

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
Τμήμα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Σχεδιάζω το μέλλον μου

Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Βιβλίο για τον καθηγητή

Β' Έκδοση

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΚΔΟΣΕΩΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΩΝ ΒΙΒΛΙΩΝ
ΑΘΗΝΑ 2000

Συντονιστής ομάδας εργασίας:

Στέφανος Τζέπογλου
Σύμβουλος του Π.Ι.

Υπεύθυνοι σύνταξης:

Αικατερίνη Βάγγερ
Αικατερίνη Κεδράκα
Φραντζέσκα Μπελαφέμινε
Νίκη Παϊσοπούλου
Γιώργος Παπαπαναγιώτου
Γεωργία Παύλου
Τερέζα Φωτιάδου - Ζαχαρίου
Εκπαιδευτικοί αποσπασμένοι στο Π.Ι.

Για τη σύνταξη της Α' έκδοσης του παρόντος βιβλίου συνεργάστηκαν επίσης οι:

Κρασσάς Στέλιος, εκπαιδευτικός αποσπασμένος στο Π.Ι.
Ζαχαροπούλου Κατερίνα, μεταπτυχιακή φοιτήτρια ΣΕΠ ΦΠΨ
Ονουφρίου Αντρέας, Υπότροφος του ΙΚΥ,
Καθηγητής Συμβουλευτικής & Επαγγελματικής Αγωγής
Υπ. Παιδείας και Πολιτισμού Κύπρου
Σιδηροπούλου Δέσποινα, Δρ. Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
Υπεύθυνη ΣΕΠ Α' Αθήνας

Καλλιτεχνική επιμέλεια:

Βάσια Ζαρουκλιώτη, Άρης Ντάτσης, www.01solutions.gr

Η Καλλιτεχνική Επιμέλεια χρηματοδοτήθηκε από το Β' ΚΠΣ

Μέρος 1ο

**Ο ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

5

Μέρος 2ο

**ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ
ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ “ΣΧΕΔΙΑΖΩ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΜΟΥ”**

21

Μέρος 3ο

**ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ
ΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ**

73

1ο Μέρος

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ) στην εκπαίδευση

Η ενότητα αυτή του βιβλίου καθηγητή περιέχει θέματα σχετικά με την εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στην Εκπαίδευση.

1ο Μέρος

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ)

στην εκπαίδευση

Εισαγωγικό Σημείωμα	7
Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση	9
Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.)	12
Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ). Η Ενέργεια «Επαγγελματικός Προσανατολισμός»	15

Εισαγωγικό Σημείωμα

Σήμερα αναφέρονται όλο και συχνότερα οι όροι «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», «Συμβουλευτική», «Καριέρα». Τι εννοούμε με τους όρους αυτούς;

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εντάσσεται στον ευρύτερο χώρο της Συμβουλευτικής (Counseling).

Συμβουλευτική είναι η επιστημονική βοήθεια και στήριξη που προσφέρεται στα άτομα, ώστε να αναπτύξουν τις ικανότητές τους για να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις δυσκολίες, να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους άλλους και να νιώθουν ολοκληρωμένα και ικανοποιημένα στην καθημερινή τους ζωή.

Ο **Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός** έχει ως σκοπό να βοηθήσει τους μαθητές:

- να εκτιμήσουν
 - τα χαρακτηριστικά του εαυτού τους
 - τις συνθήκες της ζωής τους
 - τις δυνατότητές τους
 - τις προτιμήσεις τους
- να γνωρίσουν τον κόσμο της εργασίας
- να μάθουν πώς να αναζητούν και να αξιολογούν τις πληροφορίες που τους αφορούν και τους ενδιαφέρουν
- να ξεκαθαρίσουν και να θέσουν εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς στόχους
- να μάθουν πώς να παίρνουν αποφάσεις, σχετικά με την εκπαιδευτική και κατά συνέπεια την επαγγελματική τους πορεία.

Παλιότερα η επαγγελματική σταδιοδρομία, «καριέρα», ήταν κάτι στατικό, ενώ σήμερα ορίζεται ως μια σειρά από επιλογές, οι οποίες εκφράζουν ανάγκες που μεταβάλλονται συνεχώς. Η πορεία «επιλογής» και «απόφασης» ποτέ δεν τελειώνει. Είναι μια πορεία όπου τα άτομα προσπαθούν να προσδιορίσουν και να επαναπροσδιορίσουν τον εαυτό τους, τους στόχους τους, αλλά και να βρουν νόημα μέσα στον κόσμο, στον οποίο ζουν, δημιουργούν και αλληλεπιδρούν.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε επίπεδο σχολείου υλοποιείται από τους/τις καθηγητές/τριες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στους/στις οποίους/ες ανατίθεται η εφαρ-

μογή του θεσμού.

Προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες στήριξης των εκπαιδευτικών της χώρας που τους ανατίθεται ο ΣΕΠ, έχει θεσπιστεί ο θεσμός των **Υπευθύνων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ)**. Ο ρόλος των Υπευθύνων ΣΕΠ, μεταξύ άλλων, είναι να επικοινωνούν, να συνεργάζονται και να στηρίζουν το έργο των εκπαιδευτικών που αναλαμβάνουν το ΣΕΠ στα σχολεία της περιοχής ευθύνης τους, μέσα από ενημερωτικές συναντήσεις, διανομή πληροφοριακού υλικού, οργάνωση δραστηριοτήτων ΣΕΠ, παροχή έγκαιρης και έγκυρης πληροφόρησης σε θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, καθώς και στήριξη σε συγκεκριμένα προβλήματα.

Στο Παράρτημα του βιβλίου υπάρχει κατάλογος με τα ονόματα των Υπευθύνων ΣΕΠ κατά περιοχή. Μπορείτε να αναζητήσετε τον Υπεύθυνο της περιοχής σας, για να σας ενημερώσει, να σας ενισχύσει με πληροφοριακό υλικό και γενικά, να σας στηρίξει στο έργο σας.

Για να αντιληφθεί ο καθηγητής ΣΕΠ το τι συμβαίνει στο χώρο του ΣΕΠ και τι απαιτείται από αυτόν κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του θεσμού, οι επόμενες σελίδες του **Βιβλίου Καθηγητή ΣΕΠ** περιλαμβάνουν:

Στο **1ο μέρος** ορισμένες γενικές πληροφορίες που αφορούν την εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στην εκπαίδευση.

Στο **2ο μέρος** κατευθύνσεις και οδηγίες για την υποστήριξη των κεφαλαίων και των δραστηριοτήτων του βιβλίου μαθητή. Οι οδηγίες για την πραγματοποίηση των δραστηριοτήτων δεν έχουν στόχο να υπαγορεύσουν την πορεία του μαθήματος στην τάξη, κάτι που χειρίζεται ο καθηγητής. Ο σκοπός είναι να τονίσουν τα σημεία στα οποία επιδιώκεται να δοθεί προσοχή και να προκληθεί το ενδιαφέρον των μαθητών, κατά την επεξεργασία των κεφαλαίων και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων.

Στο **3ο μέρος** πρωτογενές πληροφοριακό υλικό, από ποικίλες πηγές πληροφόρησης, το οποίο έχει σκοπό να συμπληρώσει τις γνώσεις και τις πληροφορίες που έχει ο καθηγητής στη διάθεσή του.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση

ΧΘΕΣ, ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

- ✓ Καθιερώνεται ως μάθημα στη Σχολή Επιμόρφωσης των Δασκάλων, με στόχο «... την ανίχνευση των κλίσεων και καταλληλοτήτων και την ενημέρωση κάθε ενδιαφερομένου για τα επαγγέλματα» (Β. Δ. 1953).
- ✓ Εφαρμόζεται στη Γ' τάξη του Γυμνασίου, με σκοπό «... να βοηθήσει το μαθητή στην εκλογή της σχολικής και επαγγελματικής κατεύθυνσης με βάση τις ικανότητες και τις κλίσεις του» (Ν. 309/ 1976).
- ✓ Ο θεσμός επεκτείνεται στο Γυμνάσιο και το Λύκειο, με στόχο «... την ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, την πληροφόρηση για τις επαγγελματικές διεξόδους και την αρμονική ένταξη στο κοινωνικό σύνολο» (Ν. 1566/ 1985).

ΣΗΜΕΡΑ, ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι θεσμός που εφαρμόζεται στη Γ' τάξη Γυμνασίου και στην Α' τάξη Ενιαίου Λυκείου.

Ως συμβουλευτική διαδικασία βοηθάει τους μαθητές (Ν. 2525/97):

- ✓ να διερευνήσουν και να συσχετίσουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους, τα ενδιαφέροντα και τα σχέδιά τους για το μέλλον με τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της εποχής μας
- ✓ να αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης, επεξεργασίας και αξιοποίησης των πληροφοριών
- ✓ να παίρνουν αποφάσεις μέσα από τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές
- ✓ να γνωρίσουν τον κόσμο της εργασίας και το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον

Με το Ν. 2525/97, αρθ.10, ο θεσμός του ΣΕΠ αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς συμβάλλει στην αναβάθμιση του ρόλου της Εκπαίδευσης και την εναρμόνισή της με τα σύγχρονα κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα.

Συγκεκριμένα, εισάγονται οι εξής καινοτομίες στη λειτουργία του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού:

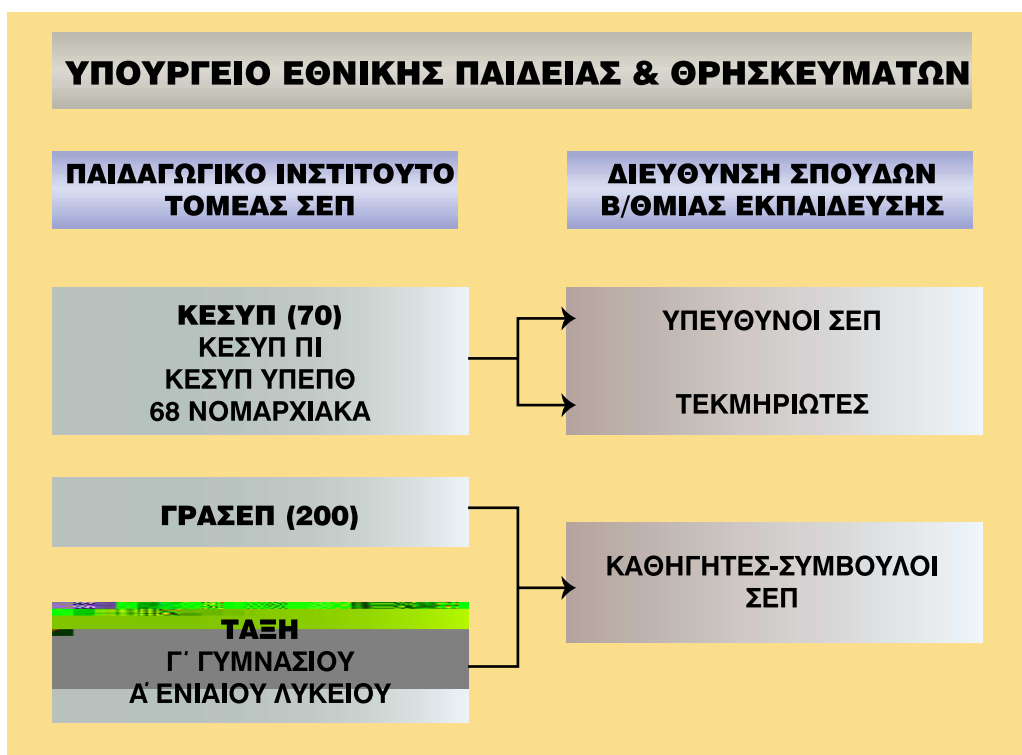
- Ιδρύεται το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.ΚΕ.Π.)**.

- Στις έδρες των νομών της χώρας ιδρύονται **68 Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)**.
- Ιδρύονται **δύο** Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με ιδιαίτερο χαρακτήρα: το πρώτο, ως συντονιστικό, θα λειτουργεί στο **Παιδαγωγικό Ινστιτούτο** και το δεύτερο, ως Κέντρο πρότυπης λειτουργίας, στη **Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ**.
- Σε 200 σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ιδρύονται και θα λειτουργήσουν πιλοτικά, 200 αντίστοιχα **Γραφεία Συμβουλευτικής και Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)**.

Έτσι, η λειτουργία του ΣΕΠ συμπληρώνεται με νέες δραστηριότητες εκεί όπου προβλέπεται η εφαρμογή του θεσμού:

- στη σχολική τάξη, στη Γ' Γυμνασίου και στην Α' Ενιαίου Λυκείου
- στα 200 πιλοτικά Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)
- στα 68 Κέντρα Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)

Ο σχεδιασμός της εφαρμογής του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην τάξη, στα ΓΡΑΣΕΠ και τα ΚΕΣΥΠ παρουσιάζεται, συνοπτικά, στο παρακάτω σχήμα:



Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (68 ΚΕ.ΣΥ.Π) σε όλες τις μεγάλες πόλεις.

Στα ΚΕ.ΣΥ.Π.:

- Παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού σε μαθητές, καθηγητές, γονείς και νέους έως 25 ετών.
- Δημιουργείται δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.

Τα ΚΕ.ΣΥ.Π.:

- Στηρίζουν τις λειτουργίες εφαρμογής του ΣΕΠ στην περιοχή τους. Στελεχώνονται από:
 - τον Υπεύθυνο Συμβουλευτικής Προσανατολισμού
 - τον Υπεύθυνο της Πληροφόρησης (Τεκμηριωτή)
- Διαθέτουν βιβλιοθήκη με βιβλία και πληροφοριακό υλικό σχετικά με το ΣΕΠ
- Εξοπλίζονται με σύγχρονους Η/Υ.

Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε σχολικές μονάδες (200 ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)

Τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.:

- Στηρίζουν την εφαρμογή του ΣΕΠ στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο
- Στελεχώνονται από Συμβούλους Καθηγητές ΣΕΠ
- Εξοπλίζονται με σύγχρονους Η/Υ
- Διαθέτουν βιβλιοθήκη με βιβλία και πληροφοριακό υλικό σχετικά με το ΣΕΠ

Στα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.:

- Δημιουργείται δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.

**Παιδαγωγικό
Ινστιτούτο
Τομέας Σχολικού
Επαγγελματικού
Προσανατολισμού
(Σ.Ε.Π.)**

- Με το Ν. 1566/85, αρθ. 26, παρ. 8γ, προβλέφθηκε η λειτουργία του Τομέα ΣΕΠ στο πλαίσιο του Τμήματος της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Με τα άρθρα 37, 38, 39 του ίδιου νόμου ρυθμίστηκαν τα θέματα εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
- Με την Υπουργική Απόφαση Γ2/2268/28-5-93 συγκροτήθηκε για πρώτη φορά και λειτούργησε ο Τομέας ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.
- Από το σχολικό έτος 1998-99 στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο λειτουργεί:

- **το Κέντρο Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι.)**, ως υποστηρικτικό και συντονιστικό κέντρο των δραστηριοτήτων ΣΕΠ.

Το ΚΕΣΥΠ του ΠΙ αποτελεί **κόμβο ηλεκτρονικής επικοινωνίας με τα υπόλοιπα Κέντρα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού - Προσανατολισμού και τα Γραφεία ΣΕΠ**. Στον κόμβο αυτό δημιουργείται μια βάση δεδομένων για θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Για τη **διαχείριση και τεκμηρίωση** των πληροφοριών θα είναι υπεύθυνο το ΚΕ.ΣΥ.Π του ΠΙ. Το ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΠΙ, εκτός από το έργο της τεκμηρίωσης και της διοχέτευσης του εκπαιδευτικού, συμβουλευτικού και πληροφοριακού υλικού, θα έχει μια ανοιχτή και αμφίδρομη επικοινωνία με τα υπόλοιπα ΚΕ.ΣΥ.Π., τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και τα στελέχη τους, έτσι ώστε να λειτουργεί ενισχυτικά και υποστηρικτικά για τις διάφορες δραστηριότητές τους.

- **το Γραφείο ΣΕΠ για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες** και Άτομα που κινδυνεύουν από Κοινωνικό Αποκλεισμό.

Το 1998 άρχισε να λειτουργεί στο ΚΕΣΥΠ του ΠΙ ειδικό Γραφείο ΣΕΠ, στο πλαίσιο του αντίστοιχου Έργου «Μελέτη, Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Προγραμμάτων ΣΕΠ σε επίπεδο Σχολικής Μονάδας και Κέντρου Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Άτομα Κοινωνικά Αποκλεισμένα» του ΕΠΕΑΕΚ. Το Γραφείο αυτό **παρέχει πληροφόρηση γύρω από θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αποκατάστασης** των ατόμων αυτών και **αποτελεί μια καινοτόμο δραστηριότητα του ΠΙ**. Το Γραφείο ΣΕΠ του ΠΙ για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και τα Κοινωνικά

Αποκλεισμένα Άτομα στελεχώθηκε με ειδικούς επιστήμονες, καταρτισμένους σε μεταπτυχιακό επίπεδο στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Δραστηριότητες του Τομέα ΣΕΠ

- Συγγραφή και ανανέωση των εκπαιδευτικών εγχειριδίων για την εφαρμογή του θεσμού στην τάξη
- Ανανέωση, εμπλουτισμός και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και πληροφοριακού υλικού ΣΕΠ
- Συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά προγράμματα
- Έκδοση πρόσθετου πληροφοριακού υλικού
- Συνεργασία με άλλους φορείς
- Έκδοση Δελτίων Επικοινωνίας για τα στελέχη της εκπαίδευσης που ασχολούνται με την εφαρμογή του θεσμού
- Συνεργασία και επικοινωνία με τους Υπευθύνους ΣΕΠ της χώρας
- Συντονισμός, στήριξη και υλοποίηση των Έργων της Ενέργειας «Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του ΕΠΕΑΕΚ*
 - Εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στο ΣΕΠ
 - Υποστήριξη, οργάνωση και λειτουργία του Κέντρου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου
 - Δημιουργία Γραφείου ΣΕΠ στο Π.Ι. για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Άτομα Κοινωνικά Αποκλεισμένα
 - Επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα ΣΕΠ
 - Πιλοτική εφαρμογή δραστηριοτήτων ΣΕΠ, μέσω του διαδικτύου, στο πλαίσιο λειτουργίας των Σ.Ε.Π.Π.Ε. (Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης)
 - Διάχυση των λειτουργιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στα διδασκόμενα μαθήματα της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
 - Έρευνες και μελέτες σε θέματα Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού

* ΕΠΕΑΕΚ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Οι εκδόσεις του Τομέα ΣΕΠ κατά το έτος 1999 ήταν οι εξής:

Παραγωγή - Ανανέωση Εκπαιδευτικού Υλικού ΣΕΠ

- Βιβλίο μαθητή ΣΕΠ Γ' τάξη Γυμνασίου “Ετοιμάζομαι για τη ζωή”
- Βιβλίο καθηγητή ΣΕΠ Γ' τάξη Γυμνασίου
- Βιβλίο μαθητή ΣΕΠ Α' τάξη Ενιαίου Λυκείου “Σχεδιάζω το μέλλον μου”
- Βιβλίο καθηγητή ΣΕΠ Α' τάξη Ενιαίου Λυκείου

Παραγωγή - Ανανέωση Πληροφοριακού υλικού ΣΕΠ

- “Σπουδές μετά το Γυμνάσιο”, για τη Γ' τάξη Γυμνασίου
- “Σπουδές μετά το Λύκειο”, για την Α' τάξη Ενιαίου Λυκείου
- Ενημερωτικό φυλλάδιο “Τα Νέα Τμήματα των ΑΕΙ & ΤΕΙ – Συνοπτική περιγραφή” (Μάρτιος 1999)
- Έκδοση τευχών, με τίτλο “Δελτία Επικοινωνίας”, για την καλύτερη επικοινωνία και ενημέρωση των Υπευθύνων ΣΕΠ, γύρω από θέματα σχετικά με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Μάρτιος 1999)
- Ένημερωτικό φυλλάδιο “Πρόσβαση Πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε Τμήματα ΑΕΙ” (Ιανουάριος 2000)

Διευθύνσεις και Τηλέφωνα Επικοινωνίας

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

Τομέας Σ.Ε.Π.

Αιγαίου Πελάγους 1-3 & Μεσογείων 400, Αγ. Παρασκευή, 15342

Τηλ.: +30 | 6013883, Fax: +30 | 6017422

E-mail: tomeasep@pi-schools.gr

Γραφείο ΣΕΠ για ΑΜΕΑ

Αιγαίου Πελάγους 1-3 & Μεσογείων 400, Αγ. Παρασκευή, 15342

Τηλ.: +30 | 6395730, Fax: +30 | 6017422

E-mail: ameasep@pi-schools.gr

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων

Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Γραφείο ΣΕΠ

Ερμού 15, Αθήνα 101 85

Τηλ. & Fax: +30 | 3230 332

E-mail: sep@yperepth.gr

**Το Επιχειρησιακό
Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης
και Αρχικής
Επαγγελματικής
Κατάρτισης
(ΕΠΕΑΕΚ)
Η Ενέργεια
“Επαγγελματικός
Προσανατολισμός”**

Στα πλαίσια του ΕΠΕΑΕΚ (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης), που συγχρηματοδοτήθηκε από το Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ), σχεδιάστηκε και υλοποιείται από τον Τομέα ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου η Ενέργεια «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», μέσα από τα 11 Έργα της τα οποία περιγράφονται στη συνέχεια. Οι δραστηριότητες που αναφέρονται παρακάτω έχουν **ως στόχο τον εκσυγχρονισμό των δομών του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού** και την αναβάθμιση των γνώσεων των εκπαιδευτικών που στελεχώνουν τις δομές αυτές, ώστε να βελτιωθεί το επίπεδο εφαρμογής του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από τη διεύρυνση και την ουσιαστική αναβάθμιση του θεσμού.

Παραθέτουμε μια συνοπτική κατάσταση των προβλεπόμενων έργων, ώστε να φανεί μια γενική εικόνα των δραστηριοτήτων που διεξάγονται για την αναβάθμιση του θεσμού μέσα στα πλαίσια της Ενέργειας «Επαγγελματικός Προσανατολισμός».

Συνοπτική κατάσταση προβλεπόμενων έργων

■ Δράσεις υποστήριξης της εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Αντικείμενα του έργου

- Συναντήσεις στην Ελλάδα Ελλήνων και ξένων εμπειρογνομόνων σε θέματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με γενικό στόχο τη διατύπωση πλαισίου σύγχρονης και αποτελεσματικής εφαρμογής του θεσμού (ΣΕΠ) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
- Συγκρότηση ομάδων εργασίας νομικών, στελεχών της διοίκησης του Υπουργείου Παι-

δείας και στελεχών από το χώρο εφαρμογής του ΣΕΠ, με αντικείμενο εργασίας τη μελέτη βελτίωσης και συμπλήρωσης του θεσμικού πλαισίου εφαρμογής του στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, καθώς και υποβολή ολοκληρωμένων προτάσεων.

- Οργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων Υπευθύνων ΣΕΠ, Σχολικών Συμβούλων και Προϊσταμένων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όλης της χώρας για θέματα που αφορούν τη θεωρία και την εφαρμογή του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

■ Κατάρτιση των Υπευθύνων ΣΕΠ στα αντικείμενα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε μεταπτυχιακού επιπέδου πρόγραμμα σπουδών

Αντικείμενα του έργου

- Βελτίωση και συμπλήρωση των γνώσεων των υπηρετούντων Υπευθύνων ΣΕΠ στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με σκοπό την εξειδίκευσή τους σε μεταπτυχιακού επιπέδου πρόγραμμα σπουδών.
- Πρακτική εξάσκηση των Υπευθύνων ΣΕΠ στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

■ Παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Αντικείμενα του έργου

- Σύνταξη και παραγωγή έντυπου πληροφοριακού υλικού για τις ανάγκες εφαρμογής του ΣΕΠ στο Γυμνάσιο και το Ενιαίο Λύκειο.
- Δημιουργία λογισμικού για την υποστήριξη της εφαρμογής του ΣΕΠ σε επίπεδο εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης. Δημιουργείται, δηλαδή, μια βάση δεδομένων που θα περιέχει όλες τις πληροφορίες για σπουδές και επαγγέλματα.
- Διάχυση των λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού στα αναλυτικά προγράμματα της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Διάχυση των λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού στα αναλυτικά προγράμματα του Γυμνασίου και του Ενιαίου Λυκείου.
- Παραγωγή έντυπου υποστηρικτικού υλικού για τους γονείς, σε σχέση με το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός.

■ Οργάνωση και λειτουργία Κέντρων ΣΥΠ στις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας και Γραφείων ΣΕΠ σε σχολικές μονάδες της χώρας

Αντικείμενα του έργου

- Διαμόρφωση χώρων για την αποτελεσματική λειτουργία 68 Κέντρων Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π) στις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας. Λειτουργία, επίσης, του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΠΙ, με ρόλο υποστηρικτικό και συντονιστικό και του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠΕΠΘ, ως πρότυπου ΚΕ.ΣΥ.Π..
- Επιχορήγηση των ΚΕ.ΣΥ.Π. για υλοποίηση δραστηριοτήτων ΣΕΠ.
- Λειτουργία σε πειραματική βάση 200 Γραφείων ΣΕΠ σε 200 σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Εξοπλισμός των Γραφείων ΣΕΠ με σύγχρονο τεχνολογικό υλικό.

■ Κατάρτιση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Τεκμηρίωση Πληροφοριακού Υλικού

Αντικείμενο του έργου

- Η κατάρτιση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην τεκμηρίωση πληροφοριακού υλικού ΣΕΠ, με σκοπό τη στελέχωση των Κέντρων ΣΥΠ με ειδικούς της πληροφόρησης, οι οποίοι θα είναι αρμόδιοι για τη διαχείριση των πληροφοριών που θα χρησιμοποιούνται στα ΚΕ.ΣΥ.Π. της χώρας.

■ Επιμόρφωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Αντικείμενο του έργου

- Οργάνωση επιμορφωτικού σεμιναρίου, διάρκειας έξι μηνών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Πανεπιστημιακά Τμήματα της χώρας.

■ Κατασκευή ή και προσαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα, υπάρχοντος ψυχολογικού υλικού για χρήση στα πλαίσια εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Αντικείμενα του έργου

- Κατασκευή ερωτηματολογίων και λοιπού ψυχοπαιδαγωγικού υλικού για τις ανάγκες εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

- Προσαρμογή, μη σταθμισμένου στην ελληνική πραγματικότητα υπάρχοντος ψυχοπαιδαγωγικού υλικού, κατάλληλου για την εφαρμογή του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

■ **Οργάνωση και λειτουργία Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**

Αντικείμενο του έργου

- Σχεδίαση, οργάνωση και λειτουργία Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως υποστηρικτική υπηρεσία των φορέων που ασχολούνται με την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα.

■ **Μελέτη σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων εφαρμογής ΣΕΠ σε επίπεδο σχολικής μονάδας και Κέντρου ΣΕΠ για άτομα με ειδικές ανάγκες και κοινωνικά αποκλεισμένα**

Αντικείμενα του έργου

- Υποστήριξη δομών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σε σχολικές μονάδες και σε Κέντρα ΣΥΠ για άτομα με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) και άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.
- Διεξαγωγή ερευνών που αφορούν στη μελέτη των προβλημάτων έλλειψης δομών ΣΕΠ και στα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας για τα ΑΜΕΑ και τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.
- Κατασκευή βοηθημάτων για εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και για Συμβούλους ΣΕΠ σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των ΑΜΕΑ και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.
- Κατασκευή ή / και προσαρμογή ειδικού, ψυχοπαιδαγωγικού υλικού για τα ΑΜΕΑ και τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.
- Οργάνωση ημερίδων για Συμβούλους Ειδικής Αγωγής, μετεκπαιδευόμενους δασκάλους στα σχολεία ειδικής αγωγής και για εργοδότες σε θέματα που αφορούν τα ΑΜΕΑ και τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, καθώς και στις οικογένειές τους, με σκοπό την ενημέρωση για τις ιδιαιτερότητες των παραπάνω ατόμων.

■ Ερευνητικά προγράμματα και μελέτες εφαρμογής ΣΕΠ

Αντικείμενα του έργου

- Οργάνωση και διεξαγωγή ερευνητικών προγραμμάτων ΣΕΠ.
- Σύνταξη μελετών σε θέματα εφαρμογής του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

■ Ανάπτυξη μηχανισμού συνεχούς παρακολούθησης της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

Αντικείμενο του έργου

- Καταγραφή και ανάλυση στοιχείων που αφορούν τη διαδικασία ενσωμάτωσης των αποφοίτων του ανώτερου κύκλου της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας.

2ο Μέρος

Οδηγίες για την παρουσίαση των κεφαλαίων του βιβλίου της Α' τάξης Ενιαίου Λυκείου “Σχεδιάζω το μέλλον μου”

*Η ενότητα αυτή του βιβλίου καθηγητή έχει σκοπό να στηρίξει
την εφαρμογή του ΣΕΠ στην τάξη.*

*Περιέχει οδηγίες για να διευκολύνει την παρουσίαση των κεφαλαίων και
των δραστηριοτήτων του βιβλίου μαθητή.*

2ο Μέρος

Οδηγίες για την παρουσίαση των κεφαλαίων του βιβλίου

“Ετοιμάζομαι για τη ζωή”

Εισαγωγή	23
Η αναγκαιότητα του ΣΕΠ	23
Σύντομη περιγραφή των στόχων του ΣΕΠ	24
Εφαρμογή του ΣΕΠ στις τάξεις Γ' Γυμνασίου & Α' Ενιαίου Λυκείου	25
Δομή-οργάνωση της ύλης	28
Ενδεικτική κατανομή του χρόνου εφαρμογής των ενοτήτων	30
Κεφάλαιο 1ο. Γνωρίζω το σήμερα, σκέφτομαι το αύριο	31
Κεφάλαιο 2ο. Η προσωπικότητά μας κλειδί για το μέλλον	32
Κεφάλαιο 3ο. Συνεχώς βελτιώνομαι	34
Κεφάλαιο 4ο. Ο κόσμος της εργασίας	36
Κεφάλαιο 5ο. Η ανεργία “αγκάθι” για την εποχή μας	38
Κεφάλαιο 6ο. Είσοδος και παραμονή στην αγορά εργασίας	41
Κεφάλαιο 7ο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση	44
Κεφάλαιο 8ο. Παίρνοντας μια απόφαση	48
Κεφάλαιο 9ο. Βήματα μιας απόφασης	50
Κεφάλαιο 10ο. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα	52
Παράρτημα. “Διαφορές ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες?”	55

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το «πώς» του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δηλαδή η πρακτική του μέσα στην τάξη είναι το ερώτημα που απασχολεί όλους όσους ζητούν συγκεκριμένες μεθοδεύσεις για την παρουσίαση του προγράμματος. Για να είναι επιτυχής η εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην τάξη είναι απαραίτητη η γνώση ορισμένων αρχών του θεσμού.

Ο ρόλος της αυτογνωσίας στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, ο κόσμος της εργασίας, το θέμα της πληροφόρησης, η διαδικασία με την οποία παίρνονται οι αποφάσεις είναι τα θέματα τα οποία θίγονται στο βιβλίο «Σχεδιάζω το μέλλον μου», Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, για τούς μαθητές της Α' τάξης Ενιαίου Λυκείου.

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΕΠ

Στο σημείο αυτό θα ήταν χρήσιμο να παραθέσουμε ορισμένους λόγους, για τους οποίους έχει κριθεί αναγκαία η εισαγωγή και ανάπτυξη του ΣΕΠ στο εκπαιδευτικό σύστημα:

- 1** Η φύση και η μορφή των διάφορων επαγγελμάτων, καθώς και τα προσόντα που απαιτούνται για την άσκησή τους, αλλάζουν και μετασχηματίζονται με ταχύτατους ρυθμούς, κατά τρόπο απρόβλεπτο, λόγω της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, της διείσδυσης της νέας τεχνολογίας σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, καθώς και της αναγκαιότητας για διεπιστημονικές συνεργασίες στο χώρο της επιστήμης και της παραγωγής.
- 2** Οι τεχνολογικές εξελίξεις, η ανάπτυξη της επικοινωνίας, η εκμηδένιση των αποστάσεων και η διεύρυνση των κοινωνιών, όπως προβλέπεται με την Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση, δημιουργούν για τους νέους μια αγορά εργασίας με μεγάλη ποικιλία και απαιτήσεις. Παράλληλα, όμως, δημιουργούνται και αυξημένες απαιτήσεις για ευελιξία, ευρηματικότητα, καθώς και για δεξιότητες ενεργού δράσης, για αναζήτηση εργασίας και ανάπτυξη πρωτοβουλιών, τις οποίες οφείλει το σχολείο να καλλιεργήσει, τόσο μέσα από όλα τα μαθήματα, όσο και μέσα από τους θεσμούς της επαγγελματικής και κοινωνικής αγωγής.
- 3** Οι νέοι μένουν τώρα περισσότερο χρόνο μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο εκ των πραγμάτων αναλαμβάνει την ευθύνη να αναπληρώνει την έλλειψη εξοικείωσης των νέων με τον κόσμο των ενηλίκων και να τους προετοιμάσει ανάλογα με το ηλικιακό και αναπτυξιακό στάδιο το οποίο διέρχονται για την ένταξή τους στην εργασία, πράγμα που παλιότερα δεν ήταν στις αρμοδιότητές του.
- 4** Η μετάβαση του νέου στη ζωή του ενήλικου και η ένταξή του στην εργασία έχει εξελιχθεί σε ιδιαίτερα πολύπλοκη διαδικασία, εξαιτίας της αυξανόμενης διαφοροποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μεταξύ των οποίων καλούνται να επιλέξουν οι νέοι, καθώς

και της ανάγκης για συνεχιζόμενη, δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, παράλληλα με το ενδεχόμενο της αλλαγής εργασίας, που είναι συχνότερο για τα άτομα της εποχής μας από ό,τι παλαιότερα. Δεδομένου μάλιστα ότι το φαινόμενο της ανεργίας και της αλλαγής επαγγελματός τείνει να ενταθεί στο μέλλον, οι δεξιότητες μετάβασης θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμες στο αυριανό άτομο.

- 5 Η αναγνώριση της ύπαρξης ανισοτήτων στις ευκαιρίες μετάβασης στην αγορά εργασίας, ειδικά για ορισμένες ομάδες, όπως τα κορίτσια και οι νέοι από πολιτιστικά και οικονομικά στερημένο περιβάλλον, επισημαίνει την ανάγκη να διευρυνθούν οι επιλογές των συγκεκριμένων ομάδων και να εφαρμοστούν προγράμματα αντισταθμιστικής εκπαίδευσης. Από την αναγνώριση αυτή προκύπτει και η ανάγκη εκδημοκρατισμού της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η οποία οφείλει να αποκτήσει και ένα χαρακτήρα αντισταθμιστικό με το να παρέχει ιδιαίτερη φροντίδα για τις κατηγορίες εκείνες των μαθητών που αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΟΥ ΣΕΠ

Το εκπαιδευτικό υλικό του ΣΕΠ στηρίζεται στους διεθνώς καθιερωμένους στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι είναι:

Η αυτογνωσία Πρόκειται για μια διαδικασία που έχει ως στόχο να στηρίξει τους μαθητές στην προσπάθειά τους να εντοπίσουν και να αναπτύξουν το δυναμικό τους, τις ικανότητες και δεξιότητες τους, τις αξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους και γενικά τον εαυτό τους.

Η πληροφόρηση Με τον όρο πληροφόρηση εννοούμε ολόκληρη τη διαδικασία αναζήτησης, επεξεργασίας και επιλογής του πληροφοριακού υλικού που χρειάζονται τα παιδιά, ώστε να έχουν την καλύτερη δυνατή πρόσβαση στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες που κατακλύζουν τις σύγχρονες κοινωνίες.

Η λήψη απόφασης Η λήψη προσωπικών και επαγγελματικών αποφάσεων είναι μια σύνθετη αλλά και εξελικτική-αναπτυξιακή διαδικασία μέσα από την οποία οι μαθητές μαθαίνουν να παίρνουν αποφάσεις που αφορούν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, αλλά και στην ίδια τους τη ζωή κατά τρόπο ώριμο και ικανοποιητικό για τους ίδιους.

Η μετάβαση Η μετάβαση προς τον κόσμο της εργασίας είναι η προετοιμασία των νέων ανθρώπων για την ομαλή - αλλά και δυναμική - ένταξή τους στην επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική ζωή.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΕΠ ΣΤΙΣ ΤΑΞΕΙΣ Γ' ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ ΚΑΙ Α' ΕΝΙΑΙΟΥ ΛΥΚΕΙΟΥ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ

Ο ΣΕΠ στηρίζει και προετοιμάζει τους μαθητές ώστε να παίρνουν αποφάσεις για τις μελλοντικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ:

Η πραγματοποίηση του γενικού στόχου επιχειρείται μέσα από τους παρακάτω ειδικούς στόχους:

- τη γνώση του εαυτού
- την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση
- τη συμβουλευτική στη διαδικασία της λήψης απόφασης
- τη συμμετοχή σε σχολικές και εξωσχολικές δραστηριότητες
- τη γνωριμία με τον κόσμο της εργασίας.

Οι σκοποί του θεσμού είναι κοινοί στις δύο τάξεις, Γ' Γυμνασίου και Α' Ενιαίου Λυκείου, με τη διαφορά ότι οι δραστηριότητες για την επίτευξή τους διαφοροποιούνται σύμφωνα με το εξελικτικό επίπεδο και τις ανάγκες των παιδιών στις δύο εκπαιδευτικές βαθμίδες. Για την αποτελεσματική και επιτυχή εφαρμογή του θεσμού ΣΕΠ στο Ενιαίο Λύκειο έγινε προσπάθεια, έτσι ώστε το υλικό του βιβλίου της Α' Ενιαίου Λυκείου να συνδέεται και να θεωρείται ως η συνέχεια του αντίστοιχου εκπαιδευτικού υλικού της Γ' Γυμνασίου, το οποίο περιλαμβάνει τις εξής ενότητες.

- Ανακαλύπτω τον εαυτό μου
- Ο κόσμος της εργασίας
- Στερεότυπες αντιλήψεις
- Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα
- Αναζητώ πληροφορίες
- Πώς να διαλέξω; Οι αποφάσεις μου

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΕΠ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του ΣΕΠ σε σχέση με τα άλλα γνωστικά αντικείμενα είναι το γεγονός ότι επιχειρεί να πλησιάσει και να θέσει στο επίκεντρό του όχι τόσο το περιεχόμενο μιας διδακτέας ύλης, όσο τον ίδιο το μαθητή. Έτσι ο ΣΕΠ προσπαθεί να προσεγγίσει τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών με έμφαση στην ψυχοπαιδαγωγική και κοινωνική του διάσταση.

Τρεις σημαντικοί όροι επιτυχίας του ΣΕΠ μέσα στην τάξη είναι:

- Η εξατομίκευση της συμβουλευτικής και πληροφοριακής διαδικασίας, όσο τουλάχιστον αυτό είναι δυνατόν, μέσα στα πλαίσια μιας τάξης τριάντα μαθητών και 40' διδακτικής ώρας.
- Ο συντονιστικός, υποστηρικτικός και συμβουλευτικός ρόλος του καθηγητή ΣΕΠ
- Η εγκατάσταση ενός ζεστού και ευνοϊκού για την προσωπική έκφραση των μαθητών, ψυχοπαιδαγωγικού κλίματος.

Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΣΕΠ

Η φύση του ΣΕΠ με την ιδιαιτερότητα των στόχων και των όρων της εφαρμογής του προϋποθέτει τη χρήση της ανάλογης μεθοδολογίας, όπως:

- συζήτηση και εργασία σε ομάδες
- ερωτηματολόγια και αυτοαναλύσεις, γραπτές ή προφορικές
- εκφραστικές μεθόδους, όπως το σχέδιο και το παίξιμο ρόλων
- δραστηριότητες αυτο-πληροφόρησης και μικρών ερευνών στο κοινωνικό περιβάλλον
- συνεντεύξεις από διάφορα πρόσωπα, μέσα ή έξω από το σχολείο
- σύνθετες εργασίες και μελέτες, το θέμα των οποίων θα επιλέγεται από τους ίδιους τους μαθητές κ.τ.λ..

Οι παραπάνω μέθοδοι στο πλαίσιο του ΣΕΠ προωθούν τη ανάπτυξη της αυτογνωσίας και του αυτο-συναισθήματος, την καλλιέργεια των δεξιοτήτων αυτοπληροφόρησης και λήψης αποφάσεων, καθώς και των πολύ σημαντικών για την εποχή μας επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην ωρίμανση της προσωπικότητας όλων των μαθητών.

Είναι, επίσης, ευνόητο ότι οι φιλόδοξοι αυτοί στόχοι του ΣΕΠ δεν είναι δυνατό να πραγματοποιηθούν σε μία μόνο ώρα και από έναν καθηγητή, χωρίς, μάλιστα, να εξασφαλιστεί η συμβολή και η προσπάθεια των μαθητών. Ας μην ξεχνάμε, ότι οι στόχοι αυτοί υλοποιούνται μέσα από όλα τα μαθήματα, αφού και αυτά στοχεύουν στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων

που επηρεάζουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τον προσανατολισμό των μαθητών και την προετοιμασία τους για τον κόσμο του αύριο. Όπως είναι επίσης φυσικό στο σχολείο δεν είναι δυνατό να πάρουν οι μαθητές όλες τις πληροφορίες, που θα χρειαστεί ο καθένας στο μέλλον. Μπορούν όμως στην ώρα του ΣΕΠ να μάθουν τρόπους διερεύνησης του εαυτού τους, καθώς και τρόπους αυτο-πληροφόρησης.

- Θυμηθείτε**
- Κατά την ώρα του ΣΕΠ χρειάζεται η συμμετοχή όλων των μαθητών και η εμπλοκή τους σε δραστηριότητες που απαιτούν προσπάθεια, ανάληψη ευθυνών και πρωτοβουλιών. Δεν είναι ανάγκη βέβαια να αφιερώσουν πολύ εξωσχολικό χρόνο σ' αυτές τις προσπάθειες γιατί μπορούν να μοιραστούν μεταξύ τους την εργασία μετά από κατάλληλη οργάνωση και συντονισμό των ενεργειών τους με τη βοήθεια του Καθηγητή τους.
 - Ο ΣΕΠ δεν είναι μάθημα όπως τα άλλα και γι' αυτό δε βαθμολογείται.
 - Στο πλαίσιο του ΣΕΠ οι μαθητές **δεν** αξιολογούνται για:
 - ▶ τις απόψεις τους
 - ▶ την προσωπικότητά τους
 - ▶ την επίδοσή τους
 - Σε κάθε διδακτική ώρα, αλλά και στο τέλος όλων των ενοτήτων, μεγάλη σημασία έχει το πώς αξιολογούν οι ίδιοι:
 - ▶ την ποιότητα των εμπειριών τους
 - ▶ την ικανοποίηση των δικών τους αναγκών
 - ▶ το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή τους στις δραστηριότητες του ΣΕΠ
 - ▶ το επίπεδο της επικοινωνίας και των προσωπικών αλληλεπιδράσεων, όπως προέκυψαν από την επεξεργασία των ενοτήτων και των δραστηριοτήτων του ΣΕΠ
 - ▶ τις αλλαγές που θα έχουν συμβεί μέσα τους, ως αποτέλεσμα της μαθησιακής και αναπτυξιακής τους πορείας μέσα από το πρόγραμμα του ΣΕΠ

Συνοψίζοντας, το εκπαιδευτικό υλικό ΣΕΠ, που περιέχεται στο βιβλίο της Α' Ενιαίου Λυκείου για τους μαθητές στηρίζεται στην αρχή ότι οι νέοι άνθρωποι, όταν κάνουν σχέδια και αποφασίζουν για την εκπαιδευτική και την επαγγελματική τους πορεία και εξέλιξη, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους:

- Τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους
- Όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες για τις σπουδές και τα επαγγέλματα
- Τις δυνατότητες εκπαίδευσης - κατάρτισης που έχουν στη διάθεσή τους
- Τα χαρακτηριστικά της εποχής και του σύγχρονου κόσμου της εργασίας
- Τους περιορισμούς και τις «παγίδες» που κρύβει η εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία που σχεδιάζουν

ΔΟΜΗ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΥΛΗΣ

Η ύλη του βιβλίου μαθητή «**Σχεδιάζω το Μέλλον μου**» περιλαμβάνει:

- 1 Δέκα (10) κεφάλαια**, στα οποία αναλύονται οι ειδικοί στόχοι του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και παρουσιάζονται προβληματισμοί που αφορούν στη κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα.
- 2 Δεκαεννέα (19) δραστηριότητες**, που στηρίζουν αλλά και συμπληρώνουν εννοιολογικά τα κεφάλαια.
- 3 Επιπλέον υλικό προβληματισμού** με τίτλο: «Διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και τους άντρες;». Το εναλλακτικό αυτό υλικό ΣΕΠ αποτελεί μια ενότητα, που στοχεύει στην ευαισθητοποίηση των μαθητών γύρω από τις στερεότυπες αντιλήψεις για τα δύο φύλα, οι οποίες συχνά επιδρούν στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων. Οι δραστηριότητες που περιλαμβάνονται υλοποιούνται προαιρετικά από τον καθηγητή στην περίπτωση που θέλει να αναφερθεί στο θέμα αυτό.
- 4 Παράρτημα**, στο οποίο περιλαμβάνονται:
 - α.** Ενδεικτικός πίνακας με ορισμένα επαγγέλματα που δείχνουν ότι στα επόμενα χρόνια θα έχουν καλές προοπτικές απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία από την σχετική έρευνα του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης: «Μελέτη διερεύνησης του δυναμικού των επαγγελμάτων και των αναγκών κατάρτισης». Αθήνα: ΕΠΑ, 1999.
 - β.** Κατάλογος με χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα επικοινωνίας, καθώς και ορισμένες ηλεκτρονικές διευθύνσεις, όπου ο καθηγητής που υλοποιεί το ΣΕΠ μπορεί να εντοπίσει ή να επιβεβαιώσει πληροφορίες.
 - γ.** Κατάλογος ενδεικτικής βιβλιογραφίας για τους μαθητές, στην οποία μπορεί να ανατρέξει κάποιος μαθητής που ενδιαφέρεται για τα θέματα ΣΕΠ.
 - δ.** Οι βιβλιογραφικές πηγές, στις οποίες έχει στηριχτεί η συγγραφή του βιβλίου μαθητή.

Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΟ ΣΕΠ

Κάθε κεφάλαιο μπορεί να παρουσιαστεί με τον τρόπο που είναι πιο προσιτός στο διδάσκοντα. Καθώς οι συνθήκες εφαρμογής του ΣΕΠ στην Α' Ενιαίου Λυκείου μπορεί να διαφοροποιούνται ανάλογα με διάφορους παράγοντες, εσείς θα κρίνετε πώς θα σχεδιάσετε και θα πραγματοποιήσετε κάθε φορά το μάθημα, ώστε να ανταποκριθείτε καλύτερα στις προσδοκίες των μαθητών, αλλά και στο στόχο του κάθε κεφαλαίου.

Για την καλύτερη προσέγγιση στα θέματα ΣΕΠ πρέπει να θυμόμαστε ότι όλοι οι μαθητές έχουν πολλές δυνατότητες που χρειάζεται όχι απλώς να τις εντοπίσουν, αλλά κυρίως να τις αξιοποιήσουν, ο καθένας στο μέτρο του, ώστε να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνικο-οικονομικής πραγματικότητας, όπως αυτές διαγράφονται σήμερα. Αυτό δε σημαίνει ότι χρειάζεται να δημιουργήσουμε μια ατμόσφαιρα άγχους και άκριτου ανταγωνισμού ανάμεσα στους μαθητές. Επισημαίνουμε, απλώς, την ανάγκη να βοηθήσουμε τα νέα άτομα να δουν με ρεαλισμό και αισιοδοξία τις δυνατότητές τους, ώστε να βοηθηθούν στις επιλογές τους.

Σημειώνεται πως το πληροφοριακό υλικό για το βιβλίο ΣΕΠ του μαθητή της Α' Ενιαίου Λυκείου «Σχεδιάζω το μέλλον μου» συγκεντρώθηκε μετά από επικοινωνία με τους αρμόδιους φορείς που έγινε μέχρι και τον Ιούνιο του 2000. Έτσι για τυχόν αλλαγές που μπορεί να προκύψουν στη συνέχεια, παραθέτουμε το παράρτημα με χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα των φορέων που παρέχουν εκπαίδευση και κατάρτιση, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να επιβεβαιώνουν την εγκυρότητα των πληροφοριών.

**ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ**

		Ώρες
Κεφάλαιο 1ο:	Γνωρίζω το σήμερα σκέφτομαι το αύριο	1
Κεφάλαιο 2ο:	Η προσωπικότητά μας κλειδί για το μέλλον	1
Κεφάλαιο 3ο:	Συνεχώς βελτιώνομαι	1
Κεφάλαιο 4ο:	Ο κόσμος της εργασίας	1
Κεφάλαιο 5ο:	Η ανεργία “αγκάθι” για την εποχή μας	2
Κεφάλαιο 6ο:	Είσοδος και παραμονή στην αγορά εργασίας	2
Κεφάλαιο 7ο:	Η Ευρωπαϊκή Ένωση	1
Κεφάλαιο 8ο:	Παίρνοντας μια απόφαση	2
Κεφάλαιο 9ο:	Βήματα μιας απόφασης	1
Κεφάλαιο 10ο:	Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα	2

Κεφάλαιο 1ο

Γνωρίζω το σήμερα σκέφτομαι το αύριο

Σκοπός: Το κεφάλαιο αυτό εισάγει τους μαθητές στον προβληματισμό γύρω από τα σχέδια που καλούνται να κάνουν στην ηλικία και στην τάξη που βρίσκονται, ώστε να προετοιμαστούν για το μέλλον τους και να προχωρήσουν σε εκπαιδευτικές και σε μελλοντικές επαγγελματικές αποφάσεις.

Δραστηριότητα 1η

Οι ειδικοί «συμβουλεύουν», οι νέοι προβληματίζονται.

Στην πρώτη αυτή δραστηριότητα παρουσιάζονται περιπτώσεις νέων ανθρώπων που προβληματίζονται για το μέλλον τους ή έχουν ήδη κάνει ορισμένες επιλογές. Παράλληλα, παρουσιάζονται και κάποιες στρατηγικές για θέματα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών, όπως προτείνονται από ειδικούς, «συμβουλές» που τελευταίως ακούμε και διαβάζουμε συχνά.

Ο στόχος της συγκεκριμένης δραστηριότητας είναι να ταιριάξουν οι μαθητές τις απρόσωπες και τυποποιημένες «συμβουλές» των ειδικών, με τους καθημερινούς προβληματισμούς και τις επιλογές των ανθρώπων γύρω από θέματα σπουδών και επαγγελματικής δραστηριότητας.

Οι «συμβουλές» αυτές συχνά βοηθούν τους νέους να προετοιμάσουν όσο γίνεται καλύτερα το μέλλον τους. Καλό είναι, λοιπόν, να τις λαμβάνουν υπόψη τους όταν κάνουν σχέδια ή παίρνουν αποφάσεις για τη ζωή τους.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Παρουσιάζονται ορισμένες ατομικές περιπτώσεις ατόμων, που είτε βρίσκονται σε φάση προβληματισμού για το επόμενο εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό τους βήμα είτε έχουν προχωρήσει σε αποφάσεις κι αλλαγές στη ζωή τους. Από την άλλη μεριά, κατακλυζόμαστε από μηνύματα και προτροπές από εμπειρογνώμονες και ειδικούς σε θέματα σπουδών, καριέρας, απασχόλησης. Παρόλο που ακούμε και διαβάζουμε τέτοιου είδους «συμβουλές» για τη χάραξη μιας επιτυχημένης σταδιοδρομίας, πολύ συχνά οι «συμβουλές» αυτές φαντάζουν μακρινές και «ξένες» με τα καθημερινά ζητήματα που μας απασχολούν.

Οι μαθητές προσπαθούν να βρουν ποια (ή ποιες) «συμβουλή» ταιριάζει σε κάθε «σενάριο», από αυτά που περιγράφονται. Δεν υπάρχει μόνο μία σωστή «συμβουλή» σε κάθε περίπτωση. Το κέντρο βάρους της δραστηριότητας βρίσκεται στη συζήτηση που θα ακολουθήσει και στα επιχειρήματα που θα ανταλλάξουν οι μαθητές στην κάθε περίπτωση.

Κεφάλαιο 2ο

Η προσωπικότητά μας, κλειδί για το μέλλον

Σκοπός: Στο κεφάλαιο αυτό επιδιώκεται να τονιστεί ο σημαντικός ρόλος της προσωπικότητας του κάθε ατόμου για τον αρχικό σχεδιασμό της ζωής του, αλλά και για την μετέπειτα εκπαιδευτική και -κυρίως- την επαγγελματική του πορεία. Η προσωπικότητα αποτελεί ένα ενιαίο σύνολο χαρακτηριστικών, στάσεων και προτιμήσεων που καθορίζουν συνολικά και μοναδικά τον καθένα. Το σύνολο αυτό καθορίζει πολλές από τις επιλογές και τα επιτεύγματά του, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή, όπου ο παράγοντας «προσωπικότητα» αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία για όλες τις εκφάνσεις της προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής. Οι έφηβοι δεν καταφέρνουν πάντα να κάνουν μια ρεαλιστική αξιολόγηση του δυναμικού τους. Άλλοτε υποτιμούν και άλλοτε υπερεκτιμούν τις δυνάμεις, τις δεξιότητες κι ικανότητές τους, συχνά μάλιστα τις συγχέουν με την επίδοσή τους στα διάφορα μαθήματα.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται ορισμένες πτυχές της προσωπικότητας του κάθε ατόμου (η προσωπική αντίληψη [εικόνα] που έχει ο καθένας για τον εαυτό του και το δυναμικό του), τα ενδιαφέροντα και οι επαγγελματικές αξίες. Η συνολική αξιολόγηση του εαυτού και ο εντοπισμός των επαγγελματικών αξιών αποτελούν πολύ σημαντικούς παράγοντες στην επιλογή σπουδών και κατά συνέπεια, επαγγελματικής πορείας. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι επαγγελματικές αξίες του ατόμου συνδέονται -και σε ορισμένο βαθμό καθορίζουν- την επιλογή εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας των νέων.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 2 η

Οι επαγγελματικές μας αξίες.

Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει τα παιδιά να εντοπίσουν και να ξεκαθαρίσουν τις επαγγελματικές τους αξίες, δηλαδή τις αξίες εκείνες που αναφέρονται στην προτίμησή τους για διάφορες αμοιβές, τις οποίες οι άνθρωποι επιθυμούν και αναζητούν στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Οι αμοιβές αυτές αποτελούν τις εργασιακές (ή επαγγελματικές) τους αξίες.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Στη δραστηριότητα αυτή οι μαθητές εντοπίζουν ό,τι νομίζουν πως έχει αξία για τους ίδιους, και κατά συνέπεια θα αναζητήσουν, σε μια μελλοντική τους επαγγελματική δραστηριότητα /επάγγελμα /δουλειά.

Στη συζήτηση που ακολουθεί, προσπαθούμε να εξοικειώσουμε τα παιδιά με τις έννοιες των εργασιακών αξιών και τη σημασία τους στην επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης. Ένα σημα-

ντικό στοιχείο, που χρειάζεται να τονιστεί και να συζητηθεί είναι οι τυχόν λογικές ανακολουθίες που ίσως υπάρχουν ανάμεσα στο τι θα αναζητούσε ο καθένας σε κάποια μελλοντική του απασχόληση και στις πιθανές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές. (Γιχ, αν κάποιος επιθυμεί να αποκτήσει προβολή και φήμη μέσα από τη δουλειά του, τότε μάλλον δεν θα είναι ικανοποιημένος από μια δουλειά ρουτίνας).

Στο 2ο μέρος της δραστηριότητας οι μαθητές εντοπίζουν πιθανές επαγγελματικές δραστηριότητες, που νομίζουν ότι θα τους πρόσφεραν αυτά που οι ίδιοι έχουν σημειώσει στην προηγούμενη άσκηση ως τα επιθυμητά ζητούμενα σε μια μελλοντική τους δουλειά.

Με τη συζήτηση που θα γίνει στην τάξη, προσπαθούμε να ευαισθητοποιήσουμε τα παιδιά να εντοπίσουν όσο γίνεται πιο πολλά και διαφορετικά επαγγέλματα, όπου μπορούν να εντοπίσουν και να ικανοποιήσουν τις εργασιακές τους αξίες, έτσι τουλάχιστον όπως τις έχουν σημειώσει στην προηγούμενη δραστηριότητα του κεφαλαίου.

Κεφάλαιο 3ο

Συνεχώς βελτιώνομαι

Ο **στόχος** του κεφαλαίου αυτού είναι να βοηθήσει τους μαθητές να εντοπίσουν το προσωπικό τους δυναμικό, δηλαδή το σύνολο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους. Τονίζεται η σημασία των δεξιοτήτων για τις σύγχρονες συνθήκες της εργασίας και παρουσιάζονται δύο βασικές ομάδες δεξιοτήτων: οι κοινωνικές δεξιότητες και οι δεξιότητες σε σχέση με τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Στις δύο αυτές ομάδες περιγράφονται ορισμένες δεξιότητες που θεωρούνται κλειδιά για την απασχολησιμότητα των νέων, την ικανότητά τους δηλ. να βρουν και να διατηρήσουν μια δουλειά για τουλάχιστον 12 μήνες, όπως σημειώνεται στα επίσημα έγγραφα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Στη συζήτηση που ακολουθεί, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στο πώς θα μπορούσε ο καθένας να αξιοποιεί, με τον καλύτερο τρόπο, τις δεξιότητές του, ώστε να πετυχαίνει τους στόχους του.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 3 η

Συμμετέχω, προσπαθώ, εξελίσσομαι

Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει τους μαθητές να εντοπίσουν τις δεξιότητές τους εκείνες, που πιστεύουν ότι καλλιεργούνται μέσα από τις διάφορες ασχολίες και δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν στο σχολείο ή στον ελεύθερο χρόνο τους.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Οι μαθητές σημειώνουν τις δεξιότητες που πιστεύουν ότι καλλιεργούν μέσα από τις ασχολίες που αναφέρονται. Μπορούν να προσθέσουν όσες ασχολίες ή δραστηριότητες δεν αναφέρονται στη συγκεκριμένη δραστηριότητα. Προκειμένου να εντοπίσουν δεξιότητες ανατρέχουν στο 3ο Κεφάλαιο: “Συνεχώς βελτιώνομαι”. Καλό είναι να προσπαθήσουν να βρουν όσο πιο πολλές δεξιότητες μπορούν για κάθε ασχολία.

Στη συνέχεια, στη συζήτηση που ακολουθεί, είναι σημαντικό να εντοπίσουν αφενός πόσες και ποιες δεξιότητες αναπτύσσονται όταν ασχολούμαστε και δραστηριοποιούμαστε σε κάτι και αφετέρου, ότι μέσα από διαφορετικές ασχολίες είναι πολύ πιθανό να καλλιεργούνται οι ίδιες δεξιότητες.

Μηνύματα των καιρών

Στη δραστηριότητα αυτή παρουσιάζονται ορισμένα αποσπάσματα από δημοσιεύσεις στον ημερήσιο Τύπο τον Οκτώβριο του 1999, όπου επισημαίνονται κάποια εφόδια και δεξιότητες, που χρειάζεται να έχει ένας εργαζόμενος.

Ο στόχος της δραστηριότητας είναι να αποκτήσουν οι μαθητές μια ρεαλιστική αντίληψη των ζητούμενων προσόντων στην αγορά εργασίας και να καταλάβουν ότι για τη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, εκτός από τα τυπικά προσόντα (πτυχία, γνώση ξένων γλωσσών, γνώσεις Η/Υ κτλ), τα πιο σημαντικά εφόδια σχετίζονται με την ολοκληρωμένη προσωπικότητα, το ενδιαφέρον και την προσπάθεια του εργαζόμενου για τη δουλειά του.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Οι μαθητές διαβάζουν τα αποσπάσματα που τους δίνονται και προσπαθούν να εντοπίσουν και να υπογραμμίσουν, ο καθένας μόνος του, τα προσόντα που φαίνονται ότι ζητούνται στην αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια, ακολουθεί συζήτηση όπου όλοι μαζί προσπαθούν να σχηματίσουν μια συνολική εικόνα για το «προφίλ» του σύγχρονου εργαζομένου. Ο σκοπός της συζήτησης δεν είναι να τρομάξουν τα παιδιά από τις υπερβολικές απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, αλλά να κατανοήσουν τη σημασία της πολύπλευρης και δραστήριας προσωπικότητας του ατόμου για την ανεύρεση ή και τη διατήρηση μιας εργασίας.

Κεφάλαιο 4ο

Ο κόσμος της εργασίας

Σκοπός του κεφαλαίου είναι να βοηθήσει μακροπρόθεσμα τους μαθητές στη μετάβασή τους από το σχολείο στην επαγγελματική ζωή. Ειδικότερα γίνεται προσπάθεια να εξοικειωθούν οι μαθητές να καταλαβαίνουν τις πληροφορίες που προέρχονται από το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον (στατιστικοί πίνακες-αγγελίες).

Στη διαχρονική παρουσίαση της απασχόλησης δίνεται η ευκαιρία στους μαθητές να διαπιστώσουν το διαφορετικό οικονομικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος καλείται να προσαρμόζει τα προσόντα του για να είναι απασχολήσιμος (η έννοια εξηγείται στο γλωσσάρι στο βιβλίο μαθητή).

Να επισημανθούν από τον καθηγητή οι αλλαγές που διαμορφώνουν το νέο εργασιακό τοπίο (ωράριο, αποδοχές, καθήκοντα, δεξιότητες, εργοδοσία, χώρος εργασίας, νέοι τομείς απασχόλησης), η ρευστότητα του εργασιακού τοπίου και η συνεχής ανάγκη επαγρύπνησης του κάθε εργαζομένου για να μπορεί να έχει δουλειά.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 5 η

Τα στατιστικά στοιχεία μιλούν

Στόχος της δραστηριότητας είναι να μάθουν οι μαθητές να διαβάζουν ένα στατιστικό πίνακα και να ερμηνεύουν τις πληροφορίες που αντλούνται από αυτόν.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η πορεία απασχόλησης του εργατικού δυναμικού της χώρας σε διάφορους οικονομικούς κλάδους από το 1994-1998.

Για το 1ο θέμα: Οι μαθητές διαπιστώνουν την καθοδική πορεία του τομέα γεωργίας, κτηνοτροφίας, αλιείας μετά το 1997 και την ανοδική πορεία του τομέα των Οικοδομήσεων και ειδικότερα των Τραπεζών.

Στο 2ο θέμα: Διαπιστώνεται ότι ο Τομέας των Τραπεζών είναι σε ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια. Η ιδιαίτερη ανάπτυξη του Τριτογενούς Τομέα της Οικονομίας μας σε βάρος του Πρωτογενούς και του Δευτερογενούς Τομέα αιτιολογούν την απάντηση.

Το περιεχόμενο των Τομέων της Οικονομίας εξηγείται στο Γλωσσάρι στο βιβλίο του μαθητή.

Στο 3ο θέμα: Η ανοδική πορεία του κλάδου των Οικοδομήσεων μπορεί να δικαιολογηθεί με

τα μεγάλα κατασκευαστικά έργα που πραγματοποιούνται στη χώρα μας (Μετρό- οδικό δίκτυο- ζεύξη Ρίου...), και την ανάληψη των Ολυμπιακών αγώνων. Η σεισμική δραστηριότητα της χώρας είναι βέβαιο ότι επηρεάζει αυτή την ανοδική πορεία στον κλάδο των Οικοδομήσεων σε ορισμένες περιοχές.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΟΜΕΩΝ ΚΑΙ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ*	
ΤΟΜΕΙΣ	ΚΛΑΔΟΙ
1. Πρωτογενής	Γεωργία Δάση Αλιεία
2. Δευτερογενής	Βιομηχανία - Βιοτεχνία Ορυχεία Ηλεκτρισμός - Φωταέριο Κατασκευές
3. Τριτογενής	Μεταφορές - Επικοινωνίες Εμπόριο Τράπεζες - Ασφάλειες Διοίκηση Εκπαίδευση Υγεία Υπηρεσίες

*Κ. Κάρμα, Ελληνική Οικονομία: Δομή, Τάσεις και Προοπτικές Αγοράς Εργασίας. (Σημειώσεις από τις παραδόσεις στο πρόγραμμα Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Τμήμα ΦΠΨ Πανεπιστημίου Αθηνών), Αθήνα 1996

Κεφάλαιο 5ο

Η ανεργία, αγκάθι για την εποχή μας

Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιαστεί το θέμα της ανεργίας ως προς τα ποσοστά της σε διάφορες ηλικιακές ομάδες και τομείς, αλλά και ως προς τον τρόπο αντίδρασης των νέων.

Το φαινόμενο της ανεργίας ως ξεχωριστό πρόβλημα αποτελεί μια πραγματικότητα και εμπειρία που βιώνεται σε πολλές οικογένειες. Για το λόγο αυτό το υλικό θα βοηθήσει τους μαθητές να καταλάβουν

- τον τρόπο που αντιδράει κάποιος στην ανεργία
- τον τρόπο που μπορεί κάποιος να εκμεταλλευτεί αυτή την περίοδο για να αποκτήσει νέες εμπειρίες
- την αξία της δια βίου κατάρτισης

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α δ ή

Εμείς και η εργασία

Στόχος της δραστηριότητας είναι να εκφράσει ο κάθε μαθητής την προσωπική του θέση και στάση στο θέμα της εργασίας και ανεργίας.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Οι μαθητές θα απαντήσουν τις ερωτήσεις αφού παρουσιαστούν στην τάξη τα κεφάλαια της εργασίας και της ανεργίας.

Στην συνέχεια και κατά τη συζήτηση που μπορεί να ακολουθήσει στη τάξη, οι μαθητές αντιλαμβάνονται ότι οι απαντήσεις τους και οι πεποιθήσεις τους μπορεί να επηρεάζονται από παράγοντες όπως το φύλο, η οικονομική κατάσταση της οικογένειας, οι γενικές αντιλήψεις της κοινωνίας κτλ.

Η ανεργία ταξιδεύει

Στόχος της δραστηριότητας είναι να προβληματιστούν οι μαθητές γενικότερα για την ανεργία στη χώρα μας και να προσπαθήσουν να ερμηνεύσουν την εικόνα που παρουσιάζουν οι 13 περιφέρειες της χώρας στον τομέα της απασχόλησης το 1998.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Αρχικά στην **1η ερώτηση** οι μαθητές αναζητούν στον πίνακα τα ποσοστά της ανεργίας στη δική τους περιφέρεια. Η ερμηνεία των στοιχείων στοχεύει να τους βοηθήσει να αναζητήσουν πιθανές λύσεις που θα μπορούσαν να μειώσουν τα ποσοστά αν είναι υψηλά ή να διατηρήσουν τη θετική εικόνα της περιοχής τους με αξιοποίηση των δυνατοτήτων της περιοχής, αλλά και των ιδίων.

Στη **2η ερώτηση**, τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας στην Κρήτη μπορούν να ερμηνευθούν ίσως λόγω της τουριστικής της ανάπτυξης, ενώ αντίθετα η Ήπειρος παραμένει κυρίως γεωργική περιοχή.

Στην **3η ερώτηση**: Κατά το 1998 χαμηλά ποσοστά εμφανίζουν τα Ιόνια νησιά, το Νότιο Αιγαίο και η Κρήτη (3,9%, 6,4% και 7,2%), ενώ η Ήπειρος, η Στερεά Ελλάδα και η Αττική αντίστοιχα) εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (13,6%, 12,8% και 12,2% αντίστοιχα).

Η ερμηνεία αυτών των ποσοστών μπορεί να αναζητηθεί στους τομείς της οικονομίας κάθε περιοχής: Τουριστική ανάπτυξη, γεωργική οικονομία, αστικό κέντρο με αυξημένο αριθμό μεταναστών

Ψάχνω στις μικρές αγγελίες

Στόχος της δραστηριότητας είναι να μάθουν οι μαθητές να αντλούν επαγγελματικές πληροφορίες.

Ειδικότερα:

- να εξοικειωθούν να διαβάζουν τις μικρές αγγελίες και
- να αξιοποιούν τις πληροφορίες της οικονομικής ζωής τις οποίες ίσως χρειαστεί να χρησιμοποιήσουν όταν θα βρεθούν στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Οι μικρές αγγελίες αποτελούν μια από τις πηγές πληροφόρησης για τον κόσμο της εργασίας. Συστηματικό διάβασμα αυτών παρουσιάζει τις τάσεις της αγοράς σε μια ορισμένη χρονική

περίοδο. Συνιστάται επομένως να μάθουν οι μαθητές την περιορισμένη ισχύ που μπορεί να έχουν τα επαγγέλματα που ζητούνται, αλλά και τα προσόντα που απαιτούν οι εργοδότες.

Αρχικά, θα χρειαστεί να εξηγηθούν οι επαγγελματικές ειδικότητες που αναφέρονται στις αγγελίες:

- *Μηχανικός Παραγωγής*: Αυτός που ασχολείται με τις μεθόδους της παραγωγικής διαδικασίας και συντονίζει όλες τις εργασίες για την υλοποίησή τους
- *Ιατρικός Επισκέπτης*: Αυτός που προωθεί τα φάρμακα στους γιατρούς και τα νοσοκομεία
- *Χρηματοοικονομικός Σύμβουλος*: Αυτός ο οποίος γνωρίζοντας την αγορά του χρήματος και του κεφαλαίου μπορεί να αξιολογεί διάφορα επενδυτικά και επιχειρησιακά σχέδια, προκειμένου κάποιος να αναλάβει μια επιχειρηματική δραστηριότητα.
- *Telemarketing Manager*: Ο υπεύθυνος σε μια επιχείρηση να προωθήσει ένα προϊόν μέσω του Ηλεκτρονικού Εμπορίου.
- *Ιντερνετικός Συντάκτης*: Αυτός που προσαρμόζει το έντυπο υλικό σε ηλεκτρονική μορφή, ώστε να παρουσιαστεί στη σελίδα του Internet.

Στο **1ο ερώτημα** οι αγγελίες πληροφορούν τους υποψήφιους για το αντικείμενο των δραστηριοτήτων τους, για τα προσόντα που ο εργαζόμενος πρέπει να έχει. Διαπιστώνεται ότι σε μικρό αριθμό αγγελιών αναφέρονται οι παροχές.

Στο **2ο ερώτημα** τα προσόντα τα οποία κυρίως ζητούνται είναι η καλή γνώση των Αγγλικών, ο καλός χειρισμός Η/Υ, η ικανότητα στην επικοινωνία και η ευχάριστη προσωπικότητα.

Στο **3ο ερώτημα** σε μια μόνο αγγελία η εταιρεία γράφει το μισθό που προσφέρει. Κυρίως οι παροχές είναι η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, οι άριστες συνθήκες εργασίας, οι προοπτικές εξέλιξης.

Κεφάλαιο 6ο

Είσοδος και παραμονή στην αγορά εργασίας

Σκοπός του κεφαλαίου είναι να βοηθήσει τους μαθητές στην εφαρμογή μιας στρατηγικής εύρεσης εργασίας. Ειδικότερα, οι μαθητές εξοικειώνονται με τον τρόπο παρουσίασης της προσωπικότητάς τους, ώστε να δημιουργηθεί η πρώτη γέφυρα επικοινωνίας μεταξύ αυτών και του εργοδότη.

Η **επιστολή**, η οποία περιγράφει το ενδιαφέρον του ατόμου για μια θέση εργασίας, το **βιογραφικό σημείωμα** και η **προσωπική συνέντευξη** αποτελούν στοιχεία παρουσίασης του υποψήφιου εργαζόμενου στον εργοδότη.

Σε επιμέρους μέρη του κεφαλαίου παρουσιάζονται σχέδιο βιογραφικού σημειώματος και μια φανταστική συνέντευξη.

Κατά την ανάλυση του βιογραφικού σημειώματος χρειάζεται να τονιστεί στους μαθητές ο ρόλος του βιογραφικού σημειώματος, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες μπορεί να τους ζητηθεί να καταθέσουν βιογραφικό σημείωμα, το περιεχόμενό του και η μεθοδολογία συμπλήρωσής του. Επισημαίνεται ότι ένα βιογραφικό μπορεί να παρουσιαστεί σε ποικίλες μορφές, ανάλογα με την προσωπικότητα του ενδιαφερομένου ή τις απαιτήσεις του εργοδότη.

Στο κεφάλαιο περιέχονται σύντομες οδηγίες, “τα μικρά, χρήσιμα μυστικά” για τη συμπλήρωση του βιογραφικού τις οποίες μπορεί εύκολα να θυμηθεί κάποιος.

Στην επαγγελματική συνέντευξη διακρίνουμε δύο φάσεις, την προετοιμασία και τη διαδικασία της συνέντευξης. Σε καθεμιά από τις παραπάνω φάσεις περιέχονται οδηγίες για τη σωστή προετοιμασία του ενδιαφερόμενου.

Είναι χρήσιμο οι μαθητές να διαβάσουν τα πρότυπα αίτησης, επιστολής και βιογραφικού σημειώματος που συμπεριλαμβάνονται στο κεφάλαιο.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 9 η

Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος

Στόχος της δραστηριότητας είναι να βοηθήσει τους μαθητές να αναζητήσουν στην προσωπικότητά τους όλα τα στοιχεία τα οποία απαιτούνται για να συντάξουν το βιογραφικό τους σημείωμα.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Η δραστηριότητα χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά τη διαδικασία συγκέντρωσης στοιχείων για το βιογραφικό και το δεύτερο μέρος τη συμπλήρωση του βιογραφικού.

Προκειμένου να συμπληρωθεί ο πίνακας ο μαθητής μπορεί να ανατρέξει στα αντίστοιχα κεφάλαια που έχουν προηγηθεί και αναφέρονται στις Ικανότητες και τα Ενδιαφέροντα. Για τη συμπλήρωση του βιογραφικού να τονιστεί από τον καθηγητή ότι πρέπει να φαίνεται σε αυτό η δυναμική εξέλιξη με καινούργιες δραστηριότητες, ενασχολήσεις, εμπειρίες και νέα επιμόρφωση.

Διακρίνουμε **4 τύπους βιογραφικού:**

- **Βιογραφικό Χρονολογικό:** Σε αυτό καταγράφονται οι σπουδές και η εργασιακή εμπειρία με χρονολογική σειρά.
- **Βιογραφικό Αναλυτικό:** Γράφονται λεπτομέρειες για τις σπουδές με σειρά σπουδαιότητας και αναλύεται ο ρόλος τους για τη συγκεκριμένη εργασία.
- **Βιογραφικό Διηγηματικό:** Έντονα προβάλλεται η προσωπικότητα με βάση τα σημαντικότερα γεγονότα της ζωής.
- **Βιογραφικό Μικτό:** Περιέχει στοιχεία και από τα προηγούμενα. Παρουσιάζει εμπειρίες και ικανότητες.

Το πού απευθύνεται ένα βιογραφικό καθορίζει και τον τύπο του βιογραφικού που θα σταλεί.

Προτείνεται στους μαθητές η δημιουργία του βιογραφικού τους με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, έτσι ώστε να μπορούν εύκολα να συμπληρώνουν στοιχεία.

Στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.cso.auth.gr/Greek/CvitaeMake.gr.htm υπάρχει φόρμα βιογραφικού σημειώματος, την οποία μπορούν οι μαθητές να συμπληρώσουν ώστε να φτιάξουν το δικό τους βιογραφικό. Για τη σύνταξη επιστολής υπάρχει επίσης η αντίστοιχη διεύθυνση www.cso.auth.gr/Greek/CLetterMake.gr.htm.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α | 0 η

Μια φανταστική συνέντευξη

Στόχος της δραστηριότητας είναι να συνηθίσουν οι μαθητές τη διαδικασία της συνέντευξης, η οποία είναι απαραίτητη για να προσληφθεί κάποιος σε μια θέση εργασίας για να επιτύχει μια υποτροφία ή και να παρακολουθήσει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Η δραστηριότητα χωρίζεται σε τρία μέρη. Στο **πρώτο μέρος** περιέχονται ενδεικτικές ερωτήσεις οι οποίες μπορεί να αποτελούν το περιεχόμενο μιας συνέντευξης. Από τις ερωτήσεις οι μαθητές καλούνται να επιλέξουν εκείνες που θεωρούν πιθανόν να αντιμετωπίσουν σε μια

συνέντευξη. Στη συνέχεια, στο **δεύτερο μέρος** οι μαθητές καλούνται να αναφέρουν το λόγο που θεωρούν πέντε από τις ερωτήσεις ως πιο πιθανές. Τελικά στο **τρίτο μέρος** της δραστηριότητας καλούνται να απαντήσουν σε δύο από τις παραπάνω ερωτήσεις.

Ενδεικτικά προτείνεται να παρουσιαστεί η δραστηριότητα με “παίξιμο ρόλων”. Ο καθηγητής μπορεί να αναθέσει από την προηγούμενη εβδομάδα σε ορισμένους μαθητές να παρουσιάσουν στην τάξη μια συνέντευξη για πρόσληψη σε ορισμένη θέση εργασίας. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν και οι μικρές αγγελίες του αντίστοιχου κεφαλαίου. Μοιράζονται οι ρόλοι. Μερικοί μαθητές (4-5) θα είναι υποψήφιοι για μια θέση εργασίας και ένας (1) μαθητής ο εργοδότης ή ο υπεύθυνος μιας επιχείρησης για την πρόσληψη του προσωπικού. Ο “εργοδότης” θα έχει επιλέξει τις ερωτήσεις που θα κάνει και οι υποψήφιοι θα έχουν συζητήσει για τις πιθανές ερωτήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν στη συνέντευξη για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Την επόμενη φορά θα παρουσιαστεί την τάξη όλη η διαδικασία. Ο μαθητής–εργοδότης θα δεχθεί τους υποψήφιους χωριστά τον καθένα. Οι υπόλοιποι μαθητές–συνεντευξιαζόμενοι θα είναι έξω από την τάξη. Η τάξη βιωματικά πια θα κρίνει στο τέλος την συνέντευξη (θετικά/αρνητικά εργοδότη και υποψηφίων). Ο εργοδότης επίσης θα αιτιολογήσει την επιλογή ορισμένου υποψηφίου.

Η τάξη θα μπορούσε να παίξει τον ρόλο του εργοδότη μαζί με το μαθητή-εργοδότη και να του προτείνει τον καταλληλότερο υποψήφιο ή να τον διορθώσει στον τρόπο που αντιμετώπισε τον υποψήφιο

Κεφάλαιο 7ο

Η Ευρωπαϊκή Ένωση

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να βοηθήσει τους μαθητές να γνωρίσουν την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), ιδιαίτερα στον τομέα της εκπαίδευσης και της εργασίας.

Ειδικότερα:

- Να ενημερωθούν για την ίδρυση, τους στόχους και την ιστορική εξέλιξη της ΕΕ.
- Να κατανοήσουν ότι ως Ευρωπαίοι πολίτες μπορούν να κυκλοφορούν, να σπουδάζουν, να εργάζονται και να διαμένουν σε όλα τα κράτη μέλη, έχοντας τα ίδια δικαιώματα με τους κατοίκους των κρατών αυτών.
- Να ενημερωθούν για τα ευρωπαϊκά προγράμματα και τις δραστηριότητες που αναπτύσσονται μέσω αυτών.
- Να γνωρίσουν το «ευρώ» ως κοινή νομισματική μονάδα των κρατών μελών
- Τέλος, θα πρέπει να κατανοήσουν ότι η ΕΕ δεν επιδιώκει την κατάργηση των εθνικών διαφορών στη γλώσσα, την ταυτότητα και την πολιτιστική παράδοση. Αντίθετα, βασίζεται στην αναγνώριση από τα κράτη μέλη όλων των σχετικών εθνικών διατάξεων των άλλων χωρών και τη διατήρηση της εθνικής τους ταυτότητας.

Προκειμένου να διευκολυνθεί η συζήτηση με τους μαθητές και η συμπλήρωση των δραστηριοτήτων στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, ο καθηγητής καλό θα ήταν να μελετήσει το θεωρητικό υπόβαθρο των θεμάτων αυτών που υπάρχει παρακάτω και στο 3ο μέρος του βιβλίου του Καθηγητή.

Στην αρχή ο καθηγητής παρουσιάζει την Ευρωπαϊκή Ένωση:

Μια σύντομη ιστορία ανάπτυξης, τα κράτη που μετέχουν σ' αυτή, τις 11 επίσημες γλώσσες και τα ευρωπαϊκά προγράμματα

1. Τα κράτη που μετέχουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι χρονολογίες προσχώρησής τους είναι:

1957 Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο, Ιταλία

1973 Δανία, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο

1981 Ελλάδα

1986 Πορτογαλία, Ισπανία

1995 Αυστρία, Φινλανδία, Σουηδία

2. Οι έντεκα επίσημες γλώσσες είναι:

Ισπανικά, Δανικά, Γερμανικά, Ελληνικά, Αγγλικά, Γαλλικά, Ιταλικά, Ολλανδικά, Πορτογαλικά, Φινλανδικά και Σουηδικά.

3. Σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα είναι καλό να γνωρίζει και τα παρακάτω:

Από τα 370 περίπου εκατομμύρια κατοίκους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα 139 εκατομμύρια, δηλαδή το 37,1% είναι ηλικίας κάτω των 25 ετών. Οι νέοι αυτοί αποτελούν την ελπίδα και το μέλλον της Ένωσης, στην οποία θα κληθούν να ζήσουν και να δημιουργήσουν. Για την Ευρωπαϊκή Ένωση οι νέοι και τα προβλήματά τους, όπως αυτό της ανεργίας, των επιπτώσεων της τεχνολογικής εξέλιξης και της εκμετάλλευσης των δυνατοτήτων, αποτελούν κεντρικό στόχο της όλης πολιτικής της. Οι ενέργειες και τα προγράμματά της αποβλέπουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων τους στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, την απασχόληση και τον πολιτισμό. Στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, στα άρθρα 126 και 127 τονίζονται ότι: η Κοινότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη παιδείας υψηλού επιπέδου και εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ κρατών μελών και, αν αυτό απαιτείται, υποστηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών μελών, τόσο για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος, όσο και για την πολιτιστική και γλωσσική τους πολυμορφία.

Οι γενικοί στόχοι της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι οι εξής:

- Να προωθήσει την οικονομική και κοινωνική πρόοδο και ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης και να επιτύχει ισόρροπη και αειφόρο ανάπτυξη, σε ένα χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα. Να επιτύχει οικονομική και κοινωνική συνοχή με την ίδρυση μιας οικονομικής και νομισματικής ένωσης, η οποία θα περιλάβει ένα ενιαίο νόμισμα
- Να επιβεβαιώσει την ταυτότητά της στη διεθνή σκηνή, ιδίως με την εφαρμογή κοινής εξωτερικής πολιτικής, πολιτικής ασφάλειας και αμυντικής πολιτικής.
- Να ενισχύσει την προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των υπηκόων των κρατών μελών της.
- Να διατηρήσει και να αναπτύξει την Ένωση ως χώρο ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης, μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων σε συνδυασμό με κατάλληλα μέτρα όσο αφορά τους ελέγχους στα εξωτερικά σύνορα, το άσυλο, τη μετανάστευση και την πρόληψη και καταστολή της εγκληματικότητας.

Το 7ο κεφάλαιο αποτελείται από τέσσερα μέρη:

A. Πολίτες της Ευρώπης

B. Ευρωπαϊκά Προγράμματα

Γ. Το Ευρώ

Δ. Τα Δικαιώματα των Πολιτών της ΕΕ

Ακολουθούν οι δραστηριότητες:

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 11 η

Πολίτης της Ευρώπης

Στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει τους μαθητές να γνωρίσουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις 11 επίσημες γλώσσες. Επίσης, να εξοικειωθούν με το γεωγραφικό και πολιτισμικό χώρο της ΕΕ, αναγνωρίζοντας βασικά αντιπροσωπευτικά αξιοθέατα πόλεων της Ευρώπης.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Συνιστάται η χρήση χάρτη της Ευρώπης, όπου οι μαθητές θα προσπαθήσουν να εντοπίσουν τα κράτη μέλη και να τα σημειώσουν στον πίνακα της δραστηριότητας.

Για το 3ο μέρος της δραστηριότητας είναι καλό να προηγηθεί συζήτηση και να τονιστεί ότι η ΕΕ δίνει την ευκαιρία στους νέους, μέσα από διάφορα προγράμματα, να γνωρίσουν τα κράτη μέλη, τη γλώσσα τους και τον πολιτισμό τους.

Αφού θα έχουν συμπληρώσει τον πίνακα του 1ου μέρους, με τη βοήθεια των φωτογραφιών, συζητούν για τα αντιπροσωπευτικότερα αξιοθέατα της κάθε χώρας και συμπληρώνουν τα αντίστοιχα κενά.

Οι χώρες στις οποίες ανήκουν οι τόποι που απεικονίζονται είναι:

1. Αγγλία, 2. Γερμανία, 3. Ισπανία, 4. Ιταλία, 5. Ολλανδία, 6. Πορτογαλία,
7. Γαλλία, 8. Δανία.

Διακρίνοντας τα διαφορετικά χαρακτηριστικά κάθε εικόνας, μπορούν οι μαθητές να σκεφτούν τις διαφορετικές συνήθειες των κατοίκων κάθε χώρας, όπως τις ιδιαιτερότητες και ομοιότητες των λαών.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 12 η

Σπουδές και εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει τους μαθητές να συνειδητοποιήσουν ότι ως Ευρωπαίοι πολίτες έχουν δικαίωμα να σπουδάσουν και να εργαστούν σε οποιοδήποτε κρά-

τους μέλος της ΕΕ, έχοντας τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους κατοίκους του κράτους αυτού. Παράλληλα οι μαθητές πρέπει να κατανοήσουν ότι προκύπτουν και δυσκολίες από τη διαμονή τους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (γλώσσα, κλίμα, αντιλήψεις, απομάκρυνση από το οικείο περιβάλλον κ.ά.) και είναι καλό κάθε φορά να αξιολογούν την «ευκαιρία» που τους παρουσιάζεται για σπουδές ή εργασία.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Πριν από τη συμπλήρωση της δραστηριότητας ο καθηγητής χρειάζεται να πληροφορήσει τους μαθητές για τα δικαιώματα των ευρωπαίων πολιτών, όπως αναφέρονται στο 3ο μέρος του βιβλίου του καθηγητή και αφορούν το δικαίωμα διαμονής ή τα δικαιώματα σπουδών, κατάρτισης και έρευνας. Επίσης, καλό είναι να τους παροτρύνει στην αναζήτηση πληροφοριών μέσα από ειδικά έντυπα ή από το Internet.

Στη συνέχεια, η τάξη μπορεί να χωριστεί σε 4 ομάδες και η κάθε ομάδα να συζητήσει ξεχωριστά τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των σπουδών και της εργασίας στο εξωτερικό. Η ανακοίνωση των αποτελεσμάτων και η συζήτηση θα βοηθήσει τους μαθητές στη διερεύνηση των δυνατοτήτων σπουδών και εργασίας στην ΕΕ.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α | 3 η

Πόσο Έλληνες και πόσο Ευρωπαίοι αισθανόμαστε

Στόχος

Να ευαισθητοποιηθούν οι μαθητές στην ιδέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη σχέση ανάμεσα στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Να εκφράσουν την άποψή τους αν η ευρωπαϊκή Ένωση έχει επηρεάσει την εθνική μας ταυτότητα.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα:

Ο καθηγητής προτρέπει τους μαθητές να απαντήσουν στην ερώτηση, αφού τους εξηγήσει κάποια θέματα σχετικά με τη θέση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (βλ. σχετικά άρθρα στο παράρτημα). Στη συνέχεια, οι μαθητές προσπαθούν να δικαιολογήσουν την απάντησή τους και να σχολιάσουν τις απαντήσεις των ερωτωμένων της έρευνας με βάση τα ποσοστά που απεικονίζονται στο σχήμα. Ο καθηγητής εξηγεί στους μαθητές ότι τα ευρήματα της έρευνας συγκλίνουν με την άποψη ότι ο σύγχρονος Έλληνας επιθυμεί να διατηρήσει την εθνική του ταυτότητα. Κατά το σχολιασμό ο καθηγητής αναφέρει ότι φαίνεται να υπάρχει σαφής διαφοροποίηση μεταξύ των ελληνικών και ευρωπαϊκών χαρακτηριστικών που βασίζεται στις διαφορετικές πληροφορίες και εμπειρίες που έχουμε από την ελληνική και ευρωπαϊκή πραγματικότητα. Δηλαδή, όπως αναφέρεται και στην έρευνα, οι Έλληνες κρίνουν τα ελληνικά χαρακτηριστικά με βάση εμπειρίες από την ίδια τους τη ζωή, ενώ, μη έχοντας ζήσει στην Ευρώπη, κρίνουν τα ευρωπαϊκά χαρακτηριστικά με βάση στερεότυπες αντιλήψεις για τους Ευρωπαίους.

Κεφάλαιο 8ο

Παίρνοντας μια απόφαση

Ο **σκοπός** αυτού του κεφαλαίου είναι να καταλάβουν οι μαθητές ότι τη σημερινή εποχή, όπου η ροή των πραγμάτων είναι συνεχής, για να πάρει κάποιος μια απόφαση απαιτούνται ορισμένες διαδικασίες, που καλό είναι να γνωρίζει εκ των προτέρων. Ακολουθώντας τη σωστή διαδικασία λήψης απόφασης, οι αποφάσεις μας μπορούν να αποβούν προς όφελός μας και να καταλήγουν σε θετικά αποτελέσματα.

Με βασική προϋπόθεση τη δημιουργία ευνοϊκού και κατάλληλου κλίματος που απαιτείται στην τάξη για τη διεξαγωγή βιωματικών ασκήσεων, όπως αυτή της λήψης απόφασης, το κεφάλαιο αυτό συνδέεται με προηγούμενα κεφάλαια και γίνεται προσπάθεια από τον καθηγητή να αντιληφθούν οι μαθητές τους τρόπους, με τους οποίους αποφασίζουμε και τους παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις μας

Όταν έρθει η στιγμή να σχεδιάσει ο μαθητής το προσωπικό του πλάνο για τις σπουδές ή για το επάγγελμα που θα ακολουθήσει, καλό είναι να λάβει υπόψη του ότι σε κάθε απόφαση που παίρνουμε υπάρχουν προτερήματα, μειονεκτήματα ή και εμπόδια, τα οποία δεν είναι πάντα εύκολο να προβλεφθούν ή να ξεπεραστούν. Για το λόγο αυτό, μέσα από το συγκεκριμένο κεφάλαιο, γίνεται προσπάθεια να εξοικειωθεί ο μαθητής με μεθοδεύσεις, που θα του επιτρέπουν να παίρνει αποφάσεις συνυπολογίζοντας τις απρόβλεπτες αλλαγές του κοινωνικο-οικονομικού περιβάλλοντος, την εξέλιξη της τεχνολογίας, τις αλλαγές στις προσωπικές του επιδιώξεις, στάσεις και αξίες, που, πολλές φορές μεταβάλλονται.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α | 4 η

Διαφορετικοί τρόποι λήψης απόφασης

Στόχος: Στη δραστηριότητα αυτή επιδιώκεται να κατανοήσουν οι μαθητές ότι ο τρόπος λήψης απόφασης συνδέεται άμεσα με την προσωπικότητα του καθενός και ότι ο κάθε άνθρωπος, ανάλογα με το χαρακτήρα του, διαθέτει έναν τρόπο σκέψης, που επηρεάζει και τον τρόπο με τον οποίο παίρνει αποφάσεις.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Ο καθηγητής ζητάει από τους μαθητές να σκεφτούν ποιος από τους αναφερόμενους τρόπους λήψης απόφασης ταιριάζει στον καθένα. Είναι καλό να τονιστεί ότι δεν αποφασίζουμε πάντα με τον ίδιο τρόπο, αφού όλες οι αποφάσεις δεν έχουν την ίδια βαρύτητα και διαφέρουν ανάλογα με τον στόχο. Δηλαδή, άλλες αποφάσεις είναι καθοριστικές και σχετίζονται με τον τρόπο

ζωής μας, τις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές μας επιλογές, τις αξίες μας κλπ., ενώ άλλες είναι απλές, καθημερινές αποφάσεις, για τις οποίες δεν χρειάζεται ιδιαίτερη σκέψη και προσοχή.

Σε αυτό το σημείο, μπορεί ο καθηγητής να υπενθυμίσει στους μαθητές ότι η λήψη απόφασης περιέχεται και στο βιβλίο ΣΕΠ της Γ' Γυμνασίου, οπότε πρόκειται για μια γνωστή σε αυτούς διαδικασία.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α | 5 η

Τι μας επηρεάζει στις επιλογές μας

Στόχος: Η δραστηριότητα αυτή έχει ως στόχο να καταλάβουν οι μαθητές ότι για τις αποφάσεις που παίρνουμε, ανάλογα με την βαρύτητα που έχουν, επηρεαζόμαστε από ορισμένους παράγοντες, άλλοτε σε μεγάλο και άλλοτε σε μικρό βαθμό.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Ο καθηγητής επισημαίνει στους μαθητές ότι, παίρνοντας μια απόφαση δεχόμαστε επιρροές από το περιβάλλον μας, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, τους γονείς μας, αλλά και από τον ίδιο μας τον εαυτό. Πολλές φορές, συμβαίνει να παίρνουμε την τελική απόφαση, όχι με βάση αυτά που μας συμβουλεύουν οι άλλοι ή σύμφωνα με αυτά που πρέπει, αλλά στηριζόμενοι στις δικές μας επιλογές. Σε άλλες περιπτώσεις, συμβαίνει το αντίθετο. Δηλαδή, επηρεαζόμαστε από το γενικότερο περιβάλλον και δεν αποφασίζουμε με βάση τις δικές μας επιθυμίες.

Στη δραστηριότητα αυτή, οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να προβληματιστούν ως προς το τι τους επηρεάζει να παίρνουν τις αποφάσεις τους είτε αυτές ανήκουν στις απλές αποφάσεις της καθημερινής ζωής είτε αυτές είναι αποφάσεις ζωής και καθοριστικές. Καλό είναι να τονιστεί ότι σε αυτή την ηλικία και σε αυτό το στάδιο ζωής μία από τις σοβαρές αποφάσεις, είναι η επιλογή που κάνουμε για τις σπουδές μας και το μέλλον μας. Ωστόσο, γνωρίζοντας από τώρα τις επιρροές που δεχόμαστε κατά τη λήψη μιας απόφασης, προετοιμαζόμαστε και για άλλες, μελλοντικές, ίσως, πιο σοβαρές αποφάσεις ζωής.

Κεφάλαιο 9ο

Βήματα μιας απόφασης

Αυτό το κεφάλαιο έχει ως **στόχο** να κατανοήσουν οι μαθητές ότι, προκειμένου να πάρει κάποιος μια απόφαση, προηγούνται ορισμένα στάδια (βήματα), τα οποία διευκολύνουν την τελική του απόφαση και τον οδηγούν σε σωστότερες επιλογές και θετικότερα αποτελέσματα. Οι μαθητές είναι καλό να καταλάβουν, από αυτό το στάδιο της ζωής τους, ότι κάποιες αποφάσεις μας δεν καταλήγουν πάντα σε αυτό που θέλουμε και έχουμε σχεδιάσει από την αρχή. Ακολουθώντας τα βήματα λήψης απόφασης κατανοούν οι μαθητές ότι αν κάποια απόφαση δεν είναι πραγματοποιήσιμη, υπάρχουν και άλλες εναλλακτικές λύσεις, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε εξίσου καλά αποτελέσματα ή και καλύτερα. Με λίγα λόγια, τα βήματα της λήψης απόφασης αποτελούν τη διαδικασία του “σκέπτεσθαι μεθοδικά και αναλυτικά”, πριν πάρει κάποιος σοβαρές αποφάσεις.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α | ό η

Οι αποφάσεις είναι πάντα εύκολες;

Η δραστηριότητα αυτή έχει ως **στόχο** να καταλάβουν οι μαθητές ότι η διαδικασία λήψης απόφασης δεν είναι εύκολη και απλή υπόθεση. Είναι ακόμη πιο δύσκολη όταν πρόκειται να πάρουμε κάποιες σοβαρές αποφάσεις που, πολλές φορές, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη ζωή μας και δύσκολα αλλάζουν.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Η δραστηριότητα αυτή αποτελείται από πέντε στάδια συμπλήρωσης.

- **Στο πρώτο στάδιο**, οι μαθητές, προκειμένου να καταλάβουν τη διαφορά ανάμεσα στις εύκολες και τις δύσκολες αποφάσεις, σημειώνουν στον πίνακα του βιβλίου τις προτιμήσεις τους και χαρακτηρίζουν στη συνέχεια εύκολες ή δύσκολες τις αποφάσεις που παίρνουν για να καταλήξουν σε αυτές τις προτιμήσεις. Π.χ. δεν χρειάζεται τόσος χρόνος, ούτε τόση προσοχή για να επιλέξει κάποιος ποιο έργο θα δει στο σινεμά όσο για να αποφασίσει ποια κατεύθυνση σπουδών θα ακολουθήσει στο Ενιαίο Λύκειο ή για να επιλέξει ποια ξένη γλώσσα θα μάθει.
- **Στο δεύτερο στάδιο**, οι μαθητές καλούνται να επιλέξουν από τον προηγούμενο πίνακα δύο προτιμήσεις τους και να εξηγήσουν τους λόγους, για τους οποίους χαρακτήρισαν εύκολες τις συγκεκριμένες αποφάσεις.
- Το ίδιο κάνουν και **στο τρίτο στάδιο**, επιλέγοντας αυτή τη φορά δύο προτιμήσεις τους που θεωρούν ότι η απόφαση για αυτές είναι δύσκολη.

- **Στο τέταρτο στάδιο**, οι μαθητές επιλέγουν μία από τις αποφάσεις που θεώρησαν δύσκολες και αναφέρουν αναλυτικά τα βήματα που ακολούθησαν για να καταλήξουν στη συγκεκριμένη απόφαση. Θα ήταν καλό να τονιστεί στους μαθητές ότι αυτό το στάδιο είναι το πιο “κρίσιμο” και ότι με αυτόν τον τρόπο αντιλαμβάνεται κανείς τις ενέργειες που απαιτούνται μέχρι να πάρει μια οριστική απόφαση. Επίσης, γίνεται αντιληπτό ότι στην περίπτωση που μια απόφαση δεν είναι εφικτή, υπάρχουν και εναλλακτικές λύσεις και ότι δεν είναι υποχρεωμένοι να αποφασίσουν για τη συγκεκριμένη επιλογή τη δεδομένη στιγμή, αλλά με αυτόν τον τρόπο, τους δίνεται η ευκαιρία να ακολουθήσουν μία διαδικασία σκέψης και μεθόδευσης που, πιθανόν να τους χρησιμεύσει αργότερα.

Έτσι, οι μαθητές καλούνται να οριοθετήσουν τον τομέα, στον οποίο εντάσσεται το πρόβλημα, δηλαδή, τον τομέα των σπουδών. Μετά πρέπει να ορίσουν το πρόβλημα, δηλαδή την επιλογή μιας συγκεκριμένης κατεύθυνσης στη Β' Λυκείου και στη συνέχεια, να βρουν τις εναλλακτικές λύσεις, αφού συμβουλευτούν, επαρκώς, τις δυνατότητες που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα.

Σε αυτό το σημείο, ο καθηγητής παραπέμπει τους μαθητές στο αντίστοιχο κεφάλαιο του εκπαιδευτικού συστήματος και τους προτρέπει να το μελετήσουν διεξοδικά. Αυτό βοηθάει τους μαθητές να αντιληφθούν τα προσόντα που απαιτούνται για την παρακολούθηση της μίας ή της άλλης κατεύθυνσης, να συνυπολογίσουν τις ικανότητές τους, να σκεφτούν ποια επιλεγόμενα μαθήματα θα ταίριαζαν στην κάθε περίπτωση, σε ποιους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς τους στόχους ανταποκρίνεται η κάθε κατεύθυνση κλπ.

Μετά από αυτές τις ενέργειες των μαθητών, δηλαδή τις σκέψεις που έκαναν, τη σχετική πληροφορόρηση που έλαβαν, τον συνυπολογισμό διάφορων παραγόντων που επηρεάζουν τις αποφάσεις κλπ. προσπαθούν να επιλέξουν την "καλύτερη" για αυτούς λύση.

Τέλος, αφού οι μαθητές καταλήξουν στην απόφασή τους, η οποία, πρέπει να τονιστεί πολλές φορές, ότι δεν πρόκειται οπωσδήποτε για οριστική απόφαση, εξετάζουν και αξιολογούν τα πιθανά αποτελέσματα, που θα ακολουθούν την απόφαση αυτή. Είναι προφανές, ότι σε αυτή τη φάση, οι μαθητές δεν είναι έτοιμοι να αξιολογήσουν με ακρίβεια τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης απόφασης. Μπορούν, όμως, με βάση τα δεδομένα που κατέγραψαν, να προβλέψουν κάποια πιθανά αποτελέσματα και να προσχεδιάσουν τις εναλλακτικές λύσεις.

Στο τέλος του πίνακα που συμπληρώνουν οι μαθητές, υπάρχει μια σειρά από πηγές πληροφορόρησης, τις οποίες ο καθηγητής μπορεί να εμπλουτίσει με άλλες ενδεικτικές πηγές (π.χ. αγγελίες από εφημερίδες, προκηρύξεις θέσεων, άρθρα κλπ) και να τις επεξεργαστεί στην τάξη μαζί με τους μαθητές ή να συμβουλευτεί το αντίστοιχο κεφάλαιο της πληροφορόρησης.

Κεφάλαιο 10ο

Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα

Στο κεφάλαιο το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα περιέχονται εισαγωγικά πληροφοριακά στοιχεία για τις σπουδές στο Ενιαίο Λύκειο, τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΑΕΙ, τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΤΕΙ, τα Προγράμματα Σπουδών Επιλογής, το Ανοικτό Πανεπιστήμιο και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Το παραπάνω υλικό θεωρείται ως βοηθητικό υλικό για τη συμπλήρωση των δραστηριοτήτων του κεφαλαίου. Μπορεί ο καθηγητής να το χρησιμοποιήσει ως αρχικό υλικό για την παρουσίαση του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος.

Δραστηριότητα 17η

Διερεύνηση του εκπαιδευτικού συστήματος

Η δραστηριότητα έχει ως στόχο οι μαθητές να διερευνήσουν τις σπουδές μετά το Ενιαίο Λύκειο.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Αρχικά αναφέρονται κατηγορίες πηγών που μπορούν να ανατρέξουν οι μαθητές, ώστε να συλλέξουν πληροφορίες σχετικές με τις δυνατότητες σπουδών.

Στο Ενιαίο Λύκειο καλούνται να επιλέξουν κατευθύνσεις οι οποίες στη συνέχεια κατά την επιλογή σπουδών συνδέονται με τα πέντε επιστημονικά πεδία που αναφέρονται στη δραστηριότητα.

Στην πρώτη ερώτηση καλούνται να αναφέρουν 2 επιστημονικά πεδία τα οποία τους ενδιαφέρουν περισσότερο. Από τα δύο αυτά επιστημονικά πεδία επιλέγουν τρία τμήματα των ΑΕΙ και τρία των ΤΕΙ που εντάσσονται σε αυτά. Προτρέπονται να ερευνήσουν το περιεχόμενο σπουδών των τμημάτων, σε ποιες πόλεις παρέχονται οι σπουδές και επίσης να σκεφθούν εάν είναι διατεθειμένοι να μετακινηθούν σε άλλη πόλη ή ακόμη και στο εξωτερικό για να παρακολουθήσουν ανάλογες σπουδές.

Οι μαθητές καλούνται να συνδέσουν τις παραπάνω σπουδές με ειδικότητες των ΙΕΚ, ώστε να μπορούν να έχουν εναλλακτικές επιλογών.

Δίνονται στους μαθητές διευθύνσεις του διαδικτύου στις οποίες θα μπορούσαν να αναζητήσουν εκπαιδευτικές πληροφορίες.

Υποτροφίες

Στόχος της δραστηριότητας είναι να γνωρίσουν οι μαθητές τη δυνατότητά τους να πάρουν υποτροφία για σπουδές που τους ενδιαφέρουν.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Στη δραστηριότητα υπάρχουν υποτροφίες που έχουν ανακοινωθεί στον ημερήσιο τύπο. Οι μαθητές προτρέπονται να διαβάσουν τις αγγελίες και να παρατηρήσουν τα κύρια χαρακτηριστικά των υποτροφιών δηλαδή τον φορέα που παρέχει την υποτροφία, την περιοχή για την οποία προσφέρεται η υποτροφία, το γνωστικό αντικείμενο των σπουδών για το οποίο παρέχεται η υποτροφία, το πλήθος των δικαιούχων, τις σπουδές που απαιτούνται και το επίπεδο σπουδών που οδηγούν, τα κριτήρια επιλογής των υποψηφίων, και τις ημερομηνίες υποβολής δικαιολογητικών.

Η διεύθυνση www.cso.auth.gr/Greek/Baseis/Υπο/Υποτροφies.gr.htm προτείνεται στους μαθητές για αναζήτηση υποτροφιών. Στη παραπάνω διεύθυνση μπορούν οι μαθητές να αναζητήσουν υποτροφίες ανά περιοχή, ανά φορέα που παρέχει υποτροφίες, ανά γνωστικό αντικείμενο σπουδών, ανά επίπεδο σπουδών που απαιτείται και επίπεδο σπουδών που οδηγούν.

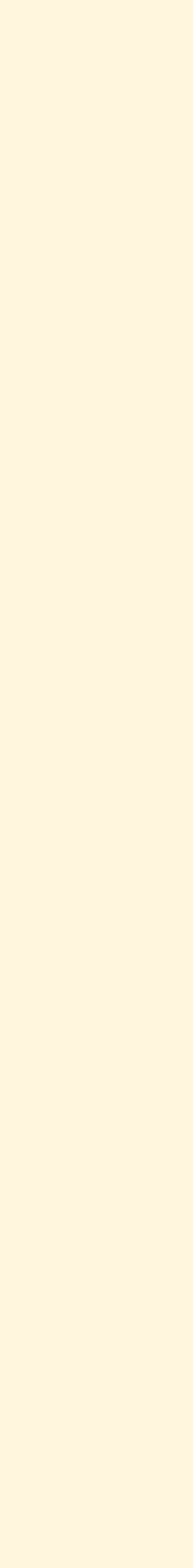
Οι στόχοι μου

Με τη δραστηριότητα αυτή οι μαθητές προτρέπονται να θέσουν στόχους σχετικούς με την εκπαιδευτική τους πορεία και να σκεφτούν σχετικά με την υλοποίησή τους.

Οδηγίες για τη δραστηριότητα

Απο τους εκπαιδευτικούς τους στόχους οι μαθητές επιλέγουν δύο, με τους οποίους θα εργαστούν και θα προβληματιστούν.

Για καθένα από τους στόχους προσπαθούν να σκεφτούν και να καταγράψουν τις ενέργειες ή τα βήματα που πρέπει να κάνουν για να τον πετύχουν, τα πιθανά εμπόδια ή δυσκολίες που μπορεί να συναντήσουν, τους τρόπους και τους ανθρώπους που θα τους βοηθήσουν να τα ξεπεράσουν. Η συζήτηση μεταξύ των μαθητών θα βοηθήσει να εμπλουτίσουν τις ιδέες και τις απόψεις τους.



Παράρτημα

**Διαφορές ανάμεσα
στους άνδρες
και τις γυναίκες?**

Το παρόν υλικό είναι προϊόν του πιλοτικού διακρατικού σχεδίου DIANA, που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του Κοινοτικού προγράμματος Leonardo Da Vinci. Οι Έλληνες εταίροι του σχεδίου είναι το ΙΕΚΕΠ –Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού-, που είναι και ο project manager του έργου, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Τομέας ΣΕΠ), η ΕΛΕΣΥΠ – Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και οι διακρατικοί εταίροι είναι το Centro Italiano Femminile, γυναικεία οργάνωση από την Ιταλία, η Interface 3, γυναικείος οργανισμός κατάρτισης από το Βέλγιο και το Anglia Polytechnic University, εκπαιδευτικός οργανισμός από τη Βρετανία.

Το υλικό που έχετε στη διάθεσή σας συντάχθηκε από το ΙΕΚΕΠ και το ΠΙ.

Υπεύθυνοι έργου:

Ζαννή-Τελιοπούλου, Κασσάνδρα (ΙΕΚΕΠ)

Τζέπογλου, Στέφανος (Τομέας ΣΕΠ, ΠΙ)

Ομάδα σύνταξης:

Βαλιάνου, Βασιλική (Τομέας ΣΕΠ, ΠΙ)

Κανελλοπούλου, Κυριακή (ΙΕΚΕΠ)

Κεδράκα, Κατερίνα (Τομέας ΣΕΠ, ΠΙ)

Αθήνα, Μάρτιος 1999

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Σήμερα, πολλοί υποστηρίζουν ότι τα παιδιά ανατρέφονται χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου και ότι πάρα πολλά πράγματα έχουν αλλάξει σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές. Ωστόσο, οι αντιλήψεις της διαφορετικότητας μεταξύ αντρών και γυναικών δεν έχουν εγκαταλειφθεί και μερικές από αυτές προωθούνται μέσα από την ανατροφή στην οικογένεια, την απασχόληση, αλλά και τις σύγχρονες διαφημίσεις, την τηλεόραση ή τα διάφορα περιοδικά. Το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων συνδέεται με περίπλοκα ψυχολογικά, κοινωνικά και ιστορικά θέματα, που οδηγούν στο παραδοσιακό μοντέλο λειτουργίας ανδρών και γυναικών στην οικογένεια, στην εργασία και στην κοινωνία, γενικότερα.

Οι νέοι, κορίτσια και αγόρια, είναι –σχετικά– ανυποψίαστοι για τους τρόπους με τους οποίους η ταυτότητά τους, ο τρόπος ζωής τους και οι πράξεις τους προσδιορίζονται από κοινωνικούς παράγοντες. Οι νέες και οι νέοι δημιουργούν την ταυτότητά τους και μια άποψη για το μέλλον τους στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας, όπου οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα συνεχίζουν να υπάρχουν. Οι διακρίσεις αυτές αντανακλούν μια πρακτική, που είναι βασικά υπεύθυνη για την άρνηση των ίσων ευκαιριών και της κοινωνικής εκτίμησης.

Για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις, θα πρέπει να υπάρχει ισότητα, κατ' αρχάς, μέσα στην **οικογένεια**, δηλαδή, ισότητα στην κατανομή εργασίας και καθηκόντων και απαλλαγή από τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων σ' αυτή. Οι γονείς χρειάζεται να σταματήσουν να διαπαιδαγωγούν τα αγόρια και τα κορίτσια με διαφορετικό τρόπο και να τρέφουν διαφορετικές προσδοκίες γι' αυτά. Εκτός από την οικογένεια, το σχολείο είναι ένας ακόμη σημαντικός χώρος για την κοινωνικοποίηση του νέου ατόμου, όπου αποκτώνται εμπειρίες που διαμορφώνουν την αυτοαντίληψη. Όπως γνωρίζουμε, η αντίληψη που αποκτούμε για τον εαυτό μας, διαμορφώνεται από συνδυασμούς ικανοτήτων και χαρακτηριστικών, που έχουμε, ή νομίζουμε ότι έχουμε, ή ότι θα έπρεπε να έχουμε και σχετίζεται, τελικά, με το φύλο με πολλούς τρόπους. **Οι επιρροές και επιδράσεις του στενότερου ή του ευρύτερου περιβάλλοντος, φανερές ή συγκαλυμμένες, δημιουργούν πρότυπα και στερεότυπα**, επηρεάζοντας τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές αντρών και γυναικών και οδηγούν, τελικά, στην αναπαραγωγή των διακρίσεων των φύλων.

Η κοινωνική αξία, όμως, ορίζεται, σε σημαντικό βαθμό, από την εργασία, το είδος της και το ύψος του εισοδήματος. Έτσι, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των αντρών, αφού κατέχουν χαμηλότερες θέσεις, με μικρότερα εισοδήματα και πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Συγχρόνως, το γεγονός ότι οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο, αναπαράγει τον παραδοσιακό καταμερισμό καθηκόντων μέσα στην οικογένεια, επιβαρύνοντας με περισσότερες ευθύνες τις γυναίκες και έτσι, **υποτιμάται η απλήρωτη εργασία**

που προσφέρουν οι γυναίκες στο σπίτι. Η μειονεκτική θέση της γυναίκας στην εργασία αντανακλάται και επηρεάζει, κατ' επέκταση, και τη θέση της στην οικογένεια και στην κοινωνία.

Οι γυναίκες πλήττονται από την ανεργία περισσότερο από τους άντρες και είναι τα πρώτα θύματα των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Λόγω της αυτοματοποίησης στην εργασία, της διάδοσης της πληροφορικής και της διεθνοποίησης των οικονομιών μειώνονται συνεχώς οι θέσεις εργασίας σε παραδοσιακούς τομείς, με χαμηλή ή καθόλου ειδικευση, ενώ ταυτόχρονα αυξάνονται οι απαιτήσεις τεχνικής εξειδίκευσης, κινητικότητας και διαρκούς επιμόρφωσης.

Σε άμεση σχέση με τα παραπάνω βρίσκονται και διαφορές, που έχουν εντοπισθεί στα στερεότυπα, σύμφωνα με τα οποία η ιδανική εικόνα της γυναίκας περιλαμβάνει λιγότερο θετικά χαρακτηριστικά απ' ό,τι αυτή του ιδανικού άνδρα (όχι πολύ ανεξάρτητη, ενεργητική, αντικειμενική, φιλόδοξη, επιθετική, κυριαρχική για τη γυναίκα, προσδίδοντας αντίθετα λογική, ενεργητικότητα, ανεξαρτησία, ευφυΐα, αυτοπεποίθηση, φιλοδοξία στον άντρα). **Αυτά τα στερεότυπα επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές ανδρών και γυναικών και στρέφουν τις γυναίκες προς τα τυπικά «γυναικεία» επαγγέλματα, που έχουν λιγότερο κύρος και μικρότερους μισθούς.**

Σήμερα, προωθούνται πολιτικές και μέτρα, που αφορούν, κυρίως, στις δυνατότητες απόκτησης προσόντων για εργασία και στις συνθήκες απασχόλησης, αλλά και στην αλλαγή της ατομικής και συλλογικής συμπεριφοράς. Ο στόχος είναι να επιτευχθεί ισόρροπη κατανομή των ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών και πλήρης και ισότιμη συμμετοχή σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής, οικογενειακής και πολιτιστικής ζωής.

Αυτός είναι ο στόχος της συγκεκριμένης παρέμβασης, που επιχειρείται με το παρόν υλικό, που σας προτείνεται: να αυξήσει τη συνειδητοποίηση και τη γνώση των παιδιών αλλά και να επιδράσει θετικά στους εκπαιδευτικούς, ώστε να τα ενθαρρύνουν να επιλέξουν το μέλλον τους ανεξάρτητα από τις στερεότυπες αντιλήψεις του κοινωνικού τους περιγύρου. Σημαντικό και χρήσιμο είναι η συνειδητοποίηση των θεμάτων αυτών, ώστε –κυρίως– οι νέες κοπέλες, μέσω καλύτερης πληροφόρησης και διαπαιδαγώγησης, να είναι σε θέση να διεκδικήσουν τα δικαιώματα και τις δυνατότητες, που τους παρέχονται για μια ελεύθερη από επιρροές επιλογή ζωής και μια ισότιμη θέση στην οικογένεια, στην εργασία και στην κοινωνία.

Το υλικό που κρατάτε στα χέρια σας είναι προϊόν του πιλοτικού διακρατικού σχεδίου **DIANA**, που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του Κοινοτικού προγράμματος Leonardo Da Vinci. Οι Έλληνες εταίροι του σχεδίου είναι το ΙΕΚΕΠ –Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού-, που είναι και ο project manager του έργου, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Τομέας ΣΕΠ), η ΕΛΕΣΥΠ – Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και οι διακρατικοί εταίροι είναι το Centro Italiano

Femminile, γυναικεία οργάνωση από την Ιταλία, η Interface 3, γυναικείος οργανισμός κατάρτισης από το Βέλγιο και το Anglia Polytechnic University, εκπαιδευτικός οργανισμός από τη Βρετανία.

Στόχος του προγράμματος DIANA είναι η δημιουργία υλικού σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, που προωθεί την ευαισθητοποίηση γύρω από την ισότητα ανδρών και γυναικών και τις μη παραδοσιακές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές αγοριών και κοριτσιών. Το υλικό αποτελείται από δύο μέρη: το ένα μέρος δημιουργήθηκε για να υλοποιηθεί μέσα στην τάξη ή/και σε κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπονήθηκε από το ΙΕΚΕΠ και το ΠΙ. Ένα δεύτερο μέρος, που αναφέρεται στην εκπαίδευση των Συμβούλων ΣΕΠ, εκπονείται από την ΕΛΕΣΥΠ. Η συμμετοχή των διακρατικών εταίρων στη διαμόρφωση του υλικού αφορά στη συλλογή και κριτική αξιολόγηση σχετικής βιβλιογραφίας, στην προσαρμογή του υλικού για χρήση στην κάθε χώρα και στην πιλοτική εφαρμογή του.

Το παρόν μέρος αποτελείται από τρεις ενότητες. Η πρώτη ενότητα, με τίτλο **«Αντιλήψεις για το φύλο (Γυναίκες - Άνδρες)»**, στοχεύει στον εντοπισμό των στερεότυπων αντιλήψεων για τα δύο φύλο και στη συνειδητοποίηση ότι τα στερεότυπα αυτά δεν ισχύουν αποκλειστικά για τις γυναίκες ή για τους άνδρες αλλά ότι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από το φύλο τους, μπορούν να έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Η δεύτερη ενότητα έχει τίτλο **«Στερεότυπα και εκπαιδευτικές / επαγγελματικές επιλογές (Γυναίκες και άνδρες: τι σπουδάζουν, πού εργάζονται)»** και στοχεύει στη διερεύνηση της επίδρασης των στερεοτύπων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, που κάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες. Η τρίτη και τελευταία ενότητα με τίτλο **«Σχεδιάζοντας το μέλλον»** στοχεύει στην καλλιέργεια της αυτογνωσίας του κάθε παιδιού, σχετικά με τις μελλοντικές ατομικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και στη συνειδητοποίηση ότι τα αγόρια και τα κορίτσια μπορούν να κάνουν όποια επιλογή θέλουν, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Το **«Διαφορές ανάμεσα στα αγόρια και τα κορίτσια?»** αποτελεί ένα ολοκληρωμένο υλικό, για να λειτουργήσει σε μια τάξη (ή μια ομάδα) και χρειάζεται απαραίτητα την ενεργό συμβολή του Συμβούλου ΣΕΠ ως εμπνευστή της τάξης του. Η λειτουργία του υλικού αυτού στηρίζεται στον ελεύθερο σχολιασμό και την κριτική ανάλυση ορισμένων φαινομένων της καθημερινής ζωής, που παρουσιάζονται ως στοιχεία των δραστηριοτήτων. Ο κεντρικός θεματικός άξονας είναι τα στερεότυπα, που ισχύουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Η κάθε δραστηριότητα είναι προγραμματισμένη να καλύπτει μια διδακτική ώρα. Ορισμένες δραστηριότητες χρειάζονται προετοιμασία μιας εβδομάδας από τα παιδιά, πριν να τις επεξεργαστούν στην τάξη. Για κάθε δραστηριότητα δίνεται ο στόχος της, η αναλυτική περιγραφή της, καθώς και ενδεικτικές βοηθητικές ερωτήσεις για τη συζήτηση που θα γίνει στην τάξη. Πολλά από τα στοιχεία που χρειάζονται για τη διεξαγωγή της δραστηριότητας συγκεντρώνονται από τα παιδιά (π.χ.

από συνεντεύξεις), ή δίνονται έτοιμα (π.χ. στατιστικά στοιχεία), ή χρησιμοποιούνται ως βάση για σκέψεις ή συγκρίσεις σε μια άλλη δραστηριότητα, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερη σύνδεση των διάφορων εννοιών και των αλληλουχιών μεταξύ τους. Οι τίτλοι των εννοιών και των δραστηριοτήτων, σε ορισμένες περιπτώσεις, έχουν διαφοροποιηθεί για τα παιδιά, ώστε να αποκτήσουν αμεσότητα και έναν πιο προσιτό χαρακτήρα.

Ελπίζοντας ότι το υλικό αυτό θα βοηθήσει τα παιδιά να ευαισθητοποιηθούν γύρω από το ζήτημα της ισότητας ανδρών και γυναικών και να καταλάβουν ότι οι επιλογές τους για τις σπουδές και το μελλοντικό τους επάγγελμα δεν πρέπει να περιορίζονται από το φύλο τους, ευχόμαστε καλή επιτυχία!

ΕΝΟΤΗΤΑ 1η: **Αντιλήψεις Για Το Φύλο (Γυναίκες - Άνδρες)**

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α |

Αντιλήψεις για τις γυναίκες και τους άνδρες (Τι νομίζω για τα αγόρια και τα κορίτσια)

Στόχος: Ο στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να βοηθήσει τα παιδιά να εντοπίσουν ότι υπάρχουν στερεότυπες αντιλήψεις για τις γυναίκες και τους άνδρες. Οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν και τα νέα άτομα, που χρειάζεται να διερευνήσουν τις προσωπικές τους απόψεις αναφορικά με τα στερεότυπα αυτά.

Οδηγίες:

Το κάθε παιδί συμπληρώνει μόνο του και γρήγορα τον πίνακα που ακολουθεί.

Μετά την ατομική συμπλήρωση, ένα παιδί σηκώνεται στον πίνακα και συγκεντρώνει τα **ΣΥΜΦΩΝΩ** και τα **ΔΙΑΦΩΝΩ** για κάθε φράση.

Σχηματίζεται έτσι, ένας συνολικός πίνακας, που περιέχει συγκεντρωμένες τις απαντήσεις που έχουν δώσει όλα τα παιδιά. Ακολουθεί συζήτηση, που βασίζεται στο σχολιασμό των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν.

Ο πίνακας αυτός καταγράφεται από το παιδί που σηκώθηκε στον πίνακα και φυλάσσεται από τον καθηγητή, γιατί θα χρησιμοποιηθεί στις επόμενες ασκήσεις της ενότητας.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση:

A. Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την αρχική φράση

- Γιατί νομίζετε ότι οι γυναίκες πρέπει να
- Πού οφείλεται κατά τη γνώμη σας το ότι οι άντρες είναι πιο.....
- Εσείς γνωρίζετε έναν άντρα / μια γυναίκα που δεν είναι
- Εσείς γνωρίζετε έναν άντρα / μια γυναίκα που είναι

B. Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα δεν επιβεβαιώνουν την αρχική φράση

- Θεωρείτε ότι σήμερα τα αγόρια ξέρουν, π.χ. να ράβουν;
- Εσείς ξέρετε να ράβετε;
- Οι γονείς σας συμφωνούν με αυτό;
- Εφόσον και τα κορίτσια στρέφονται σε τεχνολογικά επαγγέλματα γιατί οι τεχνικοί Η/Υ είναι, συνήθως, άντρες;

Γλώσσα και φύλο (Έχουν φύλο οι λέξεις;)

Στόχος: Με αυτήν τη δραστηριότητα προσπαθούμε να ευαισθητοποιήσουμε τα παιδιά, ώστε να συνειδητοποιήσουν ότι οι άντρες και οι γυναίκες, ενώ είναι βιολογικά διαφορετικοί, μπορεί να έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά.

Οδηγίες:

Ο παρακάτω κατάλογος που περιέχει επίθετα και χρώματα σε αρσενικό γένος, πρέπει να χωριστεί από κάθε παιδί σε τρεις κατηγορίες: λέξεις που συνδέονται με άνδρες, λέξεις που συνδέονται με γυναίκες και λέξεις που συνδέονται και με τα δύο φύλα, σύμφωνα με το παράδειγμα. Στη συνέχεια ένα παιδί σηκώνεται στον πίνακα και γράφει τις λέξεις που συγκεντρώθηκαν από όλα τα παιδιά σε κάθε μια από τις τρεις κατηγορίες, κατά πλειοψηφία.

Κατάλογος λέξεων

λευκός, κομψός, αγενής, ευαίσθητος, δυναμικός, ροζ, έξυπνος, νευρικός, αγχώδης, υπομονετικός, αλτρουιστής, ευγενικός, δυνατός, σκληρός, γρήγορος, υστερικός, τρυφερός, δημιουργικός, χαδιάρης, μωβ, επιθετικός, καλλιτεχνικός, εγωιστής, σταθερός, κόκκινος, διεκδικητικός, πνευματώδης, καταπιεστικός, δημοκρατικός, ανταγωνιστικός, φιλικός, γαλάζιος, λαίμαργος, χαριτωμένος, εσωστρεφής, ντροπαλός, φωνακλάς, κουτσομπόλης, πράσινος, όμορφος, γοητευτικός, ασταθής, βαρετός.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για τη συζήτηση:

1. Γιατί συνδέετε τη λέξημε τους άνδρες (γυναίκες / δύο φύλα);
2. Τι εικόνες σας φέρνει στο μυαλό η λέξη
3. Σε περίπτωση που η λέξη αφορά άνδρες:
 - Γνωρίζετε γυναίκες που θα μπορούσαν να χαρακτηρίζονται από αυτή τη λέξη;
 - Γιατί δεν τη βάλατε στην αντίστοιχη στήλη;
 - Αυτές οι γυναίκες έχουν μήπως και άλλα χαρακτηριστικά που δεν τα θεωρείτε γυναικεία;
 - Γιατί;
4. Η ίδια επεξεργασία μπορεί να γίνει και σε περίπτωση που η λέξη αφορά γυναίκες
5. Σε περίπτωση που η λέξη αφορά και τα δύο φύλα:
 - Για ποιο λόγο αυτή η λέξη ταιριάζει και με τα δύο φύλα;
 - Πιστεύετε ότι θα ταίριαζε εξ ίσου και στην εποχή του παππού και της γιαγιάς;
 - Γιατί;

Δραστηριότητα 3:

Αντιστροφή στερεοτύπων (Ο Γιάννης και η Μαρία αλλάζουν...)

Στόχος: Ο σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να συνειδητοποιήσουν τα παιδιά ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά, πράγμα που, σε κάποιο βαθμό, αναιρεί την ύπαρξη και τη λειτουργία των στερεοτύπων.

Οδηγίες:

Η τάξη χωρίζεται σε 2 ομάδες αγοριών και 2 ομάδες κοριτσιών.

Η κάθε μια από τις 4 ομάδες δημιουργεί ένα δικό της κείμενο-«σενάριο».

Το κείμενο βασίζεται στα στοιχεία που δίνονται αμέσως παρακάτω και αφορούν δύο φανταστικά άτομα.

Στόχος του κάθε κειμένου είναι να περιγράψει – αναπτύξει το πορτρέτο ενός από τα δύο άτομα, με στοιχεία για το επάγγελμα, την οικογένεια, το χαρακτήρα κ.τ.λ, όπως τα φαντάζονται τα παιδιά.

Κάθε ομάδα δουλεύει με ένα από τα δύο πορτρέτα, έτσι ώστε μία ομάδα αγοριών και μία ομάδα κοριτσιών να περιγράψει τον Γιάννη Χ. και οι υπόλοιπες δύο ομάδες την Μαρία Ψ.

Όταν ολοκληρωθεί η περιγραφή των πορτρέτων, προαιρετικά, η κάθε ομάδα δημιουργεί με κολλάζ και ζωγραφική την εικαστική αναπαράσταση του δικού της πορτρέτου.

Τέλος, τα 4 κείμενα και τα 4 έργα που τα συνοδεύουν, παρουσιάζονται στην τάξη και σχολιάζονται από όλα τα παιδιά.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση:

- Γνωρίζετε άτομα σαν το Γιάννη Χ. και τη Μαρία Ψ.;
- Σας δυσκόλεψε να φανταστείτε το Γιάννη ή τη Μαρία; Γιατί;
- Θα θέλατε να μοιάζετε με το Γιάννη ή τη Μαρία; Γιατί;
- Τι δουλειά κάνουν ο Γιάννης Χ. και η Μαρία Ψ.;
- Τι σπουδές νομίζετε πως έχουν κάνει;
- Θα μπορούσαν να είναι ζευγάρι;
- Πώς φαντάζεστε τη σχέση του καθενός με τους γονείς του;

ΕΝΟΤΗΤΑ 2η: Στερεότυπα και Εκπαιδευτικές / Επαγγελματικές Επιλογές

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 1

Στατιστικά στοιχεία για τις εκπαιδευτικές επιλογές ανδρών και γυναικών (Οι αριθμοί μιλούν...)

Στόχος: Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να συνειδητοποιήσουν τα παιδιά ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων και ότι οι επιλογές αυτές συνδέονται με την ύπαρξη και το ρόλο των στερεοτύπων γύρω από τους άνδρες και τις γυναίκες. Ταυτόχρονα, η άσκηση εξοικειώνει τα παιδιά με την κριτική ανάγνωση στοιχείων που μπορεί να παρουσιάζονται με τη μορφή των στατιστικών πινάκων.

Οδηγίες:

Παρουσιάζονται στην τάξη οι παρακάτω στατιστικοί πίνακες. Τα παιδιά σχολιάζουν ελεύθερα και προσπαθούν να συνδέσουν τα παρουσιαζόμενα στοιχεία με τις πιθανές αιτίες που κατά τη γνώμη τους οδηγούν τα δύο φύλα στις επιλογές αυτές, καθώς και τις επαγγελματικές κατευθύνσεις, στις οποίες είναι πιθανόν να οδηγούν οι παρακάτω επιλογές.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση:

- Γιατί νομίζετε ότι είναι περισσότερα τα κορίτσια πτυχιούχοι ΑΕΙ – ΤΕΙ;
- Γιατί τα αγόρια επιλέγουν διαφορετικές σχολές και τμήματα από τα κορίτσια;
- Με ποια κριτήρια πιστεύετε ότι επιλέγουν σχολές και τμήματα τα κορίτσια και με ποια κριτήρια τα αγόρια;
- Ποιες συνέπειες νομίζετε ότι έχουν οι επιλογές σπουδών στην επαγγελματική εξέλιξη αγοριών και κοριτσιών;
- Πόσο νομίζετε ότι επηρεάζει η οικογένεια τις επιλογές αυτές;

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 2

Πληροφορίες για τα επαγγέλματα από το άμεσο περιβάλλον (Πληροφορίες για τα επαγγέλματα από το περιβάλλον μου)

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας είναι να συγκεντρώσουν τα παιδιά στοιχεία από το άμεσο περιβάλλον τους, γύρω από τα επαγγέλματα και τις συνήθειες αμοιβές ανδρών και γυναικών και να διερευνήσουν κατά πόσον τα στοιχεία αυτά συμφωνούν με τα κοινωνικά στερεότυπα για τα δύο φύλα. Ταυτόχρονα, η δραστηριότητα εξοικειώνει τα παιδιά με έννοιες-κλειδιά σχετικά με την απασχόληση, όπως, την έννοια των μηνιαίων αποδοχών και την

έννοια της θέσης στο επάγγελμα.

Οδηγίες:

Η προετοιμασία της δραστηριότητας πρέπει να αρχίσει μια εβδομάδα νωρίτερα.

Από την προηγούμενη εβδομάδα κάθε παιδί αναλαμβάνει να βρει από τρεις γνωστούς του ενήλικους (συγγενείς, φίλους, γείτονες, κλπ) τα εξής στοιχεία για τη δουλειά τους: θέση στο επάγγελμα, σύμφωνα με τις κατηγορίες του αντίστοιχου πίνακα και μηνιαίες αποδοχές –κατά προσέγγιση.

Κάθε παιδί φέρνει τα στοιχεία αυτά στην τάξη και φτιάχνονται δύο συνολικοί πίνακες, που θα περιλαμβάνουν τα στοιχεία αυτά για τους ενήλικους, σύμφωνα με τα δύο παρακάτω υποδείγματα. Οι πίνακες σχολιάζονται από τα παιδιά.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση:

- Τι διαφορές παρατηρείτε στις αποδοχές ανδρών και γυναικών;
- Τι διαφορές παρατηρείτε στη θέση που έχουν στο επάγγελμα γυναίκες και άνδρες;
- Συνδέονται αυτές οι διαφορές με τα στερεότυπα που ισχύουν για τα δύο φύλα;
- Τι σπουδές νομίζετε πως έχουν κάνει οι γυναίκες και οι άντρες με τις υψηλότερες αποδοχές;
- Τι σπουδές νομίζετε πως έχουν κάνει οι γυναίκες και οι άντρες διευθυντικά στελέχη και συμβοηθούντα μέλη;
- Πώς νομίζετε ότι οι επαγγελματικές επιλογές των δικών σας ανθρώπων, επηρεάζουν τις προσωπικές σας επιλογές;

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 3

Στοιχεία εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (Στοιχεία για την εργασία στην Ελλάδα)

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να εντοπίσουν τα παιδιά την επίδραση των στερεοτύπων στην επαγγελματική κατάσταση ανδρών και γυναικών, δηλαδή στην ανεργία, τη θέση στο επάγγελμα, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και τις αποδοχές. Η δυσμενέστερη θέση των γυναικών η οποία προκύπτει από την εξέταση των στατιστικών στοιχείων που παρουσιάζονται, διευκολύνει τα παιδιά να καταλάβουν πόσο καθοριστικό ρόλο παίζουν τα στερεότυπα στην επαγγελματική εξέλιξη, αφού πρώτα προσπαθήσουν να εντοπίσουν τις εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων.

Οδηγίες:

Παρουσιάζονται στην τάξη τα στοιχεία των παρακάτω πινάκων και σχολιάζονται. Στη συνέ-

χεια συσχετίζονται με:

- A.** τα ευρήματα από την έρευνα που έκαναν τα παιδιά στην προηγούμενη δραστηριότητα 2 της Ενότητας 2
- B.** τα στοιχεία των εκπαιδευτικών επιλογών των δύο φύλων που παρουσιάστηκαν στη δραστηριότητα 1 της Ενότητας 2

Ακολουθεί συζήτηση.

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση:

- Πώς εξηγείτε το γεγονός ότι ενώ οι γυναίκες που εργάζονται είναι λιγότερες αριθμητικά από τους άντρες, ο αριθμός των ανέργων γυναικών είναι σχεδόν ίσος με τον αριθμό των ανέργων αντρών;
- Πού νομίζετε ότι οφείλεται το ότι οι άντρες εργοδότες είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες εργοδότριες, ενώ οι γυναίκες συμβοηθούντα μέλη είναι περισσότερες από τους άντρες;
- Πού νομίζετε ότι οφείλεται η μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο “Λοιπές Υπηρεσίες”;
- Πού αποδίδετε το ότι οι γυναίκες, σταθερά, αμείβονται χαμηλότερα από τους άντρες;

Δραστηριότητα 4:

Εξέταση επαγγελματικής πορείας άνδρα και γυναίκας (Η επαγγελματική πορεία ανδρών και γυναικών που γνωρίζω)

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να εντοπίσουν τα παιδιά την επίδραση των στερεοτύπων στην επαγγελματική εξέλιξη ανδρών και γυναικών με χαρακτηριστικά παραδείγματα μέσα από το άμεσο περιβάλλον τους. Μέσα από τις ερωτήσεις της δομημένης συνέντευξης, τα παιδιά εξετάζουν τη συσχέτιση ανάμεσα στις σπουδές και το επάγγελμα, στη δημιουργία οικογένειας και τις επαγγελματικές επιλογές, στην οικογένεια και τα εμπόδια στην καριέρα κ.ο.κ. Τα παιδιά ευαισθητοποιούνται για το πώς τα στερεότυπα κατευθύνουν τις επιλογές αυτές.

Οδηγίες:

Η προετοιμασία της δραστηριότητας πρέπει να αρχίσει μια εβδομάδα νωρίτερα.

Από την προηγούμενη εβδομάδα η τάξη συμφωνεί για την επιλογή 2 ατόμων (έναν άντρα και μία γυναίκα), από το δείγμα των ενηλίκων, που συγκεντρώθηκε από την δραστηριότητα 2 της Ενότητας 2, είτε πρόκειται για αντιπροσωπευτικές, είτε για εξαιρετικές περιπτώσεις. Τα παιδιά χωρίζονται σε δύο ομάδες και δύο παιδιά από κάθε ομάδα παίρνουν δομημένη συνέ-

ντευξη, γύρω από την επαγγελματική πορεία των δύο αυτών ατόμων. Στη συνέχεια, κάθε ομάδα επεξεργάζεται την παρουσίαση των συνεντεύξεων που θα γίνει στην τάξη. Ακολουθεί σχολιασμός και σύγκριση μεταξύ των δύο φύλων. Γίνεται συσχετισμός με τα ευρήματα από την έρευνα των παιδιών (βλ. δραστηριότητα 2 της Ενότητας 2), καθώς και με τα στοιχεία των εκπαιδευτικών επιλογών των δύο φύλων, που παρουσιάστηκαν στη δραστηριότητα 1 της Ενότητας 2.

Οδηγίες για τη δομημένη συνέντευξη, που θα πάρουν τα παιδιά από τους ενηλίκους που έχουν επιλέξει:

1. Τι σπουδές έχει κάνει;
2. Αν έχει κάνει σπουδές ειδίκευσης (π.χ. ψυκτικός) ή πανεπιστημιακές τότε ερωτάται για τους λόγους που τον / την οδήγησαν στην επιλογή αυτών των σπουδών (οικογενειακή επίδραση, προσωπικό ενδιαφέρον, επιρροή από φίλους, τυχαία επιλογή, κλπ).
3. Αν ασκεί το επάγγελμα για το οποίο σπούδασε / ειδικεύθηκε, τότε ερωτάται για τις διάφορες δουλειές, που τυχόν άλλαξε μέχρι σήμερα, πώς τις επέλεξε / βρήκε (π.χ. σε συνεργείο φίλου οικογενειακού, από αγγελία, από διαγωνισμό του Δημοσίου, κλπ) και με τι σκοπό (π.χ. για να είναι κοντά στο σπίτι, γιατί είχε καλύτερες προοπτικές, για υψηλότερες αποδοχές, κλπ).
4. Αν ασκεί διαφορετικό επάγγελμα από αυτό για το οποίο σπούδασε/ ειδικεύθηκε, τότε ερωτάται για το πώς έφθασε εκεί, δηλαδή ποιες είναι οι αιτίες αυτής της αλλαγής. Ερωτάται επίσης και για το πώς το επέλεξε/ βρήκε και με τι σκοπό.
5. Ερωτάται για το αν είναι ευχαριστημένος/η από την παρούσα επαγγελματική κατάσταση, αν έχουν ικανοποιηθεί οι στόχοι και οι προσδοκίες που είχε.
6. Ερωτάται για τις δυσκολίες που τυχόν αντιμετώπισε (π.χ. δύσκολοι συνάδελφοι ή προϊστάμενοι, δύσκολο αντικείμενο, χαμηλές αποδοχές, οικογενειακά προβλήματα, κλπ). Δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στο κατά πόσον οι οικογενειακές συνθήκες επηρέασαν την επαγγελματική πορεία (π.χ. γέννηση παιδιού, φροντίδα ηλικιωμένων γονέων, αντιδράσεις στενού οικογενειακού περιβάλλοντος, κλπ).

ΕΝΟΤΗΤΑ 3η: Σχεδιάζοντας Το Μέλλον

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 1

Ο εαυτός μου 10 χρόνια μετά

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής έχει τρία σκέλη:

- α)** να συνειδητοποιήσουν τα παιδιά ότι και τα ίδια επηρεάζονται από τα στερεότυπα φύλου σε κάποιο βαθμό,
- β)** να διερευνήσουν το συσχετισμό ανάμεσα στις επιλογές τους και στις σπουδές, το επάγγελμα και την προσωπική τους ζωή (π.χ. μια μπαλαρίνα καριέρας δεν μπορεί να κάνει πχ, πέντε παιδιά, ένας απλός διοικητικός υπάλληλος στο Δήμο, δεν μπορεί να φαντάζεται ότι με τη δουλειά του, θα μπορεί να αποκτήσει και να συντηρεί μια Ferrari),
- γ)** να ενθαρρυνθούν να υποστηρίξουν μη παραδοσιακές επιλογές, εφόσον προκύψουν τέτοιες ανάμεσά τους.

Οδηγίες:

Δίνεται ο πίνακας, που περιλαμβάνει 3 άξονες:

- Σπουδές
- Επάγγελμα
- Προσωπική ζωή

Το κάθε παιδί τον συμπληρώνεται ατομικά και ανώνυμα, προσπαθώντας να φανταστεί τον εαυτό του πώς θα είναι σε 10 χρόνια: τι σπουδές θα έχει κάνει, ποια θα είναι η επαγγελματική του δραστηριότητα και πώς πιστεύει ότι θα είναι η προσωπική του ζωή. Στη συνέχεια, κληρώνονται μερικοί πίνακες, διαβάζονται δυνατά στην τάξη από κάποιο άλλο παιδί και ύστερα, όλοι μαζί, προσπαθούν να βρουν αν αφορά αγόρι, κορίτσι και για ποιους λόγους.

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 2

Επιτυχημένος Άντρας - Επιτυχημένη Γυναίκα

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής έχει τρία σκέλη:

- α)** να συνειδητοποιήσουν τα παιδιά ότι και τα ίδια επηρεάζονται από τα στερεότυπα φύλου, σε κάποιο βαθμό, πράγμα που προκύπτει από το πώς φαντάζονται τα πορτρέτα ενός επιτυχημένου άνδρα και μιας επιτυχημένης γυναίκας,
- β)** να εντοπίσουν τα παιδιά τυχόν λογικές ανακολουθίες ανάμεσα στις επιλογές των αξόνων Σπουδών, Επαγγέλματος και Προσωπικής Ζωής,

γ) τέλος, εφόσον προκύψουν μη παραδοσιακά μοντέλα ανάμεσα στα παιδιά, να ενθαρρυνθούν να κάνουν τέτοιες επιλογές.

Οδηγίες:

Στον πίνακα της τάξης, χωρισμένο στα δύο, φτιάχνεται το -φανταστικό- πορτρέτο ενός επιτυχημένου άντρα, από φράσεις, που θα πουν μόνο τα κορίτσια της τάξης και το ίδιο και της επιτυχημένης γυναίκας, από φράσεις μόνον αγοριών. Ακολουθεί συζήτηση-σχολιασμός.

Για το πορτρέτο δίνονται οι παρακάτω άξονες:

Σπουδές

- Μεταδευτεροβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Κλάδος, Σχολή, Τμήμα
- Ιδιωτική / δημόσια εκπαίδευση
- Ελλάδα – σε ποια πόλη
- Εξωτερικό – σε ποια χώρα
- Επιπλέον σεμινάρια, επιμορφώσεις

Επάγγελμα

- Κλάδος, θέση, αποδοχές
- Ιδιωτικός – δημόσιος τομέας
- Προοπτικές εξέλιξης

Προσωπική ζωή

- Συγκατοίκηση με γονείς
- Ζει μόνος /η
- Ζει με δική του /της οικογένεια, με ή χωρίς παιδιά
- Ιδιόκτητο σπίτι, αυτοκίνητο ή όχι
- Ασχολίες ελεύθερου χρόνου (αθλητισμός, μουσική, ταξίδια κλπ)
- Κοινωνικές / πολιτικές / πολιτιστικές δραστηριότητες
- Σύντροφος (εφόσον υπάρχει) εργαζόμενος ή όχι και σε τι

Ενδεικτικές ερωτήσεις για συζήτηση, σχολιάζοντας τα δύο πορτρέτα:

- Τι εμφάνιση έχει ο επιτυχημένος άνδρας / γυναίκα; (ρούχα, στυλ, αξεσουάρ)
- Τι αυτοκίνητο οδηγεί;
- Πού και πώς ζει;
- Πώς περνά τις διακοπές του /της;

- Τι χρήματα πρέπει να βγάζει για να έχει αυτό το στυλ ζωής;
- Έχει ελεύθερο χρόνο;
- Πώς τον / την αντιμετωπίζουν οι συνάδελφοι;
- Έχει υφισταμένους / προϊσταμένους;
- Τι είδους έντυπα διαβάζει;
- Τι εκπομπές παρακολουθεί στην τηλεόραση;
- Πώς διασκεδάζει;
- Τι σπουδές έχει κάνει;
- Πόσες ώρες δουλεύει την ημέρα;
- Πώς τον / την αντιμετωπίζει η οικογένεια;
- Έχει φίλους;
- Αν έχει παιδιά, ασχολείται με τη φροντίδα τους;
- Πόσο ασχολείται με τις δουλειές του σπιτιού;

Δ ρ α σ τ η ρ ι ό τ η τ α 3 (προαιρετική)

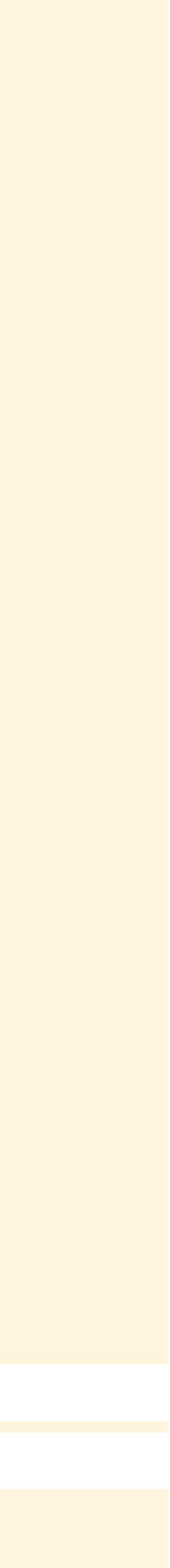
Επιτυχημένος Εαυτός

Στόχος: Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθήσει το κάθε παιδί να εντοπίσει την επίδραση των στερεοτύπων φύλου στις δικές του επιλογές και να διευρύνει την αυτογνωσία του.

Οδηγίες:

Στο ειδικό φύλλο εργασίας, ο καθένας γράφει, μόνο για τον εαυτό του, τα χαρακτηριστικά που ο/η ίδιος/α φαντάζεται ότι θα είχε ως επιτυχημένος/η ενήλικας και προσπαθεί να τα συνδέσει με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που πρόκειται να κάνει.

Το φύλλο εργασίας συμπληρώνεται ατομικά και προαιρετικά και δεν γίνεται αντικείμενο συζήτησης στην τάξη.



ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ «Διαφορές ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες?»

Προς το Σύμβουλο ΣΕΠ

	ΠΟΛΥ	ΜΕΤΡΙΑ	ΛΙΓΟ
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επιτεύχθηκε ο σκοπός του υλικού, που επεξεργαστήκατε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θεωρήσατε το υλικό αυτό κατάλληλο για το σκοπό, που έχει σχεδιαστεί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	
Θα θέλατε να υπάρχουν περισσότερες δραστηριότητες για το θέμα αυτό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Κατά τη γνώμη σας, το υλικό αυτό ευαισθητοποίησε περισσότερο τα αγόρια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Αν ΝΑΙ, γιατί;	<input type="text"/>		

Κατά τη γνώμη σας, το υλικό αυτό ευαισθητοποίησε περισσότερο τα κορίτσια;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Αν ΝΑΙ, γιατί;	<input type="text"/>		

Σημειώστε τυχόν παραλείψεις / λάθη / ασάφειες ως προς τις οδηγίες υλοποίησης των δραστηριοτήτων.

Άλλα σχόλια – παρατηρήσεις – προτάσεις.



3ο Μέρος

Υποστηρικτικό υλικό για τον καθηγητή που εφαρμόζει το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣΕΠ)

Η ενότητα αυτή του Βιβλίου Καθηγητή περιέχει υποστηρικτικό υλικό, για τον/την εκπαιδευτικό που εφαρμόζει το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣΕΠ), ώστε να σχηματίσει μια πιο εμπειριστατωμένη εικόνα, για τα θέματα που αφορούν άμεσα ή έμμεσα το θεσμό του ΣΕΠ.

Πρόκειται για ενδεικτικά άρθρα ή αποσπάσματα άρθρων και βιβλίων, πληροφοριακό υλικό, ορισμένες χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα επικοινωνίας, προτεινόμενους τίτλους βιβλιογραφικών πηγών, καθώς και ενδεικτικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις για άντληση πληροφοριών.

3ο Μέρος

Υποστηρικτικό Υλικό για τον καθηγητή που εφαρμόζει το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Η συμβολή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας	76
Αυτοαντίληψη	89
Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας	95
Οι Εργασιακές Αξίες των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. .	98
Μεταβολή των εργασιακών αξιών και τεχνολογική εξέλιξη: Συνέπειες για την πολιτική των επιχειρήσεων και για την εκπαιδευτική πολιτική	100
Η Ελληνική εκπαίδευση στον ορίζοντα του 2000	111
Η Ευρωπαϊκή διάσταση στην Εκπαίδευση και το νέο εργασιακό περιβάλλον	113
Το μέλλον της εργασίας και της εκπαίδευσης στη νέα κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα	117
Εργασία για όλους. Η Ευρώπη επενδύει στις περιφέρειές της.	121
Ο κόσμος της εργασίας σαν πηγή μάθησης Μετάβαση των νέων από το σχολείο στην ενεργό ζωή	122
Παιδεία, Κατάρτιση, έρευνα σε μια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων	126
Πολιτική ανάπτυξης ανθρώπινων πόρων	138
Το Internet	141
Ανάπτυξη της Δεξιότητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.	147
Η σημασία των αποφάσεων. Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική	157
Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και κοινωνικώς αποκλεισμένων ατόμων	160
Κοινοτικό Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, σχέδιο Diana Πρόγραμμα εκπαίδευσης λειτουργών προσανατολισμού-συμβουλευτικής σε θέματα ισότητας των δύο φύλων	174
Ταξινόμηση επαγγελμάτων	181
Διευθύνσεις ΚΕΣΥΠ	183
Άλλες χρήσιμες διευθύνσεις	192
Ηλεκτρονικές διευθύνσεις	198
Βοηθητική βιβλιογραφία	201

“ Ο Ζαν-Μαρκ δεν υποτιμούσε ποτέ τη μαγεία που αντιπροσωπεύει για έναν άνθρωπο η στιγμή κατά την οποία επιλέγει το επάγγελμά του. Ήξερε καλά πως η ζωή είναι σύντομη και η επιλογή του δεν πρέπει να είναι ανεπανόρθωτη, γι’ αυτό και τον κατέλαβε αγωνία όταν διαπίστωσε ότι κανένα επάγγελμα δεν τον τραβούσε αυθόρμητα. Εξέτασε με σκεπτικισμό όλο το φάσμα των δυνατοτήτων που προσφέρονταν. Οι εισαγγελείς που αφιερώνουν όλη τους τη ζωή στη δίωξη των άλλων, οι δάσκαλοι, τα κορόιδα των κακομαθημένων παιδιών, οι τεχνικοί κλάδοι που η πρόδοός τους αποφέρει μικρό όφελος με τεράστια ζημιά, η επιτηδευμένη και κενή φλυαρία των ανθρωπιστικών επιστημών, η αρχιτεκτονική εσωτερικών χώρων (αυτή τον τραβούσε επειδή θυμόταν τον παππού του που ήταν μαραγκός), υποδουλωμένη πλήρως στις μόδες τις οποίες σικαινόταν, οι καημένοι οι φαρμακοποιοί, που κατάντησε να πουλάνε κουτιά και μπουκαλάκια. Όταν αναρωτιόταν: τι επάγγελμα να διαλέξω για όλη μου τη ζωή, βαθιά μέσα του αισθανόταν την πιο αμήχανη σιωπή. Τελικά κατέληξε στην ιατρική, υπακούοντας όχι σε κάποια κρυφή έλξη, αλλά σ’ έναν αλτρουιστικό ιδεαλισμό. Πίστευε πως η ιατρική είναι η μόνη αναμφισβήτητα χρήσιμη στον άνθρωπο απασχόληση που η τεχνολογική πρόδοός της έχει ελάχιστες αρνητικές συνέπειες. ”

Μίλαν Κούντερα
Μυθιστόρημα “Η Ταυτότητα”

Άρθρο
Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ
ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ
Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
ΕΛΕΣΥΠ, 1999, τ. 50-51, σσ 191-204

Μ. Κασσωτάκης

Στην εισήγηση που ακολουθεί αναλύεται ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας. Με τον όρο σχολική αποτυχία νοείται η αδυναμία μερίδας μαθητών να επιτύχουν τους μαθησιακούς στόχους που επιδιώκει το σχολείο, κατάσταση που οδηγεί στην επανάληψη της σχολικής τάξης είτε στην προσωρινή ή και οριστική εγκατάλειψη του σχολείου. Η σχολική αποτυχία έχει και άλλες επιπτώσεις που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχολογική ολοκλήρωση και την κοινωνική ένταξη του ατόμου. Στην παρούσα εργασία υποστηρίζεται η θέση ότι ο ΣΕΠ είναι σε θέση να συμβάλει στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας τόσο μέσα από τη διαδικασία της πληροφόρησης των μαθητών για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, όσο και μέσα την ανάπτυξη της αυτογνωσίας τους, την εξάσκησή τους στη λήψη αποφάσεων και την εξοικείωσή τους με καταστάσεις μετάβασης από ένα εκπαιδευτικό ή εργασιακό περιβάλλον σε άλλο. Η θέση αυτή τεκμηριώνεται με συγκεκριμένα ερευνητικά δεδομένα. Αξιολογείται, τέλος, η συνεισφορά του ΣΕΠ στον περιορισμό της σχολικής αποτυχίας στην Ελλάδα και προτείνονται μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς του.

Εισαγωγή

Πριν αναφερθούμε στο ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας, θεωρούμε απαραίτητο να ορίσουμε τι εννοούμε με τους όρους: σχολική αποτυχία και Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσουμε να προσδιορίσουμε τους τομείς στους οποίους μπορεί να δράσει ο ΣΕΠ, μια από τις βασικές επιδιώξεις του οποίου είναι η υποβοήθηση του

ατόμου να επιλέξει τη σχολική αρχικά και την επαγγελματική αργότερα κατεύθυνση στις οποίες έχει τις περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας.

Η έννοια της σχολικής αποτυχίας

Με τον όρο σχολική αποτυχία εννοούμε την αδυναμία ορισμένων μαθητών να επιτύχουν τους επιδιωκόμενους μαθησιακούς στόχους, να φτάσουν, δηλαδή, στο αναμενόμενο για κάθε σχολική τάξη ή βαθμίδα επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων. Η αδυναμία αυτή οδη-

γεί συχνά είτε στην επανάληψη της σχολικής τάξης είτε στην πρόσκαιρη ή οριστική διακοπή της φοίτησης στο σχολείο. Ως σχολική αποτυχία θεωρούμε ακόμη τη χαμηλή επίδοση των μαθητών (επίδοση κάτω από τη βαθμολογική βάση) σε εθνικού επιπέδου ή άλλου είδους σχολικές δοκιμασίες, θεωρώντας και αυτήν ως έκφραση ελλιπούς κατάκτησης των μαθησιακών στόχων τους οποίους επιδιώκει το σχολείο.

Αν βέβαια δεχτούμε ότι οι στόχοι της εκπαίδευσης δεν εξαντλούνται στο γνωστικό μόνο τομέα, αλλά επεκτείνονται και στον κοινωνικό και στον ψυχοσυναισθηματικό, τότε στην έννοια της σχολικής αποτυχίας θα μπορούσαν να ενταχθούν και άλλες μορφές αναποτελεσματικότητας της σχολικής αγωγής. Σ' αυτές ανήκουν η αδυναμία υποστήριξης της ομαλής ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, η αδυναμία του σχολείου να εμπνεύσει ενθουσιασμό στους εκπαιδευόμενους και να προσελκύσει το ενδιαφέρον τους για ό,τι τους διδάσκει, η ανικανότητά του να διαμορφώσει καλές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης γι' αυτούς, η αποτυχία ως προς την πρόληψη αντικοινωνικών μορφών συμπεριφοράς και φαινομένων κοινωνικής περιθωριοποίησης και άλλα παρόμοια. Όλα βέβαια αυτά ξεφεύγουν από τον τυπικό ορισμό της σχολικής αποτυχίας, όπως τον αναφέραμε προηγουμένως. Για τον παραπάνω λόγο δεν θα επεκταθούμε στον τομέα αυτό. Θα παραμείνουμε στη στενή έννοια της σχολικής αποτυχίας, αναγνωρίζοντας όμως ότι αυτή συσχετίζεται συχνά με μερικά από τα φαινόμενα που προαναφέρθηκαν, είτε αυτά είναι αίτια είτε επακόλου-

θά της, όπως θα φανεί καλύτερα από όσα θα αναφερθούν στη συνέχεια.

Η έννοια του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Με τον όρο Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός νοείται το «σύνολο των ποικίλων διαδικασιών που πραγματοποιούνται κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό από άτομα με ειδική κατάρτιση, σκοπός των οποίων είναι η υποβοήθηση του ατόμου να πάρει μόνος του τις πιο κατάλληλες για τον εαυτό του αποφάσεις, όσον αφορά τη σχολική, αρχικά, και την επαγγελματική, αργότερα, κατεύθυνση που θα ακολουθήσει». Ως κατάλληλες αποφάσεις θεωρούνται εκείνες που συμβάλλουν στην ευτυχία, κυρίως, του ίδιου του ατόμου, και, επομένως στην ψυχική του ισορροπία και στην προσωπική του ικανοποίηση και αυτοπραγμάτωση. Όσον αφορά τις ανάγκες της κοινωνίας (τις οικονομικές κυρίως) – οι οποίες ασφαλώς δεν μπορούν να παραβλεφθούν – αυτές έρχονται σε δεύτερη μοίρα (επιδιώκεται με άλλα λόγια, η έμμεση ικανοποίησή τους).

Οι βασικές λειτουργίες τις οποίες επιτελεί ο ΣΕΠ, όπως αυτός οριοθετήθηκε παραπάνω, είναι οι εξής:

I. Η λειτουργία της πληροφόρησης, μέσα από την οποία ο ΣΕΠ επιδιώκει να βοηθήσει τα άτομα κάθε ηλικίας να γνωρίσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τις ευκαιρίες οι οποίες τους προσφέρονται κάθε φορά, που οφείλουν να λάβουν κάποια απόφαση που, άμεσα ή έμμεσα, σχετίζεται με την άσκηση ορισμένης ε-

παγγελματικής δραστηριότητας ή με την προετοιμασία γι' αυτήν ή με την αλλαγή της.

2. Η λειτουργία της αυτογνωσίας, μέσα από την οποία ο ΣΕΠ στοχεύει να καταστήσει τα άτομα ικανά να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους, τα προσόντα τους, τις ικανότητες και τις αδυναμίες τους, να καταλήξουν στη διαμόρφωση και οριστικοποίηση ενός συστήματος αξιών, να ξεκαθαρίσουν μέσα τους τις απαιτήσεις τους από τη ζωή και να αποσαφηνίσουν, τέλος, τα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες τους.
3. Η λειτουργία της άσκησης στη λήψη αποφάσεων, η οποία έχει ως στόχο να καταστήσει το άτομο ικανό να λαμβάνει αποφάσεις στις διάφορες φάσεις της ζωής του, να «μεταβαίνει» από μια φάση ή κατάσταση σε μια άλλη, με πλήρη συναίσθηση των επιπτώσεων που συνεπάγεται η πράξη του αυτή, να παρακολουθεί την εξέλιξη της υλοποίησης της απόφασής του και να προβαίνει στις αναγκαίες αναθεωρήσεις και ίσως σε αναπροσανατολισμό, αν αυτό κριθεί αναγκαίο.

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται σήμερα στο πλαίσιο όλων των λειτουργιών του ΣΕΠ, και ιδιαίτερα των δύο τελευταίων, είναι εκείνη της συμβουλευτικής παρέμβασης, και μάλιστα στην πιο ανθρωπιστική εκδοχή της, η οποία θέλει τον ενδιαφερόμενο να αναζητεί μόνος του το δρόμο στο σχολείο ή στη ζωή με συμπαραστάτες τους δασκάλους του στο σχολείο, του Συμβούλου Προσανατολισμού και τα υπόλοιπα άτομα που άμεσα ή έμμε-

σα εμπλέκονται στη ζωή του.

Μερικές Όψεις της Σχολικής Αποτυχίας στην Ελλάδα

Πριν ασχοληθούμε με το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο ΣΕΠ στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας, θεωρούμε απαραίτητο να προσδιορίσουμε την έκταση και τη φύση της στη χώρα μας. Η προσπάθεια αυτή δεν είναι ασφαλώς εύκολη, επειδή τα διαθέσιμα δεδομένα δεν είναι ούτε επαρκή ούτε καλύπτουν όλες τις όψεις της. Έχοντας επίγνωση των δυσκολιών αυτών και λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που απορρέουν από την ανεπάρκεια των διαθέσιμων δεδομένων μπορούμε να σημειώσουμε τα εξής:

Μετά την καθιέρωση της αυτόματης προαγωγής στο Δημοτικό Σχολείο το ποσοστό των μαθητών που απορρίπτονται, λόγω ελλιπούς φοίτησης σ' αυτό, είναι πολύ μικρό. Με βάση παλιότερα στοιχεία (μέσα της δεκαετίας του 1980), εκτιμάται ότι το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο του 0,5%. Παρ' όλα αυτά, οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαμαρτύρονται συχνά, γιατί αρκετοί μαθητές του Δημοτικού Σχολείου, και ιδιαίτερα στην Α' τάξη του, προάγονται χωρίς να έχουν φτάσει σε επίπεδο εκπαίδευσης που να τους επιτρέπει να παρακολουθήσουν με ευχέρεια τα μαθήματα των επόμενων τάξεων. Το γεγονός αυτό οδηγεί στην αύξηση των φαινομένων του λειτουργικού αναλφαβητισμού, ο οποίος συνιστά μια άλλη μορφή σχολικής αποτυχίας. Ο λειτουργικός αναλφαβητισμός αποτελεί πρόβλημα υπο-εκπαίδευσης σε τομείς βασικών

γνώσεων, όπως είναι αυτοί της ανάγνωσης και της γραφής (βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 17-3-1989), το οποίο υποθηκεύει την επιτυχία του ατόμου στο σχολείο, αλλά δημιουργεί και σοβαρά προβλήματα για τη δημιουργική ένταξή του στην κοινωνία των ενηλίκων. Ορισμένοι ερευνητές υπολογίζουν ότι το ποσοστό των ατόμων που ανήκουν στην κατηγορία αυτή, ανέρχεται στη χώρα μας στο 15-17% των αποφοίτων του Δημοτικού Σχολείου (βλ. Βάμβουκας, 1987)

Το πρόβλημα της επανάληψης της ίδιας τάξης εμφανίζεται οξύτερο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το ποσοστό των μαθητών που απορρίπτονταν στα μέσα της δεκαετίας του 1980 στο Γυμνάσιο υπολογίζεται γύρω στο 8-9%. Το ποσοστό αυτό φαίνεται να είναι μεγαλύτερο στο Λύκειο. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, το ποσοστό αυτό κυμάνθηκε συνολικά και για τις τρεις τάξεις των Λυκείων όλων των τύπων κατά τα έτη 1982-1992 γύρω στο 8% περίπου (βλ. ΕΣΥΕ αντίστοιχα έτη). Πρόσφατα στοιχεία που δόθηκαν στη δημοσιότητα από το ΥΠΕΠΘ για τους μαθητές της Α' τάξης ανεβάζουν το ποσοστό αυτό για το σχολικό έτος 1998-99 στο 13,4%.

Εκτός από την απόρριψη, μια άλλη μορφή σχολικής αποτυχίας αποτελεί η παραπομπή των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε επανεξέταση το Σεπτέμβριο. Για την παραπομπή αυτή διατυπώνονται αρκετές επιφυλάξεις από εκπαιδευτικούς και ειδικούς παιδαγωγούς, αφού οι μαθητές καλούνται ουσιαστικά να κατακτήσουν, χωρίς τη βοήθεια του σχολείου, τους μαθησιακούς στό-

χους που δεν μπόρεσαν να κατακτήσουν κατά τη διάρκεια της φοίτησης σ' αυτό. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι δεν υπάρχει ομοφωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών ούτε ως προς τα αν ωφελούνται τελικά οι μαθητές που παραπέμπονται σε επανεξέταση το Σεπτέμβριο ούτε αν επιστρέφουν καλύτεροι. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν την άποψη ότι η προαγωγή των μετεξεταστέων το Σεπτέμβριο οφείλεται κυρίως στον επεικέστερο τρόπο αξιολόγησης τους και όχι στη βελτίωση της εκπαίδευσής τους (βλ. Δημητρόπουλος, 1984).

Η σχολική διαρροή αποτελεί μια άλλη μορφή της σχολικής αποτυχίας, στην οποία αξίζει να σταθούμε ιδιαίτερα. Το ποσοστό των μαθητών που υποχρεούνται να φοιτήσουν στο Δημοτικό Σχολείο και δεν εγγράφονται σ' αυτό δε μας είναι με ακρίβεια γνωστό. Εκτιμάται, πάντως, ότι βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Πιο σημαντικό είναι το φαινόμενο των μαθητών, οι οποίοι διακόπτουν τις σπουδές τους κατά τη διάρκεια της φοίτησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση και κυρίως μετά τη μετάβαση από το Δημοτικό στο Γυμνάσιο, παρά το γεγονός ότι η φοίτηση είναι υποχρεωτική μέχρι την ηλικία των 15 ετών (βλ. Φραγκουδάκη 1984, Cassotakis 1988). Σύμφωνα με τα στοιχεία έρευνας της Μαρίας Δρεττάκη, η συνολική μαθητική διαρροή στο Γυμνάσιο κυμαίνονταν στις αρχές της δεκαετίας του 1980 γύρω στο 19-22% (βλ. Δρεττάκη, 1993). Μετά την περίοδο αυτή το ποσοστό των μαθητών που εγκαταλείπουν το Γυμνάσιο αρχίζει να μειώνεται, όπως φαίνεται στον πίνακα Ι. Νεότερη έρευνα (βλ. Παλαιοκρασσάς κ.α. 1996)

έδειξε ότι το ποσοστό αυτό βρισκόταν το 1991-1992 στο επίπεδο του 10% περίπου και κατανέμονταν ως εξής: 4,5% δε γράφτηκαν καθόλου στο Γυμνάσιο, 3,4% εγκατέλειψαν το Γυμνάσιο στην Α' τάξη, 1,4% στη Β' και 0,3% στη Γ' τάξη. Σε απόλυτους αριθμούς το παραπάνω συνολικό ποσοστό αντιστοιχούσε σε 13.500 μαθητές. Από άλλους ερευνητές εκτιμάται ότι το ποσοστό αυτό έφτανε στα τέλη της δεκαετίας του 1980 στο 12% (βλ. Παπαθεοδοσίου, 1990).

Πίνακας Ι

Σχολικό Έτος	Μαθητική Διαρροή
1980-1981	19,5%
1981-1982	22,7%
1982-1983	17,6%
1987-1988	12,6%
1989-1990	11,5%
1991-1992	9,6%

Πηγές: Μ.Δρεττάκη (1993)
- Στ. Παλαιοκρασσάς κ.α. (1996)

Η εγκατάλειψη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης αντανακλάται και στην αύξηση των μαθητών που εγγράφονται σε ηλικία μεγαλύτερη των 15 ετών στα Εσπερινά Γυμνάσια, τα οποία από 32 με 4.778 μαθητές το 1980-81 αυξήθηκαν το 1990-91 σε 39 με 6.175 μαθητές (βλ. Χρυσάκης 1996).

Το ποσοστό μαθητικής διαρροής παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων γεωγραφικών περιοχών της χώρας. Ιδιαί-

τερα υψηλή μαθητική διαρροή εντοπίζεται στη Θράκη, (16,9%) και κυρίως σε ημιαστικές και αγροτικές περιοχές των νομών Ξάνθης και Ροδόπης, όπου κατοικεί η μουσουλμανική μειονότητα. Υψηλή, επίσης διαρροή παρατηρήθηκε στα Ιόνια νησιά (17,3%), στη Κρήτη (15,6%) και στα νησιά του Αιγαίου, η οποία αποδίδεται κατά κύριο λόγο στην πρόωγη εμπλοκή των ανηλίκων στην τουριστική αγορά εργασίας.

Οι λόγοι που επικαλούνται όσοι εγκαταλείπουν το σχολείο είναι συνήθως η απουσία έφεσης για μάθηση, οι δυσκολίες που συναντούν στο σχολείο και κυρίως η απόρριψη σε κάποια ή κάποιες τάξεις καθώς και διάφορα οικονομικά, προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα (βλ. Δρεττάκη, ο.π.)

Αισθητά μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μαθητών που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους κατά τη μετάβαση από το Γυμνάσιο στο Λύκειο, όπου η εγγραφή δεν είναι υποχρεωτική, καθώς και στη διάρκεια της φοίτησής σ' αυτό. Σύμφωνα με τις αναλύσεις στοιχείων της περιόδου 1980-91, το 83% των μαθητών που εγγράφονται στην Α' τάξη του Δημοτικού Σχολείου έφτανε ως το τέλος της 9χρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης και μόνο το 51,2% ως την τελευταία τάξη του Γενικού Λυκείου (βλ. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 1993).

Αν δεχτούμε ότι τα αποτελέσματα των εισαγωγικών εξετάσεων για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση εκφράζουν κατά τρόπο αντικειμενικό επίπεδο των αποφοίτων του Λυκείου, η σοβαρότητα της σχολικής αποτυχίας στη χώρα μας φαίνεται να είναι πολύ μεγα-

λύτερη από αυτήν που προαναφέρθηκε, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 2. Διατυπώνονται βέβαια πολλές επιφυλάξεις για το κατά πόσο τα αποτελέσματα των Γενικών Εξετάσεων εκφράζουν τις πραγματικές γνώσεις και ικανότητες των μαθητών (βλ. Κασσωτάκης – Παπαγγελή, 1996). Παρ' όλα αυτά, δεν παύει το παραπάνω φαινόμενο να είναι ανησυχητικό.

Από όσα προαναφέρθηκαν προκύπτει ότι η σχολική αποτυχία στη χώρα μας εξακολουθεί, παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται συνεχώς και τις βελτιώσεις του εκπαιδευτικού συστήματος, να αποτελεί ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα της ελληνικής εκπαίδευσης. Αν ο Σ.Ε.Π. μπορεί να συμβάλει στην άμβλυνσή της, τότε πρέπει αναμφίβολα να αξιοποιηθούν με κάθε τρόπο όλες οι δυνατότητες που προσφέρει. Για να εξετάσουμε όμως πώς ο θεσμός αυτός θα μπορούσε να βοηθήσει στην πρόληψη ή στη μείωση της σχολικής αποτυχίας, με την έννοια που την ορίσαμε προηγουμένως.

Αίτια της σχολικής Αποτυχίας

Σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες, τα κυριότερα αίτια της σχολικής αποτυχίας μπορούν να καταταχθούν στις εξής κατηγορίες, αν αποκλειστούν οι οργανικής αιτιολογίας και νοητικής καθυστέρησης παράγοντες: α) σε κοινωνικο-οικονομικά, β) πολιτιστικά, γ) παιδαγωγικά και δ) ψυχολογικά αίτια.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν η οικονομική ανέχεια και η κοινωνική εξαθλίωση, η οποία όχι μόνο δεν αναπτύσσει κίνητρα για τη φοίτηση στο σχολείο και την επιτυχία σ'

αυτό, αλλά δημιουργεί, αντίθετα, δυσκολίες και προκαλεί στερήσεις που αναγκάζουν τους νέους να διακόπτουν το σχολείο ή να παραμελούν τα μαθήματά τους.

Η οικονομική ανέχεια συμβαδίζει τις περισσότερες φορές με το χαμηλό μορφωτικό περιβάλλον και την πολιτιστική στέρηση ή υπανάπτυξη ο ρόλος των οποίων είναι πολύ σημαντικός στη σχολική αποτυχία. Ορισμένοι μάλιστα θεωρούν την πολιτιστική στέρηση ως σημαντικότερο αίτιο της σχολικής αποτυχίας, σε σύγκριση με την οικονομική στέρηση.

Στα παιδαγωγικά αίτια μπορεί κανείς να κατατάξει την ακαταλληλότητα των διδακτικών μέσων και μεθόδων, την ανεπάρκεια των διδασκόντων, την απουσία της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής, τις υπέρμετρες απαιτήσεις από τους μαθητές (ογκώδης ύλη, δύσκολα θέματα κτλ) και το λανθασμένο τρόπο με τον οποίο γίνεται η αξιολόγησή τους.

Στα ψυχολογικά, τέλος, αίτια εντάσσονται ποικίλων ειδών προσωπικά προβλήματα, φοβίες, ανασφάλειες και αβεβαιότητες που οφείλονται σε διάφορους λόγους, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η χαμηλή αυτοεικόνα, η μη ρεαλιστική αυτογνωσία και άλλα παρόμοια.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν μπορεί ασφαλώς να εξαλείψει όλα τα αίτια που προαναφέρθηκαν και να αναστείλει το αρνητικό αποτέλεσμα των παραγόντων που σχετίζονται μ' αυτά. Μπορεί όμως να συμβάλει στην άμβλυνση μερικών τουλάχιστον απ' αυτούς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
Ποσοστό Υποψηφίων για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση
που πήραν Βαθμό κάτω από τη βάση (10)
Στις Γενικές εξετάσεις κατά Μάθημα και Δέσμη
Τα έτη 1994, 1995, 1996, 1997 και 1998

Δέσμη	Μάθημα	1994	1995	1996	1997	1998
1η	Έκθεση	34,4	26,5	35,6	41,1	39,1
	Μαθηματικά	65,0	60,2	66,5	66,9	72,8
	Φυσική	52,9	50,7	58,4	54,7	54,0
	Χημεία	43,3	63,4	56,4	57,9	59,0
2η	Έκθεση	19,3	14,3	20,5	23,4	2,6
	Φυσική	39,5	42,3	46,8	43,0	41,6
	Χημεία	29,7	42,3	40,0	41,9	43,0
	Βιολογία	23,3	26,0	28,6	27,7	40,4
3η	Έκθεση	19,2	15,3	20,9	25,2	25,3
	Αρχαία Ελληνικά	27,7	30,1	25,9	29,2	36,3
	Ιστορία	4,2	30,5	41,8	45,8	30,5
	Λατινικά	15,3	16,6	20,2	17,2	16,6
4η	Έκθεση	49,0	46,2	39,3	59,1	51,0
	Μαθηματικά	74,3	77,1	83,2	79,0	74,8
	Ιστορία	58,5	58,0	66,2	58,4	55,6
	Πολιτική Οικονομία	51,1	60,9	62,1	60,9	56,3

Πώς μπορεί να συντελέσει ο ΣΕΠ στην αντιμετώπιση της σχολικής Αποτυχίας.

Ο θετικός ρόλος της πληροφορίας

Η άγνοια και η τυχαία επιλογή σπουδών και επαγγέλματος θεωρείται συχνά μια από τις αιτίες της αποτυχίας τόσο στη σχολική όσο και στην επαγγελματική ζωή. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο που έχει ελλιπή πληροφόρηση όχι μόνο δεν γνωρίζει τις απαιτήσεις των σπουδών ή του επαγγέλματος που επιλέγει, αλλά αδυνατεί συνήθως και

να εξετάσει εναλλακτικές λύσεις, που του προσφέρουν ενδεχομένως μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας.

Αν δεχτούμε την παραπάνω άποψη, τότε η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, που αποτελεί, όπως είδαμε παραπάνω μια από τις βασικές λειτουργίες του ΣΕΠ, θα πρέπει να συμβάλει σημαντικά στη πρόσληψη της σχολικής, αλλά και της επαγγελματικής αποτυχίας. Κάποιος που γνωρίζει καλά ικανοποιητικό αριθμό επαγγελμάτων και έχει πλήρη επίγνωση των χαρακτη-

ριστικών και των απαιτήσεών τους (κόστος, διάρκεια και επίπεδο αναγκαίων σπουδών, αμοιβή από την εργασία, φύση της εργασίας, εργασιακές συνθήκες, κοινωνική αποδοχή κτλ) προφανώς δε θα επιλέξει σχολική ή επαγγελματική κατεύθυνση της οποίας τα χαρακτηριστικά δεν ταιριάζουν με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και κυρίως δεν αντιστοιχούν στις δυνατότητές του. Ένα καλά πληροφορημένο άτομο, έχει σε σύγκριση με κάποιο απληροφόρητο ή ελλιπώς ενημερωμένο άτομο, πολύ περισσότερες πιθανότητες να προλάβει την απογοήτευση που συνεπάγεται η αδυναμία ανταπόκρισης στις απαιτήσεις των διαφόρων σπουδών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων, κατάσταση η οποία γεννά συχνά διαδοχικές αποτυχίες.

Η αποτελεσματική πληροφόρηση ευνοεί, τέλος, την υλοποίηση της αρχής για την ισότητα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ευκαιριών, συμβάλλει στην υπέρβαση των κοινωνικο-επαγγελματικών προκαταλήψεων και ανοίγει το δρόμο για πιο ενεργό επικοινωνία μεταξύ εκείνων που προσφέρουν εργασία και εκείνων που ζητούν.

Ο θετικός ρόλος της Αυτογνωσίας

Για να αξιοποιηθεί η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα σε βαθμό που να ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες αποτυχίας, πρέπει αυτή να συνδυάζεται με άλλες διαδικασίες και κυρίως με τη διαδικασία της αυτογνωσίας. Σ' αυτήν περιλαμβάνονται ατομικές ή ομαδικές ασκήσεις και δραστηριότητες που μπορεί να γίνουν είτε στο πλαίσιο του

σχολείου είτε και έξω απ' αυτό. Στόχος τους είναι η υποβοήθηση του ατόμου να γνωρίσει σταδιακά και να συνειδητοποιήσει τις πραγματικές επιθυμίες και τις ικανότητές του, καθώς και να αποσαφηνίσει τα ενδιαφέροντά του και το τι περιμένουν οι άλλοι απ' αυτόν και ο ίδιος από τον εαυτό του.

Προφανώς η διαδικασία αυτή δεν περιορίζεται μόνο στα σχολικά και επαγγελματικά ενδιαφέροντα. Η γνωριμία με τον εαυτό είναι ένας γενικότερος στόχος της ψυχικής και πνευματικής ανάπτυξης του ατόμου, την οποία στα πλαίσια του σχολείου, μπορεί να προωθήσει κατά κάποιο τρόπο οργανωμένο και συστηματικό ο ΣΕΠ, σε συνεργασία με τους λοιπούς παράγοντες και θεσμούς της σχολικής ζωής. Είναι αυτονόητο ότι όσο πιο επιτυχημένη είναι η εφαρμογή του ΣΕΠ, τόσο πιο πιθανό είναι να αποφύγει ο μαθητής τραυματικές για την αυτοεκτίμησή του επιλογές. Ξεκινώντας από την αναζήτηση των επαγγελματικών του προτιμήσεων και προσδοκιών μπορεί να προχωρήσει καλύτερα στη διερεύνηση των γενικότερων ενδιαφερόντων και ικανοτήτων του ή, τουλάχιστον, να ασκηθεί προς την κατεύθυνση να προβεί στις αναγκαίες αναθεωρήσεις και αναπροσαρμογές των μελλοντικών σχεδίων και φιλοδοξιών του, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Μια τέτοια εξέλιξη, θεωρητικά τουλάχιστον, φαίνεται να οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας της σχολικής αποτυχίας.

Ο θετικός ρόλος της εξοικείωσης με καταστάσεις «μετάβασης»

Η μετάβαση από τη μια σχολική βαθμίδα

στην άλλη συμπίπτει συχνά με κρίσιμες φάσεις, κατά τις οποίες ενισχύεται η σχολική αποτυχία είτε με τη μορφή της εγκατάλειψης του σχολείου είτε με τη μορφή της απόρριψης και επανάληψης της σχολικής τάξης. Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα αυξημένο κατά τη μετάβαση από το Δημοτικό Σχολείο στο Γυμνάσιο, όπως έχουμε ήδη αναφέρει. Ανάλογες καταστάσεις παρατηρούνται και κατά τη μετάβαση από το Γυμνάσιο στο Λύκειο ή κατά τη φάση της μετάβασης από το Λύκειο στο Πανεπιστήμιο. Ακόμη πιο κρίσιμη για τη γενικότερη επιτυχία του ατόμου στη ζωή είναι η μετάβαση από το σχολείο στην ενεργό επαγγελματική δράση.

Οι δυσκολίες αυτές οφείλονται συχνά στα προβλήματα προσαρμογής των ατόμων σε νέα εκπαιδευτικά, κοινωνικά ή εργασιακά περιβάλλοντα, τα οποία έχουν τις ρίζες τους είτε σε ελλιπή ενημέρωση είτε σε ανεπαρκή ψυχολογική προετοιμασία για τη μετάβαση αυτή.

Ο ΣΕΠ θα μπορούσε μέσα από την κατάλληλη προετοιμασία του ατόμου, αλλά και την ψυχολογική υποστήριξη του σε κρίσιμες φάσεις της ζωής του να μειώσει τα προβλήματα και τις δυσκολίες του και να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο της αποτυχίας.

Ο θετικός Ρόλος της Άσκησης στη Λήψη Αποφάσεων και της Ενεργούς Εμπλοκής του Ενδιαφερομένου στη Διαδικασία Προσανατολισμού του.

Ο ΣΕΠ μπορεί και για έναν ακόμη πρόσθετο λόγο να θεωρείται παράγοντας πρόληψης

της σχολικής αποτυχίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα φαινόμενα σχολικής απομόνωσης και σχολικού αποκλεισμού, είτε αυτά θεωρηθούν ως διεύρυνση της τυπικής έννοιας της σχολικής αποτυχίας είτε ως αιτία ή συνέπειές της. Ο λόγος αυτός σχετίζεται με την άσκηση του ατόμου στη λήψη αποφάσεων και την ενεργό συμμετοχή του σε δραστηριότητες προσανατολισμού, οι οποίες υποβοηθούν όλες τις λειτουργίες του ΣΕΠ. Η άσκηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων υποβοηθάει το άτομο να αξιολογεί εναλλακτικές λύσεις στα προβλήματά του, να συγκρίνει τα μειονεκτήματα και τα πλεονεκτήματα της καθεμιάς και να επιλέγει εκείνη που κρίνει κάθε φορά όχι μόνο συμφερότερη, αλλά και πιο εφικτή για τον εαυτό του, έχοντας πάντα σε εφεδρεία μια άλλη, σε περίπτωση που για διάφορους λόγους δεν επιτύχει στην πρώτη του επιλογή.

Η άσκηση αυτή γίνεται με βιωματικές δραστηριότητες ή με ασκήσεις προσομοίωσης στις οποίες εμπλέκεται ενεργά το ίδιο το άτομο ή με την άμεση εμπλοκή του σε πραγματικές επαγγελματικές δραστηριότητες, με σκοπό την απόκτηση εμπειριών και την υπεύθυνη λήψη αποφάσεων (π.χ. προσωρινή άσκηση κάποιας εργασίας, επισκέψεις σε χώρους εργασίας κλπ.). Οι δραστηριότητες αυτές εξυπηρετούν συχνά και άλλες λειτουργίες του ΣΕΠ (π.χ. την πληροφόρηση) και συμβάλλουν στη γενικότερη αύξηση της αποτελεσματικότητάς του. Η εμπειρία που αποκτάται από αυτές λειτουργεί ως αντίδοτο στη σχολική και επαγγελματική αποτυχία.

Ενδεικτικά Ερευνητικά Δεδομένα

Η άποψη που υποστηρίξαμε προηγουμένως, ότι δηλαδή ο ΣΕΠ είναι σε θέση να συμβάλει στην πρόληψη της σχολικής αποτυχίας, τόσο μέσω της πληροφόρησης και της ανάπτυξης της αυτογνωσίας, όσο και μέσω της μεθοδολογίας του ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού, φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από τα εμπειρικά δεδομένα .

Σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν συγκλίνουσες ενδείξεις ότι η συστηματική πληροφόρηση, η συμβουλευτική υποστήριξη και η καθοδήγηση των μαθητών/ φοιτητών μειώνει το ποσοστό της εγκατάλειψης της εκπαίδευσης και συντελεί στην άμβλυνση της σχολικής αποτυχίας (βλ. Council of Europe, 1993, Bacher, 1954, 1955, Pasquasy, 1969, Leon, 1959). Η έκταση της εισήγησης αυτής δε μας επιτρέπει να αναφερθούμε αναλυτικά στα ερευνητικά αυτά στοιχεία. Γι' αυτό θα περιοριστούμε στην ελληνική πραγματικότητα μόνο, στην οποία επικεντρώνεται το κύριο ενδιαφέρον μας.

Στη χώρα μας δεν έχουν γίνει σημαντικές έρευνες για το ζήτημα που εξετάζεται εδώ. Έμμεσα, όμως, συμπεραίνεται από ενδεικτικά ερευνητικά στοιχεία η θετική σχέση που υπάρχει ανάμεσα στις λειτουργίες του ΣΕΠ και στην πρόληψη ή άμβλυνση της σχολικής αποτυχίας.

Σύμφωνα με έρευνες, οι οποίες ασχολήθηκαν κυρίως με την αξιολόγηση του θεσμού του ΣΕΠ (βλ. Τέττερη κ.α. 1989, Κωστάκη 1988) προκύπτει ότι, παρά τις αδυναμίες του τρόπου εφαρμογής του θεσμού και τα προβλήματα που συναντά, οι μαθητές με χαμη-

λές σχολικές επιδόσεις, αυτοί, δηλαδή, που διατρέχουν περισσότερο από τους άλλους τον κίνδυνο της σχολικής αποτυχίας, αναζητούν στο ΣΕΠ βοήθεια πιο συχνά από τους μαθητές με υψηλές επιδόσεις. Οι ίδιοι μαθητές θεωρούν επίσης πιο σημαντική τη χρησιμότητά του από ότι οι τελευταίοι.

Άλλη έρευνα έδειξε ότι υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ αυτοαντίληψης και επίδοσης των μαθητών. Οι μαθητές με υψηλή θετική αυτοαντίληψη έχουν καλύτερη επίδοση σε σύγκριση με τους μαθητές με χαμηλή αυτοαντίληψη (βλ. Γ. Φλουρής, 1983). Αν, λοιπόν, δεχτούμε ότι ο ΣΕΠ μπορεί μέσα από τη διαδικασία της συμβουλευτικής υποστήριξης και της καθοδήγησης να συμβάλει στη διαμόρφωση θετικής ρεαλιστικής στάσης απέναντι στον εαυτό μας, τότε αποτελεί σημαντικό παράγοντα ενίσχυσης των επιδόσεων των μαθητών, με αποτέλεσμα τη μείωση της πιθανότητάς τους να αποτύχουν στο σχολείο ή στη ζωή.

Ο ΣΕΠ και η Πρόληψη της Σχολικής Αποτυχίας στην Ελλάδα

Ο θεσμός του ΣΕΠ εφαρμόζεται στην Ελλάδα επί μία δεκαπενταετία περίπου. Το πόσο έχει συμβάλει στην άμβλυνση της σχολικής αποτυχίας, δεν είναι με σαφήνεια προσδιορισμένο. Όπως προαναφέρθηκε τα σχετικά ερευνητικά δεδομένα σπανίζουν. Σύμφωνα, πάντως, με προσωπικές απόψεις των εκπαιδευτικών - που δε στοιχειοθετούν ωστόσο ασφαλή βάση για τη διατύπωση αξιόπιστων συμπερασμάτων - ο ΣΕΠ, παρά τις δυνατότητες που θεωρητικά έχει, βοήθησε λίγο

μέχρι σήμερα στην πρόληψη και τον περιορισμό της σχολικής αποτυχίας στη χώρα μας. Αν η άποψη αυτή γίνει δεκτή, έστω ως υπόθεση προς έρευνα, τότε αξίζει να εξετάσουμε που οφείλεται η χαμηλή συνεισφορά του ΣΕΠ στην άμβλυνση των προβλημάτων της σχολικής αποτυχίας.

Συνεχίζοντας την ανάλυση της παραπάνω υπόθεσης μπορούμε να σημειώσουμε τα εξής. Από τα στοιχεία που αναφέρονται στον τρόπο λειτουργίας του θεσμού κατά τη δεκαπενταετία που πέρασε και από έρευνες αποτύπωσης των απόψεων των εκπαιδευτικών για το θεσμό αυτό και την εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των μαθητών (βλ. παραπάνω) προκύπτουν σε γενικές γραμμές τα εξής:

- Ο ΣΕΠ λειτούργησε κυρίως με τη μορφή μαθήματος ενημέρωσης των μαθητών για τις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών στο Λύκειο κυρίως και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ικανοποίησε έτσι γενικές ανάγκες ενημέρωσης των μαθητών. Ο ρόλος του, όμως, σε σύγκριση με τα πρόσωπα του οικογενειακού περιβάλλοντος, φαίνεται αν υστερεί και στον τομέα αυτό. Εκτιμάται ότι ο θεσμός του ΣΕΠ δεν ανταποκρίθηκε αποτελεσματικά στην εξατομίκευση της πληροφόρησης, η οποία θα μπορούσε να έχει θετικότερα αποτελέσματα. Η αδυναμία αυτή αποδίδεται τόσο σε ελλείψεις σχετικές με ζητήματα υλικοτεχνικής υποδομής (ανυπαρξία γραφείων για ατομική ενημέρωση, απουσία εξειδικευμένου πληροφοριακού υλικού, κτλ.) όσο και στην απου-

σία ειδικά εκπαιδευμένου προσωπικού αναγκαίου για την αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού.

- Ο περιορισμός της εφαρμογής του ΣΕΠ σε ορισμένες μόνο τάξεις του Γυμνασίου και του Λυκείου, σε συνδυασμό με τον τρόπο εφαρμογής του (σε μορφή σχολικού μαθήματος) και το μειωμένο ωράριο που διατίθεται για τους σκοπούς του, δεν ευνοούσαν την αύξηση της αποτελεσματικότητάς του.
- Ο ΣΕΠ ελάχιστα λειτούργησε μέχρι σήμερα ως διαδικασία συμβουλευτικής υποστήριξης των μαθητών και ως μέσο υποβοήθησής τους για τη βελτίωση της αυτογνωσίας τους και την επίλυση προβλημάτων τους, πολλά από τα οποία δρουν, όπως τονίστηκε ήδη, ανασταλτικά για την πρόοδο στο σχολείο και υπονομεύουν τη σχολική αποτυχία (βλ. Κασσωτάκης, 1992).

Για να μπορέσει ο ΣΕΠ να διαδραματίσει πιο σημαντικό ρόλο στην άμβλυνση της σχολικής αποτυχίας στη χώρα μας πρέπει να γίνουν σοβαρές τομές σ' αυτόν. Τις πιο σημαντικές θα προσπαθήσουμε να αναφέρουμε στη συνέχεια.

Η Ανάγκη Ριζικής Αναμόρφωσης του ΣΕΠ και η Πρόσφατη Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση.

Η ανάγκη να αναμορφωθεί ο θεσμός του ΣΕΠ στη χώρα μας έχει τονισθεί αρκετές φορές στο παρελθόν τόσο από μας (βλ. στο Καζαμιάς και Κασσωτάκης, 1995) όσο και από άλλους (βλ. Δημητρόπουλος, 1996, Τέτ-

τερη κ.α. 1989). Για το ίδιο θέμα έχουν γίνει διεξοδικές αναλύσεις τόσο στα συνέδρια της ΕΛΕΣΥΠ, όσο και σε αναλυτική παρουσίαση των αλλαγών που επιβάλλεται να γίνουν στον τομέα αυτό. Ενδεικτικά μόνο σημειώνουμε ότι αυτές αφορούν:

1. Την αλλαγή του τρόπου εφαρμογής του και συγκεκριμένα την από μάθημα σε θεσμό Συμβουλευτικής Υποστήριξης και Καθοδήγησης των μαθητών. Η αλλαγή σημαίνει ταυτόχρονα ριζική αναθεώρηση προγραμμάτων, βιβλίων και μεθόδων εφαρμογής του στα σχολεία.
2. Την ενίσχυση της σύνδεσης και της συνεργασίας των υπηρεσιών του εκπαιδευτικού προσανατολισμού με τις εκτός του σχολείου υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού.
3. Τη διαμόρφωση ενιαίας και σταθερής εθνικής πολιτικής στον τομέα αυτό, η οποία θα καλύπτει όχι μόνο το χώρο της εκπαίδευσης, αλλά και το χώρο της απασχόλησης.
4. Τη δημιουργία γραφείων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε κάθε σχολική μονάδα, το συντονισμό και την υποστήριξη των οποίων θα έχουν σε νομαρχιακό και περιφερειακό επίπεδο ειδικά κέντρα.
5. Τη συστηματική παραγωγή πληροφοριακού υλικού για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και τη δημιουργία μηχανισμών διανομής του στους ενδιαφερόμενους.
6. Τη δημιουργία εξειδικευμένων στελεχών, τα οποία θα διαθέτουν την αναγκαία κα-

τάρτιση και την απαραίτητη πρακτική εμπειρία για να εφαρμόσουν το θεσμό με σύγχρονη επιστημονική κάλυψη. Το μέτρο αυτό περιλαμβάνει και τη θεσμοθέτηση ειδικού κλάδου λειτουργιών της εκπαίδευσης που θα αναλάβει στο μέλλον την εφαρμογή της Συμβουλευτικής στα σχολεία.

7. Την εξασφάλιση της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η πρόσφατη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση προσπάθησε να δώσει απάντηση στα αιτήματα αυτά, εισάγοντας μια νέα αντίληψη για το θεσμό και δημιουργώντας αρκετές από τις αναγκαίες θεσμικές προϋποθέσεις για την αναμόρφωσή του. Στην εισηγητική έκθεση του Νόμου 2525/97 αναφέρονται τα εξής:

"Η αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος, η ανοικτή πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και κυρίως η ρευστότητα που επικρατεί στην αγορά εργασίας και οι συνεχείς μεταβολές στις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και οι πιθανές αλλαγές επαγγελματών από τους αυριανούς εργαζομένους επιβάλλουν την ενίσχυση του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Με τον όρο αυτό νοείται μια συστηματική διαδικασία πληροφόρησης και ψυχοπαιδαγωγικής καθοδήγησης και υποστήριξης του ατόμου, έτσι ώστε όχι μόνο να γνωρίζει καλά τις δυνατότητες επιλογών που του προσφέρονται σε κάθε στιγμή της ζωής του, αλλά και να έχει υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας και ικανότητα λήψης αποφάσεων. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αρχίζει στο σχολείο και ολο-

κληρώνεται στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό εφαρμόζεται ενιαία στρατηγική επαγγελματικού προσανατολισμού που καλύπτει τόσο το χώρο της εκπαίδευσης όσο και το χώρο της απασχόλησης, η οποία λαμβάνει υπόψη της τις ιδιαιτερότητες που υπάρχουν σε κάθε χώρο".

Στο πλαίσιο της αντίληψης αυτής το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το οποίο είχε ιδρυθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2224/94 και τελούσε αρχικά υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας αναμορφώθηκε και τέθηκε υπό την εποπτεία τόσο του Υπουργείου Παιδείας, όσο και του Υπουργείου Εργασίας.

Για τη διάδοση του θεσμού του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην επικράτεια ιδρύθηκαν επίσης εξήντα οκτώ (68) Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) στις έδρες των νομών, ένα (1) στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ένα (1) στη Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και διακόσια (200) γραφεία ΣΕΠ σε ισάριθμα σχολεία της χώρας.

Παρά το γεγονός ότι παρατηρείται κάποια

βραδύτητα στην υλοποίηση των παραπάνω καινοτομιών, ιδιαίτερα όσον αφορά την ανάπτυξη των ΚΕΣΥΠ και την αναμόρφωση της μεθοδολογίας εφαρμογής του ΣΕΠ, οι θεσμικές αυτές ρυθμίσεις αποτελούν σημαντικές τομές στην εκπαιδευτική και εργασιακή πραγματικότητα της χώρας μας και διαμορφώνουν νέους όρους για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του.

Παράλληλα προς τις παραπάνω αλλαγές έχουν αρχίσει και προσπάθειες τόσο για τη συστηματικότερη κατάρτιση των μέχρι σήμερα υπευθύνων ΣΕΠ όσο και για την κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η συστηματοποίηση των προσπαθειών αυτών, η επιτάχυνση των σχετικών διαδικασιών και η διερεύνηση των αντίστοιχων προσπαθειών θα εξασφαλίσει το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό που είναι απολύτως αναγκαίο για την επιθυμητή αναβάθμιση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στο σχολείο, για να μπορεί αυτός να διαδραματίσει σημαντικότερο ρόλο στην άμβλυνση της σχολικής αποτυχίας στο άμεσο μέλλον.

**Απόσπασμα από το βιβλίο
ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ
Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996
σσ. 116-118, 163-167**

Α. Λεονταρή

**Η ανάπτυξη της αντίληψης κατά την
περίοδο της εφηβείας**

Στην εφηβεία συντελούνται οι πιο δραστη-
κές αλλαγές σε όλες τις διαστάσεις της ατο-
μικής ανάπτυξης. Καθώς οι εμπειρίες πλη-
θαίνουν και διαφοροποιούνται, και εξελίσ-
σεται η συμβολική ικανότητα, συνειδητο-
ποιείται η ύπαρξη ενός μη φυσικού εαυτού,
τα στοιχεία του οποίου είναι περισσότερο
αφηρημένα. Στο στάδιο αυτό παρατηρείται
μια αναδιοργάνωση της προσωπικότητας, με
αφετηρία την αλλαγή της σωματικής εικόνας
και την αναζήτηση ταυτότητας, που σκοπό
έχει την ένταξη του ατόμου στο ευρύτερο
κοινωνικό σύνολο. Οι έφηβοι πρέπει να αρχί-
σουν να ξεκαθαρίσουν τα ενδιαφέροντά
τους σε σχέση με την επιλογή καριέρας, τη
συνέχιση των σπουδών τους, τη δημιουργία
οικογένειας. Πρέπει να επιλέξουν και να
καθορίσουν κάποιο ρόλο και να σταθερο-
ποιηθούν σε αυτόν που επέλεξαν.

Οι αλλαγές στην αυτοαντίληψη των εφήβων
θεωρούνται αποτέλεσμα της νοητικής τους
ανάπτυξης. Η ικανότητά τους να αξιοποιούν
τόσο τις παρούσες αντιληπτικές εμπειρίες
όσο και την παρελθούσα εμπειρία τους, για
να αντιμετωπίσουν τα νέα προβλήματα, αυ-
ξάνει την ικανότητα πρόβλεψης και τους επι-
τρέπει να προσεγγίζουν το πρόβλημα με
πολλούς και διαφορετικούς τρόπους, πριν

από την προσπάθειά τους να εφαρμόσουν
οποιαδήποτε λύση. Επιπλέον, συνειδητοποι-
ούν ότι η σκέψη είναι μια εξατομικευμένη
διαδικασία και πως κανένας άλλος δε γνω-
ρίζει ό,τι σκέφτονται. Είναι πιο ευαίσθητοι
—σε σύγκριση με παιδιά νεαρότερης ηλικίας—
ως προς το χάσμα ανάμεσα στο πραγματι-
κό και το ιδεώδες. Όλες αυτές οι αλλαγές
στις γνωστικές ικανότητες οδηγούν σε ένα
δεδηλωμένο ενδιαφέρον στα ιδεώδη και τον
ιδανικό εαυτό.

Ο Erikson (1968) θεωρεί ότι η διαμόρφωση
του εαυτού ολοκληρώνεται στην περίοδο
της εφηβείας και όχι νωρίτερα, συνεχίζει
όμως να εξελίσσεται στα διάφορα στάδια
της ενήλικης πια ζωής. Η αναδιοργάνωση
που γίνεται στην περίοδο της εφηβείας, όσο
και αν φαίνεται θεμελιακή εξαιτίας των έντο-
νων εκδηλώσεων που χαρακτηρίζουν την η-
λικία αυτή, γίνεται στη βάση μιας ήδη υπάρ-
χουσας δομής και συνήθως καταλήγει σε μια
διαφοροποιημένη και εμπλουτισμένη αντί-
ληψη. Κατά τα τέσσερα πρώτα στάδια της
ανάπτυξης, το άτομο έχει ήδη αποκτήσει κά-
ποιας μορφής εμπιστοσύνη στον εαυτό του
και στους άλλους, είναι σχετικά αυτόνομο,
είναι ικανό να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες
που οδηγούν σε κάποιο καθορισμένο στόχο,
και είναι φιλόπονο σε βαθμό που να κατα-
φέρνει να αξιοποιεί ορισμένες ικανότητές

του. Το επόμενο βήμα είναι η αίσθηση της ταυτότητας, μια σαφής απάντηση στην ερώτηση «ποιος είμαι/ποια είμαι;». Αν το περιβάλλον δεν είναι υποστηρικτικό και αν ο/η έφηβος συναντά δυσκολίες στο να καθορίσει κάποιο ρόλο, το αποτέλεσμα μπορεί να είναι μια ασαφής έννοια της ατομικής ταυτότητας, μια σύγχυση ρόλων. Αν το φαινόμενο αυτό δεν έχει βαθιές ρίζες και τα αίτιά του ελέγχονται, τότε ο/η έφηβος θα αντιπαρέλθει τη σύγχυση της ταυτότητας σχετικά ανώδυνα. Παρά την εντύπωση που επικρατεί, οι έρευνες δείχνουν ότι οι περισσότεροι έφηβοι διέρχονται το στάδιο αυτό ομαλά, χωρίς κρίσεις (Bachman et al., 1978. Coleman, 1980. Dusek & Flaherty, 1981. Wylie, 1979).

Μερικοί ερευνητές (Rosenberg, 1979. Protinsky και Farrier, 1980) υποστηρίζουν ότι η αυτοαντίληψη στα διάφορα στάδια ανάπτυξης παρουσιάζει διαφορετικού βαθμού σταθερότητα και ότι υπάρχουν κάποιες σημαντικές διακυμάνσεις στην αυτοαντίληψη των εφήβων. Ο Rosenberg (1979) ερευνήσε τις αλλαγές στην αυτοαντίληψη, καθώς το άτομο περνά από την παιδική ηλικία στην εφηβεία. Υπέβαλε στα υποκείμενα των ερευνών του διάφορες ερωτήσεις που αφορούσαν την αίσθηση της ατομικής ιδιαιτερότητας, την εικόνα του μελλοντικού εαυτού, τα σημεία που προκαλούν υπερηφάνεια και αυτά που προκαλούν ντροπή. Με τον τρόπο αυτό διαπίστωσε μια μεγάλη αστάθεια στην αυτοαντίληψη, κυρίως κατά την προεφηβεία. Στο στάδιο της εφηβείας το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με μια νέα ομάδα ομηλικών και με μια πλειάδα εκπαιδευτικών. Συγχρόνως,

έχει μεγαλύτερη συνείδηση του εαυτού του ως αντικειμένου παρατήρησης σε σχέση με τα μικρότερα παιδιά. Στην προσπάθειά του να δει τον εαυτό του μέσα από τη ματιά των άλλων, η αυτοαντίληψή του αποκτά μια νέα μορφή πολυπλοκότητας. Αυτό, κατά τον Rosenberg, οδηγεί σε μια σχετικά ασταθή εικόνα του εαυτού, στο αρχικό στάδιο της εφηβείας. Καθώς οι έφηβοι μαθαίνουν τι ακριβώς αναμένουν οι άλλοι από αυτούς, διαμορφώνουν μια σταθερότερη (και νέα) εικόνα του εαυτού.

Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξε και ο Elkind (1971), ο οποίος αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια της εφηβείας αναπτύσσεται μια «αληθινή αίσθηση του εαυτού». Τονίζει ότι παρόλο που τα νεότερα παιδιά έχουν συνείδηση του εαυτού τους, δεν είναι ικανά να κοιτάξουν τον εαυτό τους από την προοπτική κάποιου άλλου. Οι έφηβοι αντίθετα ασχολούνται εκτενώς με την αυτοπαρατήρηση και με τον τρόπο που τους αντιμετωπίζουν οι άλλοι.

Τα πορίσματα της έρευνας των Protinsky και Farrier (1980) παρέχουν απόλυτη υποστήριξη στα συμπεράσματα του Rosenberg. Σε μια διατμητική μελέτη (cross-sectional) οι ερευνητές αυτοί χρησιμοποίησαν δείγμα 210 ατόμων τεσσάρων διαφορετικών ηλικιών: προέφηβους (9-11 ετών), άτομα στην αρχή της εφηβείας (12-14 ετών), άτομα μέσης εφηβικής ηλικίας (15-16 ετών) και άτομα στο τέλος της εφηβικής ηλικίας 15-16 ετών και άτομα στο τέλος της εφηβείας (17-18 ετών). Διαπίστωσαν ότι η αυτοαντίληψη ήταν περισσότερο ασταθής κατά την προεφηβεία και

σταθεροποιούνται προοδευτικά κατά την διάρκεια της εφηβείας.

Διαφορές έχουν διαπιστωθεί και ως προς το περιεχόμενο και τη δομή της αυτοαντίληψης μεταξύ των εφήβων και των μικρότερων παιδιών. Ο Rosenberg στην έρευνά του διαπίστωσε ότι οι έφηβοι είχαν την τάση να περιγράφουν τον εαυτό τους με αναφορές σε εσωτερικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, αναφέρονταν σε σκέψεις, συναισθήματα, επιθυμίες, πόθους και φιλοδοξίες. Αυτή είναι μια σχεδόν δραματική αλλαγή, αν αντιπαραθέτει με τις απαντήσεις νεότερων παιδιών που έκαναν αναφορές σε ευδιάκριτα χαρακτηριστικά, όπως ικανότητες, σωματικά χαρακτηριστικά και αντικειμενικά δημογραφικά στοιχεία. Υπήρχε μια προοδευτική ελάττωση της σημασίας που έδιναν οι έφηβοι στην επιτυχία στο σχολείο, στο να γίνονται αποδεκτοί, να αγαπιούνται από την οικογένεια και να γίνονται αποδεκτοί από τα παιδιά της τάξης τους. Αντίθετα, τόνιζαν άλλες πτυχές της αυτοαντίληψης και κυρίως την αυτοπαρουσίαση (το να είναι ελκυστικοί και σίγουροι για τον εαυτό τους).

Την ιδέα ότι η αυτοαντίληψη διαφοροποιείται προοδευτικά, τόσο ως προς τη δομή όσο και ως προς το περιεχόμενο, υποστηρίζει και η Harter (1983), η οποία θεωρεί ότι η ανάπτυξη της αυτοαντίληψης διέρχεται από τέσσερα στάδια, που είναι ανάλογα με τα στάδια της γνωστικής ανάπτυξης που αναφέρει ο Piaget, και τα οποία αρχίζουν από απλές περιγραφές και φθάνουν σε αφηρημένες έννοιες κατά τη διάρκεια της εφηβείας. Τονίζει το γεγονός ότι ορισμένες κατηγορίες που

χρησιμοποιούν τα παιδιά για να περιγράψουν τον εαυτό τους, μπορεί να σημαίνουν τελείως διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικές ηλικίες. Επισημαίνει ακόμα (Harter & Monsour, 1992) ότι κατά τη διάρκεια της εφηβείας παρατηρείται μια μεγαλύτερη και ασαφέστερη διαφοροποίηση μεταξύ των διαφόρων πτυχών του εαυτού, που είναι αποτέλεσμα κοινωνικών πιέσεων για υιοθέτηση ορισμένων κοινωνικών ρόλων. Ως αποτέλεσμα του γεγονότος αυτού, ο/η έφηβος βρίσκεται αντιμέτωπος με «πολλαπλούς εαυτούς», οι οποίοι πολλές φορές είναι αντιθετικοί. Επιπλέον, διάφορες μορφές του ιδεώδους εαυτού μπορεί να βρίσκονται σε σύγκρουση με τον πραγματικό εαυτό (Harter, 1986 Higgins, 1987), γεγονός που μπορεί ή να προκαλέσει σύγχυση στο άτομο, ή να επενεργήσει ως κίνητρο για δράση. Η Harter αναφέρεται εκτενώς στη δυσκολία μερικών εφήβων να «συνθέσουν» τους διαφορετικούς τους εαυτούς σε ένα αρμονικό σύνολο, πράγμα που μπορεί να προκαλέσει σοβαρές εσωτερικές συγκρούσεις, συγχρόνως όμως τονίζει ότι αυτή η πολλαπλότητα εαυτών που εμφανίζεται κατά την περίοδο της εφηβείας είναι ένα φυσιολογικό αναπτυξιακό φαινόμενο.

Οι έρευνες δείχνουν ότι στους έφηβους, συγκριτικά με τις μικρότερες ηλικίες, υπάρχει μια σημαντική χαμηλότερη αυτοαντίληψη ως προς την ακαδημαϊκή ικανότητα και ως προς τις σχέσεις με την οικογένεια. Οι άλλες πτυχές της αυτοαντίληψης (σχέσεις με τους φίλους/ ομηλικούς, εμπιστοσύνη στον εαυτό και σωματικός εαυτός) δεν παρουσιάζουν αλλαγές. Η αλλαγή στην ακαδημαϊκή αυτο-

αντίληψη είναι πιθανό να οφείλεται στις αυξημένες προσδοκίες των Αλλων για ακαδημαϊκή επιτυχία, και η αλλαγή ως προς τις σχέσεις με την οικογένεια προφανώς επηρεάζεται από την ποιοτική αλλαγή των σχέσεων του εφήβου με τα μέλη της οικογένειάς του.

«Στην εφηβεία το άτομο επαναστατεί ενάντια στο πλέγμα των δεσμών που το ενώνουν με τους γονείς και τα αδέρφια, πρόσωπα που το ίδιο δεν έχει επιλέξει. Δε θέλει να ορίζεται ως ο γιος του πατέρα του ή ο αδελφός της αδελφής του» (Laing, 1961, σ.86).

Η αλλαγή αυτή είναι δυνατό να οδηγήσει σε εσωτερικές συγκρούσεις που μπορεί να αντιμετωπιστούν με την υποστήριξη της ομάδας των ομηλικών. Χωρίς αυτήν, υπάρχει ο κίνδυνος να διαμορφώσει το άτομο μια αρνητική αυτοαντίληψη (Bronfenbrenner, 1975).

Οι επιδράσεις των εκπαιδευτικών

Έχει ήδη συζητηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι προσδοκίες και οι αντιλήψεις των Σημαντικών Αλλων διαμορφώνουν την αυτοαντίληψη του ατόμου. Οι εκπαιδευτικοί, μαζί με τους γονείς και την ομάδα των συνομηλικών αποτελούν Σημαντικούς Άλλους, ειδικά για τα παιδιά του δημοτικού. Το παιδί που αρχίζει το σχολείο έχει ήδη διαμορφώσει μια βασική αυτοαντίληψη ικανότητας, βασισμένη στην αλληλεπίδραση με τους γονείς του και στον τρόπο με τον οποίο αυτοί αντιμετώπισαν τις πρώτες του απόπειρες για αυτονομία και πρωτοβουλία. Αυτό αποτελεί το πλαίσιο για την περαιτέρω αυτοαξιολόγηση

του παιδιού. Στο σχολείο οι προσδοκίες και η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών θα αποτελέσουν ισχυρά κριτήρια για την αυτοαξιολόγησή του.

Μια ενδιαφέρουσα μαρτυρία για την αποφασιστική επίδραση του δασκάλου στον κόσμο των παιδιών προέρχεται από τους Rosenthal & Jacobsen (1968), που στο βιβλίο τους “Ο Πυγμαλίων μέσα στη σχολική τάξη” επισήμαναν το φαινόμενο της αυτοπραγματοποιούμενης προφητείας. Σύμφωνα με αυτό, τόσο η επίδοση του παιδιού όσο και η ιδέα που αυτό σχηματίζει για τον εαυτό του εξελίσσονται κατά τρόπο «προφητικό», σύμφωνα με τη γνώμη και τις προσδοκίες των δασκάλων του. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τις περισσότερες φορές οι άνθρωποι κάνουν ό,τι οι Σημαντικοί Άλλοι περιμένουν από αυτούς να κάνουν. Στην έρευνά τους, αφού έδωσαν ορισμένα τεστ στα παιδιά μιας τάξης, είπαν στο δάσκαλό τους ότι ορισμένα από τα παιδιά είχαν ασυνήθιστα υψηλές ικανότητες. Στην πραγματικότητα, επρόκειτο για μια ομάδα παιδιών που είχε οριστεί εντελώς τυχαία και όχι με βάση τα αποτελέσματα των τεστ. Τα παιδιά αυτά επανεξετάστηκαν ένα χρόνο αργότερα και βρέθηκε ότι η απόδοσή τους ήταν πολύ καλύτερη από αυτή των υπολοίπων παιδιών στην τάξη. Οι δύο ερευνητές συμπέραναν ότι αυτό που έπαιξε καθοριστικό ρόλο ήταν το γεγονός ότι ο δάσκαλος νόμιζε ότι γνώριζε πως τα παιδιά αυτά ήταν πολύ ικανά. Η προσδοκία που είχε ο δάσκαλος για τη συμπεριφορά που έπρεπε να δείξουν τα παιδιά ήταν αυτό που προκάλεσε το τελικό αποτέλεσμα.

Μια παρόμοια διαπίστωση έκανε και ο Pidgeon (1970), ο οποίος διαπίστωσε ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών για την αποδοτικότητα των παιδιών καθορίζονταν σε μεγάλο βαθμό από το αν πίστευαν ότι η ικανότητα, ως πρωτογενής ιδιότητα, έπαιζε τον κυρίαρχο ρόλο στη σχολική επιτυχία. Σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των προηγούμενων ερευνών, οι Brookover και Scheider (1975) διαπίστωσαν και αυτοί ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών ήταν η μεταβλητή που βρισκόταν σε θετική συσχέτιση με τη σχολική επιτυχία, πολύ περισσότερο από ό,τι η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση ή η φυλή του ατόμου.

Άλλες έρευνες ωστόσο απέτυχαν να επαληθεύσουν τις διαπιστώσεις των προηγούμενων ερευνητών. Ο Brophy (1983), κάνοντας μια προσεκτική ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, επισημαίνει τις πολλές μεθοδολογικές ατέλειες και εκφράζει τις αμφιβολίες του ως προς το ρόλο των προσδοκιών του εκπαιδευτικού ως πρωταρχικού παράγοντα, ο οποίος καθορίζει την επιτυχία του παιδιού. Ο Brophy, ο οποίος διαπίστωσε μια ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στις προσδοκίες των εκπαιδευτικών στην αρχή της σχολικής χρονιάς, και στους βαθμούς των παιδιών στο τέλος της χρονιάς, θεωρεί ότι η συσχέτιση αυτή οφείλεται στην ικανότητα των εκπαιδευτικών να αξιολογούν ποιοι από τους μαθητές τους θα τα καταφέρουν και ποιοι όχι, και όχι στην καθοριστική επίδραση που ασκούν οι δικές τους προσδοκίες στην επίδοση των παιδιών.

Σε μια έρευνα του Blatchford και των συνεργ-

γατών του (1989) βρέθηκε ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών επέδρασαν σημαντικά στους βαθμούς των μαθητών κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών χρόνων της φοίτησής τους στο σχολείο. Στην έρευνα αυτή πήραν μέρος 400 παιδιά από 33 σχολεία. Οι ερευνητές ρώτησαν τους εκπαιδευτικούς στην αρχή της σχολικής χρονιάς για τις δυνατότητες των παιδιών του δείγματος. Επιπλέον, κατέγραφαν προσεκτικά την ύλη που προσφερόταν σε κάθε παιδί, καθώς και τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών προς κάθε παιδί. Διαπιστώθηκε μια σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις προσδοκίες των εκπαιδευτικών και στην επίδοση των παιδιών. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών μπορούσαν να προβλέψουν την επίδοση του παιδιού και αυτό ίσχυε ακόμη και όταν κρατήθηκαν σταθερές οι μεταβλητές που αναφέρονταν στις ιδιαίτερες ικανότητες του παιδιού. Επισημαίνουν ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών, οι οποίες εκφράστηκαν μερικές εβδομάδες μετά την έναρξη του σχολείου, είναι πιθανόν να καθρεπτίζουν τις ακριβείς εκτιμήσεις τους για τις ικανότητες των παιδιών. Διαπίστωσαν όμως κάποιες «μεσολαβούσες συμπεριφορές», οι οποίες πιθανώς να σημάδεψαν την αιτιακή σχέση ανάμεσα στις προσδοκίες των εκπαιδευτικών και στους βαθμούς των παιδιών. Παρόλο που οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών δε φαινόταν να βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τη συμπεριφορά τους προς τα παιδιά, είχαν σχέση με τον τύπο των εργασιών που τους έδιναν. Επομένως, αν δεχθούμε ότι η επίδοση των παιδιών επηρεάζεται ως ένα βαθμό

από το είδος των μηνυμάτων που δέχονται από τους Σημαντικούς Άλλους, τότε οι διαφοροποιημένες απαιτήσεις των εκπαιδευτικών αποτελούν μια σημαντική πηγή πληροφοριών για τις προσδοκίες που τρέφουν για κάθε παιδί.

Τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών, οι οποίες διερεύνησαν τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί συμπεριφέρονται προς τους «καλούς» και τους «κακούς» μαθητές, δείχνουν ότι, σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικοί δείχνουν μια θετικότερη συμπεριφορά προς τους «ικανούς» μαθητές σε σύγκριση με τους «μη ικανούς», και ότι η πρώτη ομάδα αντιδρά σ' αυτή τη συμπεριφορά με το να γίνεται ακόμα καλύτερη, εκπληρώνοντας έτσι τις προσδοκίες των εκπαιδευτικών.

Σε αντίθεση με τα ευρήματα αυτά, ο Murphy (1974), ο οποίος μελέτησε τις αντιδράσεις Βρετανών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας

εκπαίδευσης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ενώ αυτοί πράγματι δείχνουν προτίμηση στους «καλούς» μαθητές, η προτίμησή τους δε φαίνεται να οδηγεί σε μεγαλύτερο βαθμό σχολικής επιτυχίας, όπως έχει υποστηρικθεί από άλλους θεωρητικούς. Ο διχασμός των μελετητών ως προς το θέμα αυτό καθιστά δύσκολη την εξαγωγή συμπερασμάτων. Είναι μια περιοχική έρευνας που βρίσκεται σε εξέλιξη, αλλά θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε με κάποια επιφύλαξη ότι, ειδικά για τα παιδιά του δημοτικού, η συμπεριφορά και οι προσδοκίες των δασκάλων τους επηρεάζουν τόσο την απόδοσή τους όσο και την αυτοαντίληψή τους. Επιπλέον, κάποιες πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι καθοριστικός παράγοντας δεν είναι αυτή καθαυτή η στάση των εκπαιδευτικών, αλλά ο τρόπος με τον οποίο τα παιδιά αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τη στάση αυτή.

Απόσπασμα από το βιβλίο
Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.
Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999
σσ. 52-56
Daniel Goleman

Συναισθηματική Ικανότητα

Ως συναισθηματική ικανότητα χαρακτηρίζεται μια εκμαθημένη ικανότητα που βασίζεται στη συναισθηματική νοημοσύνη και έχει ως αποτέλεσμα διακεκριμένη επίδοση στην εργασία. Πάρτε, για παράδειγμα, τη διπλωματία που επέδειξε η αεροσυνοδός. Υπήρξε καταπληκτική στην άσκηση επιρροής, μια σημαντική συναισθηματική ικανότητα που σημαίνει το να κάνεις τους άλλους να ανταποκρίνονται με τον τρόπο που εσύ θέλεις. Στον πυρήνα αυτής της ικανότητας βρίσκονται δύο δεξιότητες: η ενσυναίσθηση, που έχει να κάνει με το «διάβασμα» των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων, και οι κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες επιτρέπουν τον επιδέξιο χειρισμό αυτών των συναισθημάτων.

Η συναισθηματική νοημοσύνη μας καθορίζει τις δυνατότητες που έχουμε ώστε να μάθουμε τις πρακτικές δεξιότητες που βασίζονται στα πέντε στοιχεία της: την αυτοεπίγνωση, τα κίνητρα συμπεριφοράς, την αυτορρύθμιση, την ενσυναίσθηση και την ικανότητα στις σχέσεις με τους άλλους. Η συναισθηματική ικανότητα μας δείχνει πόσο από αυτό το δυναμικό έχουμε μεταφράσει σε ικανότητες σχετικές με την εργασία. Για

παράδειγμα, το να είναι κανείς καλός στην εξυπηρέτηση πελατών αποτελεί συναισθηματική ικανότητα βασισμένη στην ενσυναίσθηση. Παρομοίως, η αξιοπιστία είναι ικανότητα βασισμένη στην αυτορρύθμιση ή, με άλλα λόγια, στον καλό χειρισμό παρορμήσεων και συναισθημάτων. Η εξυπηρέτηση πελατών και η αξιοπιστία αποτελούν δύο ικανότητες που μπορούν να κάνουν τους ανθρώπους να ξεχωρίσουν στην εργασία τους.

Το να έχει κανείς απλώς υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης δεν εγγυάται ότι έχει μάθει τις συναισθηματικές ικανότητες που είναι σημαντικές για την εργασία. Σημαίνει μόνον ότι έχει μεγάλες δυνατότητες να τις μάθει. Ένα άτομο μπορεί να διαθέτει ιδιαίτερα αναπτυγμένη ενσυναίσθηση, για παράδειγμα, και ωστόσο να μην έχει μάθει τις δεξιότητες που βασίζονται στην ενσυναίσθηση και καταλήγουν στην ανώτερης ποιότητας εξυπηρέτηση των πελατών, στην επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων μέσω της προπόνησης ή της παροχής συμβουλών, ή στην ικανότητα ενοποίησης και εναρμόνισης των μελών μιας ανομοιογενούς ομάδας εργασίας. Θα δώσω ένα ανάλογο παράδειγμα από τη μουσική. Ας πούμε ότι κάποιος έχει τέλειες φωνητικές δυνατότητες, κάνει μαθήματα τραγουδιού και γίνεται εξαιρετικός τε-

νόρος της όπερας. Χωρίς τα μαθήματα δεν θα έκανε καριέρα στην όπερα, όσες δυνατότητες κι αν είχε. Θα ήταν ένας Παβαρότι που δεν θα του δινόταν ποτέ η ευκαιρία να πετύχει.

Οι συναισθηματικές ικανότητες είναι συγκροτημένες σε ομάδες και η καθεμιά από αυτές στηρίζεται σε μια κοινή βασική διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι βασικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ιδιαίτερα σημαντικές προκειμένου να μάθουν οι άνθρωποι τις ικανότητες που είναι απαραίτητες για να πετύχουν στο χώρο της εργασίας. Αν οι εργαζόμενοι είναι ανεπαρκείς σε κοινωνικές δεξιότητες, για παράδειγμα, δεν θα είναι σε θέση να πείσουν ή να εμπνεύσουν άλλους, να παίξουν το ρόλο του ηγέτη ομάδων ή να προβούν σε καταλυτικές αλλαγές. Αν έχουν χαμηλό επίπεδο αυτοεπίγνωσης, δεν θα κατανοούν τις δικές τους αδυναμίες, ούτε θα διαθέτουν την αυτοπεποίθηση που προέρχεται από την πίστη στα προσόντα τους.

Ο Πίνακας 1, στο τέλος του αποσπάσματος, δείχνει τη σχέση ανάμεσα στις πέντε διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και τις είκοσι πέντε συναισθηματικές ικανότητες. Κανείς από εμάς δεν είναι τέλειος σε όλα. Αναπόφευκτα έχουμε ένα προφίλ ισχυρών και αδύνατων σημείων. Αλλά, όπως θα δούμε, τα συστατικά για τη διακεκριμένη επίδοση απαιτούν να είμαστε δυνατόι μόνο σε μερικές από αυτές τις ικανότητες, κατά κανόνα περίπου σε έξι, ενώ τα ισχυρά μας σημεία πρέπει να είναι μοιρασμένα και στις πέντε διαστάσεις της συναισθηματικής νοημο-

σύνης. Με άλλα λόγια, υπάρχουν πολλά μονοπάτια που οδηγούν στην υπεροχή.

Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι οι ακόλουθες:

Ανεξάρτητες: Η καθεμιά συνεισφέρει με μοναδικό τρόπο στην εργασιακή επίδοση.

Αλληλεξαρτώμενες: Η καθεμιά από αυτές επηρεάζει ως ένα βαθμό κάποιες άλλες, ενώ υπάρχουν πολλές ισχυρές αλληλεπιδράσεις.

Ιεραρχικές: Οι κατηγορίες της συναισθηματικής νοημοσύνης «οικοδομούνται» η μια πάνω στην άλλη. Για παράδειγμα, η αυτοεπίγνωση είναι σημαντική για την αυτορύθμιση και την ενσυναίσθηση. η αυτορύθμιση και η αυτοεπίγνωση συμβάλλουν στην απόκτηση κινήτρων και οι τέσσερις πρώτες συμμετέχουν στις κοινωνικές δεξιότητες.

Αναγκαίες, αλλά όχι ικανές: Το να έχει μια βασική ικανότητα συναισθηματικής νοημοσύνης δεν του εγγυάται ότι θα αναπτύξει ή θα επιδείξει και τις σχετικές δεξιότητες, όπως είναι η συνεργασία ή η ηγεσία. Παράγοντες όπως το κλίμα ενός οργανισμού ή το ενδιαφέρον ενός ατόμου για την εργασία του θα καθορίσουν επίσης αν θα εκδηλωθεί η συγκεκριμένη ικανότητα.

Γενικού τύπου: Ο γενικός κατάλογος ισχύει, σε κάποιο βαθμό, για όλες τις εργασίες. Ωστόσο, διαφορετικές εργασίες έχουν και διαφορετικές απαιτήσεις σε ό,τι αφορά τις απαραίτητες δεξιότητες.

Ο παραπάνω κατάλογος μας επιτρέπει να καταγράψουμε τα δυνατά σημεία μας και να εντοπίσουμε ικανότητες τις οποίες θέλουμε να ενισχύσουμε.

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Προσωπική ικανότητα

Οι ικανότητες αυτές καθορίζουν πόσο καλά χειριζόμαστε τον εαυτό μας.

Αυτοεπίγνωση

Το να γνωρίζει κανείς της εσωτερική του κατάσταση, τις προτιμήσεις, τα προσωπικά του αποθέματα και να έχει επαφή με τη διάισθσή του

Επίγνωση των συναισθημάτων:

Το να αναγνωρίζει κανείς τα συναισθήματά του, τις επιπτώσεις και τα αποτελέσματά τους.

Ακριβής αυτοαξιολόγηση:

Το να γνωρίζει κανείς τα ισχυρά σημεία και τα όριά του.

Αυτοπεποίθηση:

Η σιγουριά κάποιου για την αξία και τις ικανότητές του.

Αυτορύθμιση

Το να μπορεί κανείς να διαχειρίζεται την εσωτερική του κατάσταση, τις παρορμήσεις του και τα προσωπικά του αποθέματα.

Αυτοέλεγχος:

Ο χειρισμός διασπαστικών συναισθημάτων και παρορμήσεων.

Αξιοπιστία:

Διατήρηση τιμιότητας και ακεραιότητας.

Ευσυνειδησία:

Το να αναλαμβάνει κανείς την ευθύνη για την προσωπική του επίδοση.

Προσαρμοστικότητα:

Ευελιξία στο χειρισμό των αλλαγών.

Καινοτομία:

Το να αισθάνεται κανείς άνετα και να είναι ανοικτός σε πρωτοποριακές ιδέες, προσεγγίσεις και νέες πληροφορίες.

Κίνητρα συμπεριφοράς

Συναισθηματικές τάσεις που οδηγούν προς την επίτευξη στόχων ή τη διευκόλυνουν.

Τάση προς επίτευξη:

Προσπάθεια για βελτίωση ή ανταπόκριση σε κάποια δεδομένα τελειότητας.

Δέσμευση:

Ευθυγράμμιση με τους στόχους της ομάδας ή του οργανισμού.

Πρωτοβουλία:

Ετοιμότητα για δράση μόλις εμφανιστεί η ευκαιρία.

Αισιοδοξία:

Επιμονή στην επίδιωξη στόχων παρά τα εμπόδια και τις αναποδιές.

Κοινωνική ικανότητα

Αυτές οι ικανότητες καθορίζουν πόσο καλά χειριζόμαστε σχέσεις

Ενσυναίσθηση

Επίγνωση των συναισθημάτων, των αναγκών και των ανησυχιών των άλλων

Κατανόηση των άλλων:

Κατανόηση των συναισθημάτων και της άποψης των άλλων και ενεργό ενδιαφέρον για τις ανησυχίες τους.

Προσανατολισμός στην παροχή υπηρεσιών:

Πρόβλεψη, αναγνώριση των αναγκών των πελατών και ικανοποίησή τους.

Ενίσχυση της ανάπτυξης των άλλων: Αίσθηση του τι έχουν οι άλλοι ανάγκη για να αναπτυχθούν και ενίσχυση των δυνατοτήτων τους.

Σωστός χειρισμός της διαφορετικότητας:

Δημιουργία και καλλιέργεια ευκαιριών σε διαφορετικά είδη ανθρώπων.

Πολιτική αντίληψη:

Αναγνώριση των συναισθηματικών τάσεων μιας ομάδας και ενδυνάμωση των σχέσεων.

Κοινωνικές δεξιότητες

Ικανότητα να προκαλεί στους άλλους τις αντιδράσεις που θέλει

Επιρροή:

Άσκηση αποτελεσματικών μεθόδων πειθούς.

Επικοινωνία:

Έκφραση σαφών και πειστικών μηνυμάτων.

Ηγεσία:

Έμπνευση και καθοδήγηση ομάδων και ανθρώπων.

Καταλυτική δράση όσον αφορά την αλλαγή:

Καθιέρωση αλλαγών ή χειρισμός των αλλαγών.

Χειρισμός διαφωνιών:

Διαπραγμάτευση και επίλυση διαφωνιών.

Καλλιέργεια δεσμών:

Καλλιέργεια λειτουργικών σχέσεων που συμβάλλουν στην επίτευξη στόχων.

Σύμπραξη και συνεργασία:

Συνεργασία με άλλους προς επίτευξη κοινών στόχων.

Ομαδικές ικανότητες:

Δημιουργία συνοχής στην ομάδα προς επίτευξη συλλογικών στόχων.

Απόσπασμα από Διπλωματική Εργασία Μ.Π.Σ.

**ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φ.Π.Ψ., 1998

Αικ. Κεδράκα

...Πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με τον προσδιορισμό του όρου «αξία». Μια αξία αναφέρεται είτε στην εσωτερική προτίμηση ενός ατόμου (ανάγκη), είτε στις αμοιβές ή ικανοποιήσεις που περιμένει να πάρει από τη δραστηριοποίησή του, για να καλύψει μια εσωτερική ή εξωτερική του ανάγκη (Zytowski, 1970). Ο Super (1957, 1962, 1970) θεώρησε τις αξίες αναπόσπαστες από την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή του ατόμου. Περιγράφει τις αξίες ως τις ανταμοιβές, που οι άνθρωποι επιθυμούν να αποκτήσουν με τις δραστηριότητές τους, τις προσπάθειες και γενικότερα, με τον όλο τρόπο ζωής τους. Θεωρεί ότι οι αξίες ενός ατόμου αποτελούν σκοπούς της συμπεριφοράς του. Επιπλέον, αντιλαμβάνεται τις αξίες ως μέρος μιας συγκεκριμένης ιεραρχίας, που ενυπάρχει ανάμεσα στις ανάγκες, στα ατομικά χαρακτηριστικά, στις αξίες και στα ενδιαφέροντα ενός ατόμου. Τα χαρακτηριστικά, οι αξίες και τα ενδιαφέροντα διαφοροποιούνται από τις ανάγκες. Η ανάγκη να έχεις, να κάνεις ή έστω να υπάρχεις οδηγεί στη δράση, και η δράση οδηγεί σε τρόπους συμπεριφοράς ή χαρακτηριστικά που αναζητούν σκοπούς διαμορφωμένους σε γενικά πλαίσια (αξίες) ή σε συγκεκριμένα πλαίσια (ενδιαφέροντα).

Τα χαρακτηριστικά είναι τρόποι δράσης να εκπληρώσεις μια ανάγκη σε μια δυσμενή κατάσταση. Οι αξίες είναι σκοποί που κανείς θέτει, για να επιτύχει να ικανοποιήσει μια ανάγκη. Τα ενδιαφέροντα είναι συγκεκριμένες δραστηριότητες και αντικείμενα, μέσω των οποίων οι αξίες μπορούν να κατακτηθούν και οι ανάγκες να πραγματοποιηθούν.

Ο Pryor (1979), όμως, αντιτείνει πως ο Super δεν συνειδητοποιεί πως οι αξίες (όπως συμβαίνει με τις αντιλήψεις και τις απόψεις) είναι συσχετίσεις -και μάλιστα υποκειμενικές- ανάμεσα στον εκτιμητή και τον εκτιμώμενο. Οι ίδιες, μόνες τους, δεν έχουν κανένα ουσιαστικό περιεχόμενο. Εξαρτώνται μεν από τα χαρακτηριστικά του εκτιμητή και του εκτιμώμενου (καθώς εκείνος που εκτιμά και εκείνος που εκτιμάται διαμορφώνουν ένα μοναδικό πλαίσιο δυναμικής επικοινωνίας), οι αξίες, όμως, αυτές καθαυτές, δεν βρίσκονται ούτε στο υποκείμενο ούτε στο αντικείμενο της διαδικασίας της εκτίμησης. Όπως υποστήριξε και ο Schiebe (1970), οι αξίες πηγάζουν από τις παρατηρήσεις για τις «διαδικασίες αξιολόγησης» μάλλον παρά από τα χαρακτηριστικά των αντικειμένων ή των ατόμων. Ο Pryor προτείνει μια διττή προσέγγιση λέγοντας ότι, όταν κανείς προσδίδει αξία σε κάτι, αυτό

εμπεριέχει δύο συστατικά: ένα θυμικού τύπου (είμαι θετικά τοποθετημένος για κάτι) και ένα αξιολογικού τύπου (κάτι είναι καλό, άρα πρέπει να το κάνω).

...Ένας ευρύτερα αποδεκτός ορισμός των αξιών είναι αυτός του Rokeach (1973), ο οποίος έκανε μια σημαντική και εκτεταμένη έρευνα των αξιών, και αναφέρει πως «αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή μια τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τις τελικές υπαρξιακές καταστάσεις».

...Η έννοια των εργασιακών αξιών εμπεριέχει δύο διαφορετικά πράγματα, κάτι που πρώτος εισήγαγε ο Maze (1973): την προτίμηση και τη στάση. Η προτίμηση δείχνει τι θέλει να κάνει κάποιος, ενώ η στάση εμπεριέχει ένα ηθικού τύπου προβληματισμό γύρω από το τι πρέπει να κάνει. Ο Perrone

(1973) αναφέρει πως επαγγελματική αξία σημαίνει την εμπειρικά υπολογισμένη τάση να αντιδρά κανείς ευμενώς ή δυσμενώς σε ορισμένες γενικευμένες έννοιες σχετικά με την εργασία. Οι εργασιακές αξίες, λοιπόν, αναφέρονται στο τι θα ήθελε κάποιος, τι θα ζητούσε ως αμοιβή από την εργασία του και όχι στο τι θεωρεί καλό ή σωστό και άρα θα έπρεπε να το αναζητήσει στη δουλειά του (Pryor, 1979). Οι Kidd & Knasel, (1980) αναφέρουν ότι το συναισθηματικό συστατικό της κάθε αξίας έχει σχέση με αυτό που επιθυμεί ή προτιμά το κάθε άτομο. Το αξιολογικό συστατικό της από την άλλη, επικεντρώνεται γύρω από την εσωγενή ανάγκη για αποτέλεσμα, δηλαδή από αυτό που κάθε άτομο νομίζει ότι πρέπει να επιδιώξει και παρατηρούν πως η καθημερινή χρήση του όρου «επαγγελματική ή εργασιακή αξία» αλλά και του ευρύτερου όρου «αξία» γίνεται με την αξιολογική σημασία του όρου τις περισσότερες φορές παρά με τη συναισθηματική.

Απόσπασμα από το άρθρο
ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΕΓΓΑΣΙΑΚΩΝ ΑΞΙΩΝ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
Εκπαίδευση και Επάγγελμα, 1991
τόμος 3, αρ. 1, σσ 59-66

B. Βρετάκου

Η προβληματική του παρόντος άρθρου επικεντρώνεται στα παρακάτω ερωτήματα: Πώς είναι διαμορφωμένες οι σχετικές με την εργασία και το επάγγελμα αξίες των εργαζομένων στη βιομηχανία; Σε ποιο βαθμό οι αξίες αυτές ενδεχομένως άλλαξαν τα τελευταία χρόνια; Βρίσκονται οι απαιτήσεις που έχουν σήμερα οι εργαζόμενοι από το επάγγελμά τους σήμερα σε αντίθεση με τις απαιτήσεις του κόσμου της εργασίας, απαιτήσεις που προκύπτουν από την εισαγωγή στις επιχειρήσεις των νέων τεχνολογιών; Ποια συμπεράσματα προκύπτουν για την πράξη όσον αφορά α) τις εκπαιδευτικές διαδικασίες και β) τις στρατηγικές των επιχειρήσεων για την οργάνωση της εργασίας και την κατάρτιση/ επιμόρφωση του προσωπικού.

I. Εισαγωγή

Από τότε που δημοσιεύτηκαν οι θέσεις του Inglehart για την αντικατάσταση των υλικών από τις μεταυλικές αξίες (1997), το θέμα της μεταβολής των αξιών στις δυτικές βιομηχανικές κοινωνίες δεν έπαψε να είναι αντικείμενο δημόσιας συζήτησης και έρευνας. Τα πρώτα στοιχεία προήλθαν από διάφορες δημοσκοπήσεις και πιστοποιούσαν έντονη στροφή στις λεγόμενες «ηδονιστικές» αξίες, σε αξίες δηλαδή σχετικές με την κατανάλωση και τον ελεύθερο χρόνο. Αντίθετα, εμφανής ήταν η υποχώρηση των αξιών των σχετικών με την εργασία και το επάγγελμα (Noelle- Neumann/Struempel 1984, Klages/ Kmieciak 1984).

Τις διαπιστώσεις αυτές ακολούθησαν δυσόινες προβλέψεις για το μέλλον της κοινω-

νίας και της οικονομίας. Ο νέος «ηδονισμός» σε συνδυασμό με μια εκθρική στάση απέναντι στην τεχνολογία και την τεχνολογική πρόοδο – που είχε επίσης διαπιστωθεί – θα οδηγούσε σε ένα είδος επανάστασης στο εσωτερικό της κοινωνίας, σε συλλογική κρίση συνείδησης και αξιών ζωής (Steinmann et als 1984).

Η μεταβολή των αξιών – ιδιαίτερα των εργασιακών- εξακολουθεί να διαπιστώνεται μέχρι σήμερα. Οι νεότερες έρευνες προχωρούν πέρα από την απλή αντιπαράθεση «εργασία-ελεύθερος χρόνος», και διαπιστώνουν γενική στροφή προς μη υλικές αξίες. Συγχρόνως παρατηρείται η τάση να μην αντιμετωπίζονται οι νέοι προσανατολισμοί αρνητικά, αλλά περισσότερο σαν ευκαιρία για ανάπτυξη και εξέλιξη. Η τάση αυτή ενισχύεται

και από την αλλαγή της στάσης απέναντι στη νέα τεχνολογία. Οι επιφυλάξεις που συνόδευσαν στα αρχικά στάδια την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας στην παραγωγή και τις υπηρεσίες υποχώρησαν σε μεγάλο βαθμό. Η τεχνολογία δεν αντιμετωπίζεται πια μόνο σαν μέσο απόλυτου ελέγχου και αποειδίκευσης της εργασίας με συνέπεια την αλλοτρίωση του ατόμου, αλλά και σαν όργανο για πιο ευέλικτη, πιο πλούσια σε περιεχόμενο και πιο σύνθετη οργάνωση της εργασίας, μιας εργασίας ικανής να ανταποκριθεί τόσο στο υψηλότερο επίπεδο προσόντων όσο και στις νέες εργασιακές αξίες μεγάλου τμήματος των εργαζομένων (Himmelreich, 1986)

Βέβαια δεν μπορεί να πει κανείς ακόμη με βεβαιότητα αν οι εκτιμήσεις αυτές θα επαληθευτούν στο μέλλον. Η μεταβολή των αξιών συνεπάγεται για τις επιχειρήσεις από τη μια πλευρά πιθανές συγκρούσεις και από την άλλη ευκαιρίες ανάπτυξης, όταν επιτυγχάνουν με «ανθρωποκεντρική» οργάνωση της εργασίας να ενσωματώσουν τις νέες αξίες των εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα που η παραγωγή βασίζεται σε νέες τεχνολογίες, μερικές από τις νέες εργασιακές είναι απαραίτητες. Σε περίπτωση που οι αξίες αυτές δεν υπάρχουν, πρέπει να αναπτυχθούν προγραμματισμένα και συστηματικά και να μεταφραστούν σε αντίστοιχα προσόντα. Για τους εργαζόμενους προσφέρεται τότε η ευκαιρία μιας ικανοποιητικής εργασίας και επιπλέον η ευκαιρία για αυτοπραγμάτωση.

Ωστόσο είναι σαφές ότι η ανάπτυξη δε συντελείται αυτόματα και ανεξάρτητα από άλλους

παράγοντες. Για το αν θα επιτευχθεί ένας θετικός συσχετισμός ανάμεσα στη μεταβολή των αξιών, την οργάνωση της εργασίας και τη γενική εκπαιδευτική ανάπτυξη, έχει σημασία ποια εναλλακτική δυνατότητα δράσης επιλέγεται, ποιες αποφάσεις π.χ. οικονομικής και εκπαιδευτικής πολιτικής λαμβάνονται.

Όσον αφορά την Ελλάδα δε γνωρίζουμε έρευνες που να έχουν επεξεργαστεί θεωρητικά και στην πράξη αυτούς τους συσχετισμούς. Το παρόν άρθρο αποτελεί σύνοψη μελέτης που διεξήχθη για να στηρίξει αντίστοιχη έρευνα στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, και αφορά το συσχετισμό των παραμέτρων: α) μεταβολή των αξιών, β) απαιτήσεις που προκύπτουν από τις σύγχρονες μορφές παραγωγής, όσον αφορά τα προσόντα των εργαζομένων, γ) στρατηγικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές τις αξίες και τις ανάγκες της νέας τεχνολογίας για προσόντα και δ) εκπαιδευτική πολιτική.

2. Μεταβολή των Εργασιακών Αξιών – Αλλαγή της Στάσης Απέναντι στην Εργασία

Πολύς λόγος γίνεται τελευταία για τη «διάβρωση ή το τέλος της κοινωνίας της εργασίας» και για την αποδυνάμωση του προσανατολιστικού ρόλου της εργασίας κατά τη δημιουργία της ταυτότητας του ανθρώπου (Offe 1984, Gorz 1983). Ωστόσο διαπιστώνεται ότι ακόμη και στο κατώφλι της «κοινωνίας του ελεύθερου χρόνου» η εργασία εξακολουθεί να καταλαμβάνει κεντρική θέση

στη ζωή των ανθρώπων. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα σχετικά πορίσματα μιας από τις μεγαλύτερες έρευνες που έγιναν στο χώρο της εργασίας με τίτλο "The meaning of working" : το νόημα της εργασίας (MOW) (1977-1987): Στην ερώτηση αν θα συνέχιζαν να εργάζονται, σε περίπτωση που θα κέρδιζαν τον πρώτο αριθμό του λαχείου και θα είχαν άφθονα χρήματα για όλη τους τη ζωή, 86% των ερωτηθέντων απάντησαν καταφατικά. Οι περισσότεροι μάλιστα πιστεύουν ότι η επαγγελματική δραστηριότητα θα είναι το ίδιο ή και περισσότερο σημαντική στο μέλλον .

Σε σύγκριση με άλλους τομείς της ζωής, η εργασία ιεραρχήθηκε στη β' θέση μετά την οικογένεια, πριν όμως από τον ελεύθερο χρόνο. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι διαφορές - αν και όχι πολύ μεγάλες - ανάμεσα στις χώρες, όσον αφορά τη θετική εκτίμηση της εργασίας: Η Ιαπωνία έρχεται πρώτη, η Γιουγκοσλαβία δεύτερη, οι ΗΠΑ στη μέση, η Δυτ. Γερμανία έβδομη και η Αγγλία τελευταία. Γενικά οι χώρες της ΕΟΚ βρίσκονται στο κάτω μέρος της κλίμακας.

Οι ερευνητές δίνουν στο φαινόμενο δύο ερμηνείες που σχετίζονται μεταξύ τους:

α) Φαίνεται ότι η σημασία της εργασίας και η ηλικία της βιομηχανικής κοινωνίας είναι μεγέθη αντιστρόφως ανάλογα. Η Αγγλία (μητέρα της εκβιομηχάνισης) βρίσκεται στην τελευταία θέση, ενώ η Ιαπωνία και η Γιουγκοσλαβία, που μόλις το 1950 στράφηκαν από τον αγροτικό στο βιομηχανικό τομέα, είναι στην κορυφή. Εάν αυτή η θέση ισχύει πραγματικά, θα πρέ-

πει να υπολογίζουμε ότι τα επόμενα 100 χρόνια θα μειωθεί και σ' αυτές τις χώρες η σημασία της εργασίας (ιστορική ερμηνεία)

β) Υπάρχει σχέση ανάμεσα στη βαρύτητα που αποδίδεται στην εργασία και στις εμπειρίες με τις οικονομικές κρίσεις. Η μείωση της σημασίας της εργασίας θα μπορούσε να θεωρηθεί "στρατηγική πρώιμης αντιμετώπισης" της ανεργίας. Δηλαδή, η απειλή της ανεργίας οδηγεί τα άτομα να κάνουν σκέψεις για εναλλακτικές προοπτικές ζωής και να καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η εργασία δεν μπορεί να είναι όλη τους η ζωή (ψυχολογική ερμηνεία) (Becker, 1989).

Εκείνο που αναμφίβολα άλλαξε τις τελευταίες δεκαετίες είναι το περιεχόμενο της εργασίας και οι απαιτήσεις των εργαζομένων από αυτή (Baethge et als 1989). Στο δίλημμα αν η εργασία είναι απλώς και μόνο εκπλήρωση καθήκοντος και αν συντελεί στην αποξένωση του ανθρώπου από τον εαυτό του ή προωθεί την αναζήτηση ταυτότητας και την αυτοπραγμάτωση του ατόμου, κερδίζει ολοένα έδαφος η δεύτερη θέση (Luthe / Meulemann 1988). Φυσική συνέπεια θα ήταν να αλλάξει αντίστοιχα και η στάση απέναντι στην εργασία, να αυξηθεί δηλαδή η διάθεση για απόδοση στη δουλειά. Ωστόσο παρατηρείται το αντίθετο και κυρίως στους νέους. Μια αρκετά πειστική ερμηνεία αποδίδει την κρίση του "εργασιακού ήθους" σε παράγοντες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια του επαγγέλματος και της εργασίας,

π.χ. αύξηση των ευκαιριών για σπορ, για πολιτιστικές δραστηριότητες, για εκπαίδευση, για αναψυχή. Δεν έγινε δηλαδή πιο δύσκολη και απωθητική η εργασία, αλλά πιο ενδιαφέρων και πιο πλούσιος ο ελεύθερος χρόνος (Opaschowski 1985).

Παρ' όλα αυτά διαπιστώνεται ότι πολλοί εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αποδώσουν, όχι όμως με οποιοδήποτε τίμημα. Η εργασία γίνεται αποδεκτή από το άτομο όταν είναι ενδιαφέρουσα, "κάνει κέφι", συντελεί στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου (Steinmann et als 1984, Struempel 1977).

Και αν ακόμα δε συμμεριζόμαστε απόλυτα τη θέση του Inglehart, θα πρέπει να δεχθούμε ότι τις τελευταίες δεκαετίες υποχώρησαν οι υλικές εργασιακές αξίες προς όφελος των μη υλικών / μεταύλικών. Και αυτό είναι κατανοητό. Είναι φυσικό μια γενιά που μεγάλωσε σε εποχή αφθονίας να μην έχει τις ίδιες προσδοκίες από το επάγγελμα με εκείνες που καλλιέργησε αναγκαστικά μια άλλη γενιά βιώνοντας φτώχεια και στερήσεις.

Μια άλλη θέση είναι ότι δεν πρόκειται για αντιστροφή όλων των αξιών, αλλά για μερική αλλαγή των παλιών αντιλήψεων και ανάμιξη τους με νέα στοιχεία (Zander 1986). Τα παραδοσιακά κριτήρια αναζήτησης εργασίας (αμοιβή, εξέλιξη, κοινωνική εξασφάλιση) παραμένουν σταθερά.

Δίπλα όμως στους καθαρά "ποσοτικούς" στόχους όλο και συχνότερα εμφανίζονται "ποιοτικά" μεγέθη (ενδιαφέρουσα εργασία, ελευθερία δράσης, σύνδεση με προσωπικά ενδιαφέροντα). Θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα παραδοσιακά κριτήρια (οι εξωτερικές

αμοιβές) εξυπακούονται, δεν ωθούν όμως σε ιδιαίτερη απόδοση στην καλύτερη περίπτωση μπορούν να αποτρέψουν τυχόν αρνητικά αισθήματα απέναντι στην εργασία. Αντίθετα, όταν καλύπτονται οι εσωτερικές ανάγκες του ατόμου (μη υλικές αμοιβές) σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, τότε το άτομο ωθείται να εργαστεί με όρεξη και ενθουσιασμό και να αποδώσει ανάλογα. Αυτό σημαίνει ότι ένας χώρος εργασίας που με τους παραδοσιακούς προσανατολισμούς μπορούσε ακόμη να παρωθήσει σε αύξηση της απόδοσης, θα έχανε αυτή τη δύναμή του με την επικράτηση των μεταύλικών αξιών.

Στην έκταση και στο βαθμό που ο προσανατολισμός στις μεταύλικές αξίες αυξάνεται, οι εργαζόμενοι δεν είναι πια ικανοποιημένοι με τον ρόλο τους ως ανώνυμοι φορείς. Αναζητούν δραστηριότητες που να ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους. Απαιτούν διαφανείς διαδικασίες παραγωγής και οργάνωσης, ώστε "να μπορούν να εντάσσουν τα κομμάτια της δικής τους θέσης εργασίας στο συνολικό παζλ της επιχείρησης" (Haupt, 1989). Είναι πιο σίγουροι, νιώθουν ώριμοι και πληρέστερα πληροφορημένοι, θέλουν να ενεργούν αυτόνομα, να γνωρίζουν όχι μόνο το "τι" και το "πως" αλλά και το "γιατί" και το "για ποιον" παράγεται κάτι. Απαιτούν να συμμετέχουν στις αποφάσεις, να έχουν τη δυνατότητα να συνδιαμορφώνουν με άμεσο τρόπο τις συνθήκες εργασίας τους, να έχουν τις ευκαιρίες και τα περιθώρια να εφαρμόσουν τις δικές τους ιδέες. Αυτό σημαίνει ότι και στην κατώτερη βαθμίδα της ιεραρχίας οι εργαζόμενοι θέλουν να λειτουργούν ως άνθρωποι και όχι απλώς και μόνο ως εργατικό

δυναμικό (Knapp, 1985).

Παράλληλα επιδιώκεται μια νέα ισορροπία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και στην ιδιωτική ζωή. Τα όρια ανάμεσα στην άσκηση του επαγγέλματος και τον ελεύθερο χρόνο γίνονται ολοένα και πιο ασαφή. Κι αυτό δεν αφορά μόνο την τυπική χρονική οριοθέτηση αλλά τη σύγκλιση των δύο θεσμών ως προς το περιεχόμενο. Η εργασία ολοένα συχνότερα συνδέεται με προσδοκίες που πριν αφορούσαν μόνο τον ελεύθερο χρόνο. Σύμφωνα με τα συστήματα μεταϊλικών αξιών θα πρέπει και η εργασία να παρέχει απόλαυση, ικανοποίηση. Αλλά και η τυπική εξίσωση "χρόνος εργασίας" ίσος με χρόνο στην επιχείρηση" παύει να ισχύει, αν σκεφτούμε το μειωμένο ή το ελαστικό ωράριο, τις ευκαιριακές, εποχιακές ή περιστατικές εργασίες, την εργασία στο σπίτι.

Πολλές από τις τάσεις που αναφέρθηκαν πιο πάνω κερδίζουν έδαφος όλο και περισσότερο. Φαίνεται όμως πως μόνο σε περιορισμένη έκταση ικανοποιούνται οι νέες προσδοκίες των εργαζομένων, και έτσι εξηγείται η μείωση της διάθεσης για απόδοση στην εργασία (Klages / Kmieciak 1987). Η πλειονότητα των χωρών δεν πέτυχαν να βελτιώσουν εγκαίρως τις συνθήκες ζωής και εργασίας, ενώ παράλληλα η τεχνολογική πρόοδος ήταν κεραυνοβόλος.

Η μεταβολή των αξιών και η αλλαγή της στάσης απέναντι στην εργασία επιβεβαιώνονται από πολυάριθμες έρευνες (π.χ. η έρευνα MOW / Scheikert, 1989). Στις έρευνες αυτές σημαντική είναι η διαπίστωση ότι η μεταβολή των αξιών αφορά όλες τις επαγγελματι-

κές ομάδες και όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας. Επίσης, αφορά τόσο τους νέους όσο και τους μεγαλύτερους στην ηλικία, τόσο τις γυναίκες όσο και τους άντρες, αν και βέβαια σε διαφορετικό βαθμό. Η εκπαίδευση και η επαγγελματική εμπειρία παίζουν σημαντικό ρόλο. Στα ακαδημαϊκά επαγγέλματα η εργασία εκτιμάται θετικότερα, στα χειρωνακτικά πιο αρνητικά. Όσο "καλύτερη" είναι η εργασία, τόσο πιο πρόθυμο είναι το άτομο να την τοποθετήσει στο κέντρο της ζωής του. Τέλος, οι άνδρες την εκτιμούν θετικότερα από τις γυναίκες.

Η ανάλυση των διαφορών που παρατηρούνται ανάμεσα στις διάφορες ομάδες και τα επίπεδα σε συνδυασμό με στοιχεία της γενικότερης κοινωνιολογικής έρευνας, παρέχει μια εξήγηση για τα αίτια της μεταβολής των εργασιακών αξιών. Πέρα από την υποχώρηση του κύρους των θεσμών και των αυθεντιών (οικογένεια, εκκλησία, πολιτικό σύστημα) και πέρα από τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης ευρύτερων πληθυσμιακών στρωμάτων, φαίνεται πως το γενικά ανεβασμένο μορφωτικό επίπεδο σε συνδυασμό με μια πιο συστηματική και εξειδικευμένη επαγγελματική εκπαίδευση συντελεί στη διεύρυνση και ανακατάταξη των εργασιακών αξιών.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει στο σημείο αυτό ο εξής προβληματισμός:

Βρίσκονται οι νέες εργασιακές αξίες σε αντίθεση με τις απαιτήσεις του κόσμου της εργασίας. Θεωρούνται αντιπαραγωγικές; Πρέπει να ενσωματωθούν στο πνεύμα και στην πολιτική της επιχείρησης με κατάλληλες

στρατηγικές διοίκησης, για να αποφευχθούν ενδεχόμενες συγκρούσεις και να αποτραπεί η λήψη αυταρχικών μέτρων; Ή μήπως συμβαίνει το αντίστροφο: οι νέες εργασιακές συνθήκες που δημιουργούνται από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή και τις υπηρεσίες, καθώς και οι ανάγκες και οι απαιτήσεις που αυτές συνεπάγονται όσον αφορά τα προσόντα των εργαζομένων αποτελούν μια πρόσθετη αιτία για τη μεταβολή των εργασιακών αξιών;

3. Νέες Τεχνολογίες - Νέες Ανάγκες των Επιχειρήσεων όσο αφορά τα Προσόντα των Εργαζομένων

Οι συνθήκες παραγωγής με τον αυστηρό οριζόντιο και κάθετο καταμερισμό εργασίας (Taylor) δε φαίνεται να ικανοποιούν τις νέες απαιτήσεις της αγοράς που προκύπτουν από τον έντονο ανταγωνισμό, απαιτήσεις δηλαδή όπως: χαμηλές τιμές σε συνδυασμό με υψηλή ποιότητα προϊόντων, σύντομες και συνεπείς προθεσμίες παράδοσης κτλ. Στην παραγωγή και τις υπηρεσίες χρησιμοποιούνται τον τελευταίο καιρό ρομπότ, υπολογιστές, μηχανές με διευρυμένες δυνατότητες για αυτόματη συγκέντρωση, αποθήκευση και επεξεργασία δεδομένων, με δυνατότητες σχεδιασμού, διεύθυνσης, ελέγχου και τεκμηρίωσης, που δημιουργούν όμως με τη σειρά τους νέα προβλήματα. Και πρώτα πρώτα στην έκταση που οι μηχανές δεν εκτοπίζουν εντελώς την ανθρώπινη εργασία, αλλάζουν τρομακτικά οι ανάγκες της επιχείρησης και οι απαιτήσεις σε προσόντα. Η νέα κατάσταση αφορά και τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες, γιατί η ενοποίηση των αγορών και ο διε-

θνής ανταγωνισμός αναγκάζουν και τις χώρες αυτές να υιοθετούν τις αλλαγές, αν δε θέλουν να μείνουν τελείως έξω από τις αντίστοιχες αγορές.

Οι επιχειρήσεις αναζητώντας λύση στο πρόβλημα αυτό έχουν να επιλέξουν ανάμεσα σε διάφορα μοντέλα και στρατηγικές για την ανάπτυξη νέων τρόπων παραγωγής και για τη διαμόρφωση του "εργοστασίου του έτους 2000". Από τα μοντέλα αυτά ο Broedner (1985) π.χ. ξεχωρίζει δύο: το τεχνοκρατικό και το ανθρωποκεντρικό. Και τα 2 μοντέλα έχουν ως βάση την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση, διαφοροποιούνται όμως ως προς την έκταση αυτής της εισαγωγής και ως προς τη στάση απέναντι στους εργαζομένους σε συνδυασμό με τους στόχους της επιχείρησης.

Το τεχνοκρατικό μοντέλο αφήνει αναλλοίωτο τον κλασικό στόχο: αύξηση του κέρδους και της παραγωγικότητας μέσα από τη μείωση των εξόδων του προσωπικού, την εξασφάλιση καλύτερου ελέγχου της διαδικασίας παραγωγής, τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων. Το μέσον για την εκπλήρωση αυτού του στόχου είναι η αυξημένη αυτοματοποίηση όλου του συστήματος (CAM, CAD, CIM). Η αυτοματοποίηση αυτή βαθμιαία έχει ως συνέπεια την πόλωση στα προσόντα των εργαζομένων, δηλαδή την πόλωση μεταξύ μιας όλο και πιο ειδικευμένης κοινωνικο-οικονομικής ελίτ και των ανειδίκευτων ή των ατόμων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης (Heintz, 1987). Ως προβλήματα αυτού του μοντέλου αναφέρονται το υψηλό κόστος, έλλειψη ευελιξίας, ακρήστευση

υπαρχόντων προσόντων, ζήτηση νέων προσόντων που δε διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

Το ανθρωποκεντρικό μοντέλο επιχειρεί να συνδυάσει τις δυνατότητες της τεχνικής και του ανθρώπου κατανέμοντας τις λειτουργίες ανάμεσά τους και συνδέοντας παραγωγικά τις ιδιότητες και των δύο. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό οι μονότονες εργασίες παραχωρούν σιγά σιγά τη θέση τους σε εργασίες δημιουργικές και υπεύθυνες, οι εκτελεστικές σε εργασίες ελέγχου, επιτήρησης, σχεδιασμού, οι χειρωνακτικές σε εργασίες που απαιτούν σκέψη. Το περιεχόμενο της εργασίας γίνεται πιο αφηρημένο, η καθαρά ποσοτική απόδοση υποχωρεί προς όφελος της ποιοτικής.

Αρμοδιότητες που πριν ανήκουν μόνο στα ανώτερα στελέχη τώρα μπορούν να κατανέμονται σε χαμηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας. Στον εργαζόμενο εκχωρείται ένα ευρύ πεδίο δράσης που του αφήνει περιθώρια για πρωτοβουλίες και αποφάσεις, για ανάληψη ευθυνών, για ανάπτυξη της προσωπικότητας. Ο υπολογιστής θεωρείται και χρησιμοποιείται ως απλό εργαλείο (Zander, 1986).

Μια τέτοια κατάσταση απαιτεί εργαζόμενους καλά καταρτισμένους θεωρητικά και πρακτικά, ικανούς να αναλύουν και να συνθέτουν, εργαζόμενους που διαθέτουν ικανότητα συγκέντρωσης, αφαιρετική ικανότητα, ταχύτητα αντίδρασης και ικανότητα προσαρμογής. Ευμετάβλητες δομές προϋποθέτουν ευέλικτους, κριτικούς, δημιουργικούς ανθρώπους και αυτές είναι ιδιότητες που κανένας υπολογιστής δεν μπορεί να αναπληρώσει.

Ενώ τη δεκαετία του "70" ήταν ακόμη κανόνας να παραμένει ο εργαζόμενος στην ίδια θέση εργασίας για όλη του σχεδόν τη ζωή, σήμερα αυτό είναι μάλλον η εξαίρεση. Επίσης, οι ραγδαίες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας συντελούν στο να μην μπορεί ο εργαζόμενος να βασιστεί σε γνωστές λύσεις προβλημάτων. Για να ανταποκριθεί στα νέα, άγνωστα πολλές φορές καθήκοντα, πρέπει να έχει την ικανότητα να δομεί ο ίδιος τα προβλήματά του, να αναζητά τις αναγκαίες πληροφορίες και τα προσφορότερα βοηθητικά μέσα για την επεξεργασία τους, να βρίσκει μόνος του λύσεις, να προχωρεί συστηματικά και μεθοδικά. Η εργασία, του επομένως απαιτεί σαν πρόσθετο επαγγελματικό προσόν - εκτός από ειδικές θεμελιωμένες γνώσεις - ικανότητες μεθόδευσης.

Από την ίδια τη διαμόρφωση της διαδικασίας της παραγωγής προκύπτει και η έντονη ανάγκη για ομαδική εργασία. Αυτό που έχει σημασία στην περίπτωση της εισαγωγής των νέων τεχνολόγων δεν είναι η τοποθέτηση του υπολογιστή σε κάποιο απομονωμένο μέρος αλλά η διασύνδεση των υπολογιστών, η ενσωμάτωσή τους σε ένα δίκτυο παραγωγής, σε ένα σύστημα εμπλοκής ανθρώπου - μηχανής. Στην έκταση που αυτή η δικτύωση δε γίνεται αποκλειστικά με τεχνολογικά μέσα, απαιτείται έντονη συνεργασία και ομαδική εργασία. Ο σε μεγάλο βαθμό καταμερισμός εργασίας και η αυστηρή εξειδίκευση, που μέχρι τώρα αποτελούσαν συνταγή επιτυχίας για την επίλυση προβλημάτων στην επιχείρηση, πρέπει να συμπληρωθούν με προσόντα και συμπεριφορές που αναπτύσσουν τη σκέψη και τη

δράση ως σύνολο. Αυτό μπορεί να γίνει αποτελεσματικά με τη δημιουργία και λειτουργία ομάδων.

Η αυξανόμενη πολυπλοκότητα των εργασιών δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί εύκολα από ειδικούς που λειτουργούν μεμονωμένα. Στη θέση τους έρχεται η ομάδα, η συντονισμένη δράση ατόμων με διαφορετικές γνώσεις, ικανότητες, εμπειρίες, ανάγκες, αντιλήψεις και αξίες. Η ομάδα συγκεντρώνει πληροφορίες, τις ανταλλάσσει και τις αξιολογεί, κάνει σχεδιασμούς, παίρνει αποφάσεις και πάλι τις θέτει σε συζήτηση, ελέγχει την πορεία της εργασίας. Η επιτυχία μιας ομάδας εργασίας εξαρτάται αποφασιστικά από τη συνοχή της, από το πόσο καλά ο καθένας επικοινωνεί με τους άλλους, μαθαίνει από αυτούς, μεταδίδει τις γνώσεις και τις εμπειρίες του, αντιμετωπίζει τις συγκρούσεις, συνεργάζεται, διαθέτει με λίγα λόγια "διαπροσωπικές" ή "κοινωνικές" δεξιότητες.

Η συγκρότηση των ομάδων σαν λύση προκύπτει και από μια άλλη ανάγκη της επιχείρησης, που σχετίζεται με την εκπαίδευση και την επιμόρφωση.

Οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας γίνονται τόσο ραγδαία, ώστε η επιχείρηση πρέπει να δημιουργήσει μία οργάνωση που να αναπτύσσεται αυτόνομα και με τη συμβολή όλων των εργαζομένων, χωρίς να χρειάζεται λεπτομερή σχεδιασμός και προγραμματισμός "άνωθεν".

Τέλος, ένας άλλος λόγος που επιβάλλει την ομαδική εργασία βρίσκεται στη φάση εισαγωγής της νέας τεχνολογίας και ενισχύεται από την ανάγκη που υπάρχει για συχνές αλ-

λαγές και συνεχή προσαρμογή. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση συνδέεται σε πολλές περιπτώσεις με προβλήματα αποδοχής τους και με μείωση της διάθεσης για απόδοση, και δρα ανασταλτικά στις αναγκαίες διαδικασίες μάθησης. Είναι γνωστό ότι οι άνθρωποι αντιδρούν στις αλλαγές της εργασιακής τους κατάστασης και γενικότερα της ζωής τους με αισθήματα ανασφάλειας και αμυντική διάθεση, ιδιαίτερα όταν δεν είναι εξοικειωμένοι με τις αλλαγές και/ή δεν έχουν οι ίδιοι συμβάλλει σ' αυτές. Για να αντιμετωπίσουν οι επιχειρήσεις τη νέα κατάσταση αναγκάζονται κατά κάποιο τρόπο να παραχωρήσουν στους εργαζόμενους μεγαλύτερα περιθώρια για συμμετοχή στις αποφάσεις και δυνατότητες συνδιαμόρφωσης των νέων συνθηκών εργασίας, και αυτό επιτυγχάνεται κατά τον καλύτερο τρόπο μέσα από ομάδες εργασίας.

Ανακεφαλαιώνοντας θα μπορούσαμε να διαπιστώσουμε την ακόλουθη θέση:

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών δεν βρίσκεται σε αντίθεση με τις νέες εργασιακές αξίες και τις απαιτήσεις που έχουν τελευταία οι εργαζόμενοι από το επάγγελμά τους, αλλά συμφωνεί με αυτές, εν μέρει μάλιστα τις προϋποθέτει. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες επιδιώκουν συνειδητά και προγραμματισμένα μια ανθρωποκεντρική διαμόρφωση των εργασιακών τους συνθηκών. Το ίδιο ισχύει όμως και για άλλες επιχειρήσεις, καθόσον στο στάδιο της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών μια επιχείρηση δύσκολα μπορεί να αποφύγει την επιβολή ανοιχτών, συνεργατικών μορφών

οργάνωσης της εργασίας.

4. Συνέπειες της Μεταβολής των Αξιών και της Τεχνολογικής Εξέλιξης στην Πολιτική και Πράξη των Βιομηχανικών Επιχειρήσεων - Προσόντα Κλειδιά

Πολλές επιχειρήσεις, προσπαθώντας να ανταποκριθούν στις νέες αξίες των εργαζομένων, αλλά και στις ανάγκες που προκύπτουν από τις απαιτήσεις της τεχνολογικής εξέλιξης, αλλάζουν τους στόχους και τις στρατηγικές τους. Τα κλασικά κριτήρια: κέρδος, ποσοτική αύξηση της παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητα, αύξηση της ζήτησης προϊόντων, μείωση κόστους κτλ. παραμένουν σταθερά. Προβάλλονται όμως ως σημαντικά, όλο και συχνότερα, και άλλα κριτήρια, όπως: προστασία του περιβάλλοντος, ποιότητα εργασιακής ζωής, βελτίωση διαπροσωπικών σχέσεων, προώθηση της ανάπτυξης της προσωπικότητας των εργαζομένων, εξασφάλιση πρόσθετων θέσεων εργασίας (Sigismund 1982). Οι επιχειρήσεις, δηλαδή, καλούνται να λειτουργήσουν με στόχο όχι μόνο την ευημερία τους, αλλά και την ευημερία των εργαζομένων και γενικότερα του κοινωνικού συνόλου.

Οι νέοι στόχοι και οι νέες στρατηγικές δεν βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με τις συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής, αν κανείς σκεφτεί ότι βασικά δεν απορρέουν από καθαρά ιδεαλιστικούς - ανθρωπιστικούς λόγους, αλλά επιδιώκουν να επιτύχουν τη βελτίωση της παραγωγικότητας της επιχείρησης μέσα από την παροχή κινήτρων στους εργαζομένους, ώστε να ταυτιστούν με την επι-

χείρηση, να αποδώσουν στην εργασία τους, να βελτιώσουν τα προσόντα τους και να αξιοποιήσουν της δημιουργικότητά τους. Παράλληλα επιδιώκουν την εξάλειψη ή τη μείωση αρνητικών συμπτωμάτων, όπως: ψυχική καταπόνηση των εργαζομένων, εσωτερική παραίτηση, αδικαιολόγητες απουσίες, συγκρούσεις κτλ.

Οι νέες στρατηγικές της επιχείρησης και οι νέες μέθοδοι μανάτζμεντ περιλαμβάνουν προγράμματα κατάρτισης / επιμόρφωσης, αλλά και ποικίλα άλλα προγράμματα και μέτρα που έχουν στόχο τον "εξανθρωπισμό της εργασιακής ζωής", όπως είναι: προώθηση της υπευθυνότητας των εργαζομένων, απελευθέρωση ωραρίου, ομαδική εργασία, ενδεχομένως νέα συστήματα αμοιβής, συμμετοχή στα κέρδη. Αλλά και η επιδίωξη της βελτίωσης του κλίματος της επιχείρησης και της ικανοποίησης κοινωνικών αναγκών των εργαζομένων εκτός χώρου εργασίας (παραχώρηση κατοικίας, προγράμματα ελεύθερου χρόνου, πρόνοια για τις διακοπές) συγκαταλέγονται σ' αυτές τις στρατηγικές.

Το καινούργιο στοιχείο σ' αυτές τις στρατηγικές είναι ότι δεν εφαρμόζονται μόνο σαν αντίδραση εκ των υστέρων, για την αντιμετώπιση δηλαδή προβλημάτων που ήδη έχουν εμφανιστεί, αλλά προληπτικά, για την αποφυγή προβλημάτων στο μέλλον. Νέο είναι, επίσης, το ότι αυτές οι στρατηγικές δεν εμφανίζονται πια σαν μεμονωμένα μέτρα, αλλά ολοένα συχνότερα εντάσσονται σε ένα μοντέλο με πολλές πτυχές και φάσεις που αφορούν την οργανωτική ανάπτυξη και τη μακροπρόθεσμη κερδοφόρα αύξηση της

επιχείρησης.

Ανάμεσα στις στρατηγικές, μεγαλύτερη σημασία αποκτούν εκείνες που αφορούν την κατάρτιση / επιμόρφωση, γιατί η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, γενικά, εξελίσσεται σε αποφασιστικό παράγοντα για τον επιτυχή εκσυγχρονισμό της επιχείρησης και για την αύξηση της απόδοσής της.

Εκτός αυτού, τα προγράμματα επιμόρφωσης μπορούν να πραγματοποιούνται έτσι, ώστε να εξυπηρετούν, συγχρόνως, και άλλους στόχους, π.χ. αντιμετώπιση συγκρούσεων, ένταξη των νέων εργαζομένων, διευκόλυνση της ταύτισης των εργαζομένων με την επιχείρηση και αύξηση της απόδοσής τους, εξασφάλιση της ποιότητας των προϊόντων, αύξηση της διαφάνειας.

Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα εκεί όπου εφαρμόζονται, συγχρόνως, μορφές ομαδικής εργασίας και μάθησης, οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα να ικανοποιούνται σε μεγάλο βαθμό και οι νέες αξίες από την πλευρά των εργαζομένων και οι διευρυμένες, λόγω των νέων τεχνολογιών, απαιτήσεις σε προσόντα από την πλευρά της επιχείρησης.

Το ότι οι νέες εργασιακές αξίες και οι νέες απαιτήσεις σε προσόντα, όχι μόνο δεν βρίσκονται σε αντίθεση μεταξύ τους, αλλά συμφωνούν απόλυτα, φαίνεται στη συζήτηση για τα λεγόμενα προσόντα - κλειδιά.

Τον τελευταίο καιρό, στη σχετική με την απασχόληση, την εκπαίδευση και την επιμόρφωση βιβλιογραφία, όλο και συχνότερα γίνεται λόγος για ικανότητες και δεξιότητες που δεν αναφέρονται καθόλου σε

συγκεκριμένες πρακτικές δραστηριότητες, ούτε καν σε ομάδες ή τομείς επαγγελματών, αλλά καθιστούν το άτομο:

- α)** κατάλληλο να καταλάβει μεγάλο αριθμό θέσεων, που παρουσιάζονται ως εναλλακτικές δυνατότητες εκλογής την ίδια χρονική στιγμή, και
- β)** ικανό να αντιμετωπίσει με επιτυχία απρόβλεπτα μεταβαλλόμενες απαιτήσεις στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής.

Αυτές οι γενικές ικανότητες και δεξιότητες ονομάζονται ,πολύ εύστοχα, προσόντα / ικανότητες - κλειδιά (Schlüssel - qualifikationen / key qualifications), γιατί αποτελούν το "κλειδί" για την απρόσκοπτη και ταχεία προσέγγιση της συγκεκριμένης επιστημονικής γνώσης και για την ανάπτυξη ειδικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, που υφίστανται, συνεχώς, αλλαγές στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία.

Τα σημαντικότερα προσόντα - κλειδιά, που θεωρούνται απαραίτητα σήμερα για επιτυχία και άνοδο στον επαγγελματικό τομέα, τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό, στις υπηρεσίες και στο εργοστάσιο, είναι τα εξής: (Mertens 1974, Kaiser 1984, Carnevale 1988).

- 1.** Η ικανότητα του ατόμου για δια βίου μάθηση.
- 2.** Η ικανότητα να συνδέει θεωρία και πράξη, όχι μόνο να εκφράζεται σωστά, αλλά να ενεργεί με συνέπεια και υπευθυνότητα.
- 3.** Η ικανότητα να κατανοεί τις ανάγκες των άλλων, να βοηθά, να συνεργάζεται, να επικοινωνεί.

4. Η ικανότητα να αντιμετωπίζει διαπροσωπικές συγκρούσεις ορθολογικά και ψύχραιμα, να υποστηρίζει τις απόψεις τους χωρίς εγωισμό και επιθετικότητα.
5. Η ικανότητα να κατανοεί, σε γενικές γραμμές, σύνθετες σχέσεις (τεχνικές και κοινωνικές) και θεμελιώδεις αρχές. Τουλάχιστον να είναι πρόθυμος να αντιληφθεί κάτι και να μην τα αφήνει όλα στους ειδικούς.
6. Η ικανότητα να αναλαμβάνει ευθύνες και να ανταποκρίνεται σε διάφορους ρόλους με επιτυχία.
7. Η ικανότητα να κατανοεί συμβολικές έννοιες (αφηρημένη σκέψη) και κωδικοποιημένες υποδείξεις και να αντιδρά ανάλογα.
8. Η ικανότητα να αναπτύσσει δημιουργικότητα, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να επιδίδεται σε κάτι με φαντασία, να αναζητά νέους δρόμους και να μην παραιτείται με την πρώτη δυσκολία.
9. Η ικανότητα να θέτει στόχους και να χαιρέταται για την επίδοσή του, η ικανότητα να αναπτύσσει διάθεση για απόδοση.
10. Η ικανότητα να σχεδιάζει και να προγραμματίζει.

Δεν είναι εύκολο να αποκτηθούν όλες αυτές οι γενικές ικανότητες, επειδή, τόσο η σχολική, όσο και, εν μέρει, η βασική επαγγελματική εκπαίδευση, εξακολουθούν να είναι έντονα προσανατολισμένες σε νοητικούς στόχους. Μέθοδοι για την ανάπτυξη ικανοτήτων και στάσεων υπάρχουν βέβαια, δεν γίνονται, όμως, από όλους αποδέκτες, ούτε είναι κτήμα των περισσότερων διδασκόντων, γι' αυτό και δεν εφαρμόζονται. Ακόμη και η κοινωνικοποίηση μέσα από άλλους θεσμούς (π.χ. οικογένεια) δεν βοηθά πάντοτε στην ανάπτυξη τέτοιων ικανοτήτων. Αυτός είναι ο λόγος που πολλές επιχειρήσεις προσπαθούν να αναπτύξουν τα νέα προσόντα στα πλαίσια της επιμόρφωσης και της οργανωτικής ανάπτυξης. Για να είναι, όμως, επιτυχής και αποτελεσματική η επιμόρφωση στο χώρο εργασίας, πρέπει να έχουν, ήδη, τεθεί οι βάσεις στο σχολείο. Μεσοπρόθεσμα θα πρέπει και η σχολική εκπαίδευση και η βασική επαγγελματική εκπαίδευση να προχωρήσουν σε άλλους στόχους και να εμπλουτιστούν με νέα περιεχόμενα και νέες μεθόδους.

**Απόσπασμα από το βιβλίο
Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΟΝ
ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΤΟΥ 2000
ΚΕΠΕ, αθήνα 1995**

Κ. Κάρμας

Στο μεταβατικό στάδιο από τη μέση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σοβαρότερο πρόβλημα για την Ελλάδα είναι η συνεχώς αυξανόμενη μετά το 1950 ζήτηση για τριτοβάθμια εκπαίδευση, κυρίως πανεπιστημιακή. Ένα ενδιαφέρον που εξακολουθεί να είναι έντονο και την τρέχουσα δεκαετία.

Σε σχέση με αυτό το φαινόμενο, ως το πιο σοβαρό πρόβλημα (από την πλευρά τουλάχιστον της προσφοράς) προβαλλόταν στο παρελθόν -εξακολουθεί να προβάλλεται και σήμερα- το συνεχώς αυξανόμενο ενδιαφέρον των νέων για συμμετοχή στις εξετάσεις εισόδου στα Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Πρόβλημα που δεν ήταν, ωστόσο, άσχετο με την αδυναμία της προσφοράς (δηλαδή του Κράτους) να ικανοποιεί τη συνεχώς αυξανόμενη ζήτηση.

Αυτή καθεαυτή όμως η αυξανόμενη ζήτηση, αντί να προκαλεί ανησυχία, θα μπορούσε, ίσως, να θεωρείται ενθαρρυντικό σημείο για την ελληνική κοινωνία. Ιδιαίτερα όταν, μεταξύ των υποψηφίων, υπάρχουν άτομα τα οποία έχουν λύσει εκ των προτέρων το πρόβλημα της απασχόλησής τους και, ως εκ τούτου, το ενδιαφέρον τους για συνέχιση των σπουδών τους συνοδεύεται περισσότερο από ενδιαφέρον για τη βελτίωση της κοινωνικής ή και της επαγγελματικής θέσης την

οποία ήδη κατέχουν και, φυσικά, από ενδιαφέρον για μόρφωση (κοινωνική, πολιτική, πολιτιστική, ή άλλη).

Επειδή όμως μεταξύ των υποψηφίων οι περισσότεροι, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, ενδιαφέρονται πράγματι για την απασχόλησή τους, το όλο πρόβλημα μετατοπίζεται στην αγορά εργασίας. Τούτο, όλων των άλλων παραγόντων σταθερών και ιδιαίτερα του παράγοντα «κόστους» παροχής των σχετικών υπηρεσιών, παραμένει ως πρόβλημα της αγοράς εργασίας και δεν επιστρέφει ως νέο στις αίθουσες των εξεταστικών κέντρων, όταν το κοινωνικό αίτημα «ανοίξτε τις πόρτες των πανεπιστημίων» δεν συνοδεύεται ταυτόχρονα από το οικονομικό, αλλά και σε μεγάλο βαθμό κοινωνικό επίσης αίτημα «δώστε ευκαιρίες απασχόλησης σε όλους», και ιδιαίτερα «δώστε εγγυήσεις ότι οι πτυχιούχοι Α, Β, Γ, θα απασχοληθούν, οπωσδήποτε, στις θέσεις Α, Β, Γ».

Οπότε η ουσία του όλου προβλήματος - ιδιαίτερα όταν υπάρχει εμμονή στο τελευταίο από τα τρία αιτήματα - μετατοπίζεται στην ελληνική κοινωνία, της οποίας, αν λάβουμε υπόψη το σημερινό επίπεδο ανάπτυξης και τις εταιρικές πλέον υποχρεώσεις της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μπορεί να θεωρηθεί και ως ένα από τα σοβαρότε-

ρα σύγχρονα προβλήματα. Για πρώτη φορά - τόσο επιτακτικά - η ελληνική κοινωνία καλείται να αποφασίσει αν στην συνεχώς αυξανόμενη ζήτηση μεταλυκειακών σπουδών η έμφαση πρέπει να δίνεται πλέον στην ικανοποίηση των οικονομικών ή των κοινωνικών διαστάσεων της σχετικής ζήτησης. Για πρώτη φορά, μετά το 1981 που η χώρα έγινε πλήρες μέλος των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ο Έλληνας υπεύθυνος λήψεως αποφάσεων πολιτικής καλείται, σαν ρυθμιστής της προσφοράς εκπαιδευτικών υπηρεσιών, να πάρει την ιστορική, για το μέλλον της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, απόφαση: αν η προτίμησή της - σαν ρυθμιστής πάντα - να είναι η οικονομική ζήτηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή η κοινωνική ζήτηση (ως γνωστόν, η δεύτερη είναι πάντοτε μεγαλύτερη από την πρώτη).

Το 1983 ο υπεύθυνος λήψεως αποφάσεων

πολιτικής για πρώτη φορά πρότεινε στην ελληνική κοινωνία «την κοινωνική αναγνώριση της αξίας της εργασίας και την αποσύνδεση των δικαιωμάτων για παιδεία - μόρφωση και για απασχόληση». Μέχρι τότε η έμφαση δινόταν στην ικανοποίηση της οικονομικής ζήτησης. Η ελληνική όμως κοινωνία, ακόμα και σήμερα, φαίνεται να μην έχει ξεκάθαρη θέση πάνω σε αυτήν την πολύ θεμελιακή για την ελληνική εκπαίδευση επιλογή. Κάθε Σεπτέμβριο θα ήθελε να στείλει, ει δυνατόν, όλους τους νέους της σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μάλιστα σε πανεπιστήμια. Και τέσσερα χρόνια αργότερα - κάθε Ιούνιο ή άλλη ενδιάμεση πτυχιακή περίοδο - θα ήθελε να δει όλους τους φοιτητές να παίρνουν το πτυχίο ως το πολυτιμότερο εισιτήριο στην αγορά εργασίας και μάλιστα για μια θέση στο Ελληνικό Δημόσιο.

**Απόσπασμα από το άρθρο
Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

Τα Εκπαιδευτικά, 1995, τ.34-35, σσ 228-240

Ν. Ηλιάδης

Θα πρέπει όμως να επισημανθεί ότι σήμερα, από την εξασφάλιση υψηλής στάθμης εφαρμόσιμης γνώσης και από την ύπαρξη μηχανισμών παραγωγής, μεταφοράς, και διάχυσης της πληροφορίας, εξαρτάται πλέον η ανάπτυξη, η ανταγωνιστικότητα, η επιβίωση κάθε κοινωνίας στο διεθνοποιημένο οικονομικό περιβάλλον, αλλά και η δυνατότητα εφαρμογής ουσιαστικών προγραμμάτων και η προώθηση ανθρωπιστικών ιδεωδών.

Επιπλέον, το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα με έντονα θεωρητικό και ακαδημαϊκό προσανατολισμό, έχει πολλά περιθώρια για εισαγωγή των απαραίτητων άλλωστε σήμερα πραγμαστικών εκπαιδευτικών στοιχείων, χωρίς κίνδυνο να θεωρηθεί ότι παραμελεί την ανθρωπιστική διάσταση.

Κυρίαρχο χαρακτηριστικό της εποχής μας και ιδιαίτερα της εποχής που ακολουθεί είναι οι ραγδαίες μεταβολές που συντελούνται, γεγονός που δημιουργεί εκρηκτική συσσώρευση γνώσης που γρήγορα καθίσταται παρωχημένη.

Σε κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται ότι η χρησιμοποιούμενη γνώση αποσύρεται με ρυθμούς 7% ετησίως, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα τη χρησιμοποίηση σε 10 χρόνια αποκλειστικά νέας γνώ-

σης. Χωρίς μηχανισμούς συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και προσαρμογής της εργατικής δύναμης στις εξελίξεις, αυτό σημαίνει ότι το πνευματικό κεφάλαιο θα υποτιμάται στην κοινωνία αυτή με ρυθμούς «υποτίμησης» 7% ετησίως, συγκριτικά με προηγμένες χώρες που παρακολουθούν τις εξελίξεις, γεγονός που θα μειώνει δραστικά την ανταγωνιστικότητα της, στα πλαίσια της διεθνοποιημένης οικονομίας.

Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ μιας ανακάλυψης στο εργαστήριο στις Η.Π.Α. και του χρονικού σημείου που φθάνει κάποιο προϊόν στον καταναλωτή σαν αποτέλεσμα της ανακάλυψης αυτής, μειώθηκε από 16 χρόνια που ήταν στο τέλος του 2ου Παγκοσμίου Πολέμου στον 1ο περίπου χρόνο στην εποχή μας. Αυτό σημαίνει ότι θεωρητικά είναι δυνατόν σε ένα χρόνο να ξεπεραστεί η πλέον σύγχρονη παραγωγική διαδικασία, και κατά προέκταση ότι απαιτείται υψηλής στάθμης ανθρώπινο δυναμικό που θα παρακολουθεί τις εξελίξεις, με κατάλληλη και πολύπλευρη εκπαιδευτική υποδομή, και με τη βοήθεια και τη λειτουργία δια βίου εκπαίδευσης.

Η πραγματικότητα αυτή καθιστά πολλές από τις παραδοσιακές οικονομικές έννοιες ξεπε-

ρασμένες. Σε κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται για παράδειγμα η έννοια της «άυλης περιουσίας» που είναι η τεχνολογία και η πληροφόρηση, και που είναι αποθηκευμένα στους εγκεφάλους των στελεχών πολλών σύγχρονων επιχειρήσεων. Η «άυλη αυτή περιουσία» αντιπροσωπεύει σε σύγχρονες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις σε αρκετές ήδη περιπτώσεις πολύ μεγαλύτερο ποσοστό των μετοχών τους, συγκριτικά με αυτό που αντιπροσωπεύει η παραδοσιακή ιδιοκτησία των επιχειρήσεων αυτών σε κτίρια, υλικοτεχνική υποδομή και οικόπεδα.

Η «άυλη» αυτή περιουσία έχει την επαναστατική ιδιότητα να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από εκατομμύρια ανθρώπους ταυτόχρονα, σε αντίθεση με την παραδοσιακή περιουσία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο από τον κάτοχό της. Κοινωνίες συνεπώς που ενεργοποιούν τον ανθρώπινο παράγοντα και εξασφαλίζουν την κυκλοφορία και εφαρμογή υψηλής στάθμης γνώσης και πληροφόρησης, πλεονεκτούν συντριπτικά σε σύγκριση με άλλες που δεν αξιοποιούν τον κυριότερο σήμερα συντελεστή της παραγωγής, που είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Η εκρηκτική ανάπτυξη της γνώσης και της πληροφόρησης, εκτός από τις πιέσεις που δημιουργεί στην αναδιάρθρωση των οργανωτικών και διοικητικών δομών του οικονομικού και εργασιακού χώρου προς τις κατευθύνσεις που εξασφαλίζουν μεγαλύτερη ελαστικότητα, δυνατότητες για καινοτομίες και δημιουργικότητα, έχει σαν αποτέλεσμα και την ανασκευή του παραγωγικού συστή-

ματος προς πλέον σύγχρονες κατευθύνσεις.

Ο Toffler είχε επισημάνει 15 χρόνια πριν ότι η οικονομική κρίση είναι στην ουσία μια τρομακτικής έκτασης ανασκευή της τεχνολογικής βάσης της παγκόσμιας οικονομίας, ένας σεισμός που ρίχνει κάτω κάθε τι το παλιό και δημιουργεί νέες δομές και νέες καταστάσεις. Σημείωνε ότι την ίδια στιγμή που καταρρέουν επιχειρήσεις σε παραδοσιακούς τομείς, με παραδοσιακά επαγγέλματα και τεχνολογία ή είναι σε μεγάλη αγωνία αναμονής, υπάρχει έκρηξη ανάπτυξης στα ηλεκτρονικά, τους υπολογιστές, τη γενετική, τη χρήση ακτίνων Laser ατομικών τομογράφων, την αεροναυτική, τις επικοινωνίες, την ανακύκλωση προϊόντων, την προστασία του περιβάλλοντος, την παραγωγή εναλλακτικών μορφών ενέργειας κ.λπ.

Η πραγματικότητα αυτή που ολοένα και περισσότερο αγγίζει και τη χώρα μας παρά τη σχετική υστέρηση συγκριτικά με το μέσο όρο της Κοινότητας, έχει σαν αποτέλεσμα απαιτήσεις για δραματικά νέες πρακτικές σε όλους τους τομείς: οικονομία, διαδικασίες και οργάνωση παραγωγής, εισαγωγή νέων τεχνολογιών, εκπαίδευση, ανθρώπινες σχέσεις και καθημερινό τρόπο ζωής, κ.λπ.

Η παραδοσιακή έννοια της εξειδίκευσης σύμφωνα με την οποία ο εκπαιδευόμενος σε βάθος σε κάποια συγκεκριμένη δεξιότητα, ασκούσε μια επαγγελματική δραστηριότητα σε συγκεκριμένες κατά τον Taylor προδιαγραφές, είναι παρωχημένη. Ο σύγχρονος εργαζόμενος απαιτείται και σήμερα να εκτελεί εξειδικευμένα μια εργασία: πλην όμως το περιεχόμενο της εργασίας

αλλάζει γρήγορα, ιδιαίτερα σε προηγμένες χώρες. Στις χώρες αυτές σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι εργαζόμενοι αλλάζουν πολλές φορές εργασία (8 φορές κατά μέσο όρο στις Η.Π.Α. κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής τους), υπό την προϋπόθεση βεβαίως ότι το εργασιακό και οικονομικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από την απαιτούμενη ελαστικότητα και προσαρμοστικότητα.

Σε κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται η ανάγκη για εξασφάλιση δυνατοτήτων επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας στους εργαζόμενους για μεγαλύτερη προστασία τους, με την εκπαίδευση. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διαθέτουν την ευρύτερη δυνατή υποδομή που θα τους εξασφαλίζει δυνατότητες μετακίνησης σε παρεμφερείς θέσεις εργασίας, γνώση ξένων γλωσσών για διακίνηση στα πλαίσια της ενιαίας αγοράς, κ.λπ.

Η εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής εκπαιδευτικής υποδομής που θα επιτρέπει στους εργαζομένους να προσαρμόζονται στις ραγδαίες μεταβολές δια μέσου των κατά περίπτωση κατάλληλων ταχύρυθμων προγραμμάτων κατάρτισης και να μετακινούνται με ευχέρεια και αποτελεσματικά σε νέες θέσεις εργασίας, θεωρείται από τη διεθνή βιβλιογραφία και σύμφωνα και με κείμενα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ως το πλέον ισχυρό μέσο «προστασίας» των νέων στα πλαίσια των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται. ...

...Ο παγκοσμίου φήμης κοινωνικός και οικονομικός αναλυτής Alvin Toffler (1982) προσ-

διορίζει επτά (7) πηγές ανεργίας στη σύγχρονη κοινωνία:

1. Τη δομική ανεργία: Καθώς οι παραδοσιακές βιομηχανίες καταρρέουν, μικραίνουν τον κύκλο εργασιών τους ή αλλάζουν θέσεις εγκατάστασης, αφήνουν πίσω τους τεράστια κενά στις βιομηχανικές οικονομίες και εκατομμύρια ανέργους.

2. Την ανεργία που συνδέεται με το εμπόριο: Σαν αποτέλεσμα της ανατάραξης, εντατικοποιούνται οι πιέσεις στο Διεθνές Εμπόριο και δημιουργούνται αποσταθεροποιήσεις, αδρανοποιήσεις, ξαφνικές αυξήσεις και καταρρεύσεις στην παγκόσμια αγορά.

3. Την τεχνολογική ανεργία: Καθώς το τεχνολογικό επίπεδο βελτιώνεται, χρειάζονται λιγότεροι εργαζόμενοι για να εξασφαλίσουν, ένα συγκεκριμένο επίπεδο παραγωγής. Οι όροι που εξοικονομούνται από την τεχνολογική βελτίωση θα πρέπει να επενδύονται διά μέσου καταλλήλων μηχανισμών, ώστε να εξασφαλίζεται ανάπτυξη και να δημιουργούνται νέες και περισσότερες θέσεις εργασίας.

4. Η τοπική ανεργία: Δημιουργείται σαν αποτέλεσμα καθαρά τοπικών συνθηκών: τοπική υπερπαραγωγή, αναποτελεσματική διαχείριση, αλλαγές στις προτιμήσεις καταναλωτών, συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, οικολογικά προβλήματα, κ.λπ.

5. Η ανεργία τριβής: Η αναπόφευκτη φυσιολογική ανεργία ατόμων που μετακινούνται από τη μια θέση εργασίας στην άλλη. Όσο ταχύτερα πραγματοποιούνται οι μεταβολές, όσο επιταχύνονται οι αλλαγές, τόσο υψηλότερη τείνει να γίνεται η ανεργία τριβής.

6. Ανεργία που οφείλεται στην ανάπτυξη της πληροφόρησης: Η εναλλαγή και η αντικατάσταση των εργαζομένων σε τυποποιημένες θέσεις εργασίας που ήταν εύκολη επειδή εκτελούσαν απλές δουλειές ρουτίνας, δηλαδή δουλειές που θα μπορούσαν να εκτελεστούν από πολλούς, γίνεται κατά πολύ δυσκολότερη, αφού κάθε σύγχρονη θέση εργασίας, βασίζεται σε υψηλής στάθμης γνώση και πληροφόρηση.

7. Η ανεργία που δημιουργείται από τυχόν λανθασμένες Κυβερνητικές επιλογές: Σύμφωνα με τον Toffler, η ανεργία δεν είναι ένα απομονωμένο πρόβλημα.

Υπάρχουν πολλά αλληλοσυνδεόμενα προβλήματα και η πολυπλοκότητα είναι τεράστια. Βεβαίως, αναφέρει, θα μπορούσαμε να δημιουργήσουμε ψεύτικες θέσεις εργασίας και να πληρώνουμε τους ανθρώπους που θα τις εκτελούν εάν υπήρχε η δυνατότητα να πληρώνουμε το κόστος. Η δημιουργία πραγματικών και όχι πλασματικών θέσεων εργασίας που δημιουργούν στρεβλώσεις και αποσταθεροποίηση στο οικονομικό σύστημα,

δημιουργείται μόνο με την ανάπτυξη που είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί από ευρύτερα μορφωμένο κοινωνικό σύνολο.

Η εκπαίδευση και κυρίως η συνεχιζόμενη εκπαίδευση για διατήρηση ή επανένταξη των εργαζομένων στην αγορά εργασίας σημειώνει ο Toffler είναι μια πολύ δύσκολη και πολύπλοκη διαδικασία. Οι νέες επιχειρήσεις και οι βιομηχανίες λειτουργούν σε ένα διαφορετικό πολιτιστικό πλαίσιο ή δημιουργούν ένα νέο, καθώς και νέες αξίες και στάσεις ζωής. Έτσι για παράδειγμα για τον άνεργο από μια παραδοσιακή βιομηχανία που κλείνει (π.χ. σιδηροβιομηχανία), το άλμα σε μια βιομηχανία ή επιχείρηση νέων τεχνολογιών θα είναι πάρα πολύ δύσκολο. Είναι πολιτιστικό άλμα, μαζί με τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται. Όσο δύσκολες και μεγάλου κόστους όμως και εάν είναι οι σχετικές διαδικασίες κατάρτισης ή επανακατάρτισης, είναι ο μόνος τρόπος για να μην είναι οι εργαζόμενοι σε κατάσταση ανέχειας και για να μην κατακερματίζεται η κοινωνία σε κομμάτια.

Απόσπασμα από το άρθρο
ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΝΕΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατο-
λισμού ΕΛΕΣΥΠ, 1977, τ. 40-41, σσ 69-75
Ε. Ρέππα, Τ. Φωτιάδου-Ζαχαρίου

Στο άρθρο αυτό επισημαίνεται ότι η εργασία στο μέλλον αποκτά νέα μορφή και περιεχόμενο στο οποίο καλούμαστε, ως κοινωνία, να προσαρμοστούμε. Το παρόν άρθρο σκιαγραφεί τις τάσεις που θα επικρατήσουν στο μελλοντικό εργασιακό χώρο και θα διαφοροποιήσουν τη φύση και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εξάσκηση των "νέων" επαγγελματιών. Ακόμα, γίνεται αναφορά στις τάσεις που διαφαίνονται σχετικά με τη ζήτηση των επαγγελματιών στο μέλλον και την ανάγκη προσαρμογής των νέων και γενικότερα του εκπαιδευτικού συστήματος στη νέα κοινωνικο-οικονομική και πολιτισμική πραγματικότητα.

Εισαγωγή

Βρισκόμαστε σε μια κρίσιμη μεταβατική περίοδο όπου η ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας, των επικοινωνιών και της πληροφορικής προκαλεί μια πραγματική επανάσταση με τεράστιες και απρόβλεπτες συνέπειες στην οικονομία, την παραγωγή, την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση. Για τα ζητήματα αυτά τίποτα δεν μπορεί να προβλεφθεί με ακρίβεια και οι ειδικοί κινούνται στον τρίπτυχο άξονα: Τάσεις - Προβλέψεις - Προοπτικές^{*}.

Στο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον, την ίδια στιγμή που καταρρέουν επιχειρήσεις με παραδοσιακά επαγγέλματα και παρωχημένη τεχνολογία, εμφανίζονται νέα επαγγέλματα στον τομέα των υπολογιστών, της γενετικής, της επικοινωνίας, της πληροφόρησης, της οικολογίας, της ιατρικής, κ.λ.π

α) Τα επαγγέλματα του μέλλοντος και οι δεξιότητες που απαιτούνται

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει επιπτώσεις στην απασχόληση του εργατικού δυναμικού. Πολλοί υποστηρίζουν ότι ο αυξανόμενος ρυθμός ανεργίας συσχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Αντίθετα, άλλοι επιστήμονες υποστηρίζουν ότι η τεχνολογία ανανεώνει τη ζήτηση, είτε αυξάνοντας την παραγωγικότητα, άρα και τα πραγματικά εισοδήματα, είτε δημιουργώντας νέα αγαθά και υπηρεσίες.

^{*} Ο Toffler (1982) υποστηρίζει ότι με το σημερινό ρυθμό ανάπτυξης της γνώσης, όταν ένα παιδί που έχει γεννηθεί σήμερα θα αποφοιτήσει αργότερα από το Πανεπιστήμιο, τότε η ποσότητα γνώσεων στον κόσμο θα είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερη. Όταν το ίδιο παιδί θα είναι τριάντα ετών, το 97% των γνώσεων που θα έχει αποκτήσει ο κόσμος, θα έχουν μαθευτεί από τη χρονολογία γέννησής του και μετά. Ακόμα, σύμφωνα με πρόσφατα κείμενα της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η χρησιμοποιούμενη στην καθημερινή πράξη γνώση αποσύρεται με ρυθμό 7% ετησίως, γεγονός που θα έχει σαν αποτέλεσμα μετά από κάποια χρόνια να χρησιμοποιείται αποκλειστικά νέα γνώση

Αν και καμία από τις παραπάνω απόψεις δεν έχει ακόμα επαληθευτεί με επίσημα στοιχεία, παραμένει βέβαιο ότι η έννοια της εργασίας στο μέλλον δε θα είναι πια η ίδια (Jeremy Rifkin, 1996).

Τα πράγματα δείχνουν ότι επιστρέφουμε στην εποχή της βιομηχανικής επανάστασης όπου οι άνθρωποι δεν είχαν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Το ίδιο ισχύει και για τους σημερινούς εργαζόμενους, οι οποίοι στο μέλλον θα είναι αδύνατον να επιβιώσουν "αν η δουλειά τους είναι απλώς μια δουλειά" (Μητρόπουλος, 1995).

Μελέτη Γάλλων αναλυτών αναφέρει ότι από δω και πέρα δε θα υπάρχουν ή δε θα μπορούν να επιζήσουν τα μικροεπαγγέλματα ή οι μικρές επιχειρήσεις, παρά μόνο τα αναγνωρισμένα και κατοχυρωμένα επαγγέλματα. Αναφέρεται συγκεκριμένα ότι τα ήδη υπάρχοντα επαγγέλματα, όπως π.χ. του μηχανικού, δε θα χαθούν, αλλά θα υποστούν αλλαγές οι οποίες θα απαιτούν πρόσθετα προσόντα και δεξιότητες από το νέο εργαζόμενο (δηλαδή πρόσθετη κατάρτισή του σε θέματα οικονομίας, τεχνικο-εμπορικής γνώσης, δημοσίων σχέσεων και γενικά μια ευρύτερη και πολύπλευρη κατάρτιση).

Χωρίς να αλλάζει η δομή της απασχόλησης, για ορισμένες θέσεις εργασίας, προβλέπεται εμπλουτισμός και αναδιάρθρωσή τους, π.χ. ένας πτυχιούχος μουσικός πουλάει αποτελεσματικότερα οποιοδήποτε μουσικό προϊόν, (δίσκους μουσικής, μουσικά όργανα, κ.τ.λ.) από ένα άτομο χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Έτσι, η εργασία επαναπροσδιορίζεται και αναβαθμίζεται ανάλογα με τις ικανότητες του ατόμου που την εξασκεί, έχοντας ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση του εργαζόμενου και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη (Μαρκάτος, 1995).

Η ονοματολογία των επιστημών και των επαγγελμάτων παραμένει η ίδια, αλλάζουν όμως ο τρόπος και οι συνθήκες απασχόλησης καθώς και τα προσόντα που απαιτεί η νέα φύση των επαγγελμάτων.

Σύμφωνα με τον οικονομολόγο Michel Codet "τα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει ο αυριανός εργαζόμενος είναι, μεταξύ άλλων, άνοιγμα προς την ομαδική εργασία, πνεύμα δημιουργίας και ανανέωσης, προοπτική ποιότητας στην εργασία" (Periodique Globe Hebdo, 1994).

Παράλληλα, το στοιχείο της "εμπορικότητας" (το πώς δηλαδή θα προσφέρει κανείς τις υπηρεσίες του ή το πώς θα πουλήσει ένα προϊόν) είναι έτοιμο να διεισδύσει σ' όλα τα επαγγέλματα.

Σ' αυτό το καινούργιο εργασιακό πλαίσιο ο "επαγγελματισμός" και η "επιστημονική ειδίκευση" έχουν προτεραιότητα στην αναζήτηση νέων επαγγελμάτων, αλλά και στοιχεία που αφορούν τον πολιτισμό και τις πνευματικές γνώσεις, δε θα μείνουν στο περιθώριο, κυρίως όταν συμπορεύονται με την έννοια της επιχειρηματικότητας (business).

Τα επαγγέλματα του μέλλοντος απαιτούν ποιότητα και πιστοποιημένη γνώση, αλλιώς θα εκλείψουν.

Στο μέλλον δε θα υπάρχουν "μη χρήσιμα" επαγγέλματα. Σύμφωνα με Αμερικανούς στατιστικούς, οι υπηρεσίες θα έχουν στο δυναμικό τους 80% με 95% επιπλέον επαγγέλματα, τα οποία θα είναι παράγωγα των σημερινών. Συγχρόνως, η υψηλή τεχνολογία και οι νέες μέθοδοι οργάνωσης εργασίας οδηγούν στη γένεση νέων ειδικοτήτων, οι οποίες απαιτούν πανεπιστημιακή εκπαίδευση.

Τα κοινωνικά επαγγέλματα και τα επαγγέλματα

που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος θα αυξηθούν ενώ οι εκτελεστικές, μονότονες εργασίες (ελέγχου, επιτήρησης, κ.ά.) παραχωρούν τη θέση τους σε πιο δημιουργικές και υπεύθυνες (Κόκκος, 1996).

Νέες θέσεις εργασίας προκύπτουν λόγω της αυξανόμενης διεθνούς αλληλεπίδρασης των οικονομικών, πολιτικών, πολιτιστικών πεδίων.

Απαιτούνται ειδικοί επιστήμονες, γνώστες ξένων οικονομιών και κοινωνιών, διαπραγματευτές, ειδικοί σε γλώσσες και σε εθνολογικά θέματα.

Προβλέπονται επίσης θέσεις για ανώτερα τεχνικά και διοικητικά στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών (Μαρκάτος, 1995).

Πάντως ο πιο δυναμικός τομέας σε όλες τις μελλοντικές επαγγελματικές δραστηριότητες, θα είναι αυτός της "εμπορευματοποίησης" των υπηρεσιών. Αυτό που επιδιώκουν π.χ. οι Τράπεζες για το προσωπικό τους είναι να έχουν ικανότητες στις δημόσιες σχέσεις και στις "πωλήσεις". Να μπορεί δηλαδή ο υπάλληλος, εκτός από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, να προσφέρει στους πελάτες πληροφοριακές και συμβουλευτικές υπηρεσίες. Το ίδιο συμβαίνει και στον ασφαλιστικό τομέα.

Έχει έρθει η ώρα της "σωστής πώλησης" και της φαντασίας, προϋποθέτοντας πάντα ότι οι επαγγελματικές κινήσεις θα βασίζονται σε καλά μελετημένους υπολογισμούς και σε πιθανότητες, οι οποίες θα προέρχονται από στατιστική έρευνα.

Το μέλλον ανήκει σε αυτούς που σκέπτονται "πρακτικά" και τους "επαγγελματίες" που θα ξέρουν να χρησιμοποιούν την τεχνική (ingenierie) ως τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Η προνοη-

τικότητα θεωρείται βασικό στοιχείο δράσης και επιτυχίας.

Ο παραδοσιακός διαχωρισμός ειδικοτήτων τείνει προς αμφισβήτηση. Υπάρχει ανάγκη διεισθημονικότητας και συνεργασίας ατόμων από διαφορετικές ειδικότητες για εύρεση κοινών λύσεων τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε πρακτικό επίπεδο.

Τέλος, αναγκαίες γνώσεις, για πολλές ειδικότητες θεωρούνται αυτές της πληροφορικής, των δημοσίων σχέσεων, του νομικού και θεσμικού πλαισίου στο εθνικό και διεθνές δίκαιο (Periodique Globe Hebdo, 1994).

Ζήτηση επαγγελματών στην ελληνική αγορά εργασίας

Η ζήτηση των επαγγελματών στην ελληνική αγορά εργασίας αντανακλά τις διεθνείς τάσεις, όπως αυτές αναφέρθηκαν παραπάνω, αλλά και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας (χαμηλοί ρυθμοί βιομηχανικής ανάπτυξης και κατασκευών, συρρίκνωση του αγροτικού τομέα, αυξητική πορεία του κλάδου των υπηρεσιών).

Την τελευταία δεκαετία δεν έχουν δημοσιευτεί σοβαρές έρευνες για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και της ζήτησης επαγγελματών στη χώρα μας. Πρόσφατα, δημοσιεύτηκε σχετική έρευνα του Θ. Κατσάνεβα, η οποία βασίστηκε σε διαπιστώσεις έρευνας δέκα χιλιάδων μικρών αγγελιών σε εφημερίδες της Αθήνας (Φεβρουάριο, Μάρτιο, Απρίλιο 1995).

Ένα από τα πιο σημαντικά ευρήματα της έρευνας ήταν η διαπίστωση υπερπροσφοράς εργασίας από αποφοίτους Λυκείου και Πανεπιστημίου ενώ διαπιστώθηκαν ελλείψεις εξειδικευμένου προσωπικού σε διάφορες ειδικότητες.

Ιδιαίτερα υψηλή παρουσιάστηκε η ζήτηση

- σε πωλητές και πωλήτριες για εμπορικά καταστήματα
- σε εξειδικευμένους πωλητές και προωθητές πωλήσεων (πλασιέ)
- σε υπαλλήλους γραφείου με καλές γνώσεις ξένων γλωσσών και Η/Υ.

Επίσης, παρουσιάζεται ικανοποιητική σχετικά ζήτηση σε εκπαιδευτές και σε απασχολούμενους στα ιατρικά και παραϊατρικά επαγγέλματα.

Εξάλλου, επαγγέλματα με προοπτική είναι αυτά του λογιστή-φοροτεχνικού με γνώσεις μηχανογραφημένης λογιστικής, του τεχνολόγου τροφίμων, του ιχθυολόγου και γενικά ειδικεύσεις σχετικές με τη βιομηχανία τροφίμων.

Όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία της έρευνας, σίγουρη επαγγελματική διέξοδος θεωρείται η εκπαίδευση σε τεχνικές ειδικότητες (ηλεκτρολόγοι, εφαρμοστές, μηχανικοί-τεχνίτες, υδραυλικοί, ξυλουργοί, τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, αυτοκινήτων, κ.ά. (Κατσανέβας, 1995).

Σύμφωνα με άλλη πρόσφατη έρευνα σε πανελ-

λαδικό επίπεδο, που πραγματοποίησε το Πειραματικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, μεγάλη ζήτηση και προοπτικές απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζουν τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τους Η/Υ, τα Μ.Μ.Ε., ειδικότητες σχετικές με τις δημόσιες σχέσεις και την οργάνωση εκδηλώσεων, με τη διαιτολογία και την τεχνολογία τροφίμων, με συμβουλευτικές υπηρεσίες, κ.ά.(βλ. ΟΑΕΔ, 1996).

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε ότι η συνεχώς αυξανόμενη ανεργία στα αστικά κέντρα αναδεικνύει την αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης στην περιφέρεια, ως την πλέον κυρίαρχη και συνετή επιλογή σε συνδυασμό μάλιστα με ποιότητα ζωής.

Από την άλλη, ο κορεσμός του δημόσιου τομέα οδηγεί στην κατάργηση του "ονείρου" της εξασφάλισης επαγγελματικής μονιμότητας και στην αναγκαιότητα υιοθέτησης από τους νέους πιο δημιουργικών, ευφάνταστων και ανταγωνιστικών πρακτικών αναζήτησης απασχόλησης (Γαπανδρόπουλος, 1996).

**Απόσπασμα από τις Εκδόσεις της
Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ. Η ΕΥΡΩΠΗ ΕΠΕΝΔΥΕΙ
ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΤΗΣ
Λουξεμβούργο, 1997**

Η ανεργία στην Ε.Ε. είναι υψηλή σε σύγκριση με τους κύριους ανταγωνιστές μας, τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία. Το 1994, άνω του 11% του ενεργού πληθυσμού, δηλαδή 19.633 εκατομμύρια Ευρωπαίοι, ήσαν άνεργοι και υφίσταντο τις αναπόφευκτες οικονομικές και ψυχολογικές συνέπειες. Εκτός από το προσωπικό κόστος, η ανεργία οδηγεί σε μια τεράστια απώλεια για την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς ορισμένοι άνθρωποι εμποδίζονται να αναπτύξουν το ταλέντο τους και να συνεισφέρουν στην κοινωνική πρόοδο.

Ακόμη και στις περιφέρειες που ευημερούν, όλο και περισσότεροι άνθρωποι βρίσκονται αποκλεισμένοι από την εργασία και, κατά συνέπεια, από την κοινωνική ζωή.

Ιδιαίτερα τρωτοί είναι οι ανειδίκευτοι νέοι, οι γυναίκες και τα μειονεκτούντα άτομα.

Η περιθωριοποίηση τους είναι ασυμβίβαστη με την ανάπτυξη της κοινωνίας μας, η οποία έχει ανάγκη από τις δυνάμεις και τη δημιουργικότητα όλων, ώστε να μπορέσει να εξασφαλίσει τη μελλοντική ευημερία.

Αν και δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, εν τούτοις, η ανεργία στην Ε.Ε. συνεχίζει να αυξάνεται. Το έργο της δημιουργίας νέων παραγωγικών θέσεων απασχόλησης είναι πολύ περισσότερο πιεστικό, διότι σε πολλά μέ-

ρη το προφίλ του πληθυσμού είναι πολύ νεανικό, πράγμα που σημαίνει ότι το εργατικό δυναμικό αυξάνεται συνεχώς.

Ένα από τα αποτελεσματικότερα όπλα εναντίον της ανεργίας είναι η υψηλή ειδίκευση του εργατικού δυναμικού. Για το λόγο αυτό άλλωστε ένα σημαντικό ποσοστό (30% σε ορισμένες χώρες) των κονδυλίων των Διαρθρωτικών Ταμείων διατίθεται για τη στήριξη έργων εκπαίδευσης, κατάρτισης, προσανατολισμού και παροχής συμβουλών, ιδιαίτερα για τα άτομα που προαναφέρθηκαν και διατρέχουν τον υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας. Τόσο η αρχική κατάρτιση για ανειδίκευτους νέους, όσο και η συνεχής κατάρτιση για τους εργαζομένους, είναι σημαντικές για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Επιπλέον, η Ε.Ε. στηρίζει προγράμματα για τον εντοπισμό τομέων όπου μπορούν να βρεθούν νέες θέσεις εργασίας, για τη διερεύνηση τρόπων ένταξης ατόμων στην ενεργό ζωή και στην κοινωνία και για την προσαρμογή στις θεμελιώδεις αλλαγές που σημειώνονται στον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Εκτιμάται ότι τα Διαρθρωτικά Ταμεία θα συμβάλουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση περίπου 2,4 εκατομμυρίων θέσεων απασχόλησης μεταξύ 1994 και 1999.

**Απόσπασμα από τις Εκδόσεις της
Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΝ ΠΗΓΗ
ΜΑΘΗΣΗΣ. ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟ
ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΖΩΗ
Λουξεμβούργο, 1997**

Στην προετοιμασία των νέων για τη ζωή τους σαν εργαζόμενοι, ο ίδιος ο κόσμος της εργασίας αποτελεί μια έτοιμη πηγή μάθησης. Προσφέρει ένα ειδικό περιβάλλον μάθησης που δεν μπορεί να δημιουργηθεί μέσα στην τάξη και που συμπληρώνει το σχολείο, επειδή:

- στην εργασία, σε σύγκριση με το σχολείο, προσδοκάται ότι ο μαθητής θα είναι περισσότερο ανεξάρτητος και θα αναλαμβάνει μεγαλύτερες ευθύνες για τις πράξεις του.
- οι σχέσεις με τα άλλα άτομα στο χώρο της εργασίας μοιάζουν περισσότερο με σχέσεις μεταξύ ενηλίκων.
- τουλάχιστον στα μάτια του μαθητή, η εργασία είναι σπουδαιότερη από το σχολείο.
- η εργασία είναι οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα.

Όλα τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας βασίζονται κατά μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Όμως οι στόχοι και οι μέθοδοι μπορεί να ποικίλουν αρκετά.

Οι διάφορες κατηγορίες στόχων περιλαμβάνουν:

- Αύξηση επαγγελματικών γνώσεων, ανάπτυξη ικανοτήτων και ενδιαφέροντος, καθώς κι απόκτηση συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Το πιο γνωστό είδος εργασιακής εμπειρίας είναι αυτό που εφαρμόζεται σε μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, όπου η πρακτική εργασία και η απόκτηση πρακτικών ικανοτήτων συμπληρώνει και ενισχύει τη μάθηση θεωρητικών γνώσεων και ικανοτήτων. Συνηθέστερες είναι οι τοποθετήσεις σε κάποια βιομηχανία. Αλλά τα σχολεία μπορούν να εφαρμόσουν προγράμματα σχεδιασμένα από επιχειρήσεις και απομιμήσεις τέτοιων σχεδίων. Ξεναγήσεις και διαλέξεις από προσκαλεσμένους ομιλητές μπορούν επίσης να παίξουν ρόλο, ειδικά όταν ένας από τους στόχους είναι η αύξηση του ενδιαφέροντος των μαθητών.

Οι προσομοιώσεις καταστάσεων του επιχειρηματικού χώρου έχουν αρκετά πλεονεκτήματα: μπορεί να προσαρμοσθούν στους κύριους αντικειμενικούς στόχους μάθησης και ταυτόχρονα να εμφανίζουν τα βασικά χαρακτηριστικά της πραγματικότητας (π.χ. τη λήψη αποφάσεων υπό χρονική πίεση). Συγχρόνως όμως προστατεύουν τους μαθητές από τις επιπτώσεις των λαθών τους και μπορούν, οι αναπαραστάσεις αυτές, να επαναληφθούν

για να έχουν οι μαθητές την ευκαιρία να αποκτήσουν ορισμένες εμπειρίες και να μάθουν από αυτές.

Τα γενικά επαγγελματικά μαθήματα, έχοντας σαν στόχο να αποκτήσουν οι μαθητές κάποιες γνώσεις για την παραγωγική διαδικασία και κάποιες γενικές ικανότητες, αποτελούν ένα μέσο στάδιο μεταξύ της μεθόδου της προσομοίωσης και των μεθόδων που εφαρμόζονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Στα γενικά επαγγελματικά μαθήματα χρησιμοποιείται η μέθοδος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μέσα από προσομοιώσεις καταστάσεων και δραστηριοτήτων του εργασιακού χώρου, συχνά έξω από το σχολείο.

- Για υποστήριξη του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Γίνεται όλο και πιο δύσκολο για τους νέους να φανταστούν τι πραγματικά σημαίνει εργασία και εργασιακό περιβάλλον. Για πολλές εργασίες δεν μπορεί κανείς να σχηματίσει μια εικόνα στο μυαλό του, ούτε και να τις πλησιάσει. Έτσι, μία ουσιαστική εφαρμογή της εργασιακής εμπειρίας είναι να δώσει την ευκαιρία στους νέους - σ' ένα ειδικό επαγγελματικό χώρο ή καλύτερα σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς να δουν και να νοιώσουν τι είναι εργασία και πώς είναι ο χώρος της εργασίας (για διάφορα επαγγέλματα ή / και τέχνες). Αυτό επιτυγχάνεται με επισκέψεις και τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας, με παιχνίδια που αναπαριστούν εργασιακές δραστηριότητες και

με ομιλίες ειδικών. Η γενική κατεύθυνση είναι να γίνεται μια εισαγωγή για τον κόσμο της εργασίας και στη συνέχεια να παρέχεται ειδική πληροφόρηση για μία συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία.

- Για διεύρυνση της προσωπικής και κοινωνικής ανάπτυξης και ειδικά των ικανοτήτων για επικοινωνία.

Ο εργασιακός χώρος αποτελεί το φυσικό περιβάλλον που βοηθά τους νέους να αποκτήσουν ικανότητες, όπως την ευχέρεια στην επικοινωνία, στη συνεργασία με τους άλλους, την ανάπτυξη πρωτοβουλίας, τη σωστή συμπεριφορά και τη συμμετοχή και ένταξη σε μία ομάδα. Αυτές οι δεξιότητες δεν αποκτώνται παρά μόνον έμμεσα, μέσα από κάποια δραστηριότητα. Διαφορετικά απ' ό,τι συμβαίνει παραδοσιακά στην τάξη, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, πραγματικό ή εικονικό, οι μαθητές μπορούν να έχουν τις κατάλληλες ευκαιρίες για να αποκτήσουν τις δεξιότητες αυτές.

- Για παροχή μέρους της κοινωνικής εκπαίδευσης. Είναι αξιόλογες οι ευκαιρίες του να δει κανείς άτομα να εργάζονται, τις συνθήκες εργασίας τους και τις κοινωνικές και οικονομικές αξίες που αντιστοιχούν στα διάφορα είδη εργασιών, ξέχωρα από την αξία της εμπειρίας από πλευράς επαγγελματικού προσανατολισμού. Η εκτίμηση της εργασίας που διεξάγεται από εργαζόμενους σε υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και νοσηλευτικά ιδρύματα είναι σημαντική για ένα μαθητή που πρόκειται να εργαστεί στη βιομηχανία ή το εμπόριο, και αντίστροφα. Στην

περίπτωση αυτή, οι μέθοδοι που ενδείκνυται είναι οι επισκέψεις και η παρατήρηση ή παρακολούθηση της εργασίας (work observation or work shadowing).

- Για κέντρισμα του ενδιαφέροντος και επαναφορά στο σχολείο των νέων που έχουν εγκαταλείψει τις σπουδές τους.

Η αποτυχία στο σχολείο, η οποία είναι μια θλιβερή και αρνητική εμπειρία για πολλούς νέους, συνεπάγεται απώλεια της αυτοπεποίθησης, του προσωπικού γοήτρου και της διάθεσης για σπουδές. Πολλά πειραματικά και άλλα προγράμματα, που έχουν στόχο να επαναφέρουν τους νέους αυτούς στην εκπαίδευση, εφαρμόζουν την εργασιακή εμπειρία με τον ένα ή τον άλλο τρόπο. Σε μερικά προγράμματα, οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να εργαστούν σε μικρές ομάδες, σε κάποιο παραγωγικό συνεταιρισμό ή στην κοινότητα, όπου είναι υπεύθυνοι για το σχεδιασμό ή τη διεκπεραίωση κάποιων εργασιών, των οποίων η επιτυχής εκτέλεση τους δίνει θάρρος και αυτοπεποίθηση. Στόχος είναι να έχουν την ευκαιρία να καταλάβουν την αναγκαιότητα και την αξία των κοινωνικών ή επαγγελματικών δεξιοτήτων και να αποκτήσουν τα κίνητρα για να επανέλθουν στη γενική και τεχνική εκπαίδευση.

Η εφαρμογή προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για την επίτευξη των αντικειμενικών αυτών στόχων μπορεί ταυτόχρονα να συμβάλει στην εκπλήρωση πολλών από τους ευρύτερους στόχους της εκπαίδευσης για τη ζωή του ενήλικα. Είναι λοιπόν ουσιαστικό να εφαρμόζεται ολόκληρο το φάσμα των μεθόδων, καθώς και συνδυασμοί

αυτών, που είναι κατάλληλοι στην κάθε περίπτωση.

Για αποτελεσματικότερα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας

Από την εμπειρία των πειραματικών προγραμμάτων υπογραμμίζονται τέσσερις ειδικοί παράγοντες, που είναι ουσιαστικοί για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας: καθορισμός ευκρινών στόχων, σύνδεση της οργάνωσης του προγράμματος με τους στόχους αυτούς, σταδιακή ή συνεχόμενη εφαρμογή και αξιολόγηση της ποιότητας και των αποτελεσμάτων.

Ευκρινής ορισμός στόχων

Η επιλογή των αντικειμενικών στόχων, από αυτούς που μόλις περιγράψαμε, εξαρτάται από το γενικότερο περιεχόμενο των σπουδών (π.χ. επαγγελματική κατάρτιση, γενική επαγγελματική παιδεία, προσανατολισμός, κ.λπ) και την ηλικία των μαθητών. Εξαιτίας του υπάρχοντος ενδιαφέροντος για ευρύτερη εφαρμογή της εργασιακής εμπειρίας και, μέχρι κάποιου σημείου, της πολιτικής πίεσης που ασκείται στα σχολεία να αναπτύξουν τέτοια προγράμματα, πρέπει να τονιστεί η ανάγκη να καθοριστούν διάφανα οι στόχοι κάθε προγράμματος και να δημιουργηθεί η κατάλληλη οργάνωση σύμφωνα με τους στόχους αυτούς:

- οι σαφείς στόχοι βοηθούν στο να προσδιοριστούν οι δραστηριότητες στις οποίες πρέπει να συμμετέχει ο μαθητής κατά τη διάρκεια της πρακτικής του άσκησης, λ.χ. πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη

- έμφαση στο εύρος των εμπειριών - δηλαδή στην απόκτηση γενικών γνώσεων για τις διάφορες πλευρές της δραστηριότητας - ή στο βάθος, συγκεντρώνοντας την προσοχή σε ορισμένες δεξιότητες.
- οι σαφείς στόχοι διευκολύνουν τη δημιουργία ενός μηχανισμού ελέγχου και παρακολούθησης της πρόοδου. Εάν γίνει αυτό, τότε οι εκπαιδευτικοί θα είναι σε καλύτερη θέση να αντιληφθούν σε ποιες στιγμές της πρακτικής άσκησης χρειάζεται παραπάνω βοήθεια ο μαθητής, όπως π.χ. όταν γίνει αντιληπτό ότι λείπει μια συγκεκριμένη ικανότητα, είτε επαγγελματική, ή όταν προχωρεί κανείς από ένα αντικείμενο σε ένα άλλο,

όπως λ.χ. από έναν τομέα γενικού ενδιαφέροντος σε κάποιο περισσότερο εξειδικευμένο.

- οι σαφείς στόχοι θα διευκολύνουν την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, όσον αφορά τη μάθηση και άλλα οφέλη του κάθε μαθητή. Καθένας που έχει σχέση με το πρόγραμμα θα μπορεί να εφαρμόσει τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης για να εκτιμήσει την πρόοδο που σημείωσε ένας μαθητής.

Πρέπει λοιπόν να γνωρίζουν καλά όλοι όσοι συμμετέχουν σε προγράμματα για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (καθηγητές, εκπαιδευτές, μαθητές, κ.λπ.).

**Απόσπασμα από τις Εκδόσεις της
Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΠΑΙΔΕΙΑ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.
ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΜΙΑ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
Λουξεμβούργο, 1997**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ως υπήκοος ενός κράτους μέλους έχετε τη δυνατότητα να σπουδάζετε και να εκπαιδευθείτε σε οποιαδήποτε άλλη χώρα της Ένωσης.

Εξάλλου, εδώ και αρκετά χρόνια, η Ευρωπαϊκή Ένωση καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες για να διευκολύνει την κινητικότητα στην Ευρώπη τόσο των σπουδαστών όσο και των επαγγελματιών οι οποίοι επιθυμούν να σπουδάσουν, να αποκτήσουν επαγγελματική κατάρτιση ή να εξειδικευτούν σε άλλο κράτος μέλος.

Οι δράσεις της ΕΕ επέτρεψαν να θεσπιστεί το δικαίωμα διαμονής των σπουδαστών και των εργαζομένων χωρίς εθνικές διακρίσεις, καθώς και να αναπτυχθούν κοινοτικά προγράμματα στήριξης με όλο και μεγαλύτερη επιτυχία (Leonardo da Vinci, Socrates, Νεολαία για την Ευρώπη,...)

Η κατάρτιση και η κινητικότητα ενθαρρύνονται επίσης στον τομέα της έρευνας όπου οι ανταλλαγές έχουν μεγάλη σημασία.

Από την άλλη πλευρά, επειδή η μη αναγνώριση των πτυχίων και των περιόδων σπουδών μπορεί να προκαλέσει φραγμό στην κινητικότητα των προσώπων, η Ευρωπαϊκή

Ένωση προβληματίζεται σχετικά με την ενίσχυση και διασφάλιση της αναγνώρισης ακαδημαϊκών και επαγγελματικών προσόντων.

Σημείωση: Στον παρόντα οδηγό, οι όροι "χώρα", "κράτος" ή "κράτος μέλος" χρησιμοποιούνται αδιακρίτως για να ορίσουν τα κράτη μέλη της Ένωσης που είναι: η Γερμανία, η Αυστρία, το Βέλγιο, η Δανία, η Ισπανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ιταλία, Το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες, η Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σουηδία. Οι άλλες χώρες ή κράτη καλούνται "τρίτες χώρες". Ωστόσο πρέπει να γνωρίζετε ότι στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου το σύνολο σχεδόν των δικαιωμάτων που αναφέρονται στον παρόντα οδηγό ισχύουν και στη Νορβηγία, την Ισλανδία και το Λίχτενσταϊν, καθώς και για τους υπηκόους των τρίτων αυτών χωρών όταν σπουδάζουν σε κράτος μέλος της Ένωσης.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Έχετε τη δυνατότητα να σπουδάσετε, να αποκτήσετε επαγγελματική κατάρτιση και να κάνετε ερευνητική εργασία παντού στο εσωτερικό της Ένωσης, είτε μετακινείστε για το

λόγο αυτό προς άλλο κράτος μέλος, είτε διαμένετε ήδη σε ένα κράτος μέλος άλλο από το κράτος καταγωγής σας. Αν είστε άνεργος, μπορείτε επίσης να παρακολουθήσετε προγράμματα κατάρτισης και να περάσετε περιόδους πρακτικής άσκησης στα λοιπά κράτη μέλη ή στο κράτος μέλος όπου διαμένετε.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα βλέπε το δελτίο: Στοιχεία του εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Σε πρακτικό επίπεδο, η ίση μεταχείριση συνεπάγεται ότι οποιοδήποτε εκπαιδευτικό ίδρυμα της χώρας υποδοχής πρέπει να σας δεχθεί κάτω από τους ίδιους όρους με τους υπηκόους της χώρας αυτής και, για παράδειγμα να μη σας ζητήσει υψηλότερα τέλη εγγραφής, από αυτά που καταβάλλουν οι υπήκοοι της. Επίσης, εάν συνήθως καταβάλλεται υποτροφία στους υπηκόους της χώρας υποδοχής για την κάλυψη των τελών εγγραφής (που είναι υψηλά σε ορισμένες χώρες) πρέπει να υπάρχει δυνατότητα να χορηγηθεί αντίστοιχα και σε σας. Η ίση μεταχείριση της οποίας απολαμβάνετε εκτείνεται και στην κάλυψη των τελών εγγραφής, αλλά προσοχή: η αρχή αυτή δεν εφαρμόζεται πλέον στην περίπτωση υποτροφιών "συντήρησης" που προορίζονται για να ενισχύσουν τα άτομα να ζήσουν στο χώρο όπου σπουδάζουν. Αυτό δεν εμποδίζει, ασφαλώς, τα κράτη μέλη να προβλέψουν, με δική τους πρωτοβουλία, ώστε οι υποτροφίες

και οι εθνικές ενισχύσεις αυτού του είδους να καταβάλλονται στους ξένους υπηκόους της επικράτειάς τους .

(Εξάλλου, μπορείτε να συνεχίσετε να λαμβάνετε ορισμένες και/ή ενισχύσεις από το κράτος προέλευσης κατά τη διαμονή σας στο κράτος υποδοχής. Αλλά πρέπει να έχετε υπόψη ότι η απόφαση εναπόκειται αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών της χώρας προέλευσης, στις οποίες πρέπει να απευθυνθείτε για οποιαδήποτε σχετική πληροφορία.)

Εξάλλου, αν είστε διακινούμενος εργαζόμενος ή μέλος της οικογένειας ενός διακινούμενου εργαζόμενου επωφελείστε από τα διευρυμένα κοινοτικά δικαιώματα που σας επιτρέπουν, για παράδειγμα, να λάβετε υποτροφία "συντήρησης" επί ίσοις όροις με τους υπηκόους της χώρας.

Επομένως, ενημερωθείτε καλά για τις υποτροφίες και τις ενισχύσεις που χορηγούνται στο κράτος μέλος όπου μεταβαίνετε.

Επίσης, οι όροι πρόσβασης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα που προβλέπονται για τους εθνικούς υπηκόους, εφόσον καθορίστηκαν από τα ίδια τα κράτη μέλη, δύνανται να ποικίλουν αισθητά από τη μια χώρα στην άλλη.

Εξάλλου, η γνώση της γλώσσας ενδέχεται επίσης σε ορισμένες περιπτώσεις να αποτελέσει όρο για την πρόσβαση στην εκπαίδευση. Ως προς αυτό, σε ορισμένα κράτη μέλη, είναι δυνατόν να σας ζητηθεί να υποβληθείτε σε εξετάσεις ώστε να ελεγχθούν οι γλωσσικές σας γνώσεις.

Τα στοιχεία αυτά συνδέονται στενά με την

εθνική πολιτική στον τομέα της παιδείας. Έτσι, τα κράτη μέλη διατηρούν κάθε ευχέρεια ως προς αυτό, αρκεί η ενδεχόμενη άρνηση πρόσβασης να μην βασίζεται στην ιθαγένεια του προσώπου.

Για να αποφευχθεί κάθε δυσάρεστη έκπληξη, είναι προτιμότερο να ενημερωθείτε, πριν από την αναχώρησή σας, για το εκπαιδευτικό σύστημα που ισχύει στο κράτος μέλος όπου επιθυμείτε να σπουδάσετε.

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ

Σπουδαστές

Για να πραγματοποιήσετε σπουδές κατά τη διάρκεια περιόδου μικρότερης των τριών μηνών σε ένα κράτος μέλος εκτός του κράτους προέλευσής σας (π.χ. να παρακολουθήσετε μαθήματα γλώσσας) αρκεί να είστε κάτοχος δελτίου ταυτότητας ή διαβατηρίου που να μην έχουν λήξει. Η μοναδική διατύπωση που μπορεί να σας ζητηθεί σε ορισμένα κράτη μέλη είναι να γνωστοποιήσετε την παρουσία σας στις τοπικές αρχές.

Εάν επιθυμείτε να πραγματοποιήσετε σπουδές για διάστημα άνω των τριών μηνών σε ένα κράτος μέλος εκτός του κράτους προέλευσής σας, θα επωφεληθείτε του δικαιώματος διαμονής στο εν λόγω κράτος μέλος εάν πληροίτε τους εξής όρους: πρέπει να εγγραφείτε σε αναγνωρισμένο κρατικό ίδρυμα, να είστε καλυμμένος με ασφάλιση ασθενείας και να διαθέτετε επαρκείς όρους ώστε να μην επιβαρύνετε τις υπηρεσίες κοινωνικής βοήθειας του κράτους μέλους υποδοχής.

Όταν πληροίτε τους προαναφερθέντες ό-

ρους, οι αρχές του κράτους μέλους υποδοχής πιστοποιούν το δικαίωμα διαμονής σας εκδίδοντάς σας άδεια διαμονής υπηκόου ενός κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ισχύς της εν λόγω άδειας πρέπει να περιορίζεται στη διάρκεια της κατάρτισης. Εάν η κατάρτιση εκτείνεται σε χρονικό διάστημα πολλών ετών, η άδεια μπορεί να έχει περιορισμένη ισχύ διάρκειας ενός έτους και στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να ανανεώνεται ετησίως.

Τα μέλη της οικογένειάς σας, δηλαδή ο/η σύζυγος και τα προστατευόμενα τέκνα έχουν επίσης, ανεξαρτήτως της ιθαγένειάς τους, δικαίωμα διαμονής στο κράτος μέλος στο οποίο πραγματοποιείτε τις σπουδές σας. Για διαμονή που υπερβαίνει τους τρεις μήνες οφείλουν να ζητήσουν άδεια παραμονής και να πληρούν τους ίδιους όρους με σας (ασφάλιση ασθενείας και επαρκείς πόροι). Για τα μέλη της οικογένειας υπηκόων χωρών οι οποίες δεν ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το κράτος μέλος υποδοχής μπορεί επιπλέον, αναλόγως της εθνικότητας του ενδιαφερομένου, να απαιτήσει θεώρηση εισόδου (βίζα). Η θεώρηση αυτή πρέπει να χορηγείται δωρεάν και με κάθε διευκόλυνση εκ μέρους των προξενικών αρχών του κράτους μέλους υποδοχής.

Σημειώστε επίσης ότι τα μέλη της οικογένειάς σας, ανεξαρτήτως της ιθαγένειάς τους, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε μισθωτή ή μη δραστηριότητα σε ολόκληρη την επικράτεια του εν λόγω κράτους.

Μισθωτοί, ανεξάρτητοι επαγγελματίες ή άνεργοι

Επίσης και στην περίπτωση αυτή, εάν η διάρκεια της διαμονής σας είναι μικρότερη των τριών μηνών, σας αρκεί ένα δελτίο ταυτότητας ή διαβατήριο που να μην έχουν λήξει. Εάν επιθυμείτε να παραμείνετε για διάστημα μεταξύ τριών μηνών και ενός έτους για να εργαστείτε ως ασκούμενος επ' αμοιβή, ή να έχετε μια προσωρινή επαγγελματική απασχόληση, θα σας χορηγηθεί άδεια διαμονής για την εν λόγω περίοδο. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις διάρκειας μεγαλύτερης των τριών μηνών πρέπει να ζητήσετε άδεια διαμονής την οποία δικαιούστε λόγω της ιδιότητάς σας ως υπηκόου ενός κράτους μέλους.

Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις διατυπώσεις όσον αφορά την άδεια διαμονής μπορείτε να ανατρέξετε στον οδηγό "Το δικαίωμα διαμονής σε μια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης" και στο ενημερωτικό δελτίο "Δικαίωμα διαμονής".

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΕΡΙΟΔΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Συχνά, όσοι φεύγουν από τη χώρα τους για να συνεχίσουν τις σπουδές τους, ανησυχούν όσον αφορά την αναγνώριση του πτυχίου που θα αποκτήσουν σε ένα άλλο κράτος. Το κεκτημένο επαγγελματικό προσόν θα αναγνωρισθεί πλήρως στη χώρα προέλευσής τους ή στη χώρα υποδοχής; Μήπως θα πρέπει να επαναληφθεί τμήμα ή το σύνολο της κατάρτισης; Το ερώτημα είναι εύλογο και

κατά το παρελθόν αποτέλεσε τροχοπέδη στην κινητικότητα των σπουδαστών. Σήμερα πολλά εμπόδια έχουν ξεπεραστεί.

Ακαδημαϊκή αναγνώριση

Η ακαδημαϊκή αναγνώριση συνίσταται στο να γίνει δεκτό εξ ολοκλήρου ή εν μέρει ένα πτυχίο που εκδόθηκε σε ένα κράτος μέλος, ως ισοδύναμο εκείνου που εκδίδεται σε ένα άλλο κράτος μέλος, με στόχο να επιτρέψει στον κάτοχό του να συνεχίσει το σύνολο ή μέρος της κατάρτισής του πέραν των συνόρων χωρίς αρνητικές επιπτώσεις (το ίδιο ισχύει και για την αναγνώριση μιας περιόδου σπουδών). Μερικές φορές είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί η ακαδημαϊκή αναγνώριση, λαμβανομένης υπόψη της ποικιλίας των προγραμμάτων σπουδών και των πτυχίων. Εξάλλου, αποτελεί σημαντικό στοιχείο της κινητικότητας.

Ως προς αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι, αν είστε σπουδαστής στο πλαίσιο του προγράμματος ERASMUS, το πανεπιστήμιο προέλευσής σας οφείλει να αναγνωρίσει ανεπιφύλακτα ότι η περίοδος σπουδών στο εξωτερικό αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του προγράμματος σπουδών που αυτό προβλέπει και ότι υποκαθιστά μια συγκρίσιμη περίοδο σ' αυτό το πανεπιστήμιο προέλευσης, έστω και αν το περιεχόμενο του προγράμματος διαφέρει. Αυτό περιλαμβάνει τις εξετάσεις ή άλλες μορφές αξιολόγησης.

Στο πλαίσιο του ERASMUS πολλά πανεπιστήμια χρησιμοποιούν ένα ευρωπαϊκό σύστημα χορήγησης και μεταφοράς "πιστώσεων" ("ECTS"): το σύστημα αυτό στοχεύει

στο να βοηθήσει και να διευκολύνει τη διαδικασία της ακαδημαϊκής αναγνώρισης μεταξύ συνεργαζόμενων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων χάρη στη διαφάνεια των προγραμμάτων σπουδών και στη χρησιμοποίηση των "σημειώσεων".

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να απευθυνθείτε στα Εθνικά Κέντρα Πληροφοριών για την ακαδημαϊκή αναγνώριση (NARIC). Αυτά τα Εθνικά Κέντρα υπάρχουν σε κάθε κράτος μέλος και σχηματίζουν ένα δίκτυο εξασφαλίζοντας μια στενή συνεργασία και την καλύτερη δυνατή ανταλλαγή πληροφοριών προς το συμφέρον του κινούμενου σπουδαστή. Τα εν λόγω κέντρα έχουν ως σκοπό την παροχή πληροφοριών και συμβουλών σε θέματα αναγνώρισης των πτυχίων και των περιόδων σπουδών που διεξάγονται σε άλλα κράτη.

Επαγγελματική αναγνώριση

Η επαγγελματική αναγνώριση συνίσταται στην αναγνώριση ενός πτυχίου που εκδίδεται σε ένα κράτος μέλος με στόχο να επιστρέψει στον κάτοχό του να ασκεί το επάγγελμά του σε άλλο κράτος μέλος, εφόσον προβλέπεται σχετική κανονιστική ρύθμιση για το επάγγελμα αυτό.

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα ενέκρινε ορισμένα μέτρα που επιτρέπουν στο εξής σε κάθε ευρωπαϊκό πολίτη να αξιοποιεί το πτυχίο του από επαγγελματική άποψη σε οποιοδήποτε κράτος μέλος της Ένωσης.

Ποια είναι τα εν λόγω πτυχία;

Το φάσμα είναι ευρύτατο. Αφορά όλα τα

πτυχία που δίνουν πρόσβαση σε επαγγέλματα για τα οποία υπάρχει νομικό πρόβλημα στην κινητικότητα, δηλαδή τα επαγγέλματα που είναι νομικά κατοχυρωμένα στο κράτος μέλος υποδοχής του διακινούμενου σπουδαστή. Αυτά τα «επαγγέλματα που είναι νομικά κατοχυρωμένα» μπορούν να ορισθούν ως επαγγέλματα στα οποία δεν μπορεί κανείς να έχει πρόσβαση χωρίς πτυχίο, τίτλο σπουδών, πιστοποιητικό ή ειδικό επαγγελματικό προσόν.

Πώς μπορεί να αναγνωρισθεί ένα πτυχίο;

Σε κοινοτική κλίμακα, θεσπίστηκαν κανόνες και διαδικασίες που ευνοούν την αναγνώριση των πτυχίων.

Καταρτίστηκε ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που οδηγεί στα περισσότερα επαγγέλματα τα οποία κατοχυρώνονται βάσει ρυθμίσεων. Εφαρμόζεται π.χ. στα επαγγέλματα των εκπαιδευτικών, των δικηγόρων, των μηχανικών, των ψυχολόγων κ.τ.λ. Η αναγνώριση του πτυχίου σας ενισχύεται από μια βασική αρχή: κάθε πολίτης που διαθέτει πλήρη επαγγελματικά προσόντα για την άσκηση ενός επαγγέλματος στη χώρα προέλευσής του δύναται να ασκεί το ίδιο επάγγελμα στο κράτος μέλος υποδοχής.

Αίτηση αναγνώρισης πρέπει να υποβάλλεται στις αρμόδιες αρχές κάθε κράτους μέλους. Εάν η απάντηση είναι θετική, θα έχετε τη δυνατότητα να αρχίσετε να ασκείτε το επάγγελμά σας αμέσως. Ωστόσο, ορισμένες φορές συμβαίνει, αφού συγκριθεί το περι-

χόμενο της αίτησής σας με τα ισχύοντα για τα προβλεπόμενα στο συγκεκριμένο κράτος επαγγελματικά προσόντα, να διαπιστωθούν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη διάρκεια ή το περιεχόμενο των σπουδών. Το κράτος μέλος υποδοχής θα έχει τότε τη δυνατότητα να σας ζητήσει επαγγελματική πείρα επιπλέον της κατάρτισης σας, να παρακολουθήσετε μια περίοδο άσκησης ή να υποστείτε ειδικές εξετάσεις. Κάθε κράτος μέλος διαθέτει μια υπηρεσία ενημέρωσης που προορισμός της είναι να σας δίνει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με την κατάσταση των επαγγεμάτων σ' αυτήν τη χώρα, τη διαδικασία αναγνώρισης των πτυχίων, τις προθεσμίες κ.τ.λ. Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη μπορεί το Εθνικό Κέντρο Πληροφοριών για την ακαδημαϊκή αναγνώριση και υπηρεσία ενημέρωσης για την επαγγελματική αναγνώριση να αποτελούν ένα μόνον κέντρο πληροφοριών.

Για επτά επαγγέλματα (γιατροί γενικής ιατρικής και με ειδίκευση, ανειδίκευτοι νοσοκομιοί, οδοντίατροι, μαιές, κτηνίατροι, φαρμακοποιοί και αρχιτέκτονες), θεσπίστηκε ένας αυτόματος μηχανισμός αναγνώρισης των πτυχίων και επαγγελματικών προσόντων. Συνοδεύεται – πλην της περιπτώσεως των αρχιτεκτόνων– από ελάχιστο συντονισμό των καταρτίσεων. Σήμερα, αν ασκείται ένα από τα επαγγέλματα αυτά, θα τύχετε αυτόματης αναγνώρισης που θα σας επιτρέψει να εργαστείτε σε άλλο κράτος μέλος. Υπενθυμίζουμε ότι όταν το επάγγελμά σου δεν είναι νομικά κατοχυρωμένο στο κράτος μέλος υποδοχής, δεν απαιτείται καμιά αναγνώριση των πτυχίων σας. Κατά συνέπεια,

μπορείτε να εργαστείτε στην εν λόγω χώρα χωρίς να τεθεί κανένα νομικό πρόβλημα που συνδέεται με την κατάρτισή σας ή με τα επαγγελματικά σας προσόντα.

(Για κάθε συμπληρωματική πληροφορία ή για να λάβετε τον κατάλογο των υπηρεσιών ενημέρωσης που αφορούν ειδικά τον τομέα της αναγνώρισης των πτυχίων βλέπε ενημερωτικό δελτίο «Αναγνώριση των πτυχίων»).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Οι Κοινοτικές ρυθμίσεις προσφέρουν κάποια προστασία στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης –ιδίως στον τομέα της υγείας– στους σπουδαστές που διαμένουν για ένα διάστημα ή κατοικούν σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή η προστασία εφαρμόζεται μόνο στους σπουδαστές οι οποίοι είναι:

- είτε υπήκοοι κράτους μέλους και καλύπτονται από καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης για μισθωτούς ή μη μισθωτούς εργαζόμενους
- είτε μέλη οικογενειών των εν λόγω προσώπων.

Σας συμβουλεύουμε επομένως να ρωτήσετε τον ασφαλιστικό φορέα που σας καλύπτει σε περίπτωση ασθένειας, εάν πληρούνται οι όροι που σας αφορούν. Αν κατοικείται στο κράτος μέλος όπου πραγματοποιείτε τις σπουδές σας, δικαιούστε όλων των ασφαλιστικών παροχών στον τομέα της υγείας, που προβλέπονται από τη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους. Ασφαλώς, θα πρέπει προηγουμένως να διεκπεραιώσετε

ορισμένες διατυπώσεις. Για το σκοπό αυτό θα χρειαστεί το έντυπο E111 που θα σας δοθεί, κατόπιν αιτήσεώς σας, από το ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης στο οποίο είστε ασφαλισμένοι εσείς ή οι γονείς σας. Το έντυπο αυτό πρέπει να υποβληθεί στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό της χώρας όπου πραγματοποιείτε τις σπουδές σας.

Εάν δεν είστε κάτοικοι στο κράτος μέλος στο οποίο πραγματοποιείτε τις σπουδές σας, αλλά διαμένετε εκεί μόνο προσωρινά, έχετε επίσης δικαίωμα να επωφεληθείτε από όλες τις παροχές ιατρικής περίθαλψης, σε περίπτωση εκτάκτου ανάγκης. Για το σκοπό αυτό θα χρειαστείτε το έντυπο E111 (η ισχύς του οποίου θα μπορεί να περιορίζεται σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα), το οποίο διατίθεται στον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο εσείς ή οι γονείς σας είστε ασφαλισμένοι. Πρέπει να προμηθευτείτε το έντυπο πριν από την αναχώρησή σας και να το υποβάλετε στο ασφαλιστικό ίδρυμα για κάλυψη ασθένειας του τόπου όπου πραγματοποιείτε τις σπουδές σας.

Για όλους τους λοιπούς τομείς περίθαλψης (που δεν εμπίπτουν στην κατηγορία της έκτακτης ανάγκης), θα πρέπει πρώτα να ζητήσετε προηγούμενη έγκριση (έντυπο E112) ή να επιστρέψετε στο κράτος μέλος της συνήθους διαμονής σας. Εάν οι δαπάνες της ιατρικής σας περίθαλψης δεν καλύπτονται πλέον από τον ασφαλιστικό οργανισμό σας κατά τη διάρκεια ενός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος της διαμονής σας σε κράτος μέλος, μπορεί να σας ζητηθεί να καλυφθείτε με ιδιωτική ασφάλιση ασθένειας ώ-

στε να συμμορφωθείτε προς τους όρους διαμονής στη χώρα όπου πραγματοποιείτε τις σπουδές σας. Μπορείτε να ανατρέξετε στον οδηγό: «Το δικαίωμα εργασίας σε μια άλλη χώρα της Έυρωπαϊκής Ένωσης» ή ενδεχομένως στο δελτίο «Κοινωνική ασφάλιση» για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σας στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, όταν πραγματοποιείτε, για την επιχείρησή σας, περίοδο άσκησης ή ερευνητική εργασία σε άλλο κράτος μέλος, π.χ. στο πλαίσιο μιας προσωρινής απόσπασης.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Ως υπήκοοι ενός κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχετε το δικαίωμα να μεταβείτε σε οποιαδήποτε άλλη χώρα της Ένωσης για να εργαστείτε ως μισθωτός ή ανεξάρτητος επαγγελματίας, να αναζητήσετε απασχόληση ή να συνταξιοδοτηθείτε. Εκεί θα πρέπει να σας αντιμετωπίσουν όπως τους υπηκόους της χώρας αυτής. Ορισμένα από τα δικαιώματα που σας παρέχει η ιδιότητά σας ως κοινοτικού εργαζομένου επεκτείνονται και στον/στη σύζυγό σας και στα μέλη της οικογένειά σας.

Πρόσβαση στην απασχόληση

Θα πρέπει να γνωρίζετε ότι δεν υπάρχει καμία απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσληψή σας εκτός από αυτές που επιβάλλονται και στους υπηκόους του κράτους μέλους στο οποίο αναζητείτε απασχόληση και ότι, ενδεχομένως, απολαύετε της ίδιας προ-

τίμησης σε θέματα πρόσβασης στην απασχόληση.

Έχετε το δικαίωμα να θέσετε υποψηφιότητα για κάθε θέση που προκηρύσσεται σε όλες τις χώρες της Ένωσης, ακόμη και στις θέσεις του δημοσίου. Ωστόσο, ορισμένες θέσεις είναι δυνατόν να προορίζονται μόνο για τους υπηκόους των χωρών τους, όπως οι θέσεις που συνεπάγονται συμμετοχή στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας και στις λειτουργίες για τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους (ένοπλες δυνάμεις, αστυνομία, δικαστικό σώμα, διπλωματικό σώμα, φορολογικές υπηρεσίες...).

Αυτό σημαίνει ότι πέρα από τις θέσεις εργασίας που διατίθενται στον ιδιωτικό τομέα, ένα μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας που υπάγονται στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης, τους οργανισμούς που διαχειρίζονται εμπορικές υπηρεσίες (δημόσιες μεταφορές περιλαμβανομένων και των αεροπορικών ή ναυτιλιακών εταιρειών, ηλεκτρισμός ή φυσικό αέριο της χώρας υποδοχής, ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες, ραδιοτηλεοπτικοί οργανισμοί) και τους οργανισμούς έρευνας μη στρατιωτικού χαρακτήρα, είναι ανοικτές για όλους τους κοινοτικούς υπηκόους χωρίς προϋπόθεση εθνικότητας (βλέπε δελτίο: «Πλευρές της απασχόλησης: δικαίωμα πρόσβασης στην απασχόληση»).

ΑΝΑΖΗΤΕΙΤΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αναγνώριση των πτυχίων

Ορισμένες χώρες της Ένωσης θέτουν ως απαραίτητη προϋπόθεση για την άσκηση μη ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

σθωτής ή ανεξάρτητης επαγγελματικής δραστηριότητας (επαγγέλματα που υπάγονται σε ρυθμίσεις) την κατοχή πτυχίων, τίτλων, πιστοποιητικών ή ιδιαίτερων προσόντων. Έτσι, μπορεί να αποδειχτεί δύσκολο να αναγνωριστεί επακριβώς η αξία της κατάρτισής σας. Αυτό συμβαίνει γιατί συχνά υπάρχουν σημαντικές διαφορές από τη μια χώρα στην άλλη μεταξύ των πτυχίων και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε μηχανισμούς αναγνώρισης που σας επιτρέπουν να χρησιμοποιήσετε και να αξιοποιήσετε το πτυχίο σας σε άλλο κράτος μέλος.

Η βασική αρχή είναι απλή: αν έχετε τα προσόντα για να ασκήσετε ένα επάγγελμα στη χώρα προέλευσής σας το ίδιο ισχύει και για οποιαδήποτε άλλη χώρα της Ένωσης.

Ήδη, έχει δημιουργηθεί σε κοινοτικό επίπεδο ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των πτυχίων για τα περισσότερα επαγγέλματα.

Έτσι, αν επιθυμείτε να ασκήσετε ένα επάγγελμα (για παράδειγμα εκπαιδευτικός, δικηγόρος, μηχανικός, ψυχολόγος) για το οποίο είναι απαραίτητα ορισμένα τυπικά προσόντα στη χώρα υποδοχής, θα πρέπει να ζητήσετε αναγνώριση του πτυχίου σας από τις αρμόδιες αρχές της χώρας όπου επιθυμείτε να εργαστείτε. Οι αρχές αυτές θα πρέπει να σας απαντήσουν μέσα σε προθεσμία τριών μηνών. Εφόσον διαπιστώσουν σημαντικές διαφορές, σε ό,τι αφορά τη διάρκεια ή το περιεχόμενο, μεταξύ της εκπαίδευσής σας και της αντίστοιχης εκπαίδευσης στη χώρα υποδοχής, μπορούν να σας ζητήσουν είτε επαγγελματική πείρα, που να συμπλη-

ρώνει την εκπαίδευσή σας, είτε να παρακολουθήσετε συμπληρωματικά εκπαιδευτικά μαθήματα ή ακόμη και να υποβληθείτε σε εξέταση ελέγχου των γνώσεων. Πάντως, μπορεί να σας επιβληθεί μόνον ένα από τα συμπληρωματικά αυτά μέτρα.

Αν είστε γιατρός, ανειδίκευτος νοσοκόμος, οδοντογιατρός, μαία, κτηνίατρος, φαρμακοποιός (επαγγέλματα τα απαραίτητα τυπικά προσόντα των οποίων έχουν αποτελέσει αντικείμενο ελάχιστης εναρμόνισης στο επίπεδο της Ένωσης) ή αρχιτέκτων, δικαιούστε, καταρχήν, αυτόματη αναγνώριση που σας επιτρέπει να εργάζεστε σε οποιοδήποτε κράτος μέλος.

Τέλος, αν το επάγγελμά σας δεν υπόκειται σε συγκεκριμένες ρυθμίσεις στη χώρα όπου επιθυμείτε να εργαστείτε, δεν είναι απαραίτητη η αναγνώριση των πτυχίων και κανένα νομικό εμπόδιο σε σχέση με την εκπαίδευσή σας ή τα τυπικά προσόντα σας δεν μπορεί να σας εμποδίσει να εργαστείτε. (Βλέπε δελτία «Αναγνώριση πτυχίων»).

Αναζήτηση απασχόλησης

Πέρα από τους γενικούς κανόνες που αναφέρθηκαν παραπάνω, θα πρέπει να διευκρινιστούν τα εξής στοιχεία: αν δεν έχετε απασχόληση, έχετε το δικαίωμα να διαμείνετε για αρκετό διάστημα σε άλλο κράτος μέλος για να αναζητήσετε εκεί απασχόληση. Ελλείψει κοινοτικής διάταξης που να καθορίζει αυτό το διάστημα, τα κράτη μέλη χορηγούν γενικά μία περίοδο έξι μηνών, αν και ορισμένα εφαρμόζουν ακόμα περίοδο τριών μηνών. Το καλύτερο θα είναι να εξετάζετε

πώς ακριβώς έχουν τα πράγματα μαζί με τις αρχές του κράτους μέλους στο οποίο αναζητείτε απασχόληση. Ωστόσο, οποιοδήποτε και αν είναι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο έχετε το δικαίωμα να αναζητήσετε απασχόληση, δεν μπορεί να σας ζητηθεί να εγκαταλείψετε την επικράτειά του εφόσον αποδείξετε ότι συνεχίζετε σοβαρά να αναζητείτε απασχόληση και ότι έχετε πραγματικές πιθανότητες να βρείτε κάποια εργασία (για παράδειγμα, έχετε να περάσετε από συνεντεύξεις ή τεστ).

Είστε ελεύθερος να αποταθείτε στον οργανισμό απασχόλησης εργατικού δυναμικού ενός κράτους μέλους, χωρίς να υπάρχει καμία απαραίτητη προϋπόθεση ως προς τη διαμονή σας σ' αυτό. Ο οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού θα πρέπει να σας βοηθήσει το ίδιο με τους υπηκόους του κράτους αυτού που αναζητούν απασχόληση. Επίσης, πρέπει να γνωρίζετε ότι μπορείτε να συνεχίσετε να λαμβάνετε, για περίοδο τριών μηνών το πολύ, τα επιδόματα ανεργίας που ενδεχομένως λαμβάνετε ήδη. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να πληροίτε τις εξής προϋποθέσεις: να έχετε τεθεί στη διάθεση των υπηρεσιών απασχόλησης στη χώρα που σας κατέβαλε τα επιδόματα ανεργίας για τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες. Ο οργανισμός αυτός θα σας χορηγήσει ένα έντυπο E303. Με το έντυπο αυτό πρέπει να παρουσιαστείτε για αναζήτηση εργασίας στις υπηρεσίες απασχόλησης της χώρας όπου αναζητείτε εργασία. Αν δεν βρείτε εργασία στη χώρα αυτή, θα πρέπει να επιστρέψετε στην πρώτη χώρα, εντός προθεσμίας τριών μηνών, ώστε να διατηρήσετε το δικαίωμα

του επιδόματος ανεργίας.

Εξάλλου, όσοι ζητούν εργασία, όπως και όσοι έχουν δεχθεί μια θέση απασχόλησης σε άλλο κράτος μέλος, μπορούν να αποταθούν στις υπηρεσίες του δικτύου EURES, που έχει δημιουργηθεί σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές υπηρεσίες για την απασχόληση. Το δίκτυο αυτό αποτελείται από 450 «ευρωσυμβούλους», κατανεμημένους στο σύνολο της Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, με ειδική εκπαίδευση σε θέματα πληροφόρησης, παροχής συμβουλών και τοποθέτησης εργαζομένων. Οι ευρωσύμβουλοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους στους εθνικούς οργανισμούς απασχόλησης (βλέπε δελτίο «Πώς να βρείτε απασχόληση».)

Τέλος, έχετε το δικαίωμα να εγκαταλείψετε τη χώρα σας για εργαστείτε ως μισθωτός σε άλλη χώρα της Ένωσης χωρίς να ακολουθήσετε συγκεκριμένες διατυπώσεις. Αρκεί να έχετε ταυτότητα ή διαβατήριο που να μην έχουν λήξει. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να περιοριστεί μόνο για σοβαρούς λόγους δημοσίας τάξης, δημόσιας ασφάλειας ή δημοσίας υγείας.

ΕΙΣΤΕ ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Δικαίωμα διαμονής

Η απασχόλησή σας σε μία άλλη χώρα της Ένωσης σας δίνει και το δικαίωμα να διαμένετε στη χώρα. Για διαμονή πάνω από τρεις μήνες, το δικαίωμα αυτό διαπιστώνεται με τη χορήγηση άδειας διαμονής υπηκόου ενός κράτους μέλους. (Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το δικαίωμα διαμονής

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

βλέπε τον οδηγό «Το δικαίωμα διαμονής σε μια άλλη χώρα της Ένωσης» και το δελτίο «Δικαίωμα διαμονής»).

Αναγνώριση των πτυχίων

Πέρα από τους κανόνες που αναφέρθηκαν ήδη στο τμήμα «Αναγνώριση των πτυχίων» του μέρους I «Αναζητείτε απασχόληση», θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ο συνυπολογισμός των πραγματικών σας προσόντων και του συνόλου της επαγγελματικής σας πείρας μπορεί να διευκολύνει την αναγνώριση των πτυχίων που έχετε αποκτήσει, ενδεχομένως, σε άλλο κράτος μέλος (βλέπε δελτία «Αναγνώριση πτυχίων»).

Όροι εργασίας

Ισχύουν οι ίδιοι όροι εργασίας με αυτούς που ισχύουν για τους υπηκόους της χώρας στην οποία εργάζεστε όσον αφορά την αμοιβή, τις απολύσεις, την επαγγελματική επανένταξη ή την επαναπασχόληση – εάν είστε άνεργος – αλλά και τα μέτρα προστασίας της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Ισχύουν επίσης, όπως και για τους υπηκόους της χώρας, οι αρχές της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις αμοιβές, την κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση.

Κοινωνικά πλεονεκτήματα

Από τη στιγμή που θα αρχίσετε να εργάζεστε στη χώρα υποδοχής, εσείς και η οικογένειά σας θα έχετε τα ίδια κοινωνικά πλεο-

νεκτήματα με αυτά που παρέχονται στους υπηκόους της χώρας αυτής. Δεν μπορείτε να αποκλεισθείτε από αυτά λόγω ιθαγένειας, κατοικίας ή άλλων όρων που επιβάλλουν διακρίσεις. Μπορείτε, για παράδειγμα, να επωφεληθείτε από άτοκα δάνεια κατά τη γέννηση ενός παιδιού ή από τις διατάξεις για το ελάχιστο εισόδημα εάν τα πλεονεκτήματα αυτά παρέχονται στους υπηκόους της χώρας αυτής. Έχετε επίσης τα ίδια δικαιώματα με τους υπηκόους της χώρας αυτής σε ό,τι αφορά τη στέγη (για παράδειγμα πρόσβαση στις εργατικές κατοικίες). Δεδομένου ότι τα κοινωνικά πλεονεκτήματα καθορίζονται συνήθως από κάθε κράτος μέλος, διαφέρουν από το ένα κράτος στο άλλο. Θα πρέπει επομένως να απευθυνθείτε στις εθνικές αρχές ώστε να ενημερωθείτε ακριβώς για τα κοινωνικά πλεονεκτήματα που ισχύουν στην εν λόγω χώρα. (Βλέπε δελτίο «Κοινωνικά πλεονεκτήματα»).

Οικογένεια

Τα μέλη της οικογένειάς σας, ανεξάρτητα από την εθνικότητά τους, έχουν το δικαίωμα να σας συνοδεύσουν ή να σας συναντήσουν αργότερα στη χώρα όπου εργάζεστε. Το δικαίωμα αυτό επεκτείνεται όχι μόνο στον/στη σύζυγό σας, τους κατιόντες κάτω των 21 ετών ή που είναι συντηρούμενοι, αλλά και στους ανιόντες καθώς και σε αυτούς του/της συζύγου σας που συντηρούνται από εσάς. Όσο για τα άλλα μέλη της οικογένειάς σας, η χώρα υποδοχής θα πρέπει να διευκολύνει την είσοδό τους.

Στα μέλη της οικογένειάς σας που σας συ-

νοδεύουν θα χορηγηθεί άδεια ή έγγραφο διαμονής με την ίδια διάρκεια ισχύος που έχει και η δική σας. Εφόσον το επιθυμούν, η/ο σύζυγος και τα παιδιά σας μπορούν να εργαστούν, χωρίς κανένα εμπόδιο, στη χώρα υποδοχής. Μπορούν επίσης να έχουν πρόσβαση στη γενική και επαγγελματική εκπαίδευση της χώρας. Επιπλέον, τα παιδιά σας μπορούν να επωφεληθούν από τις ίδιες υποτροφίες με τα παιδιά των υπηκόων της χώρας αυτής. (Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα βλέπε το δελτίο: «Στοιχεία του εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος»).

Για τα μέλη της οικογένειάς σας που είναι υπήκοοι χώρας η οποία δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η χώρα υποδοχής μπορεί, ανάλογα με την υπηκοότητα των ενδιαφερομένων, να απαιτήσει θεώρηση (βίζα) εισόδου. Η θεώρηση αυτή θα χορηγηθεί δωρεάν και με όλες τις διευκολύνσεις από τις αρμόδιες προξενικές αρχές.

Περίπτωση εργαζομένων αποσπασμένων σε άλλη χώρα της Ένωσης

Όταν είστε αποσπασμένος εργαζόμενος, δηλαδή, μισθωτός που για περιορισμένο χρονικό διάστημα εκτελεί την εργασία του σε επικράτεια άλλου κράτους μέλους από το κράτος μέλος στην επικράτεια του οποίου εργάζεται συνήθως, έχετε ειδικά δικαιώματα.

Ιδιαίτερα, αν η απόσπασή σας είναι μεγαλύτερη από ένα μήνα, ο εργοδότης σας θα πρέπει να σας ενημερώσει, γραπτώς, πριν από την αναχώρησή σας, για τις συνθήκες ερ-

γασίας και αμοιβής σας κατά τη διάρκεια αυτής της απόσπασης.

Καταρχήν, παραμένετε εγγεγραμμένοι στο καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους προέλευσής σας (βλέπε παραπάνω).

Όσον αφορά το φόρο εισοδήματος, οι διμερείς φορολογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ των κρατών μελών προβλέπουν, γενικά, ότι ο μισθός ενός αποσπασμένου μπορεί, υπό ορισμένους πολύ

συγκεκριμένους όρους, να συνεχίσει να φορολογείται στη χώρα κατοικίας. Ένας από τους όρους είναι το χρονικό διάστημα διαμονής του αποσπασμένου σε ένα άλλο κράτος να μην υπερβαίνει τις 183 ημέρες κατά τη διάρκεια μιας συνολικής περιόδου δώδεκα διαδοχικών μηνών.

Για περισσότερες πληροφορίες συνίσταται να επικοινωνήσετε με τις φορολογικές υπηρεσίες των οικείων κρατών μελών (βλέπε παραπάνω τμήμα «Φορολογία»).

Απόσπασμα από το βιβλίο
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ
Εκδ. Ίων, Αθήνα 1994
Γ. Βούτσινος, Σ. Παλαιοκρασάς, Σ. Σταύρου
Χ. Λαμπρόπουλος, Κ. Ιθακίσιος

Στην πράξη, η πολιτική της Κοινότητας εστιάζεται σε ένα ενιαίο Κοινοτικό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το πρόγραμμα αυτό θα περιλαμβάνει δύο αλληλοσυμπληρούμενα μέρη, σε σχέση με την αρχή της «επικουρικότητας», που είναι τα εξής (ό.π.):

- α.** ένα κοινό πλαίσιο στόχων, σχεδιασμένο για να στηρίζει και να συμπληρώνει τις πολιτικές και τα μέτρα που υιοθετούνται από τα κράτη-μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες των αρμοδίων οργάνων στα πλαίσια της εθνικής νομοθεσίας, με προοπτική την προώθηση της συνεκτικής ανάπτυξης της επαγγελματικής κατάρτισης ανάμεσα στα κράτη – μέλη και της σταδιακής σύγκλισης των πρωτοβουλιών τους
- β.** ένας αριθμός υποστηρικτικών μέτρων που θα εφαρμόζονται σε επίπεδο Κοινότητας, και θα είναι σχεδιασμένα έτσι, ώστε να στηρίζουν και να συμπληρώνουν δραστηριότητες που αναπτύσσονται από και στα κράτη – μέλη.

Τα τρέχοντα προγράμματα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης βασίζονται σε Αποφάσεις του Συμβουλίου Υπουργών, οι οποίες περιέχουν το πλαίσιο των στόχων

της πολιτικής σε συσχετισμό με τους διαφορετικούς τομείς δράσης. Η συγκέντρωση των κατευθυντηρίων γραμμών της πολιτικής για την Επαγγελματική Κατάρτιση σε ένα κοινό πλαίσιο στόχων θα προωθήσει μια νέα ποιοτική σχέση στη συνεργασία μεταξύ της Κοινότητας και των χωρών – μελών, η οποία θα στοχεύει στην επίτευξη κοινών στόχων που θα σχετίζονται με διαφορετικά μέρη των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, για παράδειγμα, η βελτίωση της ποιότητας της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, η απόδοση κάποιας αναγνωρισμένης επαγγελματικής πιστοποίησης σε όλους τους αποφοίτους επαγγελματικής εκπαίδευσης του σχολικού συστήματος, η διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση, η προώθηση της επένδυσης στην κατάρτιση ως ενός απαραίτητου στοιχείου επιχειρησιακής στρατηγικής, η ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής αγοράς επαγγελματικών προσόντων και η ενδυνάμωση του ρόλου της κατάρτισης στη μεταφορά τεχνολογίας και στη βιομηχανική αλλαγή, και τέλος, η προώθηση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες (ό.π.).

Σύμφωνα με τη δεύτερη οδηγία υπάρχουν τρεις τύποι τυπικών προσόντων (ό.π.):

- α.** Δίπλωμα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευ-

σης και κατάρτισης που πιστοποιεί ότι ο κάτοχος έχει ολοκληρώσει επιτυχώς:

- i** είτε ένα μετα-δευτεροβάθμιο πρόγραμμα (άλλο από αυτό που αναφέρεται στην πρώτη οδηγία), τουλάχιστον μονοετούς διάρκειας ή ανάλογης διάρκειας μερικής φοίτησης, για την εισαγωγή στο οποίο μια από τις προϋποθέσεις, κατά γενικό κανόνα είναι η επιτυχής περάτωση του κύκλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απαιτείται για την εισαγωγή σε πανεπιστήμιο ή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Εδώ συμπεριλαμβάνεται και η επαγγελματική κατάρτιση που θα μπορούσε να απαιτηθεί πέρα από αυτό το μεταδευτεροβάθμιο πρόγραμμα.
 - ii** ή ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα Γ (της Οδηγίας) και που τεκμηριώνει ότι ο κάτοχός του διαθέτει τα επαγγελματικά προσόντα για την πρόσβαση σε επάγγελμα που είναι νομοθετικά κατοχυρωμένο στο εν λόγω κράτος – μέλος ή για την άσκηση του επαγγέλματος αυτού.
- β.** πιστοποιητικό, ή οποιοσδήποτε τίτλος εκπαίδευσης ή οποιοδήποτε σύνολο τίτλων: από όπου προκύπτει ότι ο κάτοχος, αφού παρακολούθησε κύκλο δευτεροβάθμιων σπουδών, ολοκλήρωσε:
- είτε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης (άλλο από αυτό που αναφέρεται στο (α) του παρόντος) σε ί-

δρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή σε χώρο εργασίας, και το οποίο, ενδεχομένως, συμπλήρωσε με την πρακτική άσκηση ή την άσκηση του επαγγέλματος που απαιτείται επιπλέον αυτού του προγράμματος,

- είτε η δοκιμασία ή άσκηση του επαγγέλματος που απαιτείται πέρα από αυτό το πρόγραμμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ή όπου τεκμηριώνεται ότι ο κάτοχος, αφού παρακολούθησε κύκλο σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τεχνικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης, ολοκλήρωσε, ενδεχομένως:
 - είτε έναν κύκλο σπουδών ή επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπως αναφέρεται στη δεύτερη περίπτωση,
 - είτε την πρακτική άσκηση ή την περίοδο εξάσκησης του επαγγέλματος που απαιτείται επιπλέον αυτού του κύκλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τεχνικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης, και από το οποίο προκύπτει ότι ο κάτοχός του διαθέτει τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα για την πρόσβαση σε επάγγελμα που είναι νομοθετικά κατοχυρωμένο στο εν λόγω κράτος – μέλος, ή την άσκηση του επαγγέλματος αυτού.
- γ.** Βεβαίωση επάρκειας ή κάθε τίτλος:
- που πιστοποιεί εκπαίδευση, η οποία δεν αποτελεί μέρος ενός συνόλου που συνιστά δίπλωμα κατά την έννοια της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ ή δίπλωμα ή

πιστοποιητικό κατά την έννοια της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ

- που χορηγείται έπειτα από εκτίμηση των ατομικών προσόντων, των ικανοτήτων ή των γνώσεων του αιτούντος, που θεωρούνται απαραίτητες για την άσκηση επαγγέλματος, από αρχή που ορίζεται σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις κράτους – μέλους, χωρίς να απαιτείται η απόδειξη προηγούμενης εκπαίδευσης. "

Το Σύστημα Επαγγελματικής εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Γενικές παρατηρήσεις και σύντομη ιστορική ανασκόπηση

Πριν προχωρήσει κανείς στην παρουσίαση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι απαραίτητο να προβεί στις απαραίτητες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις, έτσι ώστε η ανάγνωση του κειμένου να μην αφήνει περιθώρια για παρερμηνείες.

Ως επαγγελματική εκπαίδευση ορίζεται η συστηματικά οργανωμένη διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης, που αποσκοπεί στην απόκτηση βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σ' έναν ευρύτερο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων. Ο απόφοιτος δεν διαθέτει μεγάλη επαγγελ-

ματική ευελιξία, αλλά αντίθετα αυξημένη μετατρεψιμότητα και αξιοποίηση των προσόντων του στην αγορά εργασίας.

Παρά πολύ συχνά είναι απαραίτητη η διάκριση ανάμεσα στην τυπική και την άτυπη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στην τυπική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανήκει κάθε συστηματικά οργανωμένη διαδικασία απόκτησης επαγγελματικών προσόντων. Με την επιτυχή ολοκλήρωση της παρέχεται αντίστοιχος τίτλος ή πτυχίο, που αναγνωρίζεται από το κράτος και προσφέρει στον κάτοχο του, τη δυνατότητα άσκησης ενός επαγγέλματος ή και να συνεχίσει τις σπουδές του σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα ή να αποκτήσει έναν άλλο, πιο «προχωρημένο» κατοχυρωμένο τίτλο. Αντιθέτως, ως άτυπη θεωρείται εκείνη η επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση που παρέχεται από εργαστήρια ελευθέρων σπουδών ή ενδο-επιχειρησιακά, δεν αναγνωρίζεται από το κράτος και δεν κατοχυρώνει μια περαιτέρω εκπαιδευτική ή επαγγελματική εξέλιξη. Πιστοποίηση είναι η εξεταστική, κατά κανόνα, διαδικασία εξακρίβωσης και βεβαίωσης αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων από άτομα, στα οποία είχε παρασχεθεί επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

TO INTERNET

Virtual School, The Sciences of Education Online τόμος 1, τεύχος 2, Αύγουστος 1998

<http://www.auth.gr/virtualschool/1.2/praxis/TheInternet/1.html>

Κελεσίδης Ευάγγελος (1998)

Οι παραπομπές στα άρθρα που δημοσιεύει το Virtual School, The Sciences of Education Online, πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τις παραπάνω πληροφορίες.

Το Internet αποτελεί ένα "φαινόμενο" της σημερινής πραγματικότητας υπό την έννοια της συνεχούς διείσδυσής του στην καθημερινή μας ζωή.

Σήμερα δεν υπάρχει μέσο, έντυπο ή ηλεκτρονικό, που να μην αναφέρεται στο διαδίκτυο. Τεράστιες ποσότητες εμπορικών συναλλαγών διενεργούνται μέσα απ' αυτό, ενώ όλες οι ειδήσεις διακινούνται καθημερινά και φτάνουν στους χρήστες του.

Επιστημονικά άρθρα, αλλά και ολόκληρα βιβλία, βρίσκονται "αρχειοθετημένα" στους ανά τον κόσμο διασυνδεδεμένους υπολογιστές που το αποτελούν.

Τι ακριβώς όμως είναι το Internet (INTERNATIONAL NETWORK) ή διαδίκτυο, ή Παγκόσμιος Ιστός, ή απλώς δίκτυο, που τόσο απρόσμενα αλλά συνάμα δυναμικά μπήκε στη ζωή μας; Ποια είναι η δομή του και τι αλλαγές επέκινται από την παρουσία του και τη χρήση του;

Παρ' όλο που στη χώρα μας το Internet έκανε αισθητή την παρουσία του τα τελευταία χρόνια, εντούτοις η ιστορία του είναι ήδη αρκετά μεγάλη.

Το 1957 η τότε Σοβιετική Ένωση θέτει σε τροχιά γύρω από τη Γη τον Σπούτνικ, τον πρώτο τεχνητό τηλεπικοινωνιακό δορυφόρο. Ήταν η αρχή των παγκόσμιων επικοινωνιών. Η αποστολή του Σπούτνικ έγινε κατά τη διάρκεια του Ψυχρού Πολέμου μεταξύ της πρώην Σοβιετικής Ένωσης και των Ηνωμένων Πολιτειών. Σε απάντηση οι Αμερικανοί άρχισαν να σχεδιάζουν ένα νέο σύστημα επικοινωνίας.

Το νέο σύστημα επικοινωνίας έκανε την εμφάνισή του το 1969, όταν υλοποιήθηκε ένα σχέδιο του Advanced Research Projects Agency (ARPA) του Αμερικάνικου Υπουργείου Άμυνας σε συνεργασία με τέσσερα πανεπιστήμια (UCLA Los Angeles, Stanford, UCSB Santa Barbara και U της Utah) και είχε σκοπό τη δημιουργία ενός δικτύου, που θα επέτρεπε την έρευνα και επικοινωνία μεταξύ των στρατιωτικών μονάδων ακόμα και σε περίπτωση κατάρρευσης του υπάρχοντος επικοινωνιακού δικτύου από πυρηνική καταστροφή. Το δίκτυο που δημιουργήθηκε ονομάστηκε D(Defence)ARPAnet. Η φιλοσοφία του νέου δικτύου ήταν η δημιουργία ισότιμων κόμβων επικοινωνίας, χωρίς δηλαδή να μεσολαβεί οποιοδήποτε κέντρο στη μεταφορά των μηνυμάτων.

Την ίδια εποχή και άλλα πανεπιστήμια στην Αμερική αλλά και στην Ευρώπη αναπτύσσουν

δικά τους δίκτυα επικοινωνίας, αλλά δεν έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν όλα μαζί. Κι αυτό γιατί δε χρησιμοποιούν ένα κοινό πρωτόκολλο επικοινωνίας, δηλαδή έναν κοινό τρόπο κωδικοποίησης και αποκωδικοποίησης των μηνυμάτων που ανταλλάσσονται μέσω των υπολογιστών.

Το 1977 αναπτύσσεται ένα κοινό πρωτόκολλο το TCP/IP (Transmission Control Protocol/ Internet Protocol). Το πρωτόκολλο αυτό υιοθετείται το 1983 από όλα τα δίκτυα (NSFnet, ARPAnet, SATnet, Prnet) κι έτσι μπορούν όλοι να ανταλλάσσουν πληροφορίες οι οποίες την εποχή εκείνη ήταν απλό κείμενο. Το κοινό αυτό πρωτόκολλο χρησιμοποιείται μέχρι σήμερα.

Το 1983 το δίκτυο χωρίστηκε σε δυο τμήματα το ARPAnet που αναπτύχθηκε αυτόνομα από τα πανεπιστήμια και το MILnet που εξυπηρετούσε τις στρατιωτικές ανάγκες.

Βασική λειτουργία του δικτύου ήταν η ανταλλαγή ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mail) για ερευνητικούς κυρίως σκοπούς, αλλά και για προσωπική χρήση.

Το 1989 στο εργαστήριο φυσικής CERN της Γενεύης εφαρμόζεται πειραματικά το WWW (World Wide Web – Παγκόσμιος Ιστός) που δίνει τη δυνατότητα στο δίκτυο να μεταφέρει εκτός του κειμένου και εικόνες και να το κάνει ελκυστικότερο. Αυτό το γεγονός συνετέλεσε στην αύξηση των χρηστών του. Η έκρηξη όμως έγινε με την εμφάνιση του Mosaic, του πρώτου προγράμματος εμφάνισης των σελίδων (Web pages) του δικτύου με κείμενο, εικόνα, ήχο και οτιδήποτε άλλο μπορεί να ψηφιοποιηθεί.

Το Mosaic μεταμόρφωσε ουσιαστικά το Internet σε πολυμέσο (multimedia)

Αν υπολογίσουμε ότι σε κάθε κόμβο αντιστοιχούν πολλοί χρήστες, τότε αντιλαμβανόμαστε ότι οι χρήστες του δικτύου είναι πολλαπλάσιοι των υπολογιστών. Αν και κανείς δεν μπορεί να υπολογίσει με ακρίβεια τον αριθμό τους, υπάρχουν εκτιμήσεις που τους ανεβάζουν σήμερα, πάνω από εκατό εκατομμύρια. Αυτό που οδήγησε στη ραγδαία αύξηση των χρηστών ήταν η χρήση γραφικού περιβάλλοντος και η απλοποίηση των προγραμμάτων που είναι απαραίτητα για τη σύνδεση και περιήγηση στο Internet. Για τη χώρα μας οι χρήστες εκτιμώνται γύρω στους εκατό χιλιάδες με επίσης ταχύτατα αυξητικούς ρυθμούς.

Τι είναι λοιπόν το Internet;

Είναι οι συνδεδεμένοι υπολογιστές που το απαρτίζουν. Είναι οι άνθρωποι που το χρησιμοποιούν. Είναι οι πληροφορίες που υπάρχουν αποθηκευμένες στους υπολογιστές. Πρέπει να γίνει σαφές ότι το Internet δεν είναι κάποια εταιρεία ή οργανισμός με κεντρική διοίκηση που αποφασίζει για τις πληροφορίες που θα δημοσιευτούν ή για τα πρόσωπα που θα έχουν δυνατότητα πρόσβασης ή δημοσίευσης. Αυτό είναι τεχνολογικά και οργανωτικά αδύνατο. Αν κάποια στιγμή αποφάσιζαν οι χρήστες να κλείσουν τους υπολογιστές τους δεν θα υπήρχε Internet.

Υπάρχουν βέβαια κάποια φόρουμ όπως το Internet Society (ISOC), το Internet Engineering Task Force (IETF) και το Internet

Architecture Board (IAB) που αποτελούνται από εθελοντές και συναντώνται τακτικά για να καθορίσουν τις τεχνικές προδιαγραφές για την απρόσκοπτη ανάπτυξη του δικτύου.

Η ταχύτατη εξάπλωση και η ευρύτατη αποδοχή του οφείλονται στη μεγαλύτερη ελευθερία που παρέχει στους χρήστες του, να επιλέγουν μέσα από την πληθώρα των πληροφοριών ποια θα εμφανιστεί στην οθόνη τους. Πρέπει επιπλέον να επισημάνουμε ότι δίνει στους χρήστες του τη δυνατότητα να περάσουν από την κατηγορία του καταναλωτή των πληροφοριών, στην κατηγορία του παραγωγού. Έτσι η χρήση του διαδικτύου δεν απαιτεί μόνο την προσοχή μας, αλλά μας ζητά να συμμετέχουμε. Σημαντικό γεγονός αποτελεί και η δυνατότητα συνεχούς και αδιάκοπης πρόσβασης που προσφέρει.

Χαρακτηριστικό του γνώρισμα είναι η διάταξη των εγγράφων του, που αλλάζει ριζικά την έως τώρα κλασική γραμμική διάταξη που έχουμε συνηθίσει. Το Internet αποθηκεύει τις πληροφορίες διασυνδεδεμένες μεταξύ τους με τη μορφή υπερκειμένου.

Το Υπερκείμενο (HyperText) ή ιεραρχημένο κείμενο αποτελεί το βασικό οργανωτικό σχήμα των "άπειρων" πληροφοριών που απαντώνται στο Internet. Με βάση αυτό το σχήμα μέσα στα κείμενα υπάρχουν λέξεις ή εικόνες σύνδεσμοι, (links) που παραπέμπουν αυτόματα σε επιπλέον πληροφορίες, οι οποίες μπορεί να βρίσκονται στον ίδιο υπολογιστή, αλλά και χιλιάδες χιλιόμετρα μακριά.

Αυτό που διαφαίνεται είναι ότι δεν αλλάζει μόνο η διάταξη των εγγράφων και των πληροφοριών αλλά και η αναπαράσταση της διάρθρωσης της υπάρχουσας γνώσης στον ανθρώπινο νου.

Οι κυριότερες υπηρεσίες που παρέχει στους χρήστες του σήμερα είναι:

Οι κυριότερες υπηρεσίες που παρέχει στους χρήστες του σήμερα είναι:

- το αρχαιότερο, χρονικά, Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο (e-mail), για την ανταλλαγή ηλεκτρονικών μηνυμάτων. Είναι κείμενα (αλλά και οποιασδήποτε άλλης μορφής ψηφιοποιημένη πληροφορία) που κατά την αποστολή τους αποθηκεύονται σε υπολογιστές εξυπηρετητές (servers) έτσι ώστε ο παραλήπτης να έχει τη δυνατότητα, οποιαδήποτε στιγμή και από οποιοδήποτε σημείο έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο, να λαμβάνει τα μηνύματά του
- μεταφορά αρχείων μέσω του πρωτοκόλλου FTP (File Transfer Protocol) από κάποιον υπολογιστή σε άλλον
- σύνδεση με απομακρυσμένο υπολογιστή (telnet) έτσι ώστε να ενεργοποιεί (τρέχει) τα διάφορα προγράμματά του από απόσταση.
- συζήτηση για διάφορα θέματα μέσα από λίστες συζητήσεων (USENET, listservs, newsgroups, και chat-rooms)
- ηλεκτρονική παρουσίαση των πληροφοριών μέσα από σελίδες (Web pages) με πολυμεσικές δυνατότητες (κινούμενες εικόνες, ήχο, ...)
- δυνατότητες συνομιλίας με ήχο σε πραγματικό χρόνο (voice conference)
- πολλαπλή συνομιλία με εικόνα και ήχο με συμμετοχή πολλών χρηστών (video

conference)

Το διαδίκτυο παρέχει:

- νέες δυνατότητες επικοινωνίας μεταξύ των σχολείων, των μαθητών και των εκπαιδευτικών ευκολίες στην αναζήτηση και πρόσβαση πληροφοριών
- τα μέσα για τη δημοσίευση και δημοσιοποίηση εργασιών και εγγράφων με συνεχώς αυξανόμενο αναγνωστικό κοινό

Η δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές να γίνουν πιο ανεξάρτητοι, ικανοί να αναζητήσουν και να βρουν αυτό που τους ενδιαφέρει, να οργανώσουν τα ευρήματά τους, να τα αναλύσουν και να εξάγουν συμπεράσματα. Η περιήγηση στο δίκτυο μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για περισσότερη συνεργασία, επικοινωνία και φυσικά παραγωγή και διανομή της πνευματικής τους δραστηριότητας.

Παραδοσιακά το σχολείο δεν ευνοούσε τη συνεργασία στη μάθηση. Το διαδίκτυο είναι από τη φύση του θετικά διακαίμενο σε συνεργατικές μορφές μάθησης καθώς και σε μάθηση βασισμένη σε project. Ευνοεί μάλιστα συνεργασίες μεταξύ ατόμων και ομάδων που βρίσκονται μακριά, αφού καταργεί τις αποστάσεις.

Στον εκπαιδευτικό επίσης προσφέρονται "άπειρες" πηγές για να εμπλουτίσει τόσο τις προσωπικές του γνώσεις όσο και τις καθημερινές διδακτικές ανάγκες. Ολόκληρα δίκτυα επικοινωνίας εκπαιδευτικών στον κόσμο βρίσκονται πλέον στη διάθεσή του. Υπάρχουν πάρα πολλές σελίδες με υλικό για

κάθε θέμα από τις φυσικές ως τις κοινωνικές επιστήμες. Εκεί μπορεί να βρει πρακτικά πολλών συνεδρίων, επιστημονικά περιοδικά on-line, ολόκληρα προγράμματα διδασκαλίας αλλά και τρόπους προσέγγισης ενός θέματος από άλλους εκπαιδευτικούς σ' όλο τον κόσμο.

Το Internet λοιπόν παρουσιάζεται ως ένα επιπλέον δίκτυο παροχής επιστημονικής αρωγής, συμπληρωματικό μεν στα υπάρχοντα, όπως έντυπα περιοδικά, ημερίδες και συνέδρια που λάβαιναν χώρα στην εμβέλεια του εκπαιδευτικού, αλλά σίγουρα πιο δυναμικό, πλουραλιστικό και ταχύτατα εξελισσόμενο.

Τα προβλήματα που ζητούν επίλυση είναι δυο ειδών

1. Αυτά που ανάγονται στην ευθύνη των υπαρχουσών κοινωνικών θεσμών

Εδώ μπορούμε να επισημάνουμε την καθυστέρηση των κυβερνήσεων να νομοθετήσουν κάποιο πλαίσιο που θα αναφέρεται στη λειτουργία του Internet στην κάθε χώρα.

Το μεγαλύτερο "πρόβλημα" είναι πάντως η αδυναμία κάθε χώρας να προσπαθήσει να ελέγξει ή να λογοκρίνει αυτά που δημοσιεύονται στο δίκτυο, γιατί είναι πολύ εύκολο να στείλει κανείς το υλικό που έχει προς δημοσίευση σε άλλη χώρα όπου δεν υπάρχει κανείς περιορισμός. Άλλο τόσο δύσκολο είναι και η συνεννόηση όλων των κρατών για κοινή πολιτική πάνω στο θέμα. Θα μπορούσαμε όμως να πούμε ότι αυτή η απόλυτη ελευθερία είναι και η δύναμή του.

2. Αυτά που ανάγονται στην ευθύνη των χρη-

στών του δικτύου.

Στο θέμα αυτό οφείλουμε να αναγνωρίσουμε κάποιες προσπάθειες που γίνονται, αλλά είναι πάρα πολύ δύσκολο να μπει τάξη στον αχανή Κυβερνοχώρο.

Πολλές φορές αναφέρεται ως πρόβλημα η πολύωρη και άσκοπη περιπλάνηση στο δίκτυο. Το ζήτημα αυτό αν και υπαρκτό δεν μπορεί να γενικευτεί. Μπορεί να λυθεί με την εισαγωγή πολλαπλών κριτηρίων στις μηχανές αναζήτησης (Search Engines) και σωστό χρονικό προγραμματισμό γιατί διαφορετικά είναι πολύ εύκολο να χαθεί κάποιος στον κυκεώνα των πληροφοριών.

Συνοφασμένο με το προηγούμενο πρόβλημα είναι και οι αιτιάσεις για κοινωνική απομόνωση των χρηστών.

Σίγουρα οι μορφές επικοινωνίας μέσω του δικτύου διαφέρουν από την κατά πρόσωπο επικοινωνία, αλλά δεν μπορούμε να χαρακτηρίσουμε απομόνωση την ανταλλαγή ηλεκτρονικών μηνυμάτων, τη συμμετοχή σε χώρους συζητήσεων με άλλα άτομα από ολόκληρο τον πλανήτη ή την ηλεκτρονική συνομιλία μέσα στο δίκτυο με ήχο και εικόνα.

Είναι σίγουρο πως μέσα στον τεράστιο όγκο των πληροφοριών υπάρχει και μεγάλη ποσότητα που είναι είτε από πρόθεση είτε από άγνοια παραπλανητικές και ψευδείς. Στο θέμα αυτό πρέπει να έχουμε υπ' όψη μας κάποιες αρχές για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των πληροφοριών.

Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε

- το συγγραφέα που υπογράφει κάποιο κείμενο

- το θεσμό που φιλοξενεί την πληροφορία
- την ημερομηνία τελευταίας ενημέρωσης της σελίδας

Η πληροφορία που βρει κάποιος και δεν προέρχεται από αξιόπιστο κόμβο ή δεν διασταυρώνεται, δεν αποτελεί πληροφορία και θα πρέπει να αγνοηθεί.

Ο έλεγχος της εγκυρότητας είναι αποκλειστικό "προνόμιο" των χρηστών και καλό θα είναι να διαφυλαχτεί.

Έως τώρα εξετάσαμε την ιστορία, τη δομή και λειτουργία του δικτύου, τις νέες δυνατότητες που διανοίγονται στην επικοινωνία και την εκπαίδευση. Αυτά είναι μόνο η κορυφή του παγόβουνου. Το Internet έχει διεισδύσει στην καθημερινή μας ζωή και σιγά σιγά επηρεάζει κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα.

Προκαλεί μεταβολές στην εργασία όπως τη γνωρίσαμε στα χρόνια του βιομηχανικού πολιτισμού. Έκανε την εμφάνισή της η τηλε-εργασία, με όλα τα θετικά ή αρνητικά που συνοδεύσουν την εφαρμογή της.

Αλλάζει τις αγοραστικές συνήθειες. Το 1997 οι αγορές που έγιναν μέσα από το Internet έφτασαν το 1 δισεκατομμύριο δολάρια, το 2000 υπολογίζονται να φτάσουν τα 10 δισεκατομμύρια και τα επόμενα χρόνια θα φτάσουν σε επίπεδα τρισεκατομμυρίων.

Αγγίζει την ψυχαγωγία. Η πολυδιαφημιζόμενη ενοποίηση του δικτύου με την τηλεόραση (WebTV) θα δίνει τη δυνατότητα στον καταναλωτή να δημιουργεί το προσωπικό του τηλεοπτικό πρόγραμμα, να δει οποια-

δήποτε στιγμή επιθυμεί την ταινία ή την είδηση που τον ενδιαφέρει. Η μαζική επικοινωνία μετατρέπεται σε αμφίδρομη, χάρη στην αλληλεπιδραστικότητα που προσφέρει κι έτσι ο χρήστης αποκτά μεγαλύτερο έλεγχο στις πληροφορίες.

Στις διαπροσωπικές επικοινωνίες έχει να επιδείξει νέες ελκυστικότερες μορφές πιο κοντά στη φυσική κατά πρόσωπο επικοινωνία. Το άμεσο μέλλον ανήκει στη Video-συνδιάσκεψη και το αμέσως απώτερο στην εικονική πραγματικότητα (Virtual Reality).

Οι νέες αυτές επικοινωνιακές δυνατότητες δημιουργούν έναν νέου τύπου "πολίτη", του "δικτυακού πολίτη" (Netizen). Χαρακτηριστικό στοιχείο του Netizen είναι ότι χωρίς τη φυσική παρουσία, από το σπίτι του, συμμετέχει σε νέου τύπου κοινότητες, τις εικονικές κοινότητες (Virtual Communities), χρησιμοποιεί βιβλιοθήκες, κάνει αγορές...

Αναμένεται στα επόμενα χρόνια ότι μπορεί να προσφέρει άμεση δημοκρατία αφού τεχνολογικά παρέχει στα άτομα τις δυνατότητες έκφρασης της προσωπικής άποψης για όλα τα πολιτικά ζητήματα και στις κυβερνήσεις τις δυνατότητες επεξεργασίας όλων αυτών των απόψεων.

Καταργεί τις αποστάσεις, καταρρίπτει τα εθνικά σύνορα και προσφέρει σε κάθε άτομο, κοινοτική ή εθνοτική ομάδα, ανεξαρτήτως χρώματος, φύλου, εθνότητας ή άλλων χαρακτηριστικών, ίσες ευκαιρίες πρόσβασης και συμμετοχής στον Κυβερνοχώρο. Φέρνει σε επαφή πολλές ομάδες με διαφορετικές συνήθειες και κουλτούρες κι έτσι

ανάγεται σε σημαντικότερο πολυπολιτισμικό φορέα της εποχής μας. Ταυτοχρόνως δημιουργεί ένα νέο είδος κουλτούρας, την Κυβερνοκουλτούρα που έχει δημιουργήσει νέους όρους, αρχές και τρόπους συμπεριφοράς (netiquette) στο δίκτυο.

Ένα ζήτημα που αφορά στην παγκόσμια χρήση του δικτύου είναι ο διαφαινόμενος γλωσσικός ιμπεριαλισμός της αγγλικής γλώσσας. Λύση μπορεί να δοθεί τόσο με τη διευρυνόμενη συμμετοχή όλων των ομάδων του πλανήτη, όσο και από την ανάπτυξη προγραμμάτων αυτόματης μετάφρασης των κειμένων σε κάθε γλώσσα, έτσι ώστε η μεταφορά και ανάγνωση ενός κειμένου να γίνεται πάντα στη γλώσσα του χρήστη ανεξαρτήτως σε ποια γλώσσα είναι γραμμένο.

Στην εκπαίδευση παρουσιάζονται νέες ευκαιρίες για εμπλουτισμό της διδακτικής διαδικασίας και την ενεργητική μάθηση. Διευκολύνεται η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και παρέχονται οι τεχνικές δυνατότητες για μια δια βίου εκπαίδευση. Άρχισαν να εμφανίζονται Πανεπιστήμια που παρέχουν μέσα από το Internet πτυχιακές σπουδές. Η υπάρχουσα γνώση δεν παραμένει αμετάβλητη τόσο από πλευράς ποσότητας όσο και ταχύτητας. Οι γνώσεις διανέμονται πλέον αστραπιαία σε κάθε γωνιά του πλανήτη, με αποτέλεσμα να πολλαπλασιάζονται ετησίως.

Τελικά το Internet είναι ένα ακόμη τεχνολογικό μέσο που προσφέρει πολλές νέες δυνατότητες, τη χρήση των οποίων καθορίζει ο άνθρωπος και τα αποτελέσματα θα κριθούν από την Ιστορία...

Άρθρο

**ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑΣ ΛΗΨΗΣ
ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Νέα Παιδεία 1993, τ. 66

Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Θεωρία

Εάν ταξινομήσουμε τις ανθρώπινες κοινωνίες με βάση την προέλευσή τους και τις δραστηριότητές τους στο χώρο της εργασίας, θα βρούμε ότι εξελίσσονται κατά μήκος μιας ιστορικής συνέχειας, η οποία αρχίζει με τις τροφοσυλλεκτικές κοινωνίες –πιθανόν η πρώτη μορφή της ανθρώπινης κοινωνίας– περνά στις αγροτικές και τελειώνει με τις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες.

Για τα μέλη των τροφοσυλλεκτικών καθώς και των αγροτικών κοινωνιών υπήρχαν περιορισμένες δυνατότητες επιλογών γύρω από το τι μπορεί κανείς να κάνει στη ζωή του και οι επιλογές συνήθως καθορίζονταν από το φύλο και από το ρόλο και τη δυνατότητα συνεισφοράς του καθενός στη λειτουργία της ομάδας. Σε αντίθεση, ο σύγχρονος άνθρωπος της κοινωνίας της εκβιομηχάνισης και της υψηλής τεχνολογίας, έχει ένα μεγαλύτερο εύρος επιλογών και, καθώς σήμερα αποδίδουμε ιδιαίτερη σημασία στην ατομικότητα και την αυτονομία, μια μεγαλύτερη ευθύνη για τις επιλογές του. Και ενώ, για παράδειγμα, πολλοί από μας επιλέγουμε σπουδές ή επάγγελμα σύμφωνα με τις υπογεύσεις της οικογένειάς μας, ο αγώνας -

και η αγωνία - να διαμορφώσουμε την προσωπικότητά μας και να γίνουμε ανεξάρτητα άτομα δεν σταματά ποτέ. Επιπλέον παρατηρούμε ότι, παλαιότερα οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές ήταν σχεδόν πάντα μόνιμες. Αντίθετα, στη σύγχρονη κοινωνία των ραγδαίων τεχνολογικών και οικονομικών μεταβολών, οι νέοι πολύ συχνά αντιμετωπίζουν την ανάγκη να επανεξετάσουν τις επιλογές τους.

Πώς μπορεί λοιπόν ένας νέος να σχεδιάσει το μέλλον του και παράλληλα να είναι ανοιχτός στην αλλαγή, καθώς οι ανάγκες και οι στόχοι - τόσο οι δικοί του όσο και της κοινωνίας - μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου; Η απάντηση είναι να αναπτύξει μια σειρά από δεξιότητες σχεδιασμού της σταδιοδρομίας, που θα τον καταστήσουν ικανό να αντιμετωπίσει και να χειρισθεί σωστά τις αλλαγές της προσωπικότητάς του μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο.

Ως βασικότερες δεξιότητες σχεδιασμού της σταδιοδρομίας θεωρούνται οι εξής (Carney, G.C. Wells, F.C. & Streufert, O., 1981):

1. η δεξιότητα λήψης απόφασης,
2. η δεξιότητα δημιουργίας της προσωπικής επαγγελματικής εικόνας,
3. η δεξιότητα συγκέντρωσης και εκτίμη-

σης επαγγελματικών πληροφοριών,

4. η δεξιότητα παρουσίασης των επαγγελματικών μας προσόντων στους υποψήφιους εργοδότες,
5. η δεξιότητα επαγγελματικής προσαρμογής.

Οι δεξιότητες αυτές αναπτύσσονται μέσα από διδασκαλία, καθοδήγηση και εφαρμογή και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ξανά και ξανά σε ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις.

Στο άρθρο αυτό θα ασχοληθούμε με τη δεξιότητα λήψης απόφασης και θα εξετάσουμε το πώς οι πεποιθήσεις μας για τον εαυτό μας και για τον κόσμο της εργασίας μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο παίρνουμε επαγγελματικές αποφάσεις.

Οι αποφάσεις μας βασίζονται στις ιδιαίτερες πεποιθήσεις, στάσεις και αξίες μας, που, με τη σειρά τους, διαμορφώνονται από μηνύματα που δεχόμαστε και συμπεριφορές που παρατηρούμε στην οικογένεια και στο ευρύτερο κοινωνικό μας περιβάλλον. Οι πεποιθήσεις μας εκφράζουν την άποψή μας για το πώς λειτουργεί ο κόσμος. Οι στάσεις μας, από την άλλη, μας προδιαθέτουν να συμπαθούμε ή όχι κάποιους ανθρώπους ή κάποιες καταστάσεις. Καθώς, μάλιστα, δεν μπορούμε να έχουμε άμεσες εμπειρίες από κάθε θέμα, πολλές από τις στάσεις και τις πεποιθήσεις μας βασίζονται σε πληροφορίες τρίτων, διατρέχοντας τον κίνδυνο να είναι, κάποιες φορές, ανακριβείς ή παραποιημένες. Οι αξίες μας, τέλος, μας υπαγορεύουν τι πρέπει ή δεν πρέπει να κάνουμε. Αυτό που ορίζουμε στη ζωή μας ως σωστό ή κατάλληλο είναι αντανάκλαση των αξιών μας.

Η ζωή εμπεριέχει ανάπτυξη και αλλαγή και το μέλλον μας επιφυλάσσει μεταβολές που δεν μπορούμε να προβλέψουμε. Οι μεταβολές αυτές μπορεί να συμβαίνουν τόσο στις συνθήκες του εξωτερικού μας περιβάλλοντος, όσο και μέσα μας με αλλαγές στο σύστημα των πεποιθήσεων, στάσεων και αξιών μας. Τότε είμαστε αναγκασμένοι να πάρουμε διάφορες αποφάσεις για να προσαρμοστούμε στις εξωτερικές ή/και εσωτερικές μεταβολές της ζωής μας. Οι αποφάσεις που παίρνουμε μπορούν να μελετηθούν ξεχωριστά, παράλληλα όμως καθεμία από τις αποφάσεις αυτές είναι στην πραγματικότητα ένας κρίκος στη μεγάλη αλυσίδα των επιλογών μας. Κάθε απόφαση που παίρνουμε κτίζεται πάνω στις προηγούμενες αποφάσεις μας και με τη σειρά της επηρεάζει τις μελλοντικές αποφάσεις.

Σε μια απόφαση διακρίνουμε τη διαδικασία της απόφασης και το αποτέλεσμα της απόφασης. Η διαδικασία λήψης απόφασης είναι μη αναστρέψιμη, με την έννοια ότι ο χρόνος δεν μπορεί να γυρίσει πίσω. Οδηγούμαστε προς τα εμπρός μέσω μιας σειράς αποφάσεων. Τα αποτελέσματα όμως των αποφάσεων μας μπορούν να μεταβληθούν με τη λήψη νέων αποφάσεων καθώς εμφανίζονται νέες εναλλακτικές λύσεις.

Η ποιότητα των αποφάσεών μας επηρεάζεται από τις πληροφορίες που χρησιμοποιούμε για να πάρουμε τις αποφάσεις. Η έλλειψη ορθών πληροφοριών μπορεί να προκαλέσει σύγχυση. Από την άλλη μεριά, αν δεν μπορέσουμε να λάβουμε προσεκτικά υπόψη μας όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες, μπο-

ρεί να περιορίσουμε τον αριθμό των εναλλακτικών λύσεων ή να κάνουμε μια ανώριμη επιλογή. Επιπλέον, οι πληροφορίες που χρησιμοποιούμε μπορεί να μην είναι πρόσφατες ή να μην παρουσιάζονται σωστά από την πηγή τους. Ακόμη και των προσωπικών μας πεποιθήσεων, στάσεων και αξιών. Τέλος, νέες πληροφορίες μπορεί να αλλάξουν τις αποφάσεις μας.

Στρατηγικές λήψης απόφασης

Οι καταστάσεις που απαιτούν από μας να πάρουμε αποφάσεις ποικίλλουν. Η πίεση για τη λήψη απόφασης μπορεί να προέρχεται από μας ή από το περιβάλλον μας και μερικές φορές και από τα δύο. Έτσι, σύμφωνα με τους ψυχολόγους D. Tiedeman και R.P.Ο' Hara (1963), το πόσο αποτελεσματικοί είμαστε όταν παίρνουμε μια απόφαση, εξαρτάται από το πόσο καλά γνωρίζουμε τον εαυτό μας και το περιβάλλον μας.

Στο διάγραμμα I παριστάνεται γραφικά πως οι πληροφορίες επηρεάζουν τις αποφάσεις μας στη διάρκεια της ζωής μας. Η αδυναμία γνώσης τόσο του εαυτού μας όσο και του περιβάλλοντος προκαλεί μια κατάσταση «σύγχυσης ή/ και παράλυσης», όπου η λήψη απόφασης καθίσταται αδύνατη. Εάν δεν ξέρουμε τι πραγματικά θέλουμε να κάνουμε αλλά γνωρίζουμε το περιβάλλον μας, πιθανόν να κλίνουμε προς το να πάρουμε μια «εξαρτημένη» απόφαση. Εάν, αντίθετα, ξέρουμε τι θέλουμε αλλά δεν είμαστε πολύ σίγουροι για τις συνθήκες του περιβάλλοντος, πιθανόν να πάρουμε «δισεισθητικές» αποφάσεις. Αυτά τα δύο είδη αποφάσεων χαρακτηρίζουν συχνά την παιδική ηλικία,

ενώ, καθώς μεγαλώνουμε, διατηρούμε την ικανότητα να παίρνουμε αυτού του είδους τις αποφάσεις, αλλά παράλληλα προστίθεται και μια άλλη στρατηγική, η της «ορθολογικής» απόφασης. Αυτό το είδος απόφασης λαμβάνει υπόψη τόσο τη γνώση του εαυτού μας όσο και του περιβάλλοντος. Όταν χρησιμοποιούμε αυτή τη στρατηγική, ζυγίζουμε τις εξωτερικές και εσωτερικές απαιτήσεις της κατάστασης καθώς και τα οφέλη και το κόστος των διαφόρων εναλλακτικών λύσεων που διαβλέπουμε. Εάν υπάρχει χρόνος, μπορεί να συγκεντρώσουμε και να μελετήσουμε πρόσθετες πληροφορίες για τις εναλλακτικές λύσεις και τις πιθανές συνέπειες τόσο για τον εαυτό μας όσο και για το περιβάλλον. Οι επιλογές που κάνουμε όταν παίρνουμε ορθολογικές αποφάσεις, τείνουν, συνήθως, να ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες και στις συνθήκες της ζωής μας.

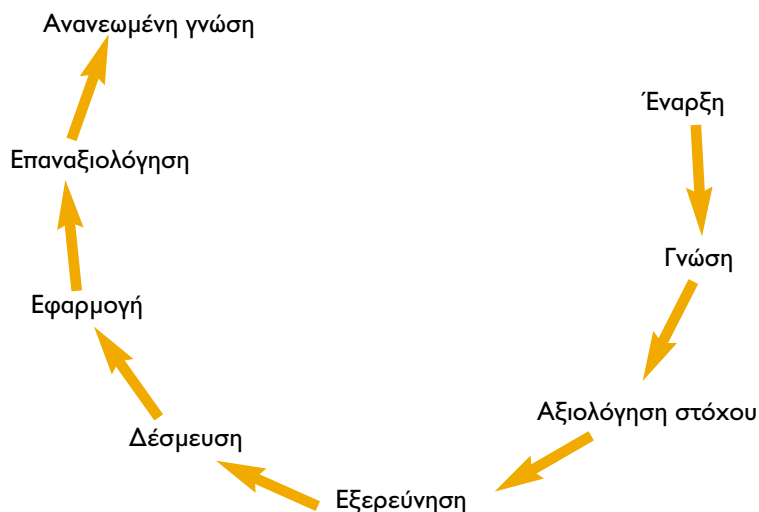
Θα εξετάσουμε σύντομα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του κάθε είδους απόφασης:

ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΑΠΟΦΑΣΗ: Φαίνεται να είναι η ευκολότερη, μια και το μόνο που χρειάζεται να κάνει κανείς είναι να αποδεχθεί την επιλογή των άλλων. Σε μια κατάσταση, στην οποία το αποτέλεσμα έχει μικρή σημασία, η προσέγγιση αυτή μπορεί να μας γλυτώσει από περιττή σπατάλη χρόνου και ενέργειας.

Μια εξαρτημένη απόφαση, ωστόσο, μπορεί να προκαλέσει δυσάρεστα αποτελέσματα, αν χρησιμοποιηθεί για να αποφευχθεί ο κόπος της εξερεύνησης ή ο φόβος του να επιλέξει κανείς μόνος του. Η αποδοχή της

Στάδια μιας ορθολογικής επαγγελματικής απόφασης

Στο διάγραμμα 2 φαίνονται τα βασικά στάδια μιας προσεκτικά σχεδιασμένης επαγγελματικής απόφασης (Supper, O.E., 1981, Carney, G.C., Wells, C.F & Streufert, D., 1981).



Διάγραμμα 2. Ο κύκλος της απόφασης

επιλογής των άλλων από φόβο ή αναποφασιστικότητα δε βοηθά στην αποφυγή του προβλήματος. Το μόνο που επιτυγχάνεται είναι να βρίσκεται η απόφαση έξω από τον έλεγχό μας, ενώ τα αποτελέσματά της θα επηρεάσουν τη ζωή μας ακριβώς σαν να είχαμε κάνει εμείς την επιλογή. Ακόμη, δηλαδή, κι αν μεταφέρουμε την ευθύνη της απόφασης αλλού, η ευθύνη της αντιμετώπισης των αποτελεσμάτων παραμένει δική μας.

ΔΙΑΙΣΘΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ: Αυτοί που αποφασίζουν με το διαισθητικό τρόπο βασίζονται στις εσωτερικές τους αντιδράσεις. Οι διαισθητικές αποφάσεις είναι συνήθως αυθόρμητες και, ως εκ τούτου, χρειάζονται πολύ λίγο χρόνο, μικρή συγκέντρωση στοιχείων και ελάχιστο συνειδητό σχεδιασμό. Είναι χρήσιμες σε καταστάσεις όπου ο χρό-

νος έχει σημασία, όπως καταστάσεις επείγουσες ή απρόβλεπτες, καθώς επίσης και στις διαπροσωπικές σχέσεις, όπου τα πραγματικά στοιχεία για τις αντιδράσεις του άλλου προσώπου δεν μπορούν πάντα να προβλεφθούν.

Όμως, οι διαισθητικές αποφάσεις μπορεί να έχουν και δυσάρεστα αποτελέσματα, αν χρησιμοποιηθούν ως υποκατάστατο ή για να αποφύγουμε να συλλέξουμε τις απαραίτητες πληροφορίες. Σε καταστάσεις συναισθηματικές, η προαίσθηση συχνά είναι δύσκολο να διακριθεί από την επιθυμία ή την προκατάληψη. Εάν υπάρχει πρόσβαση σε πληροφορίες και χρόνος να σκεφθεί κανείς πάνω στην απόφαση, είναι σοφό να τα χρησιμοποιήσει και τα δύο. Όμως, και μετά το ψάξιμο η διαίσθηση και τα συναι-

σθήματα είναι πιθανό να συνεχίσουν να παίζουν ρόλο στην τελική απόφαση.

Η διαίσθηση εκτιμάται σήμερα περισσότερο απ' ό,τι στο παρελθόν, δεδομένου ότι συνειδητοποιήσαμε πως τα προαισθήματα μπορεί πραγματικά να είναι απόψεις βασισμένες σε πληροφορίες, οι οποίες προσλαμβάνονται με τον καιρό χωρίς ωστόσο να τις θυμόμαστε συνειδητά. Παρά ταύτα, είναι σίγουρα σοφότερο να μην αποφασίζει κανείς κάτι με βάση μόνο τη διαίσθηση, εφόσον μπορεί να συγκεντρώσει πληροφορίες.

ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ: Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει διερεύνηση των αναγκών μας και του περιβάλλοντος και μια προσεκτική εκτίμηση των διαφόρων εναλλακτικών λύσεων (κόστος, οφέλη). Η πορεία εδώ είναι βραδύτερη, μια και χρησιμοποιείται ο μέγιστος χρόνος για τη συλλογή πληροφοριών για την εξερεύνηση του προβλήματος και για πειραματισμό.

Εφαρμόζοντας αυτή την προσέγγιση Δε σημαίνει ότι Δε λαμβάνουμε υπόψη μας τα προσωπικά συναισθήματα για την επιλογή (διαίσθηση) ή τις γνώμες των ειδικών και των αγαπημένων (εξάρτηση), ούτε και σημαίνει ότι αποκλείουμε τις στρατηγικές που ταιριάζουν στην προσωπικότητα ή στην ιδιοσυγκρασία μας.

Επειδή η προσέγγιση αυτή μπορεί να σημαίνει κατανάλωση πολύ χρόνου και ενέργειας, δεν είναι πάντα κατάλληλη, ιδιαίτερα όταν οι αποφάσεις δεν είναι σημαντικές. Άλλοτε πάλι οι πληροφορίες που απαιτούνται δεν μπορούν να προσκτηθούν. Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι σε κάθε περίπτωση δεν είναι γνω-

στά όλα τα στοιχεία, και η αναζήτηση όλων των επιθυμητών πληροφοριών μπορεί να καθυστερήσει πολύ την απόφαση. Τέλος, όποιος ακολουθεί κατά γράμμα αυτή τη στρατηγική απόφασης, διατρέχει τον κίνδυνο να πάρει μια τελείως εκλογικευμένη και ανεξάρτητη απόφαση, η οποία μπορεί να μην εκπροσωπεί την πραγματικότητα, δεδομένου ότι τόσο τα συναισθήματά μας όσο και οι γνώμες των ανθρώπων που είναι σημαντικοί στη ζωή μας είναι σπουδαία για μας.

Μια ισορροπημένη απόφαση θα πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία και από τα τρία είδη απόφασης. Μια τέτοια επιλογή θα λάμβανε υπόψη πληροφορίες από εσωτερικές και εξωτερικές πηγές, θα ζύγιζε την αξία των πληροφοριών και θα επένδυε χρόνο σε περαιτέρω εξερεύνηση, αν ήταν απαραίτητο. Μια αποτελεσματική απόφαση συνήθως παίρνει υπόψη κάθε πληροφορία που μπορεί να βρει, σχετική με το θέμα, για το ίδιο το άτομο, για τους άλλους και για το περιβάλλον.

Παρόμοια ταξινόμηση των τρόπων λήψης απόφασης βρίσκουμε και σε σχετική έρευνα της T. Arriba (1977). Πιο συγκεκριμένα, η ερευνήτρια διακρίνει τους εξής τρόπους:

1. τον «χωρίς σκέψη» τρόπο λήψης απόφασης, με τον οποίο παίρνονται οι αποφάσεις ρουτίνας,
2. τον «συμβιβαστικό» τρόπο, που περιλαμβάνει τις αποφάσεις, οι οποίες βασίζονται στις προσδοκίες των άλλων,
3. το «λογικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις που παίρνονται ψύχραιμα, αντικειμενικά και χωρίς συναισθηματι-

σμούς,

4. το «συναισθηματικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες βασίζονται στις επιθυμίες του ατόμου,
5. το «διστακτικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες παίρνονται μετά από μακρά περίοδο αναβλητικότητας,
6. το «δισαισθητικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες φαίνονται στο άτομο μοιραίες, αναπόφευκτες και χωρίς απαραίτητα να απαιτούν αιτιολόγηση.

Η ερευνήτρια αναφέρει ότι στο δείγμα της τα περισσότερα άτομα χρησιμοποίησαν διάφορα είδη τρόπου λήψης απόφασης, ανάλογα με τη σπουδαιότητα που απέδιδαν στην απόφαση και με το βαθμό στον οποίο μπορούσαν να ελέγξουν την απόφαση.

Η αναλυτική περιγραφή του κάθε σταδίου, η οποία ακολουθεί, συνοδεύεται και από ένα σύντομο παράδειγμα, στο οποίο φαίνεται πώς θα μπορούσε να βιώνεται το αντίστοιχο στάδιο από ένα μαθητή λυκείου.

ΓΝΩΣΗ: Το στάδιο αυτό συνήθως ξεκινά από τη γνώση, ότι κάποια πράγματα πρέπει να αλλάξουν αναφορικά με ορισμένα θέματα της ζωής μας, ότι κάποια απόφαση πρέπει να ληφθεί. Μερικές φορές μια τέτοια ανάγκη για λήψη απόφασης είναι κινητήρια δύναμη για να βελτιωθούν κάποια πράγματα στη ζωή μας. Συχνά όμως, συνοδεύεται από αμφιβολίες για το μέλλον και από μια επιθυμία για καθυστέρηση της απόφασης, από φόβο μήπως κάνουμε λάθος επιλογή. Εάν, μάλιστα, οι αλλαγές που μπορεί να απαιτεί η λήψη της απόφασης μας φοβίζουν, τότε

μπορεί να αναβάλλουμε για μεγάλο διάστημα την απόφαση.

Αν πάρουμε για παράδειγμα έναν μαθητή της Α΄ λυκείου, στο στάδιο αυτό θα αναγνώριζε πιθανότατα ότι υπάρχει η ανάγκη να αποφασίσει, μέχρι το τέλος του πρώτου εξαμήνου, τι είδους μεταλυκειακές σπουδές θα ακολουθήσει (σχολή, ειδικότητα).

Προτού αρχίσουμε την αναζήτηση των εναλλακτικών λύσεων, είναι πολύ σημαντικό για τη λήψη της ορθής απόφασης να βεβαιωθούμε ότι το πρόβλημα είναι καθορισμένο με σαφήνεια. Μερικές φορές αγωνιούμε τόσο πολύ να ανακαλύψουμε εναλλακτικές λύσεις, ώστε δεν ξοδεύουμε τον απαραίτητο χρόνο για να ταξινομήσουμε τα στοιχεία του προβλήματος. Ωστόσο, είναι πραγματικά απαραίτητο να αφιερώνεται κάποιος χρόνος, για να ορισθεί το πρόβλημα; ιδιαίτερα για τους ανθρώπους που νιώθουν μπερδεμένοι εξαιτίας πλήθους απόψεων σχετικών με το πρόβλημά τους και δυσκολεύονται να τις οργανώσουν, επεξεργασθούν και συγκρίνουν μεταξύ τους. Το μπερδεμα και το άγχος μπορεί συχνά να μειωθεί με τον εντοπισμό των συγκεκριμένων φόβων, των παράλογων προσδοκιών ή των ελλείψεων στην πληροφόρηση, που συμβάλλουν στη διατήρηση του προβλήματος.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΟΧΟΥ: Σ' αυτό το στάδιο, οι ερωτήσεις που πρέπει να απαντηθούν είναι: «Πόσο σημαντική είναι αυτή η απόφαση για μένα; Τι είμαι πρόθυμος / τι να κάνω για να πετύχω το στόχο μου;». Μπορεί σ' αυτή τη φάση να προκύψουν προβλήματα, αν δεν είμαστε πραγματικά σίγου-

ροι ποιο αποτέλεσμα θεωρούμε πολυτιμότερο και τι είμαστε πρόθυμοι να θυσιάσουμε προκειμένου να πετύχουμε το στόχο μας. Συχνά, τα προβλήματα αυτά παρουσιάζονται σε άτομα, τα οποία παίρνουν συνήθως τις αποφάσεις τους με τρόπο εξαρτημένο ή διαισθητικό.

Στο παράδειγμά μας, ας υποθέσουμε ότι η απόφαση του μαθητή είναι να φοιτήσει στο Πολυτεχνείο, με εναλλακτικές λύσεις τις σχολές Πολιτικών Μηχανικών και Αρχιτεκτόνων Μηχανικών. Εδώ ο μαθητής αξιολογεί το στόχο του ως πολύ σημαντικό και καταλήγει στο τι είναι πρόθυμος να κάνει για να πετύχει, π.χ. «Θα πηγαίνω στον κινηματογράφο μια φορά το δεκαπενθήμερο και όχι μια φορά την εβδομάδα, όπως συνηθίζω, και στην καφετέρια μόνο το Σαββατόβραδο, ώστε να έχω περισσότερο χρόνο για να μελετώ τα μαθήματα της πρώτης δέσμης».

ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ: Ο σκοπός της εξερεύνησης είναι να βεβαιωθούμε ότι έχουμε αρκετές πληροφορίες για την κατάσταση και τις εναλλακτικές λύσεις, ώστε να πετύχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα. Στη φάση αυτή είναι απαραίτητη η εκμάθηση της τεχνικής της συλλογής επαγγελματικών πληροφοριών. Συνδυάζοντας τις πληροφορίες αυτές με τα όσα έχουμε μάθει για τον εαυτό μας στη φάση του καθορισμού του στόχου, δημιουργούμε εναλλακτικές λύσεις. Καθώς ανακαλύπτουμε τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις, πρέπει να ζυγίσουμε τους κινδύνους καθώς και τις πιθανότητες και το κόστος των αρνητικών αποτελεσμάτων. Αφού έχουμε

συγκεντρώσει έναν αριθμό ρεαλιστικών εναλλακτικών λύσεων, μπορούμε να δράσουμε με δύο τρόπους. Ο πρώτος είναι να ξεκινήσουμε διαγράφοντας τις λιγότερο προσιτές και εξετάζοντας αυτές που έμειναν, ενώ ο δεύτερος είναι να αρχίσουμε με τις πιο ελκυστικές και να ζυγίσουμε καθεμία από αυτές, ώστε να βρούμε την πιο πρακτική.

Στο παράδειγμά μας, ο μαθητής αποφασίζει: «Θα εξερευνήσω τις δύο ειδικότητες που μ' ενδιαφέρουν διαβιβάζοντας γι' αυτές από τον Οδηγό Επαγγελματών καθώς και από άλλα βιβλία που θα μου συστήσει ο καθηγητής ΣΕΠ. Επίσης, θα αναζητήσω επαγγελματίες των ειδικοτήτων αυτών και θα κουβεντιάσω μαζί τους. Θα αφιερώσω δύο μήνες σ' αυτή την εξερεύνηση, θα καταγράψω τα υπέρ και τα κατά των ειδικοτήτων και θα τα συγκρίνω με τον τρόπο της ζωής που θέλω να ακολουθήσω».

Η διαδικασία της εξερεύνησης μπορεί συχνά να δημιουργήσει μπερδεμα, συγκρούσεις και άγχος. Όταν μάλιστα η έκταση των πληροφοριών, στις οποίες έχουμε πρόσβαση, είναι μεγάλη, αυξάνεται η συνθετότητα της λήψης απόφασης και πολλές φορές νιώθουμε ότι πρέπει να ξεκινήσουμε πάλι από την αρχή. Ακόμη, η γνώση των όσων συνεπάγεται οι διάφορες επιλογές μπορεί να προκαλέσει φόβο αποτυχίας ή την αίσθηση ότι ο στόχος είναι τόσο δύσκολο να επιτευχθεί, ώστε να φαίνεται χαμένος ο κόπος. Τα άτομα, τα οποία έχουν πάρα πολλές περιοχές επαγγελματικών ενδιαφερόντων, συχνά ανακαλύπτουν διάφορες εναλλακτικές λύσεις, οι

οποίες φαίνονται εξίσου ελκυστικές, αλλά είναι πραγματικά δύσκολο να τις ιεραρχήσουν. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, μεγαλύτερη σε βάθος εξερεύνηση και εθελοντική ή δοκιμαστική εργασιακή εμπειρία μπορεί να βοηθήσουν να διαφοροποιηθούν τα ενδιαφέροντα, να δοκιμασθούν οι ικανότητες και να αυξηθεί η αυτοπεποίθηση. Ακόμη, μπορεί να βοηθήσουν στην αναθεώρηση των προσωπικών πεποιθήσεων και στόχων.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ: Σε κάποιο σημείο της όλης πορείας πρέπει να επιλεγεί μια εναλλακτική λύση, η οποία και θα ακολουθηθεί. Οι υπόλοιπες θα διαγραφούν πρόσκαιρα και, μερικές φορές, μόνιμα. Αυτό είναι δύσκολο να γίνει, γιατί φοβόμαστε ότι θα κάνουμε λάθος και δε θέλουμε να παραβλέψουμε άλλες δυνατότητες επιλογής. Ο μόνος τρόπος να ανακαλύψουμε αν κάτι θα είναι αποτελεσματικό για μας είναι να δεσμευτούμε μ' αυτό ολόψυχα. Μολονότι κάποιες επιλογές μπορεί να μην είναι αναστρέψιμες, με την έννοια του χρόνου και της δαπάνης των προσωπικών πόρων, σχεδόν κάθε απόφαση μπορεί να επαναξιολογηθεί, να αλλαχθεί ή να αφαιρεθεί για το μέλλον, αν έχουμε το κουράγιο να τη θεωρήσουμε έντιμα.

Ο μαθητής του παραδείγματός μας σ' αυτό το στάδιο θα μπορούσε να καταλήξει στην εξής απόφαση: «Τελικά θα ακολουθήσω την ειδικότητα του Πολιτικού Μηχανικού και μέσα στις επόμενες δύο εβδομάδες θα το ανακοινώσω στους γονείς και στα αδέρφια μου, στον καθηγητή ΣΕΠ και στους φίλους μου».

Η προσωπική σύγκρουση είναι ένας πολύ

σοβαρός παράγοντας, που μπορεί να εμποδίσει την απόφαση στο στάδιο της δέσμευσης. Οι άνθρωποι που πραγματικά ξέρουν ποια απόφαση θέλουν να πάρουν, πιθανόν ποτέ να μην εμποδισθούν από σύγκρουση με την οικογένεια ή τους αγαπημένους τους. Σε άλλες περιπτώσεις όμως μπορεί να δημιουργηθούν δυσκολίες από συναισθηματική ή ψυχική πίεση ή από φόβο ότι οι αντιρρήσεις που αναφέρονται μπορεί να αποδειχθούν σωστές. Ο μαθητής, για παράδειγμα, που θέλει να γίνει ηλεκτρονικός, μπορεί να έχει σοβαρές δυσκολίες να ξεπεράσει μια οικογενειακή παράδοση στα Νομικά. Η λήψη απόφασης προκαλεί γενικά άγχος σε αρκετούς από μας, πιθανόν γιατί παλιότερες αποφάσεις μας κατακρίθηκαν από το περιβάλλον μας ή είχαν δυσάρεστες συνέπειες.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ: Μετά το στάδιο της δέσμευσης, εφαρμόζουμε την απόφασή μας αναπτύσσοντας νέες δραστηριότητες και συμπεριφορές, ή αποκτώντας νέες δεξιότητες μπορεί το νεαρό άτομο να ξεκινήσει τη διαδικασία για να μπει σ' ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ή την προετοιμασία εισαγωγής του στο πανεπιστήμιο.

Εάν τα προηγούμενα στάδια έχουν ολοκληρωθεί, δεν θα υπάρξουν στην εφαρμογή ιδιαίτερες δυσκολίες. Βέβαια, πάντα μπορούν να προκύψουν καταστάσεις απρόβλεπτες όπως μια αρρώστια, ξαφνικές αλλαγές στο περιβάλλον, οικονομικές μεταβολές, κ.λπ. Φυσικά, διάφορα πρόσκαιρα εμπόδια και αποτυχίες είναι πάντα πιθανό να εμφανισθούν στο δρόμο προς το στόχο - ιδιαίτερα αν είναι μακρύς - αλλά αυτά μπορούν

συνήθως να ξεπεραστούν με κάποια ηθική στήριξη και με λίγη ξεκούραση. Αν όμως ο δρόμος της εφαρμογής φαίνεται γεμάτος από δυσάρεστες εκπλήξεις, αυτό σημαίνει ότι η εξερεύνηση δεν έχει γίνει προσεκτικά ή ότι οι στόχοι δεν είναι ρεαλιστικοί.

Η εφαρμογή ενός επιλεγέντος στόχου μπορεί να καθυστερήσει ή να εμποδιασθεί. Ένας πτυχιούχος, π.χ., ο οποίος στοχεύει να κάνει μεταπτυχιακές σπουδές, μπορεί να διαπιστώσει ότι οι βαθμοί του δεν είναι αρκετά υψηλοί ή ότι δεν μπορεί να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις. Σε μερικές περιπτώσεις, πάλι, η εφαρμογή των επιλογών απλά καθυστερεί και μπορεί να ολοκληρωθεί με επιτυχία λίγο αργότερα. Σε τέτοιες περιπτώσεις, τα άτομα πρέπει να περιμένουν, να ερευνούν άλλες εναλλακτικές λύσεις ή να θέτουν νέους στόχους, που ταιριάζουν στις εκάστοτε νέες καταστάσεις.

ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ: Αφού αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος ή ρόλου, ένα άτομο μπορεί να εξετάσει πιο προσεκτικά αν η νέα κατάσταση ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Αν αυτός ο δρόμος δράσης δεν έχει τα προσδοκώμενα ή επιθυμητά αποτελέσματα, το άτομο μπορεί να θέλει να επανεκτιμήσει τους στόχους και τις εναλλακτικές λύσεις.

Η επαναξιολόγηση για το μαθητή του παραδείγματός μας θα μπορούσε να σημαίνει ότι στο τέλος του πρώτου εξαμήνου της Β΄ Λυκείου θα επανεξετάσει το πώς νιώθει με την επιλογή του, αν δεν νιώθει ευχάριστα, θα ψάξει τι τον ενοχλεί και θα αναζητήσει ίσως άλλη ειδικότητα που του ταιριάζει καλύ-

τερα.

Γενικά, χρειάζεται να εξετάζονται κατά διαστήματα νέες πληροφορίες και εμπειρίες, για να διαπιστώσει κανείς αν κάτι έχει αλλάξει στις δυνατότητες ή τις προοπτικές του. Ακόμη κι αν η αρχική επιλογή είχε καλά αποτελέσματα, μπορεί να αλλάξουν οι συνθήκες ή μια κατάσταση να γίνει μονότονη. Εάν συμβούν απρόβλεπτες αλλαγές ή, αντίθετα, αλλαγές που περιμέναμε δεν πραγματοποιηθούν, τότε δημιουργείται η ανάγκη επαναξιολόγησης, η οποία οδηγεί στην αρχή του κύκλου απόφασης και σε πορεία μέσα από κάθε στάδιο ξανά. Πάντως, ο φόβος της αλλαγής μπορεί να μας εμποδίσει μερικές φορές να αναγνωρίσουμε την ανάγκη επαναξιολόγησης.

Η επαναξιολόγηση θα έπρεπε ουσιαστικά να είναι μια διαβίου διαδικασία. Συχνά γινόμαστε θύματα παλαιότερων επιλογών μας, απλά και μόνο στο όνομα μιας λανθασμένης αντίληψης για την έννοια της συνέπειας ή εξαιτίας του φόβου της αλλαγής. Ο Γουαίην Ντύερ, στο βιβλίο του «Να κινείς τα δικά σου νήματα», αναφέρει:

«Θυματοποιείτε τον εαυτό σας, αν συνεχίζετε να κάνετε αυτό που μάθατε κάποτε να κάνετε, ενώ έχει πάψει να σας αρέσει. Αν είσαι σαράντα χρονών και εργάζεσαι σαν δικηγόρος ή σαν μηχανικός, μόνο και μόνο επειδή ένας δεκαεφτάχρονος εαυτός σου αποφάσισε, κάποτε, ότι αυτό θα έκανες στη ζωή σου, τότε είσαι θύμα μιας εκπαίδευσης που – υποτίθεται, αρχικά – θα σου έδινε την ελευθερία μιας επιλογής εργασίας, που δεν είχες. Πόσο συχνά εμπιστεύεσαι την κρίση ενός δεκαεπτάχρονου πάνω στο πώς θα ζήσεις

τη ζωή σου; Γιατί, λοιπόν, να μείνεις κολλημένος στις τότε αποφάσεις σου, όταν δεν είσαι πια δεκαεφτά χρονών; Γίνε αυτό που θέλεις για τον εαυτό σου σήμερα. Απόκτησε μια καινούρια εκπαίδευση, αν δεν είσαι ευχαριστημένος με τον εαυτό σου και με τη δουλειά σου» (σελ. 48-49). Το πιο σημαντικό πράγμα που πρέπει να θυμόμαστε για τη λήψη απόφασης και για το τι πρέπει να προσέξουμε για να αναθεωρήσουμε αποφάσεις είναι η αναπόφευκτη φύση της αλλαγής. Καθετί αλλάζει. Οι πεποιθήσεις μας, οι στάσεις και οι αξίες μας θα αλλάξουν. Το περιβάλλον αλλάζει με αυξανόμενη ταχύτητα. Σε μερικά χρόνια μπορεί πολλοί από

τους στόχους μας ή τις δεξιότητές μας να μην έχουν νόημα ή να είναι ξεπερασμένες. Ακόμη κι όταν μπορούμε να ελέγξουμε τις εξωτερικές συνθήκες, δεν μπορούμε να αποφύγουμε τις εσωτερικές μας αλλαγές. Ποτέ δεν μπορεί να είμαστε σίγουροι ότι μια απόφαση μας θα είναι η σωστή για χρόνο πέρα από τη στιγμή που την πήραμε. Οι αποφάσεις μας και ο κόσμος μας πρέπει να εξελίσσονται και να αλλάξουν μαζί με μας.

Απόσπασμα από το βιβλίο
Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.
ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
Εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα 1994
Ε. Δημητρόπουλος

α. Γενικά

Η ζωή μας είναι, μέσα στ' άλλα, και μια ατέλειωτη αλυσίδα αποφάσεων, από τις οποίες μερικές τις συνειδητοποιούμε, μερικές όχι. Οι αποφάσεις αυτές αναφέρονται σ' όλους τους τομείς δραστηριότητάς μας, από τους πιο απλούς μέχρι τους πιο σύνθετους. Ακόμη, πολλές από τις δραστηριότητες των σημερινών κοινωνιών σχετίζονται άμεσα με διαδικασίες συλλογικών αποφάσεων. Είναι, συνεπώς, πολύ σημαντικό το να είναι σε θέση το άτομο να παίρνει αποφάσεις, τόσο στο προσωπικό όσο και στο συλλογικό επίπεδο.

Όμως, δεν είναι όλες οι αποφάσεις του ατόμου το ίδιο σημαντικές. Μερικές είναι πιο σημαντικές από άλλες. Για παράδειγμα, το να αποφασίσει κάποιος να παντρευτεί δεν είναι το ίδιο σημαντικό με το να αποφασίσει να πάει στον κινηματογράφο το βράδυ.

Ποιες όμως αποφάσεις είναι σημαντικές και ποιες όχι; Οι Gellat (1962) και Tolbert (1974), μεταξύ άλλων, δίνουν τα εξής κριτήρια προκειμένου να κριθεί η σημαντικότητα μιας απόφασης:

1. Η δυσκολία της απόφασης. Είναι δύσκολη μια απόφαση όταν όλες οι εναλλακτικές λύσεις εμφανίζονται το ίδιο ελκυστικές ή δημιουργούν τα ίδια προβλήματα.

- 2.** Είναι για το άτομο αναγκαίο να πάρει μια απόφαση. Δεν μπορεί να την αποφύγει. Κι όσο πιο επιτακτική είναι η ανάγκη να πάρει αυτή την απόφαση, τόσο πιο σημαντική εμφανίζεται.
- 3.** Ο σκοπός για τον οποίο το άτομο παίρνει την απόφαση είναι σημαντικός για το άτομο. Επενδύει, δηλαδή, το άτομο στην απόφαση αυτή.
- 4.** Στην κατάσταση απόφασης υπάρχει αυξημένη η πιθανότητα επιτυχίας ή αποτυχίας, αντίστοιχα. Έτσι, το άτομο ρισκινδυνεύει πολλά, δεν είναι βέβαιο για την έκβαση.
- 5.** Υπάρχει ανάγκη χρήσης βοηθητικών στοιχείων για τη λήψη της απόφασης, όπως για παράδειγμα πληροφορίες, ειδικές τεχνικές, ειδικά μέσα, κ.λπ.
- 6.** Τ' αποτελέσματα της απόφασης είναι αμετάκλητα, είναι μη αναστρέψιμα. Δεν υπάρχει δηλαδή η δυνατότητα διόρθωσης κάποιων επιπτώσεων, οι οποίες μπορεί να είναι άκρως δεσμευτικές.
- 7.** Τα χρονικά περιθώρια που υπάρχουν στη διάθεση του ατόμου είναι περιορισμένα, οπότε και θα πρέπει να καλύψει τις προβλεπόμενες διαδικασίες σε σύντομο

χρόνο.

8. Σε γενικό πνεύμα συζήτησης, οι εκβάσεις της απόφασης είναι κρίσιμες και σοβαρές για το άτομο, κι επηρεάζουν τη ζωή του σε διάφορες διαστάσεις της.

β. Ειδικά

Μέσα στις πολλές αποφάσεις που έχει να πάρει ο μαθητής, είναι και οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις του. Είναι αυτές που αναφέρονται στις σπουδές που θ' ακολουθήσει και στο μελλοντικό του επάγγελμα.

Αυτές ειδικά οι αποφάσεις, για τις οποίες η ευθύνη του θεσμού «Συμβουλευτική Προσανατολισμός» στο σχολείο είναι σχεδόν αποκλειστική, είναι σημαντικές αποφάσεις, με βάση τα χαρακτηριστικά που σκιαγραφήθηκαν παραπάνω; Για λόγους όπως οι παρακάτω, οι αποφάσεις αυτές είναι σημαντικότερες (Horrock, 1976).

1. Από τις αποφάσεις αυτές θα εξαρτηθεί κατά πόσο το άτομο θα είναι εύκολο στο μέλλον ν' απασχοληθεί. Υπάρχουν πολλά επαγγέλματα στα οποία η απασχόληση είναι αβέβαιη, ιδιαίτερα στο σημερινό στάδιο τεχνολογικής ανάπτυξης και οικονομικής διαμόρφωσης, που εξαφανίζονται απροσδόκητα, ενώ στη θέση τους εμφανίζονται άλλα. Υπάρχουν τομείς στους οποίους η ανεργία ακόμη και του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού φτάνει στο 80%, όπως υπάρχουν άλλοι στους οποίους η ανεργία και του ανειδίκευτου δυναμικού βρίσκεται σε μηδενικά επίπεδα. Κάτι παρόμοιο συμβαίνει και

με τις καταστάσεις υποαπασχόλησης, υπεραπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης.

2. Από τις αποφάσεις αυτές θα εξαρτηθεί κατά μεγάλο μέρος η επαγγελματική επιτυχία ή αποτυχία του ατόμου. Είναι πολλοί οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική επιτυχία. Ένας από τους σοβαρότερους είναι η σωστή αξιοποίηση των ικανοτήτων που διαθέτει το άτομο. Επιλέγοντας μια κατεύθυνση στην οποία αξιοποιούνται οι ικανότητές του, ενώ ταυτόχρονα οι αδυναμίες του εξουδετερώνονται ή έστω δεν έχουν αρνητική επιρροή, το άτομο αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες επιτυχίας του.
3. Από αυτές τις αποφάσεις θα καθοριστεί αν το άτομο θα αγαπήσει ή θα μισήσει την εργασία του, ίσως την εργασία γενικότερα. Αν η επαγγελματική κατεύθυνση που το άτομο προτίμησε ή αναγκάστηκε να ακολουθήσει δεν ταιριάζει με τα ατομικά του χαρακτηριστικά, τις προσωπικές του φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντά του, τις αξίες του, είναι μάλλον απίθανο να δοκιμάσει επαγγελματική ικανοποίηση, ένα σημαντικότατο στοιχείο στην επαγγελματική ζωή του ατόμου.
4. Η εκλογή εκπαιδευτικής - επαγγελματικής κατεύθυνσης είναι στην ουσία εκλογή τρόπου ζωής. Ο τόπος που θα ζήσει το άτομο, το κοινωνικό περιβάλλον, το πολιτιστικό περιβάλλον, οι οικονομικές δυνατότητες, το είδος οικογένειας που θα δημιουργήσει, πόσο συχνά θα μετακινείται, πόσο συχνά θα απουσιάζει από

την οικογένειά του και τόσα άλλα, είναι όλα συνάρτηση αυτών των αποφάσεων. Ακόμη και η ψυχική και φυσική του υγεία μπορεί να επηρεαστούν αποφασιστικά.

5. Όλες οι επιμέρους αποφάσεις των επιμέρους ατόμων έχουν αποφασιστική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο το οικονομικό σύστημα θα χρησιμοποιήσει και θα αξιοποιήσει το εργατικό δυναμικό της χώρας. Επίσης, από το σύνολο αυτών των αποφάσεων εξαρτάται κατά μέγα μέρος το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό υποαπασχόλησης, υπεραπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης, η κοινωνική πολιτική της χώρας, η κατανομή του εργατικού δυναμικού. Για να πλησιάσουν όλα αυτά σε κάποιο ορθολογιστικό επίπεδο απαιτείται ένα ορθολογιστικό σύνολο επιμέρους αποφάσεων.
6. Από αυτές τις αποφάσεις, τέλος, εξαρτάται το επαγγελματικό επίπεδο στο οποίο θα κινείται το άτομο μέσα σε κάποια επαγγελματική κατεύθυνση ή μέσα σε κάποια «εσωτερική αγορά εργασίας», αν δηλαδή θα εξελίσσεται κατ'όρουφα ή απλώς θα κινείται οριζόντια. Τόσο στις εξωτερικές όσο και στις εσωτερικές αγορές εργασίας τα επίπεδα στα

οποία κατατάσσεται και κινείται το εργατικό δυναμικό είναι: (1) του *επιστημονικού δυναμικού*, επίπεδο για το οποίο απαιτείται τουλάχιστον πανεπιστημιακή στάθμη προετοιμασίας, (2) του *τεχνικού δυναμικού*, επίπεδο για το οποίο απαιτείται οπωσδήποτε ανώτερη στάθμη προετοιμασίας, (3) του *ειδικευμένου δυναμικού*, επίπεδο για το οποίο απαιτείται προετοιμασία εξειδίκευσης που ποικίλλει ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας σε ακρίβεια εκτέλεσης, και (4) του *ανειδίκευτου δυναμικού*, στο οποίο κάθε προετοιμασία είναι επιθυμητή, αλλά όχι απαραίτητη στις περισσότερες περιπτώσεις. Πολλές φορές, ανάμεσα στα δύο τελευταία επίπεδα τοποθετείται και ένα πέμπτο, το του ημειδικευμένου δυναμικού, για το οποίο το απαιτούμενο επίπεδο προετοιμασίας ποικίλλει κατά περίπτωση.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι οι εκπαιδευτικές - επαγγελματικές αποφάσεις του ατόμου είναι πολύ σημαντικές αποφάσεις. Γι' αυτό και ο θεσμός στο σχολείο πρέπει να κατευθύνει τους μαθητές προς τη σωστή διαδικασία λήψης αποφάσεων.

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ**

Απόσπασμα από το Τεχνικό Δελτίο του Έργου «Μελέτη, σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων ΣΕΠ σε επίπεδο σχολικής μονάδας και κέντρου ΣΕΠ για άτομα: με ειδικές ανάγκες και κοινωνικώς αποκλεισμένα».

Β' Κ.Π.Σ., Μέτρο 1.1./Ενέργεια 1.1.ε., Αθήνα.

**Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου,
Α. Δημητρόπουλος**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για να αποφύγουμε εννοιολογικές αναλύσεις υιοθετούμε τον όρο «άτομα με ειδικές ανάγκες» (ά.μ.ε.α.), όπως αυτός περιγράφεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 32 του Ν. 1566/85.

Είναι γεγονός πως τα άτομα αυτά συναντούν εμπόδια στην επαγγελματική προετοιμασία τους και στην επαγγελματική ζωή τους. Τα εμπόδια προέρχονται τόσο από τις ελλείψεις ή την ανεπάρκεια θεσμών και υπηρεσιών για αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών τους, όσο και από τις στάσεις του κοινωνικού συνόλου απέναντί τους. Συχνά, τα ά.μ.ε.α. γίνονται θύματα αρνητικών στάσεων και προκαταλήψεων των πιθανών εργοδοτών. Τέτοιες στάσεις και προκαταλήψεις επηρεάζουν αρνητικά τη συμπεριφορά απέναντί τους, όπως στην περίπτωση του σεξισμού ή του ρατσισμού. Υπάρχουν ερευνητικές ενδείξεις πως η στάση των εργοδοτών απέναντι στα ά.μ.ε.α. ποικίλει ανάλογα με τη συγκεκριμένη αναπηρία.

Ανάλογα προβλήματα στην επαγγελματική ένταξή τους αντιμετωπίζουν τα άτομα που καλύπτονται από τον όρο «κοινωνικώς απο-

κλεισμένα» (κ.απ.). Ως τέτοια θεωρούνται:

- οι παλιννοστούντες,
- οι μετανάστες,
- οι πολιτιστικώς διαφορετικοί και
- άλλες ειδικές ομάδες.

Στις τρεις αυτές ομάδες ανήκει ένα πλήθος υποομάδων με διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές ανάγκες, όπως π.χ.:

- έλληνες που επιστρέφουν στην Ελλάδα μετά από εργασία στο εξωτερικό,
- πολιτικοί πρόσφυγες από τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης,
- ομογενείς ποντιακής καταγωγής από δημοκρατίες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης,
- ομογενείς και αλβανοί που έρχονται από την Αλβανία,
- αλλοδαποί από άλλες χώρες που αναζητούν καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας
- θρησκευτικές μειονότητες,
- τσιγγάνοι,
- πρώην εξαρτημένοι,

- φυλακισμένοι και αποφυλακισμένοι.

Εννοείται πως πολλά άτομα που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες δεν μπορούν να θεωρηθούν κ.απ., αφού έχουν καταφέρει να ενταχθούν σε ικανοποιητικό βαθμό στην ελληνική κοινωνία. Η μελέτη των περιπτώσεων αυτών θα μπορούσε να προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την αντιμετώπιση των αναγκών και άλλων περιπτώσεων της ίδιας κατηγορίας.

Η μελέτη και η αντιμετώπιση των αναγκών των ομάδων αυτών παρουσιάζει πολλές δυσκολίες, γιατί ένας σημαντικός αριθμός των ατόμων που ανήκουν σ' αυτές ζει στην Ελλάδα σε καθεστώς παρανομίας ή ανοχής. Κάτω από τέτοιες συνθήκες, τα άτομα αυτά δεν είναι εύκολο να απολαύσουν την πρόνοια των δημόσιων υπηρεσιών. Θα πρέπει να υπάρξουν θεσμικές αλλαγές που να αντιμετωπίζουν τον παρανόμως εισερχόμενο μετανάστη με μεγαλύτερη ευαισθησία και κατανόηση για τους λόγους που τον έφεραν στη χώρα μας.

Η γυναίκα, αν και δεν μπορεί να θεωρηθεί ά.μ.ε.α. ή κ.απ. με τη στενή έννοια των όρων αυτών, παραμένει στο περιθώριο πολλών επαγγελματικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Η κατάχρηση της «φιλολογίας» για τις ιδιαιτερότητες της γυναίκας θα μπορούσε να αποτελέσει λανθασμένη στάση ίδιας βαρύτητας με την αγνόηση τους. Υπό τη θεώρηση αυτή τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην επαγγελματική ένταξη της παραμένουν μέσα στο πλαίσιο ενδιαφέροντος των ειδικών ομάδων του πληθυσμού.

ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑμΕΑ και ΚΑπ

Η απασχόληση καταλαμβάνει κεντρική θέση στη ζωή του σύγχρονου πολίτη. Η επικρατούσα αντίληψη είναι ότι ο πολίτης έχει υποχρέωση να εργάζεται, ενώ παράλληλα, μέσω της απασχόλησης επιτυγχάνει την προσωπική ανέλιξή του. Οι άεργοι και οι άνεργοι συνήθως θεωρούνται λιγότερο αξιόλογα μέλη της κοινωνίας, ενώ οι άνεργοι αντιμετωπίζουν συχνά ψυχολογικά προβλήματα πέραν των οικονομικών και των κοινωνικών. Ο εξέχων ρόλος που αποδίδεται στην απασχόληση, ως δείκτη κοινωνικής θέσης και αξίας, εκφράζεται από την πολύ συνηθισμένη ερώτηση «τι δουλειά κάνεις», με την οποία αυτός που ερωτά δείχνει ότι θεωρεί το επάγγελμα του συνομιλητή του ως δείκτη της αξίας του στην κοινωνία.

Συγχρόνως, από τους ίδιους τους εργαζόμενους θεωρείται ότι η εργασία τους παρέχει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης καθώς και ανταμοιβή, ασφάλεια και συναισθηματική ευχαρίστηση.

Λόγω, λοιπόν της μεγάλης σημασίας που αποδίδει στην απασχόληση τόσο το κοινωνικό περιβάλλον, όσο και το ίδιο το εργαζόμενο άτομο, αποτελεί ζωτική ανάγκη η παροχή ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών για ικανοποιητική απασχόληση στα ά.μ.ε.α. και στα κ.απ. άτομα.

Τα ά.μ.ε.α. και τα κ.απ. άτομα πολύ συχνά βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας. Συνήθως, ο αποκλεισμός αυτός οφείλεται στις προκαταλήψεις των εργοδοτών και πολ-

λών εργαζομένων, παρά σε περιορισμούς που σχετίζονται με τις μειονεξίες της κάθε ομάδας. Έτσι, πολλά άτομα των κατηγοριών αυτών αντιμετωπίζουν την προοπτική της μακροχρόνιας ανεργίας ή της μερικής απασχόλησης, ή ακόμα της απασχόλησης σε εργασία χωρίς ενδιαφέρον, που δεν προσφέρει ούτε εσωτερική ικανοποίηση, ούτε καλή αμοιβή, ούτε προοπτικές εξέλιξης.

Τα προβλήματα της ανεργίας ή της μη ικανοποιητικής απασχόλησης, καθώς και οι συνεπακόλουθες οικονομικές δυσκολίες, επιτείνονται και από τον κοινωνικό αποκλεισμό που αντιμετωπίζουν οι ομάδες αυτές. Συνεπώς ο αποκλεισμός τους από την κατάλληλη και ικανοποιητική απασχόληση αποτελεί μια μόνο πτυχή του ευρύτερου αποκλεισμού τους από πολλές καθημερινές κοινωνικές δραστηριότητες της σύγχρονης ζωής.

Για να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα αυτά, χρειάζονται επιπλέον βοήθεια και κατάλληλες διευθετήσεις για την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση των α.μ.ε.α. και των κ.απ.. Η παροχή βοήθειας με τη μορφή δραστηριοτήτων επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα αυτά. Οι ανεπάρκειες και οι ιδιαιτερότητές τους συνεπάγονται μεταξύ άλλων μέτρων, το σχεδιασμό ειδικών προγραμμάτων:

- επαγγελματικής αξιολόγησης-προσωπικής και περιβάλλοντος κατάρτισης και εργασίας,
- εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης,

- συμβουλευτικής στήριξης για τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων,
- εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- απόκτησης δεξιοτήτων μετάβασης στην αγορά εργασίας,
- ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών,
- κατάρτισης των εκπαιδευτικών και των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης των ατόμων που ανήκουν στις ειδικές ομάδες κ.ά..

Φυσικά, όλες αυτές οι δραστηριότητες, προκειμένου να αποδειχθούν αποτελεσματικές, είναι απαραίτητο να συνοδεύονται από νομικούς και ηθικούς προβληματισμούς και από στρατηγικές άρσης των κοινωνικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων.

Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματός μας στην αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών και η στάση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα της κατηγορίας αυτής έχουν ως αποτέλεσμα τα περισσότερα παιδιά που τελειώνουν το σχολείο και αρχίζουν να αναζητούν εργασία να είναι απομονωμένα, να τους λείπει η αυτοπεποίθηση και να μειονεκτούν σε διάφορους τομείς σε σύγκριση με τους μη αναπήρους συνομηλίκους τους. Οι ευκαιρίες τους περιορίζονται από λόγους κοινωνικούς, οικονομικούς και προσωπικούς. Ιδιαίτερα σε

περιόδους μεγάλου ανταγωνισμού είναι δύσκολο να βρουν δουλειά με αποτέλεσμα να ενδυναμώνεται η τάση εξάρτησης από την οικογένεια. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ιδιαίτερα οξυμένο σε κατηγορίες όπως τα άτομα με νοητική καθυστέρηση, τα άτομα με πολλαπλές αναπηρίες και οι γυναίκες με αναπηρίες.

Η επιτυχία της επαγγελματικής τοποθέτησης του α.μ.ε.α. εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως το είδος και ο βαθμός της αναπηρίας, τα κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά του, το φύλο, η κοινωνική και πολιτισμική προέλευση, το επίπεδο της εκπαίδευσης και οι επαγγελματικές και κοινωνικές γνώσεις και δεξιότητες που κατέχει και τον τύπο του εργοδότη.

Πολλές φορές, ιδιαίτερα σε περιόδους αυξημένης ανεργίας, ελάχιστα ασχολούμαστε με το είδος της εργασίας που θα ασκήσει το α.μ.ε.α., αφού, αν βρει μια δουλειά θεωρείται έτσι κι αλλιώς τυχερό. Δηλαδή, του αρνούμαστε το δικαίωμα της επαγγελματικής επιλογής και ευχαρίστησης.

Τα παιδιά με ειδικές ανάγκες δε μειονεκτούν μόνο λόγω των λειτουργικών περιορισμών που υπάρχουν εξαιτίας της αναπηρίας τους και που περιορίζουν το φάσμα των επαγγελματικών επιλογών τους. Στερούνται επίσης εμπειριών που θα τα βοηθήσουν στην ομαλή μετάβασή τους από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα τα παιδιά που φοιτούν σε ειδικούς εκπαιδευτικούς χώρους (ειδικά σχολεία, ειδικά επαγγελματικά εργαστήρια) δεν έχουν σημεία αναφοράς μέσα στις ομάδες των συνομηλίκων τους. Το αποτέλεσμα

είναι να μην έχουν την πίεση και την υποστήριξη της ομάδας που θα τα βοηθήσει στην προσπάθειά τους να βρουν δουλειά και να βιώσουν τη ζωή τους ως εργαζόμενα άτομα. Επιπλέον, τα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι απροετοίμαστα να δεχθούν ένα μεγάλο αριθμό από τα α.μ.ε.α.. Δεν μπορούν να εξυπηρετήσουν τον τυφλό, τον κωφό, ενώ ο κινητικώς ανάπηρος συνήθως δεν είναι σε θέση ούτε να προσεγγίσει τις υπηρεσίες αυτές λόγω έλλειψης των σχετικών διευθετήσεων. Έτσι, αποκλείονται από σχετικές πληροφορίες και δραστηριότητες που έχουν ως στόχο την εύρεση εργασίας.

Απέναντι στους υπολοίπους συνομηλίκους τους οι νέοι με ειδικές ανάγκες μειονεκτούν έντονα. Έχοντας πίσω τους εμπειρίες ειδικών σχολείων, νοσοκομείων ή ιδρυμάτων, συχνά παρουσιάζουν έλλειμμα αυτοπεποίθησης, συναισθήματος αυτοεπάρκειας και θετικής στάσης ζωής. Σε αντίθεση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, που από τα χρόνια της σχολικής ζωής, έχουν αποκτήσει εμπειρίες ανεξαρτησίας και έχουν δομήσει την αυτοπεποίθησή τους, τα παιδιά με ειδικές ανάγκες αφήνουν το προστατευτικό περιβάλλον του ειδικού σχολείου όντας ελάχιστα εξοπλισμένα με εμπειρίες χρήσιμες για την ένταξή τους σε έναν κόσμο οργανωμένο γύρω από τις ανάγκες των σωματικά, νοητικά και ψυχικά υγιών.

Μολονότι οι μειονεξίες κατά κανόνα δεν παρουσιάζουν διαφορές ανάλογα με το φύλο, φαίνεται πως λειτουργούν διαφορετικοί μηχανισμοί κοινωνικής αντιμετώπισης, οι οποίοι επιβάλλουν την εξέταση του θέματος

της ισότητας των δύο φύλων, όπως άλλωστε συμβαίνει και σε όλες τις ομάδες του πληθυσμού. Οι μελέτες της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής των ενηλίκων με αναπηρίες δείχνουν ότι οι μηχανισμοί που καθορίζουν τους ρόλους των δύο φύλων, παρέχουν καλύτερους τρόπους οργάνωσης της ζωής του άνδρα και περισσότερη κοινωνική συμπαράσταση και ενίσχυση (United Nations, Vienna, 1990).

Γενικά, σε σύγκριση με τους αντίστοιχους άνδρες, οι γυναίκες με ειδικές ανάγκες βιώνουν εντονότερα την κοινωνική απομόνωση, εξαιτίας των παραδοσιακών αντιλήψεων που καθορίζουν τους ρόλους των δύο φύλων και, κατά συνέπεια, την κοινωνική θέση των γυναικών. Ιστορικά, η θέση ενός κοριτσιού με ειδικές ανάγκες στην οικογένεια ήταν χειρότερη απ' αυτή του αγοριού. Ένα κορίτσι εθεωρείτο ότι θα μεγαλώσει, θα παντρευτεί, θα κάνει παιδιά και θα φροντίζει το σπίτι και τα μέλη της οικογένειας, με άλλα λόγια προετοιμαζόταν να παίξει το ρόλο του «απλήρωτου οικογενειακού υπηρέτη». Έτσι, το ανάπηρο κορίτσι εθεωρείτο, ανάλογα με το είδος της αναπηρίας, από άχρηστο μέχρι ικανό για κατώτερες εργασίες και δευτερεύοντες ρόλους.

Ως αποτέλεσμα αυτού του τρόπου σκέψης, τα κορίτσια με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης από τα αγόρια, αφού είναι λιγότερο πιθανό να ενθαρρυνθούν από τις οικογένειές τους για να μορφωθούν. Επίσης, όταν ακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, συνήθως

καταρτίζονται σε τομείς που δεν έχουν προοπτικές σταδιοδρομίας. Τέλος, το χαμηλό συναίσθημα αυτοεπάρκειας που φαίνεται να χαρακτηρίζει το γυναικείο φύλο, σε συνδυασμό με την αναπηρία τους, καθιστά τις γυναίκες με ειδικές ανάγκες διπλά μειονεκτούσες στην αγορά εργασίας.

Άλλωστε, οι σχετικές έρευνες δείχνουν ότι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εξεύρεση εργασίας είναι περισσότερα απ' αυτά των ανδρών, ενώ, όταν εργάζονται, αμείβονται λιγότερο. Ουσιαστικά, είναι θύματα διπλής προκατάληψης από μέρους των εργοδοτών: ως γυναίκες υποφέρουν εξαιτίας των κοινωνικών διακρίσεων που υφίστανται λόγω του φύλου τους και ως ά.μ.ε.α. είναι θύματα περαιτέρω διακρίσεων που οφείλονται στην αδυναμία τους.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ

A. Παλιννοστούντες Έλληνες

Σύμφωνα με στοιχεία του προγράμματος ερευνών Αποδημίας-Παλιννόστησης, ο αριθμός των παλιννοστούντων κατά τη δεκαπενταετία 1971-1986 υπολογίζεται στους 627.000 (Μάρκου, Γ., 1996. Στη συντριπτική πλειοψηφία τους (61%) προέρχονται από χώρες της Δυτικής Ευρώπης και κυρίως από τη Γερμανία.

Ενώ το ρεύμα παλιννόστησης από την Ευρώπη και τις υπερπόντιες χώρες μειώνεται αισθητά κατά τη δεκαετία του 1990 φαίνεται να αυξάνεται σημαντικά ο αριθμός των επαναπατριζόμενων ελλήνων ομογενών από

την πρώην Σοβιετική Ένωση (Πόντιοι) και από την Αλβανία (Βορειοηπειρώτες), καθώς και των ελλήνων πολιτικών προσφύγων του εμφυλίου πολέμου που εγκαταστάθηκαν σε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης.

Τέλος, πολιτικοί και οικονομικοί λόγοι οδήγησαν από το 1950 και έπειτα μεγάλο αριθμό ελλήνων της Αιγύπτου, της Νότιας Αφρικής, της Τουρκίας και της Κύπρου να εγκατασταθούν μόνιμα στη Ελλάδα.

Οι παλιννοστούντες αποτελούν μια ευρεία και ανομοιογενή ομάδα ως προς τον αριθμό, τα γλωσσικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά, την οικονομική κατάστασή τους, την ταξική προέλευσή τους κ.ά..

Σε σύγκριση με τους παλιννοστούντες έλληνες μετανάστες καθώς και τους έλληνες που επαναπατρίστηκαν από την Αίγυπτο, τη Νότια Αφρική, την Τουρκία και την Κύπρο, οι πολιτικοί πρόσφυγες, οι ελληνοπόντιοι και οι βορειοηπειρώτες των οποίων, πρέπει να σημειωθεί, η εγκατάσταση στην Ελλάδα αποθαρρύνεται από την ελληνική κυβέρνηση, βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση καθώς δε διαθέτουν συνήθως αποθεματικό κεφάλαιο, δε γνωρίζουν καλά την ελληνική γλώσσα και το πολιτικό-οικονομικό και κοινωνικό σύστημα τους είναι άγνωστο. Παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την εγκατάστασή τους σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας, αντιμετωπίζουν ποικίλα προβλήματα. Από τη δική μας πλευρά επισημαίνουμε τα προβλήματα εκπαίδευσης, τις γλωσσικές δυσκολίες των παιδιών, τα προβλήματα αναγνώρισης των τίτλων σπουδών, της ανεργίας της υποαπασχόλησης και της ετεροαπα-

σχόλησης των ενηλίκων που συχνά διαθέτουν αξιόλογα επαγγελματικά προσόντα ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση που δεν τους αναγνωρίζεται.

B. Μετανάστες

Εκτιμάται πως από τις αρχές τις δεκαετίας του 1990 εισήλθαν στη χώρα μας περίπου 436.000 αλλογενείς αλλοδαποί. Αυτοί προέρχονται από 34 χώρες και μιλούν πάνω από 20 διαφορετικές γλώσσες. Ορισμένοι έχουν δημιουργήσει κοινότητες που δημιουργούν προϋποθέσεις κοινωνικής ένταξης (Φιλιππινέζοι, Αιγύπτιοι και Πολωνοί), ενώ άλλοι ζουν σε συνθήκες παρανομίας.¹⁴ Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι πολλοί αλλοδαποί που καταφέρνουν να εισέλθουν στη χώρα προτιμούν το καθεστώς παρανομίας. Αυτό τους διευκολύνει να βρίσκουν περιστασιακές κατά κύριο λόγο εργασίες, αφού πολλοί εργοδότες τους προτιμούν γιατί, χωρίς την υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών, εξασφαλίζουν φθηνά εργατικά χέρια.

Η ελληνική κοινωνία, αν και στο παρελθόν είχε η ίδια εμπειρίες αρνητικής αντιμετώπισης από άλλες κοινωνίες στις οποίες βρέθηκαν οι έλληνες μετανάστες στην αναζήτηση εργασίας και καλύτερων συνθηκών ζωής, συχνά παρουσιάζει διάθεση διακρίσεων σε βάρος των αλλοδαπών.

Το θέμα της συμμετοχής στις οικονομικές δραστηριότητες της χώρας μας των μεταναστών που βρίσκονται σε κατάσταση παρανομίας ή ανοχής, παρουσιάζει πολλές και λεπτές πολιτικές, κοινωνικές και διεθνείς διαστάσεις. Οι διαστάσεις αυτές απαιτούν απο-

φάσεις σε πολιτικό επίπεδο, ώστε τα άτομα που καταφεύγουν στη χώρα μας, είτε να ενθαρρύνονται για ανάπτυξη δραστηριοτήτων στη χώρα τους, είτε να εντάσσονται νόμιμα στην κοινωνική ζωή της χώρας μας. Η διατήρηση του καθεστώτος παρανομίας ή ανοχής δεν επιτρέπει στα άτομα αυτά να απολαύσουν των υπηρεσιών Σ.Ε.Π. που υπάρχουν ή που θα οργανωθούν, χωρίς βέβαια να αποκλείεται κάποιας μορφής μέριμνα.

Γ. Πολιτισμικός διαφορετικοί

Στην ομάδα αυτή ανήκουν οι τσιγγάνοι και οι μουσουλμάνοι της Θράκης:

Τσιγγάνοι

Εκτιμάται πως ο αριθμός των τσιγγάνων φθάνει τις 150.000 άτομα. Οι τσιγγάνοι θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως η κοινωνική ομάδα που βιώνει τις χειρότερες διακρίσεις σε βάρος της. Δεν αντιμετωπίζονται απλά ως «διαφορετικοί», αλλά συνήθως ως παραβάτες και στοιχεία κοινωνικώς επικίνδυνα. Αντιμετωπίζουν σοβαρότατα προβλήματα εκπαίδευσης και εργασίας, παρά το γεγονός ότι είναι έλληνες πολίτες και δεν έχουν ζητήσει ποτέ να αναγνωρισθούν ως εθνική μειονότητα.

Το σχολείο δε φαίνεται να έχει ως θεσμός παράδοση στην τσιγγάνικη κοινωνία. Η μετάδοση των γνώσεων και η επαγγελματική κατάρτιση είναι συνήθως στα χέρια της οικογένειας. Η γραφή και η ανάγνωση είναι άγνωστοι τρόποι επικοινωνίας, αφού η γλώσσα τους (romani) δεν έχει γραφική αποτύπωση.

Το ποσοστό αναλφαριθμητισμού είναι πολύ υψηλό ανάμεσα στους τσιγγάνους, ενώ σύμφωνα με τα πρότυπα ζωής τους, η «σχολική επιτυχία» και η «οικονομική επιτυχία» δε φαίνονται να συνδέονται.

Το σχολείο φαίνεται να αντιπροσωπεύει έναν πολύ διαφορετικό κόσμο απ' αυτόν που γνωρίζουν τα τσιγγανόπουλα και τόσο τα ίδια όσο και οι γονείς τους το θεωρούν μάλλον απειλή αφομοίωσης. Από την άλλη μεριά, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις των δασκάλων και των συμμαθητών τους δείχνουν στα παιδιά αυτά ότι μάλλον «τα ανέχονται» μερικές ώρες καθημερινά. Έτσι αναπτύσσεται μια «αμφίδρομη καχυποψία» που έχει ως αποτέλεσμα τη διακοπή της φοίτησης στο σχολείο, ακόμη και σε περιπτώσεις καλής επίδοσης (Βασιλειάδου, Μ. & Παυλή-Κορρέ, Μ., 1996, Παυλή, Μ. & Σιδέρη, Α., 1990).

Καθώς η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση είναι «οικογενειακή υπό-θεση» οι επαγγελματικές διέξοδοι των τσιγγανόπαιδων είναι συνήθως αυτές των γονιών τους. Ακόμη κι όταν έχουν φοιτήσει στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αναγκάζονται λόγω της ανεργίας και της προκατάληψης των εργοδοτών να στραφούν προς τα παραδοσιακά επαγγέλματα της ομάδας. Έτσι, προτιμούν την πώληση αγαθών (γυρολογικό εμπόριο, γενικό εμπόριο, πώληση τροφίμων), τις υπηρεσίες διασκέδασης (μουσικοί, τραγουδιστές), τις υπηρεσίες καθαριότητας (τζάμια, σκάλες, δρόμοι), τις αγροτικές εργασίες και τα παραδοσιακά τσιγγάνικα επαγγέλματα, όπως καλαθοπλεκτική, ακόνισμα,

γάνωμα και σιδηροκατασκευές).

Μουσουλμάνοι Δυτικής Θράκης

Η μουσουλμανική μειονότητα της δυτικής Θράκης βρίσκεται στους νομούς Ξάνθης και Ροδόπης και φαίνεται πως περιλαμβάνει περίπου 120.000 άτομα. Δεν αποτελεί ομοιογενή ομάδα και περιλαμβάνει (Μάρκου, Γ., 1996):

- μουσουλμάνους τουρκικής καταγωγής που παρέμειναν στη δυτική Θράκη μετά την υπογραφή της συνθήκης της Λοζάννης (1923),
- Πομάκους: γηγενείς κατοίκους της δυτικής Θράκης που εξισλαμίσθηκαν μετά τον 17ο αιώνα, με αποτέλεσμα την αλλοίωση της κουλτούρας και της γλώσσας τους από τους μουσουλμάνους,
- τουρκόφωνους τσιγγάνους.

Τα παιδιά της μουσουλμανικής μειονότητας αντιμετωπίζουν προβλήματα σωστής εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας με αποτέλεσμα να αδυνατούν να παρακολουθήσουν το σχολικό πρόγραμμα και να διακόπτουν το σχολείο. Έτσι, συνήθως δεν ολοκληρώνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση με αποτέλεσμα να περιορίζονται έντονα οι επαγγελματικές επιλογές και διέξοδοί τους. Είναι χαρακτηριστικό το στοιχείο πως κατά το σχολικό έτος 1995-1996 φοιτούσαν 8.628 μουσουλμάνοι μαθητές σε δημοτικά σχολεία και 1.974 σε Γυμνάσια.

ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ Σ.Ε.Π.

Με δεδομένες τις δυσκολίες που προαναφέρθηκαν σε θέματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής συμβουλευτικής, επιλογής και απασχόλησης, αναφύεται έντονη η ανάγκη παροχής τέτοιων υπηρεσιών τόσο στα ά.μ.ε.α., όσο και στα κ.απ. άτομα.

ματικής συμβουλευτικής, επιλογής και απασχόλησης, αναφύεται έντονη η ανάγκη παροχής τέτοιων υπηρεσιών τόσο στα ά.μ.ε.α., όσο και στα κ.απ. άτομα.

Α. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Στα περισσότερα ειδικά σχολεία, ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι άγνωστος ως δραστηριότητα. Σε μεμονωμένες περιπτώσεις δίδεται επαγγελματική πληροφόρηση μέσα από προεπαγγελματικές δραστηριότητες που ορισμένοι δάσκαλοι της ειδικής αγωγής έχουν εντάξει στο πρόγραμμά τους με δική τους πρωτοβουλία.

Στα ειδικά σχολεία και στα γενικά σχολεία που φοιτούν ά.μ.ε.α. και που εφαρμόζεται Σ.Ε.Π., υπάρχουν προβλήματα τα οποία σχετίζονται τόσο με τα γενικότερα προβλήματα εφαρμογής του θεσμού στο εκπαιδευτικό σύστημά μας, όσο και με τις ιδιαιτερότητες των α.μ.ε.α.. Τα σημαντικότερα από αυτά είναι:

- Η δυσκολία προσαρμογής των δραστηριοτήτων και του υλικού πληροφόρησης στις ανάγκες των παιδιών, καθώς τα σχολεία στερούνται μέσω της σύγχρονης τεχνολογίας που προσφέρονται για να αναπληρώσουν την έλλειψη μιας αίσθησης ή για να βελτιώσουν μια μειωμένη ικανότητα. Επιπροσθέτως, τα περισσότερα από τα σχολεία που στεγάζονται σε παλαιά κτίρια δεν είναι καν προσπελάσιμα από άτομα με κινητικές αναπηρίες.
- Η ελλιπής πληροφόρηση για τις δυνατότητες και ικανότητες των α.μ.ε.α..

- Η απουσία ερευνητικών στοιχείων για επαγγέλματα που προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για συγκεκριμένες κατηγορίες των α.μ.ε.α..
- Η άγνοια των αναγκών της αγοράς σε σχέση με τις δυνατότητες των α.μ.ε.α..
- Οι δυσκολίες στελέκωσης της θέσης του συμβούλου Σ.Ε.Π. στα σχολεία με κατάλληλως καταρτισμένους εκπαιδευτικούς.
- Η γενική ακαδημαϊκή άποψη που κυριαρχεί στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα, σε βάρος της άποψης της επαγγελματικής προετοιμασίας και η αρνητική στάση της ελληνικής κοινωνίας για την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση.
- Η απουσία διεξόδων δευτεροβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης για της κατηγορίες εκείνες των α.μ.ε.α. που δεν μπορούν να παρακολουθήσουν το ακαδημαϊκό πρόγραμμα των γυμνασίων και λυκείων (άτομα με νοητική καθυστέρηση)

Παρόμοια προβλήματα αντιμετωπίζουν και οι μονάδες ιδιωτικού δικαίου που ασχολούνται με την επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και ένταξη α.μ.ε.α.. Όμως, το γεγονός ότι ιστορικά πρώτες ασχολήθηκαν με το αντικείμενο αυτό και ότι διατηρούν μια ευελιξία στο σχεδιασμό των προγραμμάτων τους, έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας αξιόλογης εμπειρίας χρήσιμης για τους μελετητές του χώρου. Παραταύτα, η εξάρτηση των μονάδων αυτών, σχεδόν αποκλειστική, από τα κοινοτικά κονδύλια δημιουργεί προβλήματα στη λειτουργία τους κάθε φορά

που κακές πολιτικές ή αλλαγές προτεραιοτήτων καθιστούν δύσκολες ή αδύνατες τις χρηματοδοτήσεις αυτές.

Όσοι ασκούν επαγγελματική συμβουλευτική και προσανατολισμό στα ά.μ.ε.α. θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους ότι τα άτομα αυτά έχουν (Herr & Cramer, 1992):

- Περιορισμούς σε πρώιμες εμπειρίες (λιγότερες ευκαιρίες για διερεύνηση, περιορισμένη αντίληψη για τις επαγγελματικές επιλογές).
- Περιορισμούς στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (τα ά.μ.ε.α. έχουν λιγότερες ευκαιρίες να λάβουν αποφάσεις για τον εαυτό τους, γιατί συνήθως αποφασίζουν άλλοι γι αυτά: γονείς, δάσκαλοι, γιατροί, σύμβουλοι).
- Χαμηλή αυτοεικόνα, αποτέλεσμα της αρνητικής κοινωνικής στάσης και των στερεοτύπων που σχετίζονται με την αναπηρία.

Είναι εσφαλμένη η αντίληψη ότι οι υφιστάμενες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν στα ά.μ.ε.α. ή στα κ.απ. άτομα. Στην πραγματικότητα, οι πρόσφατες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης είναι κατάλληλες για όλες τις ειδικές ομάδες με την προϋπόθεση ότι οι Σύμβουλοι Σ.Ε.Π. λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των ατόμων αυτών για ένταξη ή επανένταξη (Curnow, T. C., 1989).

Στην περίπτωση των α.μ.ε.α. θα έπρεπε κανείς να ασχοληθεί ξεχωριστά με κάθε περίπτωση αναπηρίας, γι' αυτό άλλωστε και συνι-

στάται στους συμβούλους Σ.Ε.Π. η χρήση ατομικής και όχι ομαδικής συμβουλευτικής. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες γενικές αρχές για την επαγγελματική καθοδήγησή τους.

Ο γενικός στόχος του Σ.Ε.Π. στα ά.μ.ε.α. είναι η παροχή υποστήριξης στο άτομο, ώστε να αποκτήσει την ικανότητα για εργασία και έτσι την αυτοεπάρκεια. Το σημαντικότερο για τα ά.μ.ε.α. θα ήταν να αναπτύξουν δεξιότητες:

- εξερεύνησης των επαγγελματικών δυνατοτήτων τους,
- επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων,
- σχεδιασμού των επαγγελματικών στόχων τους,
- ανάπτυξης κοινωνικών σχέσεων,
- απόκτησης συγκεκριμένων κοινωνικών και επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων,
- επίδειξης κατάλληλης εργασιακής συμπεριφοράς,
- αναζήτησης, εξεύρεσης και διατήρησης ενός επαγγέλματος.

Πάντως, πέρα από τη θεωρητική προετοιμασία τους, ιδιαίτερα ωφέλιμη φαίνεται να είναι η δυνατότητα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας με τη μορφή πρακτικής εξάσκησης, όπου θα εφαρμόζουν στην πράξη την εργασιακή συμπεριφορά που διδάχθηκαν, ενώ συγχρόνως θα ενισχύονται οι κοινωνικές δεξιότητές τους

Ο σύμβουλος που έρχεται σε επαφή με τα ά.μ.ε.α. πρέπει να περιμένει πολλά προβλή-

ματα προσαρμογής, τόσο στο σπίτι όσο και στο σχολείο ή στην ευρύτερη κοινότητα. Καθώς τα παιδιά αυτά δεν είναι καλά προετοιμασμένα, δεν είναι συνηθισμένα στον ανταγωνισμό και δεν έχουν εμπειρίες από κοινωνικές επαφές, ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να προσφέρει ακατάπαυστα. Πολλά πρέπει να γίνουν για να μπορέσουν τα παιδιά με ειδικές ανάγκες να φτάσουν στο ίδιο επίπεδο εμπειρίας με άλλα παιδιά της ηλικίας τους. Επιπλέον, η απομόνωσή τους τα κάνει να φαντάζονται ότι θα ασκήσουν στο μέλλον επαγγέλματα, τα οποία για σωματικούς ή άλλους λόγους δεν μπορούν να ασκήσουν. Συχνά, η σχέση τους με τα νοσοκομεία τα οδηγεί να σκέπτονται το ιατρικό επάγγελμα. Ονειρεύονται το μέλλον, αλλά δύσκολα μπορούν να κάνουν τα αναγκαία πρακτικά βήματα, επειδή δεν έχουν γνώση του τι είναι διαθέσιμο, τι προσιτό ή τι μπορούν να κάνουν.

Επειδή τα παιδιά αυτά, καθώς και οι γονείς τους, νιώθουν ότι οι επαγγελματικές δυνατότητες είναι περιορισμένες, ο σύμβουλος πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη επαγγελματικής συμβουλευτικής, χωρίς όμως να αυξήσει το άγχος και την απογοήτευσή τους. Πολλές φορές η συμβουλευτική διαδικασία μπορεί να διακοπεί από απροθυμία ή αποθάρρυνση. Ο σύμβουλος τότε πρέπει να είναι έτοιμος να παίξει έναν πολύ ενισχυτικό ρόλο, καθοδηγώντας το παιδί βήμα προς βήμα, μέσα από μικρές επιτυχίες, μέχρι να αποκτήσει τα εφόδια να επιχειρήσει δυσκολότερα έργα.

Γενικά, τα παιδιά με ειδικές ανάγκες γνω-

ρίζουν τις ανεπάρκειές τους και προσεγγίζουν τις υποχρεώσεις τους για σπουδές, στρατιωτική θητεία και γάμο με εξαιρετική έλλειψη αυτοπεποίθησης, ενώ οι συχνές μεταβολές της υγείας τους επηρεάζουν τα επαγγελματικά προγράμματα και όλες τις δραστηριότητές τους. Γι' αυτό, η συμβουλευτική διαδικασία πρέπει να αρχίζει από τα πρώτα σχολικά χρόνια και να συνεχίζεται εντατικά για μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να μπορέσουν τα παιδιά αυτά να ξεπεράσουν τις πολλαπλές δυσκολίες τους. Παράλληλα, οι σύμβουλοι πρέπει να είναι σε εγρήγορση για να αναγνωρίζουν τα ιδιαίτερα ταλέντα αυτών των παιδιών και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, παρέχοντας συγχρόνως πλήρεις πληροφορίες για τις απαιτήσεις των διαφόρων επαγγελμάτων, τα σχολεία κατάρτισης, τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την εργασιακή νομοθεσία και τις υπηρεσίες επαγγελματικής τοποθέτησης, όπου υπάρχουν.

Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί, οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. χρειάζεται να ακολουθήσουν την εξής πορεία:

- μέσα στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου προγράμματος να προσφέρουν στα άτομα αυτά υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, σε κάθε ευκαιρία,
- να συνεργασθούν με τους γονείς των παιδιών για την επίτευξη της σωστής επαγγελματικής ανάπτυξης των παιδιών τους,
- να συνεργασθούν με τους εκπαιδευτικούς για την ανάπτυξη προγραμμάτων αυτογνωσίας και λήψης αποφάσεων μέσα από τα μαθήματα,

- να δουλέψουν με τα ίδια τα παιδιά για να ανακαλύψουν από κοινού επαγγελματικές δυνατότητες και διεξόδους.

Για την υλοποίηση των στόχων αυτών ο σύμβουλος Σ.Ε.Π. πρέπει να γνωρίζει:

- την ισχύουσα νομοθεσία και πολιτική για τα ά.μ.ε.α., καθώς και τα δικαιώματά τους,
- τα χαρακτηριστικά των διαφόρων τύπων αναπηρίας και τις συνέπειές τους στην εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων που υποφέρουν από αυτές,
- τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας για τα άτομα αυτά, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές τους,
- τα μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα ά.μ.ε.α.,
- τα κοινωνικά στερεότυπα για τα ά.μ.ε.α. και τις συνέπειές τους τόσο στην αυτοεκτίμηση των ατόμων αυτών, όσο και στην προσπάθεια επαγγελματικής αποκατάστασής τους,
- τους τρόπους συνεργασίας με άλλους ειδικούς, ώστε να διευκολυνθούν οι διαδικασίες επαγγελματικής προετοιμασίας και τοποθέτησης.

Τέλος, τονίζεται η σημασία της ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την άρση σεξιστικών στερεοτύπων, ώστε να απαλλαγούν τα κορίτσια με ειδικές ανάγκες από τα κοινωνικά πρότυπα, στερεότυπα ή παραστάσεις που οδηγούν σε ανεπιτυχείς επιλογές. Στόχος της ιδιαίτερης βοήθειας προς τα κορίτσια αυτά είναι να ακολουθήσουν προγράμματα σπουδών και κατάρτι-

σης, μέσω των οποίων θα αποκτήσουν ουσιαστικά επαγγελματικά προσόντα. Φυσικά, κάτι τέτοιο σημαίνει συνεργασία του συμβούλου και με τις οικογένειές τους, ώστε αυτές να αποκτήσουν θετική στάση απέναντι στην εκπαίδευση, εργασία και ανεξαρτητοποίηση του κοριτσιού.

B. ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ

Όπως τα παιδιά με ειδικές ανάγκες, έτσι και τα παιδιά που ανήκουν σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες του πληθυσμού αντιμετωπίζουν προβλήματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Μάλιστα, οι διάφορες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης έχουν επικριθεί ως ανεπαρκείς για τις μειονότητες (Herr & Cramer, 1992, Brown & Brooks, 1984).

Προκειμένου να βοηθήσουν τα παιδιά αυτά μέσω της επαγγελματικής καθοδήγησης, απαιτείται βαθιά κατανόηση των περιορισμών που έχουν σε πρότυπα επαγγελματικής ανάπτυξης. Φυσικά, οι περιορισμοί δεν είναι ίδιοι σ' όλες τις παραπάνω ομάδες, καθώς διαφέρει το οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό επίπεδο και ο βαθμός γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Όμως έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: διαφοροποιούνται γλωσσικά και πολιτισμικά από τον ντόπιο πληθυσμό.

Από την άλλη πλευρά, οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. και οι εκπαιδευτικοί γενικότερα, πρέπει να συνειδητοποιήσουν τις δικές τους προκαταλήψεις απέναντι στις μειονότητες, να είναι εξασκημένοι σε ειδικές στρατηγικές παρο-

χής επαγγελματικής συμβουλευτικής στα παιδιά αυτά και να γνωρίζουν τις ανάγκες και τα πρότυπα σταδιοδρομίας τους. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτιστικές μειονότητες πολύ συχνά συγκεντρώνονται σε «ρεαλιστικά» (κατά Holland) επαγγέλματα και πολύ σπάνια κάνουν επιστημονική καριέρα (Smith, E. J., 1980). Άλλωστε συχνά οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και οι σύμβουλοι τα ενθαρρύνουν προς ένα περιορισμένο φάσμα επαγγελματικών επιλογών, συντελώντας έτσι στη δημιουργία χαμηλής αυτοεικόνας. Ωστόσο ούτε αυτό είναι αληθινό για όλες τις μειονότητες, αφού, για παράδειγμα, τα τσιγγανόπουλα είναι ιδιαίτερα εξοικειωμένα με τα επαγγέλματα που προαναφέραμε και θεωρούν απαραίτητα την επιστημονική καριέρα επιτυχέστερη κοινωνικά και οικονομικά απ' αυτήν π.χ. του γυρολόγου.

Η επαγγελματική συμβουλευτική και ο προσανατολισμός των μειονοτήτων δεν έχει μελετηθεί πολύ. Γενικά, θεωρείται -όπως συμβαίνει και στην περίπτωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής των γυναικών-ότι οι διαφορές τους από την πλειονότητα είναι περισσότερο θέμα βαθμού παρά είδους. Ο σύμβουλος Σ.Ε.Π. που θα ασχοληθεί μ' αυτά τα παιδιά πρέπει:

- να γνωρίζει και να εκτιμά την ιδιαίτερη ιστορία της ομάδας, τις πολιτιστικές αξίες της και τον τρόπο ζωής της,
- να νιώθει άνετα για τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ αυτού και του πελάτη του,
- να έχει γνώση του πως αντιμετωπίζει η

μειονότητα το κοινωνικο-οικονομικό σύστημα της χώρας του,

- να μην παραγνωρίζει τις προκαταλήψεις των εργοδοτών απέναντι στη μειονότητα,
- να μιλά την ίδια γλώσσα με τα μέλη της μειονότητας κυριολεκτικά και μεταφορικά.

Η διαπολιτισμική επαγγελματική συμβουλευτική θεωρείται (Pedersen, P., 1990) ότι πρέπει να οργανώνεται γύρω από την έννοια της «ισορροπίας», όρος με τον οποίο δηλώνεται «ο προσδιορισμός της ταυτότητας των διαφορετικών ή ακόμη και των συγκρουόμενων πολιτισμικά απόψεων χωρίς απαραίτητα να επιλύεται αυτή η διαφορά ή η διαφωνία προς χάρη κάποιας από τις αντίθετες απόψεις (κάποιας πλευράς)» (σ. 552). Με άλλα λόγια αυτό που συνιστάται είναι να καταφέρνει ο σύμβουλος να «περπατά με τα παπούτσια του πελάτη του», χωρίς να τον κρίνει και έχοντας απόλυτη συναίσθηση του ότι στη διαπολιτισμική επαγγελματική συμβουλευτική δεν έχουν θέση απόψεις του είδους «οι πολιτισμικές αξίες αυτής της ομάδας είναι καλύτερες από τις αντίστοιχες της άλλης».

Πρέπει να τονισθεί ότι οι μειονότητες έχουν πολύ μεγάλες ανάγκες πληροφόρησης (εκπαιδευτικής, επαγγελματικής, απόκτησης δεξιοτήτων, υπηρεσιών κ.λπ.) και χρειάζονται ένα προσεκτικά δομημένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού. Χρειάζονται, επίσης, προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας, η οποία αποτελεί βασικό στοιχείο για την ένταξή τους στην ελλη-

νική πραγματικότητα.

Οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. πρέπει να μπορούν να διαχειρισθούν καταστάσεις όπως η αποξένωση και ο αποπροσανατολισμός των μειονοτήτων, η μεγάλη φτώχεια των μειονοτικών ομάδων, τα προβλήματα υγείας και περίθαλψης που αντιμετωπίζουν και την αδυναμία ορισμένων να ξεκινήσουν μια νέα ζωή. Οι πρόσφυγες, για παράδειγμα, έχουν ιδιαίτερα προβλήματα που ξεκινούν από το γεγονός ότι συνήθως δεν εγκαταλείπουν τον τόπο τους με τη θέλησή τους. Πολλοί από αυτούς θέλουν να επιστρέψουν στις χώρες τους και γι' αυτό αντιδρούν στην ένταξή τους και συχνά υποφέρουν από σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα (Gold, S. J., 1988, Γιώργας Δ. & Παπαστυλιανού, Α., 1993).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Μολονότι η θεωρία και η έρευνα της επαγγελματικής ανάπτυξης μπορεί, σε γενικές γραμμές, να εφαρμοστεί σε ειδικούς πληθυσμούς, οι συγκεκριμένοι πληθυσμοί έχουν ξεχωριστά προβλήματα που απαιτούν ιδιαίτερη μελέτη.
- Οι μέθοδοι παρέμβασης σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής στις ειδικές ομάδες πρέπει να εξειδικεύονται, όταν οι γενικές μέθοδοι δεν είναι σε θέση να προσφέρουν απαντήσεις στα ιδιαίτερα προβλήματα των ομάδων αυτών.
- Ιδιαίτερης σημασίας θέματα στην παροχή υπηρεσιών Σ.Ε.Π. στις ειδικές ομάδες αποτελούν η άρση των στερεοτύπων, των διακρίσεων, των χωρικών και εργονο-

μικών περιορισμών και άλλων μορφών προκαταλήψεων και εμποδίων που δυσχεραίνουν την επαγγελματική ανάπτυξη των ομάδων αυτών.

- Εξαιρετικής σπουδαιότητας θέμα αποτελεί η «στάση» του συμβούλου Σ.Ε.Π. απέναντι στις μειονότητες. Η άρση των αρνητικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων των ίδιων των συμβούλων είναι απαραίτητη για την επιτυχία του έργου τους.
- Οι διαφορές στην επαγγελματική ανάπτυξη μεταξύ των παιδιών των κ.απ. ομάδων και των υπολοίπων παιδιών είναι περισσότερο θέμα «βαθμού» παρά «είδους».
- Οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. πρέπει να συνεργάζονται με τους εργοδότες σε τρία επίπεδα:
 - εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, ώστε να μειωθούν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις τους απέναντι στις ειδικές ομάδες,
 - εξεύρεση θέσεων προσωρινής εργασίας για την πρόσληψη επαγγελματικών εμπειριών,
 - προετοιμασία του επαγγελματικού χώρου (του χώρου και των άλλων εργαζομένων) για την καλύτερη δυνατή αποδοχή του μαθητευόμενου ή εργαζόμενου νέου με ειδικές ανάγκες.

Εμπειρία τέτοιας συνεργασίας υπάρχει από το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών του Τομέα Ψυχολογίας της Φιλοσοφίας

και Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος Leonardo Da Vinci, προσφέρονται υπηρεσίες Σ.Ε.Π. σε ανάπηρους πτυχιούχους ή τελειόφοιτους, εκπαιδεύονται και ευαισθητοποιούνται εργοδότες και προσφέρονται θέσεις εργασίας για 6 εβδομάδες σε πτυχιούχους ή τελειόφοιτους με αναπηρίες. Έτσι, αποδεικνύουν στους εργοδότες ότι η αναπηρία δεν τους καθιστά ανίκανους προς εργασία, ενώ παράλληλα αυξάνονται τα συναισθήματα αυτοπεποίθησης και αυτοεπάρκειας των ίδιων αναπήρων.

- Οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. πρέπει να συνεργάζονται με τους εκπαιδευτικούς σε δύο επίπεδα:
 - ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση και εκπαίδευση των εκπαιδευτικών,
 - εφαρμογή ειδικών προγραμμάτων ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα από τα αναλυτικά προγράμματα των διαφόρων μαθημάτων.

ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LEONARDO DAVINCI
ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΝΑ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ - ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ
Αθήνα 1999 (απόσπασμα από ανέκδοτο υλικό)
Χρυσούλα Κοσμίδου - Σπύρος Κρίβας

Η Διαφορετικότητα των δύο Φύλων και η Αντιμετώπισή της

Το θέμα της γυναικείας και ανδρικής ταυτότητας έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές. ...Διαμορφώνουμε και δομούμε την ταυτότητά μας σε όλη τη διάρκεια της ανάπτυξής μας κάτω από την ιδιαίτερη επίδραση του περιβάλλοντός μας και «σημαντικών μας άλλων», όπως είναι οι γονείς, οι φίλοι, οι δάσκαλοι και αργότερα οι συνάδελφοι μας και οι εργοδότες...

Ένα βασικό στοιχείο της ταυτότητας μας σχετίζεται με το γένος μας. Το γένος, η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα, δεν είναι το προϊόν κοινωνικο-ιστορικών και πολιτισμικών επιδράσεων. Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες που κυρίως επιδρούν στη διαμόρφωση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των δύο φύλων και στη συγκρότηση της ταυτότητάς τους είναι:

- Ο κοινωνικός παράγων, που αναφέρεται στις κοινωνικές παραμέτρους, τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που καθορίζουν την πορεία του ανθρώπου,
- Ο πολιτισμικός παράγων, ο οποίος αναφέρεται στους διαφορετικούς ρόλους

που συνήθως υιοθετεί ο άνδρας και η γυναίκα και τέλος,

- Ο ψυχολογικός παράγων, ο οποίος αναφέρεται στην ψυχολογική ανάπτυξη του ανθρώπου, αν και δεν είναι εύκολο να ξεχωρίσει κανείς με ακρίβεια το βαθμό στον οποίο τα ψυχολογικά φαινόμενα επηρεάζονται και αλληλεπιδρούν με τα κοινωνικο-οικονομικά φαινόμενα και τους πολιτισμικούς όρους.

...Υπό την επίδραση παραγόντων όπως αυτοί στους οποίους αναφερθήκαμε, προβάλλονται συνήθως ως ανδρικές ιδιότητες η δύναμη, η λογική, η αυτονομία, η δραστηριοποίηση, η ανεξαρτησία, η αυτοπεποίθηση και η άσκηση ελέγχου στο περιβάλλον. Ως κύριες γυναικείες ιδιότητες προβάλλονται η συναισθηματικότητα, η συντροφικότητα, η διάθεση συνύπαρξης, αλληλεξάρτησης και επικοινωνίας με τους άλλους. Στις δυτικές κοινωνίες μας, όμως, τα ανδρικά χαρακτηριστικά, αξιολογούνται ως θετικά, ενώ δεν φαίνεται να συμβαίνει το ίδιο με τα χαρακτηριστικά, όπως και με τις αξίες των γυναικών.

...Οι γυναικείες αξίες θεωρούνται υποδεέστερες, ενώ, τόσο από τις πρώτες μελέτες

που αφορούσαν την ανάπτυξη της ταυτότητας των ανδρών και των γυναικών όσο και από την ευρύτερη κοινωνία, έχει υποστηριχτεί ότι οι γυναίκες γενικότερα χαρακτηρίζονται από έλλειψη δύναμης και ωριμότητας.

...Στα ΜΜΕ παρουσιάζεται συνήθως ως φυσικό φαινόμενο το ότι οι άνδρες δεν συμμετέχουν στις δουλειές του σπιτιού, ότι πρέπει να έχουν τα ανώτερα επαγγέλματα σε status και χρήμα και ότι είναι επίσης φυσικό να τους υπηρετούν και να τους ευχαριστούν οι γυναίκες. Η 'φυσικότητα' με την οποία γίνεται αυτή η αναπαράσταση της πραγματικότητας είναι προϊόν της κυρίαρχης πατριαρχικής ιδεολογίας, η οποία έχει συνήθως ως αποτέλεσμα την καθυστάση των γυναικών, μέσα από τη διαμεσολάβηση των σχετικών αξιών, των πεποιθήσεων και των στερεοτύπων, καθώς και των διαφόρων κοινωνικών ινστιτούτων και των προϊόντων που αυτά παράγουν. Τέτοια προϊόντα είναι πολλά και ποικίλουν, από το σχολικό βιβλίο και τα κινηματογραφικά έργα, από τα έργα τέχνης μέχρι τις σαπουνόπερες και τις διαφημίσεις. Μέσα από τα πρότυπα, λοιπόν, αυτά υποβάλλεται και καλλιεργείται στις γυναίκες και στην κοινωνία γενικότερα η άποψη ότι οι γυναίκες είναι κατώτερες από τους άντρες, ότι έχουν συγκεκριμένες ικανότητες, δεξιότητες και κλίσεις και ότι πρέπει να ντύνονται, να κινούνται και να συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο και να εμπλέκονται σε συγκεκριμένους ρόλους για να είναι αποδεκτές και αρεστές και για να μπορούν να αποκαλούνται 'θηλυκά'.

...Σύμφωνα με σχετικές έρευνες δηλαδή, οι

εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν τα κορίτσια και τα αγόρια κατά διαφορετικό τρόπο, δηλαδή σεξιστικά. Όταν, για παράδειγμα, τα κορίτσια έχουν επιτυχίες σε μαθήματα όπως είναι τα μαθηματικά, οι εκπαιδευτικοί συνήθως αποδίδουν αυτή την επιτυχία τους στη σκληρή δουλειά και στην προσπάθεια των κοριτσιών, ενώ την αντίστοιχη επιτυχία ή την αποτυχία των αγοριών την αποδίδουν στη χρησιμοποίηση ή όχι του δυναμικού τους. Ακόμη, ενθαρρύνουν τα αγόρια να πιστέψουν στις ικανότητές τους, ενώ δεν φαίνεται να κάνουν το ίδιο για τα κορίτσια, τα οποία αντιμετωπίζονται ως απλοί 'εκτελεστές' (βλ. Walkerdine 1994) ενός έργου. Τα αγόρια, λοιπόν, αντιμετωπίζονται ως άτομα με δυναμικό, ενώ τα κορίτσια ως άτομα που μπορεί να επιτυχάνουν σε κάτι, όχι γιατί έχουν ικανότητες, αλλά γιατί προσπάθησαν πολύ και δούλεψαν σκληρά (Kelly 1988, Jones and Jones 1989).

...Οι σεξιστικές αυτές στάσεις των εκπαιδευτικών - τη στιγμή κατά την οποία η ανάπτυξη ικανοτήτων και αυτοπεποίθησης είναι τα βασικά στοιχεία που απαιτούνται όχι μόνον από τους εργοδότες σήμερα, αλλά και από τη ρευστή και πολύπλοκη πραγματικότητα - βοηθούν τα αγόρια να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους, ενώ υπονομεύουν - χωρίς να το συνειδητοποιούν - εκείνη των κοριτσιών. Σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, σχετικά ερευνητικά ευρήματα (βλ. Skelton 1993) δείχνουν ότι οι γυναίκες 'λαμβάνουν' και 'αντιλαμβάνονται' διαφορετικά μηνύματα για τις κλίσεις και τις ικανότητές τους από εκείνα των ανδρών, πράγμα το οποίο έχει επιπτώσεις για τη γενικότερη ανά-

πτυξη και για τη θέση και το ρόλο τους στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας.

...Βέβαια θα πρέπει να επισημάνουμε ότι, στη σημερινή κοινωνία του θεάματος και της κατανάλωσης, διαφαίνεται - ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια - μια τάση παρόμοιας αντιμετώπισης και του άνδρα ή της αρρενωπότητας. Η στερεότυπη αναπαράσταση του άνδρα περιγράφει την αρρενωπότητα ως επιθετικότητα, ανταγωνιστικότητα, συναισθηματική ανεπάρκεια, ψυχρότητα, και εξαρτημένη από μια υπερβολική έμφαση στο διεισδυτικό σεξ. Ωστόσο, πρόσφατες κοινωνιολογικές, ιστορικές και πολιτισμικές αναλύσεις σχετικά με την αρρενωπότητα βεβαιώνουν ότι αυτή δεν είναι ένα σταθερό χαρακτηριστικό ή μια ενιαία κατηγορία με καθορισμένα χαρακτηριστικά όπως αυτά στα οποία αναφερθήκαμε παραπάνω. Αντίθετα, τα είδη αρρενωπότητας που προωθούνται είναι «κατηγορίες που έχουν εφευρεθεί» (Weeks, 1991) και είναι μάλλον το προϊόν πολιτισμικών νοημάτων που αποδίδονται σε διαθέσεις, ικανότητες και σε είδη συμπεριφοράς, σε συγκεκριμένες ιστορικές στιγμές.

Τα Στερεότυπα και ο Ρόλος τους

...Είναι γνωστό ότι τα στερεότυπα επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την πρώτη τουλάχιστον ή άμεση στάση μας σε ένα ζήτημα ή σε κάποιο πληροφοριακό - επικοινωνιακό κείμενο, όπως επηρεάζουν και τη συμπεριφορά μας σε ποικίλα πολιτισμικά πλαίσια. Στο πλαίσιο της εργασίας αυτής δεν είναι δυνατή η διεξοδική αναφορά στο θέμα των στερεοτύπων. Θα αναφερθούμε, λοιπόν,

κυρίως σε κάποιους βασικούς ορισμούς, στην ιστορική εξέλιξη της μελέτης των στερεοτύπων, καθώς και σε ορισμένα βασικά τους χαρακτηριστικά.

...Σύμφωνα με τον Tajfel (1981, σσ. 146-7), τα στερεότυπα είναι γενικεύσεις στις οποίες καταλήγουν τα άτομα αποδίδοντας χαρακτηριστικά σε ανθρώπους με βάση τη συμμετοχή τους σε διάφορες ομάδες. Το σύνολο των στοιχείων που θεωρούμε ότι προσδιορίζουν ή χαρακτηρίζουν τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας είναι στερεότυπο. Σε μεγάλο βαθμό αυτά θεωρείται ότι προέρχονται από τη γενική γνωστική διαδικασία της κατηγοριοποίησης των πραγμάτων και των στοιχείων της εξωτερικής πραγματικότητας έτσι, ώστε η αντίληψή μας για αυτά να μην είναι χαοτική. Η κύρια λειτουργία της διαδικασίας αυτής στοχεύει στο να απλοποιήσει ή να συστηματοποιήσει την πληθώρα και την πολυπλοκότητα των πληροφοριών που δέχεται ο άνθρωπος από το περιβάλλον του «με σκοπό τη γνωστική και τη συμπεριφορική του προσαρμογή. ...Ωστόσο, τέτοια στερεότυπα μπορούν να γίνουν κοινωνικά αποδεκτά μόνον όταν είναι κοινά σε ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων ή σε κοινωνικές ομάδες» (ό.π.)

...Κατά τον Dyer (1977), κατανοούμε τον κόσμο και τα πράγματα στο πλαίσιο ορισμένων ευρύτερων κατηγοριών. Για παράδειγμα, θεωρούμε ότι γνωρίζουμε κάτι για ένα πρόσωπο με το να σκεφτούμε τους ρόλους που παίζει: αν είναι γονέας, παιδί, εργαζόμενος, εργοδότης, κτλ. Τον καταχωρούμε έτσι σε κατηγορίες σύμφωνα με τη συμμετο-

χή του ως μέλους ποικίλων ομάδων, όπως και σύμφωνα με το γένος, την τάξη, την εθνικότητα ή τη φυλή, την ηλικία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις κτλ. Η εικόνα, λοιπόν, που έχουμε για το πρόσωπο αυτό δομείται σε μεγάλο βαθμό υπό την επίδραση των πληροφοριών που έχουμε συλλέξει σχετικά με την τοποθέτησή του σε τέτοιες κατηγοριοποιήσεις.

...Βλέπουμε, λοιπόν, ότι το στερεότυπο επιδιώκει τη διατήρηση της κοινωνικής και συμβολικής τάξης. Βάζει ένα συμβολικό όριο ανάμεσα στο 'ομαλό' και σε ότι παρεκκλίνει, στο 'ομαλό' και στο 'παθολογικό', στο 'αποδεκτό' και στο 'απαράδεκτο', στο τι ανήκει κάπου και σε αυτό που είναι ξένο ή 'άλλο', ανάμεσα στους 'μέσα' και στους 'έξω', σε 'εμάς' και σε 'αυτούς'. Διευκολύνει τους δεσμούς ανάμεσα στο 'εμείς' και εξορίζει συμβολικά όλους τους άλλους που θεωρούνται 'μιαροί', 'επικίνδυνοι', 'ταμπού'. Με τον τρόπο αυτό ποικίλα αρνητικά συναισθήματα δημιουργούνται για τους 'άλλους' αυτούς.

...Σύγχρονες έρευνες έχουν δείξει βασικά χαρακτηριστικά των στερεοτύπων όπως τα ακόλουθα:

- 1) Τα στερεότυπα είναι το αποτέλεσμα γνωστικών προκαταλήψεων που πηγάζουν από απατηλές συσχετίσεις ανάμεσα στη συμμετοχή κάποιου ως μέλους μιας ομάδας και ψυχολογικών χαρακτηριστικών.
- 2) Τα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο επεξεργαζόμαστε τις πληροφορίες (π.χ. θυμόμαστε πιο θετικές πληροφορίες για τα μέλη ομάδων στις ο-

ποίες ανήκουμε και πιο αρνητικές για μέλη ομάδων στις οποίες δεν ανήκουμε ή τις οποίες, για κάποιο λόγο, δεν αντιμετωπίζουμε θετικά).

- 3) Τα στερεότυπα δημιουργούν προσδοκίες και υποθέσεις για τους άλλους και τα άτομα τείνουν να επιβεβαιώσουν τις προσδοκίες αυτές.
- 4) Τα στερεότυπα περιορίζουν τα πρότυπα επικοινωνίας των άλλων και δημιουργούν μια μορφή επικοινωνίας με στόχο την επιβεβαίωση των στερεοτύπων (αυτοεκπληρούμενη προφητεία).
- 5) Η γλώσσα προκαλεί την ενεργοποίηση των στερεοτύπων. Για παράδειγμα, ερευνητικά δεδομένα (βλ. και Oakes et al, 1994) έχουν δείξει ότι η γλώσσα των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιούνται στην έρευνα μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις σε θέματα που σχετίζονται με την εθνικότητα.

Εφαρμογές στη Συμβουλευτική και την Εκπαίδευση

.....Για να μπορέσει ο σύμβουλος {Σ.Ε.Π.} να αντιληφθεί το ρόλο του γένους στα προβλήματα σταδιοδρομίας γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο τα προσωπικά χαρακτηριστικά μπορεί να επηρεάσουν την εμφάνιση προβλημάτων στα άτομα, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο άνδρες και γυναίκες ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά αυτά. Ο σύμβουλος χρειάζεται να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο το κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου συμβάλλει στη διαμόρφωση του γένους,

αλλά και από την αντίθετη πλευρά, τον τρόπο με τον οποίο το γένος διαμορφώνει το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο ζει ο/η συμβουλευόμενος/η. Ακόμη θα πρέπει να εξετάσει τις επιδράσεις, που ασκεί το γένος ως κοινωνικό μόρφωμα στις σχέσεις του ατόμου με τους άλλους στην καθημερινή πρακτική και ποιες εμπειρίες δημιουργεί. Μια τέτοια θεώρηση, πιστεύουμε, ότι μπορεί να διευρύνει το εύρος των επιλογών και των παρεμβάσεων του συμβούλου κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση της συμβουλευτικής παρέμβασης, ώστε να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους, άνδρες και γυναίκες, να αντιμετωπίσουν δημιουργικά τα προβλήματά τους...

...Αν και οι σημερινοί εκπαιδευτικοί –σε σχέση με το παρελθόν– ως πολίτες και εκπαιδευτικοί συνειδητοποιούν την ανάγκη να υπάρξει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, πολλές φορές μέσα από την καθημερινή τους επαφή με τα παιδιά, με τις προσδοκίες που έχουν από αυτά, τον τρόπο και τη συχνότητα σεξιστικών μορφών επικοινωνίας, τη χρήση συγκεκριμένων εκφράσεων και παραγλωσσικών στοιχείων, όταν απευθύνονται σε αγόρια ή κορίτσια, εξακολουθούν να επιτείνουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων. Ακόμη με τη συμπεριφορά τους ενθαρρύνουν παραδοσιακούς ρόλους και διαιωνίζουν με αυτό τον τρόπο τις κοινωνικές προσγραφές στα φύλα, που προέρχονται από τον κοινωνικό περίγυρο των νέων. Συχνά λοιπόν ακούγονται στο σχολείο τα εξής λόγια από εκπαιδευτικούς:

- Μπορούν δύο αγόρια να με βοηθήσουν να

μεταφέρω ένα τραπέζι;

- Να μια εικόνα που θα αρέσει σε κορίτσια.,
Δείχνει ένα γάμο

- Ποιο καλό κορίτσι θα μου φέρει τη τσάντα μου;

- Να αφήσουμε τα κορίτσια να διαλέξουν πρώτα, που κάθονται ήσυχα.

- Έλα τώρα μην κλαις, τα μεγάλα αγόρια δεν κλαίνε.

Η επαγγελματική ανάπτυξη της γυναίκας

...Στην επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών σημαντικό ρόλο παίζει η συνείδηση της αυτεπάρκειας που έχουν. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες, είτε λόγω συνθηκών κοινωνικοποίησης, είτε λόγω διαφορετικής διαπαιδαγώγησης σε σχέση με τους άνδρες, έχουν πολύ χαμηλές προσδοκίες για την προσωπική τους επάρκεια και ικανότητα σε θέματα που αφορούν την επαγγελματική τους επιλογή και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι ότι αποκτούν χαμηλή αυτοεκτίμηση με συνέπεια να μη μπορούν να εκμεταλλευθούν δημιουργικά και σωστά τις δυνατότητές τους και τα ταλέντα τους τόσο κατά την επιλογή επαγγέλματος όσο και στον εργασιακό χώρο. Άλλωστε, είναι γνωστή από τη σχετική με την προσδοκία του ατόμου για αυτεπάρκεια βιβλιογραφία η θέση ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα των ατόμων, οι αξίες και οι πεποιθήσεις τους σχετικά με την επαγγελματικό χώρο είναι λιγότερο μια αντίδραση στις αντικειμενικές δυνατότητες

παρά στις δυνατότητες τους, όπως αυτά τις αντιλαμβάνονται.

...Γίνεται φανερό ότι οι επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές των κοριτσιών αντανακλούν τη γενική κοινωνική ιδεολογία για το είδος σπουδών ή επαγγέλματος που θεωρείται κατάλληλο για το κορίτσι. Συνήθως είναι «ρεαλίστριες» σε σχέση με τις πιθανότητες επιτυχίας τους στην αγορά εργασίας, όπως είναι και «ρεαλίστριες» σε σχέση με τις δυσκολίες που εμπεριέχονται στον συνδυασμό μιας καριέρας με την οικογενειακή ζωή. Ιδιαίτερα και κυρίως όταν προέρχονται από χαμηλά κοινωνικά στρώματα τότε τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους σχέδια είναι «σφραγισμένα» από την κυριαρχία των στερεοτύπων περί «γυναικείας φύσης και δυνατοτήτων». Οι έρευνες αποκαλύπτουν ότι ο σημαντικότερος παράγοντας για το φαινόμενο της ανεργίας των γυναικών είναι η συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, που απαιτούν συνήθως ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό.

Τα επαγγελματικά κίνητρα των γυναικών

...Σημαντική διάσταση που κάνει σαφείς τις επιδράσεις του γένους αποτελούν τα επαγγελματικά κίνητρα των φύλων. Αναφορικά με τα επαγγελματικά κίνητρα των φύλων έχουν διατυπωθεί στις επιστημονικές σχετικές συζητήσεις διάφορες απόψεις και ερευνητικές υποθέσεις. Άλλοι θεωρούν αυτονόητο, ότι οι γυναίκες δεν θέλουν να φτάσουν επαγγελματικά, όπου φθάνουν οι

άνδρες, ότι οι γυναίκες θέτουν σε κατώτερη μοίρα την επαγγελματική τους καριέρα, επειδή τις ενδιαφέρουν άλλα ζητήματα, όπως οικογένεια, παιδιά, φιλικές σχέσεις. Άλλοι οδηγούνται στην άποψη σχετικά με την ανεπάρκεια των κινήτρων της γυναίκας για επαγγελματική άνοδο, ερμηνεύοντας διάφορες παρατηρήσεις και έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες, λιγότερες γυναίκες παρά άνδρες θα συνέχιζαν την εργασία αν δεν υπήρχαν οικονομικοί λόγοι ή ότι οι γυναίκες ευκολότερα από τους άνδρες μπορούν να αντικατασταθούν από αυτούς στην εργασία (Crowley, 1973, Βουτυράς 1981, Νικολαΐδου 1975).

...Ενισχυτική στις απόψεις αυτές, είναι ακόμη η αντίληψη ότι η γυναίκα μέσα στον επαγγελματικό χώρο έχει διαφορετικούς στόχους. Οι στόχοι της έχουν μια "εσωτερικότητα", δηλαδή ενδιαφέρεται μέσα στο επάγγελμα περισσότερο για τις καλές σχέσεις, την επαφή με τους ανθρώπους και συναδέλφους και την κοινωνική αρμονία παρά για το μεγαλύτερο μισθό, για την κατάληψη διευθυντικών θέσεων, για γόητρο, για την επαγγελματική επιτυχία, στόχοι που απασχολούν τον άνδρα που θεωρείται ότι έχει "εξωτερικούς στόχους" (Weitz, I, 1977).

...Η έντονη ενασχόληση με το επάγγελμα αντιμετωπίζεται και εκτιμάται από το κοινωνικό περιβάλλον διαφορετικά όσον αφορά τα δύο φύλα. Ερευνητικά αποτελέσματα καταλήγουν στη διαπίστωση, πως όταν οι γυναίκες ασχολούνται συστηματικά με το επάγγελμα, τότε οι άνδρες νιώθουν μειωμένοι και εκφράζουν σαν σύντροφους την ανικανοποίησή τους (Burke/Weir, 1976). Στις

ίδιες έρευνες τονίζεται ότι εκτός από τους συζύγους και το συγγενικό ή φιλικό περιβάλλον μιας γυναίκας δεν της αναγνωρίζει την συστηματική επαγγελματική απασχόληση και επαγγελματική επιτυχία ή τουλάχιστον δεν το θεωρεί σαν μια φυσιολογική εξέλιξη, σε αντίθεση με τον άνδρα που απολαμβάνει μιας επιβεβαίωσης και αναγνώρισης σε αντίστοιχες καταστάσεις. Μια τέτοια αντιμετώπιση για τη γυναίκα συμβαίνει ιδιαίτερα όταν η επαγγελματική επιτυχία ξεπερνά έναν μέσο όρο π.χ. όταν η γυναίκα φθάσει στην κορυφή της επαγγελματικής θέσης. Έτσι η γυναίκα στερείται αυτό που ο άνδρας καθ' όλη την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας βιώνει: Την ενίσχυση και σταθεροποίηση των επαγγελματικών του κινήτρων, σαν συνέπεια της επιβεβαίωσης και αναγνώρισης που δέχεται από το άμεσο περιβάλλον του ως και των θετικών προσδοκιών γι' αυτόν. Μια τέτοια διαφορετική αντιμετώπιση εύκολα δημιουργεί στη γυναίκα έναν πεσσιμισμό, όσον αφορά τις παραπέρα δυνατότητες ανοδικής επαγγελματικής εξέλιξης (Trommsdorf, G, 1980).

...Ενώ οι γυναίκες θεωρούν ότι είναι πρωταρχικά αυτές υπεύθυνες για τα παιδιά, οι άνδρες στη περίπτωση που δεν αρνούνται καθ' ολοκληρία την υπευθυνότητα αυτή, μετέχουν στη αγωγή και ανάπτυξη των παιδιών, αλλά κατά τον ανωδυνότερο τρόπο π.χ.

παίζουν μαζί τους, τα Σαββατοκύριακα αναλαμβάνουν κάτι μαζί με τα παιδιά κ.λ.π. Οι γυναίκες όμως αισθάνονται έντονα υπεύθυνες για οτιδήποτε αφορά το παιδί. Σε άξιο αναφοράς ποσοστό (περίπου 60%) των μητέρων, που μετείχαν σε έρευνα στον ελληνικό χώρο, σε σχετική ερώτηση, απάντησαν ότι τις στενοχωρούσε και είχαν τύψεις που ήσαν αναγκασμένες να αφήσουν τα μικρά τους παιδιά με τις γιαγιάδες και ότι θέλουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους και να αφοσιωθούν απερίσπαστες στον άνδρα και τα παιδιά τους (Νικολαΐδου, Ν, 1975).

...Άμεσο αποτέλεσμα αυτών των αντιλήψεων και προσδοκιών είναι ότι η εργαζόμενη γυναίκα θεωρεί την διπλή επιβάρυνση, εργασία και τις οικογενειακές υποχρεώσεις σαν δικά της προβλήματα. Έτσι εξηγείται το γεγονός, ότι ακόμη και οι γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση εγκαταλείπουν την εργασία, όταν δεν μπορούν να συμβιβάσουν εργασία και οικογενειακή φροντίδα. Εξ ίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενες μητέρες αποδίδουν λιγότερη σημασία σε επαγγελματικούς στόχους παρά έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες χωρίς παιδιά (Rudiger, N., Ruhling, H, 1981). Πέρα από αυτά η διπλή τους επιβάρυνση συντελεί ώστε η συστηματική ενασχόληση με το επάγγελμα να μην είναι δυνατόν να διατηρείται επί μακρόν.

ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

Η ταξινόμηση των επαγγελμάτων εξυπηρετεί και διευκολύνει κάποιον που ζητάει πληροφορίες για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Υπάρχουν πολλές μορφές ταξινόμησης επαγγελμάτων.

1. Ταξινόμηση επαγγελμάτων με βάση το επίπεδο σπουδών:

- Επαγγέλματα από σπουδές σε ΑΕΙ, π.χ. Χημικός
- Επαγγέλματα από σπουδές σε ΤΕΙ, π.χ. Τεχνολόγος Τροφίμων
- Επαγγέλματα από σπουδές σε ΟΑΕΔ, ΙΕΚ κ.ά. π.χ. Τεχνικός Ποτοποιίας

2. Ταξινόμηση επαγγελμάτων με βάση τους τομείς απασχόλησης της οικονομίας (πρωτογενής, δευτερογενής, τριτογενής τομέας παραγωγής).

Πρωτογενής τομέας: π.χ. ιχθυοκαλλιεργητής

γεωργός

ανθοκόμος

Δευτερογενής τομέας: επιπλοποιός

χημικός μηχανικός

Τριτογενής τομέας: λογιστής- χρηματιστής

εκπαιδευτικός

δημοσιογράφος

3. Ταξινόμηση επαγγελμάτων με βάση την κατηγοριοποίηση των ενδιαφερόντων της κλίμακας του Kuder (Kuder Vocacional Preference Record).

Τα επαγγέλματα κατατάσσονται σε 10 ομάδες:

- Υπαίθρια
- Καλλιτεχνικά
- Πειθούς
- Μηχανικά
- Λογοτεχνικά
- Υπαλληλικά
- Υπολογιστικά
- Μουσικά
- Επιστημονικά
- Κοινωνικών Υπηρεσιών

(Αρ. Κάντα- Αλ. Χαντζή: Ψυχολογία της εργασίας- Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης (σελ 186)

4. Ταξινόμηση επαγγελματών με βάση την ταξινόμηση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ISCO-88).

Την ταξινόμηση αυτή ακολουθούν το αντίστοιχο Γραφείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ISCO-COM88) και η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας.

Ακολουθούν 10 Μεγάλες Ομάδες Επαγγελματών ως μια πρώτη προσέγγιση στο πνεύμα αυτής της ταξινόμησης των επαγγελματών:

Μεγάλη Ομάδα 1:

Ανώτερα Διοικητικά και Διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Μεγάλη Ομάδα 2:

Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.

Μεγάλη Ομάδα 3:

Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

Μεγάλη Ομάδα 4:

Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

Μεγάλη Ομάδα 5:

Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές καταστημάτων.

Μεγάλη Ομάδα 6:

Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασολόγοι και αλιείς.

Μεγάλη Ομάδα 7:

Ειδικευμένοι τεχνίτες

Μεγάλη Ομάδα 8:

Χειριστές μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές.

Μεγάλη Ομάδα 9:

Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες.

Μεγάλη Ομάδα 10:

Ένοπλες Δυνάμεις

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΕ.ΣΥ.Π.

Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ

Α΄ ΑΘΗΝΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΓΑΛΑΤΣΙΟΥ

Ιπποκράτους & Αρχιμήδους 2 (Δημαρχείο)

111 46 Γαλάτσι

Τηλ: 01/2139046, 2139053

Fax: 01/2139046, 2139053

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Αργυρώ Βερυκίου

Παντελής Μπερσίμης

Παναγιώτης Σαμοΐλης

Αικατερίνη Χονδρού

Ειδικός Πληροφόρησης

Ευάγγελος Παπακίτσος

ΚΕΣΥΠ ΗΛΙΟΥΠΟΛΗΣ

Παπαναστασίου (απέναντι από το 10)

& Βουλιαγμένης 163 41 Αθήνα

Τηλ: 01/9944686, 9944687

Fax: 01/9944686, 9944687

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Θεόδωρος Κομματάς

Ευφροσύνη Ξυνοτύρα

Ευγενία Σπετσιώτου

Τζένη Σπίνου

Ειδικός Πληροφόρησης

Επαμεινώνδας Καλλής

Β΄ ΑΘΗΝΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ

Γούναρη 60, 153 43 Αγ. Παρασκευή

Τηλ.: 01/6082983, 4

Fax: 01/6082983

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Κωνσταντίνος Μαρκόπουλος

Ελένη Μακρίδου

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεώργιος Παυλίδης

ΚΕΣΥΠ Ν. ΙΩΝΙΑΣ

Ελ. Αλαμίν 20, 142 31 Ν. Ιωνία

Τηλ: 01/2716616

Fax: 01/2756062

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Ειρήνη Καρακατσάνη

Κωνσταντίνος Σαραντόπουλος

Ειδικός Πληροφόρησης

Αργεντούλα Πάσχαρη

Γ΄ ΑΘΗΝΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΑΙΓΑΛΕΩ

Θηβών 401, ΚΕΣΥΠ 1, 122 10 Αιγάλεω

Τηλ: 01/5444694, 5447748

Fax: 01/5447748

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Φανή Αδάμ

Ευάγγελος Ζώτος

Ειδικός Πληροφόρησης

Ηλίας Μάρκος

ΚΕΣΥΠ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ

Πατριάρχου Σεργίου 24Α, ΚΕΣΥΠ 2,

121 36 Περιστέρι

Τηλ: 01/5741499, 5741999

Fax: 01/5741999

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Παναγιώτης Λίτσας

Ελένη Μαστοράκη

(Αποσπασμένη στο ΥΠΕΠΘ, ΔΣΔΕ)

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεώργιος Κατσιδονιώτης

Δ΄ ΑΘΗΝΑΣ

ΚΕΣΥΠ Ν. ΣΜΥΡΝΗΣ

2ο Ενιαίο Λύκειο Αλίμου

Τηλ: 01/9962430

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Ειρήνη Γρηγοράτου

Αδαμαντία Μήλιου

(Αποσπασμένη στο ΥΠΕΠΘ)

Νικόλαος Κιζήλος

Καλλιόπη Παπαδογιάννη- Χριστοδούλου

Ιωάννα Σταματοπούλου

Ειδικός Πληροφόρησης

Αικατερίνη Γεωργοπούλου

N. ΑΝΑΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΠΑΛΛΗΝΗΣ

Λεονταρίου 11, ΚΕΣΥΠ, 153 44 Παλλήνη

Τηλ: 01/6666709, 6666779

Fax: 01/6666779

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Αθανασία Αναγνωστοπούλου

Ελευθέριος Θεοδωρακόπουλος

Θεοδώρα Μερτίκα

Ειδικός Πληροφόρησης

Θεόδωρος Ρηγόπουλος

N. ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ

Κελεού 3, Ισόγειο, ΚΕΣΥΠ, 192 00 Ελευσίνα

Τηλ: 01/5545005, 5545391

Fax: 01/5545005, 5545391

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Ελένη Ορφανού

Σταυρούλα Χονδρίδου

Ειδικός Πληροφόρησης

Πάρης Μηλίτσας

N. ΠΕΙΡΑΙΑ

ΚΕΣΥΠ ΠΕΙΡΑΙΑ

Ελ. Βενιζέλου & Κουντουριώτου 89, ΚΕΣΥΠ 1

185 32 Πειραιάς

Τηλ: 01/4114155

Fax: 01/4114155

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Δημήτρης Μορφόπουλος

Βασιλική Πολλάτου

Δωροθέα Σεγδίτσα

Ειδικός Πληροφόρησης

Μαρία Μανώλη

ΚΕΣΥΠ ΚΕΡΑΤΣΙΝΙΟΥ

Βυζαντίου & Δελληνιάδων 70, ΚΕΣΥΠ 2

187 56 Κερατσίνι

Τηλ: 01/4313103, 4313101

Fax: 01/4313103

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Φωτεινή Κατσαμπούρη

Φυλλιώ Μπέσκου

Ειδικός Πληροφόρησης

Ευδοκία Μπουκουβάλα

ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ

N. ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

Σταυροπούλου 31, ΚΕΣΥΠ 1

302 00 Μεσολόγγι

Τηλ: 0631/25616

Fax: 0631/25616

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Σταυρούλα Τασούλη

Ειδικός Πληροφόρησης

Σωτηρία Φαναριώτη

ΚΕΣΥΠ ΑΓΡΙΝΙΟΥ

Πανοπούλου & Χαβέλα 8, ΚΕΣΥΠ 2

301 00 Αγρίνιο

Τηλ: 0641/48414, 33821

Fax: 0641/48414

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Εμμανουήλ Δάμπλιας

Ευθυμία Μάνου

Ειδικός Πληροφόρησης

Χρήστος Θετάκης

N. ΒΟΙΩΤΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΛΕΙΒΑΔΙΑΣ

Θεσ/νίκης 1 (Πν. Κέντρο), ΚΕΣΥΠ 1,

321 00 Λειβαδιά

Τηλ: 0261/80772

Fax: 0261/80772

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Βασίλειος Μύθης

Ειδικός Πληροφόρησης

Σοφία Πατσαντάρα

ΚΕΣΥΠ ΘΗΒΑΣ

Ηλέκτρας 20, ΚΕΣΥΠ 2,

322 00 Θήβα

Τηλ: 0262/25998

Fax: 0262/25998

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Αναστάσιος Βούλγαρης

Ειδικός Πληροφόρησης

Θρασύβουλος Ισσάρης

N. ΕΥΒΟΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΧΑΛΚΙΔΑΣ

Γ. Παπανδρέου 2, ΚΕΣΥΠ, 341 00 Χαλκίδα

Τηλ: 0221/21847

Fax: 0221/21847

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Γεώργιος Λάμπρου

Χρήστος Μπούρας

Ειδικός Πληροφόρησης

Αικατερίνη Ράζου

N. ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ

Καραϊσκάκη 14, ΚΕΣΥΠ, 361 00 Καρπενήσι

Τηλ: 0237/24618

Fax: 0237/24510

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Παναγιώτης Τριχιάς

Ειδικός Πληροφόρησης

Θεοδώρα Καρτσή

N. ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΛΑΜΙΑΣ

Κύπρου 85, ΚΕΣΥΠ, 351 00 Λαμία

Τηλ: 0231/24706

Fax: 0231/29689/22774

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Γεώργιος Μιχάλτσος

Ευσταθία Παπαντωνίου

Ειδικός Πληροφόρησης

Κωνσταντίνα Μακρή

N. ΦΩΚΙΔΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΑΜΦΙΣΣΑΣ

Πλ. Εθν. Αντίστασης, ΚΕΣΥΠ, 331 00 Άμφισσα

Τηλ: 0265/72113, 72148

Fax: 0265/72113

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Βασίλειος Σεργουγιώτης

Ειδικός Πληροφόρησης

Βασίλειος Τσαρός

ΗΠΕΙΡΟΣ

N. ΑΡΤΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΑΡΤΑΣ

Αράχθου 17, ΚΕΣΥΠ, 471 00 Άρτα

Τηλ: 0681/72196

Fax: 0681/72196

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Γρηγόρης Γιώτης

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεώργιος Κατσαρός

N. ΘΕΣΣΠΡΩΤΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ

23ης Φεβρουαρίου 1, ΚΕΣΥΠ

461 00 Ηγουμενίτσα

Τηλ: 0665/28770

Fax: 0665/28770

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Κωνσταντίνος Γάκης

Ειδικός Πληροφόρησης

Ελένη Γκούμα

N. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Πυρσινέλα & Μελανίδη, ΚΕΣΥΠ

452 21 Ιωάννινα

Τηλ: 0651/65021

Fax: 0651/65022

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Κωνσταντίνος Κίγκας

Ευθαλία Παπαγεωργίου

Γεώργιος Πλατάρης

Ειδικός Πληροφόρησης

Κωνσταντίνος Τσαντής

N. ΠΡΕΒΕΖΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΠΡΕΒΕΖΑΣ

Περδικάρη 1, ΚΕΣΥΠ, 481 00 Πρέβεζα

Τηλ: 0682/22989

Fax: 0682/22989

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Βασιλική Αντωνοπούλου

Ειδικός Πληροφόρησης

Παύλος Σοφόπουλος

ΘΕΣΣΑΛΙΑ

N. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

Διάκου 13 & Πλαστήρα, ΚΕΣΥΠ

431 00 Καρδίτσα

Τηλ: 0441/25708, 25707

Fax: 0441/25707

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Ευάγγελος Πλακιάς

Αναστασία Τσιούντου

Ειδικός Πληροφόρησης

Βασιλική Ζορμπά

N. ΛΑΡΙΣΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΛΑΡΙΣΑΣ

Μεγ. Αλεξάνδρου 35, 1ος όρ., ΚΕΣΥΠ

412 22 Λάρισα

Τηλ: 041/536918

Fax: 041/597318

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Νίνα Γαλάνη

Ειρήνη Λιόλιου

Ελένη Σιούτα

Ειδικός Πληροφόρησης

Κωνσταντίνα Μπατάλα

N. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΒΟΛΟΥ

Γαλλίας & Κοραή 81, ΚΕΣΥΠ

382 21 Βόλος

Τηλ: 0421/71303

Fax: 0421/71303

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Γεώργιος Τζανιδάκης

Γεώργιος Σέγκλιας

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεωργία Κουτσογιάννη

N. ΤΡΙΚΑΛΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΤΡΙΚΑΛΩΝ

Καποδιστρίου 10, ΚΕΣΥΠ

421 00 Τρίκαλα

Τηλ: 0431/28081

Fax: 0431/28081

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Σωτηρία Παϊζάνου

Σωφρόνης Ποντικάκης

Ειδικός Πληροφόρησης

Δήμητρα Αγγέλου

ΘΡΑΚΗ

N. ΕΒΡΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ

Εμπορίου & Μακράς Γέφυρας, ΚΕΣΥΠ

681 00 Αλεξανδρούπολη

Τηλ: 0551/88161, 88162

Fax: 0551/88161

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Ιωάννης Ζαγόρης

Ειδικός Πληροφόρησης

Αντώνιος Γούδας

ΚΕΣΥΠ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ

Σκρα & Ευριπίδου, ΚΕΣΥΠ, 682 00 Ορεστιάδα

Τηλ: 0552/28444

Fax: 0552/28444

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Γεώργιος Στεργάτος

Ειδικός Πληροφόρησης

Μοσχοβία Λαμπρακάκη

N. ΞΑΝΘΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΞΑΝΘΗΣ

Χατζησταύρου 8, ΚΕΣΥΠ, 671 00 Ξάνθη

Τηλ: 0541/64320

Fax: 0541/64320

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Παρασκευάς Επιτρόπου

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεώργιος Μπακαλίδης

N. ΡΟΔΟΠΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

Σοφούλη 1, ΚΕΣΥΠ

691 00 Κομοτηνή

Τηλ: 0531/81251, 81252

Fax: 0531/81253

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Πηνελόπη Κεραμιδά

Ειδικός Πληροφόρησης
Κεράτσω Γεωργιάδου

ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ

Ν. ΔΡΑΜΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΔΡΑΜΑΣ

Ηπείρου 16, 2ος όροφος, ΚΕΣΥΠ
661 00 Δράμα
Τηλ: 0521/45666, 35002
Fax: 0521/45666, 35002

Υπεύθυνος ΣΕΠ
Σίμος Άρμεν

Ειδικός Πληροφόρησης
Μαρία Πασχαλίδου

Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΒΑΛΑΣ

Μητροπόλεως & Παλαιολόγου 5, ΚΕΣΥΠ
651 10 Καβάλα
Τηλ: 051/230953
Fax: 051/230953

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Ευαγγελία Θωμαΐδου
Μαρία Κεχαγιά

Ειδικός Πληροφόρησης
Αναστάσιος Θεοδωρίδης

Ν. ΣΕΡΡΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΣΕΡΡΩΝ

Ανατολικής Θράκης 5, ΚΕΣΥΠ
621 10 Σέρρες
Τηλ: 0321/51597, 56891
Fax: 0321/51597

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Αθηνά Δεμιρδέσλη
Πασχαλιά Κοκόλη- Γκιλιμανάκη
Κωνσταντίνος Πάσχος

Ειδικός Πληροφόρησης
Ξανθίππη Αγγελίδου

ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ

Ν. ΓΡΕΒΕΝΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΓΡΕΒΕΝΩΝ

Μακεδονομάχων 8, ΚΕΣΥΠ, 511 00 Γρεβενά
Τηλ: 0462/80403
Fax: 0462/80403

Υπεύθυνος ΣΕΠ
Ιωάννης Τσαμπαρδούκας

Ειδικός Πληροφόρησης
Μιχαήλ Μιχαλόπουλος

Ν. ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ

Μητροπόλεως 104, ΚΕΣΥΠ
521 00 Καστοριά
Τηλ: 0467/27835, 27843
Fax: 0467/27843

Υπεύθυνος ΣΕΠ
Αργύριος Σκόρδας

Ειδικός Πληροφόρησης
Χρήστος Τσακνάκης

Ν. ΚΟΖΑΝΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΟΖΑΝΗΣ

Δημοκρατίας 48, ΚΕΣΥΠ
501 00 Κοζάνη
Τηλ: 0461/28526, 28657
Fax: 0461/28526

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Στέλλα Ρουσιάδου
Ιωάννα Τζήκα

Ειδικός Πληροφόρησης
Δημήτριος Φωτιάδης

Ν. ΦΛΩΡΙΝΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

7ης Νοεμβρίου & Λαμπράκη, ΚΕΣΥΠ
531 00 Φλώρινα
Τηλ: 0385/46937
Fax: 0385/46937

Υπεύθυνος ΣΕΠ
Σταύρος Πεπελίδης

Ειδικός Πληροφόρησης
Μαρία Σαρακίνου

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ

Ν. ΗΜΑΘΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΒΕΡΟΙΑΣ

Αγ. Δημητρίου 6, ΚΕΣΥΠ, 591 00 Βέροια
Τηλ: 0331/70877
Fax: 0331/70877

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Στέφανος Λίγκας
Θεοδώρα Τσακνάκη
Ειδικός Πληροφόρησης
Σάββας Ορφανίδης

Ν. Α΄ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΛΕΥΚΟΥ ΠΥΡΓΟΥ

Εθν. Αμύνης 8, ΚΕΣΥΠ Ι
546 21 Λευκός Πύργος
Τηλ: 031/230613
Fax: 031/230613

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Παρμενίων Βαλταδώρος
Ελένη Κότσια
Ευαγγελία Σιαλάκη
Μαρία Χαραλαμπίδου
Ειδικός Πληροφόρησης
Τριανταφυλλιά Σοφιανού

Ν. Β΄ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΝΕΑΠΟΛΗΣ

Αγίου Στεφάνου 26, Νεάπολη, ΚΕΣΥΠ 2
567 27 Θεσ/κη
Τηλ: 031/550240
Fax: 031/550240

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Ευσταθία Δημοπούλου
Ζαφειρούλα Καγκαλίδου
Χριστίνα Μαυρίδου

Ειδικός Πληροφόρησης
Στυλιανός Φριλίγγος

ΚΕΣΥΠ ΛΑΓΚΑΔΑ

Επαρχείο Λαγκαδά, Ματαπά 3,
ΚΕΣΥΠ 3, 572 00 Λαγκαδάς
Τηλ: 0394/25878
Fax: 0394/25878

Ειδικός Πληροφόρησης
Ιωάννης Τσαντέρμας

Ν. ΚΙΛΚΙΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΙΛΚΙΣ

Πόντου 5, ΚΕΣΥΠ, 611 00 Κιλκίς
Τηλ: 0341/24449
Fax: 0341/24449

Υπεύθυνη ΣΕΠ
Ελισάβετ-Μόνικα Καλφοπούλου
Ειδικός Πληροφόρησης
Γεωργία Στεφάνου

Ν. ΠΕΛΛΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΕΔΕΣΣΑΣ

Εγνατίας 91, ΚΕΣΥΠ, 582 00 Έδεσσα
Τηλ: 0381/21869, 26414
Fax: 0381/21869

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Μελίνα-Πελαγία Αλμπάνη
Στέλιος Ορλής

Ειδικός Πληροφόρησης
Βασιλική Λαμπρίδου

Ν. ΠΙΕΡΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ

Παρ. 5ου Γυμν. Παν. Τσαλδάρη 8, ΚΕΣΥΠ
601 00 Κατερίνη
Τηλ: 0351/79264/79265
Fax: 0351/79265

Υπεύθυνος ΣΕΠ
Χαράλαμπος Ζαπουνίδης

Ειδικός Πληροφόρησης
Ιωάννης Πούλιος

Ν. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ

ΚΕΣΥΠ ΠΟΛΥΓΥΡΟΥ

Εθν. Αθλητ. Κέντρο Νεότητας,
Γαληνού 23, ΚΕΣΥΠ, 631 00 Πολύγυρος
Τηλ: 0371/23579
Fax: 0371/23579

Υπεύθυνοι ΣΕΠ
Αντώνιος Κωνσταντινίδης
Μαρία Χαριστού

Ειδικός Πληροφόρησης
Κωνσταντίνος Τσαπουρνάς

ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ

N. ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΝΑΥΠΛΙΟΥ

Αιγίου 75, ΚΕΣΥΠ, 211 00 Ναύπλιο

Τηλ: 0752/29602

Fax: 0752/29602

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Σοφία Γεωργίου

Ειδικός Πληροφόρησης

Αικατερίνη Παπαϊωάννου

N. ΑΡΚΑΔΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΤΡΙΠΟΛΗΣ

Σπετσεροπούλου 38, ΚΕΣΥΠ, 221 00 Τρίπολη

Τηλ: 071/241816

Fax: 071/241848

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Αγγελική Ηλιοπούλου

Ειδικός Πληροφόρησης

Γιαννούλα Βίγλα

N. ΑΧΑΪΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΠΑΤΡΑΣ

Κανακάρη 118α, ΚΕΣΥΠ 1, 261 00 Πάτρα

Τηλ: 061/278747, 279956

Fax: 061/279187

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Παναγιώτης Κωστόπουλος

Δημήτριος Σώρρας

Ειδικός Πληροφόρησης

Στέργιος Μισαηλίδης

ΚΕΣΥΠ ΑΙΓΙΟΥ

Μεσσηνέζη 7 & 1η Μάη, ΚΕΣΥΠ 2,

251 00 Αίγιο

Τηλ: 0691/61563

Fax: 0691/61563

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Αλεξάνδρα Τέρπου

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεώργιος Παπαηλιόπουλος

N. ΗΛΕΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΠΥΡΓΟΥ

Μπιζανίου 8, ΚΕΣΥΠ, 271 00 Πύργος

Τηλ: 0621/23531-2

Fax: 0621/23532

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Γεώργιος Κομιώτης

Ζωή Μανουσάκη

Ειδικός Πληροφόρησης

Ιωάννης Ηλιόπουλος

N. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Κολοκοτρώνη 81, ΚΕΣΥΠ

201 00 Κόρινθος

Τηλ: 0741/20950, 22476

Fax: 0741/20950

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Γεώργιος Γεωργίου

Σταυρούλα Τασούλα

Ειδικός Πληροφόρησης

Αικατερίνη Κοιλάδη

N. ΛΑΚΩΝΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΣΠΑΡΤΗΣ

Κων. Παλαιολόγου 67, ΚΕΣΥΠ, 231 00 Σπάρτη

Τηλ: 0731/20141

Fax: 0731/27123

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Χαρίκλεια Καρούσου

Ειδικός Πληροφόρησης

Γεωργία Κυριακοπούλου

N. ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Αριστομένους 33, ΚΕΣΥΠ, 241 00 Καλαμάτα

Τηλ: 0721/95476, 95645

Fax: 0721/95476

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Αντώνιος Πυρούσης

Δήμητρα Τζανετάκη

Ειδικός Πληροφόρησης

Ευαγγελία Καποπούλου

ΚΡΗΤΗ

N. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Ιερωνυμάκη Ι & Τηλ. Πλεύρη, ΚΕΣΥΠ

712 01 Ηράκλειο

Τηλ: 081/282680

Fax: 081/282680

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Στυλιανός Καλογεράκης

Στυλιανή Λεκάκη

Ευαγγελία Μαμαλάκη

Ειδικός Πληροφόρησης

Ιωάννης Βλάχακης

N. ΛΑΣΙΘΙΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΥ

Κτήριο Νομαρχ. Αυτοδ/σης, ΚΕΣΥΠ

721 00 Αγ. Νικόλαος

Τηλ: 0841/98218, 98214

Fax: 0841/98218

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Σοφία Κουτάντου

Ειδικός Πληροφόρησης

Ελευθερία Παπαδάκη

N. ΡΕΘΥΜΝΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

Καλλιρόης Παρρέν & Σιγανού 4, ΚΕΣΥΠ

741 00 Ρέθυμνο

Τηλ: 0831/53722

Fax: 0831/53722

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Παναγιώτα Νιαρχάκου

Ειδικός Πληροφόρησης

Ελένη Ζωγραφίδου

N. ΧΑΝΙΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΧΑΝΙΩΝ

Πλατ. Ελευθερίας Ι, ΚΕΣΥΠ, 731 32 Χανιά

Τηλ: 0821/28134, 28135

Fax: 0821/28134

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Σταύρος Καλαϊτζόγλου

Ζαχαρίας Κολοκοτρώνης

Ειδικός Πληροφόρησης

Παναγιώτης Κορακοβούνης

ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ

ΚΕΣΥΠ ΡΟΔΟΥ

Αγίας Αναστασίας & Π. Πατρών Γερμανού,

ΚΕΣΥΠ, 851 00 Ρόδος

Τηλ: 0241/73850, 73763

Fax: 0241/73850

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Κωνσταντίνος Κούγιας

Χρυσούλα Στεργίου

Ειδικός Πληροφόρησης

Θεόδωρος Βηλαράς

ΚΕΣΥΠ ΚΩ

Μητροπόλεως 24 & Κοραή, 853 00 Κως

Τηλ: 0242/21120

Fax: 0242/25255

Υπεύθυνη ΣΕΠ

Μαυρουδή Ελένη

ΕΠΤΑΝΗΣΑ

N. ΖΑΚΥΝΘΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΖΑΚΥΝΘΟΥ

Φιλικών Ι, ΚΕΣΥΠ, 291 00 Ζάκυνθος

Τηλ: 0695/45009

Fax: 0695/45009

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Διονύσιος Σέρρας

Ειδικός Πληροφόρησης

Αγγελική- Μαρία Καρατζά

N. ΚΕΡΚΥΡΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΚΕΡΚΥΡΑΣ

Βελισσαρίου 2, Ιος όρ., ΚΕΣΥΠ,

491 00 Κέρκυρα

Τηλ: 0661/39722, 39577

Fax: 0661/39722

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Σπύρος Ζουμπουλίδης

Σπύρος Τρικαλιώτης

Ειδικός Πληροφόρησης

Ελένη Σουρβίνου

N. ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΑΡΓΟΣΤΟΛΙΟΥ

Μαζαράκη 2, ΚΕΣΥΠ, 281 00 Αργοστόλι

Τηλ: 0671/26374

Fax: 0671/26374

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Πάυλος Κοκκινάκης

Ειδικός Πληροφόρησης

Δημήτριος Ζαβιτσιάνος

N. ΛΕΥΚΑΔΑΣ

ΚΕΣΥΠ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Υπολοχ. Κατωπόδη Κ. Λευκάδα, ΚΕΣΥΠ

311 00 Λευκάδα

Τηλ: 0645/24109, 21724

Fax: 0645/24109

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Άννα Κοψιδά

Ειδικός Πληροφόρησης

Σωκράτης Παπαδόπουλος

ΚΥΚΛΑΔΕΣ

N. ΚΥΚΛΑΔΩΝ

ΚΕΣΥΠ ΣΥΡΟΥ

Χίου & Πελλ/νήσου 1, ΚΕΣΥΠ

841 00 Ερμούπολη

Τηλ: 0281/83236, 81555

Fax: 0281/83236

Υπεύθυνοι ΣΕΠ

Ευάγγελος Βάλλης

Μελπομένη Πετρίδου

Ειδικός Πληροφόρησης

Σουσάνα Καραγιαννίδου

ΑΝΑΤΟΛΙΚΟ ΑΙΓΑΙΟ

N. ΛΕΣΒΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ

Σμύρνης 7, ΚΕΣΥΠ 1, 811 00 Μυτιλήνη

Τηλ: 0251/40588

Fax: 0251/40588

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Χρήστος Κουτλής

Ειδικός Πληροφόρησης

Μιλτιάδης Σουγλάνης

ΚΕΣΥΠ ΚΑΛΛΟΝΗΣ

Πλ. Καλλονής, Οίκημα Βασιλειάδη, ΚΕΣΥΠ 2

811 07 Καλλονή

Τηλ: 0253/24141

Fax: 0253/24141

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Χαράλαμπος Νέμτσας

Ειδικός Πληροφόρησης

Ευγενία Τοροσιάδου

N. ΣΑΜΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΣΑΜΟΥ

Καπετάν Σταμάτη 6, ΚΕΣΥΠ, 831 00 Σάμος

Τηλ: 0273/80432, 80430

Fax: 0273/80431

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Νικόλαος Παπανικολάου

Ειδικός Πληροφόρησης

Κωνσταντίνος Μπαρμπέρης

N. ΧΙΟΥ

ΚΕΣΥΠ ΧΙΟΥ

Κουντουριώτου & Ροδοκανάκη 33, ΚΕΣΥΠ

821 00 Χίος

Τηλ: 0271/44131

Fax: 0271/44131, 44228

Υπεύθυνος ΣΕΠ

Φίλιππος Μυλωνάς

Ειδικός Πληροφόρησης

Ελένη Σουσουδά

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΦΩΝΑ

Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Σαχτούρη 16 & Αγίου Ανδρέου
26223 Πάτρα
Τηλ.: 061-361414-418, 361425-6
Fax: 061-361410
Web Site: www.eap.gr

ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο

Επιλογής Προσωπικού)

Αμερικής 5, 10564 Αθήνα
Τηλ.: 01-3246853, 3248013
Fax: 01-3248688
Web Site: www.asep.gr

British Council (Βρετανικό Συμβούλιο)

Λυκαβηττού 14, 10673 Αθήνα
Τηλ. 01-3692333
Fax: 01-3634769
Web Site: www.britishcouncil.gr

Goethe Institut Athen

Ομήρου 14-16, 100 33 Αθήνα
Τ.Θ. 30 383
Τηλ.: 01-3608111-114
Fax: 01-3643518, 3633007
Web Site: www.goethe.de/om/ath

Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.)

Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων [Socrates/Erasmus, Comenius, Lingua]

Λυσικράτους 14, 10558 Αθήνα
Τηλ. 01-3254385-9, 3312938, 3310463
Fax: 01-3221863, 3312759
Email: grikyeok@ath.forthnet.gr

Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ)

Λυκούργου 14 - 16, 101 66 Αθήνα
Τηλ.: 01-3289529-31
Fax: 01-3241102, 3289380
Email: info@statistics.gr, library@statistics.gr

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (ΓΓΝΓ)

Αχαρνών 417, 11143 Αθήνα
Τηλ.: 01-2532312
Fax: 01-2531420
Web Site: www.neagenia.gr

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (ΓΓΝΓ) - Κέντρο Ενημέρωσης Κοινού

Ακαδημίας 6, 10671 Αθήνα
Τηλ.: 01-3632541, 3644168, 3631867, 3633356,
3639298
Fax: 01-3644044
Web Site: www.neagenia.gr

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (ΓΓΝΓ)

Κέντρο Ενημέρωσης Κοινού (Παράρτημα Θεσσαλονίκης)

Τσιμισκή 103, 54622 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: 031-257130
Fax: 031-237133
Web Site: www.neagenia.gr

Γραφείο Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Αθηνών Τμήμα Πληροφορικής

15771 Πανεπιστημιούπολη, Ιλίσια
Κτίρια ΤΥΠΑ (Τεχν. Υπ. Παν. Αθηνών)
Τηλ.: 01-7275220
Fax: 01-7275214
Web Site: www.glaykos.mm.di.uoa.gr
E-mail: gd@di.uoa.gr

Γραφείο Ενημέρωσης του Πολίτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (INFO-POINTS EUROPE)

Ξενοφώντος 7, 10557 Αθήνα
Τηλ.: 01-3255550, 3255440
Fax: 01-3255550

Ευρωπαϊκό Κέντρο Επικοινωνίας, Πληροφόρησης & Πολιτισμού [Ε.Κ.Ε.Π.Π.]

Αριστοτέλους 18, 54623 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: 031-223428, 223192
Fax: 031-251351
E-mail: ekepp@the.forthnet.gr

Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας

Ξενοφώντος 15α, 10557 Αθήνα
Τηλ.: 01-3221316, 3236547, 3245375, 3232582
Fax: 01-3231977, 3238981, 3312760
E-mail: secreteriat@doe.gr

Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών

Βασ. Κωνσταντίνου 48, 11635 Αθήνα

Τηλ.: 7273700

Fax: 7246618

Email: eie@eie.gr

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Κ.Παλαμά 6 - 8, Α. Πατήσια

111 41 Αθήνα

Τηλ.: 01-2111227, 2111241, 2111906-7, 2111292

Fax: 2285122

Email: nli@itel.gr

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ)

Βασ. Κωνσταντίνου 48, 11635 Αθήνα

Τηλ.: 01-7273900

Fax: 01-7246824-5, 7252223

Email: ekt@ekt.gr

Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης

Δ. Γούναρη 2 & Λ. Βουλιαγμένης 518,

174 56 Άλιμος

Τηλ.: 01-9955210-12, 9945996, 9945998

Fax: 01-9955214

E-mail: epa@epa.gr

Εθνικό Τυπογραφείο

Καποδιστρίου 34, 10432 Αθήνα

Τηλ.: 01-5225713, 5249547, 5230533, 5231461

Fax: 01-5234312

Web Site: www.et.gr

Ελληνοαμερικανική Ένωση

Μασσαλίας 22, 106 80 Αθήνα

Τηλ.: 01-3680000

Fax: 01-3633174

Web Site: www.hau.gr

ΕΟΜΜΕΧ**Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων****Επιχειρήσεων & Χειροτεχνίας****(Διεύθυνση Εκπαίδευσης)**

Ξενίας 16, Πλ. Μαβίλη, 115 28 Αθήνα

Τηλ.: 01-7491213

Fax: 01-7715025, 7491250

Email: kokla@eommex.gr

Ευρωπαϊκή Επιτροπή**Τμήμα Ενημέρωσης και Τεκμηρίωσης**

Βασ. Σοφίας 2, 10674 Αθήνα

Τηλ.: 01-7272100

Fax: 01-7244620

Web Site: www.europa.eu.int

Ευρωπαϊκή Επιτροπή**Αντιπροσωπεία στην Ελλάδα**

Βασ. Σοφίας 2, 10674 Αθήνα

Τηλ.: 01-7272100

Fax: 7244620

Web Site: www.europa.eu.int

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο**Γραφείο στην Ελλάδα**

Αμαλίας 8, 10557 Αθήνα

Τηλ.: 01-3311541-7

Fax: 01-3311540, 3311550

Email: epathinai@europarl.eu.int

Ευρωπαϊκός Διαμεσολαβητής

1, ave. du Pris. R. Schuman BP 403 F-67001

Strasbourg-Cedex France

Τηλ.: 33.3.88.17.40.01

Fax: 33.3.88.17.40.01

Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος

(Κάθε αίτηση σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων σας στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου που δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Νορβηγία, Ισλανδία, Λιχτενστάιν), πρέπει να αποστέλλεται εδώ)

AELE Secretariat

74, rue des Treves, B-1040 Bruxelles

Τηλ.: 32-2-28.61.711

Fax: 32-2-28.61.750

Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ)

Τ.Θ. 1527, 71110 Ηράκλειο Κρήτης

Τηλ.: 081-391500

Fax: 081-391555

Email: central@admin.forth.gr

Instituto Cervantes, Ισπανικό Ινστιτούτο

Σκουφά 31, 106 73, Αθήνα

Τηλ.: 01-3634117

Fax: 01-3647233

Web Site: www.cervantes.es

Ινστιτούτο Επεξεργασίας του Λόγου (ΙΕΛ)

Αρτέμιδος 6 και Επιδαύρου
15125 Παράδεισος Αμαρουσίου
Τηλ.: 01-6875300, 6800959
Fax: 01-6854270
Email: ilsp@ilsp.gr

Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ

Εμμ. Μπενάκη 71α, 10681 Αθήνα
Τηλ.: 01-3327746-7
Fax: 01-3304452, 3327731, 3327729, 3327735
Web Site: www.inegsee.gr

**Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων
Ελλάδας (ΚΕΔΚΕ)**

Γενναδίου 8 & Ακαδημίας 65
106 78 Αθήνα
Τηλ.: 01-3304264, 3304282, 3304373, 3821081,
3840480
Fax: 01-3820807
Email: kedke@otenet.gr

**Κέντρο Πληροφόρησης Νέων
της Γενικής Γραμ. Νέας Γενιάς**

Ακαδημίας 6
10671 Αθήνα
Τηλ.: 01-3644168
Fax: 01-3644044
Web Site: www.neagenia.gr

NET -Εκπαιδευτική Τηλεόραση

Μεσογείων 432, Ραδιομέγαρο
15342 Αγ. Παρασκευή
Τηλ.: 01-6066083, 6066019
Fax: 01-6066019
Web Site: www.ypepth.gr

**ΟΕΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής
Εκπαίδευσης & Κατάρτισης)**

Λ. Ηλιουπόλεως 1, 17236 Υμηττός
Τηλ.: 01-9793200
Fax: 01-9731593
Web Site: www.oEEK.gr
Email: oeek1@adh.forthnet.gr

ΟΛΜΕ**Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης**

Κορνάρου 2, 10563 Αθήνα
Τηλ.: 01-3252189, 3244930
Fax: 3311338, 3227382
Web Site: www.otenet.gr/kemete
Email: kemete@otenet.gr

**Οργανισμός Εργατικής Εστίας
Κέντρα Εργαζόμενης Νεότητας (ΚΕΝΕ)**

Αγισιλάου 10, 10210 Αθήνα
Τηλ.: 01-5246189, 5220264
Fax: 015246189
Email: oee@otenet.gr

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο**Κέντρο Συμβουλευτικής Προσανατολισμού
(ΚΕ.ΣΥ.Π)**

Αιγαίου Πελάγους 1-3 & Μεσογείων 400
Αγία Παρασκευή 15342
Τηλ.: 01-6013883
Fax: 01-6017422
Email: tomeasep@pi-schools.gr

Γραφείο ΣΕΠ για ΑΜΕΑ

Αιγαίου Πελάγους 1-3 & Μεσογείων 400
Αγία Παρασκευή 15342
Τηλ.: 01-6395730
Fax: 01-6017422
Email: ameasep@pi-schools.gr

Πρεσβεία Αυστραλίας (Μορφωτικό τμήμα)

Δημ. Σούτσου 37, 11521 Αθήνα
Τηλ. 6450404
Fax: 6466595
Email: ausembgr@hol.gr

Πρεσβεία Αυστρίας (Μορφωτικό τμήμα)

Λ. Αλεξάνδρας 26, 10683 Αθήνα
Τηλ.: 01-8257230, 8257240
Fax: 01-8219823
Email: austria@ath.forthnet.gr

Πρεσβεία Βελγίου

Σέκερη 3, 10671 Αθήνα
Τηλ.: 01-3617886-7
Fax: 01-3604289

Πρεσβεία Βουλγαρίας (Μορφωτικό τμήμα)

Στρ. Καλλάρη 33Α, 15452 Π. Ψυχικό
Τηλ.: 6748105-108, 6748130
Fax: 01-6748130

**Πρεσβεία Γαλλίας
(Τμήμα Εκπαιδευτικής Συνεργασίας
Γαλλικό Ινστιτούτο)**
Σίνα 31, 10680 Αθήνα
Τηλ.: 01-3398600, 3398671, 3398657
Fax: 01-3614408
Email: roumegas@ifa.gr

Πρεσβεία Γερμανίας (Μορφωτικό τμήμα)
Καραολή & Δημητρίου 3, 10675 Αθήνα
Τηλ.: 01-7285111
Fax: 01-7251205
Email: boathens@compulink.gr

**Πρεσβεία Γιουγκοσλαβίας
(Μορφωτικό τμήμα)**
Βασ. Σοφίας 106
Τηλ.: 01-7774344, 7774355
Fax: 7796436

Πρεσβεία Δανίας
Βασ. Σοφίας 11, 10671 Αθήνα
Τηλ.: 01-3608315
Fax: 01-3636163
Email: athemb@athemb.um.dk

Πρεσβεία Ελβετίας (Μορφωτικό τμήμα)
Ιασιού 2, 11521 Αθήνα
Τηλ.: 01-7230364-6
Fax: 01-7249209
Email: vertretung@ath.rep.admin.ch

**Πρεσβεία Η.Π.Α. Fulbright Foundation
(Μορφωτικό τμήμα)**
Βασ. Σοφίας 6, 10674 Αθήνα
Τηλ.: 01-7241811-2
Fax: 01-7226510
Email: fbright@compulink.gr

Πρεσβεία Ιρλανδίας (Μορφωτικό τμήμα)
Βασ. Κων/νου 5-7, 10674 Αθήνα
Τηλ.: 01-7232771-2
Fax: 01-7240217

Πρεσβεία Ιταλίας (Μορφωτικό τμήμα)
Ιω. Σούτσου 12, Γκύζη, 11474 Αθήνα
Τηλ. 01-6438668, 6438258
Fax: 01-6438845
Email: iic@it.ath.forthnet.gr

Πρεσβεία Καναδά (Μορφωτικό τμήμα)
Ιωαν. Γενναδίου 4
11521 Αθήνα
Τηλ.: 01-7273206, 7273309
Fax: 01-7273475
E-mail: kathy.angelopoulou@dfait-maeci.gr.ca

Πρεσβεία Κροατίας (Μορφωτικό τμήμα)
Τζαβέλα 4, 15451 Ν. Ψυχικό
Τηλ.: 01-6777059, 6777033, 6777049, 6777037
Fax: 01-6711208

**Πρεσβεία Κύπρου (Μορφωτικό Γραφείο
"Το σπίτι της Κύπρου")**
Σκουφά & Ηρακλείτου 10, 10673 Αθήνα
Τηλ.: 01-3641217-8
Fax: 01-3602894

**Πρεσβεία Μεγάλης Βρετανίας
(Εκπαιδευτικό τμήμα)**
Λυκαβηττού 14, 10673 Αθήνα
Τηλ.: 01-3692333
Fax: 01-3634769
Web Site: www.britishcouncil.gr

Πρεσβεία Ολλανδίας (Μορφωτικό τμήμα)
Βασ. Κων/νου 5-7, 10674 Αθήνα
Τηλ.: 01-7239701-4
Fax: 01-7248900
Email: nlgovath@dutchembassy.gr

Πρεσβεία Ουγγαρίας (Μορφωτικό τμήμα)
Κάλβου 16, 15452 Π. Ψυχικό
Τηλ.: 01-6723753, 6725337, 6725994
Fax: 01-6740890
Email: huembath@mail.otenet.gr

**Πρεσβεία Πορτογαλίας
(Μορφωτικό τμήμα)**
Βασ. Σοφίας 23, 10674 Αθήνα
Τηλ.: 01-7290096, 7257505
Fax: 7290055, 7245122
Email: embportg@otenet.gr

Πρεσβεία Σλοβακίας (Μορφωτικό τμήμα)
Γ. Σεφέρη 4, 15452 Π. Ψυχικό
Τηλ.: 01-6776757
Fax: 01-6776760
Email: zuateny@compulink.gr

Πρεσβεία Σλοβενίας (Μορφωτικό τμήμα)

Μαβίλη 10, 15452 Π. Ψυχικό

Τηλ.: 01-6775683-5

Fax: 01-6775680

Πρεσβεία Σουηδίας (Μορφωτικό τμήμα)

Βασ. Κων/νου 5-7, 10674 Αθήνα

Τηλ.: 01-7290421

Fax: 01-7229953

Email: swedemb@otenet.gr

Πρεσβεία Τσεχίας (Μορφωτικό τμήμα)

Γ. Σεφέρη 6, 15452 Π. Ψυχικό

Τηλ.: 01-6725332, 6713755, 6719701

Fax: 01-6710675

Email: athens@embassy.mzv.cz

Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών (Σ.Τ.Ε.)

Δραγατσανίου 4, 10559 Αθήνα

Τηλ.: 01-3231765, 3231328, 3226945

Fax: 01-3231821

Email: stekdk@otenet.gr

Υπουργείο Ανάπτυξης**Γενική Γραμματεία Έρευνας & Τεχνολογίας**

Μεσογείων 14 - 18

115 10 Αθήνα

Τηλ.: 01-7711205, 7752222, 6911122

Fax: 01-7711205, 7714153, 77138101

Email: bostmaster@gsrt.gr

Υπουργείο Γεωργίας

Αχαρνών 5, 10438 Αθήνα

Τηλ.: 01-5240925

Fax: 01-5225712

Email: ax5u002@minagric.gr

Υπουργείο Εργασίας**Γεν. Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων****Δ/νση Διακρατικής Κοινων. Ασφάλισης**

Σταδίου 29, 10110 Αθήνα

Τηλ.: 01-3225660, 3225876, 3224971-9

Fax: 01-3240326

Web Site: www.ggka.gr

Υπουργείο Εργασίας**Δ/νση Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Πειραιώς 40, 101 82 Αθήνα

Τηλ.: 01-5295426, 5295428, 5295111, 5235977

Fax: 01-5295177

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ)**Δ/νση Μαθητείας Τ.Ε.Ε.**

Εθνικής Αντιστάσεως 8

16610 Άνω Καλαμάκι,

Τηλ.: 01-9989711

Fax: 01-9989699

Email: oaed12@ath.forthnet.gr

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ) Πρότυπο**Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού****και Απασχόλησης Νέων (Αττικής)/Τμήμα****Πληροφόρησης**

Πειραιώς 52, 10436 Αθήνα

Τηλ.: 01-5247479, 5245244

Fax: 5245244

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ) Πρότυπο**Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού****και Απασχόλησης Νέων (Αττικής)/Τμήμα****Επαγγελματικού Προσανατολισμού και****Απασχόλησης Νέων**

Πειραιώς 52, 10436 Αθήνα

Τηλ.: 01-5247462

Fax: 01-5245244

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ) Κέντρο Επα-**γγελματικού Προσανατολισμού Ηρακλείου**

Λ. Κνωσσού & Νάθηνα, Τ.Θ. 1854

71100 Ηράκλειο

Τηλ.: 081-281639

Fax: 081-281639

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ)**Σχολές Μαθητείας**

Λαγκαδά 117, 56123 Θεσσαλονίκη

54110 Θεσσαλονίκη

Τηλ. 031-721858

Fax: 031-721855

Υπουργείο Εργασίας (ΟΑΕΔ)**Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού****Θεσσαλονίκης**

Δωδεκανήσου 10Α, 54110 Θεσσαλονίκη

Τηλ.: 031-554400-18

Fax: 031-554415

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
& ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ**
**Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας
Εκπαίδευσης, Γραφείο ΣΕΠ**
Ερμού 15, Αθήνα 10185
Τηλ.: 01-3230332
Fax: 01-3230332
Email: sep@yppeph.gr

**Αναγνώριση Τίτλων Ιδρυμάτων
Τριτοβάθμιας Εκπ/σης
μη Πανεπιστημιακών.**
Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
Λεωφ. Συγγρού 56, 11742 Αθήνα
Τηλ.: 01-9221000, 9216617
Fax: 01-9227716
Email: intec@hellasnet.gr

**Αναγνώριση Τίτλων προερχομένων από
Πανεπιστημιακά Ιδρύματα,
Διαπανεπιστημιακό Κέντρο
Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών
της Αλλοδαπής (ΔΙ.ΚΑ.ΤΣΑ.)**
Μεσογειών 223, 11525 Αθήνα
Τηλ.: 01-6756362, 6756368
Web Site: www.dikatsa.gr

Γραφείο Ενημέρωσης Πολίτη
Ερμού 15, 10563 Αθήνα
Τηλ.: 01-3254970, 3234042, 3310436, 3230861-4
Fax: 01-3249915, 3238940
Web Site: www.yppeph.gr

Διεύθυνση Ιδιωτικής Εκπαίδευσης
Ερμού 15, 10563 Αθήνα
Τηλ.: 01-3231883, 3232426, 3230461 (εσ.457)
Fax: 3231883

Διεύθυνση Εκκλησιαστικής Εκπ/σης
Μητροπόλεως 15, 10185 Αθήνα
Τηλ.: 01-3246381, 3239575
Fax: 01-3248264

Διεύθυνση Τριτοβάθμιας Εκπ/σης
Μητροπόλεως 15, 10185 Αθήνα
Τηλ.: 01-3230461, 3228151
Fax: 01-3248264

Τμήμα Α'
**Ελληνική Μονάδα Συντονισμού
Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων,
Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Ένωσης**
Μητροπόλεως 15, 10185 Αθήνα
Τηλ.: 01-3236669
Fax: 01-3236669
Email: eucoord@yppeph.gr

**Τμήμα Β' Προγραμμάτων
[Socrates, Leonardo]**
Μητροπόλεως 15, 10185 Αθήνα
Τηλ.: 01-3243513, 3220950, 3228060, 3227911
Fax: 01-3228060
Email: europe@yppeph.gr

**Τμήμα Γ' Eurudice
[Τμήμα Ευριδίκη]**
Μητροπόλεως 15, 10185 Αθήνα
Τηλ.: 01-3237480
Fax: 01-3237480
Email: eurudice@yppeph.gr

Υπουργείο Πολιτισμού
Μπουμπουλίνας 20, 10682 Αθήνα
Τηλ.: 01-8201000, 8201430
Fax: 01-8201373
Web site: www.culture.gr

**Υπουργείο Υγείας-Πρόνοιας
Δ/ση Εκπαίδευσης και Έρευνας**
Αριστοτέλους 17, Αθήνα 10187
Τηλ.: 01-5231109, 5232821, 5230295
Fax: 01-5234769

CEDEFOP
**Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης**
Ευρώπης 123, Πυλαία
57001 Θεσσαλονίκη
Τηλ. 031-490111
Fax: 031-490102
Email: info@cedefop.eu.int

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

Οι διευθύνσεις που περιλαμβάνει ο παρακάτω πίνακας είναι ενδεικτικές. Κάθε διεύθυνση παραπέμπει από μόνη της σε πολλές άλλες που μπορείτε να επισκεφθείτε.

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

<http://www.pi-schools.gr>

Στη σελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου μπορείτε να βρείτε πληροφορίες για τις εκδόσεις και τα βιβλία, σχολεία που είναι συνδεδεμένα στο διαδίκτυο του ΠΙ, θέματα επιμόρφωσης, ενδιαφέρουσες συνδέσεις

Υπουργείο Παιδείας

<http://www.ypepth.gr>

Στη σελίδα του Υπουργείου Παιδείας μπορείτε να βρείτε διατάγματα, νόμους και γενικά ότι αφορά τη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

ΟΑΕΔ

<http://www.oaed.gr>

Η σελίδα περιέχει πληροφορίες που αφορούν τη λειτουργία και τη παρεχόμενη κατάρτιση από τον ΟΑΕΔ

Γενική γραμματεία νέας γενιάς

<http://www.neagenia.gr>

Η σελίδα παρέχει πληροφορίες για θέματα που αφορούν νέους κάτω των 30 ετών.

ΟΕΕΚ

<http://www.forthnet.gr/oeek>

Στη σελίδα ο ενδιαφερόμενος μπορεί να βρει τις διευθύνσεις, τους τομείς και τις ειδικότητες των δημοσίων ΙΕΚ.

Καλώς ήρθατε στο Γραφείο Διασύνδεσης

<http://www.cso.auth.gr/>

Στη σελίδα μπορεί να εντοπίσει ο ενδιαφερόμενος, διευθύνσεις των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μεταπτυχιακές σπουδές κτλ.

Η σελίδα του ΙΕΚΕΠ

<http://www.iekep.gr>

Σελίδα Συμβουλευτικής Κύπρου

<http://www.smiley.cy.net/lefkos>

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

<http://www.uoa.gr>

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

<http://www.ntua.gr>

Πάντειο Πανεπιστήμιο

<http://www.panteion.gr>

Πανεπιστήμιο Κρήτης

<http://www.uch.gr>

Πολυτεχνείο Κρήτης

<http://www.ergasya.tuc.gr>

Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

<http://www.uoi.gr>

Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

<http://www.hua.gr>

Πανεπιστήμιο Αιγαίου

<http://www.aegean.gr>

Ιόνιο Πανεπιστήμιο

<http://www.uion.edu.gr>

Πανεπιστήμιο Πατρών

<http://www.upatras.gr>

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

<http://www.auth.gr>

Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

<http://www.uth.gr>

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

<http://www.duth.gr>

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

<http://www.uom.gr>

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

<http://www.unipi.gr>

Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

<http://www.aua.gr>

Welcome to Europe

<http://www.europa.int>

**Jobs Database: Search for jobs throughout
Canada and beyond**

<http://canada.careermosaic.com>

The Electronic Training Village

<http://www.trainingvillage.gr>

Η σελίδα του CEDEFOP στην Ελλάδα

pedia

<http://forthnet.gr/pedia/links/index.html>

The Careers Gateway

<http://www.careersoft.co.uk>

Futures Careers Guidance

<http://www.futures-careers.co.uk/>

The Institute of Careers Guidance

<http://www.icg-uk.org>

OCCUPATIONAL OUTLOOK HANDBOOK

<http://www.bls.gov/ocohome.htm>

Πληροφορίες σχετικές με τα επαγγέλματα που ασκούνται στην Αμερική

Discover

<http://www.act.org/discover/>

Πρόγραμμα συμβουλευτικής

Careerware

<http://www.can.ibm.com/ism/careerware/products/us/multimed.htm>

Πληροφορίες για τα προγράμματα Career

**Futures, Choices, Choices The Center for the
Study of Tehnology in Counseling and Career
Development**

<http://www.aus.fsu.edu/techcntr>

mapping-your-future

<http://www.mapping-your-future.org>

Cando: Disability Careers Network

<http://cando.lanacs.ac.uk/scripts/d/start.idc>

Course net

<http://www.hobsons.com>

Υπηρεσίες σταδιοδρομίας και εκπαίδευσης

FE College Links

<http://www.scit.wlv.ac.uk/ukinfo/colls/working.html>

Πρόσβαση σε σελίδες του δικτύου Κολλεγίων
Μέσης Εκπαίδευσης

**Higher Education Careers Services Unit:
Prospects Web**

<http://www.prospects.csu.man.ac.uk>

Οδηγός για προπτυχιακές και μεταπτυχιακές
σπουδές στο Ηνωμένο Βασίλειο

Map of UK universities with links

<http://scitsc.wlv.ac.uk/ukinfo/uk.map.html>

Nat. Association of Careers & Guidance Teachers

<http://www.careersoft.co.uk/nacgt/>

Πανεπιστημιακές επιλογές στη Μ. Βρετανία και παγκοσμίως, οδηγός αναζήτησης εργασίας για πτυχιούχους.

National Union of Students

<http://www.nus.org.uk/>

Open University

<http://www.open.ac.uk>

Πληροφορίες από το διαδίκτυο.

PUSH Guide

<http://www.mcgraw-hill.co.uk/push>

Ο Οδηγός "Ποιο Πανεπιστήμιο;" 1999

StudentZone

<http://www.studentzone.org.uk/>

Καλύπτει τη ζωή των φοιτητών μέσα και έξω από το Πανεπιστήμιο

Teacher Training Agency

<http://www.teach-tta.gov.uk/teach/index.html>

UCAS

<http://www.ucas.ac.uk>

Πληροφορίες για σπουδές στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

UK Course Discoverer (ECCTIS)

<http://www.ecctis.co.uk>

Πληροφορίες για ενδιαφερόμενους για Ανώτερη και Ανώτατη Εκπαίδευση

UK Further Education, Higher Education & University Colleges

<http://www.bham.ac.uk/webmaster/ukcwww.html>

Κατάλογος ιστοσελίδων για κολέγια Μέσης και Ανώτατης Εκπαίδευσης και Πανεπιστήμια.

UK Higher Education institutions

<http://www.niss.ac.uk/education/hesites/index.html>

Πληροφορίες για Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

What Color is Your Parachute?

<http://www.tenspeed.com/parachute>

Εκδοση για την Συμβουλευτική.

Ένας πρακτικός οδηγός για εκείνους που αναζητούν εργασία ή επιθυμούν να αλλάξουν καριέρα.

Careerkey

<http://www.ncsu.edu/careerkey>

Πρόγραμμα συμβουλευτικής

SO YOU WANT TO GET A CAREER

<http://www.review.com/careers/>

CAREER EXPLORATION LINKS

<http://www.uhs.berkeley.edu/careerlibrary/links/careerme.htm>

COLLEGE AND UNIVERSITY HOME PAGES

<http://www.mit.edu:8001/people/cdemello/univ.html>

MY FUTURE

<http://www.myfuture.com>

ΒΟΗΘΗΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Τα παρακάτω βιβλία μπορείτε να τα βρείτε στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ).

1. **Γεώργας, Δ.,** (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία* (τόμος Α και Β). Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
2. **Δερτούζος, Μ.,** (1998). *Τι μέλλει γενέσθαι*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» – Α.Α. Λιβάνης.
3. **Δημητρόπουλος, Ε., Βρετάκου, Β., Ράπτη, Α.,** (1998). *Λεξικό όρων Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Γρηγόρης.
4. **Δημητρόπουλος, Ε.,** (1998). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας – Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (μέρος Β)*. Αθήνα: Γρηγόρης.
5. **Κατσανέβας, Θ.,** (1998). *Επαγγέλματα του μέλλοντος*. Αθήνα: Παπαζήσης.
6. **Κάρμας, Κ.,** (1995). *Η ελληνική εκπαίδευση στον ορίζοντα του 2000.* Αθήνα: ΚΕΠΕ.
7. **Κασσωτάκης, Μ.,** (1986). *Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
8. **Κρουσταλάκης, Γ. Σ.,** (1995). *Διαπαιδαγώγηση. Πορεία ζωής. Θεωρία και Πράξη της Αγωγής του Νέου Ανθρώπου*. Αθήνα.
9. **Καλαντζή – Αζίζι.** *Αυτογνωσία, αυτοανάλυση και αυτοέλεγχος*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
10. **Κάντας, Α., & Χαντζή, Α.,** (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
11. **Καραλής, Θ.,** (1999). *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.12.
12. **Κωσταρίδου – Ευκλείδη, Α.,** (1997). *Ψυχολογία της σκέψης (Σκέψη και λύση προβλημάτων)*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
13. **Λαμαζάκη Μ. Ι. και Καραμανλίδου Ι.Γ.,** (1998). *Οδηγός του Πολίτη*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
14. **Λεοντάρη, Α.:** *Αυτοαντίληψη*, Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
15. **Μαλικιώση – Λοΐζου, Μ.,** (1998). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
16. **Νικολάου-Σμοκοβίτη, Λ.,** (1997). *Νέοι Θεσμοί στις Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Παπαζήσης
17. **Παναγός, Η.,** «Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και Μάρκετινγκ: Το Στρατηγικό Μάρκετινγκ των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων και Υπηρεσιών». Αθήνα: Εκδόσεις Leader Books.
18. **Παπαθεόφилου Ρ., Σακκάς, Δ., Πολέμη-Τοδούλου, Ν., Φραγκούλη, Α.,** (1994). *Διεπαγγελματική Συμβουλευτική*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
19. **Παρασκευόπουλος. Ν. Ι.,** *Εξελικτική Ψυχολογία* (τόμοι 3 & 4). Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
20. **Χατζηπαντελή Π. Σ.,** (1998). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
21. **Breakwell, G.,** (1995). *Η συνέντευξη*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
22. **Goleman, D.,** (1998). *Η συναισθηματική νοημοσύνη*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
23. **Herbert, M.,** *Ψυχολογικά προβλήματα εφηβικής ηλικίας*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ

24. **Josien, M., Βαγιάτης, Γ., Δέγλερης, Ε.,** (1995): *Η επικοινωνία μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
25. **Kahney, H.** *Λύση προβλημάτων*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
26. **Rifkin, J.,** (1996). *Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» – Α.Α. Λιβάνης.
27. **Stuart Currie, Jeff Battersby, Des Bowden, Angela Webster και Roger Whittall, (μτφ. Ν. Ηλιάδης),** (1998). *«Economic Activities and Development – Οικονομικές Δραστηριότητες και Ανάπτυξη»*. Αθήνα: ΧΡΥΣΗ ΠΕΝΝΑ.
28. **Thurow, L.,** (1997). *Το μέλλον του καπιταλισμού*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» – Α.Α. Λιβάνης.

Τα παρακάτω βιβλία μπορείτε να τα βρείτε στα Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) και σε όλες τις Σχολικές Μονάδες.

1. **Δημητρόπουλος, Ε.** (1999). *Συμβουλευτική- Προσανατολισμός (Μέρος Α' και μέρος Β)*. Αθήνα: Γρηγόρης.
2. **Κατσανέβας, Θ.** (1998). *Επαγγέλματα του Μέλλοντος*. Αθήνα: Παπαζήσης.
3. **Καραλής, Θ.** (1999). *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
4. **Currie, S., Battersby, J., Bowden, D., Webster, A., και Whittall, R. (μτφ. Ν. Ηλιάδης),** (1998). *«Economic Activities and Development – Οικονομικές Δραστηριότητες και Ανάπτυξη»*. Αθήνα: ΧΡΥΣΗ ΠΕΝΝΑ.
5. **Κάντας, Α., & Χαντζή, Α.** (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
6. **Κρουσταλάκης, Γ. Σ.** (1998). *Διαπαιδαγώγηση. Πορεία ζωής. Θεωρία και Πράξη της Αγωγής του Νέου Ανθρώπου*. Αθήνα.
7. **Λαμαζάκη Μ. Ι. και Καραμανλίδου Ι.Γ.** (1998). *Οδηγός του Πολίτη*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
8. **Λεοντάρη, Α.** (1995). *Αυτοαντίληψη*, Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ
9. **Μαλικιώση – Λοΐζου, Μ.** (1998). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
10. **Ομάδα Εργασίας (Δημητρόπουλος, Ε., Βρετάκου, Β., και Ράπτη, Α.)** (1998). *Λεξικό Όρων Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Γρηγόρης.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ ΜΑΘΗΤΗ

Ο Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην προσπάθεια να βελτιώσει και να εμπλουτίσει το εκπαιδευτικό υλικό ΣΕΠ, στηρίζεται στη γνώμη των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το θεσμό στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Για το λόγο αυτό ζητά τη συμβολή σας και τις απόψεις σας συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί.

Κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους και μετά την ολοκλήρωση ενός κεφαλαίου, μπορείτε να συμπληρώσετε τις ερωτήσεις που αναφέρονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο του βιβλίου.

Μπορείτε να αποστείλετε το ερωτηματολόγιο στο τέλος του σχολικού έτους στην ταχυδρομική διεύθυνση:

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας ΣΕΠ

Αιγαίου Πελάγους 1-3, 153 42 Αγία Παρασκευή

Ευχαριστούμε

Στοιχεία καθηγητή

Πόλη υπηρεσίας

Έτη υπηρεσίας Ηλικία Ειδικότητα

Μεταπτυχιακός τίτλος Επιμόρφωση στο ΣΕΠ (ώρες)

1. Η μορφή του βιβλίου είναι ευχάριστη για τους μαθητές στους οποίους απευθύνεται.

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

2. Η εικονογράφηση του βιβλίου υποστηρίζει ικανοποιητικά το κείμενο.

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

3. Η εικονογράφηση του βιβλίου είναι ευχάριστη.

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

4. Η γλώσσα που χρησιμοποιείται είναι κατάλληλη για τους μαθητές της Α' τάξης του Ενιαίου Λυκείου.

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

5. Τα νοήματα διατυπώνονται με τρόπο σαφή και κατανοητό

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

6. Η περίοδος ενός εξαμήνου είναι επαρκής για την ολοκλήρωση όλων των κεφαλαίων του βιβλίου.

1 2 3 4 5
Διαφωνώ
απόλυτα Μάλλον
διαφωνώ Ούτε διαφωνώ
ούτε συμφωνώ Μάλλον
συμφωνώ Συμφωνώ
απόλυτα

7. Το περιεχόμενο κάθε κεφαλαίου καλύπτει με επιτυχία τα θέματα που διαπραγματεύεται.

Κεφάλαιο	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μάλλον διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μάλλον Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συμφωνώ απόλυτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Οι δραστηριότητες κάθε κεφαλαίου προκάλεσαν ενδιαφέρον για συμμετοχή στους μαθητές.

Κεφάλαιο	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μάλλον διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μάλλον Συμφωνώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συμφωνώ απόλυτα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>