

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE

**ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΑΦΙΕΡΩΘΗΚΕ ΣΤΗ ΜΝΗΜΗ
ΤΗΣ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ ΜΑΡΙΔΑΚΗ-ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ**

Ειδικό τεύχος:

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ:

«Οι σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις και ο ρόλος του Συμβούλου»

PROCEEDINGS OF THE SCIENTIFIC CONFERENCE

« Contemporary challenges, and the counselor role»

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**



ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Hellenic Society of Counselling and Guidance / www.elesyp.gr

Ελληνική
Εταιρεία
Συμβουλευτικής και
Προσανατολισμού

**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
QUARTERLY REVIEW OF COUNSELLING AND GUIDANCE

Τεύχος 120-121, 2020

Συντακτική Επιτροπή:

- **Υπεύθυνος Έκδοσης:** Ράνυ Καλούρη, καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, rkalouri@hotmail.com
- **Αναπληρωτές Υπεύθυνοι:** Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, ranosam3@gmail.com, Αρχάγγελος Γαβριήλ, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, egavri@hotmail.com
- **Μέλη:** Φωτεινή Κατσαμπούρη, Σύμβουλος Ε.Π., fkatsamp@sch.gr, Θεόδωρος Κατσανέβας, ομ. Καθηγητής Παν/ου Πειραιά, kats@unipi.gr, Μπότου Αναστασία, Σύμβουλος Ε.Π., botouanastasia@gmail.com, Μυλωνά-Καλαβά Νίνα, Σύμβουλος Ε.Π., ninacalmyl@gmail.com

Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στο e-mail της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. elesyp@gmail.com, και στην Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. καθηγ. Ράνυ Καλούρη, rkalouri@hotmail.com. Δικτυακός τόπος: www.elesyp.gr

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Πρόεδρος: Ουρανία Καλούρη
Αντιπρόεδρος: Αικατερίνη Μυλωνά-Καλαβά
Γραμματέας: Φωτεινή Κατσαμπούρη
Ταμίας: Αναστασία Μπότου
Μέλος: Κωνσταντίνος Μακρόπουλος

**Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
Υπεύθυνοι Έκδοσης**

**Δημητρώπουλος Ευστάθιος, καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.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 τιμά! (Φθινόπωρο 2013)

Επιστημονική Επιτροπή

Δημητρίου Λουκία, αναπλ. καθηγήτρια παν/ου Frederick

Καλαβά-Μυλωνά Νίνα, Δρ. Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Καλούρη Ράνυ, Καθηγήτρια Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκ-
παίδευσης

Κανδηλάκη Αγάπη, Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Κασσωτάκης Μιχάλης, ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Κατσαμά, Ειρήνη, Επ. καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Κατσαμπούρη Φωτεινή, Δρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Κατσανέβας Θεόδωρος, ομ.. Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά

Κουλούρης, Νίκος, Επ. Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Μαρμαρινός Γιάννης, ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Μπότου Αναστασία, Δρ Παιδαγωγικής

Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Παπαβασιλείου Ιωάννα, Επ. Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Πουλόπουλος, Μπάμπης., Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια Παν/ου Αθηνών

Τσέργας Νικόλαος, Επ. Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Τσιμπουκλή, Άννα, Ψυχολόγος (PhD), Υπεύθυνη Τομέα Εκπαίδευσης ΚΕΘΕΑ

Τα ανυπόγραφα κείμενα εκφράζουν τις θέσεις της Εταιρείας. Τα ενυπόγραφα τις θέσεις των αρθρογράφων οι οποίοι έχουν την ευθύνη της σύνταξης και του περιεχομένου των κειμένων τους (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, καθώς και στην ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. www.elesyp.gr

Ποιοι και πώς γίνονται μέλη της Εταιρείας: βλ. καταστατικό στο τ.1 του περιοδικού και στο τ. 60-61. Καθώς και στο www.elesyp.gr

Διάθεση του περιοδικού:

Ελεύθερη πρόσβαση στο www.elesyp.gr

Copyright 2020: 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

Εκδόσεις Πεδίο

Συνταγματάρχου Δαβάκη 10 & Μυλοποτάμου, 11526, Αθήνα

Τηλ.: 210 3390204 • Fax: 210 3390209

e-mail: info@pediobooks.gr

<http://www.pediobooks.gr/>

Ειδικό διπλό τεύχος

Π Ρ Α Κ Τ Ι Κ Α

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

με θέμα

«Οι σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις
και ο ρόλος του Συμβούλου

ΕΒΕΑ, Ακαδημίας 7, Παρασκευή 31/01/2020 & Σάββατο 01/02/2020

PROCEEDINGS OF THE SCIENTIFIC CONFERENCE « Contemporary challenges, and the counselor role»

Το συνέδριο αφιερώθηκε στη μνήμη της
Κατερίνας Μαριδάκη-Κασσωτάκη



ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Hellenic Society of Counselling and Guidance / www.elesyp.gr

Ελληνική
Εταιρεία
Συμβουλευτικής και
Προσανατολισμού

Επιστημονική Επιμέλεια και Επιμέλεια Έκδοσης:
Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη,
Αικατερίνη Μυλωνά-Καλαβά, Μπότου Αναστασία, Τσέργας Νικόλαος,
Μακρόπουλος Κωνσταντίνος, Δρόσος Νικόλαος

Π Ρ Α Κ Τ Ι Κ Α
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Θέμα

**«Οι σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις
και ο ρόλος του Συμβούλου»**

**Το συνέδριο αφιερώθηκε στη μνήμη της
Κατερίνας Μαριδάκη-Κασσωτάκη**

Οργάνωση

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

Επιστημονική Επιτροπή Συνεδρίου

Γαβριήλ Άγγελος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Δημητρίου Λουκία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Frederick
Καλαβά-Μυλωνά Νίνα, Δρ. Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Καλούρη Ράνυ, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ
Κανδυλάκη Αγάπη, Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Κασσωτάκης Μιχάλης, Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών
Κατσαμά Ειρήνη, Επίκουρος Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Κατσαμπούρη Φωτεινή, Δρ. Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Κατσανέβας Θεόδωρος, Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά
Κουλούρης Νικόλαος, Επίκουρος Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Μαρμαρινός Γιάννης, Ομ. Καθηγητής ΕΚΠΑ
Μιχαλοπούλου Μαρία, Αντιπρύτανης Έρευνας & Δια Βίου Εκπαίδευσης
Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Μπότου Αναστασία, Δρ. Ψυχολογίας ΕΚΠΑ
Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Ιωαννίνων
Μυλωνάκου - Κεκέ Ηρώ, Καθηγήτρια ΕΚΠΑ
Παμουκτσόγλου Αναστασία, Δρ. Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης
Πουλόπουλος Χαράλαμπος, Καθηγητής ΔΠΘ

Ραχιώτης Γεώργιος, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
Σαμοΐλης Παναγιώτης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Σιδηροπούλου - Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια ΕΚΠΑ
Τσέργας Νικόλαος, Επίκουρος Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

Οργανωτική Επιτροπή - Οργανωτική γραμματεία Συνεδρίου

Βακάλογλου Ζωγραφιά
Γώγου Ματίνα
Ερωτοκρίτου Κούλα
Θεολογής Βαγγέλης
Κατσαούνη Σταυρούλα
Κουλούρη Λήδα
Μαρσέλλος Πέτρος
Μιντζά Σοφία
Παπαβασιλείου Ιωάννα
Σπηλιώτης Αθανάσιος
Τσιλιμπώκου Αγάθη
Τσίμας Κωνσταντίνος
Χατζηγεοφύτου Έλλη
Χατζηγεοφύτου Ρωξάνη

Σχεδιασμός Αφίσας: Αναστασία - Θεοφανώ Αντωνοπούλου

*Το ΔΣ της ΕΛΕΣΥΠ ευχαριστεί το ΕΒΕΑ, καθώς και τις εκδόσεις ΠΕΔΙΟ
και τα super market Σκλαβενίτης για την ευγενή τους χορηγία.*

Στον παρόντα τόμο ηλεκτρονικής έκδοσης των Πρακτικών του Συνεδρίου με θέμα **«Οι σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις και ο ρόλος του Συμβούλου»** που οργάνωσε η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. περιλαμβάνονται μόνον οι εισηγήσεις που παρουσιάστηκαν στο συνέδριο και στάλθηκαν στις προθεσμίες που είχαν οριστεί προς δημοσίευση.

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)

Παρασκευή | Σάββατο
31/01/2020 | 01/02/2020
18.30-21.00 | 9.00-18.00

ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών
Ακαδημίας 7, 10671

Είσοδος ελεύθερη

Το Συνέδριο αφιερώνεται στη μνήμη
της Αικατερίνης Μαριδάκη - Κασσωτάκη

ΧΟΡΗΓΟΙ

Παρασκευή 31 Ιανουαρίου 2020

18.30: Προσέλευση - Εγγραφές - Παραλαβή Φακέλων

19.00: Έναρξη Συνεδρίου

19.00 - 21.00

Α΄ Συνεδρίαση Ολομέλειας:

Στρογγυλό τραπέζι με θέμα «Αυτογνωσία, ανεξαρτησία και συμβουλευτική»

Συντονισμός: **Ράνυ Καλούρη.**

Ομιλητές:

Κατερίνα Μάτσα, Ψυχίατρος, Διδάκτωρ Ψυχιατρικής *Ψυχιατρικοποίηση της συμβουλευτικής στη σύγχρονη κοινωνία.*

Χαράλαμπος Πουλόπουλος, Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης, *Η μοναξιά και η συντροφικότητα στη συμβουλευτική σχέση.*

Άννα Τσιμπουκλή, Ψυχολόγος (PhD), Υπεύθυνη Τομέα Εκπαίδευσης ΚΕΘΕΑ, *Δυσλειτουργικές παραδοχές και όρια της συμβουλευτικής στην εκπαίδευση ενηλίκων.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

Σάββατο 1 Φεβρουαρίου 2020

8.30 - 9.00: Προσέλευση - Εγγραφές

9.00 - 9.30: Χαιρετισμοί

9.30 - 11.00

Α΄ Παράλληλη Συνεδρίαση: Κοινωνικές αλλαγές και συμβουλευτικές παρεμβάσεις

Προεδρείο: **Νίνα Μυλωνά-Καλαβά & Αναστασία Μπότου**

Αγγέλα Θεοφίλου, B.Sc. Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick, & **Αντρέας Παναγιώτου**, Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick, *Η προώθηση της ανθεκτικότητας μέσω της φεμινιστικής συμβουλευτικής στις σύγχρονες προκλήσεις.*

Κατερίνα Αργυροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού και

Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, & **Αργυρώ Χαρακοπάκη**, Εκπαιδευτικός, Διδάκτωρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επιστημονική Συνεργάτιδα ΕΚΠΑ, ΑΣΠΑΙΤΕ & Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου. *Ο ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας στην αποδοχή της αλλαγής και την προώθηση της ποιότητας ζωής.*

Κωνσταντίνος Καρακιάζης, Εκπαιδευτικός με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο ΚΕΣΥ Πειραιά, & **Ευάγγελος Παπακίτσος**, Μέλος ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. *Υπερεκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ευρώπη και την Ελλάδα.*

Λουκία Δημητρίου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick, **Εμμανουήλ Σηφάκης**, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, **Μάρκος Καυκαλιάς**, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, & **Στυλιανή Ονησίλου**, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick. *Η επίδραση της εργασίας και του εργασιακού άγχους «εν καιρώ αλλαγών και κρίσης» στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση/απόδοση εργαζομένων φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.*

Γλυκερία Π. Ρέππα, εξωτερική συνεργάτιδα Πανεπιστημίου Αιγαίου, ΣΕΠ Πανεπιστημίου Νεάπολης Πάφου, Ψυχοπαιδαγωγός-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας. *Ενσυνειδητότητα και ευημερία: χρήση καινοτόμων τεχνικών για την αποτελεσματική άσκηση του ρόλου του συμβούλου.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

9.30 - 11.00

Β΄ Παράλληλη Συνεδρίαση: Αλλαγές στον εργασιακό τομέα και τεχνολογική εξέλιξη
Προεδρείο: **Θεόδωρος Κατσανέβας & Νίκος Δρόσος**

Νίκος Α. Δεμερτζής, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Διευθυντής στο 1ο Γυμνάσιο Καλλιθέας Αττικής, Πτυχιούχος του Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΣΕΛΕΤΕ Αθήνας. *Καλλιέργεια δεξιοτήτων ζωής (soft skills) ως αποτέλεσμα των σύγχρονων αλλαγών και προκλήσεων.*

Κούλλα Ερωτοκρίτου, PhD cand., Κοινωνική Λειτουργός, ΕΔΙΠ, Πανεπιστήμιο Frederick, **Ελλάδα Σωτήροβα**, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, & **Άννα Γκάβοβα**, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick. *Οι επιπτώσεις της ανεργίας στον άνθρωπο και την κοινωνία.*

Χρήστος Ταουσάνης, Διδάκτωρ του ΑΠΘ, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Επιστημονικός Διευθυντής της Employ. *Αναδυόμενες επαγγελματικές εξειδικεύσεις & τομείς στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών εξελίξεων της 4ης βιομηχανικής επανάστασης.*

Όλγα Παπαδοπούλου, Εργασιακή Σύμβουλος στον ΟΑΕΔ. *Παρόν και μέλλον της εργασίας στα πλαίσια της αυτοματοποιημένης οικονομίας και της ψηφιακής τεχνολογίας.*

Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Νεάπολης Πάφου, Διευθύντρια Μονάδας εξ Αποστάσεως Προγραμμάτων, **Δρ Μαριάντρη Κάζη**, ΣΕΠ Frederick University Cyprus, MSc Επιστήμες της Αγωγής, **Δρ Γλυκερία Π. Ρέππα**, Εξωτερική Συνεργάτρια του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου, & **Δρ Ζαχαρούλα Καραβά**, ΣΕΠ Πανεπιστημίου Νεάπολης Πάφου. *Οι αλλαγές στον εργασιακό τομέα και η αναγκαιότητα της επιχειρηματικής εκπαίδευσης και καινοτομίας.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

11.00 - 11.15: Διάλειμμα

11.15 - 13.00

Β΄ Συνεδρίαση Ολομέλειας: Σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις για τον σύμβουλο
Προεδρείο: **Άγγελος Γαβριήλ & Νικόλαος Κουλούρης**

Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι, Ομότιμη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Παν/μίου Αθηνών, π. Πρόεδρος ΔΣ του Ινστιτούτου Έρευνας και Θεραπείας της Συμπεριφοράς (ΙΕΘΣ). *Παραδείγματα συμβουλευτικής στήριξης στην εποχή της κρίσης. Δράσεις της ομάδας τραύματος του Ινστιτούτου Έρευνας και Θεραπείας της Συμπεριφοράς.*

Αγάπη Κανδυλάκη, Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης. *Η συμβουλευτική στην κοινωνική εργασία: αναγκαιότητα ή πολυτέλεια για τις σύγχρονες προκλήσεις;*

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης, ΕΚΠΑ. *Το μέλλον της αγοράς εργασίας: επαγγέλματα και δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας*

Χρήστος Σ. Ζερεφός, Ακαδημαϊκός. *Περί των φυσικών και ανθρωπογενών κλιματικών μεταβολών.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

13.00 - 14.15

Γ΄ Συνεδρίαση Ολομέλειας: Αφιέρωμα στην Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη
Προεδρείο: **Ράνυ Καλούρη & Νικόλαος Τσέργας**

Αναστάσιος Σταλίκας, Καθηγητής, Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Πρόεδρος Ελληνικής Εταιρίας Θετικής Ψυχολογίας. *Αβεβαιότητα, απώλεια, πένθος: μαθήματα από τη θετική ψυχολογία!*

Φωτεινή Κατσαμπούρη, Δρ Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Γεν. Γραμματέας ΕΛΕΣΥΠ, & **Ράνυ Καλούρη**, Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα, ΑΣΠΑΙΤΕ, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ. *Μιλώντας για την Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη...*

Γιώργος Τσίτσας, Συμβουλευτικός Ψυχολόγος, ΕΕΔΙΠ Χαροκόπειου Πανεπιστημίου, Συνεργάτης του Κέντρου Συμβουλευτικής Φοιτητών, & **Αγγελική Κυβέλου**, Υπάλληλος της Φοιτητικής Μέριμνας του Χαροκόπειου Πανεπιστημίου και Συνεργάτιδα του Κέντρου Συμβουλευτικής Φοιτητών. *Κέντρο συμβουλευτικής φοιτητών «Αικατερίνη Μαριδάκη-Κασσωτάκη»: 18 χρόνια προσκλήσεις και προκλήσεις.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

14.15 - 14.30: Διάλειμμα

14.30 - 16.00

Γ' Παράλληλη Συνεδρίαση: Εκπαιδευτικές αλλαγές και προκλήσεις
Προεδρείο: **Αναστασία Παμουκτσόγλου & Κωνσταντίνος Μακρόπουλος**

Βασούλα Γιωργαλλίδου, PhD Πανεπιστήμιο Frederick, & **Λουκία Δημητρίου**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick. *Διερεύνηση των προφύλ λήψης επαγγελματικής απόφασης ανάμεσα στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά το πρώτο τους εγχείρημα για λήψη επαγγελματικής απόφασης και ο ρόλος του συμβούλου*

Σταύρος Σταύρου, PhD Πανεπιστήμιο Frederick, & **Λουκία Δημητρίου**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick. *Απόψεις των εκπαιδευτικών για τη δυνατότητα του σχολικού συμβούλου να τους υποστηρίξει στη διαχείριση των παιδιών με χρόνιες ασθένειες στο σχολείο: μια πρώτη προσέγγιση στην πρόκληση.*

Δημήτρης Χατζηχαραλάμπους, PhD, Κοινωνικός Λειτουργός, ΕΔΙΠ, Πανεπιστήμιο Frederick, & **Κούλλα Ερωτοκρίτου**, PhD cand., Κοινωνική Λειτουργός, ΕΔΙΠ, Πανεπιστήμιο Frederick. *Η επίδραση της ψυχικής υγείας στην αυτοεκτίμηση και στην ποιότητα ζωής των φοιτητών στην Κύπρο. Ο ρόλος των συμβουλευτικών κέντρων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στις σύγχρονες συνθήκες.*

Μαρία Βλαχάδη, Λέκτορας Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, & **Θεολόγος Σμυρναίος**, Οικονομολόγος, Εκπαιδευτικός, Υπεύθυνος Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο ΚΕΣΥ Πειραιά. *Δραματικές εκπαιδευτικές αλλαγές στον θεσμό «Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό» της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιτακτική ανάγκη αυτονόμησης & ανάπτυξης του θεσμού. Η περίπτωση του ΚΕΣΥ (Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης).*

Μαρία Ευαγγελίου, Διευθύντρια 4ου Δημοτικού Σχολείου Αγ. Αναργύρων, **Κωνσταντίνα Θανασοπούλου**, Διευθύντρια 5ου Γυμνασίου Πετρούπολης, & **Καλλιόπη Κύτρου**, Υποδι-

ευθύντρια 24ου Δημοτικού Σχολείου Ιλίου. *Ο διευθυντής του σχολείου ως σύμβουλος σε συγκρουσιακές καταστάσεις.*

Ευαγγελία Καλεράντε, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, & **Γεώργιος Λογιώτης**, Εκπαιδευτικός στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Β' Αθήνας. *Εκπαιδευτική πολιτική για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: νομοθετικές ρυθμίσεις και εκπαιδευτικές πρακτικές 2008-2019.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

14.30 - 16.00

Δ' Παράλληλη Συνεδρίαση: Ο ρόλος του συμβούλου σήμερα: αναγκαίος και ελκυστικός Προεδρείο: **Γιάννης Μαρμαρινός & Ειρήνη Κατσαμά**

Παναγιώτης Γαλάνης, Νομικός Επιστήμων, Υποψήφιος Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου Νομικής ΕΚΠΑ. *Νομική γνώση, νομικές μεταβολές και ο επιβεβλημένος ρόλος του συμβούλου στη σημερινή πραγματικότητα.*

Ευσταθία Βαλλά, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, & **Κωνσταντίνος Ξυφαράς**, Απόφοιτος ΕΚΠΑ, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick. *Η στάση των νέων απέναντι στην ανδρική ομοφυλοφιλία και ο ρόλος του συμβούλου.*

Δημήτρης Χατζηχαράλαμπος, PhD, Κοινωνικός Λειτουργός, ΕΔΙΠ, Πανεπιστήμιο Frederick. *Η επίδραση της δομής και της λειτουργίας της σύγχρονης οικογένειας στον γονεϊκό ρόλο και στην ανάπτυξη του παιδιού. Συμβουλευτική γονέων.*

Κωνσταντίνος Καρακιόζης, Εκπαιδευτικός με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο ΚΕΣΥ Πειραιά, & **Ευάγγελος Παπακίτσος**, Μέλος ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. *Προκλήσεις και προβληματισμοί για τον επαγγελματικό ρόλο του κοινωνικού λειτουργού σήμερα.*

Ιωάννης Σ. Παντελίδης, Εκπαιδευτικός. *Η επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στην πρόκληση συμπτωμάτων εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Αττικής.*

Ιωάννα Μπισιώτη, Φιλολογος, Διευθύντρια 2ου Γυμνασίου Κορωπίου. *Η εξέλιξη της ελληνικής οικογένειας κατά την τελευταία πενήτηκονταετία.*

Ερωτήσεις - Συζήτηση

16.00 -16.30: Συμπεράσματα - Λήξη Συνεδρίου

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Γαβριήλ Άγγελος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Δημητρίου Λουκία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Frederick
Καλαβά-Μυλωνά Νίνα, Δρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Καλούρη Ράνυ, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ
Κανδυλάκη Αγάπη, Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Κασσωτάκης Μιχάλης, Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών
Κατσαμά Ειρήνη, Επίκουρος Καθηγήτρια Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Κατσαμπούρη Φωτεινή, Δρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Κατσανέβας Θεόδωρος, Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς
Κουλούρης Νικόλαος, Επίκουρος Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Μαρμαρινός Γιάννης, Ομ. Καθηγητής ΕΚΠΑ
Μιχαλοπούλου Μαρία, Αντιπρύτανης Έρευνας & Διά Βίου Εκπαίδευσης Δημοκριτείου Παν/μίου Θράκης
Μπότου Αναστασία, Δρ Ψυχολογίας ΕΚΠΑ
Μπρούζος Ανδρέας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Ιωαννίνων
Μυλωνάκου-Κεκέ Ηρώ, Καθηγήτρια ΕΚΠΑ
Παμουκτσόγλου Αναστασία, Δρ Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης
Πουλόπουλος Χαράλαμπος, Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης
Ραχιώτης Γεώργιος, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
Σαμούλης Παναγιώτης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Καθηγήτρια ΕΚΠΑ
Τσέργας Νικόλαος, Επίκουρος Καθηγητής Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ - ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ

Βακάλογλου Ζωγραφιά
Γώγου Ματίνα
Ερωτοκρίτου Κούλλα
Θεολογής Βαγγέλης
Κατσαούνη Σταυρούλα
Κουλούρη Λήδα
Μαρσέλλος Πέτρος

Μιντζά Σοφία
Παπαβασιλείου Ιωάννα
Σπηλιώτης Αθανάσιος
Τσιλιμπώκου Αγάθη
Τσίμας Κωνσταντίνος
Χατζηνεοφύτου Έλλη
Χατζηνεοφύτου Ρωξάνη

Σχεδιασμός αφίσας: Αναστασία-Θεοφάνω Αντωνοπούλου

ΠΑΡΟΡΑΜΑΤΑ -ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΣΑΒΒΑΤΟ 1 Φεβρουαρίου 2020

Στην Α΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ, 9.30 - 11.00: Κοινωνικές αλλαγές και συμβουλευτικές παρεμβάσεις, Προεδρείο: Νίνα Μυλωνά-Καλαβά, Αναστασία Μπότου, *δεν θα παρουσιαστούν* για ειδικούς λόγους οι εισηγήσεις:

Γλυκερία Π. Ρέππα: *Ενσυνειδητότητα και ευημερία: χρήση καινοτόμων τεχνικών για την αποτελεσματική άσκηση του ρόλου του συμβούλου*

Λουκία Δημητρίου. Εμμανουήλ Σηφάκης. Μάρκος Κανκαλιάς. Στυλιανή Ονησίλου: *Η επίδραση της εργασίας και του εργασιακού άγχους «εν καιρώ αλλαγών και κρίσης» στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση/απόδοση εργαζομένων φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*

Στη θέση τους θα παρουσιαστεί η εισήγηση: Βασούλα Γιωργαλλίδου. PhDc Πανεπιστήμιο Frederick Λουκία Δημητρίου. Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick *Διερεύνηση των προφίλ λήψης επαγγελματικής απόφασης ανάμεσα στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά το πρώτο τους εγχείρημα για λήψη επαγγελματικής απόφασης και ο ρόλος του συμβούλου*

Στην Β΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ, 9.30 - 11.00: Αλλαγές στον εργασιακό τομέα και τεχνολογική εξέλιξη Προεδρείο: Θεόδωρος Κατσανέβας. Νίκος Δρόσος, *δεν θα παρουσιαστούν* για ειδικούς λόγους οι εισηγήσεις:

Αναστασία Αθανασούλα – Ρέππα. Δρ. Μαριάντρη Κάζη. Δρ. Γλυκερία Π. Ρέππα. Δρ. Ζαχαρούλα Καραβά. *Οι αλλαγές στον εργασιακό τομέα και η αναγκαιότητα της επιχειρηματικής εκπαίδευσης και καινοτομίας*

Χρήστος Ταουσάνης. *Αναδυόμενες επαγγελματικές εξειδικεύσεις & τομείς στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών εξελίξεων της 4ης βιομηχανικής επανάστασης*

Στη θέση τους θα παρουσιαστεί η εισήγηση: Μαρία Βλαχάδη. Λέκτορας Τμ. Πολιτικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας Θεολόγος Σμυρναίος. Οικονομολόγος – Εκπαιδευτικός – Υπεύθυνος Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο Κ.Ε.Σ.Υ Πειραιά *Δραματικές εκπαιδευτικές αλλαγές στο θεσμό «Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό» της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιτακτική ανάγκη αυτονομίας & ανάπτυξης του θεσμού. Η περίπτωση του Κ.Ε.Σ.Υ. (Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) από την Γ΄ Παράλληλη Συνεδρίαση*

Στην Γ΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ, 14.30 - 16.00, Προεδρείο: **Αναστασία Παμουκτσόγλου**. **Κωνσταντίνος Μακρόπουλος** δεν θα παρουσιαστεί η εισήγηση **Μαρία Βλαχάδη**. Λέκτορας Τμ. Πολιτικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας **Θεολόγος Σμυρναίος**. Οικονομολόγος – Εκπαιδευτικός – Υπεύθυνος Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο Κ.Ε.Σ.Υ Πειραιά *Δραματικές εκπαιδευτικές αλλαγές στο θεσμό «Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό» της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιτακτική ανάγκη αυτονομίας & ανάπτυξης του θεσμού. Η περίπτωση του Κ.Ε.Σ.Υ. (Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) και θα παρουσιαστεί στην Β΄ Παράλληλη συνεδρία και η εισήγηση Βασούλα Γιωργαλίδου*. PhDc Πανεπιστήμιο Frederick **Λουκία Δημητρίου**. Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Frederick *Διερεύνηση των προφίλ λήψης επαγγελματικής απόφασης ανάμεσα στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά το πρώτο τους εγχείρημα για λήψη επαγγελματικής απόφασης και ο ρόλος του συμβούλου*

Ο εισηγητής κος Ευάγγελος Παπακίτσος είναι μέλος ΕΔΙΠ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και όχι μέλος ΔΕΠ όπως εκ παραδρομής γράφτηκε

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑΣ

Στρογγυλό τραπέζι με θέμα: Αυτογνωσία, ανεξαρτησία και συμβουλευτική

1. *Κατερίνα Μάτσα*
Η ψυχιατρικοποίηση της Συμβουλευτικής στη σύγχρονη κοινωνία 25
2. *Χαράλαμπος Πουλόπουλος*
Η μοναξιά και η συντροφικότητα στη συμβουλευτική σχέση 30
3. *Αννα Τσιμπουκλή*
Δυσλειτουργικές παραδοχές και όρια της συμβουλευτικής
στην εκπαίδευση ενηλίκων 40

Α' ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Κοινωνικές αλλαγές και συμβουλευτικές παρεμβάσεις

1. *Κωνσταντίνος Καρακιοζής, Ευάγγελος Παπακίτσος*
Υπερεκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ευρώπη και την Ελλάδα 47
2. *Δρ. Λουκία Δημητρίου, Εμμανουήλ Σηφάκης, Μάρκος Κανκαλιάς, Στυλιανή Ονησίλου*
Η επίδραση της εργασίας και του εργασιακού άγχους «εν καιρώ αλλαγών
και κρίσης» στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση/απόδοση εργαζομένων
φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης» 56

Β' ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Αλλαγές στον εργασιακό τομέα και τεχνολογική εξέλιξη

1. *Λουκία Δημητρίου, Ελλάδα Σωτήροβα, Άννα Γκάβοβα*
Οι επιπτώσεις της ανεργίας στον άνθρωπο και την κοινωνία:
Μια πρώτη ανίχνευση των τάσεων στον Κυπριακό και στον Ελλαδικό χώρο 68
1. *Θεόδωρος Κατσάνεβας*
Η επιβεβαίωση των προβλέψεων για τις προοπτικές των επαγγελματιών
πριν από δύο δεκαετίες και η σημασία τους για τον επαγγελματικό
προσανατολισμό 79

2. *Όλγα Παπαδοπούλου*
 Παρόν και Μέλλον της εργασίας στα πλαίσια της αυτοματοποιημένης
 οικονομίας και της ψηφιακής τεχνολογίας 101

Γ΄ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Αφιέρωμα στην Κατερίνα Μαριδάκη - Κασσωτάκη

1. *Ράνη Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη*
 Μιλώντας για την Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη 112
2. *Αγγελική Κυβέλου, Γιώργος Τσίτσας*
 Κέντρο Συμβουλευτικής Φοιτητών «Αικατερίνη Μαριδάκη-Κασσωτάκη»:
 18 χρόνια προσκλήσεις και προκλήσεις 123

Γ΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Εκπαιδευτικές αλλαγές και προκλήσεις

1. *Βασούλα Γιωργαλλίδου, Λουκία Δημητρίου*
 Διερεύνηση των προφίλ λήψης επαγγελματικής απόφασης ανάμεσα
 στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά το πρώτο
 εγχείρημα τους για λήψη απόφασης σταδιοδρομίας 125
2. *Σταύρος Σταύρου, Λουκία Δημητρίου*
 Σχολικός σύμβουλος, εκπαιδευτικοί και παιδιά με χρόνιες ασθένειες:
 Προς μια πιο ποιοτική και δίκαιη εκπαίδευση 136
3. *Δημήτρης Χατζηχαράλαμπος, Κούλλα Ερωτοκρίτου*
 Η επίδραση της ψυχικής υγείας στην αυτοεκτίμηση και στην ποιότητα ζωής
 των φοιτητών στην Κύπρο. ο ρόλος των συμβουλευτικών κέντρων
 στην τριτοβάθμια εκπαίδευση 147
4. *Θεολόγος Σμυρναίος, Μαρία Βλαχάδη*
 Εκπαιδευτικές αλλαγές στον θεσμό «Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό
 Προσανατολισμό» της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. η περίπτωση του Κ.Ε.Σ.Υ.
 (Κέντρο εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) 156
5. *Μαρία Ευαγγελίου, Κων/να Θανασοπούλου, Καλλιόπη Κύτρου*
 Ο διευθυντής του σχολείου ως σύμβουλος σε συγκρουσιακές κατάστασεις. 163

Δ΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Ο ρόλος του συμβούλου σήμερα: αναγκαίος και ελκυστικός

1. *Δρ Δημήτρης Χατζηχαράλαμπος*
Η επίδραση της δομής και της λειτουργίας της σύγχρονης οικογένειας
στο γονεϊκό ρόλο και στην ανάπτυξη του παιδιού. Συμβουλευτική γονέων 174
2. *Κωνσταντίνος Καρακιοζής, Ευάγγελος Παπακίτσος*
Προκλήσεις και προβληματισμοί για τον επαγγελματικό ρόλο
του κοινωνικού λειτουργού σήμερα 189
3. *Ιωάννης Σ. Παντελίδης*
Η επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στην πρόκληση συμπτωμάτων
εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς Δ.Ε. στην Περιφέρεια Αττικής 198
4. *Ιωάννα Μπισιώτη*
Η εξέλιξη της ελληνικής οικογένειας κατά την τελευταία
πεντηκονταετία 208

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ-ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ Αυτογνωσία, ανεξαρτησία και συμβουλευτική

Κατερίνα Μάτσα*

Η ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Οι βαθιές αλλαγές που έχει επιφέρει η κρίση στη ζωή μας έχουν βάλει τη σφραγίδα της αβεβαιότητας και της αστάθειας στην καθημερινότητα όλων, της έχουν προσδώσει το χαρακτήρα της ρευστότητας. Ζούμε μια ρευστή ζωή, μέσα σε μια μοντέρνα, ρευστή κοινωνία, κατά την έκφραση του Z. Bauman.¹ Η ρευστότητα της ζωής και η ρευστότητα της κοινωνίας τροφοδοτούν και ενδυναμώνουν η μια την άλλη. Στους ανθρώπους κυριαρχεί το αίσθημα της δυσφορίας, του φόβου, της ανασφάλειας και του θυμού. Σε κάποιες περιπτώσεις αυτό μπορεί να γίνει το υφάδι ποικίλων ψυχοπαθολογικών καταστάσεων.

Μέσα σε συνθήκες διάρρηξης του κοινωνικού δεσμού, ο *homo economicus* ζει μια ζωή με στερήσεις, χωρίς δεσμούς με την κοινότητα, χωρίς συλλογικότητα, αποξενωμένος από τους άλλους και από τον εαυτό του. Δίνει μια ωραία εικόνα ο R. Musil στο μυθιστόρημά του «Ο

άνθρωπος χωρίς ιδιότητες»: «Κάποτε οι άνθρωποι έμοιαζαν με στάχνα στον κάμπο. Ίσως τους τράνταζε πιο βίαια ο Θεός, το χαλάζι, η πυρκαγιά, η πανούκλα και ο πόλεμος, αλλά τραντάζονταν όλοι μαζί, σαν κοινότητα ή σαν έθνος». Σήμερα, λέει ο A. Ehrenberg², οι κραδασμοί εξατομικεύονται. Προέρχονται από τα μέσα, από ένα μοναχικό υποκείμενο, φοβισμένο, ανασφαλές, χωρίς προοπτικές για το μέλλον, χωρίς ελπίδα. Τη θέση της συλλογικότητας μέσα στην κοινότητα έχει πάρει η ατομικότητα, η αναδίπλωση στον εαυτό, η «κούραση να είσαι ο εαυτός σου».

Μέσα σε αυτούς τους όρους διαμορφώνεται η έννοια του εαυτού (*self*) και επιβάλλεται η υποταγή του νεωτερικού ατόμου στη νόρμα, στα θεσμισμένα κανονιστικά πρότυπα, ως απαραίτητο όρο ένταξης στον κοινωνικό ιστό.

Κάθε παρέκκλιση από αυτά τα πρότυπα εισάγει το άτομο στο χώρο του μη

* Η Κ.Μ. είναι ψυχίατρος, πρώην διευθύντρια της Μονάδας Απεξάρτησης 18 ΑΝΩ του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής (Ψ.Ν.Α.), συγγραφέας, εκδότρια του περιοδικού Τετράδια Ψυχιατρικής.

1. Z. Bauman *“La vie liquide”* ed. Pluriel, 2016.

2. A. Ehrenberg *«Η κούραση να είσαι ο εαυτός σου»* εκδ. 21ου.

κανονικού, του παθολογικού. Έτσι η έννοια της **ασθένειας** εισέρχεται, μέσω της επιστήμης, στον κοινωνικό χώρο και διαπερνά τις κοινωνικές σχέσεις.

Από την ανάλυση του Φουκώ για τη **βιοεξουσία** γνωρίζουμε ότι η διαχείριση της ζωής από τη βιοεξουσία περιλαμβάνει συνολικές ρυθμίσεις παραμέτρων της ανθρώπινης ύπαρξης, με στόχο της αποτελεσματικής αντιμετώπισης παθολογικών καταστάσεων που δημιουργούν κινδύνους για τη ζωή του. Αυτές οι ρυθμίσεις βελτιώνουν ή και επιμηκύνουν τη ζωή, αυξάνοντας, για παράδειγμα, το προσδόκιμο επιβίωσης στην εποχή μας, εξασφαλίζουν, όμως, παράλληλα τον **έλεγχο** του πληθυσμού από το σύστημα και τους μηχανισμούς του. Ο έλεγχος αφορά **όλες τις παραμέτρους** της ανθρώπινης ύπαρξης. Πως επιτυγχάνεται; Μέσα από την θέσμιση του κανονικού και του μη κανονικού, του φυσιολογικού και του παθολογικού, του κοινωνικά αποδεκτού και του παρεκκλίνοντος και τις διαδικασίες διαμόρφωσης του γούστου, των προτιμήσεων, της νοοτροπίας του μέσου ανθρώπου, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην απειλεί το σύστημα και την κυρίαρχη ιδεολογία του ατομικισμού.

Η έννοια της νόσου λοιπόν αποκτά κεντρικό ρόλο στη λειτουργία της κοινωνίας της νεωτερικότητας και στην κουλτούρα της. Η νόσος, κατά τη Νατάσα Κατσογιάννη³, γίνεται: 1) **αντικείμενο επιστημονικής έρευνας** 2) **αντικείμενο πολιτικής διαχείρισης**. Για παράδειγ-

μα, ο ορισμός της εξάρτησης ως νόσου γίνεται ο άξονας διαμόρφωσης της επίσημης πολιτικής για τα ναρκωτικά, που προβάλλει τα υποκατάστατα ως φάρμακα για τη θεραπεία αυτής της νόσου, και 3) **αντικείμενο οικονομικής εκμετάλλευσης** από πανίσχυρα συμφέροντα στο χώρο του φαρμάκου, διαπλεκόμενα με την ιατρική και την πολιτική εξουσία.

Η **νοσοκεντρική κοινωνία**, με τη συνδρομή της ιατρικής εξουσίας, δημιουργεί το φαινόμενο της **ιατρικοποίησης**.

Η ιατρικοποίηση της ανθρώπινης ύπαρξης και της ψυχικής οδύνης είναι, κατά τον Roland Gori⁴, μια κοινωνική κατασκευή, που ανήκει στη δομή της σύγχρονης κουλτούρας και της δυσφορίας που γεννά ο δυτικός πολιτισμός.

Η ιατρικοποίηση της ζωής, κατά τον M. Benasayag⁵, μετατρέπει τα πάντα σε ζητήματα στατιστικής, κινδύνων, κερδών, κόστους, ποσοστών και πιθανοτήτων, που καθορίζουν τη διάγνωση και τη θεραπεία. Με αυτόν, όμως, τον τρόπο γίνεται αδύνατη η κατανόηση του φαινομένου της ζωής και της πολυπλοκότητας του κοινωνικού - υποκειμένου. Η αναγωγή, τελικά, των εκδηλώσεων της ζωής σε «δεδομένα» (data) και «πληροφορίες» οδηγεί στην απεδαφικοποίηση (déterritorialisation) της ίδιας της ζωής και στην απάλειψη της παραμέτρου της πολυπλοκότητας και της **μοναδικότητας** κάθε ξεχωριστού υποκειμένου.

Ο Φουκώ⁶ αναφέρεται στην «απεριόριστη ιατρικοποίηση» και τονίζει ότι «η

3. Νατάσα Κατσογιάννη «Ασθένεια, υποκείμενο και κοινωνία» στο «Υγεία, ασθένεια και κοινωνικός δεσμός» επιμ. Ν. Παπαχριστόπουλος, εκδ. Opportuna, 2009, σ. 475-499.

4. Roland Gori, Marie José del Volgo "La santé totalitaire" ed. Denoël, 2005, σ. 25.

5. M. Benasayag "Clinique du mal-être" ed. La Decouverte, 2015.

ανάπτυξη της Ιατρικής, η γενικότερη αναγωγή της συμπεριφοράς, των στάσεων, των λόγων, των επιθυμιών κλπ σε ιατρικά πρότυπα πραγματοποιείται στο σημείο τομής δύο ετερογενών στρωμάτων, της πειθαρχίας και της κυριαρχίας.

Με αυτόν τον τρόπο, η Ιατρική επιστήμη αποκτά **πολιτικό ρόλο** και συμβάλει, μαζί με τη φαρμακοβιομηχανία, στην διαμόρφωση μιας **βιοπολιτικής** στρατηγικής για ολόκληρο τον πληθυσμό.

Για παράδειγμα, εκατομμύρια παιδιά στα σχολεία των ΗΠΑ, που διαγνώθηκαν ότι πάσχουν από τη «Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας (ADHD - ΔΕΠΥ), παίρνουν ως φάρμακο την ριταλίνη, μια αμφεταμίνη που ανήκει επίσημα στη λίστα των απαγορευμένων ναρκωτικών, χωρίς κανείς απ' τους αρμόδιους να ενδιαφέρεται για την πιθανότητα να αναπτύξουν πολλά απ' αυτά τα παιδιά μεγαλώνοντας εξάρτηση από ουσίες.

Η διαπλοκή λοιπόν της Ιατρικής Εξουσίας με την πολιτική εξουσία και την απληστία της φαρμακοβιομηχανίας ευθύνεται για μεγάλα εγκλήματα κατά της ανθρωπότητας. Αρκεί να θυμηθούμε τα ιατρικά πειράματα των ναζί στα στρατόπεδα συγκέντρωσης και εξόντωσης του Χίτλερ.

Η πρόοδος της Ιατρικής και των νευροεπιστημών μαζί με την Ψυχανάλυση και τις κοινωνικές επιστήμες συνέβαλαν στην επέκταση του ιατρικού μοντέλου σε βιο - ψυχο - κοινωνικό μοντέλο. Με

βάση αυτό ένας κλάδος της Ιατρικής, η Ψυχιατρική αναλαμβάνει την εφαρμογή της ιατρικοποίησης στο δικό της πεδίο και στο πεδίο της Ψυχολογίας, ως ψυχιατρικοποίηση και ψυχολογικοποίηση κοινωνικών φαινομένων και συμπεριφορών. Το φαινόμενο έχει οδηγήσει πέραν των άλλων και στην κατά γεωμετρική πρόοδο αύξηση των διαγνώσεων ψυχικής διαταραχής. Είναι χαρακτηριστικό ότι το **Εγχειρίδιο Κατάταξης Ψυχικών Διαταραχών (DSM)**, με βάση το οποίο λειτουργεί η επίσημη Ψυχιατρική, το 1952, ως DSM 1, περιείχε **128** διαγνωστικές κατηγορίες, ενώ το 2013, ως DSM V περιείχε **541**!

«Στο χώρο της ψυχικής υγείας ο σκοπός είναι, μεταξύ των άλλων, η **κατασκευή** διαταραχών, που είναι μετρήσιμες, ποσοτικοποιήσιμες και κατάλληλες ως αντικείμενο έρευνας (βιοχημικής, μοριακής, γενετικής) με στόχο την παραγωγή φαρμακευτικών σκευασμάτων, αλλά και τροποποιητικών παρεμβάσεων στο γενετικό υλικό», λέει ο ψυχίατρος Θ. Μεγαλοοικονόμου⁷. Και προσθέτει: «για να μπορέσουν να πουλήσουν οι φαρμακοβιομηχανίες πρέπει τα γενικά ανθρώπινα προβλήματα να επαναδιατυπωθούν ως νόσοι».

Φυσικά, δεν μπορεί κανείς να αγνοήσει το γεγονός ότι στην περίοδο της χρεοκοπίας της χώρας αυξήθηκαν τα ποσοστά ψυχικών διαταραχών.

Σε έρευνα του Δ. Πλουμπιδή⁸ για την περίοδο 2010-2011 βρέθηκε ότι το

6. M. Foucault "Dets et Ecrits" II, 1976-88 ed. Gallimard, σ. 375.

7. Θ. Μεγαλοοικονόμου «Ρωγμές, ρήγματα και αντιστάσεις στην κυρίαρχη ψυχιατρική», εκδ.

8. Δ. Πλουμπιδής «Από τη θλίψη στην κατάθλιψη ως αντικείμενο της Ψυχιατρικής» Σύναψις, τχ 41, τ. 12 Απρίλιος - Μάιος - Ιούνιος 2016, σ. 6-8.

14% του πληθυσμού παρουσίαζε κάποιας μορφής ψυχική διαταραχή. Είναι γνωστό, άλλωστε, ότι σε όλες τις χώρες του κόσμου, απ' όπου πέρασε το ΔΝΤ, υπήρξε μια σημαντική επιδείνωση όλων των δεικτών υγείας και ψυχικής υγείας και σημαντική αύξηση της θνησιμότητας στα χαμηλά κοινωνικά στρώματα, καθώς και αύξηση των αυτοκτονιών.

Όμως, όλες αυτές οι επιστημονικές διαπιστώσεις γίνονται μέσα σε ένα κλίμα, όπου το φαινόμενο της ψυχιατρικοποίησης αναπτύσσεται παράλληλα με αυτές και μάλιστα τροφοδοτούμενη απ τα πορίσματά τους τα οποία επικαλείται για να αναγάγει σε ψυχική διαταραχή κάθε εκδήλωση δυσφορίας, θλίψης, ψυχολογικής έντασης, οργής, που γεννιέται μέσα στην κρίση, κάθε κατάστασης άγχους για το αύριο, που φαντάζει απειλητικό, κάθε μορφής απελπισία για την καταστροφή των όρων της ζωής, τη φτωχοποίηση, τις στερήσεις, τις διαψεύσεις.

Η ψυχιατρικοποίηση επεκτείνεται και στο πεδίο της Συμβουλευτικής, όταν οι σύμβουλοι ψυχικής υγείας συνηθίζουν να εξαντλούν το ρόλο τους στην αναζήτηση ψυχιατρικών συμπτωμάτων στην αφήγηση του ανθρώπου που απευθύνεται στις υπηρεσίες της και την εύκολη και γρήγορη παραπομπή σε ψυχίατρο – για να συνταγογραφήσει. Αντίθετα, όπως αναλύει ο Ανδρέας Γιαννακούλας στη συμβουλευτική συνάντηση. «Απαιτείται να ορίσουμε τη φύση της **σχέσης** μας με τον ασθενή είτε στο πλαίσιο της μεταβίβασης είτε στο πλαίσιο των διαπροσωπικών σχέσεων, να εξετάσουμε τόσο την

ποιότητα της σχέσης με αυτόν (ακόμα κι αν είναι περιοδική και προσωρινή), όσο και την ικανότητα ανάδειξης του counselling ως μιας σημαντικής εμπειρίας».⁹

Το πόσο σημαντική θα είναι αυτή η εμπειρία εξαρτάται από το **κίνητρο** του ασθενούς και την **διαθεσιμότητα** του συμβούλου. Γιατί αυτό που ο συγκεκριμένος άνθρωπος αναζητά είναι μια **ανθρώπινη σχέση** γιατί δεν αντέχει τη μοναξιά του, γιατί δεν τα καταφέρνει μόνος του.

Αναζητά επικοινωνία μέσα από μια σχέση εμπιστοσύνης, με σεβασμό στη μοναδικότητα του προσώπου (όχι της περίπτωσης ή του περιστατικού), μια σχέση που οικοδομείται με όρους ισότητας, σε κόντρα με τις τάσεις κατάχρησης της εξουσίας που δίνει ο ρόλος.

Αναζητά μια σχέση που μπορεί να ανοίξει νέους δρόμους στη σκέψη του και να τον κάνει ικανό να δει τα πράγματα από μια άλλη σκοπιά, να διευρύνει τους ορίζοντές του, να αναζητήσει και να βρει το θετικό μέσα στο αρνητικό.

Αναζητά μια σχέση που μπορεί να οικοδομηθεί μέσα σε ένα πλαίσιο με όρια και αρχές, ένα πλαίσιο που δημιουργεί ένα ψυχολογικά ασφαλές περιβάλλον, όπου αισθάνεται ότι μπορεί να βρει αποδοχή και κατανόηση, όπου ο λόγος του μπορεί να ακουστεί από το συνομιλητή του, μια σχέση που θα τον κάνει να αισθανθεί ότι δεν είναι μόνος με τα προβλήματά του και ότι αξίζει να προσπαθήσει να βγει από την παθητικότητα που τον καθηλώνει, ότι αξίζει να προσπαθήσει να αλλάξει ο

9. Ανδρέας Γιαννακούλας, Santa Fizzalotti-Selvaggi, «*Το ψυχοδυναμικό counselling*» εκδ. Καστανιώτη, 2007, σελ. 101.

ίδιος τους όρους της ζωής του, να στραφεί προς συλλογικές δραστηριότητες, να θέσει μελλοντικούς στόχους που θα τον στρέψουν προς τους άλλους και θα τον κάνουν να αναζητήσει δρόμους κοινωνικής αλληλεγγύης και συλλογικής δράσης.

Μ' άλλα λόγια αυτό που χρειάζεται είναι να **επανανοηματοδοτήσει** τη ζωή του. Προϋπόθεση για να **φτάσει ως εδώ είναι να μπορεί ο σύμβουλος να του εμπνεύσει την ψυχολογία της αντίστασης** σε ό,τι τον ισοπεδώνει, ό,τι

καταστρέφει το ανθρώπινο μέσα στον άνθρωπο. Μόνον έτσι μπορούν να δημιουργηθούν οι όροι της μετουσίωσης της **κοινωνικής οδύνης σε** ανατρεπτική, σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο, **δράση**.

Αυτή είναι η **πολιτική διάσταση** της Συμβουλευτικής, που πρέπει να αναδειχθεί στους ζοφερούς καιρούς μας, ενάντια στον ιατροκεντρισμό, την ψυχιατρικοποίηση, τον ατομικισμό και την παραιτήση. Μόνον έτσι μπορούμε, όπως έλεγε ο Αϊνστάιν, «να κάνουμε τη ζωή μας αξιοβίωτη».

*Χαράλαμπος Πουλόπουλος**

Η ΜΟΝΑΞΙΑ ΚΑΙ Η ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ

Η δημιουργία δεσμού και η θεραπευτική σχέση

Η ποιότητα της σχέσης μεταξύ του θεραπευτή/συμβούλου και του θεραπευόμενου/συμβουλευόμενου αποτελεί σύμφωνα με τις περισσότερες μελέτες ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες για την επιτυχή έκβαση της συμβουλευτικής διεργασίας, ανεξάρτητα από το θεωρητικό μοντέλο προσέγγισης που ακολουθεί κάθε σύμβουλος/θεραπευτής. Συγκεκριμένα, η θετική αντίληψη του συμβουλευόμενου/θεραπευόμενου για την ποιότητα της σχέσης είναι ο ισχυρότερος προγνωστικός παράγοντας παραμονής στη θεραπεία αλλά και αποτελεσματικότητας της θεραπείας, ενώ αντίθετα η αρνητική ή ανεπαρκής σχέση συνδέεται με την πρόωγη εγκατάλειψή της.

Στις περισσότερες μορφές συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας η θεραπευτική συμμαχία, ή αλλιώς η δημιουργία δεσμού μεταξύ θεραπευτή και θεραπευόμενου ή συμβούλου και συμβουλευόμενου, που επί της ουσίας σηματοδοτεί την ικανότητα ανάπτυξης μιας καλής θεραπευτικής σχέσης, θεωρείται βασικό εργαλείο για την επίτευξη της θετικής αλλαγής και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος

της εκπαίδευσης των ειδικών ψυχικής υγείας και συμβουλευτικής.

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης είναι αναμενόμενο να αναδειχθούν μια σειρά ζητημάτων και δυσκολιών, τα οποία φέρνουν στην επιφάνεια έντονα συναισθήματα που χρειάζεται και τα δύο μέρη να τα επεξεργαστούν. Ο σύμβουλος όπως και ο συμβουλευόμενος φέρουν μαζί τους τα προσωπικά τους βιώματα, τις εμπειρίες, τις μνήμες, τις στάσεις και τις αντιλήψεις τους, αλλά και τις αναφορές και τις επιρροές τους από άλλα σημαντικά, σημαντικά για αυτούς πρόσωπα τα οποία, ακόμη και αν δεν συμμετέχουν με φυσική παρουσία στις συνεδρίες, είναι «παρόντα» σε αυτές και επηρεάζουν την αλληλεπίδραση. Ο Halbwachs (2013) ορίζοντας την ατομική μνήμη αναφέρει: *«Στην πραγματικότητα δεν είμαστε ποτέ μόνοι. Δεν χρειάζεται οι άλλοι να είναι παρόντες, να διακρίνονται ως προς τη φυσική τους υπόσταση από εμάς, διότι φέρουμε πάντοτε εντός μας ένα πλήθος ξεχωριστών ανθρώπων»* (σελ. 48), ενώ ο Yalom (1980) αναγνωρίζει και προβληματίζεται για τον αριθμό των ατόμων που επηρεάζουν τη διαδικασία μιας ψυχοθεραπευτικής

*Ο Χ.Π. είναι Καθηγητής Κοινωνικής Εργασίας, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

διαδικασίας, χωρίς να είναι παρόντα με φυσική παρουσία.

Η κυρίαρχη ωστόσο αντίληψη αναφορικά με τη στάση που υιοθετεί ένας σύμβουλος υποστηρίζει την ουδετερότητα και την αντικειμενικότητά του, θεωρώντας ότι ο σύμβουλος μπορεί να λειτουργεί κάτω από οποιαδήποτε συνθήκη ως η «λευκή οθόνη» ή ο «καθρέφτης» των συναισθημάτων του συμβουλευόμενου. Παρότι η αντίληψη αυτή έχει αμφισβητηθεί, συνεχίζει να αποτελεί κυρίαρχη επιστημολογική παραδοχή η οποία συνεχώς αναπαράγεται. Έτσι, όμως, αγνοείται η σημασία της κατανόησης και της επεξεργασίας των μεταβιβάσεων και των αντιμεταβιβάσεων, που όταν γίνεται τη σωστή στιγμή με ειλικρίνεια και από τις δύο πλευρές, αναμένεται ότι θα ενισχύσει τη θεραπευτική σχέση και ότι, παρά τους αρχικούς φόβους, θα φέρει τελικά καλύτερα αποτελέσματα. Γιατί, όταν επικεντρωνόμαστε στην έννοια της συμβουλευτικής σχέσης είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τα συναισθήματα που σχεδόν αναπόφευκτα προκαλούν οι συμβουλευόμενοι στους συμβούλους, αλλά και τα συναισθήματα και τις επιρροές που ασκούν οι σύμβουλοι στους συμβουλευόμενους. Έχει συνεπώς σημασία να αναγνωρίζουμε όσα διακινούνται ανάμεσα σε δύο ή περισσότερους ανθρώπους, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο αυτά επηρεάζουν την έκβαση της συμβουλευτικής σχέσης.

Είναι απαραίτητο ο ίδιος ο σύμβουλος να κατανοήσει την ανθρώπινη πλευρά της υπόστασής του προκειμένου να είναι σε θέση να επιτρέψει τη δημιουργία μιας ισότιμης σχέσης με τον συμβουλευόμενο. Ορισμένοι σύμβουλοι ενδέχεται να

διστάζουν να εκφράσουν τα συναισθήματά τους στη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης και να καλύπτονται πίσω από το προσώπείο του ειδικού. Ωστόσο, όσο πιο εκπαιδευμένος και έμπειρος είναι ένας σύμβουλος τόσο λιγότερο φοβάται να εκτεθεί, χωρίς να ανατρέψει τη συμβουλευτική σχέση. Μέσα από τη δική του έκθεση δίνει αφενός τη δυνατότητα στον συμβουλευόμενο να εκτεθεί και αυτός με τη σειρά του και αφετέρου καλλιεργεί το έδαφος στο οποίο μπορεί σταδιακά να χτιστεί μια όσο το δυνατόν πιο ισότιμη σχέση, παρότι οι μεταβιβάσεις, σύμφωνα με τη ψυχοδυναμική προσέγγιση, είναι δύσκολο να καταλυθούν. Ωστόσο, η εις βάθος κατανόηση εκ μέρους του συμβούλου ότι αποτελεί και ο ίδιος ένα ανθρώπινο ον το οποίο μπορεί να έχει βιώσει και να μοιράζεται πολλές από τις ανησυχίες του συμβουλευόμενου, θα επιτρέψει τη δημιουργία μίας ισότιμης σχέσης, απαραίτητης για την αυτονομία του συμβουλευόμενου.

Στο πλαίσιο αυτό ο Guntrip (1971) υποστήριζε την ιδιαίτερη αξία του αληθινού προσώπου του συμβούλου που λειτουργεί ως όλον και δεν ερμηνεύει απλά στο πλαίσιο του ρόλου του τις ανάγκες και τις επιθυμίες του συμβουλευόμενου. Μόνο μέσα από αυτή την ιδιότητα του συμβούλου θεωρούσε ότι θα μπορούσε ο συμβουλευόμενος να κατακτήσει την αυτονομία. Είναι γεγονός ότι στη θεραπεία η μοναξιά, ο φόβος, ο θυμός, ο πόνος και η λύπη είναι συναισθήματα που μεταβιβάζονται στην προσπάθεια επικοινωνίας με ένα ή περισσότερα πρόσωπα, καθώς αναζητείται η σταθερότητα σε έναν χαοτικό κόσμο. Το κεντρικότερο από αυτά τα ζητήματα, και ενδεχομένως

δυσκολότερο στην προσέγγισή του, είναι η μοναξιά.

Η μοναξιά του ανθρώπου που αναζητά στήριξη στην τέχνη

Η έννοια της μοναξιάς δεν αποτελεί αντικείμενο μόνο της Ψυχολογίας, της Κοινωνικής Εργασίας και της Συμβουλευτικής αλλά βίωμα πολλών ανθρώπων. Έτσι, η μοναξιά έχει αποτελέσει κεντρικό θέμα σε αρκετά λογοτεχνικά έργα, ποιητικές συλλογές, στο θέατρο, στον κινηματογράφο και στις εικαστικές τέχνες. Καθίσταται σαφές ότι η μοναξιά διαφέρει από τη μοναχικότητα που, σύμφωνα με τη Frieda Fromm-Reichmann, μπορεί να είναι δημιουργική και εποικοδομητική. Η μοναξιά αντιθέτως οδηγεί σε αποδόμηση και αποσύνθεση, σχετίζεται με ψυχωτικές καταστάσεις ή/και οδηγεί τελικά σε αυτές (1959, στα ελληνικά 2019, σελ. 16).

Η πρόσφατη ταινία «Joker» σε σκηνοθεσία του Todd Phillips, η οποία διαπραγματεύεται ακριβώς το θέμα της μοναξιάς που φαίνεται να κυριαρχεί στην σύγχρονη αμερικάνικη κοινωνία, προκάλεσε πλήθος συζητήσεων και διαφορετικών αντιδράσεων, ενδεχομένως επειδή το θέμα αυτό διακινεί βαθύτερα συναισθήματα και ανασύρει ατομικούς και συλλογικούς φόβους. Η ταινία θέτει στο επίκεντρο την έννοια και τις επιπτώσεις της κοινωνικής απομόνωσης και των κοινωνικών αδιεξόδων, τόσο των ανθρώπων που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση όσο και αυτών που καλούνται να τους υποστηρίξουν. Ο πρωταγωνιστής της ταινίας ενσαρκώνει όλους όσοι βιώ-

νουν τις κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις ενός σκληρού οικονομικού και πολιτικού μοντέλου, το οποίο οδηγεί αρκετούς ανθρώπους και ιδιαίτερα όσους αντιμετωπίζουν ψυχικά, σωματικά, ή κοινωνικά προβλήματα στην κακοποίηση και εν τέλει στην κοινωνική απομόνωση. Η ταινία συνδυάζει πολιτικά, ψυχολογικά και κοινωνικά στοιχεία, προκειμένου να αναδείξει ζητήματα που αφορούν την μοναξιά, την καταπίεση, την ψυχική διαταραχή, την αβεβαιότητα, την αδικία και την συγκάλυψη του αληθινού προσώπου από έναν «ψευδή εαυτό», ο οποίος προσπαθεί να επιβιώσει σε ένα εχθρικό περιβάλλον.

Η ταινία, παρά τη κριτική που έχει δεχθεί για τις κινηματογραφικές της ευκολίες και απλουστεύσεις, τους εύκολους συμβολισμούς και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που αναπαράγει για τους ψυχικά ασθενείς, καταφέρνει να αναδείξει το ψέμα και την υποκρισία, τη διαφθορά, τον ρατσισμό, την καταπίεση και την αναλγησία που ασκούνται σε ανθρώπους οι οποίοι βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας, εστιάζοντας κυρίως στη βαθειά μοναξιά και στα αδιέξοδα που βιώνει ο Joker. Το γέλιο του Joker αξιοποιείται από τον σκηνοθέτη ως μία έκφραση οδύνης και σπαραγμού για τα αρνητικά βιώματα του πρωταγωνιστή. Το «γέλιο» που προσομοιάζει με «κλάμα» ή «κρυαγή αγωνίας» εμφανίζεται όποτε ο πρωταγωνιστής νιώθει να τον κυριεύουν αρνητικά συναισθήματα. Στο αδιέξοδο της μοναξιάς του ο «Joker» απευθύνεται κάθε εβδομάδα σε μία σύμβουλο-κοινωνική λειτουργό για βοήθεια. Φαίνεται όμως ότι και εκείνη βιώνει αντίστοιχα τη δική της μοναξιά και προσπαθεί απλώς

τυπικά να διεκπεραιώσει τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις απέναντι στον συμβουλευόμενό της, χωρίς ουσιαστικά να καταφέρει να επικοινωνήσει μαζί του. Έτσι, όταν η σύμβουλος τον ρωτάει «...βοηθάει να έχεις κάποιον να μιλήσεις;», ο συμβουλευόμενος απαντά «... ποτέ δεν ακούς, απλώς κάνεις τις ίδιες ερωτήσεις κάθε εβδομάδα».

Η ταινία αναδεικνύει με εύληπτο τρόπο το ζήτημα της μοναξιάς στη σύγχρονη εποχή. Ωστόσο το θέμα δεν είναι σύγχρονο. Απασχολεί διαχρονικά την ανθρωπίνη ύπαρξη και για αυτό έχουν γραφεί εξαιρετικά ποιήματα που προσπαθούν να το αναδείξουν. Θα σταθώ σε δύο ποιήματα που έχουν τον τίτλο «Μοναξιά». Το πρώτο το έγραψε, η πρόσφατα χαμένη ποιήτρια Κατερίνα Αγγελάκη-Ρουκ, σε ηλικία 17 ετών. Παρά το νεαρό της ηλικίας της ποιήτριας, καθώς το ποίημα ήταν και η πρώτη της συγγραφική απόπειρα, αποτυπώνει την έννοια της μοναξιάς μέσα σε τρεις στίχους με τον πιο γλαφυρό τρόπο:

*«Αν σκύψεις στους συνανθρώπους
σου
μες στα αδιάφορα μάτια τους
θα 'ναι γραμμένη
απελπιστική, ολοκληρωτική
η μοναξιά σου».*

Το δεύτερο ποίημα, που έχει γράψει η Κατερίνα Γώγου, πραγματεύεται ευθέως το βάρος και την απειλή της μοναξιάς:

*«Η μοναξιά
Η μοναξιά μας λέω. Για τη δική
μας λέω
είναι τσεκούρι στα χέρια μας
που πάνω από τα κεφάλια σας
γυρίζει γυρίζει γυρίζει γυρίζει»*

Οι δύο ποιήτριες σε λίγους μόνο στίχους κατάφεραν να περιγράψουν βιώματα και συναισθήματα οικουμενικά και να ανασύρουν βαθύτερους φόβους και προβληματισμούς που μοιράζονται όλοι ανεξαιρέτως ακόμη και όταν θεωρούνται ειδικοί στο χώρο της ψυχικής υγείας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διάσημη Γαλλίδα ψυχαναλύτρια, Φρανσουάζ Ντολτό, που όντας το 1975 αντιμέτωπη με τη μοναξιά του συντρόφου της απέναντι στον επερχόμενο του θάνατο αλλά και με τη δική της μοναξιά για την επικείμενη απώλεια, γράφει ένα κείμενο σε ύφος προσωπικού ημερολογίου μέσα από το οποίο αναδεικνύει τις διαφορετικές όψεις της μοναξιάς στην σύγχρονη κοινωνία.

*«Ποιος θα πει τη μοναξιά αντών που
βρίσκονται μαζί στη δουλειά κάθε μέρα,
στις πόλεις όπου, άγνωστοι στους
διπλανούς τους, κρατούν ανείπωτο τον
κρυφό πόνο που νιώθουν στο σπίτι τους,
τη μοναξιά του πλούσιου, εκείνου που
έχει και συνεχώς τον φθονούν, τη μοναξιά
του πένητα που ντρέπεται επειδή επιθυμεί
και δεν έχει τίποτα να προσφέρει, τη
μοναξιά του παιδιού που το περνούν για
παιχνίδι, εκείνου που οι γονείς του δεν
επιθυμούν, δεν αγαπούν ή μισούν ο ένας
τον άλλο, τη μοναξιά του ανάπηρου, τη
μοναξιά του αρρώστου στην άνιση μάχη
με το σώμα του που τον προδίδει, τη
μοναξιά των ηλικιωμένων που κανείς πια
δεν τους έχει ανάγκη, τη μοναξιά όταν
ο άνθρωπος χάνει την πίστη στον εαυτό
του και σε όλους τους ανθρώπους, που
αφαιρεί ως και την ελπίδα, ως και το
καθαυτό το αίσθημα της μοναξιάς – το
διαψεύδει» (Φρανσουά Ντολτό, 2008,
σελ. 47).*

Ο Harry Stack Sullivan (1953) επίσης θεωρεί ότι η μοναξιά σχετίζεται με τις ανεκπλήρωτες επιθυμίες ενός ανθρώπου για την ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων οικειότητας, ενώ η Melanie Klein (2019) θεωρεί την εσωτερική μοναξιά ως το αποτέλεσμα *μίας πανταχού παρούσας λαχτάρας για εσωτερική κατάσταση τελειότητας* (σελ. 51).

Η αναζήτηση για αυτή τη διαπροσωπική και ανθρώπινη οικειότητα έχει καταγραφεί και στη μουσική όπου αρκετοί μελοποιημένοι στίχοι προσπαθούν να εκφράσουν τη μοναξιά και το αδιέξοδο των ανθρώπων. Δύο τραγούδια που εκφράζουν τη μοναξιά, το ένα από την πλευρά του συμβουλευόμενου και το άλλο από την πλευρά του συμβούλου, είναι το *Hey You*, που κυκλοφόρησε στο άλμπουμ των Pink Floyd, *The Wall*, και το δεύτερο το *The show must go on* των Queen. Το πρώτο τραγούδι του αγγλικού συγκροτήματος Pink Floyd κυκλοφόρησε το 1979 και συμπεριλήφθηκε στον διπλό τους δίσκο *The Wall*, που αργότερα γυρίστηκε και σε ταινία. Στο τραγούδι αυτό ο πρωταγωνιστής νιώθει εντελώς απομονωμένος. Στην προσπάθειά του να δημιουργήσει σχέση με την κοινωνία και τους άλλους, απευθύνεται σε οποιονδήποτε θεωρεί ότι μπορεί να βρίσκεται πίσω από έναν πραγματικό ή φανταστικό τοίχο που έχει υψωθεί ανάμεσά τους, ζητώντας του να τον νιώσει και να τον βοηθήσει. Η πρώτη στροφή αναφέρει: «*Ει εσύ, εκεί έξω στο κρύο που νιώθεις μοναξιά και γερνάς, μπορείς να με νιώσεις;*», ενώ η τελευταία στροφή είναι ταυτόχρονα μια κραυγή απελπισίας και μια πρόσκληση για συνύπαρξη που μπορεί να οδηγήσει σε λύτρωση:

«*Ει εσύ, μη μου λες πως δεν υπάρχει ελπίδα, μαζί θα τα καταφέρουμε, χώρια θα πέσουμε*». Ο πρωταγωνιστής παγιδευμένος στη μοναξιά του προσπαθεί να επανασυνδεθεί με την κοινωνία, με άλλους μοναχικούς ανθρώπους που ζουν στον κρύο κόσμο και γερνούν. Αναζητά βοήθεια και απευθύνεται σε εκείνους που στέκονται στους διαδρόμους δίχως χαμόγελα. Συγχρόνως τους ζητά να δουν την πραγματικότητα και να μην παραιτηθούν από τη μάχη της ζωής.

Οι στίχοι αυτοί παραπέμπουν στην υπαρξιακή μοναξιά του εξαρτημένου ατόμου που νιώθει ολομόναχος στον κόσμο, αφού θεωρεί ότι κανείς δεν τον έχει αγαπήσει αληθινά, κανείς δεν τον καταλαβαίνει και κανείς δεν μπορεί να τον βοηθήσει. Έτσι αισθάνεται ότι έχει χρησιμοποιηθεί και έχει χρησιμοποιήσει τους άλλους, αντιμετωπίζοντας τους ως μέσο την περίοδο της χρήσης για την εξασφάλιση της δόσης του. Θεωρεί ότι έχει καταστρέψει τη ζωή του και ενδεχομένως και των άλλων γύρω του, ζώντας μια ζωή δίχως νόημα. Ωστόσο, προσπαθεί να ξεπεράσει τον τοίχο της μοναξιάς του και να απελευθερωθεί από τα δεσμά της. Η μοναξιά όμως, όπως αναφέρει η Ντολντό (2008) «... γίνεται *θελκτική όταν αποτυγχάνει η επιθυμία, όταν κυριαρχεί η θλίψη ή η απογοήτευση από τη ματαιωμένη επικοινωνία με τον άλλον*» (σελ. 52). Η μοναξιά γίνεται επομένως μια παθολογική κατάσταση την οποία ο άνθρωπος χρειάζεται να ξεπεράσει πριν αυτή τον κατακλύσει και γίνει τελικά το καταφύγιό του που δεν του επιτρέπει πλέον το άνοιγμα προς τον έξω κόσμο. Η Φρανσουάζ Ντολντό (2008) αναφέρει ότι «*η μοναξιά που αισθάνεται το μικρό*

του ανθρώπου διεγείρει τη μνήμη του και τη συμβολική λειτουργία του, ώστε να πλάθει υποκατάστατες κηδεμονικές παρουσίες, να φαντάζεται τον άλλον παρόντα, να του μιλά σαν να ήταν εκεί, να μιμείται τις χειρονομίες του όταν είναι απών, να παίζει με τα χέρια του περιμένοντας την επιστροφή του, να ανακαλύπτει την εξουσία του στον περιβάλλοντα χώρο επινοώντας τρόπους για να τον αλλάξει, και να νιώθει ευχαρίστηση με όλες του τις αισθήσεις, ευχαρίστηση που δίνει στον εαυτό του και προσφέρει στους άλλους» (σελ. 73).

Παρότι το άνοιγμα προς τον έξω κόσμο είναι επίπονο και επώδυνο, είναι σημαντικό ο άνθρωπος που νιώθει μοναξιά να αναζητήσει συμπαράσταση στους άλλους ανθρώπους, που επίσης μπορεί να υποφέρουν και να βιώνουν μοναξιά. Έτσι θα μπορέσει να μοιραστεί τον πόνο του, να αναγνωρίσει τα κοινά του με τους άλλους ανθρώπους και να βρει την ηρεμία που επιζητά (Ντολντό, 2008).

Το δεύτερο τραγούδι με τίτλο *The show must go on* (Η παράσταση πρέπει να συνεχιστεί) των Queen έμελε να γίνει μεγάλη επιτυχία και είναι ιδιαίτερα γνωστό μέχρι σήμερα. Οι κεντρικοί στίχοι του τραγουδιού αναφέρουν «μέσα μου η καρδιά μου ραγίζει, το μακιγιάζ μου ίσως να χαλάει, αλλά το χαμόγελο μου ακόμα παραμένει. Ποτέ δεν εγκαταλείπω την παράσταση... πρέπει να βρω τη θέληση να συνεχίσω την παράσταση, η παράσταση πρέπει να συνεχιστεί...». Οι στίχοι εκφράζουν την ανάγκη για τη συνέχιση της ζωής αλλά και την αγωνία του βασικού τραγουδιστή, του συγκροτήματος Freddy Mercury, που ήδη

γνώριζε ότι δεν θα βρίσκεται για πολύ καιρό ακόμη στη ζωή. Η επιδείνωση της υγείας του, από τις επιπλοκές λόγω του ιού του HIV/AIDS, τον οδήγησε λίγους μήνες αργότερα στον θάνατο. Χρειάζονται μεγάλα ψυχικά αποθέματα για να συνεχίσει κάποιος να παραμένει σε επαφή με τους άλλους αλλά και με την ανάγκη του να εκφραστεί, να υποφέρει προσπαθώντας να ανταποκριθεί σε έναν ρόλο που δημιουργεί σχάση ανάμεσα στις απαιτήσεις του εσωτερικού και του εξωτερικού κόσμου.

Αυτό μπορεί να συμβαίνει και στους συμβούλους όταν οι ίδιοι βιώνουν βαθειά μοναξιά και καλούνται ταυτόχρονα να εξυπηρετήσουν άλλους που βιώνουν αντίστοιχα τη δική τους μοναξιά. Άλλωστε, κανείς δεν είναι απόλυτα προστατευμένος από το αίσθημα της μοναξιάς. Η μοναξιά μπορεί να εμφανίζεται ξαφνικά, απρόβλεπτα, όμως κάπου έχει τις ρίζες της. Αυτές μπορεί να αναζητηθούν σε τραυματικές ιστορίες προσώπων, οικογενειών, κοινοτήτων και κοινωνιών ή μπορεί και να έχουν μεταφερθεί ως τραυματικές εμπειρίες από άτομο σε άτομο, από γενιά σε γενιά, αναζητώντας τρόπους έκφρασης ενός βαθύτερου πόνου που εδράζεται στο παρελθόν και εκφράζεται στο παρόν μέσα από πράξεις συχνά δυσνόητες και ενίοτε καταστροφικές. Αναλύοντας την ψύχωση, οι Davoine & Gaudillere (2013), αναφέρουν ότι: «Μέσα από τα συμπτώματα τους, κάποιοι ασθενείς, αν και δεν γνώρισαν άμεσα τα τραύματα των μαχών, επιμένουν μεταξύ δύο πολέμων, να δίνουν μαρτυρία για τέτοιες καταρρεύσεις του χρόνου και των εγγυήσεων του λόγου, με βάση τη δική τους εμπειρία» (σελ. 30). Εξάλλου,

όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Laing (1975) η ψυχοθεραπεία προϋποθέτει μία ανοικτή σχέση που οικοδομείται πέρα από το παιχνίδι των συνειδητών και ασυνειδητών μεταβιβάσεων και αντιμεταβιβάσεων και των ψυχικών εμποδίων που ορθώνονται ανάμεσα στο θεραπευτή και στο θεραπευόμενο και που έχουν τις ρίζες τους στο παρελθόν.

Ο ρόλος και η μοναξιά του συμβούλου

Ο ρόλος του συμβούλου μπορεί να αποτελεί ένα καταφύγιο στα προσωπικά αδιέξοδα και στις παραγνωρισμένες ανάγκες και παραδοχές της παιδικής ηλικίας του ανθρώπου που τον επιλέγει. Βυθισμένος σε μια ψευδαίσθηση παντοδυναμίας, ο σύμβουλος ενδεχομένως θεωρεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί με ουδετερότητα και αντικειμενικότητα απέναντι στα προβλήματα των άλλων, έχοντας την πεποίθηση ότι αυτά δεν αγγίζουν τα δικά του εσωτερικά διλήμματα. Η κατασκευή αυτή είναι φανταστική, καθώς έχει τις ρίζες της στο δίπολο της παιδικής ανασφάλειας από τη μία πλευρά και της παιδικής παντοδυναμίας από την άλλη, και κινείται όπως το βαρίδι του εκκρεμούς, από τη μια άκρη στην άλλη έχοντας δυσκολία να ισορροπήσει.

Ο σύμβουλος μέσα από τον ρόλο του προσπαθεί να εκλογικεύσει, να ερμηνεύσει, να αναγνωρίσει τις ανάγκες του άλλου, προκειμένου να τον βοηθήσει να βρει λύση στο αδιέξοδο ή στο δίλημμα που βιώνει, ενώ την ίδια στιγμή, ασυνείδητα, παλεύει να αποφύγει την αποκάλυψη των δικών του

προβλημάτων. Η θέση του συμβούλου στην συμβουλευτική σχέση μάς επιτρέπει να ξεχάσουμε, έστω και πρόσκαιρα, τις δικές μας απώλειες και επιθυμίες, καθώς οι απώλειες και οι προσδοκίες των άλλων φαντάζουν πιο σημαντικές. Και ενδεχομένως είναι, ιδιαίτερα όταν οι συμβουλευόμενοι βιώνουν καταστάσεις ξένες, πρωτόγνωρες, εκτός ορίων. Η συμβουλευτική σχέση μπορεί επίσης να μετασχηματίζεται σε σχέση συνενοχής, μέσα από ένα ανομολόγητο δέσιμο που δημιουργείται ανάμεσα στους δύο, σύμβουλο και συμβουλευόμενο, επιτρέποντας στον σύμβουλο να συνεχίζει να καλλιεργεί την ψευδαίσθηση της κυριαρχίας και της παντοδυναμίας, επειδή σε μια δεδομένη στιγμή υποδύεται αυτόν τον ρόλο. Ο κίνδυνος που ενέχει αυτή η συμμαχία είναι η αποδοχή μιας άνισης σχέσης δύο κατά βάση ανασφαλών ανθρώπων, η οποία επικαλύπτεται και νομιμοποιείται με τον επαγγελματικό μανδύα της ειδικότητας.

Η αντιμετώπιση αυτού του κινδύνου προϋποθέτει ότι ο σύμβουλος έχει καταρχήν την πρόθεση να επεξεργαστεί και να αναγνωρίσει τη δική του μοναξιά και τον δικό του φόβο για τη σχέση, ώστε να μπορέσει στη συνέχεια να σταθεί δίπλα στο μοναχικό άτομο, χωρίς να φοβάται ότι θα παρασυρθεί ο ίδιος στη δίνη της θλίψης και της αβεβαιότητας. Η έλλειψη όμως αυτογνωσίας και η άρνηση της ευαλωτότητας, που αναπόφευκτα βιώνει ένα άτομο στον ρόλο του συμβούλου, μπορεί να οδηγήσει σε αντίθετα αποτελέσματα, όπως είναι οι πρακτικές αποπροσωποποίησης απέναντι στους συμβουλευόμενους αλλά και απέναντι στον ίδιο τον εαυτό.

Η Φρίντα Φρομ-Ράιχμαν (2019) στο κείμενο της «Μοναξιά» αναλύει τη δυσκολία των θεραπευόμενων να αποδεχθούν τη μοναξιά τους αλλά και την ανακούφιση που αισθάνονται όταν ο θεραπευτής αναλάβει την πρωτοβουλία να συζητήσει νηφάλια το θέμα, υπονοώντας ότι κατανοεί τη μοναξιά τους χωρίς ωστόσο να τους πιέζει να την εκφράσουν. Ο σύμβουλος, στην περίπτωση αυτή, είναι σημαντικό να καταφέρει να δημιουργήσει ένα περιβάλλον ασφάλειας και την «εμπειρία του εμείς», ώστε να μπορέσει να εκφραστεί ο θεραπευόμενος υπερβαίνοντας τους φόβους και το άγχος του. Όταν ο ίδιος ο σύμβουλος φοβάται τη μοναξιά ή αρνείται να αναγνωρίσει την ύπαρξή της, έχει μικρές πιθανότητες να βοηθήσει τον θεραπευόμενο, αφού δε θα μπορέσει να την αναδείξει και να την κατανοήσει. Ο άνθρωπος που νιώθει μοναξιά συχνά προκαλεί δυσαρέσκεια, φόβο και αναστάτωση στους άλλους που έρχονται σε επαφή μαζί του, οι οποίοι προσπαθούν συνειδητά ή ασυνείδητα να προστατευθούν από την «μεταδοτική μόλυνση» της μοναξιάς, υψώνοντας ακόμη ψηλότερα τον τοίχο της απομόνωσης. Ο κίνδυνος είναι ο σύμβουλος να ορθώσει και αυτός τον τοίχο της απομόνωσης ενδύοντας τον μανδύα του ειδικού που αποστασιοποιείται από τα προβλήματα και τις ανάγκες του συμβουλευόμενου. Είναι όμως έτσι δυνατόν να επιτευχθεί η όποια αλλαγή; Το κριτικό ερώτημα στη συμβουλευτική σχέση παραμένει. Πόση ελευθερία επιτρέπουμε στους συμβουλευόμενους, ώστε να εκφράσουν αυτά που νιώθουν; Πόση ελευθερία επιτρέπουμε στον εαυτό μας, ώστε να κατανοήσει αυτό που συμβαίνει;

Από τη μοναξιά στην αναζήτηση της συμβουλευτικής σχέσης

Στην αναλυτική ψυχοθεραπεία, η αδι-αφάνεια και η ουδετερότητα φαίνεται να αποτελούν κεντρικές έννοιες και απαραίτητες συνθήκες προκειμένου να επιτευχθεί η διαδικασία της μεταβίβασης μέσω της έκφρασης των ελεύθερων συνειρμών. Κάτω από αυτό το πρίσμα των μεταβιβάσεων και των αντιμεταβιβάσεων ερμηνεύονται σχεδόν όλα τα γεγονότα και οι καταστάσεις. Εξάλλου, ο Freud (1996) θεωρούσε ότι η μεταβίβαση αναπόφευκτα εμφανίζεται σε όλες τις ανθρώπινες σχέσεις και τις καθορίζει σε σημαντικό βαθμό. Στη διάρκεια της ψυχανάλυσης η μεταβίβαση αποκαλύπτεται και αποτελεί αντικείμενο ερμηνείας, με βασική προϋπόθεση την ουδετερότητα του αναλυτή. Η σχέση των δύο, συμβούλου και συμβουλευόμενου, επηρεάζεται από τις μεταβιβάσεις. Επηρεάζεται ωστόσο και από τις αντιμεταβιβάσεις, που εκφράζουν τις ανασφάλειες και τη δυσκολία του συμβούλου να επεξεργαστεί τα συναισθήματά του και κυρίως δεν του επιτρέπουν να καλλιεργήσει την ισοτιμία στη συμβουλευτική σχέση. Ο Freud (2010), όντας ενήμερος για την ισχύ των αντιμεταβιβάσεων, υποστήριξε ότι ο κάθε αναλυτής αδυνατεί να προχωρήσει πέρα από εκεί που του επιτρέπουν τα προσωπικά του συμπλέγματα και οι δικές του αντιστάσεις και συνεπώς θεωρούσε απολύτως απαραίτητη τη διαδικασία της αυτοανάλυσης για εκείνους που θα ήθελαν να εκπαιδευτούν και να παραμείνουν ψυχαναλυτές. Ωστόσο, η παραπάνω θέση διαφέρει πολύ από όσα αναφέρει ο Georges Devereux ότι

«...για να κερδίσει ένας πολίτης την εκτίμηση ενός άλλου, για να επιτύχει στην κοινωνία χρειάζεται να φέρεται ψυχρά, απρόσωπα και αντικειμενικά, να θεωρεί το “εγώ” μισητό και να αποφεύγει κάθε εκδήλωση συγκίνησης, να μη θαυμάζει τίποτα και να προσπαθήσει να έχει ως ιδανικό την ψυχραιμία του διπλωμάτη ή του επιτήδειου χαρτοπαίκτη ή ακόμη και εκείνη του γενικού διευθυντή που παρουσιάζει στον κόσμο ένα ανέκφραστο πρόσωπο...» (στο R. Jaccard, 1981, σελ. 72). Τίθεται επομένως το ερώτημα με ποιο τρόπο μπορεί να επηρεάζεται ο σύμβουλος στην πρακτική του από τις ευρύτερες κοινωνικές αντιλήψεις για τους επαγγελματικούς ρόλους.

Ένα άλλο ίσως βαθύτερο ερώτημα που θα έπρεπε να προβληματίζει έναν σύμβουλο είναι πώς διαχειρίζεται ο ίδιος τους αποχωρισμούς, τις απώλειες, τον φόβο και την όψη της μοναξιάς, τα συναισθήματα και τις φαντασιώσεις στη διάρκεια μιας συμβουλευτικής ή θεραπευτικής σχέσης που συνεχώς τον προκαλεί;

Ο Yalom (1980) θεωρεί ότι μόνο όταν τα άτομα, εν προκειμένω οι σύμβουλοι, αναγνωρίσουν τη δική τους αληθινή μοναξιά, θα μπορέσουν τελικά να πλησιάσουν τους άλλους και μέσω των διαπροσωπικών σχέσεων να αλλάξουν, καθώς η υπαρξιακή μοναξιά αποτελεί ένα αγεφύρωτο χάσμα ανάμεσα στο άτομο και σε οποιονδήποτε άλλο: «Εάν νοιώσουμε τρόπομ μπροστά στην άβυσσο της μοναξιάς, δε θα απλώσουμε το χέρι μας στους άλλους, αντίθετα, θα τους απωθήσουμε για να μην πνιγούμε οι ίδιοι στη θάλασσα της ύπαρξης μας» (σελ.363).

Ωστόσο, και άλλα κριτικά ερωτήματα

αναφορικά με τον ρόλο του συμβούλου παραμένουν αναπάντητα. Πώς μπορεί η αυθεντικότητα να αντικαταστήσει μια επίπλαστη ουδετερότητα που βασίζεται στην ιδέα της λευκής οθόνης και του ανώνυμου αναλυτή χωρίς αισθήσεις; Πώς μπορεί η θεραπευτική σχέση να γίνει μία πραγματική σχέση χωρίς να υπάρχει κίνδυνος να αντιστραφούν οι ρόλοι; Εξάλλου, η αποτυχία μιας σχέσης είναι συνήθως η αποτυχία επικοινωνίας δύο μοναχικών ανθρώπων. Η συμβουλευτική και η θεραπεία όμως προϋποθέτουν την ανάπτυξη μιας συμμαχίας βασισμένης στην εμπιστοσύνη, προκειμένου το άτομο να αφηγηθεί μια σημαντική ιστορία ζωής που επιτέλους θα ακουστεί και θα γίνει κατανοητή, καθώς, όπως αναφέρει ο Winnicott (2013), η ψυχοθεραπεία προϋποθέτει το παιχνίδι ανάμεσα στο θεραπευόμενο και στο θεραπευτή στο πλαίσιο ενός ασφαλούς περιβάλλοντος, όπου αυτό είναι δυνατόν να συμβεί. Όταν όμως ο θεραπευτής δεν έχει κατανοήσει τη δική του μοναξιά, πώς θα μπορέσει να βοηθήσει αυτόν που έχει βυθιστεί στη μοναξιά;

Θεραπεύω σημαίνει δημιουργώ ένα ασφαλές πλαίσιο μέσα στο οποίο είναι δυνατόν να εκφραστούν βασανιστικά συναισθήματα και κρυφές πλευρές του εαυτού, ώστε να υπάρχει χώρος να αναδειχθεί η ελπίδα για βελτίωση και αλλαγή. Θεραπεύω σημαίνει υπερασπίζομαι μαζί με τον θεραπευόμενο, το δικαίωμα του για χειραφέτηση και απελευθέρωση (Μάτσα, 2015) και τον υποστηρίζω στις μάχες απέναντι σε εσωτερικούς και εξωτερικούς «δαίμονες». Συνεπώς, η συμβουλευτική και η θεραπεία δεν αποτελούν παρά μια διεργασία κατανόησης

και χειραφέτησης, μια κινητήριος δύναμη ζωής, ωριμότητας και ενέργειας, που έχει στόχο να απελευθερώσει και τους δύο, σύμβουλο και συμβουλευόμενο,

θεραπευτή και θεραπευόμενο, και αυτό μπορεί να συμβεί μέσα από την καλλιέργεια μιας αληθινής και ισότιμης σχέσης εμπιστοσύνης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αγγελάκη-Ρουκ, Κ. (1956). Μοναξιά. Στο Κατερίνα Αγγελάκη Ρουκ. *Ποίηση 1963-2011*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτης.
- Γώγου, Κ. (2009). Η Μοναξιά. Στο Κατερίνα Γώγου. *Τρία Κλικ Αριστερά*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Davoine, D. & Gaudillere, J.M. (2013). *Ιστορία και Τραύμα*. (Επιμ. Γιάννης Γκιάστας) Αθήνα: Μέθεξις.
- Μάτσα, Κ. (2015). Θεραπευτική σχέση: Καταλύτης στη θεραπευτική διαδικασία της απεξάρτησης. Στο Χ. Καραμανωλάκη, Γ. Μιχόπουλος, Κ. Χαράλαμπάκη (Επιμ.). *Η θεραπευτική σχέση: Ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις από την ψυχαναλυτική, τη γνωσιακή και τη συστημική οπτική*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Ντολντό, Φ. (2008). *Για τη Μοναξιά*. (Επιμ. Ελισάβετ Κούκη). Αθήνα: Σμίλη.
- Freud, S. (2010). *Για τη δυναμική της μεταβίβασης*. Αθήνα: Εκδόσεις Πλέθρον.
- Freud, S. (1996). *Εισαγωγή στην ψυχανάλυση*. Αθήνα: Επίκουρος
- Fromm-Reichmann, F.R. (2019). Η μοναξιά. Στο Μ. Klein, D.W. Winnicott, F. Fromm-Reichman, C.R. Long, G.J. Carjiulo, J.R. Averill (Επιμ.). *Η μοναξιά ως πάθηση και ως ικανότητα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Guntrip, H. (1971). *Psychoanalytic theory, therapy and the self*. New York: Basic Books.
- Halbwachs, M. (2013). *Η συλλογική μνήμη*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Jaccard, P. (1981). *Η εξορία μέσα μας* (μετάφρ. Ιουλιέττα Ράλλη). Αθήνα: Εκδόσεις Χατζηνικολή
- Laing, P. (1975). *Ο διχασμένος εαυτός*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Klein, M. (2019). *Για την αίσθηση της μοναξιάς*. Στο Μ. Klein, D.W. Winnicott, F. Fromm-Reichman, C.R. Long, G.J. Carjiulo, J.R. Averill (Επιμ.). *Η μοναξιά ως πάθηση και ως ικανότητα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Sullivan, H.S. (1953). *Interpersonal Theory of Psychiatry*. NY: Norton & Company.
- Yalom, I. (1980). *Existential Psychotherapy*. NY: Basic Books.
- Winnicott, D. (2013). *Διαδικασίες ωρίμανσης και διευκολυντικό περιβάλλον* (μετφρ. Θανάσης Χατζόπουλος). Αθήνα: Εκδόσεις Επέκεινα.

*Άννα Τσιμπουκλή**

ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Η διασαφήνιση των ορίων ανάμεσα στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη συμβουλευτική είναι ένα πεδίο το οποίο συζητάτε χωρίς ωστόσο να έχει διερευνηθεί επαρκώς. Διερευνάται η σχέση ανάμεσα στα δυο πεδία με βάση τη θεωρία μετασχηματισμών, τον ορισμό της ενηλικιότητας και τη διερεύνηση των δυσλειτουργικών ψυχικών παραδοχών. Δίνεται ο ορισμός της ενηλικιότητας και της ωριμότητας με βάση τη θεωρία μετασχηματισμών και την κατάρρευση των ψευδαισθήσεων της παιδικής ηλικίας. Διερευνώνται τα επτά στάδια προς την ενηλικιότητα καθώς και οι επιπτώσεις των δυσλειτουργικών παραδοχών. Συζητούνται τα όρια ανάμεσα στην συμβουλευτική και στην εκπαίδευση ενηλίκων με προτάσεις για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων.

Λέξεις-Κλειδιά: Δυσλειτουργικές παραδοχές, ψυχικές στρεβλώσεις, εκπαίδευση ενηλίκων, συμβουλευτική

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί έναν σύγχρονο εξελισσόμενο κλάδο που έχει συχνά ταυτιστεί με την κατάρτιση και τη διασύνδεση με την αγορά εργασίας. Ωστόσο, ένας από τους σημαντικότερους θεωρητικούς και εκφραστές του πεδίου, ο Jack Mezirow, παρότι οι μελέτες του αφορούσαν κυρίως την προσπάθεια επανασύνδεσης γυναικών με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, εστίασε περισσότερο στους ψυχικούς μηχανισμούς και στις δυσλειτουργικές παραδοχές που αποτελούν εμπόδια εκπαιδευτικής και κοινωνικής ένταξης. Περιγράφει δε τη διεργασία της μάθησης ως μία διεργασία μετασχηματισμού,

η οποία είναι αποτέλεσμα κρίσης, που βιώνει ένας ενήλικας όταν προσπαθεί να επιλύσει σύγχρονα διλήμματα με βάση παλαιές πρακτικές και παραδοχές. Στη διεργασία αυτή ο Mezirow (1978, 1990, 2000) υποστηρίζει ότι υπάρχουν δέκα στάδια δια μέσου των οποίων ο ενήλικας μπορεί να επιτύχει την αλλαγή. Σε αυτά τα στάδια έρχεται αντιμέτωπος με την ανάγκη να διερευνήσει συναισθήματα, να αξιολογήσει προηγούμενες δυσλειτουργικές παραδοχές και σταδιακά να αναπτύξει ένα νέο πλάνο δράσης, να δοκιμάσει νέους ρόλους και να οικοδομήσει σχέσεις εμπιστοσύνης απέναντι στον εαυτό και στους άλλους που θα του επιτρέψουν να οδηγηθεί σε μία νέα πορεία ζωής. Θεωρεί δε ότι ως

* Η Α.Τ. είναι Ψυχολόγος (PhD), Υπεύθυνη Τομέα Εκπαίδευσης ΚΕΘΕΑ, e-mail:anna@kethea.gr

ενήλικοι εκπαιδευόμενοι χρειάζεται να κατανοήσουμε «*πως είμαστε παγιδευμένοι στην προσωπική μας ιστορία και την ξαναζούμε*» (Mezirow, 1978: 101). Άρα στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων κεντρικός στόχος παραμένει η καλλιέργεια της αυτόνομης σκέψης μέσα από την ανάλυση ιστοριών ζωής, κρίσιμων συμβάντων, τήρησης ημερολογίου και ανοικτού κριτικού διαλόγου που επεξεργάζεται τις δυσλειτουργικές πεποιθήσεις και παραδοχές και οδηγεί στην αναζήτηση νέου νοήματος ζωής.

Η παραπάνω θεωρία ενδεχομένως έχει αρκετά κοινά με τις θεωρίες της συμβουλευτικής και ιδιαίτερα όσον αφορά στην επεξεργασία των στρεβλών ψυχικών παραδοχών που ανήκουν στο παρελθόν αλλά εξακολουθούν να επιδρούν στο παρόν και στην αναζήτηση αλλαγής και νοήματος ζωής. Αρκετοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η θεωρία μετασχηματισμών εντάσσεται στο φάσμα των ψυχολογικών θεωριών (Donlevy & Donlevy, 1998). Εξάλλου, η παραπάνω θεωρία δανείστηκε την έννοια των στρεβλών ψυχικών παραδοχών από τον ψυχίατρο φροϋδικής κατεύθυνσης Roger Gould (1978), δίνοντας της ιδιαίτερη βαρύτητα καθώς αντιμετώπισε τα κίνητρα των ενηλίκων για μάθηση κυρίως ως εσωτερικά και σχετιζόμενα με την ανάγκη για προσωπική αλλαγή και αυτό-καθορισμό. Η διερεύνηση της σχέσης του Gould και του Mezirow, ιδιαίτερα για την ερμηνεία που μοιράζονται στον τρόπο με τον οποίο οι ενήλικες ενδίδουν σε πρώιμες απαγορεύσεις (inhibition) της παιδικής ηλικίας, έχει απασχολήσει αρκετούς μελετητές (Broken, 2008· Illeris, 2014· Illeris, 2015).

Ο Gould (1978) ασχολήθηκε πρωτίτως με τις ψυχικές στρεβλώσεις, η ρίζα των οποίων βρίσκεται σε τραυματικές εμπειρίες της παιδικής ηλικίας (Illeris, 2009). Οι ψυχικές στρεβλώσεις καταλήγουν σε ψευδαισθήσεις (illusions) για τον εαυτό και τον κόσμο. Οι ψυχικές στρεβλώσεις προβάλλουν συνεχώς εμπόδια στη διεργασία της προσωπικής αλλαγής παρότι είναι καταπιεσμένες πέρα από την σφαίρα του συνειδητού. Οι λόγοι ωστόσο για τους οποίους ορισμένοι ενήλικες στην προσπάθεια αλλαγής, αναζητούν συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία και άλλοι εντάσσονται σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, δεν έχουν διερευνηθεί πλήρως παρότι θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι στην πρώτη περίπτωση η απόφαση είναι ενδεχομένως συνειδητή.

Η έννοια της αλλαγής και οι ψευδείς παραδοχές

Η έννοια της αλλαγής παραμένει κεντρική στην εκπαίδευση ενηλίκων, και ιδιαίτερα στην κύρια θεωρία που την εκφράζει, στη θεωρία μετασχηματισμών. Η όποια ατομική αλλαγή προϋποθέτει διερεύνηση των ψυχικών παραδοχών, οι οποίες διαχωρίζονται σε «κύριες ψευδείς παραδοχές» (major false assumptions) και σε «επιμέρους παραδοχές» (component assumptions) και με τις οποίες οι ενήλικες έρχονται συχνά αντιμέτωποι σε όλη σχεδόν τη διάρκεια της αναπτυξιακής τους πορείας από την εφηβεία έως την ωριμότητα (Gould, 1978). Η διεργασία διερεύνησης και μετασχηματισμού των δυσλειτουργικών παραδοχών δε

μπορεί παρά να είναι επίτονη, καθώς συνεχώς αναδεικνύονται δύο κεντρικά θέματα, η απώλεια και η αλλαγή, που χρήζουν συναισθηματικής επεξεργασίας, γιατί σε διαφορετική περίπτωση εγκλωβίζουν την αναπτυξιακή πορεία των ενηλίκων.

Η απώλεια και η αλλαγή σχετίζονται με το άγχος και το φόβο της ματαιώσης και της μετάβασης σε μία νέα «άγνωστη» κατάσταση. Η ενηλικιότητα, ορίζεται γύρω από τα δύο αυτά κεντρικά θέματα, ως αντικατάσταση της παιδικής ψευδαίσθησης της ασφάλειας με την ώριμη λήψη αποφάσεων (Gould, 1978) και στηρίζεται κατά παράδοξο τρόπο σε δύο αντίθετους πόλους. Στην ανάγκη ωριμότητας και προσαρμογής στην πραγματικότητα της ενήλικης ζωής και στην ανάγκη διατήρησης της ψευδαίσθησης της ασφάλειας. Διαφοροποιείται δε από την παιδική και εφηβική ηλικία με βάση ορισμένα όρια που επιτρέπουν στον ενήλικα να συγκρίνει τον εαυτό του όπως είναι σήμερα με το πώς ήταν ο/η ίδιος/α στο παρελθόν, αποφεύγοντας την σύγκριση με άλλα άτομα, όπως συχνά συμβαίνει στην παιδική και εφηβική ηλικία. Τα όρια συμβάλλουν ώστε να αναπτυχθεί η θετική αυτό-εικόνα. Ωστόσο οι δυσκολίες προσαρμογής σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εξωτερικό περιβάλλον, που χαρακτηρίζεται από καταστάσεις κρίσης, άγχους και προκλήσεων, μπορεί να παραμείνουν και ορισμένοι ενήλικες ενδέχεται να δυσκολεύονται να ανταποκριθούν, όταν το παρελθόν εξακολουθεί να επηρεάζει την συμπεριφορά τους στο παρόν καθώς οι ψευδείς παραδοχές και οι ψυχικές στρεβλώσεις εξακολουθούν να κυριαρχούν.

Οι ψευδείς παραδοχές της ασφάλειας, της ανταμοιβής των θυσιών, του ελέγχου, και της «συννομοσίας τηςθεραπείας μέσω της αγάπης» Gould (1978) συνοδεύονται από ματαιώσεις που βιώνουν οι ενήλικες όταν αισθάνονται ότι οι κόποι τους δεν βρίσκουν ηθική ή υλική ανταμοιβή ή/και λειτουργούν ανταγωνιστικά απέναντι στις προσπάθειες των ενηλίκων για αυτοδυναμία, ανεξαρτησία και προσωπική εξέλιξη, προκαλώντας αισθήματα άγχους και φόβου απέναντι σε οποιαδήποτε τάση αυτοδυναμίας θα μπορούσε εν δυνάμει να διαταράξει τα θεμέλια των σχέσεων.

Οι ψευδείς παραδοχές σε κάθε ηλικιακή φάση μπορεί να καταρριφθούν εάν το επιτρέψουν οι καταστάσεις ζωής, το υποστηρικτικό δίκτυο αλλά και η συμμετοχή σε αντίστοιχες εκπαιδευτικές δράσεις. Η κατάρρευση όμως των παραδοχών δεν συντελείται αυτόματα. Συνήθως προκύπτει όταν οι ενήλικες έρθουν αντιμέτωποι με καταστάσεις κρίσης, όπως είναι ένα διαζύγιο ή μία απώλεια. Ωστόσο, ορισμένοι ενήλικες μπορεί να σπαταλήσουν μία ολόκληρη ζωή προσπαθώντας να αντιμετωπίσουν τις ψυχικές στρεβλώσεις του παρελθόντος και άλλοι να μη κατορθώσουν να εισέλθουν στην κατάσταση της ενηλικιότητας, παραμένοντας καθηλωμένοι σε προηγούμενα αναπτυξιακά στάδια καθώς βιώνουν σύγχυση ανάμεσα στον ανεξέλεγκτο θυμό της παιδικής ηλικίας και στην πραγματικότητα της ενήλικης ζωής. Αποτέλεσμα αυτού είναι να αυτοπεριορίζονται και να στερούνται του δικαιώματος να ζήσουν όπως θα επιθυμούσαν βιώνοντας συνεχείς ματαιώσεις λόγω αποφυγής της αλλαγής.

Η ενηλικιότητα

Ο Gould (2008) υποστηρίζει ότι τα βήματα που δυνητικά οδηγούν στην ενηλικιότητα είναι συνολικά επτά. Το πρώτο αφορά τον εντοπισμό των δυσλειτουργικών παραδοχών και στην επεξεργασία των εσωτερικών εντάσεων και της αμφιθυμίας που βιώνουν συχνά οι ενήλικες στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων. Το δεύτερο βήμα χαρακτηρίζεται από την πρόθεση για δράση και αποσαφήνιση του σκοπού της δράσης και σχετίζεται με την αναγνώριση της ύπαρξης δύο διαφορετικών κόσμων, που μεταξύ τους συγκρούονται, δηλαδή την κατανόηση ότι υπάρχει σύγκρουση του κόσμου της παιδικής ηλικίας με αυτόν της ενήλικης ζωής. Η στροφή προς την κατανόηση και την αποδοχή των επιθυμιών της εσωτερικής ζωής κυριαρχείται από άγχος ή ακόμη και από αισθήματα αυτό-λύπης ή/και κατάθλιψης, συχνά όμως συνοδεύεται από μεγαλύτερη ανοχή για τα λάθη των άλλων και άρα και για τα λάθη του εαυτού.

Τρίτο βήμα προς την επίτευξη της ενηλικιότητας είναι η διαφοροποίηση των πραγματικών από τους φανταστικούς κινδύνους (καταστροφολογία) και άρα η αναγνώριση και αποδοχή των βιωμάτων της παιδικής ηλικίας στην πραγματική τους διάσταση. Η αποδοχή των αντικρουόμενων συναισθημάτων και βιωμάτων οδηγεί στο τέταρτο βήμα, δηλαδή στην αναγνώριση ότι οι καταστροφικές προβλέψεις αποτελούν αναμνήσεις του παρελθόντος και ενυπάρχουν στην προσπάθεια εκτίμησης και κατανόησης της τρέχουσας πραγματικότητας. Στο πέμπτο στάδιο, στόχος είναι να συνειδητοποιήσει σταδιακά ο ενήλικας ότι οι χαμένες

λειτουργίες μπορούν να ανακτηθούν. Στο έκτο στάδιο, στόχος είναι να κατανόησει ο ενήλικας τον τρόπο με τον οποίο ενισχύει τις αυτό-εκπληρούμενες προφητείες που με τη σειρά τους ενισχύουν την ψευδαισθήση της ανεπάρκειας. Η συναισθηματική επεξεργασία των ψυχικών στρεβλώσεων της παιδικής ηλικίας οδηγεί στο έβδομο βήμα, που αφορά στην παγίωση της νέας γνώσης, στη διαμόρφωση μίας νέας αντίληψης της πραγματικότητας και στην κατάκτηση της ενηλικιότητας.

Οι ενήλικες αναζητούν την αυθεντικότητα στις ανθρώπινες σχέσεις, όταν πλέον έχουν συνειδητοποιήσει τη δυνατότητα για αυτό-κατευθυνόμενη μάθηση και για διερεύνηση της εσωτερικής ζωής. Το στάδιο αυτό προσδιορίζεται συνήθως μετά την ηλικία των 50 ετών, όταν οι ενήλικες σταδιακά ανακαλύπτουν εσωτερικές δυνάμεις που ήταν κρυμμένες στο ασυνείδητο. Αναζητώντας βαθύτερο νόημα στη ζωή, ορισμένοι στρέφονται στον πνευματισμό, άλλοι στον εθελοντισμό και σε παρεμβάσεις που προάγουν το κοινό όφελος και άλλοι γίνονται πολίτες του κόσμου. Ωστόσο, ορισμένοι εξακολουθούν να παραμένουν καθηλωμένοι στο παρελθόν βιώνοντας ματαιώση. Παραμένουν δηλαδή αντιμέτωποι με τον κίνδυνο της καθήλωσης.

Ο φόβος της καθήλωσης

Σύμφωνα με τον Gould (1978), καθήλωση βιώνουν εκείνοι οι ενήλικες που είναι ιδιαίτερα εξαρτημένοι από άλλους, δίνουν έμφαση σε επιφανειακά ζητήματα της τρέχουσας πραγματικότητας,

είναι ιδιαίτερα αυστηροί με τον εαυτό τους και τους άλλους ή απογοητευμένοι και ματαιωμένοι από τις απαιτήσεις της πραγματικότητας. Η καθήλωση ενισχύεται από βιώματα που προκαλούν ψυχικό πόνο και από εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις και απαιτήσεις που εμποδίζουν την ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσης. Ο ψυχικός πόνος συνήθως δεν είναι συνειδητός. Έχει τις ρίζες του σε έναν υπέρμετρο θυμό (demonic anger) της παιδικής ηλικίας, που επανεμφανίζεται στη διάρκεια της ενήλικης ζωής με υπόγεια αλλά πολύ σαφή πλέον μορφή. Η αντιμετώπιση του θυμού προϋποθέτει εσωτερική αναζήτηση και κατανόηση της διαφοράς μεταξύ του άγχους που σχετίζεται με πραγματικές εξωτερικές πιέσεις και αυτού που έχει τη βάση του στους μύθους της παιδικής ηλικίας. Επίσης, απαιτεί επεξεργασία της λύπης για την απώλεια της αθωότητας, καθώς και της κατάθλιψης που συνοδεύει τη δυσκολία της απελευθέρωσης από το παρελθόν.

Στη διάρκεια αυτής της πάλης, η οποία συχνά καταλήγει να είναι πάλη αξιών, οι ενήλικες ασυνείδητα χρησιμοποιούν τους μύθους της παιδικής ηλικίας για να κατασκευάσουν έναν μηχανισμό άμυνας απέναντι στο άγχος και στις ενοχές, καθώς και για να απαλύνουν τις εσωτερικές τους απαγορεύσεις (internal prohibitions). Οι εσωτερικές απαγορεύσεις, δηλαδή οι απαγορεύσεις που έχει θέσει η οικογένεια κατά την παιδική ηλικία, είναι συχνά άκαμπτες και ορθώνουν εμπόδια και φόβους για

μία εν δυνάμει επερχόμενη καταστροφή.

Η επεξεργασία των εσωτερικών απαγορεύσεων μπορεί να οδηγήσει στην απελευθέρωση του ατόμου και άρα στο μετασχηματισμό των παραδοχών και αξιών της προηγούμενης γενιάς. Όσο μεγαλύτερες όμως είναι οι αυταπάτες (self-deceptions)¹ τόσο πιο δύσκολη καθίσταται η αντιμετώπισή τους και τόσο περισσότερο ενισχύεται ένας μηχανισμός αυτό-υποτίμησης, δηλαδή ένα συναίσθημα κατωτερότητας, που εμποδίζει την ανάπτυξη της ωριμότητας.

Η αυτό-υποτίμηση οδηγεί σε καθήλωση, που με τη σειρά της προκαλεί την αίσθηση ότι οι επιθυμίες για το μέλλον είναι ανέφικτες ή/και μπορεί να αποβούν καταστροφικές. Οι ενήλικες που βιώνουν καθήλωση σε συγκεκριμένα αναπτυξιακά στάδια χρειάζονται στήριξη. Μέσω συμβουλευτικής και θεραπείας μπορούν να αρχίσουν να διαφοροποιούν το άγχος (anxiety) που οφείλεται στα τραύματα της παιδικής ηλικίας από το άγχος (stress) που οφείλεται σε πραγματικές καταστάσεις της ενήλικης ζωής. Επίσης, έχουν τη δυνατότητα σε αυτά τα πλαίσια να επεξεργαστούν βαθύτερα συναισθήματα και σκέψεις που τους κρατούν καθηλωμένους και θέτουν εμπόδια στην ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσης.

Εκπαίδευση ενηλίκων και έκφραση συναισθημάτων

Η έκφραση των συναισθημάτων στη διάρ-

1. Αυταπάτη: Η παραμονή του ατόμου σε μία λανθασμένη αντίληψη για τον εαυτό του ή το περιβάλλον. Το άτομο που αυταπατάται είναι ανίκανο να αναγνωρίσει τα όριά του και επομένως να τα τηρεί-δεν μπορεί να επιδείξει αυτο-αποδοχή (Παπαδόπουλος, 1994).

κεια της εκπαιδευτικής διεργασίας γίνεται εμφανής μέσα από τους διαφορετικούς ρόλους που εκφράζονται στην ομάδα, στη διάρκεια των συγκρούσεων, στην κατασκευή «αποδιοπομπαίων τράγων», στους μηχανισμούς άμυνας όπως είναι απόσυρση, στην αμφισβήτηση των ρόλων και στη εν γένει δυσκολία δημιουργία ενός «διευκολυντικού περιβάλλοντος» απαραίτητου για την επίτευξη της γνώσης. Στο πλαίσιο αυτό οι εκπαιδευτές ενηλίκων καλούνται να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον μάθησης και αλλαγής με αξιοποίηση των εμπειριών και ταυτόχρονη επεξεργασία των δυσλειτουργικών παραδοχών.

Τα όρια ανάμεσα στη συμβουλευτική και την εκπαίδευση γίνονται συχνά δυσδιάκριτα. Ωστόσο είναι σαφή και σημαντικό να υπάρχουν. Ο Jack Mezirow υποστήριξε ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων μπορούν να παρέχουν συμβουλευτική στήριξη για θέματα που αφορούν στα προβλήματα που σχετίζονται με τις μεταβάσεις ζωής, αλλά δεν είναι αρμόδιοι να παρεμβαίνουν ψυχοθεραπευτικά και να χειρίζονται ζητήματα που απαιτούν βαθύτερες γνώσεις ψυχολογίας. Παρόμοια με τη δική του θέση εκφράζουν και άλλοι θεωρητικοί και ερευνητές (Kasl & Elias, 2000, Cranton, 2006, Kegan, 2000) καθώς οι κίνδυνοι για τους συμμετέχοντες είναι παρόντες. Ο Gould (1978, 1988) επίσης θεωρούσε ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων θα μπορούσαν να προσφέρουν συναισθηματική στήριξη στους ενήλικες στο πλαίσιο προγραμμάτων ψυχο-εκπαίδευσης για την αντιμετώπιση μεταβάσεων ζωής που προκαλούν άγχος, όπως μία συνταξιοδότηση, ένα διαζύγιο, η επιστροφή στην εργασία ή στην εκπαίδευση ή η αλλαγή εργασίας,

προσφέροντάς τους πληροφορίες, κάνοντας παραπομπές και συντονίζοντας σχετικές ομάδες συζήτησης.

Ωστόσο, η ανάγκη να παραμείνουν διακριτοί οι ρόλοι των εκπαιδευτών ενηλίκων και των συμβούλων είναι απαραίτητη, όπως και η διαφοροποίηση ανάμεσα στις ομάδες όπου γίνεται χρήση βιωματικών τεχνικών και στις εκπαιδευτικές ομάδες που έχουν σαφή γνωσιακό προσανατολισμό. Παρότι και στις δύο ομάδες η δυναμική των σχέσεων και οι διεργασίες που αναπτύσσονται έχουν αξία για την επίτευξη των στόχων, η διαφορά τους έγκειται στο βάθος και στο εύρος των συναισθημάτων που διακινούνται και στον τρόπο με τον οποίο αυτά γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από την κάθε ομάδα.

Σύνοψη

Η δυναμική των σχέσεων και οι διεργασίες που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων έχουν ιδιαίτερη σημασία για την επίτευξη του κεντρικού στόχου της θεωρίας μετασχηματισμών που δεν είναι άλλος από αυτόν της αλλαγής. Η ανάλυση των δυσλειτουργικών παραδοχών και πεποιθήσεων δε μπορεί παρά να ανασύρει στην επιφάνεια ατομικά και συλλογικά συναισθήματα που επηρεάζουν το κλίμα στην εκπαιδευτική ομάδα και αναλόγως διευκολύνουν ή δυσχεραίνουν την επίτευξη της αλλαγής. Η διαφορά ανάμεσα σε αυτό το πλαίσιο και στην συμβουλευτική σχέση έγκειται στο βάθος και στο εύρος των συναισθημάτων που διακινούνται σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο και στον τρόπο με τον οποίο αυτά γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας.

Η επεξεργασία των συναισθημάτων στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών ομάδων μπορεί να συμβεί με αποφυγή της εστίασης σε συγκεκριμένα πρόσωπα ή σε προσωπικά ζητήματα που μπορεί να οδηγήσουν στην αναβίωση ψυχικών τραυμάτων αφήνοντας το άτομο έκθετο στην ομάδα. Ωστόσο, και η συνθήκη αυτή

προϋποθέτει πως οι εκπαιδευτές έχουν ήδη σχετική εκπαίδευση στην ψυχολογία των ατόμων και των ομάδων και επίγνωση του ρόλου τους, του πλαισίου, του εκπαιδευτικού συμβολαίου με τους εκπαιδευόμενους και των ορίων που όλα τα παραπάνω θέτουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Broken, R., (2008). Adult Learning. In Neil J. Salkind and Kristin Rasmussen (Eds.) *Encyclopedia of Educational Psychology*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Cranton, P. (2016). Transformative Learning: A Narrative. *Learning, Design and Technology*, pp 1-14.
- Donlevy, James G.; Donlevy, Tia Rice, (1998). Approaching Adult Education Literature Using the Donlevy Template of Perspectives: A Focus on the Psychological Perspective. *International Journal of Instructional Media*, v25 n3 p219-27.
- Gould, Roger L (1978). *Transformations: Growth and change in adult life*. Oxford, England: Simon & Schuster.
- Gould, Roger L., (1988). Adulthood. In Kaplan, H. I., M.D. and Sadock, B. J., M.D. (Eds.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry, Vol.1, Fifth Edition*, (σελ. 55-63). Baltimore, MD: Williams & Wilkins.
- Illeris, K. (2014). Transformative learning and identity. Διαθέσιμο στο: <http://meridianuniversity.edu/images/tlc-proceedings.pdf> (Retrieved on 30/04/2014)
- Illeris, K., (2014). Transformative Learning. *Journal of Transformative Education*, 12 (2), 148-163.
- Kegan, R. (2000). What “form” transforms? A constructive-developmental approach to transformative learning. In J. Mezirow & Associates (Eds.), *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1981). A critical theory of Adult Learning and Education. *Adult Education*, 32 (1), 3-24.
- Mezirow, J. (1990). How Critical Reflection Triggers Transformative Learning. In J. Mezirow & Associates (Eds.), *Fostering Critical Reflection in Adulthood* (pp. 1-20). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). Learning to Think like an Adult. In J. Mezirow & Associates (Eds.), *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a theory in progress* (pp. 3-33). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2006). An overview on transformative learning. In P. Sutherland & F. Crowther (Eds.), *Lifelong Learning* (pp. 24-38). London and New York: Routledge.
- Παπαδόπουλος, Γ. [Papadopoulos, G.] (1994). *Λεξικό της Ψυχολογίας με τετραγλωσσία όρων*. [Dictionary of Psychology with quadrilingual terms]. Athens, Greece: Ν.Γ.Παπαδόπουλος [N.G. Papadopoulos].
- Taylor, E. W. (1998). *The Theory and Practice of Transformative Learning: A Critical Review*. Information Series No. 374. ERIC: ED 423 427. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED423422.pdf>

Α΄ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Κοινωνικές αλλαγές και συμβουλευτικές παρεμβάσεις

Κωνσταντίνος Καρακιάζης, Ευάγγελος Παπακίτσος***

ΥΠΕΡΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η διεύρυνση του ρόλου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει οδηγήσει σε κάποιες χώρες όπως η Ελλάδα σε αναντιστοιχία ανάμεσα στον αριθμό των πτυχιούχων και στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Το φαινόμενο αυτό χαρακτηρίζεται ως υπερεκπαίδευση (overeducation) στο βαθμό που το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει υψηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που απαιτούνται για τις προσφερόμενες θέσεις (κάθετη αναντιστοιχία προσόντων). Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα η αύξηση της προσφοράς θέσεων σε πανεπιστημιακές σχολές σχετίζεται μερικώς μόνο με την υπερεκπαίδευση. Άλλοι παράγοντες είναι: η σύνθεση της εκπαίδευσης, η ύπαρξη επαγγελματικών διεξόδων, η ανάγκη βελτίωσης της ετοιμότητας των μαθητών για εργασία, η διευκόλυνση των γυναικών να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και η ευελιξία στην αγορά εργασίας. Στις προτάσεις για τον περιορισμό του φαινομένου περιλαμβάνονται οι θεσμικές παρεμβάσεις για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ενίσχυση της πρακτικής άσκησης των φοιτητών και η προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Λέξεις-κλειδιά: Υπερεκπαίδευση, κάθετη αναντιστοιχία ποσόντων, αγορά εργασίας.

1. Εισαγωγή

Η μετάβαση από τη βιομηχανική κοινωνία στην εποχή της πληροφορίας είχε μεγάλες επιπτώσεις στα εκπαιδευτικά συστήματα με αποτέλεσμα να απαιτούνται ιδιαίτερες γνωστικές και αυτορρυθ-

μιστικές ικανότητες για να εκπληρώσει ένας εργαζόμενος πολύπλοκους επαγγελματικούς ρόλους και να διαχειριστεί τις απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής (Bandura, 1995). Με άλλα λόγια οι διαρθρωτικές αλλαγές που έχουν προκαλέσει οι σύγχρονες συνθήκες στην μεταβιο-

* Ο Κ.Κ. εργάζεται ως εκπαιδευτικός με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο Κ.Ε.Σ.Υ. Πειραιά, kkarakio@yahoo.com

** Ο Ε.Π. εργάστηκε ως Σύμβουλος Σταδιοδρομίας (2000-2019) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και σήμερα είναι μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής).

μηχανική κοινωνία και περιγράφονται με όρους όπως «παγκοσμιοποίηση», «εποχή της πληροφορίας» και «οικονομία της γνώσης» μεταβάλλουν σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο αποκτούμε, διαδίδουμε και μετασχηματίζουμε τη γνώση (Göransson & Brundenius, 2011). Σε αυτό το πλαίσιο διευρύνεται παγκόσμια ο ρόλος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με αύξηση του αριθμού των φοιτητών. Από την άλλη πλευρά σε κάποιες χώρες παρατηρείται αναντιστοιχία μεταξύ πτυχίων και αγοράς εργασίας, κυρίως σε χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ansell & Gingrich, 2017) αλλά ακόμα και στις ΗΠΑ (Vedder, Denhart, & Robe, 2013).

Οι McGuinness, Pouliakas και Redmond (2017) επιχειρούν να διακρίνουν εννοιολογικά τις διαφοροποιήσεις που υπάρχουν μεταξύ συναφών εννοιών και να τις συμπεριλάβουν σε μια ευρύτερη έννοια όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skill mismatch). Ειδικότερα, η αναντιστοιχία μεταξύ προσόντων και θέσεων εργασίας χαρακτηρίζεται ως υπερεκπαίδευση (overeducation) όταν το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει υψηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που απαιτούνται από τις προσφερόμενες θέσεις (κάθετη αναντιστοιχία προσόντων). Παράλληλα παρατηρείται και κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων (υπερκατάρτιση /overskilling), όταν το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει περισσότερες δεξιότητες από αυτές που ζητούνται στις προσφερόμενες θέσεις απασχόλησης. Τέλος, όταν τα προσόντα ή οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού ανήκουν σε διαφορετικό γνωστικό πεδίο από τις δεξιότητες ή τα προσόντα

που ζητούνται παρατηρείται οριζόντια αναντιστοιχία (horizontal mismatch) προσόντων ή δεξιοτήτων.

2. Η υπερεκπαίδευση στην Ευρώπη

Η υπερεκπαίδευση θεωρείται δεδομένο πως έχει ιδιαίτερο κόστος τόσο για τους εργαζόμενους αλλά και για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εν γένει (McGuinness, Bergin, & Whelan, 2018a).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι απόφοιτοι πανεπιστημιακών τμημάτων που σχετίζονται με τις υπηρεσίες, τις επιστήμες της φύσης και την γεωργία διαπιστώθηκε ότι παρουσιάζουν τον υψηλότερο κίνδυνο υπερεκπαίδευσης στους άνδρες (Boll, Rossen, & Wolf, 2018). Αντίθετα, οι άνδρες απόφοιτοι σε τομείς όπως η ΤΠΕ, η Υγεία / Πρόνοια, η Εκπαίδευση, ο Μηχανικός αλλά και οι Τέχνες / Ανθρωπιστικές Επιστήμες, είχαν σχετικά χαμηλότερο κίνδυνο. Επίσης, σε κλάδους όπως η Μηχανική, οι Τέχνες και οι Ανθρωπιστικές Επιστήμες, εκτιμάται πως οι γυναίκες απόφοιτοι βρίσκονται σε σημαντικά υψηλότερο κίνδυνο από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών για τα χαρακτηριστικά της υπερεκπαίδευσης στην Ευρώπη επισημαίνεται:

α) Η αύξηση της προσφοράς πτυχούχων πανεπιστημιακών σχολών (Davia, McGuinness, & O'Connell, 2017. Verhaest & van der Velden, 2012) σχετίζεται μερικώς με την υπερεκπαίδευση. Σε μεγάλο βαθμό παρατηρούνται διαφορές στα εκπαιδευτικά συστήματα και

στην ικανότητα των αγορών εργασίας να απορροφήσουν νέους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Boll et al., 2018). Παράλληλα, για την χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής και τον προσδιορισμό των θέσεων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η ζήτηση της αγοράς εργασίας για μεταπτυχιακές σπουδές. (McGuinness, Bergin, & Whelan, 2018b)

β) η ανάγκη βελτίωσης της ετοιμότητας των μαθητών για εργασία (McGuinness και Pouliakas 2017, McGuinness, Whelan και Bergin 2016) και εν γένει η βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου (McGuinness, Bergin, & Whelan, 2018b). Η επέκταση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μόνο μερικά μπορεί να δικαιολογήσει την υπερεκπαίδευση των νέων (McGuinness, Bergin, & Whelan, 2018b), δεν είναι απλά αποτέλεσμα μονοσήμαντο της αύξησης του αριθμού των εγγεγραμμένων στα πανεπιστήμια αλλά σχετίζεται με τον ανταγωνισμό και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (Davia, et al., 2017). Επίσης, η ποιότητα της πληροφόρησης που έχουν τα άτομα πριν δεχθούν μια θέση εργασίας είναι επίσης σημαντική, όπως και η μέθοδος αναζήτησης εργασίας που ακολουθούν (McGuinness και Pouliakas 2017, McGuinness et al., 2016).

γ) Η υπερεκπαίδευση των νέων διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τη σύνθεση της εκπαίδευσης και τείνει να είναι χαμηλότερη σε χώρες όπου παρέχονται περισσότερες επαγγελματικές διέξοδοι (McGuinness, et al., 2018b). Η υπερεκπαίδευση τείνει να είναι χαμηλότερη σε χώρες (κυρίως της Κεντρικής Ευρώπης) όπου υπάρχουν περισσότε-

ρες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές (McGuinness, et al., 2018a). Η απόκτηση επαγγελματικών και εργασιακών δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό καθοριστικό παράγοντα (McGuinness et al., 2016). Εν γένει η υπερεκπαίδευση είναι υψηλότερη στις χώρες της περιφέρειας όπου το εργατικό δυναμικό που έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνει τη ζήτηση και χαμηλότερη στις ανατολικοευρωπαϊκές χώρες (Davia, et al., 2017. McGuinness, et al., 2018a).

δ) εξηγείται από την σχέση προσφοράς ατόμων με εκπαίδευση, την κατανομή ειδικευμένων θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας και τις συνθήκες που υπάρχουν στην τομεακή σύνθεση της απασχόλησης (Davia, et al., 2017). Σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το επίπεδο της συνολικής ζήτησης εργασίας, τις διακυμάνσεις που παρατηρούνται στα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων και στο κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ (McGuinness, et al., 2018b). Η σύνθεση της ζήτησης εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την υπερεκπαίδευση. Συγκεκριμένα, παρατηρούνται χαμηλότερα ποσοστά υπερεκπαίδευσης σε τομείς που απαιτούν αυξημένες επαγγελματικές δεξιότητες π.χ. η κατασκευή στην Κεντρική Ευρώπη και οι πωλήσεις και η φιλοξενία σε περιφερειακές χώρες (McGuinness, et al., 2018a).

ε) είναι μικρότερη στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης όπου παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης. Αυτό το γεγονός υποδηλώνει το σημαντικό ρόλο των πολιτικών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση των γυναικών να παραμείνουν στην αγορά εργασίας

χωρίς να υποβαθμίζονται επαγγελματικά (McGuinness, et al., 2018a). Επίσης επισημαίνεται η επικράτηση συμπεριφορών που βασίζονται στην κουλτούρα και την παράδοση (Boll et al., 2018). Η γυναικεία υπεραπασχόληση θεωρείται εν μέρει συνέπεια των αποφάσεων των εργαζομένων, οι οποίες κάποιες φορές μπορεί να επιλέξουν να υποβαθμιστούν επαγγελματικά, προκειμένου να εξισορροπήσουν μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Davia, et al., 2017). Επίσης, η υπερεκαπίδευση και η ανεργία θεωρήθηκαν ως υποκατάσταση από τις εργαζόμενες γυναίκες κυρίως για την Ανατολική Ευρώπη. (McGuinness, et al., 2018a)

στ) Η βελτίωση της ποιότητας και της ευελιξίας των θέσεων εργασίας συμβάλλουν επίσης θετικά (McGuinness και Pouliakas 2017), τείνει να είναι χαμηλότερη όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό της μερικής απασχόλησης, γεγονός που υποδηλώνει ότι μπορεί να οφείλεται εν μέρει στην ευελιξία της αγοράς εργασίας (McGuinness, et al., 2018b). Εν γένει μπορεί να οφείλεται περισσότερο στην προώθηση ευέλικτων μορφών εργασίας (Davia, et al., 2017). Η ευελιξία στην αγορά εργασίας θεωρείται σημαντικός παράγοντας που μεσολαβεί στην υπερεκπαίδευση ιδιαίτερα για τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης (McGuinness, et al., 2018a). Γενικά, δεν παρατηρείται αυτόματη προσαρμογή της αγοράς εργασίας και του υπερεκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού στις αλλαγές που συμβαίνουν (Davia, et al., 2017) κάτι που υποδηλώνει ότι μπορεί να υπάρχει αστάθεια στην απασχόληση για παρατεταμένες περιόδους.

3. Ανεργία πτυχιούχων, υπερεκπαίδευση και αντιστοιχία πτυχίων με αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Ειδικότερα στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία το ποσοστό ανεργίας των νέων ηλικίας 25-29 ετών με πτυχίο πανεπιστημιακό και/ή ανώτερο (επίπεδα ISCED 5-8) είναι ιδιαίτερα υψηλό και πολλαπλάσιο σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης (Πίνακας 1). Συγκεκριμένα, η ανεργία των νέων πτυχιούχων 25-29 ετών (επίπεδα ISCED 5-8) στην Ελλάδα (Eurostat, 2019. Matsaganis, 2015) αυξάνεται από 15,4% το δεύτερο τρίμηνο του 2008 (6,2% στην Ευρωζώνη), σε 43,5% το 2013 (12,7% στην Ευρωζώνη) και μειώνεται σε 27,2% το 2018 (8,6% στην Ευρωζώνη) και σε 21,6% έναντι 7,5% (στην Ευρωζώνη) το δεύτερο τρίμηνο του 2019. Συγκριτικά, η ανεργία στην Ελλάδα των νέων πτυχιούχων ήταν 2,5 φορές μεγαλύτερη το 2008 (δεύτερο τρίμηνο) σε σχέση με την Ευρωζώνη, 3,4 φορές μεγαλύτερη το 2013, 3,2 φορές μεγαλύτερη το 2018 και 2,8 φορές μεγαλύτερη σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης το δεύτερο τρίμηνο του 2019.

Τα στοιχεία αυτά έχουν ακόμα μεγαλύτερη αξία εάν συγκριθούν με τα δεδομένα για τον συνολικό πληθυσμό. Παρατηρείται διαχρονικά υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στους νέους σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωζώνη. Παράλληλα, στην Ελλάδα η ανεργία των νέων πτυχιούχων (25-29 ετών, επίπεδα ISCED 5-8) παραμένει σχεδόν διπλάσια σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα οι νέοι πτυχιούχοι (25-29 ετών με

Πίνακας 1. Στοιχεία από Eurostat

ΕΤΟΣ	Q2 2008	Q3 2008	Q2 2013	Q3 2013	Q2 2018	Q3 2018	Q1 2019	Q2 2019
ΕΛΛΑΔΑ ISCED 5-8 (25-29)*	15,4%	15,9%	43,5%	43,2%	27,2%	27,8%	23,1%	21,6%
ΕΥΡΩΖΩΝΗ ISCED 5-8 (25-29)*	6,2%	7,3%	12,7%	13,0%	8,6%	8,8%	8,0%	7,5%
ΕΛΛΑΔΑ - ISCED 5-8 (20-64)**	6,2%	6,6%	20,3%	20,9%	14,1%	14,4%	12,7%	11,6%
ΕΥΡΩΖΩΝΗ - ISCED 5-8 (20-64)**	4,1%	4,3%	7,2%	7,5%	4,9%	5,2%	4,9%	4,5%
ΕΛΛΑΔΑ - ISCED ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ (25-29)*	12,7%	12,5%	44,1%	43,5%	27,0%	27,1%	28,3%	24,6%
ΕΥΡΩΖΩΝΗ - ISCED ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ (25-29)*	9,0%	9,3%	16,6%	16,3%	11,3%	10,8%	11,0%	10,1%
ΕΛΛΑΔΑ - ISCED ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ (20-64)**	7,2%	7,2%	27,1%	27,0%	19,0%	18,3%	19,2%	16,9%
ΕΥΡΩΖΩΝΗ - ISCED ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ (20-64)**	7,0%	6,9%	11,7%	11,3%	8,1%	7,6%	8,0%	7,3%

* Ποσοστό ανεργίας 25-29 ετών, ** Ποσοστό ανεργίας 20-64 ετών

επίπεδο εκπαίδευσης ISCED 5-8) είχαν 2,5 φορές μεγαλύτερη ανεργία (δεύτερο τρίμηνο 2008) σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού στην ίδια κατηγορία εκπαίδευσης, 2,1 φορές μεγαλύτερη ανεργία (δεύτερο τρίμηνο 2013) και 1,9 φορές μεγαλύτερη ανεργία (δεύτερο τρίμηνο 2018 και 2019). Τα αντίστοιχα στοιχεία για τις χώρες της Ευρωζώνης συνολικά είναι 1,5 φορές μεγαλύτερη ανεργία (δεύτερο τρίμηνο 2008) σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού στην ίδια κατηγορία εκπαίδευσης, 1,7 φορές μεγαλύτερη ανεργία το δεύτερο τρίμηνο του 2013 και 1,66 φορές μεγαλύτερη ανεργία το δεύτερο τρίμηνο 2019.

Συγκρίνοντας την ανεργία στις ηλικίες 25-29 ετών παρατηρούμε πως το 2008 η ανεργία των νέων με επίπεδο εκπαίδευσης ISCED 5-8 είναι μεγαλύτερη σε σχέση με τους συνομηλίκους τους ανεξαρτήτως ηλικίας. Τα επόμενα έτη υπάρχει μια ισορροπία και μόλις το 2019 οι νέοι με επίπεδο εκπαίδευσης ISCED 5-8 έχουν 13% μικρότερη ανεργία σε σχέση με τους συνομηλίκους τους. Στην Ευρωζώνη αντίθετα υπάρχει μια αντιστροφή, όπου διαχρονικά οι νέοι με επίπεδο εκπαίδευσης ISCED 5-8 έχουν το ένα δεύτερο ή και μικρότερο της ανεργίας των συνομηλίκων τους ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης.

Σήμερα (Σεπτέμβριο 2019) η ανεργία στην Ελλάδα συνολικά είναι 16,9% και 2,25 φορές μεγαλύτερη σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης (7,5%).

Επίσης, στην Ελλάδα (ΑΔΙΠ, 2019) εμφανίζεται το 2018 το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδα ISCED 5-8) ηλικίας 25-34 σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ (Ιταλία, 66%, Ελλάδα 68% και μ.ο. ΟΟΣΑ 84%) συνέπεια της μεγαλύτερης μείωσης απασχόλησης σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες την τελευταία δεκαετία (-12% σε σχέση με το 2007 όπου ήταν 80%).

Επίσης παρατηρείται το μεγαλύτερο ποσοστό στην ΕΕ αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας (Cedefop, 2018) όταν το 43.3% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στοιχεία 2016) εργάζονται σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (μέσος όρος ΕΕ: 26%). Η αναντιστοιχία αυτή επιβεβαιώνεται και μεταξύ των απόψεων των αποφοίτων πανεπιστημίων και των υπεύθυνων τμημάτων ανθρωπίνων πόρων σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας για δεξιότητες όπως: ο προσανατολισμός στη μάθηση, η ομαδική εργασία, η ευελιξία και η συναισθηματική νοημοσύνη (Matsouka & Mihail, 2016).

Σύμφωνα με τα στοιχεία πρόσφατης έρευνας για την υπερεκπαίδευση στην Ελλάδα, που πραγματοποιήθηκε σε αποφοίτους τριών πανεπιστημίων (Pseiridis, Lianos, & Agiomirgianakis, 2018): α) επιχειρήθηκε να εισαχθεί η έννοια «προτίμηση στην εκπαίδευση», περιγράφοντας το ψυχικό όφελος των αποφοίτων, με σκοπό να ερμηνευτεί η

υπερεκπαίδευση ως παρατηρούμενη μεταβλητή, β) η εισαγωγή της διάστασης του «ψυχικού οφέλους»: η υπερεκπαίδευση νοείται ως εθελοντική επιλογή των ατόμων όταν αποφασίζουν τα εκπαιδευτικά τους σχέδια. γ) Ένα άτομο έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι υπερεκπαιδευμένο όταν αποκομίζει ψυχικό όφελος 50% ή περισσότερο σε σχέση με το συνολικό όφελος από την εκπαίδευση. δ) Ένα άτομο έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να υπερεκπαιδευτεί όταν το κοινωνικό όφελος που αποκομίζει είναι 20% ή περισσότερο του συνολικού οφέλους από την εκπαίδευση, ε) Οι γυναίκες έχουν 40% μικρότερες πιθανότητες να υπερεκπαιδευτούν, στ) Ένα πρόσωπο έχει μια μέση πιθανότητα να είναι υπερεκπαιδευμένο όταν δεν κατέχει διευθυντική θέση ή είναι άνω των 43 ετών. Τα παραπάνω στοιχεία πρέπει να επισημανθεί πως έχουν μια σχετική αξία στο βαθμό όπου το δείγμα προερχόταν σε μεγάλο βαθμό από το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, ένα φορέα με διαφορετικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τους υπόλοιπους φορείς τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

4. Προτάσεις για τον περιορισμό της υπερεκπαίδευσης

Είναι κοινά αποδεκτό πως οι απαιτήσεις στην αγορά εργασίας θα είναι πολύ διαφορετικές για την επόμενη γενιά τόσο ως προς τους τομείς απασχόλησης καθώς και ως προς τα επαγγέλματα /δεξιότητες και το επίπεδο προσόντων (ΕΟΠΠΕΠ, 2013). Για παράδειγμα θα συνεχιστεί η τάση αύξησης του ποσοστού απασχόλη-

σης στις υπηρεσίες, σε βάρος του πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, τόσο στην Ευρώπη των 27 όσο και την Ελλάδα. Ειδικότερα για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα προβλέπεται: σταδιακή μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα, περαιτέρω αύξηση στον τομέα των υπηρεσιών και ανακατατάξεις της απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα (ΕΟΠΠΕΠ, 2013).

Στις προτάσεις για τον περιορισμό της υπερεκπαίδευσης περιλαμβάνονται:

α) Η ενθάρρυνση πολιτικών πρωτοβουλιών που θα διευκολύνουν την καλύτερη ενημέρωση και την ομαλότερη μετάβαση για την αγορά εργασίας (McGuinness, et al., 2018b) και θα συμβάλουν στον περιορισμό των ασυμμετριών πληροφόρησης μεταξύ των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών (McGuinness et al. 2016). Παραδείγματος χάρη, διαπιστώθηκε ότι οι προσωρινές τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας στο πλαίσιο φοίτησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με δυνατότητα μετεξέλιξης της εργασιακής σχέσης σε μόνιμη και η παροχή βοήθειας για τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας υψηλότερης εκπαίδευσης, έχουν θετικές επιπτώσεις στη μείωση της αναντιστοιχίας μεταξύ θέσεων εργασίας και μεταπτυχιακών σπουδών (McGuinness et al., 2016). Επίσης ιδιαίτερη αξία έχει ο αυξανόμενος ρόλος της πρακτικής διάστασης στα προπτυχιακά προγράμματα σπουδών, ανεξάρτητα από τον τομέα σπουδών (McGuinness et al., 2016). Η καθιέρωση και αναβάθμιση των δομών του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευ-

τικής σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, η σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, και η αναβάθμιση / βελτίωση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, θα μπορούσαν να συμβάλουν στον περιορισμό της υπερεκπαίδευσης και στην αύξηση του αριθμού των αποφοίτων με ειδικότητες απαραίτητες για την οικονομία (ΣΕΒ, 2019).

β) Η επέκταση πολιτικών που επιτρέπουν στις γυναίκες να παραμένουν ενεργές στην αγορά εργασίας χωρίς να χρειάζεται να υποβαθμιστούν επαγγελματικά οι άνδρες συνάδελφοί τους (McGuinness, et al., 2018a). Συνολικά η ισχυροποίηση της νομοθεσίας με θεσμούς που θα διευκολύνουν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής μπορεί να συμβάλει στον περιορισμό της γυναικείας υπερεκπαίδευσης (Davia, et al., 2017. McGuinness, Bergin, & Whelan, 2018a). Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών μειώνει την ένταση μεταξύ ανδρών και γυναικών, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη νομοθετικών παρεμβάσεων για την ισότητα και την φροντίδα των παιδιών (McGuinness, et al., 2018a).

γ) Η ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε τομείς της οικονομίας που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, στην μεταποίηση υψηλής προστιθέμενης αξίας και στους τομείς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, ώστε να δημιουργηθούν ποιοτικές θέσεις απασχόλησης υψηλών προσόντων (ΣΕΒ, 2019).

Συνεπώς, υπάρχουν τα μέσα και οι πρωτοβουλίες που μπορούν να αναληφθούν με σκοπό τον περιορισμό της υπερεκπαίδευσης τόσο σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο.

Συνολικά, η σημερινή πανεπιστημιακή εκπαίδευση που επικεντρώνεται στο γνωστικό περιεχόμενο δεν θεωρείται πλέον βιώσιμη εφόσον δεν μπορεί να

συμβάλει στην μεταβίβαση δεξιοτήτων (Thomas, 2012). Γι αυτό προτείνεται οι φοιτητές να εκτίθενται σε πραγματικές ευκαιρίες μάθησης, να εμπλέκονται στην επίλυση προβλημάτων και να αναπτύσσουν την διανοητική τους ικανότητα εφαρμόζοντας τις θεωρητικές έννοιες στο πεδίο της πράξης (Ferns, Campbell, & Zegwaard, 2014. Asonitou, 2015).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ansell, B., & Gingrich, J. (2017). Mismatch: University education and labor market institutions. *PS: Political Science & Politics*, 50(2), 423-425.
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Proceedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290
- Bandura, A. (Ed.). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge university press.
- Boll, C., Rossen, A., & Wolf, A. (2018). Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study (No. 20/2018). IAB-Discussion Paper
- Cedefop (2018), *Apprenticeship review: Greece. Modernising and expanding apprenticeships in Greece*. Luxembourg: Publications Office. Thematic country reviews.
- Davia, M. A., McGuinness, S., & O'Connell, P. J. (2017). Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social science research*, 63, 67-80.
- ΕΟΠΠΕΠ (2013). *Ανερχόμενοι επαγγελματικοί τομείς στην Ελλάδα και νέες απαιτούμενες δεξιότητες*. Ανακτήθηκε στις 15/11/2019 από https://www.eoppep.gr/teens/images/thematikoi_katalogoi/MELETH_ALL.pdf
- Eurostat (2019). *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level*. Τελευταία πρόσβαση 10/11/2019 <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfqsrga>
- Ferns, S., Campbell, M., & Zegwaard, K. (2014). Work integrated learning. In S.Ferns (Ed). *Work Integrated Learning in the curriculum HERDSA Guide*. NSW: Higher Education and Development Society of Australasia Inc.
- Göransson, B., & Brundenius, C. (2011). Universities in transition. *The Changing Role and Challenges for Academic Institutions*. Ottawa: Springer.
- Matsaganis, M. (2015). Youth unemployment and the Great Recession in Greece. *No Country for Young People?*, 77
- Matsouka, K., & Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think?. *Industry and Higher Education*, 30(5), 321-326.
- McGuinness, S., Bergin, A., & Whelan, A. (2018b). Youth Overeducation in Europe: Is there scope for a common policy approach?. In *Youth Labor in Transition*. Oxford University Press.
- McGuinness, S., Bergin, A., & Whelan, A. (2018a). Overeducation in Europe: trends, convergence, and drivers. *Oxford Economic Papers*, 70(4), 994-1015.

- McGuinness, S., & Pouliakas, K. (2017). Deconstructing Theories of Overeducation in Europe: A Wage Decomposition Approach?. In *Skill mismatch in labor markets* (pp. 81-127). Emerald Publishing Limited.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., and Redmond, P., (2017). How Useful is the Concept of Skills Mismatch?, *IZA Discussion Paper No. 10786, Bonn, May*. Ανακτήθηκε 20/11/2019 από <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/170770/1/dp10786.pdf>
- McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2016). Is there a role for higher education institutions in improving the quality of first employment?. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(4).
- Pseiridis, A., Lianos, T. P., & Agiomirgianakis, G. (2018). Overeducation of University Graduates: A Voluntary and Rational Choice of Individuals – The Case of Three Greek Universities. *Theoretical Economics Letters*, 8(11), 2135.
- ΣΕΒ (2019). *Special report. Το Μέλλον της εργασίας.. Αναντιστοιχία προσόντων*. Ανακτήθηκε 20/11/2019 από https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/51928/SR%20%CE%9C%CE%95%2028%202%202019%20_anantistoixia_prosonton.pdf
- Thomas, L. (2012). Building student engagement and belonging in Higher Education at a time of change. *Paul Hamlyn Foundation*, 100
- Vedder, R., Denhart, C., & Robe, J. (2013). Why Are Recent College Graduates Underemployed? University Enrollments and Labor-Market Realities. *Center for College Affordability and Productivity (NJ1)*.
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2012). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653.

Δρ. Λουκία Δημητρίου, Εμμανουήλ Σηφάκης***

*Μάρκος Κανκαλιάς***, Στυλιανή Ονησίλου*****

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ
«ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΑΛΛΑΓΩΝ ΚΑΙ ΚΡΙΣΗΣ» ΣΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ
ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ/ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Στόχος της μελέτης είναι η ανίχνευση των πιθανών επιδράσεων της εργασίας και του εργασιακού άγχους στην ακαδημαϊκή απόδοση των εργαζομένων φοιτητών. Ερευνητικά δεδομένα παρόμοιων ερευνών (βλ. Καραλιοπούλου, 2003; Kausar, 2010), δείχνουν ότι κάτω από συνθήκες εργασιακού άγχους αυξάνονται οι πιθανότητες ακαδημαϊκής αποτυχίας. Η έρευνά μας ακολουθεί την ποσοτική μέθοδο, όπου με χρήση ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε η συλλογή δεδομένων 101 Ελλαδιτών και Κυπρίων φοιτητών. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω του προγράμματος SPSS. Οι συνεχείς μεταβλητές εκφράστηκαν ως μέσοι όροι $\pm$ τυπικές αποκλίσεις (mean $\pm$ SD), ενώ, οι κατηγορικές μεταβλητές ως συχνότητες και ποσοστά. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τις αρχικές μας υποθέσεις, ενώ συνάδουν με αποτελέσματα προγενεστέρων ερευνών. Διαπιστώνεται η ισχυρή επίδραση της εργασίας και του εργασιακού άγχους στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση εργαζομένων φοιτητών.

Λέξεις-κλειδιά: Ακαδημαϊκή Επίδοση, Εργασία, Εργασιακό Άγχος, Παρεμβάσεις, Συμβουλευτική, Τριτοβάθμια εκπαίδευση.

1. Εισαγωγή

Στις μέρες μας, το εργασιακό άγχος αποτελεί, σε παγκόσμιο επίπεδο, μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την υγεία

και την ασφάλεια. Σχετίζεται, δε και με τεράστιο κόστος τόσο στην ατομική υγεία όσο και στην ατομική εργασιακή απόδοση, γεγονός που μπορούμε εύκολα να αντιληφθούμε αν αναλογιστούμε ότι

* Η. Λ.Δ. είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, pre.dl@frederick.ac.cy

** Ο Ε.Σ. είναι Φοιτητής εις Alma Mater Studiorum-Università degli Studi di Bologna (2013-2016), Τριτοετής Φοιτητής Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, emmsifakis2013@hotmail.com

*** Ο Μ.Κ. είναι Τριτοετής Φοιτητής Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, markos_kafkalias@hotmail.com

**** Η Σ.Ο. είναι Τριτοετής Φοιτήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, stylianlove@gmail.com

το 50%-60% των χαμένων εργασιμών ημερών ανάγεται στο εργασιακό άγχος και στα συνεπακόλουθά του.

Ως εργασιακό άγχος ορίζεται η αντίδραση των ατόμων, όταν υφίστανται πιέσεις στον χώρο εργασίας τους (π.χ. λόγω εντατικοποίησης της εργασίας, αυξανόμενων απαιτήσεων, τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ζωή, συνεχών αλλαγών κ.λπ.), τις οποίες αδυνατούν να αντιμετωπίσουν (Arnold, Silvester, Cooper & Robertson, 2005). Το εργασιακό άγχος όταν είναι υπερβολικό ή/και παρατεταμένο, είναι πολύ πιθανόν να επιφέρει βαρύτερες σωματικές ή/και ψυχολογικές συνέπειες (Cooper, 1984). Ωστόσο, το άγχος δεν είναι πάντοτε, απαραίτητα, κακό, καθώς ενδέχεται, όταν αυτό δεν ξεπερνά κάποια συγκεκριμένα επίπεδα, να έχει θετική αξία για τον εργαζόμενο και την επίδοσή του στον χώρο εργασίας του (π.χ. όταν το χρησιμοποιεί για να βρίσκεται σε εγρήγορση, για να αυξήσει την απόδοσή του και για να «εκτοξεύσει» στο απόγειό τους τις δυνατότητές του). Είναι σαφές ότι, όταν το εργασιακό άγχος ξεπερνά τα φυσιολογικά όρια, οι επιπτώσεις του για τον εργαζόμενο και την αποδοτικότητά του κρίνονται, πλέον, από αρνητικές έως βαριά επιζήμιες. Σε γενικές γραμμές, περισσότερο εργασιακό άγχος έχει παρατηρηθεί ερευνητικά ότι βιώνουν εργαζόμενοι των οποίων οι θέσεις εργασίας χαρακτηρίζονται από αυξημένη ευθύνη και λήψη αποφάσεων, μη οργανωμένο ή/και δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον, μονοτονία και επαναλαμβανόμενη ανταλλαγή πληροφοριών με τρίτους (Greenberg & Baron, 2008).

Μιας και το εργασιακό άγχος είναι άμεσα συνδεδεμένο με την μείωση της εργασιακής απόδοσης, τη μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, την έλλειψη κινήτρων, την αναποτελεσματική επικοινωνία, τις συγκρούσεις, τα ατυχήματα και την αρνητική στάση απέναντι στις αλλαγές (Vakola & Nikolaou, 2005), προκύπτει εύκολα το συμπέρασμα ότι μπορεί να ευθύνεται για την εμφάνιση πληθώρας σωματικών, συμπεριφορικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων. Έτσι, αρχικά, στα σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους, συγκαταλέγονται τα εξής ακόλουθα: αϋπνία, υπερένταση, διαταραχές ομιλίας, πονοκέφαλοι, κλάμα, απώλεια όρεξης, φάγμα νυχτών, δυσκοιλιότητα, αναπνευστικά προβλήματα και σεξουαλική δυσλειτουργία (Arnold, et al., 2005). Στα συμπεριφορικά συμπτώματα παρατηρούνται αδυναμία αντιμετώπισης καταστάσεων, μειωμένη επικοινωνία, «εκτόξευση» απουσιών, αύξηση οικογενειακών συγκρούσεων, κάπνισμα, κατανάλωση αλκοόλ, χρήση φαρμακευτικών ουσιών, εργασιομανία, αδυναμία λήψης αποφάσεων, χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, χαμηλή εργασιακή απόδοση και παραίτηση (Arnold, et al., 2005). Εξάλλου, στα ψυχολογικά συμπτώματα συγκαταλέγονται λύπη, ανία, απάθεια, ελάττωση/απώλεια αισθήσεως χιούμορ, ελάττωση υπομονής, χαμηλό «ηθικό», καχυποψία, αίσθημα ανεπάρκειας, αίσθηση ματαιότητας, φόβος για το μέλλον, ευερεθιστότητα, αρνητική διάθεση και κυνισμός (Arnold, et al., 2005), ενώ, συνδυασμός συμπτωμάτων από διαφορετικές κατηγορίες θα μπορούσε να οδηγήσει σε επιπλέον αρνητικά αποτελέσματα, όπως στην εκ-

δήλωση μείζονος καταθλιπτικής διαταραχής, κοινωνικής φοβίας και μονίμου φόβου αποτυχίας.

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να μελετήσει τον τρόπο ή τους τρόπους με τον/τους οποίον/οποίους διαπλέκονται το εργασιακό άγχος και η ακαδημαϊκή απόδοση εργαζομένων φοιτητών, ένα θέμα που προβληματίζει πολύ τον σύγχρονο νέο άνθρωπο και καθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, πολλές πτυχές της ζωής του. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκουμε να ερευνήσουμε αν και πώς επιδρούν δημογραφικοί παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο και το έτος σπουδών και ο τόπος καταγωγής στην βίωση και αντιμετώπιση της εμπειρίας του εργασιακού άγχους. Πιο συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα που η έρευνά μας θέτει είναι τα ακόλουθα:

- α. Ο βαθμός που ο/η εργαζόμενος/η φοιτητής/τρια βιώνει εργασιακό άγχος διαφοροποιείται σε σχέση με το φύλο;
- β. Ο βαθμός που ο/η εργαζόμενος/η φοιτητής/τρια αισθάνεται ότι έχει ελεύθερο χρόνο για ενασχόληση με την προσωπική του ζωή διαφοροποιείται σε σχέση με το επίπεδο σπουδών του;
- γ. Αν ο/η εργαζόμενος φοιτητής/τρια έχει διδαχθεί τεχνικές διαχείρισης άγχους, αυτό σχετίζεται με τον τόπο καταγωγής του (Ελλάδα ή Κύπρος);

Κατά την άποψή μας, ο προσανατολισμός των παραπάνω ερευνητικών ερωτημάτων, πέρα από τον παράγοντα του φύλου που έχει πολλάκις μελετηθεί, και στον τόπο καταγωγής του εργαζόμενου φοιτητή (Ελλάδα, Κύπρος) καθιστά την έρευνά μας πρωτότυπη.

2. Εργασιακό Άγχος – Επαγγελματική Εξουθένωση

2.1. Παράγοντες πρόκλησης εργασιακού Άγχους

Οι παράγοντες δημιουργίας και εκδήλωσης εργασιακού άγχους θα μπορούσαν να χωρισθούν σε τρεις κατηγορίες: α) περιβαλλοντικοί, β) καταστασιακοί/οργανωσιακοί, και, γ) σχετιζόμενοι με την προσωπικότητα του ατόμου.

Αρχικά, στους περιβαλλοντικούς παράγοντες, συγκαταλέγονται φαινόμενα, όπως η οικονομική αβεβαιότητα, η πολιτική αστάθεια, η εγκληματικότητα και η τρομοκρατία.

Έπειτα, στους παράγοντες που σχετίζονται με την θέση εργασίας και το οργανωσιακό κλίμα θα μπορούσαμε να εντάξουμε τα ακόλουθα: α) εργασιακές συνθήκες που επηρεάζουν την αποδοτικότητα στην εργασία και την σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου (π.χ. αέρας, θόρυβος, φωτισμός κ.λπ.) (Robbins & Judge, 2007), β) εργασιακές βάρδιες (επηρεάζουν την οικογενειακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων, την παρακίνηση, τον μεταβολισμό και τις συνήθειες ύπνου τους), γ) ωράριο εργασίας (οι πολλές ώρες εργασίας ασκούν αρνητική επιρροή στην αποδοτικότητα και την υγεία των εργαζομένων) (Lamberg, 2004; Robbins & Judge, 2007), δ) φόρτος εργασίας (τόσο η υπερφόρτωση όσο και η υποφόρτωση, επιφέρουν αρνητικές συνέπειες στην αποδοτικότητα των εργαζομένων), ε) κίνδυνος και ρίσκο στην εργασία (υψηλό ρίσκο και αυξημένοι κίνδυνοι συνδέονται με αυξημένα επίπεδα άγχους), στ) οργανωσιακό κλίμα, δηλαδή, ο τρόπος με τον οποίον

οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την λειτουργία του οργανισμού (Arnold, et al., 2005) (περιορισμένη ή/και δυσλειτουργική επικοινωνία με συνεργάτες ή/και διοίκηση, έλλειψη ενθάρρυνσης και ενδυνάμωσης και πεποίθηση ότι ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού είναι απρόβλεπτος ή άδικος συντελούν στην εμφάνιση αυξημένων επιπέδων εργασιακού άγχους), και, ζ) οργανωσιακή κουλτούρα, δηλαδή, οι νόρμες και οι αξίες που μοιράζονται τα μέλη του οργανισμού και επηρεάζουν την συμπεριφορά ατόμων και ομάδων (Arnold, et al., 2005).

Συνεχίζοντας, στους παράγοντες που σχετίζονται με τον ρόλο του εργαζομένου θα μπορούσαν να αναφερθούν τα εξής στοιχεία: α) ασάφεια του ρόλου (Coverman, 1989), β) σύγκρουση ρόλου και, γ) ευθύνες του ρόλου (Cooper, 1983; Wardwell, Hyman, & Bahnson, 1964).

Παράλληλα, στους παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την προσωπικότητα του ατόμου/εργαζομένου, θα μπορούσαμε να εντάξουμε τα ακόλουθα: α) τύπος προσωπικότητας Α και Β (άτομα με προσωπικότητα τύπου Α παρουσιάζουν εξαιρετικά μεγαλύτερη τάση εκδήλωσης άγχους και επακόλουθης εμφάνισης καρδιαγγειακών επεισοδίων, σε σύγκριση με άτομα με προσωπικότητα τύπου Β (Κάντας, 1993; Friedman & Rosenman, 1971; Huczynski & Buchanan, 2007), β) έδρα ελέγχου, ο βαθμός, δηλαδή, στον οποίον το άτομο πιστεύει ότι έχει τον έλεγχο της ζωής και της μοίρας του (Judge & Bono, 2001) γ) κύρια αυτοαξιολόγηση (γενικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που σχετίζεται με την αυτοεκτίμηση, την υψηλή συναισθη-

ματική σταθερότητα, την αυτεπάρκεια και την έδρα ελέγχου) (Judge, 2001), δ) ανθεκτικότητα (άτομα με υψηλή ανθεκτικότητα (έντονα δεσμευμένα στην εργασία και σε άλλες δραστηριότητες, με εσωτερική έδρα ελέγχου και με τάση να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και αλλαγές σαν ευκαιρίες για εξέλιξη και ανάπτυξη) (Kobasa, 1987), και, ε) αισιοδοξία/απαισιοδοξία (αισιόδοξα άτομα τείνουν να εστιάζουν στα θετικά χαρακτηριστικά των καταστάσεων και να αντιμετωπίζουν το άγχος πιο αποτελεσματικά, σε σύγκριση με απαισιόδοξα άτομα, τα οποία είναι επιρρεπή σε άρνηση και παραίτηση) (Scheier, Weintraub, & Carver, 1986).

Κλείνοντας, στους παράγοντες που σχετίζονται με τις σχέσεις στην εργασία (παράγοντες που σχετίζονται έμμεσα με την προσωπικότητα), συγκαταλέγονται τα εξής στοιχεία: α) οι σχέσεις με τους προϊσταμένους (άγχος, συνεπεία συγκρούσεων με προϊσταμένους/διοικητικά στελέχη που φέρονται με αναποτελεσματικό ή/και δυσάρεστο τρόπο πιέζοντας συνεχώς για αποτελέσματα (Sosik & Godshalk, 2000, Thomas & Lankau, 2009), β) οι σχέσεις με συναδέλφους και υφισταμένους (ανθρώπινο υποστηρικτικό δίκτυο στην εργασία συμβάλλει στην αντιμετώπιση των δυσκολιών με λιγότερη ένταση και άγχος και μεγαλύτερη ευελιξία (Furnam, 2005), γ) οι προοπτικές καριέρας (άγχος ως αποτέλεσμα της εργασιακής ανασφάλειας και των πιέσεων και της έντασης που προκύπτουν από αυτήν (π.χ. περικοπές στο προσωπικό, φόβος απόλυσης, αξιολόγηση της απόδοσης, οικονομική δυσχέρεια, περιορισμένες προοπτικές εύρεσης άλλης θέσης

απασχόλησης, συνεχής επιδίωξη επαγγελματικής ανόδου και επιτυχίας κ.λπ.) (Arnold, et al., 2005, και, δ) η ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική/οικογενειακή και επαγγελματική ζωή (άγχος, ως αποτέλεσμα της αδυναμίας του συνδυασμού των απαιτήσεων που συνδέονται με τον ρόλο που έχει το άτομο στην εργασία με εκείνες που προκύπτουν από τον ρόλο που έχει στην οικογενειακή/προσωπική του ζωή, καθώς επίσης και της αδυναμίας για γρήγορη και αποτελεσματική μετάβαση από τον έναν ρόλο στον άλλον (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.2. Τρόποι αντιμετώπισης εργασιακού Άγχους

Είναι σαφές, με βάση όλα τα παραπάνω, ότι, για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, δεν αρκούν μεμονωμένες ατομικές ή οργανωσιακές πρακτικές: η λύση βρίσκεται στον συνδυασμό πρακτικών και στις δύο αυτές διαστάσεις (άτομο, οργανισμός)

Αρχικά, σε ατομικό επίπεδο, ο εργαζόμενος μπορεί να μειώσει ο ίδιος το άγχος που βιώνει, αν υιοθετήσει και εξασκηθεί στην φυσική άσκηση (μη ανταγωνιστική, π.χ. πεζοπορία, τρέξιμο, κολύμβηση ή σε ένα οποιοδήποτε χόμπι, στην δημιουργία υποστηρικτικού δικτύου (υψηλής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις, που βοηθούν το άτομο να επικοινωνεί, να μοιράζεται ανησυχίες και προβληματισμούς, να διασκεδάζει κ.λπ.) και σε τεχνικές αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου (Beehr & Newman, 1998).

Παράλληλα, ιδιαίτερα χρήσιμη θα μπορούσε να φανεί και η άσκηση ανα-

κάλυψης και προσδιορισμού των πηγών άγχους για τον εργαζόμενο, όπου ο εργαζόμενος επιχειρεί να προσδιορίσει όλους τους αγγηγόνους παράγοντες μιας εργασιακής ημέρας και είτε να τους αντιμετωπίσει είτε να τους ελαττώσει είτε να τους εξαλείψει, ενώ, λύσεις θα μπορούσε να προσφέρει και η ανάπτυξη ορισμένων ατομικών στρατηγικών διαχείρισης χρόνου και διαχείρισης άγχους. Από την άλλη πλευρά, ο οργανισμός, οφείλει να δεσμευθεί στην εφαρμογή μιας σειράς από στρατηγικές, οι οποίες θα ευνοούν την δημιουργία υγιούς, αρμονικού και ισορροπημένου εργασιακού κλίματος και περιβάλλοντος, το οποίο θα συμβάλλει καταλυτικά στην προαγωγή της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Robins & Judge, 2007).

Παράλληλα, προκειμένου να συμβάλ(λ)ει στην γενικότερη ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή/προσωπική ζωή των εργαζομένων του, ο οργανισμός θα μπορούσε να επενδύσει σε στρατηγικές που σχετίζονται με την οργανωσιακή κουλτούρα (π.χ. έμφαση στην ουσιαστική αποδοτικότητα των εργαζομένων, σεμινάρια για τους προϊστάμενους, αναφορικά με το πώς μπορούν να συμβάλ(λ)ουν και να υποστηρίξουν τους εργαζομένους/υφισταμένους σε θέματα εξισορρόπησης των απαιτήσεων επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής κ.λπ.), σε στρατηγικές που αφορούν το ωράριο εργασίας (π.χ. εργασία μερικής απασχόλησης, ευέλικτο ωράριο, αύξηση της διάρκειας των αδειών μητρότητας και πατρότητας, τηλε-εργασία κ.λπ.), καθώς επίσης και σε στρατηγικές που

συνδέονται με χρηματικές ή άλλου είδους απολαβές ή/και επιδόματα, διαμόρφωση νηπιαγωγείου στον χώρο εργασίας, διαμόρφωση χώρου γυμναστηρίου, παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής, ένταξη προγραμμάτων εκμάθησης τεχνικών για την αντιμετώπιση του άγχους κ.λπ.) (Barnett, 1999).

3. Μεθοδολογία

Η παρούσα εργασία ακολουθεί την μέθοδο της ποσοτικής έρευνας προκειμένου να διερευνήσει το κατά πόσον και τους τρόπους με τους οποίους η εργασία και το (επακόλουθο) εργασιακό άγχος επιδρούν στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση των εργαζομένων φοιτητών. Το δείγμα μας αποτελείται από 101 Ελλαδίτες και Κυπρίους εργαζόμενους φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου που δημιουργήθηκε ειδικά για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, και το οποίο αναρτήθηκε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε μέσω του προγράμματος IBM SPSS 23.0. Οι συνεχείς μεταβλητές εκφράστηκαν ως μέσοι όροι $\pm$ τυπικές αποκλίσεις ($\text{mean} \pm \text{SD}$), ενώ, οι κατηγορικές μεταβλητές εκφράστηκαν ως συχνότητες και ποσοστά.

Το ερωτηματολόγιό μας αποτελείται από τρεις ενότητες: η πρώτη αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (7, κατά κύριο λόγο, «κλειστές» και «προκατασκευασμένες»

ερωτήσεις), έπειτα, η δεύτερη αφορά την αλληλεπίδραση σπουδών και εργασίας (6 «προκατασκευασμένες» ερωτήσεις και 10 δηλώσεις σε κλίμακα Likert, με τις διαδοχικές επιλογές βαθμού συμφωνίας των ερωτώμενων να τίθενται ως εξής: «καθόλου», «λίγο», «μέτρια», «πολύ», «πάρα πολύ»), και, κλείνοντας, η τρίτη στοχεύει στην διερεύνηση της πιθανής συσχέτισης ανάμεσα στον συνδυασμό σπουδών και εργασίας και την εκδήλωση άγχους (13 δηλώσεις σε κλίμακα Likert, με τις διαδοχικές επιλογές βαθμού συμφωνίας των ερωτώμενων να τίθενται ως εξής: «καθόλου», «λίγο», «μέτρια», «πολύ», «πάρα πολύ»).

Καθίσταται σαφές, κατά συνέπεια, ότι, στα πλαίσια της έρευνάς μας, η εργασία και το (επακόλουθο) εργασιακό άγχος αποτελούν τις «ανεξάρτητες» μεταβλητές (αυτές που ελέγχονται και μεταβάλλονται, κατά βούληση του ερευνητή, με άλλα λόγια, τα αίτια), ενώ, η επίδρασή τους στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή επίδοση/απόδοση των (εργαζομένων) φοιτητών αποτελούν τις «εξαρτημένες» μεταβλητές (αυτές που δέχονται την επίδραση των «ανεξάρτητων», με άλλα λόγια, τα αποτελέσματα) (Παναούρα, 2018).

Παράλληλα, χρησιμοποιήθηκαν και κλίμακες Likert, σε δύο περιπτώσεις (δύο διαφορετικοί πίνακες), οι οποίες συνιστούν μέθοδο αθροιστικών μετρήσεων και, ουσιαστικά, εξετάζουν τον βαθμό συμφωνίας των ερωτώμενων με μία σειρά από θετικές και αρνητικές προτάσεις ή/και απόψεις, που σχετίζονται άμεσα με το ερευνητικό αντικείμενο.

4. Αποτελέσματα

4.1. Διαφοροποιήσεις σε επιδόσεις και σε εργασιακό άγχος σε σχέση με το φύλο

Αναλύοντας τα δεδομένα με στόχο να απαντήσουμε το πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα, αν, δηλαδή, οι επιδόσεις και ο βαθμός άγχους διαφοροποιούνται στους εργαζόμενους φοιτητές φοιτητές/φοιτήτριες με βάση το φύλο, διαπιστώσαμε τις ακόλουθες στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών.

Οι πανεπιστημιακές επιδόσεις, όταν ταυτόχρονα ο/η φοιτητής/τρια εργάζεται φαίνεται να επηρεάζονται από το φύλο, δηλαδή, οι γυναίκες συμμετέχουσες (M.O.=4.0968, $p=0.020$) παρουσίασαν υψηλότερο M.O. από τους άντρες φοιτητές (M.O.=4.0000, $p=0.029$) που δεικνύει ότι οι πανεπιστημιακές επιδόσεις των εργαζομένων φοιτητριών επηρεάζονται δυσμενέστερα από αυτές των εργαζομένων φοιτητών ($p<0,05$).

Εξάλλου, από τα δεδομένα μας φάνηκε ότι οι συμμετέχουσες εργαζόμενες φοιτήτριες (M.O.=3.8710, $p=0.024$) βιώνουν συχνότερα από τους εργαζόμενους φοιτητές (M.O.=3.3077, $p=0.018$) άγχος και πίεση ($p<0,05$). (Πιν. 1)

4.2. Διαφοροποιήσεις σε επίπεδο, χρόνια εργοδότησης και χρόνο απασχόλησης σε σχέση με το επίπεδο σπουδών (Προπτυχιακό, Μεταπτυχιακό)

Εκτός από τον παράγοντα φύλο που ασκεί διαφοροποιητική επίδραση στις επιδόσεις, αλλά και στο βαθμό που οι φοιτητές αισθάνονται πίεση και άγχος, τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι και το

επίπεδο σπουδών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε σχέση με τον τομέα εργασίας και τον χρόνο που απασχολούνται επαγγελματικά (αριθμός ημερών κατά τη διάρκεια της εβδομάδας). Τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι οι προπτυχιακοί φοιτητές (M.O.=1.7273, $p=0.005$) έχουν σημαντικά μεγαλύτερο M.O. από τους μεταπτυχιακούς φοιτητές (M.O.=1.4167, $p=0.010$) του δείγματός μας σε σχέση με τον τομέα εργασίας στον οποίον απασχολούνται ($p<0.01$). Η αντίθετη τάση διαφαίνεται και σε σχέση με τα χρόνια εργοδότησης των εργαζομένων φοιτητών. Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές/τριες (M.O.=3.0417, $p=0.001$) έχουν σημαντικά μεγαλύτερο M.O. από τους προπτυχιακούς (M.O.=1.6623, $p=0.000$), εργάζονται, δηλαδή περισσότερα χρόνια από ότι οι προπτυχιακοί ($p<0.01$) ενώ η αντίστροφη τάση διαφαίνεται σε ότι αφορά τον αριθμό των ημερών που απασχολούνται εβδομαδιαίως στην εργασία. Οι μεταπτυχιακοί φοιτητές (M.O.=2.7917, $p=0.000$) εργάζονται περισσότερες μέρες σε σύγκριση με τους προπτυχιακούς (M.O.=2.2597, $p=0.001$) ($p<0.01$). Παράλληλα, το επίπεδο των απαιτήσεων τόσο στην εργασία όσο και στο πανεπιστήμιο βιώνεται από τους μεταπτυχιακούς φοιτητές (M.O.=1.5000, $p=0.027$) ως υψηλότερο από ότι στους προπτυχιακούς (M.O.=1.2338, $p=0.012$) ($p<0.05$).

4.3. Ελεύθερος χρόνος σε σχέση με το επίπεδο σπουδών (προπτυχιακό/μεταπτυχιακό)

Σε ότι αφορά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που θέσαμε αρχικά, κατά

Πίνακας 1. Φύλο, Επιδόσεις και Εργασιακό Άγχος

Φύλο	Μ.Ο. Ανδρών	Μ.Ο. Γυναικών	p value
Ακαδημαϊκή Επίδοση (Δήλωση q6)			
Άντρες	4.000	–	0.029
Γυναίκες	–	4.0968	0.020
Αίσθημα Άγχους και Πίεσης (Δήλωση s1)			
Άντρες	3.3077	–	0.018
Γυναίκες	–	3.8710	0.024

Πίνακας 2. Επίπεδο Σπουδών, Χρόνια Απασχόλησης και Χρονική Διάρκεια Εργασίας

Επίπεδο Σπουδών	Μ.Ο. Προπτυχιακών	Μ.Ο. Μεταπτυχιακών	p value
	Τομέας Εργασίας (Δήλωση q2)		
Προπτυχιακοί	1.7273	–	0.005
Μεταπτυχιακοί	–	1.4167	0.010
Χρόνια Εργοδότησης (Δήλωση q3)			
Προπτυχιακοί	1.6623	–	0.000
Μεταπτυχιακοί	–	3.0417	0.001
Χρόνος Απασχόλησης (Δήλωση q4)			
Προπτυχιακοί	2.2597	–	0.001
Μεταπτυχιακοί	–	2.7917	0.000
Επίπεδο απαιτήσεων (Δήλωση q5)			
Προπτυχιακοί	1.2338	–	0.012
Μεταπτυχιακοί	–	1.5000	0.027

πόσο και σε ποιο βαθμό ο/η εργαζόμενος/η φοιτητής/τρια αισθάνεται ότι έχει ελεύθερο χρόνο για ενασχόληση με την προσωπική του ζωή η ανάλυση των δεδομένων μας έδειξε σημαντικές διαφοροποιήσεις τόσο σε σχέση με το επίπεδο σπουδών των ερωτηθέντων. Από

τα αποτελέσματα μας (δήλωση w9) φαίνεται ότι οι προπτυχιακοί φοιτητές έχουν ψηλότερο Μ.Ο. (Μ.Ο.=3.1039, p=0.016) συγκρινόμενοι με τους μεταπτυχιακούς (Μ.Ο.=2.5000, p=0.011) σε ότι αφορά την εκτίμησή τους για τον χρόνο που έχουν διαθέσιμο χρόνο για την προσω-

πική τους ζωή, οι προπτυχιακοί φοιτητές βιώνουν ότι έχουν περισσότερο χρόνο διαθέσιμο για να τον αφιερώσουν στην προσωπική τους ζωή ($p < 0.05$).

4.4. Τόπος Καταγωγής

Το τρίτο μας ερευνητικό ερώτημα θέτει τον παράγοντα «τόπος καταγωγής» ως διαφοροποιητικό παράγοντα ανάμεσα στους/στις φοιτητές/τριες του δείγματός μας. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων μας, φαίνεται ότι, οι φοιτητές εξ Ελλάδος ($M.O. = 2.3636$, $p = 0.012$) βιώνουν λιγότερο θετικά το συνδυασμό εργασίας και σπουδών (δήλωση w1) σε σχέση με τους Κύπριους φοιτητές/τριες ($M.O. = 3.0161$, $p = 0.010$) ($p < 0.05$). Την ίδια στιγμή, οι εργαζόμενοι Ελλαδίτες φοιτητές ($M.O. = 3.3667$, $p = 0.029$) φαίνεται να επιτυγχάνουν χαμηλότερους ακαδημαϊκούς μέσους όρους (δήλωση q6), σε σύγκριση με τους Κυπρίους ($M.O. = 4.2581$, $p = 0.020$) ($p < 0.05$).

Διαπιστώνεται, επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ Ελλαδιτών και Κυπρίων φοιτητών/τριών σε σχέση με τις γνώσεις τεχνικών διαχείρισης άγχους (δήλωση s9). Οι φοιτητές/τριες εξ Ελλάδος ($M.O. = 2.000$, $p = 0.001$) δηλώνουν ότι διαθέτουν λιγότερες τεχνικές διαχείρισης άγχους από τους Κύπριους φοιτητές/τριες ($M.O. = 2.9032$, $p = 0.000$) ($p < 0.01$). Η ίδια τάση διαπιστώνεται και σε σχέση με τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι στο συνδυασμό σπουδών και εργασίας (δήλωση s12). Οι Ελλαδίτες φοιτητές έχουν χαμηλότερο $M.O.$ ($M.O. = 2.5455$, $p = 0.023$) συγκριτικά με τους Κύπριους ($M.O. = 3.1290$, $p = 0.021$) και δηλώνουν πιο πρόθυμοι να ενθαρ-

ρύνουν φίλους τους να συνδυάσουν τις σπουδές τους με εργασιακή απασχόληση ($p < 0.05$). Φαίνεται, επιπλέον, ότι το φύλο αποτελεί διαφοροποιητικό παράγοντα και στον βαθμό που ο/η εργαζόμενος/η νέος/α βιώνει συναισθηματική ή και ψυχολογική υποστήριξη από το οικογενειακό ή/και το φιλικό περιβάλλον (δήλωση s6). Στο δείγμα μας οι γυναίκες εργαζόμενες ($M.O. = 3.8710$, $P = 0.025$) είχαν υψηλότερο $M.O.$ από τους εργαζόμενους άντρες ($M.O. = 3.2821$, $P = 0.018$), πράγμα που καταδεικνύει ότι αισθάνονταν ότι λάμβαναν περισσότερη υποστήριξη από αυτούς ($p < 0.05$).

5. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Συγκεντρωτικά, λοιπόν, αναφορικά, αρχικά, με το δημογραφικό χαρακτηριστικό του φύλου, με βάση τα αποτελέσματά μας, παρατηρούμε ότι από τον παράγοντα «φύλο» επηρεάζονται: α) οι πανεπιστημιακές επιδόσεις του εργαζόμενου φοιτητή (περισσότερο των γυναικών), β) το ενδεχόμενο ο εργαζόμενος φοιτητής να βιώνει άγχος (μεγαλύτερο στις γυναίκες), γ) η ύπαρξη συναισθηματικής ή ψυχολογικής υποστήριξης από το οικογενειακό ή/και φιλικό περιβάλλον (περισσότερη οι γυναίκες).

Συνεπώς, οι εργαζόμενες φοιτήτριες (γυναίκες), αν και λαμβάνουν περισσότερη συναισθηματική ή ψυχολογική υποστήριξη από το οικογενειακό ή/και φιλικό τους περιβάλλον, σε σχέση με τους άνδρες φοιτητές, ταυτόχρονα, βιώνουν περισσότερο άγχος, ενώ και οι πανεπιστημιακές τους επιδόσεις επηρεάζονται περισσότερο.

Έπειτα, αναφορικά με το δημογραφικό χαρακτηριστικό του επιπέδου σπουδών, παρατηρείται ότι από τον παράγοντα «επίπεδο σπουδών» επηρεάζονται: α) ο τομέας εργασίας του εργαζομένου φοιτητή (περισσότερο στους μεταπτυχιακούς), β) η διάρκεια της εργασίας του εργαζομένου φοιτητή (από πότε εργάζεται) (περισσότερο στους μεταπτυχιακούς), γ) η διάρκεια εργασίας του εργαζομένου φοιτητή (πόσες μέρες εργάζεται) (περισσότερες οι προπτυχιακοί), δ) το πλαίσιο στο οποίο είναι υψηλότερες οι απαιτήσεις (πανεπιστήμιο ή εργασία) (περισσότερο στους μεταπτυχιακούς), ε) η ύπαρξη προσωπικής ζωής (περισσότερη στους προπτυχιακούς), στ) η ύπαρξη διαθέσιμου χρόνου για ενασχόληση με την προσωπική ζωή (περισσότερος στους προπτυχιακούς).

Συνεπώς, οι προπτυχιακοί φοιτητές εργάζονται περισσότερες ημέρες, ωστόσο έχουν περισσότερη προσωπική ζωή και περισσότερο διαθέσιμο χρόνο για ενασχόληση με την προσωπική τους ζωή, σε σχέση με τους μεταπτυχιακούς. Από την άλλη πλευρά, οι μεταπτυχιακοί φοιτητές εργάζονται, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους προπτυχιακούς, σε τομείς συναφείς με τις σπουδές τους και για περισσότερο χρονικό διάστημα, ενώ, ταυτόχρονα, οι απαιτήσεις από τους σε εργασία και Πανεπιστήμιο είναι υψηλότερες.

Συνεχίζοντας, αναφορικά με το δημογραφικό χαρακτηριστικό του τόπου καταγωγής (Ελλάδα, Κύπρος), παρατηρείται ότι από τον παράγοντα «τόπος καταγωγής» επηρεάζονται: α) το ύψος του μέσου όρου σπουδών των εργαζομένων φοιτητών (μεγαλύτερο μέσο

όρο οι Ελλαδίτες), β) το κατά πόσον ο εργαζόμενος φοιτητής βιώνει θετικά τον συνδυασμό σπουδών και εργασίας (περισσότερο στους Κυπρίους), γ) το κατά πόσον ο εργαζόμενος φοιτητής έχει διδαχθεί τεχνικές διαχείρισης άγχους (περισσότερο οι Κύπριοι), δ) το κατά πόσον ο εργαζόμενος φοιτητής θα παρότρυνε θετικά κάποιον γνωστό του ως προς τον συνδυασμό σπουδών και εργασίας (περισσότερο οι Ελλαδίτες).

Συνεπώς, οι Ελλαδίτες έχουν υψηλότερο μέσο όρο σπουδών από τους Κυπρίους, ενώ, την ίδια στιγμή, βιώνουν λιγότερο θετικά τον συνδυασμό σπουδών και εργασίας και έχουν διδαχθεί λιγότερες τεχνικές διαχείρισης άγχους, ωστόσο, την ίδια στιγμή, θα παρότρυναν με μεγαλύτερη θέληση κάποιον γνωστό τους ως προς τον συνδυασμό σπουδών και εργασίας, σε σύγκριση με τους Κυπρίους.

Επιπλέον, αναφορικά με το δημογραφικό χαρακτηριστικό της ηλικίας, παρατηρείται ότι από τον παράγοντα «ηλικία» επηρεάζονται: α) ο τομέας εργασίας του φοιτητή (περισσότερο στους ηλικίας 23-26).

Συνεπώς, οι φοιτητές ηλικίας 23-26 είναι εκείνοι που εργάζονται σε τομείς περισσότερο συναφείς με τις σπουδές τους.

Κλείνοντας, αναφορικά με το δημογραφικό χαρακτηριστικό του έτους σπουδών, παρατηρείται ότι από τον παράγοντα «έτος σπουδών» επηρεάζονται: α) ο τομέας εργασίας του φοιτητή (περισσότερο στους τριτοετείς και τεταρτοετείς φοιτητές), β) η ποσότητα των ημερών εργασίας των φοιτητών (περισσότερο στους πρωτοετείς και τριτοετείς φοιτητές).

Συνεπώς, οι τριτοετείς και τεταρτοετείς φοιτητές εργάζονται σε τομείς περισσότερο συναφείς με τις σπουδές τους, σε σχέση με τους πρωτοετείς και δευτεροετείς, ενώ, την ίδια στιγμή, οι πρωτοετείς και τριτοετείς εργάζονται περισσότερες ημέρες, σε σύγκριση με τους δευτεροετείς και τεταρτοετείς.

Εν κατακλείδι, αναφορικά με τα ερευνητικά μας ερωτήματα, καταλήγουμε στο ότι: α) το αν ο εργαζόμενος φοιτητής βιώνει συχνά άγχος ή πίεση εξαρτάται από το φύλο του (βιώνει πιο συχνά αν είναι γυναίκα), β) το αν ο εργαζόμενος φοιτητής έχει διαθέσιμο χρόνο για ενασχόληση με την προσωπική του ζωή εξαρτάται από το επίπεδο σπουδών του (οι προπτυχιακοί φοιτητές έχουν περισσότερο χρόνο, σε σύγκριση με τους μεταπτυχιακούς), και, γ) το αν ο εργαζόμενος φοιτητής έχει διδαχθεί τεχνικές διαχείρισης άγχους εξαρτάται από τον τόπο καταγωγής του (Ελλάδα, Κύπρος) (οι Κύπριοι δηλώνουν ότι διδάσκονται περισσότερο τεχνικές αυτού του είδους, σε σύγκριση με τους Ελλαδίτες).

6. Επίλογος

Η έρευνά μας έρχεται να επικυρώσει τα συμπεράσματα προγενεστέρων ερευνών, αναφορικά με την επίδραση της εργασίας και του εργασιακού άγχους στην πανεπιστημιακή επίδοση/απόδοση (εργαζομένων) φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε γενικές γραμμές, διαπιστώνεται ότι ο βαθμός επιρροής της εργασίας ή/και του εργασιακού άγχους στην πανεπιστημιακή επίδοση/απόδοση (εργαζομένων) φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου φοιτητή, και, πιο συγκεκριμένα, από το φύλο, την ηλικία, τον τόπο καταγωγής, το έτος και το επίπεδο σπουδών. Ελπίζουμε ότι η μελλοντική μας έρευνα, που θα περιλάβει ένα μεγαλύτερο δείγμα Κυπρίων και Ελλαδιτών φοιτητών θα αναδείξει με περισσότερη σαφήνεια τους τα συνεπακόλουθα και κυρίως τους παράγοντες του εργασιακού άγχους στους φοιτητές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόφωνη Βιβλιογραφία

- Αντωνίου, Α.Σ. (2008). *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*. Αθήνα: University Studio Press.
- Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.
- Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ. & Μπεξεβέγκης, Η. (2001). *Το στρές, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραλιπούδου, Α. (2003). Συνδυάζοντας εργασία και σπουδές: η σχέση φοιτητών και απασχόλησης στην Ελλάδα. Πάρθηκε από: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/1342/3/KaraliopoulouAikateriniMsc2003.pdf> [Ημερομηνία πρόσβασης 12/12/2019].

Αγγλόφωνη Βιβλιογραφία:

- Buchanan, P. &Jogarathnam, G. (2004). Balancing the demands of schools and work: stress and employed hospitality students, *International Journals of Contemporary Hospitality Management*, 16, (4-5), 237-245.
- Kausar, R. (2010). Perceived stress, Academic Workloads and use of coping strategies by University Students, *Journal of behavioural Students*, 20, 31-46.
- Robotham, D. (2008). Stress among higher education students: Towards a research agenda, *Higher Education*, 56 (6), 735-746.

Β' ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Αλλαγές στον εργασιακό τομέα και τεχνολογική εξέλιξη

Λουκία Δημητρίου, Ελλάδα Σωτήροβα**, Άννα Γκάβοβα****

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΜΙΑ ΠΡΩΤΗ ΑΝΙΧΝΕΥΣΗ ΤΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΕΛΛΑΔΙΚΟ ΧΩΡΟ

Στόχος της έρευνας είναι η συλλογή στοιχείων για τις επιπτώσεις της ανεργίας στον άνθρωπο και την κοινωνία. Επίκεντρο αποτελεί ο προσδιορισμός παραγόντων (π.χ. φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάσταση) που αυξάνουν την ευαλωτότητα των ατόμων στις επιπτώσεις της ανεργίας σε ψυχολογικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο. Για την πραγματοποίηση της έρευνας ακολουθήσαμε την ποσοτική μέθοδο. Το δείγμα αποτέλεσαν 60 άτομα, κάτοικοι Κύπρου και Ελλάδας, ηλικίας 18 με 65. Όλοι οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο: «*Απόψεις φοιτητών/τριών κοινωνικής εργασίας για την Ανεργία*» (Παπαδάκη & Αλιπράντη, 2016) που αξιολογεί τις επιπτώσεις της ανεργίας, τον βαθμό που η ανεργία επηρεάζει το άτομο αλλά και τον κοινωνικό του αποκλεισμό. Τα δεδομένα έτυχαν στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS, με την μέθοδο του t-κριτηρίου της δειγματοληπτικής κατανομής.

Λέξεις Κλειδιά: Ανεργία, Επιπτώσεις, Κοινωνικός Αποκλεισμός, Κοινωνική Ένταξη

1. Εισαγωγή

Ένα από τα μεγαλύτερα κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν σήμερα η Κύπρος και η Ελλάδα είναι η ανεργία. Η οικονομική κρίση δημιουργεί προβλήματα ανεργίας και τον αποκλεισμό ενός μεγάλου ποσοστού ανθρώπων από την

αγορά εργασίας με αρνητικές συνέπειες τόσο στο άτομο όσο και στην κοινωνία.

Η εργασία και η απασχόληση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ζωή του ανθρώπου. Μέσα από την εργασία το άτομο αρχικά καλύπτει τις βιολογικές του ανάγκες, αποκτά κριτική σκέψη και αίσθηση ελευθερίας όπως και υψηλή αυ-

* Η Λ.Δ. είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών Πανεπιστήμιο Frederick (Email: pre.dl@frederick.ac.cy)

** Η Ε.Σ. είναι Φοιτήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick (Email: elladasotirova99@gmail.com)

*** Α.Γ. είναι Φοιτήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick (Email: anna_gavova@hotmail.com)

τοεκτίμηση γιατί αξιοποιεί τις ικανότητες του δημιουργικά και προσφέρει στην κοινωνία. Όπως επισημαίνει και ο Ου. Μπεκ «... η αγορά εργασίας κατανέμει ουσιαστικές ευκαιρίες ζωής, που διακλαδώνονται σε όλη την κοινωνία. Η εργασία δεν είναι απλώς εργασία. Η εργασία είναι κάτι που μας ενσωματώνει στην κοινωνία. Μας δίνει μια επαγγελματική σχέση και μια ταξική θέση. Καθορίζει μεγάλο μέρος των καταναλωτικών επιλογών μας: Πώς ντυνόμαστε, τι τρώμε, πώς ενεργούμε, τι ψηφίζουμε. Οι δουλειές μας και τα επαγγελματικά μας καθορίζουν τις δυνατότητές μας για ασφάλεια και συμμετοχή ή την έλλειψή τους. Το πώς ζούμε εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το τι κάνουμε για να κερδίσουμε τα προς το ζην» (Μπεκ, 2005: 192).

Με βάση τα ποιο πάνω η ένταξη των ατόμων στην απασχόληση προϋποθέτει την εξασφάλιση εισοδήματος και τη διατήρηση των ικανοτήτων τους, κάτι το οποίο θα τους βοηθήσει να ενταχθούν σε διάφορες παραγωγικές θέσεις εργασίας. Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι άνθρωποι με ολοκληρωτική απουσία οικονομικών πόρων και έλλειψη επαγγελματικής ταυτότητας ήταν πολύ πιο κοντά στην κοινωνία της οποίας ήταν μέλη, λόγω των ισχυρών κοινωνικών δεσμών που είχαν αναπτύξει, από άλλα άτομα που, αν και είχαν επαφή με κάποιο επαγγελματικό περιβάλλον, βρίσκονταν στην κυριολεξία στο περιθώριο και σε μια πορεία αποκλεισμού λόγω έλλειψης πλεγμάτων κοινωνικών σχέσεων να τους στηρίζουν (Δ. Παπαδοπούλου, 2002: 63).

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η καταγραφή, ταξινόμηση και ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν

τα άνεργα άτομα ηλικίας από 18 με 65 ετών όπως και τους ψυχολογικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν με αρνητικό τρόπο τους άνεργους. Διερευνώνται τα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Σε ποιο βαθμό διαφοροποιείται ανάμεσα στα δύο φύλα ο βαθμός ανησυχίας για τα ψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και Κύπρο;
1. Σε ποιο βαθμό καλύπτονται οι βιοποριστικές ανάγκες των ερωτώμενων αντρών και γυναικών;
2. Σε ποιο βαθμό καλύπτονται οι προσωπικές ανάγκες των ερωτώμενων με βάση την ηλικία τους;

2. Ανεργία

2.1. Δείκτες ανεργίας σε Κύπρο και Ελλάδα

Σύμφωνα με τον Giddens (1997), η ανεργία ορίζεται ως το φαινόμενο κατά το οποίο το άτομο, που είναι πρόθυμο και ικανό να εργαστεί βρίσκεται χωρίς αμειβόμενη εργασία ή οποιαδήποτε μορφή παραγωγικής δραστηριότητας. Δηλαδή αδυναμία εύρεσης εργασίας που να ανταποκρίνεται στα προσόντα, στις ικανότητες και κλίσεις του ατόμου που είναι ικανό να προσφέρει (Giddens, 1997: 443).

Οι άνεργοι χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη ανήκουν οι απογοητευμένοι εργαζόμενοι που θα ήθελαν να έχουν μία εργασία που να ανταποκρίνεται στα προσόντα τους αλλά έχουν απογοητευθεί πως θα την βρουν με αποτέλεσμα να σταματήσουν να ψάχνουν. Ενώ στην δεύτερη ανήκουν άτομα τα οποία

εργάζονται σε μερικής απασχόλησης εργασία παρά την θέλησή τους διότι δεν μπορούν να βρουν μια εργασία πλήρους απασχόλησης (Giddens, 1997: 443).

Σύμφωνα με το ΚΥΠΕ στην Κύπρο η ανεργία μειώθηκε από 8,0% τον Σεπτέμβριο του 2018 και 6,8% τον Αύγουστο του 2019, σε 6,6% τον Σεπτέμβριο του 2019. Αυτή είναι η δεύτερη μεγαλύτερη ετήσια μείωση στην ΕΕ. Ειδικότερα, η ανεργία μειώθηκε από 35 000 άτομα τον Σεπτέμβριο του 2018, σε 30 000 τον Αύγουστο του 2019 και σε 29 000 τον Σεπτέμβριο του 2019 (6,3% για τους άνδρες και 6,9% για τις γυναίκες). Επίσης το ποσοστό των νέων άνεργων στην Κύπρο ήταν 16,9% τον Σεπτέμβριο του 2019. Αντίθετα στην Ελλάδα σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat), το ποσοστό ανεργίας τον Ιούλιο του 2019 ήταν στο 16,9%, σε σχέση με το 17,1% τον Ιούνιο. Επίσης σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, η Ελλάδα παρουσίασε τη μεγαλύτερη μείωση του ποσοστού ανεργίας σε σχέση με την περασμένη χρονιά (από 19,1% σε 16,9%, μεταξύ Ιουλίου 2018 και Ιουλίου 2019). Ο αριθμός των ανέργων στην Ελλάδα διαμορφώθηκε τον Ιούλιο σε 797.000 άτομα. Συγκεκριμένα το ποσοστό ανεργίας στους άνδρες κυμαίνεται στο 13,7% ενώ στις γυναίκες στο 21%.

2.2. Κριτήρια διάκρισης και είδη Ανεργίας

Η ανεργία κατατάσσεται σε διάφορες κατηγορίες με βάση τα αίτια από τα οποία προκαλείται, το χρόνο που διαρκεί και την ομάδα που ανήκει ο άνεργος. Το κυριότερο κριτήριο με βάση το οποίο

κατατάσσεται η ανεργία σε κατηγορίες είναι η αιτιολογία της ανεργίας ενώ τα υπόλοιπα δύο είναι συμπληρωματικά και δευτερεύοντα κριτήρια (Δεδουσόπουλος, 2000).

Με βάση (1) το κριτήριο της αιτιολογίας η ανεργία κατατάσσεται σε εκούσια ή ακούσια ανεργία. Εκούσια άνεργος ονομάζεται το άτομο που ενώ του προσφέρθηκε μια εργασία, δεν την αποδέχεται και επιμένει να αναζητεί άλλη εργασία με υψηλότερο μισθό (Παυλόπουλος, Π., 2000). Αντίθετα ο ακούσια άνεργος είναι άτομο πρόθυμο να εργαστεί σε μια εργασία βάσει των προσόντων του και με τον ανάλογο μισθό ή ακόμα και χαμηλότερο, αλλά δεν μπορεί να βρει μια παρόμοια δουλειά.

Αν το κριτήριο είναι η (2) χρονική διάρκεια, τότε η ανεργία διακρίνεται σε βραχυχρόνια και σε μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία. Πιο συγκεκριμένα:

- α. Βραχυχρόνια ανεργία: διαρκεί από 1 έως 6 μήνες
- β. Ανεργία μέσης διάρκειας: διαρκεί από 6 έως 12 μήνες, από την μέρα αποχώρισης από την προηγούμενη εργασία
- γ. Μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία: διαρκεί πάνω από 12 μήνες και είναι εγγεγραμμένος σε καταστάσεις ανέργων στις αρμόδιες υπηρεσίες απασχόλησης.
- δ. Μεγάλη μακροχρόνια ανεργία: το άτομο βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας από ετών και πάνω.

Μεγάλη σημασία έχει αν τα άτομα που παραμένουν άνεργα είναι τα ίδια για συνεχείς περιόδους. Αρκετοί άνεργοι αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό λόγω απογοήτευσης μπροστά στις δυ-

σκολίες εξεύρεσης μιας θέσης εργασίας. απογοητεύτηκαν από την προσπάθεια να βρουν μια θέση εργασίας. Εξάλλου, φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών όπου οι γυναίκες παρουσιάζουν περισσότερη συγκέντρωση μακροχρόνιας διαρκείας παρά οι άνδρες. Το ίδιο ισχύει και για τους νέους (Δεδουσόπουλος, 2000).

Το τρίτο κριτήριο σχετίζεται με τον καταμερισμό της ανεργίας στις κοινωνικές ομάδες. Οι κοινωνικές ομάδες διακρίνονται μέσω του φύλου, της φυλής, της εθνότητας, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, του μορφωτικού επιπέδου, της εργασιακής ένταξης και εμπειρίας. Σύμφωνα με τον Πηλαβάκη (2006) εξαιτίας της αύξησης συμμετοχής των κοινωνικών αυτών ομάδων στην αγορά εργασίας εμφανίζεται και αντίστοιχη αύξηση στα ποσοστά ανεργίας.

Σε σχέση με τα διάφορα είδη της ανεργίας οι διάφορες σχολές οικονομικής σκέψης συγκλίνουν σε πέντε είδη που διαμορφώνονται ανάλογα με τα αίτια και την χρονική περίοδο αύξησης της συχνότητας του φαινομένου της ανεργίας (Ευθυμιάδου, 2012).

Ως πρώτο είδος διακρίνεται η εποχιακή ανεργία όπου αρκετές επιχειρήσεις, όπως οι αγροτικές και τουριστικές, εμφανίζουν τακτικές εναλλαγές στην παραγωγική δραστηριότητα κατά την διάρκεια του έτους. Οι μετατροπές στις διαδικασίες της παραγωγής συσχετίζονται από τις αντίστοιχες αλλαγές της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και επομένως, από της μεταβολές της ανεργίας (Πετρινιώτης, 1999). Τα χαρακτηριστικά της εποχιακής ανεργίας είναι η προσωρινότητά της και γι' αυτό

δεν θεωρείται ότι επηρεάζει δυσμενώς το εργατικό δυναμικό (Mankiw, 2002). Ως δεύτερο είδος αναφέρεται η ανεργία τριβής που οφείλεται στην ανικανότητα της αγοράς εργασίας στην πρόσληψη άνεργων παρόλο που υπάρχουν κενές θέσεις και οι άνεργοι έχουν τις ικανότητες (προσόντα) και την απαραίτητη επαγγελματική εξειδίκευση. Επιπλέον μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική απόσταση που απέχει η περιοχή που παρουσιάζει ανεργία με την περιοχή που υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας (Αλιπράντη, 2016).

Η ανεργία τριβής είναι ηθελημένη ανεργία όπου ένας αριθμός ατόμων αφήνει την δουλειά του με την θέλησή του και ψάχνει για άλλη ή όπου οι εργαζόμενοι απολύονται και ψάχνουν εργασία ταυτόχρονα με τις επιχειρήσεις που ζητούν προσωπικό. Το συγκεκριμένο είδος ανεργίας εμφανίζεται πιο πολύ στους νέους μιας και δε βρίσκουν από την αρχή της σταδιοδρομίας τους το είδος της απασχόλησης που ταιριάζει με τα προσόντα τους (Χαραλάμπους, 2017).

Η δομική (ή διαρθρωτική) αποτελεί το τέταρτο είδος ανεργίας όταν σε μια οικονομία υπάρχουν τόσο οι άνεργοι όσο και οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας τις οποίες όμως δεν μπορούν να διεκδικήσουν αφού δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των προσόντων και της εξειδίκευσης και των απαιτήσεων των ανέργων για να καλυφθούν οι κενές θέσεις. Ανάγεται κυρίως στις ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία και αντιμετωπίζεται, κυρίως, μέσω της επανεκπαίδευσης των ανέργων ώστε να αποκτήσουν τα νέα προσόντα που απαιτούνται για την πλήρωση των θέσεων εργασίας (Ευθυμιάδου, 2012).

Το πέμπτο είδος χαρακτηρίζεται ως κυκλική ανεργία και φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της μειωμένης ζήτησης προϊόντων πράγμα που οδηγεί στη μειωμένη ζήτηση θέσεων εργασίας. Η διαδικασία έχει κυκλικό χαρακτήρα γιατί επαναλαμβάνεται και η χρονική της διάρκεια εξαρτάται από την διάρκεια του οικονομικού κύκλου (Αλιπράντη, 2016). Τέλος, ως πέμπτο είδος αναφέρεται η καλυμμένη ανεργία που εντοπίζεται όταν οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να απασχολούνται μερικώς γιατί δεν μπορούν να βρουν εργασία πλήρους απασχόλησης παρότι το επιθυμούν ή που άτομα εργάζονται χωρίς να λαμβάνουν μισθό για μεγάλο χρονικό διάστημα (Ευθυμιάδου, 2012).

2.3. Αίτια Ανεργίας

Τα αίτια που οδηγούν στην ανεργία και στην αύξησή της είναι ποικίλα. Ξεχωρίζουν ανάλογα με τη χρονική και χωρική διάσταση. Κάποια από τα αίτια είναι η τεχνολογική εξέλιξη, οι διεθνοποιήση, ο ανταγωνισμός, η φιλελευθεροποίηση των συναλλαγών, η αύξηση του πληθυσμού και οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες (Χαραλάμπους, 2017).

α. Η τεχνολογική εξέλιξη επηρεάζει με άμεσο τρόπο την απασχόληση. Αρκετοί οικονομολόγοι πιστεύουν ότι υπάρχει μια σημαντική στροφή προς την ζήτηση ειδικευμένων εργατών με αποτέλεσμα οι μισθοί των λιγότερο ειδικευμένων να μειώνονται ενώ η ανεργία για ανειδίκευτους να αυξάνεται (Mankiw, 2002). Συνεπώς, λόγω της εμφάνισης και εφαρμογής νέων τεχνολογιών καταργούνται θέσεις εργασίας με χαμηλό κόστος και

πααραγωγικότητα με αποτέλεσμα να δημιουργούνται πιο παραγωγικές, εξειδικευμένες και υψηλότερου μισθού εργασίες.

- β. Διεθνοποίηση, Ανταγωνισμός, Ελεύθερες συναλλαγές. Κατά τα τελευταία χρόνια ένας αξιοσημείωτος αριθμός χωρών έγιναν σημαντικοί παραγωγοί και εξαγωγείς βιομηχανικών πόρων. Τα προϊόντα που εισάγονται από τις αναπτυσσόμενες χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας, κυρίως από χώρες εκτός ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) π.χ. Νοτιοανατολική Ασία, υποβαθμίζουν τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών προϊόντων με αποτέλεσμα να κλείνουν βιομηχανίες στις Δυτικές χώρες π.χ. Ευρώπη, ΗΠΑ (Παπαβασιλείου, 2000).
- γ. Αύξηση γενικού πληθυσμού η οποία συνέβαλε στην αύξηση του αριθμού των εισερχομένων στις ηλικίες από 15 με 65 ετών. Οι παράγοντες που προκάλεσαν την αύξηση αυτή είναι η φυσιολογική αύξηση γενικού πληθυσμού, ο ρυθμός μετανάστευσης και η αύξηση συμμετοχής συγκεκριμένων κατηγοριών πληθυσμού στην αγορά εργασίας π.χ. γυναίκες, νέοι και ηλικιωμένοι. Όσον αφορά το φύλο το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών έχει μειωθεί ενώ των γυναικών έχει αυξηθεί σημαντικά, ενώ η ανεργία των νέων εξηγείται από τους μηχανισμούς μεταβίβασης από το εκπαιδευτικό σύστημα προς την αγορά εργασίας (Δοσχορή, 2015).
- δ. Οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες οι οποίες φαίνεται να δημιουργούνται εξαιτίας της εισοδηματικής

ανισότητας (π.χ. νοικοκυριά) σε συνδυασμό με την άνιση κατανομή των αγοραίων εισοδημάτων. Οι κοινωνικές ανισότητες αναφέρονται σε παγκόσμιες κοινωνίες όπου τα άτομα δεν απολαμβάνουν τα ίδια αγαθά για επιβίωση και υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης κ.α. λόγω της διαφορετικής τους θέσεις στην κοινωνική διαστρωμάτωση. Αντίθετα η οικονομική ανισότητα αναφέρεται στη διαφορά θέσεις των ατόμων στη παραγωγική διαδικασία και διαφορές εισοδημάτων και περιουσίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

2.4. Επιπτώσεις της Ανεργίας

Το φαινόμενο της ανεργίας αποτελεί ένα πολυπαραγοντικό και πολύπλοκο πρόβλημα και οι επιπτώσεις μπορεί να είναι άμεσες και έμμεσες, βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες, ψυχολογικές, κοινωνικές, οικονομικές και άλλες. Σε σχέση με τις ψυχολογικές επιπτώσεις του φαινομένου της ανεργίας έρευνες καταδεικνύουν ότι η ανεργία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ψυχική υγεία των ατόμων. Σύμφωνα με τους Λεχουρίτη & Κατσορίδα ο άνεργος επηρεάζεται στον πιο ευαίσθητο πυρήνα της προσωπικής του υπόστασης, δηλαδή στην αίσθηση της ατομικής του επάρκειας και απευαισθητοποίησής του. Ο αίσθηση της απώλειας ελέγχου στο περιβάλλον έχει ως συνέπεια την παραίτηση, τη φυγή, τη ματαίωση και την παθητικοποίηση (2002:107). Ειδικά το μακροπρόθεσμα άνεργο άτομο εισέρχεται σε έναν φαύλο κύκλο που αποτελείται από δυσάρεστα συναισθήματα όπως η ένταση, το άγ-

χος, τα συναισθήματα αβεβαιότητας, η απαισιοδοξία και η ηττοπάθεια με αποτέλεσμα να μην είναι ικανό να βρει λύση στο πρόβλημα του και να αξιοποιήσει σωστά τον χρόνο του (Αλιπράντη, 2016). Επιπλέον συμπτώματα όπως η χαμηλή αυτοπεποίθηση, η ανικανότητα συγκέντρωσης, η υπνηλία, η μερική σεξουαλική ανικανότητα, η υψηλή ερεθιστικότητα, τα αισθήματα ντροπής και οι διαταραχές στο επίπεδο των σχέσεων δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο τη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας. Σε ακραίες περιπτώσεις, η συσσώρευση όλων αυτών των αρνητικών συμπτωμάτων οδηγεί σε αντικοινωνικές συμπεριφορές, αλκοολισμό, αυτοκτονίες όπως και σε παρανομίες και εγκληματικές πράξεις λόγω έντονης αίσθησης στέρησης (Αλιπράντη, 2016 & Ευθυμιάδου, 2012).

Αναφορικά με τις κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας ο Σπυριδάκης αναφέρει ότι η ανεργία δεν επιτρέπει την πλήρη και ελεύθερη έκφραση ατομικών ελευθεριών πράγμα που αυξάνει τις πιθανότητες της κοινωνικής περιθωριοποίησης και του κοινωνικού αποκλεισμού. Το άτομο δυσκολεύεται να ασκήσει τα κοινωνικά του δικαιώματα και ταυτόχρονα οδηγείται στον αποκλεισμό των κοινωνικών και δημοσίων αγαθών (Σπυριδάκης, 2013:11-12, 22). Ο Krugman (1994) θεωρεί ότι εφόσον τα άτομα που δεν εργάζονται συνήθως δεν έχουν ιατροφαρμακευτική ασφάλιση η κοινωνική ανισότητα ενισχύεται όπως επίσης και η χαμηλή ποιότητα ζωής και υγείας, σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες.

Σε ότι αφορά τις οικονομικές επιπτώσεις η απώλεια του εργατικού δυναμικού από την παραγωγική διαδικασία

επιηρεάζει αρνητικά την ανάπτυξη της οικονομίας και την συνοχή του κοινωνικού ιστού (Δοσχορή, 2015). Επιπρόσθετα ο άνεργος και η οικογένειά του σημειώνουν σημαντική απώλεια εισοδήματος πράγμα που επιδεινώνει το βαθμό στέρισης οικονομικών και υλικών αγαθών και συνδέει την ανεργία με την φτώχεια. Επιπρόσθετα η ανεργία προκαλεί επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό του κράτους εφόσον παρέχονται στους άνεργους σχετικά επιδόματα. Εάν οι άνεργοι δεν καταβάλλουν εισφορές τότε το κράτος χάνει το σύνολο των πόρων και μειώνονται οι εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία. Τέλος, όπως επισημαίνεται από τον Krugman (1994) η μη φορολόγηση των ανέργων ατόμων περιορίζει τις φορολογικές πηγές του δημοσίου.

3. Μεθοδολογία

Για την πραγματοποίηση της έρευνας εφαρμόσαμε την ποσοτική μέθοδο συλλογής και ανάλυσης δεδομένων (Aliaga and Gunderson, 2000).

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του εργαλείου «*Απόψεις φοιτητών/τριών κοινωνικής εργασίας για την Ανεργία*» (Παπαδάκη & Αλιπράντη, 2016), διήρκεσε τέσσερις εβδομάδες και διεξήχθη κατά μεταξύ 19 Δεκεμβρίου, 2019 μέχρι 20 Ιανουαρίου, 2020. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στη διαδικτυακή πλατφόρμα Google docs και ο σύνδεσμος (link) κοινοποιήθηκε στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης. Η δειγματοληψία ήταν τυχαία, αφού το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από άτομα που είχαν προ-

σβαση στις διαδικτυακές πλατφόρμες των Μέσων Κοινωνικής δικτύωσης. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν μόνο σε άτομα που κατά την περίοδο συλλογής των δεδομένων ήταν άνεργα.

Το εργαλείο μας αποτελείται από 14 ερωτήσεις και 7 υποερωτήματα. Οι ερωτήσεις κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες, δηλαδή (α) δημογραφικές πληροφορίες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, μορφωτικό επίπεδο), (β) οικονομικά στοιχεία (πηγές κάλυψης εξόδων διαβίωσης, επάγγελμα πριν την ανεργία, χρονική διάρκεια αναζήτησης εργασίας, δυσκολίες εύρεσης εργασίας, βαθμός κάλυψης βιοποριστικών αναγκών, συμβιβασμός με εργασία κατώτερη των προσόντων) και τέλος (γ) ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις (βαθμός κοινωνικού αποκλεισμού, επηρεασμός ψυχικής διάθεσης, ανησυχία για ποσοστά ανεργίας, πιθανές λύσεις).

Για την επεξεργασία των δεδομένων και την ανάλυσή τους χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα IMB SPSS 23.0. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach α για τις δύο κλίμακες: α) των Απόψεων για την ανεργία των ερωτώμενων και β) για τις Επιπτώσεις στη ζωή των ερωτώμενων κυμαίνεται στο 0,655 και 0,825 αντίστοιχα για τις δύο κλίμακες. Κατά την περαιτέρω επεξεργασία υπολογίστηκαν οι κατανομές συχνοτήτων των βασικών περιγραφικών χαρακτηριστικών των 60 φοιτητών και φοιτητριών που συμμετείχαν στη μελέτη. Στους ελέγχους διαφοράς στην κατανομή απαντήσεων σε ερωτήσεις απόψεων και γνώσεων σε θέματα ανεργίας, μεταξύ των χαρακτηριστικών τους, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος χ² ενώ αντίστοιχα στις ποσοτικοποιημέ-

νες κλίμακες χρησιμοποιήθηκαν οι μη παραμετρικές μέθοδοι Mann Whitney & Kruskal Wallis, λόγω μικρών δειγματικών μεγεθών στις υποκατηγορίες των χαρακτηριστικών. Ως αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας επιλέχθηκε το 5% ($p < 0.05$) (Αλιπράντη, 2016).

Μιας και η προϋπόθεση συμμετοχής ήταν η ανεργία, το δείγμα μας αποτελείται από 41,7% άνεργους άντρες και 58,3% άνεργες γυναίκες. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες (45%) είναι νέοι 18-24 ετών ενώ οι άλλες ηλικιακές ομάδες εκπροσωπούνται ως ακολούθως: Ηλικιακή ομάδα 25-35 ετών σε ποσοστό 28,3%, 36-50 ετών σε ποσοστό 16,7% και άτομα 51-65 ετών σε ποσοστό 11,7%. Σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος φαίνεται ότι ένα ποσοστό της τάξεως του 53,3% δήλωσε «Άγαμος», ενώ 21,7% δήλωσε «Έγγαμος», 10% δήλωσε «Χωρισμένος» και το 16,7% δήλωσε «Συζώ». Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (75%) έχει 1-2 παιδιά, ενώ 18,8% έχουν 3-4 παιδιά και το 6,3% έχουν 5-6 παιδιά. Τέλος σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων οι απαντήσεις τους δείχνουν ότι στην πλειονότητά τους (68,3%) οι συμμετέχοντες είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού διπλώματος ή και μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ 26,7% αποφοίτησε από Γυμνάσιο και σε μικρότερο ποσοστό (10%) είναι μόνο απόφοιτοι Λυκείου.

4. Αποτελέσματα

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα που θέσαμε που αφορούσε τη διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα του βαθμού ανησυχίας για τα ψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και Κύπρο διαπιστώσαμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών στη σχετική ερώτηση. Φάνηκε, δηλαδή, ότι οι άντρες έχουν υψηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο. 3,24) από τις γυναίκες (Μ.Ο. 2,77). Άρα η μεταβλητή φύλο διαφοροποιεί το βαθμό ανησυχίας με τους άντρες να αναπτύσσουν περισσότερη ανησυχία για την ανεργία συγκριτικά με τις γυναίκες.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε το βαθμό κάλυψης των βιοποριστικών αναγκών των συμμετεχόντων ανέργων του δείγματός μας φάνηκε επίσης στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Παρατηρήθηκε ότι οι άντρες έχουν υψηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο. 2,87) από τις γυναίκες (Μ.Ο. 2,44) κι άρα οι γυναίκες τείνουν να θεωρούν λιγότερο από τους άντρες ότι οι βιοποριστικές τους ανάγκες καλύπτονται επαρκώς.

Από τα αποτελέσματα του δείγματός μας φάνηκε, εξάλλου, ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που έχουν εξαρτώμενα παιδιά και σε εκείνα που δεν έχουν σε σχέση με τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας που

Πίνακας 1. Διαφορές αντρών και γυναικών στο βαθμό ανησυχίας για την ανεργία

Φύλο	Μέσοι όροι	p-value
Άντρες	Μ.Ο. 3.24	p-value < 0.05
Γυναίκες	Μ.Ο. 2.77	p-value < 0.05

Πίνακας 2. Διαφορές Αντρών και Γυναικών στο βαθμό κάλυψης βιοποριστικών αναγκών

Φύλο	Μέσοι όροι	p-value
Άντρες	M.O. 2.87	p-value < 0.05
Γυναίκες	M.O. 2.44	p-value < 0.05

Πίνακας 3. Διαφορές ατόμων με εξαρτώμενα παιδιά με τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας που βιώνουν

Άτομα με παιδιά	Μέσοι όροι	p-value
Όχι	M.O. 3.65	p-value < 0.01
Ναι	M.O. 4.62	p-value < 0.01

βιώνουν. Παρατηρείται ότι τα άτομα που δεν έχουν παιδιά έχουν χαμηλότερο μέσο όρο (M.O. 3.65) από τα άτομα που έχουν παιδιά (M.O. 4.62).

Στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίσαμε και συνάρτηση μεταξύ χρόνου αναζήτησης εργασίας και ηλικίας. Τα ευρήματά μας έδειξαν ότι άτομα νεαρότερων ηλικιών (36-50) έχουν σαφώς λιγότερο πρόβλημα εύρεσης εργασίας καθώς διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες ηλικίας 36-50 (M.O. 2.50), (pvalue < 0.030) βρίσκουν, συγκριτικά με εκείνους ηλικίας 51-65 (M.O. 3.00) ετών λιγότερα εμπόδια και για πιο σύντομο χρονικό διάστημα στην αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας.

Τέλος, εντοπίσαμε επίσης στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την ηλικία των συμμετεχόντων αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που θέσαμε, δηλαδή του βαθμού κάλυψης των προσωπικών αναγκών των συμμετεχόντων. Τα ευρήματά μας έδειξαν ότι συγκριτικά με τις άλλες ηλικίες οι

συμμετέχοντες ηλικίας 36 με 50 ετών αισθάνονται περισσότερο έντονα το κενό στην κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών (M.O. 1.77) (p value < 0.05).

5. Συγκρίσεις – Συμπεράσματα

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της έρευνας μας με την έρευνα της Θ. Π. Αλιπράντη (2016) διαπιστώσαμε ότι στην πρώτη μας ερώτηση που αφορούσε τη διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα του βαθμού ανησυχίας για τα ψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και Κύπρο φαίνεται ότι και στις δύο έρευνες οι προσωπικές ανάγκες των συμμετεχόντων καλύπτονται σε μικρό βαθμό.

Στο δεύτερο ερώτημα που αφορούσε το βαθμό κάλυψης των βιοποριστικών αναγκών των συμμετεχόντων ανέργων του δείγματός μας φάνηκε πως δεν υπάρχει μεγάλος βαθμός ανεπαρκούς κάλυψης βιοποριστικών αναγκών, ενώ

αντίθετα στην έρευνα της Θ. Π. Αλιπράντη (2016) τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει μεγάλος βαθμός ανεπαρκούς κάλυψης βιοποριστικών αναγκών.

Από τα αποτελέσματα του δείγματος μας φάνηκε επίσης ότι τα άτομα που έχουν εξαρτώμενα παιδιά βιώνουν αρνητικές συνέπειες της ανεργίας σε αντίθεση με τα άτομα που δεν έχουν παιδιά. Το ίδιο αποτέλεσμα βλέπουμε και στην έρευνα της Θ. Π. Αλιπράντη (2016).

Επιπρόσθετα τα ευρήματά μας έδειξαν ότι τα άτομα νεαρότερων ηλικιών (36-50) έχουν λιγότερα προβλήματα στη διαδικασία εύρεσης εργασίας και συναντούν, συγκριτικά με τους συμμετέχοντες ηλικίας 51-65 ετών λιγότερα εμπόδια, για πιο σύντομο χρονικό διάστημα στην αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας. Ενώ αντίθετα στη έρευνα της Θ. Π. Αλιπράντη (2016) δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση.

Και τέλος στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που θέσαμε, δηλαδή του βαθμού κάλυψης των προσωπικών αναγκών των συμμετεχόντων φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες ηλικίας 36 με 50 ετών αισθάνο-

νται περισσότερο έντονα το κενό στην κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών, πράγμα που βρίσκει τα αποτελέσματά μας σε συμφωνία με εκείνα της Αλιπράντη (2016).

Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι το ποσοστό των ανέργων γυναικών (58,3%) είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανέργων αντρών (41,7%) και ότι η ηλικιακή ομάδα που παραμένει για μεγαλύτερη χρονική διάρκεια σε κατάσταση ανεργίας είναι οι νέοι ηλικίας 18 με 24 ετών (45%). Η αύξηση του γενικού πληθυσμού οδηγεί σε αύξηση των ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας στις ηλικίες 15-65 ετών. Ως κυριότερος περιορισμός στην έρευνά μας κρίνεται ο αριθμός του δείγματος μας (60 άτομα). Ο αριθμός αυτός κρίνεται ικανοποιητικός μόνο σε σχέση σε μια πιλοτική ανίχνευση του θέματος. Συνεπώς, η ερευνητική αυτή προσπάθεια θα συνεχιστεί προκειμένου να περιλάβει έναν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων προκειμένου να είναι γενικεύσιμα τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματά μας στον πληθυσμό από τον οποίο προέρχονται.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Οικονόμου, Χ. & Φέρονας, Α. (2006). *Οι εκτός των τειχών. Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες κοινωνίες*. Αθήνα: Διόνικος
- Παππάς, Θ. (2002). *Η μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας στις ανθρωπιστικές επιστήμες*. Εκδόσεις Καρδαμίτσα.
- Χαραλάμπους, Δ. (2017). *Η επίδραση της ανεργίας και της οικονομικής κρίσης σε επίπεδο της ψυχικής υγείας των Κύπριων ηλικίας 28-45 ετών*. Λεμεσός: Frederick University
- Giddens, A. (2002). *Κοινωνιολογία*. Τσαούσης (επιμ.) Αθήνα: Gutenberg

Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία

- Αλιπράντη, Θ.Π. (2016). *Απόψεις – Πληροφόρηση φοιτητών/τριών κοινωνικής εργασίας για την ανεργία*. Από <https://apothesis.lib.teicrete.gr/bitstream/handle/11713/8125/AliprantiTha->

- leiaPolytimi2016.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2eU8dXMNTFFCD4GP8-3H5IFx_ByPejTo1Kbu7_GzG7KvMnQQhHvVXfEpc
- Δοσχορή, Ε. (2015). *Ανεργία νέων έως 30 ετών-πολιτικές απασχόλησης και αποτελεσματικότητα τους*. https://apothesis.lib.teicrete.gr/bitstream/handle/11713/8125/AliprantiThaleiaPolytimi2016.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR2eU8dXMNTFFCD4GP8-3H5IFx_ByPejTo1Kbu7_GzG7KvMnQQhHvVXfEpc
- Δοσχορή, Ε. (2015). *Ανεργία νέων έως 30 ετών-πολιτικές απασχόλησης και αποτελεσματικότητα τους*. Από <http://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3037/%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%A7%CE%9F%CE%A1%CE%97%20%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%9D%CE%91%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ευθυμιάδου, Ε. (2012). *Η επίδραση της ανεργίας στους νέους*. Από <http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/646/1/022012096.pdf>
- Ερωτηματολόγιο: Απόψεις φοιτητών/τριών κοινωνικής εργασίας για την Ανεργία. Από <https://apothesis.lib.teicrete.gr/bitstream/handle/11713/8125/AliprantiThaleiaPolytimi2016.pdf?sequence=1>
- Ερωτηματολόγιο: Ανεργία και ψυχική Υγεία. Από https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe71oSPBBLhhY7slR875pc1W03Xw5_5HhRSTO4uMSFeBQbiGw/viewform

*Θεόδωρος Κατσανέβας**

**Η ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ
ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΠΡΙΝ
ΑΠΟ ΔΥΟ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ**

Στο άρθρο γίνεται ανασκόπηση των προβλέψεων των επαγγελματικών προοπτικών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα σε έρευνές μας πριν από δύο δεκαετίες που δημοσιεύτηκαν σε περιοδικά βιβλία και ειδικότερα στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΕΛΕ.ΣΥ.Π. του Μαρτίου-Ιουνίου 2003. Η σύγκριση μεταξύ των τότε και των σημερινών δεδομένων και προβλέψεων, αποδεικνύει την σχεδόν πλήρη ευστοχία τους στη σημερινή πραγματικότητα. Επιβεβαιώθηκαν οι σχετικές επισημάνσεις πριν από είκοσι χρόνια όσον αφορά την αναντιστοιχία μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, γεγονός που οδηγεί στην υπέρμετρη διόγκωση της διαρθρωτικής ανεργίας. Το εκπαιδευτικό μας σύστημα τότε και τώρα, συνεχίζει να παράγει ανέργους, περισσότερους από όσους χρειαζόμαστε γιατρούς, δικηγόρους, δημοσιογράφους, φιλόλογους, θεολόγους, αρχαιολόγους, σε αντίθεση με την υψηλή ζήτηση που υπάρχει για επιστήμονες της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών αλλά και ορισμένων άλλων ειδικοτήτων. Εκτίθεται συνοπτικά η μεθοδολογία και ο τρόπος παρουσίασης της έρευνας η οποία είναι προσαρμοσμένη στην καθημερινή πραγματικότητα και αξιοποιείται για σκοπούς επαγγελματικού προσανατολισμού από το ευρύ κοινό. Γίνεται αναφορά στις θεμιτές αμφισβητήσεις για την εγκυρότητα των προβλέψεων, οι οποίες αντικρούονται με λογικά επιχειρήματα αλλά κυρίως από την απτή πραγματικότητα. Επισημαίνεται η σημασία των προβλέψεων αλλά και το γεγονός ότι, κάθε άλλο παρά πρέπει να αποτελούν το μοναδικό κριτήριο για επιλογές σταδιοδρομίας, αλλά να συνδυάζονται με άλλους παράγοντες και ειδικότερα με τις επαγγελματικές κλίσεις του κάθε ατόμου, και κατά δεύτερο λόγο, με τις εκπαιδευτικές επιδόσεις, τη θέληση και τα οικογενειακά του δεδομένα. Στα πλαίσια αυτά αναπτύξαμε την θεωρία και πρακτική του «χρυσού κανόνα για τις επιλογές σταδιοδρομίας».

1. Εισαγωγή

Πριν από περισσότερα από 20-25 χρόνια, δημοσιεύθηκαν οι πρώτες μας έρευνες των προβλέψεων για τις προοπτικές της

αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, αρχικά στον Οικονομικό Ταχυδρόμο και αργότερα σε διάφορα περιοδικά, εφημερίδες, βιβλία, ιστοσελίδες αλλά και σε επίσημη έκδοση του Υπουργείου Παι-

* Ο Θ.Κ. είναι ομ.καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς

δείας¹. Οι προβλέψεις επικεντρώνονται σε 700 επαγγέλματα που ταξινομούνται σε μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες και αφορούν επαγγέλματα της καθημερινότητας με αναγνωρίσιμες ορολογίες επαγγελμάτων. Σε συνδυασμό με τον φιλικό τρόπο παρουσίασης τους, οι προβλέψεις αθτές ήταν και είναι εύκολα κατανοητές για αυτό και αξιοποιήθηκαν μαζικά από το ευρύ κοινό για σκοπούς επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά και για άλλες έρευνες (Heijke, L Borghans)². Οι προβλέψεις στηρίχθηκαν σε πρωτογενείς έρευνες που έγιναν με συγκεκριμένη μεθοδολογία και τη συνδρομή συνεργατών και φοιτητών μου στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Βασική διαπίστωση των σχετικών δημοσιεύσεων ήταν ο επερχόμενος κορεσμός σε ορισμένα κλασικά επαγγέλματα όπως του γιατρού, του οδοντίατρου, του δικηγόρου, του δημοσιογράφου, του φιλόλογου κ.λπ. Και αντίθετα, διαπιστώθηκαν οι

θετικές προοπτικές σε επαγγέλματα της πληροφορικής, της τεχνολογίας, του τουρισμού, του επισιτισμού, των μεταφορών, επαγγέλματα που έχουν σχέση με τη γη και τη θάλασσα. Επισημάνθηκε με ιδιαίτερη έμφαση, η σοβαρή αναντιστοιχία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με συνέπεια τη διόγκωση της «διαρθρωτικής ανεργίας» που εκτιμούμε ότι, ανέρχεται σε ποσοστό της τάξης του 5-7% (katsanevas-Livanos)³. Σε σχέση με το φαινόμενο αυτό, αναφέραμε σε πολλές δημοσιεύσεις μας ότι, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παράγει ανέργους⁴.

2. Η συζήτηση για τις προβλέψεις

Όπως συμβαίνει συχνά με πρωτοποριακές ερευνητικές προσπάθειες, υπήρξαν αρκετές αντιδράσεις για τις προβλέψεις

1. Η έκδοση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Σπουδές και Απασχόληση» ολοκληρώθηκε το Μάιο του 2001 ύστερα από συνεργασία του υπογράφοντος με το τμήμα ΣΕΠ του Π.Ι. και ειδικότερα με τις κυρίες Κατερίνα Βάγγερ και Φραντζέσκα Μπελαφέμινε. Βλ. επίσης: Κατσανέβας, Θ. (1998). Επαγγέλματα του μέλλοντος. Παπαζήσης, επίσης του ιδίου (2002). Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος. Προοπτικές επαγγελμάτων στην Ελλάδα και στις 13 περιφέρειες της και επαγγελματικός προσανατολισμός. Πατάκης. (επανέκδοση 2005 και 2007).

2. Heijke, L Borghans (2018) Towards a transparent labour market for educational decisions.

3. Katsanevas, Th., Livanos, I. (2006). Unemployment in Greece: trends and main causes. University of Piraeus. Το άρθρο αυτό όπου αναδεικνύεται το θέμα της διαρθρωτικής ανεργίας στην Ελλάδα έχει πρωτοφανή διεθνή απήχηση με 11.116 views από επιστήμονες από όλο τον κόσμο και πολλές ετεροαναφορές.

4. Σε άρθρο του υπογράφοντος στην εφημερίδα Ελευθεροτυπία τον Ιούλιο του 1997 αναφέρονται μεταξύ άλλων, τα εξής: «Η παιδεία στη χώρα μας, ολοένα και σε αυξανόμενους ρυθμούς παράγει ανέργους. Δαπανούμε τεράστιο παραγωγικό πλούτο σε υποδομή, ανθρωποώρες διδασκαλίας και διδασκομένων για να εκπαιδεύσουμε νέα παιδιά που με βεβαιότητα σχεδόν θα καταλήξουν στη μακροχρόνια ανεργία ή στην ετεροαπασχόληση. Παράλληλα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι σχεδόν ανύπαρκτος, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι υποβαθμισμένες και λειτουργούν χωρίς συγκεκριμένο προγραμματισμό που να συνδέεται με ζήτηση ειδικοτήτων κατά περιφέρεια της χώρας».

και τις διαπιστώσεις μας. Αμφισβητήθηκε η μεθοδολογία αλλά ακόμα περισσότερο η δυνατότητα ή και η σκοπιμότητα των προβλέψεων. Υποστηρίχθηκε ότι, η παιδεία είναι αυτοσκοπός και δεν πρέπει να γίνεται σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ειπώθηκε ότι, είναι αδύνατο να υπάρξουν μεσομακροπρόθεσμες προβλέψεις γιατί τα δεδομένα αλλάζουν απρόβλεπτα και κατά συνέπεια, δεν μπορεί να στηριχθεί σε αυτές ο επαγγελματικός προσανατολισμός και κυρίως ο σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός. Γεγονός είναι ότι, η άποψη που υποστηρίζει πως η παιδεία είναι αυτοσκοπός είχε κάποια βάση σε παλαιότερες εποχές, όταν η εκπαίδευση ήταν προνόμιο των γόνων εύπορων οικογενειών, οι οποίοι είχαν εξασφαλισμένο το οικονομικό και εργασιακό τους μέλλον. Σήμερα, πολύ δύσκολα κάτι τέτοιο μπορεί να γίνει αποδεκτό, αν ληφθεί υπόψη ο μαζικός χαρακτήρας της παιδείας, οι αυξημένες απαιτήσεις παραγωγικότητας και εξειδικευμένων γνώσεων, η υψηλή ανεργία και οι ανάγκες ορθολογικού καταμερισμού του ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με την παραγωγική διάρθρωση της οικονομίας. Επί πλέον, είναι αναμενόμενο όταν υπάρχει κατάλληλη πληροφόρηση για τα κορεσμένα επαγγέλματα, πολλοί νέοι να στραφούν σε άλλα με ανερχόμενες προοπτικές. Έτσι, «θα

επιτευχθεί με τρόπο δημοκρατικό, χωρίς κανέναν καταναγκασμό, η εναρμόνιση των κοινωνικοοικονομικών αναγκών της χώρας σε ειδικευμένο δυναμικό και των επαγγελματικών τάσεων και των φιλοδοξιών των νέων και των γονιών τους» (Κασσωτάκης⁵. Επισημαίνεται εδώ ότι, η εκπαίδευση ενός επιστήμονα γιατρού μηχανικού κ.λπ., εκτιμάται ότι κοστίζει στην οικογένειά του και το ελληνικό δημόσιο ποσά της τάξης των 200.000- 300.000 ευρώ. Από τους περισσότερους από 500.000 Έλληνες που μετανάστευσαν στο εξωτερικό στην τελευταία δεκαετία, το 90% είχαν πτυχίο Πανεπιστημίου και το 64% είχε μεταπτυχιακό δίπλωμα. Σύμφωνα με έρευνα της Endeavor Greece⁶, στις χώρες όπου έχουν μεταναστεύσει μεταναστεύουν οι Έλληνες εκτιμάται ότι παράγουν 129 δισ. ευρώ συνολικά και 9,1 δισ. ευρώ σε φόρους, ενώ η χώρα μας δαπανά 8 δισ. ευρώ ετησίως για την εκπαίδευση αυτών των ατόμων που συνιστούν το νούμερο ένα εξαγωγίμο προϊόν της Ελλάδας. Αυτό το πολύτιμο και ακριβό ανθρώπινο δυναμικό χάνεται για εμάς και χαρίζεται σε τρίτες χώρες (D.Theodoropoulos et al.)⁷. Ο ισχυρισμός ότι, δεν μπορεί να γίνουν μεσομακροπρόθεσμες προβλέψεις γιατί τα δεδομένα αλλάζουν απρόβλεπτα επίσης δεν ευσταθεί. Η εξέλιξη της τεχνολογίας είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και κατά συνέπεια

5. Κασσωτάκης, Μ. (2000). Η πληροφόρηση για τις σπουδές και το επάγγελμα. Εκδόσεις Γρηγόρη.
6. <https://endeavor.org.gr/el/home/>

7. Dimitris Theodoropoulos, Argyris Kyridis, Christos Zagkos & Zoe Konstantinidou (2014) "Brain Drain" Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era of "crisis". Attitudes, Opinions and Beliefs towards the Prospect of Migration. Published by American Research Institute for Policy Development.

το ίδιο ισχύει για τις προοπτικές των επαγγελματιών που ακολουθούν τη μετεξέλιξη της τεχνολογίας (T (Sakutukwa, HS Yang)⁸). Το μόνο που δεν μπορεί να προβλεφθεί είναι, κάποιες επιμέρους θεσμικές αλλαγές που επιβάλλονται με πολιτικές αποφάσεις, οι οποίες όμως δεν αφορούν το σύνολο αλλά μόνο ορισμένα επαγγέλματα. Τέτοια περίπτωση ήταν λχ. αυτή των αδιόριστων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, το σύνολο των οποίων αποκαταστάθηκε εργασιακά ύστερα από τη δημιουργία του ολοήμερου σχολείου στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Όμως, το γεγονός ότι, οι νέες τεχνολογίες αυξάνουν αλματωδώς την παρουσία τους, είναι προφανώς προβλέψιμο, με συνέπεια να γνωρίζουμε τις πολύ θετικές προοπτικές των συναφών επαγγελματιών στο μέλλον.

3. Αξιόπιστες οι προβλέψεις για τα επόμενα 10-20 χρόνια

Ύστερα από την επιβεβαίωση των προβλέψεων, όπως αποδεικνύεται ποιο κάτω, τώρα πλέον εκτιμούμε ότι μπορεί να αφορούν διάστημα με ορίζοντα 10-20 ετών, ενώ είναι επίσης ενδεικτικές για τις γενικότερες τάσεις σε ακόμα μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα. Στο μεσοδιάστημα,

εφόσον δε μεσολαβήσουν ακραία ή εντελώς απρόβλεπτα γεγονότα, μπορεί να υπάρξουν οριακές διαφοροποιήσεις που όμως δεν αλλοιώνουν τις γενικότερες τάσεις και προοπτικές της. Οι ειδικότητες μπορεί να διαφοροποιούνται αλλά όχι οι γενικότερες επαγγελματικές τάσεις. Οι όποιες πολύ αρνητικές προοπτικές για ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών, όπως προβλέπονται σήμερα, είναι απίθανο να μεταστραφούν σε πολύ θετικές στο διάστημα της επόμενης δεκαετίας ή εικοσαετίας και το αντίστροφο. Αλλά και αυτές οι οριακές μεταστροφές των τάσεων στην αγορά εργασίας είναι αναγκαίο να παρακολουθούνται και να καταγράφονται, αφού έτσι παρέχεται η δυνατότητα έγκαιρης πληροφόρησης για όσους επιθυμούν να εγκαταλείψουν κορεσμένα επαγγέλματα ή ειδικότητες και να μεταπηδήσουν σε κάποια άλλα με ανερχόμενες προοπτικές. Άλλωστε, ο σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός αντιμετωπίζεται σήμερα όχι ως στατικό φαινόμενο, αλλά ως εξελικτική διαδικασία σταδιοδρομίας (Swanson, J., Fouad, N. Peterson, N., Gonzales, R. κ.λπ.)⁹. Γενικότερα, οι όποιες αμφισβητήσεις ανατρέπονται από την ίδια την πραγματικότητα. Ανατρέχοντας στις προβλέψεις που έγιναν πριν από δύο δεκαετίες, διαπιστώνεται η σχεδόν

8. T. Sakutukwa, H.S. Yang (2018) The role of uncertainty in forecasting employment by skill and industry. Applied Economics Letters, (2018) Taylor & Francis

9. Σχετικές με το θέμα είναι οι λεγόμενες εξελικτικές θεωρίες για τις επαγγελματικές επιλογές. Βλ. σχετικά: Swanson, J., Fouad, N. (1999). Career theory and practice. Sage Publications. Επίσης: Peterson, N., Gonzales, R. (1999). The role of work in people's lives. Brooks/Cole. Επίσης: Osipow, S., Fitzgerald, L. (1996). Theories of career development. Allyn and Bacon. Επίσης: Κάβτας, Α., Χαντζή Α. (1999). Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα. Επίσης: Δημητράπουλος, Ε. (1998). Λεξικό όρων συμβουλευτικής, προσανατολισμού και επαγγελματικής ψυχολογίας.

Πίνακας 1. Προβλέψεις προοπτικών επιλεγμένων επαγγελματιών (2003)

Επαγγέλματα με αρνητικές ή πολύ αρνητικές προοπτικές
Γιατρός, Οδοντίατρος, Φαρμακοποιός, Βιολόγος, Χημικός, Χημικός μηχανικός, Γεωλόγος, Μεταλλειολόγος, Ναυπηγός, Αεροναυπηγός, Τεχνολόγος ενέργειας, Δικηγόρος, Δημοσιογράφος, Ηθοποιός, Μουσικός, Σκηνοθέτης, Ζωγράφος, Καθηγητής γυμνασίου, Νηπιαγωγός, Φιλολόγος, Θεολόγος, Ιστορικός, Αρχαιολόγος, Διεθνολόγος, Κοινωνιολόγος, Πολιτικός επιστήμονας, Χρηματιστής, Σεισμολόγος, Αστρονόμος, Γενετιστής, Βρεφονηπιοκόμος, Τεχνολόγος ή τεχνικός πετρελαίων ή ναυπηγείων, Αεροσυνοδός, Ηχολήπτης, Παραγωγός ραδιοφώνου, Μακιγιέρ.
Επαγγέλματα με θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές
Πληροφορικός, Πληροφορικός δικτύων, Πληροφορικός-Οικονομολόγος, Πληροφορικός-Μηχανολόγος, Τεχνολόγος-Πληροφορικός, Πληροφορικός τηλεπικοινωνιών, Πληροφορικός ψηφιακής εικόνας, Τεχνολόγος ή τεχνικός γραφικών τεχνών και εκτυπώσεων, Γραφίστας, Οικονομολόγος, Οικονομολόγος διοίκησης ή πωλήσεων, Φοροτεχνικός, Οικονομολόγος-Μηχανολόγος, Οικονομολόγος πωλήσεων, Πωλητής, Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων, Γυμναστής, Ξεναγός, Μεταφραστής, Πιλότος, Εμποροπλοίαρχος, Μηχανικός εμπορικού ναυτικού, Οδηγός επαγγελματικού αυτοκινήτου, Τεχνολόγος μουσικών οργάνων, Τεχνολόγος ιατρικών μηχανημάτων και εργαστηρίων, Τεχνολόγος-Ακτινολόγος, Ψυχολόγος, Νοσηλεύτης, Φυσιοθεραπευτής, Μηχανολόγος μηχανικός, Πολιτικός μηχανικός, Μηχανολόγος διοίκησης έργων, Μηχανολόγος ή Τεχνολόγος τροφίμων, Ελεγκτής ποιότητας, Επιμελητής εκδόσεων, Ιχθυοκαλλιεργητής, Γεωπόνος σύγχρονων καλλιεργειών, Γεωπόνος θερμοκηπίων, Τεχνολόγος-Ζωοτεχνικός, Ποτοποιός-Οινολόγος, Υδραυλικός, Ψυκτικός, Ηλεκτρολόγος, Ηλεκτροτεχνίτης, Σοβατζής, Επιπλοποιός, Αλουμινας, Κοιμωτής, Μάγειρας, Ζαχαροπλάστης, Διακοσμητής, Νοσοκόμος, Ειδικός για ΑΜΕΑ, Ειδικός αισθητικής

απόλυτη ευστοχία τους. Αυτό φαίνεται καθαρά από τον πίνακα με ενδεικτικές περιπτώσεις προοπτικών επιλεγμένων επαγγελματιών που δημοσιεύτηκε σε άρθρο του υπογράφοντος στην Επιθεώρηση

Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού το 2003 (τεύχος 64-65, Μάρτιος –Ιούνιος 2003, σελ. 59)¹⁰ σε σύγκριση με σημερινές προβλέψεις όπως εμφανίζονται στον πίνακα 2.

10. Ο ίδιος πίνακας με σχετικό επιστημονικό άρθρο με τίτλο «Τπ ισοζύγιο της ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών έχει δημοσιευτεί και στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Μ. Κασσωτάκη Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός 2004, εκδόσεις Δαρδανός. (σελ.541-563). Στο ίδιο άρθρο περιέχονται και αναλυτικές προβλέψεις για περισσότερα επαγγέλματα. Επίσης, βλ. Katsanevas, Th. Theodorou, K. (2010). A model of labour market and occupational forecasts. University of Piraeus.

Πίνακας 2. Προβλέψεις προοπτικών επιλεγμένων επαγγελμάτων (2019)

Επαγγέλματα με αρνητικές ή πολύ αρνητικές προοπτικές
Γιατρός, Οδοντίατρος, Φαρμακοποιός, Δικηγόρος, Δημοσιογράφος, Χρηματιστής, Ασφαλιστής, Τραπεζικός υπάλληλος, Βιολόγος, Χημικός, Μηχανικός, Πιλότος, Ιπτάμενος φροντιστής, Διαιτολόγος, Τεχνολόγος, Κλωστοϋφαντουργός, Ψυχολόγος, Πολιτικός Επιστήμονας, Κοινωνιολόγος, Δάσκαλος, Εκπαιδευτικός, Φιλολόγος, Θεολόγος, Ιστορικός, Αρχαιολόγος, Γεωγράφος, Λαογράφος, Ανθρωπολόγος, Διεθνολόγος, Γυμναστής, Νηπιαγωγός, Ηθοποιός, Μουσικός, Σκηνοθέτης, Χορευτής, Θεατρολόγος, Γραφίστας, Διακοσμητής, Ενδυματολόγος, Εικονολήπτης, Ηχολήπτης, Παραγωγός ραδιοφώνου, Μακιγιέρ.
Επαγγέλματα με θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές
Πληροφορικός, Πληροφορικός-Οικονομολόγος, Μηχανικός πληροφορικής, Πληροφορικός-Μηχανικός, Πληροφορικός-Τηλεπικοινωνιών, Πληροφορικός διαδικτύου, Τηλεπληροφορικός, Πληροφορικός ψηφιακής εικόνας, Ειδικός διαδικτύου, Τεχνικός κινητής τηλεφωνίας, Τεχνικός αυτοματισμών και ρομποτικής, Γεωπόνος, Γεωπόνος εναλλακτικών και οικολογικών καλλιεργειών, Οικονομολόγος, Οικονομολόγος διοίκησης ή πωλήσεων, Φοροτεχνικός, Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων, Στέλεχος δημοσίων σχέσεων, Πωλητής, Ξεναγός, Εμποροπλοίαρχος, Μηχανικός εμπορικού ναυτικού, Μηχανολόγος-Μηχανικός, Γεωλόγος, Μεταλλειολόγος Μηχανικός ενέργειας, Τεχνικός φυσικού αερίου, Τεχνολόγος-Ακτινολόγος, Τεχνολόγος ιατρικών μηχανημάτων, Τεχνολόγος τροφίμων, Ελεγκτής ποιότητας, Τεχνολόγος μουσικών οργάνων, Κοινωνικός Λειτουργός, Ειδικός για ΑΜΕΑ, Νοσηλεύτης, Βοηθός νοσοκόμος, Αισθητικός, Λογοθεραπευτής, Φυσιοθεραπευτής, Ιατρικός επισκέπτης, Γεωπόνος, Τεχνολόγος-Ζωοτεχνικός, Κτηνίατρος, Ιχθυολόγος, Ποτοποιός, Οινολόγος, Μάγειρας, Ζαχαροπλάστης, Κομμωτής, Ειδικός ονυχοπλαστικής, Επιπλοποιός, Ξυλουργός, Καραβομαραγκός, Ηλεκτρολόγος, Ηλεκτροτεχνίτης, Ψυκτικός, Υδραυλικός, Σοβατζής, Πλακάς, Μαρμαράς, Αλουμινάς, Ιδιωτικός αστυνομικός ασφαλείας, Κηπουρός, Επαγγελματίας οδηγός, Χειριστής βαρέων οχημάτων και κλάρκ, Παρκαδόρος, Διανομέας εμπορευμάτων και έτοιμου φαγητού, Οικιακός βοηθός, Φορτοεκφορτωτής.

Από τις ως άνω προβλέψεις, μόνο σε δύο περιπτώσεις υπάρχει μερική ανατροπή των προβλέψεων όσον αφορά τη σημερινή πραγματικότητα. Σε αυτές του χημικού – μηχανικού και του τεχνολόγου-τεχνικού πετρελαίων, των οποίων οι τότε αρνητικές προοπτικές, σήμερα θεωρούνται σχετικά βελτιωμένες κυ-

ρίως λόγω της μεγάλης ανάπτυξης της χρήσης του φυσικού αερίου. Σχετικά βελτιωμένη είναι η θέση του γεωλόγου –μεταλλειολόγου και ελαφρώς δυσμενέ-στηρη του γυμναστή και του ψυχολόγου, λόγω του μεγάλου αριθμού αποφοίτων στους κλάδους αυτούς. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, οι προβλέψεις επιβεβαιώ-

νονται από τη σημερινή πραγματικότητα, πολλά χρόνια μετά τη δημοσίευση της έρευνας που αναφέρεται και το σχετικό άρθρο στο περιοδικό της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Παρόμοιες προβλέψεις με ελάχιστες αποκλίσεις σε σχέση με τη σημερινή πραγματικότητα σε επιλεγμένα και συνολικά στα 700 επαγγέλματα των οποίων οι τάσεις παρακολουθούνται από την έρευνα, εμφανίζονται και σε πολλές προηγούμενες ή μεθύτερες δημοσιεύσεις μας σε επιστημονικά και εκλαϊκευμένα άρθρα, μελέτες, βιβλία, αναρτήσεις στο διαδίκτυο¹¹.

4. Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών σήμερα

Οι προβλέψεις αφορούν 700 επιλεγμένα επαγγέλματα ενταγμένα σε μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες και επικαιροποιούνται κάθε χρόνο με βάση κυλιόμενες έρευνες, τη μεθοδολογία που ακολουθείται και την τεχνογνωσία που έχει αποκτηθεί, η οποία μας επιτρέπει να επιφέρουμε επιμέρους ελάσσονες διορθώσεις εξετάζοντας τα τρέχοντα δεδομένα. Αναφέρονται στο σύνολο της χώρας και όχι στις επιμέρους περι-

11. Οι πρώτες ερευνητικές προσπάθειες για τις προοπτικές του «ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων» όπως αποκαλέστηκε η σχετική ερευνητική προσπάθεια, έγιναν στις αρχές και στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Τα πρωτόλεια τότε σχετικά συμπεράσματα δημοσιεύτηκαν σε οικονομικά και επιστημονικά περιοδικά, στον *Οικονομικό Ταχυδρόμο* και σε εκδόσεις του ΚΕΠΕ και συνοδεύτηκαν από εκλαϊκευμένες δημοσιεύσεις σε εφημερίδες και διάφορα έντυπα. Το 1992 και το 1994, μέρος τους συμπεριλήφθηκε στο επιστημονικό σύγγραμμα του υπογράφοντος «*Εργασιακές Σχέσεις*» από τις εκδόσεις Σταμούλη και το 1997 και 1998, στην ανανεωμένη έκδοση του με τίτλο «*Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*», του ίδιου εκδότη. Το Νοέμβριο του 1988 ολοκληρώθηκε έρευνά μας υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς και του ΟΑΕΔ με τίτλο: «*Προοπτικές της Αγοράς Εργασίας σε Νέες Ειδικότητες στην Αττική για την Επόμενη Πενταετία 1998-2002*». Η έρευνα αυτή συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε σε όλη την Ελλάδα και τα συμπεράσματά της ανακοινώθηκαν σε επιστημονικά συνέδρια και δημοσιεύτηκαν σε διάφορα έντυπα. Το 1998 δημοσιεύτηκε από τις εκδόσεις Παπαζήση το βιβλίο «*Επαγγέλματα του Μέλλοντος*», το οποίο κυκλοφόρησε σε δεκάδες χιλιάδες αντίτυπα και αναπαράχθηκε από πολλά έντυπα και ειδικές εκδόσεις σχολείων και φροντιστηρίων για τους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Κεντρικά σημεία του βιβλίου αυτού αναπαράχθηκαν μαζί από διάφορους ιδιωτικούς φορείς, με την άδεια του συγγραφέα. Τον Απρίλιο του 2001 ολοκληρώθηκε και πάλι υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς και του ΟΑΕΔ η «*Έρευνα για τις Προοπτικές της Απασχόλησης στην Αγορά Εργασίας και τον Προσδιορισμό της Ζήτησης Ειδικοτήτων στις 13 Περιφέρειες της Χώρας*», για την οποία χρησιμοποιήθηκαν περίπου 1200 ερωτηματολόγια. Στη διενέργεια της έρευνας, καθώς και των συμπληρωματικών που ακολούθησαν, συμμετείχαν εθελοντικά πάνω από 300 τριτοετείς φοιτητές του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στα πλαίσια του μαθήματος Οικονομική της Εργασίας που δίδασκα στο Οικονομικό τμήμα του ίδιου Πανεπιστημίου. Τα συμπεράσματα της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν για την έκδοση «*Σπουδές και Απασχόληση*» που δημοσιοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2001 από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Η ερευνητική μας ομάδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς είχε επίσης την ευθύνη για την κατάρτιση ενός πολυσέλιδου οδηγού επαγγελμάτων για τον οποίο έγινε ειδική έρευνα στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι έρευνες παρουσιάστηκαν ειδικότερα σε συνέδρια της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π και δημοσιεύτηκαν στο περιοδικό Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού όπως και σε άλλα Ελληνικά και διεθνή επιστημονικά περιοδικά.

φέρειές της στην περίπτωση των οποίων απαιτείται μια περισσότερο ενδελεχής έρευνα σε τοπικό επίπεδο. Ο πίνακας που παρατίθεται πιο κάτω, αφορά προβλέψεις επιλεγμένων επαγγελματιών με θετικές ή αρνητικές προοπτικές και έχει επικαιροποιηθεί και δημοσιευτεί τον Μάιο του 2019¹². Μια σύγκριση των δύο πινάκων 1 και 2, αναδεικνύει το γεγονός ότι, οι παλαιότερες προβλέψεις πριν από δύο δεκαετίες συμφωνούν με ελάχιστες εξαιρέσεις με τις σημερινές. (Στον πιο κάτω πίνακα με υπογράμμιση αναφέρονται επαγγέλματα με πολύ αρνητικές ή πολύ θετικές προοπτικές στις αντίστοιχες περιπτώσεις).

Σύμφωνα με την τελευταία επικαιροποίηση της έρευνας, οι τρέχουσες προοπτικές απασχόλησης έχουν πολύ συνοπτικά ως εξής.

4.1. Θετικές προοπτικές απασχόλησης για λογιστές, πληροφορικούς, μηχανολόγους

Όπως και στο παρελθόν, τα επαγγέλματα της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών, του διαδικτύου, εμφανίζουν αποτελούν τη μεγάλη λεωφόρο του μέλλοντος με πολυδιάστατες ευκαιρίες εργασίας, με πολύ θετικές άμεσες και μεσομακροπρόθεσμες προοπτικές. Στα επόμενα 10-20 χρόνια, άνω του 70% των απασχολούμενων στις ανεπτυγμένες χώρες θα απασχολείται στον ευρύτερο τομέα της πληροφορικής ή σε εργασίες άμεσες συνδεδεμένες μαζί του. Ο ευρύτερος κλάδος των οικονομικών επαγγελμάτων για στελέχη επιχειρήσεων,

γραμματείς, υπάλληλους γραφείων κάθε κατηγορίας, παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα απορροφητικότητας. Εξαίρεση αποτελούν οι ορκωτοί ελεγκτές, οι φοροτεχνικοί, οι λογιστές και κατά δεύτερο λόγο, οι έμπειροι πωλητές, ιδιαίτερα σε προϊόντα σύγχρονης τεχνολογίας, και τηλεπικοινωνιών. Ιδιαίτερα αρνητική είναι η κατάσταση στον τραπεζικό και ασφαλιστικό κλάδο, γεγονός που οφείλεται στην ορμητική εισβολή των νέων τεχνολογιών στο συναφή τομέα. Σχετικά καλύτερες ευκαιρίες έχουν οι απόφοιτοι οικονομικών επιστημών όταν συνδυάζουν γνώσεις πληροφορικής, διαδικτύου, καινοτομικών δραστηριοτήτων και σύγχρονων αγροτικών καλλιεργειών. Οι οικονομολόγοι ενέργειας, έχουν αρκετές προοπτικές εργασίας. Στις ευρωπαϊκές και στις αραβικές χώρες του κόλπου, στρέφονται πολιτικοί μηχανικοί, αρχιτέκτονες, υδραυλικοί, ηλεκτρολόγοι, τεχνίτες κατασκευών, κ.λπ. Η κατάσταση για τους μηχανολόγους-μηχανικούς, εμφανίζεται σχετικά ικανοποιητική, όπως και για τους γεωλόγους, μηχανολόγους μεταλλείων και ορυκτών πόρων, τους χημικούς μηχανικούς, τεχνολόγους φυσικού αερίου, μηχανικούς ενέργειας. Τα «πράσινα επαγγέλματα», μηχανικοί και οικονομολόγοι περιβάλλοντος, δασολόγοι, κ.λπ., δεν παρουσιάζονται σοβαρές διέξοδους όπως υποστηρίζεται. Ειδικό στις πιστοποιήσεις ποιότητας σε διάφορους τομείς έχουν καλές προοπτικές. Σε μικρομεσαίο επίπεδο επαγγελμάτων, ευκαιρίες εργασίας υπάρχουν για ξυλουργούς, επιπλαποιούς, ναυπηγο-ξυλουργούς, όπου όμως οι περισσότε-

12. Βλ. www.theodore-katsnevas.blogspot.com, www.careergatetest.com

ροι νέοι αρνούνται να απασχοληθούν. Θέσεις προσωρινής απασχόλησης υφίστανται για το δύσκολο και επικίνδυνο επάγγελμα των διανομέων φαγητού και εμπορευμάτων, όπως και για τους παρακαδόρους. Η οικονομική κρίση και η μαζική έλευση μεταναστών, έχει πλήξει ακόμα και βοηθητικά επαγγέλματα όπως οι οικιακοί βοηθοί, οι καθαριστές, οι baby-sitters και κατά δεύτερο λόγο οι κομμωτές, ένα επάγγελμα με μεγάλο αριθμό απασχολούμενων. Παρ' όλα αυτά στους τομείς αυτούς υπάρχουν όπως και στο παρελθόν ικανοποιητικές ευκαιρίες απασχόλησης

4.2. Η ισχυρή προοπτική του τουρισμού

Διαχρονικά, ο τουρισμός, αποτελεί τον ισχυρότερο κλάδο της ελληνικής οικονομίας με το πλεονέκτημα ότι απορροφά μεγάλο αριθμό εργαζομένων, είναι δηλ. «έντασης εργασίας», αλλά και το μειονέκτημα ότι μεγάλο μέρος του αφορά εξαμηνιαία απασχόληση. Ευκαιρίες απασχόλησης υπάρχουν ειδικότερα για άτομα με γνώσεις και δεξιότητες δημοσίων σχέσεων. Στον επισιτισμό, πολύ θετική παραμένει η εικόνα για τους ζαχαροπλάστες, τους μάγειρες, τους παραγωγούς έτοιμου φαγητού.

4.3. Κορεσμένη η αγορά εργασίας για τους γιατρούς και τους οδοντίατρους

Χειροτερεύει η κατάσταση για τους γιατρούς και τους οδοντίατρον. Επι-

βεβαιώνονται έτσι οι προ εικοσαετίας προβλέψεις μας για την επερχόμενο υψηλό κορεσμό στα σημαντικά και επίπονα αυτά επαγγέλματα. Οι περισσότερες ιατρικές ειδικότητες είναι απελπιστικά κορεσμένες, με μικρές εξαιρέσεις, τους ψυχιάτρους, πλαστικούς χειρουργούς, ακτινοθεραπευτές και ειδικούς. Πάντοτε βέβαια θα υπάρχουν θέσεις εργασίας για υψηλού επιπέδου γιατρούς όλων των ειδικοτήτων που έχουν τις ικανότητες και τη θέληση να ακολουθήσουν το απαιτητικό αυτό επάγγελμα. Πολλοί Έλληνες νέοι γιατροί αναζητούν σήμερα εργασία στο εξωτερικό, ιδιαίτερα στη Μεγάλη Βρετανία και τη Γερμανία. Απελπιστική είναι η κατάσταση για τους οδοντίατρους χωρίς οικογενειακή παράδοση στον κλάδο. Αντίθετα, σχετικά καλύτερη είναι η εικόνα για συμπληρωματικά επαγγέλματα της υγείας και πρόνοιας, όπως νοσηλευτές, βοηθοί ακτινολόγοι, τεχνικοί ιατρικών μηχανημάτων και εργαστηρίων, αισθητικοί, κοινωνικοί λειτουργοί, και γενικότερα για επαγγέλματα ιατρικής, ψυχολογικής και κοινωνικής υποστήριξης λικιωμένων(CEDEFOP)¹³. Οι φυσιοθεραπευτές βρίσκουν δυσκολίες απασχόλησης εξ' αιτίας του ανταγωνισμού από μετανάστες από τη Ρωσία και τη Γεωργία. Οι ευκαιρίες εργασίας των ψυχολόγων, έχουν συρρικνωθεί, λόγω μεγάλου αριθμού αποφοίτων, αν και με κατάλληλη μετεκπαίδευση, μπορούν να βρουν διεξόδους κυρίως στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και στη συμβουλευτική εργασίας και σταδιοδρομίας. Οριακά αρνητική είναι η

13. CEDEFOP, Skills Forecasts, Dec. 2019, Working Futures 2014-2024 UK Commission for Employment and Skills.

κατάσταση για τους διατροφολόγους και τους διαιτολόγους και πολύ αρνητική για τους χημικούς, τους βιολόγους, τους φαρμακοποιούς, οι οποίοι όμως, έχουν αρκετές επαγγελματικές διεξόδους σε άλλους τομείς, όπως των ιατρικών εργασιών και των ιατρικών επισκεπτών ή και ευρύτερα.

4.4. Δικηγόροι, καλλιτέχνες, δημοσιογράφοι στο κόκκινο

Η αγορά εργασίας των δικηγόρων που ασκούν κλασική δικηγορία στα δικαστήρια, είναι δραματικά κορεσμένη και χειροτερεύει συνεχώς. Και εδώ επιβεβαιώνονται με δραματικό τρόπο οι προ εικοσαετίας πρόβλεψες μας. Σχετικά καλύτερη είναι η κατάσταση για εξειδικευμένους δικηγόρους στις νέες τεχνολογίες και στην οικονομία, ενώ πάντα θα υπάρχουν θέσεις εργασίας για ικανούς, επίμονους δικηγόρους με σύγχρονες γνώσεις, επικοινωνιακές δεξιότητες και οικογενειακή ή φιλική υποστήριξη. Όπως και στο παρελθόν, για όλα τα επαγγέλματα των καλών τεχνών υπάρχει έντονος κορεσμός στην αγορά εργασίας. Πολλοί καλλιτέχνες απασχολούνται με ελάχιστη ή και μηδενική αμοιβή, ασκώντας και άλλες περιστασιακές ενασχολήσεις. Ιδιαίτερα αρνητική είναι η εικόνα για τους ηθοποιούς και λίγο καλύτερη, κυρίως σε περιστασιακές εργασίες, για τους μουσικούς και τους χορευτές. Η αγορά εργασίας των δημοσιογράφων έχει επίσης πληγεί βαρύτερα, ακόμα περισσότερο απο ότι στο παρελθόν. Εδώ, οι θέσεις εργασίας εξαφανίζονται μαζικά και πολλά νέα παιδιά υποαπασχολούνται

με ανύπαρκτες ή γλισχρες αμοιβές και απαράδεκτες συνθήκες εργασίας. Η κρίση έχει πλήξει επίσης και τον κλάδο της διαφήμισης, η οποία με αλματώδης ρυθμούς μεταφέρεται στο διαδίκτυο.

4.5. Αδιέξοδα στην εκπαίδευση με μικρές αχτίδες αισιοδοξίας

Στη εκπαίδευση, η γενικότερη εικόνα είναι ακόμα περισσότερο δυσάρεστη από τις παλαιότερες αρνητικές μας προβλέψεις. Η πληθώρα των αποφοίτων νηπιαγωγών, δασκάλων και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν επιτρέπουν ελπίδες απορρόφησης στον ευρύτερο κλάδο. Αυτό αφορά και τη μέχρι πρόσφατα θετική κατάσταση στους δασκάλους. Οι μαθηματικοί και οι φυσικοί, βρίσκουν διεξόδους σε ιδιαίτερα μαθήματα, στην πληροφορική, στην έρευνα, στη διοίκηση επιχειρήσεων. Οι γυμναστές και άτομα με καλή φυσική κατάσταση, μπορούν να αναζητήσουν εργασία σε ιδιωτικές υπηρεσίες ασφαλείας και φύλαξης όπου εμφανίζεται αυξημένη ζήτηση, λόγω της κατακόρυφης αύξησης της εγκληματικότητας. Οι απόφοιτοι θεωρητικών σπουδών (φιλοσοφία, φιλολογία, θεολογία, ιστορία, αρχαιολογία, λαογραφία, γεωγραφία, εθνολογία, ανθρωπολογία, κλπ.), έχουν ανύπαρκτες προοπτικές, αλλά μπορούν πιο εύκολα απ' ότι οι ομολογοί τους σε στενές, τεχνοκρατικές και κορεσμένες ειδικότητες (γιατροί, οδοντίατροι, μηχανολόγοι, κ.λπ.), να μεταστραφούν, με κατάλληλη μετεκπαίδευση, σε άλλα επαγγέλματα όπως αυτά των δημοσίων σχέσεων, του τουρισμού, της διοίκησης επιχειρήσεων, ακόμα και της πληρο-

φορικής. Σε μεγαλύτερο βαθμό, αυτό ισχύει για τους απόφοιτους πολιτικών επιστημών και κοινωνιολογίας, εφ' όσον μετεκπαιδεύονται στην οικονομία και τις τεχνολογίες.

4.6. Επιστροφή στη γη και στη θάλασσα

Οι εμποροπλοίαρχοι, οι μηχανικοί και τα στελέχη του εμπορικού ναυτικού, είναι από τα λίγα επαγγέλματα που εμφανίζουν σχεδόν βέβαιη απορροφητικότητα σήμερα όπως και παλαιότερα. Οι μεταφορές και τα logistics παρουσιάζουν ικανοποιητική εικόνα και ειδικότερα όσον αφορά τους επαγγελματίες οδηγούς, χειριστές βαρέων οχημάτων και κλαρκ, κ.λπ. Στο απώτερο μέλλον όμως, πρόβλημα θα υπάρξει με την αυτοματοποίηση των μεταφορικών μέσων. Οριακά πτωτική είναι η απορροφητικότητα των πιλότων και των ιπτάμενων φροντιστών. Όπως και στο παρελθόν, έτσι και σήμερα, στη γεωργία παρουσιάζονται ιδιαίτερα ανοικτοί ορίζοντες για γεωπόνους, τεχνολόγους, γεωργίας και ιχθυοκαλλιέργειών, για όσους ασχοληθούν σοβαρά με σύγχρονες και εναλλακτικές καλλιέργειες, με την κτηνοτροφία, την παραγωγή οικολογικών και ανταγωνιστικών διεθνώς αγροτικών προϊόντων και τροφίμων. Ιδιαίτερα θετικές είναι οι προοπτικές για τους κτηνίατρους. Η επιστροφή στη γη και στη θάλασσα, η αποαστικοποίηση του πληθυσμού στη σημερινή εποχή που έχουν σμικρυνθεί

οι αποστάσεις, προβάλλουν ως η περισσότερο πληθωρική εργασιακή διέξοδος σήμερα.

5. Οι διεθνείς προβλέψεις για τις επαγγελματικές προοπτικές

Οι προβλέψεις για τις μελλοντικές τάσεις της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες απασχολούν πολυάριθμους ερευνητές σε διάφορους δημόσιους, ημιδημόσιους, πανεπιστημιακούς και ιδιωτικούς φορείς. (WC Choo, CC Looi)¹⁴. Σητρίζονται σε εκτενή στατιστικά στοιχεία, εμπειρικές έρευνες και δοκιμασμένη μεθοδολογία και αναφέρονται στις προοπτικές της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, στους επιμέρους κλάδους της, αλλά και στα διάφορα επαγγέλματα και ειδικότητες. Στις ΗΠΑ, για παράδειγμα, το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, (USA, Bureau of Labor Statistics, Department of Labor) που ασχολείται με παρόμοιες προβλέψεις τα πενήντα τελευταία χρόνια, δημοσιοποιεί τις εκτιμήσεις του μέσα από πολυάριθμα έντυπα, περιοδικές εκδόσεις και επιστημονικά περιοδικά, καθώς και στο διαδίκτυο, όπου ο κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να προσφύγει. Στον Καναδά, το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων (Human Resources Development Canada) κλιμακώνει τις προβλέψεις του με τον ακόλουθο τρόπο¹⁵:

14. W.C Choo, C.C. Looi (2016).A Comparative Study on the Forecast of Labour Turnover Rate PERTANIKA JOURNAL OF SOCIAL.

15. L. Ignaczak ,(2017)Projecting Labour Market Needs in Canada: The COPS National Model after 30 Years', Human Resources and Skills Development Canada ..., 2017 - arwick.ac.uk

- Επαγγέλματα με πολύ καλές προοπτικές.
- Επαγγέλματα με ικανοποιητικές προοπτικές.
- Επαγγέλματα με περιορισμένες προοπτικές.

Παρόμοιες εκτιμήσεις προβλέψεων γίνονται σε άλλες χώρες από διάφορους φορείς, όπως το Υπουργείο Παιδείας και Εργασίας της Μ. Βρετανίας, το Ινστιτούτο Ερευνών Απασχόλησης του Πανεπιστημίου Warwick της Αγγλίας (Institute for Employment Research, University of Warwick), η Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία της Ιρλανδίας το γραφείο Στατιστικής της Αυστραλίας, η Αρχή Βιομηχανικής Καταρτίσεως Κύπρου, η οποία αναφέρεται και στην ορολογία «Ισοζύγιο Εργατικού Δυναμικού» κτλ. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης CEDEFOP με έδρα τη Θεσσαλονίκη ασχολείται επίσης με προβλέψεις¹⁶. Υπο την αιγίδα του ελληνικού υπουργείου. Στην Ελλάδα, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού έχει αναπτύξει τον επιλεγόμενο «Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας». Γενικότερα, η σημασία που προσδίδεται διεθνώς στις προβλέψεις των προοπτικών της αγοράς εργασίας

διαφαίνεται, εκτός των άλλων, και από το γεγονός ότι απασχολούν έναν τεράστιο αριθμό ερευνητών και καταγράφονται σε πολυάριθμες έρευνες και δημοσιεύσεις, οι οποίες αξιοποιούνται για τις πολιτικές απασχόλησης, εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού¹⁷.

6. Το ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών

Ύστερα από πολυετή διερεύνηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των προοπτικών των επαγγελματιών και αφού εξετάστηκε η πλούσια διεθνής εμπειρία και η ελληνική πραγματικότητα, καθιερώθηκε η πρωτότυπη και εύχρηστη έννοια που αναφέρεται ως *ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών (balance of demand and supply of professions)*¹⁸. Με το ισοζύγιο επαγγελματιών προσδιορίζεται, με απλό και κατανοητό τρόπο, η όποια θετική ή αρνητική προοπτική ενός επαγγέλματος. Αν για ένα επάγγελμα προβλέπεται ότι για τα επόμενα 10-20 χρόνια θα ζητούνται περισσότερες θέσεις εργασίας από την αντίστοιχη προσφορά, τότε το ισοζύγιο για το επάγγελμα αυτό είναι θετικό (υπερβάλλουσα ζήτηση εργασίας). Αν, αντίθετα, οι ζητούμενες θέσεις εργα-

16. CEDEFOP (2012). *Skills supply and demand in Europe. Methodological framework*. Research paper No 25. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop and Eurofound (2018), *Skills forecast: Trends and challenges to 2030*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

17. Στο διαδίκτυο και μόνο στη μηχανή αναζήτησης Google, στο λήμμα «employment projections» ή «occupational projections», (προβλέψεις για την απασχόληση ή τα επαγγέλματα), εμφανίζονται εκατοντάδες χιλιάδες αναφορές σε συναφή άρθρα, δοκίμια, έρευνες, βιβλία, στατιστικά στοιχεία, κ.λπ.

18. Κατσάνεβας,Θ.(2002,2005,2007),Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος, Γ Μέρος., και σε πολλές άλλες εκδόσεις που αναφέρονται στο παρόν άρθρο.

σίας προβλέπεται να είναι λιγότερες από την αντίστοιχη προσφορά, τότε το ισοζύγιο είναι αρνητικό (υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας). Σε διάφορα στάδια δημοσιοποίησης της μελέτης² έχουν υιοθετηθεί διαφορετικές κλίμακες μέτρησης των προοπτικών του ισοζυγίου, με κυριότερη την ακόλουθη:

- Επάγγελμα με πολύ θετική προοπτική ++
- Επάγγελμα με θετική προοπτική +
- Επάγγελμα με ουδέτερη ή απροσδιόριστη προοπτική..... 0
- Επάγγελμα με αρνητική προοπτική -
- Επάγγελμα με πολύ αρνητική προοπτική - -

Η παραπάνω κλίμακα με τις πέντε βαθμίδες μέτρησης υιοθετήθηκε στα πρώτα στάδια της έρευνας όπως αποτυπώθηκε και το βιβλίο του υπογράφοντος με τον καινοτόμο τίτλο «Επαγγέλματα του μέλλοντος». Για λόγους εναρμόνισης με τα πλέον συνήθη διεθνή δεδομένα, αλλά και σύμφωνα με την έκδοση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Σπουδές και Απασχόληση», σε νέες εκδόσεις της έρευνας υιοθετείται η κλίμακα μέτρησης των επαγγελματικών προοπτικών σε τρεις βαθμίδες και συγκεκριμένα:

- Επάγγελμα με πολύ θετικές προοπτικές ●●●
- Επάγγελμα με ικανοποιητικές προοπτικές ●●
- Επάγγελμα με περιορισμένες προοπτικές ●

7. Η μεθοδολογία και οι πηγές της έρευνας

Οι προβλέψεις της προοπτικής του ισοζυγίου στηρίζονται σε πολύπλοκη μεθοδολογία, η οποία αναπτύσσεται περισσότερο από είκοσι πέντε χρόνια, με γνώμονα τα διεθνή δεδομένα, την ελληνική πραγματικότητα, τα όποια διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, επί μέρους έρευνες και κυρίως την πολυετή εμπειρική έρευνα που διενεργείται για το σκοπό αυτό. Τα ισοζύγια των επιμέρους επαγγελμάτων είναι πιθανό να αλλοιώνονται μερικώς στην πορεία του χρόνου υπό την επίδραση απρόβλεπτων παραγόντων, όπως λ.χ. οι θεσμικές παρεμβάσεις όπως η δημιουργία του ολοήμερου σχολείου στα τέλη της δεκαετίας του 1990 που είχε ως συνέπεια, όπως αναφέρθηκε, την απορρόφηση της των ανέργων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιμέρους διαφοροποιήσεις των προοπτικών μπορεί να οφείλονται σε γενικές και κλαδικές εξελίξεις της διεθνούς και ελληνικής οικονομίας, αλλά και από την επίπτωση που μπορεί να έχει η ευρεία δημοσιοποίηση των επιμέρους επαγγελματικών προοπτικών στις προτιμήσεις επιλογής των επαγγελματιών αυτών¹⁹. Γι' αυτό και οι έρευνες ανανεώνονται κάθε χρόνο. Η δημοσιοποίηση των στοιχείων της έρευνας²⁰, η μαζική αναπαραγωγή της από διάφορους φορείς αλλά και στο διαδίκτυο, καθώς και η ευρύτερη συζήτηση γύρω από τα συναφή ζητήματα φαίνεται ότι έχει ήδη επιφέρει μεταβο-

19. BLS, 2008. Chapter V. Estimating Occupational Replacement Needs. In BLS Occupational Outlook Handbook - Statistical Supplement. Washington: BLS, pp. 125-129.

20. Το βιβλίο του υπογράφοντος «Επαγγέλματα του μέλλοντος», που κυκλοφόρησε το 1998 από

λές κυρίως στην πλευρά της προσφοράς εργασίας σε διάφορα επαγγέλματα και εκπαιδευτικές κατευθύνσεις. Ευνόητο είναι πως η ομαλοποίηση της ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών θα ήταν πολύ πιο αποτελεσματική αν η πολιτεία ανέπτυσσε ενεργό πολιτική στα συναφή ζητήματα, κάτι που είναι και το ζητούμενο στο άμεσο μέλλον.

8. Η στατιστική ταξινόμηση και η ομαδοποίηση των επαγγελματιών

Η στατιστική ταξινόμηση των επαγγελματιών, η ονοματολογία και η ομαδοποίησή τους σε μεγάλες κατηγορίες και υποκατηγορίες αποτελούν ένα πολύπλοκο πρόβλημα μεθοδολογίας, που αντιμετωπίζεται με διάφορους τρόπους ανάλογα με το σκοπό που εξυπηρετεί η κάθε περίπτωση. Η ΕΛ.ΣΤ.ΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή) για λόγους ενιαίας στατιστικής ταξινόμησης, αλλά και ανάλυσης σε βάθος των σχετικών δεδομένων, χρησιμοποιεί την αναθεωρημένη ΣΤΕΠ-92 (Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελματιών), η οποία στηρίζεται στις αντίστοιχες ταξινομήσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ISCO (International Standard Classification of Occupations) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ESCO-European Skill/Competence

Qualifications and Occupations. Επίσης. Στις ΗΠΑ έχει καθιερωθεί η Standard Occupational Classification η οποία έχει επίσης ανάλογες διεθνείς αναφορές και αντιστοιχίες. Παρόμοιες εκδόσεις με ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις επαγγελματιών έχουν γίνει από πολυάριθμους παρόμοιους φορείς σε διάφορες χώρες του κόσμου. Στον αντίποδα αυτών των ταξινομήσεων έχουν καταρτιστεί ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις επαγγελματιών από διαπρεπείς ψυχολόγους της εργασίας, με βασικό κριτήριο τις ψυχομετρικές συσχετίσεις της προσωπικότητας με τα διάφορα επαγγέλματα. Επίσης, υπάρχουν ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις που καταρτίζονται από ιδιωτικά κέντρα εργασίας ή έντυπα μαζικής κυκλοφορίας, με κύριο κριτήριο την εξυπηρέτηση των πρακτικών αναγκών της επιχειρηματικής ή εκδοτικής τους δραστηριότητας. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι στο διαδίκτυο είναι καταχωρισμένες πολλές τέτοιες ταξινομήσεις και ομαδοποιήσεις επαγγελματιών. Δε θα πρέπει επίσης να παραγνωριστούν οι ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις επιστημονικών και εκπαιδευτικών κλάδων που στην πράξη αντιστοιχούν σε επιμέρους επαγγέλματα και ομάδες επαγγελματιών. Τέλος, θα πρέπει να συνεκτιμηθεί και η κλασική ταξινόμηση της οικονομίας στους τρεις κύριους κλάδους της παραγωγής και

τις εκδόσεις Παπαζήση, στηρίχθηκε κυρίως στην ερευνητική εργασία με τίτλο «Προοπτικές της αγοράς εργασίας και ανάγκες σε νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία, 1998-2002», Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ, Οκτ. 1997, και σε συναφείς έρευνες της ερευνητικής μας ομάδας. Το ίδιο βιβλίο κυκλοφόρησε σε μεγάλο αριθμό αντιτύπων, αναπαράχθηκε μαζικά από πολλούς φορείς, αξιοποιήθηκε από σχολές, από ΙΕΚ, σχολεία, φροντιστήρια, κέντρα συμβουλευτικής, συμβούλους ανθρώπινου δυναμικού και χρησιμοποιείται ως βασική βιβλιογραφία για συναφή θέματα και ως υποστηρικτική μελέτη σε πολλές προτάσεις των ΚΕΚ προς το Υπουργείο Εργασίας για την ανάληψη διάφορων κοινοτικών προγραμμάτων.

συγκεκριμένα: στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία, μεταλλεία κτλ.), στο δευτερογενή (κατασκευές, βιομηχανία) και στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες, τράπεζες, εμπόριο, τουρισμός, μεταφορές, εκπαίδευση κτλ.). Οι παραπάνω συνιστώσες λήφθηκαν υπόψη στην επίπονη και πολύχρονη προσπάθεια δημιουργίας ενός σύγχρονου και εύχρηστου μοντέλου ομαδοποίησης και ταξινόμησης επαγγεμάτων.

9. Οι βαθμίδες εκπαίδευσης και εμπειρίας

Ένα σοβαρό πρόβλημα μεθοδολογίας που απασχολεί και διεθνώς τους ερευνητές είναι η ταξινόμηση και αντιστοίχιση των επαγγεμάτων ανάλογα με τις βαθμίδες εκπαίδευσης και εμπειρίας. Ποιο πρόσφατα και ειδικότερα ύστερα από την κατάργηση των ΤΕΙ, υιοθετήθηκαν δύο βασικές διαφοροποιήσεις. Η πρώτη αφορά τους απόφοιτους ΑΕΙ και των πρώην ΤΕΙ. Η δεύτερη τους απόφοιτους σχολών μέσης επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπου συμπεριλαμβάνονται και απόφοιτη των ΙΕΚ. Ευνόητο είναι ότι μπορεί να υπάρξει εσωτερική μετακίνηση επαγγελματιών στις βαθμίδες αυτές κατά περίπτωση. Για τις ανάγκες της έρευνας και στα πλαίσια των παραπάνω βαθμίδων εκπαίδευσης και εμπειρίας, υπήρξε μέριμνα για μερική διαφοροποίηση της ονοματολογίας των επαγγεμάτων, που θα μπορούσε να συμβάλει και σε μια μελλοντική πιστοποίηση των σχετικών προσόντων και κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων. Για το σκοπό αυτό, λήφθηκε υπόψη η

τρέχουσα πραγματικότητα και η αποψη εκπροσώπων των ενδιαφερόμενων μερών, οι οποίοι έδειξαν να συμφωνούν καταρχήν με τις προτεινόμενες λύσεις. Η κάθετη κατηγοριοποίηση, ανάλογα με τις βαθμίδες εκπαίδευσης, είναι ιδιαίτερα σημαντική κυρίως για επαγγέλματα που απαιτούν αυστηρά ένα ορισμένο επίπεδο και συγκεκριμένα χρόνια σπουδών και αφορά ειδικότερα επαγγέλματα στο μηχανολογικό και κατασκευαστικό τομέα κατά πρώτο λόγο και κατά δεύτερο στους τομείς της οικονομίας, της υγείας, της γεωργίας κτλ. Ευνόητο είναι ότι υπάρχει η δυνατότητα μετακίνησης ενός επαγγελματία από μια βαθμίδα σε άλλη υψηλότερης κλίμακας, ανάλογα με την κατά περίπτωση εκπλήρωση των προϋποθέσεων εκπαίδευσης και εμπειρίας. Ορισμένα επαγγέλματα δεν προσφέρονται ιδιαίτερα για διαφοροποίηση της ονομασίας τους ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, επειδή κάτι τέτοιο δε συνηθίζεται ή έχει μικρή σημασία στην πράξη. Τέτοιες περιπτώσεις είναι, λ.χ., των δημοσιογράφων, των αισθητικών, των μουσικών και μουσικολόγων κτλ.

10. Τα 700 επαγγέλματα και τα κριτήρια επιλογής τους

Στους πίνακες της έρευνας του ισοζυγίου επαγγεμάτων συμπεριλήφθηκαν 700 περίπου επαγγέλματα με βασικό κριτήριο ότι η παρουσία τους είναι ορατή στη σύγχρονη πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ευνόητο είναι ότι θα μπορούσαν να προσθαφαιρεθούν πολλά άλλα επαγγέλματα και υποκατηγορίες τους. Ορισμένα επαγγέλματα μπορούν

να διχοτομηθούν ή και να τριχοτομηθούν σε περισσότερες υποκατηγορίες ή ειδικότητες, ή αντίστροφα να συγχωνευθούν και να ενοποιηθούν σε λιγότερες²¹. Αν είχε επιλεγεί η λύση της παρουσίασης μικρότερου αριθμού επαγγέλμάτων, τότε το αποτέλεσμα δε θα ήταν επαρκές. Στην αντίθετη περίπτωση, εάν δηλαδή είχαν συμπεριληφθεί πολύ περισσότερα επαγγέλματα με διπλές ή και τριπλές υποκατηγορίες, θα μπορούσε να προκληθεί σύγχυση και αδυναμία πρακτικής εφαρμογής και αναγνωσιμότητας της εργασίας. Σε γενικές γραμμές τελικά, για την παρουσία των 700 περίπου επαγγέλμάτων στην έρευνα μας εξετάστηκαν και λήφθηκαν υπόψη τα ακόλουθα δεδομένα και στοιχεία:

- Τα επαγγέλματα που περιλαμβάνονται σε παλαιότερους οδηγούς επαγγέλμάτων στη χώρα μας και στην Κύπρο²².
- Οι διάφορες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης, δημόσιας και ιδιωτικής, ΑΕΙ, πρώην ΤΕΙ, ΙΕΚ, σχολών μαθητείας και ταχύρρυθμης εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ, επαγγελματικών λυκείων και άλλων δημόσιων και ιδιωτικών σχολών και εργαστηρίων ελευθέρων

σπουδών, από διάφορες πηγές και έντυπα και ειδικότερα του ΟΑΕΔ, του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, του Υπουργείου Παιδείας, του Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, φυλλαδίων ιδιωτικών σχολών κτλ.

- Τα επαγγέλματα όπως εμφανίζονται σε στατιστικά στοιχεία και εκδόσεις της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ, του Υπουργείου Εργασίας, του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και σε εκδόσεις διάφορων άλλων φορέων.
- Τα επαγγέλματα και οι υποκατηγορίες τους όπως αναφέρονται από διεθνείς φορείς και ειδικότερα από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, την Ευρωπαϊκή Ένωση, τους επαγγελματικούς καταλόγους των αρμόδιων φορέων στις ΗΠΑ, στον Καναδά, στη Μ. Βρετανία κτλ.
- Η κυλιόμενη πρωτογενής έρευνα που γίνεται στα πλαίσια της παρούσας πολυετούς ερευνητικής εργασίας
- Οι προβλέψεις της αγοράς εργασίας από το CEDEFOP
- Ο μηχανισμός διάγνωσης Αγκών αγοράς εργασίας από το Ινστιτούτο Εργασίας

21. Εκτιμάται ότι τα καταγεγραμμένα επαγγέλματα και οι υποκατηγορίες τους ξεπερνούν και τις 20.000. Βλ. σχετικά: Isaacson, D., Brown, D., (2000). Career theory and practice. Sage Publication. TAXIS. Ipirotiki Publication (1998-1999). Ειδικότερα το Λεξικό επαγγελματικών τίτλων του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ περιέχει ορισμούς για 12.741 επαγγέλματα. USA, Labor Office Bureau, Dept. of Labor. (2000).

22. ΟΑΕΔ και ΚΕΜΕ (1984). Οδηγός επαγγέλμάτων. Επίσης: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (1992). Οδηγός επαγγέλμάτων. Επίσης: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (2000). Σπουδές μετά το Λύκειο και (2000). Το προφίλ των αποφοίτων. / Παιδαγωγικό Ινστιτούτο-Πανεπιστήμιο Πειραιώς (2001) Οδηγός επαγγέλμάτων. / Εκδόσεις Αχτίδα – Ελευθεροτυπία (2001). Εκπαίδευση-επαγγέλματα. /Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής, Υπουργείο Παιδείας Κύπρου (1998). Προοπτικές Απασχόλησης στην Κύπρο.

Ειδική έρευνα έγινε για την καταγραφή πολλών νέων επαγγελμάτων. Ορισμένα απ' αυτά δεν έχουν ακόμη μορφοποιηθεί ή μετεξελίσσονται και, το κυριότερο, δεν έχουν κατοχυρωθεί ουσιαστικά στη γλώσσα της καθημερινότητας, με αποτέλεσμα, σε αρκετές περιπτώσεις, να εμφανίζονται με διαφορετικές ονομασίες ή η επικρατούσα ονομασία τους να μην είναι δόκιμη. Για το σκοπό αυτό, καταβλήθηκε προσπάθεια, μετά από εκτεταμένες συζητήσεις με ειδικούς και διευθύνοντα στελέχη επιχειρήσεων, να αποδοθεί στα επαγγέλματα αυτά η δόκιμη, αποδεκτή και κατανοητή σημερινή ονομασία. Παράλληλα, συνεκτιμήθηκε, όπου ήταν δυνατόν, και η αντίστοιχη διεθνής ονομασία, αν και σε αρκετές περιπτώσεις επαγγελμάτων δεν αποδίδονται σωστά, με την ακριβή μετάφρασή τους. Οι ονομασίες που υιοθετήθηκαν στην έρευνα μας δεν αποκλείουν φυσικά τη δυνατότητα να υιοθετηθούν και άλλες ή ορισμένες απ' αυτές να συγχωνευθούν μεταξύ τους.

11. Οι 17 επαγγελματικές κατηγορίες

Σε παλαιότερη δημοσιοποίηση της έρευνας, το 1998, είχαν εμφανιστεί 33

μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες και 545 επαγγέλματα. Στην τελευταία έρευνα του ισοζυγίου για τις 13 περιφέρειες, που ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2001²³, οι αρχικές 33 μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες συμπύχθηκαν σε 14, ενώ προσθαφαιρέθηκαν ορισμένα επαγγέλματα. Τελικά καταλήξαμε σε 17 μεγάλες κατηγορίες όπου κάποια επαγγέλματα απαλείφθηκαν, άλλα συγχωνεύθηκαν μεταξύ τους, ενώ προστέθηκαν ορισμένα νέα. Τα βασικά κριτήρια τελικά στα οποία στηρίχτηκε η δημιουργία των 17 επαγγελματικών κατηγοριών και η ομαδοποίηση των επαγγελμάτων στις κατηγορίες αυτές είναι τα ακόλουθα:

- Η υπαγωγή των επαγγελμάτων ιεραρχικά στους τρεις τομείς της παραγωγής, τον πρωτογενή, το δευτερογενή και τον τριτογενή.
- Οι κοινοί χώροι εργασίας όπου συνήθως ασκούνται συγγενή ή ομοειδή επαγγέλματα.
- Η συγγένεια ως προς το είδος των δεξιοτήτων που απαιτούνται, τις προϋποθέσεις εκπαίδευσης και εμπειρίας ή αλληλεξάρτησης των επαγγελμάτων.
- Τα διεθνή δεδομένα που ισχύουν σχετικά²⁴.

23. Η σχετική δίτομη εργασία που έγινε υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Πειραιά και του ΟΑΕΔ και ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2001, περιλαμβάνει 557 σελίδες, πολυσέλιδους πίνακες, ανάλυση των προοπτικών του ισοζυγίου επαγγελμάτων στις 13 περιφέρειες και φέρει τον τίτλο: «Έρευνα για τις προοπτικές απασχόλησης και τον προσδιορισμό της ζήτησης ειδικοτήτων στις 13 Περιφέρειες της Χώρας- Το ισοζύγιο της προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων».

24. Σχετικά εξετάστηκαν διάφορα διεθνή μοντέλα των επαγγελμάτων σε μεγάλες κατηγορίες ταξινόμησης, μεταξύ των οποίων και τα ακόλουθα: The Dictionary of occupational titles, Guide for occupational exploration, and O*NET, USA, Dept. of Labour, Roe's Field and Level Classification System, Επίσης: Holland's classification system, Επίσης: The World-of-work map.

Πίνακας 3. Οι 17 επαγγελματικές κατηγορίες.

1. Γεωργία
2. Κατασκευές, Μηχανολογία
3. Χημεία, Τρόφιμα
4. Πληροφορική, 4.1. Λογισμικό 4.2. Υλισμικό
5. Οικονομία, Διοίκηση, Νομικά
6. Εμπόριο, Δημόσιες Σχέσεις
7. Νομικά επαγγέλματα
8. Μεταφορές, Ναυτιλία
9. Τουρισμός
10. Αθλητισμός
11. MME
12. Καλές, Εφαρμοσμένες και Γραφικές Τέχνες
13. Υγεία, Πρόνοια 13.1 Υγεία, 13.2 Πρόνοια
14. Εκπαίδευση, Θεωρητικές Επιστήμες 14.1 Παιδαγωγικά 14.2 Ιστορία, Αρχαιολογία 14.3 Κοινωνιολογία, Πολιτικές Επιστήμες
15. Φυσικομαθηματικά
16. Στρατιωτικά, Αστυνομικά επαγγέλματα
17. Εκκλησιαστικά επαγγέλματα

Επίσης: Minnesota occupational classification system. Επίσης: Standard Occupational Classification (SOC). Επίσης: North America industry Classification System (NAICS). Επίσης: Occupation 2000, G.Britain's Career and Occupation Center. Βλ. σχετικά: Isaacson, Lee, Brown, D, (2000). Career theory and practice. Sage Publication. TAXIS. Ipirotiki Publication (1998-1999) Επίσης: Osipow, Fitzgerald, (1996). Theories of career development. Alyn and Bacon.

12. Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών και ο χρυσός κανόνας επιλογής σταδιοδρομίας

Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι, οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών δεν αποτελούν ούτε και πρέπει να είναι το αποκλειστικό κριτήριο για τις επιλογές σταδιοδρομίας (J Scheld)²⁵. Κάθε άλλο. Οι επαγγελματικές κλίσεις, προτιμήσεις, ενδιαφέροντα αποτελούν το βασικά, το πρώτο και καθοριστικό δεδομένο για τις επαγγελματικές επιλογές. Στα πλαίσια αυτά αναπτύξαμε μια ειδική θεωρία που βρήκε ιδιαίτερα επιτυχία σε εφαρμογές συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού που

ονομάστηκε «ο χρυσός κανόνας για τις επιλογές επαγγελματιών και σταδιοδρομίας» (Κατσανέβας)²⁶. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, τα βασικά κριτήρια για τη σωστή επιλογή σπουδών, επαγγελματιών και σταδιοδρομίας είναι:

1. Ενδιαφέροντα, προτιμήσεις, τα ταλέντα,
2. Επιδόσεις και θέληση
3. Οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.
4. Προοπτικές των επαγγελματιών,
5. Τυχαίοι παράγοντες

Το θεώρημα του «χρυσού κανόνα»²⁷ συνδυάζει τις παραπάνω εκτιμήσεις και οδηγεί στη διαπίστωση ότι: *άτομα με υψηλές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο*

25. J Scheld (2019). Education decisions and labour market outcomes Applied Economics, 2019 - Taylor & Francis.

25. J Scheld (2019). Education decisions and labour market outcomes Applied Economics, 2019 - Taylor & Francis.

26. Κατσανέβας, Θ. (2009). Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας. Σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός. Πατάκης.

27. Για το θέμα αυτό έχουν γίνει πολλές επιστημονικές έρευνες και δημοσιεύσεις, ενώ έχει εκπονηθεί διδακτορική διατριβή στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς από την Δρ. Ιωάννα Τσιαπαρίκου υπό την επίβλεψη του Θ. Κατσανέβα με θέμα «Οικονομικοί και θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας επιλογές σταδιοδρομίας». Οι ως άνω αναφερθέντες πέντε παράγοντες μαζί με το φύλο και την ηλικία, εντάχθηκαν σε ένα γραμμικό μαθηματικό μοντέλο πρόβλεψης για τη σχετική ευχέρεια ή δυσχέρεια επαγγελματικών επιλογών, που ταυτίζονται με την προσωπικότητα συγκεκριμένων ατόμων. Το βασικό αυτό μαθηματικό μοντέλο με το οποίο μπορεί να βρεθεί η ευχέρεια ή δυσχέρεια εύρεσης εργασίας για άτομα που αναζητούν απασχόληση, έχει τη μορφή: $y = \beta_0 + \beta_1 QW + \beta_2 P + \beta_3 F + \beta_4 O + \beta_5 S + \beta_6 A + \varepsilon$. (βλ. και Τσιαπαρίκου Ι. (Δεκ. 2011). Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

y = Βαθμός ευχέρειας ή δυσχέρειας επαγγελματικών επιλογών

QW = Επιδόσεις και θέληση

P = Επαγγελματικές προοπτικές

F = Οικογενειακά δεδομένα

O = Οικονομικά δεδομένα

S = Φύλο

A = Ηλικία

ε = τυχαίοι παράγοντες

πεδίο επαγγελματίων που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα με αρνητικές προοπτικές ή εκείνα που δε συντρέχουν στην περίπτωσή τους άλλοι θετικοί παράγοντες όπως τα οικογενειακά, τα οικονομικά, τα εκπαιδευτικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και με αδύναμη θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε σπουδές και επαγγέλματα που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο έχουν διαπιστωμένες καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, ή για τα οποία συνυπάρχουν και άλλοι θετικοί παράγοντες από τους προαναφερθέντες.

Όσο υψηλότερες είναι οι μαθησιακές επιδόσεις και ο βαθμός θέλησης ενός ατόμου, τόσο ευρύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα, το «ρίσκο» επιλογής επαγγελματίων που αντιπροσωπεύονται από περιορισμένες ή και ελάχιστες θέσεις στην αγορά εργασίας και το μείγμα των επιμέρους παραγόντων είναι αρνητικό ή και πολύ αρνητικό. Αυτό σημαίνει λχ. ότι ένα άτομο, που έχει ιδιαίτερα υψηλές επιδόσεις σε φιλολογικά μαθήματα, με ισχυρές γλωσσικές δεξιότητες, ισχυρή θέληση και βούληση να ακολουθήσει το επάγγελμα του φιλόλογου εκπαιδευτικού που είναι ιδιαίτερα κορεσμένο, μπορεί και είναι σκόπιμο να το επιλέξει, αφού είναι πολύ πιθανό ότι θα έχει ικανοποιητική επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία. Αν διαθέτει σιγουριά για την επιλογή του, ξέρει τι θέλει και τι μπορεί να κάνει, τότε μπορεί και να το πετύχει. Αντίθετα ένα άτομο με χαμηλές επιδόσεις και όχι ιδιαίτερα ισχυρή θέληση, που είτε ο ίδιος ή οι γονείς του επιμένουν να γίνει λχ. γιατρός, ένα επί-

σης πολύ δύσβατο και ανταγωνιστικό επάγγελμα, είναι πολύ πιθανό να οδηγηθεί σε επαγγελματικά και προσωπικά αδιέξοδα. Το άτομο αυτό, είναι πολύ προτιμότερο να επιλέξει επαγγέλματα που του ταιριάζουν και έχουν καλές προοπτικές ή συνηγορούν θετικά οι άλλοι παράγοντες και να αποφύγει όσα δεν του ταιριάζουν ακόμα και όταν έχουν καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, όπως λχ. η πληροφορική, ή συνηγορούν στην επιλογή του οι άλλοι καθοριστικοί παράγοντες που αναπτύχθηκαν πιο πάνω. Στο χρυσό κανόνα με τον οποίο επιχειρείται να εμπλουτιστεί εδώ η θεωρία και πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού, θα πρέπει να προστεθεί επίσης η διαπίστωση ότι, στη σύγχρονη εποχή, ένας εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να υποχρεωθεί να αλλάξει ένα ή περισσότερα επαγγέλματα στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Επιπλέον, υπάρχει σήμερα ένας πολύ μεγάλος αριθμός επαγγελματίων από τα οποία καλείται να κάνει τις επιλογές του και αυτό σημαίνει ότι οφείλει να μη σκέφτεται μονοδιάστατα στο να επιμένει στην επιλογή ενός και μόνο επαγγέλματος. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολύ περισσότερα από ένα επαγγέλματα που ταιριάζουν στον καθένα. Αν για κάποιους λόγους, δεν είναι εφικτή η επιλογή του πρώτου σε προτίμηση επαγγέλματος, οφείλει και μπορεί να προχωρήσει στα επόμενα. Αλλά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να επιλέξει εκείνα που του είναι κατ' εξοχήν απωθητικά. «Μπορεί πάντοτε να υπάρξει μια άλλη εργασιακή αγάπη για τον καθένα, αν η πρώτη δε βρεθεί στο δρόμο του».

ΕΠΙΛΟΓΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

- BLS (2008). Chapter V. Estimating Occupational Replacement Needs. In BLS Occupational Outlook Handbook - Statistical Supplement. Washington: BLS, pp. 125-129.
- CEDEFOP (2012). *Skills supply and demand in Europe. Methodological framework*. Research paper No 25. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (Dec. 2019). Skills Forecasts, Working Futures 2014-2024 UK Commission for Employment and Skills.
- CEDEFOP and Eurofound (2018), Skills forecast: Trends and challenges to 2030, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ignaczak ,L.(2017).Projecting Labour Market Needs in Canada: The COPS National Model after 30 Years', Human Resources and Skills Development Canada ..., 2017 - Warwick.ac.uk
- Ελευθερίου, Κ. Τσιπαρίκου, Ι.(Μάρτιος –Ιούνιος 2011) «Οι βραχυπρόθεσμες αι μακροπρόθεσμες προβλέψεις για τις προοπτικές των επαγγελματιών ως εργαλείο σύγχρονης επαγγελματικής συμβουλευτικής», ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., σελ. 83-9.
- Endeavor Greece, <https://endeavor.org.gr/el/home/>
- Heijke, L Borghans (2018) Towards a transparent labour market for educational decisions
- Isaacson, D., Brown, D., (2000). Career theory and practice. Sage Publication.
- Καβρουλάκη Τ.(2008) Η χρήση της πληροφορικής στα τεστ συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού.Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Κασσωτάκης, Μ., (2000). Η πληροφόρηση για τις σπουδές και το επάγγελμα. Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ.(Επιμ. 2004). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός.Δαρδανός
- Κάντας, Α., Χαντζή Α. (1999). Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κατσανέβας, Θ. (1998). Επαγγέλματα του μέλλοντος. Παπαζήσης.
- Κατσανέβας, Θ. (2002). Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος. Προοπτικές επαγγελμάτων στην Ελλάδα και στις 13 περιφέρειες της και επαγγελματικός προσανατολισμός. Πατάκης. (επανεκδοση 2005 και 2007).
- Κατσανέβα,Θ. (2003, Μάρτιος –Ιούνιος). «Οι προβλέψεις της αγοράς εργασίας και η έρευνα του ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων» Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΕΛ.ΕΣ.ΥΠ., σελ.51-67. Επίσης του ιδίου: .((2/12/2006).Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών, ταξινόμηση επαγγελμάτων και το Career Gate Test. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Katsanevas,Th., Livanos, I. (2006). Unemployment in Greece: trends and main causes. University of Piraeus. Επίσης του ιδίου: (2010). A model of labour market and occupational forecasts. University of Piraeus. Επίσης του ιδίου: (2011).The balance of supply and demand of professions.Uniiversity of Piraeus.
- Κατσανέβας,Θ.(2009). Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας. Σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός. Πατάκης.
- Katsanevas,Th.(2001). The Future of Work. Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy. eWork-2001, European Commission Conference. Helsinki, Finland.
- Katsanevas,Th. Theodorou, K. (2010). A model of labour market and occupational forecasts. University of Piraeus.
- Livanos, I. (2008) Exploring the Changing patterns of skills in Greece: An analysis of the Greek labour market in the context of the international debate about the role of skills, PhD Thesis, University of Warwick.

- Livanos I., (2000). The Balance of Demand and Supply of Professions: a methodology for occupational forecasts in Greece. University of Piraeus.
- Neugart, M. and K. Schomann (2002) *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, Edward Elgar.
- Scheld, J (2019). Education decisions and labour market outcomes, *Applied Economics*, 2019 - Taylor & Francis.
- ΟΑΕΔ και ΚΕΜΕ (1984). Οδηγός επαγγελμάτων.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (1992). Οδηγός επαγγελμάτων.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2001) Σπουδές και Απασχόληση.
- Osipow, S., Fitzgerald, L. (1996). Theories of career development. Allyn and Bacon. (2018) Taylor & Francis
- Sakutukwa, T., HS Yang (2018) The role of uncertainty in forecasting employment by skill and industry. *Applied Economics Letters*,
- Theodoropoulos Dimitris, Argyris Kyridis, Christos Zagkos & Zoe Konstantinidou (2014). "Brain Drain" Phenomenon in Greece: Young Greek scientists on their Way to Immigration, in an era of "crisis". Attitudes, Opinions and Beliefs towards the Prospect of Migration.
- WC Choo, CC Looi (2016). A Comparative Study on the Forecast of Labour Turnover Rate. *Pertanika Journal*

*Δρ. Όλγα Παπαδοπούλου**

ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΑΥΤΟΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Η παρούσα εργασία εστιάζει στις αλλαγές στην εργασία και στην αγορά εργασίας, λόγω τεχνολογικών εξελίξεων στο πλαίσιο της αναδυόμενης αυτοματοποιημένης οικονομίας. Με επίκεντρο την Ελλάδα διερευνάται κατά πόσο η αυτοματοποίηση της εργασίας αποτελεί ευκαιρία ή απειλή για την απασχόληση και τους εργαζόμενους. Ερωτήματα σχετικά με την προετοιμασία της ελληνικής οικονομίας, το ρόλο και τις δράσεις του εργασιακού συμβούλου είναι κρίσιμα καθώς σχετίζονται με την αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση των ατομικών δεξιοτήτων και γενικότερα του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Λέξεις-κλειδιά: αγορά εργασίας, αυτοματοποίηση, ψηφιακή τεχνολογία, εργασιακός σύμβουλος, δεξιότητες

Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, η αλματώδης ψηφιακή και τεχνολογική εξέλιξη και οι νέες προσφερόμενες τεχνολογικές δυνατότητες, έχουν οδηγήσει στη διαρκώς αυξανόμενη χρήση τους στο παραγωγικό περιβάλλον με σημαντικές αλλαγές ως προς το περιεχόμενο και ως προς την οργάνωση της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε διεθνές επίπεδο. Στο πλαίσιο της ομαλής μετάβασης της οικονομίας και της εργασίας στην εποχή της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης, σκοπός της

παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη των αλλαγών που προκύπτουν από την τεχνολογική εξέλιξη στην εργασία και στην απασχόληση (World Bank, 2019) στο ευρύτερο πλαίσιο της αυτοματοποιημένης οικονομίας. Η απασχόληση και η μελέτη της αγοράς εργασίας αποτελούν ζητήματα εξαιρετικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, πόσο μάλλον όταν αναφερόμαστε στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Παράλληλα, η μελέτη της αγοράς εργασίας αποτελεί καίριο ζήτημα, αφού η επίδραση της εργασίας είναι ιδιαίτερα ισχυρή επί των ατόμων και των

* Η Ο.Π εργάζεται στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ως Εργασιακή Σύμβουλος. Επικοινωνία: olpapidop@gmail.com.

Οι απόψεις που εκφράζονται στην παρούσα εργασία, αποτελούν ευθύνη της συγγραφέως και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα την επίσημη πολιτική και απόψεις του ΟΑΕΔ.

κοινωνικών υποκειμένων. Εξάλλου η εργασία και το επάγγελμα αποτελούν καίρια σημεία αναφοράς για το άτομο, αφού διαμορφώνουν την ταυτότητα του ατόμου, αποτελώντας τον κύριο άξονα διάρθρωσης των κοινωνικών σχέσεων.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η διαμόρφωση αλλαγών στην αγορά εργασίας είναι παραπάνω από προφανής στο νέο περιβάλλον παραγωγής. Η οικονομική κρίση και η συνοδευόμενη οικονομική ύφεση μετασχημάτισαν την ελληνική αγορά εργασίας (Papadopoulou, 2018; Theodoropoulou, 2018), στο ευρύτερο πλαίσιο μιας ήδη ευμετάβλητης εθνικής οικονομίας, με πολλαπλούς οικονομικούς και κοινωνικούς μετασχηματισμούς.

Σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση, έχουν προκύψει μεταβολές εξαιτίας της τεχνολογικής εξέλιξης (Eurofound, 2019; JRC, 2019), οι οποίες αφορούν τη διεύρυνση των εργασιών και ειδικοτήτων που μπορούν να αναληφθούν από μηχανές και συστήματα αυτοματισμού, την επέκταση των επιπέδων αυτονομίας και την αλλαγή της αλληλεπίδρασης με τους εργαζόμενους. Επιπλέον, με την εξέλιξη της τεχνολογίας και την υιοθέτηση νέων τεχνολογικών πρακτικών αναδύθηκαν νέες τάσεις απασχόλησης (τυπικής και άτυπης), με την κυριαρχία ευέλικτων και προσωρινών μορφών απασχόλησης.

Τα ερωτήματα που διερευνώνται είναι εάν οι τεχνολογικές εξελίξεις και η αυτοματοποίηση της εργασίας αποτελούν ευκαιρία ή απειλή για την απασχόληση και τους εργαζόμενους ως υποκείμενα. Πώς προετοιμάζεται η ελληνική οικονομία και κοινωνία και ειδικότερα πώς προετοιμάζεται και ποιος ο ρόλος του εργασιακού συμβούλου;

Ερωτήματα που τίθενται περί αλλαγών στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση είναι εξαιρετικά κρίσιμα στη διεθνή βιβλιογραφία, ειδικά σε περιόδους που χαρακτηρίζονται από οικονομική ύφεση και λιτότητα, οι οποίες μεταβάλλουν την καθημερινή ζωή (Alesina, Favero & Giavazzi, 2019). Τα παραπάνω ερωτήματα θα προσπαθήσει να απαντήσει η παρούσα εργασία στον καταιγισμό των τεχνολογικών εξελίξεων, προσπαθώντας να καλύψει το βιβλιογραφικό κενό. Συγχρόνως, η εργασία θα δώσει έμφαση στο ρόλο των εργασιακών συμβούλων, ο οποίος είναι βαρύνουσας σημασίας στο εργασιακό τοπίο. Γιατί είναι οι εργασιακοί σύμβουλοι αυτοί που πρέπει να διασφαλίσουν ότι κανένας δεν θα μείνει πίσω, αφού το δικαίωμα στην εργασία είναι καθολικό (Peck, 2016), ενώ παράλληλα πρέπει να διατηρήσουν την ικανότητα μακροπρόθεσμης προοπτικής ως προς τις εργασιακές τους προτάσεις.

Όμως, τι το νέο μπορεί να προσφέρει η παρούσα εργασία στο ερευνητικό πεδίο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων; Το βασικό επιχείρημα που μπορεί να λειτουργήσει ως απάντηση, αφορά στον ειδικό χαρακτήρα, που συνδέεται με το εργατικό δυναμικό και την αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας την εργασία και το ρόλο των εργασιακών συμβούλων ως βασικούς παράγοντες σε μία κρίσιμη χρονική περίοδο, της μετά-κρίσης, αλλά και των τεχνολογικών εξελίξεων.

Μπορούμε να συμπεράνουμε λοιπόν ότι η προετοιμασία για τις αναμενόμενες αλλαγές είναι ζωτικής σημασίας για το μέλλον της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, αφού θα έχει σοβαρές επιπτώσεις

στην κατάρτιση των εργαζομένων στο μέλλον, αλλά και στις μεθόδους μείωσης ή αποφυγής αύξησης των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας μεταξύ διαφόρων πληθυσμιακών ομάδων.

Αρχικά λοιπόν παρουσιάζονται ως όροι η εργασία και η αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις βασικές αλλαγές που συντελούνται στην οικονομία, λόγω της αυτοματοποίησης και της ψηφιακής τεχνολογίας. Παράλληλα επιχειρείται μία σύντομη βιβλιογραφική επισκόπηση σε μελέτες που σχετίζονται με την επίδραση των τεχνολογικών εξελίξεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Έπειτα παρουσιάζεται ο κρίσιμος ρόλος των εργασιακών συμβούλων. Η εργασία ολοκληρώνεται με τη διατύπωση συμπερασμάτων και σχετικών προτάσεων.

Εργασία και Αγορά Εργασίας

Ο Γάλλος ιστορικός και φιλόσοφος Βολταίρος είχε αναφέρει την παρακάτω φράση «Η εργασία γλιτώνει τον άνθρωπο από τρία μεγάλα δεινά: την πλήξη, τη φανυλότητα και την ανάγκη». Πραγματικά, η σημασία της εργασίας δεν μπορεί να αμφισβητηθεί, τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό πλαίσιο. Η εργασία δεν αποτελεί μόνο την κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειοψηφία των ατόμων, αλλά και ένα από τα κυριότερα μέσα διαμόρφωσης της ταυτότητάς τους. Παράλληλα, η εργασία ως καθημερινή δραστηριότητα είναι ικανή να προσφέρει αισθήματα ικανοποίησης και προσωπικής αξίας, αξιοπρέπειας, αλλά και να συμβάλλει στη διεύρυνση των κοινωνικών επαφών των εργαζό-

μενων. Από την πλευρά της οικονομίας, ο Polanyi (2001: 75) υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της εργασίας, ως βασικού στοιχείου της βιομηχανίας και της αγοράς εργασίας στα πλαίσια λειτουργίας του παραγωγικού συστήματος (μαζί με τους υπόλοιπους παραγωγικούς συντελεστές της γης, του κεφαλαίου και της επιχειρηματικότητας).

Ενώ για την αγορά εργασίας οι Boeri & van Ours (2013: 5) αναφέρουν ότι «αποτελεί μία αγορά, όπου ένα σύνολο υπηρεσιών εργασίας (*E*), που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένα καθήκοντα μιας κενής θέσης εργασίας, προσφέρονται σε αντάλλαγμα ορισμένης τιμής ή αμοιβής, που ονομάζεται μισθός (*M*). Το σημείο που διαφοροποιεί την εργασία από το σύνολο των προσφερόμενων υπηρεσιών είναι η ακριβώς αυτή η ανταλλακτική σχέση μεταξύ εργασίας/υπηρεσιών και μισθού» (Boeri & van Ours, 2013: 5). Ως εκ τούτου, ο παραπάνω ορισμός υπογραμμίζει δύο βασικά σημεία στη διαδικασία συγκρότησης της αγοράς εργασίας: Πρώτον, ότι η αγορά εργασίας ορίζεται από τη σύναψη ή την πρόθεση σύναψης σχέσεων μισθωτής απασχόλησης και δεύτερον ότι η αγορά εργασίας συγκροτείται από μια σχέση ανταλλαγής ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Αυτή η ανταλλακτική σχέση καθιστά την εργασία εμπόρευμα.

Αυτοματοποιημένη Οικονομία και Τεχνολογία

Με την έλευση της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης και τη συνεχιζόμενη τεχνολογική εξέλιξη, η ψηφιακή τεχνολο-

γία καθώς και ο κλάδος των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) μπορούν να αποτελέσουν τους δύο πόλους ενός δυναμικού σεναρίου ανάπτυξης. Αξίζει να αναφερθεί η φράση του θεωρητικού φυσικού Freeman Dyson, που αντικατοπτρίζει τη σημασία της τεχνολογίας, ότι «η τεχνολογία είναι δώρο Θεού. Μετά το δώρο της ζωής είναι ίσως το μεγαλύτερο δώρο του Θεού. Είναι η μητέρα των πολιτισμών, των τεχνών και των επιστημών». Εξάλλου, ο όρος *ρομπότ* τον οποίο εισήγαγε ο Τσέχος Karel Capek, προέρχεται από τη σλαβική λέξη *robota*, που σημαίνει εργασία, καταδεικνύοντας τις δυνατότητες των μηχανών και γενικότερα της τεχνολογικής εξέλιξης. Οι νέες δυνατότητες που προσφέρονται μέσω της τεχνολογίας μπορούν να επιτύχουν σημαντική βελτίωση της αποδοτικότητας της παραγωγής, λόγω της ταχύτητας και ακρίβειας που αναπτύσσουν για τυποποιημένες και επαναλαμβανόμενες εργασίες.

Επιπλέον, αναπτύχθηκε μία νέου τύπου οικονομία, η οικονομία του διαμοιρασμού (*sharing economy*) και η “*gig economy*”. Αν και δεν έχει βρεθεί προς το παρόν δόκιμη μετάφραση στα ελληνικά για τον όρο “*gig economy*”, θα μπορούσε να περιγραφεί ως μία μέθοδος εργασίας όπου τα άτομα εργάζονται με όρους προσωρινής εργασίας ή εκτελούν διαφορετικά στάδια μιας εργασίας και πληρώνονται ξεχωριστά για αυτά, αντί να εργάζονται υπό όρους σταθερής μισθωτής εργασίας. Στο περιβάλλον της “*gig economy*”, η επιλογή των εργαζομένων γίνεται με γνώμονα τις ανάγκες των επιχειρήσεων και η σχέση απασχόλησης βασίζεται κυρίως σε συμβάσεις εργασίας

«κατά παραγγελία», ανατρέποντας τα στερεότυπα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης που σπάνια μετακινούνται σε διαφορετικό αντικείμενο απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, η ψηφιακή τεχνολογία και η ευρεία χρήση του διαδικτύου επιτρέπει πλέον στα άτομα να μπορούν να εργάζονται μέσω νέων μεθόδων, όπως μακριά από το φυσικό περιβάλλον του γραφείου τους, ειδικότερα μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέουν τους παρόχους των υπηρεσιών με τους χρήστες αυτών των υπηρεσιών και διευκολύνουν τις συναλλαγές μεταξύ τους μέσω του Διαδικτύου. Γνωστά παραδείγματα αποτελούν οι: Airbnb, Amazon και Uber.

Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Η πρόσφατη βιβλιογραφική έρευνα επικεντρώνεται ακριβώς στις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών και επιχειρεί να προβλέψει τον αντίκτυπό τους στην αγορά εργασίας. Οι νέες δυνατότητες που προσφέρονται δημιουργούν εύλογα ερωτήματα για την απασχόληση, τους κλάδους των επαγγελμάτων, αλλά και τις αλλαγές που θα επέλθουν στο περιεχόμενο και την οργάνωση της εργασίας (Gibbs, 2017; World Bank, 2019).

Η αυτοματοποίηση της οικονομίας έχει διττό αντίκτυπο στην απασχόληση. Ειδικότερα, με την υποκατάσταση ή αντικατάσταση ορισμένων εργαζομένων των οποίων οι εργασίες αυτοματοποιούνται. Ουσιαστικά μεταξύ των ερευνητών παρατηρείται ευρεία συναίνεση ότι η τεχνολογία θα απομακρύνει αριθμό εργαζομένων από μία σειρά καθηκόντων,

που εκτελούν στην εργασία τους, δημιουργώντας αισθήματα ανασφάλειας εξαιτίας της αυτοματοποίησης (“automation anxiety” (Susskind, 2019). Από την άλλη πλευρά, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, είτε στην ίδια αλυσίδα αξίας είτε σε άλλους κλάδους και τομείς της οικονομίας, ως αποτέλεσμα της αυξημένης παραγωγικότητας. Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας (World Bank, 2019) υπογραμμίζεται η συνεχής αναδιαμόρφωση της εργασίας εξαιτίας της τεχνολογικής προόδου. Ειδικότερα, η άποψη περί απομάκρυνσης υψηλού αριθμού εργαζομένων από τις ήδη υπάρχουσες θέσεις εργασίας δεν υποστηρίζεται, λόγω υιοθέτησης νέων τρόπων παραγωγής και ανάπτυξης των αγορών από την πλευρά των επιχειρήσεων. Συνολικά, υποστηρίζεται ότι η τεχνολογία προσφέρει ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας και την παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (World Bank, 2019).

Ήδη από το 2013, οι Frey & Osborne (2013) εφάρμοσαν ένα πρωτοποριακό μοντέλο για την αγορά εργασίας των Η.Π.Α, το οποίο αφορά την πρόβλεψη περί αυτοματοποίησης σε 70 διαφορετικού τύπου εργασίες. Σύμφωνα με το μοντέλο αποδίδεται πιθανότητα μεταξύ 0 και 1 σε κάθε εργασία, όπου το 0 σημαίνει αμελητέα πιθανότητα αυτοματισμού και το 1 υπονοεί σχεδόν βεβαιότητα αυτοματισμού, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι σε μια συγκεκριμένη εργασία να είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι ως προς την αλλαγή της εργασίας τους. Το σύνολο

των εργασιών μπορεί να κατανεμηθεί σε τρεις ομάδες: α) χαμηλής επικινδυνότητας, με πιθανότητα αυτοματισμού έως 30%, β) μεσαίας επικινδυνότητας, με πιθανότητα από 30% έως 70% και γ) υψηλής επικινδυνότητας με πιθανότητα υψηλότερη από 70%. Συμπέραναν λοιπόν ότι το 47% των εργασιών στις Η.Π.Α. βρίσκεται σε κατάσταση υψηλής επικινδυνότητας ως προς την αυτοματοποίησή τους, δηλαδή με πιθανότητα αυτοματοποίησης υψηλότερη του 70%.

Σύμφωνα με τους Autor (2015) και Gibbs (2017), η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών επισημαίνει τη σημασία δεξιοτήτων και εργασιακών καθηκόντων που δεν μπορούν να αντικατασταθούν τεχνολογικά. Παράδειγμα τέτοιων δεξιοτήτων είναι οι «οριζόντιες δεξιότητες», τα ευρέως γνωστά ως «soft skills», τα οποία δεν είναι παρά δεξιότητες που αναφέρονται στον συνδυασμό των διαπροσωπικών ικανοτήτων επικοινωνίας ενός ατόμου, των προσωπικών του πεποιθήσεων, της συνολικής προσέγγισης για την ζωή και την εργασία, της συναισθηματικής του νοημοσύνης και γενικά χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του. Ακόμη βαρύνουσας σημασίας δεξιότητες είναι η κριτική σκέψη, η προσαρμοστικότητα, η κοινωνική νοημοσύνη, όπως η ικανότητα αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης σύνθετων κοινωνικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας για τους άλλους ή της κατανόησης διαφορετικών πολιτισμικών χαρακτηριστικών.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο αποδοτικοί σε δραστηριότητες που απαιτούν ευελιξία και δημιουργικότητα. Αντιθέτως, οι μηχανές αποδίδουν περισσότε-

ρο σε επαναλαμβανόμενες εργασίες. Ως εκ τούτου, η αυτοματοποίηση της εργασίας εξαρτάται από το βαθμό κα- τοχής δεξιοτήτων που δεν μπορούν να αντικατασταθούν τεχνολογικά από τα συστήματα αυτοματισμού.

Η Ελληνική Περίπτωση

Η μελέτη των Nedelkoska & Quintini (2018), η οποία βασίζεται σε στοιχεία του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Ικανοτήτων των Ενηλίκων (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIACC), του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α), περιλαμβάνει την Ελλάδα σε ένα δείγμα 32 χωρών. Συνολικά στο δείγμα, μία εργασιακή δραστηριότητα παρουσιάζει κατά μέσο όρο 48% πιθανότητα αυτοματοποίησης. Μεταξύ των χωρών του δείγματος παρα- τηρείται υψηλή διαφοροποίηση ως προς την πιθανότητα αυτοματοποίησης. Για παράδειγμα, στο ένα άκρο βρίσκεται η Νορβηγία, όπου ο μέσος εργαζόμενος παρουσιάζει 40% πιθανότητα αυτοματο- ποίησης. Ενώ στο άλλο άκρο, βρίσκεται η Σλοβακία, όπου ο εργαζόμενος κατά μέσο όρο παρουσιάζει 62% πιθανότητα αυτοματοποίησης στην εργασία του. Πα- ράλληλα, μόλις το 6% των επαγγελματιών στη Νορβηγία βρίσκεται σε κατάστα- ση επικινδυνότητας ως προς την άμεση αυτοματοποίηση τους, σε αντίθεση με τη Σλοβακία όπου το σχετικό ποσοστό υπολογίζεται σε 33%.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, ο μέσος εργαζόμενος παρουσιάζει 57% πιθα- νότητα αυτοματοποίησης. Συγχρόνως,

το 23% των επαγγελματιών βρίσκεται σε ιδιαίτερη επικινδυνότητα ως προς την αυτοματοποίηση του (Nedelkoska & Quintini, 2018). Ιδιαίτερα ενδιαφέ- ρον στην ελληνική περίπτωση είναι το γεγονός ότι η επικινδυνότητα αυτομα- τοποίησης των θέσεων εργασίας δεν συσχετίζεται θετικά με την ηλικία των εργαζόμενων, αφού οι μέγιστες τιμές επικινδυνότητας καταγράφονται σε μικρότερες ηλικιακές ομάδες. Η αιτι- ολόγηση που δίνεται εστιάζει στη συ- γκέντρωση της πλειοψηφίας των νέων εργαζόμενων σε κλάδους επαγγελματιών, όπου επικρατούν συνθήκες επισφαλούς απασχόλησης (π.χ. παροχής υπηρεσιών).

Συγχρόνως η έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) παρουσιάζει πρόσφατες ποσοτικές εκτιμήσεις των δυνητικών επιπτώσεων στην ελληνική αγορά εργασίας (INE ΓΣΕΕ, 2020). Ειδικότερα, ο βαθμός διακινδύνευ- σης υποκατάστασης θέσεων εργασίας υπολογίζεται σε ποσοστό από 6% έως 9%. Ενώ για το σύνολο του εργατικού δυναμικού, το ποσοστό καθηκόντων που απαιτούν οι θέσεις εργασίας και εμφανίζει υψηλό βαθμό διακινδύνευ- σης κυμαίνεται από 1.4% έως 14.4%. Ουσιαστικά στη συγκεκριμένη μελέτη υπογραμμίζεται η σημασία των μεταβο- λών που θα επέλθουν στον τεχνικό και κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, αλλά και στη δυνητική συμπληρωμα- τικότητα των θέσεων εργασίας. Για διάφορες κατηγορίες επαγγελματιών, παρατηρούνται διαφορετικοί βαθμοί διακινδύνευσης καθηκόντων εργασίας από τη δυνητική εισαγωγή αυτοματο- ποιημένων συστημάτων στη διαδικασία

παραγωγής. Παρόλα αυτά σε όλες τις κατηγορίες διαπιστώνονται ποσοστά διακινδύνευσης άνω του 10%, με ιδιαίτερα υψηλά διακινδύνευσης να εντοπίζονται στις κατηγορίες «χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές» και «ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες».

Ο Ρόλος και οι Δράσεις του Εργασιακού Συμβούλου

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό τοπίο, λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, προκύπτουν ερωτήματα προετοιμασίας και δράσεων, τόσο από την πλευρά του εργασιακού συμβούλου όσο και από την πλευρά των δημόσιων φορέων και του κράτους.

Αρχικά λοιπόν θεωρείται χρήσιμο για τον καθορισμό των προτεινόμενων δράσεων να ληφθεί υπόψη ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (ΕΔΔ) (European Skills Index) του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) (2018). Ο ΕΔΔ αποτελεί ένα σύνθετο δείκτη, με δεκαπέντε επιμέρους δείκτες, που υπολογίζει την απόδοση των συστημάτων δεξιοτήτων μίας χώρας και αποτελείται από τρεις κύριους υποδείκτες: τον υποδείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, της Ενεργοποίησης και της Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων (Cedefop, 2018).

Σύμφωνα με τον ΕΔΔ, η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού και των δεξιοτήτων του στην οικονομική ανάπτυξη μεγιστοποιείται όταν συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Τα συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων παρέχουν στο ανθρώπινο δυναμικό τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες.
- Το ανθρώπινο δυναμικό προσφέρει ενεργά τις δεξιότητές του στην αγορά εργασίας, δηλαδή να απασχολείται ή να αναζητά εργασία ενεργά.
- Η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας είναι αποτελεσματική.

Σύμφωνα με τον ΕΔΔ, η συμμετοχή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και κατά συνέπεια, η ενεργοποίηση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού συσχετίζεται με την αποτελεσματικότητα της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Δηλαδή, μια χώρα που διαθέτει ένα αποτελεσματικό σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων προσφέρει παράλληλα στο ανθρώπινο δυναμικό εκείνες τις δεξιότητες που βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, βοηθώντας την ένταξη, παραμονή και εξέλιξή του σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, οι επιδόσεις της είναι ιδιαίτερα χαμηλές, σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά στο τρίπτυχο Ανάπτυξη – Ενεργοποίηση – Αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για το 2020, ο ΕΔΔ υπολογίζεται μόλις στο 29.8%, υποδηλώνοντας ότι η Ελλάδα έχει φτάσει μόλις στο 29.8% της ιδανικής της απόδοσης. Ειδικότερα, ο υποδείκτης Ανάπτυξης Δεξιοτήτων υπολογίζεται σε 42.9%, με τα προβλήματα να εντοπίζονται κυρίως στις επιδόσεις των συστημάτων διάβιου μάθησης και συνεχιζόμενης επαγ-

γελματικής κατάρτισης και λιγότερο σε αυτές της βασικής εκπαίδευσης. Όσον αφορά στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων η επίδοση της Ελλάδας είναι επίσης πολύ χαμηλή, μόλις στο 17%. Βεβαίως, ακόμα και αν εφαρμοστούν πολιτικές που θα βελτιώσουν τη θέση της χώρας σε σχέση με την ανάπτυξη και την ενεργοποίηση των δεξιοτήτων, η αποτελεσματικότητά τους θα είναι περιορισμένη, λόγω της ύπαρξης της προαναφερόμενης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Καταδεικνύεται λοιπόν ο καίριος ρόλος, αλλά κυρίως η σωστή χρήση των δεξιοτήτων και γενικότερα του ανθρώπινου κεφαλαίου, που θα αποτελέσει κομβικό σημείο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και της συνολικής ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας (Papadopolou, 2017).

Για τη μεγιστοποίηση της συμβολής του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, ζωτικής σημασίας είναι ο ρόλος και οι δράσεις του εργασιακού συμβούλου, καθώς θα ορίσει τις σωστές κατευθύνσεις τόσο στους αναζητούντες εργασία – άνεργους, όσο και στους ήδη εργαζόμενους, ώστε να επιτευχθούν και υψηλές τιμές του ΕΛΔ. Ο Εργασιακός Σύμβουλος θα πρέπει να εστιάσει σε μία «Στρατηγική Δεξιοτήτων» και ιδιαίτερα στο τρίπτυχο Ανάπτυξη – Ενεργοποίηση – Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων. Ειδικότερα, θα πρέπει να προτείνει τόσο σε εργαζόμενους (ιδιαίτερα όσους εργάζονται με εργασιακή επισφάλεια) όσο και σε αναζητούντες εργασία την παρακολούθηση εκσυγχρονισμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ψηφιακές δεξιότητες, ώστε το (δυνητικό) ανθρώπινο δυναμικό να επιτύχει την ψηφιακή εξειδίκευσή του

(skill upgrading & reskilling). Απώτερος σκοπός είναι ο συγχρονισμός των δύο ομάδων – στόχων με τις τεχνολογικές εξελίξεις, ιδιαίτερα για εκείνα τα άτομα με έλλειψη προσόντων ή ακόμη για τα άτομα με κατοχή απαξιωμένων επαγγελματικών προσόντων. Όπως τονίστηκε προηγουμένως, οι τεχνικές και ψηφιακές δεξιότητες έχουν καταστεί ζωτικές για την απασχόληση στη σύγχρονη αγορά εργασίας, που επηρεάζεται ολοένα και περισσότερο από τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Όμως, δεν πρέπει να υποτιμηθεί ο καίριος ρόλος των υφιστάμενων δεξιοτήτων και προσόντων που μπορεί να λειτουργήσουν ως βάση και να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες της ψηφιακής τεχνολογίας. Ως εκ τούτου, επιβάλλεται η ενίσχυση ή η αναβάθμιση συγκεκριμένων υφιστάμενων δεξιοτήτων στα πλαίσια ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, για όσους ήδη εργάζονται, αφού η αύξηση του προσδόκιμου ζωής έχει αυξηθεί, παρατείνοντας τον επαγγελματικό βίο των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο κατασκευαστικός κλάδος της οικονομίας, όπου καταγράφονται ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Οι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο κλάδο μπορούν με μία αναβάθμιση ή ακόμη και προσαρμογή των υφιστάμενων δεξιοτήτων τους να στραφούν σε ένα νέο επάγγελμα, άρα και σε μία θέση εργασίας στον αναπτυσσόμενο «πράσινο τομέα» της οικονομίας.

Παράλληλα με τη «Στρατηγική Δεξιοτήτων», ο Εργασιακός Σύμβουλος θα πρέπει να προτείνει και τη «Στροφή σε Επαγγέλματα με Μέλλον», με την πα-

ράλληλη ανάπτυξη του ψηφιακού προσανατολισμού στο εκπαιδευτικό σύστημα. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι επαγγέλματα «έξυπνης εξειδίκευσης», τα οποία συνδέονται με την ψηφιακή τεχνολογία και το ηλεκτρονικό εμπόριο, όπως σχεδιαστές και μηχανικός δικτύων, αναλυτής δεδομένων, προγραμματιστής, κ.ά. Παράλληλα ευνοϊκές προοπτικές παρουσιάζουν επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τουρισμό, τον κύριο κλάδο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, την ενέργεια και την πράσινη οικονομία. Ειδικά στα πλαίσια των αρνητικών συνεπειών της κλιματικής αλλαγής θα αναζητηθούν λύσεις, άρα και επαγγελματικές ειδικότητες για να συμβάλουν στη μείωση ή την αποτροπή των αποτελεσμάτων της κλιματικής αλλαγής.

Σε κάθε περίπτωση όμως υποχρεωτική είναι η διενέργεια ατομικής επαγγελματικής συμβουλευτικής, δηλαδή μίας εξατομικευμένης και ανθρωποκεντρικής προσέγγισης/παρέμβασης των εργασι-ακών συμβούλων. Το άτομο πρέπει να βρίσκεται στο κέντρο των προγραμματισμένων δράσεων της επαγγελματικής συμβουλευτικής, αφού αποτελεί μία μοναδική προσωπικότητα με δικές του ανάγκες, προτιμήσεις και προοπτικές.

Όμως, για την επίτευξη των παρεμβάσεων και των προτεινόμενων ενεργειών από τους εργασιακούς συμβούλους, όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία των δύο ομάδων – στόχων απαιτείται η αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», που μπορεί να συμβάλει στην καλύτερη αντιστοίχιση δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας, δηλαδή στην επιθυμητή σύζευξη προσφοράς και ζήτησης

στην αγορά εργασίας. Οι αναλύσεις του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών θα εξετάζουν τη δυναμική του κάθε επαγγελματικού κλάδου, άρα και της κάθε οικονομικής δραστηριότητας, τον αντίκτυπό της στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας, καθώς και τη διαχρονική επίδοση των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Ιδιαίτερα σήμερα με τις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και εξελίξεις στην αγορά εργασίας, η πληροφόρηση κρίνεται απαραίτητη με σκοπό την ενίσχυση του ατόμου σε θέματα αναγνώρισης εργασιακών αναγκών.

Συμπεράσματα – Προτάσεις

Σε όλα τα πεδία απαιτείται συνεργασία και συνεχής διάλογος μεταξύ εργασιακών συμβούλων, κοινωνικών εταίρων, επιχειρήσεων και πολιτείας. Ειδικά στο πλαίσιο εφαρμογής του «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», για την επιτυχία των παρεμβάσεων από τους εργασιακούς συμβούλους, θα πρέπει παράλληλα να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας ώστε να διαμορφωθούν οι ανάλογες επενδυτικές δραστηριότητες για την επίτευξη (τοπικής) ανάπτυξης. Η δημιουργία τοπικών αναπτυξιακών προγραμμάτων ιδανικά θα συμβάλει στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος σε περιοχές χαμηλής ανάπτυξης, με στόχο τη μείωση ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων και την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

Τα παραπάνω μπορούν να ανοίξουν το δρόμο για μελλοντική έρευνα, που

μπορεί να εμπλουτίσει το διεθνή διάλογο για το παρόν και το μέλλον της εργασίας, στο πλαίσιο των τεχνολογικών εξελίξεων και της ψηφιακής τεχνολογίας. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί κάποιος να καταλήξει σε ασφαλή συμπεράσματα για την πορεία της αγοράς εργασίας, καθώς αυτή εξαρτάται από πολλαπλούς παράγοντες όπως η οικονομική δραστηριότη-

τα, τα εργοδοτικά κίνητρα, αλλά και οι συχνά απροσδόκητες διακυμάνσεις στην καταναλωτική ζήτηση και στις προτιμήσεις των ανθρώπων για νέα προϊόντα και υπηρεσίες.

Γιατί το μέλλον της αγοράς εργασίας ανήκει τόσο στους εργαζόμενους, όσο και σε αυτούς που προετοιμάζουν την αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Alesina, A., Favero, C. & Giavazzi, F. (2019). *Austerity: When It Works and When It Doesn't*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press.
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29, 3, 3-30.
- Boeri, T. & van Ours, J. (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 2nd edition.
- Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Frey, C. & Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?* Oxford University Engineering Sciences Department and the Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology for hosting the “Machines and Employment” Workshop September 17, 2013.
- Gibbs, M. (2017). How is new technology changing job design? *IZA World of Labor* 2017: 344 doi: 10.15185/izawol.344.
- JRC (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Brussels, Joint Research Centre (European Commission). <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age>.
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 202, Paris, OECD Publishing.
- Papadopoulou, O. (2017). Education and Human capital: Driver or Challenge for development? Στο Korres, G., Michailidis, M. & Kourliouros, E. (eds.), *Handbook of Research on Policies and Practices for Sustainable Economic Growth and Regional Development*, Hershey, PA: IGI Global, σσ. 40-50.
- Papadopoulou, O. (2018). Labour Market Jigsaw Puzzle: Earnings Pieces Missing In Times Of Austerity. Στα Πρακτικά του *9th International Conference of Political Economy: 10 Years after the Great Recession* (ICOPEC 2018), London, UK: IJOPEC Publication Limited, σσ. 339-348.
- Peck, J. (2016). The Right to work, and the right at work. *Economic Geography* 92, 1, 4-30.
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of our Time*, Boston, MA: Beacon Press, 2nd edition.
- Theodoropoulou, S. (2018). Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity: A

- European Perspective: a review. Στο Theodoropoulou, S. (ed.), *Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity: A European Perspective*. Bristol, UK. Policy Press, σσ. 1-14.
- Susskind, D. (2019). *A World Without Work. Technology, Automation, and How We Should Respond*. Allen Lane, Penguin Random House.
- World Bank, (2019). *World Development Report: the changing nature of work*. World Bank publications.
- Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), (2018). *Ενημερωτικό σημείωμα. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του Cedefop: Ένα νέο εργαλείο για χάραξη πολιτικής βάσει τεκμηρίωσης*. Αριθμός καταλόγου: TI-BB-18-005-EL-N. ISBN 978-92-896-2590-6, doi:10.2801/984198
- INE ΓΣΕΕ, (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας. Μελέτες 46*, Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. ISBN: 978-960-7402-65-3

Γ΄ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Αφιέρωμα στην Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη

Ράνυ Καλούρη, Φωτεινή Κατσαμπούρη***

ΜΙΛΩΝΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΜΑΡΙΔΑΚΗ-ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ



Πριν από έξι μήνες, στις 6 Ιουλίου 2019, η απώλεια της Κατερίνας Μαριδάκη-Κασσωτάκη βύθισε σε πόνο και θλίψη τους δικούς της ανθρώπους, τους φίλους της και την επιστημονική κοινότητα. Δεν θα μπορούσε να είναι διαφορετικά, αφού η εικόνα της αγαπημένης, χαμογελαστής σχεδόν πάντοτε Κατερίνας, θα έπρεπε να «παγώσει» για πάντα στα 62 της χρόνια. Είναι δύσκολο να αποδεχτούμε την απώ-

* Η. Ρ.Κ. είναι Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ Επικ.: rkalouri@hotmail.com

** Η. Φ.Κ. Εκπ/κός, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Γενική Γραμματέας ΕΛΕΣΥΠ, Επικ.: fkatsamp@yahoo.gr

λεια, ειδικά όταν αυτή είναι πρόωρη και αιφνίδια και όταν αφορά σε έναν άνθρωπο τόσο αγαπητό για τον χαρακτήρα του και την παρουσία του και τόσο αξιόλογο στο χώρο της γνώσης και της έρευνας, όπως η Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη. Έκτοτε, προς τιμήν της, έγιναν πολλά αφιερώματα από αγάπη και εκτίμηση, τόσο στην γενέθλια χώρα της την Κρήτη, όσο κι αλλού.



Κάθε απώλεια ενός δικού μας ανθρώπου μας βυθίζει σε θλίψη γιατί χάνεται από την ζωή μας. Όμως, χάνεται μόνο η φυσική του παρουσία: η αγάπη του, η ευαισθησία του, η κοινωνική του προσφορά, η συνεισφορά του στο χώρο της γνώσης και της επιστήμης μένει μαζί μας, μένει μέσα μας, τα συναντάμε μπροστά μας... Και είναι αυτά ακριβώς που καθιστούν τη μνήμη του αιώνια: το πνεύμα του και το συναίσθημα που μας έχει κληροδοτήσει, η σχέση που δημιούργησε μαζί μας, η συμβολή του στο προσωπικό και το κοινωνικό γίγνεσθαι. Έτσι, άνθρωποι, όπως η Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη, με την σημαντική παρουσία τους και με το έργο τους μένουν παντοτινά στην μνήμη μας και το γεγονός αυτό τους οδηγεί στην ψυχική και πνευματική αθανασία. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος που στα ανθρώπινα δεδομένα ηττάται ο μεγαλύτερος και ουσιαστικότερος φόβος μας, ο θάνατος.

Θέλουμε η δική μας τιμητική εκδήλωση και το αφιέρωμα του συνεδρίου μας να μη μείνει στην οδύνη της απώλειας της φυσικής παρουσίας της Κατερίνας, αλλά σε όλα εκείνα που το εν ζωή παράδειγμά της έδωσε και που την κάνουν να υπερβαίνει τον θάνατο: Τον χαρακτήρα της, τη γλυκύτητα του προσώπου της, την καλοσύνη της, την επιστημονική της προσφορά, τη γενναιοδωρία της, τη συμβολή της στη γνώση.

Στην ΕΛΕΣΥΠ η Κατερίνα Μαριδάκη-Κασσωτάκη προσέφερε πάρα πολλά:

Με τη συμμετοχή της στα συνέδρια, τα επιστημονικά άρθρα που δημοσίευσε στο περιοδικό μας, την Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, την αίθουσα του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου που παραχωρούσε για τις εκδηλώσεις μας και την γενικότερη συμπαράσταση και φροντίδα της.

Το χαμόγελο και η θετική της σκέψη, η φροντίδα της, όχι μόνο για τον αγαπημένο της Μιχάλη και την οικογένειά της, αλλά για κάθε φοιτητή ή συνάδελφο που χρειάστηκε την συμπαράστασή της, θεωρούμε ότι πηγαζαν τόσο από την ανατροφή και τον χαρακτήρα της, όσο και από το πλήθος των σπουδών, των ενδιαφερόντων και των δραστηριοτήτων της, που δημιούργησαν την προσωπική της ανάγκη για γνώση και την αγωνιστική της προσπάθεια να συμβάλει στην πρόοδο της επιστήμης.

Στη συνέχεια, θα θέλαμε, με λίγα λόγια, να αναφερθούμε σε σημαντικές στιγμές της ζωής, προσωπικής και επιστημονικής, της Κατερίνας Κασσωτάκη.

Η Κατερίνα Κασσωτάκη

- Γεννήθηκε στις Αρχάνες Ηρακλείου το 1956, όπου έζησε μέχρι το 1978.



- Ήταν πάντα πρώτη μαθήτρια και ξεχώριζε για το ήθος της.





- Το 1974 αρραβωνιάστηκε τον καθηγητή Μιχάλη Κασσωτάκη με τον οποίο παντρεύτηκε το 1978 και έγινε δημότισσα Αγίου Κων/νου Λασιθίου. Απόκτησαν δύο παιδιά.



- Σπούδασε Αγγλική Φιλολογία/Πανεπιστήμιο Αθηνών και Ψυχολογία, Τμήμα Φ.Κ.Σ./ στο Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Έκανε μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές στο εξωτερικό. Master στην Ψυχολογία στο Πανεπιστήμιο Reading και Διδακτορικό δίπλωμα στην Ψυχολογία στο Πανεπιστήμιο Lancaster Αγγλίας.
- Δίδαξε ως Καθηγήτρια Αγγλικής Γλώσσας σε Γυμνάσια και Λύκεια Κρήτης και Αθηνών και συμμετείχε σε διάφορα ψυχοπαιδαγωγικά προγράμματα.
- Απέκτησε μεγάλη εμπειρία στην Γ/θμια εκπαίδευση:
1992-94: Αποσπάσθηκε στο τμήμα Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών.



- ο 1993-94: Δίδαξε ψυχοπαιδαγωγικά μαθήματα με βάση το 407 Π.Δ. στο Π.Τ.Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Κρήτης.
- ο 1994-95: Δίδαξε ψυχοπαιδαγωγικά μαθήματα με βάση το 407 Π.Δ. στο Τμήμα Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Κρήτης.
- ο 1996-97: Δίδαξε ψυχοπαιδαγωγικά μαθήματα με βάση το 407 Π.Δ. στο Τμήμα Φ.Κ.Σ. του Πανεπιστημίου Κρήτης.

- 1997-2003: Έγινε Επίκουρη Καθηγήτρια Ψυχολογίας στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- 2004-08: Έγινε Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- 2005-06: Δίδαξε στο Π.Μ.Σ. «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- 2009-2019: Έγινε Καθηγήτρια Ψυχολογίας στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Διοικητικά και ακαδημαϊκά αξιώματα:
 - 2004-2008: Διετέλεσε Αντιπρύτανης Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.
 - 2008: Ανέλαβε χρέη Πρύτανη στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
 - 2005-07: Διετέλεσε Αναπληρωτής Πρόεδρος του Τμήματος Γεωγραφίας του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.
 - 2005-07: Διετέλεσε Αναπληρωτής Πρόεδρος του Τμήματος Οικ. Οικονομίας και Οικολογίας του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.
 - 2008-2018: Έγινε Διευθύντρια του Π.Μ.Σ. «Εκπαίδευση και Πολιτισμός» του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.
 - Διετέλεσε Μέλος του Δ.Σ. του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.
- Ίδρυσε το πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Εκπαίδευση και Πολιτισμός» και Το Συμβουλευτικό Κέντρο του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.





- Ερευνητική δραστηριότητα:
 - ο 1998-2001: Διετέλεσε εθνική συντονίστρια του διεθνούς προγράμματος PISA του ΟΟΣΑ.
- Συμμετείχε σε πλήθος εθνικών και διεθνών ερευνητικών προγραμμάτων σχετικών με την μνημονική λειτουργία, την διαμόρφωση εννοιών, την νοητική ανάπτυξη των παιδιών προσχολικής ηλικίας (theoryofmind), τον ρόλο του πατέρα στην οικογένεια, την τυπολογία του Έλληνα πατέρα, την συναισθηματική νοημοσύνη, την υπαρξιακή νοημοσύνη και τις μαθησιακές δυσκολίες.
- Συνεργάστηκε με πολλούς συναδέλφους της από την Ευρώπη και την Αμερική και άλλους διεθνούς κύρους επιστήμονες.
- Συμμετείχε σε πλήθος εθνικών και διεθνών επιστημονικών συνεδρίων.
- Ήταν Γενική Γραμματέας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, Μέλος της Αγγλικής Ψυχολογικής Εταιρείας, Μέλος της FEDORA, Μέλος της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Μέλος της Ευρωπαϊκής Εταιρείας Έρευνας για τη Μάθηση, Αξιολογήτρια άρθρων προς δημοσίευση σε έγκριτα ελληνικά και ξένα περιοδικά, συνεργάτης του Κέντρου Απεξάρτησης ΘΗΣΕΑΣ του Δήμου Καλλιθέας.





Την αποχαιρετούμε με τα λόγια του αγαπημένου της συζύγου ομ. καθηγητή Μιχάλη Κασσωτάκη:

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

*Αν με θυμάστε, θα ζω μαζί σας αιώνια,
θα γυροφέρνω εδώ κοντά,
θα σας συντροφεύω,
θα σας ακολουθώ,
ακόμη κι όταν τα σώματά μας
το στερνό τ' αντίο θε να 'πούνε.
Σ' ένα αιώνιο παράδεισο θα βρίσκομαι
αν ό,τι θα θυμάστε από μένα
περηφάνια θα σας φέρνει.
Στη κόλαση, δυστυχής θα σιγοβράζω,
αν ό,τι θα θυμάστε από μένα
ντροπή θα σας γεννά.
Αν με ξεχάστε, θα πεθάνω για πάντα.
Θα 'ναι σαν να μην σας συνάντησα ποτέ.
Ένα φύσημα τ' αγέρα που σας χάιδεψε κάποτε απαλά στο πρόσωπο
κι ύστερα έσβησε στο ανεξιχνίαστο άπειρο.*

(Ποίημα: ΥΣΤΕΡΟΦΗΜΙΑ. Από την ποιητική συλλογή του Μ. ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ
«Στο φως των στοχασμών και των ονείρων»)

*Αγγελική Κυβέλου**

**ΚΕΝΤΡΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΦΟΙΤΗΤΩΝ
«ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΜΑΡΙΔΑΚΗ-ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ»:
18 ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ**

Την Δευτέρα μια συμβουλευόμενη του Κέντρου Συμβουλευτικής Φοιτητών μου είπε την παρακάτω ιστορία για την ανοϊκή γιαγιά της, η οποία νοσηλευόταν σε κλινική στο τέλος της ζωής της. Δυο μέρες πριν το θάνατό της, οι ειδικοί έδωσαν ένα χαρτί και ένα μολύβι στη γιαγιά, και της ζήτησαν να γράψει ό,τι θέλει. Και εκείνη έγραψε: «Όταν αγαπάς να το λες».

Ήταν για μένα το κλειδί για να σας μιλήσω για δυο πράγματα που αγαπώ: το Κέντρο Συμβουλευτικής του Χαροκοπείου και την Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη. Είναι μεγάλη καλοτυχία για μένα που δούλεψα μαζί της, νιώθω μεγάλη ευγνωμοσύνη που μαθήτευσα κοντά της.

Θέλω να σας ευχαριστήσω από καρδιάς, γιατί μου δίνεται την ευκαιρία να μιλήσω για εκείνη, μια που πια, δεν μπορώ να μιλήσω με εκείνη.

Στην αρχή που ξεκίνησα την εργασία μου στο Κέντρο Συμβουλευτικής οι ενδιαφερόμενοι και οι ενδιαφερόμενες φοιτητές και φοιτήτριες κοίταγαν πίσω τους περνώντας την πόρτα, μη και τους δει κανείς. Οι περισσότεροι /ες δεν το έλεγαν στους φίλους και τους γονείς τους ή στους συμφοιτητές/τριές τους. Δεν χαιρετιόμαστε όχι μόνο έξω αλλά και μέσα στους χώρους του Πανεπιστημίου για να τηρηθεί το απόρρητο της σχέσης. Η επιφυλακτικότητα θα λέγαμε ότι χαρακτήριζε τη στάση του μεγαλύτερου μέρους της Ακαδημαϊκής κοινότητας.

Τι συνέβη σε όλα αυτά τα χρόνια

- και τα ποσοστά των επωφελούμενων είναι αυτά που μας παρουσίασε ο κ. Τσίτσας, ο νυν επιστημονικά υπεύθυνος του Κέντρου Συμβουλευτικής,
- που είναι φανερό ότι οι φοιτητές και οι φοιτήτριες εμπιστεύονται τις υπηρεσίες του Κέντρου Συμβουλευτικής,
- που η ακαδημαϊκή κοινότητα αναγνωρίζει τη συνεισφορά του Κέντρου Συμβουλευτικής και
- που το Κέντρο Συμβουλευτικής συνέβαλε στην θετική αξιολόγηση του Ιδρύματος;

Είναι το όνομά του: Κέντρο Συμβουλευτικής Φοιτητών Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη. Είναι εκείνη! Αυτή που υπηρέτησε και λάμπρυνε το Ίδρυμα το οποίο,

* Η Α.Κ. είναι Υποψήφια Διδάκτορας, Ψυχοθεραπεύτρια, Σύμβουλος στο Κέντρο Συμβουλευτικής Φοιτητών του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου «Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη», επικοινωνία: 2109549292, akyvelou@hua.gr

μαζί με άλλους βεβαίως εξαιρετους συναδέλφους της, βοήθησε να χάσει το θηλυκό άρθρο του και να γίνει από Σχολή, Πανεπιστήμιο.

Η Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη είναι μια γυναίκα που αγαπά, που εκτιμώ που σαν τα σημαντικά πρόσωπα, είναι πάντα δίπλα μου –ίσως και περισσότερο από όταν ήταν εν ζωή– και η μνήμη της, όσο και να με πονάει η έλλειψή της, μου θυμίζει ότι η ζωή μου έδειξε καλοσύνη, γιατί είναι ωραίο να συναντάς τέτοιους ανθρώπους, τέτοιες γυναίκες.

Θέλω να σας μιλήσω για κάτι πέρα από την επιστημονική της κατάρτιση, τη γενναιοδωρία της ψυχής της, την τόλμη της να υποστηρίζει ότι αγαπά, την πνευματικότητά της, την ανθρωπιά της, το γελαστό πρόσωπο, τη φιλοξενία της, θέλω να σας μιλήσω για το όραμά της που με ενέπνευσε και με εμπνέει.

Η Πανεπιστημιακή εκπαίδευση αποσκοπεί αφενός να προετοιμάσει με επάρκεια τους φοιτητές και τις φοιτήτριες στο επιστημονικό αντικείμενο που σπουδάζουν και αφετέρου να τους ενδυναμώσει για μια επιτυχή ενήλικη ζωή. Για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι χρειάζεται να ανοίξουμε τα μάτια μας και την καρδιά μας, να πλησιάσουμε τον φοιτητή και τη φοιτήτρια ολιστικά, σφαιρικά σαν πρόσωπο και να συμβάλλουμε στην ανάπτυξη των συναισθηματικών- κοινωνικών ικανοτήτων τους συνάμα με την ανάπτυξη των ακαδημαϊκών δεξιοτήτων τους.

Η Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη έβλεπε στον καθένα από εμάς το πρόσωπο της ζωής, της χαράς της ζωής, έβλεπε στο πρόσωπο την ανθρωπιά, ήταν πρωτοπόρος, ήταν αγωνίστρια της ζωής, καθάριζε το δρόμο από τα εμπόδια και τις προκαταλήψεις και φεύγοντας τόσο νωρίς, άφησε τόσο μεγάλο έργο.

Θα κλείσω με το ποίημα που είπε στο λόγο της, την Τρίτη 9 Οκτωβρίου 2018, κατά την ανακήρυξή της ως επίτιμο μέλος της (ΕΔΠΕ) Ένωσης Δραματοθεραπευτών Παιγνιοθεραπευτών Ελλάδας:

«Στην προσπάθειά μου να σας δώσω την καλύτερη ευχή μου σκέφτηκα μια φράση του Κωστή Παλαμά από το ποίημά του Ύμνος της ζωής

*Αγάπα και ξεφάντωνε και δούλεψε και ζήσε
και προσηλώσου στη ζωή σαν τον κισσό στο δέντρο»*

Και συνέχισε: «Να συνεχίζετε λοιπόν να αγαπάτε τη ζωή και να χαρίζετε το χαμόγελο και τη χαρά στους συνανθρώπους μας, που τόσο το έχουν ανάγκη»

Αυτό είναι για μένα η πρόσκληση και η πρόκληση στην επαγγελματική και την προσωπική μου ζωή, αυτό θα έλεγα ότι είναι η πρόσκληση και η πρόκληση για τον/την κάθε σύμβουλο σήμερα, αυτό είναι που άφησε παρακαταθήκη η σεβαστή και αγαπημένη Κατερίνα Μαριδάκη Κασσωτάκη.

Ιανουάριος 2020

Γ' ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ Εκπαιδευτικές αλλαγές και προκλήσεις

Βασούλα Γιωργαλλίδου, Λουκία Δημητρίου***

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΦΙΛ ΔΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΕΓΧΕΙΡΗΜΑ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΔΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και στρέφει το ενδιαφέρον της στη μελέτη της συμπεριφοράς των νέων κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης σταδιοδρομίας. Εστιάζεται, στη διερεύνηση των «προφίλ» λήψης επαγγελματικής απόφασης των μαθητών/-τριών της Γ' Γυμνασίου στον χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου. Για τον σκοπό της έρευνας, υιοθετήθηκε η κλίμακα Career Decision-Making Profile (CDMP) των ερευνητών Gati et al. (2010) ενώ το δείγμα αποτέλεσαν 421 συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε παράγοντες της κλίμακας CDMP ανάμεσα στις κατηγορίες ιθαγένεια και τόπος διαμονής/τύπος σχολείου.

Λέξεις-Κλειδιά: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Επαγγελματική Συμβουλευτική, Λήψη Απόφασης Σταδιοδρομίας, Γυμνάσιο, Προφίλ Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης.

1. Εισαγωγή

Η συμπεριφορά του ατόμου κατά τη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, στον χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αποτελεί ένα από τα σημαντικά πεδία προς διερεύνηση μιας και η λήψη αποφάσεων που αφορούν τη σταδιοδρομία θεωρείται ένας από τους σημαντικότερους σταθμούς στη ζωή του ατόμου (Gati & Tal, 2007). Ιδιαίτερα στις μέρες μας, όπου οι

προκλήσεις και οι συνεχιζόμενες μεταβολές στην κοινωνία, στην οικονομία και στην αγορά εργασίας είναι εντονότερες, πράγμα που απαιτεί από το άτομο μεγαλύτερη ευελιξία και ετοιμότητα (Gati et al., 2014).

Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, καλείται όσο ποτέ άλλοτε, ο θεσμός της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ως αρωγός, να καθοδηγήσει και να στηρίξει το άτομο, ιδιαίτερα στα πρώτα βήματά του. Να αναγνωρίσει ότι τα νεαρά άτομα, ως

* Β.Γ. είναι Υποψήφια Διδάκτωρ, Σχολή Επιστημών της Αγωγής και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick vasso_georgallidou@hotmail.com

** Η. Α.Δ. είναι Αναπλ. Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Σχολή Επιστημών της Αγωγής και Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick pre.dl@frederick.ac.cy .

διαφορετικές οντότητες, διαφέρουν μεταξύ τους ως προς την ετοιμότητά τους να κάνουν ορθές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές (Super et al., 1996) και ότι αυτά προσεγγίζουν τη διαδικασία λήψης απόφασης μέσα από ένα πολυδιάστατο πλαίσιο όπου ποικίλοι παράμετροι διαδραματίζουν ρόλο. Η συναισθηματική κατάσταση του ατόμου, οι αξίες του, διάφορα «ταμπού» (Gati, Krausz & Osipow, 1996; Gati & Tal, 2007; Zeelenberg, Nelissen, Breugelmans & Pieters, 2008) αλλά και στοιχεία όπως η προσωπικότητα του ατόμου, διάφορες καταστάσεις επιρροής, όπως οι προσδοκίες τρίτων ατόμων (Gati et al., 2010, 2012, 2014), η ιθαγένεια, ο τόπος διαμονής (Lent, Brown & Hackett, 2000; Mau, 2004; Gushue et al., 2006), είναι ορισμένοι από τους παράγοντες οι οποίοι, όπως γίνεται φανερό και από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη απόφασης σταδιοδρομίας.

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση των «προφίλ» λήψης επαγγελματικής απόφασης των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ηλικίας 14-15 ετών, σε μια προσπάθεια ερμηνείας της συμπεριφοράς/προσέγγισης των μαθητών αυτών, κατά την πρώτη τους εμπειρία για λήψη εκπαιδευτικής και κατ' επέκτασης επαγγελματικής απόφασης. Στο πλαίσιο αυτό, η διερεύνηση της ιθαγένειας (Κυπριακή-άλλη) και του τόπου διαμονής/τύπου σχολείου (πόλη-επαρχία), λαμβάνονται υπόψη με στόχο τη σκιαγράφηση της συμπεριφοράς του συνόλου των μαθητών που φοιτούν στα δημόσια σχολεία της Κύπρου, της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας.

2. Λήψη Απόφασης Σταδιοδρομίας

Στη σημερινή εποχή, το άτομο λαμβάνει τις πρώτες αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική του σταδιοδρομία κατά τη διάρκεια της σχολικής περιόδου, με την επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης και επιλογής μαθημάτων. Μια περίοδος, η οποία συμπίπτει με την εφηβική περίοδο του ατόμου κατά την οποία, το άτομο βρίσκεται ακόμη στα πρώτα στάδια διαμόρφωσης των ενδιαφερόντων του, των ικανοτήτων του (Ginzberg, 1972; Gottfredson, 1981) και των επαγγελματικών του στόχων (Super, 1963). Παράλληλα, μια πληθώρα από επιλογές για κατάρτιση, σπουδές, και επαγγελματική εξειδίκευση κατακλύζουν την αγορά εκπαίδευσης και εργασίας (Gati, 2014) καθιστώντας έτσι τη λήψη επαγγελματικής απόφασης από το νεαρό άτομο μία πραγματική πρόκληση.

Τις τελευταίες δεκαετίες, λόγω του αυξημένου ερευνητικού ενδιαφέροντος γύρω από το πεδίο αυτό, έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες και μοντέλα, όσον αφορά τις στρατηγικές και τη μεθοδολογία που υιοθετεί το άτομο για να προσεγγίσει τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αρχικά, οι διάφορες ερευνητικές προσεγγίσεις ταξινόμησαν τα άτομα τα οποία χρησιμοποιούν διαφορετικούς τρόπους λήψης απόφασης σε κατηγορίες. Με βάση δηλαδή τα κύρια χαρακτηριστικά τους, τα οποία παρουσίαζαν σχετική σταθερότητα και επαναλαμβάνονταν σε ανάλογες συνθήκες λήψης απόφασης (Gati et al., 2010). Τέτοια μοντέλα είναι των ερευνητών Arriba (1978), Harren, (1979); Walsh (1987). Γρήγορα όμως

γίνεται φανερό, ότι τα άτομα επιλέγουν διάφορες στρατηγικές προσέγγισης της διαδικασίας και τείνουν πολλές φορές να υιοθετούν συνδυασμούς στρατηγικών και συμπεριφορών (Gati & Nimrod Levin, 2012).

Το μοντέλο των ερευνητών Gati et al. (2010), το οποίο εντάσσεται στις σύγχρονες προσεγγίσεις διερεύνησης της συμπεριφοράς του ατόμου γύρω από το πεδίο της σταδιοδρομίας, υποστηρίζει ότι το να λαμβάνεται υπόψη μια ποικιλία χαρακτηριστικών αντί ενός μοναδικού και κυρίαρχου παρέχει μεγαλύτερη και ακριβέστερη πληροφόρηση για τον τρόπο με τον οποίο το άτομο προσεγγίζει τη λήψη απόφασης (Gati et al., 2010, 2012, 2014). Κατά αυτόν τον τρόπο, επιτρέπεται τόσο στο ίδιο το άτομο να κατανοήσει καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζει τη διαδικασία όσο και στον σύμβουλο να διαχειριστεί με πιο αποτελεσματικό τρόπο την παροχή βοήθειας και καθοδήγησης (Gati et al., 2010). Έτσι, με την εισαγωγή του όρου «προφίλ» λήψης επαγγελματικής απόφασης, οι ερευνητές ορίζουν τόσο τους εξωτερικούς παράγοντες, τις διάφορες καταστάσεις επιρροής (situational influences), όσο και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου (personality) που επιδρούν στη διαδικασία λήψης απόφασης (Gati et al., 2010, 2012, 2014).

Το εργαλείο Career Decision-Making Profile (CDMP) των Gati et al. (2010), το οποίο αναπτύχθηκε με στόχο τη διερεύνηση της συμπεριφοράς/της προσέγγισης που υιοθετείται από το άτομο κατά τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης περιλαμβάνει τα παρακάτω «προφίλ» λήψης απόφασης, τα οποία το

περιγράφουν όταν λαμβάνει αποφάσεις σταδιοδρομίας: «Συλλογή Πληροφοριών», «Επεξεργασία Πληροφοριών», «Έδρα Ελέγχου», «Προσπάθεια που επενδύεται στη διαδικασία», «Αναβλητικότητα», «Ταχύτητα Λήψης Τελικής Απόφασης», «Ανάγκη Συμβουλής από Άλλους», «Εξάρτηση από άλλους», «Επιθυμία να ευχαριστήσει άλλους», «Επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα», και «Προθυμία για Συμβιβασμό» (Gati et al., 2010).

2.1. Φυλή-Εθνικότητα και Τόπος διαμονής ως παράγοντες που επηρεάζουν την λήψη Επαγγελματικής Απόφασης

Η έννοια «φυλή – εθνικότητα», όπως γίνεται αντιληπτή μέσα από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, σχετίζεται άμεσα με τη διαδικασία λήψης απόφασης γύρω από θέματα σταδιοδρομίας. Το θεωρητικό πλαίσιο αποδέχεται ότι η εθνικότητα είναι μια έννοια συνδεδεμένη με το κοινωνικό - οικονομικό πλαίσιο του ατόμου παρουσιάζοντας στενή σχέση αλληλεπίδρασης με την επαγγελματική του ανάπτυξη (Lent, Brown & Hackett, 1994, 1996, 2000). Λόγω αυτής της αλληλεπίδρασης, περιβάλλοντος, οικογένειας και κοινωνικό-οικονομικού περιβάλλοντος, κάθε ομάδα μελέτης παρουσιάζει διαφορετικές επιδόσεις και συμπεριφορές γύρω από τα θέματα σταδιοδρομίας και επαγγελματικής ανάπτυξης, έτσι που τα επιστημονικά ευρήματα να παρουσιάζονται συγκεχυμένα. Όπως αναφέρει ο Mau (2004), οι δυτικές κουλτούρες, συνήθως μέσα από το κοινωνικό-πολιτισμικό τους πλαίσιο

προάγουν αξίες όπως η ανεξαρτησία, η ατομική ελευθερία, πράγμα που αντανακλάται και στις αποφάσεις λήψης επαγγελματικής απόφασης. Σε αντίθεση με κουλτούρες άλλων χωρών, όπως για παράδειγμα της Ασίας, της Λατινικής Αμερικής και της Αφρικής, συνήθως συναντώνται αξίες όπως η αλληλεξάρτηση, ενώ ο ρόλος της κοινωνίας και κυρίως οι προσδοκίες της οικογένειας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις του ατόμου (Hui & Triandins 1986; Mau 2004). Στην πρόσφατη έρευνα του Guan et al. (2015), που είχε στόχο τη διερεύνηση του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης με το εργαλείο CDMP ανάμεσα σε Αμερικάνους και Κινέζους φοιτητές, διαπιστώθηκε ότι οι Κινέζοι φοιτητές παρουσίασαν μεγαλύτερη την ανάγκη για «Επιθυμία να ευχαριστήσουν άλλους», «Εξάρτηση», «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους», «Συμβιβασμό» και «Αναβλητικότητα» σε σχέση με τους Αμερικάνους συμφοιτητές τους. Οι Αμερικάνοι φοιτητές, από την άλλη, παρουσίασαν μεγαλύτερες βαθμολογίες στους μέσους όρων των παραγόντων «Προσπάθεια που επενδύεται στη διαδικασία», «Επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα» και «Εσωτερική έδρα ελέγχου». Σημαντικά στοιχεία απορρέουν και από τα αποτελέσματα των ερευνών που διεκπεραιώθηκαν σε διαφορετικά πολυπολιτισμικά πλαίσια με τη χρήση του εργαλείου CDMP όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα (Σιδηροπούλου και συνεργάτες 2011; Αργυροπούλου και συνεργάτες, 2018), στη Φιλανδία (Sinkkonen et al., 2018), στην Κίνα (Tian et al., 2014), στην Αμερική (Shin et al., 2015), στην Ιταλία (Ginevra

et al., 2012), στη Γερμανία (Ebner et al., 2016), στο Ισραήλ (Gati et al., 2010; Gadassi et al., 2012, 2013). Οι έρευνες αυτές, κατέδειξαν μέσα από τα αποτελέσματά τους, ότι η προσέγγιση η οποία υιοθετείται από τα άτομα, οι βαθμολογίες ουσιαστικά στους μέσους όρους των «προφίλ», ανάλογα με την πληθυσμιακή ομάδα μελέτης και τη χώρα χορήγησης του εργαλείου διαφέρουν μεταξύ τους. Αυτό φανερώνει, ότι η συμπεριφορά του ατόμου σε διαφορετικά πολυπολιτισμικά πλαίσια δεν είναι όμοια και ενδεχομένως διάφοροι παράγοντες να επιδρούν και να αλληλοεπιδρούν στη διαδικασία αυτή, επηρεάζοντας την έκβαση του αποτελέσματος.

Αναφορικά με τη μεταβλητή τόπος διαμονής του ατόμου (αγροτική ή αστική περιοχή), σύμφωνα με τις επιστημονικές έρευνες, υποδηλώνεται και προσδιορίζεται ο τρόπος πρόσβασης στις διάφορες επαγγελματικές ενασχολήσεις αλλά και εργασιακές ευκαιρίες (Lent, Brown & Hackett, 1994). Όπως υποστηρίζεται μέσα από την εξελικτική θεωρία, ο τόπος διαμονής του ατόμου σε αλληλεπίδραση με το κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο του ατόμου ή και της οικογένειάς του διαδραματίζει και σ' αυτήν την περίπτωση σημαντικό ρόλο όσον αφορά τον καθορισμό των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση των επαγγελματικών επιλογών και αποφάσεων του ατόμου (Lent, Brown & Hackett, 1994). Για παράδειγμα, η διαμονή του ατόμου σε μια κλειστή, αποκεντρωμένη, γεωργική/αγροτική κοινωνία επηρεάζει τις επαγγελματικές φιλοδοξίες και τους στόχους του ατόμου αφού αυτές παρουσιάζονται περιορισμένες σ' αντίθεση με αυτές των αναπτυσσόμενων

αστικών κέντρων-πόλεων (Wettersen et al., 2005; Gushue et al., 2006; Ali & Saunders, 2006; Constantine, Wallace & Kindaichi, 2005).

3. Μεθοδολογία της έρευνας

Η εστίαση στην ηλικιακή ομάδα 14-15 ετών, μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου, επιλέγεται όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, λόγω του αυξημένου ερευνητικού ενδιαφέροντος που παρουσιάζει. Για την υλοποίηση των στόχων της έρευνας υιοθετήθηκε το εργαλείο των ερευνητών Gati και των συνεργατών του (2010) Career Decision-Making Profile το οποίο προσαρμόστηκε στα Κυπριακά δεδομένα μέσω διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης (Georgallidou et al., 2019). Η μετάφραση του εργαλείου έγινε από τους Σιδηροπούλου και συνεργάτες (2011). Το δείγμα λήφθηκε και από τις τέσσερις πόλεις της Κύπρου (Λεμεσό, Λευκωσία, Λάρνακα και Πάφο) και της επαρχίας, κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2018-2019 ακολουθώντας τις αρχές της στρωματοποιημένης δειγματοληψίας. Σύμφωνα με τη στατιστική υπηρεσία της Κύπρου (Ystat., 2017) και τα στοιχεία της για τον μαθητικό πληθυσμό της Γ΄ Γυμνασίου, ο αριθμός των 421 συμμετεχόντων κρίθηκε ως αντιπροσωπευτικό δείγμα. Κατά τη διάρκεια χορήγησης του ερωτηματολογίου τηρήθηκαν όλοι οι δεοντολογικοί κανόνες και λήφθηκαν όλες οι σχετικές άδειες από το Υπουργείο Παιδείας Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου αλλά και η γραπτή συγκατάθεση των κηδεμόνων των μαθητών που συνάψαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

4. Αποτελέσματα της έρευνας

Η διερευνητική παραγοντική ανάλυση του εργαλείου Career Decision-Making Profile που διεκπεραιώθηκε για τις ανάγκες της Κυπριακής κοινωνίας ανέδειξε οκτώ παράγοντες, οκτώ «προφίλ», λήψης απόφασης τα οποία περιγράφουν τα άτομα όταν λαμβάνουν αποφάσεις σταδιοδρομίας: 1. «Συλλογή και Επεξεργασία Πληροφοριών-Προσπάθεια που επενδύεται στη διαδικασία», 2. «Επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα», 3. «Ταχύτητα λήψης τελικής απόφασης», 4. «Εσωτερική έδρα ελέγχου», 5. «Επιθυμία να ευχαριστήσεις τους άλλους-Εξάρτηση», 6. «Προθυμία για συμβιβασμό», 7. «Αναβλητικότητα», και 8. «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους». Οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας κυμάνθηκαν από .66 έως .80. Μόνο ο δείκτης αξιοπιστίας για τον παράγοντα Αναβλητικότητα ήταν .60 (Georgallidou et al., 2019).

Στατιστικά σημαντικές διαφορές έγιναν φανερές ανάμεσα στην κλίμακα CDMF και στις κατηγορίες ιθαγένεια (Κυπριακή-άλλη) και τύπος διαμονής/τύπος σχολείου (πόλη-επαρχία). Πιο συγκεκριμένα, μέσα από τον στατιστικό έλεγχο t που διενεργήθηκε για δύο ανεξάρτητα δείγματα, διαφάνηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα μέσα επίπεδα του παράγοντα «Επιθυμία να ευχαριστήσεις τους άλλους – Εξάρτηση» ($t(419) = -3,30$, $p\text{-value} = 0,001$) ανάμεσα στους μαθητές με Κυπριακή ιθαγένεια ($M.O. = 2,74$, $T.A. = 1,18$) και στους μαθητές με άλλη ιθαγένεια ($M.O. = 3,33$, $T.A. = 1,40$). Οι μαθητές δηλαδή με άλλη ιθαγένεια, παρουσίασαν μεγαλύτερη μέση επιθυμία για ικανοποίηση «σημα-

Πίνακας 1. Έλεγχος t για δύο ανεξάρτητα δείγματα για διαφορές ανάμεσα στους οκτώ παράγοντες του ερωτηματολογίου CDMP και στις κατηγορίες της ιθαγένειας.

	Κυπριακή			Άλλη			t	d.f.	P
	n	Mean	S.D.	n	Mean	S.D.			
Π1 Επιθυμία να ευχαριστή- σεις τους άλλους - Εξάρτηση.	369	2,74	1,18	52	3,33	1,40	-3,30	419	0,001
Π2 Συλ.&Επεξ. πληρ.– Προσπάθεια.	369	5,07	1,02	52	5,03	1,02	0,28	419	0,781
Π3 Ταχύτητα λήψης τελικής απόφασης.	369	3,33	1,42	52	3,42	1,43	-0,39	419	0,693
Π4 Αναζήτηση συμβουλής από άλλους.	369	4,70	1,46	52	4,38	1,64	1,42	419	0,156
Π5 Επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα.	369	5,59	1,19	52	5,40	1,38	1,08	419	0,283
Π6 Εσωτερική Έδρα ελέγχου.	369	5,14	1,38	52	4,78	1,42	1,78	419	0,076
Π7 Προθυμία για συμβιβασμό.	369	3,84	1,48	52	3,97	1,46	-0,59	419	0,553
Π8 Αναβλητικότητα.	369	4,40	1,35	52	4,38	1,49	0,06	419	0,951

Πίνακας 2. Έλεγχος t για δύο ανεξάρτητα δείγματα για διαφορές ανάμεσα στους οκτώ παράγοντες του ερωτηματολογίου CDMP και στις κατηγορίες τύπος διαμονής/τύπος σχολείου (πόλη-επαρχία).

	Πόλη			Επαρχία			t	d.f.	P
	n	Mean	S.D.	n	Mean	S.D.			
Π1 Επιθυμία να ευχαριστήσεις τους άλλους- Εξάρτηση.	363	2,81	1,21	58	2,83	1,29	-0,12	419,00	0,903
Π2 Συλ.& Επεξ. Πληρ.– Προσπάθεια..	363	5,10	1,00	58	4,85	1,09	1,73	419,00	0,084
Π3 Ταχύτητα λήψης τελικής απόφασης.	363	3,32	1,40	58	3,49	1,55	-0,83	419,00	0,409
Π4 Αναζήτηση συμβουλής από άλλους.	363	4,74	1,48	58	4,18	1,46	2,69	419,00	0,007
Π5 Επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα.	363	5,58	1,23	58	5,48	1,12	0,61	419,00	0,544
Π6 Εσωτερική Έδρα ελέγχου.	363	5,02	1,40	58	5,58	1,25	-2,86	419,00	0,004
Π7 Προθυμία για συμβιβασμό.	363	3,88	1,46	58	3,71	1,60	0,85	419,00	0,396
Π8 Αναβλητικότητα.	363	4,36	1,34	58	4,63	1,53	-1,39	419,00	0,166

ντικών» άλλων προσώπων μεταβιβάζοντας την ευθύνη σ' αυτούς (Πίνακας 1).

Επίσης, μέσα από τον έλεγχο *t* διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και για τους μέσους όρους των παραγόντων «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους» ($t(419) = 2,69$, $p\text{-value} = 0,007$) και «Εσωτερική έδρα ελέγχου» ($t(419) = -2,86$, $p\text{-value} = 0,004$) ανάμεσα στους μαθητές που διαμένουν/φοιτούν στην πόλη και των μαθητών που διαμένουν/φοιτούν στην επαρχία. Οι μαθητές της πόλης παρουσίασαν υψηλότερους μέσους όρους για τον παράγοντα «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους» ($M.O. = 4,74$, $T.A. = 1,84$) καθώς διέρχονται στα διαφορετικά στάδια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων έναντι των μαθητών της επαρχίας όπου η ανάγκη παρουσιάζεται μικρότερη ($M.O. = 4,18$, $T.A. = 1,46$). Εν αντιθέσει, οι μαθητές της επαρχίας για τον παράγοντα «Εσωτερική έδρα ελέγχου» θεωρούν ότι ελέγχουν το επαγγελματικό τους μέλλον σε μεγαλύτερο βαθμό και νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια ότι οι αποφάσεις που παίρνουν επηρεάζουν τις μελλοντικές επαγγελματικές τους ευκαιρίες ($M.O. = 5,58$, $T.A. = 1,25$) σε σχέση με τους μαθητές της πόλης ($M.O. = 5,02$, $T.A. = 1,40$), (Πίνακας 2).

5. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η μεταβλητή ιθαγένεια και τόπος διαμονής/τύπος σχολείου φαίνεται να επιδρούν σε σημαντικές παραμέτρους της κλίμακας. Οι στατιστικά σημαντικές διαφορές οι οποίες παρατηρούνται

ανάμεσα στον παράγοντα «Επιθυμία να ευχαριστήσεις τους άλλους-Εξάρτηση» και στην κατηγορία της ιθαγένειας αλλά και ανάμεσα στους παράγοντες «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους» και «Εσωτερική έδρα ελέγχου» για την κατηγορία τόπος διαμονής/τύπος σχολείου (πόλη ή επαρχία) αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την πληθυσμιακή ομάδα μελέτης.

Οι μαθητές με ξένη ιθαγένεια παρουσιάζουν μεγαλύτερη επιθυμία να ικανοποιούν μέσα από τη λήψη απόφασης «σημαντικούς» άλλους και παράλληλα να τείνουν να αναθέτουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ευθύνη της απόφασης σε τρίτα πρόσωπα σε σχέση με τους μαθητές με Κυπριακή ιθαγένεια. Από την άλλη, όσο αφορά τον τόπο διαμονής/τύπο σχολείου, οι μαθητές που διαμένουν και φοιτούν σε σχολεία της επαρχίας φαίνεται να διακατέχονται από υψηλότερο αίσθημα προσωπικού ελέγχου της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, ενώ οι μαθητές που φοιτούν στις πόλεις αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμβουλή από άλλους σε σχέση με τους μαθητές της επαρχίας.

Για την ανάγκη των μαθητών με ξένη ιθαγένεια, οι οποίοι επιθυμούν σε μεγαλύτερο βαθμό να ικανοποιούν μέσα από τη λήψη απόφασης «σημαντικούς» άλλους και να τείνουν να αναθέτουν την ευθύνη της απόφασης σε τρίτα πρόσωπα, αυτή εν μέρει μπορεί να ερμηνευτεί μέσα από τα διάφορα επιστημονικά ευρήματα τα οποία υποστηρίζουν ότι τα άτομα τα οποία προέρχονται από κουλτούρες μη δυτικών χωρών συνήθως διακατέχονται από το αίσθημα της αλληλεξάρτησης, ενώ οι προσδοκίες της

οικογένειας επηρεάζουν τις αποφάσεις του ατόμου (Hui & Triandins 1986; Mau 2004). Στόχος της παρούσας έρευνας, δεν αποτελούσε η μελέτη της συμπεριφοράς συγκεκριμένης ομάδας/εθνικότητας έτσι δεν υπήρξε η ανάγκη για συστηματική αντιπροσώπευση των μαθητών/-τριών από συγκεκριμένες εθνικότητες. Παρ' όλα αυτά, το εύρημα αυτό φαίνεται να σχετίζεται άμεσα και με άλλους παράγοντες όπως με τις αντιλήψεις αυτό-αποτελεσματικότητας.

Ο βαθμός διαπλεπόμενης αυτό-αποτελεσματικότητας για τη σταδιοδρομία διερευνήθηκε από την παρούσα μελέτη όπου διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά για την κατηγορία της ιθαγένειας, με τους μαθητές με άλλη ιθαγένεια να παρουσιάζουν μειωμένο μέσο όρο σε σχέση με το υψηλότερο ποσοστό που παρουσίασαν οι μαθητές με Κυπριακή ιθαγένεια (Γιωργαλλίδου, 2020). Γενικότερα, μέσα από τις επισημονικές μελέτες όπου η εθνικότητα συμπεριλήφθηκε ως μεταβλητή μελέτης γύρω από ποικίλα θέματα στο πεδίο της σταδιοδρομίας, τα ευρήματα κατέδειξαν ότι παράγοντες όπως το αίσθημα αποδοχής (Δρόσος, 2007), τα στοιχεία επιπολιτισμού, οι αντιλήψεις αυτό-αποτελεσματικότητας (Flores & O'Brien, 2002; Flores et al., 2006b) ακόμη και τα επίπεδα επίτευξης εθνικής ταυτότητας (Rollins & Valdez, 2006; Gushue, 2006), επηρεάζουν άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά τομείς της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου, συνεπώς και την έκβαση λήψης επαγγελματικής απόφασης. Σε πολλές περιπτώσεις τα ευρήματα παρουσιάζονται συγκεχυμένα και διαφορετικά, λόγω των ποικίλων

επιδράσεων, έτσι που η γενίκευσή τους να μην είναι εφικτή.

Από την άλλη, όσο αφορά την εντονότερη ανάγκη των μαθητών που διαμένουν στην πόλη και φοιτούν σε σχολεία της πόλης, για «Αναζήτηση συμβουλής από άλλους» σε σχέση με τους μαθητές της επαρχίας, ενδέχεται να πηγάζει από το γεγονός ότι οι μαθητές της πόλης είναι εκτεθειμένοι σε περισσότερα ερεθίσματα. Ένα αστικό κέντρο-πόλη, προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής ενασχόλησης με αποτέλεσμα η καθοδήγηση να παρουσιάζεται πιθανόν πιο αναγκαία για να αποσαφηνίσει την πληθώρα των επαγγελματικών επιλογών. Επίσης, ενδέχεται οι μαθητές που διαμένουν στην πόλη να είναι πιο εξοικειωμένοι είτε οι ίδιοι είτε οι οικογένειές τους με τη διαδικασία αναζήτησης συμβουλής μιας και πληθώρα παρουσιάζεται η παρουσία υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού από ιδιώτες.

Από την άλλη, οι μαθητές της επαρχίας, πιστεύουν ότι ελέγχουν το επαγγελματικό τους μέλλον σε μεγαλύτερο βαθμό και νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση ότι οι αποφάσεις που παίρνουν επηρεάζουν τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες σε σχέση με τους μαθητές της πόλης. Το εύρημα αυτό, εμφανίζεται αλληλένδετο με τη μειωμένη επιθυμία τους για αναζήτηση συμβουλής. Το αποτέλεσμα αυτό, ότι πιστεύουν ότι ελέγχουν το επαγγελματικό τους μέλλον σε μεγαλύτερο βαθμό, απορρέει ίσως και μέσα από το πλαίσιο της επαρχίας όπου τα χωριά, ως πιο μικρές κοινωνίες, παρέχουν επαγγελματικές επιλογές πιο απλουστευμένες ή ακόμη πιο περιορισμένες σε ορισμένες περιπτώσεις,

έτσι που η επαγγελματική πορεία των ατόμων και η επαγγελματική προοπτική να παρουσιάζεται πιθανότατα πιο ξεκάθαρη ή πιο βέβαιη. Όπως αναφέρουν οι Lent, Brown & Hackett (1994), ο τόπος διαμονής (αγροτική ή αστική περιοχή) προσδιορίζει τον τρόπο πρόσβασης στις διάφορες επαγγελματικές ενασχολήσεις αλλά και εργασιακές ευκαιρίες. Σημαντικό ωστόσο είναι και το εύρημα ότι άλλες στατιστικά σημαντικές διαφορές δεν έχουν παρατηρηθεί ανάμεσα στην κατηγορία τόπος διαμονής και στους υπόλοιπους παράγοντες του εργαλείου. Αυτό ενδέχεται να ερμηνεύεται από το πλαίσιο ότι στις μέρες μας, η επαρχία της Κύπρου έχει ενδυναμωθεί και με άλλες υπηρεσίες όπως για παράδειγμα τα κέντρα νεότητας, τα κέντρα οργανισμού νεολαίας, τα κέντρα πληροφόρησης νέων κ.α. έτσι που οι δράσεις και οι δραστηριότητες να οργανώνονται σε μεγαλύτερη συχνότητα και η ανταλλαγή ερεθισμάτων, εμπειριών να είναι συνεπώς μεγαλύτερη σε σχέση με παλαιότερες εποχές. Επίσης, οι κοντινές αποστάσεις από τις διάφορες πόλεις και η τεχνολογική ανάπτυξη απομακρύνουν τον χαρακτηρισμό των κέντρων αυτών ως κλειστά και αποκεντρωμένα όπως αυτά παρουσιάζονται σε διάφορες άλ-

λες έρευνες τους εξωτερικού όπου τα δεδομένα είναι σαφώς διαφορετικά (Wettersen et al., 2005; Gushue et al., 2006; Ali & Saunders, 2006; Constantine, Wallace & Kindaichi, 2005).

5.1. Περιορισμοί της έρευνας – Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα, έχοντας ως στόχο τη διερεύνηση της συμπεριφοράς των νέων σε θέματα σταδιοδρομίας προσπάθησε να συμβάλει θετικά στο θεσμό της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Τα ευρήματα της μελέτης, με τη χρήση της κλίμακας CDMF, η οποία προσαρμόστηκε από την ερευνήτρια για την εξυπηρέτηση των αναγκών του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου (Georgallidou et al., 2019), παρουσιάζουν μια πρώτη εικόνα του τρόπου προσέγγισης της διαδικασίας λήψης επαγγελματικής απόφασης του συνόλου των μαθητών των δημοσίων σχολείων της Κύπρου της Γ' Γυμνασίου. Η επέκταση της, σε μαθητικό πληθυσμό μεγαλύτερης ηλικίας, θα συγκέντρωνε ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον δίνοντας περισσότερες πληροφορίες για τη συμπεριφορά των νέων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου κατά τη διαδικασία αυτή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αργυροπούλου, Κ., Κατσιούλα, Π., Δρόσος, Ν., & Καλίρης, Α. (2018). Χαρακτηριστικά λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και θάρρος: Η περίπτωση μαθητών/ μαθητριών σε Γενικά Λύκεια του Κιλκίς. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, τεύχος 115, 2018, σσ. 23-38.
- Ali, S.R., & Saunders, J., (2006). College expectations of rural appalachian youth: an exploration of social cognitive career theory factors. *The Career Development Quarterly*, vol.55, pp. 38-55.
- Arroba, T. Y. (1978). Decision-making style as a function of occupational group, decision content and perceived importance. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 51, pp.219-26.

- Constantine, M.G., Wallace, B.C., Kindaichi, M.M., (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, vol.13, pp.307-319.
- 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.
- Ebner, K., Thiele, L., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2016). Validation of the German Career Decision-Making Profile – An Updated 12-Factor Version. *Journal of Career Assessment*, vol.26(1), pp. 111-136.
- Flores, L.Y., & O' Brien, K.M., (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 49, pp. 14-27.
- Flores, L.Y, Ojeda, L., Huang, Y.P., Diane, G., & Sharon, L., (2006b). The relation of acculturation, problem-solving appraisal, and career decision-making self-efficacy to mexican american high school students' educational goals. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 53, pp. 260-266.
- Gadassi,R., Itamar Gati, and Amira Dayan (2012). The Adaptability of Career Decision-Making Profiles *Journal of Counseling Psychology*, vol. 59, No. 4, pp. 612-622.
- Gadassi, R., Gati, I. & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of Career Decision-Making Profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, vol. 40(6) pp. 490-507.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 43(4), pp. 510-526.
- Gati, I., & Tal, S. (2007). Decision-making models and career guidance. In J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (eds). *International Handbook of Career Guidance*, (115-132). Springer Science&Business Media B.V.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From Career Decision-Making Styles to Career Decision-Making Profiles: A Multidimensional Approach. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76(2), pp. 277-291
- Gati Imatar and Nimrod Levin (2012). The Stability and Structure of Career Decision-Making Profiles: A 1-Year Follow-Up. *Journal of Career Assessment*, vol.20 (4), pp.390-403.
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for Career Decision-Making Difficulties: Measures and Methods. *The Career Development Quarterly*, vol. 62(2), pp. 98-113.
- Georgallidou Vasoula & Demetriou Loucia (2019). Career decision-making profiles of adolescents in Cyprus. *2nd International Conference on Research in Education*. London, UK.
- Γωργαλλίδου Βασούλα (2020). *Προφίλ Λήψης Απόφασης & Αντιλήψεις Αυτοαποτελεσματικότητας κατά τη Διαδικασία Λήψης Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Αποφάσεων των μαθητών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Κύπρου*. (Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή). Σχολή Επιστημών της Αγωγής. Πανεπιστήμιο Frederick, Κύπρος.
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2012). Career Decision-Making Profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Assessment*, vol. 20, pp.375-389.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, vol. 20(3), pp. 2-9.
- Gottfredson, L.S., (1981), Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 28, pp.545-579.
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N., Xu, J., ... & Zhang, J. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students:

- The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 46(6), pp. 856-872.
- Gushue, G. V., (2006), The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, pp. 85-95.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, pp.119-133.
- Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). Individualism–collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 17, pp. 225-248.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, pp. 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G., (2000), Contextual supports & barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, pp. 36-49.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G., (1996), “Career Development from a social cognitive perspective”. In: D.Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed., pp.373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mau, W. C. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, vol. 53, pp. 67–77.
- Rollins, V., & Valdez, J.N., (2006), Perceived racism and career self-efficacy in African American adolescents. *Journal of Black Psychology*, vol. 32, pp.176-198.
- Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2015). Resilience and Decision Making Strategies as Predictors of Career Decision Difficulties. *The Career Development Quarterly*, vol. 63(4), pp. 291-305.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α., & Δρόσος, Ν. (2011). Διερεύνηση των «προφύλ» λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 96-97, σ.74-93.
- Super, D. E. (1963). *Career Development: Self Concept Theory*. New York: C.E.E.B.
- Super, D., Savickas, M., & Super, C. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, Brooks & Associates (Eds), *Career Choice & Development*, pp. 121-178, San Francisco: Jossey Bass.
- Sinkkonen, H. M., Puhakka, H., & Meriläinen, M. (2018). Adolescents’ internet use in relation to self-esteem and adaptability in career decision-making. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-14.
- Tian, L., Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Cai, Z., Chen, P., Zhu, C., Fu, R., Wang, Y., & Zhang, S. (2014). Predictive validity of career decision-making profiles over time among Chinese college students. *Journal of Career Development*. Vol. 41, 4, pp. 282-300.
- Wettersen, K.B., Guilmino, A., Herrick, P., Hunter, P.J., Kim, G.Y., Jagow, D., et al. (2005), Predicting educational and vocational attitudes among rural high school students. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 52, pp. 658-663.
- Ystat. (2017). Ανακτήθηκε από: https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
- Walsh, D.J. (1987). Individual variations within the vocational decision-making process: A review and integration. *Journal of Career Development*, vol.14, pp. 52-65.
- Zeelenberg, M., Nelissen, R., Breugelmans, S., & Pieters, R. (2008). On emotion specify in decision making: Why feeling is for doing. *Judgment & Decision Making*, vol. 3(1) pp. 18-27.

Σταύρος Σταύρου, Λουκία Δημητρίου***

ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΧΡΟΝΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ: ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις των σύγχρονων κοινωνιών είναι η πρόκληση των χρόνιων ασθενειών. Ένα μεγάλο ποσοστό χρόνια ασθενών το αποτελούν παιδιά σχολικής ηλικίας, έτσι που η ανάγκη για ποιοτική ανταπόκριση των σχολείων καθίσταται πλέον αδήριτη. Ο Σχολικός Σύμβουλος μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο σ' αυτό το ζήτημα, παρέχοντας επαρκή υποστήριξη και ενημέρωση στους εκπαιδευτικούς και στα ίδια τα παιδιά, όμως στο παρόν στάδιο διάφοροι παράγοντες στέκονται τροχοπέδη και βραχυκυκλώνουν τον μηχανισμό. Η παρούσα εργασία παρουσιάζει ευρήματα από συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς και σχολικούς συμβούλους, οι οποίες διενεργούνται στα πλαίσια μιας ευρύτερης κλίμακας έρευνας που διεξάγεται στην Κύπρο και τα αποτελέσματα υποδεικνύουν την ανάγκη βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών και επαναπροσδιορισμού του ρόλου του σχολικού συμβούλου απέναντι στο ζήτημα των παιδιών με χρόνιες ασθένειες στα σχολεία.

Λέξεις-κλειδιά: Σχολικός Σύμβουλος, εκπαιδευτικοί, παιδιά με χρόνιες ασθένειες.

1. Εισαγωγή

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν πλέον οι σύγχρονες κοινωνίες, είναι το πρόβλημα των χρόνιων ασθενειών. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) ορίζει τις χρόνιες ασθένειες ως ασθένειες οι οποίες δεν είναι μεταδοτικές, έχουν διάρκεια και εξελίσσονται αργά. Άλλοι φορείς, όπως το Εθνικό Κέντρο για την Πρόληψη των Χρόνιων Ασθενειών

στην Αμερική, καθώς και η Αμερικανική Ακαδημία Παιδιατρικής συμπεριλαμβάνουν στις χρόνιες ασθένειες και ασθένειες οι οποίες είναι μεταδοτικές, όπως π.χ. ο ιός HIV-AIDS, ασθένεια η οποία τυγχάνει πλέον διαχείρισης για μεγάλο χρονικό διάστημα (NHS, 2015· HHS, 2015· Bernell & Haward, 2016). Σύμφωνα, μάλιστα, με τον Π.Ο.Υ. (2014) οι χρόνιες ασθένειες προκαλούν το 71% των ετήσιων θανάτων παγκοσμίως, ενώ μέχρι το 2025 ο μισός πληθυσμός της

* Ο Σ.Σ. (PhD C.) είναι Υποψήφιος διδάκτωρ, Σχολή Επιστημών της Αγωγής και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, stavros.a.stavrou@gmail.com

** Η Λ.Δ. είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Σχολή Επιστημών της Αγωγής και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, luciad61@gmail.com

Ευρώπης θα πάσχει από αλλεργίες (ΕΑΑΙ, 2013). Αν αναλογιστούμε ότι ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι μισοί θάνατοι στον κόσμο οφειλόνταν στις χρόνιες ασθένειες (WHO, 1995), τότε αντιλαμβανόμαστε ότι τα ποσοστά σημειώνουν συνεχώς δραματική αύξηση (Walters, 2015).

Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών των χρόνια ασθενών το αποτελούν παιδιά και έφηβοι σχολικής ηλικίας που εξακολουθούν να φοιτούν σε κανονικά σχολεία και όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση θέτουν διάφορα ερωτήματα, όπως κατά πόσον τα σχολεία είναι έτοιμα ή μπορούν να διαχειριστούν τις ιδιαίτερες ανάγκες των παιδιών αυτών και αν ναι σε ποιο βαθμό και ποιο ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν οι ειδικοί μέσα στη σχολική μονάδα, όπως για παράδειγμα ο σχολικός σύμβουλος. Έτσι, ζητήματα όπως το ίδιο το σύστημα, οι στάσεις, οι γνώσεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, οι υπηρεσίες που παρέχονται στο σχολείο και η συμβουλευτική, απασχολούν τους ερευνητές σε παγκόσμιο επίπεδο, εδώ και αρκετά χρόνια.

Σύμφωνα με την Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αποστολή της υπηρεσίας είναι η παροχή βοήθειας για την επίτευξη αυτογνωσίας, αυτοπραγμάτωσης και προσαρμογής στο σχολικό και κοινωνικό περιβάλλον και για τη λήψη ορθολογιστικών, προσωπικών, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων (ΥΣΕΑ, 2011, 2012, 2015). Ο Κασσωτάκης (2004), εστιάζοντας στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό, τον ορίζει ως σύνολο διαδικασιών οι οποίες πραγματοποιούνται με τρόπο οργανωμένο

και συστηματικό από ειδικές υπηρεσίες, με σκοπό την διευκόλυνση λήψης αποφάσεων επαγγελματικής και όχι μόνο, φύσεως. Γενικότερα, η Συμβουλευτική (επαγγελματικού προσανατολισμού ή όχι) έχει σκοπό την εκπαίδευση και εξέλιξη του ατόμου, την κατανόηση του εαυτού και του περιβάλλοντος του και την προσωπική ανέλιξη εντός και εκτός σχολείου (Anyi, 2017· Egbo, 2008).

Η συμβουλευτική διαδικασία αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος της εκπαίδευσης και μοιράζεται κοινούς στόχους και κοινό πρόγραμμα με τους υπόλοιπους φορείς στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η ίδια η εκπαιδευτική πράξη αποτελεί ένα σύνολο δραστηριοτήτων που αποσκοπούν επίσης στην εκπαίδευση και εξέλιξη του ατόμου, στη βελτίωση της συμπεριφοράς του, στο επίπεδο των γνώσεων και στη βελτίωση της σχέσης του κάθε ατόμου με τον εαυτό του και τον κόσμο (La'ah, 2015· Okoye, 2010· Abolade, 2000). Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι στο σχολείο ο Σύμβουλος και ο Εκπαιδευτικός εργάζονται προς την ίδια κατεύθυνση (και με μέσα όχι ιδιαίτερα διαφορετικά), με απώτερο σκοπό τη βελτίωση του μαθητή και την εξέλιξη του ως άτομο, έτσι ώστε να αποτελέσει ενεργό και υγιές μέλος της κοινωνίας.

Το ερώτημα, όμως, είναι κατά πόσον στην περίπτωση των παιδιών με χρόνιες ασθένειες συνεργάζονται εποικοδομητικά οι εκπαιδευτικοί με τους συμβούλους. Είναι, δηλαδή τα σχολεία σε θέση να διαχειριστούν αυτά τα παιδιά και να ανταποκριθούν στις ανάγκες τους, διαφυλάσσοντας την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και αποκλείοντας κάθε διάκριση; Πάνω σ' αυτό το γενικότερο

ερώτημα βασίστηκε η προβληματική της έρευνάς μας, η οποία αποτελεί μέρος μιας μεγαλύτερης έρευνας που διεξάγεται στην Κύπρο και η οποία αφορά τα παιδιά με χρόνιες ασθένειες στα σχολεία.

2. Μεθοδολογία

2.1. Δείγμα – Εργασία

Με βάση το γενικότερο ερώτημα που τέθηκε προηγουμένως έχουμε διατυπώσει δυο ερευνητικές υποθέσεις:

- (H1) Ο σχολικός σύμβουλος παρέχει ποιοτικό υποστηρικτικό έργο προς τους εκπαιδευτικούς, για τη διαχείριση των παιδιών με χρόνιες ασθένειες στο σχολείο.
- (H2) Οι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να διαχειριστούν επαρκώς τα παιδιά

με χρόνιες ασθένειες στο σχολείο, ανεξάρτητα από τον ρόλο του σχολικού συμβούλου.

Όπως έχει αναφερθεί, τα δεδομένα μας αποτελούν μέρος ενός μεγαλύτερου όγκου δεδομένων. Ως εκ τούτου, εδώ το δείγμα μας αποτελούν δέκα εν ενεργεία εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και δυο εν ενεργεία σχολικοί σύμβουλοι (ΣΕΑ) τα χαρακτηριστικά των οποίων παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Οι συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκαν πρώτες και μελετώντας τα δεδομένα που προέκυψαν αποφασίστηκε η διενέργεια συνεντεύξεων και σε σχολικούς συμβούλους, με σκοπό τη σύγκριση και διασταύρωση των πληροφοριών που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί. Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται τα πρώτα αποτελέσματα.

Πίνακας 1. Στοιχεία εκπαιδευτικών και σχολικών συμβούλων

A/A	Κωδικός	φύλο	Ειδικότητα	Χρόνια υπηρεσίας	Παιδί με Χ.Α. στην στάξη
1	Σ1	F	Φιλολογία	16-20	Ναι
2	Σ2	F	Φιλολογία	16-20	Ναι
3	Σ3	M	Φιλολογία	6-10	Ναι
4	Σ4	M	Φυσική	21+	Ναι
5	Σ5	F	Πληροφορική	11-15	Ναι
6	Σ6	M	Ξένες γλώσσες	16-20	Ναι
7	Σ7	F	Φιλολογία	16-20	Ναι
8	Σ8	F	Φιλολογία	11-15	Ναι
9	Σ9	F	Φυσική αγωγή	21+	Ναι
10	Σ10	F	Βιολογία	16-20	Ναι
11	Σ11	F	ΣΕΑ	21+	–
12	Σ12	M	ΣΕΑ	6-10	–

Τα δεδομένα έχουν συλλεγεί με ημι-δομημένες συνεντεύξεις οι οποίες περιείχαν ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, έτσι ώστε οι ερωτώμενοι/ες να έχουν την ευκαιρία να εκφραστούν ελεύθερα και να αναπτύξουν τις απόψεις τους. Αυτό που κρίθηκε απαραίτητο ήταν να καταθέσουν οι εκπαιδευτικοί τις εμπειρίες τους, ώστε να αναδυθούν θέματα που τους απασχολούν σχετικά με το όλο ζήτημα. Η συλλογή των δεδομένων κάθε συνέντευξης σταμάτησε όταν επήλθε κορεσμός στη συζήτηση και έγινε κατανοητό ότι κανένα άλλο σημαντικό στοιχείο δεν επρόκειτο να προστεθεί (Patton, 2002). Κάθε συνέντευξη ηχογραφήθηκε και η απομαγνητοφώνηση έγινε κατά λέξη, ούτως ώστε να αποδοθεί πιστότερα το κείμενο σε θέματα έμφασης, ύφους και τόνου (Bailey, 2008).

2.2. Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με βάση τις αρχές της Θεματικής Ανάλυσης Περιεχομένου, μια μέθοδο ιδιαίτερα αποτελεσματική στην ανάλυση, κωδικοποίηση και νοηματοδότηση ποιοτικών δεδομένων. Σύμφωνα με την Bengtsson (2016), η Θεματική Ανάλυση Περιεχομένου είναι ιδανική για την περιγραφή φαινομένων όπως αυτό που μελετούμε, όπου εξετάζονται απόψεις και εμπειρίες. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε σε δυο φάσεις όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Κατά την επεξεργασία και την κωδικοποίηση των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών για τους σκοπούς της ευρείας έρευνας, αναδύθηκαν διάφορες κατηγορίες και υποκατηγορίες, οι οποίες

Πίνακας 2. Διαδικασία επεξεργασίας δεδομένων

Φάση Α	Φάση Β
1. Μεταγραφή	5. Ομαδοποίηση
2. Οργάνωση	6. Επανάληψη
3. Κωδικοποίηση	7. Μετάβαση
4. 4. Επανάληψη	

Πίνακας 3. Κατηγορία – Υποκατηγορίες

Υποκατηγορίες:
(α) Εξειδίκευση
(β) Όγκος εργασίας vs χρόνος
(γ) Συνεργασία

αφορούν διάφορα ζητήματα. Μια από αυτές τις υποκατηγορίες, η οποία και αποτελεί τον πυρήνα αυτής της εργασίας, έχει τίτλο «ο ρόλος του σχολικού συμβούλου», από την κατηγορία «ενημέρωση-υποστήριξη». Για τους σκοπούς της εργασίας αναγάγαμε την υποκατηγορία «ο ρόλος του σχολικού συμβούλου» σε κατηγορία και αναζητήσαμε σ' αυτήν άλλα επιμέρους θέματα-υποκατηγορίες, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Κατόπιν, τα δεδομένα αυτά διασταυρώθηκαν με τα δεδομένα των συνεντεύξεων των σχολικών συμβούλων για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

3. Αποτελέσματα

3.1. Υποκατηγορία 1: Η εξειδίκευση του σχολικού συμβούλου

Ένα σημαντικό ζήτημα που αναδύεται είναι το ζήτημα της εξειδίκευσης του σχολικού συμβούλου. Συγκεκριμένα, οι

εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο σχολικός σύμβουλος δεν είναι εξειδικευμένος σε ζητήματα ψυχολογίας, επομένως δεν είναι σε θέση να βοηθήσει ούτε τα παιδιά με χρόνιες ασθένειες, ούτε τους ίδιους. Μάλιστα, γίνεται λόγος για την ανάγκη ύπαρξης ψυχολόγου στα σχολεία, ο οποίος και θα επιφορτιστεί με αυτό το έργο:

«Νομίζω και η δουλειά του συμβούλου δεν είναι εξειδικευμένα αυτή. [...] νομίζω η δουλειά του περισσότερο είναι για να τους συμβουλεύει επαγγελματικά (...) νομίζω ότι έπρεπε να έχει έναν καταρτισμένο, κάποιο άλλο άτομο. Ένας ψυχολόγος». (Σ1)

Η ίδια θεωρεί ξεκάθαρο ότι η διαχείριση των παιδιών με χρόνιες ασθένειες στο σχολείο δεν είναι καθήκον του σχολικού συμβούλου. Αντίθετα, η δουλειά του είναι να ενημερώνει απλώς το προσωπικό σχετικά με την κατάσταση του παιδιού:

[...] δεν είναι εύκολο να το διαχειριστείς (το έργο). Θεωρώ ότι δεν είναι δικά του αυτά τα καθήκοντα». (Σ1)

Την αναγκαιότητα ψυχολόγου στο σχολείο θίγουν και άλλοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι θεωρούν ότι ο σχολικός σύμβουλος δεν έχει τις κατάλληλες γνώσεις για να επιτελέσει τέτοιο έργο:

«...αλλά μπορεί και να μην είναι ούτε οι ίδιοι ειδικοί στο να χειριστούν κάποιες καταστάσεις. Προσπαθούν οι άνθρωποι πάρα πολλά. Αλλά πρέπει να έχεις και τις κατάλληλες γνώσεις. Ε, ένας ψυχολόγος θεωρώ ότι εν να είναι ο κατάλληλος σε κάθε σχολείο». (Σ2)

3.2. Υποκατηγορία 2: Ο όγκος εργασίας σε σχέση με τον χρόνο

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που αναδύεται, είναι το ζήτημα του όγκου εργασίας των σχολικών συμβούλων σε σχέση με τον περιορισμένο χρόνο που έχουν στη διάθεσή τους για να εκπληρώσουν τα πολλαπλά τους καθήκοντα. Παρατίθενται σχετικά αποσπάσματα:

«...βλέποντας τους συμβούλους δουλεύουν πάρα πολύ στο σχολείο. Και όντως εν επιφορτισμένοι με πολλά, οπότε δεν είναι εύκολο ν' ασχοληθούν με όλα και με όλους». (Σ2)

και:

«Σήμερα ο σύμβουλος συμπληρώνει φόρμες! [...] Αλλά ένας σύμβουλος... είναι τόσα μωρά στο σχολείο, είναι σε θέση να συμβουλέψει σωστά; Τεράστιος φόρτος. Δεν φτάνει ο άνθρωπος. Δεν μπορούν να προλάβουν να δουν όλα τα μωρά». (Σ6)

Πέρα από το ζήτημα της έλλειψης χρόνου, υπάρχει και το ζήτημα των συνεχών μετακινήσεων των σχολικών συμβούλων, το οποίο φαίνεται ότι πολλαπλασιάζει τα προβλήματα. Οι σχολικοί σύμβουλοι δεν έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε μακροπρόθεσμους σχεδιασμούς, να προγραμματιστούν και να γνωρίσουν τις υποθέσεις όλων των παιδιών και σε βάθος χρόνου, να αξιολογήσουν και να πράξουν αναλόγως:

«Στην ουσία, με τις συνεχείς μετακινήσεις... τα τελευταία χρόνια αλλάξαμε 4 συμβούλους. Δεν έχεις χρόνο να πάρεις προσωπικές συνεντεύξεις, για να δεις γονείς και ούτω καθεξής. Να χτίσεις πολιτική». (Σ3)

3.3. Υποκατηγορία 3: Απόψεις των εκπαιδευτικών για το έργο του σχολικού συμβούλου και τη συνεργασία του με τους εκπαιδευτικούς

Η τρίτη υποκατηγορία αφορά την υποστηρικτική και συμβουλευτική σχέση των εκπαιδευτικών με τον σχολικό σύμβουλο και τις απόψεις τους για το έργο που αυτός επιτελεί. Γενικά, φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί εκτιμούν τη δουλειά του σχολικού συμβούλου, ωστόσο δεν νιώθουν ότι τυγχάνουν επαρκούς στήριξης και ενημέρωσης. Μια συμμετέχουσα προσθέτει ότι και ο ίδιος ο σύμβουλος χρειάζεται υποστήριξη στο έργο του από άλλους πιο εξειδικευμένους σε συγκεκριμένα θέματα:

«Εγώ θεωρώ ότι ο σύμβουλος είναι πολύ σημαντική δουλειά μέσα σ' ένα σχολείο (...) Όχι απλά να κάνω επισκέψεις για να κάνω τυπικά κάποια ραντεβού με τους μαθητές. Πρέπει να είναι πιο υποστηρικτικός. Πιο υποστηρικτικός και από άλλα άτομα ας πούμε (εννοεί να τυγχάνει και ο ΣΕΑ υποστήριξης)». (Σ1)

Ορισμένοι εκπαιδευτικοί εκφράζουν και παράπονα για τον σύμβουλο, προφανώς εκλαμβάνοντας την αδυναμία του λόγω φόρτου εργασίας, ως αδιαφορία ή ανικανότητα:

«Καμιά στήριξη (από τον σχολικό σύμβουλο προς τον εκπαιδευτικό). Αδιαφορία». (Σ6)

Η ίδια η ποιότητα της ενημέρωσης που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τον σύμβουλο, φαίνεται ότι δεν είναι καλή. Συγκεκριμένα, δεν γίνεται ενημέρωση για κάθε περίπτωση στο απαιτούμενο βάθος και με επάρκεια, ενώ άλλες φορές

ούτε ο ίδιος ο σύμβουλος γνωρίζει σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές:

«Εγώ είχα τον Χ. Ενημέρωσε με ο σύμβουλος που ήταν εδώ όμως, όπως καταλαβαίνετε και βλέπετε, ο σύμβουλος αργεί να μας ενημερώσει. Οι συμμαθητές του το γνώριζαν κι εγώ δεν το γνώριζα. [...] με ενημέρωσε ο άνθρωπος. Αλλά εντάξει όχι σε βάθος». (Σ7)

και:

«Επίσης είχα και μαθήτρια στο γυμνάσιο που είχε αραχνοειδή ιστό στον εγκέφαλο και έκανε και επέμβαση καρδιάς. Όταν πήγα να ενημερωθώ από τον σύμβουλο, το φάιλ της ήταν άδειο. Μου είπε ότι αυτό το παιδί δεν είχε κανένα πρόβλημα. Ή πάλε είχα παιδιά τα οποία είχαν καρκινοπαθείς γονείς και δεν ήξερα». (Σ7)

Μια άλλη συμμετέχουσα συμπληρώνει:

«Είχαμε τον Μ με όγκο. Καμιά ενημέρωση. Κάθε δυο μέρες πάθαινε επιληψία μέσα στην τάξη το παιδί. Και είχε σύρηση. Και μέναμε αποσβολωμένοι και βλέπαμε... Ούτε μας είπε τίποτε η σύμβουλος, ούτε το σχολείο τίποτε. Και ήταν πάρα πολύ σοβαρό περιστατικό». (Σ8)

Όμως, όπως έχει προαναφερθεί, οι εκπαιδευτικοί δεν είναι κάθετοι στην επίρριψη ευθυνών στον σύμβουλο, εφόσον πολλοί παράγοντες ενδέχεται να επηρεάζουν το έργο του, όπως ακριβώς τα πολλά του καθήκοντα, ο χρόνος και –όσον αφορά τα παιδιά με χρόνιες ασθένειες– οι ίδιοι οι γονείς:

«[Εμένα πρέπει να με ενημερώσει] ο ΣΕΑ. Αν και τον σύμβουλο τον ενημερώνουν οι γονείς. Υπάρχει και αυτό. Δηλαδή δεν είναι κάτι που φταίει, δηλαδή να ρίχνουμε φταισίματα... έχει γονιούς που δεν δέχονται...». (Σ9)

3.4. Η θέση των Σχολικών Συμβούλων – Συσχετισμός απόψεων

Το σημαντικότερο ζήτημα που απασχολεί τους ίδιους τους σχολικούς συμβούλους φαίνεται ότι είναι ο πολύ μεγάλος όγκος εργασίας σε σχέση με τον χρόνο που έχουν στο σχολείο για να διεκπεραιώσουν τα καθήκοντά τους. Πράγματι, οι σύμβουλοι που ερωτήθηκαν συμφωνούν με το πρόβλημα που εντοπίζουν οι εκπαιδευτικοί και το οποίο τους εμποδίζει, ουσιαστικά, να αποδώσουν και να διεκπεραιώσουν όλα τα καθήκοντά τους, είτε σε επίπεδο συμβουλευτικής ψυχολογίας και στήριξης είτε σε επίπεδο συμβουλευτικής επαγγελματικής αγωγής και σταδιοδρομίας:

«Έπρεπε να είμαστε πιο πολλοί. Επειδή τα πράγματα που έχουμε να κάμουμε καλύπτουν πολλά φάσματα. Να τρέχεις πολλά πράγματα συγχρόνως. Γιατί έχουμε και το εκπαιδευτικό κομμάτι να καλύψουμε (...). Θεωρώ ότι θα έπρεπε να υπήρχαν και άλλοι». (Σ11)

και:

«Την ίδια ώρα που τρέχεις για έναν μαθητή που μπορεί να έχει το α-β-γ θέμα για παράδειγμα, δυσκολία, ταυτόχρονα μπορεί να έχει κάποιο άλλο (παιδί) θέμα οπότε πρέπει να αρχίσεις να τρέχεις. Υπάρχει και η επαγγελματική αγωγή

κιάλας. Δεν τους προλαβαίνουμε. Ένα άτομο κιάλας». (Σ12)

4. Συζήτηση

Με τα στοιχεία που παρουσιάζονται επιχειρείται μια ποιοτική προσέγγιση του ζητήματος της συνεργασίας των εκπαιδευτικών με τον σχολικό σύμβουλο, σχετικά με το θέμα των παιδιών με χρόνιες ασθένειες στα δημόσια σχολεία της Κύπρου. Όσον αφορά τις ερευνητικές υποθέσεις που θέσαμε και όπως προκύπτει από την επεξεργασία των δεδομένων, οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν επαρκώς στις ανάγκες των παιδιών αυτών χωρίς ποιοτικό υποστηρικτικό έργο από τον σχολικό σύμβουλο, ο οποίος λόγω διάφορων παραμέτρων αδυνατεί να τις παρέχει.

Καταρχάς, οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι ο σχολικός σύμβουλος δεν μπορεί να παρέχει την απαιτούμενη στήριξη για τα παιδιά αυτά, εφόσον ο ίδιος δεν είναι ψυχολόγος. Ενώ, δηλαδή, πολλές έρευνες υποδεικνύουν ότι ο ρόλος, η εκπαίδευση και η αποστολή των σχολικών συμβούλων και των σχολικών ψυχολόγων δεν είναι απόλυτα ξεκάθαροι για μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικούς (Zalaquett, 2005· Lieberman, 2004· Argesta, 2004· Burnham & Jackson, 2000), εντούτοις οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί είχαν ξεκάθαρη γνώση του γεγονότος ότι ο σχολικός σύμβουλος δεν είναι σχολικός ψυχολόγος.

Πράγματι, παρόλο που οι δυο υπηρεσίες μοιάζουν σε πολλά, διαφέρουν σε άλλα τόσα, εφόσον ο σχολικός ψυχολόγος είναι άτομο εξειδικευμένο σε

ζητήματα συμπεριφοράς και ψυχολογίας και με ανεπτυγμένες ικανότητες στα συγκεκριμένα πεδία (Νικολόπουλος, 2007). Από την άλλη, ο σχολικός σύμβουλος, ακόμα κι αν έχει λάβει κάποιου είδους εκπαίδευση πάνω σ' αυτά τα πεδία δεν έχει εξειδικευτεί σ' αυτά, ούτε εξελίσσει την εμπειρία του με βάση αυτά.

Παράλληλα με το ζήτημα της εξειδίκευσης, οι εκπαιδευτικοί αναφέρονται και στο ζήτημα του μεγάλου όγκου εργασίας των σχολικών συμβούλων, ο οποίος σε συνδυασμό με τον περιορισμένο σχολικό χρόνο δεν τους επιτρέπει να παρέχουν τις υπηρεσίες τους με την ποιότητα που θα ήθελαν. Αυτό το γεγονός επιβεβαιώνεται από ποικίλες έρευνες σε διεθνές επίπεδο, οι οποίες υποδεικνύουν τη σοβαρότητα του προβλήματος (π.χ. McCarthy, 2010· Lambie, 2007· DeMato & Curcio, 2004). Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι το γεγονός ότι ενώ αυτό το ζήτημα έχει στοιχειοθετηθεί επαρκώς, η συσχέτισή του με την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών δεν έχει μελετηθεί αρκετά (Mullen & Gutierrez, 2016). Με το συγκεκριμένο ζήτημα ασχολούνται στις έρευνές τους οι Lawson και Venart (2005) και Maslach (2003), ενώ ο Wilkenson (2009) αναφέρει και το γεγονός της ανάληψης επιπλέον καθηκόντων από τους σχολικούς συμβούλους σε μια σχολική μονάδα.

Τη συσχέτιση χρόνου-έργου εντοπίζει και η ανεξάρτητη αξιολόγηση που έγινε για το Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας (2010), όπου γίνεται αναφορά στον αυξημένο όγκο εργασίας των σχολικών συμβούλων και στον περιορισμένο χρόνο που έχουν για να φέρουν σε πέρας αυτές τις εργασίες,

καθώς και τον αντίκτυπο που έχει αυτό στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους στα σχολεία. Αυτό το ζήτημα απασχολεί και τους ίδιους τους σχολικούς συμβούλους και το επιβεβαιώνουν οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας, οι οποίοι τονίζουν ιδιαίτερα εμφατικά το γεγονός ότι δεν προλαβαίνουν τον όγκο εργασίας και τα πολλαπλά τους καθήκοντα, όχι μόνο λόγω του περιορισμένου χρόνου αλλά και λόγω του περιορισμένου αριθμού συμβούλων στα σχολεία.

Όλα αυτά τα ζητήματα προκαλούν μια δυσλειτουργία στον μηχανισμό και παρεμποδίζουν την αгаστή συνεργασία μεταξύ του σχολικού συμβούλου και των εκπαιδευτικών. Όσον αφορά το συγκεκριμένο ζήτημα, υπάρχει απόλυτη συμφωνία πλέον ότι προκειμένου να στηριχθούν οι μαθητές σε μαθησιακό και κοινωνικο-συναισθηματικό επίπεδο, είναι απαραίτητη η συνεργασία όλων των φορέων στο σχολείο και κυρίως των εκπαιδευτικών με τους σχολικούς συμβούλους (Calvery & Hyun, 2013· Van Velsor, 2009· Baker et al., 2009). Παρόλο όμως που υπάρχει συμφωνία για την αναγκαιότητα αυτής της συνεργασίας, δεν φαίνεται αυτή να λαμβάνει χώρα σε ευρεία κλίμακα (Calvery & Hyun, 2013· ΥΠΠΑΝ, 2010).

Μέσα στο σχολείο ο σχολικός σύμβουλος πρέπει να λειτουργεί σαν σύμβουλος-καθοδηγητής (Low et al., 2013· Henfield & McGee, 2012· ΥΠΠΑΝ, 2010), κάτι που δεν φαίνεται να συμβαίνει, τουλάχιστον στις περιπτώσεις των παιδιών με χρόνιες ασθένειες. Βέβαια, υπάρχουν οι έρευνες εκείνες οι οποίες υποδεικνύουν καλή συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους

σχολικούς συμβούλους όσον αφορά τα παιδιά με αναπηρίες (Myers, 2015), όμως πρόκειται για συνεργασίες σε ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα και με τους ανάλογους μηχανισμούς (Hebert & Sergeant, 2005), κάτι που δεν συμβαίνει με τα παιδιά με χρόνιες ασθένειες στην Κύπρο.

5. Συμπεράσματα

Οι σχολικοί σύμβουλοι πρέπει να καλύπτουν τις εκπαιδευτικές, τις προσωπικές και τις κοινωνικο-συναισθηματικές ανάγκες των μαθητών και να υποβοηθούν στις επαγγελματικές επιλογές τους (Schmidt, 2008), αλλά και να στηρίζουν, να ενημερώνουν και να καθοδηγούν τους εκπαιδευτικούς όπου παρίσταται ανάγκη. Ο ρόλος τους είναι ιδιαίτερα σημαντικός και το έργο τους πρέπει να

γίνει περισσότερο υποστηρικτικό προς τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι εντοπίζουν τα προβλήματα και δεν είναι ικανοποιημένοι με την υποστήριξη και την ενημέρωση που λαμβάνουν, χωρίς ωστόσο να επιρρίπτουν ευθύνες στον σχολικό σύμβουλο. Αντίθετα, αναγνωρίζουν τόσο την αξία του όσο και την προσφορά του στο σχολείο.

Όπως φαίνεται, η θέληση και η προσπάθεια δεν αρκούν για να μπορέσει ο σχολικός σύμβουλος να εκτελέσει το πολυσύνθετο έργο του με επιτυχία και να παρέχει την απαιτούμενη ποιότητα υπηρεσιών. Ζητήματα τα οποία δεν εμπίπτουν στην αποκλειστική του αρμοδιότητα, ενώ βρίσκονται και εκτός του πεδίου εκπαίδευσής του, καθιστούν ακόμα δυσκολότερο το έργο του, με σημαντικό αντίκτυπο στα ίδια τα παιδιά με χρόνιες ασθένειες, τις οικογένειες και τους εκπαιδευτικούς τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Abolade, A. O. (2000). Having knowledge of teaching skills: a must for teacher. *The Nigerian journal of guidance and counselling*, 7(1), 93-94.
- Anyi, E. M. (2017). The role of guidance and counselling in effective teaching and learning in schools: the cameroonian perspective. *International journal of educational technology and learning*, 1(1), 11-15.
- Argesta, J. (2004). Professional role perceptions of school social workers, psychologists and counsellors. *Children and schools*, 26, 151-163.
- Baker et al. (2009). School counsellor consultation: A pathway to advocacy, collaboration and leadership. *Professional school counselling*, 12(3), 200-206.
- Bailey J. (2008). First steps in qualitative data analysis: transcribing. *Family Practice*, 25 (2), 127-131
- Barnham, J. J., & Jackson, C. M. (2000). School counsellor roles: discrepancies between actual practice and existing models. *Professional school counselling*, 4, 41-49.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *Nursing plus open*, 2, 8-14.
- Bernell, S., & Howard, S. W. (2016). Use your words carefully: what is a chronic disease? *Frontiers in public health*, 4, 159.

- Calvery, S. V., & Hyun, J. H. (2013). Sustaining education through enhanced collaboration between teachers and school counsellors. *Educational research journal*, 28(1), 125-144.
- De Mato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counsellors: a new look. *Professional school counselling*, 7, 236-245.
- Egbo, A. C. (2008). *Organisation of guidance and counselling in schools*. Enugu: Joe Best Publishers.
- EAACI. (2013). *Global Atlas of Asthma*.
- Hebert, T., & Sergent D. (2005). Using movies to guide: Teachers and counsellors collaborating to support gifted students. *Gifted child today*, 28(4), 14-25.
- Henfield, M. S., & McGee, E. O. (2012). Intentional teacher-school counsellor collaboration: engage Black males. *Interdisciplinary journal of teaching & learning*, 2(1), 34-48.
- HHS. (2015). *Stages of HIV infection*. US Dept. of health and human sciences.
- La'ah, D. (2015). An evaluation of teachers' utilisation in Zaria secondary schools: implications for guidance and counselling. *Academic research international*, 6(5), 143-150.
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counsellors: implications for professional school counselling. *Journal of counselling and development*, 85, 82-88.
- Lawson, G., & Venart, V. (2005). Preventing counsellor impairment: Vulnerability, wellness and resilience. American Counselling Association.
- Lieberman, A. (2004). Confusion regarding school counsellor's functions: school leadership impacts role clarity. *Education*, 124, 552-558.
- Low, S. K., Kok, J. K., & Lee, M. N. (2003). A holistic approach to school-based counselling and guidance services in Malaysia. *School psychology international*, 34(2), 190-201.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: the cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- McCarthy et al. (2010). An exploration of school counsellors' demands and resources: relationship to stress, biographic and caseload characteristics. *Professional school counselling*, 13, 146-158.
- Ministry of education, culture, sport and youth. (2010). *Counselling and career education in Cyprus: an external evaluation of the counselling and career education service of the Cyprus Ministry of Education and Culture*. MOEC.
- Mullen, P. R., & Gutierrez, D. (2016). Burnout, stress and direct students services among school counsellors. *The professional counsellor*, 6(4), 344-359.
- Myers, H. N. (2005). How elementary school counsellors can meet the needs of students with disabilities. *Professional school counselling*, 8(5), 442-450.
- NHS. (2015). *What is life expectancy for someone with HIV?* NHS GB.
- Okoye, A. J. (2010). *Counselling in the industrial setting vis-a-vis industrial relation*. Aroka: Erudite Publisher.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schmidt, J. J. (2008). *Comprehensive programs of responsive services for all students*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Van Velsor, P. (2009). School counsellors as social-emotional learning consultants: Where do we begin? *Professional school counselling*, 13(1), 50-58.
- Walters, B. H. (2015). *Managing the chronic: investigating chronic disease management in Netherlands* (Doctoral dissertation, Erasmus University Rotterdam).
- Wilkerson, K. (2009). An examination of burnout among school counsellors guided by stress-strain-coping theory. *Journal of counselling and development*, 87, 428-437.

- World Health Organization. (1995). The world health organization quality of life assessment: position paper from WHO. *Social Science and Medicine*, 41, 1403-1409.
- World Health Organization. (2014). *Non-communicable diseases*. WHO library cataloguing in publication data.
- Zalaquett, C. P. (2005). Principals' perceptions of elementary school counsellors' role and functions. *Professional school counselling*, 8, 451-457.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός: θεωρία και πράξη*. Αθήνα: ΤΥΠΩΘΗΤΩ/ΔΑΡΔΑΝΟΣ.
- Νικολόπουλος, Δ. Σ. (2007). Παροχή ψυχολογικών υπηρεσιών στο σχολείο: Η «υποβάθμισμένη» συμβολή του σχολικού ψυχολόγου στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. *Ψυχολογία*, 14(1), 58-75.
- Σταύρου, Σ., & Δημητρίου, Λ. (2018). *Απόψεις και γνώσεις εκπαιδευτικών ΜΕ στην Κύπρο για την επιληψία και η ηθική διάσταση του ζητήματος*. ΕΛΕΣΥΠ, Αθήνα.
- Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας. (2015). *Οδηγός για τον Σύμβουλο*.

Δρ Δημήτρης Χατζηχαράλαμπος PhD, Κούλλα Ερωτοκρίτου PhD Cand***

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ
ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ
ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Οι φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, πολύ συχνά βιώνουν συναισθήματα άγχους, πίεσης λόγω των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων αλλά και λόγω άλλων παραγόντων (οικογενειακοί, οικονομικοί, συναισθηματικοί) και της μετάβασης από τη δευτεροβάθμια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ακαδημαϊκή τους επίδοση. Η έρευνα εστιάζεται στην ανίχνευση και στη διερεύνηση συμπτωμάτων άγχους, κατάθλιψης, σωματικών συμπτωμάτων κατά τη διάρκεια των σπουδών των φοιτητών καθώς στην εκτίμηση της ποιότητας ζωής και της αυτοεκτίμησης τους μέσα από την εκτέλεση καθημερινών τους δραστηριοτήτων. Επιπρόσθετα, διερευνάται ο ρόλος των συμβουλευτικών Κέντρων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με σκοπό την ενίσχυση και ενδυνάμωση των φοιτητών στην ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία.

Τα συμπεράσματα της έρευνας έδειξαν ότι η ψυχική υγεία των φοιτητών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ποιότητα της ζωής τους καθώς και στην αυτοεκτίμηση τους. Οι φοιτητές/τριες οι οποίοι/ες βιώνουν περισσότερα συμπτώματα άγχους, κατάθλιψης, σωματικά και κοινωνικά συμπτώματα έχουν μειωμένη αυτοεκτίμηση και μειωμένες καθημερινές δραστηριότητες. Επίσης, παρατηρείται ότι οι φοιτητές έχουν περισσότερο άγχος και κατάθλιψη απ' ότι οι φοιτητές. Οι πρωτοετείς φοιτητές φαίνεται να βιώνουν περισσότερα συμπτώματα άγχους από τους φοιτητές μεγαλύτερων εξαμήνων λόγω δυσκολίας προσαρμογής τους στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Ο ρόλος του Συμβουλευτικού Κέντρου είναι να στηρίξει τους φοιτητές στα διάφορα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν όπως άγχος, προβλήματα επίδοσης και άλλα προβλήματα τα οποία εμποδίζουν την ομαλή φοίτηση τους. Κρίνεται αναγκαίο τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να βοηθήσουν και να ενισχύσουν περισσότερο τους φοιτητές κυρίως στο πρώτο έτος φοίτησης τους για να είναι περισσότερο ανθεκτικοί καθώς επίσης να παρέχουν εκπαίδευση κοινωνικών δεξιοτήτων και διαχείρισης άγχους. Το συγκεκριμένο θέμα παρουσιάζει ενδιαφέρον για περαιτέρω διερεύνηση σε μεγαλύτερο δείγμα του φοιτητικού πληθυσμού.

Λέξεις-Κλειδιά: Ψυχική υγεία, ποιότητα ζωής, αυτοεκτίμηση, συμβουλευτική.

* Η. Δρ Χ.Δ. (Bsw, MBA, Msc, PhD) είναι Κοινωνικός Λειτουργός, Λέκτορας στην Κοινωνική Εργασία, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστημίου Frederick, Λεμεσός, Κύπρος, demetris_cc@hotmail.com, 0035799202988.

** Η Ε.Κ. (PhD cand.) είναι Κοινωνική Λειτουργός, Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό, Τμήματος Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστημίου Frederick. koulla.erotocritou@hotmail.com, 0035799912160.

1. Εισαγωγή

Οι φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, πολύ συχνά βιώνουν συναισθήματα άγχους, πίεσης λόγω των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων, λόγω της μετάβασης από τη δευτεροβάθμια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αλλά και λόγω άλλων παραγόντων (οικογενειακοί, οικονομικοί, συναισθηματικοί), με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ακαδημαϊκή τους επίδοση.

1.1. Ποιότητα Ζωής

Η ποιότητα ζωής αναφέρεται, σε συνθήκες ζωής που μαζί με τα υλικά αγαθά συνθέτουν την καθημερινή ευημερία των ανθρώπων (Dinghy K., et al, 2013). Προϋπόθεση αυτού είναι η εξασφάλιση υλικών και μη υλικών πόρων όπως για παράδειγμα η υγεία, η αρμονική συμβίωση των ατόμων, ο σεβασμός στην αξιοπρέπεια, η αισιοδοξία, η προοπτική και το κοινωνικό περιβάλλον. (Paykachat N., et al., 2014)

1.2. Υγεία

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (1946) ορίζει την υγεία σαν «μια κατάσταση πλήρους φυσικής, πνευματικής και κοινωνικής ευεξίας». Η έννοια της «έλλειψης υγείας» προσδιορίζεται: στο βιολογικό επίπεδο από την ύπαρξη συμπτωμάτων μιας νόσου, στο ψυχολογικό επίπεδο από την εμφάνιση φαινομένων κατάθλιψης και στο κοινωνικό επίπεδο από την δυσπροσαρμοστικότητα του ατόμου στην εκπλήρωση ρόλων και συμμετοχής στις καθημερινές εκφάνσεις. (Βελάνα και συν, 2012)

1.3. Ρόλος Συμβουλευτικού Κέντρου

Η συμβουλευτική φοιτητών ενδιαφέρεται για την προσωπική, ψυχολογική και βιολογική εξέλιξη του φοιτητή, για την αναζήτηση της ταυτότητας του, της επαγγελματικής του επιλογής και σταδιοδρομίας. Με αυτό τον τρόπο να συμβάλλει αποτελεσματικά στην κάλυψη σημαντικών αναγκών των νέων αλλά και να τους στηρίζει συμβουλευτικά σε μία σειρά από κρίσιμα θέματα που τους απασχολούν και επηρεάζουν τόσο στη συμπεριφορά όσο και στην ψυχική τους ισορροπία (Δημητρόπουλος, 2003).

Στόχος του Συμβουλευτικού Κέντρου είναι η ανάπτυξη κοινών δράσεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση δυσκολιών των νέων σε θέματα σπουδών, διαπροσωπικών σχέσεων, ευρύτερων προβληματισμών και αναζητήσεων. Ακόμη έχει κύριο στόχο να υποστηρίξει και να βοηθήσει τους φοιτητές έτσι ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα προβλήματα και τις δυσκολίες που εμφανίζονται κατά την περίοδο της φοιτητικής τους ζωής.

2. Μεθοδολογία έρευνας

2.1. Σκοπός έρευνας

Η έρευνα εστιάστηκε στην ανίχνευση και διερεύνηση σωματικών συμπτωμάτων, συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης των φοιτητών κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Επίσης διερευνήθηκε η επίδραση της ψυχικής τους υγείας στην αυτοεκτίμηση και στην ποιότητα ζωής τους μέσα από την εκτέλεση καθημερινών δραστηριοτήτων.

2.2. Εργαλεία

Στην έρευνα συμμετείχαν 166 φοιτητές από ιδιωτικό πανεπιστήμιο στην Κύπρο οι οποίοι φοιτούν σε διάφορα τμήματα ανθρωπιστικών και θετικών επιστημών. Χρησιμοποιήθηκαν 3 ερωτηματολόγια για να εξεταστεί η ψυχική υγεία, η ποιότητα ζωής και η αυτοεκτίμηση του φοιτητικού πληθυσμού. Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν είναι της Γενικής Υγείας (GHQ28) το οποίο εξετάζει τέσσερις παράγοντες άγχος, κατάθλιψη, κοινωνικά και σωματικά συμπτώματα σε τετράβαθμη κλίμακα Likert. Το Ερωτηματολόγιο αυτοεκτίμησης (Rosenberg Self-Esteem Scale 1965) το οποίο μετράει την αυτοεκτίμηση του ατόμου σε τετράβαθμη κλίμακα Likert και το ερωτηματολόγιο Κλίμακα Ικανοποίησης Ζωής (Life Satisfaction Inventory, Muthny, Koch, & Stump, 1990) το οποίο μετράει την ποιότητα ζωής του ατόμου όπως το

ίδιο την αντιλαμβάνεται σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert . Τα συγκεκριμένα εργαλεία έχουν σταθμιστεί στην Ελληνική γλώσσα. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν 10 συνεντεύξεις, από περιπτώσεις φοιτητών οι οποίοι αποτάθηκαν στο συμβουλευτικό κέντρο για βοήθεια και στήριξη σε θέματα που τους απασχολούσαν. Η μεθοδολογική τριγωνοποίηση θεωρείται η αξιοποίηση του συνδυασμού ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων και δεδομένων. Στην τριγωνοποίηση, μπορούν να αξιοποιηθούν οι ποσοτικές μέθοδοι οι οποίες σε συνδυασμό με τις ποιοτικές δίνουν το καλύτερο δυνατό ερμηνευτικό αποτέλεσμα (Robson, 2007).

2.3. Αποτελέσματα έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν 166 φοιτητές εκ των οποίων το 57% ήταν φοιτήτριες και το 43% ήταν φοιτητές, ο μέσος όρος ηλικίας τους ήταν 21+3. Το 60% των

Πίνακας 1. Συσχέτιση μεταβλητών Ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

	Ποιότητα Ζωής	Αυτοεκτίμηση	Σωματικά συμπτώματα	Κατάθλιψη	Κοινωνικά Συμπτώματα	Άγχος	Γενική Υγεία
Ικανοποίηση από την Ποιότητα Ζωής	-	.050	-.226**	-.284**	-.223**	-.226**	-.232**
Αυτοεκτίμηση			-.099	-.274**	-.017	-.099	-.215**
Σωματικά συμπτώματα				.235**	.071	.613**	.570**
Κατάθλιψη					-.050	.381**	.517**
Κοινωνικά Συμπτώματα						.022	.153*
Άγχος							.666**
Γενική Υγεία							-

συμμετεχόντων ήταν από Τμήματα Ανθρωπιστικών Επιστημών (Κοινωνική Εργασία, Ψυχολογία) και το 40% από Τμήματα Θετικών Επιστημών (μηχανολόγοι, ηλεκτρολόγοι μηχανικοί). Το 43% των συμμετεχόντων ήταν στο 1ο έτος σπουδών φοίτησης, το 24% στο 2ο έτος, το 16% στο 3ο έτος και το 17% στο 4ο έτος.

Στον πίνακα 1, παρατηρείται η συσχέτιση μεταξύ των εξαρτημένων μεταβλητών ποιότητα ζωής, αυτοεκτίμηση και η γενική υγεία των φοιτητών. Η ποιότητα ζωής των φοιτητών φαίνεται να μην υπάρχει συσχέτιση με την αυτοεκτίμηση τους, διαπιστώνεται να υπάρχει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με την γενική υγεία των φοιτητών, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από την ποιότητα ζωής τους φαίνεται να συσχετίζεται αρνητικά με τα σωματικά συμπτώματα, κατάθλιψη, κοινωνική δυσλειτουργικότητα και άγχος. Η αυτοεκτίμηση των φοιτητών διαπιστώνεται να υπάρχει χαμηλή αρνητική συσχέτιση με την κατάθλιψη και τη γενική υγεία των φοιτητών, όσο περισσότερο αυτοεκτίμηση έχουν οι φοιτητές φαίνεται να συσχετίζεται αρνητικά με τα σωματικά συμπτώματα, κατάθλιψη, κοινωνική δυσλειτουργικότητα και άγχος. Οι φοιτητές οι οποίοι παρουσιάζουν σωματικά συμπτώματα διαπιστώνεται ότι υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση με την κατάθλιψη και μέτρια προς ισχυρή θετική συσχέτιση με το άγχος και τη γενική υγεία των φοιτητών. Οι φοιτητές οι οποίοι παρουσιάζουν κατάθλιψη διαπιστώνεται ότι υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση με το άγχος και με τη γενική τους υγεία. Οι φοιτητές οι οποίοι παρουσιάζονται να έχουν άγχος και κοινωνική

δυσλειτουργικότητα διαπιστώνεται ότι υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση με τη γενική τους υγεία.

Στον πίνακα 2, παρουσιάζεται η γενική υγεία, η αυτοεκτίμηση και η ικανοποίηση από την ποιότητα ζωής των φοιτητών. Παρατηρείται ότι το 53% των φοιτητών/τριων δήλωσαν ότι έχουν χαμηλή ικανοποίηση από την ποιότητα ζωής τους, το 59% δήλωσε ότι έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση, το 51.8% δήλωσε ότι έχει χαμηλό επίπεδο γενικής υγείας καθώς το 53% παρουσιάζει άγχος, το 45.8% παρουσιάζει κατάθλιψη, το 42.2% παρουσιάζει κοινωνική δυσλειτουργικότητα και το 53% παρουσιάζει σωματικά συμπτώματα.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ικανοποίηση από την ποιότητα ζωής. Παρατηρείται ότι οι γυναίκες δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένες από την ποιότητα της ζωής τους από τους άνδρες. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εμφάνιση σωματικών συμπτωμάτων και άγχους. Παρατηρείται ότι οι γυναίκες εμφανίζουν περισσότερο σωματικά συμπτώματα και άγχος από τους άνδρες.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ φοιτητών/τριών που σπουδάζουν σε ανθρωπιστικές επιστήμες από φοιτητές/τριες που σπουδάζουν σε θετικές επιστήμες. Παρατηρείται ότι οι φοιτητές/τριες των ανθρωπιστικών επιστημών εμφανίζουν περισσότερο σωματικά συμπτώματα και άγχος από τους φοιτητές/τριες των θετικών επιστημών.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ φοιτητών/τριών ανάλογα

Πίνακας 2. Ικανοποίηση ποιότητας ζωής, αυτοεκτίμηση και γενική υγεία φοιτητών

Μεταβλητές	Μεταβλητές	Συχνότητα	%
Ικανοποίηση από ποιότητα ζωής	Χαμηλό	88	53.0
	Ψηλό	78	47.0
Αυτοεκτίμηση	Χαμηλό	98	59.0
	Ψηλό	68	41.0
Γενική Υγεία	Χαμηλό	86	51.8
	Ψηλό	80	48.2
Άγχος	Χαμηλό	78	47.0
	Ψηλό	88	53.0
Κατάθλιψη	Χαμηλό	90	54.2
	Ψηλό	76	45.8
Κοινωνικά Συμπτώματα	Χαμηλό	96	57.8
	Ψηλό	70	42.2
Σωματικά Συμπτώματα	Χαμηλό	78	47.0
	Ψηλό	88	53.0

Πίνακας 3. Φύλο*Ικανοποίηση από ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

Φύλο		N	Mean	Std. Deviation	Sig
Ικανοποίηση από Ποιότητα Ζωής	Άντρας	72	1.3611	.48369	0.014
	Γυναίκα	94	1.5532	.49983	
Σωματικά συμπτώματα	Άντρας	72	1.4444	.50039	0.05
	Γυναίκα	94	1.5957	.49338	
Άγχος	Άντρας	72	1.3889	.49092	0.001
	Γυναίκα	94	1.6383	.48307	

με το έτος σπουδών τους στην ποιότητα ζωής, σωματικά συμπτώματα, κατάθλιψη και το άγχος. Παρατηρείται ότι οι φοιτητές/τριες του τρίτου και τέταρτου έτους σπουδών εμφανίζουν περισσότερο σωματικά συμπτώματα και άγχος από τους φοιτητές/τριες του πρώτου και

του δεύτερου έτους σπουδών. Επίσης, παρατηρείται ότι οι φοιτητές/τριες του δεύτερου έτους σπουδών έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής. Οι φοιτητές/τριες του πρώτου έτους παρατηρείται ότι εμφανίζουν περισσότερο κατάθλιψη και κοινωνική δυσλειτουργικότητα.

Πίνακας 4. Κλάδος Σπουδών* Ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

Κλάδος σπουδών		N	Mean	Std. Deviation	Sig
Σωματικά συμπτώματα	Ανθρωπιστικές επιστήμες	100	1.6000	.49237	0.026
	Θετικές επιστήμες	66	1.4242	.49801	
Άγχος	Ανθρωπιστικές επιστήμες	100	1.7900	.33211	0.02
	Θετικές επιστήμες	66	1.5211	.28910	

Πίνακας 5. Έτος Σπουδών* Ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ποιότητα ζωής	3.934	2	1.967	8.568	.000
Σωματικά συμπτώματα	2.490	2	1.245	5.222	.006
Κατάθλιψη	1.377	2	.688	2.817	.05
Άγχος	2.163	2	1.081	4.498	.013

Πίνακας 6. Ηλικία Συμμετεχόντων* Ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Αυτοεκτίμηση	1.446	2	.723	3.046	.050
Σωματικά Συμπτώματα	1.293	2	.647	2.631	.05
Κατάθλιψη	1.604	2	.802	3.302	.039
Κοινωνικά Συμπτώματα	1.364	2	.682	2.843	.05
Άγχος	3.017	2	1.508	6.414	.002

Πίνακας 7. Περιοχή διαμονής* Ποιότητα ζωής, Αυτοεκτίμηση, Γενική Υγεία

Περιοχή διαμονής		N	Mean	Std. Deviation	Sig
Αυτοεκτίμηση	Αστική περιοχή	148	1.4324	.49710	0.05
	Αγροτική περιοχή	18	1.2222	.42779	
Κατάθλιψη	Αστική περιοχή	148	1.4324	.49710	0.05
	Αγροτική περιοχή	18	1.6667	.48507	
Κοινωνικά Συμπτώματα	Αστική περιοχή	148	1.4459	.49876	0.05
	Αγροτική περιοχή	18	1.2222	.42779	

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ φοιτητών/τριών ανάλογα με την ηλικία τους στην αυτοεκτίμηση, κατάθλιψη, κοινωνικά συμπτώματα, κατάθλιψη, το άγχος και τη γενική υγεία. Παρατηρείται ότι οι φοιτητές/τριες ηλικίας 18-19 ετών δηλώνουν ότι έχουν περισσότερο αυτοεκτίμηση και εμφανίζουν περισσότερο άγχος. Οι φοιτητές/τριες ηλικίας 20-23 ετών εμφανίζουν περισσότερο σωματικά συμπτώματα, κοινωνική δυσλειτουργικότητα και κατάθλιψη.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ φοιτητών/τριών οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές από φοιτητές/τριες οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Παρατηρείται ότι φοιτητές/τριες οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές εμφανίζουν περισσότερο κοινωνική δυσλειτουργικότητα αλλά από την άλλη εμφανίζονται να έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση από τους φοιτητές/τριες οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Επίσης, παρατηρείται ότι οι φοιτητές/τριες οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές περιοχές εμφανίζουν περισσότερο κατάθλιψη από τους φοιτητές/τριες οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές

3. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Συνοψίζοντας, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι περίπου το 50% των συμμετεχόντων εμφανίζουν άγχος, κατάθλιψη και αυξημένα κοινωνικά και σωματικά συμπτώματα και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ποιότητα ζωής και η αυτοεκτίμηση των φοιτητών/τριων. Όσοι φοιτητές/τριες βιώνουν λιγότερη

κατάθλιψη, άγχος, κοινωνικά και σωματικά συμπτώματα έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής και περισσότερη αυτοεκτίμηση. Διαπιστώθηκε ότι οι φοιτητρίες παρουσιάζονται να βιώνουν περισσότερο άγχος και σωματικά συμπτώματα από τους φοιτητές. Σημαντική διαπίστωση είναι ότι οι φοιτητές/τριες που βρίσκονται στο 1^ο έτος σπουδών τους παρουσιάζονται να βιώνουν περισσότερο άγχος, κατάθλιψη, σωματικά και κοινωνικά συμπτώματα από φοιτητές/τριες σε μεγαλύτερα έτη σπουδών. Με βάση τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό, οι φοιτητές των ανθρωπιστικών επιστημών παρουσιάζουν περισσότερο άγχος και σωματικά συμπτώματα.

Από την ποιοτική ανάλυση των δεδομένων, παρατηρείται ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη γενική υγεία των φοιτητών, την ποιότητα ζωής τους και την αυτοεκτίμηση τους είναι: Φίλοι → 87%, Οικονομικά θέματα → 83%, Οικογένεια → 69%, Συντροφικότητα → 67%, Σεξουαλική ζωή → 54%, Εύρεση Εργασίας → 45%, Σωματική κατάσταση → 43%, Χόμπι → 43%, Εξωτερική εμφάνιση → 32%.

Παρατηρείται ότι η ποιότητα ζωής, η αυτοεκτίμηση και η ψυχική υγεία των φοιτητών/τριών επηρεάζεται περισσότερο από τις ανθρώπινες σχέσεις και από το περιβάλλον γύρω τους. Σημαντικό ρόλο στην ακαδημαϊκή πορεία των φοιτητών διαπιστώθηκε ότι διαδραματίζει η στήριξη που έχουν τόσο από την οικογένεια τους όσο από το φιλικό περιβάλλον. Επίσης, προστατευτικός παράγοντας θεωρείται η συντροφικότητα και η οικονομική τους ευχέρεια.

Τα αποτελέσματα της παρούσας

έρευνας, συμφωνούν με την έρευνα του Ξανθόπουλου (2013), στην οποία διερευνήσε την ικανοποίηση της ζωής των φοιτητών στο ΤΕΙ Καβάλας, διαπίστωσε ότι ο παράγοντας «Σχολή» ασκεί τη σημαντικότερη θετική επίδραση στην ικανοποίηση των φοιτητών από τη ζωή τους, όπως και οι παράγοντες «Φίλοι», «Οικογένεια» και τέλος η «Αυτοεκτίμηση».

Σύμφωνα με τις Κασαπάκη, Κασωτάκη, Κουβάρη (2008), στην οποία διερευνήσαν την επίδραση του άγχους στη λειτουργικότητα των φοιτητών στο ΤΕΙ Κρήτης, διαπίστωσαν ότι οι φοιτητές εκδηλώνουν άγχος με συμπτώματα όπως: ανησυχία, αγωνία, στεναχώρια, φόβος, ένταση, κούραση. Οι παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση άγχους ήταν το απαιτητικό οικογενειακό περιβάλλον, η απόρριψη και τα τραυματικά γεγονότα που οι φοιτητές έχουν βιώσει. Οι τομείς που επηρεάζονται από την εμφάνιση άγχους, είναι οι σπουδές και οι διαπροσωπικές σχέσεις των φοιτητών. Όσον αφορά τις συντροφικές τους σχέσεις, οι φοιτητές νιώθουν αμφιβολία για τα συναισθήματα του συντρόφου τους και όσον αφορά τις κοινωνικές σχέσεις θεωρούν ότι το φιλικό τους περιβάλλον δεν τους καταλαβαίνει.

Κατά τη διάρκεια των σπουδών και της φοιτητικής ζωής, οι φοιτητές/τριες αντιμετωπίζουν ακαδημαϊκές, κοινωνικές και προσωπικές ανάγκες. Αυτές οι ανάγκες επηρεάζονται και μπορεί να αλλάξουν με τις αλλαγές στην ηλικία, την εμπειρία, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση, το φύλο, τη φυλή και τις κοινωνικές τάσεις. Σύμφωνα με τους Blanco et al. (2008), οι ψυχικές δια-

ταραχές είναι πολύ διαδεδομένες στο φοιτητικό πληθυσμό και φαίνεται να αυξάνονται σε αριθμό και σοβαρότητα. Τα προβλήματα ψυχικής υγείας των φοιτητών περιλαμβάνουν την κατάθλιψη, το άγχος, τις διαταραχές πανικού, τις φοβίες και τις ιδεοψυχαναγκαστικές σκέψεις (Turner, 2007).

Σύμφωνα με τους Kisch et al, (2005) και Hefner, (2009), οι φοιτητές από χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο για συμπτώματα κατάθλιψης και άγχους. Η «κακή» ψυχική υγεία είναι πιο συχνή στους φοιτητές οι οποίοι επηρεάζονται από στρεσογόνους παράγοντες, χαμηλή κοινωνική υποστήριξη ή θυματοποίηση. Παρατηρείται ότι στην παρούσα έρευνα, τεκμηριώνεται ότι οι φοιτητές/τριες τονίζουν τα οικονομικά θέματα ως ένα προστατευτικό ή επιβαρυντικό παράγοντα καθώς επίσης πόσο σημαντικοί παράγοντες και πόσο επηρεάζουν τη ζωή των φοιτητών οι φίλοι, η οικογένεια και η συντροφικότητα

Κρίνεται αναγκαίο τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να βοηθήσουν και να ενισχύσουν περισσότερο τους φοιτητές/τριες κυρίως στο πρώτο έτος φοίτησης τους για να είναι περισσότερο ανθεκτικοί και για να μπορούν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στην πίεση και στις απαιτήσεις κατά τη διάρκεια των σπουδών. Σημαντικό είναι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να παρέχουν εκπαίδευση κοινωνικών δεξιοτήτων και διαχείρισης άγχους, ως αποτελέσματα την ακαδημαϊκή επιτυχία των φοιτητών/τριων. Επίσης, κατά τη διάρκεια των σπουδών, θα μπορούσε να συμπεριληφθούν βιωματικά εργαστήρια τα οποία θα μπορούσαν να βοη-

θήσουν τους φοιτητές να διαχειριστούν προσωπικά, οικογενειακά, ερωτικά, αισθηματικά και άλλα προβλήματα/δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και τα οποία επηρεάζουν τόσο την ακαδημαϊκή τους επίδοση αλλά και την πρόληψη εμφάνισης οποιαδήποτε διαταραχής. Στην ακαδημαϊκή πορεία των φοιτητών, κρίνεται σημαντικός προστατευτικός παράγοντας από τους ίδιους τους φοιτητές/τριες, η δημιουργία φιλικών σχέσε-

ων εντός και εκτός του πανεπιστημίου, όπου διαπιστώνεται ότι είναι ένα εφόδιο για τους φοιτητές για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες και στα εμπόδια σε αυτή την περίοδο της ζωής τους. Σε αντίθετη περίπτωση, οι φοιτητές που δεν καταφέρνουν να αποκτήσουν και να δημιουργήσουν φιλικές σχέσεις με συμμαθητές τους, «κινδυνεύουν» να εμφανίσουν σημάδια κατάθλιψης, άγχους και άλλων συμπτωμάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βελάνα Ν, Μπαρμπούνη Α, Μεράκου Κ, Κουτής Χ, Κρεμαστινού Τ, (2012). Μελέτη διερεύνησης της ποιότητας ζωής σε φοιτητές προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών της Δημόσιας υγείας. *Αρχεία ελληνικής ιατρικής*, 29(2):195-201.
- Drusin L, Gerber L, Miller C, Storey-Johnson C, Ballard B, (2013). An advisory program for first and second year medical students, the WeillCornell experience. *Medical education* on line, 18: 1-6.
- Ekpenyong C, (2012). Associations between academic stressors, reaction to stress, coping strategies and musculoskeletal disorder among college students, *Ethiop health science*, Vol. 23, Issue 2, p. 98-112.
- Hawazin E, Allison P, Kumar R, Mancini L, Lambrou A, Bedos C, (2014). A systematic review of stress in dental students. *Journal of dental education*, 78 (2):226-242.
- Payacachat N, Gubbins P, Ragland D, Flowers S, Stowe C, (2014). Factors associated with healthrelated quality of life student pharmacists. *American journal of pharmaceutical education*, 78(1): 1-7.
- Socratous S, Merkouris A, Middleton N, Karanikola M, (2013). The association between stressful life events and depressive symptoms among Cypriot university students: a cross-sectional descriptive correlational study. *Public health*, 13(1121): 1-16.
- National College Health Assessment., (2008). Reference Group Data Report, American College Health Association: Baltimore, MD, USA.
- Blanco, C.; Okuda, M.; Wright, C.; Hasin, D.S.; Grant, B.F.; Liu, S.M.; Olfson, M. (2008). Mental health of college students and their non-college-attending peers: Results from the National Epidemiologic Study on Alcohol and Related Conditions. *Arch. Gen. Psychiatry*, 1429-1437.
- Turner, A.P.; Hammond, C.L.; Gilchrist, M.; Barlow, H.J. (2007). Coventry university students' experience of mental health problems. *Counselling. Psychology*, 247-252.
- Kisch, J.; Leino, E.V.; Silverman, M.M. (2005). Aspects of suicidal behavior, depression, and treatment in college students: Results from the Spring 2000 National College Health Assessment Survey. *Suicide Life Threat. Behav.* 3-13.
- Hefner, J.L.; Eisenberg, D. (2009). Social support and mental health among college students. *Am. J. Orthopsychiatry*, 491-499.

Θεολόγος Συμυρναίος, Μαρία Βλαχάδη***

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΘΕΣΜΟ «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ» ΤΗΣ
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ Κ.Ε.Σ.Υ.
(ΚΕΝΤΡΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ)**

Σκοπός του παρόντος επιστημονικού άρθρου, το οποίο αποτελείται από τέσσερα βασικά μέρη, είναι να εξετάσει: α) τις βασικές λειτουργίες και τα χαρακτηριστικά της νέας δομής «Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης» (Κ.Ε.Σ.Υ.), στη Γενική, Επαγγελματική και Ειδική Αγωγή τόσο σε επίπεδο Πρωτοβάθμιας όσο και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, β) τη λειτουργία της Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στα σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως επιμέρους τομέα, εντός της νέας δομής, γ) τα χρόνια και σύγχρονα προβλήματα που ανακύπτουν από το φετινό σχεδόν πρώτο έτος λειτουργίας του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού εντός της νέας εκπαιδευτικής δομής και δ) τις προτάσεις επίλυσης αυτών των προβλημάτων με ορθολογικό και εκπαιδευτικά δεοντολογικό τρόπο. Ειδικότερα στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται συνοπτικά, η αποστολή των Κ.Ε.Σ.Υ., πώς δημιουργήθηκαν, από ποια επιστημονικά στελέχη αποτελούνται, πώς λειτουργούν, που αναφέρονται και ποια είναι η θέση τους μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα. Στο δεύτερο μέρος του άρθρου τονίζεται και αναλύεται μία από τις σημαντικότερες λειτουργίες του Κ.Ε.Σ.Υ. που είναι η Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό τόσο στη γενική όσο και στην ειδική αγωγή. Στο τρίτο μέρος του άρθρου περιγράφονται συνοπτικά τα επιμέρους ζητήματα που προέκυψαν κυρίως από την κατάργηση των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π) και Γραφείων Σύνδεσης με την αγορά εργασίας (ΓΡΑ.ΣΥ) που λειτουργούσαν μέσα στα σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η κατάργηση του μαθήματος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π) από το Γυμνάσιο και το Λύκειο, αλλά και η λειτουργία των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π) κυρίως από το 2015 και μετά έως την οριστική του κατάργηση το 2018.. Επίσης, καταγράφονται τα αναδυόμενα σύγχρονα προβλήματα στον τομέα της Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό όπως αυτά αναδύονται μέσα από την λειτουργία του ΣΕΠ μέσα στα ΚΕΣΥ το πρώτο έτος λειτουργίας (2019). Το άρθρο ολοκληρώνεται με το τέταρτο και τελευταίο μέρος και αναφέρεται στο πλαίσιο θεραπείας των πιο πάνω προβλημάτων. Ενδεικτικά προτείνεται: i) η επαναφορά του μαθήματος του ΣΕΠ στα σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και η ανάθεσή του σε ειδικά επιμορφωμένους καθηγητές, ii) η διοικητική και επιστημονική αναβάθμιση του ρόλου «Συμβούλου Σταδιοδρομίας» ως Στέλεχος Εκπαίδευσης, iii) η συνεχής επιμόρφωση και αξιολόγηση όλων όσων αφορά ο θεσμός του ΣΕΠ, iv) η συνεχής ανάπτυξη του θεσμού με όλους τους ενδεδειγμένους τρόπους, και η διάχυση των αποτελεσμάτων της προς όφελος όλης της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Λέξεις-κλειδιά: Δια Βίου Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης.

* Ο Σ.Θ. είναι Οικονομολόγος, Εκπαιδευτικός, Υπεύθυνος Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, teosmir@gmail.com

** B.M., PhD, Assoc. Prof. Univ. of Nicosia, mvlahadi@yahoo.gr

Εισαγωγή

Στα πλαίσια της συγκεκριμένης εισήγησης θα γίνει αναφορά σε τρία πολύ χαρακτηριστικά γεγονότα που έλαβαν χώρα τη χρονική περίοδο Ιανουαρίου 2019 – Ιουλίου 2019 και έδωσαν αφορμή να έρθουν στην επιφάνεια καίρια προβλήματα που απασχολούν το θεσμό και τις δομές του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Περιστατικό πρώτο: Εντός Γυμνασίου όπου στεγάζεται Κ.Ε.Σ.Υ. και μάλιστα σε ώρα λειτουργίας του σχολείου έχουν έρθει γονείς με το παιδί τους (Γ' δημοτικού - ειδικής αγωγής με ακραία επιθετική συμπεριφορά) προκειμένου να περάσει αξιολόγηση. Την ίδια στιγμή έχει έρθει μαθητής (Β' ΓΕΛ – γενικής αγωγής) με τον γονέα του για ατομική συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού. Αποχωρεί ματαιώνοντας την προγραμματισμένη συνάντηση, παρά τις διαβεβαιώσεις του Συμβούλου Σταδιοδρομίας και σχολιάζοντας αρνητικά την υπηρεσία... *Ερώτημα που προκύπτει: Είναι ισχυρός ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός μαζί με την ειδική αγωγή;* Περιστατικό δεύτερο: Διεύθυνση σχολείου επαρχίας αρνήθηκε υποστήριξη (λόγω άγνοιας και ενώ βρισκόταν σε διατεταγμένη υπηρεσία) στο μαθητή της (Γ' ΓΕΛ) που ήθελε να συμπληρώσει το μηχανογραφικό δελτίο του. Τον παρέπεμψε στο οικείο Κ.Ε.Σ.Υ που ήταν κλειστό λόγω μη στελέχωσης. Ο μαθητής αναζητάει βοήθεια σε Κ.Ε.Σ.Υ της Κεντρικής Αθήνας όπου τον στέλνουν αρχικά στο 1ο Κ.Ε.Σ.Υ περιφερειακής πόλης της Αττικής και λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας καταλήγει τελικά στο 2ο Κ.Ε.

Σ.Υ της ίδιας πόλης... *Ερώτημα που προκύπτει: Είναι επαρκής η στελέχωση του θεσμού Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού;* Περιστατικό τρίτο: Μαθητής που φοιτάει σε γυμνάσιο, όπου εντός του σχολείου στεγάζεται ΚΕΣΥ, αναζητά πληροφορίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Πληροφορείται από τον Σύμβουλο Σταδιοδρομίας ότι το σχολείο του δεν ανήκει στην αρμοδιότητα του συγκεκριμένου Κ.Ε.Σ.Υ. - αλλά στο άλλο Κ.Ε.Σ.Υ. που λειτουργεί στην Δ/ση Β/βάθμιας Εκπ/σης. Το γεγονός πληροφορείται έκπληκτος ο Γυμνασιάρχης που με τη σειρά του, το μεταφέρει στο σύλλογο γονέων και καθηγητών... *Ερώτημα που προκύπτει: Είναι ορθολογική η χωροταξική κατανομή υπηρεσιών του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού;*

Τα Κ.Ε.Σ.Υ. (Κέντρα Εκπαιδευτικής & Συμβουλευτικής Υποστήριξης)

Αποστολή των Κ.Ε.Σ.Υ. είναι η υποστήριξη των σχολικών μονάδων & των Εργαστηριακών Κέντρων για τη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης όλων ανεξαιρέτως των μαθητών στην εκπαίδευση και την προάσπιση της αρμονικής ψυχοκοινωνικής τους ανάπτυξης και προόδου (Ν.4547/ΦΕΚ Αρ.152, τ. Α', 12-6-2018). Τα Κ.Ε.Σ.Υ. αποτελούνται από τα πρώην ΚΕ.Δ.Δ.Υ., (Κέντρα διαφοροδιάγνωσης, διάγνωσης και υποστήριξης) Σ.Σ.Ν. (Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων), και ΚΕ.ΣΥ.Π (Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού). Οι αρμοδιότητες καθώς και οι τομείς δράσης των Κ.Ε.Σ.Υ. είναι; α) η διερεύνηση εκπαι-

δευτικών και ψυχοκοινωνικών αναγκών, β) η διενέργεια αξιολογήσεων, σχεδιασμού και υλοποίησης εκπαιδευτικών και ψυχοκοινωνικών παρεμβάσεων, καθώς και δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, γ) η υποστήριξη του συνολικού έργου των σχολικών μονάδων & των Εργαστηριακών Κέντρων και δ) η διενέργεια ενημερώσεων και επιμορφώσεων και η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου.

Τα Κ.Ε.Σ.Υ. & ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Οι υπηρεσίες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας αποτελούν ξεχωριστό εννοιολογικά τμήμα της νέας δομής Κ.Ε.Σ.Υ (αφορά στην ειδική αγωγή) και αναφέρονται σε μαθητές Β/βάθμιας εκπαίδευσης.

Δράσεις Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Κ.Ε.Σ.Υ.

Αφορούν υπηρεσίες: α) προς τους μαθητές & κηδεμόνες τους σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο συμβουλευτικής - πληροφόρησης β) προς τους εκπαιδευτικούς (σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων αγωγής σταδιοδρομίας) σε επίπεδο ενημέρωσης και επιμόρφωσης με παραγωγή και διάδοση ενημερωτικού υλικού, διατήρηση βιβλιοθήκης και αρχείου πληροφόρησης, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή γ) προς το κοινωνικό σύνολο με ημερίδες και σεμινάρια που

αποβλέπουν στη συνεργασία, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του, σε θέματα ψυχοκοινωνικής υγείας και διαφορετικότητας, και σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού έως το τέλος του 2018

Ενδεικτικά αναφέρονται στη συνέχεια οι πιο σημαντικές αλλαγές που υπέστη ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού έως το τέλος του 2018:

1. Κατάργηση των υποστηρικτικών δομών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΓΡΑ.Σ.Ε.Π (Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού) και ΓΡΑ.ΣΥ (Γραφεία Σύνδεσης με την αγορά εργασίας) μέσα στα σχολεία (Γυμνάσια – ΓΕΛ – ΕΠΑΛ). Καταργείται έτσι η απαραίτητη ενημέρωση – πληροφόρηση των μαθητών (και των γονέων τους) σχετικά με την εκπαιδευτική – επαγγελματική τους εξέλιξη.
2. Κατάργηση ΚΕ.ΣΥ.Π (Κέντρα Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού). Χαμηλώνουν οι προσδοκίες των μαθητών - σπουδαστών για συμβουλευτική σταδιοδρομίας και πληροφόρηση την ώρα που τα συστήματα εισαγωγής Πανελλαδικών εξετάσεων αλλάζουν σχεδόν κάθε χρόνο..
3. Κατάργηση της Δ/σης ΣΕΠΕΔ (Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων) στο Υπουργείο Παιδείας & Θρησκευμάτων. Καταργείται έτσι ο κεντρικός σχεδιασμός του Σχολικού

Επαγγελματικού προσανατολισμού και κάθε συστηματική προσπάθεια αναγέννησης και υποστήριξης του θεσμού.

4. Κατάργηση του μαθήματος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π) από το Γυμνάσιο & το Λύκειο. Καταργείται η καλλιέργεια αυτογνωσίας – κοινωνιογνωσίας και η ανάπτυξη κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των μαθητών ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους μέλλον.
5. Κατάργηση του δικτύου επικοινωνίας των στελεχών ΣΕΠ (Νέστωρ). Καταργείται η πληροφόρηση, επικοινωνία, ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών των στελεχών Ι.ΕΠ (Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής), μεταξύ στελεχών ΣΕΠ, στελεχών δράσεων σχολικών δραστηριοτήτων, ΙΕΠ και φορέων σχολικής κοινότητας και διοίκησης εκπαίδευσης.

Σημαντικά ζητήματα που αφορούν στη δομή των ΚΕΣΥ ως προς τον θεσμό του ΣΕΠ

Στο σημείο αυτό θεωρείται σκόπιμο να παρουσιαστούν μία σειρά από σημαντικά ζητήματα που αφορούν στη δομή των ΚΕΣΥ, ως προς τον θεσμό του ΣΕΠ.

1. Στελέχωση με Συμβούλους Σταδιοδρομίας. Η τοποθέτηση στα ΚΕΣΥ εκπαιδευτικών με εξειδίκευση συμβουλευτικής στον επαγγελματικό προσανατολισμό έγινε χωρίς αξιολόγηση. Ειδικότερα πραγματοποιήθηκε α) με τη διαδικασία των μετα-

θέσεων, (οργανικής θέσης) με βάση την ειδίκευση συμβουλευτικής (και όχι την ειδικότητα – πρωτοφανές στα εκπαιδευτικά χρονικά) και β) με τη διαδικασία των αποσπάσεων με κοινωνικά κριτήρια και ελάχιστα επιστημονικά.

2. Διοικητική γραφειοκρατία & αντιμετώπιση του ΣΕΠ. Έντονα γραφειοκρατική χαρακτηρίζεται η διοικητική δομή λειτουργίας του ΚΕΣΥ καθώς βρίσκεται σε απόσταση από το σχολείο. Συνήθως προϋπολογίζονται στα ΚΕΣΥ Δάσκαλοι Ειδικής Αγωγής χωρίς γνώση στο ΣΕΠ και άρα είναι δικαιολογημένη ως ένα βαθμό η λανθασμένη αντιμετώπισή του ΣΕΠ.
3. Εξομοίωση διαδικασίας αξιολόγησης μαθητών με προβλήματα με την υπηρεσία Συμβουλευτικής στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η διαδικασία παραπομπής μαθητών με προβλήματα μάθησης ή και ειδικές ανάγκες στο ΚΕΣΥ για εκπαιδευτική αξιολόγηση είναι η ίδια και στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Για μία συμβουλευτική διαδικασία, απαιτείται ο γονέας να κάνει αίτηση στο ΚΕΣΥ και να πάρει αριθμό πρωτοκόλλου, να συνοδεύσει στο ΚΕΣΥ το παιδί και να περάσει πάλι για τρίτη φορά να πάρει ενυπογράφως τη γνώμąτευση. Η διαδικασία αυτή για τη συμβουλευτική στον επαγγελματικό προσανατολισμό λειτουργεί ως εμπόδιο και παράγοντα αποθάρρυνσης γονέων και μαθητών στην προσπάθεια πληροφόρησής τους.
4. Σύνθεση του συλλόγου εκπαιδευτικών του ΚΕΣΥ. Παρατηρείται ανομοιογενής σύνθεση του συλλό-

γου εκπαιδευτικού προσωπικού με αναπληρωτές εκπαιδευτικούς από την μία πλευρά (περίπου 20 ειδικευμένοι στην Ειδική Αγωγή με μικρή προϋπηρεσία και εμπειρία) και 2-3 μόνιμους συμβούλους ΣΕΠ με πολυετή προϋπηρεσία και εμπειρία (όχι όλοι) από την άλλη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα δυσλειτουργίας είναι η έγκριση υλοποίησης των Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας όπου αποφασίζει η πλειοψηφία του συλλόγου δηλαδή οι μη αρμόδιοι σε θέματα ΣΕΠ.

5. Λειτουργία προϊστάμενης αρχής των ΚΕΣΥ. Φαίνεται σε πολλές περιπτώσεις η προϊστάμενη αρχή να εξομοιώνει σε υπηρεσιακά θέματα αναπληρωτές και μόνιμους εκπαιδευτικούς, μεροληπώντας φανερά σε βάρος των τελευταίων, μη λαμβάνοντας υπόψη της την τεράστια εμπειρία τους. Ο πλημμελής ενιαίος κανονισμός λειτουργίας του ΚΕΣΥ αφήνει άλλωστε τέτοια περιθώρια δυσερμηνείας και λανθασμένης ίσως αντιμετώπισης.
6. Ελλιπής στελέχωση των ΚΕΣΥ με Συμβούλους Σταδιοδρομίας. Σήμερα υπάρχουν περίπου 110 Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας σε σχέση με τους 140 που προβλέπεται πανελλαδικά.
7. Υλικοτεχνικές ελλείψεις και ανεπαρκής κτιριακή υποδομή. Παρατηρείται έλλειμμα στον εξοπλισμό και την κτιριακή επάρκεια των δομών ΚΕΣΥ. Σε πολλές περιπτώσεις εκπαιδευτικοί επιστρατεύουν τον προσωπικό τους εξοπλισμό για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της υπηρεσίας.
8. Αρμοδιότητες συμβούλων ΣΕΠ στα

ΚΕΣΥ. Ελλιπής πρόβλεψη ατομικής συμβουλευτικής στους μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου και της Α΄ Λυκείου, καθώς και σε απόφοιτους Λυκείων, σπουδαστών ΙΕΚ, που αποτελούν κρίσιμες τάξεις και ηλικίες για τις μελλοντικές αποφάσεις των παιδιών, για την επιλογή φοίτησής τους σε ΓΕΛ–ΕΠΑΛ–ΑΕΙ-ΙΕΚ. Αυτό προκύπτει από τον ενιαίο κανονισμό λειτουργίας του ΚΕΣΥ.

Επίλυση των προβλημάτων του θεσμού ΣΕΠ σε νέο πλαίσιο – Προτάσεις

Στο πλαίσιο αντιμετώπισης όλων αυτών των προβλημάτων του θεσμού του ΣΕΠ σταχυολογήσαμε σε τρεις κατηγορίες τις παρακάτω προτάσεις τις οποίες και καταθέτουμε.

A. Σε επίπεδο σχολείου:

1. Επαναφορά και ενίσχυση του μαθήματος του ΣΕΠ στα σχολεία Β/θμιας Εκπαίδευσης (σε Γ΄ Γυμνασίου – Α΄ Λυκείου και η ανάθεσή του σε επιμορφωμένους καθηγητές)
2. Αναπροσαρμογή υλοποίησης των Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας με κίνητρα σε εκπαιδευτικούς – μαθητές

B. Σε επίπεδο δομών:

1. Σύσταση Δ/νσης Σ.Ε.Π στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.
2. Αυτονόμηση των υπηρεσιών Σ.Ε.Π και αποχώρηση από τα ΚΕΣΥ.
3. Επαναλειτουργία των ΚΕ.ΣΥ.Π σε επίπεδο Δ/νσης Β/βαθμιας Εκπ/

σης - με ορθολογική κατανομή των σχολείων ευθύνης.

4. Επαναλειτουργία των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π (Ενιαία δομή) σε ΓΕΛ-ΕΠΑΛ - ΣΔΕ και ΙΕΚ.
5. Σύγχρονη κτιριακή υποδομή και υλικοτεχνολογικός εξοπλισμός για τις δομές.
6. Καθορισμός κανονισμού λειτουργίας όλων των δομών του ΣΕΠ και πλαίσιο συνεργασίας με τα σχολεία.
7. Σύσταση ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας μεταξύ των Στελεχών ΣΕΠ.
8. Καθορισμός νομικού πλαισίου για την ηλεκτρονική συμβουλευτική (e-guidance).

Γ. Σε επίπεδο Στελεχών:

1. Αυτόνομη δομή Συμβούλων Σταδιοδρομίας - αποχώρηση από τα ΚΕΣΥ.
2. Συνεχής επιμόρφωση και αξιολόγηση (θεσμός του ΣΕΠ).
3. Κρίσεις και επιλογή με επιστημονικά κριτήρια (με προαπαιτούμενα την εμπειρία & τις γνώσεις).
4. Επιμόρφωση στο γνωστικό πεδίο ΣΕΠ των ικανών στελεχών του ΣΕΠ, για 4ετή θητεία στις δομές.
5. Διοικητική και επιστημονική αναβάθμιση του ρόλου «Συμβούλων Σταδιοδρομίας» ως Στέλεχος Εκπαίδευσης.
6. Ανάπτυξη μητρώου επιμορφωμένων Συμβούλων Σταδιοδρομίας σε επίπεδο Δ/νσης Εκπ/σης.
7. Αύξηση του αριθμού των Συμβούλων Σταδιοδρομίας.



(Σκίτσο του Ηλία Σκουντζούρη - μαθητή της Γ' τάξης του 2ου ΓΕΛ Κερατσινίου - 19-01-2020)

Επίλογος

Τέλος, κρίνεται αναγκαίο να τονιστεί για ακόμα μία φορά το γεγονός ότι ο θεσμός του ΣΕΠ αποτελεί την πλέον ουσιαστική υποστηρικτική δομή στην Εκπαίδευση αφού χάρη αυτήν οι μαθητές α) γνωρίζουν τον εαυτό τους και τους γύρω τους (αυτο-γνωσία - κοινωνιογνωσία) β) μαθαίνουν πώς να πληροφορούνται σωστά (αυτο-πληροφόρηση) και γ) βρίσκουν το επι-

θυμητό ακαδημαϊκό και επαγγελματικό τους διεξόδο μαθαίνοντας να λαμβάνουν αποφάσεις, ολοκληρώνοντας έτσι την προσωπικότητά τους. Για όλους αυτούς τους παραπάνω λόγους δεν μπορεί παρά, να ενωθεί η κοινή αγωνία μαθητών, γονέων και στελεχών του ΣΕΠ για μία ουσιαστική αναγέννηση του θεσμού του ΣΕΠ, ξεκινώντας άμεσα με στόχο να δοθεί στον θεσμό η θέση που πραγματικά έχει ανάγκη μέσα στην Εκπαίδευση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ. Ν. 4547: *Δομές Εκπαίδευσης* / Φ.Ε.Κ., Αρ. 152, τ. Α', 12-6-2018.
Ενιαίος κανονισμός λειτουργίας Κ.Ε.Σ.Υ. / ΦΕΚ., Αρ. 5614, τ. Β', 13- 12-2018

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΠΗΓΕΣ

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μπεξεβέγκης, Η., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Ασκήσεις και δραστηριότητες για μαθητές, φοιτητές, νέους και ενήλικες*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μπεξεβέγκης, Η., Αργυροπούλου, Κ., & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Εγχειρίδιο Πρακτικής Εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
Σμυρναίος, Θ. (2013). Εργασία με θέμα: *Εφαρμογή των δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας σε πρωτοετή φοιτητή - 17,5 ετών - ΑμεΑ με διάγνωση συνδρόμου Asperger*. Στο σεμινάριο του ΕΟΠΠΕΠ με θέμα: *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας*. Αθήνα, Δεκέμβριος 2013.
Σμυρναίος Θ. (2018), *Η νέα δομή «Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης» (Κ.Ε.Σ.Υ.) και η συνεργασία της με τα Κέντρα Εκπαίδευσης Αειφορίας (Κ.Ε.Α.)*, Εισήγηση στο συνέδριο ΕΛΕΣΥΠ.

Μαρία Ευαγγελίου, Κων/να Θανασοπούλου**, Καλλιόπη Κύτρου****

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΕ ΣΥΓΚΡΟΥΣΙΑΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ.

Οι συγκρούσεις είναι σύμφυτες με την ανθρώπινη ύπαρξη και ενυπάρχουν σε κάθε κοινωνική δραστηριότητα και σε κάθε οργανισμό. Η εκπαίδευση δεν αποτελεί εξαίρεση από αυτόν τον κανόνα. Οι συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον αποτελούν μέρος της σχολικής πραγματικότητας και ο τρόπος διαχείρισής τους, επηρεάζει ζωτικές λειτουργίες της σχολικής μονάδας και καθορίζει την αποτελεσματική λειτουργία της καθώς και την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον καταλυτικό ρόλο του διευθυντή και ως ηγέτη αλλά και ως Συμβούλου τόσο στην πρόληψη όσο και στην αποτελεσματική διευθέτηση των συγκρούσεων στις σχολικές μονάδες και στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να διαθέτει προκειμένου να τις διαχειριστεί προς όφελος του οργανισμού ενώ διερευνάται και η αξιοποίηση της Συμβουλευτικής στην διαχείριση των συγκρουσιακών καταστάσεων.

Λέξεις-Κλειδιά: Συγκρούσεις, διαχείριση, σχολική μονάδα, διευθυντής, ηγεσία, Συμβουλευτική.

Εισαγωγή

Η σύγκρουση θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι ενός οργανισμού που προέρχεται από την κοινωνική αλληλεπίδραση των ανθρώπων και παρατηρείται ως πολύ συχνό φαινόμενο και στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Οι συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον που συνιστούν μέρος της σχολικής πραγματικότητας και ο τρόπος διαχείρισής τους, επηρεάζουν ζωτικές λειτουργίες της σχολικής μονάδας και καθορίζουν την αποτε-

λεσματική λειτουργία της καθώς και την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου. (Αγγελόπουλος, 2017) Τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας (διευθυντής, εκπαιδευτικοί, μαθητές, γονείς, παράγοντες τοπικής κοινωνίας) συχνά έχουν αντικρουόμενες απόψεις, προσδοκίες και πρακτικές που μπορεί να επιφέρουν συγκρούσεις (Κουτούζης, 2008· Μητσαρά & Ιορδανίδης, 2015). Η διεύθυνση των σχολικών μονάδων αναλώνει σημαντικό μέρος του χρόνου της στη διαχείρισή τους. Το θέμα των

* ΗΜ.Ε. είναι Δ/ντρια του 4ου Δημ. Σχολείου Αγ. Αναργύρων. Στοιχεία επικοινωνίας: mareva65@gmail.com.

** ΗΚ.Θ. είναι Δ/ντρια του 5ου Γυμνασίου Πετρούπολης, Στοιχεία επικοινωνίας: nadiathanasop1@gmail.com.

*** Η Κ.Κ. είναι Υπ/ντρια του 24ου Δημ. Σχολείου Ιλίου. Στοιχεία επικοινωνίας: thadeoss@gmail.com

συγκρούσεων στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς και η διευθέτησή τους είναι επίσης μια σημαντική πτυχή της οργανωσιακής τους συμπεριφοράς και αφορά στην αποτελεσματική λήψη των εκπαιδευτικών αποφάσεων και στην αποδοτική τους λειτουργία (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008). Το είδος και η ποιότητα των σχέσεων που θα αναπτυχθούν μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών καθορίζουν τον βαθμό της αποτελεσματικής επικοινωνίας μέσα στον οργανισμό (Τσιπλητάρης, 1998).

Οι συγκρούσεις στις σχολικές μονάδες

Οι συγκρούσεις στις σχολικές μονάδες αισθητοποιούνται σε: α) *ενδοσχολικές* που σημειώνονται στο εσωτερικό ενός εκπαιδευτικού οργανισμού μεταξύ ατόμων ή ομάδων και β) *συγκρούσεις της σχολικής κοινότητας με το εξωτερικό περιβάλλον* (Αντωνίου, 2018). Οι ενδοσχολικές συγκρούσεις μπορεί να είναι *ενδοπροσωπικές*, *διαπροσωπικές*, *ομαδικές* και *συγκρούσεις μεταξύ ατόμων και ομάδων*:

- *Η ενδοπροσωπική σύγκρουση* είναι η σύγκρουση του ατόμου με τον εαυτό του και είναι γνωστή ως *εσωτερική σύγκρουση* ή *σύγκρουση ρόλων*. Οι συγκρούσεις ρόλων προκύπτουν κυρίως από την ανάθεση πολλών καθηκόντων σε ένα ρόλο.
- Οι *διαπροσωπικές συγκρούσεις* είναι οι συγκρούσεις που ξεσπούν μεταξύ ατόμων που ανήκουν στο ίδιο ή σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα όπως για παράδειγμα μεταξύ των δι-

δασκόντων, μεταξύ των διοικητικών στελεχών του σχολείου (διευθυντής, υποδιευθυντής) ή μεταξύ ενός διοικητικού στελέχους και ενός εκπαιδευτικού (Μπουραντάς, 2002· Σαϊτή & Σαϊτής, 2012· Σαϊτής, 2007). Οι κυριότερες αιτίες των διαπροσωπικών συγκρούσεων είναι τα διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά των μελών ενός οργανισμού (π.χ. αντιλήψεις, προσωπικότητα, συναισθήματα, αξίες κ.λπ.) καθώς και η χρησιμοποίηση διαφορετικών μεθόδων, τεχνικών, πρακτικών και πολιτικών (Stoner, 1989).

- Οι *ομαδικές συγκρούσεις* είναι οι συγκρούσεις που εκδηλώνονται μεταξύ ατόμων διαφορετικών ομάδων μέσα στη σχολική μονάδα (π.χ. μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών) (Σαϊτής, 2014). Οι ομαδικές συγκρούσεις διακρίνονται σε *δια-ομαδικές* και σε *ενδο-ομαδικές*. Οι ομάδες μέσα στον σχολικό οργανισμό δημιουργούνται είτε από τη διοίκηση με σαφή καθορισμό των αρμοδιοτήτων των μελών τους και καλούνται τυπικές, είτε προκύπτουν από τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των διδασκόντων, για την ικανοποίηση των κοινωνικών ή ψυχολογικών αναγκών τους και καλούνται άτυπες (Αντωνίου, 2018). *Δια-ομαδικές* είναι οι συγκρούσεις μεταξύ ομάδων που συνυπάρχουν στον εκπαιδευτικό οργανισμό είτε πρόκειται για τυπικές είτε πρόκειται για άτυπες. Οι συγκρούσεις αυτές μπορεί να οφείλονται στους διαφορετικούς στόχους των ομάδων ή στις διαφορετικές τακτικές που ακολουθούν για την επίτευξη των

στόχων του οργανισμού. *Ενδο-ομαδικές* είναι οι συγκρούσεις μεταξύ ατόμων που ανήκουν στην ίδια ομάδα και εμφανίζονται όταν υπάρχουν διαφωνίες σχετικά με τους στόχους, τα καθήκοντα, τις διαδικασίες αλλά και όταν κάποιο μέλος της ομάδας εμφανίζει εγωιστική και αλαζονική συμπεριφορά αδιαφορώντας για τις επιθυμίες των υπολοίπων μελών της ομάδας. Οι συνέπειες των ενδο-ομαδικών συγκρούσεων μπορεί να είναι καταστρεπτικές τόσο για τη συνεργασία των μελών της ομάδας όσο και για την αποτελεσματικότητά της (Σαϊτής, 2007).

- *Συγκρούσεις μεταξύ ατόμων και ομάδων* που εκδηλώνονται ανάμεσα στον διευθυντή και τον σύλλογο διδασκόντων, μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητών ενός τμήματος κ.λπ. (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008· Σαϊτή & Σαϊτής, 2012· Σαϊτής, 2014· Χυτήρης, 2001).

Οι συγκρούσεις της σχολικής κοινότητας με το εξωτερικό περιβάλλον αφορούν τις συγκρούσεις που μπορεί να προκύψουν με φορείς όπως είναι η τοπική αυτοδιοίκηση, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η τοπική κοινωνία, οι πολιτιστικοί οργανισμοί, κ.λπ.

Σύμφωνα με τη διεθνή ερευνητική βιβλιογραφία οι κυριότερες πηγές των συγκρούσεων στο σχολικό περιβάλλον είναι:

- *Οι συγκρουόμενοι στόχοι.* Το πρόβλημα δημιουργείται όταν ανάμεσα σε άτομα ή ομάδες του σχολικού οργανισμού παρουσιάζονται συγκρουόμενοι, ασύμβατοι στόχοι (Μπουραντάς, 2002).

- *Η ύπαρξη τυπικών και άτυπων ομάδων και οι αντιπαραθέσεις που δημιουργούνται μεταξύ αυτών* (Goksoy & Argon, 2016).
- *Οι περιορισμένοι πόροι* (Mullins, 2007· Πετρίδου, 2011).
- *Το σύστημα επικοινωνίας του εκπαιδευτικού οργανισμού* (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008; Σαϊτής, 2014).
- *Οι επιβαλλόμενες αλλαγές στη σχολική μονάδα* (Everard & Morris, 1999).
- *Οι οργανωτικές αδυναμίες.* (Ghaffar, 2009).
- *Τα ατομικά χαρακτηριστικά.* Οι διαφορετικές αξίες και πεποιθήσεις, πολιτικές ιδεολογίες που μπορεί να έχουν τα άτομα ή οι ομάδες ανθρώπων φαίνεται ότι μπορεί να προκαλέσουν συγκρούσεις οι οποίες επηρεάζουν τη λειτουργία της σχολικής μονάδας (Σαϊτής, 2008· Μπουραντάς, 2002· Johdi & Apitree, 2012).
- *Το στίλ ηγεσίας του διευθυντή.* Ο διευθυντής- ηγέτης αποτελεί τον θεμέλιο λίθο για την εύρυθμη λειτουργία του σχολικού οργανισμού. Τόσο ο αυταρχικός τρόπος διοίκησης, όσο και ο συμμετοχικός ελλοχεύουν κινδύνους για την εκδήλωση αντιδράσεων (Παρασκευόπουλος, 2008; Τέκος & Ιορδανίδης, 2011).
- *Οι αποκλίσεις στα ενδιαφέροντα μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.* Οι προϊστάμενοι αναζητούν βασικά την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την υπακοή των άλλων στην εξουσία τους (Σαϊτής, 2007).
- *Το εξωτερικό περιβάλλον.* Το σχολείο αποτελεί ένα σύστημα που δεν περιορίζεται στο εσωτερικό του, αλλά δέχεται επιδράσεις και από

τους εξωτερικούς παράγοντες που το περιβάλλουν (Σαΐτης, 2014). Οι ανατροφοδοτήσεις μέσα από τις συγκεκριμένες διαδράσεις μπορεί να δημιουργήσουν εντάσεις και συγκρούσεις μέσα σε μια σχολική μονάδα (Σπυροπούλου, 2010).

- *Το εργασιακό καθεστώς.* Η φύση του επαγγέλματος με τις συχνές μετακινήσεις εκπαιδευτικού προσωπικού (αναπληρωτές, ωρομίσθιοι, αποσπασμένοι κ.α.) προκαλεί έλλειψη συνοχής στον σύλλογο διδασκόντων (Παρασκευόπουλος, 2008· Σαΐτης, 2007· Τέκος & Ιορδανίδης, 2014).
- *Οι αντιθέσεις των ομάδων.* (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008· Ιορδανίδης, 2014· Rahim, 2002).
- *Η αντιλαμβανόμενη ανισότητα.*
- *Η αλληλεξάρτηση καθηκόντων και οι διαφορετικοί κεντρικοί στόχοι.* Μία ενδεχόμενη αποτυχία σε ένα τμήμα θα επηρεάσει την αποτελεσματικότητα και σε ένα άλλο τμήμα. Έτσι η βάση για την κατανόηση του φαινομένου των συγκρούσεων παρομοιάζεται με μια μηχανή η οποία χαρακτηρίζεται από είσοδο – διαδικασία και έξοδο (Μπουραντάς, 2001).

Αναφορικά με τα ελληνικά σχολεία σε έρευνα της Saiti (2015), ως συνήθεις πηγές συγκρούσεων αναφέρονται:

- Η έλλειψη συνεκτικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών
- Η έλλειψη αποτελεσματικής ηγεσίας και επομένως ανάπτυξης αρμονικού κλίματος από τη σχολική διεύθυνση.
- Οι οργανωτικές ελλείψεις και οι αναποτελεσματικές δομές επικοινωνίας και διάχυσης της πληροφορίας.

- Οι περιορισμένοι υλικοί και οικονομικοί πόροι.
- Οι ατομικές διαφορές και διαφορές στις προτιμήσεις, τις στάσεις, τις πεποιθήσεις.

Η διαχείριση των συγκρούσεων και οι τεχνικές της

Η διαχείριση των συγκρούσεων δεν καθιστά απαραίτητη την επίλυση μιας σύγκρουσης, αλλά σχετίζεται με τον σχεδιασμό ενεργειών που στοχεύουν στον περιορισμό των δυσλειτουργιών της στα όρια του οργανισμού (Rahim, 2002). Ως εκ τούτου, η διαχείριση των συγκρούσεων αφορά μια διαδικασία που αποβλέπει στον περιορισμό της έντασης μιας συγκρουσιακής κατάστασης, ώστε να μην αναπτυχθεί περαιτέρω (Mayer, 1995).

Το κάθε στυλ ηγεσίας αντιστοιχεί, ως ένα βαθμό, σε κάθε τεχνική διαχείρισης των συγκρούσεων, σύμφωνα με τον Farhangian (2014:15). Ερευνήσε τη συσχέτιση μεταξύ των δύο και βρήκε ότι η συναλλακτική ηγεσία συσχετίζεται θετικά με την τεχνική του ανταγωνισμού και αρνητικά με την τεχνική της αποφυγής. Επιπρόσθετα, η μετασχηματιστική ηγεσία έχει μια θετική συσχέτιση με την τεχνική της συνεργασίας και αρνητικά με την τεχνική της αποφυγής, ενώ η laissez-faire (μη παρεμβατική) ηγεσία σχετίζεται θετικά με την τεχνική της αποφυγής και αρνητικά με την τεχνική της συνεργασίας. Παρόλα αυτά, αυτές οι συσχετίσεις δεν αποδεικνύουν απαραίτητα και καθολικά τη σχέση των στυλ ηγεσίας και των τεχνικών διαχείρισης

των συγκρούσεων, καθώς «*αυτή η σχέση μπορεί να είναι εξαιρετικά πολύπλοκη*» (σ. 155).

Ως διαχείριση των συγκρούσεων δε νοείται απλά η αποφυγή, η μείωση ή ο τερματισμός των συγκρούσεων, αλλά ο σχεδιασμός τέτοιων μακροπρόθεσμων στρατηγικών ώστε να μειωθούν οι δυσλειτουργίες τους και να ενισχυθούν τα εποικοδομητικά τους αποτελέσματα προκειμένου να καταστεί πιο αποτελεσματικός ο οργανισμός (Rahim, 2002). Έτσι ο διευθυντής, όταν σχεδιάζει τις στρατηγικές του διαχείρισης των συγκρούσεων, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού, την ικανοποίηση των αναγκών των εμπλεκόμενων και φυσικά την εξεύρεση ηθικών λύσεων (Rahim, 2002).

Οι διευθυντές που αναζητούν τις πηγές των συγκρούσεων μπορεί να ανακαλύψουν ότι αρκετές από αυτές σχετίζονται με τη δική τους συμπεριφορά στις διαπροσωπικές τους σχέσεις, η οποία μπορεί να απορρέει από τα ηγετικά τους γνωρίσματα (Johnson, 2003). Πρέπει να είναι ανοιχτοί στις νέες πληροφορίες και να είναι πρόθυμοι, αν χρειαστεί βάσει των νέων στοιχείων, να αλλάξουν τις απόψεις τους για κάποιο θέμα (Rahim, 2002).

Βέβαια σε κάθε οργανισμό ο διευθυντής πρέπει να έχει κάποιο είδος εξουσίας, ώστε να καταφέρει να διαχειριστεί τις συγκρούσεις που λαμβάνουν χώρα στη σχολική μονάδα και να οδηγήσει τον οργανισμό στην επίτευξη των στόχων του. Σε ένα εκπαιδευτικό οργανισμό οι διευθυντές των σχολείων θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε διαφορετικές πηγές εξουσίας, ώστε να μπορούν να ηγούνται

αποτελεσματικά στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές (Riasi & Asadzadeh, 2016). Σύμφωνα με την τυπολογία των French & Raven (1959) υπάρχουν πέντε πηγές εξουσίας: η δύναμη της επιβολής (coercive power), η χαρισματική δύναμη (referent power), η νόμιμη δύναμη (legitimate power), η δύναμη του ειδικού (expert) και η δύναμη της ανταμοιβής (reward power). Η δύναμη της επιβολής βασίζεται στην αντίληψη ότι ο ηγέτης μπορεί να τιμωρήσει τους υφισταμένους του, αν εκείνοι δεν συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις του. Η χαρισματική δύναμη βασίζεται στην αίσθηση της ενότητας που έχουν οι υφιστάμενοι με τον ηγέτη τους. Ο ηγέτης αποτελεί το πρότυπο των υφισταμένων του. Η νόμιμη δύναμη βασίζεται στην αντίληψη των υφισταμένων ότι ο ηγέτης τους έχει τη νόμιμη εξουσία να διευθύνει τον οργανισμό. Η δύναμη του ειδικού βασίζεται στην αντίληψη των υφισταμένων ότι ο ηγέτης έχει τις απαραίτητες γνώσεις και είναι ειδικός σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Η δύναμη της ανταμοιβής βασίζεται στην ικανότητα του ηγέτη να ανταμείβει τους υφισταμένους του, όταν εκδηλώνουν την επιθυμητή συμπεριφορά.

Οι θετικές ή αρνητικές συνέπειες που μπορεί να επιφέρουν οι συγκρούσεις εξαρτάται από τον τρόπο που αυτές θα διαχειριστούν (Park & Antonioni, 2007). Οι διευθυντές που διακρίνονται κυρίως από ενδιαφέρον προς τους άλλους και λιγότερο από ενδιαφέρον για τον εαυτό τους μπορούν να αυξήσουν τις θετικές επιπτώσεις των συγκρούσεων (Johnson, 2003). Η αποτελεσματική και εποικοδομητική διαχείριση των συγκρούσεων μπορεί να μειώσει τις αρνητικές συνέ-

πειες των συγκρούσεων στο σχολικό περιβάλλον, στους γονείς, στους μαθητές και στον οργανισμό (Kaushal & Kwantes, 2006).

Η διαχείριση των συγκρούσεων αποτελεί σημαντικό ζήτημα για τους διευθυντές των σχολείων, καθώς καθορίζει τις επιπτώσεις που θα προκύψουν και απαιτεί και πολύ από το χρόνο τους. Ο καθένας ωστόσο αναπτύσσει το δικό του ξεχωριστό στυλ διαχείρισης των συγκρούσεων βασιζόμενος στις προσωπικές του εμπειρίες, τις αξίες του και την εκπαίδευσή του. Έτσι λοιπόν, η αποτελεσματικότητα των διευθυντών στη διαχείριση των συγκρούσεων εξαρτάται από τις γνώσεις που διαθέτουν, την προσωπικότητά τους, το σύστημα αξιών τους, τη ευελιξία τους (Σαϊτής, 2014). Είναι απαραίτητο να γνωρίζουν διάφορες τεχνικές διαχείρισης των συγκρούσεων, ώστε να μπορούν να διευθύνουν πιο αποτελεσματικά τη σχολική τους μονάδα. Θα πρέπει πάντα να έχουν υπόψη τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις θετικές επιπτώσεις των συγκρούσεων και να μειώσουν τις αρνητικές (Riasi & Asadzadeh, 2016). Μολονότι βέβαια ο καθένας έχει ένα συγκεκριμένο στυλ διαχείρισης συγκρούσεων, αυτό μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με τη δοθείσα κατάσταση (Hocker & Wilmot, 1995).

Ο ρόλος του διευθυντή-συμβούλου στη διαχείριση των συγκρούσεων: Η αξιοποίηση της Συμβουλευτικής

Η Συμβουλευτική αφορά ειδικότερα τις αναπτυσσόμενες μεταξύ των ανθρώπων

διαπροσωπικές σχέσεις και ιδιαίτερα τη διαδικασία η οποία στηρίζεται στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ ενός συμβούλου και ενός ή περισσότερων ατόμων με σκοπό την παροχή βοήθειας και συμβουλευτικής υποστήριξης. Σύμφωνα με τον Τσιπλητάρη (2001) πρόκειται για μια ιδιαίτερη προσωπική σχέση κατά την οποία ο σύμβουλος, καταφεύγει στη χρήση διαφόρων ψυχολογικών θεωριών και μεθόδων για τον χειρισμό των προβληματικών καταστάσεων. Αυτές καλείται να τις αντιμετωπίσει πάντοτε σε πλαίσιο διαλόγου, κατά το οποίο τον κυρίαρχο ρόλο αναλαμβάνει ο συμβουλευόμενος, ο οποίος πρέπει να κατανοήσει το πρόβλημα και να κινητοποιηθεί προς την επίλυσή του, ενεργοποιώντας τις εσωτερικές του δυνάμεις αυτορρυθμίσσης. Επομένως, η Συμβουλευτική είναι περισσότερο μια διαδικασία αλληλοεπικοινωνίας, ψυχολογικής υποστήριξης και παροχής βοήθειας σε θέματα που δυσκολεύουν ή εμποδίζουν ένα άτομο στην καλή λειτουργία των διαπροσωπικών του σχέσεων, της σχέσης του με τον ίδιο του τον εαυτό, καθώς και τον τρόπο που μπορεί να αντιμετωπίζει εξωτερικές προκλήσεις και προβλήματα (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2001, όπως αναφέρεται στο Αργυρίου, Ανδρεάδου & Αθανασούλα-Ρέππα, 2013: 126).

Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1998) για να λειτουργήσει σωστά η συμβουλευτική σχέση ο Σύμβουλος θα πρέπει να έχει την ικανότητα και τις τεχνικές ώστε να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις που διευκολύνουν τη δημιουργία και αξιοποίηση της σωστής συμβουλευτικής σχέσης. Οι Hackney

& Nye (1973) περιγράφουν μερικά σημαντικά χαρακτηριστικά της θεραπευτικής και συμβουλευτικής σχέσης, που λογικά προσδιορίζουν την ίδια τη σχέση και την αποτελεσματικότητά της: α) είναι ταυτόχρονα μοναδική αλλά και κοινή, β) χαρακτηρίζεται ταυτόχρονα για την αντικειμενικότητα, αλλά και την υποκειμενικότητά της, γ) πρέπει να χαρακτηρίζεται από ισορροπία του λογικού-γνωστικού και συναισθηματικού στοιχείου, δ) πρέπει να υπάρχει συνεχές σαφήνεια - ασάφεια/αοριστία, το οποίο αναφέρεται στο πόσο σαφή είναι τα χαρακτηριστικά μιας σχέσης, πόσο αυστηρά προσδιορισμένη και συγκεκριμενοποιημένη η στάση και η συμπεριφορά του λειτουργού, πόσο δομημένη ή ελεύθερη είναι η προσέγγιση, ε) σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η υπευθυνότητα του Συμβούλου απέναντι στο άτομο και στ) είναι μια σχέση δυναμική, στην οποία οι ρόλοι είναι δυνατό να προσδιορίζονται και να αναπροσδιορίζονται σε συνεχή δυναμική βάση, αφού οι παράμετροι που την οριοθετούν είναι διαρκώς μεταβαλλόμενες.

Οι βασικότεροι σκοποί της Συμβουλευτικής σχέσης, σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1998), αφορούν: 1) την αυτογνωσία-αυτοαντίληψη, καθώς ένας από τους βασικούς ρόλους της Συμβουλευτικής σχέσης πρέπει να είναι η βοήθεια προς το άτομο να οργανώσει και να χτίσει μια θετική αυτοεικόνα, 2) την παροχή πληροφόρησης, δεδομένου ότι η πληροφόρηση αποτελεί τον πυρήνα πάνω στον οποίο θα στηριχτεί κάθε λογικός προγραμματισμός του κάθε ατόμου, 3) τη διευκόλυνση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, 4) την ενίσχυση της διαδι-

κασίας μετάβασης. Με τον όρο «μετάβαση» αποδίδονται στη Συμβουλευτική εκείνες οι καταστάσεις στην εξελικτική πορεία του ατόμου, κατά τις οποίες συντελείται μετακίνηση του ατόμου από μια πραγματικότητα σε άλλη. Οι καταστάσεις μετάβασης αποτελούν σημαντικό αντικείμενο για τη Συμβουλευτική και το άτομο έχει πολύ μεγάλη ανάγκη για Συμβουλευτική παρέμβαση και 5) την απόκτηση δεξιοτήτων ζωής, οι οποίες αφορούν τις δεξιότητες επικοινωνίας, τις δεξιότητες γενικότερης κοινωνικής συμπεριφοράς, τις εκπαιδευτικές δεξιότητες, τις επαγγελματικές δεξιότητες, και τις δεξιότητες επιβίωσης. Ο χαρακτηρισμός των δεξιοτήτων αυτών ως «δεξιοτήτων ζωής» δεν είναι τυχαίος. Υποδηλώνει τη σπουδαιότητά τους στην καθημερινή ζωή του ανθρώπου και τον ρόλο τους στην καθόλου προσαρμοστική ικανότητα αλλά και την επιβίωσή του.

Για να επιτευχθούν αυτοί οι σκοποί ο σύμβουλος κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής παρέμβασης θα πρέπει να υιοθετεί μια σειρά από χαρακτηριστικά, όπως είναι η αυθεντικότητα, ο σεβασμός, η ενσυναίσθηση-εμπαθητική δυνατότητα και η δεξιότητα της επικοινωνίας και να διαθέτει συμβουλευτικές δεξιότητες όπως είναι η ενεργός ακρόαση, η ορθή αντίληψη, η χρήση κατάλληλων ερωτήσεων, η διευκρίνιση και η αντανάκλαση συναισθημάτων (Αργυρίου, Ανδρεάδου & Αθανασούλα-Ρέππα, 2013).

Ο ρόλος του διευθυντή ως συμβούλου και η αξιοποίηση της Συμβουλευτικής μπορεί να συμβάλλουν στην προώθηση θετικού σχολικού κλίματος. Ο ρόλος αυτός άλλωστε προσιδιάζει στα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη ο οποίος

πρέπει να εμπνέει, να δημιουργεί σχέσεις εμπιστοσύνης, να καθοδηγεί, να συνεργάζεται και να διαθέτει ικανότητες και δεξιότητες στην επικοινωνία και στις διαπροσωπικές σχέσεις, χαρακτηριστικά που ενυπάρχουν στη συμβουλευτική σχέση.

Ο διευθυντής πρέπει να αναπτύξει αρμονικές σχέσεις με όλους τους εκπαιδευτικούς, ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις μεταξύ τους και με τον ίδιο και να διαχειρίζεται τις κρίσεις και τα προβλήματα στις σχέσεις των εκπαιδευτικών για να ευνοείται η συνεργασία μεταξύ τους. Στις περιπτώσεις εκείνες όπου εκδηλώνονται συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών ο διευθυντής δεν πρέπει να δείξει αδιαφορία και να αγνοήσει τέτοια περιστατικά, γιατί υπάρχει κίνδυνος η κατάσταση να συνεχιστεί, προκαλώντας προβλήματα στη λειτουργία του οργανισμού και συναισθηματικές φορτίσεις στους υπαλλήλους. Οι σπάσεις και η συμπεριφορά του κάθε ατόμου είναι δυνατόν να αλλάξουν και να μετατραπεί μια σχέση αντιπάθειας σε σχέση συμπάθειας, μια σχέση δυσπιστίας σε σχέση εμπιστοσύνης, μια σχέση αρνητική σε θετική (Λιάντας, 2000). Η αλλαγή αυτή είναι δυνατόν να συντελεστεί μέσα από τη συμβουλευτική σχέση που θα αναπτυχθεί ανάμεσα στον διευθυντή-σύμβουλο και στους εκπαιδευτικούς. Για να παρέμβει συμβουλευτικά στη διαχείριση των διαφορετικών συγκρούσεων που προκύπτουν στο σχολείο είναι απαραίτητο μια σειρά από χαρακτηριστικά και δεξιότητες.

Τα χαρακτηριστικά αυτά, οι δεξιότητες που διακρίνουν τον διευθυντή-σύμβουλο από τον γραφειοκρατικό, παρδοσιακό διευθυντή είναι αλληλένδετα

και το ένα αποτελεί τη βάση του άλλου. Δεν μπορεί να υπάρξει ενσυναίσθηση, εάν ο διευθυντής-σύμβουλος δεν είναι ενεργός ακροατής, εάν δε διαθέτει αυτοεπίγνωση. Ο διευθυντής που υποστηρίζει τη συμμετοχική Διοίκηση, που προωθεί τη συνεργασία, που μεταβιβάζει εξουσία και που επιθυμεί να εμπνεύσει, θα πρέπει να διαθέτει τον χρόνο να παρατηρήσει τους εκπαιδευτικούς, να συνομιλήσει μαζί τους, να ενδιαφερθεί για τον κάθε εκπαιδευτικό ξεχωριστά.

Ο διευθυντής-ηγέτης και σύμβουλος, είναι μια σύνθετη προσωπικότητα που διαθέτει ηγετικές, συμβουλευτικές και επικοινωνιακές δεξιότητες τις οποίες μπορεί εύστοφα να τις χρησιμοποιήσει, για να προλάβει την εκδήλωση συγκρούσεων. Αλλά ακόμη κι αν εκδηλωθούν οι συγκρούσεις-μια και σε ορισμένες περιπτώσεις είναι φυσιολογικές και αναπόφευκτες μέσα στον οργανισμό-μπορεί να χρησιμοποιήσει τις δεξιότητές του για να τις αντιμετωπίσει, χωρίς να προκληθεί διακοπή στις σχέσεις των συγκρουόμενων ατόμων, στη μεταξύ τους επικοινωνία και κατά συνέπεια στη δημιουργική και αποτελεσματική λειτουργία της υπηρεσίας.

Η ουσιαστική συζήτηση μαζί τους με τις τεχνικές της ενεργούς ακρόασης του διευθυντή, η έμπρακτη αποδοχή, η ανεπιφύλακτη θετική αναγνώριση, η ικανότητα της ενσυναίσθησης, η συναισθηματική ζεστασιά μπορεί να οδηγήσει τους εμπλεκόμενους στην κατανόηση των συναισθημάτων τους, των αιτιών της σύγκρουσης και τελικά στην επίλυση του προβλήματος. Οι επικοινωνιακές δεξιότητες του διευθυντή συμβάλλουν σημαντικά στη διαχείριση των συγκρού-

σεων, καθώς του επιτρέπουν να αντιλαμβάνεται τα μη λεκτικά μηνύματα.

Συμπεράσματα

Η σύγκρουση είναι σύμφυτη με την ανθρώπινη ύπαρξη και ενυπάρχει σε κάθε κοινωνική δραστηριότητα. Εκδηλώνονται, άλλοτε σε μικρότερο και άλλοτε σε μεγαλύτερο βαθμό, μεταξύ των ανθρώπων που αλληλεπιδρούν, αλλά και μέσα στο ίδιο το άτομο, ως εσωτερική σύγκρουση. Αναπόφευκτα οι συγκρούσεις εμφανίζονται και στο οργανωσιακό περιβάλλον, αφού αυτό στηρίζεται στη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών του οργανισμού. Η ασυμβατότητα των στόχων, οι πολιτισμικές διαφορές, ο κακός σχεδιασμός στη δομή του οργανισμού, η αλληλεξάρτηση των μελών του αποτελούν κύριες πηγές έντασης και συγκρούσεων.

Η εκπαίδευση δεν μπορεί να αποτελέει εξαίρεση από αυτόν τον κανόνα αφού φέρνει στον ίδιο χώρο άτομα και ομάδες ανθρώπων με διαφορετικό υπόβαθρο, συμφέροντα και στόχους. Παράλληλα, έξω και γύρω από το σχολείο δραστηριοποιούνται ομάδες πίεσης όπως γονείς, παράγοντες τοπικής κοινωνίας, εκπρόσωποι τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά και ανώτερα διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης κ.α. (Φασουλής, 2006). Οι εκπαιδευτικοί εμπλέκονται σε στρεσογόνες καταστάσεις εξαιτίας της υφής αυτού του περιβάλλοντος αλλά και της φύσης της εργασίας τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συγκρούσεις και πολλές φορές να διαταράσσεται η ισορροπία του συστήματος.

Η αποτελεσματική διαχείριση των συγκρούσεων αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα που απασχολεί τη διοίκηση των σχολικών οργανισμών. Τα διευθυντικά στελέχη των σχολικών μονάδων φαίνεται ότι αναλώνουν αρκετό χρόνο στη διαχείριση των συγκρούσεων με το διδακτικό προσωπικό, τους γονείς, τους μαθητές και όλους όσοι εμπλέκονται στη λειτουργία των σχολείων.

Η καλή γνώση των θεωρητικών προσεγγίσεων των συγκρούσεων και των μεθόδων διαχείρισής τους μπορεί να τους καταστήσει περισσότερο αποτελεσματικούς στην αντιμετώπιση και διαχείριση αυτού του φαινομένου, κερδίζοντας έτσι πολύτιμο χρόνο που θα μπορούν να τον διαθέσουν αλλού και συμβάλλοντας στη διαμόρφωση ενός θετικού κλίματος στη σχολική τους μονάδα.

Καταλυτικό ρόλο στην αποτελεσματική διαχείριση των συγκρούσεων έχει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας ο οποίος ως ηγέτης είναι ο βασικός παράγοντας διαχείρισης των συγκρούσεων. Ο τρόπος που θα επιχειρηθεί η πρόληψη και η αντιμετώπιση της σύγκρουσης εξαρτά σε μεγάλο βαθμό τον μετασχηματισμό της σε θετική δύναμη που θα βελτιώσει την ποιότητα λύσης των προβλημάτων και θα οδηγήσει σε καινοτομίες και σε αλλαγές. Για να καταστεί εφικτός ο μετασχηματισμός ο διευθυντής πρέπει να διακρίνεται από υψηλές ικανότητες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του σχολείου και να είναι σε θέση να εφαρμόξει τις κατάλληλες στρατηγικές, ώστε να αντιμετωπίζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις διαφωνίες που προκύπτουν. Για τον λόγο αυτό κρίνεται αναγκαία η κατάλληλη επιμόρφωση και κατάρ-

τιση των διευθυντών ώστε να είναι σε θέση να διαχειρίζονται τις συγκρούσεις δίκαια, διαμεσολαβητικά, αμερόληπτα και ουσιαστικά και να μετατρέπουν τη σύγκρουση σε πηγή ανασύνταξης και αναζωογόνησης για τη σχολική ζωή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αγγελόπουλος, Γ. (2017). Αντιλήψεις εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το ρόλο του διευθυντή στη διαχείριση των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών στους χώρους του σχολείου. (Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Διαθέσιμο στο: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/39187> Ανακτήθηκε στις 7-1-2020
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.
- Αντωνίου, Φ. (2018). *Διαχείριση συγκρούσεων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Ερευνητική Μεταπτυχιακή Εργασία Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Π. Μ. Σ. «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων». Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά (ΑΤΕΙ), Πειραιάς.
- Αργυρίου, Α., Ανδρεάδου, Δ. & Αθανασούλα- Ρέππα, Α. (2013). Συμβουλευτική παρέμβαση στη διευθέτηση των συγκρούσεων στο σχολείο από τον/την διευθυντή/διευθύντρια. *Επιστήμες της αγωγής*, 1-2, σελ. 125-140.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική και συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Everard K.B. & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Farhangian, A.E. (2014). Leadership Styles and Conflict Management Styles: An Exploratory Study. *Journal of Social Issues & Humanities*, 2 (1), 151-156.
- French, J. R., Raven, B., & Cartwright, D. (1959). The bases of social power. *Classics of organization theory*, 7, 311-320.
- Göksoy, S., & Argon, T. (2016). Conflicts at Schools and Their Impact on Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4), 197-205.
- Hackney, H. & Nye, S. (1973) *Counseling strategies and objectives* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Hocker, J L. & Wilmot, W.W. (1998). *Interpersonal conflict*. Madison, WI: Brown and Benchmark.
- Ιορδανίδης, Γ. (2014). *Διαχείριση Συγκρούσεων στο σχολείο*. Θεσσαλονίκη: Δέσποινα Κυριακίδη.
- Johnson, P. (2003). Conflict and the school leader: Expert or novice. *Journal of Research for Educational Leaders*, 1 (3), 28-45.
- Kaushal, R., & Kwantes, C. T. (2006). The role of culture and personality in choice of conflict management strategy. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(5), 579-603.
- Κουτούζης, Μ. (2008). Η εκπαιδευτική μονάδα ως οργανισμός. Στο Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος Γ., Ντισόπουλος, Β., & Χαλκιώτης, Δ. (2008). *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (τόμος Α')*, (σσ. 27-48). Πάτρα: Ε.Α.Π.
- Λιάντας, Μ. (2000) *Ψυχολογία της εργασίας. Εφαρμογές της ψυχολογίας στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Ζήτη
- Mayer, B. S. (1995). Conflict resolution. *Encyclopedia of social work*, 613-622.

- Μητσαρά, Σ., & Ιορδανίδης, Γ. (2015). Διερεύνηση των τεχνικών αντιμετώπισης των συγκρούσεων στα Δημοτικά Σχολεία της Ελλάδας. Έρευνα στην Εκπαίδευση, 3, 57-96. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/hjre.8848>
- Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο. Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Γ. Μπένου.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. 8th ed. Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Παρασκευόπουλος, Θ. (2008). *Συγκρούσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς στο χώρο του σχολείου*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Park, H., & Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution strategy. *Journal of research in personality*, 41(1), 110-125.
- Πετρίδου, Ε., (2011). *Διοίκηση – Management: Μία εισαγωγική προσέγγιση*.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International journal of conflict management*, 13(3), 206-235.
- Riasi, A., & Asadzadeh, N. (2016). How coercive and legitimate power relate to different conflict management styles: a case study of birjand high schools. *Journal of Studies in Education*, 6(1), 147-159.
- Σαϊτή, Α. & Σαϊτής, Χ. (2012). *Ο διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο. Θεωρία, Έρευνα και Μελέτη Περιπτώσεων*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαϊτής, Χ. (2007). Στάσεις και αντιλήψεις των Διευθυντών σχολικών μονάδων για τη λειτουργικότητα της Δημοτικής και Κοινοτικής Επιτροπής Παιδείας (ΔΚΕΠ). *Σύγχρονη Εκπαίδευση: Τρίμηνη Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, (150), 55-78.
- Σαϊτής, Χ. (2014). Μύηση των εκπαιδευτικών στα μυστικά της σχολικής ηγεσίας: Σύγχρονες τάσεις και πρακτικές. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Saiti, A. (2015). Conflicts in schools, conflict management styles and the role of the school leader: A study of Greek primary school educators. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 582-609.
- Σπυροπούλου, Ε-Ι. (2010). *Η επιλογή Διευθυντή Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. (διπλωματική εργασία) Α.Π.Θ. Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Τομέας Παιδαγωγικής, Θεσσαλονίκη.
- Stoner, C. R. (1989). The foundations of business ethics: Exploring the relations. *SAM Advanced Management Journal*, 54(3), 38.
- Τέκος, Γ. & Ιορδανίδης, Γ. (2011). Διεύθυνση σχολικής μονάδας και διαχείριση συγκρούσεων από την οπτική γωνία των εκπαιδευτικών. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 51: 99-217.
- Τσιπλητάρης, Α (1998) Ψυχοκοινωνιολογία της σχολικής τάξης, Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.
- Φασουλής, Κ. (2006). Η δημιουργική διαλεκτική ως μέσο αντιμετώπισης και διευθέτησης του συγκρουσιακού φαινομένου στο σχολικό περιβάλλον. *Πρακτικά 3ου Πανελλήνιου Συνεδρίου του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης*, Αθήνα.
- Χυτήρης, Λ. Σ.(2001). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks.

Δ' ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ

Ο ρόλος του συμβούλου σήμερα: αναγκαίος και ελκυστικός

*Δρ Δημήτρης Χατζηχαράλαμπος PhD**

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΤΟ ΓΟΝΕΙΚΟ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΟΝΕΩΝ

Η έρευνα εστιάζεται στην ανίχνευση των παραγόντων (άγχος, σχέσεις ζευγαριού, γονεϊκό στυλ διαπαιδαγώγησης) οι οποίοι επηρεάζουν το γονεϊκό ρόλο και τη γονεϊκή αποτελεσματικότητα στην ανάπτυξη του παιδιού καθώς επίσης η έρευνα εξετάζει τη δομή, τη λειτουργία της σύγχρονης οικογένειας (ένα γονέα ή δύο γονείς, πολύτεκνη οικογένεια) και τα χαρακτηριστικά των γονέων (φύλο, ηλικία, κοινωνικοοικονομικό και μορφωτικό επίπεδο των γονέων) στην αποτελεσματικότητα του γονεϊκού τους ρόλου. Τα ευρήματα διαπιστώνουν ότι υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του αριθμού παιδιών στην οικογένεια αναφορικά με τις γονεϊκές πρακτικές. Από τα αποτελέσματά μας φαίνεται ότι οι γονείς με δύο παιδιά στην οικογένεια είναι περισσότερο στοργικοί προς τα παιδιά τους, ενώ οι γονείς με ένα ή με τρία παιδιά και άνω παρουσιάζονται να είναι περισσότερο απορριπτικοί προς αυτά. Εξάλλου, γονείς με τρία παιδιά και άνω φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο αλλά συνάμα και πιο επιτρεπτικοί. Οι γονείς με δύο παιδιά στην οικογένεια θεωρούν, συχνότερα από τους άλλους γονείς, με περισσότερα παιδιά, ότι τα παιδιά τους έχουν οικογενειακή, σχολική και κοινωνική επάρκεια. Παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο εχθρικές και απορριπτικές προς τα παιδιά τους απ' ότι οι συμμετέχοντες άνδρες ενώ διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες είναι περισσότερο αποτελεσματικοί στο γονεϊκό τους ρόλο, περισσότερο επιτρεπτικοί αλλά συνάμα και πιο ανταρχικοί απ' ότι οι γυναίκες. Τα αποτελέσματά μας έδειξαν ότι οι γονείς μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο στοργικοί, ενώ οι μικρότεροι σε ηλικία γονείς παρουσιάζονται να είναι περισσότερο εχθρικοί και απορριπτικοί. Η Συμβουλευτική γονέων στοχεύει να στηρίξει τους γονείς, να ενδυναμώσει και να ενισχύσει το γονεϊκό τους ρόλο με σκοπό να αντιμετωπίσουν συναισθήματα όπως άγχος, ικανοποίησης και αποτελεσματικότητα από το γονεϊκό ρόλο και άλλα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν για την ομαλή ανατροφή και φροντίδα των παιδιών τους. Το συγκεκριμένο θέμα παρουσιάζει ερευνητικό ενδιαφέρον για περαιτέρω διερεύνηση σε μεγαλύτερο δείγμα γονέων.

Λέξεις Κλειδιά: γονεϊκότητα, συμβουλευτική γονέων, γονεϊκός ρόλος, γονεϊκό στυλ διαπαιδαγώγησης.

* Ο Δρ Χ.Δ. (Bsw, MBA, Msc, PhD) είναι Κοινωνικός Λειτουργός, Λέκτορας στην Κοινωνική Εργασία, Τμήμα Ψυχολογίας και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστημίου Frederick, Δουνάβε-ως 1, 3075 Λεμεσός, Κύπρος, demetris_cc@hotmail.com, 0035799202988.

1. Εισαγωγή

Η οικογένεια ως πρωτογενής παράγοντας κοινωνικοποίησης έχει καθοριστική σημασία στη συμπεριφορά των παιδιών, επιδρά στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς τους και λειτουργεί ως πρωτεύον πλαίσιο για τη μίμηση συμπεριφορών. Τα αρνητικά πρότυπα των γονέων, η ενδοοικογενειακή βία (εμπειρία βίας μέσα στην οικογένεια), η ασυμφωνία των γονέων όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών, η έλλειψη γνώσεων για την αγωγή τους (παραμέληση, υποβιβασμός, υπερπροστασία, έλλειψη τρυφερότητας και αγάπης) μπορεί να λειτουργήσουν αρνητικά και να οδηγήσουν το παιδί στην υιοθέτηση της δικής του «αντικωνωνικής» στάσης, την οποία θα διατηρεί τόσο στο σχολικό περιβάλλον, όσο και στην κοινωνία αργότερα ως ενήλικας (Eysenck, 2013).

Σημαντικός παράγοντας επηρεασμού της γονεϊκής αποτελεσματικότητας αποτελεί και η δομή της οικογένειας. Η σημερινή οικογένεια παρουσιάζει ποικιλία μορφών. Οι διάφορες μορφές που μπορεί να έχει μία οικογένεια είναι η πυρηνική οικογένεια η οποία αποτελείται από τους γονείς και τα παιδιά τους, η εκτεταμένη οικογένεια η οποία περιλαμβάνει γονείς, παιδιά και άλλους συγγενείς όπως παππούδες, γιαγιάδες, θείους, θείες, ξαδέρφια, η θετή οικογένεια η οποία υιοθετεί ένα παιδί, η ανάδοχη οικογένεια η οποία φιλοξενεί ένα παιδί μέχρι να υιοθετηθεί ή μέχρι να μπορεί να επιστρέψει στη βιολογική του οικογένεια, η οικογένεια με γονείς ίδιου φύλου και η μονογονεϊκή οικογένεια η οποία αποτελείται από τον ένα γονέα

και τα παιδιά. Το είδος αυτό προκύπτει κυρίως μετά από διαζύγιο ή χηρεία ή πρόκειται για ανύπαντρες μητέρες. Η ύπαρξη ενός μόνο γονέα, εκτός των άλλων συνεπειών που έχει στην ανάπτυξη του παιδιού, συνδέεται πολύ συχνά και σε μεγάλο βαθμό και με τη μείωση των οικογενειακών πόρων, τη μείωση του χρόνου που οι γονείς αφιερώνουν στο παιδί, καθώς και την αλλαγή στη σχέση γονέων-παιδιού (McNeil, & Hembree-Kigin, 2010; Runcan et al, 2012).

2. Θεωρητική ανασκόπηση

2.1. Γονεϊκός Ρόλος και Γονεϊκή φροντίδα

Σύμφωνα με τον Scott (1993), υπάρχει ολόένα αυξανόμενο ενδιαφέρον από τους επαγγελματίες και τους ερευνητές για τον τρόπο με τον οποίο οι γονείς ανατρέφουν το οποίο αποτελεί πλέον ένα βασικό θέμα για τον ορισμό της επιτυχημένης γονεϊκής λειτουργίας.

Οι Groder και Hyra (2009) και οι Shonkoff και Phillips (2000), αναφέρουν ότι τα παιδιά επηρεάζονται από το ποιοι είναι οι γονείς τους (ως προς το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή/εθνικότητα, τη νοημοσύνη, την εκπαίδευση, την ιδιοσυγκρασία), από το τι γνωρίζουν οι γονείς (σχετικά με την ανάπτυξη και τη συμπεριφορά του παιδιού), από το τι πιστεύουν οι γονείς (στάσεις σχετικά με τη διαπαιδαγώγηση), από το τι εκτιμούν οι γονείς (εκπαίδευση, επίδοση, υπακοή, διαπροσωπικές σχέσεις), από το τι προσδοκούν οι γονείς από το παιδί (ηλικιακά ή αναπτυξιακά κατάλληλες πεποιθήσεις για τη συμπεριφορά, πεποιθήσεις για

την επίδοση του παιδιού) και από το τι τελικά κάνουν οι γονείς (οι πράξεις και το στυλ τους).

Σύμφωνα με τον Hoghughi (1998), η γονεϊκή φροντίδα είναι από τα πιο σημαντικά ζητήματα της δημόσιας ψυχικής υγείας και εμπλέκεται άμεσα σε καταστάσεις όπως, η εγκυμοσύνη κατά την εφηβεία, η κατάχρηση ουσιών, η χαμηλή σχολική επίδοση, η διακοπή του σχολείου, η κακοποίηση του παιδιού, η εκδήλωση ψυχικής νόσου και η εγκληματικότητα. Σύμφωνα με τους Simkiss et al (2010), η γονεϊκή φροντίδα που χαρακτηρίζεται από απαισιοδοξία αποτελεί έναν από τους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με μια ποικίλα αρνητικών εκβάσεων για το παιδί. Η απαισιοδοξία των γονέων και η μειωμένη πίστη για τις γονεϊκές τους ικανότητες, επηρεάζει την ποιότητα της φροντίδας που παρέχεται στο παιδί.

Σύμφωνα με τους Sanders και Morawska (2005), όταν οι γονείς πιστεύουν στις ικανότητες τους, η φροντίδα του παιδιού είναι περισσότερο αποτελεσματική. Βέβαια, η πίστη στις γονεϊκές ικανότητες του κάθε γονέα, επηρεάζεται και από τις γνώσεις που έχει σχετικά με την ανάπτυξη του παιδιού. Η έλλειψη γνώσεων, οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις και η αδυναμία ελέγχου των συναισθημάτων των γονέων, επηρεάζουν αρνητικά την ανάπτυξη του παιδιού.

Σύμφωνα με τους Bornstein και Bradley (2003) και με τους Simkiss et al (2010), τα προβλήματα και οι δυσκολίες των σύγχρονων παιδιών δεν οφείλονται αποκλειστικά και μόνο στους γονείς, αλλά παίζουν σημαντικό ρόλο παράγοντες όπως η κοινωνική και οικονομική θέση

της οικογένειας, όπου επηρεάζουν τη γονεϊκή λειτουργία και κατ' επέκταση την κοινωνική, ψυχολογική, γνωστική και γενικότερη ανάπτυξη του παιδιού. Επιπρόσθετα, παίζουν σημαντικό ρόλο παράγοντες όπως η ιδιοσυγκρασία του ίδιου του παιδιού, η κληρονομικότητα, το σχολείο και το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων, οι οποίοι έχουν σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη του παιδιού. Σύμφωνα με τον McLoyd (1998), οι γονείς χαμηλής οικονομικής τάξης, είναι περισσότερο αυταρχικοί και τιμωρητικοί από ότι οι γονείς μεσαίας τάξης και χρησιμοποιούν περισσότερο τη σωματική τιμωρία ως διαπαιδαγώγηση του παιδιού.

2.2. Κοινωνικό-οικονομικό/μορφωτικό επίπεδο γονέων

Ως κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο ορίζεται η μόρφωση των γονέων, τα επαγγέλματα τους και η οικονομική κατάσταση της οικογένειας. Τα ερευνητικά πορίσματα δείχνουν ότι γονείς υψηλού μορφωτικού επιπέδου, τείνουν ενισχύουν στα παιδιά τους και υιοθετούν διαλεκτική συμπεριφορά. Επαινούν τα παιδιά τους για τις θετικές συμπεριφορές, έχουν καλή επικοινωνία με το παιδί και δημιουργούν ένα περιβάλλον με πνευματικά ερεθίσματα που συμβάλλουν στην ανάπτυξη των νοητικών λειτουργιών του παιδιού. Επιπρόσθετα, χρησιμοποιούν πλούσιο λεξιλόγιο στις συνομιλίες τους με το παιδί τους και παρέχουν ευκαιρίες στο παιδί που του επιτρέπουν να εξερευνήσει το περιβάλλον του και να ανακαλύψει μόνο του τη γνώση (Μπεζεβέγκη, 2012).

Σύμφωνα με τους Κατσιλλή και Λώλου (1999), η υψηλή μόρφωση της μητέρας, βελτιώνει το πολιτισμικό επίπεδο του παιδιού. Ευρήματα ερευνών δείχνουν ότι οι μορφωμένες μητέρες φαίνεται να κατέχουν ευρύτερο φάσμα γνώσεων σχετικά με την ανάπτυξη του παιδιού και πιο αποτελεσματικές γονεϊκές πρακτικές και στρατηγικές, επιτυγχάνοντας έτσι καλύτερη αλληλεπίδραση με τα παιδιά τους (Coleman και Karraker, 2000). Επιπρόσθετα, η ίδια έρευνα έδειξε ότι το υψηλότερο εισόδημα επιτρέπει στις μητέρες να παρέχουν στα παιδιά τους υλικά αγαθά αλλά και εμπειρίες με τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες που παρέχουν ευκαιρίες για πνευματική και συναισθηματική ανάπτυξη.

2.3. Φύλο γονέα

Σύμφωνα με τον Leaper (2002), το φύλο των γονέων έχει επίδραση στη γονεϊκότητα. Όταν η μητέρα εργάζεται για να συμπληρώσει το οικογενειακό εισόδημα, συνεχίζει να παραμένει υπεύθυνη για την ανατροφή και τη διαπαιδαγώγηση των παιδιών. Διαπιστώνεται ότι οι μητέρες είναι πιο εκφραστικές και πιο υποστηρικτικές στη σχέση τους με τα παιδιά τους και εκφράζονται περισσότερο συναισθηματικά σε σχέση με τους πατέρες οι οποίοι φαίνεται να είναι πιο απαιτητικοί από τα παιδιά τους. Οι μητέρες φαίνεται να είναι πιο απαιτητικές με τις κόρες τους και λιγότερο με τους γιους τους, έτσι μέσα από αυτή τη συμπεριφορά τα παιδιά από πολύ μικρή ηλικία δημιουργούν συγκεκριμένα πρότυπα σχετικά με το ρόλο των γονέων ανάλογα με το φύλο τους.

Σύμφωνα με τους Phares et al. (2009), οι ρόλοι που κατέχουν τα δύο φύλα στην κοινωνία, φαίνεται να σχετίζονται με το γονεϊκό στυλ που ακολουθούν οι γονείς ανάλογα με το φύλο τους. Στις περισσότερες κοινωνίες, η μητέρα περνάει περισσότερο χρόνο με τα παιδιά της παρά ο πατέρας. Η μητέρα αναμένεται να περνά περισσότερο χρόνο στη φροντίδα των παιδιών της, δείχνοντας στοργή και αφοσίωση, ενώ ο πατέρας αναμένεται ότι παρέχει τα υλικά αγαθά στην οικογένεια και στην επιβολή της πειθαρχίας (McKinney και Rend, 2008a). Σύμφωνα με τους ερευνητές, τα αγόρια θεωρούν τις μητέρες τους πιο υπερπροστατευτικές και στοργικές και τους πατέρες τους πιο αποστασιοποιημένους χωρίς εκδηλώσεις αγάπης και στοργής. Τα κορίτσια θεωρούν ότι έχουν αμοιβαία υποστηρικτική σχέση με τη μητέρα τους, ενώ θεωρούν ως μορφές εξουσίας τους πατέρες τους αλλά και ότι τους αφιερώνουν λίγο χρόνο. Παρόμοια αποτελέσματα έδειξε η έρευνα των Uji et al., (2014), όπου διαπίστωσαν ότι οι μητέρες είναι πιο διαλεκτικές από τους πατέρες. Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι στην Ιαπωνία, όπως και σε πολλές άλλες χώρες, οι μητέρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών τους.

2.4. Δομή της οικογένειας

Σημαντικός παράγοντας επηρεασμού της γονεϊκής αποτελεσματικότητας αποτελεί και η δομή της οικογένειας. Η σημερινή οικογένεια παρουσιάζει ποικιλία μορφών. Οι διάφορες μορφές που μπορεί να έχει μία οικογένεια είναι η πυρηνική

οικογένεια η οποία αποτελείται από τους γονείς και τα παιδιά τους, η εκτεταμένη οικογένεια η οποία περιλαμβάνει γονείς, παιδιά και άλλους συγγενείς όπως παππούδες, γιαγιάδες, θείους, θείες, ξαδέλφια, η θετή οικογένεια η οποία υιοθετεί ένα παιδί, η ανάδοχη οικογένεια η οποία φιλοξενεί ένα παιδί μέχρι να υιοθετηθεί ή μέχρι να μπορεί να επιστρέψει στη βιολογική του οικογένεια, η οικογένεια με γονείς ίδιου φύλου και η μονογονεϊκή οικογένεια η οποία αποτελείται από τον ένα γονέα και τα παιδιά. Το είδος αυτό προκύπτει κυρίως μετά από διαζύγιο ή χηρεία ή πρόκειται για ανύπαντρες μητέρες. Η ύπαρξη ενός μόνο γονέα, εκτός των άλλων συνεπειών που έχει στην ανάπτυξη του παιδιού, συνδέεται πολύ συχνά και σε μεγάλο βαθμό και με τη μείωση των οικογενειακών πόρων, τη μείωση του χρόνου που οι γονείς αφιερώνουν στο παιδί, καθώς και την αλλαγή στη σχέση γονέων-παιδιού (Amato και Keith, 1991; Δημητρίου, 2001).

Η δομή της οικογένειας έχει αλλάξει καθώς τα διαζύγια έχουν αυξηθεί με αποτέλεσμα πολλά παιδιά να μη μεγαλώνουν σε ένα σπίτι και με τους δύο βιολογικούς τους γονείς. Σύμφωνα με τη Δημητρίου (2001), οι επιδράσεις από την ανατροφή ενός παιδιού σε ένα μονογονεϊκό περιβάλλον, όπου το παιδί μεγαλώνει έχοντας μόνο τον ένα γονέα (συνήθως τη μητέρα), εξαρτώνται από το φύλο και την ηλικία του παιδιού, τους λόγους για τους οποίους υπάρχει ένας γονέας (θάνατος, διαζύγιο), τη στάση της μητέρας αλλά και την ύπαρξη υποστηρικτικού περιβάλλοντος στην οικογένεια (αδέλφια ή ενήλικοι) που

μπορεί, δυνητικά κι ως ένα βαθμό να υποκαταστήσει τον πατέρα. Τα ευρήματα της Hetherington (1982) έδειξαν ότι η ομαλή ανάπτυξη των παιδιών μετά από ένα διαζύγιο εξαρτάται σε καθοριστικό βαθμό από τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε γονέα καθώς κι από τη σχέση που διατηρούν οι γονείς είτε συμβιώνουν είτε είναι διαζευγμένοι.

Οι Τάνταρος και συνεργάτες (2004), συγκλίνουν στην άποψη ότι το καλύτερο πλαίσιο για την ανάπτυξη του παιδιού παρέχεται από την πυρηνική οικογένεια. Η δομή της οικογένειας φαίνεται ότι συνδέεται έμμεσα με τα προβλήματα στο σχολείο, και το κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο προκύπτει ως ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει την ακαδημαϊκή ζωή του παιδιού. Σε παλαιότερες έρευνες οι Kurdek και Sinclair (1988) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το οικογενειακό περιβάλλον και η αξία που προσδίδει στις πνευματικές διεργασίες, είναι πιο ισχυρός παράγοντας από όσο είναι ο τύπος της οικογένειας.

Σε έρευνα της Artis (2007) που βασίστηκε σε δεδομένα που συλλέχθηκαν από 10.511 παιδιά νηπιαγωγείου και τους γονείς τους, εξετάζεται η ποιότητα ζωής των παιδιών σε βιολογικές οικογένειες οι οποίες συζούν, σε βιολογικές οικογένειες όπου οι γονείς είναι παντρεμένοι, σε μεικτές οικογένειες οι οποίες συζούν και σε μεικτές οικογένειες όπου οι γονείς είναι παντρεμένοι. Από τα ευρήματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι οι οικονομικοί πόροι, τα συμπτώματα κατάθλιψης της μητέρας, η σταθερότητα και οι πρακτικές γονεϊκής μέριμνας δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των οικογενειακών τύπων στην

ποιότητα ζωής των παιδιών. Σημαντικοί παράγοντες στην ποιότητα ζωής των παιδιών είναι οι οικονομικοί πόροι, τα συμπτώματα κατάθλιψης της μητέρας και οι γονεϊκές πρακτικές μερίμνας.

2.5. Ηλικία γονέων

Σύμφωνα με τον Μπεξεβέγκη (2012), οι γονείς ηλικίας 30-40 ετών είναι πιθανότερο να ικανοποιούν με περισσότερη άνεση τις ανάγκες των παιδιών τους, εφόσον έχουν περισσότερη ωριμότητα αλλά και σταθερότητα στη ζωή τους. Έρευνες δείχνουν ότι μητέρες άνω των τριάντα ετών, είναι πιο ευχαριστημένες με τον νέο τους ρόλο, ασχολούνται και μιλούν στο βρέφος συχνότερα και ανταποκρίνονται στις ανάγκες του.

Το γεγονός ότι πολλοί άνθρωποι ενδιαφέρονται πλέον να αποκτήσουν ακαδημαϊκή μόρφωση και μια σταθερή εργασία προτού πάρουν την απόφαση να γίνουν γονείς, αποτελεί θετική εξέλιξη εφόσον ένα άτομο το οποίο έχει επιτύχει τους προσωπικούς του στόχους κι έχει αποκατασταθεί επαγγελματικά, είναι πιο έτοιμο στο να αφιερώσει χρόνο στην ανατροφή των παιδιών του (Δημητρίου, 2001).

Σύμφωνα με τους Cox et al. (1999), Florsheim et al (2003), τα νεαρά ζευγάρια που γίνονται γονείς, τείνουν να βιώνουν αύξηση του άγχους καθώς και των συγκρούσεων στις σχέσεις τους όταν επικεντρωθούν στη φροντίδα και στην ανατροφή των παιδιών τους. Ιδιαίτερα τα νεαρά ζευγάρια με χαμηλό εισόδημα αντιμετωπίζουν μια σειρά από επιπρόσθετες προκλήσεις. Εξάλλου, μητέρες νεαρές σε ηλικία φαίνεται να αντιμε-

τωπίζουν χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής στήριξης σε σύγκριση με μητέρες μεγαλύτερης ηλικίας (Gonzalez, Jones και Parent, 2014). Για τους πατέρες σε νεαρές ηλικίες, η εκπλήρωση της επιθυμίας για την παροχή υλικής υποστήριξης στα παιδιά τους είναι συχνά δύσκολη (Rhein et al., 1997).

2.6. Προσδοκίες γονέων

Σημαντικό ρόλο στην ανατροφή ενός παιδιού διαδραματίζουν οι αντιλήψεις, οι αξίες, οι πεποιθήσεις και οι προσδοκίες των γονέων. Οι προσδοκίες των γονέων για τα παιδιά τους αποτελούν ένα ισχυρό παράγοντα στη διαμόρφωση της παιδικής συμπεριφοράς. Οι προσδοκίες των γονιών για επιτυχημένη σταδιοδρομία του παιδιού τους, συνδέονται και με περισσότερη ενεργό εμπλοκή τους (Grolnick et al., 1997). Οι γονείς με υψηλές προσδοκίες, συμμετέχουν στη σχολική ζωή του παιδιού, δείχνουν συνεχώς το ενδιαφέρον τους και προσφέρουν κίνητρα για καλύτερη ανάπτυξη και πρόοδο. Σύμφωνα με την αυτοεκπληρούμενη προφητεία, οι προσδοκίες των γονέων μετουσιώνονται σε συμπεριφορά η οποία συμβάλλει στην πραγματοποίηση της πρόβλεψής τους. Έτσι όταν οι γονείς αναμένουν συγκεκριμένες συμπεριφορές από τα παιδιά τους, τότε ενεργούν με τρόπο που να κάνει πιο πιθανή την εκδήλωση αυτών των συμπεριφορών (Rosenthal και Babad, 1985). Οι γονείς αποτελούν για τα παιδιά τον κοινωνικό καθρέφτη. Αν το παιδί αισθάνεται ότι οι γονείς του το περιβάλλουν με στοργή, σεβασμό και εμπιστοσύνη, μπορεί να θεωρήσει τον

εαυτό του ως άξιο στοργής, σεβασμού και εμπιστοσύνης (Μπότσαρη, 2001).

2.7. Σχέσεις ξενγαριού

Η συζυγική και η γονεϊκή σχέση συνδέονται μεταξύ τους διαλεκτικά, δηλαδή καλή συζυγική σχέση σημαίνει και καλή γονεϊκή σχέση (Minuchin και Nichols, 1993). Η ποιότητα της σχέσης του ξενγαριού παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της ζωής των παιδιών, της ψυχολογικής, κοινωνικής, πνευματικής, σωματικής τους εξέλιξης. Οι διαφωνίες ανάμεσα στους γονείς που εκφράζονται κι εκδηλώνονται με καβγάδες ή και με χρήση βίας δυσχεραίνουν την ψυχοκοινωνική προσαρμογή του παιδιού. Η σχέση των γονέων που χαρακτηρίζεται από εμφανείς κι έντονες συγκρούσεις, επηρεάζει αρνητικά τη συμπεριφορά του παιδιού. Όταν οι διαφορές ανάμεσα στους γονείς αποτελούν σε καθημερινή βάση αντικείμενο έντονων συζητήσεων που πιθανόν να καταλήγουν σε επιθετικές ενέργειες του ενός προς τον άλλο, τότε τα προβλήματα συμπεριφοράς των παιδιών που βιώνουν τέτοιες σκηνές, είναι μεγαλύτερα (Δημητρίου, 2001).

Σύμφωνα με την έρευνα των Benedetto και Ingrassia (2015), οι συχνές συζυγικές συγκρούσεις και οι πρακτικές στην ανατροφή των παιδιών διαφέρουν σύμφωνα με το φύλο του γονέα. Οι μητέρες αναφέρονται πιο συχνά, σε διαφωνίες στην ανατροφή των παιδιών και στην αύξηση της χρήσης της τιμωρίας, καθώς οι τακτικές επιθέσεις και χρήσης βίας σχετίζονται αρνητικά με τη θετική πρακτική του γονεϊκού ρόλου (συμμετοχή και ζεστασιά). Για τους πα-

τέρες ο συμβιβασμός, οι συμπεριφορές αποφυγής συσχετίζονται θετικά με την αποτελεσματική ανατροφή των παιδιών (περισσότερη συμμετοχή, αγάπη και πειθαρχικές συνέπειες). Τα ευρήματα αυτά, διαπιστώνουν ότι η πατρική και μητρική η ανατροφή των παιδιών είναι αποτέλεσμα της συζυγικής δυσαρμονίας στη δυσκολία προσαρμογής των παιδιών.

3. Μεθοδολογία έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν 336 γονείς οι οποίοι είχαν τουλάχιστον ένα παιδί ηλικίας από 6 μέχρι 12 ετών. Για τη διερεύνηση των πρακτικών διαπαιδαγώγησης που επιλέγουν οι γονείς χρησιμοποιήθηκαν τα εξής εργαλεία:

1. Το Parent PARQ (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire (Rohner, 2004) για τον πατέρα και τη μητέρα όπου οι γονείς καλούνται να απαντήσουν 29 ερωτήσεις/δηλώσεις σε 4βαθμη κλίμακα Likert (1=σχεδόν πάντα, 2=μερικές φορές 3= σπάνια 4= σχεδόν ποτέ) για να διερευνηθούν οι διαστάσεις της γονεϊκής αποδοχής και απόρριψης που εφαρμόζουν οι γονείς στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους. Πρόκειται για ένα εργαλείο αυτοαναφοράς.
2. Το εργαλείο Parenting Sense of Competence Scale (PSOC) (Gibaud- Wallston and L. P. Wandersman, 1978) στο οποίο οι γονείς καλούνται να απαντήσουν 17 ερωτήσεις/δηλώσεις σε 6βαθμη κλίμακα Likert (1=Συμφωνώ απόλυτα, 2=Συμφωνώ, 3=Συμφωνώ λίγο, 4= Διαφωνώ λίγο, 5=Διαφωνώ 6=Διαφωνώ απόλυτα). Το εργαλείο

διερευνά την ικανοποίηση που παίρνουν οι γονείς από τον γονεϊκό ρόλο καθώς και την αποδοτικότητα που θεωρούν ότι έχουν όσον αφορά τον γονεϊκό τους ρόλο,

3. Το ερωτηματολόγιο Parenting Style-Parental Authority Questionnaire – Revised (Baumrind 1991) (PAQ-R), στο οποίο οι γονείς καλούνται να απαντήσουν σε 30 ερωτήσεις/δηλώσεις σε κλίμακα Likert (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Συμφωνώ, 4=Συμφωνώ απόλυτα), όπου θα διαφανεί το γονεϊκό τους στυλ (αυταρχικοί/ επιτρεπτικοί/ δημοκρατικοί),
4. έντυπο καταγραφής δημογραφικών στοιχείων τόσο του γονέα όσο και του παιδιού (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, δομή οικογένειας, αριθμός παιδιών, φύλο παιδιού κλπ),

3.1. Ερευνητικά ερωτήματα

1. *Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γονέων, ηλικία, φύλο, μόρφωση, εισόδημα, επηρεάζουν τις γονεϊκές πρακτικές.*
2. *Το μέγεθος της οικογένειας και η δομή της οικογένειας επηρεάζει τις γονεϊκές πρακτικές.*

4. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Ερευνητική υπόθεση: Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γονέων, ηλικία, φύλο, μόρφωση, εισόδημα, επηρεάζουν τις γονεϊκές πρακτικές.

Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πα-

ρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερες εχθρικές και απορριπτικές προς τα παιδιά τους απ' ό,τι οι συμμετέχοντες άνδρες ενώ διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες είναι περισσότερο αποτελεσματικοί στο γονεϊκό τους ρόλο, περισσότερο επιτρεπτικοί αλλά συνάμα και πιο αυταρχικοί απ' ό,τι οι γυναίκες. Παρατηρείται ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερο μέσο όρο στη διάσταση «*Ικανοποίηση από το Γονεϊκό ρόλο*» δηλαδή ότι απολαμβάνουν περισσότερο από τους άντρες το γονεϊκό τους ρόλο. Οι άνδρες συμμετέχοντες αξιολόγησαν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση, οικογενειακή, κοινωνική και σχολική επάρκεια απ' ό,τι οι γυναίκες. Οι γυναίκες με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερο μέσο όρο στη διάσταση «*Ικανοποίηση από το Γονεϊκό ρόλο*» απ' ό,τι οι άνδρες και οι γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, οι γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Αδιαφοροποίησης Απόρριψης*» και παρουσιάζονται περισσότερο απορριπτικές από τους άνδρες και τις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι άνδρες και οι γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Γονεϊκής Παραμέλησης*», από τους άνδρες και τις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Εξάλλου, οι άνδρες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Γονεϊκής Αποτελεσματικότητας*» από τους άνδρες και τις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Στοργής/Ζεστασιάς*», παρουσιάζονται να προσφέρουν περισσότερη στοργή και ζεστασιά στα παιδιά τους από τους

άνδρες και τις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στην παρούσα έρευνα υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των γονέων οι οποίοι έχουν χαμηλό, μέτριο και υψηλό εισόδημα. Τα ερευνητικά μας ευρήματα δείχνουν ότι οι γονείς με χαμηλό εισόδημα είναι περισσότεροι αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο, ενώ οι γονείς με μέτριο οικογενειακό εισόδημα φαίνεται να εφαρμόζουν περισσότερο επιτρεπτική διαπαιδαγώγηση. Οι άνδρες οι οποίοι έχουν υψηλό εισόδημα 3000 και άνω καθώς και οι γυναίκες οι οποίες έχουν χαμηλό εισόδημα από 0-1500 έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Αυταρχικής Διαπαιδαγώγησης*», δηλαδή παρουσιάζονται να χρησιμοποιούν πιο αυστηρές και αυταρχικές πρακτικές διαπαιδαγώγησης στα παιδιά τους από τους υπόλοιπους γονείς. Παρόμοια αποτελέσματα με την παρούσα έρευνα παρουσίασε η έρευνα της Γαλάνη (2011) όπου φάνηκε ότι οι γονείς με χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο παρέχουν λιγότερη στήριξη προς τα παιδιά τους απ' ό,τι οι γονείς με υψηλότερο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Παρατηρείται ότι κάποια από πιο πάνω συμπεράσματα συμφωνούν με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας όπου διαπιστώνεται ότι πιθανόν οι γονείς με χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο να τείνουν να είναι πιο αυστηροί με άκαμπτες τακτικές πειθαρχίας στα παιδιά τους, παρά το γεγονός ότι παρουσιάζονται να λαμβάνουν περισσότερη ικανοποίηση από το γονεϊκό τους ρόλο.

Παρόμοια αποτελέσματα σημειώνουν παλαιότερες έρευνες των Hoff και Ginsberg (1998) και Lawrence και Ship-

ley (1996) οι οποίοι διαπίστωσαν ότι οι μητέρες με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο διαφέρουν ως προς τη διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους. Θεωρούν δηλαδή, ότι δεν πρέπει να κακομαθαίνουν τα παιδιά τους με εκδηλώσεις στοργής, ενώ σύμφωνα με τα ίδια πορίσματα, οι μητέρες υψηλού κοινωνικοοικονομικού επιπέδου είναι πιθανότερο να εμπλακούν πιο ενεργά στη ζωή του παιδιού τους και να εκδηλώνουν πιο συχνά τη στοργή τους προς αυτά. Σύμφωνα με τον Leaper (2002), το φύλο των γονέων έχει επίδραση στη γονεϊκότητα. Όταν η μητέρα εργάζεται για να συμπληρώσει το οικογενειακό εισόδημα, συνεχίζει να παραμένει υπεύθυνη για την ανατροφή και τη διαπαιδαγώγηση των παιδιών. Διαπιστώνεται ότι οι μητέρες είναι πιο εκφραστικές και πιο υποστηρικτικές στη σχέση τους με τα παιδιά τους και εκφράζονται περισσότερο συναισθηματικά σε σύγκριση με τους πατέρες οι οποίοι φαίνεται να είναι πιο απαιτητικοί από τα παιδιά τους. Στις περισσότερες κοινωνίες, η μητέρα περνάει περισσότερο χρόνο με τα παιδιά της παρά ο πατέρας (Phares et al, 2009). Η μητέρα αναμένεται να περνά περισσότερο χρόνο στη φροντίδα των παιδιών της, δείχνοντας στοργή και αφοσίωση, ενώ ο πατέρας αναμένεται ότι παρέχει τα υλικά αγαθά στην οικογένεια και να έχει λόγο στην επιβολή της πειθαρχίας (McKinney και Rend, 2008a). Σύμφωνα με τους ερευνητές, τα αγόρια θεωρούν τις μητέρες τους πιο υπερπροστατευτικές και στοργικές και τους πατέρες τους πιο αποστασιοποιημένους χωρίς εκδηλώσεις αγάπης και στοργής. Τα κορίτσια θεωρούν ότι έχουν αμοιβαία υποστηρικτική σχέση με

τη μητέρα τους, ενώ θεωρούν τον πατέρα ως μορφή εξουσίας. Τα πορίσματά μας επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών δείχνοντας ότι οι μητέρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τους πατέρες στην ανατροφή των παιδιών τους, όπως άλλωστε αυτό επιβάλλουν και τα στερεότυπα της κοινωνίας για τις διαφορές των φύλων. Επίσης, διαπιστώνεται ότι οι μητέρες είναι πιο υποστηρικτικές, προσφέρουν περισσότερη στοργή και ζεστασιά στα παιδιά τους. Συμφωνώντας με αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών, στην παρούσα έρευνα διαπιστώνεται ότι οι μητέρες προσφέρουν στοργή και ζεστασιά στα παιδιά τους παρόλο ότι εμφανίζονται ως πιο απορριπτικές και εχθρικές από τους πατέρες. Αυτή η διαπίστωση πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι στις μέρες μας, ενώ οι γυναίκες-μητέρες έχουν την ευθύνη της ανατροφής των παιδιών τους, είναι ταυτόχρονα και εργαζόμενες. Οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνουν, φαίνεται να δυσκολεύουν αρκετά την καθημερινότητά τους. Γυναίκες-μητέρες με θέσεις καριέρας, εργάζονται για πολλές ώρες ενώ έχουν ταυτόχρονα και την ευθύνη της ανατροφής και διαπαιδαγώγησης των παιδιών τους. Το γεγονός ότι, σύμφωνα με τα ευρήματά μας, οι άντρες αισθάνονται πιο «αποτελεσματικοί» στο γονεϊκό τους ρόλο ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι εμπλέκονται περισσότερο στις καθημερινές ασχολίες των παιδιών απ' ό,τι στα προηγούμενα χρόνια.

Στην παρούσα έρευνα, διαπιστώθηκε ότι υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ μικρότερων και μεγαλύτερων σε ηλικία γονέων. Τα αποτελέσματα

μας έδειξαν ότι οι γονείς μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο στοργικοί, ενώ οι μικρότεροι σε ηλικία γονείς παρουσιάζονται να είναι περισσότερο εχθρικοί και απορριπτικοί. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία γονείς εμφανίζονται ως πιο αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο ενώ οι νεαρότεροι γονείς δηλώνουν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση, κοινωνική, οικογενειακή και σχολική επάρκεια. Στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε επίσης μεταξύ μικρότερων και μεγαλύτερων σε ηλικία συζύγων, όπου δηλαδή, οι νεαρότερης ηλικίας σύζυγοι δήλωσαν περισσότερο απορριπτικοί προς τα παιδιά τους και λιγότερο αποτελεσματικοί ως προς τον γονεϊκό τους ρόλο, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία σύζυγοι παρουσιάζονται να είναι περισσότερο επιτρεπτικοί και δημοκρατικοί και έχουν υψηλότερο μέσο όρο «*Ικανοποίηση από το Γονεϊκό ρόλο*» από τους γονείς μικρότερης ηλικίας.

Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνονται από παρόμοια αποτελέσματα που αναφέρονται από τον Μπεξεβέγκη (2012), ότι δηλαδή, οι γονείς ηλικίας 30-40 ετών είναι πιθανότερο να ικανοποιούν με περισσότερη άνεση τις ανάγκες των παιδιών τους, εφόσον έχουν περισσότερη ωριμότητα αλλά και σταθερότητα στη ζωή τους. Αναφέρει επίσης ότι μητέρες άνω των τριάντα ετών, είναι πιο ευχαριστημένες με τον γονεϊκό τους ρόλο, ασχολούνται και μιλούν στο βρέφος συχνότερα και ανταποκρίνονται στις ανάγκες του. Σύμφωνα με τους Cox et al. (1999) αλλά και τους Florsheim et al. (2003), τα νεαρά ζευγάρια που γίνονται γονείς και επικεντρώνονται στην ανα-

τροφή των παιδιών τους, εμφανίζουν αύξηση όχι μόνο στους δείκτες άγχους αλλά και στις συγκρούσεις στις σχέσεις τους. Εξάλλου, νεαρά ζευγάρια με χαμηλό εισόδημα αντιμετωπίζουν μια σειρά από προκλήσεις. Οι νέες μητέρες είναι πιο επιρρεπείς και με χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής στήριξης από μητέρες μεγαλύτερης ηλικίας (Gonzalez, Jones και Parent, 2014).

Στην παρούσα έρευνα υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των γονέων οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές και εκείνων που διαμένουν σε αστικές περιοχές. Τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι οι γονείς που διαμένουν σε αστικές περιοχές εμφανίζονται ως πιο αποτελεσματικοί αλλά και πιο ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο. Επίσης γονείς από αστικές περιοχές φαίνονται να είναι πιο επιτρεπτικοί από εκείνους με διαμονή στην ύπαιθρο. Από την άλλη, οι γονείς που διαμένουν σε αγροτικές περιοχές έχουν υψηλότερο μέσο όρο στη διάσταση «Στοργή/Ζεστασιά» από τους γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές, ενώ εμφανίζουν και υψηλότερο μέσο όρο στις διαστάσεις «Γονεϊκή Εχθρικότητα» «Γονεϊκή παραμέληση» και «Γονεϊκή Απόρριψη/Αποδοχή» από τους γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές. Εξάλλου, τα ευρήματα μας δείχνουν ότι οι γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές έχουν υψηλότερο μέσο όρο στη διάσταση «Οικογενειακή Επάρκεια» τείνουν, δηλαδή να είναι περισσότερο υποστηρικτικοί προς τα παιδιά τους από εκείνους που διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Διαπιστώνεται επίσης ότι οι γονείς που διαμένουν σε αστικές περιοχές έχουν υψηλότερο μέ-

σο όρο στη διάσταση «Αυτοεκτίμηση παιδιού».

Σε σχέση με το φύλο βλέπουμε από τα αποτελέσματα μας ότι άνδρες οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές περιοχές έχουν υψηλότερο μέσο όρο «Αυταρχικής Διαπαιδαγώγησης», από τους γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές και τις γυναίκες οι οποίες διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Οι γυναίκες οι οποίες διαμένουν σε αγροτικές περιοχές έχουν υψηλότερο μέσο όρο «Στοργής/Ζεστασιάς», από τους γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές και άνδρες τους οποίους διαμένουν σε αγροτικές περιοχές. Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνονται από την έρευνα της Γαλάνη (2011), η οποία διαπίστωσε ότι οι γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αστικές περιοχές είναι περισσότεροι υποστηρικτικοί προς τα παιδιά τους απ' ότι οι γονείς οι οποίοι διαμένουν σε αγροτικές περιοχές καθώς επίσης οι οικογένειες των αστικών περιοχών παρουσιάζεται να έχουν καλύτερη οικογενειακή λειτουργία συγκριτικά με τις αγροτικές οικογένειες.

Στην παρούσα έρευνα υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των γονέων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και των γονέων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διαπιστώνεται ότι οι γονείς με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εφαρμόζουν πιο αυταρχικές πρακτικές διαπαιδαγώγησης αλλά ταυτόχρονα παρουσιάζονται και περισσότερο επιτρεπτικοί και θεωρούν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη σχολική επάρκεια. Γονείς με μορφωτικό επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι, σύμφωνα με τα αποτελέσματά μας, πιο υποστηρικτικοί προς τα παι-

διά τους σχετικά με την αυτοεκτίμηση των παιδιών τους από τους γονείς με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των συζύγων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και των συζύγων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διαπιστώνεται ότι οι γονείς με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι λιγότερο στοργικοί αλλά και λιγότερο απορριπτικοί.

Επίσης, οι γονείς με μορφωτικό επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δήλωσαν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση, οικογενειακή, σχολική και κοινωνική επάρκεια. Παρόμοια ήταν τα αποτελέσματα σε έρευνα των Querido, Warner και Eyberg (2002), διαπιστώνεται ότι η εκπαίδευση της μητέρας μπορεί να επηρεάσει την ανατροφή των παιδιών. Οι μητέρες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο χρησιμοποιούσαν πιο αυταρχικές μεθόδους διαπαιδαγώγησης, καθώς οι οικογένειες με χαμηλό εισόδημα και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο τείνουν να υιοθετούσαν με μεγαλύτερη συχνότητα τον επιτρεπτικό τύπο διαπαιδαγώγησης. Εξάλλου, έρευνα των Javo, Ronning, Heyerdahl και Rudmin (2004), στη Νορβηγία έδειξε ότι οι γονείς με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό και μορφωτικό επίπεδο χρησιμοποιούν σκληρότερους τρόπους πειθαρχίας.

Σύμφωνα με τα ευρήματα μας γονείς με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο δηλώνουν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση και οικογενειακή επάρκεια αλλά, από την άλλη, τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι είναι πιο εχθρικοί και προσφέρουν λιγότερη φροντίδα προς τα παιδιά τους. Τα απο-

τελέσματα μας έρχονται σε αντίθεση με εκείνα άλλων παρόμοιων ερευνών όπου υποστηρίζεται ότι γονείς με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο τείνουν να είναι λιγότερο απορριπτικοί και εχθρικοί προς τα παιδιά τους. Μια πιθανή ερμηνεία θα ήταν ότι οι γονείς με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο τείνουν να έχουν περισσότερες απαιτήσεις από τα παιδιά τους σε θέματα σχολικής επίδοσης και επιτυχίας και να εφαρμόζουν πιο αυστηρές τακτικές διαπαιδαγώγησης. Επίσης, στο δείγμα της έρευνας συμπεριλαμβάνονται γονείς δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ παρατηρείται σε άλλες έρευνες ότι άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο μπορεί να ήταν απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή να μην είχαν ολοκληρώσει το σχολείο.

Ερευνητική υπόθεση: Το μέγεθος της οικογένειας και η δομή της οικογένειας επηρεάζει τις γονεϊκές πρακτικές.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας διαπιστώνουν ότι υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του αριθμού παιδιών στην οικογένεια αναφορικά με τις γονεϊκές πρακτικές. Από τα αποτελέσματά μας φαίνεται ότι οι γονείς με δύο παιδιά στην οικογένεια είναι περισσότερο στοργικοί προς τα παιδιά τους, ενώ οι γονείς με ένα ή με τρία παιδιά και άνω παρουσιάζονται να είναι περισσότερο απορριπτικοί προς αυτά. Εξάλλου, γονείς με τρία παιδιά και άνω φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο αλλά συνάμα και πιο επιτρεπτικοί. Οι γονείς με δύο παιδιά στην οικογένεια θεωρούν, συχνότερα

από τους άλλους γονείς, με περισσότερα παιδιά, ότι τα παιδιά τους έχουν οικογενειακή, σχολική και κοινωνική επάρκεια, ενώ οι γονείς με τρία παιδιά και άνω θεωρούν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση. Παρόμοια αποτελέσματα με την παρούσα έρευνα έδειξε η έρευνα της Δεληλίγκα (2015) όπου φάνηκε ότι ο υποστηρικτικός τύπος γονέα εξαρτάται από τον αριθμό των παιδιών. Παρατηρήθηκε, δηλαδή, ότι οι γονείς που έχουν ένα ή και δύο παιδιά είναι πιο υποστηρικτικοί από αυτούς που έχουν τρία ή περισσότερα παιδιά. Παρόμοια αποτελέσματα έδειξε η έρευνα της Γαλάνη (2011), η οποία διαπίστωσε ότι τα παιδιά τα οποία προέρχονται από οικογένειες με δύο τέκνα λαμβάνουν συχνότερα μεγαλύτερη στήριξη από τη μητέρα τους συγκριτικά με τα παιδιά των πολύτεκνων οικογενειών. Επίσης, σημαντικό εύρημα, το οποίο τεκμηριώνεται και από την παρούσα έρευνα, είναι ότι οι γονείς με τρία παιδιά και άνω θεωρούν ότι τα παιδιά τους έχουν περισσότερη αυτοεκτίμηση από τους γονείς με ένα ή δύο παιδιά.

Στην παρούσα έρευνα υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των οικογενειών με δύο γονείς και οικογενειών με ένα γονέα σε σχέση με τις γονεϊκές πρακτικές. Τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι οι οικογένειες με δύο γονείς τείνουν συχνότερα προς παραμέληση, είναι λιγότερο αποτελεσματικοί και λιγότερο ικανοποιημένοι από το γονεϊκό τους ρόλο απ' ότι οι οικογένειες με ένα γονέα. Επίσης, παρατηρείται ότι οι οικογένειες με ένα γονέα έχουν υψηλότερο μέσο όρο στη διάσταση «*Ικανοποίηση από το γονεϊκό ρόλο*» από τις οικογένειες

με δύο γονείς. Αντίθετα αποτελέσματα παρουσιάζουν αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών, όπου δείχνουν ότι οι γονείς, μετά το διαζύγιο, λόγω των δικών τους προβλημάτων, παρέχουν λιγότερη συναισθηματική στήριξη στα παιδιά τους, είναι λιγότερο στοργικοί και σταθεροί στις μεθόδους διαπαιδαγώγησης που χρησιμοποιούν, δεν έχουν καλή επικοινωνία με τα παιδιά τους, ενώ παράλληλα αξιώνουν από τα παιδιά τους να συμπεριφέρονται ώριμα. Ωστόσο, φαίνεται ότι ως πιο καθοριστικοί ίσως παράγοντες στην ανάπτυξη των παιδιών είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε γονέα και η σχέση που διατηρούν οι γονείς είτε συμβιώνουν είτε είναι διαζευγμένοι (Hetherington et al, 1982). Η ύπαρξη ενός μόνο γονέα, εκτός των άλλων συνεπειών που έχει στην ανάπτυξη του παιδιού, συνδέεται πολύ συχνά και σε μεγάλο βαθμό και με τη μείωση των οικογενειακών πόρων, τη μείωση του χρόνου που οι γονείς αφιερώνουν στο παιδί, καθώς και την αλλαγή στη σχέση γονέων-παιδιού (Amato και Keith, 1991).

Ενδεχομένως τα ευρήματά μας στο θέμα αυτό, που όπως είπαμε έρχονται σε αντίθεση με αυτά παρόμοιων ερευνών να ερμηνεύονται από παράγοντες όπως συζυγικές συγκρούσεις και μη ικανοποίηση από τη συζυγική σχέση στους έγγαμους γονείς. Ενώ, αντιθέτως, οι οικογένειες με ένα γονέα εφόσον έχουν φύγει από μια προβληματική σχέση ίσως κατάφεραν να διατηρήσουν μια ισορροπημένη σχέση με τον/την πρώην σύζυγο και μια καλύτερη σχέση με τα παιδιά τους. Σύμφωνα με τον Μπεζεβέγκη (2012), όλες οι έρευνες για τις συνέπειες του διαζυγίου, καταλήγουν στο ίδιο συμπέ-

ρασμα ότι δηλαδή, ο σημαντικότερος παράγοντας για την εξέλιξη του παιδιού είναι οι καλές σχέσεις των δύο γονέων μετά το διαζύγιο. Οι καλές μεταξύ τους σχέσεις εξασφαλίζουν καλύτερη επικοινωνία και ευκολότερη αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων που έχουν σχέση με τα παιδιά τους. Γονείς που έχουν καλή αλληλεπίδραση μεταξύ τους προάγουν παρόμοιες συμπεριφορές και στα παιδιά τους. Παιδιά που ζουν σε ένα περιβάλλον όπου οι γονείς έχουν θετική σχέση, αγάπη και στοργή, νιώθουν και τα ίδια περισσότερη ασφάλεια και σταθερό-

τητα στη ζωή τους. Σύμφωνα με τους Patterson (1982), Almeida, Wethington και Chandler (1999), Anderson, Lindner και Bennion (1992), η ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των παιδιών μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο, όταν οι οικογενειακές συγκρούσεις και η έλλειψη στοργής οδηγούν σε αποσύνδεση την οικογένεια και σε αρνητικές αλληλεπιδράσεις γονέα-παιδιού. Οι γονείς που εκδηλώνονται συχνά σε συζυγικές συγκρούσεις μπορεί να είναι λιγότερο διαθέσιμοι να αναγνωρίσουν και να δράσουν στις συναισθηματικές ανάγκες των παιδιών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δημητρίου, Α. (2001). *Τα πρώτα 6 χρόνια της ζωής*. Αθήνα: Πεδίο.
- Μπεξεβέγκης, Η. (2012). *Οικογένεια και παιδί*. Ανακτήθηκε 15 Μαρτίου 2018 από: blogs.sch.gr/kkiourtsis/files/2012/10/8_meros.pdf
- Παππά, Β. (2006). *Επάγγελμα γονέας: Ψυχολογικοί τύποι γονέων και συμπεριφορά παιδιών και εφήβων*. Αθήνα: Εκδ. Καστανιώτη.
- Τάνταρος, Σ., Τσαμπαρή, Α., Χατζηχρήστου, Χ., Μπεξεβέγκης, Η., Γεωργουλέας, Γ. (2004). *Ανθρώπινη ανάπτυξη και οικογένεια*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- Baumrind, D., Larzelere, R. E., & Owens, E. B. (2010). Effects of preschool parents' power assertive patterns and practices on adolescent development. *Parenting: Science and Practice*, 10, 157–201.
- Dwairy, M. (2010). Parental acceptance-rejection: a fourth cross-cultural research on parenting and psychological adjustment of children. *Journal of Child and Family Studing*, 19, 30-35.
- Eyre, S. L., Flythe, M., Hoffman, V., & Fraser, A. E. (2012). Primary relationship scripts among lower-income, African American young adults. *Family Process*, 51(2), 234–249.
- Eysenck, M.W. (2013). The impact of parental psychological difficulties on their children. In A.-S. Antoniou & B. D. Kirkcaldy (Eds.), *Education, Family and Child and Adolescent Health* (pp. 21–35). Athens: Diadrassi.
- Fuziware T, Kato TN, Sanders M. (2011). Effectiveness of Group Positive Parenting Program (Triple P) in Changing Child Behavior, Parenting Style, and Parental Adjustment: An Intervention Study in Japan. *Journal Child Family Studies* 20(6):804-813.
- Gonzalez, M., Jones, D., & Parent, J. (2014). Coparenting experiences in African American families: An examination of single mothers and their nonmarital coparents. *Family Process*, 53(1), 33–54.
- Groder, S., Hyra, A. (2009). *Developmental and Economic Effects of Parenting Programs for Expectant Parents and Parents of Preschool-age Children*. Washington, DC: Partnership for America's Economic Success.

- Heinrichs, N., Cronrath, A. L., Degen, M., & Snyder, D. K. (2010). The link between child emotional and behavioral problems and couple functioning. *Family Science*, 1(3-4), 152-172.
- Jones, J. D., Cassidy, J., & Shaver, P. R. (2015). Parents' self-reported attachment styles: A review of links with parenting behaviors, emotions, and cognitions. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 44-76.
- Kohlhoff, J., & Barnett, B. (2013). Parenting self-efficacy: Links with maternal depression, infant behaviour and adult attachment. *Early human development*, 89(4), 249-256.
- McNeil C, Hembree-Kigin T. (2010). *Parent-child interaction therapy*. 2nd ed. New York: Springer.
- Runcan, P.L., Costantineanu, C., Lelics, B., Popa, D. (2012). The role of communication in the Parent- Child Interaction. *Propedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Sanders MR, Morawska A. (2005). Can changing parental knowledge, dysfunctional expectations and attributions, and emotion regulation improve outcomes for children? [online]. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, editors. *Encyclopedia on Early Childhood Development*. Montreal, Quebec: *Centre of Excellence for Early Childhood Development*; 1-12.
- Simkiss DE, Snooks HA, Stallard N, Davies S, Thomas MA, Anthony B, Winstanley S, Wilson L, Stewart-Brown S. (2010). Measuring the impact and costs of a universal group based parenting programme: protocol and implementation of a trial. *BMC Public Health*. 10: 364.

Κωνσταντίνος Καρακιοζής, Ευάγγελος Παπακίτσος***

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΣΗΜΕΡΑ

Στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη κοινωνία όπου μεταβάλλεται ο ρόλος του κράτους πρόνοιας παρατηρούνται αντίστοιχες διαφοροποιήσεις και στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού. Επιπρόσθετα στην Ελλάδα όπου το κράτος πρόνοιας ήταν διαχρονικά αναμικτό και οι συνέπειες της πρόσφατης οικονομικής κρίσης πολύ μεγάλες, οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν: αυξημένο φόρτο εργασίας, περιορισμένα μέσα, έλλειψη υποστήριξης καθώς και περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση. Συνέπεια όλων αυτών αποτελεί η αυξημένη ψυχολογική πίεση προς κοινωνικούς λειτουργούς. Από την άλλη πλευρά παρατηρούνται πράξεις ηθικής αντίστασης καθώς και ενεργητικές επιθετικές στρατηγικές όπως ο επαγγελματισμός, η ανάπτυξη συνεργασιών και η ανάπτυξη της επαγγελματικής δεοντολογίας.

Λέξεις-κλειδιά: Κοινωνική εργασία, επάγγελμα κοινωνικού λειτουργού, κράτος πρόνοιας,

1. Εισαγωγή

Ο ρόλος της κοινωνικής εργασίας ως διακριτής δραστηριότητας εξαρτάται ιστορικά από το πλαίσιο από το οποίο αναδύεται και στο οποίο εμπλέκεται (Harris, 2008). Οι απαρχές της κοινωνικής εργασίας εδράζονται στα τέλη του 19ου αιώνα ως αποτέλεσμα εθελοντικών προσπαθειών για την αντιμετώπιση του κοινωνικού προβλήματος (αύξηση της φτώχειας σε μια παραγωγική και ευημερούσα οικονομία) στην Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική (Stuart, 2013). Αυτή

την περίοδο κυριαρχεί ένα μοντέλο ατομικής βοήθειας για όσους έχουν ανάγκη, το οποίο βασίζεται στην φιλανθρωπία (Harris, 2008) ή την «επιστημονική φιλανθρωπία» (Ioakimidis, 2015). Η κοινωνική εργασία αποκτά τον ρόλο διακριτού επαγγέλματος ενταγμένου στο κράτος πρόνοιας αρχικά στις ΗΠΑ στα τέλη της δεκαετίας του 1920, όταν μετά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο παρατηρείται αύξηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης στην κοινωνική εργασία (κατά τα έτη 1913-1919), του αριθμού των κοινωνικών λειτουργών

* Ο Κ.Κ. εργάζεται ως εκπαιδευτικός με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο 2ο Κ.Ε.Σ.Υ. Πειραιά, kkarakio@yahoo.com

** Ο Ε.Π. εργάστηκε ως Σύμβουλος Σταδιοδρομίας (2000-2019) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και σήμερα είναι μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής).

και διεύρυνση των πεδίων εφαρμογής της κοινωνικής εργασίας (Stuart, 2013. Harris, 2008). Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, ο ρόλος της κοινωνικής εργασίας ως διακριτού επαγγέλματος αποκτά ιδιαίτερη αξία με την οικοδόμηση του μεταπολεμικού κράτος πρόνοιας (Harris, 2008).

2. Δεοντολογικές Αρχές της Κοινωνικής Εργασίας

Οι ηθικές επιταγές της κοινωνικής εργασίας διαχρονικά (Reisch, 2013) περιλάμβαναν τη δέσμευση για κοινωνική και οικονομική δικαιοσύνη σε επίπεδο ατόμου και κοινωνίας. Η κοινωνική εργασία, σύμφωνα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών (IFSW, 2014), ορίζεται διεθνώς ως «εφαρμοσμένο επάγγελμα αλλά και ακαδημαϊκό πεδίο που προωθεί την κοινωνική αλλαγή και ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την ενδυνάμωση και απελευθέρωση των ανθρώπων». Οι κεντρικές αρχές που διέπουν την κοινωνική εργασία στον ίδιο ορισμό είναι: «της κοινωνικής δικαιοσύνης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της συλλογικής ευθύνης και του σεβασμού της διαφορετικότητας». Σε θεωρητικό επίπεδο η κοινωνική εργασία θεμελιώνεται από τις θεωρίες: «της κοινωνικής εργασίας, των κοινωνικών επιστημών, των ανθρωπιστικών επιστημών και τη γηγενή γνώση». Εν κατακλείδι, ως διακριτό επαγγελματικό και επιστημονικό πεδίο η κοινωνική εργασία «συνδέει ανθρώπους και δομές για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ζωής αλλά

και να ενισχύσει την ευημερία τους» (IFSW, 2014).

Συνεπώς στους σκοπούς της κοινωνικής εργασίας περιλαμβάνεται η κοινωνική δικαιοσύνη (Payne & Askeland, 2016) και η δυνατότητα να αντικατοπτρίζει ένα εναλλακτικό όραμα για τους ανθρώπους, την κοινωνία σε μια διαδικασία αλλαγής (Reisch & Jani, 2012). Αντίστοιχα, στους σκοπούς των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται με άτομα και μικρές ομάδες περιλαμβάνεται το ενδιαφέρον για την επίδραση των κοινωνικών παραγόντων στο άτομο (Payne & Askeland, 2016). Ο κοινωνικός λειτουργός προσπαθεί να αναγνωρίσει το ποιος κάθε φορά καθορίζει το πλαίσιο και μέσω της ενσυναίσθησης να αποκτήσει όχι απλά συνειδητοποίηση της κατάστασης αλλά και του πλαισίου, κάτι που περιλαμβάνει το παρελθόν και το παρόν (Adams, Dominelli & Payne, 2009). Ως μορφή συλλογικής δράσης η κοινωνική εργασία μοιράζεται πολλά από τα χαρακτηριστικά ενός κοινωνικού κινήματος (Dominelli, 2004). Επίσης, ως επάγγελμα μπορεί να θεωρηθεί μοναδικό σε σχέση με άλλα επαγγέλματα, στο βαθμό που οι κοινωνικοί λειτουργοί πιστεύουν πως οι άνθρωποι έχουν μια υπηρεσία που θα τους βοηθήσει να πραγματοποιήσουν τη δική τους ιστορία (Reisch & Jani, 2012).

Η Παγκόσμια Δήλωση Δεοντολογικών Αρχών της Κοινωνικής Εργασίας που δημοσιεύτηκε το 2018 (ISFW, 2018) αποτελεί ένα γενικό πλαίσιο για τους κοινωνικούς λειτουργούς ώστε να εργάζονται με σκοπό την επίτευξη «των υψηλότερων δυνατών προτύπων επαγγελματικής ακεραιότητας». Οι αρχές αυτές εκφράζουν τη δέσμευση των

επαγγελματιών στην κοινωνική εργασία, των εκπαιδευτών, των φοιτητών και των ερευνητών για τις βασικές αρχές και αξίες του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας.

Οι αρχές αυτές συνοψίζονται σε εννέα κύριες κατηγορίες, που είναι:

1. Αναγνώριση της εγγενούς αξιοπρέπειας της ανθρωπότητας.
2. Προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
3. Προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης.
4. Προώθηση του δικαιώματος αυτοδιάθεσης.
5. Προώθηση του δικαιώματος συμμετοχής.
6. Σεβασμός για εμπιστευτικότητα και ιδιωτικότητα.
7. Ολιστική προσέγγιση για την θεραπεία των ανθρώπων.
8. Ηθική χρήση τεχνολογίας και κοινωνικών μέσων.
9. Επαγγελματική ακεραιότητα.

3. Η κοινωνική εργασία στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον

Σήμερα, στο τέλος της δεύτερης δεκαετίας του 21ου αιώνα, η κοινωνική εργασία βρίσκεται μέσω δομικών κοινωνικών αλλαγών και θεσμικών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα να διαφέρει αισθητά από τα χαρακτηριστικά που είχε την περίοδο μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο (Healy, 2001). Σύμφωνα με μια προσέγγιση, το μεταπολεμικό κράτος πρόνοιας (Abramovitz, 2012) προσπά-

θησε με μερική επιτυχία να μεσολαβήσει στις αντιφάσεις μεταξύ οικονομικής παραγωγής (π.χ. χαμηλοί μισθοί και υψηλή ανεργία) και οικογενειακής ευημερίας (π.χ. υψηλοί μισθοί και χαμηλή ανεργία). Αντίθετα τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μια αυξανόμενη κυριαρχία της οικονομίας της αγοράς και μεγαλύτερη ρύθμιση του δημόσιου τομέα πρόνοιας μέσω ιδιωτικοποιήσεων, δημοσιονομικών περιορισμών και νέων διαδικασιών λογοδοσίας και ελέγχου (Jones, 2001). Μια από τις σημαντικότερες συνέπειες στο σημερινό μεταμοντέρνο, παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον για την κοινωνική εργασία είναι η ανισότητα εντός και μεταξύ των κοινωνιών (Payne & Askeland, 2016). Οι Wilkinson και Pickett (2009) παρατήρησαν πως η ύπαρξη χάσματος ανισοτήτων μεταξύ φτωχών και πλουσίων έχει γραμμική σχέση με την ύπαρξη προβλημάτων υγείας και κοινωνικών προβλημάτων. Οι κοινωνίες με τις μεγαλύτερες ανισότητες μεταξύ φτωχών και πλουσίων επίσης έχουν χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής, υψηλότερη βρεφική θνησιμότητα, περισσότερες ψυχικές ασθένειες, παχυσαρκία, υψηλότερα ποσοστά γεννήσεων μεταξύ εφήβων, εγκατάλειψη σχολείου, δολοφονιών και μικρότερη ανοδική κινητικότητα.

Στόχος αυτών των πολιτικών είναι το κενσινανό κράτος κοινωνικής πρόνοιας (Gray, Dean, Agllias, Howard, & Schubert, 2015) με ουσιαστικές συνέπειες για την ίδια τη φύση της κοινωνικής εργασίας, στο βαθμό που το εκάστοτε καθεστώς κοινωνικής πρόνοιας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο για το πώς διαμορφώνεται και εφαρμόζεται στην

πράξη το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού (Harris, 2008).

Αποτέλεσμα αυτών των μετασχηματισμών αποτελεί η υιοθέτηση μοντέλων επιχειρηματικής διαχείρισης στις περισσότερες δυτικές χώρες για τις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, η ανάδειξη της αποδοτικότητας, της παραγωγικότητας και της εξοικονόμησης κόστους έναντι της ποιοτικής φροντίδας και η προώθηση της εμπορευματοποίησης των διαπροσωπικών σχέσεων (Abramovitz, 2012). Συνολικά οι κυρίαρχες αρχές που συμβάλλουν στη μετατροπή του ρόλου της κοινωνικής εργασίας (Harris, 2014) είναι: α) οι αγορές είναι αποτελεσματικές και αποδοτικές (εμπορική προώθηση / marketisation), β) τα άτομα πρέπει να είναι υπεύθυνα για τον εαυτό τους και να διαχειρίζονται τη ζωή τους (κατανάλωση / consumerisation) και γ) ο ιδιωτικός τομέας μπορεί να προσφέρει διοικητικές γνώσεις και τεχνικές στο δημόσιο τομέα και στις εθελοντικές οργανώσεις (διοικητισμός / managerialisation). Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της Μ. Βρετανίας, όπου ήδη από τις αρχές του 20ου αιώνα οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί παρατηρούν μια ουσιαστική διαφοροποίηση στην εργασία τους σε σχέση με το πώς είχαν ξεκινήσει για πρώτη φορά τη σταδιοδρομία τους, κάτι που περιγράφηκε ως «κρίση της κοινωνικής εργασίας» και ως κυριαρχία της «νεοφιλελεύθερης κοινωνικής εργασίας» (Jones, 2001).

Η επικράτηση αυτών των πολιτικών είχε ως αποτέλεσμα οι επαγγελματικές δεξιότητες των κοινωνικών λειτουργών (Ferguson & Lavalette, 2006) να μετατρέπονται σε εμπόρευμα (που μπορεί

να μετρηθεί και να κοστολογηθεί), όπως επίσης ο χρόνος τους και οι σχέσεις τους με τους ωφελούμενους των υπηρεσιών. Εν τέλει οι κοινωνικοί λειτουργοί κάνουν «περισσότερα με λιγότερα», αισθάνονται λιγότερο αποτελεσματικοί και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στον εργασιακό τους χώρο καθώς και ηθικά διλήμματα (Abramovitz, 2005). Παρατηρείται εν γένει για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού μια μετατόπιση στη «ρητορική» της αγοράς (Ferguson & Lavalette, 2006. Harris, 2003), μια υποτίμηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των κοινωνικών λειτουργών καθώς και μια αμφισβήτηση αυτών που θεωρούνταν έως τώρα ως βασικές γνώσεις (Wallace & Pease, 2011),.

Όταν όμως η κοινωνική εργασία αντιμετωπίζεται με όρους μάρκετινγκ, προϊόντος προς κατανάλωση και διοικητισμού δημιουργούνται εντάσεις, διλήμματα και αντιφάσεις για τους κοινωνικούς λειτουργούς (Harris, 2014).

4. Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού κατοχυρώνεται θεσμικά μόλις το 1959 (ΝΔ 4018/1959 «Περί του θεσμού των Κοινωνικών Λειτουργών» - ΦΕΚ τ. Α' 247/12.11.1959) σε ένα κράτος πρόνοιας που δομείται μεταπολεμικά λόγω των ιδιαίτερων πολιτικών συνθηκών με τιμωρητικό χαρακτήρα (Ioakimidis, 2015. Teloni, 2011), όπου κυριαρχεί το δίπολο έλεγχος-φροντίδα (Ioakimidis, 2015). Σήμερα τα επαγγελματικά δικαιώματα των κοινωνικών λειτουργών

ορίζονται με βάση το Προεδρικό Διάταγμα 50/1989 - ΦΕΚ 23/Α/26-1-1989 (Καθορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων των πτυχιούχων του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων), όπου αναγνωρίζεται μεταξύ άλλων και ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού ως εξειδικευμένου επαγγελματία στη συμβουλευτική. Ενδεικτικά αναφέρονται οι δυνατότητες απασχόλησης: α) στον τομέα Ψυχικής Υγείας, με την παροχή υπηρεσιών διαγνωστικού, συμβουλευτικού και θεραπευτικού χαρακτήρα σε άτομα, ομάδες και οικογένειες, β) στον Τομέα Κοινωνικής Ασφάλισης, με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών ενημερωτικού, συμβουλευτικού και επιβοηθητικού χαρακτήρα σε ασφαλισμένα άτομα και γ) στον Τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού Εργασίας, στα πλαίσια των φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και απασχόλησης, όπως: Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σχολές Μαθητείας, βιομηχανικές μονάδες, επιχειρήσεις κ.λπ.

Εν γένει μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 οι κρατικοί θεσμοί είναι αναιμικοί και κυριαρχεί ένα κατακερματισμένο σύστημα που βασίζεται κυρίως σε φιλανθρωπικούς θεσμούς (Ioakimidis & Teloni, 2013. Teloni, 2011). Ενδεικτική είναι η αναφορά στις έννοιες «πολυπροβληματικότητα» και «κοινωνική δυσλειτουργία» που κυριαρχούσαν στην εκπαίδευση για την κοινωνική εργασία μέχρι και πρόσφατα (Ioakimidis, 2015).

Στην πράξη αναπτύσσεται Κράτος Πρόνοιας στην Ελλάδα μετά το 1974, αν

και υπήρχαν διαχρονικά πολύ υψηλές δημόσιες δαπάνες, οι οποίες υποστήριζαν κυρίως μια επιδοματική πολιτική. Παράγοντες που συνέβαλαν σε αυτή την αλλαγή αποτελούν: η «απαραίτητη φιλελευθεροποίηση» μετά την πτώση της δικτατορίας, η αύξηση του ποσοστού της μισθωτής εργασίας και η ομογενοποίηση της κοινωνίας, κάτι που ήταν άτοπο στο μετεμφυλιακό ελληνικό κράτος (Χλέτσος, 1999). Συνολικά, τα κύρια χαρακτηριστικά του συστήματος κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα στα τέλη της πρώτης δεκαετίας του 21ου αιώνα περιελάμβαναν (Δαφέρμος και Παπαθεοδώρου, 2011. Venieris, 2013): α) ένα κατακερματισμένο σύστημα, αναποτελεσματικό διοικητικά και στη χρήση των διαθέσιμων πόρων, β) χαμηλό ποσοστό δαπανών, εκτός συντάξεων και μεταβιβάσεων, με συνέπεια ακόμα και όταν υπήρχε αύξηση των δαπανών κοινωνικής προστασίας να μη συνέβαλε στον περιορισμό της φτώχειας, γ) καθυστέρηση επιβολής καθολικών πολιτικών και δ) υπανάπτυξη των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας. Ειδικά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η κοινωνική πολιτική καθορίστηκε από τις επιταγές της αγοράς και τις οδηγίες της ΕΕ / ΔΝΤ, απειλώντας βασικές πτυχές της κοινωνικής συνοχής και αναπαραγωγής (Venieris, 2013).

5. Αποτελέσματα ερευνών για τον ρόλο του κοινωνικού λειτουργού

Τα αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών για τις συνθήκες εργασίας των κοινω-

νικών λειτουργιών στη Μ. Βρετανία (Ravalier, 2018. Ravalier & Boichat, 2018) είναι αποκαλυπτικά. Σύμφωνα με αυτές τις έρευνες: α) οι κοινωνικοί λειτουργοί εκτίθενται σε πολύ κακές συνθήκες εργασίας. Οι έξι από τις επτά εργασιακές συνθήκες (απαιτήσεις, ρόλος, διευθυντική υποστήριξη, σχέσεις, έλεγχος και αλλαγή) αξιολογούνται πολύ χειρότερα σε σχέση με το 95% όσων εργάζονται σε άλλους κλάδους, β) τα δεδομένα του 2018 είναι χειρότερα από το 2017, γ) παρατηρείται σημαντική στήριξη από συναδέλφους (ομοτίμους), δ) οι συνθήκες αυτές οδηγούν σε αυξημένο άγχος σε σχέση με το μέσο όρο των εργαζομένων της Μ. Βρετανίας και σε συχνότερες απουσίες από την εργασία λόγω άγχους, σε σχέση με τους υπόλοιπους τομείς απασχόλησης και τέλος ε) είναι πολύ υψηλό το ποσοστό των κοινωνικών λειτουργών που σκέφτονται να αποχωρήσουν από την εργασία τους ή ακόμα και από το επάγγελμα συνολικά (σχεδόν 40%).

Στην Ελλάδα αντίστοιχα οι κοινωνικοί λειτουργοί σήμερα αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις, συγκρούσεις και αμφισημίες κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων (Pentaraki, 2019). Είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται με εξαιρετικά περιορισμένους πόρους και διαθέσιμες επιλογές καθώς και με εξαιρετικά αυξημένες κοινωνικές ανάγκες (Antoniadou & Karagkounis, 2019. Asimopoulos & Teloni, 2017. Ioakimidis & Teloni, 2013. Karagkounis, 2017. Teloni, 2011). Σύμφωνα με τα στοιχεία πρόσφατων ερευνών για τις αντιλήψεις των κοινωνικών λειτουργών στην χώρα μας για την

άσκηση του επαγγελματικού τους ρόλου, επισημαίνεται πως αντιμετωπίζουν μία σειρά από δυσκολίες όπως:

- α. αύξηση ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας, έλλειψη προσωπικού και αυξημένο φόρτο εργασίας στους οργανισμούς όπου εργάζονται (Antoniadou & Karagkounis, 2019. Ioakimidis & Teloni, 2013. Pentaraki, 2019. Pentaraki, 2015, Παπαδάκη, 2012),
- β. περιορισμένα μέσα στους οργανισμούς όπου εργάζονται, έλλειψη υποστήριξης μέσω διεπιστημονικής ομάδας και εποπτείας καθώς και έλλειψη ευκαιριών και κινήτρων συνεχιζόμενης επιμόρφωσης (Παπαδάκη, 2012),
- γ. υπερβολική εξάρτηση από φιλανθρωπικές δομές για όσους εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες (Pentaraki, 2019) και
- δ. περιορισμένη αυτονομία, έλλειψη ικανοποιητικών εξωγενών αμοιβών εργασίας και περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση (Antoniadou & Karagkounis, 2019. Ioakimidis & Teloni, 2013. Παπαδάκη, 2012).

Τα δεδομένα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα: δυσαρέσκεια, ψυχολογική πίεση και απογοήτευση από τους κοινωνικούς λειτουργούς (Antoniadou & Karagkounis, 2019. Ioakimidis, Santos & Herrero, 2014. Παπαδάκη, 2012). Παράλληλα όμως παρατηρούνται και προσπάθειες των κοινωνικών λειτουργών να αναδείξουν τον επαγγελματικό τους ρόλο και να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους μέσω: α) μικρών πράξεων ηθικής αντίστασης (Pentaraki,

2019) και αλληλεγγύης (Antoniadou & Karagkounis, 2019. Ioakimidis & Teloni, 2013) και β) ενεργητικών επιθετικών στρατηγικών (Παπαδάκη, 2012), όπως είναι η ταύτιση με το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας, η στήριξη από άλλους, η επαγγελματική δεοντολογία για προώθηση αλλαγών και η υψηλή αυτοεκτίμηση.

Επίσης κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης αναπτύχθηκαν δράσεις στο πεδίο της κοινότητας, με όρους αυτο-οργάνωσης, εθελοντισμού και συνεργασίας κοινωνικών λειτουργών με άλλους επαγγελματίες και ωφελούμενους υπηρεσιών. Ενδεικτικά αναφέρονται το Τοπικό Δίκτυο Δράσης Κοινωνικής Εργασίας (SWAN) στην Πάτρα (Ioakimidis, Martinez-Herrero, Yanardağ, Farrugia Bennett & Teloni, 2013. Τελώνη, 2014), μια πρωτοβουλία από μέλη της τοπικής κοινωνίας (από διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους, π.χ. κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί, δικηγόροι, γιατροί, ακαδημαϊκοί, ψυχολόγοι αλλά και άνεργοι, ακτιβιστές και συνδικαλιστές) για να προασπίσουν τα δικαιώματα προσφύγων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων για ίση μεταχείριση και καλύτερη ποιότητα ζωής.

6. Επίλογος – Συμπεράσματα

Με την παρούσα εργασία επιχειρείται

να καταγραφούν οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού τόσο στην Ελλάδα αλλά και παγκόσμια. Στην Ελλάδα οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν αναγνωρισμένα επαγγελματικά δικαιώματα, μεταξύ άλλων και στη συμβουλευτική, σε τομείς όπως η ψυχική υγεία, η κοινωνική ασφάλιση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός εργασίας. Ο περιορισμένος ρόλος του κράτους πρόνοιας στη χώρα μας και η οικονομική και κοινωνική κρίση είχαν ως συνέπεια οι κοινωνικοί λειτουργοί να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας και περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση, με συνέπεια μια αυξημένη ψυχολογική πίεση. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν αυτές τις δυσκολίες συνήθως με πράξεις ηθικής αντίστασης καθώς και με ενεργητικές επιθετικές στρατηγικές όπως ο επαγγελματισμός, η ανάπτυξη συνεργασιών και η ανάπτυξη της επαγγελματικής τους δεοντολογίας.

Παράλληλα παρατηρούνται διεθνώς διαφοροποιήσεις στον επαγγελματικό ρόλο των κοινωνικών λειτουργών, σε άμεση συσχέτιση με τους μετασχηματισμούς που λαμβάνουν χώρα στο κράτος πρόνοιας. Συνέπεια αυτών των διαφοροποιήσεων αποτελούν η εντατικοποίηση των συνθηκών εργασίας και η κυριαρχία ενός διοικητικού μοντέλου στις κοινωνικές υπηρεσίες και στο ρόλο των κοινωνικών λειτουργών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Δαφέρμος, Γ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2011). Το παράδοξο της κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα: Γιατί η αύξηση των δαπανών για την κοινωνική προστασία δεν μείωσε τη φτώχεια; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, *Κείμενα Πολιτικής (Policy Briefs) 1*, Αθήνα. Ανακτήθηκε 19/10.2019 από: <http://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/policy-brief1.pdf>
- Παπαδάκη, Ε. (2012). Η επαγγελματική ζωή των κοινωνικών λειτουργών στις κοινωνικές υπηρεσίες του δημόσιου τομέα στην Κρήτη: υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, περιορισμένη επαγγελματική ανάπτυξη, μικρή υποστήριξη. Στο Ιωακείμης Β. (επιμ.), *Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη. Ρίζοσπαστική και Κριτική Θεωρία, Πρακτική, Παραδείγματα*. Αθήνα: Ίων.
- Τελώνη, Δ. (2014). Κοινωνική δράση και κοινωνική εργασία στην κοινότητα με μετανάστες/ πρόσφυγες: Η περίπτωση της Πάτρας ως ένα εναλλακτικό μοντέλο δράσης. Στο Ιωακείμης Β. (επιμ.), *Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, Ρίζοσπαστική και Κριτική Θεωρία, Πρακτική, Παραδείγματα*. Αθήνα: Ίων.
- Χλέτσος, Μ. (1999). Κοινωνική Πολιτική Στο Δίκαιος, Κ., & Χλέτσος, Μ. (1999). Υπηρεσίες υγείας/νοσοκομείο: Ιδιοτυπίες και προκλήσεις. *Τόμος Β΄. Πολιτική Υγείας/Κοινωνική Πολιτική, ΕΑΠ, Πάτρα*.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Abramovitz, M. (2012). Theorising the neoliberal welfare state for social work. *The Sage handbook of social work*, 33-50.
- Abramovitz, M. (2005). The largely untold story of welfare reform and the human services. *Social Work*, 50(2), 175-186.
- Adams, R., Dominelli, L., & Payne, M. (Eds.). (2009). *Critical practice in social work*. Macmillan International Higher Education.
- Antoniadou, M., & Karagkounis, V. (2019). 'It's difficult to be a social worker these days': implications of austerity for social work practice in Greece—the case of the 'Help at Home' program. *European Journal of Social Work*, 1-12.
- Asimopoulos, C., & Teloni, D. D. (2017). Social work and the psychosocial effects of the economic crisis in Greece: challenges for new radical directions in services, theory and values. *Comunitania: Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 13, 9-22.
- Dominelli, L. (2004). New directions for social work: Interdependence, reciprocity, citizenship, and social justice. *Social Work: Theory and Practice for a Changing Profession*, 230-48.
- Ferguson, I., & Lavalette, M. (2006). Globalization and global justice: Towards a social work of resistance. *International social work*, 49(3), 309-318.
- Gray, M., Dean, M., Aglias, K., Howard, A., & Schubert, L. (2015). Perspectives on neoliberalism for human service professionals. *Social Service Review*, 89(2), 368-392.
- Harris, J. (2003). *The social work business*. Routledge.
- Harris, J. (2008). State social work: Constructing the present from moments in the past. *The British Journal of Social Work*, 38(4), 662-679.
- Harris, J. (2014). (Against) Neoliberal social work. *Critical and Radical Social Work*, 2(1), 7-22.
- Healy, K. (2001). Reinventing critical social work: Challenges from practice, context and postmodernism. *Critical social work*, 2(1), 1-13.

- IFSW (2014). International Federation of Social Workers. Global Definition of Social Work. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- IFSW, (2018). Global Social Work Statement of Ethical Principles <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
- Ioakimidis, V. (2015). An evaluation of the contribution of radical social work theory in the mental health services. *Parisianou*.
- Ioakimidis, V., Martinez-Herrero, I., Yanardağ, U., Farrugia Bennett, C., & Teloni, D. (2013). Austerity and social work in Europe: listening to the voices of resistance. *Critical and Radical Social Work*, 1(2), 253-261.
- Ioakimidis, V., Santos, C. C., & Herrero, I. M. (2014). Reconceptualizing social work in times of crisis: An examination of the cases of Greece, Spain and Portugal. *International Social Work*, 57(4), 285-300.
- Ioakimidis, V., & Teloni, D. D. (2013). Greek social work and the never-ending crisis of the welfare state. *Critical and Radical Social Work*, 1(1), 31-49.
- Jones, C. (2001). Voices from the front line: State social workers and New Labour. *British Journal of Social Work*, 31(4), 547-562.
- Karagkounis, V. (2017). Social work in Greece in the time of austerity: Challenges and prospects. *European Journal of Social Work*, 20(5), 651-665.
- Payne, M., & Askeland, G. A. (2016). *Globalization and international social work: Postmodern change and challenge*. Routledge.
- Pentaraki, M. (2015). The executive committee of the Greek Professional Association of Social Work in an age of austerity: Examining its response. *European Journal of Social Work*, 18(1), 140-155.
- Pentaraki, M. (2019). Practising social work in a context of austerity: experiences of public sector social workers in Greece. *European Journal of Social Work*, 22(3), 376-387.
- Ravalier, J. M. (2018). Psycho-social working conditions and stress in UK social workers. *The British Journal of Social Work*, 49(2), 371-390.
- Ravalier, J., & Boichat, C. (2018). UK social workers: working conditions and wellbeing. *Bath: Bath Spa University*.
- Reisch, M. (2013). What is the future of social work?. *Critical and Radical Social Work*, 1(1), 67-85.
- Reisch, M., & Jani, J. S. (2012). The new politics of social work practice: Understanding context to promote change. *The British Journal of Social Work*, 42(6), 1132-1150.
- Stuart, P. H. (2013). Social work profession: History. In *Encyclopedia of social work*. Ανακτήθηκε 19/10/2019 από <https://oxfordre.com/socialwork/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-623>
- Teloni, D. D. (2011). *Contemporary social work practice in Greece: the perspectives of social workers and users in county welfare departments and municipalities* (Doctoral dissertation, University of Liverpool).
- Venieris, D. (2013). *Crisis social policy and social justice: The case for Greece*. GreeSE Paper 69. London: London School of Economics, Hellenic Observatory, European Institution. Ανακτήθηκε 19/10/2019 από http://eprints.lse.ac.uk/50258/1/GreeSE_No69.pdf
- Wallace, J., & Pease, B. (2011). Neoliberalism and Australian social work: Accommodation or resistance?. *Journal of social work*, 11(2), 132-142.
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. E. (2009). Income inequality and social dysfunction. *Annual review of sociology*, 35, 493-511.

*Ιωάννης Σ. Παντελίδης**

**Η ΕΠΙΒΑΡΥΝΤΙΚΗ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ
ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ Δ.Ε. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ**

Η παρούσα ποσοτική μελέτη διαπραγματεύθηκε την επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στο άγχος για τη διδασκαλία των εκπαιδευτικών. Η έμπνευσή της προέκυψε από την επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στους ήδη υπάρχοντες στρεσογόνους παράγοντες του άγχους της εργασίας των εκπαιδευτικών. Παράγοντες, όπως η σύνθετη διαδικασία αποδόμησης του προηγούμενου προτύπου και της ανάδυσης ενός καινούργιου που έθεσαν τον εκπαιδευτικό στο επίκεντρο μετασχηματιστικών διεργασιών, αμφισβήτησαν τον κοινωνικό του ρόλο, την επαγγελματική του ταυτότητα και την αποτελεσματικότητα της διδακτικής πράξης (Κορωναίου, 2010). Η καθημερινή επίδραση αυτών των παραγόντων στην εργασία των εκπαιδευτικών σωρεύει κόπωση σε μία κατάσταση που επιδεινώθηκε από την οικονομική κρίση. Ο προβληματισμός στην επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στα συμπτώματα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών, εστιάστηκε στην αναζήτηση του σημείου καμπής ή σημείο κλειδί (Ahola, et al, 2005. Bellani, et al., 1996. McKnight & Glass, 1995). Αυτό το σημείο καμπής, ενίοτε και σημείο μη επιστροφής, προκύπτει όταν ο εκπαιδευτικός βιώνει έλλειψη στηριγμάτων που μπορεί να οδηγήσει σε μία αδυναμία ελέγχου που κατά την Γρηγοριάδου (2014) οδηγεί το άτομο να βιώσει μία κατάσταση αβοηθησίας και εγκλωβισμού. Η προσπέλαση αυτού του σημείου καμπής εγκλωβίζει το άτομο σε μία κατάσταση εσωτερικών αντιφάσεων – ενός διπλού δεσμού εγκλωβισμού (Bateson, 1956. στο Engeström, 1987). Περαιτέρω, ο προβληματισμός αφορούσε την ταυτοποίηση αυτής της κατάστασης ώστε ο ενδιαφερόμενος να προβεί σε ενέργειες αναζήτησης επικούρησης, αρωγής και στηριγμάτων για να ξεπεράσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ενίοτε και ανυπέρβλητες όταν τις αντιμετωπίζει μόνος του όπως π.χ. της βίωσης μίας χρόνιας κατάστασης εξάντλησης λόγω μακροχρόνιου διαπροσωπικού άγχους στα επαγγέλματα ανθρωπίνων υπηρεσιών (Schwarzer & Hallum, 2008).

Η διαχείριση του εργασιακού άγχους προσδιορίστηκε ως η τάνυση του άγχους μεταξύ μίας κατάστασης αυξημένων πόρων και της διολίσθησής της στην κατάσταση του εγκλωβισμού. Ο εκπαιδευτικός που εμφανίζει συμπτώματα άγχους είναι ένας εργαζόμενος που από μία κατάσταση αυξημένων πόρων, αυτή της υψηλής στάθμης εαυτοαποτελεσματικότητας έναντι της επίδρασης του άγχους και της διαβάθμισής του, μειώνονται οι πόροι του και εμφανίζονται τα συμπτώματα του άγχους (Schwarzer & Hallum, 2008). Η θετική επίδραση της εαυτοαποτελεσματικότητας στην εξουθένωση διαφοροποιείται από το άγχος της εργασίας για όλες τις ηλικιακές ομάδες. Η εαυτοαποτελεσματικότητα φαίνεται να είναι ένας προστατευτικός πόρος ενάντια στο άγχος της εργασίας, ενώ το άγχος της εργασίας μεταφράζεται άμεσα

* Ο Ι.Σ.Π. είναι εκπαιδευτικός Δ/θμιας Εκπ/σης ΠΕ82, ΣΥΕΠ, ΜΕΔ τηλ. επικοινωνίας: 6977415618 email: ipantelides@sch.gr

στην επαγγελματική εξουθένωση. Η διαμεσολάβηση τεκμηριώθηκε για τους εκπαιδευτικούς ηλικίας κάτω των 40 ετών και λιγότερο για τους ηλικιωμένους (Schwarzer & Hallum, 2008).

Τα ερευνητικά ερωτήματα που διατυπώθηκαν στη μελέτη και στη συνέχεια διερευνήθηκαν ήταν τα ακόλουθα:

1. Ποια είναι τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους που εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους;
2. Συνδέουν οι εκπαιδευτικοί τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης;
3. Υπάρχει διαφοροποίηση στην ταυτοποίηση/εκδήλωση αυτών των συμπτωμάτων ως προς το φύλο και την ηλικία;

Από την ανασκόπηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας κατασκευάστηκε και αναρτήθηκε διαδικτυακά σχετικό ερωτηματολόγιο. Με ηλεκτρονική επικοινωνία προσκλήθηκαν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διά των λογαριασμών επικοινωνίας 993 σχολικών μονάδων στην περιφέρεια Αττικής, ενώ συλλέχθηκαν 142 απαντήσεις. Κατά τη στατιστική επεξεργασία τους, οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου εμφάνισαν εξαιρετικά υψηλό δείκτη αξιοπιστίας, η μητέρα παραγοντικής ανάλυσης (Todd, 2016) κατέδειξε τρεις καθοριστικούς παράγοντες από τα οκτώ πεδία εννοιολογικών ιδιοτήτων και η συσχέτιση αυτών με τα συμπτώματα από το άγχος της διδασκαλίας προσδιόρισε εκείνα που εκδηλώθηκαν από τους συμμετέχοντες του δείγματος. Η ανάλυση με γραμμική παλινδρόμηση (Todd, 2016) προσδιόρισε την επίδραση της κρίσης σε συγκεκριμένες μεταβλητές (ερωτήσεις για την κρίση) και η μη παραμετρική ανάλυση με ανεξάρτητα δείγματα στο σύνολο και κατά ζεύγη (Todd, 2015, 2016) προσδιόρισε το γενικεύσιμο εύρημα, το σύμπτωμα της υψηλής αρτηριακής πίεσης που εμφανίζει την αιχμή του στις συγκρινόμενες ηλικίες των 40-49 & 50-59 ετών για τους άρρενες εκπαιδευτικούς.

Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, μέσω της συσχέτισης των στρεσογόνων παραγόντων των τριών καθοριστικών παραγόντων που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση με τα συμπτώματα που εμφάνιζαν υψηλές τιμές προσδιορίστηκαν τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους που εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος της μελέτης στην εργασία τους.

Για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, μέσω της προβλεψιμότητας της μεταβολής των μεταβλητών όπου ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες για την επίδραση της οικονομικής κρίσης και τις υψηλές τιμές προβλεπτικότητας που επιτεύχθηκαν εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος συνδέουν για συγκεκριμένες μεταβλητές την επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στο άγχος για τη διδασκαλία.

Για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα και μέσω μη παραμετρικού ελέγχου για το αν τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται με το φύλο και την ηλικία η απάντηση είναι καταφατική ως προς την ηλικία για το σύμπτωμα της υψηλής αρτηριακής πίεσης στις συγκρινόμενες ηλικίες 40-49 & 50-59 (με μέγεθος επιρροής ~ 4 τοις εκατό της διακύμανσης) και γενικεύσιμη για τον πληθυσμό (εκπαιδευτικοί Δ.Ε. περιφέρειας Αττικής) της έρευνας.

Λέξεις-κλειδιά: συμπτώματα επαγγελματικού άγχους εκπαιδευτικών, απόθεμα πόρων, οικονομική κρίση, εγκλωβισμός.

Εισαγωγή

Από το 2008 και μετέπειτα, στο άγχος για τη διδασκαλία προστέθηκε η **επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης**, όσο και **η λιτότητα και η επίδρασή της στη δημόσια υγεία** στην Ελλάδα μέσα από τις προσεγγίσεις των δανειστών και την εφαρμογή της διάσωσης από τους δανειστές και τις Ελληνικές (βοήθειά μας) κυβερνήσεις. Τα μέτρα που πάρθηκαν επηρέασαν όλη την οικονομική δραστηριότητα της χώρας μη εξαιρουμένων και των δημοσίων υπαλλήλων. Παρατηρήθηκε **καταθλιπτική συμπτωματολογία** τόσο στον ευρύ όσο και στο στενό **δημόσιο τομέα** όπως και **αιφνίδια απώλεια της εργασίας** στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα άτομα στην πλειονότητά τους χωρίς βοήθεια από δομές επικούρησης κλήθηκαν να βιώσουν **επιτακτικές αλλαγές** που για όσους **επιβίωσαν** και προσαρμόστηκαν επιτυχώς, οι αλλαγές αυτές **λειτούργησαν και ως κίνητρα μάθησης**. Μέσω αποτίμησης της ερευνητικής βιβλιογραφίας αποτυπώθηκε στην παρούσα μελέτη η επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Τα άτομα σε αναλογικά σημαντικό βαθμό στράφηκαν στην **εκπαίδευση ενηλίκων** προκειμένου να φέρουν σε πέρας την επιτυχία τους **προσαρμογή στη νέα κατάσταση** – αλλαγή συμπεριφοράς για την αντιμετώπιση της επιβαρυντικής επίδρασης της οικονομικής κρίσης. Εντός του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων οι συμμετέχοντες **δια-πραγματεύονται** τα κίνητρα συμμετοχής, τα κίνητρα μά-

θησης, τα εμπόδια στη μάθηση και στην προσωπική-επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε στην αναφορά των συνεπειών από την επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης για τους εκπαιδευτικούς Δ.Ε., το εργασιακό τους άγχος για τη διδασκαλία, την καταπόνησή τους από τις συνέπειες αυτές και την ανίχνευση των εσωτερικών αντιφάσεων που παγιδεύουν το άτομο στον εγκλωβισμό που περαιτέρω ολισθαίνει στην επαγγελματική εξουθένωση. Για την ανατροπή της αρνητικής αυτής κατεύθυνσης εξετάστηκαν **πρόσφοροι** και πρωτίστως **ήπιοι** για το άτομο **τύποι σημαντικής μάθησης**. Στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας έγινε αναφορά για τη βιογραφική μάθηση, τη διευρυμένη μάθηση (Παντελίδης, 2019) και περαιτέρω σε μία πρόταση εφαρμογής αυτών για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Παντελίδης και Βενέτης, 2019), σύνοψη 2^{ου} κεφαλαίου της μελέτης.

Διάκριση της εκπαίδευσης ενηλίκων

Η εκπαίδευση των ενηλίκων είναι διακριτή από την εκπαίδευση των ανηλίκων διότι οι **ενήλικες αναπτύσσουν κρίση και φέρουν συσσωρευμένη εμπειρία** (Rogers, 1998).

Οι ενήλικοι **φέρουν** σε δυνητικές μαθησιακές καταστάσεις τις **δικές τους αναμνήσεις των ερμηνειών που έχουν δώσει σε προγενέστερες εμπειρίες** και αυτό έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα (Jarvis, 2003).

Χαρακτηριστικά των ενηλίκων

Οι συμμετέχοντες στην εκπαίδευση ενηλίκων είναι εξ' ορισμού ενήλικες και **βρίσκονται σε εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης** και όχι στο ξεκίνημα μιας διεργασίας. Συνεπώς φέρουν μαζί τους ένα σύνολο **εμπειριών και αξιών**. Έρχονται στην εκπαίδευση με **δεδομένες προθέσεις** και έχουν **προσδοκίες** για τη μαθησιακή διεργασία. Έχουν ανταγωνιστικά ενδιαφέροντα και έχουν διαμορφώσει τα δικά τους μοντέλα μάθησης (Rogers, 1998).

Κίνητρα μάθησης των ενηλίκων

Η κινητήρια δύναμη της μάθησης είναι μία **εμπειρία ασυμφωνίας ανάμεσα στον εαυτό και το κοινωνικοπολιτισμικό περιβάλλον**. Συμπληρώνεται από την ευχαρίστηση, την υπόληψη, την επιθυμία χρησιμοποίησης αυτού που μαθαίνεται, την ικανοποίηση της περιέργειας, τη χαρά που απορρέει από το περιεχόμενο της μάθησης, την ολοκλήρωση ημιτελούς μάθησης και τα κοινωνικά οφέλη (Jarvis, 2003).

Εμπόδια στην εκπαίδευση των ενηλίκων

Οι προϋπάρχουσες γνώσεις και οι παράγοντες της προσωπικότητας θέτουν φραγμούς στη μάθηση των ενηλίκων. Οι φραγμοί που θέτει η προσωπικότητα ενισχύονται από **καταστασιακές δυσχέρειες**. Στους παράγοντες της προσωπικότητας που θέτουν φραγμούς οι «**συναισθηματικές μεταβλητές**» με πιο

σημαντική και συνηθισμένη το **άγχος** καταλαμβάνουν εξέχουσα θέση. Το **άγχος της διδασκαλίας είναι άγχος για την ικανότητα ανταπόκρισης του εκπαιδευτικού στις απαιτήσεις του πλαισίου** (Rogers, 1998).

Ο στόχος και τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης

Ο στόχος της μελέτης ήταν να διερευνήσει την επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στην εμφάνιση συμπτωμάτων εργασιακού άγχους σε εκπαιδευτικούς Δ.Ε. στην Περιφέρεια Αττικής.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης ήταν τα ακόλουθα:

1. Ποια είναι τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους που εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους;
2. Συνδέουν οι εκπαιδευτικοί τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης;
3. Υπάρχει διαφοροποίηση στην ταυτοποίηση/εκδήλωση αυτών των συμπτωμάτων ως προς το φύλο και την ηλικία;

Η θέση της έρευνας σε σχέση με άλλες μελέτες

Η θέση της παρούσας μελέτης προσδιορίζεται μεταξύ άλλων δύο Ελληνικών μελετών που επικεντρώνουν στη συμπτωματολογία και την απώλεια της εργασίας σε περίοδο κρίσης:

Γρηγοριάδου, Μ. (2014). Καταθλιπτική συμπτωματολογία και μοναξιά

στους υπαλλήλους του δημοσίου, σε περίοδο κρίσης (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος. ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.

Μπούσια, Χ. (2016). Η απώλεια της εργασίας ως βιωμένη εμπειρία: αφηγήσεις εκπαιδευτικών για το καθεστώς της διαθεσιμότητας (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών/Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πάτρα. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.

Επιλογή της ποσοτικής προσέγγισης

Για τα συμπτώματα του άγχους των εκπαιδευτικών υπάρχει πλούσια σχετική βιβλιογραφία. Τα συμπτώματα διακρίνονται σε φυσικά και σε συμπεριφορικά (Cardinell, 1980) ή ψυχονευρωτικά (Kyriacou & Sutcliffe, 1978) ή ψυχολογικές δυσκολίες (Needle, Griffin & Svendsen, 1981). Εντοπίζονται κλίμακες επίδρασης του άγχους – χαμηλό, μέτριο, υψηλό και πολύ υψηλό άγχος για τους Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς (2000) – και πολυσχιδείς παράγοντες που διαμορφώνουν τόσο το άγχος όσο και το βαθμό του (Kyriacou, 2001). Στην παρούσα μελέτη επιχειρείται να διερευνηθεί η επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στην πρόκληση συμπτωμάτων εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς Δ.Ε. Η ποσοτική προσέγγιση είναι προτιμότερη στον προσδιορισμό πολλών μεταβλητών και στην προσπάθεια μέτρησής τους.

Συνεπώς η επιλογή της ποσοτικής προσέγγισης είναι πιο δόκιμη για το σκοπό – στόχο αυτής της μελέτης. Περαι-

τέρω, η ποιότητα μιας ποσοτικής ερευνητικής αναφοράς κρίνεται από το αν περιλαμβάνει εκτεταμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, αν εξετάζει έγκυρα ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις, αν χρησιμοποιεί αυστηρές, αμερόληπτες διαδικασίες για τη συγκέντρωση των δεδομένων, αν εφαρμόζει σωστές στατιστικές διαδικασίες και αν καταλήγει σε ερμηνείες που ακολουθούν με φυσικό τρόπο τα δεδομένα (Creswell, 2016).

Είναι πρωτότυπη η έρευνα;

Τα σημεία στα οποία διαφοροποιείται η προσέγγιση της παρούσας μελέτης είναι ότι **διερευνώνται και ταυτοποιούνται τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών** στο άγχος τους για τη διδασκαλία με σκοπό τον προσδιορισμό της κατάστασης και την **αποτύπωση της απόστασης** από το σημείο καμψής όπου **ο εκπαιδευτικός εγκλωβίζεται σε μία κατάσταση εσωτερικών αντιφάσεων**, βιώνει την αποπροσωποποίηση και ολισθαίνει στην επαγγελματική εξουθένωση.

Σημασία του θέματος προς διερεύνηση και συμβολή στην υπάρχουσα γνώση

Αυτή η μελέτη αφορά εκπαιδευτικούς που εργάζονται στη δευτεροβάθμια δημόσια εκπαίδευση στην Περιφέρεια Αττικής. Η πρακτική χρησιμότητα του υπό διερεύνηση θέματος συνίσταται στα οφέλη που προκύπτουν για τους εκπαιδευτικούς από την **αναγνώριση και ταυτοποίηση των συμπτωμάτων**

εργασιακού άγχους και στην **ανάληψη δράσης** ώστε να **αποφύγουν την επιδείνωσή τους** και αν είναι δυνατό να ανακουφιστούν από τις δυσάρεστες συνέπειές τους.

Τα συμπτώματα από το άγχος δεν επιδρούν με τον ίδιο τρόπο σε όλους. Η επίδρασή τους διαφοροποιείται από το **απόθεμα πόρων** του εκπαιδευτικού, την **εαυτοαποτελεσματικότητά** του απέναντι στη διαχείριση σύνθετων καταστάσεων σε ένα επάγγελμα κατεξοχήν στρεσογόνο όπως αυτό του εκπαιδευτικού που επιβαρύνεται από την επίδραση της οικονομικής κρίσης. **Η τάνυση του εργασιακού άγχους μεταξύ της κατάστασης υψηλού αποθέματος πόρων και του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης είναι καθοριστική.**

Μέθοδος προσέγγισης ή/και ανάπτυξης του θέματος

Στην ανάπτυξη του θέματος **κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο μέσα από την κριτική αποτίμηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας**. Επιχειρήθηκε η χορήγηση του μέσα από υπηρεσιακά κανάλια επικοινωνίας για τη συμπλήρωσή του από τους εκπαιδευτικούς στον ελεύθερο χρόνο τους με βάσιμη αναφορά στις παρ.1&2 του άρ.20 του ΚΔΔ(Ν.2690/1999 ΦΕΚ 45Α') αλλά δεν επιτεύχθηκε διότι η Κ.Υ. του ΥΠΑΙΘ (δix στις απαντήσεις της) δεν πείθεται. Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε μέσω διαδικτυακής φόρμας που εστάλη ως υπερσύνδεσμος(link) απευθείας σε 993 σχολικές μονάδες ζητώντας την προώθησή του στους διδάσκοντες εκπαιδευτικούς. **Εν**

τέλει συλλέχτηκαν 147(142 επεξεργάσιμες) απαντήσεις από τις 5-5-2019 έως τις 7-6-2019. Υπήρξε διαστρωμάτωση των απαντήσεων (142) σε περίπου ίσο αριθμό καθώς η χρονική αλληλουχία των αποστολών επέστρεφε κάθε φορά 20 απαντήσεις ανά Διευθύνη Δ.Ε. Έλαβε χώρα στατιστική ανάλυση των απαντήσεων με H/Y (spss έκδοση 24) που υποβλήθηκαν σε παραμετρικό και μη παραμετρικό έλεγχο.

Ποσοτική μέθοδος και στατιστική ανάλυση

Στον παραμετρικό έλεγχο έλαβε χώρα ανάλυση των περιγραφικών στατιστικών συχνοτήτων για να αποδοθούν βασικά δεδομένα της έρευνας ήτοι, ανάλυση αξιοπιστίας των μετρήσεων με το δείκτη Cronbach's a, παραγοντική ανάλυση για την εγκυρότητα των μετρήσεων, συσχέτιση των μεταβλητών με το δείκτη Pearson's r και προβλεψιμότητα της συσχέτισης των μεταβλητών με χρήση γραμμικής παλινδρόμησης.

Η αξιοπιστία των μετρήσεων μέσω του δείκτη Cronbach's Alpha σκαρφάλωσε στο 0,932 και δεν φαινόταν να επηρεάζεται από την αφαίρεση κάποιου στοιχείου (ενός) παραμένοντας άνω του 0,928 στο σύνολο των ερωτήσεων.

Στο μη παραμετρικό έλεγχο έλαβε χώρα ανάλυση με τα τεστ Mann-Whitney U για τη διερεύνηση τυχόν επίδρασης του παράγοντα φύλο στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών και Kruskal-Wallis για τη διερεύνηση της επίδρασης της ηλικίας – προϋπηρεσίας στην επιβαρυντική επίδραση της κρίσης.

Απαντήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα;

Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, μέσω της συσχέτισης των στρεσογόνων παραγόντων των τριών καθοριστικών παραγόντων που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση με τα συμπτώματα σε τιμές μεγαλύτερες του 0,5 προσδιορίστηκαν τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους που εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος της μελέτης στην εργασία τους (σελ. 106 της μελέτης <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>).

Τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους που εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους για το εξεταζόμενο δείγμα των εκπαιδευτικών είναι τα ακόλουθα: **άγχος από την έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών, συνεχή κόπωση-σωματικό, απότομες μεταβολές της διάθεσης, ευερεθιστότητα-συμπεριφορικό, εργασιακή καταπόνηση, στραγγισμένος-συμπεριφορικό, απότομες μεταβολές διάθεσης, αυτοαναφερόμενη χαμηλή ποιότητα ζωής και έλλειψη ισορροπίας & προσωπικού χρόνου.**

Για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, μέσω της προβλεψιμότητας της μεταβολής των μεταβλητών όπου ερωτώνται οι συμμετέχοντες για την επίδραση της οικονομικής κρίσης και τις υψηλές τιμές προβλεπτικότητας που επιτεύχθηκαν συμπεραίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος συνδέουν για συγκεκριμένες μεταβλητές την επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στο άγχος για τη διδασκαλία (σελ. 107 της μελέτης <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>).

Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος **βιώνουν άγχος για τη διδασκαλία εν μέσω**

της κρίσης που οφείλεται σε κάποια ανισορροπία που βιώνει ο εκπαιδευτικός σε σχέση με την επιθυμητή του εξισορρόπηση(υψηλή προβλεψιμότητα). Οι απότομες μεταβολές της διάθεσης που αποδίδονται στον εντοπισμό εσωτερικών αντιφάσεων εμφανίζουν χαμηλότερη προβλεψιμότητα. **Η βίωση της κατάστασης του στραγγισμένου ατόμου** στην εργασία τους συνδέεται με τον **εγκλωβισμό** (υψηλή προβλεψιμότητα) που αποδίδεται στο **επιβαρυνμένο άγχος που θα οδηγήσει σε βλάβη υγείας** (χαμηλότερη προβλεψιμότητα).

Για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα και με τη χρήση μη παραμετρικού ελέγχου για το αν τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται με το φύλο και την ηλικία (παρόλο που περιορίζεται στο περιγραφικά χαμηλό παραμετρικό ποσοστό του 35%) η απάντηση είναι καταφατική για τους **άρρενες** ως προς την **ηλικία** για το σύνδρομο της **υψηλής αρτηριακής πίεσης στις συγκρινόμενες ηλικίες 40-49 & 50-59** (με μέγεθος επιρροής ~ 4 τοις εκατό της διακύμανσης) και ασυμπτωματική σημαντικότητα μικρότερη του 0,05 καταγράφοντας την τιμή 0,002 που είναι τιμή στατιστικά πολύ υψηλή **και γενικεύσιμη για τον πληθυσμό(εκπαιδευτικοί Δ.Ε. περιφέρειας Αττικής)της έρευνας.**

Περιορισμοί εφαρμογής μη παραμετρικού ελέγχου

Στο Kruskal-Wallis τεστ τα «σημεία διαχωρισμού δεδομένων» πρέπει να είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους, να έχουμε περίπου πέντε (5) «σημεία διαχωρισμού

δεδομένων» για κάθε δείγμα, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να εξάγονται με διαστρωμάτωση αν όχι τυχαία εξαγωγή από το γενικό πληθυσμό και τα μεγέθη των δειγμάτων θα πρέπει να είναι περίπου ίδια. Η κατανομή της διασποράς δεν χρειάζεται να είναι κανονική και οι διακυμάνσεις δεν χρειάζεται να είναι ίσες (σελ.81 της μελέτης <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>).

Πειραματισμός: Ήταν εύστοχη η επιλογή της συγκεκριμένης μεθοδολογίας (ποσοτική προσέγγιση);

Στην καταφατική και γενικεύσιμη, για τον πληθυσμό της έρευνας, απάντηση που δόθηκε στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα για το σύμπτωμα της υψηλής αρτηριακής πίεσης και τη συσχέτισή του με την ηλικία-προϋπηρεσία στις συγκρινόμενες ηλικίες 40-49 & 50-59, το **εύρημα** της παρούσας μελέτης **παρουσιάζει αναλογία με το εύρημα του Κόκκινου (2002)** «αν και οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας είναι ικανότεροι να χειρίζονται καταστάσεις που προκύπτουν από το επάγγελμα εντούτοις στατιστικά σημαντικά δηλώνουν περισσότερο άγχος από νεότερους» και **το εύρημα των Schwarzer & Hallum (2008)** «ενώ η αυτοαποτελεσματικότητα ως λανθάνων παράγοντας προβλέπει το άγχος της εργασίας εντούτοις η διαμεσολάβηση τεκμηριώνεται για εκπαιδευτικούς κάτω των 40 ετών και λιγότερο για τους ηλικιωμένους».

Υπήρξαν περιορισμοί στην έρευνα;

Ένας σημαντικός περιορισμός της έρευνας ήταν **η μη επίτευξη αντιπροσωπευτικού δείγματος από όλο τον πληθυσμό**. Δεν επιτεύχθηκε η χορήγηση του ερωτηματολογίου μέσα από υπηρεσιακό κανάλι (για τους λόγους που αναφέρθηκαν ανωτέρω) κάτι που θα αύξανε αλματωδώς τον αριθμό των απαντήσεων. Έλαβε χώρα αποστολή του υπερσυνδέσμου (link) σε 993 σχολικές μονάδες Δ.Ε. στην Αττική από τις 10 Μαΐου μέχρι και τις 7 Ιουνίου, αντίστοιχα συλλέχθηκαν 147(142) απαντήσεις.

Περιορισμό επίσης συνιστά η **ύπαρξη γενικής κριτικής** για τη συλλογή απαντήσεων μέσω ερωτηματολογίων **αυτο-αναφοράς**, ότι αποτελεί αδυναμία μίας έρευνας. Απάντηση στην κριτική αυτή είναι ότι ο προβληματισμός στην παρούσα μελέτη επεκτείνεται στην ταυτοποίηση της επιβαρυντικής επίδρασης της κρίσης με αυτοδιερεύνηση διά των συμπτωμάτων αυτής.

Η **ερώτηση 15** «Είσαι πρόσφατα διαζευγμένος, χήρος, χωρισμένος-η», αποδείχθηκε δυσνόητη προς τους συμμετέχοντες και **χρήζει μίας καλύτερης διατύπωσης** σε αναδιάρθρωση των ερωτήσεων σε περαιτέρω επεξεργασία του ερωτηματολογίου (στάθμιση – ψυχομετρική αξιολόγηση).

Συσχετίστηκαν τα συμπεράσματα και η μεθοδολογία που ακολούθηθηκε με την υφιστάμενη βιβλιογραφία;

Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστη-

κε με χρήση πίνακα προδιαγραφών και την ανάδειξη οκτώ (8) πεδίων εννοιολογικών ιδιοτήτων μέσα από την αποτίμηση της διεθνούς βιβλιογραφίας για το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών (ενότητα 3.5, σελ. 65-72 της μελέτης <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>).

Στη σελ. 102 της μελέτης καταγράφονται πολύ υψηλά ποσοστά στους έξι από τους 10 παράγοντες επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία στην εξέταση των στρεσογόνων παραγόντων.

Στη σελ. 109 της μελέτης επιβεβαιώνεται η βιβλιογραφία Κόκκινος (2002), Schwarzer & Hallum (2008), για την

επιρροή της ηλικίας (στους άρρενες) στο άγχος των εκπαιδευτικών.

Ποια βιβλιογραφία χρησιμοποιήθηκε;

Έλαβε χώρα αποτίμηση γενικής και ερευνητικής βιβλιογραφίας για το **εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών** (ενότητα 1.3 σελ.20 της μελέτης).

Έλαβε χώρα αποτίμηση ερευνητικής βιβλιογραφίας για την **επιβαρυντική επίδραση της κρίσης στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών** (ενότητα 2.2 σελ. 39 της μελέτης <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ξενόγλωσσες

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders*, 88(1), 55-62. doi: 10.1016/j.jad.2005.06.004.
- Alheit, P. (1994). The “biographical question” as a challenge to adult education. *International review of education*, 40(3-5), 283-298.
- Bateson, G., Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. (1956). Toward a theory of schizophrenia. *Behavioral science*, 1(4), 251-264.
- Bellani, M. L., Furlani, F., Gnechi, M., Pezzotta, P., Trotti, E. M. & Bellotti, G. G. (1996). Burnout and related factors among HIV/AIDS health care workers. *AIDS care*, 8(2), 207-222. doi: 10.1080/09540129650125885.
- Cardinell, C. F. (1980). Teacher burnout: An analysis. *Action in Teacher Education*, 2(4), 9-15. doi: 10.1080/01626620.1980.10519025.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding. An activity–theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Kyriakou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research, *Educational review*, 53(1), 27-35. doi: 10.1080/00131910120033628.
- Kyriakou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British journal of educational psychology*, 48(2), 159–167. doi: 10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x.
- McKnight, J. D. & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout, and depressive symptomatology: A replication and extension. *Journal of consulting and clinical psychology*, 63(3), 490. doi: 10.1037/0022-006X.63.3.490.

- Needle, R. H., Griffin, T. & Svendsen, R. (1981). Occupational stress coping and health problems of teachers. *Journal of School Health*, 51(3), 175–181. doi:10.1111/j.1746-1561.1981.tb02159.x.
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self – efficacy as a predictor of job Stress and burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152–171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Todd, L. G. (2015). *Kruskal-Wallis H Test in SPSS*. Αναρτήθηκε Ιανουάριος 21, 2015, ανακτήθηκε Ιανουάριος 15, 2019 από https://www.youtube.com/watch?v=GK2PKB_veQc.
- Todd, L. G. (2016). *Interpreting SPSS Output for Factor Analysis*. Αναρτήθηκε Μάρτιος 17, 2016, ανακτήθηκε Ιούνιος 8, 2019, από https://www.youtube.com/watch?v=g_3kaSnq-DY&list=PLd-lFfrVsmlvCh6ujfgUsd3CEZ4Ei1XqQ2&index=81&t=3s.
- Todd, L. G. (2016). *Comparing Pearson Correlation and Linear Regression in SPSS*. Αναρτήθηκε Δεκέμβριος 5, 2016, ανακτήθηκε Ιούνιος 17, 2019, από <https://www.youtube.com/watch?v=EG-gJUOGxIQ&list=PLd-lFfrVsmlvCh6ujfgUsd3CEZ4Ei1XqQ2&index=34&t=0s>.
- Todd, L. G. (2016). *Calculate Effect Size for Mann Whitney U Test using SPSS and Excel*. Αναρτήθηκε Δεκέμβριος 13, 2016, ανακτήθηκε Ιούνιος 15, 2019, από <https://www.youtube.com/watch?v=ILD5Jvmokig&list=PLd-lFfrVsmlvCh6ujfgUsd3CEZ4Ei1XqQ2&index=33&t=2s>.

Ελληνικές

- Γρηγοριάδου, Μ. (2014). *Καταθλιπτική συμπτωματολογία και μοναξιά στους υπαλλήλους του δημοσίου, σε περίοδο κρίσης*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Creswell, W. J. (2016). *Η έρευνα στην εκπαίδευση*. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας (2η έκδοση). Αθήνα: ΙΩΝ.
- Jarvis, P. (2003). Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, θεωρία και πράξη. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκινος, Μ. Κ. (2002). Παράγοντες που προκαλούν επαγγελματικό στρες στους κύριους Εκπαιδευτικούς δημοτικής Εκπαίδευσης. *Πρακτικά – τόμος Α' VII Παγκύπριου Συνεδρίου Παιδαγωγικής εταιρείας Κύπρου*. 192-203.
- Κορωναίου, Α. (2010). Όταν η εργασία γίνεται ασθένεια. Αθήνα: εκδόσεις Πεδίο.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, 30/2000, 139-160.
- Μπούσια, Χ. (2016). Η απώλεια της εργασίας ως βιωμένη εμπειρία: αφηγήσεις εκπαιδευτικών για το καθεστώς της διαθεσιμότητας (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών/Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πάτρα.
- Παντελίδης, Σ. Ι. (2019). Η επιβαρυντική επίδραση της οικονομικής κρίσης στην πρόκληση συμπτωμάτων εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς Δ.Ε. στην Περιφέρεια Αττικής (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα. <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43727?mode=fu>.
- Παντελίδης, Σ. Ι. & Βενέτης, Σ. (2018). Μάθηση μέσω της αισθητικής εμπειρίας σε ομάδες: πρόταση εφαρμογής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 113-114, 343-357. www.elesyp.gr.
- Rogers, A. (1998). *Εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

*Ιωάννα Μπισιώτη**

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΕΝΤΗΚΟΝΤΑΕΤΙΑ

Η παρούσα εργασία βιβλιογραφικά πραγματεύεται το ζήτημα της εξέλιξης της ελληνικής οικογένειας την τελευταία πενήνταετία. Αρχικά για να γίνει κατανοητή η εξέλιξη της ελληνικής οικογένειας κατά τη διάρκεια των τελευταίων πενήντα χρόνων παρουσιάζεται η δομή και η λειτουργία της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας. Έπειτα παρατίθενται τα μέτρα της ελληνικής πολιτείας για τον εκσυγχρονισμό και τη διευκόλυνση της ελληνικής οικογενειακής ζωής. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζεται η κυρίαρχη μορφή της σύγχρονης ελληνικής πυρηνικής οικογένειας. Επίσης παρουσιάζονται διάφοροι νέοι οικογενειακοί σχηματισμοί. Τέλος στον επίλογο - συμπέρασμα παρατίθενται τα συνολικά καταληκτικά αποτελέσματα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση για τη μορφή της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας.

Λέξεις-Κλειδιά: Παραδοσιακή Ελληνική Οικογένεια, Μεταρρύθμιση Οικογενειακού Δικαίου, Σύγχρονη Ελληνική Πυρηνική Οικογένεια.

1. Η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια

1.1. Μορφή

Για να κατανοήσουμε τις ριζικές αλλαγές που συντελέστηκαν στην ελληνική οικογένεια κατά την διάρκεια των τελευταίων 50 ετών, θα πρέπει πρώτα να αναφερθούμε στη δομή και την λειτουργία της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας. Η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια ήταν μία εκτεταμένη οικογένεια, η οποία περιελάμβανε τρεις ή περισσότερες γενιές, οι οποίες συνδέονταν μεταξύ τους με συγγενικούς δεσμούς (γονείς, παιδιά, παππούδες, κ.λπ.).

Η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια ήταν διαρθρωμένη με ιεραρχημένο τρόπο, δηλαδή τα καθήκοντα που όφειλε

το κάθε μέλος της να επιτελέσει, στα πλαίσια του οικογενειακού βίου, ήταν ανστηρά καθορισμένα, κυρίως με βάση το φύλο του κάθε μέλους. Συγκεκριμένα, ο ρόλος του πατέρα στην παραδοσιακή ελληνική οικογένεια ήταν να φροντίζει για την επιβίωση και την ασφάλεια της οικογένειάς του, ενώ ο ρόλος της μητέρας ήταν να επιτελεί τις εσωτερικές δουλειές του νοικοκυριού της. Η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια είχε πατριαρχικό χαρακτήρα, δηλαδή ο άνδρας (ο πατέρας) θεωρούνταν ως ο αρχηγός της οικογένειας.

Επίσης, ένας άλλος αδιαμφισβήτητος νομικός κανόνας της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας ήταν ο θεσμός της υποχρεωτικής προίκας, η οποία αποτελούσε την περιουσία που παραχωρού-

* Η Ι.Μ. είναι καθηγήτρια φιλόλογος διευθύντρια 2ου Γυμνασίου Κορωπίου. Επικοινωνία: Δ. Σταμέλου 11 Μαρκόπουλο Τ.Κ 19003, 6955580380, impisioti@gmail.com.

νταν στον άνδρα από την γυναίκα ή από τρίτον για χάρη της γυναίκας (από τον πατέρα της), με σκοπό την ανακούφιση του άνδρα από τα βάρη του γάμου. Η απόδοση της προίκας πραγματοποιούνταν με σύμβαση που συναπτόταν μεταξύ του άνδρα και του προικοδοτή ή με διαθήκη (όπως προβλεπόταν από το άρθρο 1406 του Αστικού Κώδικα). Για την ρύθμιση του θεσμού της προίκας, ο ελληνικός Αστικός Κώδικας αφιέρωνε, μέχρι και καθ' όλη την δεκαετία του 1970, 32 άρθρα στο κεφάλαιο του Οικογενειακού Δικαίου. Συγκεκριμένα, τα άρθρα 1495-1498 όριζαν ότι με την τέλεση του γάμου, η γυναίκα είχε την αξίωση να ζητήσει από τον πατέρα της την σύσταση προίκας.

Παρά το γεγονός ότι ο άνδρας (ο πατέρας) δρούσε ως ο εκπρόσωπος της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας στον δημόσιο και κοινωνικό βίο, απολαμβάνοντας το κοινωνικό κύρος και την κοινωνική υπόληψη, ωστόσο η γυναίκα (η μητέρα) αποτελούσε την «ψυχή» της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας, καθώς ήταν επιφορτισμένη με τα καθήκοντα της κεντρικής οργάνωσης της οικογένειας, της διαμεσολάβησης σε τυχόν ενδοοικογενειακές διενέξεις, και της διαφύλαξης της συνεκτικότητας της οικογένειας (Terengoglou, A. 2003). Με λίγα λόγια, η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια λειτουργούσε με βάση την αυστηρά καθορισμένη κατανομή ρόλων στα δύο φύλα, και συγκεκριμένα με βάση τη διάκριση ρόλων που διατύπωσε ο Parsons το 1965: ο πατέρας ανέλαμβανε τον εκτελεστικό ρόλο και η μητέρα τον εκφραστικό ρόλο (Γιώτσα, Α. 2004).

Βέβαια, φαίνεται ότι η ύπαρξη της

παραδοσιακής εκτεταμένης ελληνικής οικογένειας στηριζόταν κυρίως σε οικονομικούς παράγοντες (δηλαδή στην κοινή εργασία), καθώς σε συναισθηματικό επίπεδο αποδεικνύεται ότι οι εντονότεροι συναισθηματικοί δεσμοί υφίσταντο μόνο μεταξύ των μελών της πυρηνικής οικογένειας (δηλαδή μεταξύ των γονέων και των παιδιών) (Γιώτσα, Α. 2004).

1.2. Η σταδιακή αλλαγή της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας

Η ραγδαία βιομηχανική ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, η οποία συντελέστηκε από την περίοδο 1958-1963 κι έπειτα, επέφερε σοβαρά πλήγματα στην παραδοσιακή ελληνική οικογένεια. Έτσι, αφού, όπως διατυπώθηκε πιο πριν, η ύπαρξη της παραδοσιακής εκτεταμένης ελληνικής οικογένειας στηριζόταν περισσότερο σε οικονομικές παρά σε συναισθηματικές βάσεις, ήταν πολύ εύκολο, υπό το βάρος της εκβιομηχάνισης, να επέλθει ο κατακερματισμός της εκτεταμένης οικογένειας, κυρίως στις αστικές περιοχές, προς όφελος της πυρηνικής οικογένειας (πατέρας, μητέρα και παιδιά), η οποία διέθετε πιο έντονες συναισθηματικές βάσεις. Εν ολίγοις, κατά την εποχή της ραγδαίας εκβιομηχάνισης της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, συντελέστηκε το γενικότερο φαινόμενο που είχε επισημάνει το 1979 ο Clayton, ότι δηλαδή «στις κοινωνίες που μετακινούνται προς την βιομηχανοποίηση, οι παραδοσιακές οικογενειακές μορφές μετακινούνται από την εκτεταμένη στην συζυγική [δηλαδή στην πυρηνική] οικογένεια» (Γιώτσα, Α. 2004).

Επίσης, κατά την περίοδο της ραγδαίας εκβιομηχάνισης της ελληνικής οικονομίας, είχε εισέλθει στον εργασιακό χώρο της βιομηχανικής παραγωγής ένα σημαντικό ποσοστό του ελληνικού γυναικείου πληθυσμού. Συγκεκριμένα, έως το έτος 1981, υπολογίζεται ότι οι γυναίκες αποτελούσαν το 31,9% του συνολικού εθνικού εργατικού δυναμικού, με το 56% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών να κατοικεί σε αστικές περιοχές (Paxson, H. 2004). Αυτή η μεταβαλλόμενη κοινωνική κατάσταση των γυναικών επηρέαζε την εσωτερική ισορροπία της οικογένειας, και έτεινε να υποσκάψει τη δεσποτική θέση του αρχηγού της οικογένειας (δηλαδή του άνδρα), και να υποκαταστήσει την αυστηρά ιεραρχική οικογένεια με έναν τύπο οικογένειας, όπου θα επικρατούσε μεγαλύτερη ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα (Ουάϊρ, Κ., Πάνικκαρ, Κ. Μ., Ρομείν, Ι. Μ. 1970).

Έτσι λοιπόν, οι νέες κοινωνικές συνθήκες που είχαν δημιουργηθεί στην Ελλάδα με την ραγδαία εκβιομηχάνιση της ελληνικής οικονομίας, καθώς επίσης και ο ευρωπαϊκός προσανατολισμός της Ελλάδας απαιτούσαν τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής κοινωνίας και, κατ' επέκταση, της ελληνικής οικογένειας.

2. Τα μέτρα της ελληνικής πολιτείας για τον εκσυγχρονισμό και τη διευκόλυνση της ελληνικής οικογενειακής ζωής

Η ριζική μεταρρύθμιση του οικογενειακού Δικαίου υλοποιείται με τη συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων (ν. 1329/83). Ο νόμος

αυτός καταργούσε την μορφή της πατριαρχικής οικογένειας και την αντικαθιστούσε με την μορφή της «οικογένειας της ισότητας». Η από κοινού ρύθμιση του συζυγικού βίου δεν θα έπρεπε να παρεμποδίζει την επαγγελματική ή άλλου είδους προσωπική δραστηριότητα κανενός εκ των δύο συζύγων, καθώς επίσης και δεν θα έπρεπε να παραβιάζει την σφαίρα της προσωπικότητας κανενός εκ των δύο συζύγων (Μπεργαδής, Μ. 1986).

Επίσης, ο νόμος αυτός καταργούσε τον θεσμό της υποχρεωτικής προίκας, ο οποίος και αντικαταστάθηκε, κατά κάποιον τρόπο, από την γονική παροχή προς τα τέκνα αδιακρίτως φύλου. Επιπλέον, ο νόμος 1329/83 όριζε ότι η γυναίκα θα μπορούσε να διατηρεί το δικό της επώνυμο ακόμη και μετά τον γάμο, καθώς και ότι, πριν από την τέλεση του γάμου, οι μελλόνυμφοι θα είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν, με κοινή αμετάκλητη δήλωσή τους, το επώνυμο το οποίο θα έδιναν σε όλα τα παιδιά τους. Ακόμη, ο νόμος 1329/83 όριζε το κατώτατο όριο ηλικίας γάμου στα 18 έτη, εξίσου και για τα δύο φύλα.

Αποτιμώντας συνολικά το περιεχόμενο των προαναφερθέντων μεταρρυθμίσεων του Οικογενειακού Δικαίου, μπορούμε να πούμε ότι οι μεταρρυθμίσεις αυτές σηματοδότησαν μια επανάσταση για τα δικαιώματα της γυναίκας (Thomas W. Gallant, 2001). Δηλαδή, με τις μεταρρυθμίσεις αυτές, η Ελληνική Πολιτεία έπαψε να αναγνωρίζει επισημώς τον πατριαρχικό χαρακτήρα της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας και κοινωνίας, και εγκαθίδρυσε μια νέα, σύγχρονη ελληνική οικογένεια και κοι-

νωνία, όπου το ανδρικό και το γυναικείο φύλο θα ήταν πλέον ίσα.

Η τελευταία μετά το νόμο 1329/1983 αλλαγή του οικογενειακού δικαίου περιλαμβάνει τις ρυθμίσεις για την υποβολή της ανθρωπίνης αναπαραγωγής (ν. 3089/2002 και 3305/2005), για την ενδοοικογενειακή βία (ν. 3500/2006) και το σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης (ν. 3719/2008 Ν. 4356/2015). Η διατύπωση των βασικών αρχών του νόμου 3305/2005 για την τεχνητή αναπαραγωγή επίσης αποτυπώνει την αποσύνδεση της αναπαραγωγής από το πλαίσιο της πυρηνικής οικογένειας. Με το Ν. 4356/2015 επήλθαν αλλαγές στο σύμφωνο συμβίωσης, με πιο σημαντική την ακόλουθη: ότι για τη σύσταση του συμφώνου συμβίωσης απαιτείται η συμφωνία δύο ενήλικων προσώπων, ανεξάρτητα από το φύλο τους, με την οποία ρυθμίζουν τη συμβίωσή τους και η οποία καταρτίζεται αυτοπροσώπως με συμβολαιογραφικό έγγραφο.

Έτσι, λαμβάνοντας όλα αυτά τα προαναφερθέντα μέτρα, η ελληνική πολιτεία στόχευε να εκσυγχρονίσει την ελληνική οικογένεια και να την βοηθήσει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής.

3. Η σύγχρονη ελληνική οικογένεια

Με την αναμόρφωση του ελληνικού Οικογενειακού Δικαίου κατά την δεκαετία του 1980, η πατριαρχική δομή της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας είχε χάσει κάθε νομιμότητα. Έτσι, στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια έχουν απορριφθεί πλέον οι παραδοσιακές αξίες που ήθελαν τον πατέρα να ασκεί

τον αρχηγικό ρόλο της οικογένειας, και την υποταγή της μητέρας στις αποφάσεις του πατέρα (Γιώτσα, Α. 2004).

Σύμφωνα με τους Dragonas, Ersanli και Frangoudaki, παρά τις ριζικές αλλαγές που έχουν γίνει μέσα σε διάστημα λίγων μόνο δεκαετιών (συγκεκριμένα μέσα σε 50 χρόνια) στην ελληνική κοινωνία (και ειδικότερα στην ελληνική οικογένεια), ωστόσο υπάρχει ακόμη ισχυρή αντίσταση κατά της αλλαγής, κυρίως όσον αφορά στους κοινωνικούς ρόλους, στις παραδοσιακές ιεραρχίες, και στις σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων (Dragonas, Th., Ersanli, B., Frangoudaki, A. 2005). Όπως διαπιστώνει και η Linda Hantrais, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στην σύγχρονη Ελλάδα υφίσταται η ισχυρότερη υποστήριξη των παραδοσιακών αξιών (Hantrais, L. 2004).

3.1. Ο θεσμός του γάμου

Συγκεκριμένα, μία αξία που χαρακτηρίζει την παραδοσιακή ελληνική οικογένεια, και η οποία μοιάζει να είναι ακλόνητη στη σύγχρονη Ελλάδα, είναι ο θεσμός του γάμου. Η ύπαρξη της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας βασιζόταν στην τέλεση του γάμου, και πιο συγκεκριμένα του θρησκευτικού γάμου. Έτσι ακριβώς λοιπόν, σύμφωνα με έρευνες, για την σύσταση μιας σύγχρονης ελληνικής οικογένειας θεωρείται σχεδόν καθολικά απαραίτητη η τέλεση γάμου. Σύμφωνα με την Eriikka Oinonen, ο παραδοσιακός τρόπος σύστασης της οικογένειας με την τέλεση γάμου αποτελεί χαρακτηριστικό των σύγχρονων νοτιοευρωπαϊκών κοινωνιών (Oinonen,

E. 2008)(στις οποίες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα). Επίσης, η συγκεκριμένη συγγραφέας, για να αποδείξει με μαθηματικό τρόπο την προσήλωση της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας στον θεσμό του γάμου, μας αποκαλύπτει το αρκετά χαμηλό, συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, ποσοστό των ελληνικών ζευγαριών (ακόμη και νεότερης ηλικίας) που απλώς συγκατοικούν χωρίς να έχουν συνάψει γάμο (ποσοστό το οποίο κυμαίνεται περίπου στο 8%) (Oinonen, E. 2008).

Ακόμη, η Heather Paxson ισχυρίζεται ότι, στη σύγχρονη Ελλάδα, ο θεσμός του γάμου εξακολουθεί να αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη της μητρότητας (Paxson, H. 2004). Στην ίδια κατεύθυνση, η Linda Hantrais ισχυρίζεται ότι στη σύγχρονη Ελλάδα οι γεννήσεις παιδιών εκτός γάμου δεν είναι κοινωνικά αποδεκτές (Hantrais, L.2004).

Επαληθεύοντας με μαθηματικό τρόπο τον τελευταίο ισχυρισμό, η Oinonen αναφέρει χαρακτηριστικά το εξαιρετικά χαμηλό, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ποσοστό των παιδιών που έχουν γεννηθεί εκτός γάμου στην Ελλάδα (5%), (Oinonen, E.2008) δικαιολογώντας παράλληλα το φαινόμενο αυτό με την επισήμανση ότι οι μεσογειακές χώρες, όπως η Ελλάδα αποτελούν παραδοσιακές και θρησκευόμενες κοινωνίες (Oinonen, E. 2008). Η τελευταία επισήμανση της Oinonen μπορεί να μας οδηγήσει εύλογα στο συμπέρασμα ότι για τη σύσταση της πλειοψηφίας των σύγχρονων ελληνικών οικογενειών, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η τέλεση θρησκευτικού γάμου, όπως γινόταν και για τη σύσταση των παραδοσιακών ελ-

ληνικών οικογενειών. Τέλος, άλλη μία ένδειξη της προσήλωσης της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας στο θεσμό του γάμου, αποτελεί το γεγονός ότι η σύγχρονη Ελλάδα διατηρεί χαμηλά ποσοστά διαζυγίων (Hantrais, L.2004).

3.2. Ο ρόλος των δύο φύλων

Όσον αφορά τώρα στη λειτουργία της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας, φαίνεται ότι τα δύο φύλα αναλαμβάνουν τους παραδοσιακούς τους οικογενειακούς ρόλους. Σύμφωνα με την Linda Hantrais, οι άνδρες στην Ελλάδα ασχολούνται πολύ λιγότερο, συγκριτικά με τις γυναίκες, με την φροντίδα των παιδιών (Hantrais, L.2004). Μάλιστα, σε μία έρευνα του 1999, η μεγάλη πλειοψηφία των Ελλήνων συμμετεχόντων είχε εκφράσει την άποψη ότι τα παιδιά υποφέρουν σε περίπτωση που η μητέρα τους φύγει έξω από το σπίτι για να πάει να δουλέψει. (Hantrais, L.2004). Αυτή η άποψη που εκφράστηκε στην εν λόγω έρευνα του 1999, μπορούμε να πούμε ότι επαληθεύει το γεγονός ότι στην σύγχρονη ελληνική οικογένεια, όπως άλλοτε και στην παραδοσιακή ελληνική οικογένεια, η γυναίκα είναι εκείνη η οποία είναι κατά κύριο λόγο επιφορτισμένη με το καθήκον της φροντίδας των παιδιών και του νοικοκυριού.

Η Hantrais προσπαθεί να ερμηνεύσει την επιβίωση της παραδοσιακής διάκρισης των ρόλων μεταξύ των δύο φύλων στα πλαίσια της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας, κατηγορώντας το ελληνικό κράτος ότι δεν προσφέρει επαρκή βοήθεια στους γονείς για να μπορέσουν να οργανώσουν την καθημερινή τους

ζωή με τον συνδυασμό της εργασίας τους και της οικογενειακής τους ζωής (Hantrais, L.2004).

Αυτή η διάκριση των παραδοσιακών ρόλων μεταξύ των δύο φύλων, στα πλαίσια της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας, φαίνεται να είναι πιο έντονη στις αγροτικές κοινωνίες της Ελλάδας. Όπως αναφέρει και ο Zoran Pavlovic, στις αγροτικές περιοχές της σύγχρονης Ελλάδας οι γυναίκες ακόμη δεσμεύονται να ασκούν μόνο παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα, ή αλλιώς αφοσιώνονται εξολοκλήρου στο να είναι σύζυγοι και μητέρες (Pavlovic, Z. 2006). Βέβαια, και στις σύγχρονες αστικές κοινωνίες της Ελλάδας τα πράγματα δεν φαίνονται να είναι πολύ καλύτερα, συγκριτικά με τις σύγχρονες αγροτικές κοινωνίες, όσον αφορά στη θέση των γυναικών μέσα στη σύγχρονη οικογένεια. Στη σύγχρονη αστική ελληνική οικογένεια, η πλειοψηφία των γυναικών φαίνεται να είναι εκ των πραγμάτων αναγκασμένη να επιτελεί τελικά τον παραδοσιακό της οικογενειακό ρόλο (δηλαδή την φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών), καθώς ο αριθμός των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα είναι αρκετά υψηλός. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Zoran Pavlovic, στην σύγχρονη Ελλάδα οι δείκτες ανεργίας των γυναικών είναι αριθμητικά διπλάσιοι των αντίστοιχων δεικτών των ανδρών, φαινόμενο το οποίο ο εν λόγω συγγραφέας αποδίδει σε μία «[...] ανδροκρατούμενη κοινωνία, η οποία φαίνεται απρόθυμη να αποδεχτεί το γεγονός ότι οι εποχές αλλάζουν» (Pavlovic, Z. 2006).

Αυτή η θυσία της ατομικότητας της

σύγχρονης γυναίκας στον βωμό της σύγχρονης οικογένειας, μπορούμε να πούμε ότι γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στο αρκετά συχνό φαινόμενο που περιγράφει ο Maurizio Ferrera, κατά το οποίο η γυναίκα αναγκάζεται να αρκεστεί σε μία ισχνή καριέρα, ή ακόμη και να αποσυρθεί εντελώς από την αγορά εργασίας, προκειμένου να μπορέσει να επιδοθεί αποκλειστικά στη φροντίδα των παιδιών της, ή και ηλικιωμένων συγγενών της (Ferrera, M. 2005).

Βέβαια, δε λείπουν και οι φωνές οι οποίες δεν αποδέχονται την επιβίωση των παραδοσιακών ρόλων των δύο φύλων στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια. Συγκεκριμένα, η κοινωνική ψυχολόγος Mariella Doumanis, στο έργο της *Mothering in Greece: From Collectivism to Individualism* (1983), ισχυρίζεται ότι η παραδοσιακή οικογένεια έχει παραχωρήσει τη θέση της σε ένα σύνολο ατόμων το οποίο αποκαλούμε σήμερα «οικογένεια», και ότι μέσα σε αυτήν την ομάδα ατόμων, η μητέρα έχει εγκαταλείψει την παραδοσιακή της θέση ως ρυθμιστής του πιο ιερού θεσμού (δηλαδή της οικογένειας) και έχει μετατραπεί σε έναν απλό παρατηρητή των αναγκών του κάθε ξεχωριστού μέλους της οικογένειάς της (Georgas, J., Berry, J.W., vandeVivjer, F.J.R., Kagitsibasi, C., &Poortinga, T.H. 2006). Πάντως, σύμφωνα με τη συνολική βιβλιογραφία, φωνές σαν την τελευταία, φαίνεται να είναι μειοψηφικές, καθώς η γενικότερα αποδεκτή άποψη είναι ότι οι παραδοσιακοί οικογενειακοί ρόλοι των δύο φύλων εξακολουθούν να υφίστανται και στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια.

3.3. Η μορφή της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας

Όσον αφορά στη μορφή της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας, αυτή διαθέτει κατά βάση πυρηνικό χαρακτήρα (δηλαδή αποτελείται από τους δύο γονείς και τα παιδιά τους). Ωστόσο, η σύγχρονη ελληνική οικογένεια φαίνεται να αντλεί στοιχεία και από την παραδοσιακή εκτεταμένη οικογένεια. Όπως γράφει και ο Maurizio Ferrera, η μορφή της εκτεταμένης οικογένειας, η οποία περιλαμβάνει τρεις ή περισσότερες γενιές, έχει επιβιώσει στις σύγχρονες νοτιοευρωπαϊκές χώρες (και ειδικότερα στη σύγχρονη Ελλάδα) φαινομενικά μέχρι και σήμερα: δηλαδή, παρά το γεγονός ότι η πρακτική συγκατοίκηση των ηλικιωμένων με τα έγγαμα παιδιά τους έχει απονήσει σε μεγάλο βαθμό κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, ωστόσο η ένταση των επαφών μεταξύ της πυρηνικής οικογένειας και των στενών της συγγενών είναι πιο ισχυρή, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. (Ferrera M.2005). Έτσι, παρατηρούμε ότι η μετάβαση από την παραδοσιακή εκτεταμένη στην σύγχρονη πυρηνική οικογένεια δεν αδυνάτισε τους εκτεταμένους οικογενειακούς δεσμούς, αλλά τους προσάρμοσε στις νέες συνθήκες (Matsaganis, M.2005). Αυτή η σύγχρονη ελληνική πυρηνική οικογένεια, η οποία εξακολουθεί ωστόσο να διατηρεί βασικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής εκτεταμένης οικογένειας, προσδιορίζεται από τον Γεώργια (2000) με τον ιδιαίτερο όρο της «εκτεταμένης αστικής οικογένειας» (Γιώτσα, Α. 2004).

Σε επίπεδο λειτουργίας, ο ιδιαίτερος

αυτός τύπος οικογένειας έχει ως κύριο χαρακτηριστικό του τη συνεχή επικοινωνία, αλληλεπίδραση και αλληλοβοήθεια μεταξύ των μελών της πυρηνικής οικογένειας και των στενών συγγενών τους, οι οποίοι συχνά κατοικούν κοντά στην συγγενική τους πυρηνική οικογένεια (Γιώτσα, Α. 2004).

Βέβαια, όσο κι αν ο Manos Matsaganis ισχυρίζεται ότι η πρακτική της συγκατοίκησης μεταξύ τριών γενεών αποτελεί σπάνιο φαινόμενο στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια, (Matsaganis, M. 2005), ωστόσο ο ισχυρισμός του αυτός φαίνεται να διαψεύδεται από τα σύγχρονα δεδομένα. Στην πραγματικότητα, είναι αρκετά συχνό φαινόμενο, στη σύγχρονη Ελλάδα, η πυρηνική οικογένεια να συγκατοικεί, λόγω ποικίλων περιστάσεων, με τουλάχιστον έναν ηλικιωμένο στενό της συγγενή (γονέα του πατέρα ή της μητέρας). Σύμφωνα με τον Κουρούκλη (1984), στη συγκεκριμένη περίπτωση πρόκειται για τη μορφή μιας «βασικά πυρηνικής» οικογένειας, με την προσθήκη ενός ή δύο άμεσων συγγενών (Καυταντζόγλου, Ρ.1988). Έτσι λοιπόν, και σε αυτόν τον τύπο οικογένειας, βλέπουμε την πυρηνική οικογένεια να διευρύνεται. Σύμφωνα με την Erikka Oinonen, στις σύγχρονες νοτιοευρωπαϊκές χώρες (δηλαδή και στην σύγχρονη Ελλάδα) η συγκατοίκηση ηλικιωμένων ανθρώπων με τα έγγαμα τέκνα τους και τις οικογένειές τους, δηλαδή η «βασικά πυρηνική» (κατά τον ορισμό του Κουρούκλη) οικογένεια, αποτελεί ένα αρκετά συνηθισμένο φαινόμενο (Oinonen, E. 2008).

Η σύγχρονη ελληνική πυρηνική οικογένεια, συγκριτικά με τις πυρηνικές

οικογένειες άλλων ευρωπαϊκών κρατών, φαίνεται να είναι πιο συμπαγής, όσον αφορά στους δεσμούς μεταξύ γονέων και παιδιών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι, στις σύγχρονες νοτιοευρωπαϊκές χώρες (μεταξύ αυτών και στην Ελλάδα), τα ανύπαντρα ενήλικα παιδιά ζουν περισσότερο καιρό μαζί με τους γονείς τους, είτε σπουδάζοντας είτε δουλεύοντας (Oinonen, E. 2008). Πιο συγκεκριμένα, έρευνες δείχνουν ότι, γενικά, στις νοτιοευρωπαϊκές χώρες (και ειδικότερα στην Ελλάδα), το ποσοστό των νέων άνω των 16 ετών που ζουν μαζί με τους γονείς τους, είναι εξαιρετικά υψηλό (Ferrera, M. 2005). Ερμηνεύοντας το κοινό φαινόμενο των μεσογειακών χωρών, κατά το οποίο πολλοί ενήλικες ηλικίας από 30 και άνω μένουν ακόμη στο σπίτι των γονέων τους (φαινόμενο το οποίο είναι ιδιαίτερα έντονο στη σύγχρονη Ελλάδα), οι Bernardi και Orpo το εκλαμβάνουν ως μια σκιά του παρελθόντος, ως μια απάντηση στην αναπτυσσόμενη αβεβαιότητα σχετικά με την εξεύρεση εργασίας και στέγης, ως μία λύση η οποία πηγάζει από την παλαιά παράδοση της καθυστερημένης αποχώρησης του ενηλίκου από το σπίτι των γονέων του, παράδοση που χαρακτηρίζει ιστορικά τις νοτιοευρωπαϊκές χώρες (όπως και την Ελλάδα) (BernardiL., OrpoA., 2011).

Παρά την ιστορική τεκμηρίωση της προαναφερθείσας ερμηνείας του φαινομένου της ηλικιακά παρατεταμένης συγκατοίκησης με τους γονείς, δεν θα πρέπει να υποβαθμίζουμε τις συναισθηματικές βάσεις πάνω στις οποίες είναι στηριγμένο αυτό το φαινόμενο. Οι δεσμοί μεταξύ των γονέων και των

παιδιών της σύγχρονης νοτιοευρωπαϊκής (και ειδικότερα της σύγχρονης ελληνικής) οικογένειας είναι τόσο ισχυροί, ώστε αναγκάζουν την Eriikka Oinonen να προβεί στην διάκριση μεταξύ της νοτιοευρωπαϊκής «ισχυρής» οικογένειας και της βορειοευρωπαϊκής «αδύνατης» οικογένειας (Oinonen, E. 2008).

4. Νέες μορφές της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας

4.1. Η οικογένεια διπλής σταδιοδρομίας

Στη μορφή αυτή και οι δύο σύζυγοι έχουν όχι μόνο επαγγελματική απασχόληση, αλλά αποβλέπουν και σε επαγγελματική σταδιοδρομία. Οι οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας επιτρέπουν να δούμε την οικογένεια ως προϊόν της ιδιαιτερότητας των συζύγων ως ατόμων και ως ζεύγους και όχι ως ένα καθολικό πρότυπο στο οποίο οι σύζυγοι οφείλουν να προσαρμοστούν και το οποίο πρέπει να αναπαράγουν (Μουσούρου, Λ. 1985).

4.2. Συμβίωση εκτός γάμου

Δηλαδή η συγκατοίκηση ενός ζευγαριού χωρίς γάμο. Η Ελλάδα παρουσιάζει το μικρότερο ποσοστό ζευγαριών, που συγκατοικούν χωρίς γάμο, με ποσοστό 2,45% επί του συνόλου των σπιτικών σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.

Επίσης το ποσοστό συμβιούντων χωρίς γάμο ζευγαριών τα οποία έχουν παιδιά είναι ακόμη χαμηλότερο, καθώς αποτελεί περίπου 1% του συνόλου των ζευγαριών με παιδιά. Αυτό προφανώς είναι ένα δείγμα ότι στην Ελλάδα η τε-

κνοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με την έγγαμη συμβίωση και δεν έχει επέλθει ακόμη στη χώρα μας ο διαχωρισμός ο οποίος καταγράφεται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες μεταξύ έγγαμης συμβίωσης και τεκνοποίησης (Μαράτου-Αλιπράντη, 2010).

4.3. Η μονογονεϊκή οικογένεια

Η οποία αποτελείται από έναν γονέα είτε άγαμο, είτε χήρο, είτε διαζευγμένο, αποτελεί άλλη εναλλακτική εκδοχή οικογενειακής οργάνωσης. Στην Ελλάδα 9,6% του συνόλου των νοικοκυριών είναι μονογονικές οικογένειες. Στη πλειονότητα τους οι μόνοι γονείς είναι γυναίκες. Μεταξύ των ετών 1970 και 2000 οι γεννήσεις εκτός γάμου από 1,1% ανήλθαν σε 4,1%. Τα ποσοστά αυτά είναι αρκετά χαμηλότερα απ' ό,τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

4.4. Η ανασυγκροτημένη οικογένεια

Η μορφή αυτή δημιουργείται από δεύτερο γάμο του ενός ή και των δύο συζύγων, και στην οποία περιλαμβάνονται και τα παιδιά από τον προηγούμενο γάμο.

4.5. Η ομοφυλόφιλη οικογένεια

Τα ομοφυλόφιλα ζευγάρια, δηλαδή ζευγάρια στα οποία οι δύο σύντροφοι έχουν το ίδιο φύλο (Αλεξανδρίδης Αλ., Μανιαδάκη Μ.-Αι., Περούλακη Ελ. 2014). Σε έρευνα που πραγματοποίησε ο Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης «διαΝΕΟσις» το 2018, αναφορικά με το γάμο μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών,

θετική στάση είχε το 39,3%(το 28,1% συμφωνεί και το 11,2% μάλλον συμφωνεί). Όσον αφορά την υιοθεσία από ομόφυλα η συντριπτική πλειοψηφία διαφωνεί με το να δοθεί αυτό το δικαίωμα καθώς το ποσοστό ανέρχεται στο 79,6% (Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης «διαΝΕΟσις». 2018).

Επομένως παρατηρούμε ότι η στάση της ελληνικής κοινωνίας για τη δημιουργία ομόφυλης οικογένειας με παιδιά στη σημερινή Ελλάδα είναι επιφυλακτική και τα ποσοστά χαμηλά. Η ομοφυλόφιλη οικογένεια στην Ελλάδα δεν είναι κοινώς αποδεκτή, αλλά η κοινωνική αντίληψη σταδιακά μεταβάλλεται και αυτό αποτυπώνεται και στο νομικό καθεστώς της Ελλάδας, αφού η νομοθεσία τροποποιείται και υποστηρίζει τα δικαιώματα των ομόφυλων απόμων.

Πάντως, αυτοί οι προαναφερθέντες νέοι οικογενειακοί σχηματισμοί καταλαμβάνουν, στατιστικά, ένα ισχνό ποσοστό στην σύγχρονη ελληνική κοινωνία. Μάλιστα, τέτοιου είδους νέων, μειοψηφικών οικογενειακών σχηματισμών, σαν αυτούς που αναφέραμε πριν, ίσως δε δέχονται την πλήρη αποδοχή της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας (αφού, για παράδειγμα, η μονογονεϊκή οικογένεια από διαζύγιο συνοδεύεται, ακόμη και σήμερα, από κοινωνικές προκαταλήψεις), (Κατσουγκράκη, Μ., Κιμοπούλου Ε. 2016) καθώς επίσης και τη σχετική αδιαφορία της ελληνικής πολιτείας (αφού τα υφιστάμενα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να υποστηρίζονται περισσότερο οι παραδοσιακές οικογένειες) (Μπαλούρδος, Δ., Υφαντόπουλος, Γ. 1999).

Επίλογος

Τελικά, με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση από τα στοιχεία που αναφέραμε στην παρούσα εργασία, προκύπτει ότι η σύγχρονη ελληνική οικογένεια διαθέτει αρκετά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας.

Επίσης, όπως είδαμε, η παραδοσιακή ελληνική οικογένεια εκτεταμένου τύπου εξακολουθεί να υφίσταται φαινομενικά στη σύγχρονη πραγματικότητα, όχι όμως με την μορφή της συγκατοίκησης, αλλά με την μορφή των στενότερων σχέσεων και επαφών μεταξύ των μελών της πυρηνικής οικογένειας και των συγγενών τους.

Ως αποτέλεσμα, η σύγχρονη ελληνική οικογένεια, όχι τόσο με βάση τη δομή της, όσο με βάση την πρακτική λειτουργία της, εύλογα μπορεί να χαρακτηριστεί ως μια παραδοσιακή και συντηρητική οικογένεια. Μάλιστα, αυτή η συντηρητικότητα της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας,

μπορούμε να πούμε ότι αποτελεί το στοιχείο εκείνο, το οποίο διατηρεί τους νέους, μειοψηφικούς οικογενειακούς σχηματισμούς σε ισχνά στατιστικά ποσοστά στην σύγχρονη Ελλάδα.

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε, ότι οι γενικότερες αλλαγές από τις οποίες διέπεται η σύγχρονη ελληνική οικογένεια την τελευταία πεντηκονταετία, δημιουργούν γενικότερες ανακατατάξεις στη λειτουργικότητα της. Οι αλλαγές αυτές είναι αναπόφευκτες να συμβαίνουν σε ένα ζωντανό και δυναμικό σύστημα, όπως είναι η οικογένεια, ιδίως σε ένα ρευστό και μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, όπως το ελληνικό, αλλά και γενικότερα το ευρωπαϊκό. Επομένως ο θεσμός της οικογένειας στην Ελλάδα τα τελευταία πενήντα χρόνια, προσαρμόζεται και ανασυγκροτείται στις νέες τάσεις και στις καινούριες ανάγκες και ενισχύει τους αμυντικούς μηχανισμούς προστασίας των μελών της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αλεξανδρίδης Αλ., Μανιαδάκη Μ.-Αι., Περούλακη Ελ. (2014). *Η κατανομή των ρόλων στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια – Απόψεις φοιτητών Τ.Ε.Ι. Κρήτης*, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Τ.Ε.Ι. Κρήτης, Ηράκλειο.
- Bernardi L., Oppo A. (2011) «Couple Formation as a Transition between Families», στο: RiittaJallinoja, Eric D. Widmer (επιμ.), *Families and Kinship in Contemporary Europe. Rules and Practices of Relatedness*, Palgrave Macmillan, Μεγάλη Βρετανία, σ.σ. 95-111.
- Dragonas Th., Ersanli B., Frangoudaki A. (2005). Greek and Turkish students' views on history, the nation and democracy, στο: FarukBirtok, ThaliaDragonas (επιμ.), *Citizenship and the Nation-State in Greece and Turkey*, Routledge, Νέα Υόρκη, σ.σ. 161-189.
- Ferrera M. (2005). «Welfare states and social safety nets in Southern Europe», στο: Maurizio Ferrera (επιμ.), *Welfare State Reform in Southern Europe. Fighting poverty and social exclusion in Italy, Spain, Portugal and Greece*, Routledge, Λονδίνο και Νέα Υόρκη, σ.σ. 1-23.
- Gallant, T. W. (2001). *Brief Histories: Modern Greece*, Arnold, Μεγάλη Βρετανία.

- Georgas, J., Berry, J.W., van de Vijver, F.J.R., Kagitsibasi, C., & Poortinga, T.H. (2006). (Ed.), *Families across cultures: A 30 nation psychological study*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Γιώτσα, Ά. (2004). Δομή και λειτουργία της ελληνικής οικογένειας. Ομοιότητες και διαφορές με τη μορφή της οικογένειας σε άλλες χώρες, στο: Συλλογικό Έργο, *Επιστημονική Επετηρίδα του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών της Σχολής Επιστημών Αγωγής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, Τόμος Γ', Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα, σ.σ. 25-41.
- Hantrais, L. (2004). *Family Policy Matters. Responding to Family change in Europe*, The Policy Press, ΜεγάληΒρετανία.
- Κατσουγκράκη, Μ., Κιμοπούλου Ε. (2016). *Παιδί και Μονογονεϊκή Οικογένεια στην Σύγχρονη Εποχή*, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας, Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Πάτρα.
- Καυταντζόγλου, Ρ. (1988). Η ιστορία της οικογένειας στην Ελλάδα. Μερικά προβλήματα μεθόδου, στο: Συλλογικό Έργο, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Τόμος 69, Έκδοση Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, σ.σ. 225-242.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2010). *Νέες μορφές οικογένειας. Τάσεις και εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα*. Εγκέφαλος, 47(2), 55-66.
- Matsaganis, M. (2005). Greece – fighting with hands tied behind the back. Anti-poverty policy without a minimum income, στο: Maurizio Ferrera (επιμ.), *Welfare State Reform in Southern Europe. Fighting poverty and social exclusion in Italy, Spain, Portugal and Greece*, Routledge, Λονδίνο και Νέα Υόρκη, σ.σ. 24-64.
- Μουσούρου, Λ. (1985). *Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια*, Αθήνα: Εστία, σελ. 122.
- Μπεργαδής, Μ. (1986). «Με το πνεύμα της Οικουμενικής Διακήρυξης», στο: Μιχάλης Μπεργαδής (επιμ.), *Το Δικαίωμα να είσαι Άνθρωπος*, Τόμος ΙΙΙ. Αθήνα: ΔΕΚ/ΓΕΣ σ.σ. 26-68.
- Μπαλούρδος, Δ., Υφαντόπουλος, Γ. (1999). Οικογένεια, ανισότητα και φτώχεια στην Ελλάδα, στο: *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Τόμος 98. Αθήνα: Έκδοση Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, σ.σ. 137-181.
- Oinonen, E. (2008). *Families in Converging Europe. A Comparison of Forms, Structures and Ideals*, Palgrave Macmillan, Νέα Υόρκη.
- Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης «διαΝΕΟσις». (2018). Τιπιστεύουν οι Έλληνες Ανάκτηση από: https://www.dianeosis.org/wpcontent/uploads/2018/03/TPE_2018_Upd_280318.pdf
- Ουάιτ, Κ., Πάνικακ, Κ. Μ., Ρομείν, Ι. Μ. (1970). *Ιστορία της Ανθρωπότητας*, Τόμος Ενδέκατος, Ουνέσκο. Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Χ. Τεγόπουλος – Ν. Νίκας & ΣΙΑ Ο.Ε.
- Παπαβασιλείου, Α. (2007). Ζητήματα υιοθεσίας από την οπτική γωνία του δικαστή. *Νομικά Χρονικά Ε.ΝΟ.Β.Ε.*, 42, Μάρτιος Απρίλιος.
- Παπαχρίστου, Θ.Κ. (1999). *Το νέο δίκαιο υιοθεσίας, επιτροπείας ανηλίκων, αναδοχής και δικαστικής συμπαράστασης*, Κουνουγέρη Μανωλεδάκη, Ε. (1998α), *Οικογενειακό δίκαιο* (τεύχος Ια), Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Pavlovic, Z. (2006). *Modern World Nations: Greece*. Νέα Υόρκη: Chelsea House Publishers.
- Paxson, H. (2004). *Making Modern Mothers. Ethics and Family Planning in Greece*, Λος Άντζελες: University of California Press.
- Τεπερογλου, Α. (2003). Greece», στο: James J. Ponzetti, Jr. (επιμ.), *International Encyclopedia of Marriage and Family*, Volume 2, Macmillan Reference USA, Νέα Υόρκη, σ.σ. 773-778.

ΒΑΣΙΚΑ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ

- Αστικός Κώδικας (ΠΔ 456/1984)

Νόμοι

- Νόμος 1329/83: Εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στον Αστικό Κώδικα, τον Εισαγωγικό του Νόμο, την Εμπορική Νομοθεσία και τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, καθώς και μερικός εκσυγχρονισμός των διατάξεων του Αστικού Κώδικα που αφορούν το Οικογενειακό Δίκαιο.
- Νόμος 2447/96: Υιοθεσία, επιτροπεία και αναδοχή ανηλίκου, δικαστική συμπαράσταση, δικαστική επιμέλεια ξένων υποθέσεων και συναφείς ουσιαστικές, δικονομικές και μεταβατικές διατάξεις.
- Νόμος 3089/02: Ιατρική υποβοήθηση στην ανθρώπινη αναπαραγωγή.
- Νόμος 3305/05: Εφαρμογή της ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.
- Νόμος 3500/06: Για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας και άλλες διατάξεις.
- Νόμος 3719/08: Μεταρρυθμίσεις για την οικογένεια, το παιδί, την κοινωνία και άλλες διατάξεις.
- Νόμος 3655/2008: Διοικητική και Οργανωτική Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.
- Νόμος 4356/2015: Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις.

