, δηλαδή να δώσουν έμφαση στην επίλυση του ίδιου του

προβλήματος και όχι στην αναπαγωγή αρνητικών συναισθημάτων (όπως ζήλια, εκδικητικότητα κλπ.), κάτι που πραγματοποιείται μέσω της συμβουλευτικής παρέμβασης τόσο στα ίδια τα θύματα της παρενόχλησης, όσο όμως και στις οικογένειες αλλά και στους συναδέλφους τους.

Κατά συνέπεια, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των πιο ήρεμων και δεκτικών σε χαρακτηριστικά ανθρώπων (Kagrin, 1995) προτείνεται ως μία στρατηγική για το πρόβλημα της παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους. Οι δεξιότητες των εργαζομένων που είναι πιο πιθανό να βοηθήσουν στην επίλυση του προβλήματος περιλαμβάνουν τη σωστή και εποικοδομητική επικοινωνία, τη δυνατότητα επίλυσης πιθανών συγκρούσεων, τις αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις, τη δημοκρατικού τύπου ηγεσία, τη διαπραγμάτευση, την αποτελεσματική διαχείριση του στρες και την ομαδική εργασία (McCarthy et al., 1995).

Η αντιμετώπιση του φαινομένου από το ίδιο το άτομο αφορά σε συμπεριφορές τόσο λεκτικές όσο και μη λεκτικές. Οι λεκτικές τεχνικές αντιμετώπισης περιλαμβάνουν την έκφραση δυσαρέσκειας του ατόμου στο θύτη, την κατανόηση του θυμού του, την άμεση επικοινωνία μαζί του, την αναφορά σε συναδέλφους του, αλλά και σε εκπροσώπους του εργασιακού του κλάδου. Οι μη λεκτικές τεχνικές αντιμετώπισης αφορούν κυρίως στη διατήρηση οπτικής επαφής και απόστασης από το θύτη. Σημαντικό είναι το θύμα να καταγράψει τα περιστατικά (αριθμό και χρόνο εμφάνισης) διατηρώντας τα σε αρχείο και γνωστοποιώντας τα γραπτώς στη διοίκηση με βασικό αίτημα τη διώκσή τους (DeMarco et al., 2005).

Σημαντική κρίνεται, επίσης, σε συμβουλευτικό επίπεδο, η ψυχολογική υποστήριξη του θύματος της παρενόχλησης, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτοβοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής. Η συμμετοχή του εργοδότη στην όλη διαδικασία έγκειται κατά βάση όχι μόνο στην παροχή επαρκών πληροφοριών αλλά, κυρίως, στη συνεχή παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος όπου εντοπίστηκε το περιστατικό της παρενόχλησης, ιδίως στην περίπτωση εκείνη όπου θύτης και θύμα θα πρέπει να εξακολουθούν να συνυπάρχουν στον ίδιο εργασιακό χώρο (Zapf & Gross, 2001 Duffy et al., 2002).

Η υιοθέτηση συγκεκριμένων δράσεων συμβουλευτικής για την αποκατάσταση των εργαζομένων που υφίστανται ή έχουν υποστεί κατά το παρελθόν παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποσκοπεί στην υποστήριξη του ατόμου μέσα στο ίδιο το περιβάλλον που του προκάλεσε τα ψυχοσωματικά συμπτώματα. Σε αυτά τα μέτρα θα μπορούσαν να προστεθούν επίσης η προσωπική αυτοκυριαρχία (Senge, 1992) και η συναισθηματική νοημοσύνη (Gardner, 1993 Goleman, 1996 Salovey & Mayer, 1990), ιδιότητες οι οποίες οφείλουν να αναπτυχθούν εντός ενός πλαισίου θεώρησης των οργανισμών ως αναπτυσσόμενων δομών διαρκούς μάθησης (learning organisation) (Sheehan & Jordan, 2003).

Από την άλλη πλευρά, αποτελεί πολύ συχνό φαινόμενο, τα θύματα της εργασιακής παρενόχλησης να προσπαθούν να αγνοούν την προσβλητική συμπεριφορά απέναντί τους. Συχνά, η όλη

τους αντίδραση εξαντλείται σε συζητήσεις με τους στενούς τους φίλους χωρίς να απευθύνονται στις αρχές ή να αναζητούν υποστήριξη (Fan & Kleiner, 2000). Έτσι, καθώς η κατάσταση της εργασιακής παρενόχλησης δεν πρόκειται να βελτιωθεί αν κανείς δεν γνωρίζει γι' αυτή, ζητείται από τα θύματα να καταγράφουν την περίπτωση τους και να κρατούν ένα ιστορικό, τόσο της συχνότητας και του χώρου όσο και των μαρτύρων στα εκάστοτε περιστατικά (Wright & Bean, 1993).

Συνεπώς, εάν το θύμα αγνοεί την παρενοχλητική συμπεριφορά, ο δράστης μπορεί εύκολα να ισχυριστεί ότι την εξέλαβε ως ευπρόσδεκτη και επιθυμητή. Καθίσταται, λοιπόν, επιτακτική ανάγκη για τα θύματα να δηλώνουν ευκρινώς με κάθε τρόπο ότι δεν τους αρέσει η συγκεκριμένη συμπεριφορά και επιθυμούν να σταματήσει. Επειδή η εργασιακή παρενόχληση συνιστά και θέμα αντίληψης, η αντίληψη του θύματος για αυτή πρέπει να γίνει απολύτως «ορατή», προκειμένου να αποφευχθεί η συνέχισή της και να γίνει αντιληπτό στον δράστη ότι η συμπεριφορά του βρίσκεται εκτός των επιτρεπτών ορίων, είναι προσβλητική και δεν θα γίνει ανεκτή (Namié, 2003).

Τέλος, άλλες τεχνικές συμβουλευτικής παρέμβασης που μπορούν να ακολουθηθούν οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν δεχθεί εργασιακή παρενόχληση (ηθική ή σεξουαλική) προκειμένου να καταφέρουν να αντιμετωπίσουν τον θύτη είναι αρχικά να είναι δυναμικοί, ειλικρινείς και άμεσοι και να λένε ξεκάθαρα «όχι» ακολουθώντας ένα διεκδικητικό μοντέλο συμπεριφοράς (Fan & Kleiner, 2000). Καθώς η γλώσσα του σώματος κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική

σε τέτοιες περιπτώσεις, οι Petrocelli και Repp (1994) προτείνουν επικέντρωση στη στάση του σώματος, τον τόνο της φωνής, την οπτική επαφή, την έκφραση του προσώπου και την σωματική απόσταση.

Ακόμη, προτείνεται τα θύματα να γράψουν ένα γράμμα στον θύτη και να του το παραδώσουν οι ίδιοι ή ως συστημένο, καθώς, ενώ κάποια θύματα μπορούν να είναι δυναμικά, άλλα δεν αισθάνονται άνετα μιλώντας άμεσα με τον δράστη. Επομένως, θα πρέπει να αποτυπώνονται γραπτώς τα γεγονότα, αλλά και το πώς αισθάνεται το θύμα και το τι θα επιθυμούσε να συμβεί. Το ύψος της επιστολής πρέπει να είναι άμεσο και σαφές καθώς σε αντίθετη περίπτωση δε θα έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Ένα αντίγραφο επίσης θα αποτελούσε σημαντικό αποδεικτικό στοιχείο για κάθε περίπτωση (Fan & Kleiner, 2000 Cortina & Wasti, 2005).

Επιπροσθέτως, τα θύματα θα πρέπει να καταγράφουν τα γεγονότα με λεπτομέρειες (εκφράσεις και συμπεριφορά του δράστη - εκφράσεις, συμπεριφορά και συναισθήματα δικά τους), να συλλέγουν άλλα σχετικά στοιχεία (π.χ. e-mails, καρτούν με προσβλητικό περιεχόμενο, αστεία στον πίνακα ανακοινώσεων κλπ.) που προδίδουν την συμπεριφορά του, καθώς και να σημειώνουν ημερομηνία, ώρα, χώρο και τυχόν ονόματα μαρτύρων του συμβάντος προκειμένου να έχουν την δυνατότητα υποστήριξης της κατηγορίας της παρενόχλησης (Richman et al., 2001).

Τέλος, τα άτομα που έχουν δεχθεί ή δέχονται εργασιακή παρενόχληση θα πρέπει να συζητήσουν με γνωστούς, φίλους και συναδέλφους κατά πόσον έχει συμβεί και σε εκείνους κάτι παρόμοιο

προκειμένου να σχηματίσουν πλήρως στερεή εικόνα της κατάστασής τους. Ανάλογη πληροφόρηση θα τους βοηθούσε και στη σύνταξη επίσημης καταγγελίας, σε περίπτωση που συνεχίζεται η παρενόχληση με σκοπό την αποφυγή επιδείνωσης της όλης κατάστασης και την αποτελεσματική επίλυση του προβλήματος (Zapf & Gross, 2001).

### Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, η παρενόχληση (ηθικού ή σεξουαλικού χαρακτήρα) στον εργασιακό χώρο συνιστά παθολογία των σύγχρονων οργανισμών, καθώς και σαφή παραβίαση της αξιοπρέπειας και των προσωπικών/ψυχικών ορίων του εκάστοτε εργαζόμενου/θύματος, που οφείλεται τόσο στις ατελείς οργανωσιακές δομές όσο και στον ελλιπή σχεδιασμό συμβουλευτικής αντιμετώπισης των συγκρούσεων, αλλά και στα ίδια τα άτομα που επιτρέπουν να λαμ-

βάνουν ανεξέλεγκτες διαστάσεις, με σοβαρές ψυχοσωματικές επιπτώσεις για τα θύματα αλλά και οικονομικές επιπτώσεις για τους ίδιους τους οργανισμούς.

Για το λόγο αυτό, η συμβουλευτική υποστήριξη των θυμάτων, των θυτών αλλά και των έμμεσα εμπλεκόμενων διοικητικών φορέων του εκάστοτε οργανισμού προβάλλει ως ιδιαίτερος αναγκαία. Συνεπώς, επιτακτική κρίνεται η ανάγκη ενίσχυσης των συμβουλευτικών δομών και των πολιτικών αντιμετώπισης των συγκρούσεων και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τόσο από την πλευρά της πολιτείας (με σχετικούς νόμους, διατάξεις κλπ. που θα προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων), όσο και από την πλευρά των οργανισμών οι οποίοι θα πρέπει να αναπτύξουν περαιτέρω τη συμβουλευτική στο σχεδιασμό αντιμετώπισης συγκρούσεων, με απώτερο σκοπό την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων.

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 336-351.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2001). Εργασιακό στρες: οξείς και χρόνιοι στρεσογόνοι παράγοντες. *Ελευθεροτυπία*, 3-5. Τρίτη 20/2/2001.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2003). Τα συμπτώματα της «επαγγελματικής εξουθένωσης». *Καθημερινή*. Σάββατο, 8/2/2003.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). Θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στο Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Ηθική των Επιχειρήσεων (Business Ethics)* (σελ. 1-14). Αθήνα: Σάκουλας.
- Αντωνίου, Α.-Σ., Δήμου, Χ., & Αθηναίου, Μ. (2008). Ηθικοί προβληματισμοί για τις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Στο Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Ηθική των Επιχειρήσεων (Business Ethics)* (σελ. 247-283). Αθήνα: Σάκουλας.
- Αρτινοπούλου, Β. (2000). *Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression – the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Buchanan, N.T. & Ormerod, A.J. (2002). Racialized Sexual Harassment in the Lives of African American Women. *Women & Therapy*, 25(3/4): 107-124.
- Collier, R. (1995). *Combating sexual harassment in the workplace*. Milton Keynes, England: Open University Press.
- Colligan, M. J., & Murphy, L. R. (1979). Mass psychogenic illness in organizations. An Overview. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 77-90.
- Cortina, L.M. & Wasti, S.A. (2005). Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1): 182-192.
- DeMarco, R. F., Roberts, S. J., & Chandler, G. E. (2005). The use of a writing group to enhance voice and connection among staff nurses. *Journal for Nurses in Staff Development*, 21, 85-90.
- Duffy, M. K., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). Social undermining and social support in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal*, 15, 398-404.
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B., & Hellesøy, O.H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet [Bullying at work and its relationships with health complaints moderating effects of social support and personality]. *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Fan, A. I., & Kleiner, B. H. (2000). How to investigate discrimination and Harassment Complaints. *Equal Opportunities International*, 19, 105-112.
- Felson, R. B. (1992). "Kick'em when they're down": Explanations of the relationship between stress and interpersonal aggression and violence. *Sociological Quarterly*, 33, 1-16.
- Field, T. (1996). *Bully in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Wantage, Oxfordshire, UK: Wessex Press.
- Fineran, S. (2002). Sexual harassment between same-sex peers: Intersection of mental health, homophobia, and sexual violence in schools. *Social Work*, 47 (1): 65-74.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury Publishing.
- Harned, M.S., Ormerod, A.J., Palmieri, P.A., Collinsworth, L.L. & Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2): 174-188.
- Harris, J. (2000). *An evaluation of the use and effectiveness of the Protection from Harassment Act 1997*. London: Crown.

- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.
- Jarreta, B. M. (2004). Medico-legal implications of mobbing. A false accusation of psychological harassment at the workplace. *Forensic Science International*, 146, 17-18.
- Karpin, D. (1995). *Enterprising nation: Executive summary*. Canberra: AGPS.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1992). *Psykiatriska problem vid vuxen mobbning* [Psychiatric problems and mobbing at work]. Stockholm: Arbetarskyddstyrelsen.
- Lim, S. & Cortina, L.M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3): 483-496.
- Mayhew, C. & Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30: 327-339.
- McCarthy, P., Sheehan, M., & Kearns, D. (1995). *Managerial Styles and Their Effects on Employees' Health and Well-Being in Organisations Undergoing Restructuring*. Report for Workplace Safety Australia. Brisbane, Griffith University.
- Meyer, M., Berchtold, I., Oestreich, J., & Collins, F. (1981). *Sexual Harassment*. New York: Petrocelli.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68: 1-6.
- Petrocelli, W., & Repa, B.K. (1994). *Sexual Harassment on the Job*. Berkeley: Nolo Press.
- Πηλοβάκη, Α., & Θεοδότου, Μ. (2007). *Οδηγός Ένταξης της Διάστασης του Φύλου στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*. Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (Π.Ι.Κ.).
- Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive behavior. Investigations of actors and targets* (pp. 271-296). Washington, DC: American Psychological Association.
- Read, S. (1982). *Sexual harassment at work*. U.K.: Hamlyn Publishing Group.
- Richman, J.A., Rospenda, K.M., Flaherty, J.A. & Freels, S. (2001). Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes. *Journal of Substance Abuse*, 13: 347-366.
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H. & Sackett, P.R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 914-922.
- Rubenstein, M. (1992). *Preventing and remedying sexual harassment at work: a resource manual*. London: Eclipse.
- Russet, D. E. H. (1984). Sexual exploitation, sexual harassment in the workplace. *Library of Social Research*, 155, 270.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Senge, P. (1992). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organisation*. Australia: Random House.
- Sheehan, M. J., & Jordan, P. J. (2003). Bullying, emotions and the learning organisation. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse*

- in *the Workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 359-369). London: Taylor & Francis.
- Stan, A. M. (1995). *Debating sexual correctness*. New York: Dell Publishing.
- Takeyama, D., & Kleiner, B. H. (1998). How to prevent sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International*, 17, 6-12.
- Vignalou, L. (2001). Medical co-ordinator at the French Ministry of Economy, Finance and Industry, personal communication, 9 October. In E. Buksan, *A personal view: Bullying at work in France*. *British Journal of Guidance & Counselling* (pp. 397-406). London: Taylor & Francis.
- Willness, C.R., Steel, P. & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60: 127-162.
- Wilson, C. B. (1991). US businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 70, 47-50.
- Wright, P. C., & Bean, S. A. (1993). Sexual harassment: An Issue of employee effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 8, 30-36.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.



*Κατερίνα Αργυροπούλου\**

**ΣΥΝΘΕΤΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΙΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ  
ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ:  
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στη θεωρητική και ερευνητική ανασκόπηση των σύνθετων παραγόντων (γνωστικών, συναισθηματικών, προσωπικών και περιβαλλοντικών) που συνδέονται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Αρχικά, ορίζεται η έννοια της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και σχολιάζεται το πολυδιάστατο περιεχόμενό της. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι σύνθετοι παράγοντες (έλλειψη πληροφόρησης, απαισιόδοξες προσδοκίες, ανησυχία, αυτοαντίληψη και διαμόρφωση ταυτότητας, εγγύτεροι και ευρύτεροι περιβαλλοντικοί παράγοντες), οι οποίοι, σύμφωνα με σχετικές επιστημονικές μελέτες, φαίνεται ότι συσχετίζονται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Τέλος, γίνεται αναφορά στο ρόλο της επαγγελματικής συμβουλευτικής που μπορεί να βοηθήσει το άτομο στην αντιμετώπιση των δυσκολιών λήψης επαγγελματικών αποφάσεων για την ανάπτυξη και διαχείριση της σταδιοδρομίας του.

*Λέξεις κλειδιά:* δυσκολίες λήψης απόφασης, επαγγελματική αναποφασιστικότητα, γνωστικοί, συναισθηματικοί, προσωπικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες.

*Katerina Argyropoulou\**

**COMPLEX FACTORS ASSOCIATED WITH CAREER DECISION  
MAKING DIFFICULTIES: THEORETICAL AND RESEARCH REVIEW**

The present study is concentrated on theoretical research and review of complex factors (cognitive, emotional, personal and contextual) associated with career indecision. Firstly, is defined the concept of career indecision and its multidimensional content. Next the complex factors (lack of information, pessimistic views, anxiety, self concept and identity, proximal and distal contextual factors) are presented, which are identified in relevant scientific studies and it appears to be associated with career indecision. Finally, a reference is made to the role of career counselling that can help a person to face the difficulties of making career decisions for the development and construction of his career.

**Key words:** career decision making difficulties, career indecision, cognitive, emotional and personal contextual factors.

---

\* Η Κ.Α. είναι Διδάκτωρ Ψυχολογίας, Επαγγελματική Σύμβουλος, Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Κ.Ε.Α.Ε.Σ), Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πανεπιστημιούπολη, 157 84 Δάια, Αθήνα. Επικοινωνία: Τηλ.: 210-9408133, E-mail: kargirop@otenet.gr.

## Εισαγωγή

Οι επαγγελματικές επιλογές θεωρούνται από τις σημαντικότερες αποφάσεις που οι άνθρωποι λαμβάνουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Οι επιλογές αυτές έχουν σημαντικές μακροπρόθεσμες συνέπειες στον τρόπο ζωής του ατόμου, στη συναισθηματική του ευημερία, την κοινωνική και οικονομική του κατάσταση, την αίσθηση της προσωπικής του αποτελεσματικότητας, καθώς και της συμβολής του στην κοινωνία (Gati, Saka, & Krausz, 2001). Η επιλογή σταδιοδρομίας συνιστά μία διαδικασία δύσκολη και συγκεχυμένη που πολλές φορές αναδεικνύει συναισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας με αρνητικές, μακροπρόθεσμες, συνέπειες στην επαγγελματική, προσωπική και κοινωνική ζωή του ατόμου (Gati & Tal, 2008). Ειδικότερα, στη σύγχρονη εποχή όπου η οργάνωση της αγοράς εργασίας υφίσταται διαρκείς ανακατατάξεις και οι κοινωνικές αλλαγές διαμορφώνουν ένα νέο εργασιακό περιβάλλον, οι νέοι κατακλύζονται από αβεβαιότητα και αμφισβήτηση στην επιλογή επαγγέλματος, γεγονός που δρα ανασταλτικά στην προσωπική τους εξέλιξη και ευημερία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Ταμπούρη & Αργυροπούλου, 2011). Ταυτόχρονα, η κοινωνική πολυπλοκότητα και η ρευστότητα σε κάθε επίπεδο αναγκάζουν πολλούς εργαζόμενους να βρίσκονται αντιμέτωποι με ένα πλήθος πολλαπλών και απρόβλεπτων επιλογών ή να καλούνται συχνά να αναθεωρήσουν τις επαγγελματικές τους αποφάσεις αντιμετωπίζοντας ένα συνδυασμό σύνθετων και μεταβαλλόμενων παραγόντων που έχουν να κάνουν με το μέλλον τους (Van Esbroeck, Tibos & Zaman, 2005).

Τα νέα δεδομένα δημιουργούν την ανάγκη να κατανοηθεί εκ νέου η σταδιοδρομία και συνακόλουθα η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, να επαναπροσδιοριστούν οι δυσκολίες που συνδέονται με την αβεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή και να ανανεωθούν οι μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης και καθοδήγησης που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των δυσκολιών αυτών. Σε μια κοινωνία σε μεταβατικό στάδιο, η ετοιμότητα, η κατάρτιση και η επαγγελματική εμπειρία των συμβούλων καθίστανται πιο απαραίτητες από κάθε άλλη εποχή. Έτσι, μοιάζει περισσότερο από ποτέ αναγκαία η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης στα άτομα, ώστε να προσδιορίσουν τη θέση τους στη σύνθετη πραγματικότητα, να διαχειριστούν τις δυσκολίες που αναδεικνύει η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Blustein, 2006) και να ενδυναμώσουν την αυτονομία τους στη διαδικασία λήψης απόφασης.

### **Δυσκολίες στη Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων: Επαγγελματική Αναποφασιστικότητα**

Τα τελευταία χρόνια η δυσκολία στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και επιλογών αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα θέματα μελέτης στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η έννοια της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας περιλαμβάνει συνήθως τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο στην προσπάθειά του να προχωρήσει σε επαγγελματικές αποφάσεις (Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003). Η δυσκολία λήψης απόφασης

θεωρείται μέρος της αναπτυξιακής πορείας του ατόμου, δεδομένου ότι κάθε άτομο, στην προσπάθειά του να καταλήξει σε μια επαγγελματική επιλογή, αναμένεται να αντιμετωπίσει ένα βαθμό δυσκολίας. Όμως, πολλοί αδυνατούν να αντιμετωπίσουν αυτή την αναπτυξιακή πρόκληση, αμφιταλαντεύονται και τελικά εκφράζουν μια σταθερή αδυναμία να προχωρήσουν σε μια επιθυμητή επιλογή σταδιοδρομίας (Santos, 2001. Tokar, Withrow, Hall & Moradi, 2003). Για το λόγο αυτό, οι επιστημονικές μελέτες επιχειρήσαν να αναζητήσουν τους παράγοντες (ή τις πηγές) που ευθύνονται για τις δυσκολίες των αποφάσεων, ενώ διαπιστώνουν ατομικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επιλογή επαγγέλματος (Αργυροπούλου, Σιδιροπούλου-Δημακάκου & Γιαννίτσας, 2006. Gaffner, & Hazler, 2002). Η βασική παραδοχή των μελετών αυτών αποδέχεται την άποψη ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα συνιστά έννοια πολυδιάστατη και σύνθετη (Argyropoulou, Sidiropoulou, Bessevegis, 2007. Germeijs & De Boeck, 2003. Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou & Tampouri, 2012. Wulff & Steitz, 1999).

Συνοψίζοντας τα δεδομένα από θεωρητικές και ερευνητικές προσεγγίσεις που μελέτησαν το περιεχόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και τις έκδηλες μορφές συμπεριφοράς που αυτή εκφράζει, περιγράφονται στη συνέχεια οι σύνθετοι παράγοντες (γνωστικοί, συναισθηματικοί και προσωπικοί, και περιβαλλοντικοί), οι οποίοι συνδέονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και οι επιπτώσεις τους στη διαδι-

κασία λήψης απόφασης. Η επαγγελματική συμβουλευτική θεωρείται, όλο και περισσότερο, μια συγκεκριμένη μορφή παρέμβασης, όταν εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από τις δυσκολίες της επαγγελματικής επιλογής. Για το λόγο αυτό, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να παρέχουν βοήθεια στα άτομα προκειμένου να αντιμετωπίζουν με εποικοδομητικό τρόπο τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τους σύνθετους παράγοντες που ευθύνονται για την αβεβαιότητα που διακρίνει την επαγγελματική επιλογή (Gati & Asher, 2001).

#### **Σύνθετοι Παράγοντες που Συνδέονται με τις Δυσκολίες στη Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων και την Επαγγελματική Αναποφασιστικότητα**

##### **Γνωστικοί Παράγοντες**

##### *Έλλειψη πληροφόρησης*

Η έλλειψη γνώσης των στοιχείων που συνθέτουν την προσωπικότητα του ατόμου ή η δυσκολία του ατόμου να καθορίσει ενδιαφέροντα, ικανότητες και φιλοδοξίες, δυσκολεύουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, η έλλειψη ορθών πληροφοριών γύρω από τον επαγγελματικό κόσμο και την αγορά εργασίας, οι περιορισμένες ιδέες για κάποια απασχόληση ή η έλλειψη ρεαλιστικών αντιλήψεων σε σχέση με τα τυπικά προσόντα, αλλά και για την ίδια τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση ή να αποτελέσουν δυσκολίες που συνοδεύονται από αναποφασιστικότητα στην επιλογή επαγγέλ-

ματος (Nathan & Hill, 2006). Η πληροφόρηση για την ίδια τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης σχετίζεται με τη μεθοδολογία που ακολουθείται για τη λήψη μιας απόφασης και επηρεάζει με διάφορους τρόπους την απόφαση, καθώς μπορεί να εμποδίζει το άτομο να εξασφαλίσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη λήψη της απόφασης ή να δυσχεραίνει τη συλλογή και αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, & Δρόσος 2011).

Τέλος, η σύγκρουση αξιών, η έλλειψη γνώσης όσον αφορά στο αποτέλεσμα των εναλλακτικών επιλογών και η αβεβαιότητα για την έκβαση της απόφασης αποτελούν βασικά συστατικά στοιχεία της έλλειψης πληροφόρησης και ταυτόχρονα πηγές αναποφασιστικότητας (Germeijs & De Boeck, 2003).

### **Συναισθηματικοί και Προσωπικοί Παράγοντες**

#### *Απαισιόδοξες προσδοκίες*

Οι απαισιόδοξες προσδοκίες αναφέρονται στην τάση του ατόμου να επικεντρώνεται στις αρνητικές πτυχές των καταστάσεων και να αναμένει από αυτές αρνητικά αποτελέσματα. Αποτελούν αρνητικές και δυσλειτουργικές σκέψεις που αναφέρονται σε προκατειλημμένες ή διαστρεβλωμένες πεποιθήσεις σταδιοδρομίας και εμποδίζουν το άτομο να σκεφτεί με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο την επίλυση ενός προβλήματος ή να προχωρήσει σε μια ευνοϊκή για τον εαυτό του απόφαση (Austin, Wagner & Dahl, 2004). Οι αρνητικές εκτιμήσεις για τη σταδιοδρομία μπορούν να εκδηλωθούν σε διάφορα στάδια της διαδικασίας λήψης απόφασης και να αποτρέψουν τα άτο-

μα από την ουσιαστική εμπλοκή τους στη διαδικασία της επιλογής. Το άτομο βιώνει άγχος και έλλειψη ικανοποίησης από την επιλογή, ενώ μειώνεται η αυτοεκτίμηση και εμπιστοσύνη του αναφορικά με την ικανότητά του να παίρνει αποτελεσματικές αποφάσεις. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι απαισιόδοξες προσδοκίες διαχωρίζονται στους παρακάτω τομείς: α) απαισιόδοξες προσδοκίες αναφορικά με τον κόσμο της εργασίας, β) απαισιόδοξες προσδοκίες που αφορούν στον αυτοέλεγχο του ατόμου, γ) απαισιόδοξες προσδοκίες όσον αφορά στη διαδικασία λήψης απόφασης (Saka & Gati, 2007, Santos, 2001).

*Απαισιόδοξες προσδοκίες αναφορικά με τον κόσμο της εργασίας.* Οι απαισιόδοξες προσδοκίες αναφορικά με τον κόσμο της εργασίας είναι συστατικό στοιχείο της έλλειψης επαγγελματικής αποφασιστικότητας, καθώς οδηγούν τα άτομα να εστιάσουν κυρίως στα προβλήματα και τα μειονεκτήματα που επιφέρουν οι σύγχρονες αλλαγές στη δομή της εργασίας και να ανταλλάσσονται τη διαδικασία λήψης απόφασης ως «χάσιμου χρόνου» (Saka, Gati & Kelly, 2008). Οι αρνητικές και δυσλειτουργικές σκέψεις για τον κόσμο της εργασίας δεν βοηθούν το άτομο να συνδυάσει με επιτυχία τις γνώσεις για τον εαυτό του και τον κόσμο της εργασίας, με αποτέλεσμα να βιώνει έλλειψη συναισθηματικής σταθερότητας και μειωμένη αυτοεκτίμηση, καθώς δεν εμπιστεύεται την ικανότητά του να εξασφαλίζει συνεχή επαγγελματική πληροφόρηση και να προσδιορίζει τις συνέπειες των επαγγελματικών του επιλογών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου 1996).

*Απαισιόδοξες προσδοκίες που αφορούν στον αυτοέλεγχο του ατόμου.* Ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα συνηθίζουν να παίρνουν αποφάσεις φαίνεται να συνδέεται με το βαθμό, στον οποίο αποδίδουν τα γεγονότα και τις αλλαγές στη ζωή τους σε εξωτερικούς παράγοντες, π.χ. τύχη, πεπρωμένο (Lease, 2004). Για παράδειγμα, τα άτομα με εξωτερικό κέντρο ελέγχου είναι λιγότερο πιθανό να επιδιώξουν με ενεργό τρόπο λύσεις σε προβλήματα και προκλήσεις, καθώς φαίνεται να αντιμετωπίζουν το επαγγελματικό τους μέλλον σαν ζήτημα τύχης και συγκυριών που δεν μπορούν να ελέγξουν. Επιπλέον, αντιλαμβάνονται απουσία ελέγχου στη διαδικασία λήψης απόφασης, καθώς υιοθετούν την αντίληψη ότι «δεν αξίζει τον κόπο να επενδύσουν στη διαδικασία» μειώνοντας έτσι, το προσωπικό κίνητρο της απόφασης (Santos, 2001). Στον αντίποδα, τα άτομα που διαθέτουν αυτοέλεγχο και προσεγγίζουν θετικά και αισιόδοξα τη διαδικασία της επιλογής, προχωρούν πιο γρήγορα και εύκολα στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, αντιμετωπίζοντας έτσι λιγότερες δυσκολίες (Feldman, 2003. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Ταμπούρη & Αργυροπούλου, 2011). Τα άτομα αυτά, φαίνεται, ότι διαθέτουν ικανότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας δηλαδή, ετοιμότητα προσαρμογής σε μεταβάσεις και έτσι αντιμετωπίζουν με θετική σκέψη και ευελιξία τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

*Απαισιόδοξες προσδοκίες όσον αφορά στη διαδικασία λήψης απόφασης.* Οι προσδοκίες του ατόμου όσον αφορά στη διαδικασία λήψης απόφασης αναφέρονται στις αντιλήψεις προσωπικής επάρκειας και ικανότητας για

τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Saka, Gati & Kelly, 2008) και στη γενική εμπιστοσύνη που έχει το άτομο στον εαυτό του να λαμβάνει επαγγελματικές αποφάσεις. Ευρήματα ερευνών δείχνουν ότι η χαμηλή αντίληψη αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων παρεμποδίζει το άτομο να προσεγγίσει με αποτελεσματικό τρόπο τις δραστηριότητες της διαδικασίας λήψης απόφασης, όπως αυτοεκτίμηση, επαγγελματική πληροφόρηση, επιλογή στόχου, σχεδιασμός, επίλυση προβλημάτων (Betz & Luzzo, 1996. Sidiropoulou-Dimakakou & Argyropoulou, 2006. Wulff & Steitz, 1999), ενώ η γενική εμπιστοσύνη που έχει το άτομο στον εαυτό του φαίνεται να συσχετίζεται αρνητικά με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Επιπλέον, η αίσθηση προσωπικής επάρκειας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αποτελεί ισχυρό παράγοντα πρόβλεψης στην ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται λιγότερους ανασταλτικούς παράγοντες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων συντελώντας έτσι, στην αίσθηση ικανότητας ως προς τη δέσμευση του ατόμου σε πιθανές επιλογές σταδιοδρομίας (Αργυροπούλου, Μπε-ξεβέργης & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006).

*Ανησυχία.* Οι διάφορες πτυχές του άγχους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα και, κατά συνέπεια, στις δυσκολίες που αναδεικνύονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης απόφασης. Οι ερευνητικές προσεγγίσεις εντοπίζουν τις παρακάτω βασικές κατηγορίες, οι οποίες φαίνεται ότι αφο-

ρούν στις πιθανές επιπτώσεις της συναισθηματικής φόρτισης στη διαδικασία λήψης απόφασης. Πρώτον, αναφέρεται η έλλειψη συναισθηματικής σταθερότητας για τη διαδικασία λήψης απόφασης, η οποία εμπεριέχει τα συναισθήματα ανησυχίας και άγχους που προκύπτουν πριν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων ή τη συναισθηματική φόρτιση που παραθέτει η τελειομανία για τη διαδικασία της επιλογής και η συμπεριφορά «της επαναλαμβανόμενης διερεύνησης» για την ανεύρεση του καταλληλότερου επαγγέλματος (Leong & Chervinko, 1996). Δεύτερον, παρουσιάζεται η *θυμική ένταση του ατόμου που σχετίζεται με την αβεβαιότητα που εμπλέκεται στην επιλογή*, η οποία εκφράζεται ως γενικότερη αβεβαιότητα για το μέλλον ή ανησυχία για την αναποφασιστικότητα ή ακόμη, ανησυχία που σχετίζεται με χαμηλή αντοχή στην αβεβαιότητα (DeRoma, Martin & Kessler, 2003). Σε αυτές τις περιπτώσεις τα άτομα δείχνουν μια γενικότερη αδυναμία να προχωρήσουν στη λήψη αποφάσεων και παίρνουν αποφάσεις μετά από μακρά περίοδο αναβλητικότητας (Kelly, & Lee, 2002).

Τρίτον, αξιολογείται η *συναισθηματική σταθερότητα για το αποτέλεσμα της απόφασης* που φαίνεται ότι περιλαμβάνει το φόβο δέσμευσης ή το φόβο της αποτυχίας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Serling & Betz, 1990). Σε ένα τέτοιο σενάριο το άτομο φοβάται μήπως χαθούν άλλες δυνητικά κατάλληλες επιλογές ή μήπως επέλεξε ένα «ακατάλληλο» επάγγελμα ή ακόμη, φοβάται να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο της αποτυχίας. Όταν ο φόβος της επιτυχίας λειτουργεί ταυτόχρονα με το φόβο της αποτυχίας, μπορεί να οδηγή-

σει σε παντελή αδυναμία λήψης αποφάσεων (Nathan & Hill, 2006).

### *Αυτοαντίληψη και Διαμόρφωση Ταυτότητας*

Η αυτοαντίληψη έχει ιδιαίτερη σημασία στην ικανότητα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και αποτελεί το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που ερευνούν, πιο συχνά, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι στο πλαίσιο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας (Feldman, 2003). Στα προβλήματα λήψης αποφάσεων τα άτομα με χαμηλή αυτοαντίληψη είναι πιθανότερο να θεωρήσουν ότι οι αποτυχίες στην αρχή της σταδιοδρομίας τους οφείλονται σε δικό τους φταίξιμο, ενώ η ύπαρξη υψηλής ή χαμηλής αυτοεκτίμησης επηρεάζει τόσο τα επίπεδα δραστηριότητας αναζήτησης εργασίας όσο και τη διαδικασία διαμόρφωσης αποκρυσταλλωμένης επαγγελματικής επιλογής (Ταμπούρη, 2009).

Από το άλλο μέρος, η *μη αποκρυσταλλωμένη ταυτότητα* αναφέρεται στις δυσκολίες που αναδεικνύονται ως προς τη διαμόρφωση μιας σταθερής αίσθησης προσωπικής ταυτότητας και οι οποίες οφείλονται στη «μη καθαρότητα» των πεποιθήσεων, των αξιών, των προτιμήσεων και των στόχων ζωής. Η μη αποκρυσταλλωμένη ταυτότητα εμποδίζει το άτομο να εκφράσει σαφείς επαγγελματικές προτιμήσεις, ενδιαφέροντα, προσδοκίες και στόχους επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ενώ μπορεί να θεωρηθεί ως μια σημαντική πηγή επαγγελματικής αναποφασιστικότητας που σχετίζεται θετικά με την αναβλητικότητα στην αναζήτηση εργασίας (Feldman, 2003). Όταν οι στόχοι του ατόμου δεν είναι ξεκάθαροι, τότε

το άτομο δεν μπορεί να διευρύνει τις σκέψεις του γύρω από τις εναλλακτικές επιλογές που έχει (Germeijs & De Boeck, 2003), να τις αξιολογήσει και στη συνέχεια, να δεσμευτεί σε ένα μικρότερο αριθμό επιλογών.

### **Περιβαλλοντικοί Παράγοντες**

Πρόσφατες μελέτες εντοπίζουν το ρόλο των εγγύτερων, αλλά και ευρύτερων σχετικών περιβαλλοντικών παραγόντων στις επαγγελματικές αποφάσεις (Bright, Pryor, Wilkenfeld & Earl, 2005), όπου διαφορές συναρτώνται σε σχέση με το άμεσο περιβάλλον (οικογένεια, εκπαιδευτικοί, φίλοι, μέσα ενημέρωσης, τυχαία γεγονότα) και τα πρότυπα για ταύτιση μέσα σε αυτό, αλλά και με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο (κοινωνικός στιγματισμός, προκατάληψη). Για παράδειγμα, οι δυσκολίες ανεξαρτητοποίησης από την οικογένεια και τους σημαντικούς άλλους τείνουν να συμβάλλουν στη μείωση ή την αύξηση των παραγόντων που συνδέονται με τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και τα διλλήματα της επαγγελματικής επιλογής (Phillips, Christopher-Sisk & Graupio, 2001), ενώ η μη παρουσία θετικού κλίματος μέσα στην οικογένεια και η έλλειψη στήριξης και ενθάρρυνσης των μελών της φαίνεται να δημιουργούν προσωπικές συγκρούσεις και συναισθήματα ενοχής και άγχους για τις επαγγελματικές αποφάσεις (Tokar, Withrow, Hall & Moradi, 2003).

Επιπλέον, οι κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές και ο περιορισμένος αριθμός ευκαιριών επηρεάζουν τις προσπάθειες του ατόμου να υλοποιήσει τις επαγγελματικές του αποφάσεις (Nathan & Hill, 2006). Οι τρέχουσες οικονομικές

συνθήκες και η κατάσταση της αγοράς εργασίας καθιστούν την επιλογή επαγγέλματος αβέβαιη και ρευστή. Οι νέοι ανησυχούν για τις σπουδές και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και δεν πείθονται εύκολα ότι θα πρέπει να ζήσουν μέσα σε μια αβεβαιότητα, σε ό,τι αφορά τις εργασιακές συνθήκες. Τα πτυχία αποσυνδέονται από την αγορά εργασίας ανατρέποντας δεδομένα, πάνω στα οποία είχε οικοδομηθεί η εργασιακή μας κουλτούρα, αλλά και πολλές από τις επαγγελματικές μας πεποιθήσεις και συμπεριφορές. Η ανεργία ολόένα και αυξάνεται, με συνέπεια οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις. Σε ένα τέτοιο σενάριο, η κοινωνική πολυπλοκότητα και η οικονομική ύφεση μπορεί να δημιουργήσει επιπλοκές στις φιλοδοξίες, τις επιλογές και τις πράξεις του ατόμου.

### **Ο Ρόλος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής**

Οι ειδικοί στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής τονίζουν ότι ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου στο ζήτημα της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι να βοηθήσει τους νέους ανθρώπους να διακρίνουν το είδος της δυσκολίας που συνδέεται με την αβεβαιότητά τους στην επαγγελματική επιλογή, να τους καθοδηγήσει να διακρίνουν το χρονικό σημείο εμφάνισης της δυσκολίας και στη συνέχεια να διαμορφώσει κατάλληλες υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης με στόχο την αντιμετώπιση της δυσκολίας (Gati & Asher, 2001).

Ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζει την ετοιμότη-

τα και την προθυμία του χρήστη στη λήψη αποφάσεων, να αξιολογεί τον τρόπο λήψης απόφασης, το γνωστικό επίπεδο του λήπτη και τις ιδιαίτερες ανάγκες του και να τον υποστηρίζει να αναγνωρίσει καλύτερα κάποια παράλογη ιδέα που έχει για τον εαυτό του ή κάποια υποσυνείδητη σύγκρουση (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, & Δρόσος, 2008 [βλ. ιστότοπο του Κέντρου Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική: Πρόγραμμα παρέμβασης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, & Δρόσος 2011 <http://www.keaes.gr>]. Για το λόγο αυτό, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να αναπτύξουν στοχευμένες μεθόδους λήψης επαγγελματικών αποφάσεων προκειμένου να ενδυναμώσουν την αυτοαντίληψη και εμπιστοσύνη του ατόμου, πριν εμπλακεί στη διαδικασία λήψης

απόφασης ή να ενισχύσουν τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων, ιδιαίτερα ως προς την ικανότητα συγκέντρωσης πληροφοριών, καθορισμού στόχων και σχεδιασμού σταδιοδρομίας.

Επιπλέον, στα προβλήματα λήψης αποφάσεων η βραχύχρονη θεραπεία που εστιάζεται σε λύσεις προσφέρει επίσης μερικά εξαιρετικά σημαντικά στοιχεία στην παροχή υποστήριξης του ατόμου. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, η επαγγελματική συμβουλευτική επικεντρώνεται στην προσωπική ιστορία του ατόμου, στα μέσα και στις δυνάμεις που διαθέτει, αλλά και στις ενδεχόμενες εναλλακτικές λύσεις για την επίτευξη μιας μελλοντικής κατάστασης (Burwell & Chen, 2006). Έμφαση αποδίδεται στο πώς ορίζει το άτομο τη λήψη απόφασης για τη σταδιοδρομία, στη θετική του αλλαγή, στον εμπλουτισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την προσωπική ευημερία.

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Argyropoulou, A., Sidiropoulou-Dimakakou, D., Besavegis, E.G. (2007) Generalized self-efficacy, coping, career indecision and vocational choices of senior high school students in Greece: Implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33 (4), 316- 337.
- Αργυροπούλου, Α., Μπεξεβέγκης Η. Γ., & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: Ένα αναπτυξιακό-προληπτικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης. *Ψυχολογία*, 13(4), 1- 17.
- Αργυροπούλου, Α., Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Γιαννίτσας, Ν. (2006). Επαγγελματική αναποφασιστικότητα: Αναπτυξιακή δυσκολία ή πρόβλημα προσωπικότητας; *Νέα Παιδεία*, 117, 122- 134.
- Austin, R.K., Wagner, B. & Dahl, D. (2004). Reducing career indecisiveness in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 3(2). Στο δικτυακό τόπο [http://www.ijdr.ca/VOL03\\_02\\_CAN/articles/austin.shtml](http://www.ijdr.ca/VOL03_02_CAN/articles/austin.shtml).
- Betz, N. E., & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.
- Bright, J.E.H., Pryor, R.G.L., Wilkenfeld, S. & Earl, J. (2005). The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5 (1), 19-36.



- Burwell, R., & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution-focused therapy to career counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 19(2), 189-203.
- Blustein, D. L. (2006). The psychology of working. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- DeRoma, V. M., Martin, K. M., & Kessler, M. L. (2003). The relationship between tolerance for ambiguity and need for course structure. *Journal of Instructional Psychology*, 30, 104-109.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531.
- Gaffner, D. C., & Hazler, R. J. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gati, I., Saka, N., & Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where our career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 113-122.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 302-326.
- Lease, S. H. (2004). Effect of Locus of Control, Work Knowledge, and Mentoring on Career Decision-Making Difficulties: Testing the Role of Race and Academic Institution. *Journal of Career Assessment*, 12, 239.
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4, 315-329.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *Counseling Psychologist*, 29(2), 193-213.
- Saka, N., & Gati, I. & Kelly, K. (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9, 381-396.
- Serling, D. A., & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 91-97.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, E., & Tampouri, S. (2012). Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117-130.

- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Ταμπούρη, Σ., & Αργυροπούλου, Αικ. (2011). Γνωστικοί παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα-Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στον τιμητικό τόμο για την Καθηγήτρια Β. Ι. Λαμπροπούλου, *Μύρα & Μοίρα*, Τομέας Φιλοσοφίας, Τμήμα Φ.Π.Ψ. Πανεπιστημίου Αθηνών, 105-118.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2011). Διερεύνηση των «προφίλ» λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 96-97, 74 – 93.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Δρόσος, Ν. (2010). Ανάπτυξη Δεξιοτήτων «Προσωπικής Ευελιξίας», μια Νέα Προοπτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Οι Δράσεις του Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Πρακτικά: Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 94 – 95, 227 – 233.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Argyropoulou, K. (2006). Career Decision-making Self-Efficacy and Decision-making Styles of Higher Education Students in Greece. *Career Research & Development*, 16, 15- 19.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική: Διαδικασία προληπτική ή θεραπευτική;. Στο ανθολόγιο: Μπουλονγούσης, Γ. (Επιμελήτης έκδοσης). *Θέματα Γνωσιακής και Συμπεριφοριστικής Θεραπείας*, τόμος Γ (σελ. 94-105). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ταμπούρη, Σ. (2009). *Δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, δυσλειτουργικές σκέψεις σταδιοδρομίας και αυτοαποτελεσματικότητα σε φοιτητές του Πανεπιστημίου Πειραιώς*. Διπλωματική εργασία: ΕΚΠΑ - Φιλοσοφική Σχολή - Τμήμα Φ.Π.Ψ.
- Tokar, D. M., Withrow, G. R., Hall, R. J., & Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3-19.
- Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18.
- Wulff, M. B., & Steitz, J. A., (1999). A path model of the relationship between career indecision, androgyny, self-efficacy, and self-esteem. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 935-940.

*Milica Marušić\*, Ανδρέας Οικονόμου\*\**

**ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΕΠΙΛΕΓΟΥΝ ΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΤΟΥΣ ΟΙ ΕΛΛΗΝΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ; ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ  
ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;<sup>1</sup>**

Ένα από τα “θηλυκά” επαγγέλματα είναι το επάγγελμα εκπαιδευτικού και η αιτία αυτού του φαινομένου μπορεί να βρίσκεται στη διαφορετική φύση των ανδρών και των γυναικών ή και στους διαφορετικούς ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία, όπως και στις σημασίες που αποδίδονται στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Για να εντοπίσουμε τους παράγοντες της επαγγελματικής επιλογής των εκπαιδευτικών, πραγματοποιήσαμε μια ποσοτική εμπειρική έρευνα με δείγμα 114 εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εκπαιδευτικούς η επιλογή των σπουδών, αλλά και του επαγγέλματός τους, έγινε βάσει των προσωπικών λόγων και προτιμήσεών τους. Επίσης, υποστηρίζουν τη διχοτόμηση των παραγόντων επαγγελματικής επιλογής σε εσωτερικούς και εξωτερικούς, ενώ δεν βρέθηκαν στοιχεία που να υποστηρίζουν την ουσιοκρατική προσέγγιση στις διαφορές των δύο φύλων.

**Λέξεις κλειδιά:** Επαγγελματική Εκπαίδευση, Επιλογή Επαγγέλματος, Επιλογή Σπουδών, Διαφορές Φύλου, Εκπαιδευτικός

*Milica Marušić\*, Andreas Ekonomou\*\**

**THE REASON WHY GREEK SECONDARY SCHOOL TEACHERS  
CHOOSE THEIR STUDIES AND PROFESSION ARE THERE  
ANY DIFFERENCES BETWEEN MEN AND WOMEN?<sup>1</sup>**

One of the “female” professions is the teaching profession and the cause of this phenomenon may lie in the different nature of men and women or in the different gender roles in society, as well as the meanings ascribed to this specific occupation. To identify the factors of teacher professional choice, we conducted a quantitative study with 114 sec-

---

1. Αυτό το άρθρο είναι αποτέλεσμα των projects “From encouraging initiative, cooperation and creativity in education to new roles and identities in society” (No. 179034) και “Improving the quality and accessibility of education in modernization processes in Serbia” (No 47008), τα οποία υποστηρίχτηκαν οικονομικά από το Υπουργείο Εκπαίδευσης, Επιστήμης και Τεχνολογικής Ανάπτυξης της Δημοκρατίας της Σερβίας (2011-2014).

\* Η Μ.Μ. είναι ψυχολόγος, υποψήφια διδάκτωρ και εργάζεται στο Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Έρευνας της Σερβίας. Επικοινωνία: Zaplanjska 79, 11000 Belgrade, Serbia, 00381112467728, 00381695550935, e-mail: milical3@yahoo.com

\*\* Ο Α.Ο. είναι επίκουρος καθηγητής στην Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ). Επικοινωνία: Γαμβέτα 93α, 54644 Θεσσαλονίκη, 2310843785, 6972692316, e-mail: anoiko@gmail.com

ondary teachers. The survey results show that for both women and men teachers the choice of study and their occupation was based on personal reasons and preferences and support the division of the professional choice factors to inner and outer, and there was no evidence to support the essentialist approach to gender differences.

**Keywords:** Vocational Education, Profession Choice, Studies Choice, Gender Differences, Teacher.

## Εισαγωγή

Οι δύο πιο διαδεδομένες, αλλά και διαφορετικές, προσεγγίσεις στη θεωρία των δύο φύλων είναι η ουσιοκρατική (essentialist) και η κονστράκτιονιστική (constructionist). Οι διαφορές προκύπτουν, επειδή στην πρώτη οι εξηγήσεις που δίνονται είναι ντετερμινιστικές και επικεντρώνονται περισσότερο στο άτομο, ενώ στη δεύτερη αναφέρονται στο κοινωνικό και πολιτιστικό επίπεδο (Sabbe & Aelterman, 2007).

Παλαιότερες βιολογικο-ουσιοκρατικές προσεγγίσεις των Anselmi και Law, αλλά και του Stanely (Sabbe & Aelterman, 2007), ισχυρίζονται ότι υπάρχουν έμφυτα χαρακτηριστικά σε κάθε φύλο, τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα διαφορετικές συμπεριφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ουσιοκρατική προσέγγιση του φύλου υποστηρίζει ότι έμφυτες, σταθερές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών συντελούν στη διαμόρφωση διαφορετικών κοινωνικών συμπεριφορών. Ανδρισμός και θηλυκότητα είναι σχεδόν συνώνυμες έννοιες με το να είναι ένα άτομο αρσενικό και θηλυκό αντίστοιχα (Howard & Hollander, 1997). Αυτό σημαίνει ότι στο ίδιο περιβάλλον και σε ίδιες συνθήκες, άτομα των δυο φύλων δεν θα αναπτύξουν ίδιες συμπεριφορές. Η ουσιοκρατία μπορεί να έχει πλέον αμφισβητούμενο κύρος στα μάτια των περισσότερων φιλοσόφων και κοινωνικών επιστημόνων, όμως εκφράζει

ακόμη καλά τον τρόπο, με τον οποίο οι απλοί άνθρωποι αναπαριστούν τις φυσικές και, σε ορισμένες περιπτώσεις, τις κοινωνικές κατηγορίες (Prentice & Miller, 2006).

Από την άλλη, οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις αναγνωρίζουν την επιρροή του κοινωνικού περιβάλλοντος, εξηγώντας τις συμπεριφορές ως αποτέλεσμα μάθησης. Στην περίπτωση που συζητάμε, τα παιδιά μαθαίνουν από την κοινωνία τις συμπεριφορές σχετικά με τον ρόλο του άνδρα και της γυναίκας (Κάντας & Χαντζή, 1991). Με αυτόν τον τρόπο ο ρόλος, η συμπεριφορά και οι προσωπικές αξίες της γυναίκας και του άνδρα είναι ορισμένες από την οικογένεια, το σύστημα, το στρώμα και την κοινωνία, στην οποία ανήκουν.

Και οι δύο προσεγγίσεις έχουν μία μονομερή σκοπιά, με αποτέλεσμα να εμφανιστούν και άλλες θεωρήσεις που αντιλαμβάνονται στη διαδικασία καθορισμού της συμπεριφοράς των ανθρώπων, την επιρροή φυσιολογικών και περιβαλλοντικών παραγόντων με τρόπο αλληλεπιδραστικό.

Οι κονστράκτιβιστικές προσεγγίσεις ισχυρίζονται ότι οι σημασίες κατασκευάζονται από τα άτομα μέσω των δράσεών τους και μέσω των ερμηνειών αυτών των δράσεων (Sabbe & Aelterman, 2007). Ως αποτέλεσμα, ο ρόλος της γυναίκας και του άνδρα είναι διαφορετικός στους διαφορετικούς πολιτισμούς, αλλά και στον ίδιο πολιτισμό, όταν αναφερόμαστε σε διαφορετικές ιστορικές

σιγμές. Επομένως, υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία παραδοσιακά θεωρούνται «θηλυκά», και άλλα τα οποία είναι «αρσενικά», προσελκύοντας πιο πολλές γυναίκες ή άνδρες αντίστοιχα. Ένα από τα παραδοσιακά «θηλυκά» επαγγέλματα στην Ευρώπη και στο Δυτικό Κόσμο

γενικότερα, είναι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Lim, 2000 Mehra & Gammage, 1999). Η κατάσταση όμως αλλάζει ανάλογα με το επίπεδο της εκπαίδευσης. Δηλαδή, η αναλογία των ανδρών και των γυναικών είναι διαφορετική στην πρωτοβάθμια και στη δευτε-

**Πίνακας 1.** Γυναίκες εκπαιδευτικοί στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες

| Χώρα                 | Γυναίκες Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης |     | Γυναίκες Εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης |    | Γυναίκες Εκπαιδευτικοί Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης |    |
|----------------------|-------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------|----|
|                      | Έτος                                            | %   | Έτος                                              | %  | Έτος                                            | %  |
| Αλβανία              | 2010                                            | 82  | 2010                                              | 62 | 2003                                            | 41 |
| Αυστρία              | 2009                                            | 90  | 2009                                              | 62 | 2009                                            | 33 |
| Βέλγιο               | 2009                                            | 81  | 2002                                              | 59 | 2009                                            | 43 |
| Βουλγαρία            | 2009                                            | 94  | 2009                                              | 79 | 2009                                            | 47 |
| Γαλλία               | 2009                                            | 83  | 2009                                              | 62 | 2004                                            | 39 |
| Γερμανία             | 2009                                            | 85  | 2009                                              | 58 | 2009                                            | 39 |
| Δημοκρατία Μολδαβίας | 2010                                            | 98  | 2010                                              | 77 | 2010                                            | 57 |
| Ελλάδα               | 2007                                            | 65* | 2007                                              | 58 | 2007                                            | 35 |
| Εσθονία              | 2009                                            | 93  | 2009                                              | 77 | 2006                                            | 48 |
| Ιταλία               | 2007                                            | 95  | 2007                                              | 67 | 2009                                            | 36 |
| Κροατία              | 2008                                            | 91  | 2008                                              | 68 | 2009                                            | 42 |
| Κύπρος               | 2009                                            | 83  | 2009                                              | 64 | 2009                                            | 40 |
| Λετονία              | 2009                                            | 93  | 2009                                              | 82 | 2009                                            | 58 |
| Λευκορωσία           | 2010                                            | 99  | 2007                                              | 80 | 2009                                            | 56 |
| Λιθουανία            | 2009                                            | 97  | 2009                                              | 81 | 2009                                            | 55 |
| Μάλτα                | 2009                                            | 89  | 2009                                              | 62 | 2009                                            | 31 |
| Ουγγαρία             | 2009                                            | 96  | 2009                                              | 71 | 2009                                            | 38 |
| Πολωνία              | 2009                                            | 84  | 2009                                              | 70 | 2009                                            | 43 |
| Πορτογαλία           | 2009                                            | 80  | 2009                                              | 69 | 2009                                            | 43 |
| Ρουμανία             | 2009                                            | 86  | 2009                                              | 68 | 2009                                            | 44 |
| Ρωσική Ομοσπονδία    | 2009                                            | 98  | 2009                                              | 81 | 2009                                            | 56 |
| Σερβία               | 2010                                            | 90  | 2010                                              | 64 | 2010                                            | 46 |
| Τσέχικη Δημοκρατία   | 2009                                            | 98  | 2009                                              | 66 | 2006                                            | 38 |
| Φινλανδία            | 2009                                            | 78  | 2009                                              | 64 | 2009                                            | 51 |

\* Αριστερότερα τα μικρότερα ποσοστά και δεξιότερα τα μεγαλύτερα.

(Πηγή: Τα στοιχεία του Πίνακα 1 προέρχονται από μεγαλύτερο πίνακα που βρίσκεται στην ιστοσελίδα

<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwmi/June%202012/Table%204e%20Teaching%20Staff.xls>, τα οποία στοιχεία υπολογίστηκαν από το Τμήμα Στατιστικής των Ηνωμένων Εθνών (2012) με βάση στοιχεία που δημοσίευσε το Ινστιτούτο Στατιστικής της UNESCO (2012): <http://www.uis.unesco.org>)

ροβάθμια εκπαίδευση: παντού επικρατούν οι γυναίκες, αλλά συγκριτικά είναι περισσότεροι οι άνδρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Collin, 1977). Ακόμη και τα πιο νέα στοιχεία (Τμήμα Στατιστικής των Ηνωμένων Εθνών, 2012), τα οποία αναφέρονται στα έτη από το 2007 έως το 2011, αυτό δείχνουν (Πίνακας 1).

Παρ' όλα αυτά η Ελλάδα έχει, με μεγάλη διαφορά από τις άλλες χώρες, το μικρότερο ποσοστό γυναικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (μόνον 65%), ενώ το ίδιο συμβαίνει, αλλά όχι με δραματικό τρόπο, και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (58%, μαζί με τη Γερμανία, και όχι μακριά από το Βέλγιο, 59%), ενώ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση υπάρχουν πλέον αρκετές χώρες (Μολδαβία, Ρωσία, Λιθουανία, Λετονία, Λευκορωσία, Φινλανδία), στις οποίες οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού τους (Πίνακας 1).

Ένας από τους λόγους που διαμορφώνουν την κατάσταση αυτή μπορεί να είναι η διαφορετική φύση των ενδιαφερόντων των δυο φύλων, ο διαφορετικός κοινωνικός ρόλος τους, π.χ. πιο συχνά οι γυναίκες αναλαμβάνουν την υποχρέωση των παιδιών στην οικογένεια. Αυτό καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την προσωπική και την επαγγελματική ταυτότητα των γυναικών και έμμεσα και των ανδρών. Μέχρι πρόσφατα αυτό το γεγονός στην Ελληνική κοινωνία προέκυπτε από το μεγάλο ποσοστό των γυναικών που ασχολούνταν με τα οικιακά, τα τελευταία όμως χρόνια η πραγματικότητα στην αγορά εργασίας αλλάζει για τις γυναίκες, επηρεάζοντας τις σημασίες που έχουν σχέση με τον ρόλο της γυναίκας (Μητροπούλου, 2006).

Η επαγγελματική επιλογή είναι εξαιρετικά σημαντική στη ζωή ενός ατόμου, διότι το επάγγελμα επηρεάζει σημαντικά τόσο την οικονομική όσο και την ψυχολογική διάστασή της. Η επιλογή της εργασίας καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο ζωής του ατόμου, την ποιότητα της καθημερινότητάς του, το περιβάλλον και τις δυνατότητες ανάπτυξής του. Η ψυχολογική επιστήμη, επίσης, αναγνωρίζει το σπουδαίο ρόλο του επαγγέλματος, όπως δείχνει ο αριθμός των θεωριών που φιλοδοξούν να εξηγήσουν την επιλογή του.

Η επαγγελματική ικανοποίηση ενός ατόμου εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο τα χαρακτηριστικά της εργασίας ταιριάζουν με τις αξίες, τις στάσεις και τις ικανότητές του (Holland, 1959). Ο Holland ισχυρίζεται ότι ένας άνθρωπος κατά τη διάρκεια της ζωής του αποκτά μια ιεραρχία συνηθειών, αξιών, συμπεριφορών και μεθόδων δράσης, με τις οποίες αντιμετωπίζει όλα τα καθήκοντά του. Την ιεραρχία αυτή ο άνθρωπος φιλοδοξεί να την αξιοποιεί και να την εφαρμόζει στην εργασία του, ψάχνοντας για επάγγελμα που να είναι συμβατό, να ταιριάζει με αυτήν την ιεραρχία.

Ο Super (στον Brančić, 1986) ισχυρίζεται ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιλογής επαγγέλματος από ένα άτομο είναι προσωπικοί παράγοντες, με σημαντικότερη την εικόνα του εαυτού, η οποία κατά τη διάρκεια της ζωής αλλάζει, γεγονός που καθορίζει αλλαγές και στη σταδιοδρομία. Ο Super, επομένως, θεωρεί ότι, για να έχει το άτομο επαγγελματική ικανοποίηση, χρειάζεται να μπορεί να αξιοποιεί τις ικανότητές του και να ικανοποιεί τα ενδιαφέροντά του στη εργασία του (Ristić,

1974). Ο Super ισχυρίζεται ότι οι προτιμήσεις του μελλοντικού επαγγέλματος ενός ατόμου καθορίζονται από τη φαντασία του στην παιδική ηλικία. Αργότερα όμως βγαίνουν στη σκηνή και οι ικανότητες και οι τάσεις του. Ορισμένες από τις επιλογές του υποστηρίζονται, άλλες όμως ανασκευάζονται ή μένουν ανεκπλήρωτες. Πολύ συχνά, στην περίπτωση της επαγγελματικής επιλογής, οι γονείς και το οικογενειακό περιβάλλον αποτελούν το πρότυπο. Επίσης, η κοινωνία (όπως και οι ίδιοι οι γονείς) επιβάλλουν διαφορετικές προσδοκίες στα αγόρια και στα κορίτσια, γεγονός που επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική πορεία των δυο φύλων (Super, 1976). Στις τελευταίες του εργασίες ο Super δίνει έμφαση στις επιρροές βιολογικών, κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων, όπως επίσης και στη μάθηση. Επίσης, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι ο Super πρώτος αυτός μελέτησε την επαγγελματική συμπεριφορά των γυναικών, προτείνοντας επτά μοντέλα σταδιοδρομίας των γυναικών (Super, 1957). Δηλαδή, ήδη από τη δεκαετία του '60 αναγνωρίζεται η ανάγκη μίας ξεχωριστής προσέγγισης στη μελέτη της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Ένα από τα επαγγέλματα με μεγάλη κοινωνική σημασία είναι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ο εκπαιδευτικός, παίζοντας σημαντικό ρόλο για κάθε παιδί, όπως και για ολόκληρη την κοινωνία, επιτελεί ένα λειτουργήμα το οποίο αντιμετωπίζει πολλές προσδοκίες, ευθύνες και κριτικές και για αυτόν το λόγο θεωρούμε σημαντικό να μελετήσουμε τα χαρακτηριστικά αυτού του επαγγέλματος. Σκεφτόμενοι την επαγγελματική ανάπτυξη ενός εκπαι-

δευτικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αναρωτιόμαστε αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εκπαιδευτικών στους λόγους επιλογής της απασχόλησής τους. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, όσον αφορά στην επαγγελματική επιλογή, είναι το γεγονός ότι η επιλογή αυτή συμβαίνει τουλάχιστον δυο φορές κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας: την πρώτη φορά, όταν ασκείται η επιλογή της σχολής και τη δεύτερη φορά, όταν ο υποψήφιος λαμβάνει απόφαση να γίνει καθηγητής. Το γεγονός ισχύει για τους περισσότερους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, δεδομένου ότι τα τετραετή προγράμματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., η οποία είναι η μοναδική Ανώτατη Σχολή της χώρας μας που εφοδιάζει τους φοιτητές της με παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια στη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών τους, δεν καλύπτουν παρά ένα πολύ μικρό ποσοστό των εκπαιδευτικών που θα διοριστούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

### Προηγούμενες Έρευνες

Μια εμπειρική μελέτη πάνω στην επαγγελματική επιλογή των εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ έδωσε τα εξής αποτελέσματα: το 91% των συμμετεχόντων επέλεξαν να γίνουν εκπαιδευτικοί, επειδή τους άρεσε να εργάζονται με μαθητές, το 82% είχε την φιλοδοξία να βοηθήσει τα παιδιά από στερημένες κοινότητες, το 38% ανέφεραν τις επιρροές των φίλων, το 32% είχε ως λόγο επιλογής το ωράριο εργασίας και το 15% ανέφεραν ότι η οικογένειά τους άσκησε πίεση επάνω στην απόφασή

τους (George, 2006). Πιο πρόσφατες έρευνες στις ΗΠΑ επιβεβαιώνουν το ότι οι πιο σημαντικοί λόγοι επαγγελματικής επιλογής των εκπαιδευτικών ήταν εσωτερικής φύσης, με σημαντικότερους τον αλτρουισμό, την επιθυμία προσφοράς στα παιδιά και στην κοινωνία εν γένει (Pop & Turner, 2009).

Άλλη μια έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο και έδειξε πως από τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας του δείγματος το 63% είχαν από την αρχή ως σκοπό να γίνουν εκπαιδευτικοί και αυτό το επάγγελμα αποτελούσε την πρώτη επιλογή τους. Επίσης, αρκετοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ως λόγο τα προνόμια, τα οποία προσφέρει η εργασία: το 54% τις ώρες εργασίας και τη διάρκεια των διακοπών, το 41% τις αποδοχές και το 36% το ωράριο και το εισόδημα μαζί. Το 52% επέλεξε την εργασία του, επειδή πίστευε πως ταιριάζει με τις οικογενειακές υποχρεώσεις του και το 15% ανέφερε ότι το επέλεξε μετά από πίεση της οικογένειας. Μόνον το 28% των εκπαιδευτικών είχε ως λόγο αποκλειστικά τη φιλοδοξία να ασχολείται με το επάγγελμα αυτό χωρίς να υπολογίζει τα προνόμια του (Zembylas & Papanastasiou, 2004).

Τα δεδομένα των ερευνών ενισχύουν την άποψη ότι η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου είναι αποτέλεσμα μιας διαλεκτικής αλληλεπίδρασης του εαυτού και των παρόντων συνθηκών (ιδιαίτερα των οικονομικών), αλλά σημαντικό ρόλο παίζουν και βιοκοινωνικά χαρακτηριστικά του, όπως το φύλο, η εθνικότητα και η ηλικία του. Στο πλαίσιο αυτό, η σταδιοδρομία του μέσου άνδρα ποτέ δεν διαταράσσεται τόσο όσο στη μέση γυναίκα, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεών της.

Μάλιστα, πολλές γυναίκες παίρνουν την απόφαση να γίνουν εκπαιδευτικοί την περίοδο που σχεδιάζουν να αποκτήσουν οικογένεια (Marsh στο Troman & Raggi, 2008). Επίσης, γυναίκες που ασχολούνται με παραδοσιακά «αρσενικά» επαγγέλματα συχνά κάνουν στροφή προς το επάγγελμα της εκπαιδευτικού, όταν γίνονται μητέρες (Troman & Raggi, 2008). Αυτοί είναι οι λόγοι που μας οδηγούν στην υπόθεση πως μεταξύ των ανδρών και των γυναικών μπορεί να υπάρχει διαφορά όσον αφορά στους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.

### Μεθοδολογία της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσουμε τους παράγοντες επαγγελματικής επιλογής των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ανδρών και γυναικών, δηλαδή κατ'αρχήν της επιλογής των σπουδών τους και στη συνέχεια του ίδιου του επαγγέλματός τους.

Οι θεωρίες διαχωρίζουν τους παράγοντες της επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης σε εξωτερικούς-περιβαλλοντικούς και εσωτερικούς-προσωπικούς (McLeod, 2003· Super, 1980) και θεωρούν ότι τελικά κυριαρχούν οι προσωπικοί παράγοντες (τα ενδιαφέροντα, οι προτιμήσεις και η αγάπη για το αντικείμενο της εργασίας). Στο πλαίσιο αυτό, και αυτό είναι η πρώτη ερευνητική υπόθεσή μας, αναμένουμε ότι οι προσωπικοί λόγοι είναι οι κύριοι παράγοντες επιλογής τόσο των σπουδών όσο και του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Επίσης, οι θεωρίες και οι έρευνες βρίσκουν διαφορές στην επαγγελματική ανάπτυξη των δύο φύλων (Super, 1957· Troman & Raggl, 2008). Με δεδομένο ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι παραδοσιακά θηλυκό, ταιριάζει με τον κοινωνικό και οικογενειακό ρόλο της γυναίκας, μητέρας και νοικοκυράς, η δεύτερη ερευνητική υπόθεσή μας είναι ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δυο φύλων στους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, υποθέτουμε ότι στις εκπαιδευτικούς είναι πιο ισχυροί οι προσωπικοί λόγοι επιλογής (αγάπη για την εργασία με μαθητές, ταίριασμα στην προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά τους), όπως και συγκεκριμένοι περιβαλλοντικοί παράγοντες, π.χ. το ελκυστικό ωράριο.

Στην έρευνά μας χρησιμοποιήσαμε

χρησιμοποιήθηκε ήταν ένα γραπτό ερωτηματολόγιο, το οποίο κατασκευάστηκε ειδικά για την παρούσα έρευνα. Τα ερωτηματολόγια διακινήθηκαν τον Οκτώβριο του 2011 και τα απαντημένα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν μέχρι τον Δεκέμβριο του 2011.

### Το Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 114 καθηγητές και καθηγήτριες Λυκείου, οι οποίοι εργάζονται σε Επαγγελματικά και Γενικά Λύκεια στις περιοχές της Αττικής, της Θεσσαλονίκης, της Ηλείας, της Πιερίας και των Κυκλάδων.

Η δομή του δείγματος της έρευνάς μας, όσον αφορά στο φύλο, ήταν 70 γυναίκες και 44 άνδρες (Πίνακας 2). Δηλαδή, την πλειονότητα του δείγμα-

**Πίνακας 2.** Κατανομή του φύλου και της ηλικίας στο δείγμα της έρευνας

| Φύλο   | Ηλικία   |          |          |          |        |
|--------|----------|----------|----------|----------|--------|
|        | μέχρι 30 | 31- 40   | 41-50    | πάνω 50  | Σύνολο |
| Άρρεν  | 1 (2%)   | 5 (11%)  | 20 (45%) | 18 (41%) | 44     |
| Θήλυ   | 3 (4%)   | 18 (26%) | 33 (47%) | 16 (23%) | 70     |
| Σύνολο | 4 (3%)   | 23 (20%) | 53 (46%) | 33 (29%) | 114    |

ως επιστημολογική βάση τη θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης του Super. Για να ελέγξουμε τις ερευνητικές υποθέσεις μας, βασιστήκαμε στο θετικό-στικό παράδειγμα, πραγματοποιήσαμε μια εμπειρική ποσοτική έρευνα και επεξεργαστήκαμε τα αριθμητικά στοιχεία της με στατιστικές μεθόδους.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στα τέλη του 2011 με σκοπό να μελετήσει την επαγγελματική ανάπτυξη των καθηγητών Λυκείου. Το εργαλείο που

αποτελούν γυναίκες (61,4%). Αυτό αποκλίνει αρκετά από την κατανομή ανδρών και γυναικών στα ημερήσια Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια, όπου έχουμε 50% περίπου γυναίκες, αλλά είναι κοντά στην κατανομή φύλου του γενικού πληθυσμού εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, όπου οι γυναίκες είναι περίπου το 57% (Πίνακας 3). Πράγματι, τα στοιχεία του Πίνακα 3, τα οποία αναφέρονται στις γυναίκες

**Πίνακας 3. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στα Ελληνικά Γενικά Λύκεια και ΕΠΑΛ κατά το σχολικό έτος 2010-11**

|                                      | <b>Γυναίκες</b> | <b>Σύνολο</b> | <b>Ποσοστό % των γυναικών</b> |
|--------------------------------------|-----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Γενικά Λύκεια</b>                 | 14.071          | 26.568        | 53,0                          |
| <b>ΕΠΑΛ</b>                          | 6.606           | 15.067        | 43,8                          |
| <b>Σύνολο</b>                        | 20.677          | 41.635        | 49,7                          |
| <b>Γενικό Σύνολο Δευτεροβάθμιας*</b> | 51.695          | 90.108        | 57,4                          |

\*Το Γενικό Σύνολο αναφέρεται στο σχολικό έτος 2009-2010, για το οποίο και μόνον αναφέρονται στοιχεία για γυναίκες και άνδρες, ενώ για το 2010-2011 αναφέρεται ο συνολικός πληθυσμός των εκπαιδευτικών που ανέρχεται στα 86.795 άτομα.

(Πηγή: Εθνική Στατιστική Αρχή, 2011α, 2011β, 2011γ. Στοιχεία για τα Γυμνάσια, τα Λύκεια και την Επαγγελματική και Εκκλησιαστική Εκπαίδευση)

εκπαιδευτικούς στα Ελληνικά ημερήσια Γενικά Λύκεια και ΕΠΑΛ κατά το σχολικό έτος 2010-11, έρχονται να δώσουν πιο λεπτομερειακά τη σχέση ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών στην τεχνική εκπαίδευση και παρατηρούμε ότι, σε σύγκριση με τη γενική εκπαίδευση, οι άνδρες είναι περισσότεροι.

Η ηλικιακή δομή του δείγματος δείχνει ότι στο δείγμα μας υπερισχύουν οι άνδρες εκπαιδευτικοί μέσης και μεγάλης ηλικίας. Ο λόγος μπορεί να είναι η μακρά περίοδος αναμονής μέχρι το διορισμό. Επίσης, φαίνεται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν ανήκουν στις ίδιες κατηγορίες ηλικίας – υπάρχουν πιο πολλές γυναίκες μικρότερης ηλικίας (μέχρι 40), ενώ πιο πολλοί άνδρες ανήκουν στην κατηγορία πάνω από 50. Το δεδομένο αυτό μπορεί να δείχνει ότι υπάρχουν διαφορετικές κινήσεις στη σταδιοδρομία των δύο φύλων, π.χ. οι άνδρες επιλέγουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μετά από κάποια άλλη απασχόληση, στην οποία παραμένουν πιο πολύ χρόνο από ό, τι οι γυναίκες.

## Μέτρηση

Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνάς μας, το οποίο κατασκευάστηκε για την παρούσα μελέτη, ήταν ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο στο ψυχολογικό μέρος του από 27 ερωτήματα τύπου Likert που σκοπό είχαν να μετρήσουν την επαγγελματική επιλογή. Οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να απαντήσουν επιλέγοντας ένα βαθμό της κλίμακας που περιλάμβανε επιλογές από το 1 έως το 5, με 1 το «καθόλου σημαντικό λόγο», 2 το «λίγο σημαντικό λόγο», 3 τον «αρκετά σημαντικό λόγο», 4 τον «σημαντικό λόγο» και 5 τον «πολύ σημαντικό λόγο». Οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να προσθέσουν και άλλους λόγους, σημαντικούς για του ίδιους, σε περίπτωση που αυτοί οι λόγοι δεν υπήρχαν στον κατάλογο.

## Στατιστική Ανάλυση

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS. Πιο συγκεκριμένα, επικε-

ντρωθήκαμε στην ποσοτική ανάλυση των στοιχείων, κυρίως σε βασικά στοιχεία περιγραφικής στατιστικής και στη σύγκριση των κεντρικών τάσεων των απαντήσεων ανδρών και γυναικών με το στατιστικό έλεγχο Mann-Whitney. Η παρατηρούμενη στάθμη σημαντικότητας των στατιστικών ελέγχων (p-value) υπολογίστηκε με τη μέθοδο προσομοίωσης Monte-Carlo (Mehta & Patel, 1996). Με τη μέθοδο αυτή καταλήγουμε σε ασφαλή επαγωγικά συμπεράσματα ακόμη και στην περίπτωση που δεν ικανοποιούνται οι μεθοδολογικές προϋποθέσεις εφαρμογής των αντίστοιχων ελέγχων σημαντικότητας.

#### **Εγκυρότητα και Αξιοπιστία Κλίμακων Μέτρησης**

Η εσωτερική συνοχή κάθε μιας από τις δύο κλίμακες αξιολογήθηκε με βάση την τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach. Πιο συγκεκριμένα είναι  $\alpha=0,74$  για την κλίμακα επιλογής σπουδών και  $\alpha=0,76$  για την κλίμακα επιλογής επαγγέλματος. Επομένως, η αξιοπιστία της κλίμακας ξεπερνάει την ελάχιστη αποδεκτή τιμή 0,70 που θεωρείται ήδη επαρκής (George & Mallery, 2003; Kline, 1999). Για την κατασκευή της κλίμακας βασιστήκαμε στους παράγοντες επιλογής επαγγέλματος που αναφέρει ο Super, διακρίνοντάς τους σε προσωπικούς/εσωτερικούς και σε εξωτερικούς παράγοντες, οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν διαφορετικές περιβαλλοντικές επιρροές και συνθήκες (Osborne et al., 1997; Super στον Brandt, 1986). Χωρίσαμε τους παράγοντες επαγγελματικής επιλογής σε εσωτερικούς (εικόνα του

εαυτού, προτιμήσεις, αξίες) και σε εξωτερικούς (οικογένεια, σχολείο, οικονομικές συνθήκες, αγορά εργασίας, κοινωνία) και τους προσαρμόσαμε στα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Προκειμένου να ελέγξουμε την εγκυρότητα περιεχομένου κάθε μιας από τις δύο κλίμακες, χρησιμοποιήσαμε την Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών (Principal Component Analysis) με VARIMAX περιστροφή των αξόνων. Για να προσδιορίσουμε τον αριθμό των παραγόντων χρησιμοποιήσαμε το κριτήριο της ιδιοτιμής (Eigenvalue), σύμφωνα με το οποίο επιλέγουμε μόνο τους παράγοντες, των οποίων η τιμή υπερβαίνει τη μονάδα (Sharma, 1996). Ένα δεύτερο κριτήριο για την επιλογή του αριθμού των παραγόντων είναι το ποσοστό της διακύμανσης που οι παράγοντες ερμηνεύουν. Αν οι παράγοντες που προκύπτουν βάσει του πρώτου κριτηρίου μπορούν να ερμηνεύσουν ποσοστό της συνολικής διακύμανσης μεγαλύτερο του 60%, τότε η λύση θεωρείται ικανοποιητική (Hair et al., 1995).

Η ανάλυση των λόγων επιλογής σπουδών μας έδωσε τέσσερις κύριες συνιστώσες, οι οποίες μπορούν να ερμηνεύσουν συνολικά το 64,77% της διακύμανσης (Πίνακας 4).

Ανάλογα, η ανάλυση για την κλίμακα επαγγελματικής επιλογής, λόγω επιλογής επαγγέλματος, έδωσαν, επίσης, τέσσερις κύριες συνιστώσες, οι οποίες μπορούν να ερμηνεύσουν το 67,14% της συνολικής διακύμανσης (Πίνακας 5).

Η Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες των λόγων επιλογής των σπουδών έδει-

**Πίνακας 4.** Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες της κλίμακας επαγγελματικής επιλογής, λόγοι επιλογής σπουδών και ερμηνευόμενη συνολική διακύμανση

| Συνιστώσες | Αρχικές ιδιοτιμές |               |              | Τιμές μετά την περιστροφή |               |              |
|------------|-------------------|---------------|--------------|---------------------------|---------------|--------------|
|            | Σύνολο            | % Διακύμανσης | Αθροιστικό % | Σύνολο                    | % Διακύμανσης | Αθροιστικό % |
| 1          | 2,994             | 23,031        | 23,031       | 2,67                      | 20,56         | 20,56        |
| 2          | 2,652             | 20,399        | 43,429       | 2,34                      | 18,00         | 38,56        |
| 3          | 1,499             | 11,527        | 54,956       | 1,79                      | 13,76         | 52,33        |
| 4          | 1,276             | 9,815         | 64,771       | 1,62                      | 12,45         | 64,77        |
| 5          | 0,944             | 7,262         | 72,033       |                           |               |              |
| 6          | 0,756             | 5,817         | 77,851       |                           |               |              |
| 7          | 0,652             | 5,014         | 82,864       |                           |               |              |
| 8          | 0,551             | 4,237         | 87,101       |                           |               |              |
| 9          | 0,451             | 3,469         | 90,570       |                           |               |              |
| 10         | 0,395             | 3,042         | 93,612       |                           |               |              |
| 11         | 0,302             | 2,327         | 95,938       |                           |               |              |
| 12         | 0,265             | 2,041         | 97,979       |                           |               |              |
| 13         | 0,263             | 2,021         | 100,000      |                           |               |              |

**Πίνακας 5.** Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες της κλίμακας επαγγελματικής επιλογής, λόγοι επιλογής επαγγέλματος και ερμηνευόμενη συνολική διακύμανση

| Συνιστώσες | Αρχικές ιδιοτιμές |               |              | Τιμές μετά την περιστροφή |               |              |
|------------|-------------------|---------------|--------------|---------------------------|---------------|--------------|
|            | Σύνολο            | % Διακύμανσης | Αθροιστικό % | Σύνολο                    | % Διακύμανσης | Αθροιστικό % |
| 1          | 3,674             | 26,242        | 26,242       | 2,72                      | 19,44         | 19,44        |
| 2          | 2,750             | 19,644        | 45,886       | 2,56                      | 18,26         | 37,71        |
| 3          | 1,768             | 12,632        | 58,518       | 2,46                      | 17,55         | 55,26        |
| 4          | 1,208             | 8,628         | 67,146       | 1,66                      | 11,89         | 67,15        |
| 5          | 0,815             | 5,818         | 72,964       |                           |               |              |
| 6          | 0,655             | 4,677         | 77,641       |                           |               |              |
| 7          | 0,617             | 4,410         | 82,052       |                           |               |              |
| 8          | 0,530             | 3,789         | 85,841       |                           |               |              |
| 9          | 0,489             | 3,495         | 89,336       |                           |               |              |
| 10         | 0,388             | 2,769         | 92,105       |                           |               |              |
| 11         | 0,365             | 2,608         | 94,713       |                           |               |              |
| 12         | 0,289             | 2,065         | 96,779       |                           |               |              |
| 13         | 0,273             | 1,953         | 98,731       |                           |               |              |
| 14         | 0,178             | 1,269         | 100,000      |                           |               |              |

Ξε ότι οι προσωπικοί λόγοι ανήκουν αποκλειστικά σε ένα παράγοντα, ενώ οι εξωτερικοί χωρίζονται σε τρεις παράγοντες (Πίνακας 6). Ο πρώτος πα-

ράγοντας περιλαμβάνει όλα τα ερωτήματα, τα οποία αναφέρονται στους προσωπικούς παράγοντες επιλογής σπουδών, ο δεύτερος παράγοντας συν-

**Πίνακας 6.** Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες των λόγων επιλογής σπουδών

| Ερωτήσεις                                                      | Παράγοντες  |             |             |             |
|----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                | 1           | 2           | 3           | 4           |
| Επιρροή των οικογενειακών αξιών*                               | .157        | <b>.747</b> | -.037       | .143        |
| Οικογενειακή πίεση                                             | -.379       | <b>.422</b> | .084        | .208        |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                           | -.007       | <b>.757</b> | -.182       | .195        |
| Επιρροή οικογενειακού περιβάλλοντος και οικογενειακών φίλων    | .006        | <b>.762</b> | .050        | .115        |
| Επιρροή δασκάλων/καθηγητών                                     | .138        | .166        | .013        | <b>.841</b> |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                     | -.002       | .142        | -.008       | <b>.852</b> |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου            | <b>.737</b> | .099        | -.264       | -.051       |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                     | <b>.807</b> | -.202       | -.120       | .118        |
| Αγάπη για το περιεχόμενο                                       | <b>.847</b> | -.002       | -.130       | .085        |
| Κλίση προς τη διδασκαλία                                       | <b>.731</b> | .145        | .138        | .065        |
| Δεν είχα τη δυνατότητα να εγγράφω στην σχολή πρώτης προτίμησης | -.085       | .139        | <b>.880</b> | -.064       |
| Δεν είχα τη δυνατότητα να χρηματοδοτήσω τις σπουδές προτίμησης | -.158       | -.130       | <b>.859</b> | .096        |
| Καλύτερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας                         | -.078       | <b>.542</b> | .335        | -.169       |

\*Με έντονα ψηφία γράφονται οι κύριες φορτίσεις σε κάθε παράγοντα

**Πίνακας 7.** Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών των λόγων επιλογής επαγγέλματος

| Ερωτήσεις                                                           | Παράγοντες  |             |             |             |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                     | 1           | 2           | 3           | 4           |
| Επιρροή των οικογενειακών αξιών*                                    | .007        | .071        | <b>.831</b> | -.032       |
| Οικογενειακή πίεση                                                  | .172        | -.268       | <b>.686</b> | .124        |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                                | .084        | .040        | <b>.827</b> | .134        |
| Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και των οικογενειακών φίλων | .270        | .022        | <b>.674</b> | .291        |
| Επιρροή δασκάλων/καθηγητών                                          | .022        | .224        | .202        | <b>.784</b> |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                          | .067        | .064        | .126        | <b>.838</b> |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου                 | -.174       | <b>.842</b> | .040        | .028        |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                          | -.060       | <b>.899</b> | -.094       | .139        |
| Αγάπη για τη δουλειά με μαθητές                                     | .002        | <b>.883</b> | .002        | .130        |
| Είχα τη δυνατότητα διορισμού                                        | <b>.580</b> | -.302       | .123        | .222        |
| Ικανοποιητικές αποδοχές                                             | <b>.731</b> | -.029       | .240        | .079        |
| Γρήγορη πρόσβαση στον χώρο εργασίας                                 | <b>.733</b> | -.099       | -.018       | .255        |
| Μονιμότητα της εργασίας                                             | <b>.765</b> | -.102       | .132        | -.051       |
| Ελκυστικό ωράριο                                                    | <b>.762</b> | .119        | .047        | -.263       |

\*Με έντονα ψηφία γράφονται οι κύριες φορτίσεις σε κάθε παράγοντα

δέεται με τις ερωτήσεις τις σχετικές με τις επιρροές της οικογένειας όπως και τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας, ενώ ο τέταρτος παράγοντας αποτελείται από τις ερωτήσεις τις σχετικές με άλλους παράγοντες από τον κοινωνικό περίγυρο του ατόμου και, τελικά, ο τρίτος παράγοντας συσχετίζεται με διαφορετικές συνθήκες - δυνατότητα εγγραφής στη σχολή πρώτης προτίμησης και τις οικονομικές συνθήκες.

Η Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες των λόγων επιλογής του επαγγέλματος έδωσε παρόμοια αποτελέσματα (Πίνακας 7). Πάλι αναδείχθηκαν τέσσερις παράγοντες, των οποίων η δομή είναι παρόμοια με την προηγούμενη. Οι προ-

σωπικοί λόγοι επιλογής του επαγγέλματος ανήκουν σε ένα και μόνο παράγοντα, ενώ οι υπόλοιποι παράγοντες συσχετίζονται με συνθήκες σχετικές με τη θέση εργασίας, τις επιρροές της οικογένειας και του οικογενειακού περιβάλλοντος και, τελικά, τις επιρροές των άλλων παραγόντων του κοινωνικού περιγύρου.

### Αποτελέσματα της Έρευνας

Από τα στοιχεία που παρατίθενται στους Πίνακες 8 και 9, με βάση το ποσοστό των εκπαιδευτικών που τους επέλεξαν, αλλά και το βαθμό σημαντι-

**Πίνακας 8.** Λόγοι για τους οποίους επέλεξαν άνδρες και γυναίκες τις σπουδές τους, ταξινομημένοι από τον πιο σημαντικό στο λιγότερο σημαντικό (1- καθόλου σημαντικός, 5- πολύ σημαντικός)

| Λόγοι επιλογής των σπουδών*                                         | Συν.        | Άνδρες      | Γυναίκες    | Mann-Whitney p |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Αγάπη για το περιεχόμενο                                            | 4,39        | 4,32        | 4,42        | 0,62           |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου                 | 4,30        | 4,25        | 4,34        | 0,71           |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                          | 4,24        | 4,25        | 4,22        | 0,66           |
| Κλίση προς τη διδασκαλία                                            | 3,93        | 3,90        | 3,96        | 0,98           |
| Καλύτερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας                              | 3,30        | 3,57        | 3,14        | 0,12           |
| <b>Επιρροή των οικογενειακών αξιών</b>                              | <b>2,88</b> | <b>2,54</b> | <b>3,14</b> | <b>0,04</b>    |
| Επιρροή δασκάλων/καθηγητών                                          | 2,67        | 2,50        | 2,77        | 0,32           |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                          | 2,20        | 2,30        | 2,12        | 0,62           |
| Δεν είχα τη δυνατότητα να εγγραφώ στην σχολή πρώτης προτίμησης      | 2,14        | 2,07        | 2,22        | 0,48           |
| Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και των οικογενειακών φίλων | 2,02        | 2,00        | 2,07        | 0,78           |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                                | 1,96        | 1,82        | 2,07        | 0,65           |
| Δεν είχα τη δυνατότητα να χρηματοδοτήσω τις σπουδές προτίμησης      | 1,89        | 1,88        | 1,89        | 0,93           |
| Οικογενειακή πίεση                                                  | 1,74        | 1,67        | 1,81        | 0,71           |

\*Με έντονους χαρακτήρες ο λόγος στον οποίο εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών.

**Πίνακας 9.** Λόγοι επιλογής σπουδών από τις γυναίκες και τους άνδρες εκπαιδευτικούς

| Λόγοι επιλογής των σπουδών                                          | Συν. | Άνδρες | Γυναίκες |
|---------------------------------------------------------------------|------|--------|----------|
| Αγάπη για το περιεχόμενο                                            | 82%  | 85%    | 81%      |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου                 | 84%  | 82%    | 86%      |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                          | 81%  | 80%    | 81%      |
| Κλίση προς τη διδασκαλία                                            | 72%  | 74%    | 70%      |
| Καλύτερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας                              | 51%  | 60%    | 48%      |
| Επιρροή των οικογενειακών αξιών                                     | 38%  | 27%    | 43%      |
| Επιρροή δασκάλων/καθηγητών                                          | 30%  | 25%    | 33%      |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                          | 14%  | 20%    | 12%      |
| Δεν είχα την δυνατότητα να εγγραφώ στην σχολή πρώτης προτίμησης     | 24%  | 24%    | 24%      |
| Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και των οικογενειακών φίλων | 13%  | 12%    | 13%      |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                                | 15%  | 7%     | 19%      |
| Δεν είχα την δυνατότητα να χρηματοδοτήσω τις σπουδές προτίμησης     | 19%  | 17%    | 19%      |
| Οικογενειακή πίεση                                                  | 11%  | 7%     | 13%      |

κότητας που τους έδωσαν, γίνεται σαφές ότι οι πιο σημαντικοί λόγοι επιλογής σπουδών, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ήταν οι προσωπικοί λόγοι, στους οποίους επικρατεί η αγάπη για το περιεχόμενο των σπουδών ( $MO=4,39$ , και 82%), ενώ λιγότερο σημαντικός λόγος ήταν η οικογενειακή πίεση ( $MO=1,74$ , και 11%).

Η μόνη διαφορά μεταξύ των απαντήσεων των ανδρών και των γυναικών παρατηρείται στην επιρροή των οικογενειακών αξιών ( $p=0,04$ ), με τις γυναίκες να αποδίδουν πιο μεγάλη σημασία σε αυτή τη μεταβλητή στη διαδικασία της επιλογής των σπουδών τους. Η διαφορά αυτή όμως, παρόλο που είναι στατιστικά σημαντική, δεν έχει ιδιαίτερη αξία, αφού δεν είναι πρακτικά πολύ μεγαλύτερη (2,54 για τους άνδρες, έναντι 3,14 για τις γυναίκες).

Σχετικά με τους δεκατέσσερις λόγους επιλογής του επαγγέλματος, οι γυναίκες και οι άνδρες εκπαιδευτικοί

έδωσαν τις απαντήσεις που συνοπτικά παρουσιάζονται ιεραρχικά από τον πιο σημαντικό στο λιγότερο σημαντικό στον Πίνακα 10, ενώ δεν πρόσθεσαν κανέναν άλλο λόγο. Ο πιο σημαντικός λόγος, με βάση το ποσοστό των εκπαιδευτικών που τον επέλεξαν, αλλά και το βαθμό σημαντικότητας που του έδωσαν (Πίνακας 10 και Πίνακας 11), είναι η εσωτερικής φύσης -η αγάπη τους να εργάζονται με μαθητές ( $MO=4,25$  και 81%) - ενώ η οικογενειακή πίεση, και σε αυτήν την περίπτωση, ελίσης, υπήρξε αμελητέα ( $MO=1,62$ , και 6%).

### Συμπεράσματα και Συζήτηση

Όσον αφορά στους λόγους, για τους οποίους έγινε από τους καθηγητές Λυκείου η επιλογή των σπουδών τους (ΤΕΙ, ΑΕΙ), καταλαβαίνουμε ότι οι πιο σημαντικοί λόγοι ήταν προσωπικοί: πρώτα απ' όλα αγάπη για το περιεχό-

**Πίνακας 10.** Λόγοι για τους οποίους επέλεξαν άνδρες και γυναίκες το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ταξινομημένοι από τον πιο σημαντικό στο λιγότερο σημαντικό (1- καθόλου σημαντικός, 5- πολύ σημαντικός)

| Λόγοι επιλογής των σπουδών*                                         | Συν.        | Άνδρες      | Γυναίκες    | Mann-Whitney p |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Αγάπη για τη δουλειά με μαθητές                                     | 4,25        | 4,14        | 4,36        | 0,37           |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου                 | 4,15        | 4,14        | 4,16        | 0,91           |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                          | 4,13        | 4,10        | 4,16        | 0,94           |
| Μονιμότητα της εργασίας                                             | 3,84        | 3,75        | 3,94        | 0,58           |
| Ελκυστικό ωράριο                                                    | 3,55        | 3,60        | 3,50        | 0,55           |
| Είχα τη δυνατότητα διορισμού                                        | 3,49        | 3,47        | 3,52        | 0,83           |
| <b>Επιρροή δασκάλων/καθηγητών</b>                                   | <b>2,55</b> | <b>2,31</b> | <b>2,79</b> | <b>0,06</b>    |
| Επιρροή των οικογενειακών αξιών                                     | 2,51        | 2,42        | 2,61        | 0,58           |
| Ικανοποιητικές αποδοχές                                             | 2,51        | 2,45        | 2,58        | 0,59           |
| Γρήγορη πρόσβαση στο χώρο εργασίας                                  | 2,51        | 2,52        | 2,51        | 0,94           |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                          | 2,25        | 2,17        | 2,33        | 0,38           |
| Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και των οικογενειακών φίλων | 2,05        | 1,90        | 2,20        | 0,16           |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                                | 1,79        | 1,70        | 1,88        | 0,67           |
| Οικογενειακή πίεση                                                  | 1,62        | 1,65        | 1,60        | 0,97           |

\* Με έντονους χαρακτήρες ο λόγος στον οποίο εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών.

**Πίνακας 11.** Λόγοι επιλογής επαγγέλματος από τις γυναίκες και τους άνδρες εκπαιδευτικούς

| Λόγοι επιλογής του επαγγέλματος                                     | Συν. | Άνδρες | Γυναίκες |
|---------------------------------------------------------------------|------|--------|----------|
| Αγάπη για τη δουλειά με μαθητές                                     | 81%  | 77%    | 82%      |
| Ταιριάζει στην προσωπικότητα και τις ικανότητές μου                 | 81%  | 78%    | 84%      |
| Ταιριάζει με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα                          | 77%  | 74%    | 79%      |
| Μονιμότητα της εργασίας                                             | 67%  | 63%    | 71%      |
| Ελκυστικό ωράριο                                                    | 57%  | 60%    | 57%      |
| Είχα τη δυνατότητα διορισμού                                        | 59%  | 54%    | 63%      |
| Επιρροή δασκάλων/καθηγητών                                          | 26%  | 19%    | 31%      |
| Επιρροή των οικογενειακών αξιών                                     | 23%  | 20%    | 26%      |
| Ικανοποιητικές αποδοχές                                             | 25%  | 20%    | 28%      |
| Γρήγορη πρόσβαση στο χώρο εργασίας                                  | 29%  | 30%    | 29%      |
| Επιρροή από ΜΜΕ και βιβλία                                          | 20%  | 15%    | 22%      |
| Επιρροή του οικογενειακού περιβάλλοντος και των οικογενειακών φίλων | 13%  | 10%    | 17%      |
| Επιρροή των ενδιαφερόντων των γονέων                                | 12%  | 7%     | 15%      |
| Οικογενειακή πίεση                                                  | 6%   | 7%     | 4%       |



μενό τους. Ακολουθούν άλλοι προσωπικοί λόγοι, όπως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντά τους.

Ενδιαφέρον φαίνεται το γεγονός ότι σε μεγάλο βαθμό και η κλίση προς τη διδασκαλία έπαιξε ρόλο στη διαδικασία επιλογής σπουδών, επειδή, όπως ξέρουμε, οι εκπαιδευτικοί του Λυκείου έρχονται από ποικίλες σχολές, οι οποίες δεν έχουν στο πρόγραμμά τους την εκπαίδευση μελλοντικών εκπαιδευτικών, αλλά μηχανικών και επιστημόνων. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι φοιτητές από διαφορετικές σχολές αντιλαμβάνονται το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ως μια πιθανή δυνατότητα στη μελλοντική σταδιοδρομία τους.

Μετά από τους εσωτερικούς λόγους, σημαντικό ρόλο είχαν και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αρκετά σημαντικός λόγος, για να επιλέξουν τη σχολή τους οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί, ήταν η δυνατότητα εύρεσης εργασίας στο μέλλον. Όμως αυτές οι σκέψεις δεν είχαν τον αποφασιστικό ρόλο, που σημαίνει ότι οι συνθήκες γενικώς ήταν τότε αρκετά ικανοποιητικές, ώστε να μπορέσουν τα άτομα αυτά να ακολουθήσουν τις προτιμήσεις τους. Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζεται από το γεγονός ότι τα υποκείμενα της έρευνας αναφέρουν ότι δεν υπήρχαν και πολλά οικονομικά εμπόδια στην επιλογή των σπουδών τους. Η επιρροή, η οποία ασκήθηκε από τους σημαντικούς άλλους (γονείς, οικογένεια, δασκάλους), επίσης, υπήρξε σπουδαίος λόγος για την επαγγελματική επιλογή τους.

Ως λόγο με ασήμαντο ρόλο στην επιλογή σπουδών αναγνωρίζουμε την οικογενειακή πίεση, όπως και τα ενδια-

φέροντα των γονέων. Συμπεραίνουμε έτσι ότι η επιρροή της οικογένειας πραγματοποιήθηκε κυρίως μέσω της διαπαιδαγώγησης και μέσω του συστήματος αξιών που επικρατούσε στην οικογένεια. Επίσης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η οικογενειακή πίεση δεν επηρέασε την τελική απόφαση του νέου για την επαγγελματική επιλογή του.

Όσον αφορά στις απαντήσεις των ανδρών και των γυναικών, παρατηρούμε ότι δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις κρίσεις των δυο φύλων, εκτός από μία περίπτωση, στην οποία οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τη σημασία των οικογενειακών αξιών ως ελάχιστα μεγαλύτερη. Δεν μπορούμε όμως να ισχυριστούμε ότι αυτή η διαφορά δείχνει διαφορετική αντιμετώπιση των κοριτσιών και των αγοριών από την οικογένειά τους ή προκύπτει από το γεγονός ότι τα κορίτσια είναι πιο επιρρεπή στον ενστερνισμό των επιρροών της οικογένειας ή, απλά, έχουν μεγαλύτερη ικανότητα να αναγνωρίσουν την επιρροή αυτή.

Επιπλέον, όσον αφορά την επιλογή των συμμετεχόντων να γίνουν εκπαιδευτικοί, οι συμμετέχοντες κρίνουν ότι την πιο μεγάλη επιρροή ακόμα και στη δεύτερή τους επιλογή, άσκησαν εσωτερικοί λόγοι (τα ενδιαφέροντά τους, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και η αγάπη για την εργασία με μαθητές). Με δεδομένο ότι δεν εντοπίστηκαν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και ότι οι μέσοι όροι των απαντήσεων είναι υψηλοί, συμπεραίνουμε ότι για τους εκπαιδευτικούς και των δύο φύλων η επιλογή να ασχοληθούν με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έγινε βάσει των προσωπικών λόγων και προτιμήσεών τους.

Τα αποτελέσματά μας ταιριάζουν με τα ευρήματα από τις έρευνες των ΗΠΑ (George, 2006) και μπορούμε να θεωρούμε την *αγάπη για εργασία με μαθητές* ως το κύριο κίνητρο επαγγελματικής επιλογής των εκπαιδευτικών. Επίσης, το ελκυστικό ωράριο είναι αρκετά σημαντικός λόγος, για να γίνει ένα άτομο εκπαιδευτικός, και μάλιστα πιο πολύ στην Ελλάδα και στην Κύπρο από ό,τι στις ΗΠΑ (Zembylas & Papapanastasiou, 2004; George, 2006). Τελικά το ότι η οικογενειακή πίεση ως παράγοντας δεν παίζει σημαντικό ρόλο, αναδείχτηκε σε όλες τις έρευνες και συμπεραίνουμε έτσι ότι η κατάσταση στην Ελλάδα, ως προς αυτόν τον παράγοντα, είναι παρόμοια με αυτήν των ΗΠΑ και της Κύπρου. Διαφορά, όμως παρατηρείται σε σύγκριση με τα αποτελέσματα των Pop και Turner (2009), που βρήκαν ως κύριο λόγο επαγγελματικής επιλογής τον αλτρουισμό, ενώ στη δική μας έρευνα δεν αναδείχτηκε αυτό. Ίσως αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι ο λόγος αυτός δεν αναγραφόταν ρητά στο ερωτηματολόγιο, αλλά δινόταν μόνον η δυνατότητα να τον προσθέσουν οι ερωτώμενοι. Ίσως πάλι να οφείλεται στις διαφορετικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών στις δύο κοινωνίες για τον ρόλο του συγκεκριμένου επαγγέλματος, πιθανολογώντας έτσι ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στις ΗΠΑ γίνεται αντιληπτό ως επάγγελμα με μεγαλύτερη κοινωνική αξία και σημασία από ό,τι στην Ελλάδα.

Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής έπαιξαν και οι συνθήκες της εργασίας του εκπαιδευτικού, δηλαδή η μονιμότητα της εργασίας, η δυνατότητα εύρεσης δουλειάς και το ελκυστικό

ωράριο που προσφέρει το σχολείο. Και σε αυτή την ομάδα παραγόντων, επίσης, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων καθηγητών και καθηγητριών. Το συμπέρασμα αυτό ισχύει και για τους άλλους εξωτερικούς παράγοντες (οικογένεια, ΜΜΕ και βιβλία), οι οποίοι όμως δεν έπαιξαν τόσο σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική επιλογή των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Ως τελικό συμπέρασμα, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι εκπαιδευτικοί και των δύο φύλων δεν διαφέρουν ως προς τις προσωπικές αξίες, οι οποίες έπαιξαν τον αποφασιστικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματός τους.

Τα συμπεράσματα αυτά μας οδηγούν στο να δεχτούμε την πρώτη ερευνητική υπόθεσή μας σύμφωνα με την οποία *«κύριοι παράγοντες επιλογής, και των σπουδών, και του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού είναι προσωπικοί»* και να μη δεχτούμε τη δεύτερη ερευνητική υπόθεσή μας, αποδεχόμενοι τελικά ότι *«δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δυο φύλων στους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού»*.

Δεδομένου ότι οι προσωπικές μεταβλητές έπαιξαν τον πιο σημαντικό ρόλο, χωρίς αμφισβήτηση, τόσο στην πρώτη, όσο και στη δεύτερη επαγγελματική επιλογή των καθηγητών, συμπεραίνουμε ότι τα αποτελέσματά μας αποτελούν μια εμπειρική ενίσχυση της θεωρίας του Super, αφού η αγάπη για το περιεχόμενο των σπουδών και ακολουθώντας για την ίδια την εργασία του εκπαιδευτικού, έπαιξαν τον αποφασιστικό ρόλο στην επαγγελματική επιλογή των εκπαιδευτικών. Πολύ σημαντικός λόγος ήταν, επίσης, η πεποίθηση

των συμμετεχόντων ότι το περιεχόμενο της εργασίας ταιριάζει με τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητά τους, δηλαδή η επιλογή είναι ορισμένη από την εικόνα του εαυτού, όπως ακριβώς ισχυρίζεται ο Super.

Όμως, τα αποτελέσματά μας μπορούν να ερμηνευτούν και με άλλο τρόπο: οι απαντήσεις δείχνουν ότι δεν υπήρχαν σημαντικά εμπόδια, ώστε να πραγματοποιηθεί η επαγγελματική επιλογή των εκπαιδευτικών, όπως το να μην υπάρχει δυνατότητα χρηματοδότησης ή εγγραφής στη σχολή προτίμησης, και έτσι οι εκπαιδευτικοί δεν είχαν τη δυνατότητα να ακολουθήσουν την κλίση τους. Με άλλες συνθήκες, όμως, θα είχαμε και διαφορετικά συμπεράσματα, και, για αυτόν τον λόγο, εκτιμούμε πως οι ψυχολογικές θεωρίες της επαγγελματικής ανάπτυξης δεν μπορούν να γενικευτούν με μη κριτικό τρόπο σε όλα τα επαγγέλματα και μάλιστα σε ανθρώπους από διαφορετικές κοινωνικοοικονομικές ομάδες.

Ερευνώντας την επιρροή άλλων περιβαλλοντικών παραγόντων των σημαντικών ατόμων από τον κοινωνικό περίγυρο- είδαμε ότι ήταν σχετικά μεγάλη, όχι όμως και αποφασιστική, κατά τη γνώμη πάντοτε των υποκειμένων μας. Το στοιχείο αυτό μπορεί να ερμηνευθεί και ως αποτέλεσμα της έμμεσης επιρροής της οικογένειας, που συχνά είναι δύσκολο να αναγνωριστεί από το άτομο, αλλά, επίσης, και με την ανθρώπινη τάση να αποδίδουμε στον εαυτό μας τις πιο καθοριστικές αποφάσεις της ζωής μας.

Ενδιαφέρον έχει το εύρημά μας ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και των δύο φύ-

λων ως προς τους λόγους επαγγελματικής επιλογής τους. Το ερώτημα όμως παραμένει: ισχύει το ίδιο συμπέρασμα και για την περίπτωση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου η πορεία σταδιοδρομίας είναι διαφορετική. Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός-δάσκαλος επιλέγει το επάγγελμά του από την πρώτη χρόνια των σπουδών του, ενώ οι καθηγητές δευτεροβάθμιας επιλέγουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μετά το πτυχίο τους. Επίσης, για τους δασκάλους η εκπαίδευση αποτελεί την πρώτη και τη μοναδική επαγγελματική επιλογή τους. Έχοντας υπόψη αυτή τη διαφορά, τονίζουμε το γεγονός ότι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση εργάζονται πιο πολλές γυναίκες από ό,τι στη δευτεροβάθμια, και μάλιστα σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες (Πίνακας 1). Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευτεί μέσα στο πλαίσιο της βιολογικό-ουσιακρατικής προσέγγισης, ως μια σταθερή διαφορά των κινήτρων των δυο φύλων, η οποία δημιούργησε διαφορετικές κοινωνικές συμπεριφορές.

Σύμφωνα με τα δεδομένα μας, όμως, οι άνδρες που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν αγάπη για την εργασία με τους μαθητές και ένιωθαν κλίση προς τη διδασκαλία, όπως και οι γυναίκες συνάδελφοι τους. Το συμπέρασμα αυτό, θα λέγαμε, έρχεται σε σύγκρουση με τις βιολογικό-ουσιακρατικές θεωρίες: τα διαφορετικά έμφυτα χαρακτηριστικά των δυο φύλων δεν παρουσιάζονται στο πλαίσιο της έρευνάς μας σχετικά με το κίνητρο της επιλογής του και τις αξίες που συμμετείχαν στην επιλογή. Δηλαδή, στο δείγμα ενός κυρίως «θηλυκού» επαγγέλματος, τα εσωτερικά κίνητρα για την ενασχόληση με το επάγγελμα αυτό

είναι εξίσου δυνατά στις γυναίκες και στους άνδρες.

Την αριθμητική κυριαρχία των γυναικών στη στελέχωση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μπορούμε να την εξηγήσουμε μέσα από τις μελέτες της εικόνας που έχουν για την αποτελεσματικότητά τους (self efficacy) τα δύο φύλα. Πράγματι, βρέθηκε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, όσον αφορά τις προσδοκίες για την αυτοαποτελεσματικότητά τους. Στους άνδρες οι προσδοκίες είναι ίδιες, για τα παραδοσιακά «αρσενικά» επαγγέλματα, όπως και για τα παραδοσιακά «θηλυκά» επαγγέλματα. Από την άλλη, στις γυναίκες οι προσδοκίες είναι πιο χαμηλές, όταν πρόκειται για επαγγέλματα όπου παραδοσιακά επικρατούν οι άνδρες. Επομένως, ο τρόπος που τα άτομα αντιλαμβάνονται την αποτελεσματικότητά τους μέσα στο πλαίσιο επαγγελματίων τυπικών και μη-τυπικών για το φύλο τους, επηρεάζει

σημαντικά την επαγγελματική επιλογή τους. (Betz & Hackett, στο Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995)

Οι ρόλοι των δυο φύλων μέσα σε μια κοινωνία κυμαίνονται, κάνοντας τις σημασίες των «θηλυκών» και των «αρσενικών» επαγγελματίων σχετικές και μεταβλητές. Έτσι σε μια ιστορική στιγμή εθεωρείτο μη επιθυμητό να εργάζονται οι γυναίκες, ώστε να αφιερώονται απολύτως στην οικογένειά τους, ενώ σε άλλη εποχή, όταν εμφανίστηκε η ανάγκη για αυξημένη εργασιακή δύναμη, οι πεποιθήσεις και οι αξίες των γυναικών άλλαξαν ριζικά (Stewart & Healy, 1989). Συμπεραίνουν, λοιπόν, ότι οι σημασίες «θηλυκό» και «αρσενικό», μέσα στο πλαίσιο της εργασίας και του επαγγέλματος, είναι σχετικές και συνδέονται με τις αλλαγές στην κοινωνία, δηλαδή, αλλαγές στην κοινωνική σφαίρα προκαλούν και αλλαγές στους ρόλους, στις πεποιθήσεις και τις αξίες, όπως και στη σημασία που αποδίδεται στην ίδια την εργασία.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Brančić, B. (1986). *Psihološke teorije izbora zanimanja*. Beograd: Nau na knjiga.
- Collin, L. (1977). *The Socialization of Teachers*. Suffolk: Richard Clay, Ltd Bungay.
- Εθνική Στατιστική Αρχή (2011α). Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στη Δευτεροβάθμια Γενική Εκπαίδευση κατά το σχολικό έτος 2010-2011. Διαθέσιμο στη σελίδα: [http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A1402/Other/A1402\\_SED23\\_TB\\_AN\\_00\\_2010\\_01E\\_F\\_GR.pdf](http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A1402/Other/A1402_SED23_TB_AN_00_2010_01E_F_GR.pdf), Προσπέλαση: 11-8-2012.
- Εθνική Στατιστική Αρχή (2011β). Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στη Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση κατά το σχ. έτος 2010-2011. Διαθέσιμο στη σελίδα: [http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A1402/Other/A1402\\_SED25\\_TB\\_AN\\_00\\_2010\\_02AE\\_F\\_GR.pdf](http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A1402/Other/A1402_SED25_TB_AN_00_2010_02AE_F_GR.pdf), προσπέλαση: 11-8-2012.
- Εθνική Στατιστική Αρχή (2011γ). Στατιστικές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μαθητές, σχολικές μονάδες και διδακτικό προσωπικό: έναρξη σχολικού έτους 2010/11. Διαθέσιμο στη σελίδα: <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>

- Fessler, R. (1995). Dynamics of Teacher Career Stages. In: T. Guskey and M. Huberman (Eds.): *Professional Development in Education, New Paradigms and Practices*, 171-190. New York and London: Teachers College, Columbia University.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E. & Betz, N. E. (1995). Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development, in: Walsh, V. B. & Osipow, S. H. (Ed.): *Handbook of Vocational Psychology*, 67-110. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- George, A. (2006). Pre-service teachers' motivations for becoming teachers. *Success in High-need Schools*, 2(2). Διαθέσιμο στη σελίδα <http://www.acifund.org/acicenter/journal/issue/2/2/3546>, προσπέλαση: 10-10-2012.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Guzina, M. (1980). *Kadrovaska psihologija*, Naučna knjiga, Beograd.
- Hair, F., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. London: Prentice-Hall International.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology* 6(1), 34-45.
- Howard, J. A. & Hollander J. (1997). *Gendered situations, gendered selves*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Κάντας, Α. και Α. Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης - Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Lim, J. Y. (2000). The Effects of the East Asian Crisis on the Employment of Women and Men: The Philippine Case. *World Development*, 28(7), 1285-1306.
- McLeod, J. (2003). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Mehra, R., & Gammage, S. (1999). Trends, Countertrends, and Gaps in Women's Employment. *World Development*, 27(3), 533-550.
- Mehta C. & Patel R. (1996). *SPSS Exact Tests 7.0 for Windows*. Chicago: SPSS Inc.
- Μητροπούλου Α. (2006). Γυναίκα – Απασχόληση – Ανεργία. Πτυχιακή εργασία στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα: Οικονομικά της Παραγωγής και των Διακαλαδικών Σχέσεων του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης. Αθήνα, Πάντειον Πανεπιστήμιο.
- Osborne, L., Brown, S., Spencer, N. & Usher Miner, C. (1997). *Career Development, Assessment and Counseling: Application of Donald E. Super C- DAC Approach*.
- Pop, M., & Turner, J. E. (2009). To be or not to be ... a teacher? Exploring levels of a commitment related to perceptions of teaching among students enrolled in a teacher education program. *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 15(6), 683- 700.
- Prentice, D. and Miller, D. (2006). Essentializing Differences between Women and Men. *Psychological Science*, 17(2), 129-135.
- Ristić, Ž. (1974). Pregled nekih psiholoških teorija profesionalnog razvoja, u: Brančić, B. i D. Tarbuk, (Ur.): *Osnove profesionalnog savetovanja*, 61- 86. Republički zavod za zapošljavanje, Beograd i Zagreb.
- Sabbe, E., & Aelterman, A. (2007). Gender in teaching: a literature review. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(5), 521-538.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: Willey.
- Stewart, A. J. & Healy, J. M. (1989): Linking Individual Development and Social Changes, in: *American Psychologist*, 44, (1), 30- 42.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Row.

- Super, D. E. (1976). *Career education and meaning of work. Monograph on career education*. Washington, D. C.: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Troman, G. & Raggl, A. (2008). Primary Teacher Commitment and the Attractions of Teaching. *Pedagogy, Culture and Society*, 16(1), 85-99.
- United Nations Statistics Division (2012). Teaching staff. Available in the page: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/June%202012/Table%204e%20Teaching%20Staff.xls>, Προσπέλαση: 11-8-2012.
- Vrcelj, S. (2005). *U potrazi za identitetom iz perspektive komparativne pedagogije*. Rijeka: Hrvatsko futurolo ko dru tvo Grafrade.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42 (3), 357-374.

*Μάρθα Παπαδοπούλου\*, Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου\*\**

**Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ:  
Η ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΓΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ**

Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται τα δεδομένα μέρους μιας μεγαλύτερης έρευνας που μελετά τη μετάβαση των ατόμων από την εργασία στη συνταξιοδότηση και τις ανάγκες τους για συμβουλευτική και προσανατολισμό (ΣΥ.Ε.Π.). Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η φαινομενολογική μέθοδος και ως εργαλείο η ημιδομημένη συνέντευξη. Τα μέχρι στιγμής ευρήματα, από την ανάλυση 6 συνεντεύξεων, έδειξαν ότι η συνταξιοδότηση αποτελεί για τα άτομα μία πολυδιάστατη αλλαγή. Ως κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τόσο την πορεία και λήψη απόφασης όσο και την περίοδο προσαρμογής εντοπίστηκαν: (α) η κατάσταση της υγείας του ατόμου, (β) η περιορούσα κοινωνικοοικονομική κατάσταση, (γ) οι σχέσεις του ατόμου με το εργασιακό περιβάλλον και (δ) το προσωπικό περιβάλλον (οικογένεια και φίλοι δίκτυο). Αναφορικά με τις ανάγκες για ΣΥ.Ε.Π. διατυπώθηκε η επιθυμία για έγκαιρη προετοιμασία για τη σύνταξη μέσω: (α) έγκυρης πληροφόρησης όσον αφορά τα οικονομικά, τον ελεύθερο χρόνο, τους νέους ρόλους που αναλαμβάνουν τα άτομα, την εύρεση εργασίας και (β) ενδυνάμωσης και ψυχολογικής στήριξης.

**Λέξεις-κλειδιά:** Μετάβαση, συνταξιοδότηση, ανάγκες ΣΥ.Ε.Π.

*Martha Papadopoulou\*, Ioanna Papavasiliou-Alexiou\*\**

**THE TRANSITION FROM EMPLOYMENT TO RETIREMENT:  
PROCESS AND GUIDANCE NEEDS**

The present study presents data from a larger research studying the transition of people from work to retirement and their guidance needs. The phenomenological approach was used as a research method and the semi-structured interview as a research tool.

The findings from the analysis of 6 interviews so far showed that the retirement means a multidimensional change for the individuals. As leading factors that affect both the course and decision-making as well as the period of adaptation were found: (a) the health condition of the individual, (b) the present socio economic situation (c) the relationship of the individual with his/her work environment (d) family and friends. Regarding the guidance needs the interviewees mentioned that they needed appropriate preparation through: (a) valid information regarding financial matters, leisure, the new roles they undertake even finding another job as well as (b) personal counseling support.

**Key words:** Transition, retirement, guidance needs

\* Η Μ.Π. είναι κάτοχος Msc στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Επικοινωνία: marthrapado@gmail.com

\*\* Η Ι.Π.-Α. είναι Επίκουρη Καθηγήτρια Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Επικοινωνία: 2310-891524, ipapan@uom.gr

## 1. Εισαγωγή

Η συνταξιοδότηση είναι μία μεταβατική φάση, η οποία οδηγεί στην έναρξη μιας καινούργιας περιόδου στη ζωή του ατόμου. Το μεταβατικό στάδιο μπορεί να είναι μία περίοδος είτε επώδυνη είτε δημιουργική. Υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι, από την πρώτη ημέρα εργασίας περιμένουν την ημέρα που θα συνταξιοδοτηθούν και άνθρωποι, που δεν μπορούν να φανταστούν τη ζωή τους χωρίς την εργασία και τα οφέλη που αποκομίζουν από αυτήν. Κάποιοι κάνουν σχέδια αρκετό καιρό πριν βγουν στη σύνταξη και νιώθουν προετοιμασμένοι, ενώ άλλοι βιώνουν τη συνταξιοδότηση ως ένα γεγονός που συμβαίνει «απροσδόκητα». Κάποιοι είναι αισιόδοξοι και πιστεύουν ότι θα καταφέρουν να βγουν 'αλώβητοι' από αυτή τη διαδικασία και άλλοι αναμένουν 'τα χειρότερα'. Πολλές φορές οι δύο αυτές ομάδες ανθρώπων έχουν αντίθετες προσδοκίες και συνεπώς βιώνουν διαφορετικά την εικόνα που είχαν σχηματίσει για την περίοδο αυτή της ζωής τους (Orbach, 2003).

### 1.1 Συμβουλευτική κατά τη Μετάβαση από την Απασχόληση στη Σύνταξη: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης οι αλλαγές συμβαίνουν με ταχύτατους ρυθμούς και επηρεάζουν σημαντικά τα πεδία της εργασίας, της εκπαίδευσης και του ελεύθερου χρόνου, τομείς που ανήκουν κατεξοχήν στο πεδίο έρευνας και πράξης της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού

(Στην παρούσα μελέτη οι έννοιες συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός (ΣΥ.Ε.Π.) και συμβουλευτική σταδιοδρομίας και επαγγελματικός προσανατολισμός χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες, ακολουθώντας την ταξινόμησή τους κάτω από τον διεθνώς ισχύοντα όρο 'guidance', (Tractenberg et al., 2002). Κάτω από τις νέες συνθήκες εμφανίζονται «νέες ιδέες, όπως η διά βίου μάθηση, η εκπαίδευση ενηλίκων και διατάσσεται η ευθύγραμμη πορεία από την εκπαίδευση στην εργασία και από εκεί στη συνταξιοδότηση» (ό.π.:88). Η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία έχει επιπρόσθετα να αντιμετωπίσει τις συνέπειες της πολυπολιτισμικότητας, η οποία προκύπτει από τις πολύ πιο εύκολες μετακινήσεις των ατόμων σε διεθνές επίπεδο, την παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας και τη γήρανση του πληθυσμού (Neault, 2005· Keeley, 2007).

Η γήρανση του πληθυσμού είναι ένα καίριο πρόβλημα για τις δυτικές χώρες και την πορεία των οικονομιών τους, καθώς ένα διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό του εργατικού δυναμικού αποτελείται από άτομα που γερνούν και εισέρχονται στη σύνταξη (Keeley, 2007). Προκύπτουν έτσι δύο καίρια ερωτήματα για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: (i) πώς μπορεί να συγκρατήσει τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας όσο το δυνατόν περισσότερο εντός της παραγωγικής διαδικασίας, προς όφελος της οικονομίας; και (ii) πώς μπορεί να συμβάλει στην ομαλότερη μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση, προς όφελος των ατόμων (Desmette & Gaillard, 2008).

Από τη διά βίου διάσταση που δίνει



ο ορισμός<sup>1</sup> του Συμβουλίου της Ευρώπης (Council EU, 2008) για τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό (εφεξής ΣΥ.Ε.Π.) καθίσταται αναγκαία η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής για τη συνταξιοδότηση (retirement counselling) μέσα στην περιοχή δράσης της ΣΥ.Ε.Π.. Η διάσταση αυτή, άλλωστε, εντάσσεται σε έναν από τους 4 βασικούς άξονες δράσης της ΣΥ.Ε.Π., αυτόν της υποστήριξης του ατόμου σε φάσεις μετάβασης (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2004). Έτσι, η συμβουλευτική συνταξιοδότησης εκτείνεται από την προετοιμασία για τη σύνταξη μέχρι και την ολοκλήρωση της μετάβασης από την εργασία στη συνταξιοδότηση (Wang & Shultz, 2010). Η ανάγκη και η επιθυμία των ατόμων για παροχή στήριξης, στη φάση αυτή της ζωής τους, περιλαμβάνει θέματα δεξιοτήτων για τη διαχείριση του χρόνου, ενημέρωσης για εκπαιδευτικές δυνατότητες, ενημέρωσης για δυνατότητες εργασίας εθελοντικής ή/και αμειβόμενης, επανασύνδεσης με την τεχνολογία και γενικότερης προετοιμασίας για τη συγκεκριμένη περίοδο (Asonibare & Oniye, 2008).

Πέρα από τις αντικειμενικές ανάγκες για συμβουλευτική σταδιοδρομίας στο στάδιο πριν από τη συνταξιοδότηση δημιουργούνται και γενικότερης φύσης προβλήματα, όπως το δίλημμα

‘συνταξιοδότηση ή παραμονή στην εργασία’, ο ρατσισμός απέναντι στη μεγαλύτερη ηλικία / ηλικισμός (ageism), θέματα υγείας ή φροντίδας τρίτων προσώπων και αισθήματα ανασφάλειας. Στο στάδιο μετά τη συνταξιοδότηση τα άτομα μπορεί να αντιμετωπίσουν αισθήματα απαιξίωσης, δυσκολία διαχείρισης του ελεύθερου χρόνου, οικονομικά προβλήματα, ανάγκη ή επιθυμία για επανένταξη στην εργασία (Vickerstaff, 2006).

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν, ωστόσο, μόνο κάποιες κατευθυντήριες γραμμές για τη ΣΥ.Ε.Π., καθώς η ομάδα των συνταξιούχων, παράλληλα με τη συγκεκριμένη μετάβαση, εισέρχεται και, τυπικά τουλάχιστον, στην τρίτη ηλικία. Ως εκ τούτου, η ομάδα χαρακτηρίζεται από ποικιλομορφία χαρακτηριστικών και καταστάσεων, καθώς κάθε συνταξιούχος αντιλαμβάνεται και βιώνει τη συνταξιοδότηση με το δικό του/της διαφορετικό τρόπο (Asonibare & Oniye, 2008). Επί της ουσίας μιλάμε όχι για μια, αλλά για πολλαπλές μεταβάσεις που αφορούν στα ηλικιωμένα άτομα, όπως (i) η απομάκρυνση από τον παραγωγικό τομέα, (ii) οι απώλειες στον τομέα των αναντικατάστατων σχέσεων, π.χ. γονιών, συζύγου, παιδιών, αδερφών ή μακροχρόνιων φίλων, (iii) η μεταβολή, επί τα χείρω, στην οικονομική κατάσταση, (iv) η πιθανή αλλαγή κα-

1. «Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός (guidance) είναι μία διαρκής διαδικασία, η οποία στηρίζει τα άτομα οποιασδήποτε ηλικίας και σε οποιαδήποτε φάση της ζωής τους, να εντοπίσουν τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, ώστε να πάρουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις και να διαχειριστούν την ατομική τους πορεία στη μάθηση, την εργασία, αλλά και σε άλλα πλαίσια, στα οποία αυτές οι ικανότητες είτε μαθαίνονται είτε χρησιμοποιούνται. Η ΣΥ.Ε.Π. καλύπτει ένα εύρος δράσεων σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, που αφορούν την πληροφόρηση-ενημέρωση, τη συμβουλευτική, την αξιολόγηση των ικανοτήτων, τη στήριξη & την ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης και διαχείρισης σταδιοδρομίας» (Council EU, 2008: 2).

τοικίας από το κέντρο στην περιφέρεια ή σε κάποιο οίκο ευγηρίας και τέλος (v) οι μεταβολές στην υγεία, καθώς τα άτομα άνω των 65 έχουν περισσότερες πιθανότητες να πάσχουν από κάποια μακροχρόνια αρρώστια με πιο αργή ανάρρωση (Fales, 1981). Τα άτομα που συνταξιοδοτούνται έχουν, συνεπώς, να αντιμετωπίσουν μία σειρά από απώλειες όπως η απώλεια της εργασίας, η απώλεια του παραγωγικού τους ρόλου στην κοινωνία, η απώλεια των προσωπικών και κοινωνικών σχέσεων, η απώλεια εισοδήματος και η πιθανή απώλεια συντρόφου ή η επιδείνωση της προσωπικής υγείας (Langer, 1997). Για όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η προσαρμογή στη συνταξιοδότηση μπορεί να γίνει από επίπονη και δύσκολη έως και, κάποιες φορές, αδύνατη.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι οι συνταξιούχοι, ως άτομα που, κατά κανόνα, ανήκουν στην τρίτη ηλικία, αντιμετωπίζουν και τον κίνδυνο της περιθωριοποίησης, γεγονός που τους εντάσσει στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η ομάδα αυτή έχει να αντιμετωπίσει τον *ηλικισμό* (ageism), ένα από τα βασικά αλλά και λιγότερο εμφανή εμπόδια για την προσαρμογή τους στην νέα περίοδο της ζωής τους. Το είδος αυτό ρατσισμού εκδηλώνεται μέσα από στερεότυπα που προωθούνται από την κοινωνία- και ειδικά στις δυτικές κοινωνίες- καθώς με την μείωση ή έλλειψη παροχών και υποδομών προς τα ηλικιωμένα άτομα επιδεινώνονται οι κοινωνικές και οι διαπροσωπικές τους σχέσεις (Minichiello, Browne & Kendig, 2000). Οι ώριμοι εργαζόμενοι, αποδίδουν λιγότερο και κοστίζουν περισσότερο, αλλά και στις πιο προσωπικές σχέσεις η ηλικιακή απαξίωση με την

πάροδο της ηλικίας παίρνει τη μορφή μιας αδικαιολόγητης υπερπροστασίας, που οδηγεί βαθμιαία στην απώλεια ανεξαρτησίας των ηλικιωμένων. Στο σημείο αυτό μπορεί να αναφερθεί και το συχνό φαινόμενο αδιάφορης προς τους ηλικιωμένους συμπεριφοράς κοινωνικών λειτουργών και φροντιστών, γενικότερα (Orbach, 2003). Μια επιπλέον απόδειξη της στάσης της κοινωνίας είναι και ο τρόπος που θεωρούνται οι αυτοκτονίες νέων και ηλικιωμένων ατόμων, καθώς η κοινωνία παρουσιάζεται πιο «ασαθής στις αυτοκτονίες που διαπράττονται από τους δεύτερους, αφού ως ηλικιωμένοι κάποια στιγμή θα πεθάνουν» (Praeger et al., 1988: 4).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι για τον/την σύμβουλο ΣΥ.Ε.Π. είναι αναγκαία η εφαρμογή της ολιστικής προσέγγισης, καθώς καλείται να αντιμετωπίσει θέματα εργασιακά, ψυχολογικά, βιοτικά και να βοηθήσει τα ωφελούμενα άτομα να καλλιεργήσουν δεξιότητες και ικανότητες, ώστε να αντιμετωπίσουν τη μετάβαση με τον καλύτερο τρόπο (Van Esbroeck, 2008). Οι σύμβουλοι καλούνται να λειτουργούν ανοιχτά απέναντι στις προκλήσεις της εποχής, να έχουν καλή γνώση της κοινωνικής κατάστασης, καλή σχέση με την τεχνολογία, καθώς και να επικαιροποιούν τις γνώσεις τους αναφορικά με θέματα που απασχολούν τη συγκεκριμένη ομάδα πληθυσμού, όπως θέματα οικονομικά, εργασιακά, προσωπικών και διαπροσωπικών σχέσεων (Tractenberg et al., 2002).

Η αρχικά διογκωμένη αντικειμενική δυσκολία κατάκτησης όλων των παραπάνω γνωστικών περιοχών, μειώνεται, αν συγκριθεί με τις υποκειμενικές δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπί-

σει ο/η σύμβουλος, όταν καλείται να δουλέψει με την ομάδα των ηλικιωμένων. Έχει αποδειχτεί ότι οι σύμβουλοι διστάζουν ή/και αποφεύγουν να αναλάβουν ηλικιωμένα άτομα και οι λόγοι για μία τέτοια στάση είναι πολλοί και διαφορετικοί, ανάλογα με την περίπτωση (Minichiello et al., 2000· Pope, 2003· Woolfe & Biggs, 2010):

- Συνειδητός ή ασυνειδητός ρατσισμός που μπορεί να προκύπτει από το γενικότερο κλίμα της κοινωνίας.
- Ο φόβος του θανάτου που γίνεται πιο επώδυνος, όταν το συμβουλευόμενο άτομο είναι ετοιμοθάνατο ή αντιμετωπίζει θέματα που συνδέονται με το θάνατο.
- Ο φόβος του τρόπου αντιμετώπισης ενός ατόμου που είναι γηραιότερο από το/τη σύμβουλο, καθώς υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να μεταβιβάστούν συναισθήματα που αφορούν τις σχέσεις του/της συμβούλου με τους οικείους του/της ηλικιωμένου/ης.
- Οι παραπάνω αντικειμενικές και υποκειμενικές δυσκολίες δεν πρέπει, ωστόσο, να γίνονται εμπόδια στην αδιαμφισβήτητη αποδοχή του κομβικού ρόλου των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς αυτοί/-ές αποτελούν το συνδετικό κρίκο, αφενός ανάμεσα στο άτομο και την κοινωνική πολιτική του κράτους και, αφετέρου, ανάμεσα στην εργασία και την εκπαίδευση.

## 2. Η Έρευνα

### 2.1 Αναγκαιότητα, Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Η γήρανση του πληθυσμού, ως χαρακτηριστικό του εργατικού δυναμικού

στις δυτικές κοινωνίες, από κοινού με τις κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις που απορρέουν από την παγκοσμιοποίηση καθιστούν απαραίτητη την έρευνα για τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας του πληθυσμού για συμβουλευτική υποστήριξη στη φάση της συνταξιοδότησης. Ειδικά, για τη χώρα μας, η απουσία οποιασδήποτε ερευνητικής προσέγγισης του θέματος ενισχύει την αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας.

Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί σε βάθος τη διαδικασία της μετάβασης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας από την εργασία στη συνταξιοδότηση και να ανιχνεύσει τις ανάγκες τους για συμβουλευτική στήριξη, στη συγκεκριμένη φάση της ζωής τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα διατυπώνονται ως εξής:

- Ποιες είναι οι απόψεις των ατόμων για τη μετάβαση από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση;
- Πώς βίωσαν τα υποκείμενα αυτή τη φάση της σταδιοδρομίας τους;
- Ποιες ανάγκες για συμβουλευτική στήριξη εντοπίζουν, πριν και μετά τη μετάβαση;

### 2.2 Μεθοδολογική Προσέγγιση

Για την ανάλυση και αξιολόγηση των ευρημάτων της έρευνας επιλέχθηκε η φαινομενολογική μέθοδος, η οποία ανήκει στο ποιοτικό παράδειγμα έρευνας. Τα χαρακτηριστικά που τη διακρίνουν από τις άλλες ποιοτικές μεθόδους είναι η φιλοσοφική της προέλευση, καθώς και ο τρόπος προσέγγισης του φαινομένου που ερευνάται.

Όπως ισχυρίζεται ο Husserl, «αν και δε μπορούμε να είμαστε βέβαιοι

για την ανεξάρτητη ύπαρξη των πραγμάτων, μπορούμε να είμαστε βέβαιοι για το πώς εμφανίζονται άμεσα στη συνείδησή μας, ασχέτως αν το πραγματικό αντικείμενο που βιώνουμε είναι μια αυταπάτη ή όχι.» (Eagleton, 1989: 95).

Πάνω σε αυτή τη βάση αναπτύσσεται και η φαινομενολογία ως ερευνητική μέθοδος, στο πλαίσιο της οποίας επιχειρείται «η εξέταση των ατομικών εμπειριών, έτσι ώστε οι φαινομενολογικοί ερευνητές να συλλάβουν το νόημα και τα κοινά χαρακτηριστικά ή τη βαθύτερη ουσία (essence) της εμπειρίας ή του γεγονότος. Η αλήθεια ενός γεγονότος, ως μιας αφηρημένης ολότητας, είναι υποκειμενική και αντιληπτή μόνο μέσω των βιωμένων εμπειριών» (Starks & Brown Trinidad, 2007:1374).

Σύμφωνα με τον Giorgi (1997), βασικά χαρακτηριστικά της φαινομενολογίας ως ερευνητικής μεθόδου είναι τα ακόλουθα:

(α) η προτεραιότητα που δίνεται στη συνείδηση του ατόμου ως αγωγού, μέσω του οποίου τα δεδομένα εισέρχονται στη συνειδητότητα, γίνονται δηλαδή αντιληπτά.

(β) η εμπειρία και η προθετικότητα, όπου η προθετικότητα (intentionality) είναι η ευρεία έννοια που περιλαμβάνει την εμπειρία<sup>2</sup>. Σκοπός είναι να γίνει αντιληπτό ότι τα αντικείμενα, δη-

λαδή τα φαινόμενα –παρουσίες, γίνονται αντιληπτά μέσω της εμπειρίας. Δεν ενδιαφέρει να μάθουμε την αντικειμενική οντότητά τους, αλλά ποια είναι αυτά, μέσα από την εμπειρία του ατόμου.

(γ) Το τρίτο σημείο είναι η σημασία του όρου *φαινόμενο* για τη φαινομενολογία. Φαινόμενο είναι η οντότητα κάθε δεδομένου, έτσι ακριβώς όπως δίνεται, ακόμη και υποκειμενικά ή μεροληπτικά.<sup>3</sup> Επομένως, «η φαινομενολογική έρευνα έχει ως σκοπό περισσότερο να περιγράψει παρά να εξηγήσει, και να ξεκινήσει από ένα σημείο ελεύθερο από υποθέσεις και προηγούμενες σκέψεις ή προκαταλήψεις» (Husserl, 1970 στο Lester, 1999:1). Εδώ είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι ο/η ερευνητής-τρια πετυχαίνει την προαναφερθείσα στάση διατηρώντας την για όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα αναβολή κατηγοριοποίησης των νοημάτων και ερμηνειών του/της ερευνητή-τριας και την εισαγωγή του/της στον κόσμο του μοναδικού ατόμου, από το οποίο παίρνει συνέντευξη. Θα πρέπει δηλαδή, ο/η ερευνητής-τρια να βάλει σε μια παρένθεση τις δικές του/της νοηματοδοτήσεις για το ερευνώμενο θέμα (Hycner, 1985). Η διαδικασία αυτή ονομάζεται φαινομενολογική συμπίκνωση (bracketing/phenomenological

2. Την προθετικότητα πρέπει να την αντιληφθούμε ως εξής: όλοι οι άνθρωποι, όταν μιλούν για οποιοδήποτε θέμα, αναφέρονται σε κάτι, έχουν κάποια πρόθεση, «η συνείδηση πάντα κατευθύνεται ή προσανατολίζεται προς κάτι» (Giorgi, 1985:43), ή όπως αναφέρει η Finlay (1999) δεν είναι δυνατό να υπάρξει ένα υποκείμενο αυτόνομο από τον κόσμο του. Το υποκείμενο και ο κόσμος είναι αλληλένδετα.

3. Για παράδειγμα το άτομο Α βλέπει ένα πίνακα και τον θεωρεί άσχημο. Το άτομο Β βλέπει τον ίδιο πίνακα και τον θεωρεί όμορφο. Για το άτομο Α ο πίνακας έχει όλες τις φαινομενολογικές ιδιότητες της ομορφιάς, ενώ για το άτομο Β έχει όλες τις φαινομενολογικές ιδιότητες της ασχήμιας. Από φαινομενολογική σκοπιά όμως, ο πίνακας από μόνος του δεν είναι ούτε άσχημος ούτε όμορφος, σημασία έχει η συγκεκριμένη εμπειρία και η ακριβής περιγραφή της.

reduction). Και γι' αυτό το λόγο «οι φαινομενολογικές προσεγγίσεις είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές στο να φέρνουν στο προσκήνιο τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των ατόμων από τη δική τους σκοπιά» (Lester, 1999:1) και όχι να εξηγήσουν, αλλά να φωτίσουν το φαινόμενο.

Τα βήματα της φαινομενολογικής μεθόδου καθορίζονται ως εξής (Giorgi, 1985:10):

- i. Αρχικά, ο/η ερευνητής-τρια διαβά-ζει ολόκληρη την περιγραφή με σκοπό να συλλάβει τη γενική αί-σθηση του συνόλου.
- ii. Εφόσον, ο/η ερευνητής-τρια έχει αντιληφθεί τη γενική ουσία, επι-στρέφει στην αρχή και διαβάζει το (απομαγνητοφωνημένο) κείμενο ξανά, με επικέντρωση στο υπό έρευνα φαινόμενο και έχοντας ως συγκεκριμένο σκοπό να διακρίνει μονάδες νοήματος από την οπτική της εκάστοτε επιστήμης (Giorgi, 2008).
- iii. Αφού αποτυπωθούν οι μονάδες νοήματος, ο/η ερευνητής-τρια τις ξαναδιαβάζει και εκφράζει πιο ευ-θέως και άμεσα τα νοήματα από την οπτική της επιστήμης του.
- iv. Τέλος, ο/η ερευνητής-τρια συγκρο-τεί όλα τα νοήματα σε μια συμπαγή περίληψη, αναφορικά με την εμπει-ρία του υποκειμένου. Αυτή η περί-ληψη είναι η δομή της εμπειρίας.

Ο κύριος λόγος που επιλέχθηκε η φαινομενολογική μέθοδος στην πα-ρούσα έρευνα είναι η συνάφειά της με τις σύγχρονες προσεγγίσεις της συμ-βουλευτικής για τη σταδιοδρομία. Αν ο ρόλος των σύγχρονων επαγγελματιών συμβούλων είναι να ακούν προσεκτικά την αφήγηση του συμβουλευόμενου

ατόμου και να δίνουν νόημα στα ση-μεία που θα βοηθήσουν στην από κοι-νού δημιουργία του επόμενου βήματος στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας, τότε η συγγένεια των δύο προσεγγίσεων είναι παραπάνω από σαφής (Παπαβασι-λείου-Αλεξίου, 2009· Savickas, 1993). Έτσι, η διαδικασία της φαινομενολο-γικής μεθόδου προσεγγίζει τη συμβου-λευτική διαδικασία, καθώς ο/η ερευ-νητής-τρια πρέπει, αφενός να κερδίσει την εμπιστοσύνη του συμμετέχοντα συ-νεκτενυξιαζόμενου και, αφετέρου να επιδείξει ενεργητική ακρόαση και να ζητά, όπου χρειάζεται, διευκρινήσεις για να αποκτήσει μια καθαρή άποψη για το υπό συζήτηση θέμα (Sheperis et al., 2010). Είναι σαφές ότι για να εφαρ-μόσει κάποιος φαινομενολογική έρευ-να, θα πρέπει να έχει τα χαρακτηριστι-κά και τις δεξιότητες των συμβούλων. Η σχέση ανάμεσα στον/στην ερευνητή-τρια και τον/την συνεκτενυξιαζόμε-νο(η) συνάδει με τη σχέ-ση ανάμεσα στο/στη σύμβουλο και το συμβουλευόμενο άτομο (Osborne, 1990).

Ας σημειωθεί, επιπλέον, ότι στην παρούσα έρευνα, ακολουθήθηκε στην πράξη η φαινομενολογική συμπύκνω-ση, όχι μόνο κατά τη διεξαγωγή της συ-νέντευξης, ως εμπρόθετη προσπάθεια από την πλευρά της συνεκτενυξιαζόμε-νης να ακούει ενεργά τα λεγόμενα του συνε-κτενυξιαζόμενου ατόμου, εξοβελίζο-ντας όσο το δυνατόν περισσότερο την πρότερη γνώση του φαινομένου, αλλά και στην ανάλυση των δεδομένων, ώστε να αναδειχθεί το υπό μελέτη φαι-νόμενο, δηλαδή η μετάβαση στη συ-νταξιοδότηση, σε ένα αστικό κέντρο της Ελλάδας.

### **2.3 Διεξαγωγή της Έρευνας (Δείγμα, Εργαλείο, Διαδικασία)**

Η παρούσα εργασία αποτελεί μέρος μιας μεγαλύτερης έρευνας. Στην παρούσα φάση τα υποκείμενα που συμμετείχαν είναι 6 γυναίκες εκπαιδευτικοί, που έχουν συνταξιοδοτηθεί τα τελευταία 5 χρόνια, από διάφορους τομείς του παραγωγικού συστήματος. Τα άτομα προσεγγίστηκαν από τον κύκλο γνωριμιών των ερευνητριών και επιλέχθηκαν με βάση τη διάθεσή τους να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ο τόπος κατοικίας και εργασίας των υποκειμένων ήταν η πόλη της Θεσσαλονίκης.

Για τις ανάγκες της έρευνας κατασκευάστηκε ημδομημένη συνέντευξη. Η συνέντευξη περιλαμβάνει τρεις θεματικούς άξονες με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα: (α) σκέψεις & συναισθήματα για τη συνταξιοδότηση, (β) δυσκολίες & προβλήματα προσαρμογής και (γ) ανάγκη για συμβουλευτική στήριξη. Η διατύπωση των ερωτήσεων της συνέντευξης στηρίχθηκε στη βιβλιογραφία τόσο του θεωρητικού πλαισίου όσο και της ερευνητικής μεθόδου που επιλέχθηκε.

Τα υποκείμενα προσεγγίστηκαν τηλεφωνικά και, αφού τους δόθηκαν συνοπτικές εξηγήσεις για τη διαδικασία της συνέντευξης, τους ζητήθηκε η συγκατάθεση για τη συμμετοχή τους. Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν σε χώρους που επέλεξαν τα υποκείμενα και μαγνητοφωνήθηκαν με τη σύμφωνη γνώμη τους.

### **2.4 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία της Έρευνας**

Η συνέντευξη είναι αλληλεπίδραση μεταξύ δύο ατόμων και αυτό καθιστά αναπόφευκτη την επίδραση του συνεντευκτή στο συνεντευξιαζόμενο άτομο

και επομένως και στα δεδομένα (Hitchcock & Hughes 1989, στο Cohen, Manion & Morrison, 2008). Για να διασφαλίσουμε την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνάς μας, προσπαθήσαμε να συγκεντρώσουμε κατά το δυνατόν τα προσόντα μιας καλής συνεντεύκτριας (Kvale 1996 στο Cohen, Manion & Morrison, 2008· Silverman, 2006): (α) παραμένοντας όσο το δυνατόν αμέτοχες, κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης, ελαχιστοποιώντας έτσι το βαθμό επηρεασμού του συνεντευξιαζόμενου και κατ' επέκταση την υποκειμενικότητα των απαντήσεων του, (β) διατυπώνοντας ερωτήσεις, οι οποίες να χαρακτηρίζονται από εγκυρότητα περιεχομένου (γ) επιλέγοντας μια γλώσσα σαφή και κατανοητή για τον συνεντευξιαζόμενο (δ) καθοδηγώντας, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο, και προσεγγίζοντας κριτικά, ώστε να ελέγξουμε την αξιοπιστία των απαντήσεων, (ε) δείχνοντας ευαισθησία στα λεκτικά και μη λεκτικά των συνεντευξιαζόμενων και (στ) ακολουθώντας προσεκτικά τα χαρακτηριστικά της φαινομενολογικής προσέγγισης, τόσο κατά τη διεξαγωγή, όσο και κατά την ανάλυση των συνεντεύξεων.

### **2.5 Περιορισμοί της Έρευνας**

Το δείγμα της έρευνας προσέκυψε από το ευρύτερο δίκτυο γνωριμιών των ερευνητριών και δεν είναι αντιπροσωπευτικό του ευρύτερου πληθυσμού. Έτσι, τα αποτελέσματα δεν μπορούν να έχουν γενική ισχύ σε πανελλαδικό επίπεδο, αλλά δύναται να λειτουργήσουν ως ενδείξεις για το υπό διερεύνηση θέμα.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ενός μικρού μόνο μέ-

ρους της έρευνας, καθώς αυτή βρίσκει-  
ται ακόμη σε εξέλιξη. Τα συνολικά  
αποτελέσματα θα αποτελέσουν θέμα  
επόμενης δημοσίευσης.

### 3. Αποτελέσματα - Σχολιασμός

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα  
αποτελέσματα από 6 συνεντεύξεις που  
διενεργήθηκαν, απομαγνητοφωνήθη-  
καν, αναλύθηκαν και σχολιάστηκαν με  
βάση τις αρχές της φαινομενολογικής  
μεθόδου. Μετά τη διαδικασία της απο-  
μαγνητοφώνησης αποτυπώθηκαν οι  
μονάδες νοηματοδότησης και στη συ-  
νέχεια συντάχθηκε κείμενο για κάθε  
συνέντευξη, ως δομή της εμπειρίας κά-  
θε υποκειμένου, για να ακολουθήσει ο  
τελικός σχολιασμός από την οπτική της  
συμβουλευτικής.

Τα ευρήματα ταξινομήθηκαν σε κα-  
τηγορίες που διαμορφώθηκαν με βάση  
τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι κατηγορίες  
που προέκυψαν είναι δύο: (α) η απόφα-  
ση και η πορεία προς τη συνταξιοδότηση  
(1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα), (β) οι  
ανάγκες των υποκειμένων για συμβου-  
λευτική στήριξη πριν και μετά τη συντα-  
ξιοδότηση (3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).

Στην παρουσίαση-σχολιασμό των  
αποτελεσμάτων, που ακολουθεί, οι δη-  
λώσεις των υποκειμένων παρατίθενται  
με κωδικούς Σ1 έως Σ6.

#### 3.1 Η Απόφαση και η Πορεία προς τη Συνταξιοδότηση: Εμπειρίες και Συναισθήματα

Αναφορικά με την απόφαση των  
υποκειμένων για συνταξιοδότηση και  
τα συναισθήματα που βίωσαν κατά την  
πορεία τους προς αυτήν, οι εμπειρίες  
ποικίλουν από θετικές μέχρι αρνητικές

και με διακυμάνσεις στο ενδιαμέσο  
των δύο άκρων.

Στη λήψη της απόφασης των ατό-  
μων να συνταξιοδοτηθούν υπεισέρχο-  
νται, σύμφωνα με τις δηλώσεις τους,  
πολλοί διαφορετικοί παράγοντες:

(α) Για κάποιες περιπτώσεις η από-  
φαση ήρθε ως ένα φυσικό επακόλουθο  
της πορείας της σταδιοδρομίας τους:  
*«προετοιμάστηκα με την έννοια ότι από  
τη στιγμή που έφυγα μετά από τόσα χρό-  
νια- θα γινόταν και αυτό κάποια στιγμή,  
οπότε το παίρνω απόφαση»* (Σ5).

Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις υπήρ-  
ξαν γεγονότα που λειτούργησαν ως  
αφορμές και επέσπευσαν την απόφα-  
ση: *«Τελείως ξαφνικά. Υπήρξε αφορμή,  
τα γεγονότα που έγιναν στο σχολείο. Η  
παρέμβαση του δήμου* (Σ3): *«Ήθελα  
να βγω στη σύνταξη, γιατί δε μπορούσα  
να βρω δουλειά, από το 2005 έμεινα  
άνεργη- ήξερα ότι στα 50 με ανήλικο θα  
μπορούσα να βγω»* (Σ6).

(β) Η σχέση, θετική ή αρνητική που  
είχαν αναπτύξει με το αντικείμενο ή/και  
με το περιβάλλον της εργασίας επηρέ-  
ασε σημαντικά, και ανάλογα επιβρά-  
δυνε ή επιτάχυνε την απόφαση κάποι-  
ων ατόμων: *«είχα πρόβλημα με τους συ-  
ναδέλφους και με τη διεύθυνση του σχο-  
λείου που δε με άφηναν κάπως ελεύθε-  
ρη να κάνω τα προγράμματα που ήθε-  
λα»* (Σ3): *«μπορώ να πω και οικειοθε-  
λώς [πήρα την απόφαση], γιατί εγώ  
έφτασα στον καταληκτικό βαθμό, δεν  
είχα τίποτε άλλο να περιμένω»* (Σ5):  
*«έβλεπα ότι κάθε χρόνο τα παιδιά γινό-  
ντουσαν όλο και πιο δύσκολα, η διεύ-  
θυνση του σχολείου κακή»* (Σ1): *«υπήρ-  
ξε αφορμή, τα γεγονότα που έγιναν στο  
σχολείο εεε... πιο πολύ από την αρχή της  
χρονιας έγινε αυτό με το ωράριο, το  
πρόγραμμα»* (Σ3).

(γ) Το οικονομικό θέμα, σε συσχέτιση με τις γενικότερες οικονομικές εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στη χώρα μας, επηρέασαν σε κάποιες περιπτώσεις την απόφαση:

«Είχα αγωνίες για το, αν μπορώ να βγω, γιατί φοβόμουν με το μνημόνιο, όχι άλλες αγωνίες τι θα κάνω και αυτά σε καμία περίπτωση, ούτε για αστείο σε καμία» (Σ3). «Πέρα έγινε μεγάλη κουβέντα με το ασφαλιστικό, ένα ήταν αυτό [...] με τις περικοπές που γίνονται το ζύγισα από κει, το ζύγισα από δω, λέω δεν κερδίζω τίποτα αν μείνω, μάλλον θα χάσω, οπότε ήρθε και η κούραση» (Σ5). «το σκεφτόμουν και δυο χρόνια πιο μπροστά να βγω στη σύνταξη και πάλι το ανέβαλα, απ' τη μια μεριά έλεγα, γιατί να μη δουλέψω, δεν έχω τίποτα άλλο να κάνω, θα παίρνω και στο εφάπαξ αύξηση κάθε χρόνο» (Σ1). «Ήθελα να βγω στη σύνταξη, γιατί δε μπορούσα να βρω δουλειά, από το 2005 έμεινα άνεργη- ήξερα ότι στα 50 με ανήλικο θα μπορούσα να βγω- έκλεισε η βιοτεχνία- έψαχνα για δουλειά, αλλά όχι πολύ, δεν υπήρχε πια παραγωγή» (Σ6).

(δ) Οι συνθήκες στο στενό οικογενειακό περιβάλλον, αναφορικά με το σύντροφο ή τα παιδιά, καθώς και περιπτώσεις απώλειας ενός μέλους, 'γέρνουνε την πλάστιγγα υπέρ ή κατά της συνταξιοδότησης. «Ήθελα να καθίσω και άλλο για να' μαι ειλικρινής, γιατί μ' αρέσει πολύ η δουλειά μου, αλλά υπήρξαν οικογενειακοί λόγοι, έχασα τον άντρα μου» (Σ1). «μετά, έχω μια μικρή που μου τρώει πολύ χρόνο, γιατί έχω μια μικρή που έχει ένα μικρό προβληματάκι με διάσπαση» (Σ3). «Λέω του άντρα μου να μη βγει στη σύνταξη, δύο μέσα στο σπίτι, τι θα κάνουμε» (Σ6). «αρρώστησε ο μπαμπάς μου, αρρώστη-

σε, δεν αρρώστησε ακριβώς, αλλά γέρασε πάρα πολύ και άρχισε να έχει ορισμένα προβλήματα» (Σ4).

(ε) Ο φιλικός και ευρύτερος κοινωνικός κύκλος μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στη λήψη απόφασης για τη συνταξιοδότηση.

«ο φιλικός περιήγυρος πιο πολύ 'τι κάθεσαι; πότε θα βγεις; Και εκεί έμπαινα σε τέτοια διαδικασία χωρίς να το θέλω» (Σ5). «γιατί και άλλοι βγήκαν φίλοι μου στη σύνταξη, οπότε και αυτοί βγήκανε, οπότε έχουμε χρόνο να πίνουμε καφέ...βγαίνουμε πιο συχνά» (Σ3).

Τα συναισθήματα κατά την πορεία προς τη συνταξιοδότηση, είναι ποικίλα, όπως αποκαλύπτουν οι δηλώσεις των υποκειμένων:

- Θετικά, εν γένει, συναισθήματα για το μέλλον: «όχι άλλες αγωνίες τι θα κάνω και αυτά σε καμία περίπτωση, ούτε για αστείο σε καμία» (Σ3).
- Θετικά, αρνητικά και ανάμεικτα συναισθήματα εκδηλώθηκαν σχετικά με το αντικείμενο εργασίας: «Υπήρχαν τέτοιες εντάσεις, θέλω να πω δεν ήμουν πάντα μες στην καλή χαρά, υπάρχουν στιγμές, μέρες, που εκνευρίζεσαι που κουράζεσαι, παρόλα αυτά μ' άρεζε και δημιουργούσα» (Σ5).
- Ωστόσο, δεν έλειψε και η αίσθηση της κόπωσης από την εργασία «όμως κουράστηκα κιόλας, γιατί δουλεύω από τα 15 μου» (Σ6). «Εγώ, σου λέω, επειδή με γέμιζε η δουλειά μου, δεν πήγαινα να βαριαναστενάζω, μπορεί πολλές φορές να έλεγα κουράστηκα, αμάν τα παιδιά, υπήρχαν τέτοιες εντάσεις» (Σ5).
- Αμφιβολία σημειώθηκε σε κάποιες δηλώσεις: «Με απασχόλησε, πριν φύγω, τι θα γίνει τώρα; Μετά από



τόσα χρόνια φεύγεις, έχεις ένα πρόγραμμα κλπ., τι θα κάνω ας πούμε...» (Σ5). «Δε μπορούσα να φανταστώ τη ζωή μου πώς θα είναι χωρίς να μπω στην τάξη, - με τι θ' ασχοληθώ, δεν είχα κάτι συγκεκριμένο ν' ασχοληθώ, μετά είχαμε αναπτύξει και φίλιες οι συνάδελφοι μεταξύ μας, καμιά φορά έλεγα θα τα χάσω όλα αυτά και έτσι ανέβλα» (Σ1).

- Αίσθηση πίεσης από το περιβάλλον της εργασίας: «Συνέχεια στην τσίτα, δάσκαλοι νέοι και παλιοί, είναι κλονισμένοι για να επιβληθούν στα πολλά παιδιά και αυτό μου δημιουργούσε πίεση» (Σ5).
- Επιπλέον, ανιχνεύθηκαν συναισθηματικά φόβου, αγωνίας και αβεβαιότητας για το μέλλον, σε σχέση με την οικονομική κατάσταση: «Πολύ άγχος- δεν ήξερα αν θα έβγαινα (ενν. στη σύνταξη), γιατί δεν περίμενα τα πράγματα να φτάσουν ως εδώ» (Σ6). «Είχα αγωνίες για το αν μπορώ να βγω, γιατί φοβόμουν με το μνημόνιο» (Σ3).
- Ανάμεικτα συναισθήματα εκδηλώθηκαν και στη φάση μετά τη συνταξιοδότηση. Ως αρνητικά συναισθήματα διατυπώθηκαν:
- Θλίψη: «Πάρα πολύ αρνητικά μέχρι κλάμα, όταν βγήκα στη σύνταξη... πάρα πολύ [έντονα] ψυχολογικά και σωματικά, είχα πάρα πολύ άσχημα συναισθήματα» (Σ2).
- Αισθήματα στέρξης: «Η έλλειψη των παιδιών, η επαφή που είχα με τα παιδιά. Μου στοίχησε πολύ» (Σ2). «Καταρχήν αισθάνεσαι, όταν είσαι συνταξιούχος, ψυχολογικά δεν αισθάνεσαι καλά, γιατί λες πληρώνομαι, ενώ δεν προσφέρω, με αποτέλεσμα να προσπαθείς έστω να δη-

μιουργήσεις κατά τη δική σου αντίληψη» (Σ4). «Μου λείπει το πρόγραμμα που είχα- θα ήθελα να προσφέρω αυτό που ξέρω» (Σ6).

- Ανία (άγχος): «για 1-2 χρόνια ασχολήθηκα έτσι κάνοντας διάφορες εργασίες στο σπίτι, βλέποντας τη μητέρα μου, πηγαίνοντας στην ανηψιά μου που είχε διοριστεί στην Κορήτη, αλλά πάντα είχα το άγχος, ψυχολογικό άγχος που δεν είχα τη δουλειά» (Σ2).

Δεν έλειψαν, ωστόσο, και θετικές δηλώσεις που εστίασαν στη θετική πλευρά της ύπαρξης ελεύθερου χρόνου, στην ανάπτυξη της κοινωνικής ζωής και στο ικανοποιητικό ποσό της σύνταξης: «με χαρά μου διαπιστώνω ότι δεν έχω κανένα πρόβλημα, μ' αρέσει που έχω αυτόν τον ελεύθερο χρόνο, γιατί έχω πολλά ενδιαφέροντα και ο άντρας μου το ίδιο, οπότε κάνουμε πράγματα μαζί» (Σ3). «προσέχω πιο πολύ το σπίτι, τον εαυτό μου, βλέπω πιο εύκολα τους φίλους μου που είχαμε χαθεί, γιατί και άλλοι βγήκαν φίλοι μου στη σύνταξη, οπότε έχουμε χρόνο να πίνουμε καφέ» (Σ3). «όταν άρχισα ν' αποδέχομαι αυτές τις καταστάσεις (ενν. της απώλειας του συζύγου), ειλικρινά, ειλικρινά, ούτε που πεθύμησα καν την τάξη και πολλές φορές έλεγα, δεν έβγαινα πιο μπροστά, τι ήθελα και καθόμουν, έχασα το χρόνο μου» (Σ1). «Η σύνταξη μάς δίνει πολλά πλεονεκτήματα, μας δίνει και μεγάλες συντάξεις που εσείς μάλλον δε θα τις έχετε, λοιπόν, εμένα αυτό με ικανοποιεί ότι μπορώ να κάνω αυτά που προγραμματίζω, μου φέρνει μια ευφορία, είπα θα το κάνω και το κάνω και αισθάνθηκα έτσι την πλήρωση, ενώ πριν δε το αισθανόμουν αυτό το πράγμα» (Σ4).

### 3.2 Ανάγκες για Συμβουλευτική Υποστήριξη πριν και μετά τη Συνταξιοδότηση

Μέσα από τις συνεντεύξεις προκύπτουν ποικίλες ανάγκες των ατόμων για συμβουλευτική υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια της μεταβατικής φάσης που βιώνουν. Οι ανάγκες αυτές είτε διατυπώνονται άμεσα, είτε υπονοούνται μέσα από τις δηλώσεις των υποκειμένων.

Οι ερωτώμενοι-ες εκφράζουν την αναγκαιότητα για συμβουλευτική στήριξη σχετικά με την προετοιμασία που χρειάζεται σε θέματα που μπορεί να αντιμετωπίσει το άτομο πριν και κατά τη μετάβαση στη σύνταξη «να γίνει μια προεργασία, ώστε ψυχολογικά φεύγοντας από' κει να ξέρεις με τι θα ασχοληθείς, έτσι ώστε να είναι πιο ομαλή η μετάβαση» (Σ5). «Σίγουρα (ενν. θα συνέβαλε σε ομαλότερη μετάβαση), όταν είναι κάποιος ειδικός, εντάξει ακούγαμε από συναδέλφους βγήκε στη σύνταξη και τι κάνει και έχει απασχόληση και έχει εκείνο, σίγουρα αν ήταν κάποιος ειδικός που μπορεί να σε συμβουλέψει να σε προετοιμάσει για κάτι, σίγουρα θα ήταν για το καλύτερο.» (Σ4) ή εκ των υστέρων αντιλαμβάνονται ότι η συμβουλευτική θα δημιουργούσε καλύτερες προϋποθέσεις για τη μετάβαση «πιθανόν να είχε καλύτερα αποτελέσματα με τη συμβουλή του ειδικού» (Σ2). ή ακόμη όσον αφορά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας είτε η ανεργία: «Αέω δε μπορώ να πηγαίνω και να μη δουλεύω, αφού δεν έχω πια όρεξη. Δε λειτουργώ. Τελείωσε. Δεν.» (Σ3). «Έμεινα άνεργη- δεν υπήρχε πια παραγωγή» (Σ2).

Μετά τη σύνταξη χρειάζονται κάποιες νέες ιδέες και πληροφορίες, ώστε

να διευκολυνθούν σε αυτά που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν από εδώ και πέρα, και ειδικότερα, τα άτομα εξέφρασαν την επιθυμία για ανάπτυξη δεξιοτήτων μετάβασης, αλλά και τρόπους για να διαχειριστούν τον ελεύθερο χρόνο που προκύπτει: «και συναισθηματικά και κάποιες τεχνικές και με τρόπους για τη διαχείριση της ζωής συνολικά» (Σ2). «Θα με βοηθούσε ένας σύμβουλος με ενημέρωση, νέες ιδέες και ειδικότερες γνώσεις, δε θα λέγαμε όχι, αλλά όχι να πληρώσουμε» (Σ3). «Σ' αυτό το πράγμα στο πώς θα περνάω την ώρα μου» (Σ4). «για τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου έχουν αναλάβει οι φίλες μου- βρήκα κάποια βοήθεια και ενδιαφέρον από τον πατέρα χ» (Σ1).

Μερικές φορές τα άτομα δηλώνουν την ανία και την απραξία, δηλώσεις από τις οποίες έμμεσα απορρέουν ανάγκες για συμβουλευτική, όπως: «νιώθω όμως τον ελεύθερό μου χρόνο να κυλά έτσι, χωρίς κάτι το ουσιαστικό να κάνω, θέλω να κάνω πράγματα και δε μπορώ να τα κάνω και περιμένω να τα κάνω στο μέλλον, να τακτοποιηθεί λίγο η κόρη μου, να τελειώσει λίγο το μεταπτυχιακό της, ν' αποδεσμευτώ» (Σ1).

### 4. Συζήτηση – Πρώτα Συμπεράσματα

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να περιγράψει τη μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση, έτσι όπως προκύπτει από τις περιγραφές των ίδιων των ατόμων που βίωσαν τη φάση αυτή.

Η συνταξιοδότηση δεν είναι μια απλή αλλαγή που επιφέρει κάποια βραχύχρονη ψυχολογική αναστάτωση, αλλά ενέχει πολλές διαστάσεις, γι αυ-

τό άλλωστε και πρόκειται για μετάβαση, δηλαδή «επαναπροσδιορισμό και επαναπροσανατολισμό με βάση τα νέα δεδομένα» (Bridges, 2004: xii). Πρόκειται για μια περίοδο, στην οποία σηματοδοτούνται ή συμπίπτουν πολλές αλλαγές στη ζωή των ατόμων ως προς την υγεία, την οικογένεια, την έννοια του χρόνου, την έννοια της εργασίας και τις σχέσεις με το φιλικό και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Με βάση τα στοιχεία που αντλήθηκαν από τις συνεντεύξεις εντοπίστηκαν πολλοί και διαφορετικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα άτομα, όταν αυτά πρόκειται να αποφασίσουν για τη συνταξιοδότηση. Έτσι η συνταξιοδότηση μπορεί να είναι ένα λογικό επακόλουθο στην επαγγελματική πορεία του ατόμου, εφόσον εκείνο νιώθει ότι έχει ολοκληρώσει την πορεία της σταδιοδρομίας του, είτε επειδή το άτομο θέλει να προσφέρει κάτι άλλο στον εαυτό του ή θεωρεί ότι έγκλεισε ο κύκλος της εργασίας. Ένας άλλος παράγοντας είναι οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούν, οι οποίες συνήθως επιταχύνουν την απόφαση. Το οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να ωθήσει στην απόφαση είτε λόγω υποχρεώσεων, π.χ. απέναντι σε ένα παιδί είτε λόγω απώλειας του/της συζύγου. Το φιλικό δίκτυο φαίνεται επίσης να παίζει κάποιο ρόλο στην απόφαση για αποχώρηση από την εργασία. Τέλος, και το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να ωθήσει τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να συνταξιοδοτηθούν, εξαιτίας των δυσκολιών που προκύπτουν σε αυτό, όπως η κόπωση ή η δυσάρεστη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους. Ανάλογοι είναι οι παράγοντες που εντοπίζονται και στη διεθνή βιβλιογραφία (Vickerstaff, 2006).

Η προσαρμογή των ατόμων επηρεάζεται αρκετά από τη χρονική στιγμή της απόφασης, αλλά και από τη στάση τους απέναντι στη σύνταξη. Είναι ενόητο ότι η μετάβαση γίνεται πιο εύκολη, όταν το άτομο έχει σκεφτεί καλά το γεγονός και συνειδητά βαδίζει προς αυτό το στάδιο. Συχνά, όμως τα άτομα δυσκολεύονται, επειδή η απόφαση ήρθε ως αποτέλεσμα των οικονομικών συνθηκών που επικρατούν στην παρούσα φάση στη χώρα. Τα άτομα αυτά «εξαναγκάστηκαν», κατά κάποιον τρόπο, να προχωρήσουν στη σύνταξη.

Η στάση των ατόμων απέναντι στη συνταξιοδότηση εκφράστηκε περισσότερο με τα συναισθήματά τους. Πριν από τη σύνταξη τα θετικά συναισθήματα στηρίζονται στην προσδοκία για κάτι καλύτερο. Από την άλλη, εκφράστηκαν αρνητικά αισθήματα όπως άγχος, απαισιοδοξία και αμφιβολία, που οφείλονταν στο γεγονός ότι το άτομο δεν ένιωθε έτοιμο να συνταξιοδοτηθεί, γιατί αισθανόταν ακόμη παραγωγικό. Δεν λείπουν και τα ανάμεικτα συναισθήματα, όταν το άτομο επιλέγει συνειδητά τη σύνταξη για να ακολουθήσει κάτι καινούριο, αλλά ταυτόχρονα η οικονομική αβεβαιότητα δημιουργεί μια απειλητική γι' αυτό κατάσταση. Απαισιοδοξία, άγχος και αίσθημα μοναξιάς εκφράστηκαν κυρίως μετά τη σύνταξη και αποδόθηκαν από τη μία στη δύσκολη οικονομική κατάσταση και από την άλλη σε οικογενειακά προβλήματα. Τα αρνητικά συναισθήματα που βιώνουν τα άτομα μπορεί να είναι απόρροια και των πολλαπλών μεταβάσεων ή/και των απωλειών που συχνά συνοδεύουν το στάδιο της συνταξιοδότησης (Fales, 1981· Langer, 1997). Στα θετικά συναισθήματα, μετά τη σύνταξη, συγκαταλέ-

γονται η απόλαυση του ελεύθερου χρόνου, η ανάπτυξη της κοινωνικότητας και η ικανοποίηση από το ποσό της σύναξης.

Ως προς τις ανάγκες για συμβουλευτική στήριξη, κατά τη φάση αυτή της ζωής τους, τα υποκείμενα προσβλέπουν σε μία πιο ομαλή μετάβαση με τη βοήθεια του/της συμβούλου, καθώς πιστεύουν ότι θα μπορούσαν να αναπτύξουν δεξιότητες που θα τη διευκολύνουν. Για την καλύτερη προσαρμογή τους χρειάζονται ενημέρωση-πληροφόρηση για τις δυνατότητες που ανοίγονται μπροστά τους, ακόμη και για εξεύρεση νέας μορφής απασχόλησης, αλλά και νέες ιδέες και προτάσεις για τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου. Πιο έμμεσα διαφαίνονται οι ανάγκες για υποστήριξη στην αντιμετώπιση αισθημάτων ανίας και μοναξιάς και για την ευρύτερη κοινωνικοποίησή τους. Παρόμοιες ανάγκες εντοπίστηκαν και στη μελέτη των Asonibare & Oniye (2008).

#### **4.1 Προκλήσεις για τον/την σύμβουλο**

Τα μέχρι στιγμής αποτελέσματα της έρευνας διαμορφώνουν ένα πλαίσιο παρέμβασης των συμβούλων και διευκρύνουν το ρόλο τους, σε σύγκριση με τους πιο παραδοσιακούς πληθυσμούς-στόχους της ΣΥ.Ε.Π. Ο/η σύμβουλος χρειάζεται, επίσης, ένα στάδιο εξοικείωσης με την ηλικιακή αυτή ομάδα και με τις ανάγκες που δημιουργεί, εν γένει, το στάδιο της συνταξιοδότησης, καθώς η ευαισθητοποίηση προς τις ανάγκες και ο σεβασμός της διαφορε-

τικότητας της εν λόγω ομάδας είναι απαραίτητα στοιχεία για μία αποτελεσματική παρέμβαση.

Αν δεχθούμε τον τριμερή χωρισμό κάθε μετάβασης σε: (α) περίοδο που οδηγεί προς το 'τέλος', (β) στάδιο προσαρμογής και (γ) ουσιαστικό τέλος/νέα αρχή (Bridges, 2004), τότε έχουμε καθορίσει και το πλαίσιο παρέμβασης του/της συμβούλου κατά τη συνταξιοδότηση. Σε πρώτο γενικό επίπεδο ο/η σύμβουλος καλείται να βοηθήσει τα άτομα να αντιληφθούν τα χαρακτηριστικά της μετάβασης δίνοντας τη σωστή πληροφόρηση σε θέματα υγείας, οικονομικά και εργασιακά. Η ενδυνάμωση των επωφελουμένων και η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης είναι επίσης απαραίτητα συστατικά της συμβουλευτικής παρέμβασης σε αυτό το στάδιο. Πιο συγκεκριμένα και ανάλογα με την περίπτωση ο/η σύμβουλος μπορεί να εντοπίσει και να καλλιεργήσει στα άτομα ενδιαφέρον για ανάπτυξη νέων ιδεών, ώστε τα άτομα να βοηθηθούν στην επίλυση των προβλημάτων που αισθάνονται. Τρόποι για διαχείριση του ελεύθερου χρόνου που προκύπτει είναι ένα άλλο βασικό σημείο παρέμβασης, παράλληλα με την αντιμετώπιση αρνητικών συναισθημάτων που μπορεί να προκύπτουν από εξωγενείς παράγοντες, αλλά και από μείωση της αυτοεκτίμησης των ατόμων μετά τη συνταξιοδότηση. Η υποστήριξη για εύρεση μιας νέας μορφής απασχόλησης, λόγω οικονομικών δυσκολιών, μπορεί επίσης να απασχολήσει τον/την σύμβουλο, ειδικά σε περιόδους οικονομικής κρίσης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Asonibare, & Oniye, A. (2008). Retirement and retirement counselling: issues and challenges. *African Journal of Education and Developmental Studies*, 5(2):1-17.
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes*. United States of America: Da Capo Press.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Council of the European Union (2008). "Council Resolution on better integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies". Brussels [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/en/educ/104236.pdf)
- Desmette, D. & Gaillard, M. (2008). When a "worker" becomes an "older worker." *Career Development International*, 13(2):168-185.
- Eagleton, T. (1989). *Εισαγωγή στη θεωρία της λογοτεχνίας*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Fales, A. (1981). Transition, loss, and growth: processes of positive adaptation. *Educational Gerontology*, 7(4):315-329.
- Finlay, L. (1999). Applying phenomenology in research: Problems, principles and practice. *British Journal of Occupational Therapy*, 62(7):299-307.
- Giorgi, A. (1985). *Phenomenology and psychological research*. Pennsylvania: Duquesne University Press.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2):235-260.
- Giorgi, A. (2008). Difficulties encountered in the application of the phenomenological method in the social sciences. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 8:1-9.
- Giorgi, A. (2010). Phenomenology and the practice of science. *Existential analysis*, 21(1):3-22.
- Keeley, B. (2007). *Human capital. How what you know shupes your life*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Insights Series.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1999). *Θέματα γηροψυχολογίας και γεροντολογίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Langer, N. (1997). Training for retirement counseling in a Master of Arts in Social Gerontology curriculum. *Gerontology & Geriatrics Education*, 18(2):87-95.
- Lester, S. (1999). An introduction to phenomenological research. *Taunton UK, Stan Lester Developments*. ([www.sld.demon.co.uk/resmethy.pdf](http://www.sld.demon.co.uk/resmethy.pdf), accessed 15/10/2011).
- Meleis, A.I, Sawyer, L. M., Hilfinger, M., DeAnne K. and Schumacher, K. (2000). Experiencing Transitions: An Emerging Middle-Range Theory. *Advances in Nursing Science*, 23(1):12-28.
- Minichiello, V., Browne, J. and Kending, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *Ageing and Society*, 20:253-278.
- Neault, R. (2005). Managing Global Careers: Challenges for the 21st Century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5:149-161.
- Orbach, A. (2003). *Counselling older clients*. London: Sage.
- Osborne, J. (1990). Some basic existential-phenomenological research methodology for counsellors. *Canadian Journal of Counselling*, 24(2): 79-91.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2004). Συμβουλευτική και Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αναγκαιότητα και Λειτουργία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 68-69: 105-118.

- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2009). Σύγχρονες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 86-87: 113-125.
- Πεσκέτζη, Μ.(2003). *Θεωρία της λογοτεχνίας και νεοελληνική λογοτεχνική κριτική*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Pope, M. (2003). Career counseling in the twenty first century: Beyond cultural encapsulation. *The Career Development Quarterly*, 52:54-60.
- Praeger, S. (1988). *A season of loss: Training manual for the prevention of elderly depression and suicide*. Miami: Suicide Prevention Center, Inc. Dayton, OH.
- Savickas, M.L. (1993) Career counseling in the postmodern era, *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7(3):205-215.
- Sheperis, C., Young, J. & Daniels, H.(2010). *Counseling research. Quantitative, qualitative and mixed methods*. New Jersey: Pearson.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*, London, SAGE.
- Starks, H. & Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17:1372-1380.
- Trachtenberg, L., Streumer, J. and Van Zolingen, S. (2002). Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2:85-99.
- Van Esbroeck, R. (2008). Career Guidance in a Global World, στο Athanasou, J. & R. Van Esbroeck (eds.) *International Handbook of Career Guidance*, σελ. 23-34. New York: Springer.
- Vickerstaff, S.(2006). Entering the retirement zone: How much choice do individuals have? *Social Policy & Society*, 5(4):507-517.
- Wang, M. & Shultz, K. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36:172- 206.
- Woolfe, R. & Biggs, S. (1997). Counselling older adults: Issues and awareness. *Counselling Psychology Quarterly*, 10(2):189-194.

*Βικτώρια Τζουμέρκα\*, Νίκος Φακιολάς\*\**  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ**  
**ΣΤΑ ΒΙΒΛΙΑ Δ΄, Ε΄, ΚΑΙ ΣΤ΄ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ**

Σε αυτή την έρευνα εξετάζονται τα χαρακτηριστικά των επαγγεμάτων και των επαγγελματιών, όπως αυτά παρουσιάζονται στα βιβλία Γλώσσας της Δ΄, Ε΄ και ΣΤ΄ τάξης του Δημοτικού, συνθέτοντας ένα είδος άτυπου επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς ο ΣΕΠ δεν εφαρμόζεται θεσμικά σε αυτήν τη σχολική βαθμίδα. Δυστυχώς, η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχει ταυτιστεί με την «υποστήριξη για τελική επιλογή σπουδών και επαγγέλματος», καθώς θεωρείται ότι είναι πολύ νωρίς να προβληματιστεί το παιδί για το επαγγελματικό του μέλλον. Η επαγγελματική ανάπτυξη, όμως, είναι μια συνεχής διαδικασία που αρχίζει στην παιδική ηλικία και συνεχίζεται σε όλη τη ζωή του ατόμου. Στις αναπτυγμένες χώρες διαδικασίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχουν ενσωματωθεί σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

*Λέξεις κλειδιά:* Εκπαίδευση, Δημοτικό Σχολείο, σχολικός προσανατολισμός, επαγγέλματα.

*Victoria Tjoumerka\*, Nikos Fakiolas\*\**  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ**  
**ΣΤΑ ΒΙΒΛΙΑ Δ΄, Ε΄, ΚΑΙ ΣΤ΄ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ**

The characteristics of professions and professionals are explored in this research, as presented in the books of language of the 3 last classes of primary school. It forms a kind of informal guidance, since it applies only in institutional grade education. Unfortunately, educational counselling has been closely related to the “assistance for the final choice of study and practice”, so concluded that it is still too early for the child to consider about its professional perspective. The professional development is a continuous process that begins in childhood and lasts throughout life. In developed countries procedures for Counselling and Guidance are implemented at all levels of education.

*Key words:* Education, primary school, guidance, professions.

\*Η Β.Τζ. είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας (M.Sc.)

\*\*Ο Ν.Φ. είναι ομότιμος Διευθυντής Ερευνών ΕΚΚΕ και πρ. διδάσκων στο μεταπτυχιακό Σπ.Π του ΦΠΨ του Παν/μίου Αθηνών.

## Εισαγωγή

Το σχολείο, μετά την οικογένεια, είναι ο φορέας που έχει τη σημαντικότερη επαφή με το παιδί. Είναι επόμενο, λοιπόν, η επίδρασή του στην εξέλιξη του παιδιού να είναι σημαντική, κυρίως μέσα από την ύλη που το σχολείο διδάσκει, των αξιών που προωθεί, των προτύπων που προσφέρει, των κατευθύνσεων, στις οποίες δίνει προτεραιότητα και αίσλη, των επαγγελματιών που εξυψώνει, της μεθοδολογίας που χρησιμοποιεί, των εξωσχολικών δραστηριοτήτων που οργανώνει. Η επίδραση που ασκεί το σχολείο, σε όλες τις βαθμίδες, στη διαμόρφωση των εργασιακών αξιών των νέων μπορεί να αποβεί καθοριστική όχι μόνο για τις επιλογές τους στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα, αλλά και στη ζωή τους γενικότερα (Ε. Δημητρόπουλος, 2004). Στο Δημοτικό οι περισσότερες ώρες διδασκαλίας «αφιερώνονται» στο μάθημα της Γλώσσας που μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική, την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των μαθητών. Ένας από τους άτυπους τρόπους εφαρμογής του Σ.Ε.Π. είναι μέσα από θέσεις, αντιλήψεις ή και στερεότυπα για τα χαρακτηριστικά των επαγγελματιών ή των επαγγελματιών που περιέχονται στα σχολικά βιβλία.

Καταγράφηκαν οι άμεσες επαγγελματικές αναφορές και εικόνες στα εννέα (9) τεύχη των Βιβλίων Γλώσσας του Μαθητή και τα έξι (6) τεύχη των αντίστοιχων Τετραδίων Εργασιών.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε κυρίως είναι η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου. Αναλύθηκε, δηλαδή, η συσχέτιση των αναφορών των επαγγελματιών, αλλά και η περιγραφή τους σύμ-

φωνα με κοινωνικά χαρακτηριστικά. Ο τρόπος παρουσίασης περιλαμβάνει το λεξιλόγιο, τη θέση μέσα στο κείμενο, τις εικόνες και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο έχει σχέση με την παρουσίαση των επαγγελματιών. Στα βιβλία γλώσσας μελετήθηκαν:

- Ποια είναι η σημειολογία με την οποία παρουσιάζονται τα επαγγέλματα (π.χ. λεξιλόγιο, εικόνες, θέση στο κείμενο, κ.ά.)
- Αν κάποια επαγγέλματα προβάλλονται περισσότερο ή λιγότερο μέσα από τα σχολικά βιβλία
- Αν υπάρχουν αναφορές για σύγχρονα επαγγέλματα εκτός από τα παραδοσιακά
- Αν τα επαγγέλματα που αναφέρονται παρουσιάζονται όπως είναι στην πραγματικότητα
- Αν μέσα από τα βιβλία ασκούνται επιρροές προς ορισμένες επαγγελματικές κατευθύνσεις
- Αν υπάρχουν και τι είδους αναφορές επαγγελματιών για ΑμεΑ
- Αν ο τρόπος παρουσίασης των επαγγελματιών μέσα από τα βιβλία συμβαδίζει με τις σύγχρονες τάσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Αν μέσα από τα βιβλία ασκείται έμμεσα μια μορφή επαγγελματικού προσανατολισμού.

Ως ανάλυση περιεχομένου (content analysis) ορίστηκε η διαδικασία που χρησιμοποιεί συγκεκριμένους κανόνες για την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων από την ανάλυση γραπτών κειμένων (Ν. Κούκου-Π. Χαράμης, 2002). Σύμφωνα με τον Bernard Berelson, (1952) η ανάλυση περιεχομένου συμπεριλαμβάνει τόσο το φανερό όσο και το απόκρυφο μήνυμα του κειμένου. Κατά τον



Bardin (1993) η ανάλυση περιεχομένου αποτελείται από τρεις φάσεις:

Η πρώτη φάση, είναι ίσως η σημαντικότερη στην ανάλυση περιεχομένου, καθώς αποβλέπει στη συστηματοποίηση των στόχων της έρευνας, στη συγκεκριμενοποίηση των υποθέσεων και στην επιλογή του υλικού και των ειδικών τεχνικών που θα επιτρέψουν την παραπέρα ανάλυση. Η πιο επίπονη και χρονοβόρα φάση της ανάλυσης περιεχομένου είναι η δεύτερη, που συνίσταται κυρίως στην κωδικοποίηση, την κατηγοριοποίηση και τη μέτρηση του υλικού, σύμφωνα με τους κανόνες που ορίστηκαν κατά την πρώτη φάση. Η τρίτη φάση περιλαμβάνει την ερμηνεία των δεδομένων σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο και τις υποθέσεις της έρευνας, αλλά και σύμφωνα με ευρήματα που δεν είχαν προβλεφθεί αρχικά και προέκυψαν από την ανάλυση.

Εκφράζονται ευχαριστίες στους πανεπιστημιακούς Μιχάλη Κασσωτάκη και Χριστίνα Νόβα-Καλτσούνη για τα πολύτιμα σχόλια τους στη διάρκεια ολοκλήρωσης της έρευνας αυτής.

## Ευρήματα

### Α. Επαγγελματικές Αναφορές

#### Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς την τάξη

| Τάξη   | f   | rf     |
|--------|-----|--------|
| Δ'     | 223 | 34,74  |
| Ε'     | 158 | 24,61  |
| Στ'    | 261 | 40,65  |
| Σύνολο | 642 | 100,00 |

Η ΣΤ' τάξη εμφανίζει τις περισσότερες επαγγελματικές αναφορές ( $f=261$ ), ενώ η Ε' τάξη τις λιγότερες ( $f=158$ ). Στις αναλυτικές επαγγελματικές αναφορές πρώτος με μεγάλη διαφορά έρχεται ο δάσκαλος ( $f=41$ ), δεύτερος ο συγγραφέας ( $f=23$ ), τρίτος ο δημοσιογράφος ( $f=21$ ) και πολύ κοντά είναι και ο ηθοποιός ( $f=20$ ).

Επειδή η καταγραφή όλων των επαγγελματιών ξεχωριστά και η ανάλυσή της απαιτεί αρκετά μεγάλη έκταση, τα παραπάνω επαγγέλματα ομαδοποιούνται σε επαγγελματικές κατηγορίες.

#### Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς τις επαγγελματικές κατηγορίες

|   | Κατηγορίες         | Επαγγέλματα                                                                                                                           | f  | rf   |
|---|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| 1 | εκπαίδευση         | Δάσκαλος, δάσκαλος πληροφορικής, διευθυντής σχολείου, καθηγητής, καθηγητής φυσικής αγωγής, παιδαγωγός, φιλόλογος                      | 61 | 9,50 |
| 2 | θετικές επιστήμες  | αρχιτέκτονας, αστρονόμος, γεωλόγος, γεωπόνος, ερευνητής, εξερευνητής, επιστήμονας, εφευρέτης, μηχανικός, πιλότος, φυσικός επιστήμονας | 42 | 6,54 |
| 3 | νομικά επαγγέλματα | δικαστής, δικηγόρος                                                                                                                   | 2  | 0,31 |
| 4 | επαγγέλματα υγείας | γιατρός, νοσοκόμα, οδοντίατρος, ορθοπαιδικός, παιδίατρος, προσωπικό νοσοκομείου, σχολίατρος                                           | 26 | 4,05 |

|    | Κατηγορίες                                | Επαγγέλματα                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | f   | rf    |
|----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 5  | Στρατιωτικά επαγγέλματα, σώματα ασφαλείας | αεροπόρος, στρατιωτικός (στρατηγός, συνταγματάρχης, αντιστράτηγος, αξιωματικός, στρατιώτης) αστροναύτης, αστυνομικός, λιμενικός, μέλος πληρώματος διασπομολοίου, μέλος σωστικού συνεργείου, ναύαρχος, πλοίαρχος, νυχτοφύλακας, τροχονόμος, φύλακας                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 45  | 7,01  |
| 6  | θεωρητικές επιστήμες                      | αρχαιολόγος, ιστορικός, ιστορικός εφευρέσεων, ιστορικός συγγραφέας, διερμηνέας, μεταφραστής                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 9   | 1,40  |
| 7  | κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες        | εκπαιδευτής τυφλών, ψυχολόγος                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 2   | 0,31  |
| 8  | παροχή υπηρεσιών                          | βιβλιοθηκάριος, γραμματέας, δημόσιος-δημοτικός υπάλληλος, διαχειριστής, διευθυντής, διευθυντής-υπεύθυνος μουσείου, ελεγκτής εισιτηρίων θεάτρου, καφετζής, κηπουρός, μέλος οικολογικής οργάνωσης, ξεναγός, οδηγός, οδηγός λεωφορείου, πρόεδρος εμπορικού συλλόγου, προσωπάρχης, πυροσβέστης, πωλητής, σερβιτόρος, σύμβουλος, σχολικός τροχονόμος, ταμίας θεάτρου, ταξιθέτρια, ταχυδρόμος, τηλεφωνήτρια, υπάλληλος βιβλιοθήκης, υπάλληλος σε έκθεση, υπάλληλος σε κατάστημα, υπάλληλος τρένου, ελεγκτής πτήσεων, υπεύθυνος ξενοδοχειακής διοίκησης και τροφοδοσίας, υπάλληλος ξενοδοχείου, υπεύθυνος ύδρευσης | 46  | 7,17  |
| 9  | MME, διαφήμιση                            | αρθρογράφος, δημοσιογράφος, διαφημιστής, διευθυντής εφημερίδας, ρεπόρτερ, τηλεπαρουσιαστής, τυπογράφος, υπάλληλος σε εφημερίδα, υπεύθυνος μοντάζ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 32  | 4,98  |
| 10 | καλλιτεχνικά επαγγέλματα                  | ακροβάτης, αρλεκίνος, μουσικός (διευθυντής ορχήστρας, πιανίστας, βιολιστής, βιολοντελίστας, κιθαρίστας, τραγουδιστής), κινηματογραφιστής γλύπτης, δασκάλα μπαλέτου, διευθυντής τσίρκου, διοργανωτής προγράμματος θεάτρου, εικονολήπτης, ενδυματολόγος, επιμελητής σκηνικών, ηθοποιός, κωμικός, ζωγράφος, καλλιτέχνης, καλλιτεχνικός διευθυντής, παραγωγός/σκηνοθέτης, κριτικός θεάτρου-κινηματογράφου, μακιγιέρ, ποιητής, σεναριογράφος, σκηνογράφος, σκηνοθέτης, σκιτσογράφος, συγγραφέας, σύμβουλος σεναρίου, συνθέτης, υπεύθυνος παράστασης, φωτογράφος, χορευτής                                        | 130 | 20,25 |
| 11 | αθλητικά επαγγέλματα                      | Γυμναστής, προπονητής, αθλητής στίβου, μαραθωνοδρόμος, δρομέας, αθλητής ιππασίας, αρχηγός αθλητικής ομάδας, ποδοσφαιριστής, τερματοφύλακας, μπασκετμπολίστας, πυγμάχος, σάλπιγκτής, κριτής στίβου, διαιτητής, αφέτης, ιστιοπλόος, κολυμβητής, ορειβάτης, παγκρατιστής, παλαιστής, ποδηλάτης                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 31  | 4,83  |

|    | Κατηγορίες                          | Επαγγέλματα                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | f   | rf    |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 12 | εμπόριο, ελεύθεροι επαγγελματίες    | αρτοποιός, έμπορος, κτηματίας, γαλατάς, διακοσμητής, ελαιοπαραγωγός, ιδιοκτήτης εσπιατορίου, ιδιοκτήτης καφενείου, ψιλικάτζης, καταστηματάρχης/ έμπορος τουριστικών ειδών, τουριστικά επαγγέλματα, ιδιοκτήτης ενοικιαζόμενων δωματίων, ξενοδόχος, επισκευαστής μηχανήματος καφέ, εφημεριδοπώλης, ηλεκτρολόγος, καστανάς, κατασκευαστής, κουρέας/κομμωτής, μάγειρας, μονάβης, μπακάλης, μυλωνάς, νερούλας, ντεντέκτιβ, παγοπώλης, πηγαδάς, μικροπωλητής, πωλητής σε παζάρι, πωλητής χαλιών, ράφτρα, σαλεπιτζής, τσαγκάρης, υδραυλικός, φαρμακοποιός, χασάπης | 73  | 11,37 |
| 13 | τεχνίτες, ειδικοευμένοι εργάτες     | ανθρακωρύχος, γανωματής, ελαιοχρωματιστής, επιπλοποιός, κατασκευαστής ξύλινων μινιατουρών, κατασκευαστής παιχνιδιών, κουρδιστής πιάνων, μαραγκός, μάστορας, οικοδόμος/χιτίστης, τεχνίτης, υποδηματοποιός, χαλβατζής                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 25  | 3,89  |
| 14 | ανειδίκευτοι εργάτες                | επιστάτης, εργαζόμενος σε εργοτάξιο, εργάτης, θυρωρός, καθαριστής τζαμιών, καθαρίστρια, οδοκαθαριστής, υπηρέτης                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 21  | 3,27  |
| 15 | αγροτικά επαγγέλματα                | αγρότης/θεριστής, κτηνοτρόφος, γεωργός, ελαιοκαλλιεργητής, κυνηγός, μαστιχοσυλλέκτης, ξυλοκόπος, ψαράς                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 35  | 5,45  |
| 16 | ναυτικά επαγγέλματα                 | βαρκάρης, καπετάνιος, ναύτης, ναυτικός, σφουγγαράς, φαλαινοθήρας                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 16  | 2,49  |
| 17 | εκκλησιαστικά επαγγέλματα           | μητροπολίτης, ιερέας, διάκονος, καντηλανάφτισσα, ψάλτης                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 13  | 2,02  |
| 18 | πολιτική                            | πολιτικός, πρόεδρος, πρωθυπουργός, υπουργός, πρεσβευτής, δήμαρχος, νομάρχης, νομοθέτης, ρήτορας,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 23  | 3,58  |
| 19 | τεχνολογία, τεχνολογικά επαγγέλματα | γραφίστας ηλεκτρονικής σχεδίασης εντύπου, ηχολήπτης, κατασκευαστής διαστημολοίων, προγραμματιστής, τεχνικός, τεχνικός Η/Υ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 10  | 1,56  |
|    | Σύνολο                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 642 | 100   |

**Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς τη θέση τους στο βιβλίο**

| Θέση στο βιβλίο                                | f   | rf    |
|------------------------------------------------|-----|-------|
| Σε κεντρικό κείμενο/ποίημα                     | 178 | 27,73 |
| Σε απλό κείμενο/ποίημα                         | 100 | 15,58 |
| Σε άσκηση/ ακροστιχίδα/ κρυπτόλεξο/ σταυρόλεξο | 364 | 56,70 |
| Σύνολο                                         | 642 | 100   |

Πάνω από τις μισές επαγγελματικές αναφορές βρίσκονται σε ασκήσεις (rf =

**Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς τη διάκριση του φύλου κατά συγγραφέα**

| Γένος επαγγελματία | f   | rf    |
|--------------------|-----|-------|
| Αρσενικό           | 457 | 71,18 |
| Θηλυκό             | 61  | 9,50  |
| A & Θ              | 124 | 19,31 |
| Σύνολο             | 642 | 100   |

56,70), ενώ το 1/3 περίπου από αυτές συναντάται σε κεντρικά κείμενα ή ποιήματα.

Ο λόγος των επαγγελματικών ανα-

φορών σε αρσενικό γένος με τις αντίστοιχες σε θηλυκό γένος είναι 7: 1

**Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς τη διάκριση του φύλου – άσκηση στην πράξη**

| Είδος επαγγέλματος | f   | rf    |
|--------------------|-----|-------|
| Ανδρικό            | 222 | 34,58 |
| Γυναικείο          | 8   | 1,25  |
| A & Γ              | 412 | 64,17 |
| Σύνολο             | 642 | 100   |

Οι περισσότερες επαγγελματικές αναφορές έχουν σχέση με επαγγέλματα που ασκούνται και από τα δυο γένη (rf= 64,17). Οι επαγγελματικές αναφορές που παραπέμπουν σε ανδρικά επαγγέλματα είναι 30 φορές περισσότερες από αυτές που παραπέμπουν σε γυναικεία επαγγέλματα.

**Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς την αξιολόγηση του συγγραφέα**

| Αξιολόγηση από το συγγραφέα | f   | rf    |
|-----------------------------|-----|-------|
| Θετική                      | 94  | 14,64 |
| Αρνητική                    | 37  | 5,76  |
| Ουδέτερη                    | 511 | 79,60 |
| Σύνολο                      | 642 | 100   |

Η μεγάλη πλειοψηφία των αξιολογήσεων των επαγγελματικών αναφορών από το συγγραφέα είναι ουδέτερες (rf= 79,60), ακολουθεί ένα 15% θετικές και ένα 6% αρνητικές

**Κατανομή των 642 επαγγελματικών αναφορών του δείγματος ως προς την αξιοπιστία της περιγραφής**

| Αξιοπιστία περιγραφής      | F   | RF    |
|----------------------------|-----|-------|
| ακριβής                    | 447 | 69,63 |
| ανακριβής                  | 20  | 3,12  |
| στοιχεία ακριβή & ανακριβή | 34  | 5,30  |
| ουδέτερη                   | 90  | 14,02 |
| ουδέτερη (απλή αναφορά)    | 51  | 7,94  |
| Σύνολο                     | 642 | 100   |

Το 70% περίπου των επαγγελματικών αναφορών είναι ακριβείς, ενώ στοιχεία ανακριβή παρουσιάζουν το 8% περίπου των επαγγελματικών αναφορών. Οι υπόλοιπες αξιολογούνται ως ουδέτερες

**Κατανομή των 41 επαγγελματικών αναφορών παραδοσιακών επαγγελμάτων που βρέθηκαν σε όλες τις τάξεις**

| Επάγγελμα         | f  | rf    |
|-------------------|----|-------|
| Βαρκάρης          | 1  | 2,44  |
| Γαλατάς           | 1  | 2,44  |
| Γανωτής           | 1  | 2,44  |
| Εφημεριδοπώλης    | 1  | 2,44  |
| Καστανάς          | 1  | 2,44  |
| Καραγκιοζοπαίχτης | 1  | 2,44  |
| Κουρέας           | 1  | 2,44  |
| Μανάβης           | 3  | 7,32  |
| Μικροπωλητής      | 1  | 2,44  |
| Μπακάλης          | 2  | 4,88  |
| Μυλωνάς           | 6  | 14,63 |
| Νερούλας          | 5  | 12,20 |
| Ξυλοκόπος         | 2  | 4,88  |
| Παγοπώλης         | 2  | 4,88  |
| Πηγαδάς           | 1  | 2,44  |
| Ράφτης            | 1  | 2,44  |
| Σαλεπιτζής        | 1  | 2,44  |
| Σφουγγαράς        | 1  | 2,44  |
| Τσαγκάρης         | 1  | 2,44  |
| Τυπογράφος        | 1  | 2,44  |
| Υπηρέτης          | 3  | 7,32  |
| Υποδηματοποιός    | 2  | 4,88  |
| Χαλβατζής         | 1  | 2,44  |
| Ψίλκατζής         | 1  | 2,44  |
| Σύνολο            | 41 | 100   |

Το 6,37% των επαγγελματικών αναφορών αφορούν παραδοσιακά επαγγέλματα (f=41), από τα οποία πολλά έχουν καταργηθεί, με πιο συχνά αυτά του μυλωνά (f=6) και του νερούλα (f=5)

## Β. Επαγγελματικές Εικόνες

Ύστερα από την προσεκτική ανάγνωση των βιβλίων και των τετραδίων εργασιών της Δ', Ε' & ΣΤ' Δημοτικού, βρέθηκαν συνολικά 94 επαγγελματικές εικόνες που κατανέμονται ως εξής:

Τις περισσότερες επαγγελματικές

εικόνες τις περιέχουν τα βιβλία της Δ' Τάξης (f=37)

Στις επαγγελματικές εικόνες πρώτος έρχεται ο στρατιώτης (f=12), ακολουθεί ο ηθοποιός (f=8) και την τρίτη θέση μοιράζονται ο ψαράς, ο αγρότης/αλωνιστής και ο τροχονόμος (f=5).

**Κατανομή των 94 επαγγελματικών εικόνων του δείγματος ως προς την τάξη**

| Τάξη   | f  | rf    |
|--------|----|-------|
| Δ'     | 37 | 39,36 |
| Ε'     | 23 | 24,47 |
| ΣΤ'    | 34 | 36,17 |
| Σύνολο | 94 | 100   |

**Κατανομή των 94 επαγγελματικών εικόνων του δείγματος ως προς τις επαγγελματικές κατηγορίες**

|    | Κατηγορίες                               | Επαγγέλματα                                                                                                                                        | f  | rf   |
|----|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| 1  | εκπαίδευση                               | δάσκαλος                                                                                                                                           | 2  | 0,31 |
| 2  | θετικές επιστήμες                        | ερευνητής/επιστήμονας, εφευρέτης, φυσικός επιστήμονας                                                                                              | 5  | 0,78 |
| 3  | νομικά επαγγέλματα                       | —                                                                                                                                                  | —  | —    |
| 4  | επαγγέλματα υγείας                       | γιατρός/νοσοκόμος                                                                                                                                  | 3  | 0,47 |
| 5  | στρατιωτικά επαγγέλματα-σώματα ασφαλείας | αστροναύτης, στρατηγός, στρατιώτης, τροχονόμος                                                                                                     | 23 | 3,58 |
| 6  | θεωρητικές επιστήμες                     | —                                                                                                                                                  | —  | —    |
| 7  | κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες       | —                                                                                                                                                  | —  | —    |
| 8  | παροχή υπηρεσιών                         | βιβλιοθηκάριος, ελεγκτής εισιτηρίων, καφετζής, πυροσβέστης, σερβιτόρος, σχολικός τροχονόμος, ταμίας θεάτρου, ταξιθέτρια                            | 9  | 1,40 |
| 9  | ΜΜΕ, διαφήμιση                           | διευθυντής εφημερίδας, ρεπόρτερ                                                                                                                    | 2  | 0,31 |
| 10 | καλλιτεχνικά επαγγέλματα                 | αρλεκίνος, ηθοποιός, μουσικός (άρπα, βιολοντσέλο, γκογκ, κιθαρίστας, κυλινδρόφωνο, τύμπανα, φλογέρα), σκηνοθέτης, διοργανωτής θεατρικής παράστασης | 20 | 3,12 |
| 11 | αθλητικά επαγγέλματα                     | αθλητής στίβου, δρομέας, αθλήτρια συγχρονισμένης κολύμβησης                                                                                        | 3  | 0,47 |
| 12 | εμπόριο, ελεύθεροι επαγγελματίες         | διακοσμητής, ελαιοπαραγωγός, ιδιοκτήτης καφενείου, καταστηματούχης, μάγειρας, νερούλας, ντετέκτιβ, παγοπώλης                                       | 9  | 1,40 |

|    | Κατηγορίες                      | Επαγγέλματα                                          | f  | rf   |
|----|---------------------------------|------------------------------------------------------|----|------|
| 13 | τεχνίτες, ειδικευμένοι εργάτες  | μάστορας, οικοδόμος                                  | 2  | 0,31 |
| 14 | ανειδίκευτοι εργάτες            | –                                                    | –  | –    |
| 15 | αγροτικά επαγγέλματα            | αγρότης/αλωνιστής/θεριστής, ελαιοκαλλιεργητής, ψαράς | 13 | 2,02 |
| 16 | ναυτικά επαγγέλματα             | βατραχάνθρωπος/δύτης, ναυτικός, θαλασσοπόρος         | 2  | 0,31 |
| 17 | εκκλησιαστικά επαγγέλματα       | –                                                    | –  | –    |
| 18 | πολιτική                        | –                                                    | –  | –    |
| 19 | τεχνολογία, τεχνικά επαγγέλματα | γραφίστας ηλεκτρονικής σχεδίασης εντύπου             | 1  | 0,16 |
|    | Σύνολο                          |                                                      | 94 | 100  |

Στην απεικόνιση των επαγγελματιών στην πρώτη θέση βρίσκονται τα στρατιωτικά επαγγέλματα – σώματα ασφαλείας (f=23)

Στη δεύτερη θέση και αρκετά κοντά με την πρώτη θέση έχουμε τους καλλιτέχνες (f=20) και στην τρίτη θέση βρίσκονται οι αγρότες (f=13)

Ακολουθούν οι ελεύθεροι επαγγελματίες που μοιράζονται την ίδια θέση με τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών (f=9) ενώ στην έκτη θέση βρίσκονται τα επαγγέλματα των θετικών επιστημών (f=5)

Στο ίδιο επίπεδο βρίσκονται οι επαγγελματίες υγείας και οι αθλητές (f=3), ενώ αμέσως μετά έχουμε τα ναυτικά επαγγέλματα, τους εκπαιδευτικούς, τους τεχνίτες – ειδικευμένους εργάτες και τα επαγγέλματα που έχουν σχέση με τη διαφήμιση και τα ΜΜΕ (f=2).

Την τελευταία θέση καταλαμβάνουν τα τεχνικά επαγγέλματα με μόνο μια αναφορά (f=1), ενώ υπάρχουν κατηγορίες όπως τα νομικά επαγγέλματα, οι κοινωνικές – ανθρωπιστικές επιστήμες, οι θεωρητικές επιστήμες, οι ανειδίκευτοι εργάτες, η πολιτική και τα εκ-

κλησιαστικά επαγγέλματα που δεν αντιπροσωπεύονται από καμία εικόνα μέσα στα σχολικά βιβλία.

#### Κατανομή των 94 επαγγελματικών εικόνων του δείγματος ως προς τη θέση στο βιβλίο

| Θέση στο βιβλίο                             | f  | rf    |
|---------------------------------------------|----|-------|
| Σε κεντρικό κείμενο/ποίημα                  | 32 | 34,04 |
| Σε απλό κείμενο/ποίημα                      | 38 | 40,43 |
| Σε άσκηση/ακροστιχίδα/κρυπτόλεξο/σταυρόλεξο | 24 | 25,53 |
| Σύνολο                                      | 94 | 100   |

Οι περισσότερες επαγγελματικές εικόνες βρίσκονται κοντά σε κείμενα ή ποιήματα των βιβλίων (f=70)

#### Κατανομή των 94 επαγγελματικών εικόνων του δείγματος ως προς τη διάκριση του φύλου κατά εικόνα

| Γένος επαγγελματία | f  | rf    |
|--------------------|----|-------|
| Αρσενικό           | 60 | 63,83 |
| Θηλυκό             | 19 | 20,21 |
| A & Θ              | 15 | 15,96 |
| Σύνολο             | 94 | 100   |

Όπως και στις επαγγελματικές αναφορές, έτσι και στις επαγγελματικές εικόνες υπερτερεί το αρσενικό γένος σε σχέση με το θηλυκό

**Κατανομή των 94 επαγγελματικών  
εικόνων του δείγματος ως προς  
το φύλο-άσκηση στην πράξη**

| Είδος επαγγέλματος | f  | rf    |
|--------------------|----|-------|
| Ανδρικό            | 41 | 43,62 |
| Γυναικείο          | 1  | 1,06  |
| A & Γ              | 52 | 55,32 |
| Σύνολο             | 94 | 100   |

Πάνω από τις μισές επαγγελματικές εικόνες αναφέρονται σε επαγγέλματα που ασκούνται τόσο από άνδρες, όσο και από γυναίκες ( $rf=55,32$ ). Από τις υπόλοιπες εικόνες μόνο 1 αναφέρεται σε γυναικείο επάγγελμα ( $f=1$ ) ενώ 41 σε ανδρικά επαγγέλματα ( $f=41$ )

**Κατανομή των 94 επαγγελματικών  
εικόνων του δείγματος ως προς  
την αξιολογία**

| Αξιολογία περιγραφής       | f  | rf    |
|----------------------------|----|-------|
| ακριβής                    | 85 | 90,43 |
| ανακριβής                  | 5  | 5,32  |
| στοιχεία ακριβή & ανακριβή | 4  | 4,26  |
| Σύνολο                     | 94 | 100   |

Η πλειονότητα των επαγγελματικών εικόνων κρίθηκε ακριβής ( $rf=90,43$ ) ειπός από εννέα (9) εικόνες που παρουσιάζουν στοιχεία κάπως ανακριβή ή απροσδιόριστα ( $f=9$ )

**Κατανομή των 5 παραδοσιακών  
επαγγελμάτων που βρέθηκαν σε εικόνες  
όλων των τάξεων**

| Επάγγελμα | f | rf  |
|-----------|---|-----|
| Αλωνιστής | 2 | 40  |
| Νερουλός  | 1 | 20  |
| Παγοπώλης | 2 | 40  |
| Σύνολο    | 5 | 100 |

Το 5,32% των επαγγελματικών εικόνων αναφέρεται σε παραδοσιακά επαγγέλματα ( $f=5$ ) με πιο χαρακτηριστικά αυτά του παγοπώλη και του αλωνιστή ( $f=2$ ), που δεν συναντιούνται πια.

**Επαγγελματικές Εικόνες για Άτομα  
με Αναπηρίες**

Δε βρέθηκε καμία επαγγελματική εικόνα που να έχει ως θέμα της ένα άτομο με αναπηρία να ασκεί κάποιο επάγγελμα ή να ασχολείται με κάποια εργασία. Βρέθηκαν μόνο δέκα (10) εικόνες ( $f=10$ ) που απλά παραπέμπουν σε Αμεα:

Τέσσερεις εικόνες ( $f=4$ ) σε βιβλία της Δ' Δημοτικού, οι οποίες απεικονίζουν:

- Πίνακα με αλφάβητο της νοηματικής γλώσσας
- Τη λέξη «πουλί» με τη γραφή Μπράϊγ
- Παιδί σε αναπηρικό καροτσάκι (ζωγραφιά).
- Το σύστημα Μπράϊγ.

Έξι εικόνες ( $f=6$ ) σε βιβλία της ΣΤ' Δημοτικού, που και οι 6 απεικονίζουν άτομα τυφλά να «βλέπουν» έργα τέχνης σε μουσείο αφής.

Η μόνη αξιολογη αναφορά που βρέθηκε, που όμως δεν αναφέρεται άμεσα σε Αμεα, αλλά στον επαγγελματία που βοηθάει το Αμεα, είναι ο εκπαιδευτής τυφλών στη 16η ενότητα της ΣΤ' τάξης.

Συγκεντρώνοντας τα στοιχεία και από τις επαγγελματικές αναφορές και από τις επαγγελματικές εικόνες φαίνεται ότι τα επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι: Του δασκάλου, τα επαγγέλματα που έχουν σχέση με το στρατό, του ηθοποιού, του συγγραφέα, του αγρότη και του δημοσιογράφου.

Κρίνοντας τις θέσεις και αντιλήψεις για τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων και των επαγγελματιών που μπορεί να παρουσιάζουν τα βιβλία της Γλώσσας των τριών τελευταίων τάξεων

του Δημοτικού, γίνεται παράλληλα και μια γενικότερη αξιολόγηση του περιεχομένου τους, αλλά και του τρόπου που αυτό παρουσιάζεται στους μαθητές. Βέβαια, η ανάλυση επικεντρώνεται κυρίως σε ό,τι έχει σχέση με επαγγελματικές αναφορές και εικόνες.

### Διαφορές των Βιβλίων Μεταξύ των Τάξεων

Οι περισσότερες αναφορές σε επαγγέλματα βρέθηκαν στα βιβλία της ΣΤ΄ τάξης, δεύτερα έρχονται τα βιβλία της Δ΄ τάξης και τελευταία τα βιβλία της Ε΄ τάξης. Τα βιβλία της Ε΄ τάξης παρουσιάζουν τα λιγότερα στοιχεία ως προς τις επαγγελματικές αναφορές, αλλά και ως προς τις επαγγελματικές εικόνες και μάλιστα περιέχουν περίπου τις μισές αναφορές σε σχέση με τα βιβλία της ΣΤ΄ τάξης και τις μισές περίπου εικόνες σε σχέση με τα βιβλία της Δ΄ τάξης. Είναι φανερό ότι ο τρόπος παρουσίασης των θεμάτων στην Ε΄ τάξη φαίνεται πιο απλοϊκός σε σχέση με τις άλλες δυο, δίνοντας στους μαθητές λιγότερα ερεθίσματα για επεξεργασία. Ο τρόπος γραφής, αλλά και το περιεχόμενο, των βιβλίων της Ε΄ τάξης φαίνεται να διακρίνεται από μια διαφορετική φιλοσοφία συγκριτικά με τα βιβλία των υπόλοιπων τάξεων. Παρόμοια διαπίστωση παρατηρήθηκε και στην έρευνα του Ι.Π.Ε.Μ. (2009). Τα βιβλία της Ε΄ τάξης δείχνουν να υστερούν σε περιεχόμενο σε σχέση με τα βιβλία των άλλων δυο τάξεων. Οι περισσότερες επαγγελματικές εικόνες βρίσκονται στα βιβλία της Δ΄ τάξης, διότι αφορούν παιδιά μικρότερης ηλικίας, πολύ κοντά όμως ακολουθεί και η ΣΤ΄ τάξη.

### Σχετικά με τα Χαρακτηριστικά Επαγγελμάτων και Επαγγελματιών

#### Επαγγελματικές Κατηγορίες

Η κατηγορία των καλλιτεχνικών επαγγελμάτων βρώσκεται στην πρώτη θέση ( $f=130$ ) των επαγγελματικών αναφορών και στη δεύτερη θέση ( $f=20$ ) των επαγγελματικών εικόνων. Είναι η κατηγορία που συγκεντρώνει 130 αναφορές. Το 20,25% των συνολικών επαγγελματικών αναφορών όλων των βιβλίων, 1 στα 5 επαγγέλματα που αναφέρονται, είναι από τον καλλιτεχνικό χώρο. Η κατηγορία των καλλιτεχνικών επαγγελμάτων αποτελείται κυρίως από ηθοποιούς (θεατρικά επαγγέλματα), μουσικούς και συγγραφείς-ποιητές. Αξίζει να αναφερθεί ότι αυτή η επαγγελματική κατηγορία έχει πολύ μεγάλη διαφορά από τη δεύτερη, τους ελεύθερους επαγγελματίες ( $f=73$ ), είναι σχεδόν διπλάσια. Τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα είναι ίσως υπερεκτιμώμενα και ως προς τη συχνότητα, αλλά και ως προς τον τρόπο παρουσίασής τους μέσα στα σχολικά βιβλία.

Το εμπόριο και οι ελεύθεροι επαγγελματίες έρχονται δεύτεροι ( $f=73$ ), μετά τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα. Και αυτή η επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνει επαγγελματίες από διάφορους χώρους με πολλούς να «φλερτάρουν» και με άλλες κατηγορίες όπως ο διακοσμητής και ο μάγειρας που είναι κοντά και στην κατηγορία της παροχής υπηρεσιών. Ένας στους δέκα περίπου επαγγελματίες είναι έμπορος ή ελεύθερος επαγγελματίας. Η υψηλή αυτή θέση όσον αναφορά τη συχνότητα είναι ίσως μια λογική θέση σε σχέση και με την πραγματικότητα. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες υποστηρίζονται αρ-



κετά και από εικόνες. Στην κατηγορία αυτή, όμως, βρίσκονται και πολλά από τα παραδοσιακά επαγγέλματα ή επαγγέλματα του παρελθόντος όπως ο νερούλης και ο παγοπώλης.

Κι ενώ ο δάσκαλος έρχεται πρώτος ( $f=41$ ) στις επαγγελματικές αναφορές, παρατηρούμε ότι η κατηγορία με τα επαγγέλματα της εκπαίδευσης έρχεται στην 3<sup>η</sup> θέση ( $f=61$ ), όταν γίνεται η ομαδοποίηση των επαγγελματιών. Αυτό συμβαίνει, γιατί αυτή η κατηγορία αποτελείται βασικά από το δάσκαλο. Η συχνότητα των αναφορών των υπολοίπων επαγγελματιών της κατηγορίας είναι πολύ μικρή για να μπορέσουν να την υποστηρίξουν ουσιαστικά, με αποτέλεσμα τα επαγγέλματα της εκπαίδευσης να έρχονται στην 3<sup>η</sup> θέση.

Η κατηγορία με τα επαγγέλματα της παροχής υπηρεσιών βρίσκεται στην 4<sup>η</sup> θέση ( $f=46$ ), αλλά είναι μια από τις πιο «θολές» και ασαφείς κατηγορίες. Περιέχει πολλά είδη επαγγελμάτων και διαφορετικών κατευθύνσεων. Κάποια από τα επαγγέλματα αυτής της κατηγορίας θα μπορούσαν να βρίσκονται και σε άλλες κατηγορίες, π.χ. η ταξιθέτρια στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα ή ο κηπουρός στους ελεύθερους επαγγελματίες. Πολλά πάντως από τα επαγγέλματα που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία έχουν σχέση με το δημόσιο τομέα ή κάποια θέση σε γραφείο. Στην πραγματικότητα πολλοί επαγγελματίες απασχολούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών.

Τα στρατιωτικά επαγγέλματα-σώματα ασφαλείας έρχονται 5<sup>α</sup> ( $f=45$ ) στις επαγγελματικές αναφορές και πρώτα ( $f=23$ ) στις επαγγελματικές εικόνες. Είναι γεγονός, ότι υπάρχουν πολλές επαγγελματικές εικόνες με θέ-

μα κυρίως τους Έλληνες στρατιώτες, αλλά και ξένους, καθώς κάθε τάξη περιέχει τουλάχιστον δυο ενότητες πάντα με θέματα την αντίσταση το 1940 και την επανάσταση του 1821. Από το γεγονός αυτό γίνεται αντιληπτό πόσο πολύ ενισχύονται οι επαγγελματικές αναφορές με την παρουσία διπλά των εικόνων. Η επαγγελματική αυτή κατηγορία είναι αρκετά ευρεία καθώς περιέχει και τα σώματα ασφαλείας με τον τροχονόμο σε πολλές επαγγελματικές αναφορές.

Οι θετικές επιστήμες, βρίσκονται στην 6<sup>η</sup> θέση ( $f=42$ ), σύμφωνα και με τις συχνότητες του κάθε επαγγέλματός της κατηγορίας αυτής. Αν εξαιρεθούν οι επιστήμονες/εφευρέτες που συναντιούνται συχνότερα στην κατηγορία, οι υπόλοιποι επαγγελματίες δεν αναλύονται ιδιαίτερα μέσα στα βιβλία.

Τα αγροτικά επαγγέλματα έρχονται 7<sup>α</sup> ( $f=35$ ) σε σειρά συχνότητας εμφάνισης μέσα στα σχολικά βιβλία. Ο αγρότης και ιδιαίτερα ο ψαράς παρουσιάζουν μια από τις πιο υψηλές τιμές στις επαγγελματικές αναφορές. Οι ίδιοι επαγγελματίες μοιράζονται και την 3<sup>η</sup> θέση ( $f=5$ ) στις επαγγελματικές εικόνες. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται αρκετά είδη αγροτικών επαγγελμάτων όπως γεωργοί, κτηνοτρόφοι, καλλιεργητές, ψαράδες, οπότε βρίσκεται σε σχετικά υψηλή θέση.

Η επαγγελματική κατηγορία των ΜΜΕ και της διαφήμισης βρίσκεται στην 8<sup>η</sup> θέση ( $f=32$ ) παρά το γεγονός ότι ο κύριος εκπρόσωπός της, ο δημοσιογράφος, βρίσκεται στην 3<sup>η</sup> θέση ( $f=21$ ) των επαγγελματικών αναφορών. Αυτό συμβαίνει, διότι οι υπόλοιποι επαγγελματίες της κατηγορίας έχουν χαμηλά ποσοστά στις επαγγελ-

ματικές αναφορές. Στην κατηγορία αυτή λίγες είναι και οι επαγγελματικές εικόνες που τη στηρίζουν.

Οι αθλητές βρίσκονται στην 9η θέση ( $f=31$ ). Ένας στους 20 επαγγελματίες, χωρίς να είναι ακριβώς επαγγελματίας, είναι αθλητής. Η κατηγορία περιέχει και αρκετούς αθλητές παλαιότερων εποχών, ενώ λίγες είναι και οι επαγγελματικές εικόνες που την υποστηρίζουν.

Τα επαγγέλματα υγείας συναντιούνται στη 10η θέση. Κύριος εκπρόσωπος εδώ είναι ο γιατρός, χωρίς να αναφέρεται συνήθως κάποια ειδικευση. Ούτε για το γιατρό, ως επαγγελματία, αλλά ούτε και για άλλα ιατρικά επαγγέλματα υπάρχει κάποια ενότητα που να αναλύονται συγκεκριμένα στοιχεία. Συχνά ο γιατρός παρουσιάζεται μέσα στα βιβλία να συμμετέχει ως εθελοντής σε αποστολές βοήθειας απομακρυσμένων περιοχών, ενώ δεν υπάρχει καμία αναφορά που να παρουσιάζει το γιατρό να δουλεύει σε νοσοκομείο ή στο προσωπικό του ιατρείου.

Η επόμενη επαγγελματική κατηγορία, οι τεχνίτες και οι ειδικευμένοι εργάτες, βρίσκεται στην 11η θέση ( $f=25$ ). Στην ίδια περίπου θέση βρίσκεται η κατηγορία αυτή και στις εικόνες. Οι επαγγελματίες τεχνίτες φαίνεται να είναι κάπως «ξεχασμένοι» στα βιβλία. Απουσιάζουν πολλές ειδικότητες τεχνικών, όπως ο κατασκευαστής κοσμημάτων, εικόνων και άλλα παραδοσιακά επαγγέλματα που συνεχίζονται ως τώρα, ενώ και τα επαγγέλματα που αναφέρονται δεν αναλύονται σε ικανοποιητικό βαθμό.

Η επαγγελματική κατηγορία με τους ανειδίκευτους εργάτες βρίσκεται στη 13η θέση ( $f=21$ ). Οι πιο συχνές αναφο-

ρές είναι του επιστάτη (σε σχολείο) και του υπηρέτη. Ούτε αυτή η επαγγελματική κατηγορία συνοδεύεται από κάποια εικόνα. Όμως, η κατηγορία των ανειδίκευτων εργατών θα μπορούσε να ακολουθεί εκείνη των ειδικευμένων τεχνιτών σε σειρά εμφάνισης.

Η κατηγορία με τα ναυτικά επαγγέλματα βρίσκεται στη 14η θέση ( $f=16$ ), ενώ επίσης εκπροσωπείται και από λίγες εικόνες. Από τις πιο συχνές επαγγελματικές αναφορές είναι αυτές του ναύτη και του καπετάνιου. Αυτή η κατηγορία μπορεί να εμφανίζει χαμηλές τιμές σε συχνότητες, αλλά κάποια επαγγέλματα και ειδικά ο καπετάνιος παρουσιάζονται με αρκετές λεπτομέρειες.

Τα εκκλησιαστικά επαγγέλματα βρίσκονται στη 15η θέση ( $f=13$ ). Σε αυτήν την κατηγορία, ο επαγγελματίας με τη μεγαλύτερη συχνότητα στα βιβλία είναι ο παπάς/ιερέας, χωρίς όμως να συνοδεύεται ποτέ από κάποια εικόνα. Σύμφωνα με τα ποσοστά αυτής της κατηγορίας, 1 στους 50 επαγγελματίες ασκεί κάποιο εκκλησιαστικό επάγγελμα και 1 στους 100 είναι παπάς/ιερέας.

Η επαγγελματική κατηγορία που έχει σχέση με την πολιτική βρίσκεται στη 12η θέση ( $f=23$ ). Αρχικά, ενώ δεν είχε συμπεριληφθεί η κατηγορία αυτή στις κατανομές συχνοτήτων, εξαιτίας της μεγάλης συχνότητας των επαγγελμάτων που είχαν σχέση με την πολιτική και, επειδή δεν ταίριαζαν σε άλλες κατηγορίες, δημιουργήθηκε ξεχωριστή κατηγορία. Η συχνότητα των αναφορών στους πολιτικούς είναι ιδιαίτερα υψηλή σε σχέση με την πραγματικότητα.

Μια από τις τελευταίες, αλλά πιο σημαντικές επαγγελματικές κατηγορίες που αναλύονται, είναι αυτή της τε-

χνολογίας και των τεχνικών επαγγελμάτων. Καταλαμβάνει μόλις τη 16η θέση ( $f=10$ ) και υποστηρίζεται μόλις από μια εικόνα ( $f=1$ ). Θεωρείται ότι η θέση αδικεί κατά πολύ τα τεχνικά επαγγέλματα και από την άποψη της συχνότητας σε σχέση με την πραγματικότητα, αλλά και διότι ο κλάδος των τεχνικών επαγγελμάτων και της τεχνολογίας έχει να επιδείξει σημαντικές επαγγελματικές προοπτικές και θα έπρεπε να γίνονται περισσότερες αναφορές στο πλαίσιο της εμβέλειας ενός άτυπου επαγγελματικού προσανατολισμού.

Όσον αφορά τις θεωρητικές επιστήμες, η θέση που καταλαμβάνουν στις επαγγελματικές κατηγορίες είναι η 17η ( $f=9$ ). Οι θεωρητικές σπουδές βρίσκονται σε μια από τις χαμηλότερες θέσεις εμφάνισης. Βέβαια, υπάρχει αλληλοκάλυψη σε κάποια σημεία με τα επαγγέλματα της εκπαίδευσης. Π.χ. ο φιλόλογος μπορεί να καταταγεί και στην κατηγορία της εκπαίδευσης, αλλά και στην κατηγορία των θεωρητικών επιστημών. Τοποθετήθηκε, όμως, τελικά στην κατηγορία της εκπαίδευσης.

Τα νομικά επαγγέλματα μαζί με τα επαγγέλματα των κοινωνικών-ανθρωπιστικών επιστημών βρίσκονται στην τελευταία θέση των επαγγελματικών κατηγοριών με μόνο (2) αναφορές ( $f=2$ ) η κάθε κατηγορία. Συγκεκριμένα, αναφέρονται ο δικαστικός, ο δικηγόρος, ο εκπαιδευτής τυφλών και ο ψυχολόγος. Μάλιστα καμία από τις προηγούμενες επαγγελματικές αναφορές δεν αποτελεί θέμα σε κεντρικό κείμενο κάποιας ενότητας, δίνοντας έτσι πολύ λίγες πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά των επαγγελματιών. Χαρακτηριστικό είναι και το γεγονός ότι δεν υποστηρίζονται και από καμία επαγ-

γελματική εικόνα. Επομένως, τα νομικά και τα κοινωνικά-ανθρωπιστικά επαγγέλματα παραβλέπονται αδικαιολόγητα στα σχολικά βιβλία.

### **Θέση Επαγγελματικών Αναφορών Μέσα στα Βιβλία**

Περισσότερες από τις μισές επαγγελματικές αναφορές βρίσκονται σε ασκήσεις, ενώ σχεδόν το 1/3 περίπου από αυτές συναντιούνται σε κεντρικά κείμενα ή ποιήματα. Οι αναφορές σε απλό/κείμενο ποίημα βρίσκονται σε μικρότερα κείμενα ή ποιήματα εκτός των κεντρικών κάθε ενότητας και δεν περιλαμβάνονται ταυτόχρονα σε ασκήσεις. Σπάνια οι αναφορές που βρίσκονται σε ασκήσεις δίνουν αρκετά στοιχεία για το επάγγελμα ή τον επαγγελματία. Συνήθως, οι αναφορές των ασκήσεων είναι απλές αναφορές ή στην καλύτερη περίπτωση αναλύεται η ετυμολογία της λέξης, οπότε και δίνεται ένας τυπικός ορισμός της φύσης του επαγγέλματος που αναλύεται.

Μια επαγγελματική αναφορά έχει περισσότερες πιθανότητες αναλυτικότερης περιγραφής, όταν βρίσκεται σε κεντρικό κείμενο ή ποίημα, οπότε και εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με πιθανές αντιλήψεις που προβάλλονται μέσα από τα βιβλία.

Συχνά, δεν υπάρχουν πολλά στοιχεία για μια επαγγελματική αναφορά, αλλά από τη γενικότερη αίσθηση που αφήνει το κείμενο για το συγκεκριμένο επάγγελμα ή επαγγελματία που περιγράφει, υπάρχει η δυνατότητα να εντοπιστούν λανθάνουσες απόψεις που κρύβονται στα σχολικά κείμενα. Το μικρό ποσοστό, όμως, των αναφορών που

βρίσκονται σε κείμενα περιορίζει και τον αριθμό των επαγγελματιών που μπορούν να αναλυθούν τόσο για τους μαθητές όσο και για την παρούσα έρευνα.

Το ίδιο παρατηρείται και με τις επαγγελματικές εικόνες. Το μήνυμα βέβαια μιας εικόνας δεν αλλάζει, όπου κι αν βρίσκεται μέσα στο βιβλίο, αλλά είναι διαφορετική η βαρύτητα μιας εικόνας δίπλα ή κοντά σε κεντρικό κείμενο από τη βαρύτητα μιας εικόνας απομονωμένης σε μια άσκηση. Ιδιαίτερα, όταν ένα κείμενο έχει ως θέμα του ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και υποστηρίζεται δίπλα από μια εικόνα του ίδιου επαγγέλματος, τότε η επαγγελματική αναφορά ισχυροποιείται κατά πολύ. Πολύ συχνά, δίπλα από τις αναφορές του επαγγέλματος υπήρχαν αντίστοιχες εικόνες. Επίσης, σημαντικό ρόλο εκτός από τη θέση διαδραματίζει και το μέγεθος της εικόνας. Μια μεγάλη εικόνα που μπορεί να καταλαμβάνει όλο το χώρο στην εισαγωγή της ενότητας ασκεί σημαντική επιρροή στους μαθητές και συχνά διαμορφώνει και την πρώτη εντύπωση. Το γεγονός ότι, όπως και στις επαγγελματικές αναφορές, έτσι και στις επαγγελματικές εικόνες, οι περισσότερες βρίσκονται εκτός κεντρικών κειμένων/ποιημάτων μαρτυρεί μια ισορροπία ως προς την κατανομή των επαγγελματικών αναφορών και των επαγγελματικών εικόνων στα βιβλία.

### **Φύλο και Επαγγελματικές Αναφορές**

Είναι θετικό ότι πάνω από τα μισά επαγγέλματα που αναφέρονται (περίπου 6 στα 10) μπορούν να ασκηθούν τό-

σο από άντρες όσο και από γυναίκες. Τα υπόλοιπα επαγγέλματα, όμως, που αναφέρονται είναι αποκλειστικά ανδρικά.

Είναι εντυπωσιακό ότι οι επαγγελματικές αναφορές για ανδρικά επαγγέλματα είναι 30 φορές περισσότερες από αυτές που παραπέμπουν σε γυναίκα επαγγέλματα. Στα βιβλία, από τις 642 αναφορές, εμφανίζονται μόνο οχτώ αναφορές ( $f=8$ ) καθαρά γυναικείων επαγγελμάτων με πιο συχνά το επάγγελμα της τηλεφωνήτριας, της καθαρίστριας και της δασκάλας μπαλέτου. Σε ανδρικά αποκλειστικά επαγγέλματα ανήκουν 222 αναφορές, πάνω από το 1/3 δηλ. των συνολικών. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο βιβλίο της Ε΄ τάξης δεν υπάρχει καμία αναφορά γυναικείου επαγγέλματος.

Όσον αφορά το γένος που συναντώνται οι επαγγελματικές αναφορές, παρατηρείται μια σαφής προτίμηση προς το αρσενικό γένος, το οποίο εμφανίζεται σε ποσοστό πάνω από 70%. Κι ενώ περίπου τα 2/3 των επαγγελματικών αναφορών έχουν σχέση με επαγγέλματα που μπορούν να ασκηθούν εξίσου και από τα δυο φύλα, μόνο το 19% από τις συνολικές αναφορές δεν διαχωρίζει το γένος. Ακόμα, δηλαδή, και σε αναφορές που θα μπορούσαν να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, τα βιβλία τείνουν να τις «χρωματίζουν» με ανδρικά χαρακτηριστικά. Μόνο 1 στις 10 αναφορές συναντάται το θηλυκό γένος με πιο συχνές της δασκάλας, της συγγραφέα, της ηθοποιού, της μαγείρισσας και της γιατρού.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η υπεροχή των ανδρικών επαγγελμάτων είναι συντριπτική σε σύγκριση με τα γυναικεία.

Στις επαγγελματικές εικόνες η κατάσταση είναι ελαφρώς βελτιωμένη με 1 στις 5 εικόνες να απεικονίζουν και γυναίκα επαγγελματίες. Ακόμη χειρότερη είναι η κατάσταση για τα καθαρά γυναικεία επαγγέλματα, όπου από τις 94 εικόνες όλων των βιβλίων συναντάται μόνο μια ( $f=1$ ) εικόνα γυναικείου επαγγέλματος κι αυτό είναι της αθλήτριας συγχρονισμένης κολύμβησης. Οι υπόλοιπες απεικονίζουν είτε ανδρικά επαγγέλματα είτε επαγγέλματα που ασκούνται και από τα δυο φύλα. Κι εδώ οι περισσότερες εικόνες απεικονίζουν τη δασκάλα ή την ηθοποιό.

Παρατηρείται λοιπόν μια έντονη «προτίμηση» των βιβλίων προς τα ανδρικά επαγγέλματα, αλλά και προς τη χρήση του ανδρικού γένους στις επαγγελματικές αναφορές. Εκτός από την ελάχιστη ποσοστιαία παρουσία των γυναικείων επαγγελμάτων, οι γυναίκες επαγγελματίες, που παρουσιάζονται, ασκούν επαγγέλματα κλασικά γυναικεία και κάπως ξεπερασμένα. Η καθαρίστρια ή η τηλεφωνήτρια είναι μεν κλασικά γυναικεία επαγγέλματα, αλλά πλέον όχι τόσο σύγχρονα, ενώ ασκούνται και από άντρες και ορισμένα και από ΑμεΑ.

Το πιο συνηθισμένο επάγγελμα που φαίνεται να ασκείται από γυναίκες, σύμφωνα με τα βιβλία, είναι αυτό της δασκάλας. Η δασκάλα παρουσιάζεται ιδιαίτερα συμπαθής με πολύ καλό χαρακτήρα. Χαρακτηριστικά, όπως απαλή και αρμονική φωνή, καλή, φιλική, συμβουλεύει τα παιδιά, τους κάνει δώρα κ.ά., διαμορφώνουν μια αρκετά θετική εικόνα προς το πρόσωπό της που θυμίζει αυτό της μητέρας. Ο τρόπος παρουσίαισής του διδασκαλικού επαγγέλματος παραπέμπει σε ένα επάγγελμα

καθαρά γυναικείο, υπονοώντας ότι η γυναίκα είναι «γεννημένη» για αυτό το επάγγελμα.

Πιο συγκεκριμένα, οι επαγγελματικές αναφορές που βρέθηκαν σε γένος θηλυκό ήταν:

Συγγραφέας, αρχαιολόγος, δασκάλα, τηλεφωνήτρια, μαστιχοσυλλέκτρια, καθαρίστρια, αρθρογράφος, δημοσιογράφος, ποιήτρια, φυσικός ερευνήτρια, τροχονόμος, γιατρός, γεωπόνος, φαρμακοποιός, κλησάρισα, σεναριογράφος, επιμελήτρια σκηνικών, ζωγράφος, διευθύντρια σχολής, ράφτρα, κομμώτρια, χορεύτρια, διοργανώτρια προγράμματος θεάτρου, ταξιδέτρια, διευθύντρια μουσείου, υπεύθυνη υπάλληλος ξενοδοχείου, νοσοκόμα, ηθοποιός, μαγείρισσα, δασκάλα μπαλέτου, πλοηγός διαστημοπλοίου.

Αν συνοψολογιστούν οι συχνότερες αναφορές του επαγγέλματος της δασκάλας, της συγγραφέας, της ηθοποιού και της μαγείρισσας ξεπερνούν τις μισές από αυτές που συναντώνται σε θηλυκό γένος. Σύμφωνα, λοιπόν, με τις επαγγελματικές αναφορές των βιβλίων, οι επαγγελματικές επιλογές των γυναικών είναι βασικά προς την εκπαίδευση και τις θεωρητικές επιστήμες, προς πιο παραδοσιακά επαγγέλματα και προς τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Από όλα τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι τα βιβλία, αν και καινούργια, συνεχίζουν να εμφανίζουν αντιλήψεις πιο παραδοσιακές ως και ξεπερασμένες, όσον αφορά στις επαγγελματικές επιλογές των δυο φύλων. Εξάιρεση αποτελεί το κεντρικό κείμενο της 13ης ενότητας της ΣΤ΄ τάξης, στο οποίο γίνεται αναφορά σε καταξιωμένες γυναίκες φυσικούς επιστήμονες, ένα

επάγγελμα που σε κάθε άλλη περίπτωση συναντάται ως ανδρικό.

ρωση για την εκπαίδευση που απαιτεί κάθε επαγγελματική επιλογή.

### **Εκπαίδευση και Επαγγελματικές Αναφορές**

Ένα άλλο θέμα που δεν αναφέρεται σχεδόν ποτέ μέσα στα βιβλία είναι το είδος της εκπαίδευσης που έχει ακολουθηθεί ο συγκεκριμένος επαγγελματίας ή έστω κάποια σχετικά στοιχεία. Στους μόνους επαγγελματίες που βρέθηκε κάποιο στοιχείο για την εκπαίδευση είναι:

η μαγειρίσσα, ο γεωπόνος, ο γιατρός, ο αστρονόμος, ο ξυλογλύπτης, ο μηχανικός, ο αστροναύτης, ο ηλεκτρολόγος, ο σχολικός τροχονόμος, ο καθηγητής φυσικής, ο διακοσμητής και ο τεχνίτης. Συγκεκριμένα, για το γιατρό αναφέρεται ότι πρέπει να έχει τελειώσει την Ιατρική σχολή και για τον ξυλογλύπτη, ότι πρέπει να έχει σπουδάσει σε σχολή ξυλογλυπτικής.

Σχετικά με τις υπόλοιπες αναφορές συνήθως το μόνο στοιχείο που δίνεται είναι η προϋπόθεση κάποιας εκπαίδευσης γενικά, αλλά έστω και με αυτόν τον τρόπο τίθεται το θέμα της εκπαίδευσης. Συνήθως, αναφέρεται ότι απαιτείται κάποιο πτυχίο ή ότι ο επαγγελματίας πρέπει να είναι εκπαιδευμένος. Ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση η αναφορά για την εκπαίδευση είναι γενική, χωρίς να αναφέρει πιο συγκεκριμένα στοιχεία που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους μαθητές ως προς τη γνώση για τις σπουδές των επαγγελματιών. Απαραίτητη προϋπόθεση στην προσπάθεια ενός σωστού επαγγελματικού προσανατολισμού, ακόμα και άτυπου, αποτελεί η ενημέ-

### **Επαγγέλματα με Προοπτικές και Επαγγελματικές Αναφορές**

Η άποψη που υποστηρίζει ότι οι σπουδές είναι αυτοσκοπός ίσως είχε κάποια βάση σε παλαιότερες εποχές, όταν η παιδεία ήταν προνόμιο των γόνων εύπορων οικογενειών, οι οποίοι είχαν εξασφαλισμένο το οικονομικό και εργασιακό τους μέλλον. Σήμερα, κάτι τέτοιο πολύ δύσκολα μπορεί να γίνει αποδεκτό, αν ληφθεί υπόψη ο μαζικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης, οι αυξημένες απαιτήσεις παραγωγικότητας και εξειδικευμένων γνώσεων, η υψηλή ανεργία και οι ανάγκες ομαλού καταμερισμού του ανθρώπινου δυναμικού ανάλογα με την παραγωγική διάρθρωση της οικονομίας. Επιπλέον, είναι αναμενόμενο, όταν υπάρχει κατάλληλη πληροφόρηση για τα κορεσμένα επαγγέλματα, πολλοί νέοι να στραφούν σε άλλα με ανερχόμενες προοπτικές (Μ. Κασσωτάκης, 2000).

Όπως έχει αναφερθεί, μόνο μια ενότητα έχει αποκλειστικά ως θέμα της τις προοπτικές των επαγγελμάτων. Στη συγκεκριμένη ενότητα αφιερώνεται μια σελίδα, όπου παρουσιάζονται επαγγέλματα με προοπτικές. Αναλύονται τα επαγγέλματα του υπεύθυνου ξενοδοχειακής διοίκησης και τροφοδοσίας, του τεχνικού Η/Υ, του ηχολήπτη και του γραφίστα ηλεκτρονικής σχεδίασης εντύπου. Όλα τα επαγγέλματα με προοπτικές ανήκουν στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), σε έναν τομέα που έχει να επιδείξει σημαντικές επαγγελματικές προοπτικές. Στηριζό-

μενοι στις αναλυτικές προβλέψεις του Θόδωρου Κατσανέβα για τις προοπτικές των επαγγελματιών στην Ελλάδα, πράγματι, το επάγγελμα του τεχνικού Η/Υ παρουσιάζει θετικές επαγγελματικές προοπτικές. Σχεδόν όλα τα επαγγέλματα που έχουν σχέση με την Πληροφορική και ιδιαίτερα με το Υλισμικό (Hardware) έχουν να επιδείξουν τις σημαντικότερες επαγγελματικές προοπτικές. Τα επαγγέλματα του υπεύθυνου ξενοδοχειακής διοίκησης και τροφοδοσίας καθώς και του γραφίστα ηλεκτρονικής σχεδίασης εντύπου, που ανήκουν στους κλάδους της Οικονομίας-Διοίκησης και των Γραφικών Τεχνών αντίστοιχα, παρουσιάζουν και αυτά θετικές προοπτικές σε μικρότερο όμως βαθμό σε σχέση με τον τεχνικό Η/Υ. Αντίθετα, το επάγγελμα του ηχολήπτη είναι ένα επάγγελμα με περιορισμένη προοπτική (Θ. Κατσανέβας, 2002). Παρόλα αυτά, στο σχολικό βιβλίο το επάγγελμα του ηχολήπτη παρουσιάζεται ως επιλογή που προσφέρει επιτυχημένη σταδιοδρομία.

Στην παρουσίαση των επαγγελματιών που έχουν προοπτικές επιλέγονται επαγγέλματα, με εξαίρεση αυτό του τεχνικού Η/Υ, χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές και δεν γίνεται αναφορά σε άλλα επαγγέλματα με σημαντικότερες επαγγελματικές προοπτικές, όπως είναι τα τουριστικά ή τα στρατιωτικά/αστυνομικά επαγγέλματα που ανήκουν και αυτά στον τριτογενή τομέα, αλλά παρουσιάζουν σημαντική επαγγελματική αποκατάσταση.

Ενώ τα χαρακτηριστικά και οι ιδιότητες των τεσσάρων επαγγελματιών που αναλύθηκαν παραπάνω παρουσιάζονται με ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό τρόπο, το γεγονός ότι χαρακτηρί-

ζονται όλα ως επαγγέλματα με μεγάλες προοπτικές καθιστά τις αναφορές ανακριβείς σε κάποια από τα στοιχεία τους. Επίσης, θα μπορούσε να γίνει αναφορά και στο είδος εκπαίδευσης που απαιτείται για το κάθε επάγγελμα και τις συγκεκριμένες βαθμίδες εκπαίδευσης, ώστε να γνωρίζει από πριν ο μαθητής τι κατεύθυνση σπουδών θα πρέπει να ακολουθήσει, αν επαθυμεί να ασχοληθεί με κάποιο από αυτά τα επαγγέλματα. Η αλήθεια είναι ότι σε όλα τα βιβλία παρατηρείται πλήρης έλλειψη των αναφορών σχετικά με το είδος της εκπαίδευσης. Αυτό όμως το κεφάλαιο, το οποίο μπορεί να ασκήσει σημαντική επιρροή στην επαγγελματική πληροφόρηση των παιδιών, θα μπορούσε να είναι πιο προσεγμένο. Βέβαια, η πρόβλεψη για τα επαγγέλματα δεν έχει συνήθως χρονική διάρκεια περισσότερη από 5 ως 10 χρόνια (Θ. Κατσανέβας, 2002), όμως τα συγκεκριμένα σχολικά εγχειρίδια είναι καινούρια και θα μπορούσαν να περιέχουν πιο αξιόπιστες επαγγελματικές αναφορές ως προς αυτό.

### **Παραδοσιακά Επαγγέλματα και Επαγγελματικές Αναφορές**

Τα καθαρά παραδοσιακά επαγγέλματα αντανακλούν το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον του παρελθόντος. Είναι εικόνα του τρόπου ζωής στο απώτερο ή κοντινό παρελθόν, που ορισμένες μορφές του μετεξελίσσονται, αλλοιώνονται ή φθίνουν και φτάνουν μεταλλαγμένες μέχρι και τη σημερινή εποχή.

Κατά την καταγραφή όλων των επαγγελματικών αναφορών και εικό-

νων βρέθηκαν 41 αναφορές και 5 εικόνες που έχουν σχέση με παραδοσιακά επαγγέλματα ή επαγγέλματα του παρελθόντος. Τα περισσότερα από τα παραδοσιακά επαγγέλματα που συναντώνται στα βιβλία δεν ασκούνται πλέον. Τέτοια επαγγέλματα είναι του γαλατά, γανωτή, καραγκιοζοπαίχτη, παγοπώλη, πηγαδά, σαλεπιτζή, χαλβατζή κ.ά.

Επίσης, από τα παραδοσιακά επαγγέλματα που αναλύονται περισσότερο και συναντιούνται τις περισσότερες φορές είναι του μυλωνά και του νερουλά. Είναι αυτονόητο, ότι ανήκουν και αυτά στα παραδοσιακά επαγγέλματα που δεν υπάρχουν πια. Συγκεκριμένα, το επάγγελμα του μυλωνά, που έρχεται και 1ο στη συχνότητα των αναφορών των παραδοσιακών επαγγελμάτων, παρουσιάζεται ως επάγγελμα με ιδιαίτερη αίγλη ιδιαίτερα στα στοιχεία που συγκρίνονται με το επάγγελμα του καπετάνιου. Αναφέρονται, βέβαια, κάποια αρνητικά στοιχεία, αλλά κυριαρχούν τα θετικά. Επισημαίνεται σε άλλο σημείο ότι είναι ένα επάγγελμα του παρελθόντος, αλλά η συχνότητα των αναφορών δεν ταιριάζει με αυτή τη διαπίστωση.

Το ίδιο παρατηρείται και με το επάγγελμα του νερουλά, που σε κάποια σημεία ενισχύεται και από την παρουσία εικόνας στο βιβλίο. Επιπλέον, σε άλλο σημείο υπάρχει λεπτομερής αναφορά για τον παγοπώλη με σημαντική συνοδεία εικόνων.

Το πλήθος των αναφορών που έχουν σχέση με παραδοσιακά επαγγέλματα μπορεί να μη φαίνεται τόσο σημαντικό, σε σχέση με το σύνολο των επαγγελματικών αναφορών, (οι αναφορές σε παραδοσιακά επαγγέλματα αποτελούν το 6,38% των συνολικών αναφορών), αλλά είναι φανερό ότι για

κάποια από τα παραδοσιακά επαγγέλματα γίνονται διεξοδικές αναλύσεις που αντίστοιχες δεν πραγματοποιούνται για τα σύγχρονα επαγγέλματα.

Η ανάλυση για τα παλιά επαγγέλματα δεν προσφέρει κάτι παραπάνω από ιστορικές γνώσεις στα παιδιά. Τα επαγγέλματα που επιλέγονται για ανάλυση δεν ανήκουν στα παραδοσιακά εκείνα επαγγέλματα που συνεχίζουν παρόμοια ή με άλλες μορφές ως τις μέρες μας, όπως του μανάβη, του φιλικατζή, του κουρέα ή του εφημεριδοπώλη, για τα οποία οι αναφορές τις περισσότερες φορές είναι λιτές.

Παρατηρείται, λοιπόν, μια εμμονή των σχολικών εγχειριδίων σε αναλύσεις παραμερισμένων παραδοσιακών επαγγελμάτων, χωρίς παράλληλα την παρουσία αναλύσεων άλλων σύγχρονων. Υπάρχει σοβαρή έλλειψη σύγχρονων επαγγελματικών αναφορών, όπως των τομέων της πληροφορικής, της τεχνολογίας και ευρύτερα των σύγχρονων επαγγελμάτων που προκύπτουν από τις εξελίξεις της επιστήμης.

### **Επαγγέλματα Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ)**

Δεν υπάρχει καμία αναφορά για την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία. Ίσως θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι μια κωφή που διδάσκεται μπαλέτο, αποτελεί μια τέτοια αναφορά για ΑμεΑ, αλλά επειδή δεν φαίνεται να ασκεί το μπαλέτο ως επάγγελμα, δεν συμπεριλήφθηκε σε αυτήν την κατηγορία. Κι ενώ υπάρχουν κάποιες σημαντικές αναφορές για ΑμεΑ, πουθενά δεν αναφέρεται κάτι σχετικό με την επαγγελματική τους ανάπτυξη.



Το κείμενο πάντως που είναι αποκλειστικά αφιερωμένο σε ΑμεΑ είναι ένα από τα κεντρικά κείμενα της 16ης ενότητας της ΣΤ΄ τάξης και αναφέρεται στα τυφλά άτομα, συγκεκριμένα στο Μουσείο Αφής του Φάρου Τυφλών στην Καλλιθέα. Σημειώνεται, ότι ο Φ.Τ., ως ο μόνος εξειδικευμένος οργανισμός στην Ελλάδα στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης των τυφλών, δεν διέθετε σχολικά τμήματα ή τάξεις, διότι απλά εξυπηρετούσε τυφλούς μετεφηβικής και ώριμης ηλικίας. Ωστόσο, με την κατοπινή διεύρυνση των προγραμμάτων και δραστηριοτήτων του ο Φ.Τ. κατόρθωσε να συστήσει συμβουλευτική υπηρεσία νεοτυφλωθέντων ατόμων και καθοδήγησης γονιών με τυφλά παιδιά (Στασινός, 1991). Στην ενότητα αυτή βέβαια, δεν υπάρχει καμία αναφορά σε πιθανά επαγγέλματα που θα μπορούσε να ασκήσει ένα τυφλό άτομο. Η μόνη αναφορά είναι σε επαγγελματία που βοηθά ΑμεΑ, του εκπαιδευτή τυφλών.

Κι ενώ η ενότητα με το Φ.Τ., όπως και άλλες ενότητες σχετικές με Αμεα, προσπαθεί να περάσει ένα μήνυμα ευαισθητοποίησης των ατόμων σε θέματα τυφλότητας, δεν αναφέρεται καθόλου στην επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων αυτών. Παρατηρείται ότι, όπου σημειώθηκε αναφορά για Αμεα, πάντα τονιζόταν η ανάγκη της ισότητας δικαιωμάτων των ΑμεΑ με τον υπόλοιπο κόσμο. Το γεγονός αυτό, έστω και σε απλές αναφορές για τα ΑμεΑ, είναι πολύ σημαντικό, διότι δείχνει ότι τα βιβλία συμμορφώνονται προς τις νέες κοινωνικές τάσεις, της αποδοχής και της υποστήριξης του διαφορετικού.

Στο σημείο μάλιστα της 13ης ενότητας στη Δ΄ τάξη, όπου αναφέρεται ένα

παιδί με αναπηρία στα χέρια και στα πόδια, εξηγεί στα άλλα παιδιά ότι αυτός έχει ένα παραπάνω δικαίωμα, να το μεταχειρίζονται με ειδικό τρόπο, να το εκπαιδεύουν και να το φροντίζουν όπως πρέπει, γεννάται ένα νέο ερώτημα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ΑμεΑ. Σύμφωνα με το Λ. Δελλασούδα (2004), οι ιδιαιτερότητες των ΑμεΑ επιβάλλουν την αυτοτελή, διεπιστημονική και πολνεπιστημονική προσέγγιση της κάθε ομάδας, οπότε και προϋποθέτουν ανεξάρτητες από το ΣΕΠ ή/και παράλληλες πρόσθετες ενέργειες, εκτός αυτών που ενδείκνυνται για τον υπόλοιπο μαθητικό πληθυσμό. Τίθεται λοιπόν το ζήτημα της ύπαρξης ΣΕΠ για ΑμεΑ, καθώς οι γενικές αρχές που διέπουν τον ΣΕΠ φαίνεται να μην καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες τους. Βέβαια, σε καμία τάξη του Δημοτικού δεν υπάρχει διαδικασία ΣΕΠ, παρόλα αυτά, έστω και άτυπα δεν υπάρχει καμία προσπάθεια επαγγελματικής ενημέρωσης των παιδιών με αναπηρίες από τα σχολικά βιβλία, όπως δείχνει η έρευνα, οπότε το θέμα της ύπαρξης ΣΕΠ για ΑμεΑ παραμένει ανοικτό για παραπέρα διερεύνηση.

### **Σύγχρονες Τάσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

Ένα άλλο θέμα που εξετάζεται σε αυτήν την έρευνα είναι, αν τα βιβλία γλώσσας του Δημοτικού συνάδουν με τις νέες τάσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως είναι η διά βίου μάθηση και η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων, η κινητικότητα και η πολυπολιτισμικότητα,

καθώς και η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας ως μια σειρά επιλογών που γίνονται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, αν και παίζουν σημαντικό ρόλο και επιβάλλουν μια ολική θεώρηση της πορείας του ατόμου στο χώρο της εκπαίδευσης και της εργασίας.

Ειδικότερα, οι σύγχρονες απαιτήσεις επιβάλλουν τη συνεχή προσαρμογή των ανέργων και εργαζομένων, νέων ή ενηλίκων, σε νέες καταστάσεις και επομένως σε νέες ή επαναλαμβανόμενες επαγγελματικές επιλογές που απαιτούν καινούρια επαγγελματική πληροφόρηση και πρόσθετη εκπαίδευση, ώστε τα άτομα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να επανεντάσσονται ευκολότερα και αποτελεσματικότερα στην ενεργό ζωή ([www.eker.gr](http://www.eker.gr)).

Τα βιβλία, στο πλαίσιο μιας γενικότερης αξιολόγησής τους, έχουν να επιδείξουν αρκετά γνωρίσματα των νέων τάσεων που αναφέρονται παραπάνω. Ιδιαίτερα σχετικά με το θέμα της πολυπολιτισμικότητας και της κινητικότητας, πιστεύουμε ότι είναι πολύ κοντά στο πνεύμα της εποχής. Πολλές ενότητες από όλες τις τάξεις έχουν ως θέμα τους τα ταξίδια και τη γνωριμία με άλλους κόσμους και λαούς. Οι αναφορές σε άλλους τόπους είναι τόσο συχνές, ώστε δίνεται η εντύπωση ότι είναι το αγαπημένο θέμα των βιβλίων. Παράλληλα με τη γνωριμία νέων τόπων, σχεδόν πάντα γίνεται αναφορά και στα ίσα δικαιώματα που έχουν όλοι, σε όποιο μέρος του κόσμου κι αν κατοικούν. Χαρακτηριστικοί είναι και οι τίτλοι αρκετών ενοτήτων: Η ζωή σε άλλους τόπους, Όλοι διαφορετικοί- όλοι ίδιοι. Μάλιστα στη 13η ενότητα της Δ' τάξης γίνεται λόγος και για διαπολιτισμικό

σχολείο, το οποίο δε βρίσκεται στην Ελλάδα, αλλά ο τρόπος με τον οποίο περιγράφεται η συμβίωση μέσα σε ένα τέτοιο σχολείο, αφήνει πολύ καλές εντυπώσεις για τον τύπο αυτού του σχολείου. Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι τα παιδιά εμφανίζονται να έχουν πολύ καλές σχέσεις μεταξύ τους και το κάθε ένα να αποδέχεται τις ιδιαιτερότητες του άλλου.

Αναφορικά με τις βασικές δεξιότητες, ή αλλιώς δεξιότητες ζωής, θεωρούμε ότι, αν όχι όλες, αλλά κάποιες τουλάχιστον από αυτές υποστηρίζονται από τα σχολικά βιβλία. Πρόκειται για ένα μεγάλο αριθμό δεξιοτήτων που αφορούν στις δεξιότητες επικοινωνίας, στις δεξιότητες χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και οπότεκτησης πληροφορίας, στις τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, στις νοητικές δεξιότητες, στις ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο και στις δεξιότητες αυτόνομης - ανεξάρτητης εργασίας.

Τα κείμενα με τα ποικίλα και ενδιαφέροντα θέματα καθώς και πολλές εξυπνες ασκήσεις, που συναντιούνται μέσα στα βιβλία βοηθούν τους μαθητές να αναπτύξουν τις νοητικές και επικοινωνιακές τους δεξιότητες. Ιδιαίτερα οι ασκήσεις της κατανόησης κειμένου προάγουν την επικοινωνία μέσα στην τάξη και εξασκούν την κριτική ικανότητα των παιδιών. Είναι γεγονός ότι τα βιβλία παρέχουν πολλά ερεθίσματα για συζητήσεις πάνω σε διάφορα θέματα. Επίσης υπάρχουν πολλές ασκήσεις που προτρέπουν τους μαθητές να συνεργαστούν, να δημιουργήσουν, να πάρουν πρωτοβουλίες, να παρουσιάσουν μέσα στην τάξη, όπως είναι οι ασκήσεις που τους βάζουν να εργα-

στούν ως δημοσιογράφοι για τη σχολική εφημερίδα. Ένας τομέας που φαίνεται να είναι ακόμα λίγο πίσω, είναι η χρήση του Η/Υ, άρα και η επικοινωνία ή η απόκτηση πληροφοριών μέσω δικτύων δεν τονίζονται ιδιαίτερα μέσα από τα βιβλία.

Όσον αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη των παιδιών των τελευταίων τάξεων του Δημοτικού, μόλις αρχίζει να διαμορφώνεται. Μάλιστα, υπάρχει η άποψη ότι έχει ήδη ξεκινήσει από το νηπιαγωγείο. Για αυτό και ο ΣΕΠ στη βαθμίδα του Δημοτικού, σε οποιαδήποτε μορφή κι αν συναντιέται, είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς βάζει τις βάσεις της μετέπειτα επαγγελματικής ανάπτυξης. Η διά βίου μάθηση είναι μια έννοια αρκετά σύνθετη που δεν απευθύνεται τόσο σε παιδιά αυτής της ηλικίας, άλλωστε είναι δύσκολο ακόμα για αυτά να συλλάβουν το νόημά της.

Προχωρώντας σε μια γενική εκτίμηση των βιβλίων της Γλώσσας των τριών τελευταίων τάξεων του Δημοτικού, πάντα μέσα στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, εκτιμάται ότι αυτά, αν και είναι αρκετά προσαρμοσμένα στο «κλίμα» της εποχής και

στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας, δεν είναι απαλλαγμένα από παραλείψεις και στερεότυπα αναφορικά με χαρακτηριστικά διάφορων επαγγελματιών και επαγγελματιών, γεγονός που δημιουργεί ερωτήματα σχετικά με την ποιότητα αυτού του άτυπου επαγγελματικού προσανατολισμού. Φαίνεται ότι δεν υπήρξε καμία συστηματική διάθεση συσχέτισης των επιλογών των κειμένων με οποιαδήποτε αρχή ή γνώρισμα του σύγχρονου Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ). Τα βιβλία εμφανίζονται ασυνεπή ακόμα και ως προς την απλή πληροφόρηση για βασικά στοιχεία και χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων. Πρόθεση βέβαια αυτής της κριτικής, που στηρίζεται σε πραγματικά στοιχεία, δεν είναι η απόρριψη των βιβλίων, αλλά η βελτίωσή τους. Άλλωστε, σύμφωνα και με τον Μπέρτολτ Μπρεχτ, "Μονάχα η πραγματικότητα μπορεί να μας μάθει πώς να αλλάξουμε την πραγματικότητά". Το αίτημα της εφαρμογής επίσημου Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση αποδεικνύεται σήμερα πολύ επίκαιρο.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bardin L. (1993). *L'analyse de contenu*, Paris: Presses Universitaires de France  
Berelson B. (1952). *Content analysis in Communication Research*, Hafner, New York  
Δελλασούδας Α. (2004). *Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική: Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία*, Τόμος Γ'. Ατραπός. Αθήνα  
Δημητρόπουλος Ε. (1990). Ο θεσμός Συμβουλευτικής-Προσανατολισμός στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 10-11.  
Δημητρόπουλος Ε. & Μπακατσή Α (2004). Η Εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση στο: *Συμβουλευτική και*

- Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, (επιμ) Μ. Κασσωτάκης, Αθήνα, Τυπωθήτω
- Δημητράκου Ε. (2004). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος Δεύτερο: Συμβουλευτική σταδιοδρομίας*. Αθήνα, εκδόσεις Γρηγόρη
- Διδακταλική Ομοσπονδία Ελλάδας (ΔΟΕ). (2009). *Συνολτικό τεύχος με τα ευρήματα της έρευνας του Ι.Π.Ε.Μ. για τα νέα σχολικά βιβλία. Εμπειρίες των Εκπαιδευτικών*, (επιμ) Α. Εμβαλωτής, Αθήνα
- Κασσωτάκης Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*, εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα
- Κασσωτάκης Μ., (2004). *Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και η Μεθοδολογία της στο: Μ. Κασσωτάκης (επιμ), Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα, Τυπωθήτω
- Κατσονέβας Θ. (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα. Πατάκη
- Κούκου Ν. & Π. Χαράμης (2002). *Ανάλυση περιεχομένου: Οι δυνατότητες αξιοποίησής της από τον εκπαιδευτικό της τάξης στο: Ο εκπαιδευτικός ως ερευνητής (επιμ. Γ. Μπαγάκης)*, Εκδόσεις Μεταίχμιο. Αθήνα
- Κυριαζή, Ν. (1999). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Μπρέχτ Μπ. (1930). *Η απόφαση (Die Massnahme)*, Θεατρικό Έργο
- Νόβα-Καλτσούνη Χρ. (2006). *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Gutenberg, Αθήνα
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Τμήμα Αξιολόγησης. Πρόεδρος Α. Τριλιανός. (1999). *Πλαίσιο Αξιολόγησης Διδακτικών Εγχειριδίων*, Αθήνα
- Στασινός Δ. (1991). *Η Ειδική Εκπαίδευση στην Ελλάδα.*, Gutenberg, Αθήνα
- Φακιολάς Ν. (2006), επιμ., *Μέγας Οδηγός: Εκπαίδευση-Επαγγέλματα. 7 τόμοι*. Εκδόσεις Κλυτία, Αθήνα.
- Φραγκουδάκη Α. (1978). *Τα Αναγνωστικά βιβλία του Δημοτικού Σχολείου: Ιδεολογικός πειθαναγκασμός και παιδαγωγική βία*. Εκδόσεις Θεμέλιο. Αθήνα

Διαδικτυακοί τόποι:

[www.ekep.gr](http://www.ekep.gr) (ΕΚΕΠ-Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού)

[www.oaed.gr](http://www.oaed.gr) (ΟΑΕΔ-Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)

[www.minedu.gov.gr](http://www.minedu.gov.gr) (Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων)

*Νίκος Φακιολάς\*, Βασιλική Πλαρινού\*\**  
**ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Παράτίθενται στατιστικά στοιχεία για τον υψηλό δείκτη ανεργίας το 2012 και μελετώνται οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας στον άνεργο. Εξετάζονται στη συνέχεια προληπτικοί και θεραπευτικοί τρόποι μείωσης της ανεργίας και αντιμετώπισης των ανέργων σε θεσμικό και ατομικό επίπεδο, η ψυχική και κοινωνικο-οικονομική υποστήριξη των ανέργων για ελάττωση των επιπτώσεων της ανεργίας. Τέλος, αναλύονται οι δεξιότητες των εξειδικευμένων Εργασιακών Συμβούλων για να χειριστούν τέτοιες καταστάσεις.

*Nikos Fakiolas\*, Vasiliki Plarinou\*\**  
**ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Statistics for the high rate of unemployment in Greece (2012) are presented. The psychosocial effects of unemployment are explored. Then, the preventive and therapeutic ways to reduce unemployment and to deal with the unemployed at institutional and individual level are considered. The mental and social-economic support needed is explored for lessening the consequences of unemployment. Finally, are examined the skills of specialized Employment Consultants to handle such situations.

**Εισαγωγή**

Στο Σύνταγμα της Ελλάδας (άρθρο 22, παρ.1) προβλέπεται ρητά: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού». Και στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αναφέρεται ότι «όλοι έχουν δικαίωμα στην εργασία». Η εξασφάλιση εργασίας, η σημαντικότητα και η αξιοπρε-

πής αμοιβή της έχουν μπει στο καταλυτικό στόχαστρο νοεφιλελεύθερων πολιτικών (Μητρόπουλος Αλ., 1991) με πρόσχημα την ανταγωνιστικότητα της παραγωγής ως μοναδικού συντελεστή ανάπτυξης. Το κόστος της εργασίας ευθύνεται μερικά για την περιορισμένη ανταγωνιστικότητα που συνδέεται κυρίως με τις διεργασίες της παγκοσμιοποίησης, με την έλλειψη σημαντικών επενδύσεων, με την ανανέωση ή καθυστέρηση της σύγχρονης τεχνολογίας, με τη θέση της χώρας στον παγκόσμιο καταμερισμό της εργασίας, με το είδος των παραγόμενων αγαθών.

\*Ο Ν.Φ. είναι ομότιμος Διευθυντής Ερευνών ΙΝΚΠΟ του ΕΚΚΕ

\*\* Η Β.Π. είναι Ψυχολόγος-Κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας.

Η εργασία όμως είναι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά αγαθά που καθορίζει την ομαλή κοινωνική μας ενσωμάτωση, την ψυχική μας ισορροπία και γενικά τον τρόπο και την ποιότητα της ζωής μας. Ορισμένοι μελετητές, όμως, βλέπουν την εργασία ως καταναγκασμό και πηγή αλλοτρίωσης και, ειδικότερα, τη μισθωτή εργασία ως βάση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο και αυτό μπορεί να συμβεί, όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι η εργασία του δεν είναι καθόλου δημιουργική, ούτε παραγωγική, ούτε ικανοποιεί κάποια κοινωνική ή και προσωπική του ανάγκη, ούτε αμείβεται ανάλογα.

Η σύγχρονη κοινωνία διέρχεται σοβαρή οικονομική κρίση με αποτέλεσμα ο ενεργός πληθυσμός να μένει βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα άνεργος, να ετερο/υποαπασχολείται, να βιώνει τη διαρκώς αυξανόμενη υποβάθμιση της εργασίας του, να απειλούνται όλα τα εργασιακά του δικαιώματα, να αντιμετωπίζει πλήρη επισφάλεια και προσωρινότητα στη θέση εργασίας του.

Ο άνεργος έχει την αίσθηση ότι δεν είναι χρήσιμος καθώς δεν μπορεί να προσφέρει στα άτομα της οικογένειάς του, νοιώθει ότι είναι αδύναμος κι ανίκανος. Απομακρύνεται από το ζωτικό του χώρο, τα εργασιακά δίκτυα της ζωής του, απομονώνεται και παθητικοποιείται, αλλοτριώνεται κι απογοητεύεται.

Πολλές έρευνες έχουν δείξει τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας κι εργασιακής επισφάλειας στην ατομική ενσωμάτωση και κοινωνική συνοχή, στη σωματική υγεία και ψυχική ισορροπία των ατόμων που τα υφίστανται. Οι άνεργοι καταλήγουν να αποδέχονται οποιαδήποτε μορφή κι είδος ερ-

γασίας με οποιαδήποτε αμοιβή και με δυσμενείς όρους εργασίας, σε οποιοδήποτε χώρο ανεξάρτητα των προσόντων κι επιθυμιών τους. Το αρνητικό αυτό κλίμα μεταφέρεται και δηλητηριάζει όλες τις εκδηλώσεις της προσωπικής και συλλογικής τους ζωής.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, μετά από την παγκοσμιοποίηση της αγοράς, τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και τη διαρκή ύφεση των οικονομιών των περισσότερων χωρών της Ε.Ε., η ανεργία αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνίες με σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία των ατόμων που τη βιώνουν.

Η λέξη «άνεργος» είναι φορτισμένη αρνητικά, καθώς στην κοινωνία μας η εργασία και οι οικονομικές απολαβές από αυτήν καθορίζουν τον τρόπο ζωής μας και είναι από τις μεγαλύτερες αξίες.

Η ανεργία ανάλογα με τα αίτια που την προκαλούν διακρίνεται σε:

- Ηθελημένη ή εκούσια ανεργία, όταν το άτομο δεν αποδέχεται μια εργασία που του προσφέρεται αναζητώντας καλύτερη με υψηλότερο μισθό και συνθήκες άσκησης.
- Ανεργία τριβής κατά το μεσοδιάστημα μετακίνησης των εργαζομένων από μια θέση εργασίας σε άλλη.
- Διαρθρωτική ανεργία σε περίπτωση αναντιστοιχίας ανάμεσα στα επαγγέλματα ή τις ειδικότητες ζήτησης και προσφοράς εργασίας
- Τεχνολογική ανεργία, όταν αντικαθίσταται με ταχείς ρυθμούς η ανθρώπινη εργασία από τις μηχανές, αλλά αυτό μπορεί να προκαλέσει ανάπτυξη θέσεων εργασίας σε άλλους κλάδους

- Εποχική ανεργία που οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας σε συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς ή ορισμένες εποχές.
- Ανεργία κυκλική ή ελλειπούς ζήτησης που οφείλεται σε αυξομειώσεις του οικονομικού κύκλου σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας (Κατσανέβας, 2001).

Συμπληρωματικά διακρίνεται ανάλογα με τις πολλαπλές πολιτικές αντιμετώπισής της ή ανάλογα με το χρόνο που διαρκεί ή ανάλογα με την ομάδα που ανήκουν οι άνεργοι (Δεδουσόπουλος, 2000).

Η ανεργία κάθε μορφής έχει αυξηθεί δραματικά την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα σε βαθμό που ξεπερνάει τα όρια ανοχής και κοινωνικής συνοχής (Καραντινός Δ., 1987, σ.142).

Ο δείκτης ανεργίας στην Ελλάδα την τελευταία 5ετία έχει ανοδική τάση. Σύμφωνα με τις έρευνες εργατικού δυναμικού η ανεργία από 10,0% το Νοέμβριο του 2005, ανήλθε σε 18% στο τέλος του 2011 και έφτασε σε ποσοστό 23,6% το Β' τρίμηνο του 2012. Η ανεργία των νέων (15-24) από ποσοστό 28,4% το 2005 αυξήθηκε (Β' τρίμηνο του 2012) σε 53,9% (αντρών 46,8%, γυναικών 62,1%), των νέων (25- 29) από 12,1% σε 36,8% (αντρών 35 %, γυναικών 39,9%), των 30- 44 ετών από 8,7% σε 22,3% (αντρών 19,3%, γυναικών 26,1%). Η μεγαλύτερη ανεργία το Β' τρίμηνο 2012 καταγράφεται στη Δυτ. Θράκη 30%, στη Δυτ. Ελλάδα 28,4%, στη Κεντρική Μακεδονία 25,1%, στην Ανατ. Μακεδονία- Θράκη σε 24%, στην Αττική 23,8%, στην Κρήτη 22,6%, και στο Β.Αιγαίο 21,7%. Ο γενικός δείκτης ανεργίας με διαρκή αύξηση έφτασε το

Α' τρίμηνο του 2011 το ποσοστό 15,9%, στο τέλος του 2011 ποσοστό 18% περίπου και αυτά είναι τα επίσημα στοιχεία της ανεργίας της ΕΣΥΕ που υπολείπονται της πλήρους και πραγματικής ανεργίας, ενώ υπολογίζεται να ξεπεράσει στο 20% τις αρχές του 2012. Οι άνεργοι σήμερα υπολογίζονται σε 1.168.761 άτομα. Οι αναλφάβητοι έχουν την υψηλότερη ανεργία, 35,8%, ακολουθούν οι απόφοιτοι ΜΕ – ΤΕΙ με ποσοστό ανεργίας 26%, οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι με ποσοστό 16,2% και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού- διδακτορικού με ποσοστό 12,9% (2012).

Η ραγδαία επιδείνωση του δείκτη ανεργίας τον τελευταίο χρόνο δημιουργεί μεγάλη εργασιακή ανασφάλεια. Οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε μερικής απασχόλησης το πρώτο 2μηνο του 2011 σε σχέση με το 2010 είναι αυξημένες κατά 199,15%. Περίπου 447.920 άτομα εργάζονταν (2011) με ελαστικές μορφές απασχόλησης. Μια στις δυο νέες προσλήψεις το 2011 αφορούν σε ελαστικές μορφές εργασίας (ΣΕΠΕ, 2011). Ποσοστό 30-40% των συμβάσεων στον τουριστικό τομέα παραβιάζονται, όπως υποστηρίζει η Ομοσπονδία του κλάδου.

Παράλληλα, έχουν συνολικά επιδεινωθεί την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα, εκτός από τις διάφορες μορφές ανεργίας, οι δείκτες απειλής ανεργίας, η επισφάλεια στην απασχόληση, η μερική και εποχιακή απασχόληση, η υποαπασχόληση και ετεροαπασχόληση, η εντατικοποίηση ή γενικά η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας με σοβαρές οργανικές και ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις (Κουζής Ι., 2001).

Οι επιπτώσεις της ανεργίας στο ενεργό δυναμικό της χώρας έχουν ως αποτέλεσμα τόσο έντονες ψυχικές δια-

ταραχές του, όσο και συνολικά διατάραξη της κοινωνικής ισορροπίας ή ρήξη της κοινωνικής συνοχής.

Οι σοβαρότερες ενδείξεις για ανάπτυξη κάποιας οργανικής ή ψυχικής διαταραχής είναι η έντονη ανησυχία, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, το άγχος, το αίσθημα απόρριψης, ο φόβος και η αγωνία, οι τάσεις απομόνωσης κι αποπροσανατολισμού, συναισθηματικά απογοήτευσης κι απελπισίας για μια ζωή χωρίς νόημα που μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε πράξεις απελπισίας κι αυτοκαταστροφής (Σκ. Παπαϊωάννου, 1987, σσ. 40). Οι νέοι καταδικάζονται σε παθητικότητα, απομόνωση και μοναξιά.

Κοινωνικά η ανεργία προκαλεί πολλές δημογραφικές αλλοιώσεις, έχει αλυσιδωτές κοινωνικές επιπτώσεις και διάφορες μορφές κοινωνικής παθογένειας ή παραβατικότητας. Οι νέοι άνεργοι καταδικάζονται το λιγότερο σε παθητικότητα, κοινωνική απομόνωση, και μοναξιά, αλλά και σε πολλές καταναλωτικές κι άλλες στέρησεις ή αντικοινωνικές συμπεριφορές..

### **Οργανικές και Ψυχολογικές Επιπτώσεις**

Όλες σχεδόν οι έρευνες δείχνουν τον αντίκτυπο των οικονομικών υφέσεων στην ψυχική υγεία. Έρευνητικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι υπάρχει υψηλός δείκτης συσχετισμού μεταξύ ανεργίας και ψυχιατρικής συμπτωματολογίας. Ένα μεγάλο εύρος μελετών (Colledge & Bartolomew 1980, Finlay-Jones et al 1981, Jackson & Warr 1984) έδειξαν ότι 25 - 50% των ανέργων παρουσιάζουν συμπτώματα ψυχικής δια-

ταραχής. Επίσης, έρευνες δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ανεργίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα εμφάνισης ψυχολογικών προβλημάτων. Ο ερευνητής Warr (1985) σε μια συγκριτική μελέτη μεταξύ ομάδων εργαζομένων και ανέργων βρήκε ότι οι άνεργοι παρουσίαζαν περισσότερο άγχος, κατάθλιψη, νευρωτική συμπεριφορά, λιγότερης διάρκειας και χαμηλότερης ποιότητας ύπνου ([www.archive.enet.gr](http://www.archive.enet.gr)).

Το άτομο που χάνει ή δεν βρίσκει δουλειά βιώνει μια απώλεια και διανύει μια περίοδο πένθους, αντίστοιχου με αυτού της απώλειας ενός οικείου και αγαπημένου του προσώπου.

Θρηνεί, όχι μόνο για την απώλεια ή ανυπαρξία της ίδιας της εργασίας και της ασφάλειας που του παρείχε, αλλά και για ένα μεγάλο κομμάτι της ενήλικης ταυτότητάς του και της αυτοεικόνας του που καθοριζόταν από την εργασιακή θέση που κατείχε. Επίσης, πενθεί για την απώλεια ελέγχου στη ζωή του, καθώς μαζί με τη δουλειά του χάνει και την οικονομική του ανεξαρτησία και τη δυνατότητά του για αξιοπρεπή διαβίωση.

Στο πρώτο στάδιο της απώλειας, το άτομο βιώνει μια κρίση, ενώ συγχρόνως παραμένει αδρανές και ανίκανο να αντιδράσει ακόμα και συναισθηματικά. Στο δεύτερο στάδιο επέρχεται η φάση της άρνησης και ταυτόχρονα ένα αίσθημα αισιοδοξίας, κατά το οποίο το άτομο δεν μπορεί να συνειδητοποιήσει τι έχει συμβεί, ενώ διατηρεί ακόμα την ταυτότητα και την αυτοεικόνα του σαν να μην έχει αλλάξει κάτι. Ενώ, αρχικά, κατά το δεύτερο στάδιο, νιώθει κάποια αισιοδοξία, καθώς περνάει ο καιρός, ο άνεργος αρχίζει να συνειδητοποιεί την



πραγματικότητα και αισθάνεται θυμό προς κάθε κατεύθυνση. Μπορεί να θυμώνει με τον εαυτό του, με εκείνους που τον απέλυσαν, με τους πολιτικούς, με την κοινωνία.

Η θλίψη, η απαισιοδοξία και τελικά η κατάθλιψη εμφανίζονται στο τρίτο στάδιο μετά από μερικές εβδομάδες ή μήνες επίμονης αναζήτησης εργασίας. Το άγχος για το μέλλον και η οικονομική ανασφάλεια κυριαρχούν. Όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα της ανεργίας και της αναγκαστικής αδράνειας, τόσο περισσότερο κλονίζεται η αυτοπεποίθησή του ανέργου και βιώνει έντονη αυτοαμφισβήτηση ([www.dromostherapia.gr](http://www.dromostherapia.gr)).

Οι αρνητικές σκέψεις συχνά οδηγούν σε αδιέξοδο. Μια σκέψη ή μια σειρά σκέψεων σχετικά με την κατάσταση που βιώνει του καρφύνεται στο μυαλό. Ο νους του θολώνει, αισθάνεται αβοήθητος. Φόβος, θλίψη τον κατακλύζουν. Αρνητικές σκέψεις επαναλαμβάνονται μέσα του ασταμάτητα και ανεξέλεγκτα. Αισθάνεται ενοχές και απογοήτευση που δεν μπορεί να είναι δυνατός, δημιουργικός και χαρούμενος ([www.psych.gr](http://www.psych.gr)).

Οι μακροχρόνια άνεργοι είναι πολύ πιθανό να εκδηλώσουν το έντονο άγχος που βιώνουν και σε ψυχοσωματικό επίπεδο. Εξαντλούνται γρήγορα, δεν μπορούν να συγκεντρωθούν, είναι ευερέθιστοι και ο ύπνος τους επηρεάζεται, με αποτέλεσμα να κοιμούνται πολύ περισσότερο ή λιγότερο από ότι συνήθως. Το σώμα αντιδρά με εφίδρωση, δύσπνοια, και νυκτική ένταση. Επίσης, έχει παρατηρηθεί η αύξηση καρδιαγγειακών παθήσεων σε άτομα που είναι ιδιαίτερα αγχώδη. Το διαρκές άγχος και η επερχόμενη κόπωση μειώ-

νουν την ικανότητα του οργανισμού να αμυνθεί. Το αποτέλεσμα είναι διάφορες σωματικές ασθένειες. Όταν οι καταστάσεις που προκαλούν το άγχος διακινδυνεύονται, τότε το ανθρώπινο σώμα διατηρείται σε μια κατάσταση συναγερμού που μακροπρόθεσμα φθείρει τον οργανισμό ([www.archive.enet.gr](http://www.archive.enet.gr), από Γρηγόρης Ποταμιάνος, *Ελευθεροτυπία*, 5/01/2009)..

Η σωματοποίηση του άγχους μπορεί να εκδηλωθεί με πολλά και διαφορετικά συμπτώματα. Έχει αναφερθεί σε επιστημονικά άρθρα, ότι το άγχος το οποίο προκαλεί ενεργοποίηση του συμπαθητικού συστήματος μπορεί να προκαλέσει αύξηση της θερμοκρασίας του σώματος, η οποία σχετίζεται κυρίως ως αποτέλεσμα της ταχυκαρδίας ([www.pharmanews.gr](http://www.pharmanews.gr)).

Ο κίνδυνος κλεισίματος ενός ναυπηγείου στο Μάλμο της Σουηδίας, προκάλεσε άγχος στους εργαζόμενους με επιπτώσεις στην υγεία τους. Το μέγεθος των επιπτώσεων εξαρτιόταν από τις προοπτικές της μελλοντικής οικονομικής τους εξασφάλισης. Οι άνδρες εργαζόμενοι άνω των 58 ετών, που είχαν τη δυνατότητα να περάσουν με ευνοϊκές ρυθμίσεις σε πρόωγη συνταξιοδότηση, δεν παρουσίαζαν χειρότερηση της ψυχικής τους υγείας, ενώ από τις μετρήσεις της σωματικής τους υγείας παρατηρήθηκε μικρή αύξηση (κατά 9 mg/100ml) της χοληστερόλης του αίματος (Ιατρονέτ, 2007).

Ο φόβος για το πόσο θα μείνει σε αυτή την κατάσταση και το αίσθημα αποτυχίας, επειδή δεν μπορεί πια να αυτοσυντηρηθεί, είναι ιδιαίτερα έντονα. Αυτή η φάση είναι και η πιο επικίνδυνη, καθώς το άτομο μπορεί πραγματικά να βυθιστεί στη μελαγχολία και να

αναπτύξει κλινική κατάθλιψη ([www.selftherapy.gr](http://www.selftherapy.gr)).

Πολλές έρευνες δείχνουν τη συσχέτιση μεταξύ της οικονομικής ανέχειας και της κατάθλιψης. Μια μελέτη από τη Χιλή βρήκε ισχυρή σχέση μεταξύ απότομης μείωσης του εισοδήματος και εμφάνισης ψυχιατρικών διαταραχών, με τη μείωση του εισοδήματος να λαμβάνει χώρα σε διάστημα 6 μηνών πριν από την εκδήλωση συμπτωμάτων. Η κατάθλιψη είναι μια επίφοβη εξέλιξη της μακροχρόνιας ανεργίας. Διαφέρει από τη συναισθηματική αντίδραση στην απώλεια που αναφέρθηκε παραπάνω, διότι πια το άτομο χάνει κάθε ελπίδα κι έχει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του, για τον κόσμο και για το μέλλον. Η κατάθλιψη καθιστά το άτομο αδύναμο να αντιμετωπίσει την πραγματικότητα, κλείνεται στον εαυτό του και μπορεί να περνάει πολλές ώρες ακόμα και στο κρεβάτι, χωρίς να κάνει τίποτα. Η σοβαρότερη επιπλοκή της κατάθλιψης, βέβαια, είναι η αυτοκτονία ([www.prosarmogi.gr](http://www.prosarmogi.gr)).

Όλες σχεδόν οι έρευνες δείχνουν τον αντίκτυπο των οικονομικών υφέσεων στην ψυχική υγεία. Έρευνητικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι υπάρχει υψηλός δείκτης συσχετισμού μεταξύ ανεργίας και ψυχιατρικής συμπτωματολογίας. Ένα μεγάλο εύρος μελετών (Colledge & Bartolomew 1980, Finlay-Jones et al 1981, Jackson & Warr 1984) έδειξαν ότι 25 - 50% των ανέργων παρουσιάζουν συμπτώματα ψυχικής διαταραχής. Επίσης, έρευνες δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ανεργίας τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα εμφάνισης ψυχολογικών προβλημάτων.

Η χαμηλή αυτοεκτίμηση που συ-

νοδεύει τον άνεργο τον οδηγεί σε αρνητικά συναισθήματα. Έρευνα του Ε.Π.Ι.Ψ.Υ του Παν/μίου Αθήνας (2011) έδειξε ότι ένας στους δύο Έλληνες αισθάνεται μελαγχολικός ή πεσμένος καθημερινά για 2 τουλάχιστο προηγούμενες από την έρευνα εβδομάδες (εφημ. Ελευθεροτυπία 5/10/2011). Από το μυαλό του ενός στους πέντε Έλληνες που βρίσκονται σε μεγάλη οικονομική δυσχέρεια περνούν και σκέψεις αυτοκτονίας (<http://www.enet.gr/?=news.el.ellada=315386>).

Μελέτες (Roy 1982, Robin et. al. 1986) έχουν δείξει ότι περισσότεροι άνεργοι αυτοκτονούν σε σύγκριση με ψυχιατρικούς ασθενείς. Επίσης, σε ψυχιατρική κλινική του Εδιμβούργου, το 62% δείγματος ανδρών (σύνολο 501 άνδρες) οι οποίοι εξετάστηκαν έπειτα από απόπειρα αυτοκτονίας ήταν άνεργοι. Οι Kessel et. al. (1975) αναφέρουν τα παρακάτω στατιστικά στοιχεία από την περιοχή Victoria της Αυστραλίας. Το 1971-72 και σε πληθυσμό ανά 100.000 άνδρες, οι απόπειρες αυτοκτονίας ήταν 3.050. Η κατανομή αυτών των ανδρών που αποπειράθηκαν να αυτοκτονήσουν ήταν ως εξής: α) Διευθυντές και επαγγελματίες: 21 άτομα, β) Ειδίκευμένοι εργάτες: 109, γ) Ανεπίδευτοι εργάτες: 234, δ) Άνεργοι: 2.686 ([www.archive.enet.gr](http://www.archive.enet.gr), από Γρηγόρης Ποταμιάνος, *Ελευθεροτυπία*, 5/01/2009).

Πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 26 χώρες της ΕΕ, έδειξε ότι η αύξηση της ανεργίας κατά 1% συνοδεύεται από αύξηση των αυτοκτονιών κατά 0,79% και επίσης παράλληλη αύξηση των ανθρωποκτονιών περίπου στο ίδιο ποσοστό. Ήδη το 2010 οι αυτοκτονίες σημείωσαν αύξηση σε σχέση με το 2009, με πιο ευάλωτη κοι-

νωνική ομάδα τους άνδρες ηλικίας 35-55 ετών.

Οι Stuckler et. al., (2009) μελέτησαν σε 26 χώρες της Ευρώπης τον τρόπο που οι οικονομικές μεταβολές επηρέασαν τα ποσοστά θνησιμότητας στις χώρες αυτές για το διάστημα 1970-2006, καθώς και τον τρόπο που οι κυβερνήσεις θα μπορούσαν να περιστείλουν τις δυσμενείς επιπτώσεις τους. Βρήκαν ότι για κάθε αύξηση 1% στην ανεργία, υπήρχε αύξηση 0,8% στις αυτοκτονίες, στις ηλικίες κάτω των 65 ετών, καθώς και αύξηση 0,8% στις ανθραποκτονίες. Επίσης, αύξηση πάνω από 3% στην ανεργία είχε αντίστοιχα ακόμη μεγαλύτερη επίδραση στις αυτοκτονίες (αύξηση >4%), στις ηλικίες κάτω των 65 ετών, καθώς και στους θανάτους από χρήση αλκοόλ ([www.prosargogi.gr](http://www.prosargogi.gr)).

Η ανάλυση κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα έδειξε ότι η αύξηση της ανεργίας προκαλεί αύξηση της θνησιμότητας από αυτοκτονίες και ισχαιμική καρδιοπάθεια στους άνδρες κάτω των 60 ετών (Γ.Κυριόπουλος, [ygeianet](http://ygeianet), 28/7/ 2011).

Έρευνα σε 12.500 εργαζόμενα άτομα στο Yale των Η.Π.Α που άρχισε το 1992 έδειξε ότι, όσοι έχασαν τη δουλειά τους μετά την ηλικία των 50 ετών, παρουσίασαν διπλάσιο ποσοστό καρδιακών προσβολών και εγκεφαλικών επεισοδίων σε σύγκριση με αυτούς που διατηρούσαν την εργασία τους, αφού ήταν δύσκολο να βρουν και ανάλογη απασχόληση σε αυτή την ηλικία ([medlook](http://medlook), 2011).

Οι δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία κατανέμονται διαφορετικά στην κοινωνική κλιμάκωση. Τα άτομα και οι οικογένειες που βρίσκονται σε χα-

μηλή θέση διατρέχουν δυο φορές μεγαλύτερο κίνδυνο πρόωρου θανάτου και αυξημένης νοσηρότητας, εξαιτίας του περιορισμού του εισοδήματος, της ελλειπούς εκπαίδευσης, της υποβαθμισμένης ιατρικής περίθαλψης, της κακής ποιότητας διατροφής και στέγασης και όλα αυτά λειτουργούν σωρευτικά (Γ.Κυριόπουλος, [ygeianet](http://ygeianet), 28/7/ 2011).

### Κοινωνικο-οικονομικές Επιπτώσεις

Σε περιόδους υψηλής ανεργίας μειώνεται σημαντικά το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν και επιβαρύνεται το Κράτος και τα ασφαλιστικά ταμεία που δεν εισπράττουν εισφορές, με επιπλέον επιδόματα ανεργίας. Μειώνεται αναπόφευκτα η αγοραστική δύναμη οικογενειών ανέργων με μείωση της κατανάλωσης προϊόντων και υπηρεσιών, επομένως συρρίκνωση της οικονομίας και ανακύκλωση της ανεργίας.

Η επιμήκυνση των σπουδών, η ανεργία και η καθυστέρηση ένταξης στην απασχόληση, οι απαιτήσεις της εργοδοσίας και των ελεύθερων επαγγελματιών για πλήρη αφοσίωση στην εργασία, οι χαμηλές αποδοχές στοιχειώδους διαβίωσης, οι δυσκολίες και το άγχος στην άσκηση των επαγγελματιών, η εργασιακή ανασφάλεια, τα εξαντλητικά ωράρια εργασίας και μετακινήσεων, ο σκληρός ανταγωνισμός, ιδιαίτερα μεταξύ και εντός πολυεθνικών ομίλων, απορροφούν όλη την ενεργητικότητα των νέων και δεν τους αφήνουν περιθώριο για κοινωνικές σχέσεις ή άλλες δημιουργικές δραστηριότητες. Δεν τους περισεύει χρόνος για προσωπικές σχέσεις και δεν υπάρχει διά-

θεση να ασχοληθούν με την ίδια τη ζωή τους.

Οι οικονομικές επιπτώσεις για το άτομο είναι η πλήρης ή μερική απώλεια εισοδήματος, η στέρηση βασικών αγαθών και υπηρεσιών. Οι μισθοί καθιλώνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε περιόδους παρατεταμένης ανεργίας. Οι συνέπειες είναι σοβαρότερες, αν το άτομο είναι μακροπρόθεσμα άνεργο, αν δεν έχει άλλους πόρους, αν είναι πολύ νέο ή ηλικιωμένο, αν είναι άνειδικευτο ή ανεκπαιδευτο, αν ανήκει σε μονογονεϊκό νοικοκυριό ή σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αν δεν δικαιούται επιδόματα ή άλλη προνοιακή στήριξη, ακόμα και αν είναι γυναίκα, (Καραμεσίνη Μαρία, 2010), που σε ίση εργασία με τους άντρες συναδέλφους της έχει συνήθως χαμηλότερες αποδοχές (Λυμπεράκη Α., Πλ. Τήνιος, 2010). Τα άτομα αυτά απειλούνται περισσότερο με κοινωνικό αποκλεισμό και περιθωριοποίηση.

Η κοινωνία αντιμετωπίζει τον άνεργο με καχυποψία, θεωρεί ότι δεν διαθέτει προσόντα, δεξιότητες κι εκπαίδευση, ότι αδιαφορεί για την εργασία και δεν επιδεικνύει σοβαρότητα και ήθος. Ο άνεργος κάτω από αυτές τις συνθήκες υφίσταται διαρκή κοινωνικό στιγματισμό και περιθωριοποίηση.

Είναι εύκολο πια να μετατίθενται οι ευθύνες για αυτό το αδιέξοδο από το κράτος στο άτομο και αυτή η μεταστροφή διαφαίνεται στην Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, όπως εκφράστηκε καθαρά και στη Σύνοδο Κορυφής του Λουξεμβούργου (1997). Το άτομο έχει αποκλειστική ευθύνη να επινοήσει τρόπους εξεύρεσης και διασφάλισης της εργασίας του, να ανανεώνει και να αυξάνει διά βίου τις γνώ-

σεις και δεξιότητες του, να στραφεί σε άλλη εργασία, να συμβιβαστεί με ό,τι του προσφέρεται, να περιορίσει στο ελάχιστο τις εργασιακές διεκδικήσεις του. Να γίνει πειθήνιο κι άβουλο όργανο στον αδηφάγο καπιταλισμό και στη κερδοσκοπική βουλμία των εκφραστών του. Αυτές οι εξελίξεις ευνοούνται και από τη φανερή αναξιοπιστία του κράτους και των ανεπαρκών κι ανεύθυνων πολιτικών εκφραστών του που αδυνατούν να αναλάβουν ρυθμιστικό ρόλο, από τη διάχυτη απαξίωση θεσμών και αξιών, από τη διαφθορά, τη διαπλοκή κι αναξιοκρατία των κρατικών λειτουργιών, από την αδυναμία όσων διαθέτουν εξουσία και δύναμη να διαχειριστούν αποτελεσματικά τη σημερινή οικονομική και κοινωνική κρίση. Το κατεστημένο πελατειακό πολιτικό σύστημα έχει χρεοκοπήσει και είναι ανάγκη κι ελπίδα να επανέλθουν στην πολιτική έντιμα, δραστήρια και ικανά άτομα που έχουν βρεθεί, χωρίς ευθύνη τους, στο περιθώριο για πολλές δεκαετίες, ώστε να διαμορφώσουν νέους εθνικούς στόχους και να εφαρμόσουν αποτελεσματικές αναπτυξιακές στρατηγικές διεξόδου από την κρίση.

Σε έρευνες του ΕΚΚΕ η οικονομική ανέχεια πολλών, καθώς στην ηλικιακή ομάδα 18-24, ποσοστό 38,9% και στην ηλικιακή ομάδα 25-34, ποσοστό 17,5% των νέων από το 2003 ζούσαν κάτω από τα όρια της φτώχειας (Ν.Μπούζας, 2005, σ.101), είναι ένας πολύ σοβαρός λόγος που τους εμποδίζει να μπουν στη ζωή, να κάνουν οικογένεια, να αποκτήσουν παιδιά. Οι άνεργοι το 2003 ήταν φτωχοί σε ποσοστό 31,42 %, (Μ. Κετζίτζοπούλου, 2005, σ. 61). Οι δείκτες αυτοί, όπως δείχνουν και τα επίσημα στοιχεία της

ΕΣΥΕ, έχουν επιδεινωθεί την τελευταία πενταετία δραματικά. Οι ενέργειες αυτές αναβάλλονται διαρκώς και είναι διαπιστωμένο ότι καθυστερούν ή δεν ολοκληρώνονται (Συμεωνίδου Χ., 1997).

Συχνά οι νέοι, πιεζόμενοι και από το περιβάλλον και τις ανάγκες τους, θέτουν ως κύρια προτεραιότητα την ανάπτυξη μιας αξιόλογης καριέρας παραμερίζοντας άλλες σοβαρές ανθρώπινες και κοινωνικές ανάγκες τους. Σε αυτό συντείνει και η παρεμβάση της οικογένειας και οι πρακτικές του σχολείου που θέλουν τους νέους να κάνουν σπουδές που θα οδηγήσουν σε μια προβλέψιμα αξιόλογη καριέρα. Δεν πρόκειται για μια νέα δογματική ηθική με έμφαση στην εγκράτεια και τη σκληρή εργασία, όπως η προτεσταντική ηθική, που ανέλυσε τον προηγούμενο αιώνα ο Μ. Weber, ένας από τους πατέρες της σύγχρονης κοινωνιολογίας. Πρόκειται για έναν καταναγκασμό, καθώς η ανάπτυξη σταδιοδρομίας απαιτεί μεγάλες θυσίες λόγω των σημερινών δυσμενών συνθηκών στην αγορά εργασίας. Η επιτυχία σε αυτόν τον τομέα λειτουργεί ως υποκατάστατο της κοινωνικής ισορροπίας και της προσωπικής ζωής.

Παρατηρούνται επίσης πολλές δημογραφικές αλλοιώσεις, καθώς οι νέοι διστάζουν να σιναψουν γάμους και να αποκτήσουν παιδιά χωρίς να εξασφαλίσουν στοιχειώδεις προϋποθέσεις επιβίωσης και κυρίως την εξασφάλιση ανεξάρτητης κατοικίας.

Σε ενήλικα ζευγάρια ξεκινούν προβλήματα και ενδοοικογενειακές συγκρούσεις (Συμεωνίδου, Χ., 1997, σ. 65). Η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού τους και άλλων εξαρτημένων

μελών έχουν και επιπτώσεις στην οικογένειά τους. Δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του ανέργου σε σχέση με την οικογένειά του που μπορούν να εκφραστούν με συνεχή ερεθιστικότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής (E-Psycology.gr, Εργασιακή Ψυχολογία). Οι γονείς αδυνατούν να καλύψουν πρόσθετα έξοδα και διακόπτονται πολλές εξωσχολικές δραστηριότητες των παιδιών τους. Εξαρτώνται από παμπούδες και γιαγιάδες κι άτομα που καλύπτουν κάποιες από τις ανελαστικές τους δαπάνες. Αναγκάζονται σε περιορισμούς στην κοινωνικότητα, την ψυχαγωγία, τον αθλητισμό, με τη συρρίκνωση του εισοδήματος και την απομάκρυνση τους από εργασιακά περιβάλλοντα. Υποβάλλονται σε καταναλωτικές στέρξεις, απαξίωση της πολιτικής, αύξηση της παραβατικότητας και περιθωριοποίηση (Σκ. Παπαϊωάννου, 1987, σ.48) και, επίσης, σε διαρκή ανταγωνισμό για διαρκή αναζήτηση εργασίας που θα τους εξασφαλίσει κάποιο βασικό εισόδημα.

Τα προβλήματα των ανέργων νέων είναι ιδιαίτερα αυξημένα. Πολλοί νέοι, και μάλιστα πτυχιούχοι, το πιο παραγωγικό και ελπιδοφόρο δυναμικό της χώρας, παραμένουν ή μεταναστεύουν σε ξένες χώρες για εξεύρεση εργασίας και καλύτερες αμοιβές ή αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, καθώς μειώνονται δραματικά και οι αποδοχές και οι εργασιακές τους διεκδικήσεις. Η πλήρης ένταξη των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτηση τους γίνεται σε 5-7 μήνες, ενώ ποσοστό 33%, από αυτούς βρίσκει σημαντική εργασία μετά από 12 μήνες (Καραμεσίνη Μαρία, 2010). Στα άτομα με υψηλές δεξιότητες,

ιδιαίτερα, παρατηρείται μεγάλη αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας (Κατσανέβας Θ., Η. Λιβανός, 2005) εξαιτίας των συνθηκών εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

Για τους ανέργους γενικά υπάρχει πρόβλημα για τη συνέχιση του δικαιώματος ασφάλισης σύνταξης και υγείας. Επίσης, τους ανέργους συνοδεύει κοινωνικός στιγματισμός, διότι συχνά κατηγορούνται ως τεμπέληδες ή αδιάφοροι ή ανίκανοι για εργασία ή γενικότερα απροσάρμοστοι. Όσοι έχουν μειωμένα προσόντα στερούνται πόρων ακόμα και για απόκτηση πρόσθετων ανταγωνιστικών προσόντων για εύρεση εργασίας.

Από σχετικές έρευνες επιβεβαιώνεται ότι οι σχολικές επιδόσεις των παιδιών μακροχρόνια ανέργων ή παιδιών από φτωχές οικογένειες ή υποβαθμισμένων περιοχών είναι χαμηλότερες από εκείνες των άλλων παιδιών (Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011).

Παράλληλα, νέες τάσεις στην καθημερινή συμπεριφορά των νέων, όπως η πολύωρη πλοήγηση στο διαδίκτυο, η διστακτικότητα στην επικοινωνία και την προσέγγιση μεταξύ τους και με το άλλο φύλο, η αδυναμία να καλύψουν το κόστος των βασικών εξόδων και των σπουδών τους, η επιλογή αντικοινωνικών μορφών διασκέδασης επιτείνουν τον ατομικισμό και τη μοναχικότητα.

Οι καταχρήσεις είναι μια χαρακτηριστική συμπεριφορά στην προσπάθεια του ατόμου είτε να γεμίσει το κενό που νιώθει, είτε να ξεφύγει από τα προβλήματα. Έτσι, παρατηρείται αύξηση του καπνίσματος ή της πρόσληψης ανθυγιεινής τροφής, κατάχρηση αλκοόλ και ναρκωτικών, προσκόλληση

στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και την τηλεόραση, καθώς και ενασχόληση με τον τζόγο. Όσον αφορά την τελευταία εθιστική συμπεριφορά, οι παίκτες αυτοί δεν παίζουν για την έξαψη του παιχνιδιού, όπως πολλοί εθισμένοι στο τζόγο, αλλά για το κέρδος, σε μια προσπάθεια να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους και να δείξουν ότι αξίζουν ([www.dromostherapeia.gr](http://www.dromostherapeia.gr)).

Άλλη πιθανή επίπτωση της μακροχρόνιας ανεργίας είναι η παραβατική συμπεριφορά. Άτομα τα οποία είναι απελπισμένα, αλλά παράλληλα νιώθουν οργή προς την κοινωνία και τους συνανθρώπους τους, είναι πιθανό να οδηγηθούν σε παράνομες και βίαιες συμπεριφορές, είτε για να εξασφαλίσουν τα αναγκαία της ζωής, είτε για να εκτονωθούν ή να εκδικηθούν την κοινωνία. Η παραβατικότητα αυξάνεται σε απόλυτους αριθμούς, διευρύνεται σε διαφορετικά περιστατικά και εντείνεται σε βαθμό αγριότητας.

Η στέρηση της εργασίας επιδρά και στην ατομική συνείδηση και τις συμπεριφορές των ανέργων νέων «... ο ορίζοντας βίωσης και εμπειρίας των νέων που εμπεριέχεται στην ιστορική τους βιογραφία και αποτελεί τη βάση της κοινωνικοποίησής τους, έχει αποφασιστική σημασία για την ανάπτυξη και διαμόρφωση της κοινωνικής τους συνείδησης» (Σκ. Παπαϊωάννου, 1987, σ. 42).

### **Προληπτική και Θεραπευτική Αντιμετώπιση της Ανεργίας**

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, χωρίς να αποτελεί μορφή επαναστατικής πράξης, διότι απλά στηρίζει το άτομο να

ενταχθεί στην αγορά εργασίας με τις υπάρχουσες συνθήκες, μπορεί να νοηθεί ως η φλόγα ενός κεριοῦ, όταν τους ανέργους τους τυλίγει το σκοτάδι. Η αποτελεσματικότερη δράση για την αντιμετώπιση της ανεργίας θα είναι πάντα η ανάπτυξη ικανού αριθμού θέσεων εργασίας και οι προβλέψεις για προώθηση στην απασχόληση του ενεργού δυναμικού της χώρας. Υπάρχει ανάγκη στροφής από την επιδίωξη των ανέργων και τις πολιτικές θεραπείας σε πολιτικές πρόληψης της ανεργίας, μετατόπιση των δράσεων από την καταπολέμηση της ανεργίας στην προώθηση της ανάπτυξης της απασχόλησης.

- Ανάπτυξη και δημιουργία νέων τομέων και θέσεων εργασίας (Ηλιοπούλου Π., 2001)
- Παροχή κινήτρων για τη μετακίνηση εργαζομένων σε άλλους κλάδους ή σε περιοχές με ζήτηση της ειδικότητάς τους
- Μείωση του κόστους εργασίας με βελτίωση ανταγωνιστικότητας
- Υποστηρικτικές δράσεις διεύρυνσης της απασχόλησης
- Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο σχολείο
- Πληροφόρηση σχετικά με σπουδές και επαγγέλματα
- Αυτογνωσία – αυτοεκτίμηση
- Επαναξιολόγηση προσωπικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και δυνατοτήτων
- Συναισθηματική σταθερότητα
- Συγκρότηση προσωπικότητας με υπευθυνότητα, συνέπεια, αυτοέλεγχο
- Χρήση ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού και ανάλυση των αποτελεσμάτων τους
- Επικέντρωση σε κύρια ενδιαφέροντα για σπουδές και επαγγέλματα
- Ανάλυση πραγματικών δεξιοτήτων ατόμου
- Λεπτομερής αξιολόγηση των ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και εργασιακών αξιών του ατόμου πριν από τη λήψη εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών αποφάσεων
- Υποβοήθηση του ατόμου για ρεαλιστική στοχοθέτηση
- Σαφή, έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση του ατόμου για το επάγγελμα που σκέφτεται να ακολουθήσει σε συνάρτηση με τις συνθήκες εργασίας, τις απαιτήσεις, το ωράριο, τις αποδοχές, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας
- Εκπαίδευση του ατόμου σε δεξιότητες λήψης απόφασης και τεχνικές επίλυσης προβλημάτων και διαχείρισης χρόνου
- Αναίρεση στερεοτύπων για σπουδές και επαγγέλματα
- Πληροφόρηση γύρω από τις απαιτήσεις της αγοράς και τις απαιτήσεις των επαγγελμάτων
- Συμβουλευτική υποστήριξη για την

Ένα πρόγραμμα ατομικής συμβουλευτικής μπορεί να λειτουργήσει σε δύο επίπεδα, στο επίπεδο της πρόληψης και στο επίπεδο της αντιμετώπισης (Σωτηροπούλου Κ., 2006, Παππά Μ., 2009).

Σε επίπεδο πρόληψης, ένα πρόγραμμα επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να έχει τους εξής παράλληλους στόχους:

### Προληπτικά Μέτρα

- Άτυπος επαγγελματικός προσανατολισμός στην οικογένεια

- επιλογή σπουδών και επαγγέλματος
- Αξιόπιστα κριτήρια για τη νέα επιλογή σπουδών και επαγγέλματος
- Συμβουλευτική για τον τρόπο ζωής με την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματιών
- Νέες προοπτικές στην αγορά εργασίας
- Αξιολόγηση ενδιαφερόντων και ευκαιριών και λήψη αποφάσεων

### Αντιμετώπιση των Ανέργων

Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, λειτουργώντας ως μέντορας, βοηθάει τον άνεργο στη δημιουργία και διατήρηση φακέλου προσόντων, στην αναβάθμιση των επαγγελματιών προσόντων, όπου ενδείκνυται, στις τεχνικές εξεύρεσης και διατήρησης της εργασίας, στην απόκτηση δεξιοτήτων για μια καλή συνέντευξη με στόχο την πρόσληψη και στην αναζήτηση κανονικών ή εναλλακτικών διαδρομών απασχόλησης, όπως η δραστηριοποίηση σε φορείς κοινωνικής οικονομίας.

#### Σε ατομικό επίπεδο

- Δυνατότητες επανεκπαίδευσης και κατάρτισης
- Ευκαιρίες επαγγελματικής επανένταξης
- Πηγές εύρεσης εργασίας
- Τεχνικές και τρόποι εξεύρεσης και διατήρησης της εργασίας
- Δημιουργία και διατήρηση προσωπικού φακέλου
- Επαναξιολόγηση των προσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων

- Ενθάρρυνση της τοποθέτησης του ατόμου σε ανάλογη θέση δοκιμαστικά
- Υποστήριξη μακροχρόνια ανέργων για ένταξη στην παραγωγική διαδικασία με κατάρτιση για βελτίωση των δεξιοτήτων τους ή απόκτηση νέων

#### Σε θεσμικό επίπεδο

- Ανάπτυξη δικτύου υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής
- Ανάπτυξη Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (ΟΑΕΔ)
- Εκπαίδευση υπεύθυνων συμβούλων (μεντόρων) για την υποστήριξη ανέργων
- Εξουγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών και των γραφείων εύρεσης εργασίας
- Μεγαλύτερη προσαρμογή της εκπαίδευσης στις προοπτικές και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Αναδιοργάνωση και ανύψωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης
- Βελτίωση της διά βίου μάθησης και κατάρτισης
- Στήριξη ανέργων από την Τοπική Αυτοδιοίκηση
- Ένταξη σε ομάδες ανέργων (Καλαβά-Μυλωνά, 1999)
- Επιδοτήσεις εργασίας για επαγγελματική ένταξη των νέων
- Πρόσθετες παροχές, επιδοτήσεις σε ανέργους και επιδόματα ανεργίας
- Προστατευόμενη εργασία
- Δημιουργία θέσεων εργασίας για ΑμεΑ και ευάλωτα άτομα (Φακιολάς, 2005)
- Προοπτικές αυτοαπασχόλησης
- Απασχόληση στην Κοινωνική Οικονομία



### **Ψυχολογική Υποστήριξη για τη Μείωση των Επιπτώσεων της Ανεργίας**

- Θεσμικές προβλέψεις για τη διαθεσιμότητα δωρεάν ψυχοσυναισθηματικής υποστήριξης των ανέργων.
  - Αναβάθμιση και διεύρυνση της προσβασιμότητας των υγειονομικών υπηρεσιών σωματικής και ψυχικής υγείας.
  - Ενίσχυση της ψυχοσυναισθηματικής νοημοσύνης των ανέργων.
  - Ενθάρρυνση της θετικής σκέψης
- Υποστηρικτικός ρόλος της ελληνικής οικογένειας. Η οικογένεια απορροφά πολλούς από τους κραδασμούς που προκαλεί η ανεργία και μπορεί να βοηθήσει τον άνεργο με την αναγνώριση, την κατανόηση των προβλημάτων του, την τόνωση της αυτοπεποίθησης για τις ικανότητες του (E- Psychology.gr, Εργασιακή Ψυχολογία).

### **Κοινωνικά-οικονομικά Μέτρα Μείωσης των Επιπτώσεων της Ανεργίας**

- Ύπαρξη δικτύου και προγραμματικών κοινωνικής προστασίας (Γ. Κυριόπουλος, ygeiapiet, 28/7/ 2011).
- Εφαρμογή μέτρων βαθμιαίας συνταξιοδότησης
- Εφαρμογή πρόωρης συνταξιοδότησης πάνω από 55 ετών
- Μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών
- Επέκταση ευελιξίας για το ύψος των αποδοχών ή τους όρους ή ωράριο εργασίας
- Κατάργηση της υπερεργασίας και δραστική μείωση των υπερωριών

- Συμπληρωματική λειτουργία μερικής ή προσωρινής απασχόλησης.

### **Δεξιότητες των Εξειδικευμένων Εργασιακών Συμβούλων**

- Να γνωρίζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διάφορων ομάδων ανέργων και τη διαφορετική προσωπικότητα κάθε ατόμου. Ιδιαίτερη φροντίδα θα πρέπει να καταβάλλει ο Σύμβουλος για τους άνεργους κοινωνικά ευάλωτων ομάδων
- Να διακρίνει τις διάφορες μορφές ανεργίας και τα αίτια τους, καθώς και τις ευέλκτες μορφές απασχόλησης (Γ. Κουζής, 2001)
- Να ενημερώνεται για τις εξελίξεις στην οικονομία της χώρας αναφοράς και τις πολιτικές απασχόλησης του Κράτους
- Να γνωρίζει τις βασικές τάσεις της εξέλιξης των επαγγελματιών και τις προοπτικές του
- Να γνωρίζει τα χαρακτηριστικά των επαγγελματιών, τις δεξιότητες που απαιτούν, τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας
- Να δίνει αξιόπιστες κι ελεγμένες πληροφορίες στους άνεργους
- Να φροντίζει για τη διά βίου κατάρτιση και την αύξηση των επαγγελματικών προσόντων των ανέργων
- Να προβλέπει τις κοινωνικο οικονομικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας και να συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση τους
- Να διαθέτει ενσυναίσθηση, αυτοεπίγνωση και αυτορρύθμιση, αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη, να έχει αφαιρετικές και ερευνητικές ικανότητες (Χαροκοπάκη Α,

- 2004), να είναι επικοινωνιακός και μεταδοτικός, να κατανοεί τους γλωσσικούς και πολιτισμικούς κώδικες των ανέργων, με τους οποίους συναλλάσσεται, να τους εξασκεί στη λήψη αποφάσεων στο ρόλο του μέντορα (Μαργαράνη Α., 2006)
- Να είναι απαλλαγμένος από στερεότυπα και προκαταλήψεις για συγκεκριμένες κοινωνικές ή διαπολιτισμικές ομάδες
  - Να κατέχει και να ανανεώνει όλες τις ειδικές γνώσεις και τις τεχνικές εξεύρεσης και διατήρησης της εργασίας, κυρίως επαγγελματικού σχεδίου δράσης, σύνταξης βιογραφικού, πραγματοποίησης επιτυχούς συνέντευξης, προβολής ατομικών προσόντων, προσέγγισης εργοδοτών (Ηλιάδη Σ., Δουλάμη Στ., 2006)
  - Να κάνει ακριβή καταγραφή των γνώσεων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και επιδιώξεων των ανέργων με τους οποίους συναλλάσσεται
  - Να έχει καθημερινή επαφή με εργοδοτικούς και κοινωνικούς φορείς για προσφερόμενες θέσεις εργασίας και να προτείνει κάλυψη των αναγκών τους
  - Να δημιουργεί δίκτυα υποστήριξης των ανέργων και κοινωνικής αλληλεγγύης
  - Να έχει επαρκείς γνώσεις πληροφορικής (internet) και αγγλικής
  - Να διακρίνει και παραπέμπει σε άλλους ειδικούς ιδίορρυθμα άτομα

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δεδουσόπουλος, Α., (2000) *Θεωρίες της ανεργίας*, Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Ελληνική Γραμματεία Ισότητας, (1996) Εθνική Έκθεση της Ελλάδας '1986-1994' προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Αθήνα, Εθνικό Τυπογραφείο.
- Ε.Π.Ι.Ψ.Υ., (2011) από τον ιστότοπο (<http://www.enet.gr/?=news.el.ellada=315386>).
- Εργαστήριο ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών, *Το στρες και η αντιμετώπισή του*. Αθήνα. Ανακτήθηκε από <http://web.cc.uoa.gr/skf/problhmata/stress.html>
- Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, (2011) Αξιολόγηση για τις κοινωνικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης (ανακτημένο από τον ιστότοπο [ellinikioikonomia.wordpress.com/2011](http://ellinikioikonomia.wordpress.com/2011)).
- Εφημ.Ελευθεροτυπία, 5/10/2011.
- Ηλιάδη Σ., Δουλάμη Στ., (2006) *Η ανεργία στους νέους: Διαστάσεις και προοπτικές στο πλαίσιο των νέων εργασιακών σχέσεων*, διπλ.εργασία, ΦΠΨ, Παν/μιο Αθήνας
- Ηλιοπούλου Παν., (2001) *Ανεργία και Απασχόληση*, διπλ. εργασία, ΦΠΨ, Παν/μιο Αθήνας
- Θεοδώρου, Β. (2008). *Το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση*, Αθήνα. Ανακτήθηκε 06/04/2010 από <http://webache.googleusercontent.com/search> (Γατρονέι, 2007).
- Καλαβιά-Μυλωνά, Ν., (1999) «Η αναγκαιότητα της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των μακροχρόνια ανέργων», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- Καραμεσίνη Μαρία, (2010) «Η απορρόφηση των Αποφοίτων των Πανεπιστημίων στην αγορά εργασίας», Πρακτ. Ημερίδας 22/3/2010, *Η ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προοπτικές*, Τράπεζα Ελλάδος, Αθήνα, σ.82.
- Καραντινός Δ., (1987) *Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ.66, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Κατσανέβας Θ., (2001) *Οικονομική της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων*, Αθήνα, Α.Σταμούλης.
- Κατσανέβας Θ., Η.Λιβανός, (2005) *Η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τευχ.40, Αθήνα.
- Κετζετζοπούλου, Μαρία, (2005) «Φτώχεια-αποκλεισμός και κοινωνικές ανισότητες», *Πρακτικά Συνεδρίου*, Σεπτ. 2005, Λαύριο, ΕΚΚΕ.
- Κουζής, Ι., (2001) *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, αρ.14.
- Κουζής, Ι., (2008) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους. *Ενημέρωση*, Δεκέμβριος 2008
- Κυριόπουλος Γ., (2011) ανακτημένο από [ygeianet.gr/keimeno.php?id=1982](http://ygeianet.gr/keimeno.php?id=1982), 28/7/2011).
- Λεχουρίτης Γ., (1996) Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας, *Ενημέρωση: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, τομ. 19
- Λυμπεράκη Α., Τήνιος Π., (2010) Γυναίκες και απασχόληση: Ανασκόπηση και Προοπτικές, Πρακτ. Ημερίδας 22/3/2010, *Η ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προοπτικές*, Τράπεζα Ελλάδος, Αθήνα.
- Μαργαράνη Α., (2006) *Η ανεργία και οι επιπτώσεις της στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες*, διπλ.εργασία, ΦΠΨ, Παν/μιο Αθήνας
- McLeod, J., (2005) *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Μητρόπουλος Αλ., (1991) *Νεοφιλελευθερισμός και υποβάθμιση της εργασίας*, Αθήνα, Τολίδης.
- Μπούζας Νίκος, (2005) Φτώχεια- αποκλεισμός και κοινωνικές ανισότητες, *Πρακτικά Συνεδρίου*, Σεπτ.2005, Λαύριο, ΕΚΚΕ.
- Ο.Τ.Ο.Ε. – Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων & Συμβάσεων (2008). *Ατομική Στοχοθεσία & Εργασιακό στρες. Επιπτώσεις στις Εργασιακές Σχέσεις*. Ευρωπαϊκή Συνδιάσκεψη, Νοέμβρ.2008
- Παπαϊωάννου Σκεύος, (1987) *Η κοινωνική κατάσταση και η συνείδηση των νέων, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ.66, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Παπτά, Μ., (διπλ.), 2009, *Πηγές εργασιακού στρες και επαγγελματική εξουθένωση σε δείγμα φιλολόγων και μαθηματικών της Α΄ Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αθήνας*, Αθήνα.
- ΣΕΠΕ, (2011) *Στατιστικά Στοιχεία Έκθεσης Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας*, Αθήνα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δέσποινα, (2006). *Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση*. Στο Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια), Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Συμεωνίδου, Χ., κ.ά., (1997) *Κοινωνικο-Οικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα*, τομ.Β΄, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Σωτηροπούλου Κ., (2006) *Επαγγελματική ικανοποίηση και πηγές εργασιακού άγχους στις ειδικότητες των επαγγελματιών μηχανικών στην Ελλάδα*. Διδ.Διατριβή. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών- Φιλοσοφική- Τμήμα ΦΠΨ- Τομέας Ψυχολογίας.
- Τσιωτίπουλος, Χρ., (2000) *Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην απασχόληση*, Δ/ση Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΟΑΕΔ, Αθήνα.

- Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων Κύπρου, *Νέες μορφές εργασιακής παθολογίας*, ανακτήθηκε 04/08/2010 από <http://www.mlsi.gov.cy>
- Φακιολάς Νίκος, (2005) Οι προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης των ΑμεΑ σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού*, τομ. 74-75, Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Χαροκοπάκη Α., (2004) Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση στην αναζήτηση εργασίας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, τ.70-71, Δεκ. 2004, Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Fontana, D., Τερζίδης, Μ. (Μτφ). (1996). *Άγχος και η αντιμετώπισή του, τεχνικές καταπολέμησης του στρες*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Lazarus, R. S. & Folkman, S., (1984) *Stress, appraisal and the Coping Process*. New York: Springer Verlag
- Margaret W. Linn et. al., (1995), *Effects of Unemployment on Mental and Physical Health*: AJPH, Vol.75, No.5 pp.502-510
- Muller et. Al., (1996) Psychological impacts of long-term unemployment, sex differences and activity: a case study analysis, *Journal of applied Social Behavior*, Vol.3, No.1, pp.30-43.
- Turner R., (1995) Economic Context and the Health Effects of Unemployment, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.36, pp. 213-229.

#### Ιστοτόποι

- [www.archive.enet.gr](http://www.archive.enet.gr)
- [www.businessweek.com](http://www.businessweek.com)
- [www.career.teikoz.gr/sy](http://www.career.teikoz.gr/sy)
- [www.disabled.gr/lib/?p=7589](http://www.disabled.gr/lib/?p=7589)
- [www.dromostherapeia.gr](http://www.dromostherapeia.gr)
- [www.emprosnet.gr/opinions](http://www.emprosnet.gr/opinions)
- [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
- <http://pharmanews.gr/epistimonika/psixologia>
- [www.e-psychology.gr](http://www.e-psychology.gr)
- <http://e-psychology.gr/work-psychology/135-consequences-of-unemployment>
- [http://psychinfo.wordpress.com/2009/04/06/anxietysymptomwww.medlook.net/article.asp?item\\_id=2028](http://psychinfo.wordpress.com/2009/04/06/anxietysymptomwww.medlook.net/article.asp?item_id=2028)
- [www.psychic.gr/agchodis.htm](http://www.psychic.gr/agchodis.htm)
- <http://psychinfo.wordpress.com/2009/04/06/anxietysymptoms/>
- <http://www.prosarmogi.gr/prosarmogi-articles.html>
- [www.selftherapy.gr](http://www.selftherapy.gr)
- [www.tanea.gr](http://www.tanea.gr)

## ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, τ. 100, Οκτώβριος 2012-Δεκέμβριος 2012, σσ. 139-142

*Κ. Εμμανουηλίδου<sup>1</sup>, Μ. Μπαζιάκου<sup>2</sup>, Στ. Κιτσάκη<sup>3</sup>, Στ. Παργιανά<sup>4</sup>,  
Ε.Μαυρογεωργιάδης<sup>5</sup>, Ι. Παπανικολάου<sup>6</sup>, Β. Αμοιρίδης<sup>7</sup>, Μ. Σουμπάρα<sup>8</sup>,  
Α. Ταραρά<sup>9</sup>, Α.Πιπερτζή<sup>10</sup>*

### **ΘΕΡΙΝΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ: ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ ΠΕΣΥΠ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ\***

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται μια εθελοντική δράση που διαδραματίστηκε από τους αποφοίτους του προγράμματος ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ Θεσσαλονίκης μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Αφορμή στάθηκε αίτημα των εθελοντών συμμετεχόντων, που αφορούσε την ανάγκη τους για ευκαιρίες πρακτικής εξάσκησης των συμβουλευτικών τους δεξιοτήτων. Στόχος της συγκεκριμένης δράσης ήταν η πιλοτική εφαρμογή, κατά τη διάρκεια των θερινών μηνών, μιας ομαδικής συμβουλευτικής δραστηριότητας.

#### **Η Ανάγκη που Εντοπίστηκε**

Μετά το πέρας των θεωρητικών σπουδών και της συμπλήρωσης της πρακτικής των σπουδαστών του ΠΕΣΥΠ\* της ακαδημαϊκής χρονιάς 2010-11 προέκυψαν συζητήσεις σχετικά με τα κενά που παρατηρήθηκαν στις ανάγκες των σπουδαστών κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους. Εντοπίστηκαν λοιπόν πολλαπλές ανάγκες. Κατ' αρχήν κρίθηκε από πολλούς αποφοίτους ότι οι φορείς όπου γινόταν η πρακτική άσκηση συχνά δεν παρείχαν την ευκαιρία για συμμε-

1. Η Κ.Ε. είναι εκπαιδευτική-συμβουλευτική ψυχολόγος. Επικοινωνία: ΑΣΠΑΙΤΕ Θεσσαλονίκης, kalliope.emmanouilidou@gmail.com
2. Η Μ. Μπαζιάκου είναι Διευθύντρια στο 3ο Δ.Σ. Ευκαρπίας. Επικοινωνία: mpaziakou@gmail.com
3. Η Στ. Κιτσάκη είναι φιλόλογος. Επικοινωνία: skitsaki@yahoo.gr
4. Η Στ. Παργιανά είναι καθηγήτρια αισθητικής. Επικοινωνία: paryiana@yahoo.gr
5. Ο Ε. Μαυρογεωργιάδης είναι καθηγητής αγγλικών. Επικοινωνία: emavro@gmail.com
6. Ο Ι. Παπανικολάου είναι τεχνολόγος πολιτικός μηχανικός. Επικοινωνία: papnikgi@otenet.gr
7. Ο Β. Αμοιρίδης είναι Διευθυντής στο Δ.Σ. Βραστάμων Επικοινωνία: amiridisb@gmail.com
8. Η Μ. Σουμπάρα είναι ψυχολόγος. Επικοινωνία: malamatenia\_s@hotmail.com
9. Η Α. Ταραρά είναι κοινωνιολόγος. Επικοινωνία: mina\_tara@hotmail.com
10. Η Α. Πιπερτζή είναι φιλόλογος. Επικοινωνία: katerinapip@windowslive.com

\* Το Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ) είναι ένα εντατικό πρόγραμμα μετεκπαίδευσης που προσφέρεται από την Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ). Διαρκεί ένα ακαδημαϊκό έτος και καταρτίζει τους συμμετέχοντες σε αυτό σε βασικές γνώσεις και δεξιότητες που αφορούν την εφαρμογή της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού.

τοχή σε δράσεις συμβουλευτικής. Επιπρόσθετα, υπογραμμίστηκε ότι δεν είχε γίνει ποτέ εξάσκηση σε ομαδικές δραστηριότητες συμβουλευτικής -κάτι που θεωρήθηκε ιδιαίτερα χρήσιμο, καθώς πολλοί από τους αποφοίτους ήταν εκπαιδευτικοί που επιθυμούσαν να διεξάγουν δραστηριότητες στις τάξεις των μαθητών τους. Επίσης, αρκετοί σπουδαστές έδιναν έμφαση στην ανάγκη σχηματισμού μιας ομάδας επικοινωνίας για τη διαχείριση κατάστάσεων για τις οποίες το πρόγραμμα δεν είχε τη χρονική δυνατότητα να τους καταρτίσει. Πιο συγκεκριμένα, διατυπώθηκαν απόψεις ότι η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι έννοιες ρέουσες και ευέλικτες και ότι ο σύμβουλος χρειάζεται ολοένα και περισσότερο συναδέλφους με τους οποίους να μπορεί να συζητάει τρέχοντα θέματα που προκύπτουν, να ενημερώνεται για εξελίξεις και να ανταλλάξει ιδέες και απόψεις. Έτσι, σταδιακά δημιουργήθηκε μια ανάγκη ύπαρξης ενός «χώρου» μετεξέλιξης των σπουδαστών με την ολοκλήρωση του προγράμματος, κάτι το οποίο γινόταν ολοένα και πιο ευπρόσδεκτο από τους σπουδαστές, δεδομένης και της ποιότητας των κοινωνικών τους σχέσεων.

## Η Σύσταση της Ομάδας

Μετά από σχετικές συζητήσεις σχηματίστηκε ένας πυρήνας ενδιαφερομένων για την ανάληψη μιας πρωτοβουλίας που θα κάλυπτε τις ανάγκες που εντοπίστηκαν. Μια διδάσκουσα από το διδακτικό προσωπικό του προγράμματος ανέλαβε την πραγματοποίηση της πρωτοβουλίας και απηύθυνε έκκληση

στα μέλη της ομάδας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Στο κάλεσμα αυτό περιγράφηκαν οι ανάγκες και η πρόταση σύστασης μιας ομάδας συμβούλων που θα ολοκλήρωναν ένα σύνολο συναντήσεων κατά τη διάρκεια των θερινών μηνών, στις οποίες θα πραγματοποιούνταν ένα ιδιόμορφο είδος συμβουλευτικής πράξης. Οι βασικές προϋποθέσεις συμμετοχής ήταν η διαθεσιμότητα χρόνου, η χρήση ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας για τη διευκόλυνση αυτής, η συνέπεια και η διάθεση επαγγελματικής αυτοανάπτυξης. Η ανταπόκριση ήταν άμεση και οδήγησε στη δημιουργία μιας ομάδας απόμων.

## Η Αρχική Συνάντηση

Στην πρώτη συνάντηση αποφασίστηκε η δημιουργία μιας ομάδας ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (googlegroup), την οποία ανέλαβε μέλος της ομάδας. Εξηγήθηκε το σκεπτικό της δράσης και αποφασίστηκαν μέσα από συζήτηση τα σχετικά με τη μεθοδολογία των συναντήσεων. Πιο συγκεκριμένα, λήφθηκαν αποφάσεις για τη συχνότητα, τη διάρκεια, τη θεματολογία, τους σκοπούς και τον τρόπο διεξαγωγής των συναντήσεων: οι συναντήσεις θα διεξάγονταν ανά δεκαπενθήμερο· θα διεξάγονταν στο σύνολο επτά συναντήσεις· η διάρκεια της κάθε συνάντησης ορίστηκε στις 1,5-2 ώρες περίπου· το θέμα της κάθε συνάντησης θα προσδιοριζόταν είτε εκ των προτέρων είτε επιτόπου στη συνάντηση· η θεματολογία θα αφορούσε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, θέματα αυτοανάπτυξης που αφορούν την ολοκλήρωση του προγράμματος ΠΕΣΥΠ, γενικότερα θέματα αυτο-

ανάπτυξης· ελλείπει θεμάτων, θα χρησιμοποιούνταν πραγματικές ή φανταστικές μελέτες περιπτώσεων (case studies)· θα τηρούνταν πρακτικά των συναντήσεων· θα γινόταν συντονισμός-εποπτεία από τη διδάσκουσα με τρόπο μη κατευθυντικό.

Στην πρώτη αυτή συνάντηση ολοκληρώθηκε και τελειοποιήθηκε και το σκεπτικό της πιλοτικής δράσης· η διεξαγωγή ενός προαποφασισμένου αριθμού συναντήσεων αποφοίτων του προγράμματος ΠΕΣΥΠ, με σκοπό την ομαδική συμβουλευτική εργασία. Μια ομάδα συμβούλων θα ασκούσε ομαδική συμβουλευτική σε συγκεκριμένα θέματα, με τρόπο ημιδομημένο και μη καθοδηγητικό. Η πρωτοτυπία της ιδέας συνίστατο στην παρουσία πολλών συμβούλων και ενός συμβουλευόμενου, ως αντίστροφο της συνήθους ομαδικής συμβουλευτικής που διεξάγεται με πολλούς συμβουλευόμενους και ένα σύμβουλο. Σε ό,τι αφορά το συντονισμό, ανακοινώθηκε από τη συντονίστρια (πρώην διδάσκουσα των αποφοίτων) ότι θα γίνεται με τρόπο διακριτικό, μη καθοδηγητικό, προσωπικοκεντρικό και δημοκρατικό, η οποία θα παρενέβαινε σε περίπτωση κατάχρησης χρόνου ή ανάγκης συντονισμού (π.χ. σειρά ομιλίας ανάλογα με το ποιος ζητούσε το λόγο).

Αποφασίστηκαν επιπρόσθετα και βασικοί κανόνες (ground rules) της διεξαγωγής· να επιδεικνύεται σεβασμός στη διαφορετική άποψη, να τηρείται σειρά ομιλίας, να γίνεται ισοτιμία κατανομή χρόνου, να τηρείται χρονική συνέπεια στις συναντήσεις, να υπάρχει εμπιστευτικότητα για το περιεχόμενο των συναντήσεων, να μη γίνεται μη εποικοδομητική, αρνητική κριτική.

Τέλος, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή και έμφαση στη διαφορά ανάμεσα στη συμβουλευτική και την ψυχοθεραπευτική πράξη· αποφασίστηκε από κοινού η ομάδα να πραγματεύεται θέματα που άπτονται της συμβουλευτικής· εξ ορισμού αποκλείστηκαν εν τω προτέρω θέματα που αφορούν σοβαρές συναισθηματικές καταστάσεις, διαταραχές, προβλήματα σχέσεων κ.ο.κ.

Οι στόχοι της σύστασης της ομάδας και της διεξαγωγής των θερινών αυτών συνεδριών ήταν· η δημιουργία ενός «χώρου» προβληματισμού, επίλυσης προβλημάτων, λήψης αποφάσεων, παροχής πληροφοριών για θέματα τα οποία μπορεί να εξυπηρετήσει η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός· η πιλοτική δοκιμή ενός σχήματος συμβουλευτικής που θα κινούνταν ανάμεσα στα πλαίσια της ομαδικής συμβουλευτικής και της ομαδικής εποπτείας· ο τελικός αναστοχασμός και η διάχυση των συμπερασμάτων αυτής της πιλοτικής δράσης σε συνέδρια.

### **Οι Συναντήσεις- Ενδεικτικά Θέματα**

Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων συζητήθηκαν διάφορα θέματα, όπως για παράδειγμα:

- Τρόποι αναζήτησης εργασίας για μια άνεργη συμμετέχουσα φιλόλογο
- Ψυχοθεραπευτική κατάρτιση σε ειδικούς φορείς για αποφοίτους ψυχολογίας
- Υπηρεσιακά ζητήματα εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Προβλήματα που μπορεί να προκύπτουν στην έκδοση αδειών άσκησης επαγγέλματος για διάφορα επαγγέλματα π.χ. ψυχολόγου.

- Θέματα που αφορούν το ΠΕΣΥΠ και την αξία του πιστοποιητικού αποφοίτησης.

δεχομένως αποκόμισαν από την εμπειρία του εγχειρήματος και να διατυπώσουν τους προβληματισμούς τους.

Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν σε οφέλη επαγγελματικού, προσωπικού αλλά και διαπροσωπικού επιπέδου. Όσον αφορά στους προβληματισμούς τους εστίασαν την προσοχή τους στις δυσκολίες που προέκυπταν από το χώρο συνάντησης και τη διαχείριση του χρόνου.

### **Αξιολόγηση Συναντήσεων**

Μετά την ολοκλήρωση των συναντήσεων, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια ανοιχτού τύπου, για να αξιολογήσουν τα οφέλη που εν-



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, τ. 100, Οκτώβριος 2012-Δεκέμβριος 2012, σσ. 143-144

### 1. Τα νέα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

#### α. Διοργάνωση Διεθνούς Συνεδρίου

Η Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) διοργανώνει το Σάββατο 8 Δεκεμβρίου 2012 στην Αθήνα το Διεθνές Επιστημονικό της Συνέδριο με θέμα:

#### **Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση και Απασχόληση: Επαναπροσδιορισμός του περιεχομένου του θεσμού στο σύγχρονο οικονομικό, κοινωνικό και επιστημονικό γίγνεσθαι**

Οι βασικοί άξονες του συνεδρίου είναι:

1. Η καταλυτική παρουσία του θεσμού σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες
2. Ο ρόλος του θεσμού στη δυναμική σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση και τη διά βίου μάθηση
3. Ερευνητικές και πρακτικές εφαρμογές του θεσμού
4. Σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και πολιτικές για τη συμβουλευτική - επαγγελματικό προσανατολισμό

Η Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) καλεί τα μέλη και τους φίλους της, καθώς και όλους τους επιστήμονες συναφών τομέων να συμμετέχουν στο Διεθνές Συνέδριό της. Οι εισηγήσεις (στα ελληνικά ή αγγλικά) που θα εγκριθούν και θα ανακοινωθούν στο συνέδριο, θα δημοσιευθούν στο επιστημονικό περιοδικό της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* και, ειδικότερα οι αγγλόφωνες, σε αντίστοιχη ηλεκτρονική έκδοση του περιοδικού στην ιστοσελίδα [www.elesyp.gr](http://www.elesyp.gr)

#### β. Γενική Συνέλευση των μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Το Σάββατο 8 Δεκεμβρίου 2012 στην Αθήνα, κατά την ημέρα του Διεθνούς Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., θα πραγματοποιηθεί γενική συνέλευση των μελών (τακτικών και έκτακτων) καθώς και αρχαιρεσίες για την εκλογή του νέου Δ.Σ.

#### γ. Διακρατικό Συνέδριο Ελλάδας - Κύπρου με θέμα «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Οικονομική Κρίση».

Το Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Μαγνησίας σε συνεργασία με το Επιμελητήριο Μαγνησίας διοργάνωσαν την άνοιξη του 2012 το Διακρατικό Συνέδριο Ελλάδας - Κύπρου με θέμα «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Οικονομική Κρίση». Το Συνέδριο είχε ιδιαίτερη επιτυχία και αποτέλεσε ευκαιρία ανταλλαγής επιστημονικών απόψεων και ανάδειξης της σημασίας και της αξίας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μια οικονομική κρίση, φέρνοντας σε επαφή εμπειρογνώμονες και ειδικούς αναλυτές, αρμόδιους κυβερνητικούς παράγοντες και εκπροσώπους φορέων, που δραστηριοποιούνται στο χώρο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Πρόεδρος της Οργανωτικής Επιτροπής του Συνεδρίου ήταν το μέλος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., κα Αγγελική Καραμπατζάκη, Υπεύθυνη ΚΕ.ΣΥ.Π. Μαγνησίας

## 2. Βιβλία –Περιοδικά που λάβαμε:

α. Κατσανέβας Θεόδωρος: *Η απομυθοποίηση του Ευρώ*, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα, 2012

«Αν επιστρέψουμε στη δραχμή, θα γυρίσουμε στο Μεσαίωνα; Θα έχουμε φάρμακα, τρόφιμα, πρώτες ύλες, καύσιμα; Πώς θα πληρωθούν οι μισθοί και οι συντάξεις; Τι θα γίνει με τις καταθέσεις, με τα δάνεια στις τράπεζες, με τα διεθνή μας χρέη; Θα κερδοσκοπήσουν όσοι έβγαλαν τα χρήματά τους στο εξωτερικό; Θα μας αγοράσουν μισοτιμής οι ξένοι; Θα μας τσακίσει ο πληθωρισμός; Θα αποκοπούμε από τις αγορές και δε θα μας δανείζει κανείς; Θα βγούμε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και θα απομονωθούμε; Θα βρουν ευκαιρία γειτονικές χώρες να επιβουλευτούν την εδαφική μας ακεραιότητα; Θα χάσουμε τα προνόμια ενός ισχυρού νομίσματος όπως το ευρώ; Θα εκποιήσουμε τον εθνικό μας πλούτο, αφού έχουμε δεσμευτεί με συμβατικές υποχρεώσεις στους δανειστές μας; Θα καταστραφούν οι τράπεζες; Μπορούμε να αναδιαπραγματευτούμε το Μνημόνιο, παραμένοντας στο ευρώ; Υπάρχει ελπίδα για το μέλλον;

Αυτά και παρόμοιοι τύπου κρίσιμα ερωτήματα απαντώνται στο βιβλίο του καθηγητή Θεόδωρου Κατσανέβα, με γλώσσα κατανοητή, με επιστημονικά επιχειρήματα και οικονομικά στοιχεία.

β. Περιοδικό **ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ**, Τρίμηνη έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης «Νέα Παιδεία»

γ. Περιοδικό **Σύγχρονη Εκπαίδευση**, τριμηνιαία έκδοση εκπαιδευτικών θεμάτων με πλούσια και ενδιαφέρουσα σχετική αρθρογραφία (εκδότης: Α. Γιαννοπούλου, 210-8823762, [www.sygekp.gr](http://www.sygekp.gr))

δ. Περιοδικό **Κοινωνική Εργασία**, τ.106, Τριμηνιαία Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, του Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργιών Ελλάδος ([www.skle.gr](http://www.skle.gr))

ε. Περιοδικό **Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων**, τριμηνιαία επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων (συντονιστής έκδοσης: Γιάννης Φούφας, [www.special-edition.gr](http://www.special-edition.gr))

στ. Περιοδικό **Διοικητική Ενημέρωση**, Τριμηνιαία Επιθεώρηση Κοινωνικής Επιστήμης (Ειδική Εκδοτική, [www.special-edition.gr](http://www.special-edition.gr))

ζ. Περιοδικό **Αναδρομές**, Έκδοση της Εταιρείας Μελέτης της Ιστορίας της Αριστερής Νεολαίας (Υπεύθυνος έκδοσης: Θανάσης Καλαφάτης, e-mail.: [emian@ath.forthnet.gr](mailto:emian@ath.forthnet.gr))



ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.



ΕΚΔΟΣΕΙΣ  
ΠΛΑΤΩΝ  
www.esy.gr



1 105244 900839

ISSN 1105-2449

ΕΓ 83