

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: 19 Omirou str. Athens 154 51, HELLAS

Τεύχος 102, Οκτώβριος 2013-Δεκέμβριος 2013
Volume 102, October 2013-December 2013

Συντακτική Επιτροπή:

- Υπεύθυνος Έκδοσης: Ουρανία Καλούρη, καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, rankalouri@gmail.com
- Αναπληρωτές Υπεύθυνοι: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, ranosam2@otenet.gr, Σπύρος Κρίβας, Καθηγητής Παν/ου Πατρών, kriwas@upatras.gr
- Μέλη: Αρχ. Γαβριήλ, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, egavri@hotmail.com, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Ε.Π., fkatsamp@sch.gr, Θεόδωρος Κατσανέβας, Καθηγητής Παν/ου Πειραιά, kats@unipi.gr, Κοντσαύτη Μαρία, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, ccd@hol.gr, Μαστοράκη Έλενα, Σύμβουλος Ε.Π., hmastora@ath.forthnet.gr, Νίκος Φακιολάς, Δρ. Κοινωνιολογίας, fakio12@gmail.com.

Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στην κα. Ράνυ Καλούρη, Ομήρου 19, Αθήνα 154 51. Αυτή είναι και η επίσημη διεύθυνση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Δικτυακός Τόπος www.elesyp.gr

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Πρόεδρος: Ουρανία Καλούρη
Αντιπρόεδρος: Σπύρος Κρίβας
Γραμματέας: Αρχάγγελος Γαβριήλ
Ταμίας: Φωτεινή Κατσαμπούρη
Μέλος: Έλενα Μαστοράκη

Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού

Υπεύθυνοι Έκδοσης

Δημητρόπουλος Ευστάθιος, καθηγητής Α.Σ.Π.Α.Ι.Τ.Ε., 1986-1994

Σαμοΐλης Παναγιώτης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, 1995-2001

Κασσωτάκης Μιχάλης, καθηγητής Παν/ου Αθηνών, 2002-2013

το ΔΣ της ΕΛΕΣΥΠ τους ευχαριστεί θερμά και τους εύχεται καλή χρονιά! (Φθινόπωρο 2013)

Επιστημονική Επιτροπή

Van Esbroeck R., Prof Vrije Universiteit Brussel
Καλούρη Ουρανία, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ
Κασσωτάκης Μιχάλης, Καθηγητής Παν/ου Αθηνών
Κατσάνεβας Θεόδωρος, Καθηγητής Παν/ου Πειραιά
Κρίβας Σπύρος, Καθηγητής Παν/ου Πατρών
Μαλικιώση-Λοΐζου Μαρία, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών
Μελισσά-Χαλκιοπούλου Χρυσούλα, Καθηγήτρια ΤΕΙ Θεσσαλονίκης
Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Παν/ου Ιωαννίνων
Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών
Στογιαννίδου Αριάδνη, Καθηγήτρια Παν/ου Θεσσαλονίκης
Φαμιολάς 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 τεύχους 10 Ευρώ.
3. Συνδρομές (απευθείας από τις Εκδόσεις Πατάκη): Ετήσια (2013) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κλπ. 30 Ευρώ. Αποστέλλεται και ταχυδρομικά.

Copyright 2013: 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

Κεντρική Διάθεση: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΤΑΚΗ

ΕΜΜ. ΜΠΕΝΑΚΗ 16, 106 78 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 210.38.31.078
ΚΟΡΥΤΣΑΣ (ΤΕΡΜΑ ΠΟΝΤΟΥ - ΠΕΡΙΟΧΗ Β' ΚΤΕΟ), 570 09 ΚΑΛΟΧΩΡΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΗΛ.: 2310.70.63.54, 2310.70.67.15 - ΦΑΞ: 2310.70.63.55

Web site: <http://www.patakis.gr> • e-mail: info@patakis.gr, sales@patakis.gr

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

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

A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ – AN INTRODUCTORY WORD 5-6

B. ΚΡΙΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

1. *Ράνη Καλούρη*. «Η Σωτηρία της Κοινωνίας είναι Υποθεση Όλων των Μελών της...», σημείωσε ο Χρήστος Τζεκίνης 7
2. *Αρχάγγελος Γαβριήλ*. «Οι Μοιραίοι» 7-9
3. *Πάνος Σαμοΐλης*. «Η Συσπείρωση» 9-10
4. *Νίκος Φακιολάς*. «Ο Ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εθελοντική Εργασία» 10-11

Γ. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΡΘΡΑ-ΕΡΕΥΝΕΣ

1. *Δρ. Αργύρης Αργυρίου, Δέσποινα Ανδρεάδου, Δρ. Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα*. Τεχνικές Διαχείρισης και Συμβουλευτικής Παρέμβασης των Διευθυντών/τριών Σχολικών Μονάδων στη Διευθέτηση των Συγκρούσεων 13-25
2. *Κατερίνα Αργυροπούλου*. Η Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα Προϋπόθεση για μια Σταδιοδρομία με Νόημα 26-35
3. *Σοφία Βλαχάκη, Ανδρέας Μπρούζος, Στέφανος Βασιλόπουλος*. Η Σχέση Μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Τρόπων Λήψης Αποφάσεων 36-46
4. *Καραβία Σίσου*. Η Αυτοαντίληψη των Ιδιαίτερων Κοινωνικών Ομάδων στη Σύγχρονη Εποχή 47-58
5. *Γιώργος Κλεφτάρας, Ευαγγελία Ψαρρά*. Νόημα Ζωής: Παραγοντική Δομή Κλίμακας και Ψυχολογική Ευεξία 59-74
6. *Ιωάννης Κονιόρδος, Νίκος Δρόσος*. Ένταξη των Αλλοδαπών Γονέων στη Σχολική Κοινότητα: Η Εμπειρία του Ευρωπαϊκού Προγράμματος “Parents and Teachers: Partners in Intercultural Dialogue – PARTEA” 75-85

7. *Μάρθα Παπαδοπούλου, Ιωάννα Παπαβασιλείου-Αλεξίου. Η Μετάβαση από την Απασχόληση στη Συνταξιοδότηση: Η Πορεία και οι Ανάγκες για Συμβουλευτική Υποστήριξη* 86-101
8. *Δημήτριος Α. Σιδηρόπουλος. Επανα-προσανατολιστικά Διλήμματα Στελεχών Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε Φυλακισμένους: Η Περίπτωση ενός εξ Αποστάσεως Προγράμματος Επιμόρφωσης του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔ.ΕΚ.Ε)* 102-114

Γ. ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

1. *Κωνσταντίνος Παναγιώτης Κωστόπουλος. Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στην Εργασιακή και Εκπαιδευτική Επανένταξη Χρηστών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας. Η Περίπτωση του Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας* 115-118

Ε. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. Τα Νέα της ΕΛΕΣΥΠ 119-124
2. Βιβλία-Περιοδικά που λάβαμε 124-125

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 προβάλουμε και να υποστηρίξουμε ιδέες και προτάσεις που τον προάγουν και τον αναβαθμίζουν.

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

Τα κείμενα που δημοσιεύονται έχουν θεωρητικό, ερευνητικό, πρακτικό και ενημερωτικό χαρακτήρα και μπορούν να αναφέρονται τόσο στον ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο. Έτσι το περιοδικό καλύπτει και τα ενδιαφέροντα των ειδικών στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό και τις ανάγκες εκείνων που επιθυμούν να βρουν σ' αυτό στοιχεία πρακτικών εφαρμογών ή πληροφορίες για τις εξελίξεις που πραγματοποιούνται σε σχέση με το θεσμό της Συμβουλευτικής και 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. 102, Οκτώβριος 2013-Δεκέμβριος 2013, σσ. 7-12

«Η ΣΩΤΗΡΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΘΕΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ...», ΣΗΜΕΙΩΝΕ Ο ΧΡΗΣΤΟΣ ΤΖΕΚΙΝΗΣ

Το τεύχος 101 της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που περιλαμβάνει τις εισηγήσεις που πραγματοποιήθηκαν στο συνέδριο που διοργανώθηκε τον Δεκέμβρη του 2012 στο Πανεπιστήμιο του Πειραιά με θέμα: «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση: Επαναπροσδιορισμός του Περιεχομένου του Θεσμού στο Σύγχρονο Οικονομικό, Κοινωνικό και Επιστημονικό Γίγνεσθαι» αφιερώθηκε, μετά από απόφαση της γενικής συνέλευσης της ΕΛΕΣΥΠ, **στη μνήμη του καθηγητή Χρήστου Τζεκίνη.**

Εκ παραδρομής, η αφιέρωση δεν αναφέρθηκε στο εξώφυλλο του τεύχους, παρά μόνον στο εσωτερικό, στα αφιερώματα των Γιώργου Παπά και Νίκου Φακιολά, στις σελίδες 22-29.

Ράνη Καλούρη
Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

ΟΙ ΜΟΙΡΑΙΟΙ

*Δειλοί, μοιραίοι κι άβουλοι αντάμα
προσμένουμε, ίσως, κάποιο θάμα!
Κ. Βάρναλης*

Η δεινή οικονομική κρίση που μαστίζει τη χώρα μας έχει δυστυχώς πρωτόγνωρες για όλους συνέπειες. Άνθρωποι διαπιστώνουμε τον καταποντισμό μισθών, αμοιβών και συντάξεων, την ανεργία σε επαγγελματικούς κλάδους που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχοι, τη μετανάστευση όχι πλέον των λιγότερο μορφωμένων και ειδικευμένων εργαζομένων αλλά των καλύτερα καταρτισμένων και περισσότερο ικανών νέων επιστημόνων. Ο δημόσιος τομέας που άλλοτε ήταν περιζήτητος για την ασφάλεια που παρείχε στους υπαλλήλους του, άρχισε να μην είναι πια και τόσο επιθυμητός, λόγω των εξευτελιστικών αμοιβών που χορηγεί και εξαιτίας του, κατά το παρελθόν, αδιανόητου πλήγματος που δέχτηκε ο θεσμός της μονιμότητας. Η γενική εργασιακή ανασφάλεια έχει οδηγήσει στον περιορισμό και στην παρακμή των απεργιακών κινημάτων και στη συνακόλουθη απαξίωση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ο σκληρός ανταγωνισμός στους χώρους της δουλειάς επιτρέπει την αύξηση των ωρών εργασίας, συντελεί στην εξαφάνιση της αλληλεγγύης και συναδελφικότητας, οδηγεί στη μοναξιά, στο εργασιακό άγχος και την απελπισία.

Σαστισμένοι και απροετοίμαστοι γονείς, εκπαιδευτικοί, ψυχολόγοι, οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι, σύμβουλοι σταδιοδρομίας αρκούμαστε, στην καλύτερη των περιπτώσεων, σε διαπιστώσεις και αναλύσεις αλλά αισθανόμαστε άβουλοι και ανίκανοι να βοηθήσουμε ουσιαστικά τα παιδιά μας που ετοιμάζονται να ζήσουν σε ένα κόσμο τελείως διαφορετικό από αυτόν, στον οποίο εμείς ζήσαμε ως τα τώρα. Στη χειρότερη όμως περίπτωση, και αυτό δυστυχώς συμβαίνει ακόμη πολύ συχνά, διαπιστώνουμε ότι μεγάλος αριθμός νέων διαλέγει σπουδές και επαγγέλματα με κριτήρια λανθασμένα ή σε μεγάλο βαθμό ξεπερασμένα. Είναι π.χ. τραγικό να βλέπεις γονείς ικανοποιημένους και περήφανους, επειδή ο γιος ή η κόρη τους πέρασαν και με υψηλή βαθμολογία στις εισαγωγικές εξετάσεις σε κάποιο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Είναι μάλιστα διατεθειμένοι, παρά την οικονομική κρίση, να χρηματοδοτήσουν τις από άποψη επαγγελματικής αποκατάστασης άχρηστες σπουδές του παιδιού τους ακόμα και σε Πανεπιστήμια μακριά από την κατοικία τους. Έχεις την εντύπωση ότι οι άνθρωποι αυτοί εξακολουθούν να ζούν σε ένα περιβάλλον άγνοιας και μυθικής σύγχυσης, όπου το συναίσθημα συσκοτίζει τη λογική.

Και τέλος πάντων, θα μπορούσε κανένας να δικαιολογήσει τέτοια λάθη σε νέους και γονείς άπειρους και απληροφόρητους που τους παρασέρνει σε εσφαλμένες επιλογές ένα κάκιστο εκπαιδευτικό σύστημα. Είναι όμως απογοητευτικό να βλέπουμε συμβούλους, δασκάλους και καθηγητές να βολεύονται με τα καθιερωμένα, να κλείνουν τα μάτια μπρος στην πραγματικότητα και να μην επαναστατούν, απαιτώντας να υπάρξουν εδώ και τώρα ριζικές αλλαγές στη φιλοσοφία, στην ύλη και στις μεθόδους σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και φυσικά και στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ειδικά εδώ στην Ελλάδα είναι απαραίτητο να επιδείξουμε ρεαλισμό, αφήνοντας κατά μέρος τις ουτοπικές φαντασιώσεις που έχουν κρατήσει το αναλυτικό πρόγραμμα των σχολείων μας μακριά από την πραγματικότητα και καταργώντας ότι περιττό και ξεπερασμένο. Το παράδειγμα της Φινλανδίας θα μπορούσε να μας προσφέρει πολλές γόνιμες ιδέες.

Είναι απαραίτητη η σύνδεση των σπουδών με την αγορά εργασίας και η εισαγωγή φοιτητών στις καθαρά θεωρητικές σχολές θα έπρεπε ίσως να γίνεται χωρίς εισαγωγικές εξετάσεις. Καλό θα ήταν επίσης οι πανεπιστημιακές σπουδές να απομυθοποιηθούν και να μη λειτουργούν ως άλλοθι για τη συγκάλυψη της ανεργίας των νέων, οι οποίοι με την ανοχή των αμήχανων γονιών τους έχουν καταντήσει να “σπουδάζουν” επτά και δέκα έτη, σπαταλώντας τα καλύτερα και πιο δημιουργικά τους χρόνια σε καφετέριες και σε βόλτες. Είναι αμαρτία παιδιά που δε διαθέτουν όρεξη και ικανότητες για σπουδές να οδηγούνται μοιραία σε εκπαιδευτικούς μονόδρομους. Η οποιαδήποτε δουλειά σου προσφέρει πολύ περισσότερες εμπειρίες και ουσιαστικές γνώσεις από συχνά ανούσια πανεπιστημιακά μαθήματα, αποκομμένα πλήρως από την κοινωνική και επαγγελματική ζωή.

Σε αυτή την τόσο δύσκολη εποχή, ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα μπορούσε να ήταν πρωτοποριακός και ριζο-

σπαστικός, αν βεβαίως εξαρχής ο θεσμός είχε δώσει δείγματα τόλμης και ρεαλισμού. Αυστηρώς κατά το παρελθόν αντί ο ΣΕΠ να διεκδικήσει δυναμικά ρυθμιστικό ρόλο στο Σχολείο και να συνηγορήσει και να αγωνιστεί υπέρ όλων των προοδευτικών προτάσεων για ένα αναλυτικό πρόγραμμα ουσίας, βαθμιαία περιθωριοποιήθηκε και κατέληξε στη σημερινή νεκροφάνεια.

Και τελειώνοντας, ασφαλώς το ερώτημα είναι τι θα μπορούσαμε να κάνουμε τώρα. Κατά τη γνώμη μας, όχι και πολλά πράγματα, εφόσον οι εκάστοτε κυβερνήσεις δεν προχωρούν σε ουσιαστικές, ριζικές εκπαιδευτικές αλλαγές και αρκούνται σε τεχνικές τροπολογίες του εξεταστικού συστήματος, τις οποίες βαρύνουν βαρύνοντα μεταρρυθμίσεις και όσο οι εκπαιδευτικοί όλη την αγωνιστικότητά τους την εξαντλούν απλά και μόνο στην απόρριψη αυτών των ασήμαντων μεταβολών. Αν όμως γίνει κάποιο θάμα και επιτέλους αφυπνισθεί και ξεσηκωθεί ο εκπαιδευτικός κόσμος ζητώντας να ακολουθήσει η χώρα μας το παράδειγμα όχι μόνο πολλών χωρών της Δύσης αλλά και αρκετών της Άπω Ανατολής, που στηρίζαν την πρόδοό τους σε βαθιές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, θα μπορούσε ίσως τότε ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να αναλάβει και αυτός σημαντικές πρωτοβουλίες. Για την ώρα θα πρέπει να αποφεύγουμε τις ευκολίες και τις παγίδες και να απαιτούμε με όλες μας τις δυνάμεις από την Πολιτεία και από τον εκπαιδευτικό κόσμο αποφάσεις και αγώνα ουσίας.

Αρχάγγελος Γ. Γαβριήλ

Η ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ...*

Στην περίοδο που διανύουμε, ακούω πολλά σχετικά με τη συσπείρωση των κομμάτων λίγο πριν τις εκλογές. Σε συζητήσεις μεταξύ φίλων ή σε εκπομπές των μέσων μαζικής ενημέρωσης που αφορούν τις εκλογές, το ζήτημα της συσπείρωσης των ψηφοφόρων έρχεται συνεχώς στο προσκήνιο με ποσοστά και ανάλογο προβληματισμό.

Όσο κι αν φαίνεται παράξενο, στο μυαλό μου έρχεται συνειρμικά ή «συσπείρωση» των μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π! Πόσα, άραγε, από τα μέλη μας παρακολουθούν από κοντά τις δραστηριότητες της Εταιρείας; Πόσοι/σες πλαισιώνουν ομάδες μελών μας για τη διοργάνωση εκδηλώσεων ΣΕΠ σε σχολεία; Πόσοι/σες βοηθούν ενεργά στη διοργάνωση και διεξαγωγή των Συνεδρίων μας; Πόσοι/σες πλησιάζουν άτομα που ασχολούνται στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, για να ενημερώσουν σχετικά με τη λειτουργία της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και να τους εγγραφούν ως μέλη; Πόσοι/σες επικοινωνούν με μέλη του Δ.Σ. τη-

* Το σχόλιο του συναδέλφου και πρώην προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Παναγιώτη Σαμοΐλη δημοσιεύτηκε στο τεύχος 88-89, το φθινόπωρο του 2009. Επειδή σήμερα είναι πολύ περισσότερο επίκαιρο, μετά από άδεια του Παναγιώτη, το αναδημοσιεύουμε. Ρ. Κ., Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

λεφωνικά ή μέσω e-mail, για να σχολιάσουν γύρω από κάποιο ζήτημα ή να κάνουν μία πρόταση; Πόσοι/σες προβάλλουν ευρύτερα την Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, το τόσο αξιόλογο επιστημονικό περιοδικό μας; Πόσοι/σες αφιερώνουν ένα Σαββατοκύριακο το χρόνο, σταθερά, για να παρακολουθήσουν το συνέδριό μας; Πόσοι/σες, τέλος, είναι σταθερά συνεπείς με την ετήσια συνδρομή προς την εταιρεία;

Όπως οι περισσότεροι γνωρίζουμε, η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. είναι το μοναδικό επιστημονικό, μη κερδοσκοπικό σωματείο Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού στην Ελλάδα, με τόσων χρόνων ιστορία, τόσα μέλη, τόσα διακεκριμένα στελέχη και τέτοιας ποιότητας έργο στο χώρο Σ-Π. Το Συνέδριό μας κάθε χρόνο αποτελεί εξαιρετική ευκαιρία για εκείνους που ασχολούνται ενεργά με το θεσμό ή απλά ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα και να έρθουν σε επαφή με τους λειτουργούς του. Το Επιστημονικό περιοδικό μας θεωρείται πολύ υψηλού επιπέδου ακόμη και από «απαιτητικούς» Πανεπιστημιακούς. Όπως μου έχουν δηλώσει επανειλημμένα αρκετοί σπουδαστές Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού, αλλά και μεταπτυχιακοί, η Επιθεώρηση αποτέλεσε το βασικό εργαλείο τους για να ολοκληρώσουν τη διπλωματική τους εργασία.

Οι πλούσιες και πολύ ενδιαφέρουσες εμπειρίες μου από τη δεκατετραετή θητεία μου ως πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και γενικότερα από τη συμμετοχή μου επί εικοσιδύο έτη στο Συμβούλιο αυτό, με ωθούν να παρακαλέσω όλα τα μέλη μας να «συσπειρωθούν» δημιουργικά γύρω από τη διοίκηση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και να βοηθήσουν με στόχο:

- την ταχύτερη-αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση περισσότερων δραστηριοτήτων της Εταιρείας (Συνέδρια, ευρωπαϊκά προγράμματα, σεμινάρια κατάρτισης των μελών, έκδοση-προώθηση της Επιθεώρησης, συναντήσεις με μέλη)
- την ανταλλαγή προβληματισμών-απόψεων σε σχέση με το θεσμό Σ-Π.
- την αλληλογνωριμία και υποβοήθηση των νέων μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- τη συνεργασία με σχετικούς φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- γενικότερα, την προώθηση του θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα.

Η επιθυμία μου να μεγαλώσει, να δυναμώσει και να προχωρήσει δημιουργικά η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. εξακολουθεί να είναι πολύ έντονη μέσα μου. Είμαι βέβαιος για τη θετική σας ανταπόκριση.

Πάνος Σαμοΐλης

«Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Η οικονομική κρίση και η διεθνοποίηση των αγορών, οι αυξανόμενες κοινωνικές ανισότητες, η άνιση κατανομή του πλούτου, οι συνεχείς ιδιωτικοποιήσεις και η συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας οδηγούν σε αδυναμία ευπαθείς πληθυσμιακές ομάδες, ακόμα και αναπτυγμένων χωρών, να καλύψουν με επάρκεια βασικές, ανελαστικές τους ανάγκες.

Αναπτύσσονται σήμερα πολλές μορφές εθελοντικής εργασίας που αποτελούν συγχρόνως προθάλαμο κανονικής επαγγελματικής απασχόλησης και θα πρέπει να αντιμετωπιστούν από το θεσμό της Συ.Π με σοβαρότητα, ώστε η δραστηριότητα να γίνεται πιο αποτελεσματική στο χώρο του εθελοντισμού για να ανταποκριθεί επάξια στη μεγάλη ανάγκη υποστήριξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και, ακόμα, να προετοιμάσει κατάλληλα το άτομο για συναφή επαγγελματική δραστηριότητα.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στον εθελοντισμό κινείται σε διάφορα αλληλένδετα επίπεδα.

Επιδιώκει να κάνει κατανοητό ότι ο εθελοντισμός δεν υποκαθιστά το κράτος και τις κοινωνικές υπηρεσίες. Μπορεί να έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα κυρίως στην κοινωνική πολιτική. Οι εθελοντές θα πρέπει να γνωρίζουν τα όρια που θα κληθούν, ώστε να μην υπερβαίνουν το πεδίο αρμοδιότητάς τους, να μην ανταγωνίζονται άλλους φορείς στο ίδιο θεματικό πεδίο και να μην υπολείπονται της αναγκαίας δράσης τους.

Είναι χρήσιμο να βοηθήσει τον εθελοντή να εντοπίσει τους τομείς και τις δράσεις του εθελοντισμού που συμβαδίζουν με τα πραγματικά του ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες του, αφού πληροφορηθεί αυτές που πραγματοποιούνται. Εδώ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη Συ.Π.

Ο εθελοντής ενθαρρύνεται να πάρει πρωτοβουλίες για καλύτερη δια βίου ατομική, γνωστική και πρακτική, κατάρτιση στο αντικείμενο του εθελοντισμού που έχει αναλάβει και για τον χειρισμό της ιδιαιτερότητας διακριτών κοινωνικών ομάδων.

Μπορεί να υποδειχθεί και η οργάνωση νέων εθελοντικών δράσεων ανάλογα με τη διάθεση, τα ενδιαφέροντα του και τις νέες κοινωνικές ανάγκες.

Ο εθελοντής προετοιμάζεται κατάλληλα για να αποκτήσει πρόσθετες γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες που θα τον βοηθήσουν να περάσει αργότερα από τον εθελοντισμό στη συναφή, κανονική επαγγελματική απασχόληση.

Ο σύμβουλος Συ.Π. δεν είναι συνήθως προετοιμασμένος για τόσα νέα σύνθετα καθήκοντα και χρειάζεται και ο ίδιος καινούργιες δεξιότητες και γνώσεις που μπορούν να αποκτηθούν με αναθεώρηση των ειδικών μεταπτυχιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και με διαρκή δια βίου αυτομόρφωση.

Νίκος Φακιολάς

Δρ. κοινωνιολογίας, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Προσθήκες-Διορθώσεις τεύχους 100

Το άρθρο του G. Rott “Ψυχολογική Συμβουλευτική και προσωπική και ακαδημαϊκή ανάπτυξη φοιτητών” που δημοσιεύτηκε στο τ. 100, Οκτ-Δεκ. 2012, σ. 16-42, βασίστηκε στο Κεφ. Rott, G. (2008). Psychological counselling and students’ personal and educational development. In E. Froment, J. Kohler, L. Purser & L. Wilson (Eds), *Bologna Handbook – Making Bologna Work*“ (C 3.8-2, p. 1 – 24). Berlin, Stuttgart:Dr. Josef Raabe Verlag. Ευχαριστούμε τον εκδοτικό οίκο Josef Raabe Verlag για δικαίωμα μετάφρασης.

Διορθώσεις-παροράματα τεύχους 101

Συγγραφέας του άρθρου «Η εφαρμογή της συναισθηματικής αγωγής στην εκπαίδευση στην Ελλάδα» είναι η Δεΐα Αλεξίου (σ.8 και σ. 416)

Δρ. Αργύρης Αργυρίου, Δέσποινα Ανδρεάδου***

*Δρ. Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα****

**ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ
ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ
ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ**

Η παρούσα έρευνα διερευνά τους τύπους των συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Δυτικής Αττικής, τους τρόπους διαχείρισής τους από τους/τις Διευθυντές/τριες τους καθώς και το βαθμό που υιοθετούν χαρακτηριστικά και δεξιότητες συμβουλευτικής στη διευθέτησή τους. Η σύγκρουση μεταξύ δύο διδασκομένων και μεταξύ ενός διδάσκοντα και ενός διδασκόμενου, εμφανίζονται συχνότερα. Η τεχνική της συνεργασίας και η τεχνική του συμβιβασμού αναφέρθηκαν ως κυριότεροι τρόποι διευθέτησης μιας σύγκρουσης. Ο σεβασμός, η ενεργός ακρόαση και η επικοινωνία, χρησιμοποιήθηκαν για τη συμβουλευτική παρέμβαση στη διευθέτηση των συγκρούσεων. Διαφοροποιήσεις μεταξύ των Διευθυντών/τριών διαπιστώθηκαν σε σχέση με συγκεκριμένες παραμέτρους που εξετάστηκαν.

Λέξεις κλειδιά: συγκρούσεις, συμβουλευτική παρέμβαση, Διευθυντές/τριες σχολείων

Dr Argyris Argyriou, Despina Andreadou***

*Dr Anastasia Athanasoula-Reppa****

**MANAGEMENT TECHNIQUES AND COUNSELING INTERVENTION
BY SCHOOL HEADMASTERS IN SETTLING CONFLICTS**

The present work researches the types as well as the frequency of conflicts occurring in a school unit of Secondary Education, the ways chosen by the school Headmasters to regulate conflicts as well as the features and the advisory skills which they utilize to resolve them. The results revealed that the conflicts between two students as well as those among a teacher and a student appear quite often at the participants' schools. Problem solving and conciliatory techniques were reported as the main methods of settling a conflict. Respect, communication and active listening were used by the participants as the "tools" of their consulting intervention.

Keywords: conflicts, counseling intervention, headmasters, schools

*Ο Α.Α. είναι Διευθυντής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Δυτική Αττική. *Επικοινωνία:* Πάγου 23-25, 181-22 Κορυδαλλός, 210-4971047, arargyriou@sch.gr

**Η Δ.Α. είναι εκπαιδευτικός στο 2ο ΕΠΑΛ Αιγάλεω. *Επικοινωνία:* Βασιλικών 4, 121-37 Περιστέρι, 210-5061210, andreadou@rhodes.aegean.gr

***Η Α.Α.-Ρ. είναι Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο Κύπρου. *Επικοινωνία:* Δημητράκοπούλου 89, 117-41 Αθήνα, 210-9222985, areppa@yahoo.gr

A. Εισαγωγή

Η σύγκριση σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό εμφανίζεται, όταν δύο ή περισσότερα άτομα πρέπει να συνεργαστούν μεταξύ τους για τη λήψη κάποιας απόφασης, την ολοκλήρωση κάποιου έργου ή την επίλυση κάποιου προβλήματος (Stamatis, 1987). Το θέμα τόσο των συγκρούσεων στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς όσο και της διαχείρισής τους είναι μια σημαντική πτυχή της οργανωσιακής τους συμπεριφοράς και σχετίζεται με την αποτελεσματική λήψη των εκπαιδευτικών αποφάσεων και την αποδοτική τους λειτουργία (Hakvoort, 2010).

Κυρίαρχο ρόλο στη διαδικασία της σύγκρουσης, κατέχει η διεύθυνση του κάθε οργανισμού, η οποία αναλώνει σημαντικό μέρος του χρόνου της στη διαχείριση των συγκρούσεων. Ταυτόχρονα, ανάλογα με το ρόλο και τη στάση που θα κρατήσει απέναντι στη σύγκρουση ο/η Διευθυντής/τρια, κρίνεται η εξέλιξη της και η επίδραση της στον ίδιο τον εκπαιδευτικό οργανισμό (Munevver & Hacifazlioglu, 2004) που μπορεί να αποβεί καταστροφική ή εποικοδομητική. Δεν υπάρχει, όμως, μια κατάλληλη στρατηγική για την αντιμετώπιση όλων των ειδών σύγκρουσης και δε διαχειρίζονται, μία σύγκρουση όλοι με τον ίδιο τρόπο.

Τύποι Συγκρούσεων στους Εκπαιδευτικούς Οργανισμούς

Στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς συγκρούσεις μπορεί να εμφανιστούν μεταξύ εμπλεκόμενων τυπικά και άτυπα στην εκπαιδευτική διαδικασία (Imazai & Ohbuchi, 2002) και ταξινομούνται στις παρακάτω τρεις κατηγορίες:

- α) Διαπροσωπικές συγκρούσεις: δημιουργούνται όταν υπάρχει διάσταση μεταξύ ατόμων της ίδιας ομάδας, π.χ μεταξύ εκπαιδευτικών ενός συγκεκριμένου σχολείου (West, 2004)
- β) Διομαδικές συγκρούσεις: δημιουργούνται μεταξύ των ομάδων του εκπαιδευτικού οργανισμού, π.χ μεταξύ διδασκόντων και διδασκόμενων (Chen & Tjosvold, 2002; Rahim, Magner & Shapiro, 2000)
- γ) Συγκρούσεις μεταξύ ατόμων και ομάδων: δημιουργούνται μεταξύ ενός διδάσκοντος και του συλλόγου διδασκόντων ενός σχολείου ή μεταξύ ενός διδάσκοντος και του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων (Plocharczyk, 2007).

Στρατηγικές Προσέγγισης της Σύγκρουσης στους Εκπαιδευτικούς Οργανισμούς

Στη διαδικασία της σύγκρουσης ουσιαστικό ρόλο παίζει η διαπίστωση/αξιολόγηση των προθέσεων του κάθε μέλους της σύγκρουσης. Σε μια κατάσταση σύγκρουσης, μπορεί να δίνεται έμφαση στο βαθμό στον οποίο ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι πρόθυμο να συνεργαστεί με ένα άλλο συμβαλλόμενο μέρος αλλά να αγνοήσει έναν δεύτερο κρίσιμο παράγοντα, την επιθυμία του συμβαλλόμενου μέρους να ικανοποιήσει τις ανάγκες του. Έτσι, δύο κρίσιμες συμπεριφοριστικές διαστάσεις διαμορφώνουν τον τρόπο που κάποιος αντιλαμβάνεται τη σύγκρουση (Thomas, 1976): 1) συνεργατικότητα, που είναι η προσπάθεια να ικανοποιηθούν τα ενδιαφέροντα και του άλλου μέλους της σύγκρουσης, 2) αυτοπεποίθηση/ ασφάλεια, που είναι η προ-

σπάθεια να ικανοποιηθούν τα δικά του συμφέροντα. Ανάλογα με το πού προσανατολίζεται η συμπεριφορά του/της εκάστοτε Διευθυντή/τριας υπάρχουν πέντε δυνατές στρατηγικές προσέγγισης μιας οργανωσιακής σύγκρουσης που βρίσκουν εφαρμογή και στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς (Owens, 2001): ο ανταγωνισμός, η προσαρμογή, ο συμβιβασμός, η συνεργασία και η αποφυγή.

Συμβουλευτική Παρέμβαση στη Διευθέτηση των Συγκρούσεων στους Εκπαιδευτικούς Οργανισμούς

Η διεύθυνση της σχολικής μονάδας όταν αναμειγνύεται σε μία σύγκρουση συχνά πρέπει να υιοθετεί τον συμβουλευτικό της ρόλο για τη διευθέτηση προβλημάτων μεταξύ των μελών της, καθώς τα ίδια δεν μπορούν να τα επιλύσουν και να διαχειριστούν τη σύγκρουση που προκύπτει μόνοι τους. Ο/Η Διευθυντής/τρια χρειάζεται τη συμβουλευτική ως μέσο, μέθοδο και διαδικασία παρέμβασης με βάση την οποία προσεγγίζεται το άτομο ή/και η ομάδα ατόμων που συμμετέχουν σε μια σύγκρουση (Somech, 2008). Επιπρόσθετα, ο/η Διευθυντής/τρια, κάθε φορά που παρεμβαίνει συμβουλευτικά στη διαχείριση των διαφόρων τύπων συγκρούσεων που προκύπτουν στο σχολείο του/της, θα πρέπει να υιοθετεί μια σειρά από χαρακτηριστικά και να χρησιμοποιεί κατάλληλα μια σειρά από δεξιότητες συμβουλευτικής (Roloff, 2009). Τα χαρακτηριστικά είναι η αυθεντικότητα, ο σεβασμός, η εμπραθτική δυνατότητα και η δεξιότητα της επικοινωνίας. Αντίστοιχα, οι συμβουλευτικές δεξιότητες είναι η ενεργός ακρόαση, η ορθή αντίληψη, η χρήση

κατάλληλων ερωτήσεων, η διευκρίνιση και η αντανάκλαση συναισθημάτων.

Το χαρακτηριστικό της αυθεντικότητας αναφέρεται στην εικόνα ενός ατόμου που δρα ειλικρινά και εμπνέει εμπιστοσύνη στις ενέργειές του αλλά και στις σχέσεις και τη συνεργασία με τους άλλους. Ενός ατόμου που έχει ως κέντρο τον άνθρωπο, ενθαρρύνοντας και υποστηρίζοντας τις ηθικές αξίες (Terry, 1993 Duignan & Bhindi, 1995). Ο Sergiovanni (1996) κατέληξε ότι η πίστη στην αυθεντικότητα πρέπει να κατευθύνει τις ενέργειες των Διευθυντών/τριών.

Ο σεβασμός υποδηλώνει την αναγνώριση της μοναδικότητας σε κάθε άνθρωπο. Στην περίπτωση των Διευθυντών/τριών σχολικών μονάδων η έννοια του σεβασμού είναι σχεδόν ταυτόσημη με την πίστη τους στην ικανότητα και τον επαγγελματισμό των υφισταμένων τους (Corey, 1986).

Η εμπραθτική δυνατότητα ή ενσυναίσθηση ως ανθρώπινη ικανότητα είναι συνδεδεμένη με την αμοιβαία κατανόηση. Ο West-Burnham (1997) τονίζει ότι σε επίπεδο εκπαιδευτικής ηγεσίας, ο ηγέτης που χαρακτηρίζεται από ενσυναίσθηματική κατανόηση, πρέπει να έχει την ικανότητα να διακρίνει πώς εκτιμάται μια κατάσταση από ένα άλλο πρόσωπο.

Επικοινωνία σημαίνει πολύ περισσότερα από μια απλή ανταλλαγή λέξεων. Η ποιότητα της διαπροσωπικής επικοινωνίας ανάμεσα στον εκπαιδευτικό ηγέτη και τους συνεργάτες του είναι το κλειδί και της επιτυχημένης ηγεσίας ή συμβουλευτικής σχέσης αντίστοιχα. Οι Hargie, Tourish & Hargie (1994) σημειώνουν ότι η επιτυχής επι-

κοινωνία είναι σημαντικός παράγοντας της οργανωτικής επιτυχίας.

Η δεξιότητα της ενεργού ακρόασης επιδιώκει τη δημιουργία περιβάλλοντος αποδοχής και ενεργού ενδιαφέροντος από τον/την Διευθυντή/τρια, ώστε οι εμπλεκόμενοι στη σύγκρουση να αισθανθούν ότι στη συμβουλευτική σχέση χωρούν ολόκληροι χωρίς φιλοτράρισμα, χωρίς κριτική και ερμηνείες (Dimitropoulos, 1998).

Η υποβολή ερωτήσεων είναι μια σημαντική δραστηριότητα για τη συμβουλευτική παρέμβαση του Διευθυντή στη διαχείριση των συγκρούσεων, επειδή από το είδος των ερωτήσεων και από το ύψος του Διευθυντή εξαρτάται κατά ένα μεγάλο ποσοστό η επιτυχία για την προσπάθεια της συμβουλευτικής παρέμβασης (Dimitropoulos, 1998).

Στη δεξιότητα της διευκρίνισης περιλαμβάνονται η ενθάρρυνση, η παράφραση και η περίληψη. Μέσω αυτών ο Διευθυντής, κατά τη συμβουλευτική του παρέμβαση, προσπαθεί να διευκρινίζει όσα έχει ακούσει από τα εμπλεκόμενα μέλη στη σύγκρουση (Ivey, 1996 Dimitropoulos, 1998).

Αντανάκλαση συναισθημάτων είναι η δεξιότητα που χρησιμοποιεί ο Διευθυντής για να αντικατοπτρίσει και να αποδώσει τα συναισθηματικά στοιχεία που εισπράττει κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής του παρέμβασης από τους εμπλεκόμενους στη σύγκρουση.

Το θέμα της σχέσης φύλου και σύγκρουσης σε συσχετισμό με την παράμετρο της διοικητικής θέσης εξετάζουν αρκετοί ερευνητές, καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις σε διάφορους οργανισμούς. Το ζήτημα, εάν υπάρχουν διαφορές λόγω φύλου στην ικανότητα

αποτελεσματικής διαχείρισης μιας σύγκρουσης, ερευνάται όλο και περισσότερο (Powell, 1998). Κάποιοι ερευνητές έχουν εξετάσει εάν οι γυναίκες και οι άνδρες διευθυντές διαφέρουν ως προς τον προτιμητέο τρόπο αντιμετώπισης των συγκρούσεών τους (Yelsma & Brown, 1985). Βέβαια, όταν χρησιμοποιούνται οι διευθυντές ως υποκείμενα μελέτης, οι άνδρες και οι γυναίκες δεν είναι συνήθως ισοδύναμοι ως προς την ηλικία, την εκπαίδευση ή τη διευθυντική εμπειρία. Έτσι, οι διαφορές φύλου στον τρόπο αντιμετώπισης των συγκρούσεων, εάν υπάρχουν, τείνουν να εξαφανιστούν μόλις ελεγχθούν σε αυτούς τους άλλους παράγοντες (π.χ. ηλικία, εκπαίδευση, εμπειρία κλπ), (Chusmir & Mills, 1988). Συνεπώς, οι διευθυντές που είναι ισοδύναμοι, είτε άνδρες είναι είτε γυναίκες, δεν εμφανίζουν διαφορές στις αναφορές τους για τον τρόπο αντιμετώπισης των συγκρούσεων που προτιμούν (Shakley - Zabalak, 1981).

B. Η έρευνα

1. Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι τύποι των συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία της Δυτικής Αττικής, οι τρόποι διαχείρισής τους από τους/τις Διευθυντές/τριες τους καθώς και ο βαθμός που υιοθετούν χαρακτηριστικά και δεξιότητες συμβουλευτικής στη διευθέτηση των συγκρούσεων.

Οι ειδικότεροι στόχοι της έρευνάς μας απορρέουν από το γενικό σκοπό και είναι οι εξής:

- Ποιους τύπους συγκρούσεων αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές/τριες και σε ποιο βαθμό;

- Ποιους τρόπους διαχείρισης των συγκρούσεων χρησιμοποιούν οι Διευθυντές/τριες και σε ποιο βαθμό;
- Ποια χαρακτηριστικά και ποιες δεξιότητες συμβουλευτικής παρέμβασης εφαρμόζουν οι Διευθυντές/τριες στη διευθέτηση των συγκρούσεων και σε ποιο βαθμό;
- Διαφοροποιούνται οι τρόποι διαχείρισης των συγκρούσεων που χρησιμοποιούν Διευθυντές/τριες σε σχέση με τις μεταβλητές: φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, πρόσθετες σπουδές, εμπειρία σε διευθυντική θέση, επιμόρφωση στη διοίκηση σχολικών μονάδων και στη διαχείριση των συγκρούσεων και τύπο του σχολείου που διευθύνουν;
- Διαφοροποιούνται στα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες συμβουλευτικής παρέμβασης που εφαρμόζουν οι Διευθυντές/τριες στη διευθέτηση των συγκρούσεων σε σχέση με τις παραπάνω μεταβλητές;

2. Μεθοδολογία

2.1 Συλλογή Δεδομένων και το Δείγμα της Έρευνας

Για τη συλλογή των δεδομένων διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο σε όλους τους Διευθυντές/τριες των σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Δυτικής Αττικής. Η έρευνα ήταν τύπου επισκόπησης. Πριν την κυρίως έρευνα, προκειμένου να ελεγχθεί η σαφήνεια των ερωτήσεων, προηγήθηκε πιλοτική έρευνα στην οποία συμμετείχαν 11 Διευθυντές/τριες και Υποδιευθυντές/τριες. Με βάση τα αποτελέσματα της προκαταρκτικής έρευνας το ερωτηματολόγιο έλαβε την τελική του μορφή.

Διανεμήθηκαν 54 ερωτηματολόγια και συγκεντρώθηκαν 51 τα οποία αποτέλεσαν τα δεδομένα της έρευνας. Από τους 51 Διευθυντές/τριες που συμμετείχαν στην έρευνα οι 36 (70,6%) ήταν άντρες και οι 15 (29,4%) γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας τους ήταν 52 έτη. Οι 25 (49%) είχαν 22 με 28 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ 9 (17,7%) είχαν μεταπτυχιακές σπουδές. Οι 28 (54,9%) διηύθυναν Γυμνάσια και οι 46 (90,2%) σχολεία με περισσότερα από 8 τμήματα. Τέλος, 29 (56,6%) είχαν διευθυντική εμπειρία μικρότερη των 8 χρόνων.

Σε ό,τι αφορά την επιμόρφωση των συμμετεχόντων στη διοίκηση σχολείων, βρέθηκε ότι 20 (37,74%) είχαν επιμορφωθεί, ενώ 33 (62,26%) όχι. Αντίστοιχα, στη διαχείριση των συγκρούσεων στο σχολείο είχαν επιμορφωθεί 11 (20,75%), ενώ 42 (79,25%) όχι. Τέλος, από τους συμμετέχοντες, 27 (50,94%) διηύθυναν Γυμνάσια (αθλητικό, εσπερινό και γενικού τύπου), 15 (28,30%) Γενικά Λύκεια, 9 (16,98%) ΕΠΑ.Λ. και 2 (3,78%) ΕΠΑ.Σ.

2.2 Στατιστική Επεξεργασία των Δεδομένων

Ο γενικός προβληματισμός και οι ειδικοί στόχοι της έρευνας οδήγησαν στον προσδιορισμό των εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών. Ως εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις που αναφέρονται στους τύπους των συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία της Δυτικής Αττικής, τους τρόπους διευθέτησής τους από τους/τις Διευθυντές/τριες καθώς και στο βαθμό που υιοθετούν χαρακτηριστικά και δεξιότητες συμβου-

λευτικής στη διευθέτηση των συγκρούσεων. Ειδικότερα, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να τοποθετηθούν σε έντεκα ερωτήσεις που αφορούσαν αντίστοιχους τύπους συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία, επιλέγοντας μία δυνατότητα από την πεντάβαθμη κλίμακα Likert (1=Λιγότερο συχνά, 2=Λίγο συχνά, 3=Συχνά, 4=Πολύ συχνά, 5=Πάρα πολύ συχνά). Από αυτές τέσσερις (4) αφορούσαν τις διαπροσωπικές συγκρούσεις, τέσσερις (4) τις διαμαδικές και τρεις (3) τις συγκρούσεις μεταξύ ατόμων και ομάδων. Η αξιοπιστία των έντεκα προτάσεων ελέγχθηκε με το συντελεστή εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach. Ο έλεγχος έδειξε ότι ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι υψηλός $\alpha = ,728$.

Ως εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν, επίσης, πέντε ερωτήσεις που διερευνούν τους συχνότερους τρόπους που υιοθετούν οι Διευθυντές/τριες σχολείων για να διαχειριστούν τις συγκρούσεις που συμβαίνουν στον επαγγελματικό τους χώρο, επιλέγοντας μία δυνατότητα από την παραπάνω πεντάβαθμη κλίμακα Likert. Οι τρόποι που διερευνήθηκαν ήταν η αποφυγή, η προσαρμογή, ο συμβιβασμός, ο ανταγωνισμός και η συνεργασία. Οι ερωτήσεις αυτές βασίζονται στο ερωτηματολόγιο «Προσανατολισμού συγκρούσεων» των Everard & Morris (1996). Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για τις πέντε τελευταίες ερωτήσεις είναι υψηλός $\alpha = ,739$.

Τέλος, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε τέσσερις και επτά ερωτήσεις που αφορούσαν αντίστοιχα χαρακτηριστικά και δεξιότητες που χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική

παρέμβαση στη διαχείριση των συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία, επιλέγοντας μία δυνατότητα από την παραπάνω πεντάβαθμη κλίμακα Likert. Τα χαρακτηριστικά που ερευνήθηκαν ήταν η αυθεντικότητα, ο σεβασμός, η συναίσθηση-εμπαθητική δυνατότητα και η επικοινωνία, ενώ οι δεξιότητες ήταν η ενεργός ακρόαση, η ορθή σκέψη, η χρήση ερωτήσεων, η ενθάρρυνση, η παράφραση, η περίληψη και η αντανάκλαση συναισθημάτων. Η χρήση τους στο ερωτηματολόγιο έγινε με τις σημασίες που αναφέρονται στο θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας αυτής. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για τις πέντε τελευταίες ερωτήσεις είναι πολύ υψηλός $\alpha = ,873$.

Στο επόμενο βήμα οι ερωτήσεις που αναφέρονται στους τύπους των συγκρούσεων που εμφανίζονται στα σχολεία της Δυτικής Αττικής, τους τρόπους διευθέτησής τους από τους /τις Διευθυντές/τριες και στο βαθμό που υιοθετούν χαρακτηριστικά και δεξιότητες συμβουλευτικής στη διευθέτηση των συγκρούσεων συσχετίστηκαν με τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν το φύλο, τα χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση και σε διευθυντική θέση, ο τύπος του σχολείου που διευθύνουν.

Γ. Τα Αποτελέσματα της Έρευνας

1. Τύποι Συγκρούσεων στο Σχολείο

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τους τύπους των συγκρούσεων που αντιμετωπίζουν στα σχολεία που διευθύνουν παρουσιάζονται στο πινάκα 1.

Πίνακας 1: Μ.Ο και τυπικές αποκλίσεις για τους τύπους των συγκρούσεων

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	1	2	3	4	5
Μεταξύ Διδασκόντων	1,47	,696	64,15	24,53	11,32	-	-
Μεταξύ ενός Διδάσκοντα και ενός Διδασκόμενου	2,45	,932	18,87	28,30	41,51	11,32	-
Μεταξύ ενός Διδάσκοντα και ενός Γονέα	1,40	,599	66,04	28,30	5,66	-	-
Μεταξύ δύο Διδασκομένων	2,47	1,250	32,08	15,09	32,08	15,09	5,66
Μεταξύ ομάδων Διδασκόντων	1,25	,551	81,13	13,21	5,66	-	-
Μεταξύ Διδασκόντων και Γονέων	1,23	,423	77,36	22,64	-	-	-
Μεταξύ Διδασκόντων και Διδασκομένων	1,75	,853	49,06	28,30	20,75	1,89	-
Μεταξύ ομάδων Διδασκομένων	1,72	1,007	56,60	24,53	11,32	5,66	1,89
Μεταξύ ενός Διδάσκοντος και Συλλόγου Διδασκομένων	1,26	,486	75,47	22,64	1,89	-	-
Μεταξύ ενός Διδάσκοντος και Συλλόγου Γονέων	1,06	,233	94,34	5,66	-	-	-
Μεταξύ ενός Διδάσκοντος και των μαθητών ενός τμήματος ή μια ολόκληρης τάξης	1,83	,871	37,74	49,06	7,55	3,77	1,89

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: 1=Λιγότερο συχνά, 2=Λίγο συχνά, 3=Συχνά 4=Πολύ συχνά 5=Πάρα πολύ συχνά

Ερμηνεύοντας ποιοτικά τα στοιχεία του πίνακα μπορούμε να πούμε ότι οι συγκρούσεις που αντιμετωπίζουν συχνά έως πολύ συχνά τα υποκείμενα της έρευνας στα σχολεία τους είναι εκείνες μεταξύ ενός διδάσκοντα και ενός διδασκόμενου και μεταξύ δύο διδασκομένων. Αντίθετα οι συγκρούσεις που αντιμετωπίζουν λίγο έως λιγότερο συχνά είναι μεταξύ διδασκόντων και γονέων μαθητών και μεταξύ ενός διδάσκοντος και του συλλόγου γονέων.

2. Τρόποι Διαχείρισης των Συγκρούσεων

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τους τρόπους διαχείρισης των συγκρούσεων που αντιμετωπίζουν στα σχολεία που διευθύνουν παρουσιάζονται στο πίνακα 2.

Μια πρώτη εικόνα των απαντήσεων δείχνει ότι τα υποκείμενα της έρευνας υιοθετούν συχνά έως πολύ συχνά τις τεχνικές του συμβιβασμού και της συνεργασίας για να διαχειριστούν τις συ-

Πίνακας 2: Μ.Ο και τυπικές αποκλίσεις για τους τρόπους διαχείρισης των συγκρούσεων

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	1	2	3	4	5
Αποφυγή	1,58	1,027	66,04	20,76	5,66	3,77	3,77
Προσαρμογή	1,53	1,030	73,66	9,43	11,32	1,89	3,77
Συμβιβασμός	3,23	1,339	16,98	7,55	32,08	22,64	20,75
Ανταγωνισμός	2,21	1,291	43,40	18,87	15,09	18,87	3,77
Συνεργασία	4,11	1,031	3,77	1,89	18,87	30,19	45,28

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: 1=Λιγότερο συχνά, 2=Λίγο συχνά, 3=Συχνά 4=Πολύ συχνά 5=Πάρα πολύ συχνά

γκρούσεις που συμβαίνουν στον επαγγελματικό τους χώρο. Οι τεχνικές της αποφυγής, της προσαρμογής και του ανταγωνισμού υιοθετούνται λίγο έως λιγότερο συχνά από τα υποκείμενα της έρευνας.

3. Συμβουλευτική Παρέμβαση των Διευθυντών/τριών

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τα χαρακτηριστικά και

τις δεξιότητες που χρησιμοποιούν στη συμβουλευτική παρέμβαση για τη διευθέτηση μιας σύγκρουσης, παρουσιάζονται στον πίνακα 3.

Μια πρώτη εικόνα των απαντήσεων δείχνει ότι ο βαθμός που υιοθετούν χαρακτηριστικά συμβουλευτικής οι Διευθυντές/τριες κατά τη διευθέτηση των συγκρούσεων στα σχολεία τους είναι από πολύ συχνά έως πάρα πολύ συχνά για τα χαρακτηριστικά του σεβασμού, της επι-

Πίνακας 3: Μ.Ο και τυπικές αποκλίσεις για τέσσερα χαρακτηριστικά και επτά δεξιότητες συμβουλευτικής.

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	1	2	3	4	5
Αυθεντικότητα	4,19	1,001	3,77	1,89	13,21	33,96	47,17
Σεβασμός	4,45	,822	1,89	-	9,43	28,30	60,38
Ενσυναίσθηση	3,04	1,386	20,75	13,21	24,53	24,53	16,98
Επικοινωνία	4,23	,847	1,89	-	15,09	39,62	43,40
Ενεργός ακρόαση	4,21	,769	-	3,77	9,43	49,06	37,74
Ορθή αντίληψη	4,06	,818	-	1,89	24,53	39,62	33,96
Χρήση ερωτήσεων	3,94	,969	1,89	7,55	15,09	45,28	30,19
Ενθάρρυνση	3,70	1,153	5,66	7,55	28,30	28,30	30,19
Παράφραση	3,60	1,080	5,66	7,55	28,30	37,74	20,75
Περίληψη	3,77	1,031	5,66	3,71	20,75	47,17	22,64
Αντανάκλαση συναισθημάτων	3,32	1,173	7,55	16,98	28,30	30,19	16,98

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: 1=Λιγότερο συχνά, 2=Λίγο συχνά, 3=Συχνά 4=Πολύ συχνά 5=Πάρα πολύ συχνά

κοινωνίας και της αυθεντικότητας και από συχνά έως πολύ συχνά για το χαρακτηριστικό της ενσυναίσθησης. Ειδικότερα, οι Διευθυντές/τριες φάνηκε να υιοθετούν κατά τη διευθέτηση των συγκρούσεων ως επικρατέστερο το χαρακτηριστικό του σεβασμού προς τα άτομα που εμπλέκονται σε αυτές. Ακόμη, οι απαντήσεις των Διευθυντών/τριων δείχνουν ότι ο βαθμός που υιοθετούν δεξιότητες συμβουλευτικής κατά τη διευθέτηση των συγκρούσεων στα σχολεία τους είναι από πολύ συχνά έως πάρα πολύ συχνά για δεξιότητες όπως η ενεργός ακρόαση, η χρήση ερωτήσεων, η ορθή αντίληψη και η περιληψη και από συχνά έως πολύ συχνά για δεξιότητες όπως η ενθάρρυνση, η παράφραση και η ανταπόκριση συναισθήματος. Μάλιστα, οι Διευθυντές/τριες φάνηκε να χρησιμοποιούν περισσότερο τη δεξιότητα της ενεργού ακρόασης σε όσα έχουν να πουν σχετικά με τις συγκρούσεις στις οποίες τα άτομα εμπλέκονται.

4. Διαφοροποιήσεις σε Σχέση με Διάφορες Μεταβλητές

Για την ολοκλήρωση της έρευνας πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος των απαντήσεων των υποκειμένων της έρευνας για τους τρόπους διευθέτησης των συγκρούσεων και για τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που εφαρμόζουν κατά τη συμβουλευτική τους παρέμβαση στη διευθέτηση των συγκρούσεων σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, τις πρόσθετες σπουδές, την εμπειρία σε διευθυντική θέση, την επιμόρφωση στη διοίκηση σχολικών μονάδων και στη διαχείριση των συγκρούσεων και τον τύπο του σχολείου που διευθύνουν.

Στους πέντε τρόπους διευθέτησης των συγκρούσεων που ερευνήθηκαν, δεν παρατηρήθηκαν διαφοροποιήσεις για τις μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας, των πρόσθετων σπουδών και της επιμόρφωσης στη διοίκηση σχολικών μονάδων και στη διαχείριση των συγκρούσεων. Διαφοροποιήσεις παρατηρήθηκαν στις μεταβλητές των ετών υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, της εμπειρίας σε διευθυντική θέση και του τύπου του σχολείου. Συγκεκριμένα, για τη μεταβλητή των ετών υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, διαφοροποίηση παρατηρήθηκε στα υποκείμενα με 11-20 έτη και >30 ετών υπηρεσίας σε ότι αφορά τη συνεργασία. Επίσης, για τη μεταβλητή της εμπειρίας σε διευθυντική θέση, διαφοροποιήσεις παρατηρήθηκαν στα υποκείμενα με 6-10 και 11-15 έτη στη θέση σε ότι αφορά τον ανταγωνισμό και στα υποκείμενα με <5, 11-15 και >15 έτη στη θέση σε ότι αφορά τη συνεργασία. Τέλος, για τη μεταβλητή του τύπου του σχολείου, διαφοροποιήσεις παρατηρήθηκαν στα υποκείμενα που διευθύνουν Γυμνάσια και ΕΠΑΣ σε ότι αφορά την αποφυγή, στα υποκείμενα που διευθύνουν ΕΠΑΛ και όλους τους άλλους τύπους σχολείων σε ότι αφορά τον συμβιβασμό και στα υποκείμενα που διευθύνουν ΕΠΑΣ, Γυμνάσιο και Γενικό Λύκειο σε ότι αφορά τον ανταγωνισμό.

Επίσης, διαφοροποίηση παρατηρήθηκε στις δεξιότητες της ενθάρρυνσης και της παράφρασης που υιοθετούν όσα υποκείμενα της έρευνας κατέχουν διδακτορικό ή και μεταπτυχιακό δίπλωμα. Επίσης, στην παράμετρο επιμόρφωση στη διοίκηση και στη διαχείριση συγκρούσεων διαφοροποίηση παρατηρήθηκε αντίστοιχα στις δεξιό-

τητες της περιληψης και της παραφρασ-
σης. Τέλος, στην παράμετρο τύπος σχο-
λείου που διεύθυναν τα υποκείμενα της
έρευνας, διαφοροποίηση παρατηρή-
θηκε στο χαρακτηριστικό της επικοι-
νωνίας και στις δεξιότητες της ενεργού
ακρόασης και της ενθάρρυνσης
καθώς και στη δεξιότητα του σεβασμού
των υποκειμένων που διεύθυναν Γε-
νικά Λύκεια και ΕΠΑΣ.

5. Τελικές Επισημάνσεις

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, τα
αποτελέσματα έδειξαν ότι από τους
έντεκα τύπους συγκρούσεων δύο αντι-
μετωπίζουν συχνά ως πολύ συχνά οι Δι-
ευθυντές/τριες, τη σύγκρουση μεταξύ
δύο διδασκομένων και τη σύγκρουση
μεταξύ ενός διδάσκοντα και ενός διδα-
σκόμενου. Πρόκειται για μορφές σύ-
γκρουσης που κατατάσσονται στις κα-
τηγορίες των διαπροσωπικών συγ-
κρούσεων (Athanasoula-Reppa, 2008-
Saitis, 2002). Η συχνότητα παρουσία-
σής τους είναι υψηλή σε σχέση με άλ-
λους τύπους που εμφανίζονται λιγότερο
συχνά ή συχνά. Στο ίδιο συμπέρασμα
κατέληξαν οι Okotoni και Okotoni
(2003) μετά από έρευνα σε σχολεία δευ-
τεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Νιγηρία,
διαπιστώνοντας ότι το 1/3 των συ-
γκρούσεων είναι διαπροσωπικές.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα,
τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τις
πέντε τεχνικές διευθέτησης των συ-
γκρούσεων, δύο επιλέγουν συχνά ως
πολύ συχνά τα υποκείμενα της έρευ-
νας, την τεχνική της συνεργασίας και
την τεχνική του συμβιβασμού. Οι δύο
τεχνικές στηρίζονται στην επιδίωξη
ικανοποίησης και των δύο πλευρών σε
πλαίσιο ανταλλαγής και συνεργασίας
μεταξύ τους για το κοινό καλό (Ever-

ard & Morris, 1996). Η συχνότητα με
την οποία εμφανίζονται είναι πολύ ως
πάρα πολύ υψηλή σε σχέση με τις υπό-
λοιπες τρεις τεχνικές που ερευνηθή-
καν. Σε σχετική έρευνα οι Chen και
Tjosvold (2002), κατέληξαν στο συ-
μπέρασμα ότι μία από τις τρεις επι-
κρατέστερες τεχνικές διευθέτησης των
συγκρούσεων που χρησιμοποιούνται
στην εκπαίδευση είναι ο συμβιβασμός.
Κατά τον Lukasavich (1994) οι διευθυ-
ντές/τριες πρέπει να χρησιμοποιούν
την τεχνική του συμβιβασμού παίζο-
ντας το ρόλο του μεσολαβητή μεταξύ
των συγκρουόμενων πλευρών.

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, τα
αποτελέσματα μας έδειξαν ότι ο σεβα-
σμός, η επικοινωνία και η αυθεντικό-
τητα είναι τρία χαρακτηριστικά που
χρησιμοποιούν περισσότερο οι Διευ-
θυντές/τριες των σχολείων της Δυτικής
Αττικής όταν παρεμβαίνουν συμβου-
λευτικά στη διαχείριση μιας σύγκρου-
σης. Ο σεβασμός υποδηλώνει την ανα-
γνώριση της μοναδικότητας κάθε
ανθρώπου, η επικοινωνία είναι το θε-
μέλιο για όλες τις ανθρώπινες σχέσεις
και η αυθεντικότητα λειτουργεί ως κα-
ταλύτης στη συμβουλευτική σχέση
του/της Διευθυντή/τριας με τους συ-
γκρουόμενους. Ακόμη, τα αποτελέ-
σματα μας έδειξαν ότι η ενεργός ακρό-
αση, η χρήση ερωτήσεων, η ορθή
αντίληψη και η περιληψη είναι οι τέσ-
σερις δεξιότητες που χρησιμοποιούν
περισσότερο οι Διευθυντές/τριες των
σχολείων της Δυτικής Αττικής όταν πα-
ρεμβαίνουν συμβουλευτικά στη δια-
χείριση μιας σύγκρουσης. Η ενεργός
ακρόαση βοηθά τους εμπλεκόμενους
στη σύγκρουση να ξεκαθαρίσουν τα
γεγονότα και τα συναισθήματα που
τους δημιουργεί αυτή, η χρήση ερω-

τήσεων οδηγεί σε λεπτομερειακές αναλύσεις και διευκρινήσεις, η ορθή αντίληψη εξασφαλίζει αντικειμενικότητα και ακρίβεια στο γεγονός της σύγκρουσης ενώ η περιληψή ανακεφαλαιώνει, συμπύκνωση και αποκρυσταλλώνει όσα έχουν λεχθεί στη διάρκεια της παρέμβασης. Όπως έδειξε έρευνα του ο Ivano (2011), η επικοινωνία και η εκπαίδευση στη διαχείριση των συγκρούσεων είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική διαχείρισή τους από τους διευθυντές σχολείων.

Στο τέταρτο και πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, τα αποτελέσματα μας έδειξαν ότι το φύλο και η ηλικία δεν αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης στις τεχνικές διαχείρισης, στα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες συμβουλευτικής παρέμβασης που υιοθετούν τα υποκείμενα της έρευνας για να διευθετήσουν τις συγκρούσεις στο σχολείο τους. Διαφοροποιήσεις παρατηρήθηκαν στις μεταβλητές των ετών υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, της εμπειρίας σε διευθυντική θέση, του τύπου του σχολείου, των πρόσθετων σπουδών και της επιμόρφωσης στη διοίκηση σχολείου και στη διαχείριση των συγκρούσεων. Έρευνα των Ruble και Schneer (1994) έδειξε ότι υπάρχει

διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων στις τεχνικές διαχείρισης και άλλη των Henkin, Cistone και Dee (2000), ότι τα χρόνια υπηρεσίας δεν αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης στις τεχνικές διαχείρισης.

Οι βάσεις της συμβουλευτικής παρέμβασης βρίσκονται στην αποδοχή της μοναδικότητας του ατόμου, στη δημιουργία περιβάλλοντος αποδοχής (Mura, Bonsignore & Diamantini, 2010) και στην ευαισθησία στα συναισθήματα και τις αντιλήψεις του (West-Burnham, 1997), οποιασδήποτε εθνικότητας ή φυλετικής ή θρησκευτικής προέλευσης μπορεί να είναι αυτό (Kaushal & Kwantes, 2006 Κοκ, 2010). Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση φάνηκε ότι αντίστοιχες έρευνες έχουν γίνει σε περιορισμένο βαθμό και κυρίως στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προσφέρουν ασφαλή συμπεράσματα για την περιοχή της Δυτικής Αττικής όχι όμως και για το σύνολο των Διευθυντών σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας. Έτσι, μπορούμε να πούμε ότι η παρούσα έρευνα αποτελεί πηγή πληροφοριών για το θέμα και αφορμή για την διεξαγωγή αντίστοιχων ερευνών σε όλη τη χώρα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Athanasoula – Reppa, A. (2008). *Educational. Management & Organizational Behaviour. The Pedagogics of School Administration/Management*. Athens: Hellen.
- Chen, G. & Tjosvold, D. (2002). "Conflict Management and Team Effectiveness in China: The Mediating Role of Justice", *Asia Pacific Journal of Management*, 19, 557–572.
- Chusmir, L. H., & Mills, J. (1988). Resolution of conflict: Managerial gender differences. *A paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA.*
- Corey, G. (1986). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Brooks/Cole Publishing Company
- Dimitropoulos, E. (1998). *Counseling and Counseling Psychology*. Athens: Grigoris.

- Duignan, P. & N. Bhindi (1995). Leadership for a New Century. *Educational Management and Administration*, 25 (1): 117-132.
- Everard, K. & Morris, G. (1996). *Effective School Management*, 3rd edition. London: Paul Chapman.
- Hargie, C., Tourish, D. & Hargie, O. (1994). Managers communicating: An investigation of Core Situations and Difficulties within Educational Organizations. *International Journal of Educational Management*, 8 (6), p. 23-8
- Hakvoort, I. (2010). "The conflict pyramid: a holistic approach to structuring conflict resolution in schools", *Journal of Peace Education*, 7: 2, 157-169.
- Henkin, A. B., Cistone, P.J. & Dee, J.R. (2000). "Conflict management strategies of principles in site-based managed schools", *Journal of Educational Administration*, 38(2), 142-158.
- Imazai, K & Ohbuchi, K. (2002). Conflict resolution and procedural fairness in Japanese work organizations. *Japanese Psychological Research*, Vol. 44 No.2, pp.107-12.
- Iraivo A.M. (2011). Conflict Management in Kenyan Secondary Schools. *KCA Journal of Business Management*, Vol. 3 No 2, pp. 48-56.
- Ivey, A. E. (1996). *Developmental Therapy. Theory into practice*. San Francisco: Jossey Bass.
- Kaushal, R. & C. Kwantes (2006). The role of culture and personality in choice of conflict management strategy. *International Journal of Intercultural Relations* 30 (5): 579-603.
- Koc, E. (2010). Services and conflict management: Cultural and European integration perspectives *International Journal of Intercultural Relations* 34 (1): 88-96.
- Lukasavich, P.A. (1994). "Organizational Structure, Conflict Resolution Behavior, and Organizational Commitment, as Perceived by High School Teachers and Principals", *Dissertation Abstracts International*, 54(7): 2411-A.
- Munevver, O. C. & Hacifazlioglu, O. (2004). Conflict Management Styles: A comparative Study of University Academics and High School Teachers. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge 2004,5(1/2), p.325-332.
- Mura, G., Bonsignore, V. & Diamantini, D. (2010). Conflict management among secondary school students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2 (2): 2402-2408.
- Okotoni O. & Okotoni A. (2003). *Conflict Management in Secondary Schools in Osun State, Nigeria. Nordic Journal of African Studies*, 12(1): 23-38.
- Owens, R. (2001). *Organizational behavior in Education*, Allyn and Bacon A Pearson Education Company. P.C.P, 1998
- Plocharczyk, L. (2007). On Organizational Conflict: Reaping the Benefits of Effective Conflict Management. *Journal of Access Services*, 4: 1, 85 120.
- Powell, G. N. (1998). *Women and men in management*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Rahim, M., Magner, N., & Shapiro, D. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors? What justice perceptions, precisely? *The International Journal of Conflict Management*, 11, p. 9-31.
- Roloff, M. (2009). Links between Conflict Management Research and Practice. *Journal of Applied Communication Research*, 37(4): 339-348.
- Ruble, T. L. & Schneer, J. A. (1994). "Gender differences in conflict-handling styles: Less than meets the eye?", *in* A. Taylor & J. B. Miller (Eds.), *Conflict and gender*. Cresskill, NJ: Hampton Press, 155-167.
- Saitis, H. (2002). *The role of Headmaster in Contemporary school. From Theory to Practice*, 2nd edition. Athens.

- Sergiovanni, T. J. (1996). *Leadership for the schoolhouse: How is it different? Why is it important?* Jossey – Bass Publishers
- Shakley-Zalabak, P. (1981). The effects of sex differences on the preference for utilization of conflict styles of managers in a work setting: An exploratory study. *Public Personnel Management Journal*, 10, 289-295.
- Somech, A. (2008). Managing Conflict in School Teams: The Impact of Task and Goal interdependence on Conflict Management and Team Effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 44 (3): 359-390.
- Stamatis, D. H. (1987). Conflict: You 've got to be positive. *Personne*, December, 1987, 47-50. Αναδημοσιευμένο στο J. W. Newstrom & K. Davis (Eds) (1989) *Organizational behavior*. New York: McGraw - Hill
- Terry, R. (1993). *Authentic leadership*. San Francisco: Jossey – Bas
- Thomas, K.W. (1976). Conflict and Conflict management. In M.D. Dunnette (ed.), *Handbook in industrial and organizational psychology*, 889-935. Chicago: Rand McNally.
- West-Burnham, J. (1997). *Managing Quality in schools*. Pearson Professional Ltd
- West, M. A. (2004). *Effective Teamwork: practical lessons from organizational research*. UK: BPS Blackwell.
- Yelsma, P. & Brown, C. T. (1985). Gender roles, biological sex, and predisposition to conflict management. *Sex Roles*, 12, 731-747.

*Κατερίνα Αργυροπούλου**

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ
ΓΙΑ ΜΙΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΜΕ ΝΟΗΜΑ**

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στη μελέτη της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Αρχικά, ορίζεται η έννοια και σχολιάζεται το περιεχόμενο της. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια, αυτοτελοποίηση και βαθμός δέσμευσης), οι οποίες αντιπροσωπεύουν στάσεις, πεποιθήσεις, ικανότητες και συμπεριφορές που θεωρούνται απαραίτητες για την αποτελεσματική διαχείριση των μεταβάσεων και των αλλαγών στη σταδιοδρομία του ατόμου. Τέλος, γίνεται αναφορά στην ανάπτυξη προγραμματίων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας που βοηθούν το άτομο να διαχειριστεί με ευελιξία, θετική σκέψη και δημιουργικό τρόπο τις μεταβάσεις στην επαγγελματική του ζωή και να σχεδιάσει τη σταδιοδρομία του με διαφορετικό τρόπο από το παραδοσιακό πρότυπο. **Λέξεις-κλειδιά:** επαγγελματική προσαρμοστικότητα, δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, μετάβαση, διαστάσεις επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, ανάπτυξη προγραμματίων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.

*Katerina Argyropoulou**

**CAREER ADAPTABILITY AS A PRE-CONDITION
OF A MEANINGFUL CAREER**

The present study is concentrated on the research of career adaptability. Initially, the concept of career adaptability is defined and its content is being commented upon. Then, the career adaptability dimensions are being presented (concern, control, curiosity, confidence, commitment), which represent attitudes, beliefs, skills and adjustment behaviors necessary for the effective management of the transitions and changes in career of an individual. In the end, reference is made to the development of the careers' adaptability programs, which may assist an individual to manage the transitions in his/her, professional life with positive thinking and in a flexible and creative way and plan his/her career in a different way than the traditional pattern.

Key words: career adaptability, career adaptability skills, dimensions of career adaptability, career transition, development of career adaptability's programs.

* Η Κ.Α. είναι Διδάκτορας Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τμήματος Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών, Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Κ.Ε.Α.Ε.Σ), Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών. *Επικοινωνία:* 210- 9408133, Email: kargirop@otenet.gr.

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη πραγματικότητα, επηρεάζουν με απρόβλεπτο τρόπο τη σταδιοδρομία του ατόμου. Οι στόχοι, οι ευκαιρίες, οι επιλογές και οι προοπτικές επαναπροσδιορίζονται διαρκώς σε κάθε επίπεδο της καθημερινής ζωής, ενώ παράλληλα, αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η σημασία των «προσόντων» πέραν εκείνων που απαιτούνται πλέον στο βιογραφικό σημείωμα. Η σταδιοδρομία αποδίδεται με τους όρους «απρόβλεπτη», «πολύπλευρη», «ασταθής», «κυκλική» και «μεταβατική» (Heaghe, 2010). Κάτω από τις νέες συνθήκες οικονομικής κρίσης και κοινωνικής αστάθειας η απόκτηση βασικών γνώσεων και ικανοτήτων θεωρείται αναγκαία, ωστόσο, για να κάνει κανείς σχέδια για το μέλλον, να αντιληφθεί την προοπτική μιας δεύτερης ή μιας τρίτης σταδιοδρομίας, να εξελιχθεί ή ακόμη, να αναπτυχθεί χρειάζεται να διαθέτει ένα πλέγμα πολύπλευρων δεξιοτήτων (Nathan & Hill, 2006). Οι δεξιότητες αυτές θεωρούνται σημαντικά «εφόδια» στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου προκειμένου το άτομο να διαχειριστεί τις περίπλοκες μεταβάσεις που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο κόσμο της εργασίας, να διερευνήσει πιθανές ευκαιρίες και προσωπικές δυνατότητες, να ενδυναμώσει την προσωπική του επάρκεια και να αναζητήσει έναν εργασιακό τρόπο ζωής πολύ διαφορετικό από το παραδοσιακό πρότυπο.

Είναι γεγονός, ότι οι ταχύτερες αλλαγές ασκούν ακραίες πιέσεις, όχι μόνο στα άτομα που προσπαθούν να

κινηθούν προς και μέσω των αγορών εργασίας, αλλά και σε εκείνους που παρέχουν υποστήριξη για αυτές τις μεταβολές. Αναφύεται, λοιπόν, το ερώτημα «πώς οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να διαχειριστούν τις νέες συνθήκες και να στηρίξουν το άτομο να σχεδιάσει τη σταδιοδρομία του σε μια αγορά εργασίας που υφίσταται διαρκείς αλλαγές και ανακατατάξεις, χωρίς να χάσει την αίσθηση του εαυτού και της κοινωνικής του ταυτότητας;». Σε αυτή τη σύνθετη ανάπτυξη σταδιοδρομίας ο επαγγελματικός σύμβουλος καλείται να ενθαρρύνει το άτομο να δώσει προσωπικό νόημα στη σταδιοδρομία του αναπτύσσοντας μια ενισχυμένη αίσθηση ταυτότητας και ουσιαστική επαγγελματική δράση (Young & Collin, 2004). Θετικά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν μέσω της υιοθέτησης κατάλληλων παρεμβάσεων που οδηγούν από τη διερεύνηση των περιστασιακών επιλογών στην αναζήτηση του σχεδιασμού ζωής, από τη συνειδητοποίηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στη διαμόρφωση της ταυτότητας και από την αναγνώριση των γεγονότων στην αξιολόγηση προοπτικών. Όλα τα παραπάνω προκάλεσαν την ανάδυση της έννοιας της *επαγγελματικής προσαρμοστικότητας* ως το «κλειδί» για την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών συνθηκών (Savickas, 2013).

Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα: Πώς Αναδύθηκε η Έννοια

Η *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* (career adaptability) θεωρείται όλο και περισσότερο ως μια πολυδιά-

στατη έννοια που σχετίζεται με τη μεταβλητή ικανότητα των ατόμων να διαπραγματευτούν με επιτυχία τις μεταβάσεις (Savickas, 2013). Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αναδιαμορφώνεται από τη μετανεωτερική θεωρία του Savickas, στο πλαίσιο του μοντέλου που ανέπτυξε για τον Σχεδιασμό Ζωής και προτείνεται σε αντικατάσταση του όρου επαγγελματική ωριμότητα που είχε προταθεί πριν τρεις δεκαετίες (Super & Knasel, 1981). Κατά τον Savickas (2009) η επαγγελματική προσαρμοστικότητα περιγράφει την *ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση εαυτού και περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα*. Σε παρόμοιο πλαίσιο οι Rottinghaus, Day και Borgen (2005) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εκφράζει την αντιλαμβανόμενη ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον με νέα επαγγελματικά καθήκοντα, καθώς και να μπορέσει να ανακτήσει τις δυνάμεις του, όταν απρόβλεπτα γεγονότα μεταβάλλουν τα σχέδια της σταδιοδρομίας του. Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας πρέπει να διασαφηνίσουμε τους όρους *μετάβαση, προσαρμογή και προσαρμοστικότητα*.

α. Μετάβαση

Η έννοια της *μετάβασης (transition)* διατυπώνεται ως κάθε αλλαγή στη σταδιοδρομία σχετικά με την εργασία, θέσεις εργασίας, ένα επαγγελματικό «τραύμα» (π.χ. συνταξιοδότηση, απόλυση), την ανάπτυξη δεξιοτήτων ή την ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών (Savickas & Porfeli, 2012). Οι μεταβάσεις μπορεί να είναι επιθυμητές ή ανεπιθυμητές, προγραμματισμένες ή τυχαίες, μπορεί να οφείλονται σε κάποια προαγωγή ή υποβάθμιση/υποβιβασμό ή ακόμη, να εμπεριέχουν απροσδόκητα ή οδυνηρά γεγονότα.

β. Προσαρμογή

Η *προσαρμογή (adaptation)* προέρχεται από το ρήμα «προσαρμόζομαι» που σημαίνει *εναρμονίζομαι με τις συνθήκες* και μπορεί να θεωρηθεί ως η ισορροπία που χρειάζεται να επέλθει ανάμεσα στις εσωτερικές ανάγκες και τις εξωτερικές ενκαιρίες. Ωστόσο, δεν προσαρμόζονται όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο. Άλλοι άνθρωποι διαφέρουν ως προς την προθυμία τους να διαχειριστούν τις αλλαγές, ενώ άλλοι αλλάζουν περισσότερο ή λιγότερο (όταν η αλλαγή είναι αναγκαία) και ως εκ τούτου, εντάσσονται περισσότερο ή λιγότερο σε ρόλους ζωής, με την πάροδο του χρόνου (Savickas & Porfeli, 2012).

γ. Προσαρμοστικότητα

Το περιεχόμενο της έννοιας *προσαρμοστικότητα (adaptivity)* δηλώνει το προσωπικό χαρακτηριστικό της ευελιξίας ή την προθυμία του ατόμου να αντιμετωπίσει τους στόχους της σταδιοδρομίας του, τις μεταβάσεις ή τα απροσδόκητα γεγονότα με τις κατάλ-

ληλες ενέργειες. Ωστόσο, η προσαρμοστικότητα από μόνη της δεν αρκεί, ώστε να υπάρχει συμπεριφορά προσαρμογής. Το άτομο που διακρίνεται από προσαρμοστική ετοιμότητα έχει αναπτύξει κατάλληλες δεξιότητες προσαρμοστικότητας, δηλαδή, γνώσεις, στάσεις και στρατηγικές. Η αξιοποίηση αυτών των δεξιοτήτων θα βοηθήσει το άτομο να φέρει την αλλαγή στη ζωή και στο επαγγελματικό του περιβάλλον, εξασφαλίζοντας ισορροπία και αρμονία (Savickas & Porfeli, 2012).

Δεξιότητες Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Οι δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας περιλαμβάνουν το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια, την αυτοπεποίθηση και τον βαθμό δέσμευσης (Savickas & Porfeli, 2012). Συγκεκριμένα, το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και μάλιστα, με ένα αίσθημα αισιοδοξίας για αυτό το μέλλον. Ο έλεγχος αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ασκεί κάποια επίδραση στο περιβάλλον και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών ζητημάτων που το αφορούν. Η περιέργεια δίνει έμφαση τόσο στην αναζήτηση πληροφοριών σχετικών με τη σταδιοδρομία και τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια, όσο και στη διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος. Η αυτοπεποίθηση σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό και στο ότι μπορεί να καταφέρει, ότι χρειάζεται για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού του στόχου. Τέ-

λος, ο βαθμός δέσμευσης ενθαρρύνει τον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον του ατόμου σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας έτσι άλλες δυνατότητες που έχει (Bimrose, Brown, Barnes & Hughes, 2011).

Από τα παραπάνω, γίνεται εύλογα, κατανοητό ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με τη διαμόρφωση της ταυτότητας. Από την προθυμία, λοιπόν, του ατόμου να καλλιεργήσει τις παραπάνω δεξιότητες, τον βαθμό στον οποίο έχει καλλιεργήσει τις δεξιότητες αυτές και τη διάθεσή του να τις αναπτύξει περαιτέρω εξαρτάται εν πολλοίς η ετοιμότητά του να αντιμετωπίσει και να αξιοποιήσει την αλλαγή στο μέλλον (Duffy & Blustein, 2005). Όσο πιο ευέλικτος είναι ένας άνθρωπος, αντιμετωπίζει με ενεργητικό τρόπο ζητήματα σταδιοδρομίας, ανσκαλύπτει ενδιαφέροντες επαγγελματικές ευκαιρίες και αναζητά δραστηριότητες που θεωρούνται χρήσιμες για την επίτευξη των στόχων του τόσο καλύτερα θεωρείται ότι διακρίνεται από επαγγελματική προσαρμοστικότητα.

Βασικοί δείκτες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ενός ατόμου θεωρούνται η διερεύνηση πιθανών ευκαιριών και προσωπικών δυνατοτήτων, οι οποίες, ίσως, να μην είχαν έως τώρα αποκαλυφθεί, η αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, η ανάπτυξη σχέσεων που θα προσθέσουν εφόδια στη δια βίου εκπαίδευσή του, η θετική συναισθηματική του διάθεση. Σημαντικός είναι ο ρόλος των επαγγελματικών συμβούλων στην ενδυνάμωση του ατόμου, ώστε να ελέγχει την επαγγελματική του ζωή, όταν έρχεται

αντιμέτωπο με πολλαπλές μεταβάσεις. Η αντίληψη αυτή δίνει τη δυνατότητα στην επαγγελματική συμβουλευτική να βοηθήσει τους ανθρώπους να αναπτύξουν στρατηγικές διαχείρισης, όπως η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, προκειμένου να προβούν σε θετικές για τον εαυτό τους ενέργειες και να αξιοποιήσουν όσο το δυνατόν καλύτερα το δυναμικό τους προκειμένου να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους. (Μικεδάκη, 2012. Τσακανίκα, 2012).

Ωστόσο, πολλοί άνθρωποι δεν έχουν ενδιαφέρον να ικανοποιήσουν τους στόχους και την ανάγκη τους για αυτοπραγμάτωση, καθώς η απασχόληση γι' αυτούς σημαίνει μόνον επιβίωση. Έτσι, η όποια προσπάθεια προσαρμογής τους στις αλλαγές γίνεται για να επιβιώσουν και όχι για να φτάσουν στο επίπεδο της αυτοπραγμάτωσης. Επιπλέον, για κάποια άτομα η κακή υγεία, η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης στις τοπικές αγορές εργασίας τους, οι αλλαγές των προσωπικών προτεραιοτήτων και η έλλειψη θεσμικής υποστήριξης συμβάλουν στο να παραιτηθούν από την εκπαίδευσή τους και τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας τους. Τα άτομα αυτά ωφελούνται αν ασχοληθούν με κατάλληλες δραστηριότητες προσαρμοστικότητας στη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους προκειμένου να αναπτύξουν επαγγελματική προσαρμοστικότητα με την πάροδο του χρόνου (Savickas, 2013).

Ανάπτυξη Προγραμμάτων Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο

στη θεωρία και πρακτική της σταδιοδρομίας, καθώς θεωρείται ένας δυναμικός μηχανισμός μέσω του οποίου οι άνθρωποι διαχειρίζονται τις μεταβάσεις σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Rottinghaus & Van Esbroeck, 2011; van Vianen, De Pater & Preenan, 2009). Όταν τα άτομα στην επαγγελματική συμβουλευτική βιώνουν οποιεσδήποτε αλλαγές, είναι βοηθητικό γι' αυτά να κατανοήσουν τη διαδικασία της μετάβασης. Για τον λόγο αυτό, ο επαγγελματικός σύμβουλος χρειάζεται να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στο βαθμό ανάπτυξης των δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και στον τρόπο που οι δεξιότητες αυτές βοηθούν το άτομο να αναζητήσει έναν εργασιακό τρόπο ζωής πολύ διαφορετικό από το παραδοσιακό πρότυπο.

Οι Creed, Fallon και Hood (2009) προτείνουν ένα μοντέλο ανάπτυξης δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας που στηρίζεται στην εκπαίδευση τεχνικών επαγγελματικής διερεύνησης, επαγγελματικού σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων. Σε παρόμοιο πλαίσιο ο Duffy (2010) υποστηρίζει ότι ένα μοντέλο ανάπτυξης της ετοιμότητας του ατόμου να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο τις αλλαγές στη σταδιοδρομία του χρειάζεται να προχωρά σε επίπεδο προπόνησης καλλιέργειας δεξιοτήτων έλεγχου, θετικής προσοπτικής για τη σταδιοδρομία και αναζήτησης της ενεργούς υποστήριξης από τρίτα πρόσωπα. Τέλος, οι Rottinghaus, Day και Borgen (2005) παρουσιάζουν ορισμένες διαστάσεις επαγγελματικής προσαρμοστικότητας που αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη κατάλληλων δραστηριοτήτων παρέμβασης, οι οποίες θα κινητοποιή-

σουν το άτομο στην αποτελεσματική διαχείριση των μεταβάσεων και των αλλαγών στη σταδιοδρομία του. Οι διαστάσεις αυτές αναφέρονται στη γνώση εαυτού και επαγγελματικού περιβάλλοντος, στην ανάληψη αυτοελέγχου σε σχέση με την επαγγελματική συμπεριφορά και στη διασύνδεση επαγγελματικής αυτοαντίληψης και σχεσιακού κόσμου.

Συγκεκριμένα, η γνώση εαυτού και επαγγελματικού περιβάλλοντος αναφέρεται στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας (Armstrong & Rounds, 2008) και στις επιθυμίες και ανάγκες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία (Gore & Hitch, 2005). Για παράδειγμα, μια αφήγηση σχετικά με τη σταδιοδρομία αναφέρει: *«Δεν μου αρέσει να κάνω μόνο ένα πράγμα. Μου αρέσει να έχω πολλές ιδέες ταυτόχρονα σε εξέλιξη... Μου αρέσει να διαλέγω τελείως διαφορετικά πράγματα και να αρχίζω ξανά... Ωστόσο, δεν έχω αποφασίσει ακόμη, ποια θα είναι η μελλοντική επαγγελματική μου κατεύθυνση. Ορίστε εδώ είμαι πάλι, και ακόμα δεν ξέρω τι θα κάνω»*. Εύλογα, λοιπόν, γίνεται αντιληπτό ότι αυτό το άτομο δεν έχει επιδείξει «περιέργεια» (γνώση εαυτού και επαγγελματικού περιβάλλοντος) διευρύνοντας τους ορίζοντές του μέσα από τη διερεύνηση άλλων δυνατοτήτων, αλλά και «αυτοπεποίθηση» επιδεικνύοντας εμπιστοσύνη στον εαυτό του προκειμένου να επιτύχει έναν επαγγελματικό στόχο (Bimrose & Hearne, 2012). Ο επαγγελματικός σύμβουλος προκειμένου να είναι αποτελεσματικός χρειάζεται να βοηθήσει το άτομο να διακρίνει τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιεί τις δεξιότητές, τα ενδιαφέροντα και τα προσωπικά χαρακτηριστικά

του στην εργασία και να ενθαρρύνει το άτομο να εκμεταλλευτεί τις προσωπικές ικανότητες και δυνατότητες που του παρέχει το περιβάλλον προκειμένου να διαχειριστεί ή να «διαπραγματευτεί» την αλλαγή στην πάροδο του χρόνου.

Η ανάληψη αυτοελέγχου σε σχέση με την επαγγελματική συμπεριφορά αναδεικνύει τον τρόπο αντίδρασης του ατόμου στα εμπόδια που συνδέονται με τη σταδιοδρομία, τις επαγγελματικές μεταβάσεις, τις εργασιακές συγκρούσεις και το εργασιακό άγχος (Chen, Powell & Greenhaus, 2009; Fouad & Bynner, 2008). Η υιοθέτηση διαφορετικών στρατηγικών στην αντιμετώπιση εσωτερικών ή εξωτερικών εμποδίων στη σταδιοδρομία οδηγεί σε διαφορετικά αποτελέσματα. Μια αφήγηση σχετικά με τη σταδιοδρομία αναφέρει: *«Άφησα το σχολείο, όταν ήμουν 16 ετών... Μετά από 20 έτη χαμηλόμισθης εργασίας και χωρίς ενδιαφέρονσα απασχόληση επέστρεψα πάλι... Μετά από σπουδές σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατάφερα να αποκτήσω επαγγελματικό προσόν στην κοινωνική φροντίδα... Κατά τη διάρκεια των ποικίλων μεταβάσεων, αξιοποιώντας τη δικτύωση κατάλαβα ότι ήμουν ικανή στο συγκεκριμένο επάγγελμα...»*. Όπως φαίνεται σε αυτή τη μελέτη περίπτωσης, το άτομο ανέπτυξε τις ικανότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας που απαιτούνται για να διαχειριστεί τα εμπόδια της σταδιοδρομίας του, ενώ ταυτόχρονα επένδυσε σε νέες δραστηριότητες ενεργώντας με τέτοιο τρόπο, ώστε να αλλάξει την κατάστασή του, όταν συνειδητοποίησε ότι αυτό ήταν απαραίτητο (Bimrose & Hearne, 2012). Για τον λόγο αυτό, οι επαγγελματικοί

σύμβουλοι χρειάζεται να λειτουργήσουν ως υποστηρικτές με τη βοήθεια των οποίων οι άνθρωποι μπορούν να αποκτήσουν γνώση των «οδοφραγμάτων», τα οποία εμποδίζουν την ανάληψη ρίσκου και την πορεία επίτευξης των στόχων τους.

Τέλος, η *διασύνδεση επαγγελματικής αυτοαντίληψης και σχεσιακού κόσμου* αποτελεί μια διάσταση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, η οποία συνδέεται με ζητήματα σχετικά με την ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας που με τη σειρά τους, μπορεί να προκύψουν για τα άτομα που περνούν από ένα στάδιο ζωής σε ένα άλλο (Kalliath & Brough, 2008). Οι πέντε ικανότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας παρέχουν ένα πλαίσιο για την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο τα άτομα, κάνοντας μεταβάσεις μπορούν να αποφασίσουν ανάμεσα στη δουλειά και την προσωπική ζωή τους. Μια αφήγηση σχετικά με τη σταδιοδρομία αναφέρει: «Έμεινα σε αυτή τη δουλειά για εννέα χρόνια ώστε να μπορώ να συνδυάσω τη φροντίδα των παιδιών μου, αλλά και να πετύχω την εκμάθηση μιας βάσης γνώσεων και εμπειριών... Έγινε προϊσταμένη στο τμήμα πωλήσεων... Τώρα ψάχνω για την επόμενη δουλειά... Θέλω να βρω αυτό που μου αρέσει...». (Bimrose & Hearne, 2012). Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να λειτουργούν ως μέντορες που προσφέρουν ανατροφοδότηση, προπόνηση και συμβουλές για καθήκοντα που συνδέονται με τη διαχείριση μεταεπαγγελματικών ζητημάτων προκειμένου τα άτομα να προβούν σε θετικές για τον εαυτό τους ενέργειες και να κατακτήσουν μια επιτυχημένη και με νόημα εργασιακή ζωή.

Αξίζει να σημειωθεί, σε αυτό το σημείο, ότι το Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Τομέα Ψυχολογίας, του Πανεπιστημίου Αθηνών, έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε μαθητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Σκοπός του προγράμματος είναι η παροχή υποστήριξης στους συμμετέχοντες, ώστε να μπορούν να αναπτύξουν και να χρησιμοποιούν τις απαραίτητες δεξιότητες επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, οι οποίες θα συμβάλλουν σε μια πιο αποτελεσματική διαχείριση των μεταβάσεων στην επαγγελματική τους ζωή, καθώς και το να κατανοήσουν πώς θα σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους σε σχέση με την κοινωνική πολυπλοκότητα. Για την ανάπτυξη του συγκεκριμένου προγράμματος η επιστημονική ομάδα του Κέντρου βασίστηκε στη σύγχρονη βιβλιογραφία και έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη σύνδεση θεωρίας, έρευνας και πρακτικής εφαρμογής. Σχεδιάστηκαν δραστηριότητες που βασίζονται στην αφηγηματική προσέγγιση και στοχεύουν να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αφηγηθούν πώς ο εαυτός του σήμερα διαμορφώθηκε από τον εαυτό του χθες και θα οδηγήσει στον εαυτό του αύριο καθώς και να προβάλλουν την εικόνα του εαυτού τους στο μέλλον, αναπτύσσοντας ένα σχέδιο δράσης που θα τους οδηγήσει σε μια πιο ευτυχισμένη ζωή.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 7 συναντήσεις διάρκειας μίας διδακτικής ώρας. Το περιεχόμενο των συναντήσεων είναι καθορισμένο και η δομή εί-

ναι η ακόλουθη: α) στην πρώτη συνάντηση προβάλλεται ένα 15λεπτό απόσπασμα από μία ταινία που πραγματεύεται το ζήτημα της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας προκειμένου οι συμμετέχοντες να διακρίνουν τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης έννοιας και να συζητήσουν με τον σύμβουλο/εκπαιδευτικό τι σημαίνει να είναι κανείς επαγγελματικά προσαρμοστικός. β) στις επόμενες συναντήσεις ο σύμβουλος παρουσιάζει ένα χαρακτηριστικό της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια, αυτοπεποίθηση, βαθμός δέσμευσης) που αποτελεί το στόχο της συνάντησης. Το χαρακτηριστικό αυτό συνδέεται με την ανάπτυξη μιας κατάλληλης δεξιότητας επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες και μέσα από κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό (βιωματικές ασκήσεις, σενάρια σε μορφή βίντεο, δημιουργική γραφή, ηχογραφημένες ιστορίες, παζλ, ρόλων, κ.ά) καλούνται να διακρίνουν το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό και να αναπτύξουν την κατάλληλη δεξιότητα. γ) στην τελευταία συνάντηση ο σύμβουλος συζητά με τους συμμετέχοντες την εμπειρία

τους από την εφαρμογή του προγράμματος προκειμένου να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητά του. Η συνάντηση ολοκληρώνεται με την αναζήτηση ενός τίτλου για το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν, ο οποίος λειτουργεί ως συμπέρασμα (συναισθηματικό και λογικό) για την εμπειρία που απέκτησαν μέσα από αυτή τη διαδικασία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη & Τσακανίκα, 2012).

Η πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος έδειξε ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας μπορεί να βοηθήσει μαθητές και φοιτητές να διαχειριστούν με ευελιξία, θετική σκέψη και δημιουργικό τρόπο τις μεταβάσεις στην επαγγελματική τους ζωή και να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους με διαφορετικό τρόπο από το παραδοσιακό πρότυπο. Οι σύμβουλοι χρειάζεται να ενθαρρύνουν τα άτομα στην ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων προκειμένου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πελατών τους και να βοηθήσουν τους ανθρώπους να προσαρμόζονται στις εργασιακές αλλαγές και τις συνθήκες εργασίας, που χαρακτηρίζουν τον σύγχρονο κόσμο της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Armstrong, P. I., & Rounds, J. B. (2008). Vocational psychology and individual differences. Στο S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., σσ. 375–391). New York: Wiley.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counselling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.A., & Hughes, D. (2011). Evidence Report 35. *The role of career adaptability in skills supply*. Warwick Institute for Employment Research. University of Warwick.

- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 82–93. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.009.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219–229. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420–430. doi:10.1177/1069072710374587.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429–440.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241–251. doi:10.1037/0003-066X.63.4.241.
- Gore, P. A., Jr., & Hitch, J. L. (2005). Occupational classification and sources of occupational information. Στο S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory to work* (σσ. 382–413). New York: Wiley.
- Hearne, L. (2010). *Measuring individual progression in adult guidance: An Irish case study*. Waterford: Waterford Institute of Technology.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14, 323–327.
- Μικεδάκη, Κ. (2012). Ο ρόλος της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην ανάπτυξη και ενίσχυση δεξιοτήτων σε μια περίοδο κρίσης και αβεβαιότητας. Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής ΙΙ, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Rottinghaus, P. J., & Van Esbroeck, R. (2011). Improving person-environment fit and self-knowledge. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts* (pp. 35–52). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/12348-003.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24. doi: 10.1177/1069072704270271.
- Savickas, M. L. (2009, April). *Utilising early anecdotes in counselling in the 21st century*. Keynote presentation, SA Society for Clinical Hypnosis. Pretoria, South Africa: Van Schaik.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed, pp. 144–180). Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., Δρόσος, Ν., Μικεδάκη, Κ. & Τσακανίνα, Ρ. (2012). Αποχαιρετώντας τη μονιμότητα και οδεύοντας στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα: Πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων. Εισήγηση στο Κυπριο-Ελλαδικό Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής. Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία, 7-8/12/2012.

- Super, D., & Knasel, E. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9(2), 194–201. doi.org/10.1080/03069888108258214
- Τσακανίκια, Ρ. (2012). *Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και μετάβαση: Προτάσεις για τους επαγγελματικούς συμβούλους στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Εφαρμογή στη δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση και την απασχόληση*. Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής II, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π. Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionist in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.005.
- van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Preenan, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298–309. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x.

Σοφία Βλαχάκη, Ανδρέας Μπρούζος**, Στέφανος Βασιλόπουλος****

Η ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

ΚΑΙ ΤΡΟΠΩΝ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει τη σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με τους τρόπους λήψης αποφάσεων. Συγκεκριμένα, μελετήθηκε η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με καθέναν από τους τρεις τύπους λήψης αποφάσεων (ορθολογικό, διαισθητικό, εξαρτημένο) που περιέγραψε ο Harren (1978). Στην έρευνα πήραν μέρος 334 ενήλικες με μέσο όρο ηλικίας $M = 19,9$ έτη. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν την Κλίμακα Λήψης Αποφάσεων του Harren (1978), την Κλίμακα Μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form / TEIQue-SF) του Petrides (2009) και ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων. Τα αποτελέσματα έδειξαν σημαντική τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και τύπων λήψης αποφάσεων: οι συμμετέχοντες με υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης κατατάσσονταν συχνότερα στον ορθολογικό τύπο λήψης αποφάσεων, ενώ οι συμμετέχοντες με χαμηλό σκορ στην κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης ταξινομούσαν συχνότερα στον εξαρτημένο τύπο. Οι συμμετέχοντες με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έτειναν να παίρνουν συχνότερα αποφάσεις στηριζόμενοι στη λογική και είχαν μικρότερη πιθανότητα να λαμβάνουν αποφάσεις με διαισθητικά κριτήρια ή/και με βάση τις προσδοκίες και επιθυμίες του κοινωνικού πλαισίου.

Λέξεις κλειδιά: Συναισθηματική νοημοσύνη, Τρόποι λήψης απόφασης

Sofia Vlachaki, Andreas Brouzos**, Stephanos Vassilopoulos****

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE
AND DECISION-MAKING**

The aim of the current study was to investigate the relationship between emotional intelligence and decision-making styles. Specifically, the association between emotional style and each of the three decision-making styles (rational, intuitive, dependent) put forward by Harren (1978) was investigated. Participants were 334 adults (mean age = 19.9 years), who completed the Decision-Making Styles Scale (ACDM-S) by Harre (1978), the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) by Petrides (2009), and reported their demographic characteristics. A significant association between emotional

*Η Σ. Β. είναι Πτυχιούχος του τμήματος Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος στις Επιστήμες της Αγωγής, με ειδίκευση στη Συμβουλευτική-Ψυχολογία, του Π.Τ.Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. *Επικοινωνία:* sof_vlachaki@yahoo.gr, 6974354585.

**Ο Α. Μ. είναι Καθηγητής του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. *Επικοινωνία:* abrouzos@uoi.gr, 2651005695.

***Ο Σ. Β. είναι Επ. Καθηγητής του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης στο Πανεπιστήμιο Πατρών. *Επικοινωνία:* stephanosv@upatras.gr, 2610 969742.

intelligence and decision-making styles was found, i.e., participants scoring high on the TEIQue-SF were more likely to endorse the rational decision-making style, whereas participants scoring low on the TEIQue-SF were more likely to endorse the dependent decision-making style. In addition, participants with high emotional intelligence were more inclined to make decisions based on logic and were less likely to make decisions based on intuition or on social expectations.

Key words: Decision-making styles, Emotional intelligence

Εισαγωγή

Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης και οι τρόποι λήψης απόφασης αποτελούν δύο επιστημονικούς τομείς οι οποίοι έχουν απασχολήσει επί σειρά ετών τους ερευνητές ανά τον κόσμο. Όσον αφορά στις δύο αυτές έννοιες ξεχωριστά, έχουν γίνει πολλές έρευνες και έχει διατυπωθεί πλήθος θεωριών με στόχο την αποσαφήνισή τους και τη λειτουργία τους. Όσον αφορά όμως το συσχετισμό των δύο εννοιών η έρευνα βρίσκεται σε πολύ αρχικό στάδιο.

Η σύγχρονη οικονομική θεωρία περί λήψης αποφάσεων αγνοεί την επίδραση των συναισθημάτων στη διαδικασία λήψης απόφασης. Ωστόσο, έρευνες από το χώρο της νευρολογίας αναδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο του συναισθήματος στη λήψη αποφάσεων (Bechara & Damasio, 2005). Κι ενώ σύμφωνα με την παλαιά καρτεσιανή σκέψη-νους και σώμα διαχωρίζονται, ερευνητές από το χώρο της νευρολογίας έρχονται σήμερα να αναιρέσουν αυτή την άποψη καθώς και τη γνωστή ρήση του Καρτέσιου «σκέφτομαι άρα υπάρχω» αντικαθιστώντας τη με τη ρήση «αισθάνομαι άρα υπάρχω». Σύμφωνα με αυτούς τα συναισθήματα παίζουν καθοριστικό ρόλο στη λογική σκέψη και αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη λογικών αποφάσεων (Goleman, 1998).

Στη διεθνή βιβλιογραφία δεν αναφέρονται έρευνες που να συνδέουν άμεσα τις δύο έννοιες. Ωστόσο υπάρχει μία έννοια η οποία φαίνεται να συνδέεται τόσο με τη συναισθηματική νοημοσύνη όσο και με τη λήψη των αποφάσεων. Πρόκειται για την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη εκπαιδευτικών-επαγγελματικών αποφάσεων. Σύμφωνα με έρευνες η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη εκπαιδευτικών-επαγγελματικών αποφάσεων καθώς και με την επαγγελματική δέσμευση (Brown, George-Curtan, & Smith, 2003). Επίσης έχει διαπιστωθεί ότι υπάρχει υψηλή θετική συνάφεια της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων με τον ορθολογικό τύπο λήψης απόφασης και υψηλή αρνητική συνάφεια με τον εξαρτημένο (Sidiropoulou-Dimakakou & Argyropoulou, 2006). Οι έρευνες αυτές αποτέλεσαν τη βάση για τη διατύπωση των ερευνητικών υποθέσεων της παρούσας έρευνας.

Στόχοι και Υποθέσεις της Παρούσας Έρευνας

Ο βασικός στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί η συσχέτιση του βαθμού συναισθηματικής νοη-

μοσύνης με καθέναν από τους τρεις τρόπους (στυλ) λήψης απόφασης (ορθολογικό, διαισθητικό, εξαρτημένο) με βάση την ταξινόμια του Hatten (1978) σε δείγμα φοιτητών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Με την προσπάθεια αυτή επιχειρούμε να καλύψουμε ένα κενό στη σχετική βιβλιογραφία, δεδομένου ότι, παρά το γεγονός ότι έχει διενεργηθεί πλήθος ερευνών που να αφορούν τις δύο έννοιες ξεχωριστά (συναισθηματική νοημοσύνη και τρόπους λήψης απόφασης), δεν έχουν γίνει ωστόσο έρευνες που να αφορούν το συσχετισμό των δύο αυτών εννοιών. Στηριζόμενοι λοιπόν στη διεθνή βιβλιογραφία, καταλήξαμε στη διατύπωση των παρακάτω υποθέσεων:

1. Αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και ορθολογικού τρόπου λήψης απόφασης.
2. Αναμένεται η συναισθηματική νοημοσύνη να παρουσιάζει αρνητική συνάφεια με τον εξαρτημένο τύπο.
3. Αναμένεται οι γυναίκες να υιοθετούν περισσότερο τον εξαρτημένο τύπο λήψης αποφάσεων σε σχέση με τους άνδρες.

Όσον αφορά τις δύο πρώτες υποθέσεις στηριχθήκαμε κυρίως στην έρευνα των Brown, George-Curtan και Smith (2003) καθώς και στην έρευνα των Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Αργυροπούλου (2006). Σύμφωνα με την πρώτη, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη εκπαιδευτικών-επαγγελματικών αποφάσεων, ενώ σύμφωνα με τη δεύτερη, η αυτοαποτελεσματικότητα παρουσιάζει υψηλή θετική συνάφεια με τον ορθολογικό τρόπο λήψης απόφασης και

υψηλή αρνητική συνάφεια με τον εξαρτημένο. Θεωρήσαμε ως συνδυαστικό κριτήριο μεταξύ των δύο βασικών εννοιών που μελετούμε την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας. Η συνεπαγωγή που υιοθετήθηκε ήταν η εξής: Εφόσον η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα, και η αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται θετικά με τον ορθολογικό τρόπο λήψης απόφασης και αρνητικά με τον εξαρτημένο, μήπως τελικά και η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με τον ορθολογικό τρόπο λήψης απόφασης και αρνητικά με τον εξαρτημένο; Με λίγα λόγια η συλλογιστική που ακολουθήσαμε είχε τη μορφή: Αν $A=B$ και $B=C$, τότε $A=C$.

Για τη διατύπωση της τρίτης υπόθεσης βασισθήκαμε στην έρευνα των Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, και Παυλόπουλου (2006), όπου διερευνάται ο ρόλος του φύλου σε σχέση με τους τρόπους λήψης απόφασης. Με βάση αυτή την έρευνα, οι γυναίκες υιοθετούν περισσότερο τον εξαρτημένο τύπο λήψης απόφασης σε σχέση με τους άνδρες. Τα αποτελέσματα αυτά είναι σύμφωνα και με τη διεθνή βιβλιογραφία (βλ. Fitzgerald & Betz, 1994), όπου τονίζονται οι κοινωνικοί και οι πολιτισμικοί παράγοντες που καθορίζουν την πορεία και την εξέλιξη του ατόμου με βάση το φύλο.

Μέθοδος

Συμμετέχοντες

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 334 φοιτητές/τριες (47 άνδρες, 286 γυναίκες, ενώ σε 1 ερωτηματολόγιο δεν αναφερόταν το φύλο) που παρακολούθου-

σαν μαθήματα στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Μέσος όρος ηλικίας των φοιτητών ήταν τα 19,9 έτη.

Εργαλεία

Για τη διενέργεια της έρευνας χορηγήθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά εργαλεία:

1. Η κλίμακα Τρόπων Λήψης Απόφασης (Decision-Making Styles) του ερωτηματολογίου Assessment of Career Decision-Making (ACDM), (Harren, 1978). Η κλίμακα αυτή κατασκευάστηκε από τον Vincent Harren το 1978 και αποτελείται στο σύνολό της από 30 προτάσεις. Πρόκειται για μία κλίμακα η οποία περιλαμβάνει τρεις υποκλίμακες τρόπων λήψης απόφασης, τρεις διαφορετικούς δηλαδή τρόπους λήψης απόφασης, τον Ορθολογικό, το Διαισθητικό και τον Εξαρτημένο. Καθεμία υποκλίμακα αποτελείται από 10 προτάσεις στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούν με Ναι - Όχι. Η κλίμακα εκτιμά το βαθμό στον οποίο το άτομο αναλαμβάνει προσωπική ευθύνη για τη λήψη των αποφάσεων, ή αν μεταθέτει την ευθύνη, και το βαθμό στον οποίο χρησιμοποιεί λογικές στρατηγικές κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης, σε αντίθεση με συναισθηματικές στρατηγικές. Η κλίμακα στην οποία το άτομο συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη βαθμολογία είναι και εκείνη στην οποία τελικά κατατάσσεται και η οποία φανερώσει με ποιον τρόπο τείνει να παίρνει αποφάσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε δύο έρευνες που έγιναν στη χώρα μας και στις οποίες χρησιμοποιήθηκε το συγκεκριμένο εργαλείο. Στην πρώτη αναφέρονται δείκτες αξιο-

πιστίας εσωτερικής συνέπειας 0,72 για τον ορθολογικό τρόπο, 0,70 για τον διαισθητικό τρόπο, 0,75 για τον εξαρτημένο (Γαβριήλ, 2008), και στη δεύτερη 0,77 για τον ορθολογικό και τον εξαρτημένο και 0,73 για τον διαισθητικό τρόπο (Δρόσος, 2006). Γενικά το ACDM θεωρείται έγκυρο διαγνωστικό εργαλείο, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν κάποιες αμφιβολίες για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του, ιδίως σε δείγματα μαθητών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009). Άλλωστε και ο ίδιος ο Harren προτείνει τη χρήση του ACDM κυρίως σε δείγματα φοιτητών (Harren, 1979).

2. Η Κλίμακα μέτρησης Συναισθηματικής Νοημοσύνης [Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF)]. Πρόκειται για τη σύντομη έκδοχή του Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) (Petrides, 2009). Είναι ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς, το οποίο αναπτύχθηκε για να καλύψει το πεδίο που αφορά τη συναισθηματική νοημοσύνη ως γνώρισμα της προσωπικότητας. Στην πλήρη μορφή του το TEIQue περιλαμβάνει 153 προτάσεις και μετρά δεκαπέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας, τα οποία συνοψίζονται σε τέσσερις παράγοντες: ευεξία, αυτοέλεγχος, συναίσθημα και κοινωνικότητα (Mikolajczak, Luminet, Lero,y & Roy, 2007. Petrides, 2009). Στη σύντομη έκδοχή του περιλαμβάνει 30 προτάσεις οι οποίες έχουν επιλεγεί από την πλήρη μορφή του TEIQue, δύο για κάθε μία από τις δεκαπέντε υποκλίμακες. Το άτομο καλείται να απαντήσει με βάση μια 7βάθμια κλίμακα, η οποία κυμαίνεται από το «Διαφωνώ απόλυτα» μέχρι και το «Συμφωνώ απόλυτα». Το

TEIQue-SF παρουσιάζει σημαντικά ψυχομετρικά πλεονεκτήματα και συνιστάται η χρήση του για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο σύνολό της. Ο Πετρίδης αναφέρει από έρευνες που έχει διεξαγάγει δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας από 0,87 – 0,88 για τις γυναίκες και 0,88 – 0,89 για τους άνδρες (Cooper & Petrides, 2010).

3. Εκτός από τις παραπάνω κλίμακες, οι φοιτητές/τριες απάντησαν και σε μία σειρά ερωτήσεων ως προς τα δημογραφικά τους στοιχεία: το φύλο, την ηλικία και το έτος σπουδών.

Διαδικασία

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε 338 φοιτητές/τριες και η συμπλήρωσή τους έγινε χειρόγραφα. Από το συμμετέχον δείγμα, 4 ερωτηματολόγια, μετά την ανάλυση των ερωτήσεων ελέγχου, κρίθηκαν μη αξιοποιήσιμα και δε συμπεριλήφθηκαν στο τελικό δείγμα.

Αποτελέσματα

Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν σε δύο επίπεδα: Μονομεταβλητές αναλύσεις, δηλαδή υπολογισμός των κατανομών, των μέσων όρων, της τυπικής απόκλισης και άλλων περιγραφικών στατιστικών, και διμεταβλητές αναλύσεις, έλεγχος δηλαδή της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των μέσων όρων. Οι αναλύσεις αυτές έγιναν με το στατιστικό πακέτο SPSS 17.0.

Αξιοπιστία

Αρχικά εξετάστηκε η αξιοπιστία κλίμακας Τρόπων Λήψης Απόφασης του

ACDM, δηλαδή το ACDM-DMS. Ο υπολογισμός των δεικτών αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Cronbach alpha (βλ. και Πίνακα 1) έδωσε τιμές 0,75 για την κλίμακα του Ορθολογικού τρόπου λήψης απόφασης, 0,66 για την κλίμακα του Διαισθητικού τρόπου λήψης απόφασης και 0,78 για την κλίμακα του Εξαρτημένου τρόπου λήψης απόφασης, τιμές που συμφωνούν με αντίστοιχα ευρήματα άλλων σχετικών ερευνών (Γαβριήλ, 2008. Δρόσος, 2006). Στη συνέχεια εξετάστηκε η αξιοπιστία της κλίμακας μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (TEIQue-SF). Ο έλεγχος των δεικτών αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας έδωσε τιμή Cronbach's $\alpha = 0,84$ για το σύνολο της κλίμακας, τιμή που θεωρείται ικανοποιητική. Παρά το γεγονός ότι ο ίδιος ο Πετρίδης αναφέρει ότι για τη διάκριση παραγόντων ενδείκνυται να χρησιμοποιείται η πλήρης εκδοχή του ερωτηματολογίου (TEIQue), επιχειρήθηκε να γίνει και μια παραγοντική ανάλυση. Ο Πετρίδης αναφέρει δείκτες αξιοπιστίας για τον παράγοντα *Ενεξία* Cronbach's $\alpha = 0,83$, για τον *Αυτοέλεγχο* Cronbach's $\alpha = 0,79$, για το *Συναίσθημα* Cronbach's $\alpha = 0,78$ και για την *Κοινωνικότητα* Cronbach's $\alpha = 0,81$. Η ανάλυση αξιοπιστίας στην παρούσα έρευνα έδωσε τιμές 0,78 για την *Ενεξία*, 0,52 για τον *Αυτοέλεγχο*, 0,58 για το *Συναίσθημα* και 0,29 για την *Κοινωνικότητα*. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν τη θέση του Πετρίδη, ο οποίος προτείνει τη χρήση του TEIQue-SF αποκλειστικά για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο σύνολό της και όχι για τη μέτρηση των επιμέρους παραγόντων.

Περιγραφικοί στατιστικοί δείκτες των κλιμάκων

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πλειονότητα των φοιτητών/τριών κατατάσσονται στον *Ορθολογικό* τύπο λήψης απόφασης ($M.O. = 7,78$, $T.A. = 2,2$), ακολουθούν έπειτα οι φοιτητές που ανήκουν στον *Εξαρτημένο* τύπο ($M.O. = 5,12$, $T.A. = 2,71$) και τέλος οι λιγώ-

τεροι φοιτητές φαίνεται ότι κατατάσσονται στον *Διαισθητικό* τύπο ($M.O. = 3,74$, $T.A. = 2,12$). Ο μέσος όρος συναισθηματικής νοημοσύνης είναι επίσης αρκετά υψηλός ($M.O. = 140,69$, $T.A. = 19,99$), με ελάχιστη τιμή το 74 και μέγιστη το 182. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται αναλυτικά τα περιγραφικά στοιχεία.

Πίνακας 1: Κατανομές, ελάχιστες και μέγιστες τιμές, μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες αξιοπιστίας των (υπο)κλιμάκων

Μεταβλητές	N	Minimum	Maximum	M.O.	T.A.	σ
Ορθολογικός τύπος	331	1,00	10,00	7,79	2,21	,75
Διαισθητικός τύπος	329	,00	10,00	3,74	2,13	,66
Εξαρτημένος τύπος	333	,00	10,00	5,13	2,71	,78
Συναισθηματική νοημοσύνη	329	74,00	182,00	140,70	19,99	,84

Συσχετίσεις μεταξύ της κλίμακας συναισθηματικής νοημοσύνης και των υποκλιμάκων λήψης απόφασης
Για το συναφειακό έλεγχο μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των τρόπων λήψης απόφασης χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Pearson r . Από τα αποτελέσματα, όπως αυτά παρουσιάζονται και στον Πίνακα 2, φαίνεται ότι υπάρχει ασθενής θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του ορθολογικού τύπου λήψης απόφασης, εύρημα το οποίο επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση (Υπόθεση 1). Συνεπώς όσο υψηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη των φοιτητών τόσο πιθανότερο είναι να παίρνουν πιο «ορθολογικές» αποφάσεις, καθώς τείνουν να κατατάσσονται στον ορθολογικό τύπο λήψης απόφασης. Επίσης, αναδείχθηκε σχετικά ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του εξαρτημένου τύπου λήψης απόφασης, αποτέλεσμα

το οποίο επιβεβαιώνει τη δεύτερη υπόθεση (Υπόθεση 2). Συμπεραίνουμε, δηλαδή, ότι όσο υψηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη των φοιτητών τόσο πιθανότερο είναι να μην κατατάσσονται στον εξαρτημένο τύπο, συνεπώς να μην εξαρτούν τη λήψη αποφάσεων από τις αντιλήψεις και στάσεις των άλλων.

Τέλος, μπορούμε να διακρίνουμε μια αρκετά ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ ορθολογικού και διαισθητικού τύπου λήψης απόφασης και μια μικρότερη αρνητική συσχέτιση μεταξύ ορθολογικού και εξαρτημένου τύπου. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα μπορούμε να υποθέσουμε ότι εάν οι φοιτητές ανήκουν στον ορθολογικό τύπο τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα υπάρχει να μην παίρνουν αποφάσεις με «διαισθητικά» κριτήρια, ενώ η πιθανότητα αυτή μειώνεται ελαφρώς όσον αφορά τον «εξαρτημένο» τρόπο λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 2: Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών «Συναισθηματική νοημοσύνη», «Ορθολογικός τύπος», «Διαισθητικός τύπος» και «Εξαρτημένος τύπος»

Μεταβλητές	2	3	4
1. Συναισθηματική νοημοσύνη	,208**	-,019	-,481**
2. Ορθολογικός τύπος	--	-,557**	-,125*
3. Διαισθητικός τύπος		--	,058
4. Εξαρτημένος τύπος			--

* $p < .05$, ** $p < .01$

Κλίμακες και δημογραφικοί παράγοντες

Για να διερευνηθεί η επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν (Ορθολογικός τύπος, Διαισθητικός τύπος, Εξαρτημένος τύπος, Συναισθηματική νοημοσύνη), έγινε μια σειρά συγκρίσεων. Για τη σύγκριση ως προς το φύλο χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα. Από τη σύγκριση αυτή προέκυψε ότι όσον αφορά στις κλίμακες Ορθολογικός τύπος, Διαισθη-

τικός τύπος και Συναισθηματική νοημοσύνη δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων. Αντίθετα, όσον αφορά στην κλίμακα Εξαρτημένος τύπος παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, $t(330) = -2,023$, $p = ,002$, με τις γυναίκες να συγκεντρώνουν υψηλότερο μέσο όρο ($M.O. = 5,2$, $T.A. = 2,7$) έναντι των ανδρών ($M.O. = 4,3$, $T.A. = 2,4$). Τα αναλυτικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3: Σχέση μεταξύ των μεταβλητών «Κλίμακες» και «Φύλο»

Κλίμακες	Φύλο	n	$M.O.$	t	df	p
Ορθολογικός τύπος	Άνδρας	47	7,9	0,649	328	0,25
	Γυναίκα	283	7,7			
Διαισθητικός τύπος	Άνδρας	47	3,8	0,541	326	0,29
	Γυναίκα	281	3,7			
Εξαρτημένος τύπος	Άνδρας	47	4,3	-2,023	330	0,02
	Γυναίκα	285	5,2			
Συναισθηματική νοημοσύνη	Άνδρας	47	142,7	0,748	326	0,22
	Γυναίκα	281	140,3			

Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν την αρχική μας υπόθεση (Υπόθεση 3). Σύμφωνα με τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι οι γυναίκες παρουσιάζονται, σε σύγκριση με τους άνδρες, περισσότερο εξαρτημένες από το κοινωνικό πλαίσιο στη λήψη αποφάσεων.

Η επίδραση του παράγοντα ηλικία έδειξε στατιστικώς σημαντικές διαφορές μόνο ως προς την κλίμακα Εξαρτημένος τύπος, με την οποία παρουσιάζει ασθενή αρνητική συνάφεια (Βλ. Πίνακα 4). Το εύρημα αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι όσο αυξάνει η ηλικία

Πίνακας 4: Σχέση μεταξύ των μεταβλητών «Κλίμακες» και «Ηλικία»

	2	3	4	5
1. Ηλικία	-,008	,008	-,166**	,052
2. Ορθολογικός τύπος		-,567**	-,125*	,208**
3. Διαισθητικός τύπος			,058	-,019
4. Εξαρτημένος τύπος				-,481**
5. Συναισθηματική νοημοσύνη				

κία τόσο φαίνεται να μειώνεται η εξάρτηση του ατόμου κατά τη λήψη αποφάσεων από το κοινωνικό του πλαίσιο.

Συζήτηση

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τη σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με τους τρόπους λήψης αποφάσεων, καθώς η μελέτη που αφορά τη συσχέτιση των δύο αυτών εννοιών δεν έχει τύχει ακόμη της ανάλογης προσοχής. Αρχικά βρέθηκε ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας φοιτητές κατατάσσονται στην πλειονότητά τους στον *Ορθολογικό* τύπο λήψης απόφασης, στη συνέχεια ακολουθούν οι φοιτητές που ανήκουν στον *Εξαρτημένο* τύπο, ενώ οι λιγότεροι φοιτητές κατατάσσονται στον *Διαισθητικό* τύπο. Βρέθηκε, επίσης, ότι ο μέσος όρος συναισθηματικής τους νοημοσύνης είναι υψηλός. Το εύρημα αυτό φαίνεται να συμφωνεί με ευρήματα άλλων ερευνών, όπου μάλιστα αναφέρεται ότι οι φοιτητές Παιδαγωγικών Σπουδών παρουσιάζουν υψηλότερους μέσους όρους στον *Ορθολογικό* τύπο σε σχέση με φοιτητές άλλων Σχολών (βλ. Sidiropoulou-Dimakakou & Argyropoulou, 2006). Ο Goleman (1998) υποστηρίζει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη του ατόμου συνεχώς εξελίσσε-

ται και μπορεί να αναπτυχθεί και να καλλιεργηθεί με συγκεκριμένες ασκήσεις. Αν σε σχέση με αυτό λάβουμε παράλληλα υπόψη το γεγονός ότι στις Παιδαγωγικές σχολές διδάσκονται Παιδαγωγικά μαθήματα που δίνουν έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις και την επικοινωνία, καθώς και μαθήματα ψυχολογίας, μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι φοιτητές Παιδαγωγικών Σχολών καλλιεργούν σε ένα βαθμό τη συναισθηματική τους νοημοσύνη. Η υψηλή δε συναισθηματική νοημοσύνη των φοιτητών μπορεί, εν συνεχεία, να εξηγήσει και το γεγονός ότι οι περισσότεροι από αυτούς τείνουν να ανήκουν στον *Ορθολογικό* τύπο. Θα άξιζε ίσως τον κόπο μελλοντικά να γίνει μια τέτοιου είδους έρευνα, που να εξετάζει δηλαδή τη συναισθηματική νοημοσύνη και το στυλ λήψης απόφασης φοιτητών Παιδαγωγικών Σχολών και φοιτητών από άλλα τμήματα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν επίσης ότι υπάρχει θετική συνάφεια μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του ορθολογικού τύπου λήψης απόφασης. Το εύρημα αυτό επιβεβαίωσε την αρχική μας υπόθεση (Υπόθεση 1). Σύμφωνα με αυτό, όσο υψηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη των φοιτητών τόσο πιθανότερο είναι να κατατάσσονται στον *Ορθολογικό* τύπο λήψης απόφασης και

συνειπώς να παίρνουν αποφάσεις στηριζόμενοι κυρίως στη λογική τους. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα δεν επηρεάζονται από το συναισθημά τους σε τέτοιο βαθμό, ώστε αυτό να επηρεάζει τη λογική κρίση τους ή ακόμη και να μπλοκάρει τη διαδικασία λήψης απόφασης. Είναι άτομα τα οποία μπορούν και ελέγχουν τα συναισθήματά τους, με την έννοια ότι δεν παρασύρονται από αυτά, και είναι ικανά να λαμβάνουν αποφάσεις που στηρίζονται σε λογική επεξεργασία. Αυτή άλλωστε είναι και μία από τις παραμέτρους της συναισθηματικής νοημοσύνης, δηλαδή η ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται με αποτελεσματικό τρόπο τα συναισθήματά του, χωρίς να παρασύρεται από αυτά.

Βρέθηκε ακόμη υψηλή αρνητική συνάφεια μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του εξαρτημένου τύπου λήψης απόφασης, εύρημα το οποίο επιβεβαίωσε τη δεύτερη υπόθεση (Υπόθεση 2). Με βάση το εύρημα αυτό όσο υψηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη των φοιτητών τόσο πιθανότερο είναι να μην κατατάσσονται στον εξαρτημένο τύπο. Αυτό σημαίνει ότι οι αποφάσεις που παίρνουν τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη τείνουν να μην εμπεριέχουν στοιχεία εξάρτησης από το κοινωνικό πλαίσιο. Δεν εξαρτώνται δηλαδή οι αποφάσεις τους από τη γνώμη, τις προσδοκίες ή τις επιθυμίες των άλλων. Το εύρημα αυτό θα μπορούσε ενδεχομένως να ερμηνευθεί ως εξής: Γνωρίζουμε ότι τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έχουν καλύτερη αυτοπεποίθηση, αντιλαμβάνονται και εκφράζουν με ακρίβεια τα συναισθήματά τους, αναγνωρίζουν τα συναισθήματα

των άλλων και ανταποκρίνονται σε αυτά, ενώ αντέχουν πιο αποτελεσματικά τις απογοητεύσεις. Από τα παραπάνω συνάγεται εύλογα το συμπέρασμα πως τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη λαμβάνουν βεβαίως υπόψη και ακούνε τη γνώμη των άλλων, όχι όμως σε τέτοιο βαθμό ώστε να παραμερίζουν τις δικές τους ανάγκες, και μπορούν ενδεχομένως να «αντέξουν» τη συναισθηματική απόρριψη από τον περίγυρό τους για αυτές τους τις αποφάσεις.

Παρατηρήθηκε επιπλέον ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ ορθολογικού και διαισθητικού τύπου λήψης απόφασης, καθώς και μια μικρότερη αρνητική συσχέτιση μεταξύ ορθολογικού και εξαρτημένου τύπου. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που ανήκουν στον *Ορθολογικό* τύπο έχουν λιγότερες πιθανότητες να παίρνουν «εξαρτημένες αποφάσεις» και ακόμη λιγότερες πιθανότητες να παίρνουν «διαισθητικές αποφάσεις». Το αποτέλεσμα αυτό θεωρείται σύμφωνο με τα όσα έχουμε προαναφέρει. Ένα σημαντικό εύρημα αφορά, επίσης, την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης μεταξύ των δύο φύλων. Όπως φάνηκε από την έρευνα υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες να συγκεντρώνουν υψηλότερο μέσο όρο έναντι των ανδρών. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες παρουσιάζονται, σε σύγκριση με τους άνδρες, περισσότερο εξαρτημένες από το κοινωνικό πλαίσιο στη λήψη αποφάσεων. Αυτό οφείλεται ίσως στο γεγονός ότι η δομή της ελληνικής οικογένειας και οι κοινωνικοί ρόλοι των δύο φύλων, παρά το γεγονός ότι ζούμε σε μια αστικοποιημένη - εκσυγχρονη-

σμένη κοινωνία, εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να είναι παραδοσιακοί. Συνεπώς και οι αξίες με τις οποίες μεγαλώνουν τα αγόρια και τα κορίτσια είναι διαφορετικές. Τα αποτελέσματα αυτά είναι συμβατά με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, & Παυλόπουλος, 2006) και επιβεβαιώνουν την αρχική μας υπόθεση (Υπόθεση 3).

Τέλος εντοπίστηκε αρνητική συνάφεια του *Εξαρτημένου* τύπου με τον παράγοντα ηλικία. Σύμφωνα με αυτό το εύρημα συμπεραίνουμε ότι όσο αυξάνει η ηλικία τόσο φαίνεται να μειώνεται η εξάρτηση του ατόμου από το κοινωνικό του πλαίσιο. Θεωρούμε ότι κάτι τέτοιο είναι λογικό, δηλαδή όσο το άτομο μεγαλώνει αποκτά εμπειρία, γίνεται πιο αυτόνομο και είναι σε θέση να λαμβάνει αποφάσεις για τον εαυτό του, χωρίς να εξαρτάται από τρίτους.

Καταληκτικά, εκείνο που περισσότερο κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί είναι ότι τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αναδεικνύουν τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Το γεγο-

νός αυτό οδηγεί εύλογα στο συμπέρασμα πως οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού αξίζει να προσέχουν το θέμα της συναισθηματικής νοημοσύνης, προκειμένου να βοηθηθούν οι έφηβοι να αξιοποιούν τη συναισθηματική τους νοημοσύνη για τη λήψη των καλύτερων δυνατών αποφάσεων γι' αυτούς.

Τέλος, θα αποτελούσε παράλειψη να μην επισημανθεί ότι τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν έχουν καθολική ισχύ, καθώς το δείγμα μας σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του ελληνικού φοιτητικού πληθυσμού. Συνεπώς τα ευρήματά της μπορούν να γενικευτούν μόνο σε πληθυσμούς που έχουν χαρακτηριστικά όμοια με το δείγμα μας. Η μελλοντική έρευνα μπορεί να επεκταθεί και σε φοιτητές άλλων σχολών και πανεπιστημίων, αλλά και σε άλλες ηλικιακές ομάδες, όπως μαθητές γυμνασίων και λυκείων. Επιπροσθέτως, θα είχε ενδιαφέρον σε μελλοντική έρευνα να συμπεριληφθεί και η παράμετρος της αυτο-αποτελεσματικότητας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bechara, A., & Damazio, A. (2005). The somatic marker hypothesis: A neural theory of economic decision. *Games and economic behavior*, 52, 336-372.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of career assessment*, 11(4), 379-392.
- Γαβριήλ, Ε. (2008). Ταυτότητα του Εγώ και δεξιότητα λήψης απόφασης σε μαθητές Β' Ενιαίου Λυκείου και Β' Τ.Ε.Ε. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 84-85, 19-41.
- Cooper, A., & Petrides, K. V. (2010). A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) using Item Response Theory. *Journal of Personality Assessment*, 92, 449-457.

- Δρόσος, Ν. (2006). *Κίνητρο επιτυχίας και τρόπος λήψης απόφασης φοιτητών του τμήματος Ισπανικής και Ιταλικής Φιλολογίας*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πρόγραμμα Ψυχολογίας. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development* (pp. 103-117). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Goleman, D. (1998). *Η συναισθηματική νοημοσύνη: Γιατί το «EQ» είναι πιο σημαντικό από το «IQ»*; Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Harren, A. V. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of vocational behavior*, 14, 119-133.
- Harren, V. A. (1978). *Assessment of Career Decision-Making (ACDM): Preliminary manual*. Unpublished Manuscript. Southern Illinois University.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor structure, reliability, construct and incremental validity in a French-speaking population. *Journal of personality assessment*, 88, 338-353.
- Petrides, K. V. (2009). *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. London: London Psychometric Laboratory.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2009). *Επαγγελματική αξιολόγηση: Τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Argyropoulou, E. (2006). Career decision-making self-efficacy and decision-making styles of higher education students in Greece. *Career Research and Development*, 16, 15-19.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αικ., & Παυλόπουλος, Β. (2006). Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου. Στο Μ. Μαλκιάση-Λοΐζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Γ. Κλεφταράς (Επιμ.), *Η Συμβουλευτική στα γυναικεία θέματα* (σελ. 410-429). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

*Σίσσυ Καραβία**

**Η ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ
ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ**

Τόσο η ίδια η έννοια των ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων όσο και η αυτοαντίληψη των ατόμων που ανήκουν σ' αυτές παρουσιάζει ιδιαιτερότητες οι οποίες επηρεάζονται από τις συνθήκες που επικρατούν στη σύγχρονη εποχή. Καθώς στα χαρακτηριστικά της εποχής μας, όπως είναι η παγκοσμιοποίηση και η κοινωνία της πληροφορίας, έρχεται να προστεθεί και η οικονομική κρίση, η οποία πλήττει σήμερα ένα μεγάλο μέρος του Δυτικού Κόσμου, τα άτομα που ανήκουν σε ιδιαίτερες (ευάλωτες) κοινωνικές ομάδες βιώνουν επιπρόσθετες δυσκολίες σε ζητήματα που άπτονται του σχηματισμού μιας θετικής αυτοαντίληψης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων διεκδικητικότητας και λήψης απόφασης.

Λέξεις-Κλειδιά: Αυτοαντίληψη, λήψη απόφασης, ευπαθείς ομάδες, οικονομική κρίση, διαφορετικότητα, διεκδικητικότητα, στερεότυπα, προκαταλήψεις.

*Sissy Karavia**

**THE SELF-CONCEPT OF VULNERABLE SOCIAL GROUPS
IN A MODERN ERA**

Globalization, information technology and the economic crisis that currently affects much of the Western World are the main characteristics of our time. These characteristics have inevitably affected the difficulties that minorities traditionally face. We have entered an era of change a time of instability and uncertainty that creates a new and complex social context. The present study aims at investigating the additional difficulties that people who belong to vulnerable social groups experience in this era, in their attempt to form a positive self-image and to cultivate asserting and decision making skills.

Key words: Self-concept, decision making, vulnerable groups, economic crisis, diversity, assertiveness, stereotypes, prejudices.

*Η Σ.Κ. είναι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο ΠΜΣ ΣΕΠ της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία:* Εθν. Αντιστάσεως 56, Βριλήσσια 15235, 6947565499. write@sissycaravia.net.

Εισαγωγή

Η συζήτηση γύρω από τα χαρακτηριστικά της εποχής την οποία διανύουμε φαίνεται σήμερα να περνάει σε μια “επόμενη” φάση. Κι αυτό γιατί, έχοντας ψηλαφίσει διεξοδικά, τα τελευταία δέκα περίπου έτη, το τοπίο της παγκοσμιοποίησης, της ηλεκτρονικής επανάστασης και των δημογραφικών και κλιματικών αλλαγών, καλούμαστε σήμερα να επικεντρωθούμε σε μια νέα πραγματικότητα, η οποία δομείται πάνω ακριβώς σε όσα ανωτέρω επιγραμματικά αναφέρθηκαν.

Η σύγχρονη εποχή, χαρακτηρίζεται σήμερα από την πρόσφατη οικονομική κρίση, μια κρίση την οποία οι νέες παγκόσμιες οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές συνθήκες καθιστούν κοινό τόπο στην πραγματικότητα των πολλών. “Πολλοί” όμως δεν σημαίνει βεβαίως και “ίδιοι”. Όπως ακριβώς η παγκοσμιοποίηση δεν ταυτίζεται με ίσες δυνατότητες και ίδιες συνθήκες ζωής για όλους, έτσι και οι “πολλοί” δεν μεταφράζονται, απλά, σε μια ομοιογενή ομάδα με κοινά, βασικά έστω, χαρακτηριστικά. Θα λέγαμε ότι ισχύει ακριβώς το αντίθετο.

Ιδιαίτερες Κοινωνικές Ομάδες: Ιδιομορφίες και Σχετικά Ζητήματα.

Ο διαχωρισμός του κοινωνικού συνόλου σε ομάδες, λιγότερο ή περισσό-

τερο ευάλωτες, δεν αποτελεί νέο φαινόμενο. Παρόλα αυτά, οι ποσοτικές και ποιοτικές διαστάσεις του διαχωρισμού αυτού τείνουν να διαφοροποιηθούν εξαιτίας της σφοδρότητας με την οποία η οικονομική κρίση έχει χτυπήσει ένα μεγάλο κομμάτι του δυτικού πολιτισμού. Στο σχέδιο νόμου «για τη θεσμοθέτηση της Κοινωνικής Οικονομίας και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και άλλες διατάξεις», που ανάρτησε προς συζήτηση στο διαδικτυο το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (www.government.gov.gr/.../ΣΧΕΔΙΟ-ΝΟΜΟΥ-Κοινωνικής-Οικονομίας-1.pdf*, 2011), δηλώνεται ένας επίκαιρος αναλυτικός ορισμός των ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων: Ως «Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού, γενικά, νοούνται οι κοινωνικές ομάδες πληθυσμού, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή δυσχεραίνεται, είτε εξαιτίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων ή σωματικών ή ψυχικών διαταραχών, είτε εξαιτίας απρόβλεπτων γεγονότων, τα οποία επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της τοπικής ή ευρύτερα περιφερειακής οικονομίας». Πρόκειται για έναν ευρύ ορισμό, ο οποίος περιλαμβάνει όλες τις υπο-ομάδες (σωματικά ή ψυχικά ασθενείς, ανέργους, μετανάστες, γυναικες κ. ά.), οι οποίες αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής ή ακόμη και επιβίωσης μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο. Με αυτή τη γενική έννοια χρησι-

* <http://government.gov.gr/wpcontent/uploads/2011/07/%CE%91%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7%CE%A3%CF%87%CE%B5%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CF%85%CE%9D%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%85%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%82.pdf>

μπορείται ο όρος "ευπαθείς ομάδες" και στο παρόν άρθρο.

Εάν συνδυάσουμε το περιεχόμενο του παραπάνω ορισμού με τη σημερινή κοινωνικοοικονομική κατάσταση, διαπιστώνουμε ότι με βάση τα επίσημα στοιχεία για τα ποσοστά ανεργίας, ανεργίας κατά ηλικία, φύλο, εθνικότητα κλπ. (INE ΓΣΕΕ, 2012), είναι μάλλον ασφαλές να υποθέσουμε ότι τα ποσοστά των ευπαθών κοινωνικών ομάδων έχουν αυξηθεί, ενώ έχει ξεκαθήσει και η συζήτηση γύρω από τον "εμπλουτισμό" αυτών των ομάδων με νέες κατηγορίες όπως είναι τα άτομα που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι πτωχοί εργαζόμενοι (Λαμπουσάκη, 2011).

Οι κοινωνικά ευπαθείς (ή κατά άλλους ευάλωτες) ομάδες παρουσιάζουν ορισμένα χαρακτηριστικά που τις διαφοροποιούν από τους πολίτες της χώρας στην οποία ζουν. Βιώνουν πολυδιάστατες μορφές αποστέρευσης: δεν αποστερούνται σε έναν μόνο τομέα αλλά σε περισσότερους. Για παράδειγμα, μπορεί να αποστερούνται ταυτόχρονα στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της στέγασης. Δεν μπορούν, συνεπώς, να συμμετέχουν στον οικονομικό και κοινωνικό τρόπο ζωής που απολαμβάνουν οι πολλοί. Εμποδίζεται, έτσι, η συμμετοχή τους σε κοινωνικές ανταλλαγές και πρακτικές καθώς και σε κοινωνικά δικαιώματα που χαρακτηρίζουν την κοινωνική ένταξη και που τελικά καθορίζουν την ταυτότητα του ατόμου (Καζουνίδη, 2002).

Μια από τις σοβαρότερες απειλές για τα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες αποτελεί ο κοινωνικός αποκλεισμός. Ο κοινωνικός απο-

κλεισμός αναφέρεται στον εγκλωβισμό ατόμων ή ομάδων σε πολυδιάστατες διαδικασίες και ανατροφοδοτούμενους μηχανισμούς αναίρεσης των ατομικών επιλογών και κοινωνικών τους δικαιωμάτων, κοινωνικής περιθωριοποίησης και στιγματισμού, εισοδηματικής υστερήσης, εκπαιδευτικών και μορφωτικών περιορισμών, κοινωνικών και επαγγελματικών αδιεξόδων. Σαν κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί, επομένως, να θεωρηθεί η κατάσταση της ταυτόχρονης αποξένωσης ενός ατόμου από την αγορά εργασίας, την οικογένεια και τα σχετικά με αυτήν κοινωνικά δίκτυα (συγγενείς, φίλοι, κοινωνία), αλλά και το Κράτος (δημόσιες υπηρεσίες υγείας, παιδείας κλπ). Είναι φανερό ότι στη σημερινή εποχή, ο κίνδυνος του κοινωνικού αποκλεισμού αφορά μεγαλύτερο μερίδιο του πληθυσμού, ενώ και οι συνέπειες του αποκλεισμού αυτού γίνονται ολοένα και σφοδρότερες, αντικατοπτρίζοντας την γενικότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση (Φακιολάς, 2004). Θα λέγαμε μάλιστα ότι, ιδιαίτερο ενδιαφέρον και σχετικό προβληματισμό δημιουργεί επισήμανση σε Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας, η οποία αναφέρει ότι η εμφάνιση της χρήσης της έννοιας του κοινωνικού αποκλεισμού συμπίπτει με την προσπάθεια και την ανάγκη δημιουργίας κοινωνιών που στη βασική τους λειτουργία θα παράγουν "ένταξη" και όχι "αποκλεισμούς", θα αποδέχονται το διαφορετικό και δεν θα το απορρίπτουν, θα το ονομάζουν ως "διαφορετικό" με στόχο να το προστατέψουν και να δημιουργήσουν τις υποθέσεις ένταξης του και όχι να αναπαράγουν τις ενστικτώδεις λειτουργίες απόρριψης και έκπτωσης του (INE ΓΣΕΕ, 2002).

Αυτοαντίληψη σε Ευπαθείς Ομάδες

Αυτοαντίληψη είναι η στάση, η γνώμη, η ιδέα που σχηματίζει ένα άτομο για το πρόσωπό του, μέσα από τη διαδικασία της αλληλεπίδρασής του με τους άλλους. Η αυτοαντίληψη περιλαμβάνει τις αξιολογικές κρίσεις που κάνει το άτομο για το πρόσωπό του, με βάση τις οποίες διαμορφώνει απόψεις για το κατά πόσο θεωρεί τον εαυτό του σημαντικό, επιτυχημένο, αξιόλογο ή του προσδίδει άλλες ιδιότητες και αναπτύσσει θετικές ή αρνητικές στάσεις απέναντι στις διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς του. Η σταδιακή εσωτερίκευση του τρόπου με τον οποίο οι άλλοι αντιμετωπίζουν το άτομο και κυρίως οι ενισχύσεις, θετικές ή αρνητικές, που δέχεται από αυτούς αποτελούν τη βάση της αυτοαντίληψής του. Συνεπώς, ο βαθμός αυτοαντίληψης του καθενός είναι συνάρτηση της ικανότητάς του να αξιολογεί τις προσωπικές του εμπειρίες από το ένα μέρος και της ποιότητας των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσει με τους συνανθρώπους του από το άλλο (Burns, 1982. Φλουρής, 2004).

Η αξιολογική θεώρηση του εαυτού είναι κατ' αρχάς θέμα υποκειμενικών απόψεων. Οι απόψεις, όμως, αυτές δεν είναι ανεπηρέαστες από τη στάση του οικογενειακού, σχολικού και κοινωνικού περιβάλλοντος (Δελασσούδας, 2004). Κατά γενική παραδοχή, το άτομο φαίνεται να πραγματώνει τον εαυτό του μέσα στην κοινωνία, αναγνωρίζει δηλ. την ταυτότητά του με βάση κοινωνικά καθορισμένους όρους (Berger, 1966 στο Παπαστάμου, 1999). Οι ομάδες αναφοράς στις οποίες ανήκει το άτομο καθορίζουν και διαμορ-

φώνουν και τον κοινωνικό του ρόλο (Λεονταρή, 1998). Το άτομο που βιώνει κοινωνικό αποκλεισμό δεν στερείται, συνεπώς, μόνο προσβάσεων στην εξαρτημένη εργασία, αλλά η κατάσταση του αυτή εκλαμβάνεται από το ίδιο ως περιοριστική της συμμετοχής του και στις συνολικές εξωεργασιακές δραστηριότητες της κοινωνίας, σε αυτό που ονομάζεται τρόπος ζωής. Έτσι, πχ. οι αποκομμένοι από την αγορά εργασίας άνεργοι όπως και οι μόνιμως υποκαι ετερο-απασχολούμενοι παρουσιάζουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης και ενσωμάτωσης με σοβαρές συνέπειες, όχι μόνο κοινωνικοοικονομικές, αλλά και βιοψυχολογικές (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002). Ο Mead (1934) αναφέρει χαρακτηριστικά ότι οι ετεροπροσδιορισμοί μέσω κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μετασχηματίζονται προοδευτικά σε αυτοπροσδιορισμούς. Η κοινωνική στάση απέναντι στα άτομα που ανήκουν σε μια μειονοτική ομάδα μετασχηματίζεται σταδιακά σε θετικό ή αρνητικό αυτοπροσδιορισμό των ιδίων και των γονέων τους. Παρομοίως, ο Luckmann (1966 στο Συριοπούλου-Δελλή, 2005) αναφέρει ότι η αντίληψη που έχουν σχηματίζει οι άλλοι για μας και ο τρόπος που μας αντιμετωπίζουν, προοδευτικά μετασχηματίζονται σε αυτοαντίληψη, την οποία πλέον βιώνουμε και μέσα από την οποία δραστηριοποιούμαστε κοινωνικά.

Το πολιτιστικό και κοινωνικό πλαίσιο έχει έτσι επιπτώσεις στην αυτοαντίληψη των ανθρώπων και στην άποψη που έχουν για τον εαυτό τους (Marsh & Shavelson, 1985). Σύμφωνα με τους Reicher & Hopkins (2001), η διαμόρφωση της ταυτότητας είναι πιο

σύνθετη στα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες απ' ότι σ' εκείνα που ανήκουν στην πλειοψηφία μιας κοινωνίας. Αυτό συμβαίνει, επειδή επιτυχημένη και ισορροπημένη ταυτότητα στο μειονοτικό άτομο σημαίνει σύνθεση των διαπολιτισμικών και διαγλωσσικών του εμπειριών, βιωμάτων, αλλά και αντιφάσεων σ' ένα ενιαίο σύνολο. Η διαμόρφωση της ταυτότητας διατρέχεται τόσο από τις σημαντικές επιδράσεις του κυρίαρχου κοινωνικού και πολιτισμικού μορφώματος όσο και από την ετοιμότητα προσαρμογής και ένταξης στο κυρίαρχο κοινωνικό σύστημα. Το πολιτισμικό πλαίσιο και η κουλτούρα ή οι κουλτούρες και οι υποκουλτούρες στις οποίες συμμετέχει ένα άτομο αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες, τόσο για την ανάπτυξη της προσωπικής και πολιτισμικής του ταυτότητας όσο και για τη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του (Κλεφτάρας, 2008). Σύμφωνα με τη Λεονταρή (1998, σελ. 140): «οι σύγχρονες θεωρητικές απόψεις για τον εαυτό τονίζουν την επίδραση του συγκεκριμένου πολιτισμικού πλαισίου του ατόμου στη διαμόρφωση της αυτοαντίληψής του». Όπως επισημαίνει και ο Triandis (1989), παρόλο που κάποιες πτυχές της αυτοαντίληψης φαίνονται να είναι ίδιες σε όλους τους ανθρώπους, οι περισσότερες είναι συνδεδεμένες με το συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μεγαλώνει το άτομο.

Έρευνες σχετικά με την αυτοαντίληψη (Sharpes & Wang, 1997) έχουν δείξει ότι η θετική αυτοαντίληψη συνεισφέρει στην ακαδημαϊκή επιτυχία, στην προσαρμογή στους κοινωνικούς κανόνες και τις προσδοκίες, στις διαπροσωπικές σχέσεις και την αλληλεπί-

δραση με τους συνομηλίκους. Θεωρείται επίσης σημαντικός παράγοντας για την προσαρμογή στους κοινωνικούς κανόνες και τις προσδοκίες (Openshaw, Thomas, & Rollins, 1983). Οι αρνητικές εμπειρίες που συχνά βιώνουν τα άτομα μειονοτικών ομάδων έχουν μια ιδιαίτερα σημαντική συμβολή στην διαμόρφωση της αυτοεκτίμησής τους. Υπό αυτό το πρίσμα και καθώς οι μειονοτικές ομάδες αντιμετωπίζουν a priori δυσκολίες στο σχηματισμό μιας θετικής αυτοαντίληψης, οι σημερινές συνθήκες ζωής εντείνουν αυτές τις δυσκολίες και δημιουργούν επιπλέον εμπόδια. Ένα από τα εμπόδια αυτά εκφράζεται ως επιρροή της διεκδικητικής τους ικανότητας.

Διεκδικητικότητα και Λήψη Αποφάσεων σε Ευπαθείς Ομάδες.

Η διεκδικητικότητα είναι μια κεντρική έννοια στη διαπροσωπική επικοινωνία και κλειδί στις ανθρώπινες σχέσεις. Ορίζεται ως η ικανότητα ή η δυνατότητα του ατόμου να διατυπώνει ελεύθερα τις απόψεις, τις ιδέες και τα πιστεύω του και να εκφράζει τα συναισθήματα και τις επιθυμίες του με έναν τρόπο που δε μειώνει ούτε το ίδιο ούτε τον αποδέκτη αυτών των μηνυμάτων (Cabe & Timmins, 2003). Συγκεκριμένα, η έννοια της διεκδικητικότητας περιλαμβάνει τρεις τουλάχιστον κατηγορίες συμπεριφοράς: α) κατάλληλη έκφραση των προσωπικών απόψεων και των συναισθημάτων ενός ατόμου, β) κοινωνικά αποδεκτή άρνηση των υπερβολικών απαιτήσεων των άλλων και γ) κατάλληλη έκφραση και διατύπωση των προσωπικών αιτη-

μάτων ενός ατόμου (Alberti & Emmons, 2001). Η διεκδικητικότητα διακρίνεται από την επιθετικότητα που είναι συνήθως εχθρική συμπεριφορά και με την οποία αγνοεί κανείς τις ανάγκες των άλλων και από την παθητική συμπεριφορά, που ταυτίζεται συνήθως με την έλλειψη κοινωνικού θάρρους και με την οποία αγνοεί κανείς τις προοπτικές του ανάγκες.

Λήψη αποφάσεων είναι η διαδικασία μέσα από την οποία επιλέγει κανείς ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες εναλλακτικές λύσεις, για να δώσει λύση σε ένα άμεσο ή μακροπρόθεσμο ενδιαφέρον ή για να εκμεταλλευτεί μια άμεση ευκαιρία. Έχει δηλαδή να κάνει με τον τρόπο με τον οποίο σκεπτόμαστε όταν έχουμε να επιλέξουμε τι θα κάνουμε και αναφέρεται, όχι μόνο στη διαδικασία, αλλά και στο αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας. Η ποιότητα των αποφάσεων αυτών συνδέεται άμεσα όχι μόνο με την πληροφόρηση που έχει το άτομο αλλά και με τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιεί το άτομο τις πληροφορίες που διαθέτει. Το πόσο αποτελεσματικό είναι το άτομο όταν παίρνει μια απόφαση εξαρτάται από το πόσο καλά γνωρίζει τον εαυτό του και το περιβάλλον (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Παυλόπουλος, 2006).

Είναι σαφές ότι το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ζουν οι άνθρωποι επηρεάζει τόσο τις ψυχολογικές διεργασίες και δομές όσο και την εξωτερικευμένη συμπεριφορά τους (Δρόσος, 2011). Τόσο η διεκδικητικότητα όσο και η λήψη απόφασης αποτελούν δεξιότητες, η ανάπτυξη των οποίων μπορεί να επηρεαστεί από τις συνθήκες που επικρατούν στο κοινωνικό-πολιτι-

σμικό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, σήμερα θεωρητικοί και ερευνητές υποστηρίζουν ότι τις περισσότερες φορές η λήψη αποφάσεων δεν αποτελεί μια αμιγώς λογική διαδικασία αλλά φορτίζεται και συναισθηματικά (Zeelenberg, Nelissen, Breugelmans & Pieters, 2008). Οι αξίες, τα κίνητρα, οι προκαταλήψεις του ατόμου επηρεάζουν την ανάλυση και επεξεργασία των πληροφοριών. Κι ακόμη, όταν άλλα πρόσωπα επηρεάζουν τις αποφάσεις του ατόμου, τότε συναισθήματα, όπως θυμός, ενοχή, αγάπη, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Τα Στερεότυπα και οι Προκαταλήψεις ως Εμπόδια στη Δημιουργία μιας Θετικής Αυτοαντίληψης

Τα στερεότυπα αποτελούν σύνολα πεποιθήσεων που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων. Τα άτομα τείνουν να δημιουργούν μια εικόνα για τους άλλους και, με βάση αυτή την εικόνα, να τους συγκεκριμενοποιούν κοινωνικά. Παράλληλα αποδίδουν στα άτομα που ανήκουν στη συγκεκριμένη κοινωνική κατηγορία ένα σύνολο παραδοχών, οι οποίες σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τις δεξιότητες ή ικανότητές τους κ.ά. (Δρόσος, 2011). Τα στερεότυπα είναι βεβαίως μια μορφή κατηγοριοποίησης, μια λειτουργία χρήσιμη και σημαντική, που βοηθάει τον άνθρωπο να προβλέπει και να σχεδιάζει κάποιους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισης ενός ατόμου που ανήκει σε μια ομάδα ή μια κατηγορία (Αξίλι-Κολαντζή, Ζώνιου-

Σιδέρη & Βλάχου, 1996). Συχνά όμως, η κατηγοριοποίηση αυτή κρύβει κινδύνους, καθώς μπορεί να βασίζεται σε χαρακτηριστικά που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

Συνήθως, στην στερεοτυπική εικόνα που σχηματίζεται υπάρχει και μια αξιολογική διάσταση. Τα στερεότυπα μπορεί έτσι να οδηγούν στη δημιουργία προκαταλήψεων. Η προκατάληψη αναφέρεται στις αρνητικές στάσεις μας σε περίπτωση που ένα ή περισσότερα χαρακτηριστικά ενός στερεότυπου έχει αρνητική φόρτιση, ενώ η διάκριση περιγράφει τις αρνητικές ενέργειές μας προς την ομάδα που είναι το αντικείμενο της προκατάληψής μας. Είναι φανερό πως κάτω από συγκεκριμένες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, οι προκαταλήψεις προς συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες μπορεί να πάρουν τη μορφή διακρίσεων ή ακόμη και σπιγματος, υποτίμησης δηλαδή της κοινωνικής ταυτότητας μιας ομάδας, με βάση ένα χονδροειδές αρνητικό χαρακτηριστικό.

Σύμφωνα με το Δρόσο (2011) τα άτομα που ανήκουν σε μη κυρίαρχες πολιτισμικά ομάδες έχουν πλήρη επίγνωση των αρνητικών γι' αυτές στερεοτύπων και ενδέχεται να φοβούνται ότι με τη συμπεριφορά τους θα τα επαληθεύσουν. Ο φόβος αυτός μπορεί να οδηγήσει σε αποδιοργάνωση της συμπεριφοράς, με αποτέλεσμα τελικά να οδηγηθεί το άτομο στην εκπλήρωση των προσδοκιών της κοινωνίας. Σε αρκετές περιπτώσεις τα μέλη ομάδων που υφίστανται αρνητικά στερεότυπα ενδέχεται να αποσυρθούν από δραστηριότητες που τους φέρνουν σε θέση αντιπαράθεσης με τα στερεότυπα για να προστατεύσουν τον εαυτό τους από

πιθανή αποτυχία και από την απειλή του στερεοτύπου, εκπληρώνοντας όμως με αυτόν τον τρόπο τις προσδοκίες της κοινωνίας. Δημιουργείται έτσι ένας φαύλος κύκλος, ο οποίος ανατροφοδοτείται από το γενικό κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα η συνάντηση των διαφορετικών ομάδων.

Οι προκαταλήψεις και κατ' επέκταση ο στιγματισμός, δημιουργούνται μέσα σε συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες. Στα συμπεράσματα του Tajfel (1978 στο Γεώργας, 1995) για τα αποτελέσματα ερευνών σχετικά με τα στερεότυπα αναφέρεται ότι οι αρνητικά φορτισμένοι χαρακτηρισμοί επιτείνονται όταν υπάρχουν εχθρότητες μεταξύ κοινωνικών ομάδων. Σύμφωνα, επίσης με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο αποκλεισμός διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων τόσο από την αγορά εργασίας όσο και ευρύτερα από τη συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι εντείνεται συνεχώς τις τελευταίες δεκαετίες. Δε μπορεί έτσι κανείς να αποκλείσει την πιθανότητα το γεγονός αυτό να δημιουργεί συνθήκες εχθρότητας ανάμεσα στις διάφορες ομάδες, για τον επιπρόσθετο λόγο ότι συχνά η ένταξη ή η μετάθεση σε κάποια κοινωνική ομάδα γίνεται βίαια, ενώ μπορεί να αφορά ζητήματα τόσο σοβαρά όσο η ίδια η επιβίωση. Κατά συνέπεια, οι ψυχολογικοί μηχανισμοί μέσα από τους οποίους δημιουργούνται όσα ανωτέρω αναφέρθησαν, επηρεάζονται από τα χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης. Τα άτομα βιώνουν επιπρόσθετες δυσκολίες στην καθημερινότητά τους, καθώς εντείνεται το στρες, η ανησυχία για το μέλλον, αλλά και οι δυσχέρειές τους σε πρακτικό επίπεδο, βιώνοντας πχ. οικονομικές δυσκολίες.

Αποτέλεσμα είναι τα διαρκώς διευρυνόμενα φαινόμενα διάσπασης του ενεργού πληθυσμού (μεταξύ ενταγμένων και αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας), ρατσισμού, ξενοφοβίας, εγκληματικότητας και φασιστικών εκδηλώσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997).

Η Χρυσόχου (2005) αναφέρει ότι όταν οι άνθρωποι που έχουν γεννηθεί και κοινωνικοποιηθεί σε διαφορετικές κουλτούρες ζουν μαζί, χρειάζεται να προσαρμοστούν στην καινοτομία που αντιπροσωπεύει ο Άλλος, καθώς επίσης να προσαρμόσουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον κόσμο. Αυτό απαιτεί μια επιπρόσθετη «προσπάθεια» εκ μέρους των μερών, μια προσπάθεια που τα άτομα μπορεί να μην καταβάλλουν, επηρεασμένα από τις νέες επιπρόσθετες δυσκολίες της δικής τους ζωής, για τις οποίες μάλιστα υπάρχουν ενδείξεις ότι, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, δεν ήταν ούτε ελάχιστα προετοιμασμένα. Ταυτόχρονα, οι κρατικοί μηχανισμοί, οι οποίοι οφείλουν τηρώντας τις οδηγίες του Συντάγματος (άρθρα: 5 και 22, για τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα) να προωθούν και να ενισχύουν την άρση των διακρίσεων μέσα από συγκεκριμένες, στοχευμένες και διαρκείς δράσεις, αδυνατούν να ανταποκριθούν, λόγω έλλειψης κονδυλίων και απουσίας μακροπρόθεσμης κοινωνικής πολιτικής.

Καθώς, όπως είδαμε, το πολιτιστικό και κοινωνικό πλαίσιο έχει επιπτώσεις στην αυτοαντίληψη των ανθρώπων και στην άποψη που έχουν για τον εαυτό τους (Marsh & Shavelson, 1985), τα στοιχεία που σηματοδοτούν αυτό το πλαίσιο στη σημερινή εποχή δεν είναι

καθόλου ενθαρρυντικά ως προς τον σχηματισμό μιας θετικής αυτοαντίληψης για τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Σύμφωνα με τη θεωρία του Festinger (1954), οι άνθρωποι αποφεύγουν τη σύγκριση με άλλους, με τους οποίους διαφέρουν. Η διαδικασία της κοινωνικής σύγκρισης συμβάλλει έτσι στη διαμόρφωση κοινωνικών ομάδων προσδιορίζοντας τους “όμοιους” ανθρώπους και αυξάνοντας τις πιέσεις για ομοιογένεια. Ωστόσο, ο Festinger αναγνωρίζει επίσης ότι όταν οι άνθρωποι δεν μπορούν να αποφύγουν τη σύγκριση, τότε ενδέχεται να συγκρίνουν τον εαυτό τους με άλλους, με τους οποίους διαφέρουν. Σε κάποιες περιπτώσεις αυτές οι συγκρίσεις μπορεί να είναι καταστροφικές για την αυτοαξιολόγηση. Είναι επίσης πιθανό τα άτομα να χρησιμοποιούν διαφορετικά σημεία σύγκρισης. Μπορεί να συγκρίνουν την παρούσα κατάστασή τους με την κατάσταση στην οποία βρίσκονταν στο παρελθόν ή με την κατάσταση στην οποία επιθυμούν να βρεθούν στο μέλλον. Μπορεί να συγκρίνουν τον εαυτό τους με άλλα άτομα ή ακόμη και να συγκρίνουν τον εαυτό τους ως προς ένα αφηρημένο κριτήριο, πρότυπο ή ιδανικό (Brown & Gallagher, 1992).

Οι άνθρωποι χρησιμοποιούν στρατηγικά αυτούς τους διαφορετικούς τρόπους σύγκρισης, υποκινούμενοι από κίνητρα αυτοβελτίωσης ή αυτοαξιολόγησης. Είναι γνωστό ότι όταν έχουν την ευκαιρία, οι άνθρωποι τείνουν να επιλέγουν τις διαστάσεις της σύγκρισης κατά τρόπο που τους επιτρέπει να δουν τον εαυτό τους υπό ένα καλύτερο πρίσμα (Lemaine 1974, Lemaine, Kastarsztejn & Personnaz, 1978). Ενδέχεται όμως να μην έχουν την ευκαι-

ρία να επιλέξουν τις διαστάσεις βάσει των οποίων θα συγκρίνουν τον εαυτό τους. Αντίθετα, μπορεί οι διαστάσεις να τους επιβληθούν από τις πιο ισχυρές ομάδες. Παραδείγματα τέτοιων συγκρίσεων στη σημερινή εποχή εκτείνονται όχι μόνο ανάμεσα σε τυπικά διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, αλλά και ανάμεσα σε άτομα που μέχρι πρόσφατα ανήκαν στην ίδια ομάδα (πχ πρώην συνάδελφοι, εκ των οποίων ο ένας είναι πλέον άνεργος ή σε διαθεσιμότητα) ή ακόμη και στο ίδιο άτομο, όταν η σύγκριση ανάμεσα στον παρελθόντα χρονικά και τον σημερινό εαυτό του δεν καταλήγει σε θετικά συμπεράσματα για την τωρινή του κατάσταση (πχ οικονομική κατάρρευση, που συμπαρασύρει το κοινωνικό status ή ακόμη και τις οικογενειακές σχέσεις).

Συμπεράσματα

Σύμφωνα με την Χρυσόχου (2005), η επιπολιτισμοποίηση, η ειρηνική δηλαδή συνύπαρξη διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων και η ανάπτυξη πολυπολιτισμικών κοινωνιών εξαρτώνται από το γενικό κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα η συνάντηση των διαφορετικών ομάδων. Έχοντας σκιαγραφήσει αυτό το γενικό πλαίσιο στη σύγχρονη εποχή -κατά βάση στην Ευρώπη και με σημείο αναφοράς το ελληνικό κράτος- δε μπορούμε σήμερα να είμαστε ιδιαίτερα αισιόδοξοι ούτε γενικά για την συνύπαρξη των διαφορετικών ομάδων, ούτε ειδικά, για ανάπτυξη ενός τόσο καθοριστικού ατομικού στοιχείου της προσωπικότητας, όπως είναι η αυτοαντίληψη, σε ομάδες που μειονεκτούν. Η προσέγγιση της

διαπολιτισμικής συμβουλευτικής θέλει την προσωπική ταυτότητα του ατόμου να διαμορφώνεται από παράγοντες όπως η πολιτιστική ομάδα στην οποία ανήκει, το ιστορικό του υπόβαθρο και οι κοινωνικές-πολιτικές του εμπειρίες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Μπεζεβέργης, & Μυλωνάς, 2008). Πώς όμως πραγματικά θα χαρακτηρίζαμε τις κοινωνικές και πολιτικές εμπειρίες των ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με βάση τα δεδομένα της σύγχρονης ζωής;

Σήμερα, ο παγκοσμιοποιημένος τρόπος ζωής σχεδόν επιβάλλει την αποδοχή της διαφορετικότητας και οδηγεί στο συμπέρασμα ότι "είμαστε όλοι εν δυνάμει διαφορετικοί". Οι Stockdale & Cao (2004) επισημαίνουν ότι η διαφορετικότητα θα συνεχίσει να αυξάνεται και συνεπώς η διαχείρισή της θα αφορά όλο και μεγαλύτερο κομμάτι των πληθυσμών. Θα ήταν λογικό έτσι να περιμένουμε ότι τα νέα δεδομένα σταδιακά θα εξομαλύνουν τις διαφορές ανάμεσα στις ομάδες, θα βοηθήσουν στην αλλαγή στερεοτύπων και προκαταλήψεων και τελικά θα ελαχιστοποιήσουν τα εμπόδια που τα στερεότυπα αυτά δημιουργούν στο σχηματισμό θετικής αυτοεκτίμησης των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Η πραγματικότητα όμως ακολουθεί άλλη κατεύθυνση. Η αύξηση της διαφορετικότητας -με την συνύπαρξη λόγω χάρη διαφορετικών εθνικών ομάδων, την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομική ζωή, την αλλαγή της νομοθεσίας σε σχέση με ομάδες που χαρακτηρίζονται από ιδιαιτερότητες, την αλλαγή των στά-

σεων που σχετίζονται πχ με την ομοφυλοφιλία (Lubensky, Holland, Wietheoff & Crosby, 2004), δεν αρκεί για να δημιουργήσει ένα κοινωνικό πέπλο προστασίας, μέσα από το οποίο οι ευπαθείς ομάδες θα έχουν την δυνατότητα να αναπτυχθούν. Τα χαρακτηριστικά εκείνα της παγκοσμιοποίησης που έχουν τροφοδοτήσει την οικονομική κρίση έχουν επίσης διευρύνει το χάσμα ανάμεσα σε πλούσιους και φτωχούς και έχουν ενισχύσει τον κατακερματισμό των κοινωνιών, δυσχεραίνοντας περαιτέρω τις συνθήκες ζωής των μειονοτικών ομάδων και επηρεάζοντας, αναπόφευκτα, την απόκτηση της αυτογνωσίας τους.

Η Συριοπούλου-Δελλή (2005), αναφερόμενη στα ΑμΕΑ, επισημαίνει ότι ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας αυτών των ατόμων βρίσκονται οι παραγωγικές δυνάμεις, οι οποίες συμ-

βάλλουν στη διαμόρφωση κοινωνικών ρόλων και κοινωνικής ιδεολογίας. Εάν διευρύνουμε το πλαίσιο αυτής της επιρροής σε ολόκληρο το κομμάτι του ειδικού πληθυσμού, του οποίου τμήμα είναι τα ΑμΕΑ, εύκολα αντιλαμβανόμαστε τον ρόλο που η σημερινή κατάρρευση των παραγωγικών δυνάμεων, διαδραματίζει.

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση της αυτοαντίληψης είναι ο τρόπος με τον οποίο το άτομο αλληλεπιδρά με την κοινωνία (Παναγιωτοπούλου, 2008). Η εποχή που ζούμε δημιουργεί τα πλέον ανησυχητικά δεδομένα για κάθε άνθρωπο που θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση. Καθώς ο αριθμός των ατόμων που βρίσκονται σε αυτή τη θέση, αυξάνει, ο προβληματισμός μας, έστω, γύρω από την προστασία των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων θα όφειλε να ενταθεί.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αζίζι-Καλαντζή, Α., Σιδέρη-Ζώνιου, Α. & Βλάχου Α. (1996). *Προκαταλήψεις και Στερότυπα. Δημιουργία και Αντιμετώπιση*. Εκδόσεις: Γ.Γ.Α.Ε., 17.
- Alberti, R. E. & Emmons, M.L. (2001). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships* (8th ed.). Εκδόσεις: Impact Publishers.
- Brown, J. D. & Gallagher, F. M. (1992). Coming to terms with failure: private self-enhancement and public self-effacement. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 3-22.
- Burns, R.B. (1986). *The Self Concept: Theory, Measurement, Development and Behavior*. Εκδόσεις: Longman.
- Γεώργας, Δ. (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία, τομ. Αα*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Cabe, M. C. & Timmins, F. (2003). Teaching assertiveness to undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice*, 3, 30-42.
- Δελασσοπούδας, Α. (2004). Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες: προϋποθέσεις, προβλήματα. Στο Κασσωπάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός-Θεωρία και Πράξη* (σελ. 567-598). Εκδόσεις: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
- Δρόσος, Ν. (2011). *Επαγγελματική ωριμότητα και λήψη επαγγελματικής απόφασης εφήβων διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων*. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο

- Αθηνών (ΕΚΠΑ). Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Τομέας Ψυχολογίας, Αθήνα.
- European Commission. (1997). *The European Institutions in the fight against racism: Selected texts. Employment and social affairs. Social dialogue and Social rights*. Brussels-Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Working Conditions Observatory (EWCO) (2010). Comparative reports. *Working poor in Europe – Greece*. Lampousaki, S. Labour Institute of Greek General Confederation of Labour (INE/GSEE) ανακτήθηκε από <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0910026s/gr0910029q.htm>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Zeelenberg, M., Nelissen, R. M. A., Breugelmans, S. M. & Pieters, R. (2008). On emotion specificity in decision making: Why feeling is for doing. *Judgment and Decision Making*, 3, 18-27.
- INE ΓΣΕΕ (2002). *Από την Κοινωνική Ευπάθεια στον Κοινωνικό Αποκλεισμό. Διαδικασίες και χαρακτηριστικά του κοινωνικού αποκλεισμού το Νομό Κυκλάδων* (Μελέτες, 16). Επιστ. Υπεύθυνος: Παπαδοπούλου Δ. Ερευνητική ομάδα: Δημούλας Κ., Μπαμπανέλου Δ., Τσιώλης Γ.
- INE ΓΣΕΕ (2012). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια έκθεση, (14).
- Καζουνίδη, ΤΔ. (2002). Κοινωνικός αποκλεισμός: έννοια, κοινοτικές πρωτοβουλίες, ελληνική εμπειρία και διλήμματα πολιτικής. Στ: Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα. Κύρια θέματα και προσδιορισμός προτεραιοτήτων πολιτικής. Τόμος Α'. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 47-79.
- Κλεφτάρας, Γ. (2008). Δυσκολίες και εμπόδια στη συμβουλευτική και την ψυχοθεραπεία απόμων που ανήκουν σε πολιτισμικές και εθνικές μειονότητες. *Ψυχολογία*, 15 (1), 71-89.
- Lemaine, G. (1974). Social differentiation and social originality. *European Journal of Social Psychology*, 4, 17-52.
- Lemaine, G., Kastarsztejn, J. & Personnaz, B. (1978). Social differentiation. H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of inter-group relations* (σελ. 269-300). Εκδόσεις: Academic Press.
- Λεονταρή, Α. (1998). *Αυτοαντίληψη*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Λεχουρίτης, Γ. & Κατσουρίδας, Δ. (2002). Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας. Η φθοροποιός διαδικασία. *Τετράδια του ΙΝΕ*, 22-23, 105-118.
- Lubensky, M., Holland, S., Wiethoff, C. & Crosby, F. 2004 (2004). Diversity and sexual orientation: including and valuing sexual minorities in the workplace. Στο Stockdale, M.S. & Crosby, F.J. (2004). *The psychology and management of workplace diversity* (σελ. 206-225). Εκδόσεις: Blackwell.
- Marsh, H. W., Relich, J. D. & Smith, I. D. (1983). Self-Concept: The Construct Validity of Interpretations Based Upon the SDQ. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, (1), 173-187.
- Marsh, H. W. & Shavelson, R. (1985). Self-Concept: Its Multifaceted, Hierarchical Structure. *Educational Psychologist*, 20, (3), 107-123.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Σικάγο: University of Chicago.
- Openshaw, D. K., Thomas, D. L., & Rollins, B. C. (1983). Socialization and adolescent self esteem: Symbolic interaction and social learning explanation. *Adolescence*, 18, (70), 317-329.
- Παναγιωτοπούλου, Α. (2008). *Διαπολιτισμική Διαμεσολάβηση - σημειώσεις*

- επιμόρφωσης. Δύατο προώθησης της Διαπολιτισμικότητας - Ιω. Ανακτήθηκε από www.equalgreece.gr/actions.
- Παπαστάμου, Στ. (1999). *Σύγχρονες έρευνες στην Κοινωνική Ψυχολογία. Διομαδικές σχέσεις*. Σειρά Κοινωνικής Ψυχολογίας. Εκδόσεις: Οδυσσέας.
- Reicher, S. & Hopkins, N. (2001). *Self and Nation*. Εκδόσεις: Sage.
- Sharpes, D. K. & Wang, X. (1997). Adolescent self-concept among Han, Mongolian, and Korean Chinese. *Adolescence*, 32, (128), 913-924.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., (2004). Επαγγελματική Αξιολόγηση και Συμβουλευτική Γυναικών. Στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός - Θεωρία και Πράξη* (σελ. 623-633). Εκδόσεις: Τυπωθήτω - Γ. Δαρδανός.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αικ. & Παυλόπουλος, Β. (2006). *Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου*. Στον ειδικό τόμο: Μ. Μαλικιώση-Λοξου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Γ. Κλεφτάρης (επιμ.), *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις γυναίκες* (σελ. 410-430). Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α., Μπεζεβέγκης, Η., Μυλωνάς, Κ. (2008). 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εξελικτικής Ψυχολογίας. Συμπόσιο με θέμα: *Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνικός αποκλεισμός. Εισηγήση: Ατομικές διαφορές στην επιλογή επαγγέλματος σε αλλοδαπούς μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Ο ρόλος της διαμόρφωσης της ταυτότητας και της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων*.
- Stockdale, M.S. & Cao F. Stockdale, (2004). Looking back and heading forward Major themes of the psychology and management of workplace diversity. Στο Stockdale, M.S. & Crosby, F.J. *The psychology and management of workplace diversity* (σελ. 299-316). Εκδόσεις: Blackwell.
- Σύνταγμα της Ελλάδας, έκδοση Ζ' (1989). Εκδόσεις: Ποντίκι.
- Συριοπούλου-Δελλή, Χ. (2005). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Ειδική Αγωγή*. Εκδόσεις: Γρηγόρης.
- Triandis, H. C. (1989). The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, 96, (3), 506-520.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (2011). *Σχέδιο νόμου «Για τη θεσμοθέτηση της Κοινωνικής Οικονομίας και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και άλλες διατάξεις»*. Ανακτήθηκε από www.government.gov.gr/.../ΣΧΕΔΙΟ-ΝΟΜΟΥ-Κοινωνικής-Οικονομίας-1.pdf τον Φεβρουάριο 2013.
- Φακιολάς, Ν. (2004). Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός και κοινωνικός αποκλεισμός. Στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός - Θεωρία και Πράξη* (σελ. 603-621). Εκδόσεις: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
- Φλουρής, Γ. (2004). Αυτοαντίληψη, αυτογνωσία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός- Θεωρία και Πράξη* (σελ. 345-363). Εκδόσεις: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
- Χρυσόχου Ξ., (2005). *Πολυπολιτισμική πραγματικότητα, οι κοινωνιοψυχολογικοί προσδιορισμοί της πολιτισμικής πολλαπλότητας*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.

Γιώργος Κλεφτάρας, Ευαγγελία Ψαρρά*
ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙΜΑΚΑΣ
ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ

Η έννοια του νοήματος ζωής αποτελεί, σύμφωνα με την υπαρξιακή θεώρηση, το βασικό και πρωταρχικό κίνητρο της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Ο άνθρωπος με άλλα λόγια κινητοποιείται εγγενώς από την επιθυμία να βρει νόημα στην ύπαρξη του. Η επιτυχής ή μη αναζήτηση αυτού του νοήματος είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ψυχική του υγεία και με αυτό που αποκαλείται «υπαρξιακό κενό», που συχνά θεωρείται βασική συνιστώσα ψυχοπαθολογίας. Ένα ψυχομετρικό εργαλείο για τη μέτρηση αυτού του υπαρξιακού χαρακτηριστικού είναι η «*Κλίμακα Νοήματος Ζωής*» των Crumbaugh και Maholick (1964). Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν: α) η προσαρμογή αυτού του ψυχομετρικού εργαλείου στην ελληνική πραγματικότητα και β) η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ νοήματος ζωής και ψυχικής υγείας. Ένα δείγμα 401 νεοσύλλεκτων ναυτών του Πολεμικού Ναυτικού συμπλήρωσαν την «*Κλίμακα Νοήματος Ζωής*» και το «*Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας*». Η μελέτη της παραγοντικής δομής της «*Κλίμακας Νοήματος Ζωής*», έτσι όπως αυτή παρουσιάζεται στο δείγμα μας είναι ικανοποιητική και στο σύνολό της επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών στο εξωτερικό. Σύμφωνα με την «*Ανάλυση Βασικών Συνιστωσών*», εμπεριέχει ένα γενικό παράγοντα, ενώ οι «*ορθογώνιες περιστροφές Varimax*» έδωσαν 4 παράγοντες: α) «*αίσθηση πληρότητας από τη ζωή*», β) «*επίτευξη στόχων*», γ) «*ελευθερία επιλογών*» και δ) «*θάνατος*». Επίσης, η κλίμακα αυτή αποδείχθηκε ότι έχει καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας και των δύο ημίσεων. Τέλος, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το νόημα ζωής έχει, όπως αναμενόταν, στατιστικά σημαντικές συνάψεις με τη γενική ψυχική υγεία και τις τέσσερις διαστάσεις της. Προς την ίδια κατεύθυνση η σύγκριση μεταξύ των ατόμων με το χαμηλότερο και το υψηλότερο νόημα ζωής έδειξε ότι οι δύο αυτές ομάδες διαφοροποιούνται με στατιστικά σημαντικό τρόπο ως προς το επίπεδο της ψυχικής τους υγείας, με αυτούς που έχουν υψηλότερο νόημα ζωής να παρουσιάζουν και καλύτερο επίπεδο ψυχικής υγείας. Τέλος, συζητούνται οι επιπτώσεις των ευρημάτων στη συμβουλευτική διαδικασία.

Λέξεις κλειδιά: Κλίμακα νοήματος ζωής, παραγοντική δομή, ψυχολογική ευεξία

*Ο Γ. Κ. είναι καθηγητής στο Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Αργοναυτών και Φιλελλήνων, 382 21 Βόλος, Τηλ.: 24210-74738, 210-9885026. Fax: 24210-74799. E-mail: gklefтарas@uth.gr

George Klefitaras*, Evagelia Psarra
**MEANING IN LIFE: SCALE'S FACTORIAL STRUCTURE
AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING**

The primary motive of human behavior, according to Frankl's existential theory, is the will to meaning or else man's strive to find a reason for his existence. The successful or not search for meaning is closely related to psychological health and to a situation called "*existential vacuum*", which is often considered as an important component of psychopathology. A psychometric tool to measure meaning of life is the "*Purpose in Life Scale*" (Crumbaugh & Maholick, 1964). The aim of the present study was: a) to translate and adapt this scale to the Greek culture and b) to examine the relationship between meaning in life and psychological health. A sample consisted of 401 newly recruited men during their basic training in Army Navy completed the "*Purpose in Life Scale*" and the "*General Health Questionnaire*". The factorial structure of the "*Purpose in Life Scale*", as studied in our sample, is satisfactory and in general confirms the results of relevant studies in other countries. According to the "*Principal Component Analysis*", the scale contains a general factor, while the "*orthogonal Varimax rotations*" have given four factors: a) "*contentedness with life*", b) "*goal achievement*", c) "*freedom of choice*" and d) "*death*". Furthermore, "*Purpose in Life Scale*" has a good internal consistency and a good split-half reliability. Finally, as expected, statistical significant correlations were found between meaning in life and the four dimensions of general health. In the same sense, the comparison between individuals with the lower and the higher meaning of life has shown that the two groups differ significantly with regards to psychological health: those with higher meaning of life present a better psychological health. Implications for counselling are discussed.

Key words: Purpose in Life Scale, factorial structure, psychological well-being.

**Νόημα Ζωής: Παράγοντική Δομή
Κλίμακας και Ψυχολογική Ευεξία**

Σύμφωνα με τον Frankl, η ανθρώπινη φύση δεν διακατέχεται από την «επιθυμία για ηδονή», όπως υποστηρίζουν οι Φροϋδικοί ψυχαναλυτές, ούτε από την «επιθυμία για δύναμη και εξουσία», όπως αποφαίνεται η Αντλεριανή ατομική ψυχολογία, αλλά από την «επιθυμία για νόημα». Στην αντίληψη του Frankl, η επιθυμία για ζωή και ουσιαστικά το νόημα ζωής είναι σε υπαρκτικό επίπεδο πολύ σημαντικό για κάθε άνθρωπο (Frankl, 1969, 1973, 1984, 1967/1987). Όταν ένα άτομο αποτυγχάνει να βρει νόημα ζωής, τότε έρχεται αντιμέτωπο με την «υπαρξιακή

ματαιώση», η οποία δημιουργείται από το γεγονός ότι το άτομο αντιλαμβάνεται ένα κενό στην προσωπική του ύπαρξη που συνοδεύεται συνήθως από μια έντονη αίσθηση πλήξης και ανίας. Αυτή η υπαρξιακή ματαιώση, σύμφωνα με τη δομή προσωπικότητας και τη γενικότερη ψυχική υγεία του ατόμου, μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρότερα ψυχολογικά προβλήματα ή διαταραχές. Με βάση αυτή τη λογική ο Frankl ανέπτυξε τη «Σχολή της Λογοθεραπείας», που θεωρείται ως η «τρίτη σχολή ψυχοθεραπείας της Βιέννης», κεντρικό θέμα της οποίας είναι η σημαντικότητα της «επιθυμίας για νόημα» και ο πρωταρχικός της ρόλος ως κινήτρου της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Η υπαρξιακή θεώρηση δίνει έμφαση στη σημασία και στη χρησιμότητα του νοήματος ζωής ως ενός ζωτικού στοιχείου, το οποίο παρέχει συνοχή στην κοσμοθεωρία του κάθε ανθρώπου και αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ψυχική και πνευματική του ευεξία. Ο Frankl παρατηρεί ότι η ζωή έχει νόημα κάτω από τις όποιες συνθήκες και ότι είναι ψυχολογικά επιβλαβές να εμποδίζεται η αναζήτηση ενός ανθρώπου για νόημα (Frankl, 1969, 1967/1987). Η απουσία αυτής της προσπάθειας για μια αυθεντική ύπαρξη, η οποία προέρχεται από την απουσία νοήματος στη ζωή, δημιουργεί μια κατάσταση γνωστή ως «υπαρξιακό κενό», που συχνά εκδηλώνεται με συμπτώματα ανίας, κατάθλιψης και/ή επιθετικών συμπεριφορών. Γενικά, το νόημα ζωής έχει συσχετιστεί τόσο με τη σωματική και ψυχική υγεία όσο και με τη ψυχολογία και φαίνεται να λειτουργεί ως διαμεσολαβητικός παράγοντας στην ψυχική υγεία (Harlow, Newcomb, & Bentler, 1986. Reker, 1985) και ως ρυθμιστής του στρες (Ganellen & Blaney, 1984. Newcomb & Harlow, 1986. Ψαρρά & Κλεφτάρας, 2009).

Σχετικές έρευνες δείχνουν ότι το νόημα ζωής συνδέεται θετικά με την ευτυχία (Robak & Griffin, 2000), την ψυχική ευεξία (Compton, 2000. Debats, 1996. Desormeaux, 2000. Labelle et al., 2001. Moomal, 1999. Scannell, Allen, & Burton, 2002. Zika & Chamberlain, 1992), την ικανοποίηση από τη ζωή (Heisel & Flett, 2004. King & Napa, 1998), την αποδοχή του θανάτου (Ardeit, 2003. Thompson, Noone, & Guarino, 2003), τη θετική εικόνα εαυτού και την αυτοεκτίμηση (Paradise

& Kernis, 2002), τη σωματική υγεία και την ψυχολογική προσαρμογή (Chou, 2000. Debats, Drost, & Hansen, 1995. Sappington, Bryant, & Oden, 1990. Smith & Zautra, 2004. Thompson, Coker, & Krause, 2003), την προσωπικότητα και την κατάθλιψη (Buchanan, 1994. Harlow, Newcomb, & Bentler, 1986. Κλεφτάρας, Ψαρρά, & Καλαντζή-Αζίζι, 2007, 2009. Κλεφτάρας & Ψαρρά, 2009. Lyon & Younger, 2001. Olesovsky, 2003. Robak & Griffin, 2000. Westgate, 1996), αλλά και τις στρατηγικές αντιμετώπισης κρίσεων (Auhagen, 2000). Επιπρόσθετα, τα άτομα που μπορούν να βρουν νόημα σε αρνητικές εμπειρίες, όπως για παράδειγμα ο καρκίνος (Fox, 2002. Heidrich, Forsthoff, & Ward, 1994), το AIDS (Lyon, 1997. Lyon & Younger, 2001. Schwartzberg, 1993) και η απώλεια ενός παιδιού (Coyle, 1998), φαίνεται, μετά το συμβάν, να αντιμετωπίζουν καλύτερα την κατάσταση σε σχέση με αυτούς που δεν μπορούν να βρουν νόημα.

Ο Frankl προσπάθησε να αξιολογήσει την έννοια του νοήματος ζωής μέσα από κλινικές μεθόδους μέτρησης. Οι Crumbaugh και Maholick (1964) ήταν από τους πρώτους που επιχείρησαν να μετρήσουν αυτήν την έννοια μέσω μιας μεθόδου αυτοαναφοράς. Συγκεκριμένα, κατασκεύασαν την Κλίμακα Νοήματος Ζωής (Purpose-In-Life Test. PIL) με στόχο να μετρήσουν ποσοτικά την υπαρξιακή έννοια του «σκοπού» ή του «νοήματος στη ζωή» και ιδιαίτερα την κατάσταση που περιγράφηκε από το Frankl ως υπαρξιακή ματαιώση. Θα μπορούσαμε να ορίσουμε τη φράση «σκοπός ή νόημα ζωής» ως την οντολογική έννοια ή σημασία της ζωής, έτσι όπως βιωμα-

τικά την αντιλαμβάνεται το κάθε άτομο. Το PIL κατασκευάστηκε και σταθμίστηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και είναι διεθνώς ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα ψυχομετρικά εργαλεία στο χώρο του νοήματος ζωής. Πρόκειται για μία κλίμακα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκτίμηση του νοήματος ζωής τόσο σε ατομικό όσο και σε οικογενειακό επίπεδο, στο πλαίσιο της συστημικής - οικογενειακής θεραπείας. Η κλίμακα αυτή δεν έχει μέχρι στιγμής σταθμιστεί ή προσαρμοστεί σε ελληνικό πληθυσμό και δεν έχει χρησιμοποιηθεί ερευνητικά στην Ελλάδα.

Στόχοι, λοιπόν, της έρευνας αυτής ήταν α) η προσαρμογή και η μελέτη της παραγοντικής δομής και της αξιοπιστίας του PIL σε ελληνικό πληθυσμό και β) η μελέτη της σχέσης του νοήματος ζωής, έτσι όπως αυτό αξιολογείται από το PIL, με την ψυχική υγεία στον πληθυσμό των νεοσύλλεκτων ναυτών του Πολεμικού Ναυτικού που συμμετείχαν σε αυτή την έρευνα. Ο πληθυ-

σμός αυτός θεωρείται ιδιαίτερα ευάλωτος ψυχικά, λόγω των στρεσογόνων συνθηκών, στις οποίες υπόκειται στα πλαίσια της βασικής εκπαίδευσης (αποχωρισμός από αγαπημένα πρόσωπα για διάστημα ενός περίπου μήνα, αλλαγή καθημερινού προγράμματος και προσαρμογή σε καινούριο πλαίσιο με αυστηρότερους κανόνες).

Μέθοδος

Υποκείμενα

Το δείγμα αποτέλεσαν 401 νεοσύλλεκτοι άνδρες κατά τη διάρκεια της βασικής τους εκπαίδευσης στο Πολεμικό Ναυτικό. Το δείγμα αποτελούνταν από άνδρες (ηλικίας 18-30), με μέσο όρο ηλικίας 24.5, στη πλειοψηφία τους (82.8%) απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ. Στον Πίνακα 1 παρατίθενται, αναλυτικά, ορισμένα από τα δημογραφικά-κοινωνικά στοιχεία του δείγματος, του οποίου η επιλογή έγινε σε εθελοντική βάση.

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ N=401	ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ (%)
ΗΛΙΚΙΑ		
18-20	23	5.8
21-24	159	39.9
25-28	202	50.8
29+	14	3.5
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
«Είμαι ανύπαντρος»	194	48.5
«Είμαι παντρεμένος»	195	48.8
«Έχω δεσμό»	11	2.8
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		
Δημοτικό σχολείο	1	0.3
Γυμνάσιο/Τ.Ε.Ε.	19	4.8
Λύκειο	48	12.0
Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	332	82.8

Ψυχομετρικά Εργαλεία

Στην έρευνα αυτή, εκτός των ερωτήσεων σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υποκειμένων, χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτηματολόγια. Το πρώτο αφορούσε το αντιλαμβανόμενο νόημα ζωής και το δεύτερο την ψυχική υγεία.

1. Κλίμακα Νοήματος Ζωής (PIL). Το PIL (Purpose in Life Test) αποτελείται από 20 ερωτήσεις-δηλώσεις, στις οποίες το άτομο καλείται να απαντήσει βάσει μιας 7-βάθμιας κλίμακας τύπου Likert και η βαθμολογία του μπορεί να κυμαίνεται από 20-140. Η κλίμακα αυτή μετράει το βαθμό, με τον οποίο ένα άτομο βιώνει μια αίσθηση νοήματος στη ζωή του, όπως αυτή ορίζεται βάσει της υπαρξιακής θεώρησης του Frankl. Όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία ενός ατόμου στο PIL, τόσο πιο έντονη είναι η αίσθηση προσωπικού νοήματος ζωής που θεωρείται ότι το άτομο αυτό βιώνει. Η κατασκευή του PIL έγινε από τους Crumbaugh και Maholick (1964, 1969) στην Αμερική, οι οποίοι προτείνουν τον μέσο όρο βαθμολογίας «112» στο PIL ως σημείο τομής, ενδεικτικό των φυσιολογικών ατόμων, ενώ τον μέσο όρο «92» ως το σημείο τομής, που υποδηλώνει τους ψυχικά ασθενείς. Έτσι, οι βαθμολογίες πάνω από 112 αντιστοιχούν σε ένα δυνατό αίσθημα νοήματος ζωής, ενώ αυτές κάτω από 92 δείχνουν έλλειψη αισθήματος νοήματος ζωής.

Σύμφωνα με σχετικές έρευνες το PIL παρουσιάζει καλή εγκυρότητα και αξιοπιστία σύμφωνα με τη μέθοδο των δύο ημίσεων (.87-.92) και των επαναληπτικών μετρήσεων (.79-.83) (Crumbaugh, 1968. Crumbaugh & Maholick, 1964. Meier & Edwards, 1974. Reker &

Cousins, 1979). Επίσης το PIL έχει στατιστικά σημαντικές συνάφειες με την ψυχική υγεία, την ψυχολογική ευεξία και τις κοινωνικές στάσεις (Harlow, Newcomb, & Bentler, 1986. Pearson & Sheffield, 1975. Reker & Cousins, 1979. Zika & Chamberlain, 1987, 1992). Σε ό,τι αφορά την παραγοντική ανάλυση του PIL test, μερικές έρευνες έχουν καταλήξει στην ύπαρξη ενός παράγοντα (Garfield, 1973. Zeitchik, 2001), ενώ άλλες έρευνες έχουν βρει ότι το ερωτηματολόγιο δεν αποτελεί μονοδιάστατη κλίμακα (Duffton & Perlman, 1986. Harlow et al., 1986. Shek, 1988, 1992. Walters & Klein, 1980) αλλά αποτελείται από δυο διαστάσεις. Για παράδειγμα, ο Shek έχει βρει ότι αυτές οι δυο διαστάσεις αφορούν στην «ύπαρξη» και στον «θάνατο», ενώ οι Walters και Klein (1980) ότι αφορούν στην «απελπισία» και στον «ενθουσιασμό». Επίσης, ο Shek (1988) κατέληξε και σε ένα μοντέλο πέντε παραγόντων με τους εξής παράγοντες: α) ποιότητα ζωής, β) νόημα ύπαρξης, γ) θάνατος, δ) επιλογή και ε) παραίτηση.

Οι Chamberlain και Zika (1988), κάνοντας παραγοντική ανάλυση του PIL test χρησιμοποιώντας Ανάλυση Βασικές Συνιστωσών, εντόπισαν τέσσερις παράγοντες, οι οποίοι εξηγούν το 49% της συνολικής διακύμανσης. Ο πρώτος παράγοντας αφορά «το νόημα ζωής, όπως βιώνεται μέσα από τη δέσμευση και την επίτευξη στόχων», ο δεύτερος σχετίζεται με την «αίσθηση πληρότητας από τη ζωή», ο τρίτος αφορά τον «αυτοέλεγχο», και ο τέταρτος παράγοντας σχετίζεται με «το νόημα ζωής όπως βιώνεται μέσα από τον ενθουσιασμό για τη ζωή». Ωστόσο, μια περαιτέρω ανάλυση σε βασικούς

άξονες (principal axis analysis), έδωσε ένα μονοδιάστατο μοντέλο (Chamberlain & Zika, 1988). Επιπλέον, οι Sato και Tanaka (1974), σε μια έρευνα που διεξήγαγαν σε δείγμα 442 ατόμων κατέληξαν σε τρεις παράγοντες: τον παράγοντα «ενθουσιώδη ζωή, με νόημα» τον οποίο θεωρούν ως τον κύριο παράγοντα του PIL, τον παράγοντα «θετική στάση απέναντι στη ζωή» και τον παράγοντα «ελευθερία επιλογών».

Το PIL μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στα ελληνικά από 3 δίγλωσσους ψυχολόγους, σε πρώτη φάση από τα αγγλικά στα ελληνικά και σε δεύτερη φάση από τα ελληνικά στα αγγλικά, προκειμένου να πιστοποιηθεί η ποιότητα της μετάφρασής του (Κλεφτάρας & Ψαρρά, 2012).

2. *Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας (GHQ).* Η κατασκευή του GHQ έγινε από τους Goldberg και Hillier (1979) στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Είναι ένα αυτο-χορηγούμενο ερωτηματολόγιο, σχεδιασμένο για την ανίχνευση βραχυπρόθεσμων αλλαγών στη γενική ψυχική υγεία ενός ατόμου. Εξετάζει το κατά πόσο ένα άτομο παρουσιάζει πρόσφατα κάποιο συγκεκριμένο ψυχολογικό σύμπτωμα ή συμπεριφορά και το κατά πόσο αισθάνεται ότι η παρούσα κατάσταση της υγείας του τις τελευταίες εβδομάδες είναι διαφορετική από τη συνήθη κατάσταση της υγείας του. Το GHQ έχει κυκλοφορήσει σε τρεις εκδοχές: των 60, των 30 και των 28 ερωτήσεων. Αρχικά κατασκευάστηκε σε εκτεταμένη μορφή 60 ερωτήσεων και στη συνέχεια, με παραγοντική ανάλυση αυτών των 60 ερωτήσεων, προήλθαν οι δυο επιπλέον σύντομες μορφές των 30 και των 28 ερωτήσεων.

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η ελληνική προσαρμογή του GHQ (Garyfallos, Karastergiou, & Adamopoulou, 1991), η οποία αποτελείται από 28 ερωτήσεις-δηλώσεις. Πιο συγκεκριμένα, κάθε ερώτηση βαθμολογείται βάσει μιας τετραβάθμιας κλίμακας (1-4) τύπου Likert: 1=καθόλου, 2=όχι περισσότερο απ' ό,τι συνήθως 3=μάλλον περισσότερο απ' ό,τι συνήθως και 4=πολύ περισσότερο απ' ό,τι συνήθως. Όλες οι ερωτήσεις βαθμολογούνται προς την ίδια κατεύθυνση (δεν υπάρχει αντίστροφη βαθμολογία). Όσο πιο υψηλή είναι η βαθμολογία τόσο πιο σοβαρή η κατάσταση. Οι 28 ερωτήσεις αξιολογούν τους εξής τέσσερις παράγοντες, στον κάθε ένα από τους οποίους αντιστοιχούν 7 ερωτήσεις: α) γενική αντίληψη του προσωπικού επιπέδου υγείας, β) συμπτώματα άγχους/δυσκολίες ύπνου, γ) ύπαρξη κοινωνικής δυσλειτουργίας ή δυσκολίας του ατόμου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά σε κοινωνικές δραστηριότητες και να αντλήσει ευχαρίστηση από αυτές και δ) συμπτώματα σοβαρής κατάθλιψης, κυρίως σε γνωστικό επίπεδο. Κάθε παράγοντας μπορεί να αξιολογηθεί ξεχωριστά αλλά και η συνολική βαθμολογία του δίνει έναν δείκτη της γενικής ψυχικής υγείας του ατόμου.

Έρευνες αξιοπιστίας του GHQ δείχνουν ότι έχει πολύ καλή αξιοπιστία δυο ημίσεων ($r=.95$), όπως επίσης και αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας με συντελεστές Cronbach α , οι οποίοι κυμαίνονται από .77 - .93 για τις υποκλίμακες του (Goldberg & Williams, 1988). Σε ό,τι αφορά στην αξιοπιστία του GHQ, οι Goldberg και Williams (1988), αναφέρουν μια σειρά ερευνών,

από τις οποίες προκύπτει ότι η βαθμολογία στο GHQ έχει αρκετά υψηλές συνάφειες με κλίμακες που αξιολογούν κατάθλιψη (Pearson $r = .57 - .72$). Αρκετά υψηλές συσχετίσεις ($r = .45 - .83$) έχουν βρεθεί και μεταξύ της βαθμολογίας στο GHQ και σε δομημένες κλινικές συνεντεύξεις, οι οποίες αξιολογούν ευρύτερη ψυχοπαθολογία, όπως επίσης και μεταξύ του GHQ και κλιμάκων που αξιολογούν ποιότητα ζωής, ικανοποίηση από τη ζωή και ψυχοσωματικά συμπτώματα (π.χ. ημικρανίες). Αυτές οι συσχετίσεις καθιστούν το GHQ ένα έγκυρο ψυχομετρικό μέσο αξιολόγησης της ψυχικής υγείας του ατόμου (Goldberg & Williams, 1988).

Διαδικασία

Η έρευνα έλαβε χώρο στο Κέντρο Εκπαίδευσης του Πολεμικού Ναυτικού στον Πόρο. Αρχικά οι ναύτες ρωτήθηκαν για το αν θα ήθελαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και στη συνέχεια ενημερώθηκαν για το υλικό, τη διαδικασία, και τη διάρκεια της. Τα άτομα που δέχθηκαν να συμμετάσχουν μπήκαν σε δύο αίθουσες χωρητικότητας 250 ατόμων, όπου και τους χορηγήθηκαν ομαδικά τα δυο ερωτηματολόγια ταυτόχρονα από την ερευνήτρια και την ομάδα ψυχολόγων που στελεχώνουν το Γραφείο Προληπτικής Ψυχικής Υγιεινής του Πολεμικού Ναυτικού, με την εποπτεία του υπεύθυνου Ψυχιάτρου (Διευθυντή του Γραφείου Προληπτικής Ψυχικής Υγιεινής). Κατά τη διάρκεια της χορήγησης των ερωτηματολογίων κρίθηκε σκόπιμο να μην είναι παρόντες Αξιωματικοί ή Υπαξιωματικοί-Εκπαιδευτές, καθώς η παρουσία τους ίσως επηρέαζε τις απαντήσεις των νεοσύλλεκτων στη συμπλή-

ρωση των ερωτηματολογίων. Αφού οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το ανώνυμο της διαδικασίας και για τον τρόπο συμπλήρωσης των απαντήσεων, τους μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια. Συνολικά, από τα 464 ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν, τα 63 κρίθηκαν άκυρα λόγω ελλιπούς συμπλήρωσης.

Αποτελέσματα

Παραγοντική Δομή και Αξιοπιστία της Κλίμακας Νοήματος Ζωής

Προκειμένου να μελετηθεί η παραγοντική δομή της ελληνικής έκδοσης του PIL, οι απαντήσεις των υποκειμένων του δείγματός μας υποβλήθηκαν σε μια πρώτη φάση σε Ανάλυση Βασικών Συνιστωσών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης, προέκυψε ότι όλες οι προτάσεις ήταν θετικά φορτισμένες στην πρώτη συνιστώσα (Πίνακας 2), γεγονός που δείχνει ότι όλες οι προτάσεις της κλίμακας μετρούν κάτι το ενιαίο και ότι η κλίμακα εμπεριέχει ένα γενικό παράγοντα, που ορίζεται ως «γενικός παράγοντας νοήματος ζωής». Συγκεκριμένα, η πρώτη συνιστώσα έχει ιδιοτιμή 7.9 και εξηγεί το 39.51% της συνολικής διασποράς.

Με σκοπό να βρούμε τις διαστάσεις του νοήματος ζωής, προχωρήσαμε σε ορθογώνιες περιστροφές Varimax (Πίνακας 3), οι οποίες ανέδειξαν τέσσερις παράγοντες, που εξηγούν το 55.6% της συνολικής διασποράς:

Παράγοντας 1: Έχει ιδιοτιμή ίση με 4.57, η οποία εξηγεί το 22.89% της συνολικής διασποράς. Δεκαέξι προτάσεις είχαν μια φόρτιση μεγαλύτερη του .30 μόνο στον εν λόγω παράγοντα. Από αυ-

Πίνακας 2: Ανάλυση βασικών συνιστωσών και παραγοντική δομή (περιστροφές Varimax) της Κλίμακας Νοήματος Ζωής (οι υψηλότερες φορτίσεις του κάθε παράγοντα)

Προτάσεις	Ανάλυση Βασικών Συνιστωσών	Ορθογώνιες Περιστροφές Varimax			
	1η βασική συνιστώσα	1ος παράγοντας	2ος παράγοντας	3ος παράγοντας	4ος παράγοντας
#1	.595				
#2	.749	.651			
#3	.678		.708		
#4	.761				
#5	.636				
#6	.663	.622			
#7	.523		.656		
#8	.628				
#9	.739	.717			
#10	.552	.728			
#11	.658	.662			
#12	.612	.611			
#13	.521		.596		
#14	.342			.852	
#15	.105				.912
#16	.514				-.335
#17	.731				
#18	.663			.378	
#19	.713				
#20	.796		.640		

τές οι 6 είχαν μια φόρτιση μεγαλύτερη του .61 και μπορούν να θεωρηθούν ως αντιπροσωπευτικές του παράγοντα. Οι προτάσεις αυτές είναι οι εξής:

10. *Αν επρόκειτο να πεθάνω σήμερα, θα ένιωθα ότι η ζωή μου άξιζε πολύ τον κόπο (.728).*

9. *Η ζωή μου περνά με συναρπαστικά και όμορφα πράγματα (.717).*

11. *Σκεφτόμενος τη ζωή μου, πάντα βλέπω έναν λόγο για να υπάρχω εδώ (.662).*

2. *Για μένα η ζωή φαίνεται πάντα ενδιαφέρονσα (.651).*

6. *Αν μπορούσα να επιλέξω, θα ήθελα να ζούσα άλλες εννιά ζωές ακριβώς σαν αυτή (.622).*

12. *Καθώς βλέπω τον κόσμο σε σχέση με τη ζωή μου, ο κόσμος ταιριάζει και δίνει νόημα στη ζωή μου (.611).*

Επομένως, ο πρώτος παράγοντας μπορεί να οριστεί ως «*Αίσθηση πληρότητας από τη ζωή*».

Παράγοντας 2: Έχει ιδιοτιμή ίση με 4.04 και εξηγεί το 20.20% της συνολικής διασποράς. Οι προτάσεις, οι οποίες είχαν μια φόρτιση μεγαλύτερη του .59 και οι οποίες μπορούν να θεω-

ρηθούν ως αντιπροσωπευτικές του συγκεκριμένου παράγοντα είναι οι εξής:

3. Στη ζωή έχω πολύ ξεκάθαρους στόχους ή σκοπούς (.708).

7. Όταν πάρω σύνταξη, θα κάνω μερικά από τα ενδιαφέροντα πράγματα που πάντα ήθελα (.656).

20. Έχω ανακαλύψει ότι έχω ξεκάθαρους στόχους και ένα ικανοποιητικό νόημα ζωής (.640).

13. Είμαι ένα πολύ υπεύθυνο άτομο (.596).

Επομένως, ο δεύτερος παράγοντας μπορεί να οριστεί ως «*Επίτευξη στόχων*».

Παράγοντας 3: Ο τρίτος παράγοντας έχει ιδιοτιμή ίση με 1.37 και εξηγεί το 6.8% της συνολικής διασποράς. Οι προτάσεις, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως αντιπροσωπευτικές αυτού του παράγοντα και είχαν μια φόρτιση μεγαλύτερη του .37 είναι οι εξής:

14. Όσον αφορά στην ελευθερία του ανθρώπου να κάνει τις επιλογές του, πιστεύω ότι ο άνθρωπος είναι απολύτως ελεύθερος για κάθε επιλογή ζωής (.852).

18. Η ζωή μου είναι στα χέρια μου και την ελέγχω (.378).

Επομένως, ο τρίτος παράγοντας μπορεί να οριστεί ως «*Ελευθερία επιλογών*».

Παράγοντας 4: Ο τελευταίος παράγοντας έχει ιδιοτιμή ίση με 1.13 και εξηγεί το 5.67% της συνολικής διασποράς. Οι προτάσεις, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως αντιπροσωπευτικές αυτού του παράγοντα και

είχαν μια φόρτιση μεγαλύτερη του .33, είναι οι εξής:

15. Όσον αφορά στο Θάνατο, είμαι προετοιμασμένος και δε φοβάμαι (.912).

16. Όσον αφορά στην αυτοκτονία, δεν την έχω σκεφτεί ποτέ σοβαρά (-.335).

Επομένως, ο τέταρτος παράγοντας μπορεί να οριστεί ως «*Θάνατος*».

Τέλος, η αξιοπιστία της ελληνικής έκδοσης του PPL είναι ικανοποιητική. Συγκεκριμένα, ο δείκτης α (alpha) του Cronbach είναι .89, ενώ η αξιοπιστία με τη μέθοδο των δύο ημίσεων (δείκτης Guttman) είναι ίση με .88.

Σχέση Νοήματος Ζωής και Ψυχικής Υγείας

Όσον αφορά στη σχέση του νοήματος ζωής με τη γενική ψυχική υγεία, τα αποτελέσματα, όπως φαίνονται και στον Πίνακα 3, δείχνουν μια αρνητική συνάφεια μετρίου μεγέθους μεταξύ του νοήματος ζωής και της συνολικής βαθμολογίας στο «ερωτηματολόγιο γενικής υγείας» ($r = -.55$, $p < .01$). Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο το νόημα ζωής, τόσο καλύτερη η «γενική υγεία». Συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά στους παράγοντες γενικής υγείας, βρέθηκαν οι εξής αρνητικές συνάφειες: α) μέτρια συνάφεια μεταξύ του νοήματος ζωής και του παράγοντα «γενική αντίληψη του προσωπικού επιπέδου υγείας» ($r = -.38$, $p < .01$). Κατά συνέπεια, όσο μεγαλύτερο το νόημα ζωής, τόσο μεγαλύτερη η γενική αντίληψη της υγείας, β) μέτρια συνάφεια μεταξύ του νοήματος ζωής

και του παράγοντα «Άγχος/ Δυσκολίες ύπνου» ($r = -.39, p < .01$). Επομένως, όσο μεγαλύτερο το νόημα ζωής, τόσο λιγότερο το άγχος, γ) μέτρια συνάφεια μεταξύ του νοήματος ζωής και του παράγοντα «Κοινωνική δυσλειτουργία» ($r = -.32, p < .01$). Δηλαδή, όσο μεγαλύ-

τερο το νόημα ζωής, τόσο μικρότερη η κοινωνική δυσλειτουργία και δ) ισχυρή συνάφεια μεταξύ του νοήματος ζωής και του παράγοντα «Σοβαρή κατάθλιψη» ($r = -.63, p < .01$). Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο το νόημα ζωής, τόσο λιγότερη η κατάθλιψη.

Πίνακας 3: Συνάφειες μεταξύ νοήματος ζωής και γενικής ψυχικής υγείας

ΓΕΝΙΚΗ ΥΓΕΙΑ	ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ
Γενική αντίληψη προσωπικού επιπέδου υγείας	-.382**
Άγχος/ Δυσκολίες στον ύπνο	-.394**
Συνολική γενική ψυχική υγεία	-.546**
Κοινωνική δυσλειτουργία	-.320**
Σοβαρή κατάθλιψη	-.627**

** $p < .01$

Προς την ίδια κατεύθυνση, η σύγκριση των μέσων όρων ως προς τη γενική ψυχική υγεία μεταξύ των ατόμων με το λιγότερο και των ατόμων με το περισσότερο νόημα ζωής, βάσει των απαντήσεών τους στην «κλίμακα νοήματος ζωής» (Πίνακας 4), έδειξε ότι τα άτομα με το λιγότερο νόημα ζωής σημείωσαν υψηλότερο μέσο όρο στον παράγοντα «γενική αντίληψη του προσωπικού επιπέδου υγείας» ($M = 14.13$), απ' ό,τι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής ($M = 11.06$): $t(195.22) = 6.00, p < .0001$. Επίσης, τα άτομα με λιγότερο νόημα ζωής είχαν μεγαλύτερο μέσο όρο στον παράγοντα «άγχος/δυσκολίες στον ύπνο» ($M = 12.54$), απ' ό,τι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής ($M = 9.82$): $t(173.34) = 5.84, p < .0001$. Τα άτομα με λιγότερο νόημα ζωής είχαν επίσης υψηλότερο μέσο όρο στον παράγοντα «σοβαρή κατάθλιψη» ($M = 10.56$), απ' ό,τι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής ($M = 7.42$):

$t(111.21) = 7.34, p < .0001$, και σημείωσαν επίσης υψηλότερο μέσο όρο ($M = 15.34$) σε σύγκριση με τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής ($M = 13.38$) στον παράγοντα «Κοινωνική δυσλειτουργία»: $t(214) = 4.309, p < .0001$. Επίσης, τα άτομα με λιγότερο νόημα ζωής σημείωσαν μεγαλύτερο μέσο όρο στον παράγοντα «συνολική γενική ψυχική υγεία» ($M = 52.49$), απ' ό,τι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής ($M = 41.58$): $t(169.65) = 7.42, p < .0001$.

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων αξιοπιστίας έδειξαν ότι η Ελληνική έκδοση του PIL είναι αξιόπιστη, τόσο όσον αφορά στο δείκτη α (alpha) του Cronbach (.89), όσο και στο δείκτη του Guttman για την αξιοπιστία με τη μέθοδο των δύο ημίσεων (.88). Συνεπώς τα ευρήματά μας επιβεβαιώνουν την

Πίνακας 4: Σύγκριση Μέσων Όρων (Μ.Ο.) και Τυπική Απόκλιση (Τ.Α.) μεταξύ των ατόμων με το λιγότερο και το περισσότερο νόημα ζωής ως προς τη γενική ψυχική υγεία

ΓΕΝΙΚΗ ΥΓΕΙΑ	Άτομα με το λιγότερο νόημα ζωής (N=99) Μ.Ο. (Τ.Α.)	Άτομα με το περισσότερο νόημα ζωής (N=117) Μ.Ο. (Τ.Α.)	t
Γενική αντίληψη του προσωπικού επιπέδου υγείας	14.13 (3.98)	11.06 (3.44)	6.004****
Άγχος/ Δυσκολίες στον ύπνο	12.54 (3.87)	9.82 (2.76)	5.843****
Κοινωνική δυσλειτουργία	15.34 (3.68)	13.38 (3.03)	4.309****
Σοβαρή κατάθλιψη	10.56 (4.12)	7.42 (1.16)	7.335****
Γενική ψυχική υγεία (συνολική)	94.03 (12.35)	129.41 (8.52)	7.424****

εσωτερική συνέπεια της Ελληνικής έκδοσης του PIL.

Η μελέτη της παραγοντικής δομής του PIL έδειξε ότι όλες οι προτάσεις είναι θετικά φορτισμένες στην πρώτη «Βασική Συνιστώσα» και ότι τελικά μετρούν κάτι το ενιαίο, γεγονός που συμφωνεί με τα ευρήματα του Garfield (1973), του Zeitchik (2001) και των Chamberlain και Zika (1988). Κατά συνέπεια η «Κλίμακα Νοήματος Ζωής» εμπεριέχει ένα γενικό παράγοντα, που μπορεί να οριστεί ως «γενικός παράγοντας νοήματος ζωής». Η διερεύνηση των διαστάσεων του νοήματος ζωής ανέδειξε τέσσερις παράγοντες που αναφέρονται στην «αίσθηση πληρότητας από τη ζωή», στην «επίτευξη στόχων», στην «ελευθερία επιλογών» και στο «θάνατο». Η παραγοντική δομή της Ελληνικής έκδοσης του PIL επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα ορισμένων ερευνών στο εξωτερικό ως προς το ότι το PIL δεν αποτελεί μονοδιάστατη κλίμακα (Dufton & Perlman, 1986. Harlow et al., 1986. Shek, 1988, 1992. Walters & Klein, 1980), ενώ αν και

διαφοροποιείται, εντούτοις μοιάζει πολύ με τις παραγοντική δομή της κλίμακας, έτσι όπως αυτή βρέθηκε σε άλλους πληθυσμούς (Chamberlain & Zika, 1988. Sato & Tanaka, 1974. Shek, 1988). Συμπερασματικά, τόσο η παραγοντική δομή, όσο και η αξιοπιστία (εσωτερικής συνέπειας και δύο ημίσεων) της «Κλίμακας Νοήματος Ζωής», όπως αυτή μελετήθηκε στο δείγμα μας, επιτρέπει, μεταξύ άλλων, τη χρήση της, για ερευνητικούς τουλάχιστον σκοπούς, σε άτομα αλλά και σε οικογένειες στο πλαίσιο της συστημικής – οικογενειακής αξιολόγησης και θεραπείας.

Όσον αφορά τη σχέση του νοήματος ζωής με τη γενική ψυχική υγεία, η αρχική μας υπόθεση επιβεβαιώθηκε. Συγκεκριμένα, βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ του νοήματος ζωής και της γενικής ψυχικής υγείας, της γενικής αντίληψης του προσωπικού επιπέδου υγείας, του άγχους και των δυσκολιών ύπνου, της κοινωνικής δυσλειτουργίας και των συμπτωμάτων σοβαρής κατάθλιψης σε γνω-

στικό επίπεδο. Δηλαδή, όσο αυξάνεται το νόημα ζωής ενός ατόμου, τόσο καλύτερη είναι η γενική ψυχική του υγεία, η αντίληψή του για το προσωπικό του επίπεδο υγείας και η κοινωνική του λειτουργικότητα και τόσο λιγότερο είναι το άγχος, οι δυσκολίες ύπνου και τα καταθλιπτικά του συμπτώματα. Επιπλέον, από τη σύγκριση των μέσων όρων μεταξύ των ατόμων με περισσότερο νόημα ζωής και των ατόμων με λιγότερο νόημα ζωής, βρέθηκε, όπως αναμενόταν, ότι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής διαφέρουν σημαντικά σε όλους τους παραπάνω παράγοντες, σε σύγκριση με τα άτομα με λιγότερο νόημα ζωής, σημειώνοντας πολύ καλύτερη βαθμολογία στη γενική τους ψυχική υγεία.

Δεν είναι τυχαίο μάλιστα ότι τα άτομα με περισσότερο νόημα ζωής διέφεραν εξίσου σημαντικά από αυτά με λιγότερο νόημα ζωής, ως προς την κατάθλιψη. Με άλλα λόγια, φαίνεται ότι τα άτομα που βιώνουν μια μεγαλύτερη αίσθηση νοήματος ζωής, σε αντίθεση με αυτά που έχουν λιγότερο νόημα ζωής, έχουν θετική αντίληψη για το προσωπικό τους επίπεδο υγείας, έχουν πολύ λιγότερο άγχος και δυσκολίες στον ύπνο, είναι κοινωνικά πιο λειτουργικά και έχουν καλύτερη γενική ψυχική υγεία, όπως αντανακλάται και από τη σαφώς λιγότερη καταθλιπτική συμπτωματολογία που αναφέρουν. Συμπερασματικά, το νόημα ζωής σχετίζεται σημαντικά με τη γενική ψυχική υγεία.

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη αποτελείται από νέους άνδρες, στο πλαίσιο της βασικής τους εκπαίδευσης στο Πολεμικό Ναυτικό, που συμμετείχαν εθελοντικά

στην έρευνα. Αυτό το γεγονός αποτελεί έναν περιορισμό, δεδομένου ότι το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό και συνεπώς δεν είναι δυνατή η γενίκευση των ευρημάτων στο γενικό πληθυσμό τόσο όσον αφορά την παραγοντική δομή και την αξιοπιστία του PIL όσο και τη σχέση αυτής της κλίμακας με τη ψυχική υγεία. Επιπλέον, ο πληθυσμός των νεοσύλλεκτων ναυτών, τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο ίσως να διαφέρει από τον υπόλοιπο πληθυσμό των νέων, γεγονός που δεν επιτρέπει την ταύτιση των δύο αυτών πληθυσμών, ακόμη και αν τηρείται το ηλικιακό κριτήριο. Αν και το δείγμα αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του ευρύτερου πληθυσμού των νέων, ωστόσο μπορεί να θεωρηθεί σε μεγάλο βαθμό αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των νεοσύλλεκτων ναυτών του Πολεμικού Ναυτικού εν γένει. Επίσης, τα αποτελέσματά μας στηρίζονται ουσιαστικά σε συσχετίσεις, πράγμα που αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό της έρευνας και δεν επιτρέπει να καταλήξουμε σε συμπεράσματα αιτίας-αιτιατού, για τη σχέση νοήματος ζωής και γενικής ψυχικής υγείας.

Συμπερασματικά, περαιτέρω έρευνες με ποικίλους και πιο αντιπροσωπευτικούς πληθυσμούς και ειδικότερα με κλινικά δείγματα, θα έδινε περισσότερα και πιο αξιόπιστα στοιχεία για την σταθερότητα της παραγοντικής δομής της Ελληνικής έκδοσης του PIL. Οι υποθέσεις μας επιβεβαιώθηκαν όσον αφορά στη σχέση μεταξύ νοήματος ζωής και γενικής ψυχικής υγείας. Θα ήταν ενδιαφέρον μελλοντικές έρευνες στο χώρο της ψυχικής υγείας να λάβουν υπόψη τον τρόπο, με τον οποίο η υπαρκτική θεωρία ερμηνεύει και

εξηγεί την ανθρώπινη συμπεριφορά, καθώς, όπως φαίνεται, είναι μια πολλά υποσχόμενη προσέγγιση, κυρίως όσον αφορά την κατανόηση και αντιμετώπιση της καταθλιπτικής και της αγχώδους συμπτωματολογίας. Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει και η μελέτη του νοήματος ζωής σε σχέση με τη ψυχοπαθολογία και η σύγκρισή του με τα αντίστοιχα δεδομένα του φυσιολογικού πληθυσμού, καθώς και η σχέση του με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τις προσωπικές αξίες ενός ατόμου.

Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης, αν επαληθευθούν και από άλλες έρευνες στον ελλαδικό χώρο, θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από συμβούλους ψυχικής υγείας, διότι έχουν σημαντικές επιπτώσεις ως προς τη συμβουλευτική προσέγγιση ατόμων που παρουσιάζουν συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης. Με δεδομένο ότι το νόημα ζωής παρουσιάζει αρνητικές συσχετίσεις με την ψυχική υγεία και ειδικότερα με την αγχώδη και την καταθλιπτική συμπτωματολογία, είναι φανερό ότι στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στο νόημα ζωής και γενικότερα να διερευνηθούν ορισμένες υπαρκτικές πτυχές της ανθρωπίνης εμπειρίας, όπως η μοναξιά, ο θάνατος, το υπαρκτικό κενό καθώς και η ελευθερία αλλά και η ευθύνη του καθενός να νοηματοδοτήσει τις εμπειρίες του και να βρει ένα προσωπικό νόημα ζωής.

Τέλος, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έχουν ιδιαίτερη εφαρμογή και μπορούν να αξιοποιηθούν και στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Το νόημα ζωής παίζει έναν πολύ

σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής, δεδομένου ότι η αποτελεσματικότητά της εξαρτάται άμεσα και από τους τρεις παράγοντες που ενυπάρχουν στην *Κλίμακα Νοήματος Ζωής*: επίτευξη στόχων, αίσθηση πληρότητας από τη ζωή και ελευθερία επιλογών. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής γίνεται αναφορά και διερευνώνται έννοιες, όπως η επίτευξη εργασιακών στόχων, η ανακάλυψη νοήματος στην εργασία, αλλά και η συμφιλίωση των εργασιακών ρόλων με άλλους ρόλους ζωής. Η εργασία αποτελεί μία σημαντική πλευρά της ζωής και η επαγγελματική ικανοποίηση έχει επανειλημμένα αποδειχθεί ότι παίζει καθοριστικό ρόλο στην ευεξία και την ψυχική υγεία ενός ατόμου.

Η βοήθεια και η διευκόλυνση που μπορεί να προσφερθεί σε ένα άτομο, μέσα από την επαγγελματική καθοδήγηση και συμβουλευτική για νοηματοδότηση του εργασιακού του χώρου, είναι ιδιαίτερα σημαντική για την αποτελεσματικότητα της όλης διαδικασίας και εντέλει για την πραγματική βοήθεια που δέχεται. Κατά συνέπεια, είναι ουσιαστικής σημασίας, στο πλαίσιο της επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής, να διερευνάται η έννοια του νοήματος ζωής και των διαστάσεών της σε σχέση με τον εργασιακό και επαγγελματικό χώρο, γεγονός που οδηγεί το άτομο αφενός στην επιλογή ενός επαγγέλματος με πραγματικό νόημα για το ίδιο και αφετέρου στην αίσθηση πληρότητας από τη ζωή που εξαρτάται άμεσα, μεταξύ άλλων, από την σωστή επαγγελματική – εργασιακή επιλογή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ardelt, M. (2003). Effects of religion and purpose in life on elders' subjective well-being and attitudes. *Journal of Religious Gerontology*, 14, 55-77.
- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 34-48.
- Buchanan, D. M. (1994). Meaning in life, depression and suicide ideation in older adults: A comparative survey study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 54 (8-B), 4075.
- Chamberlain, K., & Zika, S. (1988). Measuring meaning in life: An examination of three scales. *Personality and Individual Differences*, 9, 589-596.
- Chou, K. -L. (2000). Intimacy and psychosocial adjustment in Hong Kong Chinese adolescents. *Journal of Genetic Psychology*, 161, 141-151.
- Compton, W. C. (2000). Meaningfulness as a mediator of subjective well-being. *Psychological Reports*, 87, 156-160.
- Coyle, B. (1998). Restoring meaning and purpose after the death of a child: A qualitative psychological study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 59 (3-B), 1363.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1969). *Manual of instructions for the Purpose-in-Life-Test*. Munster: Psychometric Affiliates, 1969.
- Crumbaugh, J. C. (1968). Cross-validation of Purpose in Life Test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology*, 24, 74-81.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 589-596.
- Debats, D. L. (1996). Meaning in life: Clinical relevance and predictive power. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, 503-516.
- Debats, D. L., Drost, J., & Hansen, P. (1995). Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach. *British Journal of Psychology*, 86, 359-376.
- Desormeaux, L. (2000). Meaning: Relationship to coping mechanisms and well-being. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 61, 3274.
- Dufton, B. D., & Perlman, D. (1986). The association between religiosity and the Purpose In Life test: does it reflect purpose or satisfaction? *Journal of Psychology and Theology*, 14, 42-48.
- Fox, R. B. (2002). Religious identity, religious practices, and spiritual coping in adults undergoing treatment for cancer. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 62 (10-B), 4783.
- Frankl, V. (1969). *The Will to Meaning: Foundations and applications of Logotherapy*. New York: Meridian.
- Frankl, V. (1973). *The doctor and the soul*. From psychotherapy to Logotherapy. New York: Random House.
- Frankl, V. (1984). *Man's Search for Meaning*. New York, NY: Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (1967/1987). Ψυχοθεραπεία και υπαρξισμός: Η Λογοθεραπεία στην πράξη (Μ. Π. Σταύρου, Μτφρ.). Αθήνα: Ταμιασός.
- Ganellen, R. J., & Blaney, P. H. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 156-163.
- Garfield, C. A. (1973). A psychometric and clinical investigation of Frankl's concept of existential vacuum and of anomia. *Psychiatry*, 36, 396-408.

- Garyfallos, G., Karastergiou, I., & Adamopoulou, M. (1991). Greek version of the General Health Questionnaire: Accuracy of translation and validity. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 84, 371-378.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 139-145.
- Goldberg, D. P., & Williams, E. (1988). *A user's guide to the G.H.Q.* Windsor, NFER-Nelson.
- Harlow, L. L., Newcomb, M. D., & Bentler, P. M. (1986). Depression, self-derogation, substance use, and suicide ideation: Lack of purpose in life as a mediational factor. *Journal of Clinical Psychology*, 42, 5-21.
- Heidrich, S. M., Forsthoef, C. A., & Ward, S. E. (1994). Psychological adjustment in adults with cancer: The self as mediator. *Health psychology*, 13, 346-353.
- Heisel, M. J., & Flett, G. L. (2004). Purpose in life, satisfaction with life, and suicide ideation in a clinical sample. *Journal of Psychopathology & Behavioral Assessment*, 26, 127-135.
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality of Social Psychology*, 75, 156-165.
- Κλεφτάρας, Γ., & Ψαρρά, Ε. (2009). Η έννοια του νοήματος ζωής και η σχέση της με την προσωπικότητα και την κατάθλιψη. Στο Γ. Κλεφτάρας & Μ. Κάλλα (Επιμ. Έκδ.), *Από την ψυχοπαθολογία στο νόημα ζωής* (σ. 241-270). Αθήνα: Πεδίο.
- Κλεφτάρας, Γ., & Ψαρρά, Ε. (2012). Κλίμακα Νοήματος Ζωής (Purpose in Life Test). Στο Α. Σαλιάρας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ. Έκδ.), *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κλεφτάρας, Γ., Ψαρρά, Ε., & Κаланτζή-Αζίζι, Α. (2007). Νόημα ζωής: Συγκριτική μελέτη μεταξύ ατόμων χαμηλής, μέτριας και υψηλής καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 14(3), 311-325.
- Κλεφτάρας, Γ., Ψαρρά, Ε., & Κаланτζή-Αζίζι, Α. (2009). Νόημα ζωής και καταθλιπτική συμπτωματολογία. Στο Γ. Κλεφτάρας & Μ. Κάλλα (Επιμ. Έκδ.), *Από την ψυχοπαθολογία στο νόημα ζωής* (σ. 219-239). Αθήνα: Πεδίο.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, E., Bouffard, L., Dube, M., & Lapierre, S. (2001). Well-being and psychological stress: Toward a hierarchical, cognitive-affective model in mental health. *Revue Quebecoise de Psychologie*, 22, 71-87.
- Lyon, D. E., & Younger, J. B. (2001). Purpose in life and depressive symptoms in persons living with HIV Disease. *Journal of Nursing Scholarship*, 33, 129-133.
- Lyon, D. E. (1997). A causal model of the effects of existential well-being on the relationship between severity of human immunodeficiency virus (HIV) disease and depression. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 58 (3-B), 1214.
- Meier, A., & Edwards, H. (1974). Purpose in Life Test: Age and sex differences. *Journal of Clinical Psychology*, 30, 384-386.
- Moomal, Z. (1999). The relationship between meaning in life and mental well-being. *South African Journal of Psychology*, 29, 36-41.
- Newcomb, M. D., & Harlow, L. L. (1986). Life events and substance use among adolescents: mediating effects of perceived loss of control and meaninglessness in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 564-577.
- Olesovsky, P. (2003). Meaning in life, and depression: A comparative study of the relation between them across the life span. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 64 (2-B), 972.

- Paradise, A. W., & Kernis, M. H. (2002). Self-esteem and psychological well-being: Implications of fragile self-esteem. *Journal of Social & Clinical Psychology, 21*, 345-361.
- Pearson, P. R., & Sheffield, B. F. (1975). Purpose in life and social attitudes in psychiatric patients. *Journal of Clinical Psychology, 31*, 330-332.
- Reker, G. T., & Cousins, J. B. (1979). Factor structure, construct validity and reliability of the Seeking of Noetic Goals (SONG) and Purpose in Life (PIL) Tests. *Journal of Clinical Psychology, 35*, 85-91.
- Reker, G. T. (1985). Towards a holistic model of health, behavior and aging. In J. E. Birren & J. Livingston (Eds.), *Cognition, Stress, and Aging* (pp. 47-71). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robak, R. W., & Griffin, P. W. (2000). Purpose in life: What is its relationship to happiness, depression, and grieving? *North American Journal of Psychology, 2*, 113-119.
- Sappington, A. A., Bryant, J., & Oden, C. (1990). An experimental investigation of Viktor Frankl's theory of meaningfulness in life. *International Forum for Logotherapy, 13*, 125-130.
- Sato, F., & Tanaka, H. (1974). An experimental study of the existential aspect of life: I. The cross-cultural approach to purpose in life. *Tohoku Psychologica Folia, 33*, 20-46.
- Scannell, E. D., Allen, F. C. L., & Burton, J. (2002). Meaning in life and positive and negative well-being. *North American Journal of Psychology, 4*, 93-112.
- Schwartzberg, S. S. (1993). Struggling for meaning: How HIV-positive gay men make sense of AIDS. *Professional Psychology, 24*, 483-490.
- Shek, D. T. L. (1988). Reliability and factorial structure of the Chinese version of the Purpose In Life questionnaire. *Journal of Clinical Psychology, 44*, 384-392.
- Shek, D. T. L. (1992). Meaning in life and psychological well-being: an empirical study using the Chinese version of the Purpose in Life Questionnaire. *The Journal of Genetic Psychology, 153*, 185-200.
- Smith, B. W., & Zautra, A. J. (2004). The role of purpose in life in recovery from knee surgery. *International Journal of Behavioral Medicine, 11*, 197-202.
- Thompson, N. J., Coker, J., & Krause, J. S. (2003). Purpose in life as a mediator of adjustment after spinal cord injury. *Rehabilitation Psychology, 48*, 100-108.
- Thompson, E. H. Jr., Noone, M. E., & Guarino, A. B. (2003). Widows' spiritual journeys: Do they quest? [special issue]. *Journal of Religious Gerontology, 14*, 119-138.
- Walters, L. H., & Klein, A. E. (1980). A cross-validated investigation of the Crumbaugh Purpose In Life test. *Educational and Psychological Measurement, 40*, 1065-1071.
- Westgate, C. E. (1996). Spiritual wellness and depression. *Journal of Counseling and Development, 75*, 26-35.
- Zeitchik, G. (2001). The construct validity of the Purpose In Life test: Quantifying Victor Frankl's "Will to Meaning". *Dissertation Abstracts International, 61*, 5049.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1987). Relation of hassles and personality to subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 155-162.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology, 83*, 133-145.
- Ψαρού, Ε., & Κλεφτάρας, Γ. (2009). Νόημα ζωής, ψυχική υγεία και ψυχοπαθολογία. Στο Γ. Κλεφτάρας & Μ. Κοίλα (Επιμ. Έκδ.), *Από την ψυχοπαθολογία στο νόημα ζωής* (σ. 15-36). Αθήνα: Πεδίο.

Ιωάννης Κονιάρδος & Νίκος Δρόσος***

**ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΣΤΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ:
Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ “PARENTS AND
TEACHERS: PARTNERS IN INTERCULTURAL DIALOGUE – PARTEA”**

Το Γραφείο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓραΣΕΠ) του Γυμνασίου Οινόφυτων συμμετείχε σε πολυμερή σύμπραξη του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Grundtvig, με τίτλο “PARENTS and TEACHERS: Partners in intercultural dialogue - PARTEA”. Το διετούς διάρκειας πρόγραμμα (Αύγουστος 2009 - Σεπτέμβριος 2010) χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα «Δια Βίου Μάθηση» και συμμετείχαν σε αυτό 8 ιδρύματα από 7 χώρες (Ελλάδα, Τουρκία, Μεγάλη Βρετανία, Δανία, Βέλγιο, Ρουμανία και Ισπανία). Σκοπός του προγράμματος ήταν η δημιουργία και εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων για την ανάπτυξη διαπολιτισμικού διαλόγου, τόσο μεταξύ αλλοδαπών γονέων και εκπαιδευτικών, όσο και μεταξύ των γονέων από τις διαφορετικές εθνικές-πολιτισμικές ομάδες, ώστε να μπορέσουν οι μειονοτικές ομάδες να ενταχθούν στη σχολική κοινότητα και στην τοπική κοινωνία και να βοηθηθούν πιο αποτελεσματικά τα παιδιά τους στη σχολική επίδοση και κοινωνική ένταξη. Στις δράσεις του προγράμματος συμπεριλαμβάνονταν: έρευνα αναγκών, συναντήσεις εκπαιδευτικών-γονέων, εργαστήρια για γονείς και εκπαιδευτικούς, πλατφόρμα επικοινωνίας και διάχυσης μέσω internet (www.partea.eu) και δημιουργία ενός Οδηγού Καλών Πρακτικών για εκπαιδευτικούς και τους γονείς. **Λέξεις κλειδιά:** Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, διαπολιτισμικότητα, διάλογος γονέων-εκπαιδευτικών

John Koniardos & Nikos Drosos***

**INCLUSION OF IMMIGRANT PARENTS TO THE SCHOOL
COMMUNITY: THE “PARENTS AND TEACHERS: PARTNERS IN
INTERCULTURAL DIALOGUE – PARTEA” EUROPEAN PROJECT**

Counseling & Career Guidance Office (GRASEP) of Oinoftya Junior High School participated in the Grundtvig European Project Partnership titled “PARENTS and TEACHERS: Partners in intercultural dialogue - PARTEA”. The project ran for two years (August 2009 – September 2010) and was funded by the European Lifelong Learning Program 2007-2013. Eight Institutions from seven countries (Greece, Turkey, Great Britain, Denmark, Belgium, Romania, & Spain) took part in PARTEA. The project aimed at identifying and developing

*Ο Ι.Κ. είναι Υπεύθυνος ΣΕΠ στο ΚΕΣΥΠ Θήβας. *Στοιχεία επικοινωνίας:* ikonior@sch.gr

**Ο Ν.Δ. είναι ψυχολόγος –επαγγελματικός σύμβουλος (MSc, PhD), συνεργάτης του Κέντρου Έρευνας & Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ) του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Στοιχεία επικοινωνίας:* nikdrosos4@gmail.com

innovative methods for enhancing the intercultural dialogue between minority parents and teachers, and between majority and minority parents in European countries; and then, at disseminating the findings and the good practice widely. The project wanted to survey the European 'state of art' of the collaboration between minority parents and teachers, and arrange activities and dialogue meetings so as to improve the collaboration to the benefit of the minority children in the European educational system. As PARTEA's emphasis was on process as well as on product, the project has established a platform for communication and dissemination (www.partea.eu), and created a tool-kit with best practices for intercultural dialogue that is available for the whole community.

Key-words: Socially vulnerable groups, Intercultural dialogue, parents- teachers' communication

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της μετανάστευσης αποτελεί ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της εποχής μας. Η μετακίνηση πληθυσμών από τη μια χώρα στην άλλη και κυρίως από τις λιγότερο στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες, με στόχο την ανεύρεση εργασίας και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις, ενώ έχει συνεχώς αυξητικές τάσεις. Οι σύγχρονες κοινωνίες μετατρέπονται βαθμιαία σε πολυπολιτισμικές, γεγονός που οδηγεί στην αναγκαστική προσέγγιση διαφορετικών πολιτισμικών εμπειριών και θέτει επιτακτικά το ζήτημα της προσαρμογής στις χώρες υποδοχής. Οι μετανάστες είναι φορείς των πολιτισμικών στοιχείων της χώρας τους, με αποτέλεσμα να έχουν διαφορετικές αξίες και διαφορετικό τρόπο αντίληψης και βίωσης του κόσμου από το γηγενή πληθυσμό. Τα αίτια της μετανάστευσης και άλλοι παράγοντες σχετικοί με την προσωπικότητα των ατόμων επηρεάζουν σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το νέο πολιτισμικό περιβάλλον και τους τρόπους με τους οποίους το αντιμετωπίζουν (Betty, 1997). Συνήθως, συναντούν πολλά προβλήματα κατά την υποδοχή

τους και τη διαμονή τους στη χώρα υποδοχής, τα οποία έχουν αντίκτυπο στην ψυχολογική τους κατάσταση (Kosic, 2004. Παυλόπουλος κ.α., 2011). Βιώνουν αρκετές δυσκολίες, όπως η μη επαρκής γνώση της γλώσσας που εντείνει τα προβλήματα ένταξης, η εποχική και ανασφάλιστη εργασία, καθώς και οι ξενοφοβικές συμπεριφορές μερίδας του γηγενούς πληθυσμού.

Ειδικότερα, η Ελλάδα έχει γίνει τις τελευταίες δεκαετίες χώρα υποδοχής οικονομικών μεταναστών και αυτό έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη σύνθεση του μαθητικού πληθυσμού, η οποία πλέον χαρακτηρίζεται από γλωσσική και πολιτισμική πολυμορφία. Δεν υπάρχουν επαρκή στατιστικά στοιχεία, για να υπάρξει μια πλήρης εικόνα του, αλλά τα στοιχεία του Ινστιτούτου Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης (ΙΠΟΔΕ) για το σχολικό έτος 2008-09 δείχνουν ότι ο αριθμός των αλλοδαπών και παλιννοστούντων μαθητών στα σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ξεπερνάει τους 130.000 μαθητές, δηλ. το 10,15% του συνολικού μαθητικού πληθυσμού. Σε αρκετά σχολεία ο αριθμός τους ξεπερνάει το 50% των μαθητών, ενώ υπάρχει μια σαφής αυξητική τάση από χρόνο σε χρόνο.

Καθώς τα σχολεία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κοινωνικοποίηση των ατόμων, δημιουργούνται νέες προκλήσεις σχετικά με την ένταξη των μεταναστών μαθητών, στις οποίες πρέπει να απαντήσει το εκπαιδευτικό σύστημα.

Η διαπολιτισμικότητα ως παιδαγωγική μεθοδολογία προσπαθεί να αντιμετωπίσει την πολιτισμική πολυμορφία της σχολικής τάξης δίνοντας έμφαση στη σπουδαιότητα του διαλόγου και της ανταλλαγής διαπολιτισμικών αξιών μεταξύ των ατόμων από διαφορετικά κοινωνικοπολιτισμικά περιβάλλοντα. Αρχαίες μελέτες σε όλη την Ευρώπη αποκαλύπτουν φτωχό και αναποτελεσματικό διαπολιτισμικό διάλογο μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (Τσινάρης, 2004), δηλαδή τους γονείς, τους εκπαιδευτικούς, τη διεύθυνση του σχολείου και άλλους φορείς. Το πρόβλημα γίνεται εντονότερο, όταν αναφερόμαστε σε μετανάστες γονείς, όπου οι διαπολιτισμικές δεξιότητες είναι πραγματικά αναγκαίες προκειμένου να ξεπεραστούν οι διαφορές στο πολιτισμικό υπόβαθρο μεταξύ των εθνικών - μειονοτικών οικογενειών και του σχολείου. Ένας επιτυχημένος και αποτελεσματικός διάλογος μεταξύ όλων των μελών της κοινότητας αποτελεί βασικό μέσο, τόσο για τη βελτίωση της ένταξης των μειονοτικών γονέων, όσο και τη βελτίωση της γονικής στήριξης των μειονοτικών μαθητών.

Η Σύμπραξη PARTEA (PARents and TEACHERs: Partners in intercultural dialogue) επιδιώκει την μελέτη των υπαρχόντων μεθόδων για την ενίσχυση του πολιτισμικού διαλόγου μεταξύ των μειονοτικών οικογενειών και των εκπαιδευτικών στις Ευρωπαϊκές χώρες,

καθώς και την ανάπτυξη νέων καινοτόμων μεθόδων και στη συνέχεια, να διαδώσει ευρέως τα πορίσματα και τις καλές πρακτικές. Το έργο θέλησε να ερευνήσει την ευρωπαϊκή «υπάρχουσα κατάσταση» («state of art») σε ότι αφορά στην συνεργασία μεταξύ των γονέων των μειονοτήτων και των εκπαιδευτικών και να οργανώσει δραστηριότητες και συναντήσεις διαλόγου, έτσι ώστε να βελτιωθεί η συνεργασία προς όφελος των παιδιών των μειονοτήτων στο ευρωπαϊκό εκπαιδευτικό σύστημα.

Περιγραφή του Έργου

Α. Εταίροι / Συμμετέχοντες

Η Σύμπραξη PARTEA (PARents and TEACHERs: Partners in intercultural dialogue) εντάχθηκε στο εκπαιδευτικό Πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων Grundtvig της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η διάρκεια της ήταν 2 χρόνια (Σεπτέμβριος 2009-2011) και χρηματοδοτήθηκε από το Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση». Στην σύμπραξη συμμετείχαν 8 ιδρύματα από 7 χώρες και συγκεκριμένα: Ελλάδα, Τουρκία, Ρουμανία, Μεγάλη Βρετανία, Δανία, Βέλγιο και Ισπανία, με συντονιστικό ίδρυμα το "Centro de Profesores of Almansa" (Ισπανία). Τα ιδρύματα που συμμετείχαν στη σύμπραξη προέρχονταν από ένα ευρύ φάσμα θεσμών τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης ενηλίκων και το καθένα συνέβαλλε με την δική του οπτική και εμπειρία στην υλοποίηση του προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα συμμετείχαν οι ακόλουθοι: (α) Danish Refugee Council (Δανία), (β) Refugees

into Jobs (Ηνωμένο Βασίλειο), (γ) Brusselleer (Βέλγιο), (δ) Γραφείο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) Γυμνασίου Οινόφυτων (Ελλάδα), (ε) Horn Africa Limited (Ηνωμένο Βασίλειο), (στ) Resource Centre Suceava County (Ρουμανία), (ζ) Inegol Community Training Center (Τουρκία) και (η) Centro de Profesores de Almansa (Ισπανία).

Β. Σκοπός και στόχοι του Έργου

Μακροπρόθεσμος σκοπός του Έργου είναι η διευκόλυνση της επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των μειονοτικών γονέων και της γενικότερης εκπαιδευτικής κοινότητας και η ομαλή ένταξη τους στα εκπαιδευτικά συστήματα στην Ευρώπη. Ειδικότεροι στόχοι είναι οι ακόλουθοι: (α) αναγνώριση της θετικής αξίας του διαπολιτισμικού διαλόγου στην εκπαιδευτική κοινότητα και ενδυνάμωση του διαλόγου μεταξύ των γονέων, τόσο από τη «μειονότητα», όσο και από την «πλειονότητα» και των εκπαιδευτικών αλλά και άλλων τοπικών εκπαιδευτικών παραγόντων, (β) διερεύνηση και διάδοση δημιουργικών μεθόδων για την επίλυση προβλημάτων μέσω δράσεων διαλόγου και ανάπτυξης δεξιοτήτων επικοινωνίας και καθιέρωση συνεργασιών μεταξύ γονέων και εκπαιδευτικών μέσω της βελτίωσης της αυτοεκτίμησης και της συνειδητοποίησης ότι η συνεργασία αυτή λειτουργεί προς όφελος, τόσο των παιδιών, όσο και της κοινότητας, (γ) δημιουργία και διάδοση υποδειγμάτων καινοτόμων μεθόδων και καλών πρακτικών για την ανάπτυξη διαπολιτισμικών δεξιοτήτων μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας με πιο αποτελεσματικό, ευχάριστο και διαδρα-

στικό τρόπο και (δ) αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για την καλύτερη συνεργασία/ επικοινωνία μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας και τη διάδοση των καλών πρακτικών και έκδοση ενός εύχρηστου εγχειριδίου διαπολιτισμικού διαλόγου για να μπορεί να χρησιμοποιηθεί, τόσο από γονείς και εκπαιδευτικούς, όσο και από το Σύμβουλο.

Γ. Επιμέρους Δράσεις και Παραδοτέα

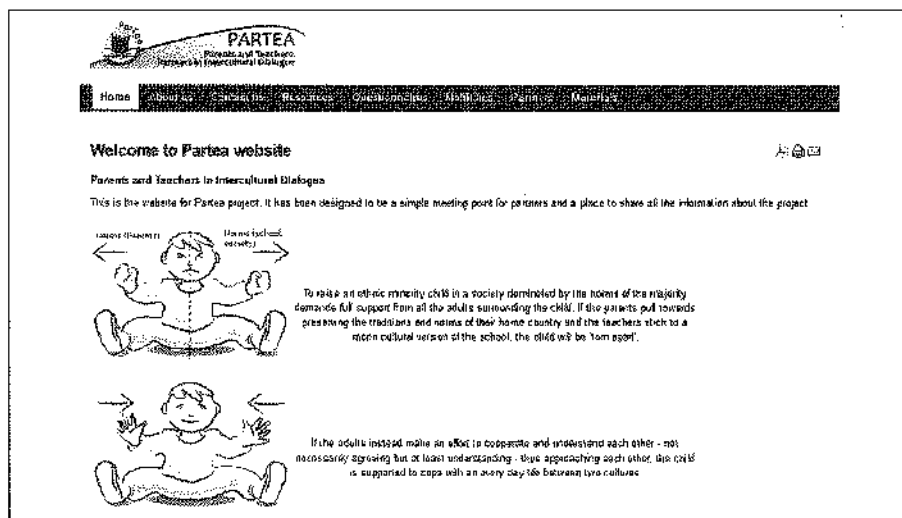
Κάθε ένας από τους οκτώ εταίρους οργάνωσε επαφές με τους γονείς, τις εθνοτικές κοινότητες, τα σχολεία και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη της τοπικής κοινότητας, προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι του έργου. Στις δράσεις του προγράμματος περιλαμβάνονται οι εξής: (α) έρευνες με ερωτηματολόγια για τη διαπίστωση των αναγκών σε κάθε χώρα, (β) συναντήσεις εκπαιδευτικών-γονέων, (γ) δημιουργία πλατφόρμας επικοινωνίας μέσω *internet*, (δ) δράσεις μέσα στο σχολείο, όπου αυτό ήταν εφικτό και (ε) καταγραφή καλών πρακτικών σε κάθε μία από τις 7 χώρες για τη δημιουργία ενός Οδηγού διαπολιτισμικού διαλόγου.

Έχοντας ως έμφαση, τόσο τη διαδικασία, όσο και τα προϊόντα, το έργο δημιούργησε μία Joomla πλατφόρμα *e-learning* (www.parteas.eu), όπου έχουν αναρτηθεί: στοιχεία για την πρόοδο και τις δράσεις του Έργου, τα αποτελέσματα των ερευνών και των εκθέσεων, οι βέλτιστες πρακτικές, άλλες πηγές και ιστοσύνδεσμοι, άρθρα διάδοσης και ο «Οδηγός Διαπολιτισμικού Διαλόγου». Ο Οδηγός Διαπολιτισμικού Διαλόγου περιλαμβάνει, εκτός από τα στοιχεία της ταυτότητας

του έργου, των συμμετεχόντων και την αναγκαιότητα των σκοπών του, παραδείγματα 20 Καλών Πρακτικών, όπως αυτές εφαρμόστηκαν σε σχολεία στις συμμετέχουσες χώρες και ακόμα, έναν οδηγό με χρήσιμα βήματα για την προ-

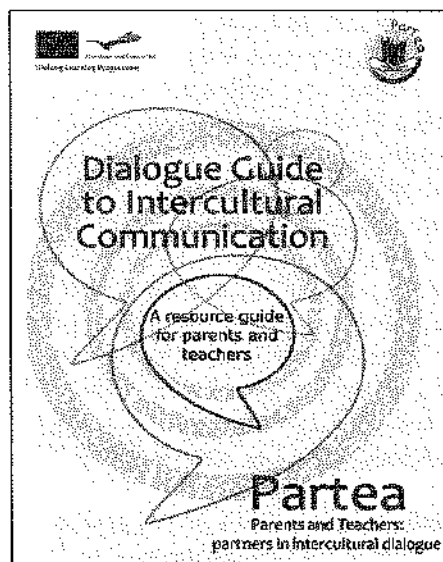
σέγγιση των μειονοτικών ομάδων και την ανάπτυξη του διαπολιτισμικού διαλόγου. Ο οδηγός είναι διαθέσιμος δωρεάν στον σύνδεσμο www.partea.eu/materials.

Εικόνα 1. Ο δικτυακός τόπος www.partea.eu



Εικόνα 2. Ο Οδηγός Διαπολιτισμικού Διαλόγου

Δράσεις του Προγράμματος στην Ελλάδα



Από την Ελλάδα συμμετείχε το Γραφείο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) του Γυμνασίου Οινόφυτων. Τα Οινόφυτα είναι μια μικρή κοινότητα μέσα στο κέντρο της βιομηχανικής περιοχής της Β.Α. Αττικής και απέχει 50 χλμ. από την Αθήνα. Λόγω των βιομηχανιών αλλά και της αγροτικής δραστηριότητας συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό μεταναστών. Στο Γυμνάσιο το 2009, φοιτούσαν 170 μαθητές και το ποσοστό των αλλοδαπών μαθητών έφτανε το 44%. Η μεγαλύτερη ομάδα ήταν από την Ινδία, ενώ οι υπόλοιποι προέρχονταν από διάφορες χώρες, όπως η Αλ-

βανία, η Ρουμανία, η Βουλγαρία, η Μολδαβία και η Ρωσία. Στο σχολείο, τα παιδιά των αλλοδαπών παρουσιάζουν μεγαλύτερες δυσκολίες σε σχέση με τους γηγενείς στην εκπαιδευτική και μαθησιακή διαδικασία. Η συνεργασία των μεταναστών γονέων με το σχολείο είναι πολύ χαμηλή (πολλές φορές ζει μόνον ο ένας απ'τους δύο στην Ελλάδα) και κυρίως με τους Ινδούς γονείς, οι οποίοι δυσκολεύονται ιδιαίτερα στη γλώσσα.

Στο πλαίσιο του PARTEA έλαβαν χώρα οι ακόλουθες Δράσεις:

Α. Διερεύνηση αναγκών – στάσεων στη σχέση αλλοδαπών γονέων και εκπαιδευτικών:

Διανεμήθηκαν 15 ερωτηματολόγια σε αλλοδαπούς γονείς και 15 σε καθηγητές του σχολείου προκειμένου να διερευνηθούν οι αντιλήψεις, οι στάσεις, οι προσδοκίες και οι ανάγκες της κάθε πλευράς, όσο αφορά τη συνεργασία τους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων των γονέων φαίνεται ότι δεν αναφέρουν σημαντικά εμπόδια στην επικοινωνία τους με το σχολείο, ούτε δηλώνουν ότι θεωρούν το σχολείο υπεύθυνο για την μη συστηματική ή ευρύτερη συνεργασία μαζί τους. Ωστόσο, η πρότερη εμπειρική έρευνα και η συμμετοχική παρατήρηση δείχνει ότι η μη κατανόηση της κυρίαρχης ή της επίσημης γλώσσας του σχολείου από τους γονείς είναι ένα βασικό εμπόδιο στην επικοινωνία των γονέων με το σχολείο. Ακόμη, οι ώρες λειτουργίας του σχολείου (μόνο πρωί) είναι αναπόφευκτα ένας άλλος σοβαρός παράγοντας για την έλλειψη τακτικότερης επαφής και παρουσίας των γονέων στο σχολείο.

Ένα σημαντικό εύρημα ήταν ότι όλοι οι Ινδοί γονείς (Σιχ) δήλωσαν ότι το σχολείο δεν λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική τους ιδιαιτερότητα. Απ' την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η απουσία των γονέων οφείλεται σε αδιαφορία τους για την πρόοδο του παιδιού τους, ενώ δεν φαίνεται να αναγνωρίζουν τυχόν δικές τους αδυναμίες ή παραλείψεις στην επικοινωνία τους με τους γονείς. Από τις συζητήσεις με τους εκπαιδευτικούς προκύπτει ότι δεν συνειδητοποιούν πόσο σημαντικό είναι στην επικοινωνία το εμπόδιο της γλώσσας, ενώ δεν δείχνουν διατεθειμένοι να αλλάξουν στάση, συνήθειες ή «κεκτημένα» (π.χ. παραπάνω απασχόληση ή απογευματινές ώρες επισκέψεων γονέων) προκειμένου να πετύχουν καλύτερη και ουσιαστικότερη συνεργασία με τους γονείς. Παρ' όλα αυτά οι μισοί σχεδόν 46,2% πιστεύουν ότι ο διάλογος είναι ο καλύτερος τρόπος για τη βελτίωση της συνεργασίας.

Β. Συνάντηση Ινδών γονέων με τη Διεύθυνση του σχολείου:

Πραγματοποιήθηκε συνάντηση με τους Ινδούς γονείς με σκοπό τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ του σχολείου και των γονέων και την ανάπτυξη του διαπολιτισμικού διαλόγου. Οι γονείς είχαν προσκληθεί με γραπτή πρόσκληση γραμμένη στα ελληνικά και στα αγγλικά, η οποία δόθηκε στους μαθητές. Παράλληλα έγινε επαφή με άτομο της κοινότητας, ο οποίος ανέλαβε το ρόλο πολιτισμικού μεσολαβητή με στόχο να μιλήσει και να πείσει τους γονείς να παρευρεθούν. Αξίζει να αναφερθεί ότι το ΓΡΑΣΕΠ εφάρμοσε έναν νέο τρόπο επικοινωνίας με τους

γονείς αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες. Συγκεκριμένα, για τις συναντήσεις πληροφόρησης-ενημέρωσης κ.λ.π. στέλνονταν SMS στα κινητά των γονέων, παράλληλα με την παραδοσιακή γραπτή πρόσκληση. Τα αποτελέσματα της ανταπόκρισης ήταν εντυπωσιακά, καθώς ακόμη και οι γονείς που δεν ήρθαν τηλεφώνησαν και εξήγησαν τους λόγους της απουσίας τους και έδειξε ότι ενδεχομένως ένα μέρος της κακής επικοινωνίας με τους γονείς οφείλεται και στο «μέσο».

Από τους συμμετέχοντες στη συνάντηση, 3-4 άτομα καταλάβαιναν καλά τα ελληνικά, άλλα 4-5 μέτρια και 3-4 ελάχιστα. Για το σκοπό αυτό, τόσο ένας μαθητής, όσο και η εκπρόσωπος της κοινότητας μετέφραζαν όπου ήταν απαραίτητο. Τα ζητήματα που έθεσαν οι γονείς ήταν: (α) το πρόβλημα με τα πιστοποιητικά γέννησης των παιδιών που γεννιούνται στην Ελλάδα, καθώς, λόγω της γραφειοκρατίας και του νομικού κενού, δεν μπορούν να πάρουν πιστοποιητικό γέννησης με αποτέλεσμα να έχουν προβλήματα στην εγγραφή τους στο σχολείο αλλά και σε άλλες υπηρεσίες, (β) οι ώρες επικοινωνίας με τους γονείς, καθώς όλοι ανέφεραν ότι οι εργοδότες τους δεν τους επιτρέπουν να απουσιάσουν το πρωί και μάλιστα τους απειλούν με απόλυση, (γ) η δυνατότητα αξιοποίησης των μαθητών ως διερμηνέων για να μην αποτελεί η γλώσσα σοβαρό εμπόδιο επικοινωνίας, όταν θέλουν να επισκεφτούν το σχολείο, και (δ) η δυνατότητα συμμετοχής σε σχολικές εορτές των παιδιών τους παρουσιάζοντας χορούς ή άλλες δραστηριότητες του πολιτισμού τους. Ο Διευθυντής, στη συνέχεια, ενημέρωσε τον Σύλλογο Διδασκόντων για

τα αποτελέσματα της συζήτησης. Μέσω της συνάντησης άρχισε η οικοδόμηση αμοιβαίας εμπιστοσύνης, ενώ τα περισσότερα από τα ζητήματα που τέθηκαν αντιμετωπίστηκαν επιτυχώς.

Γ. Εργαστήρια διαπολιτισμικού διαλόγου για γονείς και εκπαιδευτικούς

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης των υπολοίπων Εταίρων του προγράμματος στην Ελλάδα (26-30/06/10) οργανώθηκαν εργαστήρια διαπολιτισμικού διαλόγου για γονείς και εκπαιδευτικούς. Έλαβαν χώρα δύο παράλληλα εργαστήρια, στα οποία συμμετείχαν χωριστά γονείς και εκπαιδευτικοί, τόσο από τις συμμετέχουσες αποστολές, όσο και από το ίδρυμα υποδοχής. Με την καθοδήγηση ειδικών διευκολυντών από την ομάδα του προγράμματος, συζητήθηκαν και καταγράφηκαν οι σχέσεις σχολείου-οικογένειας, τα προβλήματα που προκύπτουν, οι προσδοκίες, οι αντιλήψεις κ.λ.π. τόσο από την πλευρά των γονέων, όσο και από αυτή των εκπαιδευτικών. Στη συνέχεια, την επόμενη μέρα, έλαβε χώρα μια κοινή συνεδρία γονέων – εκπαιδευτικών, στην οποία παρουσιάστηκαν όλες οι απόψεις, ήρθαν σε αντιπαράθεση και έγινε προσπάθεια να δοθούν λύσεις μέσα από την ανάπτυξη του διαλόγου και την αλληλοκατανόηση.

Συζήτηση-Αποτελέσματα

Η Σύμπραξη PARTEA (PARents and TEACHERs: Partners in intercultural dialogue) έχει πολλαπλά οφέλη, τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και για κάθε συμμετέχοντα εταίρο ξεχωριστά.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι σημαντική η δημιουργία μίας Joomla πλατφόρμα e-learning (www.partea.eu), η οποία μπορεί να χρησιμεύσει ως μια πηγή γνώσης, τόσο για συμβούλους σε σχολεία, όσο και για εκπαιδευτικούς, καθώς περιέχει τις βέλτιστες πρακτικές, συνδέσεις σε σχετικούς δικτυακούς τόπους, άρθρα διάδοσης κ.α. Παράλληλα, ο *Οδηγός Διαπολιτισμικού Διαλόγου* που είναι διαθέσιμος δωρεάν, περιλαμβάνει παραδείγματα 20 Καλών Πρακτικών, όπως αυτές εφαρμόστηκαν σε σχολεία στις συμμετέχουσες χώρες και ακόμα, έναν οδηγό με χρήσιμα βήματα για την προσέγγιση των μειονοτικών ομάδων και την ανάπτυξη του διαπολιτισμικού διαλόγου.

Τα αποτελέσματα από τις Δράσεις του προγράμματος PARTEA στο Γυμνάσιο Οινόφυτων ήταν τα ακόλουθα:

Α) μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών για τα προβλήματα των μειονοτικών ομάδων (π.χ. οι φιλόλογοι προσφέρθηκαν να βοηθήσουν ιδιαίτερα τους ινδούς μαθητές να μάθουν τη γλώσσα). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς στο ρυθμό εκμάθησης μιας δεύτερης γλώσσας (της ελληνικής) ανάμεσα στους αλλοδαπούς μαθητές παίζουν σημαντικό ρόλο οι συνθήκες μάθησης που βρίσκει στο κοινωνικό του περιβάλλον (Schumann, 1976). Η δυνατότητα πρόσβασης σε γλωσσομαθησιακές πηγές και σε εκπαιδευτικές παρεμβάσεις είναι ένας από τους παράγοντες που έχουν μεγάλη σημασία στη μαθησιακή διαδικασία (Borloz - Μάρκου, χ.χ.).

Β) μεγαλύτερη κατανόηση των εμποδίων που δυσκολεύουν την επικοινωνία σχολείου-γονέων και συμ-

φωνία να γίνονται οι συναντήσεις (π.χ. για την επίδοση ελέγχων) και τα απογεύματα. Σε πολλές περιπτώσεις, οι αλλοδαποί μετανάστες νιώθουν ότι αντιμετωπίζονται από τις δημόσιες υπηρεσίες με ρατσισμό και αγενή συμπεριφορά (Πετράκου, Ξανθάκου & Καίλα, 2006) και αυτό συντελεί σε μια γενικότερη καχυποψία. Με τον τρόπο αυτό αυτό λήθηκαν κάποια πρακτικά προβλήματα (λ.χ. ώρες επικοινωνίας) και κυρίως θεμελιώθηκε μια συνεργασία γονέων – σχολείου.

Γ) καλλιέργεια και ανάπτυξη της εμπιστοσύνης μεταξύ των Ινδών γονέων και του σχολείου με εμφανή αποτελέσματα στη συμμετοχή τους στις σχολικές εκδηλώσεις. Όπως προαναφέρθηκε, η κακή επικοινωνία, η έλλειψη πληροφόρησης αλλά και μια γενικότερη καχυποψία προς τις κρατικές υπηρεσίες αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες στην πρόσβαση σε δημόσια κοινωνικά αγαθά. Στους παράγοντες επικινδυνότητας περιλαμβάνονται ακόμη ο βαθμός της διαφοράς μεταξύ των συστημάτων αξιών της μειονοτικής ομάδας με την πλειονοτική και η στάση και συμπεριφορά των γηγενών. Με τον τρόπο αυτό καλλιεργήθηκε εμπιστοσύνη και συνεργασία με μια ιδιαίτερα ευάλωτη κοινωνικά ομάδα με πολύ διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, όπως οι Ινδοί.

Δ) ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των Ινδών μαθητών και καλύτερη ενσωμάτωση τους στο σχολείο. Οι Ινδοί μαθητές αξιοποιήθηκαν σε κάποιες σχολικές εκδηλώσεις με διαθεματικό περιεχόμενο παρουσιάζοντας δραστηριότητες από τον πολιτισμό τους (όπως είχε ζητηθεί από τους γονείς τους). Για παράδειγμα, ανέλαβαν να διδάξουν το

άθλημα του κρίνει στους συμμαθητές τους. Στο τέλος της σχολικής χρονιάς διοργανώθηκε παιχνίδι κρίνει μεταξύ του σχολείου και του γειτονικού Γυμνασίου Σχηματαρίου, το οποίο παρακολούθησαν όλοι οι μαθητές και καθηγητές.

Ε) αναβάθμιση του ρόλου του ΓΡΑΣΕΠ και μετεξέλιξή του σε μια δομή περισσότερο υποστηρικτική για τους γονείς και το σχολείο. Παράλληλα, το ΓΡΑΣΕΠ απέκτησε μια πολύτιμη ευρωπαϊκή εμπειρία και ένα δίκτυο συνεργασίας με τους υπόλοιπους εταίρους, την οποία θα μπορούσε να αξιοποιήσει προς όφελος των γονέων και των μαθητών. Δυστυχώς, όμως, η Υ.Α. περί αναστολής λειτουργίας των ΓΡΑΣΕΠ ανέστειλε και τη διεύρυνση και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του PARTEA.

Όλα τα παραπάνω έχουν άμεση σχέση με την επαγγελματική ανάπτυξη και τον προσανατολισμό των μεταναστών μαθητών. Η Gottfredson (1986) υποστηρίζει ότι οι μειονοτικές ομάδες αντιμετωπίζουν επαγγελματικά προβλήματα που οφείλονται στη παρουσία συγκεκριμένων παραγόντων κινδύνου. Ίσως το κυριότερο πρόβλημα που βιώνουν είναι η κοινωνική απομόνωση που οφείλεται στη διάκριση, την προκατάληψη ή την περιορισμένη γλωσσική επάρκεια. Λόγω των περιορισμένων προτύπων εργασίας είναι περισσότερο πιθανό να απασχολούνται σε εργασίες που αντιπροσωπεύουν χαμηλού επιπέδου κοινωνικές δραστηριότητες και ενδιαφέροντα (Arbona, & Novy, 1991. Dunn, & Veltman, 1989), ενώ και οι μετανάστες μαθητές δηλώνουν ως επαγγελματικές φιλοδο-

ξίες αυτές τις εργασίες (Δρόσος, & Κασσωτάκη, 2005. Δρόσος, 2007. Παπαδοπούλου, 2005. Σακελλαρίδη, 2001. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2010). Το 2001 ο Luzzo και η McWhirter βρήκαν ότι οι μειονοτικοί πληθυσμοί όχι μόνο ανέμεναν περισσότερα εμπόδια (βλ. Gloria & Hird, 1999. Griffith, 1980), αλλά είχαν και λιγότερη αυτεπάρκεια για την ικανότητά τους να τα αντιμετωπίσουν. Παράλληλα, πρόσφατες έρευνες στην Ελλάδα έδειξαν ότι οι μετανάστες μαθητές έχουν χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας (Μόττη-Στεφανίδη κ.α., 2005) και ότι οι μειονοτικοί μαθητές δηλώνουν περισσότερες δυσλειτουργικές σκέψεις σταδιοδρομίας σε σχέση με τους γηγενείς συμμαθητές τους (Δρόσος, 2011. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Δρόσος, 2010. Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012). Με δράσεις όπως αυτές που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του PARTEA υπάρχει βελτίωση στη συμμετοχή των μαθητών στο σχολείο και στη σχολική τους επίδοση, αύξηση της αυτοεκτίμησής τους και των πεποιθήσεων αυτεπάρκειας, μείωση των συμπεριφορών διάκρισης εντός του σχολείου και των σχετιζόμενων δυσλειτουργικών πεποιθήσεων.

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι για τη βελτίωση της επικοινωνίας αλλοδαπών γονέων και εκπαιδευτικών στα σχολεία χρειάζεται να γίνουν διάφορες ενέργειες. Είναι απαραίτητη η ευαισθητοποίηση και η κινητοποίηση των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της συνεργασίας τους με τους γονείς. Σε αυτό θα συνεισφέρει η απόκτηση μιας διαπολιτισμικής οπτικής που θα οδηγήσει σε αλλαγή της στάσης τους απέναντι στους αλλοδαπούς γονείς. Χρειάζεται,

παράλληλα, ενίσχυση των εκπαιδευτικών μέσα από κατάλληλα σεμινάρια και επιμόρφωση σε θέματα σχετικά με τις θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της διαπολιτισμικής προσέγγισης στο εκπαιδευτικό έργο. Ακόμη, το σχολείο πρέπει να εφαρμόσει πιο ευέλικτους και εναλλακτικούς τρόπους επικοινωνίας με τους γονείς (λ.χ. τηλεφωνική επαφή, μεταφρασμένα κείμενα στην εθνική γλώσσα, ευελιξία στις ώρες συναντήσεων κ.α.). Οι γονείς της κυρίαρχης ομάδας πρέπει να ενθαρρύνουν και να συμπεριλάβουν περισσότερο τους αλλοδαπούς γονείς στις δραστηριότητες τους (λ.χ. Σύλλογος Γονέων, γιορτές κ.α.). Τέλος, οι ίδιοι οι γονείς οφείλουν να συνειδητοποιήσουν

το ρόλο τους ως ενεργοί συμμετέχοντες στη σχολική κοινότητα και να διεκδικήσουν μια διαφορετική λειτουργία του σχολείου, που να σέβεται και να λαμβάνει υπόψη τις πολιτισμικές, κοινωνικές, θρησκευτικές ιδιαιτερότητες κάθε κοινωνικής ομάδας που συμμετέχει στη σχολική κοινότητα.

Ολοκληρώνοντας θα πρέπει να αναφερθεί ότι το πρόγραμμα "PARTEA" χαρακτηρίστηκε από την ευρωπαϊκή επιτροπή αξιολόγησης ως "STAR PROJECT" και αναρτήθηκε στην ευρωπαϊκή βάση δεδομένων European Shared Treasure (http://www.europeansharedtreasure.eu/detail.php?id-project_base=2009-1-ES1-GRU06-09703)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Arbona, C., & Novy, D. M. (1991). Career aspirations of Black, Mexican American, and White students. *Career Development Quarterly*, 39, 231-239.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 5-68.
- Δρόσος, Ν. (2011). *Επαγγελματική ωριμότητα και λήψη επαγγελματικής απόφασης εφήβων διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων*. Διδακτορική διατριβή. Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Δρόσος, Ν. (2007). Επαγγελματική ωριμότητα και επαγγελματικές φιλοδοξίες Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών Γ' Γυμνασίου που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 80-81: 82-98.
- Δρόσος, Ν., & Κασωτάκη, Φ. (2005). Οι σχολικές και επαγγελματικές επιλογές Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία σε σχέση με την αυτοεκτίμηση και τη χώρα προέλευσής τους. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 72-73: 47-62.
- Dunn, C. W., & Veltman, G. C. (1989). Addressing the restrictive career maturity patterns of minority youth: A program evaluation. *Journal of multicultural counseling and development*, 17, 156-164.
- Gloria, A., & Hird, J. (1999). Influences of ethnic and non-ethnic variables on career decision self-efficacy of college students. *The Career Development Quarterly*, 48, 157-174.
- Gottfredson, L. S. (1986). Special groups and the beneficial use of vocational interest inventories. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Advances in Vocational Psychology*.

- Vol. 1: *Assessment of interest* (pp. 127-198). Hillsdale, NJ. Lawrence Erlbaum Associates.
- Griffith, A. R. (1980). Justification for a black career development. *Counselor Education and Supervision, 19*, 301-309.
- Kosic, A. (2004). Acculturation strategies. *Scandinavian Journal of Psychology, 45*: 269-278.
- Luzzo, D., & McWhirter, E. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development, 79*, 61-67.
- Μόττη-Στεφανίδη, Φ., Παυλόπουλος, Β., Τάσης, Ν., Ντάλλα, Μ., Παπαθανασίου, Αθ.-Χ., & Masten, A. S. (2005). Ψυχική ανθεκτικότητα και προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας: Μια μελέτη μεταναστών και παλιννοστούντων εφήβων. *Ψυχολογία, 12* (3), 349-367.
- Παπαδοπούλου, Π. (2005). *Το προφίλ των μαθητών της Γ' Γυμνασίου σχολείων με υψηλά ποσοστά αλλοδαπών-παλιννοστούντων μαθητών, διερεύνηση εκπαιδευτικών-επαγγελματικών επιλογών μετά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Παυλόπουλος, Β., Ντάλλα, Μ., Γεωργαντή, Κ., & Μπεξεβέγκης, Η. (2011). Δείκτες ένταξης των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία: Επιπολιτισμός, ψυχολογική και κοινωνικοπολιτισμική προσαρμογή. Παρουσίαση στο 13^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ελληνικής Ψυχολογικής Έρευνας. Αθήνα, 25-29/5/2011.
- Πετράκου, Η., Ξανθάκου, Γ., Καίλα, Μ. (2006). Μετανάστες και προβλήματα προσαρμογής στην ελληνική κοινωνία. Στο Π. Κορδούτης & Β. Παυλόπουλος (Επιμ.) *Πεδία Έρευνας στην Κοινωνική Ψυχολογία* (σελ. 89-107). Αθήνα: Ατραπός.
- Σακελαριδίδη, Φ. (2001). Αυτοαντίληψη και επαγγελματικές προσδοκίες μαθητών διαπολιτισμικών σχολείων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 56-57*, 126-150.
- Schumann, J. (1976). Social distance as a factor in second language acquisition. *Language Learning, 26*, 135-143.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (2010). Επαγγελματικές φιλοδοξίες, επαγγελματική ωριμότητα και δυσλειτουργικές σκέψεις σταδιοδρομίας εφήβων που ανήκουν σε πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού, 92-93*: 122-136.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N. & Terzaki, M. (2012). Career beliefs of Greek and Non-Greek Vocational Education students. *Creative Education, 3*, 1241-1250. doi: 10.4236/ce.2012.37183.
- Τσιναρέλης, Γ. (2004). Ο βαθμός συμμετοχής και ο ρόλος των γονέων στην εκπαίδευση των παιδιών: Μια προσέγγιση στα 15 κάρτη μέλη της Ε.Ε. Στο Σ. Παπαπέτρου, Γ. Παναγιωτόπουλος, & Μ. Κονσόλας (Επιμ.) *Ιδεολογικές και εκπαιδευτικές διαστάσεις των προβλημάτων των ευκαθών ομάδων* (σελ. 123-161). Λεχαινά Ηλείας: Κέντρο Περιθαλάψης Παιδών.

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 την 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 στην πορεία και λήψη απόφασης, όσο και στην περίοδο προσαρμογής εντοπίστηκαν: (α) η κατάσταση της υγείας του ατόμου, (β) η περιρρέουσα κοινωνικοοικονομική κατάσταση, (γ) οι σχέσεις του ατόμου με το εργασιακό περιβάλλον και (δ) το προσωπικό περιβάλλον (οικογένεια και φιλικό δίκτυο). Αναφορικά με τις ανάγκες για ΣΥ.Ε.Π. διατυπώθηκε η επιθυμία για έγκαιρη προετοιμασία για τη σύνταξη μέσω (α) έγκυρης πληροφόρησης όσον αφορά στα οικονομικά, στον ελεύθερο χρόνο, στους νέους ρόλους που αναλαμβάνουν τα άτομα, στην 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. έχει Msc στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, *επικοινωνία*: marthpapado@gmail.com

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

Εισαγωγή

Η συνταξιοδότηση είναι μία μεταβατική φάση, η οποία οδηγεί, στην έναρξη μιας καινούριας 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 δε 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. 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* (Tractenberg et al., 2002). Κάτω από τις νέες συνθήκες εμφανίζονται «νέες ιδέες, όπως η δια βίου μάθηση, η εκπαίδευση ενηλίκων και διαπαράσσεται 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 γερούν 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);

* 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 το διεθνώς ισχύοντα όρο 'guidance'.

Από τη διά βίου διάσταση που δίνει ο ορισμός* 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 απαξίωσης, 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 τον δικό του/της διαφορετικό τρόπο (Asonibare & Oniye, 2008). Επί της ουσίας μιλάμε όχι για μία αλλά για πολλαπλές μεταβάσεις που αφορούν τα ηλικιωμένα άτομα, όπως (i) η απομάκρυνση από τον παραγωγικό τομέα, (ii) οι απώλειες στον τομέα των αναγκαίων σχέσεων π.χ. γονιών, συζύγου, παιδιών, αδερφών ή μακροχρόνιων φίλων, (iii) η μεταβολή επί τα

* «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.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 & διαχείρισης σταδιοδρομίας» (Council EU, 2008: 2).

χείρω στην οικονομική κατάσταση, (iv) η πιθανή αλλαγή κατοικίας 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 περισσό-

τερο, 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). Μία επιπλέον απόδειξη της στάσης της κοινωνίας είναι και ο τρόπος που θεωρούνται οι αυτοκτονίες νέων και ηλικιωμένων ατόμων, καθώς η κοινωνία παρουσιάζεται πιο «απαθής» 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 την 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, μει-

ώνεται, αν συγκριθεί με τις υποκειμενικές δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ο/η σύμβουλος, όταν καλείται να δουλέψει με την ομάδα των ηλικιωμένων. Έχει αποδειχτεί ότι οι σύμβουλοι διατάζουν ή/και αποφεύγουν να αναλαμβάνουν 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):

(i) Συνειδητός ή ασυνειδήτος ρατσισμός που μπορεί να προκύπτει από το γενικότερο κλίμα της κοινωνίας.

(ii) Ο φόβος του θανάτου που γίνεται πιο επώδυνος, όταν το συμβουλευόμενο άτομο είναι ετοιμοθάνατο ή αντιμετωπίζει θέματα που συνδέονται με τον θάνατο.

(iii) Ο φόβος του τρόπου αντιμετώπισης ενός ατόμου που είναι γηραιότερο από τον/την σύμβουλο, καθώς υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να μεταβιβαστούν συναισθήματα που αφορούν τις σχέσεις του/της συμβούλου με τους οικείους του/της ηλικιωμένους.

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 τον 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 & Ερευνητικά Ερωτήματα

Η γήρανση του πληθυσμού ως χαρακτηριστικό του εργατικού δυναμι-

κού 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 διερευνήσει 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:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των ατόμων για τη μετάβαση από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση ;

2. Πώς βίωσαν τα υποκείμενα αυτή τη φάση της σταδιοδρομίας τους;

3. 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 προσέλευση 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*. Σκοπός είναι να γί-

νει αντιληπτό ότι τα αντικείμενα, δηλαδή, 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.** 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 συ-

* 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 υπάρχει ένα υποκείμενο αυτόνομο από τον κόσμο του, το υποκείμενο και ο κόσμος είναι αλληλένδετα.

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

μπύκνωση (bracketing/phenomenological reduction). Και γι' αυτό τον λόγο «οι φαινομενολογικές προσεγγίσεις είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές στο να φέρουν 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 διαβάσει ολόκληρη την περιγραφή με σκοπό να συλλάβει τη γενική αίσθηση του συνόλου.

ii. Εφόσον, ο/η ερευνητής/τρια έχει αντιληφθεί τη γενική ουσία, επιστρέφει στην αρχή και διαβάσει 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 ξαναδιαβάσει και εκφράζει πιο ευθέως και άμεσα τα νοήματα από την οπτική της επιστήμης του.

iv. Τέλος, ο/η ερευνητής/τρια συγροτεί όλα τα νοήματα σε μια συμπαγή περίληψη, αναφορικά με την εμπειρία του υποκειμένου. Αυτή η περίληψη είναι η δομή της εμπειρίας.

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

ατόμου και να δίνουν νόημα στα σημεία που θα βοηθήσουν στην από κοινού δημιουργία του επόμενου βήματος στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας, τότε η συγγένεια των δύο προσεγγίσεων είναι παραπάνω από σαφής (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2009. Savickas, 1993). Έτσι, η διαδικασία της φαινομενολογικής μεθόδου προσεγγίζει τη συμβουλευτική διαδικασία, καθώς ο/η ερευνητής/τρια πρέπει αφενός να κερδίσει την εμπιστοσύνη του συμμετέχοντα συνεντευξιαζόμενου 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 εφαρμόσει κάποιος φαινομενολογική έρευνα, θα πρέπει να έχει τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες των συμβούλων. Η σχέση ανάμεσα στον/στην ερευνητή/τρια και τον/την συνεντευξηζόμενο/η συνάδει με τη σχέση ανάμεσα στον/στην σύμβουλο και το συμβουλευόμενο άτομο (Osborne, 1990).

Ας σημειωθεί, επιπλέον, ότι στην παρούσα έρευνα, ακολουθήθηκε στην πράξη η φαινομενολογική συμπύκνωση, όχι μόνο κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης, ως εμπρόθετη προσπάθεια από την πλευρά της συνεντευκτριας να ακούει ενεργά τα λεγόμενα του συνεντευξιαζόμενου ατόμου, εξοβελίζοντας όσο το δυνατόν περισσότερο την πρότερη γνώση του φαινομένου, αλλά και στην ανάλυση των δεδομένων, ώστε να αναδειχθεί το υπό μελέτη φαινόμενο, δηλαδή η μετάβαση στη συνταξιοδότηση, 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, 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 στηρίχτηκε 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 συνε-

ντευκτή 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 ενός καλού συνεντευκτή (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 απαντήσεών 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 κρίνόταν 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 προέκυψε 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 να λειτουργήσουν ως ενδείξεις για το υπό διερεύνηση θέμα.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, στην παρούσα εργασία, παρουσιάζονται τα

αποτελέσματα ενός μικρού μόνο μέρους της έρευνας, καθώς αυτή βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη. Τα συνολικά αποτελέσματα θα αποτελέσουν θέμα επόμενης δημοσίευσης.

3. Αποτελέσματα - Σχολιασμός

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

Τα ευρήματα ταξινομήθηκαν σε κατηγορίες που διαμορφώθηκαν με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι κατηγορίες που προέκυψαν είναι δύο: (α) η απόφαση και η πορεία προς τη συνταξιοδότηση (1^ο και 2^ο ερευνητικό ερώτημα), (β) οι ανάγκες των υποκειμένων για συμβουλευτική στήριξη πριν και μετά τη συνταξιοδότηση (3^ο ερευνητικό ερώτημα).

Στην παρουσίαση-σχολιασμό των αποτελεσμάτων, που ακολουθεί, οι δηλώσεις 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 ενδιάμεσο των δύο άκρων.

Στη λήψη της απόφασης των ατόμων να συνταξιοδοτηθούν υπεισέρχονται, σύμφωνα με τις δηλώσεις τους, πολλοί διαφορετικοί παράγοντες:

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

Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις υπήρξαν γεγονότα που λειτούργησαν ως αφορμές και επέσπευσαν την απόφαση: *«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 επηρέασε σημαντικά και ανάλογα επιβράδυνε ή επιτάχυνε την απόφαση κάποιων ατόμων: *«είχα πρόβλημα με τους συναδέλφους και με τη διεύθυνση του σχολείου που δε με άφηναν κάπως ελεύθερη να κάνω τα προγράμματα που ήθελα»* (Σ3). *«Μπορώ να πω και οικειοθελώς [πήρα την απόφαση], γιατί εγώ έφτασα στον καταληκτικό βαθμό δεν είχα τίποτε άλλο να περιμένω»* (Σ5). *«έβλεπα ότι κάθε χρόνο τα παιδιά γινόντουσαν όλο και πιο δύσκολα, η διεύθυνση του σχολείου κακή»* (Σ1). *«υπήρξε αφορμή, τα γεγονότα που έγι-*

ναν στο σχολείο εεε... πιο πολύ από την αρχή της χρονιάς 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:

«Έχα 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). «Πέροι έγινε μεγάλη κουβέντα με το ασφαλιστικό, ένα ήταν αυτό [...] με τις περικοπές που γίνονται το ξύγισα από κει το ξύγισα 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- έφαχνα για δουλειά, αλλά όχι πολύ, δεν υπήρχε πια παραγωγή» (Σ6).

(δ) Οι συνθήκες στο στενό οικογενειακό περιβάλλον, αναφορικά με τον σύντροφο ή τα παιδιά, καθώς και περιπτώσεις απώλειας ενός μέλους, γέρνουν 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 προβλη-

ματάκι με διάσπαση» (Σ3). «Λέω του άντρα μου να μη βγει στη σύνταξη, δύο μέσα στο σπίτι τι θα κάνουμε» (Σ6). «Αρρώστησε ο μπαμπάς μου, αρρώστησε, 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 περίγυρος 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 μέσ' στην καλή χαρά, υπάρχουν στιγμές, μέρες, που εκνευρίζεσαι που κουράζεσαι, παρόλα αυτά μ' άρεσε 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 βαριαναστε-
νάσω, μπορεί πολλές φορές να έλεγα
κουράστηκα, αμάν τα παιδιά, υπήρ-
χαν τέτοιες εντάσεις» (Σ5).
- Αμφιβολία σημειώθηκε σε κάποιες
δηλώσεις: «Με απασχόλησε πριν
φύγω τι θα γίνει τώρα; Μετά από
τόσα χρόνια φεύγεις, έχεις ένα πρό-
γραμμα 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' ασχο-
ληθώ, μετά είχαμε αναπτύξει και φι-
λίες οι συνάδελφοι μεταξύ μας, κα-
μιά φορά έλεγα θα τα χάσω όλα
αυτά και έτσι ανέβαλα» (Σ1).
 - Αίσθηση πίεσης από το περιβάλλον
της εργασίας: «Συνέχεια στην τάξη,
δάσκαλοι νέοι και παλιοί, είναι κλο-
νισμένοι για να επιβληθούν στα
πολλά παιδιά και αυτό μου δημι-
ουργούσε πίεση» (Σ5).
 - Επιπλέον, ανιχνεύθηκαν συναισθή-
ματα φόβου, αγωνίας και αβεβαιώ-
τητας για το μέλλον, σε σχέση με
την οικονομική κατάσταση: «Πολύ
άγχος- δεν ήξερα αν θα έβγαινα
(ενν. στη σύνταξη), γιατί δεν περι-
μένα τα πράγματα να φτάσουν ως
εδώ» (Σ6). «Είχα αγωνίες για το αν
μπορώ να βγω, γιατί φοβόμουν με
το μνημόνιο» (Σ3).
- Ανάμεικτα συναισθήματα εκδηλώ-
θηκαν και στη φάση μετά τη συνταξιο-
δότηση. 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 στοιχίσε πολύ»
(Σ2). «Καταρχήν αισθάνεσαι όταν
είσαι συνταξιούχος, ψυχολογικά δεν
αισθάνεσαι καλά, γιατί λες πληρώ-
νομαι, ενώ δεν προσφέρω, με απο-
τέλεσμα να προσπαθείς έστω να δη-
μιουργήσεις κατά τη δική σου
αντίληψη» (Σ4). «Μου λείπει το πρό-
γραμμα που είχα, θα ήθελα να προ-
σφέρω αυτό που ξέρω» (Σ6).

- Ανία (άγχος): «Για 1-2 χρόνια
ασχολήθηκα έτσι κάνοντας διάφο-
ρες εργασίες στο σπίτι, βλέποντας τη
μητέρα μου, πηγαίνοντας στην ανι-
ψιά μου που είχε διοριστεί στην
Κρήτη, 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 χρό-
νου, στην ανάπτυξη της κοινωνικής
ζωής και στο ικανοποιητικό ποσό της
σύνταξης: «Με χαρά μου διαπιστώνω
ότι δεν έχω κανένα πρόβλημα, μ' αρέ-
σει 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), ειλι-
κρινά, 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 μας δίνει πολλά πλεονε-
κτήματα, μας δίνει και μεγάλες συντά-

ξεις 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 Σύνταξιοδότηση

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). Η 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 στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο χώρο

εργασίας είτε είναι το εργασιακό περιβάλλον είτε η ανεργία: «Αέω δε μπορώ να πηγαίνω και να μη δουλεύω, αφού δεν έχω πια όρεξη. Δε λειτουργώ. Τελείωσε. Δεν.» (Σ3). «Εμείνα 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- βοήθα 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 «νώθω 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 ιδίων 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 αυτό 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 έληξε 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 στη 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 συναισθήματα τους. Πριν από τη σύνταξη τα θετικά συναισθήματα στηρίζονταν στην προσδοκία για κάτι καλύτερο. Από την άλλη, εκφράστηκαν αρνητικά αισθήματα όπως άγχος, απαισιοδοξία και αμφιβολία, που οφείλονταν στο γεγονός ότι το άτομο δε ένιωθε έτοιμο να συνταξιοδοτηθεί, γιατί αισθανόταν ακόμη παραγωγικό. Δε 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, μετά τη σύνταξη, συναισθήματα συγκαταλέγονται η απόλαυση του ελεύθερου χρόνου, η ανάπτυξη της κοινωνικότητας και η ικανοποίηση από το ποσό της σύνταξης.

Ως προς τις ανάγκες για συμβουλευτική στήριξη κατά τη φάση αυτή τη 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 διευρύνουν τον 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 διαφορετικότητας 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 προκύπτουν ή των αδιεξόδων 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: Μεταίχμο.
- 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
- 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 shapes your life*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Insights Series.
- Κωσταρίδου-Ευαλείδη, 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, 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.
- Πεσκειτζή, 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.

*Δημήτριος Α. Σιδιρόπουλος**

**ΕΠΑΝΑ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΛΗΜΜΑΤΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΦΥΛΑΚΙΣΜΕΝΟΥΣ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΝΟΣ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΣΕΩΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΕΝΗΛΙΚΩΝ (Ι.Δ.ΕΚ.Ε)**

Στην παρούσα εργασία καταγράφονται τα ευρήματα έρευνας πεδίου, στην οποία έγινε διερεύνηση του βαθμού επίδρασης των επανα-προσανατολιστικών διλημμάτων σε στελέχη που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε φυλακισμένους. Οι συμμετέχοντες παρακολούθησαν ένα εξ αποστάσεως πρόγραμμα επιμόρφωσης –διάρκειας εικοσιπέντε (25) ωρών– του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε) τον Ιούλιο του 2011. Σύμφωνα με τη θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης τα επανα-προσανατολιστικά διλλήματα –ως βιώματα ζωής– περιλαμβάνουν συσσωρευμένες εμπειρίες, συναισθηματικές κρίσεις και απρόσμενες μεταβάσεις, που βρίσκονται σε ασυμβατότητα και δυσαρμονία με την τρέχουσα βιογραφία του ατόμου. Η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων έγινε μέσω μιας ομαδικής εστιασμένης συνέντευξης, ενώ για την ανάλυση του πραγματολογικού υλικού εφαρμόστηκε η ολιστική ανάλυση περιεχομένου του προφορικού και γραπτού λόγου των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Λέξεις-Κλειδιά: επανα-προσανατολιστικά διλλήματα, μετασχηματίζουσα μάθηση, φυλακισμένοι, βιογραφική μέθοδος, ολιστική ανάλυση περιεχομένου προφορικού και γραπτού λόγου.

*Dimitrios A. Sidiropoulos**

**RE-ORIENTING DILEMMAS OF EXECUTIVES WHO PROVIDE
CONSULTING SERVICES TO PRISONERS: THE CASE OF A DISTANCE
LEARNING TRAINING PROGRAMME OF THE INSTITUTE
FOR CONTINUING ADULT EDUCATION (IDEKE)**

In this paper we record the findings of fieldwork in which we investigated the degree of impact of re-orienting dilemmas to executives who provide counseling services to prisoners. Participants attended a distance-learning training program lasting 25 hours- of the Institute for Continuing Adult Education (IDEKE) in July 2011. According to the theory of transformative learning the re-orienting dilemmas -as life biomes- include accumulated ex-

* Ο Δ.Σ. είναι Διδάκτορας Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής Α.Π.Θ και Σχολικός Σύμβουλος της 3ης Εκπ/κής Περιφέρειας Π.Ε Νομού Θεσσαλονίκης. *Επικοινωνία:* Περιφερειακή Διεύθυνση Π.Ε & Δ.Ε Κεντρικής Μακεδονίας, Λεωφ. Γεωργικής Σχολής 65, Κτίριο Zeda, Θεσσαλονίκη, 2310474810, dimsid@edlit.auth.gr.

periences, emotional crises and unexpected transitions, which are in disharmony and incompatibility with current biography of the individual. The collection of research data was done via a focused group interview, while for the analysis of factual material the holistic content analysis of the oral and written speech of the respondents was applied.

Keywords: re-orienting dilemmas, transformative learning, prisoners, biographical method, holistic analysis of oral and written content.

Εισαγωγή

Ο ρόλος των στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες είναι σύνθετος, απαιτητικός και πολυδιάστατος. Ως προς την επιτυχή εκπλήρωση του κοινωνικο-επαγγελματικού τους ρόλου, τα στελέχη χρειάζεται πρωτίστως να έχουν εσωτερικεύσει βασικές κοινωνικο-γνωστικές/συναισθηματικές δεξιότητες (αυτογνωσία, κριτική σκέψη, επικοινωνία, συνεργασία) και αρχές ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας (ευθύτητα, καλοσύνη, διάκριση, εντιμότητα, ταπείνωση) (Robertson, 1996; Mezirow, 1998).

Με τα παραπάνω εφόδια οι σύμβουλοι –και με βάση τις ιδιαίτερες συνθήκες κοινωνικοποίησης και εκπαίδευσής τους (Κόκκος, 2005)– καθίστανται ικανοί: α) να αξιολογούν και να νοηματοδοτούν κριτικά το βίο τους (Tennant & Morris, 2001) και β) να οικοδομούν ένα ασφαλές ψυχοσυναισθηματικό κλίμα στη συμβουλευτική σχέση, όπου: i) ευδοκμοούν διαδραστικές σχέσεις εμπιστοσύνης, αμοιβαιότητας και επικοινωνίας (Franz, 2005), β) «αλληλοπεριχωρείται» με σεβασμό και ενσυναίσθηση η προσωπική βιοιστορία των εμπλεκόμενων και γ) ενισχύεται θετικά κάθε συνειδητή προσπάθεια μετασχηματισμού παγιωμένων γνωστικών παραδοχών και εθιμικών συμπεριφορών του ατόμου, που

έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην καθημερινή του ζωή (Tursi & Cochran, 2006).

Επανα-προσανατολιστικά Διλήμματα Στελεχών Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και Ιδιαίτερες Ανάγκες Φυλακισμένων

Σημαντικός κόμβος στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών είναι ο τρόπος διαχείρισης των επανα-προσανατολιστικών διλημάτων ως δυσκολίες επιλογής και λήψης αποφάσεων (Mezirow, 1995; Dirkx, 1998), που καλούνται να αντιμετωπίσουν, όταν βιώνουν έντονες θυμικές κρίσεις, απρόσμενες και επώδυνες μεταβάσεις (ανεργία, πένθος, χωρισμός) και συσσωρευμένες εκρηκτικές εμπειρίες (Mezirow, 2007; Taylor, 2007). Σε όλες τις παραπάνω κρίσιμες συναισθηματικές περιστάσεις, τα στελέχη αποφασίζουν είτε να αναδομήσουν και να τροποποιήσουν είτε να συντηρήσουν και διαωνώσουν τις εθιμικές συμπεριφορές, παγιωμένες αντιλήψεις και στάσεις τους (Dąbrowski, 1966; Κόκκος, 2005).

Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυλακισμένους έχει ιδιαίτερες και σημαντικές δυσκολίες, αφού λαμβάνει χώρα σε ένα φυσικό χώρο, όπου οι έγκλειστοι στερούνται ποικί-

λων ελευθεριών και δικαιωμάτων, όπως είναι: η επιλογή, η μετακίνηση, ο αυτοκαθορισμός και η αυτοδιάθεση (Goodstein, 1979). Η φυλακή αποτελεί το πιο αντιπροσωπευτικό (ίδρυμα «ολοκληρωτικού χαρακτήρα», αφού: α) «περιφράζει» και «περιθωριοποιεί» τις συμπεριφορές των φυλακισμένων εντός ενός συγκεκριμένου κοινόχρηστου χώρου και β) ρυθμίζει και επιβάλλει αυτές τις συμπεριφορές στη βάση ενός αυστηρώς προκαθορισμένου θεσμικού πλαισίου λειτουργιών και κανόνων (Goffman, 1961).

Επιπροσθέτως, φαινόμενα όπως είναι η υπο-κουλτούρα, η φυσική απομόνωση από τους οικείους, ο υπερπληθυσμός/συνωστισμός, οι υποδομές στίσης και αυλισμού σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά αναλφαριθμητισμού και ψυχικών διαταραχών, χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών και ανεργίας, που καταγράφονται, δυσχεραίνουν σημαντικά τις συνθήκες διαβίωσης των κρατουμένων στη φυλακή (Bukstel & Kilmann, 1980). Ως συνέπεια των αναφερόμενων κοινωνικο-πολιτισμικών παραγόντων και βιωματικών εμπειριών, οι φυλακισμένοι έχουν -σε ένα μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό- στρες, νοιώθουν ανασφάλεια, βιώνουν συναισθήματα αποτυχίας και χαμηλής αυτοεκτίμησης και χρήζουν ιδιαίτερης ψυχο-κοινωνικής στήριξης (Lovell, Johnson & Cain, 2007; Toch, 1977).

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι η ανάγκη για επανάκτηση της ατομικής ελευθερίας, της ανεξαρτησίας, της ασφάλειας και της κοινωνικής αποδοχής υπερέχει της αντίστοιχης επιθυμίας τους για λήψη συμβουλευτικών υπηρεσιών. Έτσι οι περισσότεροι κρατούμενοι είναι ιδιαίτερος επιφυλακτι-

κοί, απρόθυμοι και προκατειλημμένοι -αν όχι αρνητικοί- έναντι κάθε πιθανής συνεργασίας με στελέχη παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών (Porrogrino & Zamble, 1984). Αυτός είναι και ο κύριος λόγος που, ακόμα και στην περίπτωση που λαμβάνουν την απόφαση να συνεργαστούν, συντόμως, πρόωρα και με σχετική ευκολία, παραιτούνται και διακόπτουν τη συγκεκριμένη διαδικασία υποστήριξης και επικοινωνίας με τα στελέχη παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών (Vacca, 2004).

Δημογραφικά Στοιχεία Έρευνας

Οι δεκατέσσερις (14) συμμετέχοντες στην έρευνα παρακολούθησαν ένα πρόγραμμα εξ αποστάσεως επιμόρφωσης με τίτλο: «Επιμόρφωση στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών». Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας εικοσιπέντε (25) ωρών και υλοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.Ε.Κ.Ε) της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ) στη Θεσσαλονίκη τον Ιούλιο του 2011. Οι δέκα (10) ώρες του προγράμματος έγιναν εξ αποστάσεως και οι δεκαπέντε (15) ώρες πραγματοποιήθηκαν μέσω δύο (2) διαζώσης συναντήσεων μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων. Σύμφωνα με το τεχνικό δελτίο της προκήρυξης του επιμορφωτικού έργου «ο κύριος σκοπός του προγράμματος είναι η ανάδειξη του ρόλου και του έργου των στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο (θεωρητικές προσεγγίσεις, μεθοδολογία συμβουλευτικής, πεδία εφαρμογής συμβουλευτικής)».

Στους παρακάτω τέσσερις (4) πίνακες καταγράφονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έ-

ρευνα ως προς το φύλο, την ηλικία, την ειδικότητα και τα έτη της επαγγελματικής τους εμπειρίας.

Πίνακας 1: Ομαδοποιημένη κατανομή φύλου εκπαιδευόμενων

Φύλο	Απόλυτη συχνότητα	Σχετική συχνότητα
Άνδρες	3	21
Γυναίκες	11	79

Πίνακας 2: Ομαδοποιημένη κατανομή ηλικίας εκπαιδευόμενων

Ηλικία (έτη)	Απόλυτη συχνότητα	Σχετική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα
25-34	9	64	64
35-44	3	21	85
45-55	2	15	100

Πίνακας 3: Ομαδοποιημένη κατανομή ειδικότητας εκπαιδευόμενων

Ειδικότητα	Απόλυτη συχνότητα	Σχετική συχνότητα
Ψυχολόγοι	9	64
Κοινωνικοί Λειτουργοί	2	15
Νοσηλεύτες	2	14
Θεολόγοι	1	7

Πίνακας 4: Ομαδοποιημένη κατανομή ετών επαγγελματικής εμπειρίας εκπαιδευόμενων

Επαγγελματική εμπειρία (Έτη)	Απόλυτη συχνότητα	Σχετική συχνότητα	Αθροιστική συχνότητα
1-5	4	28	28
6-10	6	44	72
11-15	3	21	93
16+	1	7	100

Όπως φαίνεται η πλειοψηφία των εκπαιδευόμενων στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στο συγκεκριμένο πρόγραμμα επιμόρφωσης ήταν γυναίκες, ηλικίας 25 μέχρι 34 ετών, είχαν ειδικότητα στην ψυχολογία και επαγγελματική εμπειρία έξι (6) μέχρι δέκα (10) χρόνια.

Μεθοδολογία Συλλογής Ερευνητικών Δεδομένων

Η παρούσα έρευνα ως μια φαινομενολογική μελέτη περίπτωσης έχει επιστημολογικά και μεθοδολογικά έναν «ποιοτικό» προσανατολισμό. Ο κύριος σκοπός της έρευνας είναι η διε-

ρεύνηση του βαθμού επίδρασης των επανα-προσανατολιστικών διλημμάτων στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των συμβούλων και ιδιαίτερος στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυλακισμένους. Ως εργαλείο συλλογής των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε σε πρώτη φάση μια ομαδική εστιασμένη συνέντευξη διάρκειας εκατό είκοσι λεπτών (120) λεπτών (Wilson, 1997).

Στο σχεδιασμό της έρευνας, ο ερευνητής μερίμνησε, ώστε να δημιουργηθεί ένα κλίμα οικειότητας και εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών της ομάδας, για να ενισχυθεί η αυθόρμητη, ειλικρινής και οικειοθελής συμμετοχή τους στην έρευνα (Watt & Ebbutt, 1987; Bers, 1989). Στη διάρκεια της ομαδικής συνέντευξης, τα στελέχη κοινοποίησαν στην ομάδα συγκεκριμένες βιωμένες εμπειρίες, οι οποίες: α) λειτούργησαν ως υπαρξιακά, επανα-προσανατολιστικά διλήμματα και β) επέδρασαν καταλυτικά στην οικοδόμηση του προσωπικού και επαγγελματικού τους εαυτού ως παρόχου συμβουλευτικών υπηρεσιών –και– σε κρατούμενους σε φυλακή (Merton & Kendall, 1946).

Ως προς τη δομή του σχεδίου της ομαδικής εστιασμένης συνέντευξης επιλέχθηκε η χρήση του είδους των ανοιχτών ερωτήσεων, που είναι γνωστή ως «χωνί», καθώς η συνέντευξη ξεκίνησε με ευρείες ερωτήσεις και γενικές δηλώσεις και στη συνέχεια συνεχίστηκε με πιο εξειδικευμένες και περισσότερες άμεσες ερωτήσεις (Denscombe, 1995). Η επιλογή των ανοιχτών ερωτήσεων είχε μια σειρά πλεονεκτήματα, καθώς ο ερευνητής: α) έκανε ερωτήσεις σε μεγαλύτερο βάθος, όποτε έκρινε ότι χρειαζόταν να

διευκρινίσει οποιεσδήποτε παρανοήσεις ή αντιφάσεις στις απαντήσεις των ερωτώμενων και β) λάβαινε και μη αναμενόμενες ή απρόβλεπτες απαντήσεις, καθώς δεν υπήρχε κανείς περιορισμός είτε στο περιεχόμενο είτε στον τρόπο των απαντήσεων (Tarran, 1997; Ιωσηφίδης, 2005).

Τα δεδομένα της συνέντευξης καταγράφηκαν με την κλασική χειρωνακτική μέθοδο, η οποία επιλέχθηκε έναντι των ηλεκτρονικών συστημάτων καταγραφής ήχου, ώστε να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα και να ενισχυθεί η εγκυρότητα της μεθόδου συλλογής δεδομένων (Polkinghorne, 1995).

Για την επεξεργασία και ανάλυση των απαντήσεων της ερευνητικής συνέντευξης χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της ολιστικής ανάλυσης του περιεχομένου των απαντήσεων (Lieblich, Zilber, & Tuval-Mashiach, 2008), αφού ο ερευνητής μέσω της καταγραφής των λεκτικών αναφορών των συμμετεχόντων συνακόλουθα καθίσταται συμπαράγωγός του γλωσσικού περιεχομένου αυτών των απαντήσεων (Zilber, Tuval-Mashiach & Lieblich, 2008). Σε μια δεύτερη φάση, τόσο το πρώτο πλήρες κείμενο της συνέντευξης, όσο και οι ανοιχτές ερωτήσεις που τέθηκαν από τον ερευνητή καθ' όλη τη διάρκεια της, κοινοποιήθηκε στο forum της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του προγράμματος, ώστε όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα να έχουν τη δυνατότητα να διορθώσουν όποια σημεία των λεκτικών τους δηλώσεων δεν αποδόθηκαν σωστά από τον ερευνητή κατά τη διαδικασία της μεταγραφής. (Mishler, 1995). Με τον τρόπο αυτό ικανοποιήθηκε και το κριτήριο της εσωτερικής συνέπειας του τελικού λεκτικού κειμέ-

νου του ερευνητικού υλικού (Schegloff, 1997, Atkinson, 1997).

Ευρήματα Έρευνας

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας (συγγραφής ενός άρθρου σε περιοδικό) θα παρουσιαστούν επιλεγμένα σημεία από τις θέσεις, αντιλήψεις και απόψεις, τις οποίες διατύπωσαν οι συμμετέχοντες -σε πρώτη φάση προφορικά στη διάρκεια της ομαδικής συνέντευξης και σε δεύτερη φάση γραπτώς στο forum της ηλεκτρονικής πλατφόρμας- αναφορικά με τα εξής δύο (2) κύρια ανακεφαλαιωτικά ερευνητικά ερωτήματα, που σχετίζονται: α) με την επίδραση των επανα-προσανατολιστικών διλημμάτων στην προσωπική και επαγγελματική ταυτότητα των στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και β) με τις βασικές αρχές ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας που χρειάζεται να τους προσδιορίζουν κάθε φορά που χρειάζεται να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε κρατούμενους σε φυλακή.

Για λόγους διασφάλισης της ανωνυμίας, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσιάζονται με βάση την ειδικότητά τους (ψυχολόγος, κοινωνικός λειτουργός, νοσηλεύτης, θεολόγος) και με αύξοντα τακτικό αριθμό.

1° Κύριο Ανακεφαλαιωτικό Ερευνητικό Ερώτημα:

Με βάση τις θέσεις του Mesirow για τα επανα-προσανατολιστικά διλημματα: Εάν επιχειρούσατε ένα flash back στην προσωπική σας βιο-ιστορία,

θα εντοπίζατε αντίστοιχες βιοματικές εμπειρίες; Αν ναι, κρίνετε ότι αυτές επέδρασαν θετικά ή αρνητικά στον τρόπο που βλέπετε σήμερα τον εαυτό σας ως άνθρωπο και ως επαγγελματία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών;

Απαντήσεις Συμμετεχόντων:

Ψυχολόγος 1η: «Η νοσηματοδότηση μιας εμπειρίας διαφέρει από άτομο σε άτομο, καθώς αυτή εξαρτάται από τις γνωστικές κατασκευές, την αυτοεκτίμηση, τη συνειδητοποίηση της ευαλωτότητάς του, της ανάγκης του για εξερεύνηση των προσωπικών του ορίων και αντοχών».

Ψυχολόγος 2η: «Το άτομο καλείται να κάνει επιλογές στη ζωή του επηρεαζόμενο, λιγότερο ή περισσότερο, από τις εκάστοτε κοινωνικές συνθήκες, ως μέρος μιας συλλογικότητας. Και εδώ μπορεί να υπάρχει μια σύγκρουση. Και η κοινωνική ψυχολογία υποστηρίζει πως “η σύγκρουση οδηγεί στην παραγωγή”».

Ψυχολόγος 3η: «Στη ζωή του κάθε ανθρώπου υπάρχουν εμπειρίες, είτε γνωστικές είτε συναισθηματικές, γεγονότα που επιλέγει κάποιος και άλλα που βρίσκονται πολύ μακριά από τον έλεγχό του. Θεωρώ ότι υπάρχουν γεγονότα που σαφώς “αναγκάζουν” τον άνθρωπο να επαναπροσδιορίσει τη ζωή του, όπως πόλεμος, αρρώστια, θάνατος αγαπημένου προσώπου, απόκτηση παιδιού, εκπαιδευτική ή και θεραπευτική εμπειρία είναι μερικά που “απειλούν” περισσότερα τις παλιές γνωστικές αλλά και φιλοσοφικές δομές του ατόμου».

Ψυχολόγος 4η: «Βρίσκομαι σε μια συνεχή διαπραγμάτευση με διάφορα

συμβάντα προσωπικού και κοινωνικού μετασχηματισμού. Καθώς βαθμιαία οι κεραίες μου γίνονται πιο ευαίσθητες απέναντι στις αντιφάσεις και προκλήσεις της κοινωνίας και της κυρίαρχης ιδεολογίας, οικοδομώ την προσωπικότητά μου κάθε φορά επάνω σε μια νέα αποκαάλυψη.»

Ψυχολόγος 5η: «Στην ζωή μου είχα εμπειρίες, οι οποίες με ανάγκασαν να να αμφισβητήσω και να αναθεωρήσω πολλές προϋπάρχουσες αντιλήψεις και στάσεις μου. Αυτό πηγάζει και από την επιλογή μου να εργαστώ ως ψυχολόγος. Ακόμη και καθημερινές μικρές και ανώδυνες εμπειρίες μου μπορούν σωρευτικά να δημιουργήσουν αλλαγές, όπως καθημερινά και ανεπαίσθητα το κύμα αλλάζει το σχήμα του βράχου».

Ψυχολόγος 6η: «Είναι πολύ σημαντικό να κάνουμε σωστή χρήση των εμπειριών μας, εκείνων των δυνατών στιγμών που άλλαξαν ή επηρέασαν την ζωή μας. Σ' αυτές ανατρέχουμε συχνά, ανεξαρτήτως εάν τις διαχειριστήκαμε προς όφελός μας και τις σηματοδοτούμε αναλόγως της τρέχουσας αυτοεικόνας μας, του χαρακτήρα μας, των συνθηκών του περιβάλλοντος, του χρόνου κ.ά».

Κοινωνική λειτουργός 1η: «Σίγουρα η σταθερότητα αποτελεί ένα στοιχείο του χαρακτήρα που αξίζει να αναπτύξουμε σε ορισμένους τομείς της ζωής μας. Η αξιοπιστία, η ειλικρίνεια και η εντιμότητα αποτελούν χαρακτηριστικά, για τα οποία αξίζει να μοχθήσουμε, ωστόσο δεν έχει κανένα νόημα να διατηρούμε απόψεις και πεποιθήσεις που δεν μας εξυπηρετούν πλέον, επειδή απλά και μόνο ίσχυαν για εμάς στο παρελθόν».

Κοινωνική λειτουργός 2η: Κάποιες

εμπειρίες στο παρελθόν με επηρέασαν αρνητικά, απότομα, δυσάρεστα, μου προξένησαν – έφεραν πόνο και στεναχώριες. Τόσο πόνο που η άμεση αντιμετώπισή τους έμοιαζε βασανιστήριο. Δεν ήταν λίγες οι φορές που τα επαγγελματικά μου βιώματα με κινητοποιούσαν, ώστε να τα νοηματοδοτήσω με ένα ξένο και ανοίκειο τρόπο – είτε μόνη είτε με τη βοήθεια των σημαντικών άλλων».

Κοινωνική λειτουργός 3η: «Η εποχή που βιώνουμε αναγκάζει τους περισσότερους από εμάς να προσαρμοστούμε σε μία νέα τάξη πραγμάτων. Θεωρώ ότι η διαδικασία της αλλαγής είναι πάντα μία δύσκολη και επίπονη διαδικασία. Το βλέπω και από την προσωπική και επαγγελματική μου εμπειρία, καθώς συμπορευόμενος με τα βιώματα των άλλων, χρειάζεται να αποτρέπω την αρνητική επίδραση διαφόρων τραυματικών γεγονότων στη ζωή και το σύστημα πεποιθήσεών μου».

Νοσηλεύτης 1ος: «Οι δικές μου εμπειρίες έπαιξαν σημαντικό διλημματικό ρόλο στην ζωή μου, στις επιλογές μου, στη συμπεριφορά μου, στην επιλογή του επαγγέλματος μου. Η αλλαγή αποτέλεσε μια θετική δύναμη στη ζωή μου. Λαμβάνοντας υπόψη το ρυθμό, με τον οποίο ο κόσμος γύρω μας αλλάζει, έμαθα να καλοδέχομαι την αλλαγή στη ζωή μου. Θυμάμαι πάντοτε ένα ρητό που λέει ότι: “όταν μια πόρτα κλείνει, μια άλλη πόρτα ανοίγει”».

Νοσηλεύτης 2ος: «Τα επανα-προσανατολιστικά διλήμματα ωθούν το άτομο να δώσει πολλές προσωπικές μάχες. Δεν είναι εύκολο και σίγουρα θέλει θάρρος να βλέπουμε τον εαυτό μας μέσα στη νέα κατάσταση και να

σχεδιάζουμε τα επόμενα βήματά μας με τη σοφία του παρελθόντος, την επείδα του μέλλοντος, τη φιλοδοξία και τον ενθουσιασμό του προσωπικού στόχου».

Νοσηλεύτης 3ος: «Γνώρισα την αναπηρία και τον αυτισμό μέσα από την προσωπική εργασία σε μια μονογονεϊκή οικογένεια με μέλος με αυτισμό. Κάνοντας φύλαξη σε ένα 25χρονο, τότε, αυτιστικό ενήλικα βίωσα τη διαφορετικότητα και γνώρισα την ικανοποίηση μέσω της επικοινωνίας και της συναισθηματικής υποστήριξης των υπόλοιπων μελών της οικογένειάς του».

Ψυχίατρος 1ος: «Η εμπειρία της μητρότητας είχε τη μεγαλύτερη επαναπροσδιοριστική ισχύ στη ζωή μου, γιατί με ανάγκασε να νοηματοδοτήσω από άλλη οπτική αρχές, στάσεις, αξίες και συμπεριφορές που είχαν χρησιμοποιήσει οι γονείς μου για τη δική μου διαπαιδαγώγηση. Αυτό συνέβη, όταν γρήγορα συνειδητοποίησα ότι η κόρη μου είχε διαφορετικά χαρακτηριστικά και ανάγκες, είχε γεννηθεί σε άλλη εποχή και εγώ είχα διαφορετική προσωπικότητα από τη μητέρα μου».

Νοσηλεύτης 2ος: «Μέσα από την επαγγελματική μου εμπειρία δουλεύοντας με γονείς παιδιών με ανίατες ασθένειες παρατήρησα πως η από κοινού αντιμετώπιση των επαναπροσανατολιστικών διλημάτων της οικογένειας ουσιαστικά αποτελεί θεραπευτικό στόχο, αφού η σωρευτική δράση αυτών των εμπειριών κάποιες φορές δρα ως εμπόδιο στη δόμηση των σχέσεων της οικογένειας. Βέβαια έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον πως αυτές οι εμπειρίες -θετικές ή αρνητικές- νοηματοδοτούνται εκ νέου και οδηγούν στην

αλλαγή ρόλων μέσα στην οικογένεια και στο διαφορετικό τρόπο δόμησης των σχέσεων».

Θεολόγος 1ος: «Η επιλογή του επαγγέλματος ήταν για μένα μια επανα-προσανατολιστική διλημματική εμπειρία. Όταν ολοκλήρωσα τις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές μου σπουδές, ήρθα αντιμέτωπος με καταστάσεις, για τις οποίες δεν ήμουν προετοιμασμένος: η δυσκολία εύρεσης μια εργασίας στο αντικείμενο σπουδών μου. Αυτή η αδυναμία μου να ανταποκριθώ σε άλλο επάγγελμα μου δημιούργησε ένταση, άγχος, απογοήτευση, ματαίωση που μεταφερόταν και σε άλλα πλαίσια εκτός εργασίας και αλλοίωναν στοιχεία της προσωπικότητάς μου, οι υποχωρήσεις που έκανα καθημερινά στη ζωή μου καθώς δε μπορούσα να κάνω μια άλλη δουλειά, η απογοήτευση της απόρριψης από εργασίες».

2° Κύριο Ανακεφαλαιωτικό Ερευνητικό Ερώτημα:

Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυλακισμένους συναντά εξορισμού ιδιαίτερες δυσκολίες, καθώς λαμβάνει χώρα σε ένα άκρως ιδιαίτερο χώρο, όπου είναι υπαρκτικά έντονα τα αιτήματα για ελευθερία, ανεξαρτησία, ασφάλεια και κοινωνική αποδοχή. Σ' αυτό το αρνητικό δομολειτουργικό πλαίσιο η συμβουλευτική ανοίγει ένα ελπιδοφόρο παράθυρο αλληλεπικοινωνίας με τον έξω κόσμο, αποφορτίζοντας τους έγκλειστους από τα ποικίλα δεινά της στέρησης, λειτουργώντας ως διάυλος-κανάλι διεξόδου κοινωνικής επανένταξης «στη ζωή

των άλλων». Υπό αυτές τις συντεταγμένες κάθε πρόγραμμα συμβουλευτικής των φυλακισμένων επιδρά πολλαπλασιαστικά: προληπτικά-θεραπευτικά-εξελικτικά.

Με βάση τα παραπάνω προσδιορίστε δύο-τρεις (2-3) βασικές αρχές ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας, που χρειάζεται να διέπει αυτή τη συμβουλευτική σχέση και διαδικασία, τις οποίες θεωρείτε σημαντικές και αναγκαίες για την επιτυχή εφαρμογή ενός προγράμματος συμβουλευτικής; Τι δυσκολίες πιστεύετε ότι θα έχετε να ξεπεράσετε, ώστε να υλοποιήσετε αυτές τις βασικές αρχές; Έχετε σκεφτεί εάν θα ήσασταν πρόθυμοι να υλοποιήσετε ένα τέτοιο πρόγραμμα; Αν ναι, γιατί;

Απαντήσεις Συμμετεχόντων:

Ψυχολόγος 1η: «Η συμβουλευτική φυλακισμένων μπορεί να αποτελέσει σημαντική διαδικασία, στο βαθμό που η έννοια της ψυχολογικής υποστήριξης και θεραπείας απέχει της τιμωρητικής λογικής του «σωφρονιστικού» περιβάλλοντος των φυλακών. Η ιεράρχηση των αναγκών των φυλακισμένων είναι ένα πρώτο σημαντικό βήμα κατά την συμβουλευτική διαδικασία».

Ψυχολόγος 2η: «Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ενισχύει τις κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες των φυλακισμένων ως προς τη διαχείριση των αρνητικών συναισθημάτων τους και του στίγματος του κοινωνικού αποκλεισμού, που βιώνουν στην καθημερινότητά τους».

Ψυχολόγος 3η: «Ο σύμβουλος χρειάζεται να είναι ευαίσθητοποιημένος έναντι των προβλημάτων των φυλακι-

σμένων, και ταυτοχρόνως αρκετά “σκληρογυμνός”, ώστε να κερδίσει το σεβασμό και το ενδιαφέρον τους και να αντέξει και ο ίδιος την έκθεση σε τόσο πολύ πόνο, βία και απελπισία, στοιχεία με τα οποία είναι ζυμωμένη συνήθως η ζωή στις φυλακές».

Ψυχολόγος 4η: «Η συμβουλευτική σε κρατούμενους προϋποθέτει την τήρηση ενός συμβολαίου, στο οποίο θα περιλαμβάνονται μεταξύ των άλλων, η αποφυγή προσωπικών/επιθετικών αντιπαράθεσεων μεταξύ των μελών της ομάδας και η κατανάλωση ουσιών ή αλκοόλ».

Ψυχολόγος 5η: «Οι βασικοί κανόνες λειτουργίας μιας ομάδας πιθανώς είναι άγνωστη στους φυλακισμένους. Το δυσκολότερο είναι η επεξεργασία της δικής μου στάσης, αναφορικά με το πόσο έτοιμη είμαι, ώστε να προσφέρω κάτι στους ανθρώπους αυτούς και εάν έχω τη διάθεση να μετασχηματιστώ προς την κατεύθυνση του να είμαι όσο περισσότερο αποτελεσματική».

Ψυχολόγος 6η: «Η παροχή μιας μορφής εκπαίδευσης, δραστηριοτήτων ή ερώτων στους φυλακισμένους θα πρόσφερε σ’ αυτούς βιώματα επιτυχίας και αυτοεκτίμησης, βοηθώντας τους να αξιοποιήσουν δημιουργικά τον χρόνο παραμονής τους σε τέτοιου τύπου καταστήματα «σωφρονισμού».

Ψυχολόγος 7η: «Η συμβουλευτική υποστήριξη των κρατούμενων δεν έχει σχέση μόνο με την επαγγελματική τους αποκατάσταση ύστερα από την αποφυλάκισή τους, αλλά και με τη βίωση για πρώτη ίσως φορά θετικών εμπειριών αποδοχής, σεβασμού, και εμπιστοσύνης με την ομάδα των φυλακισμένων».

Ψυχολόγος 8η: «Ο πρώτος βασι-

κός κανόνας του συμβολαίου της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να αποδίδουν ο ένας κρατούμενος στον άλλο μόνο αλληλοσεβασμό, έγνοια, φροντίδα και αλληλοεκτίμηση για τα συναισθήματα που βιώνει και μοιράζεται ο ίδιος με την ομάδα».

Ψυχολόγος 9η: «Χρειάζεται να οικοδομηθεί μια σχέση αγαπητική, εμπιστοσύνης, και αποδοχής με τους φυλακισμένους ώστε όλοι να έχουμε την αίσθηση του συν-ανήκειν στην ομάδα. Η κοινωνική ένταξη των φυλακισμένων χρειάζεται να υποστηριχθεί πρωτίστως εκτός του πλαισίου των φυλακών, ώστε να μην εργαζόμαστε με διάφορα ζητήματα σε συνθήκες προσομοίωσης».

Κοινωνικός λειτουργός 1η: «Η σε βάθος γνώση του προφίλ του κάθε συμμετέχοντα κρατούμενου και η επαγγελματική και επιστημονική του κατάρτιση του στελέχους ως προς το χειρισμό εντάσεων, αμφισβητήσεων, άρνησης, κριτικής και επικριτικής συμπεριφοράς αποτελούν τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχή διενέργεια του έργου του».

Κοινωνικός λειτουργός 2η: Θεωρώ ότι τα προγράμματα με ημερομηνία λήξης, στα οποία ο κάθε σύμβουλος είναι εκεί για λίγο μόνο χρονικό διάστημα, θα ήταν ένας αρνητικός παράγοντας για το χτίσιμο σχέσεων εμπιστοσύνης και για την επίτευξη των στόχων της συμβουλευτικής. Υποψιάζομαι μόνο ότι οι βασικές αρχές της συμβουλευτικής που ισχύουν και σε άλλους πληθυσμούς, όπως οι εξαρτημένοι, θέματα ορίων και εμπιστοσύνης είναι πολύ βασικά. Είναι λίγοι είναι αυτοί οι επαγγελματίες κοινωνικοί επιστήμονες, που εργάζονται σε σωφρονιστικά ιδρύματα

σε σχέση με τον αριθμό που θα έπρεπε να υπάρχει. Επίσης είναι ένας χώρος που λαμβάνοντας υπόψη τον εγκλεισμό και τον περιορισμό, που επηρεάζει όχι μόνο τους φυλακισμένους αλλά και τους εργαζόμενους στον χώρο, θα ήταν αναγκαία η εποπτεία και η συμβουλευτική και στους επαγγελματίες».

Νοσηλεύτρια 1η: «Ως όρους συμβολαίου στην ομάδα, νομίζω ότι η πρώτη σκέψη που έκανα θα ήταν να είναι συνεπείς καταρχήν στην ώρα της συνάντησης και κατά δεύτερον να προσπαθήσει ο καθένας να μιλάει για τον εαυτό του σε πρώτο επίπεδο κι όχι για τους άλλους (τι κάνει και τι λέει ο συγκαταόμενος, η κοινωνία, ο σωφρονιστικός υπάλληλος κτλ.). Πολλά πρακτικά θέματα, αλλά και σε βάθος συναισθηματικά, νομίζω ότι θα με σταματούσαν από το να επιδιώξω να κάνω μία ομάδα φυλακισμένων. Το ότι είμαι γυναίκα, νεαρή, χωρίς πολλή εμπειρία και με προκαταλήψεις που χρειάζονται ακόμα χρόνο για να τις επεξεργαστώ, είναι μερικοί από τους λόγους που νομίζω ότι δεν θα αναλάμβανα τέτοια ομάδα. Είναι, ωστόσο, μεγάλη η πρόκληση και ίσως σε μεγαλύτερη ηλικία να μην είχα τους ίδιους ενδοιασμούς. Τότε ίσως να μπορούσα να καταλάβω κι εγώ η ίδια το τι θα μου δώσει αυτή η εμπειρία καλύτερα και να έχω και πιο ουσιαστικά αποτελέσματα».

Νοσηλεύτης 2ος: «Παραλληλίζοντας στο μυαλό μου και άλλες ομάδες που έχουν και αυτές τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους (ναρκομανείς, ψυχικά ασθενείς, παραβατικά παιδιά) θα έθετα ως κύρια αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας το σεβασμό στην ανθρώπινη ύπαρξη. Εχεμύθεια και χώ-

ρος για έκφραση σε όλους! Πολύ σημαντικό για όποιον αναλάβει ομάδες σε φυλακές ή λεπτομερή γνώση του πλαισίου και οι περιορισμοί αυτού, αλλά και στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό οι δυνατότητες που υπάρχουν. Η ευελιξία και τα σταθερά όρια στη διαπραγμάτευση. Η συνεχής προσωπική δουλειά με τους περιορισμούς μας. Η συνειδητοποίηση από τους συμμετέχοντες της ομάδας των συνθηκών του πλαισίου, στο οποίο βρισκόμαστε και αυτές που θα αντιμετωπίσουμε έξω με την επαναφορά στην κοινωνία και φυσικά τι μπορούμε, τι θέλουμε και τι καλούμαστε να κάνουμε σ' αυτές.»

Θεολόγος 1ος: «Βασική προϋπόθεση για να αναλάβει ένας σύμβουλος ομάδα φυλακισμένων είναι να έχει δουλέψει μέσα του τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που μπορεί να έχει γι αυτούς τους ανθρώπους ή τουλάχιστον να είναι αποφασισμένος να μπει σε μια συνεχή εσωτερική διεργασία και αναστοχαστική διαδικασία, ώστε να μπορεί να αναγνωρίζει συναισθήματα και νοητικά σχήματα, που μπορεί να δυσκολεύουν το έργο του».

Ευρήματα Έρευνας-Συζήτηση

Ως προς το πρώτο ανακεφαλαιωτικό ερώτημα, από την ανάλυση του αφηγηματικού υλικού των προφορικών και γραπτών αναφορών βρέθηκε ότι είναι σημαντική η επίδραση των

επανα-προσανατολιστικών διλημμάτων στην οικοδόμηση, στον προσδιορισμό και στη νοηματοδότηση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ταυτότητας και βιωτής. Ως προς το δεύτερο ανακεφαλαιωτικό ερώτημα βρέθηκε ότι όλοι οι συμμετέχοντες, παρ' όλο που έχουν θετική ανθρωπιστική διάθεση να εμπλακούν σε ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής με φυλακισμένους, αναγνωρίζουν σημαντικές δυσκολίες ως προς την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων, εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας στόχου. Η συνειδητοποίηση και παραδοχή αυτών των δομικών και λειτουργικών δυσκολιών αποτελεί ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας, αφού αναδεικνύει την ύπαρξη ορίων και περιορισμών στο ρόλο του παρόχου συμβουλευτικών υπηρεσιών έναντι των κρατούμενων στη φυλακή.

Γίνεται φανερό, ότι τα ευρήματα της παρούσας βιογραφικής έρευνας δεν μπορούν να γενικευτούν, εξαιτίας της επιλογής της ομαδικής εστιασμένης συνέντευξης ως μεθοδολογικού εργαλείου συλλογής των δεδομένων. Ωστόσο, τα συγκεκριμένα ευρήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως πρωτογενές υλικό, ώστε να καταδειχθεί η σημαντική επίδραση των επανα-προσανατολιστικών διλημμάτων στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των στελεχών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ενήλικες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Atkinson, P. (1997). *Narrative turn or blind alley. Qualitative Health Research*, 7, 325-344.
Bers, T. (1989). The popularity and problems of focus-group research. *College and University*, 64, 260-268.

- Bukstel, L. & Kilmann, P. (1980). Psychological effects of imprisonment on confined individuals. *Psychological Bulletin*, 85, 469-493.
- D browski, K. (1966). The theory of positive disintegration. *International Journal of Psychiatry*, 2, 229-244.
- Denscombe, M. (1995). Explorations in group interviews: An evaluation of a reflexive and partisan approach. *British Educational Research Journal* 21(2), 131-148.
- Dirkx, J. (1998). Transformative learning theory in the practice of adult education: An overview. *Journal of lifelong learning*, 7, 1-14.
- Franz, N. (2005). Transformative learning in intraorganization partnerships: Facilitating personal, joint, and organizational change. *Journal of Transformative Education*, 3(3), 254-270.
- Goodstein, L. (1979). Inmate adjustment to prison and the transition to community life. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 16, 246-272.
- Goffman, E., 1961, *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*, New York, Anchor Books.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2005). Η μέθοδος των ομάδων εστίασης (focus groups) στην ποιοτική κοινωνική έρευνα. *Βήμα Κοινωνικών Επιστημών*, 9(42), 149-166.
- Κόκκος, Α. (2005). Επαγγελματοποίηση των εκπαιδευτών ενηλίκων: Βήματα μετέωρα. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 5, 15-21.
- Lieblich, A., Zilber, T., Tuval-Mashiach, R. (2008). Narrating human actions: The Subjective experience of agency, structure, communion and serendipity. *Qualitative Inquiry*, 14(4), 613-631.
- Lovell, D., Johnson, L. & Cain, K. (2007). Recidivism of Supermax Prisoners in Washington State. *Crime and Delinquency*, 53(4): 633-656
- Merton, R. & Kendall, P. (1946). The focused interview. *American Journal of Sociology*, 51, 541-557.
- Mezirow, J. (1995), Transformation theory of adult learning, στο Welton, M. (ed.), *In defense of the lifeworld*, New York, SUNY Press, pp. 39-70.
- Mezirow, J. (1998). On critical reflection. *Adult Education Quarterly*, 48(3), 185-198.
- Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory, στο Mezirow J. & Associates. *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*, San Francisco, Jossey-Bass, pp 3-35.
- Mezirow, J. (2007). Adult education and empowerment for individual and community development, στο Connolly, B., Fleming, T., McCormack, D. & Ryan, A. (Eds.) *Radical learning for liberation*, Maynooth, MACE, pp. 10-23.
- Mishler, E. (1995) *Models of narrative analysis: a typology*. *Journal of Narrative and Life History*, 5, 87-123.
- Polkinghorne, D. (1995). *Narrative configuration in qualitative analysis*. *Journal of Qualitative Studies in Education*, 8(1), 5-23.
- Porporino, F. & Zamble, E. (1984). Coping with imprisonment. *Canadian Journal of Criminology*, 26, 403-421.
- Robertson, D. (1996). Facilitating transformative learning: Attending to the dynamics of the educational helping relationship. *Adult Education Quarterly*, 47(1), 41-53.
- Schegloff, E. (1997). Narrative analysis' thirty years later. *Journal of Narrative and Life History*, 7, 97-106.
- Tappan, M. (1997). Interpretative psychology: Stories, circles, and understanding lived experience. *Journal of Social Issues*, 53 (4), 645-656.

- Taylor, E. (2007). An update of transformative learning theory: A critical review of the empirical research (1999-2005). *International Journal of Lifelong Education*, 26, 173-191.
- Tennant, M. & Morris, R. (2001) Adult education in Australia: shifting identities. *International Journal of Lifelong Education*, 20(1), 44-54.
- Toch, H. (1977). Prison Environments and Psychological Survival. The Criminal Justice System. Perspectives in Law & Psychology, 1, 161-190.
- Tursi, M. & Cochran, J. (2006). Cognitive-behavioral tasks accomplished in a person centred relational framework. *Journal of Counseling and Development*, 84, 387-396.
- Vacca, J. (2004). Educated Prisoners Are Less Likely to Return to Prison. *Journal of Correctional Education*, 55(4), 297-305.
- Watts, M. & Ebbutt, D. (1987). More than the sum of the parts: research methods in group interviewing. *British Educational Research Journal*, 13(1), 25-34.
- Wilson, V. (1997). Focus groups: a useful qualitative method for educational research? *British Educational Research Journal*, 23(2), 209-224.
- Zilber, T., Tuval-Mashiach, R. & Lieblich, A. (2008). The embedded narrative: Navigating through multiple contexts. *Qualitative Inquiry*, 14(6), 1047-1069.

*Κωνσταντίνος Παναγιώτης Κωστόπουλος**

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗ ΧΡΗΣΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ Σ.Ο.Ψ.Υ. ΠΑΤΡΑΣ

Όσον αφορά τους λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας, ο συγκεκριμένος πληθυσμός αποκλείεται από την αγορά εργασίας, όντας θύμα των προκαταλήψεων που ταλανίζουν την κοινωνία. Ακόμα και σε χώρες με εξελιγμένο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας το 85-90%, των ατόμων αυτών μαστιζείται από μακροχρόνια ανεργία, ενώ τα περισσότερα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης εξασφαλίζουν μόνο περιστασιακή απασχόληση.

Από τον Οκτώβριο του 2010 ξεκίνησε στο Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας, η λειτουργία Υπηρεσίας Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Στο συγκεκριμένο άρθρο θα αναφερθούν οι δράσεις, οι στόχοι της υπηρεσίας και τα μέχρι στιγμής αποτελέσματα και συμπεράσματα από την εφαρμογή του θεσμού στα μέλη του Συλλόγου και στις οικογένειές τους.

Υπηρεσία Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας & Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Σ.Ο.Ψ.Υ. Πατρών

Από το Σεπτέμβριο του 2010 λειτουργεί στο Σ.Ο.Ψ.Υ. Πατρών** υπηρεσία Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού παρέχοντας τις υπηρεσίες σε χρήστες Ψυχικής Υγείας και στις οικογένειές τους. Η ένταξη του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού στην επιστημονική ομάδα του Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας αποτελεί μια καινοτομία στο χώρο της Ψυχικής Υγείας, καθώς η αντίστοιχη υπηρεσία, σε αντίθεση με το εξωτερικό, χρησιμοποιείται σε δομές Σ.Ο.Ψ.Υ. για πρώτη φορά. Η υπηρεσία ξεκίνησε με βασικό σκοπό την ουσιαστική ψυχοκοινωνική αποκατάσταση των χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας, που μπορεί να επιτευχθεί με την

* Ο Κ.Π. Κωστόπουλος είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Διδάκτορας του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Πάτρα, 2610996678-79, kostsopsipat@yahoo.gr.

** Ο Σύλλογος για την Ψυχική Υγεία - Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας (Σ.Ο.Ψ.Υ. Πάτρας, 2010) ιδρύθηκε το 2003 έπειτα από πρωτοβουλία ορισμένων ατόμων που κάποιο μέλος της οικογένειάς τους πάσχει από κάποια ψυχική ασθένεια. Σήμερα ο Σύλλογος μετρά 180 μέλη οικογενειών και 150 χρήστες υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας.

επαγγελματική ένταξη, στο πλαίσιο της γενικότερης προσπάθειας για την καταπολέμηση του αποκλεισμού της ευπαθούς αυτής ομάδας από την αγορά εργασίας.

Οι βασικοί στόχοι της παρέμβασης καθορίζονται ως εξής:

1. Η υποβοήθηση των χρηστών στη διερεύνηση των ενδιαφερόντων, των κλίσεων, των ικανοτήτων, των αξιών, των δυνατοτήτων και αδυναμιών τους, ώστε να ληφθούν οι πλέον κατάλληλες για αυτούς αποφάσεις, όσον αφορά στην εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία τους.

2. Η επαφή με τοπικούς φορείς, οργανισμούς απασχόλησης / εκπαίδευσης και εργοδότες, με στόχο την εύρεση εργασιακών θέσεων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα μπορούν να ενταχθούν οι χρήστες, η τοποθέτηση των χρηστών σε εκπαιδευτικά προγράμματα και εργασιακές θέσεις, καθώς και η παρακολούθηση και στήριξη της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας τους.

3. Η ενημέρωση και πληροφόρηση της τοπικής κοινότητας για τις δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης των χρηστών και άρση αρνητικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων η υπηρεσία αναπτύσσει τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- Συνεχής επαγγελματική και εκπαιδευτική πληροφόρηση σε χρήστες υπηρεσιών ψυχικής υγείας και οικογένειές τους.
- Τεχνικές εύρεσης Εργασίας-Διαχείριση Σταδιοδρομίας.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτογνω-

σίας, επικοινωνίας, αυτοπληροφόρησης.

- Ανίχνευση ικανοτήτων, ενδιαφερόντων και προσωπικών χαρακτηριστικών.
- Δημιουργία πληροφοριακού υλικού.
- Διαρκής επαφή με επιχειρήσεις της δυτικής Ελλάδας για εύρεση εργασίας.
- Παροχή υπηρεσιών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς συγγενείς μελών του Συλλόγου (επιλογή επαγγέλματος, ανίχνευση προσωπικών ικανοτήτων και ενδιαφερόντων, συμπλήρωση μηχανογραφικού σημειώματος, επιλογή κατάλληλης εκπαιδευτικής βαθμίδας κ.ά.).
- Προγραμματισμός σεμιναρίων και εργαστηρίων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για τα μέλη του ΣΟ.Ψ.Υ.

Συμπεράσματα από την Εφαρμογή του Θεσμού

Από την μέχρι στιγμής εφαρμογή της υπηρεσίας, από το 2011 μέχρι και σήμερα, μπορούμε να σημειώσουμε τα εξής δεδομένα:

- Το 67% των ληπτών που έλαβαν την υπηρεσία είναι ηλικίας 18-40 ετών, ενώ ως προς το μορφωτικό επίπεδο το 75% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μόλις ένα 23% έχει ολοκληρώσει σπουδές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης το 70% των ληπτών δεν έχει καμία εργασιακή εμπειρία κατά το παρελθόν.
- Η συντριπτική πλειοψηφία των ανέργων (91%) που έκαναν χρήση της υπηρεσίας είναι μακροχρόνια

- άνεργοι και με διαστήματα ανεργίας άνω των 3 ετών.
- Οι εργασίες που βρΐσκουν είναι περιστασιακές και κατώτερες των προσόντων τους (διανομή φυλλαδίων, υπάλληλοι καθαριότητας κτλ), ενώ συχνά παρατηρείται η άρνηση να πληρωθούν από τους εργοδότες με ποικίλες προφάσεις. Εργασίες που συνοδεύονταν με πολύ μικρή ή καθόλου χρηματική αμοιβή δημιουργούσαν στα μέλη την αίσθηση της απαξίωσης και της εκμετάλλευσης, χωρίς ωστόσο να φεύγουν ή να μπορούν να διεκδικήσουν τα μισθολογικά ή εργασιακά δικαιώματα τους.
 - Το μέσο διάστημα παραμονής στην εργασία είναι 1-6 μήνες, ανάλογα με την ασθένεια του λήπτη και τις αρμοδιότητες που περιλαμβάνει η θέση εργασίας.
 - Στο 86% των ατόμων που έκαναν χρήση της υπηρεσίας διαπιστώθηκε η ανάγκη επικαιροποίησης και βελτίωσης των προσόντων τους, καθώς στην πλειοψηφία των περιπτώσεων η ασθένεια έλαβε χώρα στην κρίσιμη ηλικία των 18-22 ετών, συχνά μετά την ιδιαίτερα ψυχολογικά επιβαρυντική και αγχογόνο περίοδο των Πανελληνίων Εξετάσεων, κατά την οποία πραγματοποιείται συνήθως η ένταξη σε συστήματα επαγγελματικής και εκπαιδευτικής κατάρτισης μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το συγκεκριμένο γεγονός σε συνδυασμό με τη μακροχρόνια θεραπευτική υποστήριξη ή την περίπτωση υποτροπών της νόσου αποκλείει τους λήπτες από οποιαδήποτε διαδικασία μάθησης και επιμόρφωσης.
 - Υπάρχει τουλάχιστον και δεύτερος άνεργος στις οικογένειες των ληπτών σε ποσοστό 76%.
 - Από τους άνεργους λήπτες, οι μισοί περίπου (61%) έχουν γραφτεί στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως ΑΜΕΑ, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό προτιμάει να δηλωθεί στο γενικό πληθυσμό είτε λόγω άγνοιας της συγκεκριμένης δυνατότητας είτε λόγω άρνησης να στιγματιστούν ως «ψυχικά ασθενείς».
 - Οι περισσότεροι λήπτες θεωρούνται ανώριμοι για εργασία, επειδή συχνά μεγαλώνουν σε πλαίσια που προσφέρουν περιορισμένο αριθμό εμπειριών ζωής. Επίσης δυσκολεύονται στη λήψη επαγγελματικών και εκπαιδευτικών αποφάσεων όντας αναβλητικοί και διστακτικοί.
 - Η μη ρεαλιστική, πολλές φορές, αντίληψη της πραγματικότητας, η χρήση ψυχοφαρμάκων, η παρατεταμένη νοσηλεία σε ιδρύματα, η αδυναμία αποτελεσματικής στήριξης από το οικογενειακό περιβάλλον επαδεινώνουν την ήδη βεβαρημένη κατάσταση.
 - Ιδίως η έλλειψη κοινωνικών δικτύων και οι περιορισμένες κοινωνικές επαφές, αποτελούν σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα κατά τη σημερινή ελληνική οικονομική συγκυρία σε μια πόλη όπως η Πάτρα, όπου η αποτελεσματικότητα και η ευρύτητα του κοινωνικού δικτύου του καθενός, αποτελεί τον πλέον καθοριστικό παράγοντα στην εύρεση εργασίας. Σημαντικό πρόβλημα, πάντως, δεν είναι μόνο η εξεύρεση εργασίας αυτή καθεαυτή, αλλά και η διατήρησή της.
 - Πολλές φορές οι λήπτες που προσ-

- λαμβάνονται σε κάποια απασχόληση δηλώνουν υπερβολικά υψηλή ικανοποίηση από αυτήν, γεγονός που αποδίδεται στην ευφορία που αισθάνονται από την εξεύρεση εργασίας αυτή καθαυτή και όχι σε αντικειμενικά θετικές προσδοκίες.
- Η προνοιακή πολιτική δυσχεραίνει τις οποιεσδήποτε προσπάθειες για εργασιακή επανένταξη στην πλειοψηφία των ληπτών, καθώς θα μπορούσε σε πολλές περιπτώσεις χρηστών αντί για τη χορήγηση επιδόματος, να επιδοτείται εξ ολοκλήρου (μισθολογικά και ασφαλιστικά) η εργασιακή τοποθέτηση, όπως για παράδειγμα επιχειρούν τα προγράμματα Κοινωνικού Εργασίας.
 - Κατά την επικοινωνία με εργοδότες, οι περισσότεροι παρουσιάζονται πολύ επιφυλακτικοί στην πρόσληψη ληπτών με κύρια αιτία άρνησης το φόβο για πλημμελή και ανεπαρκή άσκηση καθηκόντων εκ μέρους του εργαζόμενου. Επίσης σε πολλές περιπτώσεις παρουσιάζεται φόβος και άγνοια για τη ψυχική νόσο.
 - Πολλές μεταλλυκειακές εκπαιδευτικές δομές (ιδιωτικές ιδίως) είναι ανοικτές στη φοίτηση ληπτών παρέχοντας οικονομικές διευκολύνσεις, ψυχροσυναισθηματική υποστήριξη και ενθάρρυνση.
 - Σε πολλές περιπτώσεις ληπτών, προτεραιότητα δεν είναι η ανεύρεση εργασίας αυτής καθαυτής, αλλά η ανάγκη για αποδοχή και κοινωνικοποίηση. Χαρακτηριστικό είναι, ότι στα άτομα που εντάχθηκαν σε μια εργασιακή ή εκπαιδευτική δομή, ύστερα από κατάλληλη προετοιμασία και συνεχή υποστήριξη, παρατηρήθηκε σημαντική βελτίωση στην αυτοεικόνα τους και στην κοινωνική τους συμπεριφορά. Αυτό το γεγονός αποδεικνύει για μια ακόμη φορά ότι η εργασία αυτή καθαυτή έχει πολλαπλά ευεργετικά αποτελέσματα για το άτομο.
 - Λόγω της μικρής εργασιακής εμπειρίας των ατόμων είναι σημαντικό, οποιαδήποτε ένταξή τους σε εργασιακό χώρο, να συνοδεύεται από θετικές εμπειρίες. Ο εργαζόμενος-λήπτης θα πρέπει να γνωρίζει επακριβώς τόσο τα δικαιώματά, όσο και τις βασικές του υποχρεώσεις, καθώς παρατηρήθηκε μια δυσκολία προσαρμογής κατά τον πρώτο καιρό της εργασιακής επανένταξης που αφορούσε πρακτικές πλευρές της απασχόλησης, όπως δυσκολίες μετακίνησης, έγκαιρης προσέλευσης, τήρησης ωραρίου.

1. Τα νέα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

α. Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) σε συνεργασία με την Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) πραγματοποίησε με ιδιαίτερη επιτυχία την Πέμπτη 23 Μαΐου 2013 ημερίδα με θέμα: **“Η συμπλήρωση του Μηχανογραφικού. Μυστικά και ψέματα”**. Ομιλητές ήταν οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας, μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., Κατοσμπούρη Φωτεινή και Μορφόπουλος Δημήτρης. Το υλικό της ημερίδας, αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της ΕΛΕΣΥΠ προκειμένου να είναι προσβάσιμο και να διευκολύνει όλους τους συναδέλφους (http://www.elesyp.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=219%3A2013-05-30-19-52-41&catid=3%3An-a-&Itemid=9&lang=el).

β. Ολοκληρώθηκε η αποδελτίωση των τευχών της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Την αποδελτίωση των τευχών της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού από το τεύχος 01 μέχρι το 76-77 τεύχος είχαν πραγματοποιήσει σε “access” οι σπουδαστές του ΠΕΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ: Ζούμπου Χρυσάνθη, Μαρινοπούλου Χριστίνα, Σπανέα Σταυρούλα, Κουτσομήχος Νικόλαος, Μακρυδημήτρη Δέσποινα, Φουντουκά Ανθή.

Τη συνέχιση της αποδελτίωσης από το τεύχος 78-79 μέχρι το τεύχος 98-99 της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού πραγματοποίησε η πτυχιούχος Δομικών Έργων της ΑΣΠΑΙΤΕ και τελειόφοιτος ΠΕΣΥΠ Χρυσάνθη Γεωργαντά. (αποδελτίωση Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: http://www.elesyp.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=192&Itemid=8&lang=el)

γ. Το Δ.Σ. της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, στις 29 Ιουλίου 2013, απέστειλε την παρακάτω επιστολή στους Υπουργούς: Παιδείας και Θρησκευμάτων κ. Κ. Αρβανιτόπουλο, Οικονομικών κ. Γ. Στουρνάρα, Διοικητικής Μεταρρύθμισης κ. Κ. Μητσοτάκη, σχετικά με τη διαθεσιμότητα συναδέλφων εκπαιδευτικών,

Αξιότιμοι Κύριοι Υπουργοί,

Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) διαμαρτύρεται και εκφράζει την έντονη ανησυχία της, αυτή την ύστατη στιγμή, για την κατάργηση, άκριτα και χωρίς επιστημονική επιχειρηματολογία, νευραλγικών τομέων και ειδικοτήτων της Δευτεροβάθμιας Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαί-

δευσης και την απόφαση για διαθεσιμότητα και επικείμενη απόλυση εκπαιδευτικών λειτουργών με κριτήριο αριθμητικό και συνδόλως βασισμένο σε όποιας μορφής αξιολόγηση αυτού του δυναμικού και του έργου που παρέχει.

Η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση αποτελεί βασικό μοχλό της ανάπτυξης και της οικονομίας στη χώρα μας (και σε κάθε χώρα) σε νευραλγικούς τομείς (ανάμεσα στους οποίους κανείς δεν μπορεί να εξαιρέσει τον τομέα Υγείας και Πρόνοιας ή τον τομέα των Εφαρμοσμένων Τεχνών), ενώ σε διεθνές επίπεδο στελεχώνεται από επαγγελματίες που προέρχονται από διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές βαθμίδες εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) και προϋπάρχουσας εργασιακής εμπειρίας. Ταυτόχρονα στους κόλπους της δίνεται η δυνατότητα ευκαιρία εκπαίδευσης ή/και επανεκπαίδευσης σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού ειδικά στις επικρατούσες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες.

Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) θεωρεί ότι η απόφαση κατάργησης τομέων και ειδικοτήτων της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και η κατά συνέπεια επικείμενη απόλυση εκπαιδευτικών λειτουργών, δεν συνάδει με τις πολιτικές ανάπτυξης που έχει εξαγγείλει η Κυβέρνηση, την κοινωνική πολιτική που θα έπρεπε να υιοθετείται και, αιφνιδιαάζοντας χιλιάδες οικογένειες εκπαιδευτικών και μαθητών, διαταράσσει την κοινωνική συνοχή, με απρόβλεπτες συνέπειες.

Η έλλειψη ύπαρξης ενός βασικού σχεδίου ανάπτυξης-μετεξέλιξης της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και λειτουργικής σύνδεσής της με τα υποσυστήματα της αρχικής και συνεχιζόμενης, τυπικής και άτυπης κατάρτισης στη χώρα μας υποδαυλίζει κάθε έννοια ατομικού και κοινωνικού ελέγχου και φυσικά ενεργού συμμετοχής και συναίνεσης σε μια εποχή που ο ρόλος του ενεργού πολίτη και η δέσμευσή του στη δια βίου ανάπτυξη αποτελεί διεθνή και θεσμικά κατοχυρωμένη προτεραιότητα.

Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) επισημαίνει την ανάγκη προετοιμασίας, έγκαιρης πληροφόρησης και κοινωνικής συναίνεσης για κάθε αλλαγή που αποφασίζεται και που θα έχει ως συνέπεια την αλλαγή εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού για μεγάλο μέρος του κοινωνικού συνόλου (ανήλικου αλλά και ενήλικου).

Το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Ουρανία Καλούρη, Πρόεδρος
Σπύρος Κρίβας, Αντιπρόεδρος
Αρχάγγελος Γαβριήλ, Γεν. Γραμματέας
Φωτεινή Κατσαμπούρη, Ταμίας
Έλενα Μαστοράκη, Μέλος

Εκ μέρους του Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ουρανία Χ.Καλούρη

Καθηγήτρια

δ. Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε συνεργασία με την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. διοργάνωσε με ιδιαίτερη επιτυχία επιστημονικό επιμορφωτικό σεμινάριο με θέμα «Αφηγηματική προσέγγιση στη Συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία: Θεωρία και Πράξη» το Σάββατο 14 Σεπτεμβρίου 2013. Ομιλητής ήταν ο αντιπρόεδρος της ΕΛΕΣΥΠ, καθηγητής του Πανεπιστημίου Πατρών κ. Σπύρος Κρίβας. Το σεμινάριο απευθυνόταν στους Συμβούλους ΣΕΠ, καθώς και σε κάθε ενδιαφερόμενο/η εκπαιδευτικό ή λειτουργό συμβουλευτικής και σκοπός του ήταν να αναδείξει τη χρήση της αφηγηματικής προσέγγισης και τις τεχνικές που συνδέονται με αυτή στο πεδίο της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία.

ε. Προαναγγελία συνεδρίου:

Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) θεωρώντας ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων είτε στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση είτε των ήδη ευρισκόμενων στο χώρο της εργασίας, αλλά και η επιθυμητή και αποτελεσματική επαγγελματική επιλογή τους, ιδιαίτερα σε μια εποχή κοινωνικο-οικονομικής κρίσης, δεν μπορεί να μην αποτελέσει κεντρικό πεδίο έρευνας και πρακτικής στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία, διοργανώνει το ετήσιο συνέδριό της, σε συνεργασία με τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με θέμα:

**“Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στη Μεταμοντέρνα Εποχή:
Έρευνα και Συμβουλευτική Πρακτική”.**

Το Συνέδριο θα πραγματοποιηθεί στις 23 και 24 Νοεμβρίου 2013, στην Αθήνα.

Βασικές Θεματικές Ενότητες:

- Σύγχρονες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και η εφαρμογή τους στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας
 - Δυσλειτουργίες, ψυχολογικές επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης του σύγχρονου εκπαιδευτικού και εργασιακού περιβάλλοντος
 - Ευμετάβλητο Εργασιακό περιβάλλον και ψυχική υγεία
 - Λήψη απόφασης και (επανα)/σχεδιασμός σταδιοδρομίας
 - Career Development and Contexts: Reflecting Experiences, Identifying Common Ground and Exploring Opportunities.
 - Συμβουλευτική ομηλίκων
 - Αφηγηματική Συμβουλευτική
- Πληροφορίες: www.elesyp.gr,
e-mail: elesyp@gmail.com

στ. Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού απέστειλε στις 22 Αυγούστου 2013 στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) τις απόψεις και θέσεις

του Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. σχετικά με το σχέδιο κώδικα δεοντολογίας για τη διά βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, που εκπόνησε ομάδα εργασίας του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα ύπαρξης ρητής πρόβλεψης στον κώδικα δεοντολογίας για τη διά βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ότι ένα όργανο θα γνωστοποιεί τα κριτήρια πιστοποίησης ενός επαγγελματία συμβούλου Συ.Ε.Π. και θα ελέγχει, εάν ο/η εμφανιζόμενος/η ως επαγγελματίας, πληροί τα κριτήρια αυτά.

- ξ. Η ομότιμος καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, π. Δ/τρια του Εργαστηρίου Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών ΕΚΠΑ, κυρία *Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι*, μας ενημερώνει για τις εξελίξεις στην πρώην FEDORA (5/2013):

«Από την FEDORA-PSYCHE (1991-2012) έως το Επαγγελματικό Τμήμα – PSYCHE (Professional Section Psyche) της EAIE (European Association for International Education) (2012-).

Το 1991 ιδρύθηκε στο Βερολίνο ως Ομάδα Εργασίας (*working group*) της FEDORA (*Forum Européen de l'orientation*) η FEDORA- PSYCHE. Ιδρυτικά μέλη ήταν κυρίως Ψυχολόγοι των ψυχολογικών συμβουλευτικών υπηρεσιών από διάφορα ΑΕΙ της Ευρώπης. Η ονομασία της Ομάδας Εργασίας PSYCHE προήλθε από το ακρωνύμιο της *Psychological Counseling in Higher Education*. Είχα την χαρά να συγκαταλέγομαι στα ιδρυτικά μέλη αυτής της Ομάδας Εργασίας και να παρακολουθήσω πολύ στενά την εξέλιξή της. Ήταν ένα πολύ δραστήριο δίκτυο πανευρωπαϊκής εμβέλειας με δικά του Συνέδρια κάθε δύο χρόνια, παρουσιάσεις και στα γενικά Συνέδρια της FEDORA με εκδόσεις, με έρευνες κ.ά.

Ήρθε όμως η κρίσιμη στιγμή όπου όλες οι Ομάδες Εργασίας της FEDORA ήρθαν αντιμέτωπες με αξιόπερα προβλήματα οικονομικά και θεσμικά σχετικά με το ευρωπαϊκό δίκαιο που διέπει τις Ευρωπαϊκές Εταιρείες. Αυτή η νέα κατάσταση απειλούσε την επιβίωση και συνέχιση της λειτουργίας της FEDORA. Αποφασίστηκε λοιπόν η συνεργασία και συγχώνευση της FEDORA με μια Εταιρεία που είχε τόσο οικονομική ευρωστία όσο και κοινούς στόχους. Αυτή είναι η *European Association for International Education (EAIE)*. Έτσι την Άνοιξη του 2012 συγχωνεύτηκε η FEDORA με την EAIE, μια οργάνωση που έχει ήδη 2.800 μέλη, τα οποία είναι κυρίως σύμβουλοι από τα Γραφεία Διεθνών Σχέσεων των Πανεπιστημίων όπως και άλλων Υπηρεσιών των ΑΕΙ για φοιτητές. Η EAIE έχει ήδη μια πλούσια παρουσία στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (βλ. ιστοσελίδα <http://www.eaie.org/home.html>).

Το εύλογο ερώτημα που αναφέρεται είναι μήπως η FEDORA χάσει το βασικό χαρακτήρα της που είναι η προαγωγή της συμβουλευτικής και καθοδήγησης των φοιτητών –σε όλες τις μορφές– και αλλοιωθεί από τα ενδιαφέροντα και τους σκοπούς της EAIE. Ο πρώην Πρόεδρος της FEDORA και Διευθυντής του Κέντρου

Ψυχολογικής Συμβουλευτικής του Ελεύθερου Πανεπιστημίου του Βερολίνου Hans-Werner Rückert απαντά σε μια πρόσφατη συνέντευξή του (Σημ.1) σ' αυτό το ερώτημα με ένα κατηγορηματικό ΟΧΙ. Προσθέτει επίσης ότι «ίσα-ίσα στεγασμένη η FEDORA σε μια μεγάλη Οργάνωση που αφορά τους φοιτητές υπάρχει συνεχής ενημέρωση σχετικά με όλα τα δρώμενα σε επίπεδο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης της ΕΕ. Η ΕΑΙΕ έχει πρόσβαση σε χρηματοδοτήσεις και ευρωπαϊκά προγράμματα, έτσι ώστε και η FEDORA μπορεί να συμμετέχει. Μέσω του π. Προέδρου της FEDORA, G. Rott που εκπροσωπεί την ΕΑΙΕ στο δίκτυο European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), η FEDORA αντλεί από πρώτο χέρι χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την δια βίου εκπαίδευση. Μάλιστα η ΕΑΙΕ ξεκίνησε και έναν διάλογο με την Ένωση Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων (European Universities Association-EUA-) έτσι και η FEDORA γενικότερα μπορεί να προωθήσει τους σκοπούς της άμεσα σε επίπεδο ΑΕΙ της ΕΕ και να παρακολουθεί την υλοποίησή τους. Ειδικότερα –τονίζει ο Hans-Werner Rückert- η FEDORA- PSYCHE μπορεί τώρα να προβάλλει την ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών στα μεγάλα Συνέδρια της ΕΑΙΕ και να ευαισθητοποιήσει συμβούλους φοιτητών από όλες τις Υπηρεσίες των ΑΕΙ για θέματα ψυχικής υγείας. Ως προς την συνεχιζόμενη δια βίου εκπαίδευση των μελών της ΕΑΙΕ μπορούν τέλος τα μέλη της να χρησιμοποιήσουν τις διευκολύνσεις που παρέχει η Academy της ΕΑΙΕ στις οργανωμένες εκπαιδεύσεις που γίνονται κάθε δύο χρόνια (Σημ.2).

Η FEDORA-PSYCHE έχει πάρει στα πλαίσια της ΕΑΙΕ τη μορφή ενός Επαγγελματικού Κλάδου (Professional Section) διατηρώντας το όνομά της. Οι άλλες δύο Ομάδες Εργασίας της FEDORA, αυτή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής Φοιτητών με Αναπηρίες πήραν τη μορφή Ομάδων Ειδικών Ενδιαφερόντων (Special Interest Group). Ήδη ο Hans Werner Rückert έχει εκλεγεί στο ΔΣ της ΕΑΙΕ και μπορεί άμεσα να προωθήσει αιτήματα της FEDORA-PSYCHE. Η PSYCHE πήρε ήδη μέρος στα τρία τελευταία μεγάλα ετήσια Συνέδρια της ΕΑΙΕ στη Nantes, στη Κοπεγχάγη και στο Δουβλίνο.

Τον Σεπτέμβριο του 2012 κατά τη διάρκεια του Ετήσιου Συνεδρίου της ΕΑΙΕ στο Δουβλίνο, στο οποίο πήραν μέρος 4.000 σύνεδροι, η PSYCHE παρουσιάστηκε με δύο Συμπόσια. Στο ένα με θέμα «The role of psychological counseling in re-thinking education» δόθηκε από τους ομιλητές μια γενική εικόνα της σημασίας των ψυχολογικών προβλημάτων των φοιτητών και τονίστηκε ότι καλά οργανωμένες ψυχολογικές υπηρεσίες είναι ένας βασικός παράγοντας στήριξης των φοιτητών, ώστε αυτοί να μπορέσουν να αναπτυχθούν απρόσκοπτα ως προσωπικότητες και να ολοκληρώσουν τις ακαδημαϊκές τους υποχρεώσεις με επιτυχία. Το δεύτερο Συμπόσιο είχε ως θέμα «Cultural shock: the psychological impact on international students». Οι ανακοινώσεις, οι προβληματισμοί και η συζήτηση που έγινε και στα δύο Συμπόσια έδωσαν την ευκαιρία σ' ένα μεγάλο ακροατήριο όπου τα περισσότερα άτομα προέρχονται από Γραφεία Διεθνών Σχέσεων των Πανεπιστημίων να κατανοήσουν καλύτερα τις ψυχοκοινωνικές ανάγκες των φοιτητών. Όμως δεν είναι ο μόνος σκοπός της PSYCHE να προβάλλει την ψυχολογική συμβουλευτική φοιτητών στα μεγάλα Συνέδρια της ΕΑΙΕ και να ευαισθητοποιεί για θέματα ψυ-

χικής υγείας φοιτητών. Συνεχίζοντας την παράδοση της FEDORA-PSYCHE οργανώνεται ήδη ένα μικρό Συνέδριο εστιασμένο στα ειδικά ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των Ψυχολόγων και των Συμβούλων Καθοδήγησης Φοιτητών. Το Συνέδριο προγραμματίζεται για την Άνοιξη του 2014 στη Βουδαπέστη.

Γι' αυτό το Συνέδριο μπορείτε να ενημερωθείτε από την ιστοσελίδα της ΕΑΙΕ. Επειδή η δουλειά των Ψυχολόγων Συμβούλων είναι πολύπλοκη και πολυδιάστατη κυρίως λόγω της κινητικότητας των φοιτητών και της διεθνοποίησης των αναγκών τους είναι απολύτως αναγκαίο να γίνονται τέτοιου είδους μικρά Συνέδρια, ώστε να διασφαλιστεί η ποιότητα της δουλειάς των Ψυχολόγων Συμβούλων, όπως τονίζει ο *Wulfried Schumann*, υπεύθυνος του Κέντρου Ψυχολογικής Συμβουλευτικής του Πανεπιστημίου του Oldenburg (Γερμανία) (Σημ.2).

Σημ. 1: Συνέντευξη του Hans-Werner Rückert, π. Προέδρου της FEDORA, μέλος του ΔΣ της ΕΑΙΕ. - FEDORA-aufgegangen in der EAIE, der European Association for International Education? *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 1, 2013, σελ. 29-32.

Σημ. 2: Παρουσίαση του Συνεδρίου της ΕΑΙΕ στο Δουβλίνο, 2012, Schumann W., *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 1, 2013, σελ. 111.»

2. Βιβλία-Περιοδικά- που λάβαμε

- α. Περιοδικό «ACADEMIA»: το νέο τεύχος βρίσκεται αναρτημένο στην ιστοσελίδα του περιοδικού <http://academia.lis.upatras.gr/index.php/academia/index>
- β. 4ο Ενημερωτικό Δελτίο του Γραφείου Διασύνδεσης του Ιονίου Πανεπιστημίου: http://dasta.ionio.gr/liaison/pages/events/4th_newsletter.pdf
- γ. Περιοδικό «ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ», εκδ. Αλεξάνδρεια: Πρόκειται για μια ετήσια τρίγλωσση επιθεώρηση κοινωνικών ερευνών που περιλαμβάνει πρωτότυπα και δημοσιεύτα κείμενα που εντάσσονται κάθε φορά στο ειδικό θεματικό περιεχόμενο του τεύχους. Με αφορμή τα 10 χρόνια από το θάνατο του Γάλλου κοινωνιολόγου Pierre Bourdieu (1930-2002), το πρώτο τεύχος του περιοδικού αφιερώνεται στη μνήμη του, έχει ως θέμα τις πολιτισμικές κι εκπαιδευτικές ανισότητες και φέρει τον τίτλο: «Οι γειτονιές του πολιτισμού».
- δ. Περιοδικό ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ, τ. 145 Τρίμηνη έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης «ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ».

- ε. Περιοδικό «Hellenic Pedagogical Cosmos», www.hpcosmos.gr: Πρόκειται, για «an informative, rather unusual, periodical on educational and pedagogical issues and developments in contemporary Hellas. It is not an academic review in the traditional sense by which such reviews have become known throughout the international academic community» Επικοινωνία: Editor Dr Leonidas C. Bombas, Tel: 697-4433234, e-mail: bombas@hpcosmos.gr
- στ. Περιοδικό «ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ & ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ», www.child-education-journal.org, από το Εργαστήριο Παιδαγωγικών Ερευνών και Εφαρμογών του Παιδαγωγικού Τμήματος Προσχολικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Κρήτης με την τεχνική υποστήριξη του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης.

ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ
www.pstat.gr



1 105244 900969

ISSN 1105-2449

ΕΓ96