



Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Εκπαίδευσης



Υπουργείο Απασχόλησης
και Κοινωνικής Προστασίας



Υπουργείο Εθνικής Παιδείας
και Θρησκευμάτων



ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2007



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η εκπόνηση και η έκδοση των Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), στο πλαίσιο του έργου «Ανάπτυξη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση & Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ) του Γ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.α. «Ενίσχυση των Δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» της Ενέργειας 2.4.1 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική» του Μέτρου 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας». Το ακριβές ποσοστό χρηματοδότησης καθώς και το ποσό της κοινοτικής και κρατικής Συμμετοχής θα προσδιοριστούν κατά την ολοκλήρωση της Πράξης, λαμβανομένου υπόψη ότι το σύνολο της κοινοτικής συνδρομής του Μέτρου στο οποίο εντάσσεται η Πράξη δεν μπορεί να υπερβεί το 80% σύμφωνα με το άρθρο 29 του Κανονισμού 1260/99».

Εκδοτική Παραγωγή **ΕΠΤΑΛΟΦΟΣ Α.Β.Ε.Ε.**



Αρδηττού 12-16, 116 36 Αθήνα
Τηλ.: 210.921.7513, 210.921.4820 • Fax: 210.923.7033
www.eptalofos.gr • e-mail: info@eptalofos.gr

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:
ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ - ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:
ΒΛΑΧΑΚΗ ΦΩΤΕΙΝΗ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

**ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΑΠΗ
ΛΙΒΑΔΑ ΑΝΝΑ
ΤΟΥΜΠΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ
ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ**

ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ -
ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

**ΑΣΒΕΣΤΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
ΔΡΟΣΙΝΟΥ ΜΑΡΙΑ
ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY ΧΡΥΣΟΥΛΑ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ
ΠΑΤΕΣΤΗ ΑΝΝΑ
ΧΑΡΟΚΟΠΑΚΗ ΑΡΓΥΡΩ**

ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΚΕΠ - ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

**ΒΛΑΧΑΚΗ ΦΩΤΕΙΝΗ
ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ
ΣΓΟΥΡΑΚΗ ΡΟΔΑΝΘΗ**

ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΚΕΠ ΠΟΥ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ
ΣΕ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΘΕΜΑΤΑ:

**ΛΙΒΑΔΑ ΑΝΝΑ
ΛΑΓΑΚΟΥ ΕΥΔΟΚΙΑ**

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Ε.Κ.Ε.Π.

Ως γνωστόν, στο Ε.Κ.Ε.Π. έχει ανατεθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ο συντονισμός, η υποστήριξη, η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση και γενικότερα η ενίσχυση της δράσης των φορέων και στελεχών που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση.

Στο πλαίσιο αυτό, το Ε.Κ.Ε.Π. αποφάσισε την εκπόνηση δυο Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II, οι οποίοι αποτελούν κατά βάση την πρώτη επιστημονική έκδοση-εργαλείο που εκπονείται με την επίβλεψη του Ε.Κ.Ε.Π. Οι Οδηγοί αυτοί χορηγούνται δωρεάν σε όλους τους φορείς και τα στελέχη ΣΥ.Ε.Π. της χώρας για την ενημέρωση και επιστημονική στήριξή τους.

Μέσα από το περιεχόμενο των Οδηγών προβάλλονται μεταξύ άλλων, οι στόχοι και οι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για το θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και οι τρέχουσες διεθνείς επιστημονικές εξελίξεις, γεγονός που επηρεάζει και σε κάποιο βαθμό διαμορφώνει τις εθνικές πολιτικές και δράσεις στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π.

Για να διασφαλιστεί ότι οι Οδηγοί ΣΥ.Ε.Π. θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των φορέων στους οποίους απευθύνονται και θα έχουν προστιθέμενη αξία και χρησιμότητα στο έργο των λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των φορέων αυτών, κρίθηκε αναγκαία η συνεργασία της Επιστημονικής Ομάδας Έργου του Ε.Κ.Ε.Π. με εμπειρογνώμονες από το χώρο της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, οι οποίοι ορίστηκαν από τους αρμόδιους φορείς, ήτοι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον Ο.Α.Ε.Δ.

Επίσης, στην εκπόνηση ενός τόσο σημαντικού έργου ήταν αναγκαία και η συνεργασία των στελεχών του Ε.Κ.Ε.Π. με εξωτερικούς συνεργάτες, ειδικούς επιστήμονες, που επιλέχθηκαν μέσω ανοιχτής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και καθοδηγήθηκαν από την Επιστημονική Ομάδα Εργασίας του Ε.Κ.Ε.Π. και τους εμπειρογνώμονες στη συγγραφή των κειμένων των Οδηγών ΣΥ.Ε.Π.

Όλοι οι συντελεστές του έργου συνέβαλαν, ανάλογα με το ρόλο τους και την επιστημονική τους θεώρηση, στην εκπόνηση του έργου αυτού και κατέβαλαν κάθε προσπάθεια για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος.

Θεωρούμε ότι το έργο αυτό αποτελεί την αρχή για μια σειρά ανάλογων επιστημονικών δράσεων που θα υλοποιεί στο εξής το Ε.Κ.Ε.Π. με στόχο την επιστημονική στήριξη των στελεχών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π., στο πλαίσιο του θεσμικού ρόλου του Κέντρου, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην αποτελεσματικότητα και την ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ο Πρόεδρος του Ε.Κ.Ε.Π.
Δημήτριος Σταματόπουλος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΟΔΗΓΟΥ ΣΥ.Ε.Π. ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πρόλογος: Οι Οδηγοί Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση	11
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY και ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΟΥΚΑ	

ΜΕΡΟΣ Α'

Κεφάλαιο I: Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Το παρόν και το μέλλον για την Ευρώπη και την Ελλάδα	27
ANNA ΠΑΤΕΣΤΗ	
Περίληψη.....	27
1. Η σημερινή συγκυρία.....	27
2. Βασικά Στοιχεία.....	33
3. Η ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης: η επίδραση στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό.....	40
4. Η Ελληνική πραγματικότητα μπροστά στην Ευρωπαϊκή πρόκληση.....	49
Αντί επιλόγου.....	53
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	53
Κεφάλαιο II: Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο χώρο της Εκπαίδευσης	55
ANNA ΠΑΤΕΣΤΗ	
Περίληψη.....	55
1. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρητικές προσεγγίσεις και μοντέλα.....	55
2. Ο σκοπός και οι στόχοι της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.....	64
3. Το Θεσμικό και Λειτουργικό πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελληνική Εκπαίδευση.....	66
4. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη διαμόρφωση ενεργών πολιτών στην εποχή της πληροφορίας.....	75
Αντί επιλόγου.....	79
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	79
Κεφάλαιο III: Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός	81
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΑΣΒΕΣΤΑΣ	
Περίληψη.....	81

1. Ορισμός - Σκοπός	81
2. Στόχοι Σ.Ε.Π. - Νομοθετικό Πλαίσιο - Μέσα.....	83
3. Παρουσίαση ενός Μοντέλου Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	86
4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο.....	94
5. Συμπερασματικά.....	106
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	107

Κεφάλαιο IV: Δεξιότητες Συμβουλευτικής για την Εκπαίδευση: Κριτική, Ολική Προσέγγιση. 111
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY, ΜΑΡΙΑ ΔΡΟΣΙΝΟΥ

Περίληψη.....	111
ΜΕΡΟΣ Α΄. Το πλαίσιο	111
1. Ο στόχος της Συμβουλευτικής Παρέμβασης	111
2. Το πλαίσιο της Συμβουλευτικής: Βασικοί παράγοντες.....	112
3. Η Συμβουλευτική και ο ρόλος της Κοινωνιογνωσίας	116
4. Η Συμβουλευτική στο πλαίσιο του σχολείου.....	118
5. Διαδικασίες και όροι για την προώθηση της Κριτικής Αυτογνωσίας-Κοινωνιογνωσίας και για επιτυχείς μεταβάσεις.....	120
6. Οι ανάγκες των μαθητών.....	123
7. Κατηγορίες ειδικότερων αναγκών των μαθητών.....	125
8. Συμπερασματικά.....	128
ΜΕΡΟΣ Β΄. Οι δεξιότητες	129
1. Σημαντικές δεξιότητες του/της Συμβούλου.....	129
2. Ομαδική Συμβουλευτική: Διαδικασίες και όροι για τη λειτουργία της ομάδας.....	136
3. Προγράμματα Συμβουλευτικής βραχείας διάρκειας.....	139
4. Επίλογος.....	140
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	141

Κεφάλαιο V: Το προφίλ των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση και η αναγκαιότητα για τη διασφάλιση ποιότητας και την πιστοποίηση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα..... 145

ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ, ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΛΑΜΠΡΟΣ ΤΟΥΜΠΑΣ

Περίληψη	145
1. Η εκπαίδευση των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	146
2. Η σημασία της διασφάλισης ποιότητας και της πιστοποίησης των επαγγελματιών και φορέων ΣΥ.Ε.Π.....	150
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	157

ΜΕΡΟΣ Β΄

Κεφάλαιο I: Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης..... 161

ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΡΕΑ ΣΓΟΥΡΑΚΗ

Περίληψη.....	161
---------------	-----

1. Η αναγκαιότητα για την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό	162
2. Είδη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε	166
3. Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε	169
4. Δεξιότητες που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.....	173
5. Πλεονεκτήματα και προϋποθέσεις χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Προβληματισμοί.....	176
6. Διαδικτυακά Εργαλεία και καλές πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον τομέα της Εκπαίδευσης	182
Επίλογος	191
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	192

Κεφάλαιο II: Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας στην Εκπαίδευση - Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας 193

ΑΡΓΥΡΩ ΧΑΡΟΚΟΠΑΚΗ, ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ

Περίληψη.....	193
<i>Ενότητα 1η:</i> Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας-Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας	194
1. Οριοθετώντας το πλαίσιο: η αναζήτηση προσανατολισμού ως αναζήτηση νοήματος ζωής: Βασικοί στόχοι και συνισταμένες της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού	194
2. Μεθοδολογία: Ατομική και Ομαδική Συμβουλευτική.....	195
3. Σχεδιασμός Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Πορείας: Βασικοί Άξονες-Στόχοι.....	196
4. Αυτογνωσία - Αυτοεξερεύνηση.....	201
5. Πληροφόρηση.....	208
6. Η λήψη απόφασης	216
7. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στη διαχείριση του ρόλου των γονέων για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του νέου ατόμου	219
<i>Ενότητα 2η:</i> Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας	220
Πρακτικές προσέγγισης των Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση.....	220
Επίλογος	223
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	223

Κεφάλαιο III: Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην προώθηση επιχειρηματικού πνεύματος και δραστηριοτήτων επιχειρηματικότητας στην Εκπαίδευση 227

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ

Περίληψη.....	227
Εισαγωγή.....	228
1. Ανιχνεύοντας βασικές έννοιες της επιχειρηματικότητας	229
2. Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Οι πολιτισμικές διαστάσεις μιας οικονομικής δραστηριότητας	230
3. Η Ευρωπαϊκή Ένωση απέναντι στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας	232

4. Επιχειρηματικότητα και εκπαίδευση.....	233
5. Συμβάλλοντας στην καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος. Μεθοδολογία και τεχνικές.....	235
6. Το επιχειρηματικό σχέδιο (business plan), ένα σημαντικό εργαλείο.....	250
7. Μεγαλώνοντας ένα νέο επιχειρηματία. Παιδαγωγικές πρακτικές της οικογένειας.....	252
Σύνοψη.....	254
Παράρτημα.....	255
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	258
Επίλογος.....	261
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY και ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΟΥΚΑ	
Παράρτημα.....	263
Ελληνικές και διεθνείς διαδικτυακές πηγές πληροφόρησης για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.....	265

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι Οδηγοί Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹ και Αλεξάνδρα Μπούκα²

Κάθε συζήτηση για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική, ως επιστημονικών πεδίων που εντάσσονται στους βασικούς θεσμούς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, οφείλει να είναι ολική και κριτική αν πράγματι τα συγκεκριμένα αυτά επιστημονικά πεδία, με τις θεωρητικές τους προσεγγίσεις και με τις προτάσεις τους για εφαρμογή στην πράξη, στοχεύουν να συμβάλουν στην προσωπική και στην επαγγελματική ανάπτυξη των νέων, των εργαζομένων και των πολιτών, αλλά και στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π. βασικός στόχος είναι ακριβώς η συμβολή στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη μέσα από τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) και με βάση μια ολική και κριτική προσέγγιση των υπηρεσιών αυτών. Οι Οδηγοί απευθύνονται είτε σε στελέχη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εργάζονται σε σχετικές υπηρεσίες στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης, είτε και σε εκπαιδευτικούς που διδάσκουν το μάθημα του Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο, στο Γενικό Λύκειο, όπως και το μάθημα «Σ.Ε.Π. και Εργασιακό Περιβάλλον» στο πλαίσιο του Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.).

Προκειμένου να στηρίξει αυτά τα στελέχη στο έργο τους, το Ε.Κ.Ε.Π. προέβη στην εκπόνηση των Οδηγών έτσι, ώστε να αποτελέσουν βασικό εργαλείο ενημέρωσης για ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής. Σημειώνουμε ότι, παρόλα τα στενά περιθώρια του χρονοδιαγράμματος στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II³ για την εκπόνηση ενός τόσο μεγάλου επιστημονικού έργου, κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια από τους συγγραφείς, με τη διαρκή στήριξή τους και από τους εμπειρογνώμονες έτσι, ώστε η προσέγγισή τους στα θέματα που είχαν αναλάβει να εκπονήσουν να είναι κριτική και ολική. Η επιλογή των συγγραφέων έγινε με βάση σχετική προκήρυξη στην οποία

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.

² Η Αλεξάνδρα Μπούκα, τ. Διευθύντρια της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Απασχόλησης εκπροσωπώντας τον Ο.Α.Ε.Δ.

³ Πρόκειται για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II) που υλοποιείται με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος το Ε.Κ.Ε.Π. έχει αναλάβει την υλοποίηση του έργου με τίτλο «Ανάπτυξη του Ε.Κ.Ε.Π.» (Μέτρο 2.4, Ενέργεια 2.4.1, Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.α). Μέρος του έργου αυτού αποτελεί και η εκπόνηση των παρόντων Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση.

προέβη το Ε.Κ.Ε.Π. Ο αναγνώστης και η αναγνώστρια θα κρίνει, βεβαίως, το βαθμό πραγματοποίησης των στόχων και των προθέσεων μας, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους περιορισμούς του έργου.

Το θέμα που επιθυμούμε να αναδειχθεί ιδιαίτερα στον πρόλογο αυτό είναι η αναγκαιότητα της ενημέρωσης των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. πάνω σε γενικότερα ζητήματα που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για να μην περιορίζεται το έργο και ο ρόλος τους σε μια εργαλειακού τύπου εφαρμογή των στόχων ΣΥ.Ε.Π. που θα είχε ως συνέπεια την ελλειμματική έως και προβληματική προσφορά υπηρεσιών προς τα άτομα τα οποία καλούνται να βοηθήσουν. Το ζήτημα της αναγκαιότητας της θεωρητικής ενημέρωσης των συμβούλων, της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων παρουσιάζεται αναλυτικότερα σε συγκεκριμένα κεφάλαια και των δύο Οδηγών.

Στον πρόλογο αυτό κρίναμε σημαντικό να επισημάνουμε τη σχέση θεωρητικών προσεγγίσεων Επαγγελματικού Προσανατολισμού -αλλά και Συμβουλευτικής- με τη θεώρηση του δίπολου 'άτομο-κοινωνία', καθώς και με τις πολιτικές και ιδεολογικές διαστάσεις που έχει τόσο η Συμβουλευτική όσο και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός⁴ σχετίζεται με πολύπλοκα και, συχνά, αντικρουόμενα θέματα που αφορούν σε ατομικές και σε κοινωνικές ανάγκες και επιλογές. Η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι ένα είδος συνδιαλλαγής μεταξύ ατόμου και κοινωνίας κατά την πορεία του χρόνου⁵. Βεβαίως, υπάρχουν αρκετές και διαφορετικές προσεγγίσεις σχετικά με τη συνδιαλλαγή αυτή. Όσοι λοιπόν εμπλέκονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό χρειάζεται να γνωρίζουν τις βασικότερες, τουλάχιστον, θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής γιατί, με το δικό της τρόπο η καθεμιά θεωρία, επιχειρεί να αναλύσει, να περιγράψει και να εξηγήσει βασικούς παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, καθώς και να συμβάλει με συγκεκριμένες προτάσεις για ανάλογες παρεμβάσεις.

Υπάρχουν αρκετές θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση σε διαφορετικές πτυχές της διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής και, επομένως, προτείνουν συγκεκριμένα είδη παρέμβασης. Έτσι, οι ψυχαναλυτικές θεωρίες (π.χ. Roe, 1956) τονίζουν τη σπουδαιότητα του ρόλου των εμπειριών που είχε το άτομο κατά την παιδική ηλικία και υποστηρίζουν πως κάθε είδος σημαντικής παρέμβασης πρέπει πρώτα να αναγνωρίσει τη σημασία αυτού του σταδίου της ζωής του ατόμου και να προτείνει σχετικές πρακτικές. Οι θεωρίες των ατομικών διαφορών (π.χ. Rodger, 1952) δίνουν έμφαση στη σπουδαιότητα αυτών των διαφορών για την επιλογή επαγγέλματος και υποστηρίζουν ότι επιδίωξη του ατόμου πρέπει να είναι το ταίριασμα των ατομικών του χαρακτηριστικών με αυτά του επαγγέλματος. Η επίδραση αυτών των θεωριών ήταν μεγάλη τόσο στην Αμερική όσο και στη Μ. Βρετανία⁶.

Οι φαινομενολογικές θεωρίες υποστηρίζουν πως διαφορετικοί άνθρωποι επικεντρώνονται σε διαφορετικές πλευρές του εαυτού τους αλλά και σε διαφορετικές πληροφορίες οι οποίες τους παρέχονται⁷. Μια προσέγγιση φαινομενολογική λοιπόν ενδιαφέρεται για τον τρόπο με τον οποίο *αντιλαμβάνεται* ο άνθρωπος την πραγματικότητα -και όχι για την πραγματικότητα γενικώς- και υποστηρίζει πως η λειτουργία της αντίληψης ακολουθεί μια επιλεκτική διαδικασία⁸. Η ίδια η αυτοαντίληψη του ατόμου λειτουργεί ως μια «επιλεκτική οθόνη, η διαπερατότητα της οποίας καθορίζεται από

⁴ Αναλυτική συζήτηση για τα θέματα που ακολουθούν παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, 1991.

⁵ Αναλυτικότερα το θέμα παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, 1991, 2005a.

⁶ Αναλυτικότερα βλ. και Watts, *et al.*, 1981.

⁷ Βλ. και Κοσμίδου, 1985, Κοσμίδου-Hardy, 1995.

⁸ Βλ. για παράδειγμα Hopper Whitehead, 1979, Rock, 1990.

την προσωπική ιστορία της ανάπτυξής του όπως και από το σχετικό του περιβάλλον» (Burns, 1979, σ. 31). Σχετικά με το θέμα της εμπειρίας ειδικότερα, ο Rogers (1951) υποστηρίζει ότι:

«Καθώς οι εμπειρίες λαμβάνουν χώρα στη ζωή ενός ατόμου, είναι δυνατόν ή να συμβολίζονται, να γίνονται αντιληπτές και να οργανώνονται σε κάποια σχέση με τον εαυτό, να παραγνωρίζονται επειδή δεν γίνεται αντιληπτή από το άτομο κάποια σχέση με τη δομή του εαυτού, να υπάρχει άρνηση για τη δημιουργία κάθε είδους συμβολισμού τους, ή και να τους αποδίδεται κάποιος διαστρεβλωμένος συμβολισμός επειδή η συγκεκριμένη εμπειρία δεν έχει καμιά σχέση με τη δομή του εαυτού» (σ. 503).

Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με την πληροφορία. Το άτομο δηλαδή δεν είναι πάντα ανοιχτό στην πληροφορία, την οποία μπορεί είτε να αγνοεί και να μην επιθυμεί να την προσέξει και να την αναλύσει, είτε και να τη διαστρεβλώνει για αρκετούς λόγους, ένας βασικός εκ των οποίων οφείλεται στο γεγονός ότι ενδέχεται να αισθάνεται ανίκανο για τις επιλογές και τους προσανατολισμούς που η πληροφορία υποδεικνύει λόγω, κυρίως, χαμηλής αυτοεκτίμησης. Το γεγονός αυτό έχει άμεση σχέση με δύο βασικούς στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: την *Αυτογνωσία* και την *Πληροφόρηση*. Αναδεικνύει, δηλαδή, τη σπουδαιότητα της ανάπτυξης θετικής αυτοαντίληψης και υψηλής αυτοεκτίμησης μια και η αυτοαντίληψη του ατόμου επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αυτό αντιλαμβάνεται τα πράγματα και τις καταστάσεις γενικότερα, γεγονός που έχει ως συνέπεια την ποιότητα και ποσότητα των εμπειριών και των πληροφοριών που θα γίνουν αντιληπτές από το άτομο αυτό. Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά φαινομενολογικά πεδία και αυτή η διαφορά επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο θα αντιληφθούν την εκπαιδευτική, την επαγγελματική και την κοινωνική πραγματικότητα, αλλά και θα πάρουν τις ανάλογες επαγγελματικές αποφάσεις. Επομένως ο επαγγελματικός προσανατολισμός, σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, θα έπρεπε να έχει ως στόχο του την προσφορά της ανάλογης στήριξης στα άτομα να εξερευνήσουν την αυτοαντίληψή τους καθώς και τις αντιλήψεις που έχουν για τα επαγγέλματα έτσι, ώστε να μπορούν να καταλήξουν σε μια πιο συνειδητή επιλογή επαγγέλματος, μέσα από την υιοθέτηση μιας στάσης πιο αντικειμενικής όσο και θετικής προς νέες πληροφορίες και εμπειρίες.

Οι αναπτυξιακές θεωρίες (Super, 1951, 1953, 1963), οι οποίες αναγνωρίζουν τη σημασία και τα στάδια της επαγγελματικής ανάπτυξης και ωρίμανσης, τονίζουν την αναγκαιότητα των παρεμβάσεων που θα διευκολύνουν την αναπτυξιακή διαδικασία των ατόμων κατά τα διάφορα στάδια της ζωής τους. Υποστηρίζουν πως ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα έπρεπε να είναι μια συστηματική προσπάθεια κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων χρονικών περιόδων ανάπτυξης του ατόμου -από την παιδική ηλικία μέχρι την ενηλικίωση και τη συνταξιοδότηση-, με στόχο την παροχή βοήθειας προς αυτό έτσι ώστε να αναπτύξει το επίπεδο της γνώσης του εαυτού του, αλλά και τις δεξιότητες και τις στάσεις οι οποίες απαιτούνται για επαγγελματικές επιλογές που του ταιριάζουν, αφού, σύμφωνα με τον Donald Super, η επιλογή επαγγέλματος είναι «εφαρμογή της αυτοαντίληψης στην πράξη».

Οι κοινωνιολογικές θεωρίες, όπως αυτή του Roberts (1977), υποστηρίζουν ότι αυτό το οποίο συμβαίνει στο άτομο κατά την επιλογή ενός επαγγέλματος καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις εμπειρίες και τις επιδράσεις στις οποίες είχε εκτεθεί αυτό πριν από τη στιγμή επιλογής. Αυτό σημαίνει ότι τα ενδιαφέροντα όπως και άλλες πτυχές του ατόμου αναπτύσσονται σε σχέση με τα ερεθίσματα, τις πληροφορίες, τις εμπειρίες και τις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης που είχε το κάθε άτομο από το περιβάλλον. Επομένως, οι θεωρίες αυτές ασχολούνται περισσότερο με την ανάλυση των δομών στο μακρο-επίπεδο της κοινωνίας και όχι με το μικρο-επίπεδο του προσώπου και της ατομικής συμπεριφοράς. Δίνουν έμφαση στους κοινωνικούς περιορισμούς στο πλαίσιο των οποίων λειτουργεί ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αλλά και η Συμβουλευτική ως θεσμός. Οι περιορισμοί

αυτοί ελαχιστοποιούν τις δυνατότητες του ατόμου για επιλογές και δράση και έτσι, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, τελικά, το άτομο θα «επιλέγει» ότι είναι διαθέσιμο και όχι ότι του ταιριάζει.

Ο Law (1976, 1981α, 1981β) επικύρησε μια κατηγοριοποίηση των επαγγελματικών θεωριών σε ψυχολογικές (π.χ. Roe, 1956, 1957) και σε κοινωνιολογικές (π.χ. Roberts, 1977), ανάλογα με τα στοιχεία στα οποία αυτές επικεντρώνονται, ενώ υποστηρίζει πως θεωρίες όπως αυτή των Blau *et al* (1956) εκτείνονται και προς τις δύο πλευρές αυτού του συνεχούς. Ο Law υποστηρίζει επίσης πως οι θεωρίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε όσες τονίζουν «τη σπουδαιότητα της κατανόησης των διαφορών ανάμεσα σε ποικίλες φάσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης και σε εκείνες που δίνουν έμφαση στη σπουδαιότητα του να κατανοήσει κανείς τις διαφορές ανάμεσα στα άτομα ή ανάμεσα σε κοινωνικές ομάδες κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε φάσης της ανάπτυξής τους» (σ. 301). Οι Ginzberg *et al* (1951) και ο Donald Super (1957) είναι παράδειγμα του πρώτου είδους θεωριών, ενώ ο Holland (1959, 1973) και ο Willis (1977) είναι παραδείγματα του δεύτερου είδους (βλ. σχετικό πίνακα που ακολουθεί).

Πίνακας 1.

Δισδιάστατη οπτική των θεωριών με βάση δύο ομάδες κριτηρίων

Κατηγοριοποιήσεις θεωριών με βάση δύο ομάδες κριτηρίων	Αναπτυξιακές θεωρίες	Θεωρίες Ατομικών Διαφορών	
Ψυχολογικές Θεωρίες	Super (1957)	Roe (1956)	Holland (1973)
	Ginzberg <i>et al</i> (1951)	Blau <i>et al</i> (1956)	
Κοινωνιολογικές Θεωρίες		Roberts (1977)	Willis (1977)

(Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1991, σ. 4⁹).

Οι θεωρίες βεβαίως δεν λειτουργούν σε κοινωνικό κενό και, επομένως, οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής δεν αποτελούν εξαίρεση ως προς αυτό το ζήτημα. Έτσι, πίσω από τις θεωρητικές προσεγγίσεις που σκιαγραφήθηκαν πιο πάνω υπάρχουν παραδοχές σχετικά με τη δόμηση του ατόμου και της κοινωνίας καθώς και με τη σχέση που αναγνωρίζεται ανάμεσα στις δύο αυτές έννοιες. Οι συνήθεις προσεγγίσεις στο δίπολο *άτομο-κοινωνία* τείνουν είτε να δίνουν έμφαση στον ένα πόλο, δηλαδή στο άτομο, το οποίο θεωρούν αυτόνομο και ανεπηρέαστο από εξωτερικούς παράγοντες είτε να επικεντρώνονται σε κοινωνικές δυνάμεις που ασκούν πιέσεις πάνω του, τις οποίες το ίδιο δεν είναι σε θέση να ελέγξει.

Τα όρια και οι σχέσεις που αναγνωρίζονται ανάμεσα σε κοινωνικές διαδικασίες και σε ατομικές εμπειρίες καθορίζουν και το περιεχόμενο σχετικών ιδεολογιών. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, λοιπόν, -όπως και η Συμβουλευτική- κατά βάθος σχετίζεται με συγκεκριμένες ιδεολογίες.

⁹ Προσαρμογή από το Law, 1981.

Κάθε θεωρία υπονοεί κάποια διαφορετική παρέμβαση στην πράξη και κάθε παρέμβαση με τη σειρά της είτε ενισχύει, είτε έρχεται σε αντίθεση με την κυρίαρχη ιδεολογία. Οι Watts και Herr (1976) αναφέρονται τουλάχιστον σε τέσσερις τρόπους με τους οποίους ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός σχετίζεται με ιδεολογίες¹⁰.

Πρώτον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι δυνατόν να λειτουργήσει ως μέρος ενός μηχανισμού κοινωνικού ελέγχου με την έννοια ότι μπορεί να επιδιώξει την προσαρμογή των ατόμων στις ανάγκες της οικονομίας για συγκεκριμένο ανθρώπινο δυναμικό και έτσι να ενισχύσει το κατεστημένο. Ο Roberts (1977), για παράδειγμα, θεωρεί ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχει έναν τέτοιο ρόλο.

Δεύτερον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι δυνατόν να λειτουργήσει ως φορέας κοινωνικής αλλαγής. Σύμφωνα με μια τέτοια προσέγγιση τα προγράμματα προσανατολισμού χρειάζεται να ενθαρρύνουν τα άτομα να εξερευνήσουν και να αμφισβητήσουν τις υπάρχουσες δομές επαγγελματικών ευκαιριών¹¹: για παράδειγμα, αναλύοντας τις πολιτικές και κοινωνικές συνέπειες των επαγγελματικών αποφάσεων και επιλογών τις οποίες οι συνήθεις προσεγγίσεις στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είτε αγνοούν, είτε παραγνωρίζουν, με συνέπεια την παρεμπόδιση κοινωνικών αλλαγών.

Τρίτον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να λειτουργήσει με στόχο την ανάπτυξη των φιλοδοξιών των ατόμων -και ιδιαίτερα εκείνων που προέρχονται από μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα είναι οι γυναίκες, άτομα από εθνικές και άλλες μειονότητες, άτομα με αναπηρίες κ.τ.λ.- αλλά παραγνωρίζει το γεγονός ότι οι αυξημένες φιλοδοξίες είναι πιθανόν να μην πραγματοποιηθούν κι έτσι τα άτομα αυτά να απογοητευτούν καθώς έρχονται αντιμέτωπα με την κοινωνική πραγματικότητα.

Τέταρτον, η μη κατευθυντική προσέγγιση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στηρίζει άτομα να εξετάσουν τις υπάρχουσες ευκαιρίες σε σχέση με το δικό τους σύστημα αξιών και την πολιτισμική τους ταυτότητα. Έτσι επισύρει την προσοχή στο πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις και οι επιλογές. Διαφορετικές ομάδες ανθρώπων είναι πιθανό να επιλέξουν διαφορετικά επαγγέλματα -κι έτσι διαφορετικό τρόπο ζωής- επειδή έχουν διαφορετικές αξίες κι επειδή παίρνουν αποφάσεις ή προβαίνουν σε επιλογές μέσα σε διαφορετικά πλαίσια.

Προφανώς, κάθε μονομερής υιοθέτηση κάποιας από τις παραπάνω προσεγγίσεις από όσους ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια τον εγκλωβισμό του ατόμου σε κάποιου είδους ιδεολογία, γιατί ακριβώς πίσω από κάθε προσέγγιση Επαγγελματικού Προσανατολισμού υπάρχουν υποθέσεις και παραδοχές για τη φύση του ατόμου καθώς και για την κοινωνία. Έτσι, σύμφωνα με μερικές από αυτές τις προσεγγίσεις που είναι απαισιόδοξες, το άτομο είναι ένα είδος ανεύθυνου θύματος το οποίο είναι αναπόφευκτα και ανεπιστρεπτί παγιδευμένο από τις κοινωνικές δομές γενικότερα και από την αγορά εργασίας ειδικότερα. Σύμφωνα με άλλες πιο αισιόδοξες παραδοχές, το άτομο θεωρείται ως περισσότερο υπεύθυνο, αλλά οι κοινωνικοί περιορισμοί εδώ τείνουν να υπεραπλουστεύονται. Συνολικά, όπως διαπιστώνουν οι

¹⁰ Βλ. επίσης και Watts, *et al.*, 1981.

¹¹ Ο Dewey (1977), για παράδειγμα, υποστηρίζει: «Το είδος της παιδείας που μ' ενδιαφέρει δεν είναι κάποιο το οποίο θα προσαρμόσει τους εργάτες στο υπάρχον βιομηχανικό καθεστώς... Μου φαίνεται πως το καθήκον όλων εκείνων που δεν χάνουν απλώς το χρόνο τους στην παιδεία είναι να αντισταθούν σε κάθε κίνηση προς αυτή την κατεύθυνση, και να πασχίσουν για ένα είδος επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης η οποία πρώτα απ' όλα θα αλλάξει το υπάρχον βιομηχανικό σύστημα, και τελικά θα το μεταμορφώσει» (σ. 38).

Watts *et al* το 1981, απουσιάζει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα σε αυτές τις προσεγγίσεις. Όπως αναφέρουν συγκεκριμένα:

«Γενικώς, ούτε οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, ούτε η εμπειρική έρευνα η σχετική με αυτή την ανάπτυξη δεν υποδεικνύουν ιδιαίτερους τρόπους δράσης. Δίνουν μια σειρά περιγραφών, εξηγήσεων και προβλέψεων τις οποίες οι άνθρωποι που εμπλέκονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό πρέπει να προσέξουν... Οι ερωτήσεις που θέτουν είναι πιο σημαντικές από τις απαντήσεις που δίνουν... θα υποστηρίζαμε ότι είναι ευθύνη του κάθε ενός που ασχολείται με την πρακτική [του προσανατολισμού] να διαμορφώνει κάθε δυνατή σχετική ερώτηση» (ό.π., σ. 391).

Θεωρούμε πάντως ότι το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Κοσμίδου-Hardy¹² που παρουσιάζεται στο τρίτο κεφάλαιο¹³ των Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, λαμβάνει υπόψη όλες τις παραμέτρους και τις πτυχές που αναφέρθηκαν στη συζήτηση που προηγήθηκε, μέσα από μια ολική, συνθετική όσο και κριτική οπτική. Επιπλέον, η ίδια συγγραφέας προσεγγίζει τους στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συγκριτικά με την κυρίαρχη διαγνωστική προσέγγιση, την οποία ανέλυσε και κατηγοριοποίησε με τη μορφή μοντέλου για την καλύτερη κατανόηση της προσέγγισης αυτής από τα στελέχη της πράξης. Τέλος, αναδεικνύει το πλαίσιο της φιλοσοφίας και των παραδοχών στο οικοδόμημα των οποίων στηρίζονται και τα δύο μοντέλα και συγκρίνει τη μεθοδολογία που αυτά προτείνουν όπως και τις συνέπειές της στην πράξη.

Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο, προβληματοποιώντας την υπάρχουσα κατάσταση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και επιχειρώντας όχι μόνον να δώσει απαντήσεις σε ερωτήματα αλλά και συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή στην πράξη, έχει τα ακόλουθα προτερήματα:

- Στηρίζεται σε πλούσιο θεωρητικό υπόβαθρο αντλώντας θέσεις, προβληματισμούς, παραδοχές και προτάσεις από ένα διεπιστημονικό χώρο και συνθέτοντας δημιουργικά όσο και κριτικά οπτικές τόσο από το χώρο της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, όσο και από το χώρο της επικοινωνίας και της Αγωγής στα Μ.Μ.Ε., των πολιτισμικών μελετών, της έρευνας αλλά και της φιλοσοφίας, των ανθρωπιστικών αλλά και των φυσικών επιστημών¹⁴.
- Λαμβάνει υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται να πάρει αποφάσεις (εκπαιδευτικές, επαγγελματικές) το άτομο και μέσα στο οποίο εντάσσεται ως θεσμός ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός.
- Αναλύει κριτικά την πολυπλοκότητα και «πολυπολιτισμικότητα» του προσώπου, αναγνωρίζει τόσο τους περιορισμούς που τίθενται για τις επιλογές του, αναγνωρίζει επίσης το δυναμικό που διαθέτει αυτό για να μπορεί να αναπτύσσεται δια βίου και να υπερβαίνει αρκετούς περιορισμούς που τίθενται σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο και προτείνει συγκεκριμένη μεθοδολογία στήριξης του ατόμου μέσα από σύγχρονες υπηρεσίες και διαδικασίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

¹² Το μοντέλο αυτό ολοκληρώθηκε το 1991 μετά από πολυετή έρευνα στην πράξη κυρίως με έρευνες πεδίου και με βάση την Ενεργό Έρευνα -με συνδυασμό ποιοτικών και ποσοτικών ερευνητικών μεθόδων-εργαλείων-, αλλά και μετά από αναλυτική όσο και κριτική έρευνα στη διεθνή βιβλιογραφία. Αναλυτικότερα παρουσιάζεται στα: Κοσμίδου, 1990, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996, 2005a, όπως και στους Οδηγούς του Ε.Κ.Ε.Π. Συγκριτικά τα δύο μοντέλα παρουσιάζονται αναλυτικά και στο Κοσμίδου-Hardy, 1996.

¹³ Βλ. Κεφ. ΙΙΙ - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση «Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αναστάσιος Ασβεστάς και Κεφ. ΙΙΙ - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση «Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση», Αναστάσιος Ασβεστάς.

¹⁴ Αναλυτικά το θέμα αυτό παρουσιάζεται στα: Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1990, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1991.

- Συνδέει διαλεκτικά το στόχο της Αυτογνωσίας που αναλύεται ως *Κριτική Αυτογνωσία*, με το στόχο της Πληροφόρησης, που αναλύεται ως *Κριτική Κοινωνιογνωσία* και προτείνει συγκεκριμένη μεθοδολογία εφαρμογής των στόχων αυτών στην πράξη.
- Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες αυτοπληροφόρησης, κριτικής ανάγνωσης των πληροφοριών και των κειμένων γενικότερα, αναγνωρίζοντας το άτομο (μαθητή, εκπαιδευτικό, σύμβουλο) ως ερευνητή με βάση τις αρχές, τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της Ένεργου Έρευνας.
- Έχει εφαρμοστεί στην πράξη μέσα από έρευνα πεδίου σε ποικίλα πλαίσια (στο χώρο της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κυρίως, αλλά και της Συμβουλευτικής γενικότερα όπως και της εργασίας) και, επομένως, η θεωρητική του πρόταση είναι θεμελιωμένη.
- Έχει εκπονηθεί λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο της σύγχρονης συγκυρίας και των χαρακτηριστικών που τη διακρίνουν.

Αντίστοιχη κριτική και ολική προσέγγιση έχει και το Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής¹⁵ που παρουσιάζεται στο δεύτερο κεφάλαιο¹⁶ του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση. Τονίζουμε το γεγονός ότι ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο μιας κριτικής και ολικής προσέγγισης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στη Συμβουλευτική, στην παιδεία και στην εργασία είναι η αναγνώριση και η συνειδητοποίηση της άποψης που έχει κανείς για το άτομο. Στη σχετική βιβλιογραφία φαίνεται πως υπάρχει μια βασική διάσταση απόψεων ως προς την αντιμετώπιση του ατόμου. Όπως είδαμε, υπάρχουν ορισμένες θεωρητικές προσεγγίσεις που υπερτονίζουν την αυτονομία, την ελευθερία και την υπευθυνότητά του, αγνοώντας τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες ζει και αναπτύσσεται το άτομο και οι οποίες είναι δυνατόν να ασκούν μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του και στη λήψη των αποφάσεών του.

Από τους εκπροσώπους της Σχολής της Φρανκφούρτης, για παράδειγμα, γίνεται έντονη κριτική σε τέτοιες θέσεις -και ιδιαίτερα στις θέσεις της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας- επειδή δείχνουν να παραγνωρίζουν τους κοινωνικούς παράγοντες και τους περιορισμούς που αυτοί συνεπάγονται. Ο Adorno (1968), συγκεκριμένα, ισχυρίζεται ότι τέτοια 'κοινωνική και πολιτική αφέλεια' στην ουσία υποστηρίζει και διατηρεί το *status quo* και προωθεί την αποανθρωποποίηση του ανθρώπου. Όπως αναφέρει, μάλιστα, η 'μόδα' της ψυχοθεραπείας:

«Είναι η αναγκαία γαρνιτούρα στην πορεία αποανθρωποποίησης, η ψευδαίσθηση των ανίσχυρων ότι η μοίρα τους είναι στα χέρια τους. Επομένως, αρκετά ειρωνικά, η επιστήμη ακριβώς μέσα από την οποία ελπίζουν να συναντήσουν τον εαυτό τους ως υποκείμενα, τείνει εκ των ενόντων να τους μετατρέψει σε αντικείμενα» (ό.π., σ. 76).

Άλλες προσεγγίσεις πάλι υπερτονίζουν την επιρροή δυνάμεων από το κοινωνικοιστορικό, πολιτισμικό και χωροχρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο ζει και κινείται το άτομο με αποτέλεσμα τον αφανισμό του ατόμου από το προσκήνιο της ίδιας του της ζωής και εμπειρίας. Ασκώντας κριτική σε μια τέτοια προσέγγιση ο Gramsci (1971) και διαφωνώντας με τη θέση του Marx που υπονοεί ότι η ιστορία ξετυλίγεται σύμφωνα με τους «αντικειμενικούς» νόμους της οικονομικής εξέλιξης ανεξάρτητα από την ανθρώπινη παρέμβαση, υποστηρίζει πως μια ριζικά κριτική θεωρία στην εποχή του ύστε-

¹⁵ Για το μοντέλο αυτό αναλυτικά βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 2005β.

¹⁶ Βλ. Κεφάλαιο II - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση «Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο χώρο της Εκπαίδευσης», Άννα Πατεστή.

ρου καπιταλισμού, πρέπει να ξεκινήσει με ένα πρόγραμμα που ο ίδιος ονόμασε «αντι-ηγεμονική μεταλλαγή συνειδητότητας»¹⁷. Ενάντια σε ένα είδος κοινωνιολογικού υτετερμινισμού, ο οποίος μάλλον οδηγεί τους ανθρώπους να υποτάσσονται μοιρολατρικά στους νόμους της ιστορίας, υποστήριξε ότι η ιστορία ήταν δικής τους κατασκευής. Η αναζήτηση μιας κριτικής αυτο-συνειδησίας ή αυτογνωσίας πρέπει να πάψει να είναι το προνόμιο των λίγων, «σπάνιων» πνευμάτων και να γίνει το έργο και ο στόχος κάθε μέλους μιας ανθρώπινης κοινωνίας, προκειμένου αυτό να δράσει υπεύθυνα και δυναμικά.

Ο Habermas (1972), επίσης, τονίζει την αναγκαιότητα αποσυμβολισμού και επανασυμβολισμού γλωσσικών όρων για τη βαθύτερη κατανόηση του εαυτού και του κόσμου, μέσω της ανθρώπινης ικανότητας για κριτική σκέψη και οριζόντια επικοινωνία. Υποστηρίζει πως το παγκόσμιο δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς το ατομικό. Αν ο άνθρωπος είναι πράγματι ένα κοινωνικό ον του οποίου το έργο και ο λόγος καθορίζεται από τους δεδομένους θεσμούς, είναι επίσης και ένα κριτικά σκεπτόμενο άτομο ικανό να υπερβαίνει αυτές τις δομές.

Η προσωπική μας άποψη είναι ότι η σχέση ατόμου-κοινωνίας δεν είναι διαζευκτική, αλλά μάλλον συμπληρωματική. Στο Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο αυτή η διαλεκτική σχέση αναγνωρίζεται και προωθείται. Για μας λοιπόν τα άτομα δεν είναι τα άβουλα όντα που καθορίζονται αμετάκλητα από κοινωνικούς όρους. Είναι, αντίθετα, δυναμικά υποκείμενα «..ενταγμένα πάντοτε σε σχέση με λόγους (*discourses*) και πρακτικές και δημιουργημένα υπό την επίδρασή τους- (πράγμα που είναι) η προϋπόθεση του να είσαι Υποκείμενο» (Herniques *et al*, 1984, σ. 3). Η άποψη αυτή αναγνωρίζει τους περιορισμούς¹⁸ που τίθενται στο άτομο για ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση τόσο από το περιβάλλον του, όσο και από τον τρόπο με τον οποίο το ίδιο αντιλαμβάνεται και δομεί τον εαυτό του και τον κόσμο. Ωστόσο αναγνωρίζει και κάποιες δυνατότητες στο άτομο για δράση και εξέλιξη με προϋπόθεση την παροχή προς αυτό της κατάλληλης στήριξης.

Θεωρούμε, άλλωστε, ότι ένα ουσιαστικό ενδιαφέρον για την ίδια τη δημοκρατία δεν νομιμοποιείται να παραγνωρίζει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα στο άτομο και στην κοινωνία. Η κοινωνία αποτελείται από άτομα. Επομένως δεν μπορεί να αλλάξει από κάποιο «από μηχανής θεό», αλλά από τα άτομα. Οι κοινωνικές δομές που χρειάζεται να αλλάξουν μπορούν να αλλάξουν από υπεύθυνες παρεμβάσεις των ατόμων και όχι από μόνες τους. Αυτό που χρειαζόμαστε για ένα καλύτερο μέλλον είναι άτομα συνειδητοποιημένα, που χαρακτηρίζονται από αυτογνωσία¹⁹, αυτοπεποίθηση και κοινωνιογνωσία, παράγοντες που αναλύονται στο δεύτερο και στο τρίτο κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και στο τρίτο κεφάλαιο του Οδηγού για την Απασχόληση, αλλά γενικότερα λαμβάνονται υπόψη από τους συγγραφείς σε όλα τα κεφάλαια γενικότερα.

Από τη συζήτηση που προηγήθηκε έγινε σαφές ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, με τους συγκεκριμένους του στόχους και τις θεωρητικές προσεγγίσεις έχει πολιτική διάσταση. Πολιτική διάσταση, όμως, έχει και η Συμβουλευτική.

¹⁷ Κάτι ανάλογο με αυτό που ο Freire, (1983, 1985) αποκαλεί «συνειδητοποίηση» (*concretisation*).

¹⁸ Τέτοιοι περιορισμοί είναι δυνατόν να προκληθούν από παράγοντες εξωτερικούς -ιστορικούς, κοινωνικοοικονομικούς και πολιτισμικούς- όπως επίσης και εσωτερικούς -π.χ. ανεκπλήρωτες επιθυμίες και ανάγκες, καταπιεσμένα συναισθήματα, κ.λπ.

¹⁹ Η Αυτογνωσία είναι βέβαια ένας από τους στόχους του Σ.Ε.Π. Δυστυχώς όμως, συνήθως υπάρχει μια επιφανειακή προσέγγιση του στόχου αυτού. Φυσικά, μια τέτοια προσέγγιση δεν είναι τυχαία αν λάβει κανείς υπόψη του το γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο, αλλά και το ειδικότερο πλαίσιο του σχολείου μέσα στο οποίο καλείται να υλοποιήσει τους «φιλόδοξους» στόχους του ο Σ.Ε.Π. Αν υποθέσουμε ότι ο προσανατολισμός του Σ.Ε.Π. είναι ένας «κοινωνικά-κριτικός προσανατολισμός» (Kemmis *et al*, 1983), το πλαίσιο του σχολείου φαίνεται να έχει ένα «επαγγελματικό-νεοκλασικό προσανατολισμό» (ό.π. παρ., βλ. και Κοσμίδου-Hardy και Ζώτος, 1992).

Από τη στιγμή δηλαδή που, μέσω της Συμβουλευτικής, οι Σύμβουλοι παρεμβαίνουν στη ζωή των υποκειμένων είτε για να υποδείξουν τρόπους αντιμετώπισης προσωπικών ή και κοινωνικών προβλημάτων είτε για να διαμορφώσουν ταυτότητες σύμφωνα με τα δικά τους πρότυπα για το τι σημαίνει υγιές, ηθικό, σωστό κ.τ.λ, χρειάζεται να αναγνωρίσουμε ότι η Συμβουλευτική είναι σαφώς ζήτημα πολιτικό. Είναι πολιτικό ζήτημα επίσης γιατί οι Σύμβουλοι, ανάλογα με τα μοντέλα που υιοθετούν, παίζουν, τελικά, ενεργό ρόλο είτε για τη διατήρηση και αναπαραγωγή του *status quo* και των υπαρχόντων κοινωνικών όρων είτε και για την κριτική προσέγγιση των κοινωνικών δρώμενων με στόχο την κοινωνική αλλαγή με την υπεύθυνη συμβολή των *δρώντων υποκειμένων*, με κατεύθυνση ένα κόσμο υγιέστερο και με βάση διαχρονικές αξίες όπως είναι η ισότητα, η ισονομία, η δικαιοσύνη, η δημοκρατία. Η Συμβουλευτική είναι, ακόμη, ζήτημα πολιτικό και εξαιτίας του γεγονότος ότι οι αλλαγές οι οποίες επιδιώκονται στους συμβουλευόμενους έχουν συνέπειες στη ζωή άλλων ανθρώπων γύρω τους στο πλαίσιο της οικογένειας, της εργασίας και της ευρύτερης κοινωνίας. Ήδη από τη δεκαετία του '70 ο Roland Laing ανέλυσε το ζήτημα της «πολιτικής της οικογένειας».

Η ίδια ανάλυση θεωρούμε ότι ισχύει και για την «οικογένεια» της Συμβουλευτικής. Θεωρούμε επίσης ότι κάθε υπεύθυνο άτομο που ασχολείται σε βάθος με τη Συμβουλευτική θα έχει, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, ενημερωθεί ότι, ιδιαίτερα από τη δεκαετία του '90, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η πολιτική διάσταση της Συμβουλευτικής. Επομένως, δεν νομιμοποιούμαστε να υποστηρίζουμε ότι η Συμβουλευτική δεν σχετίζεται με ιδεολογίες ή ότι είναι ένας κλάδος ουδέτερος και μη πολιτικός.

Υπάρχει επίσης η κριτική, όπως αυτή του Masson (1990) για παράδειγμα, ότι η Συμβουλευτική -και γενικότερα η θεραπεία- είναι ένα πλαίσιο όπου ο/η Σύμβουλος ασκεί εξουσία στον/στη συμβουλευόμενο/η και μάλλον τον/την χρησιμοποιεί για διάφορους λόγους. Ο Smail (1993) υποστηρίζει κατηγορηματικά ότι χρειάζεται να απομυθοποιήσουμε τη Συμβουλευτική και να την αντικαταστήσουμε με τη δημιουργία γνήσιων πλαισίων μάθησης όπου τα άτομα μπορούν να έχουν τη στήριξη εκείνη που απαιτείται για να μπορέσουν να μάθουν και να αναπτυχθούν²⁰. Τονίζει τη σημασία του κοινωνικού πλαισίου το οποίο πρέπει να αλλάξει και υποστηρίζει ότι η έμφαση που πρέπει να δίνεται από τους Συμβούλους αφορά την κοινωνία και τις κοινωνικές αλλαγές που απαιτούνται και όχι τόσο το άτομο. Ο Samuels (1996), μάλιστα, ανάμεσα σε άλλους επιστήμονες, υποστηρίζει ότι οι Σύμβουλοι χρειάζεται να προσέξουν ιδιαίτερα τους πολιτικούς με στόχο να τους μορφώσουν, να τους συμβουλέψουν είτε και να τους ασκήσουν έντονη κριτική γιατί οι περισσότεροι πολιτικοί είναι 'άσχετοι με τις ανάγκες των ανθρώπων'.

Επομένως, όποια θέση και να υποστηρίζουμε, όποιο μοντέλο Συμβουλευτικής και να υιοθετούμε, χρειάζεται να αναγνωρίσουμε τον παρεμβατικό χαρακτήρα της Συμβουλευτικής και το βαθμό ευθύνης που μας αναλογεί για τη διαμόρφωση του υποκειμένου αλλά και του κοινωνικού ιστού. Η αναγνώριση αυτή απαιτεί μια ερευνητική διάσταση που χρειάζεται να υιοθετήσουμε στο έργο μας. Μια διάθεση να διερευνήσουμε τον εαυτό μας με αναστοχαστικότητα, να ερευνήσουμε, να συνειδητοποιήσουμε και να δούμε κριτικά τις παραδοχές και τους θεωρητικούς μας προσανατολισμούς, αλλά και να ερευνούμε κριτικά την πράξη της Συμβουλευτικής στην οποία εμπλεκόμαστε με στόχο τη διαρκή προσωπική και επαγγελματική μας βελτίωση και ανάπτυξη όπως και την κοινωνική ανάπτυξη. Χρειάζεται να αναγνωρίσουμε, με άλλα λόγια, την ιδέα του *συμβούλου ως ερευνητή και*

²⁰ Αντίστοιχες θέσεις εκφράζονται και στα Κοσμίδου-Hardy, 2002, 2005α, β, όπως και σε συγκεκριμένα κεφάλαια του παρόντος Οδηγού του Ε.Κ.Ε.Π.

παραγωγού γνώσης, με βάση τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της Ενεργού Έρευνας (Κοσμίδου, 1989, Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994), η οποία έχει ως στόχο της τη διαρκή βελτίωση και την αλλαγή.

Ιδιαίτερα η παραγωγή γνώσης από Συμβούλους που προσεγγίζουν κριτικά τη Συμβουλευτική ως θεωρία και ως πρακτική είναι αναγκαία. Επί σειρά ετών η θεωρία και η πρακτική της Συμβουλευτικής έχει δεχθεί σε μεγάλο βαθμό επιδράσεις από την Αμερική. Οι επιδράσεις αυτές, ατυχώς, παρουσιάζονται άκριτα σαν να έχουν παγκόσμια εγκυρότητα ανεξαρτήτως πολιτισμικού, κοινωνικο-οικονομικού ή ιστορικού πλαισίου. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται πως -για τουλάχιστον 50 χρόνια τώρα- η Συμβουλευτική δείχνει να έχει «Αμερικανοποιηθεί» ή να είναι το προϊόν που εξάγει η Αμερική (π.χ. Moghaddam and Studer, 1997). Ως αποτέλεσμα αυτής της επίδρασης αναφέρεται η υπερβολική έμφαση στην αυτονομία και στην αυτοπραγμάτωση του ατόμου με την παράλληλη αποσιώπηση της δύναμης των κοινωνικών δομών, αλλά και του στοιχείου της κοινωνικής ευθύνης. Επιπλέον, υπάρχει η τάση για αποφυγή μιας πολιτισμικής ευαισθησίας με αποτέλεσμα τον κίνδυνο ισοπέδωσης πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων και της έννοιας της διαφορετικότητας.

Στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π., αναγνωρίζεται σαφώς η πολιτική διάσταση της Συμβουλευτικής στην οποία αναφερθήκαμε μέσα από την αναγνώριση εκ μέρους όλων των συγγραφέων των στόχων της κριτικής αυτογνωσίας-κοινωνιογνωσίας, αλλά και τη σχέση μικροεπίπεδου του προσώπου με το κοινωνικο-οικονομικό μακροεπίπεδο, της σχέσης δηλαδή *ατόμου-κοινωνίας*. Για το λόγο αυτό επίσης προτείνεται η υιοθέτηση κριτικού όσο και αναπτυξιακού μοντέλου στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και στη Συμβουλευτική²¹. Ένα κριτικό και αναπτυξιακό μοντέλο αναγνωρίζει σαφώς τη διαλεκτική σχέση *ατόμου-κοινωνίας*, όπως και *θεωρίας-πράξης*. Επιπλέον, η έμφαση εδώ δεν βρίσκεται στην επίλυση των προβλημάτων με μια κατευθυντική προσέγγιση εκ μέρους των Συμβούλων. Βρίσκεται, αντίθετα, στη στήριξη των ατόμων να μάθουν να αναπτύσσονται δια βίου έτσι, ώστε να μπορούν να είναι ευέλικτα, να είναι ανοικτά στην πληροφορία και στη γνώση, να σχεδιάζουν τις αποφάσεις τους στρατηγικά και με ευρύτερη προοπτική και να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές και τις συνακόλουθες μεταβάσεις δυναμικά.

Στους Οδηγούς ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, εκτός από τα κεφάλαια τα σχετικά με θεωρητικά ζητήματα που αναφέρονται στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τη Συμβουλευτική όπως και στις δεξιότητες Συμβουλευτικής, έχουν συμπεριληφθεί και ενότητες που σχετίζονται με θέματα τα οποία θεωρήθηκε ότι θα είναι χρήσιμα για τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τέτοια θέματα είναι τα εξής: η Ευρωπαϊκή εμπειρία και οι ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και προοπτικές για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π., την εκπαίδευση και την απασχόληση²², η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση²³, η Διασφάλιση Ποιότητας και η Πιστοποίηση των επαγγελματιών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π.²⁴, η χρήση των Νέων Τεχνολογιών στη Συμβου-

²¹ Βλ. Κεφ. II - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Άννα Πατεστή, Κεφ. III - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Αναστάσιος Ασβεστάς και Κεφ. III - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Αναστάσιος Ασβεστάς. Κεφ. IV - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Μαρία Δροσινού και Κεφ. IV - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Μαρία Δροσινού, Αλεξάνδρα Μπούκα.

²² Βλ. Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Άννα Πατεστή και Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Λάμπρος Τούμπας.

²³ Βλ. Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Αντώνης Τσαχαλίδης, Παρασκευή Σουλδάτου.

²⁴ Βλ. Κεφ. V - Α' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Σταυρούλα Τετραδάκου, Φωτεινή Βλαχάκη, Λάμπρος Τούμπας.

λευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό²⁵, ο Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και οι Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας²⁶, η προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος²⁷ και η συμβουλευτική για τη διαχείριση σταδιοδρομίας στο χώρο της εργασίας²⁸. Πέρα από τα θέματα αυτά που αναλύθηκαν σύμφωνα με τις απαιτήσεις της υλοποίησης έργων του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II στο πλαίσιο των αρχικών προδιαγραφών εκπόνησης των Οδηγών, στην πορεία συγγραφής επισημάνθηκαν και άλλα ζητήματα που θα ήταν χρήσιμο να συμπεριληφθούν. Ωστόσο, οι Οδηγοί δεν αποτελούν έργο ενός μόνον συγγραφέα που μπορεί να αλλάζει οπτική προσέγγισης καθώς εξελίσσεται η συγγραφή. Παρόλα αυτά, έγινε κάθε προσπάθεια να ξεπεραστούν εμπόδια και περιορισμοί με τρόπο δημιουργικό. Έτσι, ο/η κάθε συγγραφέας, λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο που είχε δοθεί, κατέβαλε φιλότιμες προσπάθειες προκειμένου να καλύψει το θέμα που ανέλαβε να αναπτύξει με την υποστήριξη και των εμπειρογνομόνων, αλλά και με τη δική του/της υπευθυνότητα.

Όπως ήδη αναφέραμε, ένας βασικός σκοπός των Οδηγών είναι η στήριξη των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα που σχετίζονται με τη θεωρία και την πράξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής, καθώς και η ενημέρωση σε σχετικά με το θεσμό ζητήματα.

Ελπίζουμε ότι οι Σύμβουλοι που ασχολούνται με την πρακτική του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ειδικότερα και της Συμβουλευτικής γενικότερα, θα βρουν χρήσιμα στοιχεία για την πραγματοποίηση του έργου τους.

Ελπίζουμε ακόμη ότι οι Οδηγοί αυτοί θα δώσουν την ευκαιρία για την ανάπτυξη διαλόγου ανάμεσα σε επαγγελματίες Συμβούλους της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης, οι οποίοι, είτε συμφωνώντας με την οπτική των συγγραφέων είτε και διαφωνώντας με συγκεκριμένα θέματα, με αναστοχαστικότητα και υπευθυνότητα θα αναλάβουν το σημαντικό έργο για τη διαμόρφωση ερωτημάτων που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Θα αναλάβουν, επίσης, το έργο και της δικής τους συμβολής στην παραγωγή της γνώσης που σχετίζεται με τα πεδία αυτά μέσα από μια στάση κριτική, ενεργό και ερευνητική.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Adorno, T. (1968). "Sociology and Psychology (II)", *New Left Review*, Jan.-Feb. vol. **47**, pp. 79-97.
- Blau, P.M., Gustad, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S. and Wilcock, R.C. (1956). "Occupational choice: a conceptual framework". *Industrial and Labor Relations Review*. **9** (no 4): 531-543.
- Burns, R.B. (1979). *The Self Concept: Theory, Measurement, Development and Behaviour*, London: Longman.
- Dewey, J. (1977). "Education vs. training: Dr Dewey's reply", *Curriculum Inquiry*, 7. pp. 37-39.
- Freire, P. (1983). *Education for Critical Consciousness*. New York: Continuum.
- Freire, P. (1985). *The Politics of Education: Culture, Power and Liberation*. London: MacMillan.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelard, S. and Henna, J.L. (1951). *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
- Gramsci, A. (1971). *Selection from the Prison Notebooks*, (ed. and trans. by Q. Hoare and G. Nowell-Smith). London: Lawrence and Wishart.
- Habermas, J. (1972). *Knowledge and Human Interests*, (tr. by J.J. Shapiro). London: Heinemann.

²⁵ Βλ. Κεφ. I - Β' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Φωτεινή Βλαχάκη, Ρέα Σγουράκη.

²⁶ Βλ. Κεφ. II - Β' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Αργυρώ Χαροκοπάκη, Φωτεινή Βλαχάκη, Αγάπη Αδαμοπούλου, Σταυρούλα Τετραδάκου.

²⁷ Βλ. Κεφ. III - Β' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση και Κεφ. II - Β' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση - Ενότητα Β', Δέσποινα Κωνσταντοπούλου.

²⁸ Βλ. Κεφ. III - Β' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Βασιλική Κιτσάκη.

- Henriques, J., Hollway, W., Urwin, C., Venn, C. and Walkerdine, V. (1984). *Psychology, Social Regulation and Subjectivity: Changing the Subject*. London: Methuen.
- Holland, J.L. (1959). "A theory of vocational choice", *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 35-44.
- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hopper, R. and Whitehead, J.L. (1979). *Communication Concepts and Skills*. New York: Harper and Row.
- Kemmis, S., Cole, P. and Suggett, D. (1983). *Orientations to Curriculum and Transition: Towards the Socially-Critical School*. Melbourne: Victorian Institute of Secondary Education.
- Κοσμίδου, Χρ. (1985). «Αυτογνωσία και Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», *Νέα Παιδεία*: σσ. **64-72**.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επίκεντρο ο Εκπαιδευτικός», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **7-8**.
- Kosmidou-Hardy, C. (1990). "Careers Education and Guidance in Greece: A critical approach", *International Review of Education*, **36**, pp. 345-359.
- Kosmidou, C. (1991). "L' Orientation Scolaire et professionnelle en Grece". *L' Orientation Scolaire et Professionnelle*. **20**, no. **4**: 377-393.
- Kosmidou, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Ph.D. Thesis: Southampton Uni.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). *Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική*. Σημειώσεις από τις παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κοσμίδου, Χρ. και Ζώτος, Β. (1991). «Μετάβαση και Πολυκλαδικό Λύκειο: Προς ένα "κοινωνικά κριτικό σχολείο;"». *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, **3**, (2-3), σσ. 91-101.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμάρinos Γ. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*. **79**: 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1995). «Η Αποτυχία Συνεχίζεται; Κριτική Περιδιάβαση στο Χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού». Στο βιβλίο των Καζαμιά, Α. και Κασσωτάκη, Μ. (επιμ.), *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: ΣΕΙΡΙΟΣ (305-327).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου (επιστημονική επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy)* **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002). «Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μπέλλα Ζ. (επιμ.) «ΣΥ.Ν.Θ.Ε.Σ.Η.: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ (41-62).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). «Επαγγελματικό Λύκειο: Εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας «Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης». (46-75).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005β). «Επένδυση στον Άνθρωπο: Προσανατολισμοί εκπαιδευτικοί και επαγγελματικοί με βάση ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο». Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργάνωσε το ΥΠ.Ε.Π.Θ. (Δ/ση Ευρωπαϊκής Ένωσης) στις 31-3 και 01-4-2005 με θέμα: *Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε Ευρωπαϊκή Τροχιά: Ποιότητα, Ισότητα Ευκαιριών, Άνοιγμα στην Κοινωνία*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005γ). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι Άλλο από τη Συμβουλευτική;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **74-75**: 81-111. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Law, B. (1976). "The careers adviser: tinker, tailor, psychologist or sociologist?", *Careers Adviser*, vol. **3**, no. 4.
- Law, B. (1981a). "Careers Theory: a third dimension?", in Watts, A.G., Super, D.E. and Kidd, J.M. (eds), *Career Development in Britain*. Cambridge: CRAC, Hobsons.
- Law, B. (1981β). "Community interaction: a 'mid-range' focus for theories of career development in young adults", *British Journal of Guidance and Counselling*, **9**, (2), July.
- Masson, D. (1990). *Against Therapy*. London: Fontana.
- Moghdhaddam, F. M. and Studer, C. (1997). "Cross-cultural psychology: the frustrated gadfly's promises, potentialities and failures", in D. Fox and I Prilleltensky (eds), *Critical Psychology: An Introduction*. London: Sage.
- Rock, I. (ed.) (1990). *The Perceptual World: Readings from Scientific American Magazine*, New York: W.H. Freeman and Co.
- Rodger, A. (1952). *The Seven Point Plan*. London: National Institute of Industrial Psychology.
- Roberts, R. (1977). "The social conditions, consequences and limitations of careers guidance", *British Journal of Guidance and Counselling*, **5**, 1. January.
- Roe, A. (1956). *Psychology of Occupations*. New York: Wiley.

- Roe, A. (1957). "Early determinants of vocational choice", *Journal of Counseling Psychology*, vol. **4**, No. 3, pp. 212-217.
- Rogers, C.R. (1951). *Client Centred Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Samuels, A. (1996). "The politics of transformation/the transformation of politics". *International Journal of Psychotherapy*, **1** (1): 79-89.
- Smail, D. (1993). *The Origins of Unhappiness: A New Understanding of Personal Distress*. London: HarperCollins.
- Super, D.E. (1951). "Vocational adjustment: implementing a self-concept", *Occupations*, **30**, pp. 88-192.
- Super, D.E., (1953). "A theory of vocational development", *American Psychologist*, **8**, pp. 185-90.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. (1963). "Self concept in career development", in D.E. Super, R.
- Starishevsky, N. Matlin and J.P. Jordan, *Career Development: Self-concept Theory*. New York: College Entrance Examination Board.
- Watts, A.G. and Herr, E.L. (1976). "Career(s) education in Britain and the U.S.A.: Contrasts and common problems". *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. **4**, no. 2.
- Watts, A.G., Super, D.E. and Kidd, J.M. (1981). *Career Development in Britain*. Cambridge: CRAC, Hobsons.
- Willis, P. (1977). *Learning to Labour*. Farnborough: Saxon House.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΜΕΡΟΣ Α΄

Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Το παρόν και το μέλλον για την Ευρώπη και την Ελλάδα

Άννα Πατεστή¹

Περίληψη

Η πολυπλοκότητα των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών συνθηκών της εποχής επηρεάζει άμεσα την πραγματικότητα του σύγχρονου ανθρώπου ο οποίος αναζητά ερείσματα για να ανταπεξέλθει στις διαρκείς μεταβάσεις, τόσο στην επαγγελματική, όσο και στην προσωπική του ζωή. Η εκπαίδευση, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός αποκτούν δια βίου εφαρμογή, αναδεικνύονται ως βασικοί παράγοντες ανάπτυξης των ατόμων καθώς και των χωρών και καλούνται να αποτελέσουν μέσο ομαλοποίησης των αντιθέσεων και κρίσεων που προκαλεί η παγκοσμιοποίηση σε ποικίλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας. Υπερεθνικοί σχηματισμοί και, κυρίως, η Ευρωπαϊκή Ένωση διεκδικούν τη θέση τους στην παγκόσμια οικονομική σκηνή επενδύοντας στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στη γνώση και ασκώντας επιρροή στα κράτη-μέλη τους μέσα από τις δράσεις και τα προγράμματα που υλοποιούν για την επίτευξη των στόχων των πολιτικών που υιοθετούν. Στο παρόν Κεφάλαιο του Οδηγού παρουσιάζονται τα θέματα αυτά με βασική εστίαση στις σύγχρονες εξελίξεις στο πλαίσιο και στο ρόλο του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην Ευρώπη και στη χώρα μας.

1. Η σημερινή συγκυρία

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από μεγάλες αλλαγές εξαιτίας, κυρίως, της ραγδαίας εξέλιξης της τεχνολογίας και των έντονων συνεπειών που αυτές επιφέρουν σε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό επίπεδο. Ο σύγχρονος άνθρωπος καλείται να ισορροπήσει ανάμεσα στα καινοφανή και διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα της πραγματικότητας και στις προσωπικές του ανάγκες και επιθυμίες. Όροι όπως παγκοσμιοποίηση, αστάθεια, μετάβαση έχουν ενταχθεί στο καθημερινό λεξιλόγιο εντείνοντας το αίτημα για ερείσματα, αλλά και για οράματα για το μέλλον, ιδιαίτερα για τους νέους.

¹ Η Α.Π. είναι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

Το ουσιώδες της κοινωνικής δικαιοσύνης για τον Πλάτωνα είναι η ενότητα της κοινωνίας. Η πολιτεία γεννιέται από τις ανάγκες και την ανακάλυψη του λογικού τρόπου ικανοποίησής τους με μέσο την κατανομή της εργασίας. Πολιτεία υπάρχει από τη στιγμή που συγκεντρώνονται λίγα πρόσωπα που συμφωνούν μεταξύ τους, να ικανοποιεί ο καθένας τις στοιχειώδεις ανάγκες όλων των άλλων, με ειδίκευση ο καθένας στο επάγγελμά του. Η πολιτεία στη στοιχειώδη, αλλά και στις πλέον σύνθετες μορφές της, δεν αποτελεί συγκέντρωση ομοίων και ίσων όντων, αλλά, αντίθετα, άνισων και ανόμοιων, γεγονός που αποτελεί εγγύηση των μερών και της ενότητάς της. «*Ιδρύομεν την πολιτείαν όχι για να έχει μία τάξη την ευτυχία, αλλά για να είναι ολόκληρη η κοινωνία ευτυχής*» (Πολιτεία, IV, 423δ).

Κομβικό σημείο συνάντησης των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών που επικρατούν στις σύγχρονες κοινωνίες των παγκοσμιοποιημένων αγορών με τις ατομικές επιλογές και επιθυμίες των πολιτών είναι το επάγγελμα. Η μετάβαση, στην ιστορική πορεία του ανθρώπου, από τον όρο *εργασία* στο *επάγγελμα* και στη συνέχεια στη *σταδιοδρομία* και, πρόσφατα, στην *απασχόληση* χρήζουν πολύ μεγάλης ανάλυσης και καθορίζονται από την πορεία του οικονομικού, φιλοσοφικού και κοινωνικού γίγνεσθαι.

Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης και, κυρίως, κατά τη φάση του ύστερου καπιταλισμού η επιλογή του επαγγέλματος σχετιζόταν άμεσα όχι μόνο με την οικονομική κατάσταση και την κοινωνική θέση των ανθρώπων, αλλά αποκτούσε βαρύνουσα σημασία και στη διαμόρφωση της αυτοαντίληψης και της αυτοαποδοχής τους. Η ένταξη σε έναν επαγγελματικό χώρο κατοχύρωνε την ασφάλεια και τη σταθερότητα για το μεγαλύτερο, τουλάχιστον, κομμάτι της επαγγελματικής τους ζωής. Σήμερα διαπιστώνουμε τη σταδιακή αντικατάσταση του όρου *εργασία* με αυτόν της *απασχόλησης*: το πρότυπο της καριέρας μιας ζωής τείνει να αποτελέσει ιστορική εικόνα, ενώ το παρόν και το μέλλον της αγοράς εργασίας χαρακτηρίζεται από τις βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας, τη μερική απασχόληση και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Ενισχύεται διαρκώς η ανάπτυξη ενός ειδικευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού, δια μέσου: α) της ανάπτυξης δυνατοτήτων δια βίου μάθησης που περιλαμβάνει, κυρίως, τον τομέα της τεχνολογίας, των πληροφοριών και επικοινωνιών, καθώς και άλλους τομείς και β) τη βελτίωση ή την ανάπτυξη ομάδας κομβικών δεξιοτήτων ή δεξιοτήτων ζωής, από τις οποίες θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ενδεικτικά τις ακόλουθες:

Αυτοεπίγνωση: να αναγνωρίζει το άτομο τα συναισθήματά του, τις επιπτώσεις και τα αποτελέσματά τους, να γνωρίζει τα ισχυρά σημεία και τα όριά του, να νιώθει σιγουριά για την αξία και τις ικανότητές του.

Αυτορύθμιση: να έχει αυτοέλεγχο, αξιοπιστία, ευελιξία, να δείχνει προσαρμοστικότητα και να είναι ανοικτός σε νέες ιδέες, μεθόδους και πληροφορίες.

Κίνητρα συμπεριφοράς: να δείχνει ετοιμότητα και διάθεση για δράση, επιμονή στην επίτευξη στόχων, παρά τα εμπόδια και τις αντιξοότητες.

Ενσυναίσθηση: να κατανοεί τα συναισθήματα, τις ανάγκες και τις ανησυχίες των άλλων, να σέβεται τους ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικό κοινωνικό, πολιτισμικό, οικονομικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο, να αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα ως ευκαιρία, να βοηθά στη διαμόρφωση περιβάλλοντος στο οποίο μπορούν να προοδεύουν διάφορες ομάδες ανθρώπων και να αμύνεται σθεναρά εναντίον της προκατάληψης και της έλλειψης ανοχής.

Κοινωνικές δεξιότητες: να έχει επικοινωνιακές ικανότητες, να χειρίζεται διαφωνίες, να αναπτύσσει σχέσεις και να συνεργάζεται με τους άλλους. Γενικότερα, λοιπόν, το άτομο χρειάζεται να

χαρακτηρίζεται από κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία (Κοσμίδου-Hardy, 1996), γεγονός που προϋποθέτει την ολική του ανάπτυξη, γνωστική και συναισθηματική, με βάση σύγχρονα μοντέλα αναπτυξιακής Συμβουλευτικής².

Από τα προηγούμενα προκύπτει ότι το μήνυμα που με σαφήνεια μεταδίδει η σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας και υιοθετεί θερμά η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη στρατηγική της Λισσαβόνας, όπως θα δούμε στη συνέχεια, είναι: **επένδυση στον άνθρωπο**. «Σήμερα που οι αλλαγές είναι ραγδαίες έγινε κατανοητό και από τις σύγχρονες επιχειρήσεις ότι απαιτείται άλλου είδους γνώση και δεξιότητες που προϋποθέτουν άτομα τα οποία βρίσκονται σε πορεία δια βίου ανάπτυξης, που μπορούν να παίρνουν ρίσκα για νέους προσανατολισμούς και να προσαρμόζονται δυναμικά σε νέες καταστάσεις και δεδομένα. Με άλλα λόγια οι διαχρονικοί στόχοι της παιδείας, με μια *μορφή συμπαντικής συνωμοσίας*, γίνονται σήμερα απαραίτητοι για την παραγωγή, για την οικονομία, αλλά και για την κοινωνία γενικότερα στο πλαίσιο ενός κόσμου που αλλάζει διαρκώς» (Κοσμίδου-Hardy, 2005, σ. 60). Κρίσιμος, όμως, είναι ο προβληματισμός που διατυπώνει η Κοσμίδου-Hardy σχετικά με το θέμα: «Αν παρακολουθήσει κανείς και τις εξελίξεις στις αποφάσεις των ειδικών της Ευρώπης που ασχολούνται με την προσπάθεια για την ευρωπαϊκή ανάπτυξη και ολοκλήρωση θα διαπιστώσει ότι η προσωπική ανάπτυξη των ευρωπαίων πολιτών και ιδιαίτερα των νέων αναδύεται ως η μόνη λύση. Τα τελευταία χρόνια γίνεται όλο και περισσότερο αναφορά στην ιδέα της «Ευρώπης των ανθρώπων» και στην έννοια «άνθρωπος»... Ένα καυτό, βέβαια, ερώτημα σχετίζεται με το τι εννοεί κανείς με όρους όπως ‘προσωπική ανάπτυξη’ και ‘αυτογνωσία’, οι οποίοι αναφέρονται συχνά σε ευρωπαϊκά κείμενα και προγράμματα» (Κοσμίδου-Hardy, 1996, σ. 48).

Μέσα στη διαρκή ροή του ιστορικού γίνεσθαι, διαπιστώνουμε για άλλη μια φορά ότι, τελικά, *η μόνη σταθερά είναι η αστάθεια - «τα πάντα ρει κ' ουδέν μένει»* όπως υποστήριζε ο Ηράκλειτος. Οι θετικοί επιστήμονες, στο σύγχρονο πλαίσιο της διεπιστημονικότητας και ολικής θεώρησης του ανθρώπου και του κόσμου, υποστηρίζουν ότι ζούμε σε μια εποχή κοσμοϊστορικών αλλαγών στις βασικές θετικές επιστήμες, στη Φυσική και τη Βιολογία όπου, μέσα από την Κοσμολογία και τις Νευροεπιστήμες, δημιουργείται μια νέα συνείδηση του κόσμου. Δεν θεωρείται υπερβολή να πούμε ότι οι αλλαγές που γίνονται σήμερα είναι μεγαλύτερες ακόμη και από αυτές που έγιναν από το Γαλιλαίο και το Νεύτωνα και οδήγησαν στο Διαφωτισμό, δηλαδή σε κοινωνική επανάσταση ύστερα από χίλια χρόνια σκληρού σκοταδισμού και μισανθρωπισμού. Σε «Δεύτερο Ευρωπαϊκό Διαφωτισμό» αναφέρεται ο Ρίφκιν (2005) υποστηρίζοντας θερμά την στροφή της Ευρώπης προς την κοινωνία της γνώσης και την επένδυση στους πολίτες της, σε αντίθεση με το Αμερικανικό μοντέλο της οικονομίας, του οποίου το μέλλον αμφισβητεί έντονα.

Η μετάβαση των χωρών σε οικονομίες και κοινωνίες που βασίζονται στη γνώση δημιουργεί νέες προκλήσεις στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και των ανθρωπίνων πόρων. Υποστηρίζεται στη δύση ότι η διάχυση της γνώσης πρέπει να γίνει το βασικό μέλημα όλων τόσο, ώστε να μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τους κλυδωνισμούς που συμβαίνουν σήμερα, ή κυοφορούνται για το μέλλον. «*Σε μια εποχή που η πληροφορία τρέχει σχεδόν σαν το φως και η Τεχνολογία της Πληροφορίας (Information Technology) γίνεται το μήλον της έριδας όλων των προηγμένων κρατών η διάχυση της γνώσης επιτυγχάνεται μόνο με σωστή εκπαίδευση και έρευνα. Ζούμε σε μια κοινωνία γνώσης που συνέχεια εξελίσσεται, άρα μιλάμε για μάθηση δια βίου. Οι αγράμματοι σήμερα είναι*

² Στο σημείο αυτό αναφέρουμε ότι τα μοντέλα χρειάζεται να τα προσεγγίζουμε με κριτική ματιά. Έτσι, προσεγγίσεις όπως του Coleman (1999) σε καμιά περίπτωση δεν μπορούν να θεωρηθούν μοντέλα. Ενδιαφέρουσα παρουσίαση και κριτική της «συναισθηματικής νοημοσύνης» στο Κοσμίδου-Hardy (2004).

αυτοί που δεν ξέρουν πώς να συνεχίσουν να μαθαίνουν και έτσι μένουν πίσω και κόβονται από τον κοινωνικό ιστό, δημιουργώντας μύρια κοινωνικά, πολιτικά και οικονομικά προβλήματα» (Νανόπουλος, 2006, σ. 57).

Ζητούμενο είναι, ωστόσο, με ποια εκπαιδευτικά συστήματα θα επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί. Ο Μακλούαν (1964), σχεδόν προφητικά, παρατηρούσε ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση, μέχρι την έλευση της «ηλεκτρικής» εποχής ήταν προνόμιο και πολυτέλεια των εύπορων τάξεων, ενώ σήμερα έχει γίνει αναγκαιότητα για την παραγωγή και την εξασφάλιση θέσης στην αγορά εργασίας. «Με τον αυτοματισμό δεν εξαφανίζονται μόνο δουλειές ούτε επανεμφανίζονται πολύπλοκοι ρόλοι. Υπάρχει ένα οικείο πρότυπο στην ηλεκτρική τεχνολογία γενικά το οποίο εξαφανίζει τις παλιές διαφορές ανάμεσα στην κουλτούρα και την τεχνολογία, ανάμεσα στην τέχνη και το εμπόριο, ανάμεσα στη δουλειά και τη σχολή. Αιώνες εξειδικευτικής έμφασης στη διαπαιδαγώγηση και τακτοποίηση των δεδομένων τελειώνουν τώρα με την ακαριαία ανάκτηση των πληροφοριών. Ο αυτοματισμός είναι πληροφορία και δεν τερματίζει μόνο κάποιες δουλειές στον κόσμο της εργασίας, αλλά τερματίζει και τα μαθήματα στον κόσμο της μάθησης. Στην εκπαίδευση η συμβατική διάκριση του προγράμματος σε μαθήματα είναι ήδη ξεπερασμένη όσο το μεσαιωνικό trivium (δηλ. οι τρεις βασικές επιστήμες κατά τη μεσαιωνική αντίληψη: γραμματική, λογική, ρητορική) και το quadrivium (οι τέσσερις ανώτατες επιστήμες των πανεπιστημίων: αριθμητική, γεωμετρία, αστρονομία, μουσική) της Αναγέννησης!» (ό.π., σ. 419).

Κάθε μάθημα αν γίνει σε βάθος συνδέεται αμέσως με άλλα μαθήματα. «Τα σχολικά προγράμματα αν συνεχίσουν να στηρίζονται κι άλλο πάνω στα πρότυπα κατακερματισμού και απουσίας σύνδεσης θα βγάλουν ένα πολίτη ανήμπορο να καταλάβει τον κυβερνητικό χώρο μέσα στον οποίο ζει. Η εκπαίδευση για να ανταποκριθεί στα πρότυπα της μηχανικής παραγωγής είχε αποκτήσει τον κατακερματισμό και τον κατατμητικό χαρακτήρα της μηχανής. Αν και δεν ήταν αναμενόμενο, ο αυτοματισμός κάνει υποχρεωτική την φιλελεύθερη εκπαίδευση και την ανάγκη για συνολική θεώρηση της ανθρωπίνης ενότητας» (ό.π., σ. 420).

Τα σχολικά προγράμματα πρέπει να συγχρονιστούν, να συντονιστούν με τους ρυθμούς της εποχής μας και να ενστερνιστούν το πνεύμα της, αίτημα κυρίαρχο σε χώρες όπως η δική μας με τα ζητήματα της Παιδείας να βρίσκονται υπό αμφισβήτηση. «Το Ελληνικό σχολείο ευνοεί την ατομική εργασία και επικεντρώνεται σε διαδικασίες μελέτης (συνήθως αποστήθισης) του ενός και μοναδικού εγχειριδίου, επίλυσης τυπικών ασκήσεων και εκτέλεσης συμβατικών εργασιών. Στη χώρα μας οι μαθητές δεν προετοιμάζονται από το ευρύτερο σχολικό πρόγραμμα ώστε να εργαστούν ομαδικά, να συνεργαστούν μεταξύ τους, να αναζητήσουν πληροφορίες και υλικό από διάφορες πηγές (εκτός του σχολικού περιβάλλοντος), να αναλύσουν και να συνθέσουν δεδομένα, με στόχο την ανάπτυξη μιας πρωτότυπης εργασίας. Από την άποψη αυτή, η εφαρμογή των Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες, αποτελεί μια καινοτομία»³.

Στα νέα Διαθεματικά Ενιαία Πλαίσια Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.), καθώς και τα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών (Α.Π.Σ.) των διαφόρων αντικειμένων τονίζεται ότι «η ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των μαθητών συμβάλλει στην διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων που αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην αξία της ανθρωπίνης ζωής, των δικαιωμάτων

³ Παρατήρηση εκπαιδευτικού στο Παλαιοκρασάς, Σ., Πατεστή Α., Αντωνιάδου, Μ., Καλύβεζα, Σ. (2004) 3ο Κ.Π.Σ. 2ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Πράξη 2.4.1ε Έκθεση Αξιολόγησης Πιλοτικής Εφαρμογής Έργου. Εφαρμογή των Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές μονάδες, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

του ανθρώπου, αλλά και του φυσικού περιβάλλοντος και επιδιώκουν καλύτερη ποιότητα ζωής. Με την ελευθερία που ως αξία αφορά τόσο τον άνθρωπο όσο και το σύνολο συνδέεται η ανάπτυξη της υπευθυνότητας του μαθητή ως ατόμου και αυριανού ελεύθερου και ενεργού πολίτη η οποία εκτός των άλλων συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος και στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης. Το μοντέλο που κυριαρχεί στο εκπαιδευτικό μας σύστημα βασίζεται κυρίως στην αυτοτελή διδασκαλία των διαφόρων γνωστικών αντικειμένων. Με αυτό τον τρόπο δεν είναι δυνατόν να εξασφαλιστεί ταυτόχρονα η απαιτούμενη εσωτερική συνοχή. Γι' αυτό πρέπει να αναζητηθούν, στο μέτρο του εφικτού, μέσα από τα Α.Π.Σ. και τη διδασκαλία οι προεκτάσεις και οι συσχετίσεις εκείνες που έχουν τα αυτοτελή μαθήματα στο πεδίο των επιστημών, της τέχνης, της τεχνολογίας, αλλά και της διαμόρφωσης στάσεων και αξιών» (ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2002, σσ. 9-10).

Στην αυγή της τρίτης χιλιετίας αυξάνει η αναγνώριση του γεγονότος ότι ο Προσανατολισμός συμβάλλει στην προσωπική, εκπαιδευτική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη τόσο των ατόμων όσο και των εθνών. Η βασισόμενη στη γνώση κοινωνία και η ανάγκη για δια βίου εκπαίδευση αναδεικνύει όλο και περισσότερο το αίτημα για ανάπτυξη των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Ζητούμενο είναι οι υπηρεσίες να είναι προσιτές σε τόπο, χρόνο και μορφή ώστε να ενθαρρύνουν τους πολίτες να συνεχίσουν να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Τις υπηρεσίες αυτές πρέπει να τις βλέπουμε ως ενεργητικά εργαλεία και οι πολίτες να ενισχύονται θετικά να τα χρησιμοποιήσουν.

Η Κοσμίδου-Hardy (2001) διαπιστώνει ότι «οι ραγδαίες αλλαγές σε ποικίλα επίπεδα (εκπαιδευτικά, κοινωνικό-οικονομικά, πολιτισμικά) ακυρώνουν, συνήθως, προβλέψεις και «επενδύσεις» που είχε οργανώσει ο άνθρωπος για το μέλλον του και δημιουργούν απογοήτευση, έντονη ανασφάλεια και ανησυχία για την αβεβαιότητα που φαίνεται να επικρατεί παντού. Ο Habermas αναφέρει ότι η επέκταση των διαδράσεων μέσα στο χωρόχρονο μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ανησυχίας η οποία δρα καταλυτικά και δημιουργεί αίσθημα συντριβής μπροστά στην αβεβαιότητα. Ο Giddens μιλά για *κατασκευασμένη αβεβαιότητα* η οποία δημιουργήθηκε και εντείνεται τις τελευταίες δεκαετίες και χρειάζεται να αναλυθεί στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης. Η αίσθηση της αβεβαιότητας γίνεται πιο έντονη σε «μοιραίες στιγμές». Η λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων είναι μια τέτοια «στιγμή» που μπορεί να αποβεί μοιραία για τη επαγγελματική εξέλιξη και τη ζωή του ανθρώπου αν δεν στηρίζεται σε προϋποθέσεις και διαδικασίες οι οποίες σχετίζονται με τους στόχους μιας αναπτυξιακής προσέγγισης για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό» (ό.π., σ. 102).

Τα τελευταία χρόνια το πρόβλημα της ανεργίας⁴, κυρίως των νέων, αναδεικνύεται ως το κυρίαρχο πρόβλημα πολλών χωρών της Ευρώπης στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η χώρα μας. Ο διαχωρισμός της εργασίας στην Ελλάδα είναι ιδιότυπος: οι εργαζόμενοι είναι σχετικά ασφαλείς ενώ υπάρχει μεγάλη αδυναμία ένταξης νέων εργαζομένων στην Αγορά Εργασίας. Η μετάβαση από το σχολείο στην Αγορά Εργασίας είναι δύσκολη με αποτέλεσμα υψηλότατα ποσοστά ανεργίας (31% γυναίκες, 16% άνδρες νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας). Επίσης τα ποσοστά της σχολικής διαρροής βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα. Η ελληνική οικογένεια είναι η βαλβίδα εκτόνωσης του τεράστιου κοινωνικού προβλήματος (Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα, 2001-2006).

⁴ Αναλυτικότερη παρουσίαση των θεμάτων της ανεργίας και του ρόλου που καλείται να παίξει η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στα Κεφ. Ι και ΙΙ του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Απασχόληση.

Οι γυναίκες πλήττονται κυρίως από την ανεργία: κατά τη περίοδο 1994-1998 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά 24,8%, η απασχόληση των γυναικών κατά 19,5%, όμως τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας παρουσίασαν πολύ μεγαλύτερη άνοδο σε σχέση με αυτά των ανδρών⁵. Εάν υπολογίσουμε ότι υπάρχει και ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εργάσιμης ηλικίας μη ενεργός καταλαβαίνουμε την ένταση του προβλήματος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αξίζει να παρατηρήσουμε ότι στις νέες γυναίκες εμφανίζεται το περίεργο φαινόμενο ενώ το ποσοστό υψηλής μόρφωσης να είναι μεγαλύτερο από αυτό των νέων ανδρών (16% γυναίκες, 12% άνδρες) η ανεργία να τις πλήττει περισσότερο, γεγονός που ερμηνεύεται από τον προσανατολισμό των νέων γυναικών σε επαγγέλματα με χαμηλή προσφορά στην αγορά εργασίας. Ήδη έχουν σχεδιαστεί και υλοποιούνται πιλοτικές δράσεις ανατροπής των παραδοσιακών επαγγελματικών προτύπων και εξοικείωσης των γυναικών με τα επαγγέλματα της λεγόμενης νέας οικονομίας (όπως παραπάνω).

Στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στα αντίστοιχα των αρμοδίων Υπουργείων της χώρας μας για την χάραξη πολιτικής, προτεραιότητα δίδεται στην απασχόληση ώστε να αντιμετωπιστεί το κρίσιμο θέμα της ανεργίας. Οι στρατηγικές που σχεδιάζονται όσο και αυτές που έχουν ήδη υλοποιηθεί στοχεύουν κυρίως στη βελτίωση της **απασχολησιμότητας**: «Τόσο η **απασχολησιμότητα**⁶ όσο η **υπερεκπαίδευση** είναι έννοιες πολιτικά φορτισμένες, δεδομένου ότι παραπέμπουν σε αμφισβητούμενες ερμηνείες της ανεργίας και υπαινίσσονται κατευθύνσεις πολιτικής με σοβαρές κοινωνικές συνέπειες» (Καραμεσίνη, 2003, σ. 70). Είναι η κριτική την οποία ασκούν πολλά μέλη της επιστημονικής και ευρύτερης κοινότητας. Ειδικές Επιτροπές του Συμβουλίου της Ευρώπης υποστηρίζουν ότι η αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών προσανατολισμού μπορεί να παίξει ρόλο-κλειδί στην προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, της κοινωνικής ισότητας, ισότητας στο φύλο και ενεργοποίηση των πολιτών ενθαρρύνοντας και υποστηρίζοντας την συμμετοχή των ατόμων στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην επιλογή ρεαλιστικών και *ενδιαφερόντων* σταδιοδρομιών.

«Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στο πλαίσιο της βελτίωσης της ικανότητας εύρεσης εργασίας των πολιτών και ιδιαίτερα των ομάδων που πλήττονται από την ανεργία κρίνεται κομβικός και απαιτείται, μεταξύ άλλων: η ανάπτυξη *εξειδικευμένων, εξατομικευμένων* υπηρεσιών ανάλογα με την ομάδα-στόχο που απευθύνονται, η ευαισθητοποίηση και η εξάσκηση των Συμβούλων στις ιδιαίτερες ανάγκες των επωφελούμενων, η δημιουργία νέων, εξειδικευμένων εργαλείων. Κοινή είναι η αποδοχή του γεγονότος ότι η υποστήριξη όλων αυτών των ομάδων από λειτουργούς Συμβουλευτικής βοηθά ιδιαίτερα στο να αναπτύξουν βασικές επαγγελματικές δεξιότητες και απαραίτητες κοινωνικές και προσωπικές δεξιότητες, οι οποίες συμβάλλουν σημαντικά στην επαγγελματική και κοινωνική αποκατάστασή τους. Έμφαση οφείλεται να δοθεί στη διασφάλιση του εξοπλισμού των νέων μας με κατάλληλα εκπαιδευτικά, επαγγελματικά αλλά και προσωπικά προσόντα που θα τους εξασφαλίζουν μεγαλύτερη ευχέρεια προσαρμογής στις τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές» (Πατεστή, 2002).

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο σημειώνεται η αδυναμία του τρίτου κύκλου εκπαίδευσης στη χώρα μας να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. «Η Ελλάδα πρέπει να φροντίσει για την προσαρμογή του τρίτου κύκλου στις ανάγκες της αγοράς της απασχόλησης και τη βελτίωση της μετάβασης από το σχολείο-πανεπιστήμιο στην εργασία» (Σπίντλα, 2005). Ο όρος **υπερεκπαίδευση** παραπέμπει στην αναντιστοιχία της προσφοράς πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την επαγ-

⁵ Τα στοιχεία από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006.

⁶ Ο όρος απασχολησιμότητα αναλύεται στο Κεφ. I και II του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Απασχόληση.

γελματική διάρθρωση της απασχόλησης που έχει ως συνέπεια την ανεργία και την ετεροαπασχόληση των πτυχιούχων. «Ορίζεται με τρεις τρόπους: ως η χειρότερηση της οικονομικής θέσης των εκπαιδευμένων ατόμων σε σχέση με προηγούμενες ιστορικές περιόδους, η διάψευση των επαγγελματικών τους προσδοκιών, ή η κατοχή από τους εργαζόμενους περισσότερων γνώσεων και δεξιοτήτων από αυτές που απαιτούν οι θέσεις εργασίας που απασχολούνται. Η συνεχιζόμενη υψηλή ζήτηση για τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρά τις αρνητικές συνέπειες της υπερεκπαίδευσης, αποδεικνύει ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση τείνει να μετασχηματιστεί από επενδυτικό σε καταναλωτικό αγαθό. Στην πρώτη περίπτωση (επενδυτικό αγαθό) έχει πρωτίστως οικονομική αξία για τα άτομα, ενώ στη δεύτερη (καταναλωτικό αγαθό) τα άτομα επιδιώκουν, κυρίως, την ανάπτυξη της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων τους μέσα από αυτή» (Καραμεσίνη, 2003, σ. 71).

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός καλούνται να παίξουν ένα σύνθετο ρόλο γεφυρώνοντας το διαρκώς διευρυνόμενο χάσμα ανάμεσα στις επιθυμίες και τις ανάγκες των ανθρώπων κάθε, πλέον, ηλικίας και στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της οικονομίας γεγονός που κάνει κρισιμότερα τα θέματα ηθικής, δεοντολογίας και ευρύτερης κοινωνικής και ηθικής δέσμευσης του λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. «Ο επιστήμονας, μέσα από την προσπάθεια επίτευξης των στόχων του, επιβάλλεται να δείχνει κοινωνική ευαισθησία, να έχει συνείδηση ενός κοινωνικού προσανατολισμού ή μιας κοινωνικής εμπλοκής όποια και αν είναι η ιδεολογική του τοποθέτηση. Το αξιακό σύστημα που κυριαρχεί σε μια κοινωνία σε μια συγκεκριμένη εποχή *κρίνεται και* από την τοποθέτηση του επιστήμονα ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και ως ατόμου απέναντι στο σύστημα αυτό» (Τσαούσης, 2003). Τα μεταβατικά στάδια που καλείται να περάσει ο κάθε άνθρωπος γίνονται ολοένα και κρισιμότερα και ο Προσανατολισμός μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη του ατόμου έτσι ώστε αυτό να μάθει να περνά συνειδητά και με ωριμότητα τα μεταβατικά στάδια στην εργασία και στη ζωή. Η δυναμική προσαρμογή σε νέα δεδομένα με ευελιξία και εμπιστοσύνη στον εαυτό του βασίζεται σε θετική αυτοαντίληψη και υψηλή αυτοεκτίμηση (Κοσμίδου-Hardy, 2005).

2. Βασικά στοιχεία

2.1 Εκπαίδευση - Δια βίου εκπαίδευση

Στη σύγχρονη διεθνή κοινότητα υπάρχουν παράγοντες όπως οι διεθνείς πολιτικοί σχηματισμοί, οι διεθνείς οργανισμοί, οι διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι πολυεθνικές και υπερεθνικές εταιρείες, τα διεθνή ερευνητικά κέντρα, κ.τ.λ. οι οποίοι διαμορφώνουν έμμεσα ή άμεσα το διεθνές σκηνικό. Ο ρόλος του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), καθώς και της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Παγκόσμιας Τράπεζας είναι βασικός για τον καθορισμό πολιτικών σε θέματα οργάνωσης της εκπαίδευσης και Προσανατολισμού σε όλα τα κράτη που συνεργάζονται.

Η παγκοσμιοποίηση της εκπαίδευσης αποτελεί μια από τις βασικές τάσεις της εποχής που ακολουθεί την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και του Ο.Ο.Σ.Α., γενικότερα, ενεργοποιούνται στρατηγικές δια βίου εκπαίδευσης, όπως και πολιτικές για την ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των πολιτών τους. Για να είναι εφαρμόσιμες οι στρατηγικές και οι πολιτικές αυτές απαιτείται οι πολίτες να έχουν τις δεξιότητες να διαχειριστούν την εκπαίδευση και απασχόλησή τους, αλλά και, παράλληλα, να έχουν πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας πληροφορηση και Συμβουλευτική για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία. Ειδικότερα, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκονται σε πορεία υλοποίησης Ενιαίου Ευρωπαϊκού Εκπαιδευ-

τικού Χώρου (Συνθήκη Μπολώνιας, 1999) όπου θα εξασφαλιστεί η δυνατότητα ελεύθερης μετακίνησης των πολιτών που θα μπορούν να αποκτούν σε όποια χώρα θελήσουν τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα και στη συνέχεια το δικαίωμα ένταξης στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατάρτισε ένα σχέδιο το οποίο αποτυπώνεται στο κείμενο *Προς ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση* (Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning)⁷. Με το σχέδιο αυτό καλεί τις χώρες που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» να ξεκινήσουν διαδικασίες διαβούλευσης σχετικά με το προτεινόμενο ευρωπαϊκό πλαίσιο, τα εθνικά και τα κλαδικά πλαίσια προσόντων και τη σύνδεσή τους αντίστοιχα με το ευρωπαϊκό. Βασικά σημεία είναι τα ακόλουθα:

- Η χρηστικότητα του *Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων* (European Qualifications Framework) για τους πολίτες, τις επιχειρήσεις και τους εμπλεκόμενους φορείς.
- Οι κοινές αρχές που διέπουν το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων καθώς και η ιδιαίτερη σημασία της αναγνώρισης προγενέστερης μη τυπικής μάθησης και κομβικών δεξιοτήτων.
- Η σύνδεση των εθνικών και τομεακών (κλαδικών) πλαισίων προσόντων με τα επίπεδα αναφοράς του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.
- Η εμπειρία των χωρών που έχει αναπτύξει πλαίσια προσόντων όπως είναι: η Σκωτία, η Ουαλία, η Β. Ιρλανδία και η Μ. Βρετανία.

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων είναι στην ουσία ένα σύνολο κοινών προδιαγραφών που αναφέρονται σε αποτελέσματα μαθησιακών διαδικασιών (γνώσεις, δεξιότητες και ευρύτερες ικανότητες), διαπερνούν οκτώ κοινά επίπεδα αναφοράς και προϋποθέτουν τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών αναφορικά με τη διασφάλιση της ποιότητας, την επικύρωση της μη τυπικής μάθησης, τη συμβουλευτική υποστήριξη και τις κομβικές δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων δεν αποτελεί υποκατάστατο των εθνικών και κλαδικών πλαισίων προσόντων και δεν στοχεύει στην εναρμόνιση τους. Ο προσδιορισμός νέων προσόντων δεν περιλαμβάνεται στους στόχους του (Δέδε, 2005).

Το παραπάνω σχέδιο εντάσσεται σε μια ευρύτερη πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υλοποιείται από το *Πλαίσιο Δράσεων για τη Δια Βίου Ανάπτυξη Δεξιοτήτων και Προσόντων* (Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications) και συμφωνήθηκε από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Προκειμένου να ενισχυθεί η ανάπτυξη ενός ειδικευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού, επιχειρείται η ανάπτυξη δυνατοτήτων δια βίου μάθησης που θα περιλαμβάνει τον τομέα της τεχνολογίας, των πληροφοριών και επικοινωνιών, όσο και άλλους τομείς, με έμφαση την ανάπτυξη ή βελτίωση ομάδας δεξιοτήτων. Με τις δράσεις αυτές φιλοδοξεί η Ευρωπαϊκή Ένωση να επιτύχει τόσο την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων όσο και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Οι θέσεις αυτές απαιτούν την κριτική μας ματιά, γεγονός ιδιαίτερα κρίσιμο αν θέλουμε να αναφερόμαστε στην ανάπτυξη ενεργών πολιτών με κριτική κοινωνιογνωσία (Κοσμίδου-Hardy, 1999). Προβληματισμό γεννά η κυρίαρχη ερμηνεία της ανεργίας σε κοινοτικό επίπεδο που αποδίδει το φαινόμενο αφενός στην έλλειψη απασχολησιμότητας των ανέργων και αφετέρου στην έλλειψη ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Υποστηρίζεται ότι η ανεργία, κυρίως των νέων και πτυχιούχων, δεν οφείλεται στην έλλειψη θέσεων εργασίας υψηλών εκπαιδευτικών απαιτήσεων αλλά στην ανικανότητα

⁷ Η παρουσίαση του σχεδίου έγινε στο συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στη Γλασκώβη στις 22-23/9/2005 με θέμα «Πλαίσιο προσόντων στην Ευρώπη - μάθηση πέρα των συνόρων», στο πλαίσιο της βρετανικής προεδρίας.

του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στις ανάγκες των επιχειρήσεων για εργατικό δυναμικό υψηλών γνώσεων και προσόντων. Αντίθετα όμως, υπάρχουν ακόμη και κάποια επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου αναφέρεται ότι μόνο ένα ποσοστό ανεργίας 5% στην Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και ότι, προς το παρόν, η δυσλειτουργία εντοπίζεται στην δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης από την οικονομία. «Η κρατούσα ερμηνεία της ανεργίας από τον Ο.Ο.Σ.Α. και την Ευρωπαϊκή Ένωση υπαγορεύει την αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης ως κεντρικού άξονα αντιμετώπισης του προβλήματος. Παράλληλα, με κανέναν τρόπο δεν αναγνωρίζει την ανεπάρκεια της ενεργού ζήτησης ως αποφασιστικού παράγοντα επιβράδυνσης του ρυθμού δημιουργίας θέσεων απασχόλησης. Με το να αρνείται να αναγνωρίσει και να αντιμετωπίσει τις μακροοικονομικές διαστάσεις του προβλήματος της ανεργίας, η πολιτική απασχόλησης των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και της Ευρωπαϊκής Ένωσης οδηγεί στην ενίσχυση του φαινομένου της υπερεκπαίδευσης ταυτόχρονα με την κραυγαλέα αναποτελεσματικότητα της στο μέτωπο της καταπολέμησης της ανεργίας» (Καραμεσίνη, 2003, σσ. 75-76).

Η αγωνία του σύγχρονου πολίτη εντοπίζεται στη μεταβολή της εκπαίδευσης από προνόμιο, εφόδιο, ευκαιρία, δικαίωμα, διεκδίκηση, κατάκτηση σε αποτέλεσμα διάκρισης και ευκαιρία αποκλεισμού. Βασικό είναι το αίτημα η χώρα μας να αποκτήσει ένα σύστημα εκπαίδευσης ευέλικτο και ανοικτό στην κοινωνία. Η Ελλάδα ως χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης κρίνεται απαραίτητο να είναι σε θέση να σχεδιάζει, να υποβάλλει προτάσεις, να συμμετέχει ενεργά στον καθορισμό πολιτικών στο χώρο της εκπαίδευσης αλλά και της απασχόλησης και όχι μόνο να υιοθετεί, συχνά, την τακτική της μέτριας συμπίεσης στις επιταγές της Ευρώπης και στις διεθνείς εξελίξεις.

Συμπερασματικά «όσο και αν η εκπαίδευση αποτελεί αποκλειστική ευθύνη και έκφραση της ανεξαρτησίας και κυριαρχίας του εθνικού κράτους τα πράγματα δεν εξελίσσονται σε κενό και η εκπαιδευτική δραστηριότητα δεν μπορεί να λειτουργήσει ικανοποιητικά αν δεν κατευθύνεται από μια συνολική πολιτική που λαμβάνει υπόψη της σοβαρά το διεθνές κλίμα και, στην περίπτωση των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τους γενικούς προσανατολισμούς της εκπαιδευτικής πολιτικής της. Ο τρόπος με τον οποίο θα επηρεάσει η διεθνοποίηση, τόσο με τη γενική όσο και τη στενότερη Ευρωπαϊκή έννοιά της, κάθε μια από τις επιμέρους χώρες θα εξαρτηθεί τελικά από την ίδια τους τη στάση απέναντί της. Θα εξαρτηθεί δηλαδή από την εθνική εκπαιδευτική πολιτική που θα διαμορφώσει κάθε χώρα, από τους στόχους που θα επιδιώξει και τις προϋποθέσεις που θα θέσει για την επίτευξή τους. Τελικά, όμως, από την επίδραση που θα ασκήσουν έστω ως πρότυπα και απλά σημεία αναφοράς οι παραπάνω θα προκύψουν οι χώρες που θα βρίσκονται στην ομάδα της οικονομικής και πολιτικής πρωτοπορίας» (Τσαούσης, 2003, σ. 38).

2.2 Δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Στο πλαίσιο της δια βίου εκπαίδευσης ο Προσανατολισμός αναφέρεται σε ένα μεγάλο πεδίο δραστηριοτήτων⁸ που ενδυναμώνουν τους πολίτες κάθε ηλικίας και σε κάθε στάδιο της ζωής τους για να αναγνωρίσουν τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους για να πάρουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις και να διαχειριστούν τους ατομικούς δρόμους ζωής στην

⁸ Παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων περιλαμβάνουν παροχή πληροφόρησης και συμβουλών, Συμβουλευτική, τοποθέτηση, μέντορινγκ, διδασκαλία δεξιοτήτων λήψης απόφασης και διαχείρισης σταδιοδρομίας. Για να αποφύγουμε την αμφισημία, σε υπηρεσίες και δραστηριότητες που περιλαμβάνουν εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό προσανατολισμό ή Προσανατολισμό-Οδηγητική, Συμβουλευτική ή υπηρεσίες Συμβουλευτικής ή Προσανατολισμού δίδεται η Ευρωπαϊκή οδηγία να γίνεται χρήση του όρου Guidance στην αγγλική γλώσσα και να μεταφράζεται σύμφωνα με την εφαρμογή του θεσμού στην κάθε χώρα.

εκπαίδευση, την εργασία και σε άλλους χώρους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν ή να μάθουν αυτές τις δεξιότητες και ικανότητες.

Τι ορίζεται ως Επαγγελματικός Προσανατολισμός σήμερα; Σύμφωνα με τις πρόσφατες αναφορές του Ο.Ο.Σ.Α., της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Παγκόσμιας Τράπεζας ο ορισμός είναι ο ακόλουθος:

«Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός⁹ αφορά σε υπηρεσίες και σε δραστηριότητες που έχουν στόχο να βοηθήσουν τα άτομα, κάθε ηλικίας και σε κάθε στάδιο της ζωής τους να κάνουν εκπαιδευτικές, επαγγελματικές επιλογές, επιλογές κατάρτισης, όπως και να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους. Οι υπηρεσίες αυτές μπορεί να προσφέρονται σε σχολεία, πανεπιστήμια και κολέγια, σε κέντρα κατάρτισης, σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, στο χώρο εργασίας, στο δημόσιο ή εθελοντικό τομέα και στον ιδιωτικό. Οι δραστηριότητες μπορούν να υλοποιούνται ατομικά ή ομαδικά, να είναι πρόσωπο με πρόσωπο ή σε απόσταση (τηλεφωνικές γραμμές βοήθειας και διαδικτυακές υπηρεσίες). Συμπεριλαμβάνουν παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης [έντυπη, ηλεκτρονική (ICT-based) και σε άλλες μορφές], εργαλεία τοποθέτησης και αυτο-τοποθέτησης, Συμβουλευτικές συνευθεύξεις, Προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού (για να βοηθήσουν τα άτομα να αναπτύξουν την αυτογνωσία τους, να πληροφορηθούν για τις δυνατότητες που υπάρχουν και να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας), προγράμματα δοκιμής (για να δοκιμάσουν τις επιλογές τους πριν τις υλοποιήσουν), προγράμματα αναζήτησης εργασίας και υπηρεσίες μετάβασης».

Η παροχή υπηρεσιών Προσανατολισμού στο εκπαιδευτικό σύστημα, ιδιαίτερα σε σχολικό επίπεδο αλλά και στο σύστημα κατάρτισης έχει να παίξει ουσιαστικό ρόλο ώστε να εξασφαλίσει το γεγονός ότι οι επαγγελματικές και οι εκπαιδευτικές αποφάσεις των νέων να έχουν γερές βάσεις, καθώς, επίσης να τους βοηθήσει να αναπτύξουν αποτελεσματικές δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας. Παράλληλα, αποτελεί εργαλείο-κλειδί για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και για τους φορείς κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν την ποιότητα και στην παροχή εκπαίδευσης. Οι διαπιστώσεις αυτές αποτελούν βασικές θέσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης¹⁰. Ο Προσανατολισμός στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως έχει διαπιστωθεί από έρευνες και μελέτες που παρουσιάζονται στη συνέχεια, παρέχεται με μεγάλη διαφοροποίηση ως προς τις δομές, τα συστήματα και τις πρακτικές στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, την ανεργία, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Αυτή η ποικιλία αναμένεται να προσφέρει μια πλούσια βάση για συνεργασία και αμοιβαία γνώση η οποία, αν αξιοποιηθεί, θα συμβάλλει τα μέγιστα στη λειτουργία του θεσμού, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα που δεν έχουν πολύχρονη εμπειρία.

Ο Προσανατολισμός μπορεί να προσφέρει σημαντική υποστήριξη σε διαφορετικές ομάδες ατόμων σε πολλαπλά στάδια της ζωής τους κατά την διάρκεια των μεταβάσεων: μεταξύ των επιπέδων των συστημάτων της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, από τη σχολική στην ενήλικη και στην επαγγελματική ζωή κ.ά. Ταυτόχρονα απευθύνεται στους νέους ανθρώπους που επανέρχονται στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση, αφού έχουν εγκαταλείψει το σχολείο νωρίς, στα άτομα που επιστρέφουν στην εργασία μετά από περιόδους ανεργίας ή οικιακής εργασίας, σε εργαζόμενους όπου τομεακές αλλαγές απαιτούν από αυτούς να αλλάξουν τη φύση του επαγγέλματός τους, σε ηλικιωμένους

⁹ Ο ορισμός είναι απόδοση στα Ελληνικά από το Career Guidance: A Handbook For Policy Makers (Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Ένα Εγχειρίδιο για Όσους χαράζουν Πολιτικές), (2004) Ο.Ε.Κ./EUROPEAN COMMUNITIES, σ. 10.

¹⁰ Οι θέσεις αυτές παρουσιάζονται στο Draft Resolution of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance and through out life in Europe: Council of the European Union, (2004), σσ. 2-3.

εργαζόμενους και μετανάστες. Η παροχή υψηλής ποιότητας Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε δια βίου βάση αποτελεί ένα παράγοντα-κλειδί για τις στρατηγικές της εκπαίδευσης της κατάρτισης και της απασχολησιμότητας ώστε να επιτευχθεί ο στρατηγικός στόχος της Ευρώπης να γίνει η πιο δυναμική, βασισόμενη στη γνώση, κοινωνία του κόσμου μέχρι το 2010.

Οι τελευταίες δεκαετίες χαρακτηρίστηκαν από την αγωνία των χωρών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης του εμπορίου. Στο πλαίσιο αυτό σχεδιάζουν τις οικονομικές και εκπαιδευτικές τους πολιτικές ώστε να εξασφαλίσουν ικανό, ανταγωνιστικό ακόμη και επιχειρηματικό εργατικό δυναμικό. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι η στροφή των χωρών προς την ενθάρρυνση της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, σε αντίθεση με τα προηγούμενα χρόνια. Την προηγούμενη δεκαετία στόχος της κοινής Ευρωπαϊκής οικονομίας ήταν η απασχόληση του εργατικού δυναμικού σε μεγάλες επιχειρήσεις. Η Ελλάδα που «ξέφευγε» από τους Ευρωπαϊκούς μέσους όρους με τεράστια αυτοαπασχόληση θα έπρεπε να συμμορφωθεί με τα πρότυπα αυτά. Στην πορεία όμως οι μαζικές απολύσεις εταιρειών-κολοσσών (αιτίας του ανταγωνισμού των φτηνών ημερομισθίων κάποιων χωρών και, κυρίως, της Κίνας) ανάγκασαν την Ευρώπη να «ανακαλύψει» ξανά τις χάρες της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και της επιχειρηματικότητας. Οι Σύμβουλοι καλούνται να ενισχύσουν τα άτομα προς την κατεύθυνση αυτή αν και παρουσιάζεται μεγάλο κενό στην ύπαρξη οργανωμένων πληροφοριών, συστήματος αξιολόγησης των απαραίτητων επαγγελματικών δομών.¹¹

Η ανάγκη για *δια βίου εκπαίδευση* έφερε και την ανάγκη για δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ο Προσανατολισμός αρχικά απευθυνόταν σε μαθητές, σήμερα, όμως, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η ανάγκη προσφοράς των υπηρεσιών του σε ενήλικες. Δεν αρκεί να γίνουν κάποιες συνεντεύξεις σε κρίσιμα σημεία μετάβασης όπως στο τέλος του σχολείου, στην προετοιμασία για ανώτατη εκπαίδευση ή κατά την απώλεια της θέσης εργασίας. Ο αναπτυξιακός ρόλος του Προσανατολισμού σήμερα είναι ο μόνος που μπορεί να ανταποκριθεί στα αιτήματα των σύγχρονων πολιτών [I.A.E.V.G., (2006). *Strategies for Vocational Guidance in the Twenty-First Century*]. Ο δια βίου Προσανατολισμός αποτελεί για την Ευρώπη μέσο που συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για οικονομική ανάπτυξη, αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας και επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα αυξάνοντας την αποδοτικότητα της επένδυσης στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στη δια βίου εκπαίδευση, στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

Ο Ο.Ο.Σ.Α. μαζί με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή συντόνισαν μια παγκόσμια έρευνα για τις εθνικές πολιτικές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό κατά το διάστημα 2001-2003¹². Η αναφορά του Ο.Ο.Σ.Α. συμπεριλάμβανε τις χώρες: Αυστραλία, Αυστρία, Καναδά, Τσεχία, Δανία, Φινλανδία, Γερμανία, Ιρλανδία, Κορέα, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Νορβηγία, Ισπανία και Μεγάλη Βρετανία. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) συγκέντρωσε στοιχεία από Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Ισλανδία, Ιταλία και Σουηδία, ενώ το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (ETF) από Βουλγαρία, Κύπρο, Εσθονία, Ουγγαρία, Λευκορωσία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Ρουμανία, Ρωσία, Νότια Αφρική και Τουρκία. Αξιολογήθηκε η συμμετοχή της οργάνωσης, της διοίκησης

¹¹ Αναλυτικότερη αναφορά στα θέματα αυτά γίνεται στο Κεφ. ΙΙ του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση.

¹² Παρουσίαση της έρευνας και των αποτελεσμάτων της γίνεται στα ακόλουθα κείμενα: Watts, A.G. and Sultana, R. (2003) *Career Guidance Policies in 36 Countries: Contrasts and Common Themes* και *Career Guidance: A Handbook For Policy Makers*, (2004), O.E.C.D./EUROPEAN COMMUNITIES, Brussels.

και της παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εφαρμογή της δια βίου εκπαίδευσης και των ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας.

Βασικός στόχος που τέθηκε στη μεγάλη έρευνα ήταν η ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση ως απάντηση στις διαρκείς αλλαγές που συμβαίνουν σε αυτούς τους τομείς και σύννομα, για την Ευρώπη, με τους στόχους της Λισσαβόνας. Η σημαντικότητα της ύπαρξης υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού οι οποίες να είναι καλά σχεδιασμένες και σωστά οργανωμένες αυξάνεται διαρκώς. Χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. και της Ευρωπαϊκής Ένωσης εφαρμόζουν στρατηγικές δια βίου εκπαίδευσης καθώς και πολιτικές για να ενθαρρύνουν και να αναπτύξουν την απασχολησιμότητα των πολιτών τους, όπως αναδεικνύεται από την έρευνα που προαναφέραμε. Για την επιτυχία των στρατηγικών και των πολιτικών αυτών τονίζεται ότι απαιτούνται πολίτες με δεξιότητες διαχείρισης (management) της εκπαίδευσης και της απασχόλησής τους. Κάποιες χώρες σχηματοποιούν Οδηγούς επαγγελματικής ανάπτυξης (Career development guidelines) για να συγκεκριμενοποιήσουν τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ωριμότητας που θα πρέπει να έχουν τα άτομα σε κάθε στάδιο της εκπαίδευσης ή της εργασίας.

Σε όλες τις χώρες της έρευνας ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός θεωρείται ένα δημόσιο αγαθό, συνδέεται με πολιτικούς στόχους σχετικούς με την εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και την κοινωνική ισότητα και τονίζεται ότι πρέπει να προσφέρεται σε όλους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους: δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Η έρευνα δείχνει ότι τα αποτελέσματα της παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού εντοπίζονται σε τρία επίπεδα:

α) άμεσα εκπαιδευτικά αποτελέσματα που περιλαμβάνουν αλλαγές απόψεων και βελτίωση στο γνωστικό τομέα,

β) μεσοπρόθεσμες αλλαγές συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν την ένταξη σε συγκεκριμένη πορεία σταδιοδρομίας, εκπαιδευτική ή επαγγελματική,

γ) μακροπρόθεσμα αποτελέσματα όπως επιτυχία και ικανοποίηση από αυτές τις επιλογές.

Η εξαγωγή συγκεκριμένων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων από τη διαδικασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού υποστηρίζει τη θέση ότι οι παρεμβάσεις του Προσανατολισμού έχουν στόχο να βοηθούν τα άτομα να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που θα τους επιτρέψουν να κάνουν καλύτερες επιλογές σταδιοδρομίας και «υγιέστερες» μεταβάσεις. Αποδεικνύεται ότι η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, μόνο υιοθετώντας αναπτυξιακά μοντέλα είναι σε θέση να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, όπως αποδεικνύεται και από τις επιτυχημένες εφαρμογές στη χώρα μας και σε άλλα κράτη της Ευρώπης του *Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό* της Κοσμίδου-Hardy (1996).¹³

Αυξανόμενο είναι το ενδιαφέρον για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας όπως και η αναγνώριση της σημασίας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα *σχολεία*, όχι μόνο για να βοηθήσει τους νέους να κάνουν άμεσες επιλογές, αλλά για να βάλουν τις βάσεις για δια βίου εκπαίδευση και δια βίου επαγγελματική ανάπτυξη. Εκτεταμένη έρευνα χρειάζεται για τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα του Προσανατολισμού, ενώ υπάρχουν θετικές αποτιμήσεις για τα αποτελέσματα στη συμπεριφορά, όπως η βελτίωση στη συμμετοχικότητα στις σπουδές και στην εργασία. Η γενική πάντως αξιολόγηση των υπαρχόντων στοιχείων των ερευνών είναι ευρύτατα θετική.

¹³ Εκτενέστερη αναφορά στις θεωρίες και τα μοντέλα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και στο τι υιοθετεί η χώρα μας γίνεται στο Κεφ. II και III του παρόντος Οδηγού.

Οι Watts and Sultana (2003, σ. 13) παραθέτουν δέκα παράγοντες για συστήματα δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού:

1. Διαφάνεια και διευκόλυνση της προσβασιμότητας σε υπηρεσίες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, καθώς και δυνατότητα κάλυψης των αναγκών διαφορετικών ομάδων.
2. Προσοχή στα σημεία-κλειδιά των μεταβάσεων στη ζωή των ανθρώπων.
3. Ευελιξία και καινοτομία στην παροχή υπηρεσιών, ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες και συνθήκες πολλαπλών ομάδων.
4. Διαδικασίες ενεργοποίησης των ατόμων ώστε να δεσμευτούν για σταθερή ανασκόπηση και προγραμματισμό.
5. Πρόσβαση σε εξατομικευμένη Συμβουλευτική για αυτούς που χρειάζονται βοήθεια από Συμβούλους με τα κατάλληλα προσόντα.
6. Προγράμματα για τους νέους ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους.
7. Ευκαιρίες για να ερευνήσουν και να δοκιμάσουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δυνατότητες πριν να κάνουν επιλογές.
8. Πρόσβαση σε υπηρεσίες ανεξάρτητες από τα συμφέροντα συγκεκριμένων ινστιτούτων και εταιριών.
9. Πρόσβαση σε όλα τα επίπεδα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών.
10. Ενεργή συμμετοχή όλων των σχετικών κοινωνικών εταίρων.

Στη χώρα μας ο ορισμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού όπως οριοθετήθηκε από την ομάδα εργασίας του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, στο πλαίσιο έργου, τη δεκαετία του '90 είναι: «η παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα βασικά στάδια της ανάπτυξής τους ώστε να συνειδητοποιήσουν και να καλλιεργήσουν τις δυνατότητές τους, να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, να συσχετίσουν τις επιθυμίες τους με την πραγματικότητα, να οργανώσουν τις προσπάθειές τους και να σχεδιάσουν ένα μέλλον για τον εαυτό τους μέσα στην κοινωνία, να μάθουν να συνδέονται με φορείς που παίρνουν αποφάσεις για θέματα που τους αφορούν και να διεκδικούν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Η πραγματοποίηση του ανωτέρω σκοπού επιχειρείται μέσα από τους τέσσερις στόχους του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού:

- η αυτογνωσία, που είναι μια διαδικασία στήριξης του μαθητή στην προσπάθειά του για αυτοεξερεύνηση, αλλά και παροχής ευκαιριών για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του,
- η πληροφόρηση, με την έννοια ότι δεν προσφέρονται στο μαθητή πληροφορίες μηχανικά, αλλά κατά τρόπο παιδαγωγικό και αναπτυξιακό ενθαρρύνεται να αναπτύξει ο ίδιος έναν ενεργό ρόλο στην αναζήτηση και κριτική ανάλυση των πληροφοριών και της κοινωνικής πραγματικότητας,
- η λήψη απόφασης: επιδιώκεται μέσα από μια εξελικτική διαδικασία να βοηθηθεί ο μαθητής να παίρνει αποφάσεις που αφορούν στην επαγγελματική του σταδιοδρομία -αλλά και στην προσωπική του ζωή- κατά τρόπο ώριμο και ικανοποιητικό για τον ίδιο,
- η μετάβαση: με το στόχο αυτό επιδιώκεται η καλύτερη προετοιμασία των νέων για τη ζωή του ενήλικου, αλλά και η δυναμική ένταξή του στην κοινωνία» (Γαλανουδάκη, Κοσμίδου, Σκαύδη, Τέττερη, σσ. 6-7)¹⁴.

¹⁴ Το έργο αυτό εκδόθηκε στη συνέχεια: Γαλανουδάκη, Α., Κοσμίδου, Χ., Σκαύδη, Δ., Τέττερη, Ι. (1993), *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*, όπου συντάκτρια της συγκεκριμένης ενότητας είναι η Χ. Κοσμίδου.

3. Η Ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης: Η επίδραση στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό

3.1 Οι Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες

Το σχέδιο του Συντάγματος της Ευρώπης¹⁵ ξεκινά με απόσπασμα από το Θουκυδίδη γεγονός το οποίο τονίζει την ιστορική της συνέχεια, αλλά και τη συνέπεια στο όραμα της Δημοκρατίας:

«Χρώμεθα γαρ πολιτεία... και όνομα μιν δια το μη ες ολίγους αλλ' ες πλείονας οικεί δημοκρατία κέκληται» Θουκυδίδης Β, 37. (Χρειαζόμαστε πολίτευμα... και το όνομά του είναι δημοκρατία, επειδή ανήκει στους πολλούς και όχι στους λίγους).

Με τη συνείδηση ότι η ευρωπαϊκή ήπειρος είναι φορέας πολιτισμού, ότι οι κάτοικοί της, εγκαθιστάμενοι κατά διαδοχικά κύματα από τις απαρχές της ανθρωπότητας, ανέπτυξαν σταδιακά τις αξίες στις οποίες ερειδεται ο ανθρωπισμός: την ισότητα των ανθρώπων όντων, την ελευθερία, το σεβασμό του λόγου. Εμπνεόμενοι από την πολιτιστική, τη θρησκευτική και την ανθρωπιστική κληρονομιά της Ευρώπης, οι αξίες της οποίας, που εξακολουθούν να αποτελούν ζωντανή πραγματικότητα, έχουν θεμελιώσει στη ζωή της κοινωνίας την αντίληψή της για τον κεντρικό ρόλο του ανθρώπου και των απaráβατων και αναφαίρετων δικαιωμάτων του καθώς και το σεβασμό του δικαίου. Πεισμένοι ότι η ενοποιημένη πλέον Ευρώπη προτίθεται να ακολουθήσει την οδό του πολιτισμού, της προόδου και της ευημερίας, για το καλό όλων των κατοίκων της ακόμη και των πλέον αδυνάτων, ότι επιθυμεί να παραμείνει ήπειρος ανοικτή στην πολιτιστική ανάπτυξη, γνώση και στην κοινωνική πρόοδο, καθώς και να εμβαθύνει το δημοκρατικό χαρακτήρα και τη διαφάνεια του δημόσιου βίου της και να εργαστεί για την ειρήνη, τη δικαιοσύνη και την αλληλεγγύη ανά την υφήλιο. Πεισμένοι ότι οι λαοί της Ευρώπης, παραμένοντας ο καθένας υπερήφανος για την ταυτότητα του και για την εθνική του ιστορία είναι ωστόσο αποφασισμένοι να υπερβούν τις παλαιές τους διχόνοιες και, όλο και πιο στενά ενωμένοι, να σφυρηλατήσουν το κοινό τους πεπρωμένο. Βέβαιοι ότι η Ευρώπη «ενωμένη στην πολυμορφία της», τους προσφέρει τις καλύτερες δυνατότητες να συνεχίσουν, με σεβασμό των δικαιωμάτων του κάθε ανθρώπου και με συνείδηση των ευθυνών τους έναντι των μελλοντικών γενεών και της γης, τη μεγάλη περιπέτεια η οποία την καθιστά προνομιακό πεδίο της ανθρωπίνης ελπίδας.

Ευγνώμονες στα μέλη της Ευρωπαϊκής Συνέλευσης για το ότι εκπόνησαν το παρόν Σύνταγμα εξ ονόματος των πολιτών και των κρατών της Ευρώπης» (σ. 5).

Οι λαοί της Ευρώπης, έχοντας περάσει εκατονταετίες αιματηρών συγκρούσεων με ολέθρια αποτελέσματα, αποφάσισαν να παραμερίσουν ό,τι τους χωρίζει και να ανακαλύψουν ξανά αυτά που τους ενώνουν εγκαθιδρύοντας μεταξύ τους μία διαρκώς στενότερη ένωση, με στόχο να μοιραστούν ένα ειρηνικό μέλλον θεμελιωμένο σε κοινές αξίες. Μπορεί τα κίνητρα, όπως θα σημείωναν ιδιαίτερα οι Μαρξιστές ιστορικοί, να είναι κυρίως οικονομικά, όμως η Ένωση, έχοντας επίγνωση της πνευματικής και ηθικής κληρονομιάς της βασίζεται στις αδιαίρετες και οικουμενικές αξίες της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, της ελευθερίας και της αλληλεγγύης και τοποθετεί τον άνθρωπο στην καρδιά της δράσης της, καθιερώνοντας την ιθαγένεια της Ένωσης και επιδιώκοντας τη δημιουργία ενός κοινού χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης.

¹⁵ Ευρωπαϊκή Συνέλευση (2003), *Σχέδιο Συντάγματος της Ευρώπης*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Στις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμπεριλαμβάνεται η αντιμετώπιση με σεβασμό της πολυμορφίας των πολιτισμών και των παραδόσεων των λαών της Ευρώπης, της εθνικής ταυτότητας των κρατών-μελών της, καθώς και της οργάνωσης της δημόσιας εξουσίας τους σε εθνικό περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Επιδιώκει να προαγάγει ισόρροπη και αειφόρο ανάπτυξη και εγγυάται την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, των εμπορευμάτων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων καθώς και την ελευθερία εγκατάστασης.

Για την Ευρώπη η βασική πηγή πλούτου της είναι οι πολίτες της και είναι σαφής η πολιτική της επιλογή για επένδυση στον άνθρωπο. Το έντονο ενδιαφέρον της Κοινότητας για την εκπαίδευση εκδηλώνεται από τη δεκαετία του '90 με αποφασιστικό βήμα την υπογραφή της *Συνθήκης του Μάαστριχτ* (1992). Με τη συνθήκη του Μάαστριχτ παρέχεται ρητά στην Ευρωπαϊκή Ένωση «η αρμοδιότητα να συμβάλλει στην ανάπτυξη παιδείας υψηλού επιπέδου ενθαρρύνοντας την συνεργασία μεταξύ των κρατών-μελών και, αν αυτό απαιτείται, υποστηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους» (άρθρο 126) και «να εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης» (άρθρο 127).

Επίσης ιδρύεται ένα Ευρωπαϊκό Ταμείο με «στόχο να προωθεί μέσα στην Κοινότητα τις δυνατότητες απασχόλησης, γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων, καθώς και να διευκολύνει την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού» (άρθρο 123).

Η δράση της Κοινότητας στο χώρο της εκπαίδευσης είναι μια πολυσύνθετη προσπάθεια η οποία περιλαμβάνει νομοθετικές πράξεις, κείμενα εκπαιδευτικής πολιτικής, προγράμματα κινητικότητας εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών, πρωτοβουλίες για συνεργασία στην έρευνα και επενδύσεις σε υποδομές μέσω των διαρθρωτικών ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η *Συνθήκη του Άμστερνταμ* (1997) περιλαμβάνει τη δέσμευση να δημιουργήσει μια Ευρώπη της γνώσης μέσω της βελτιωμένης πρόσβασης στη δια βίου μάθηση, σηματοδοτώντας ως κύριο στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης.

Σημαντικά κείμενα που συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι το *Πράσινο βιβλίο για την Ευρωπαϊκή Διάσταση στην Εκπαίδευση* (1994) όπως και το *Λευκό βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση* (1994). Μέρος του τελευταίου αποτελεί το *Λευκό Βιβλίο. Διδασκαλία και Μάθηση. Προς την κοινωνία της Μάθησης* (1995) όπου γίνεται πολυεπίπεδη ανάλυση των τριών κύριων προκλήσεων που αντιμετώπισαν οι Ευρωπαϊκές χώρες στο τέλος του προηγούμενου αιώνα: η κοινωνία της πληροφορίας, η διεθνοποίηση της οικονομίας και η ανάπτυξη της επιστημονικής και τεχνολογικής γνώσης.

Εκεί τέθηκαν πέντε βασικοί στόχοι: η ενθάρρυνση της απόκτησης νέας γνώσης, η σύνδεση των σχολείων με τον τομέα των επιχειρήσεων, η καταπολέμηση του αποκλεισμού, η γνώση τριών κοινοτικών γλωσσών, η μεταχείριση της επένδυσης του κεφαλαίου και της επένδυσης της κατάρτισης σε ίση βάση.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την κοινοτική δράση στο χώρο της εκπαίδευσης, κατά την περίοδο 2000-2006, τέθηκαν στο κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *Προς μια Ευρώπη της Γνώσης* (1997) με βασικό στόχο τη σταδιακή δόμηση ενός ανοικτού και δυναμικού ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού χώρου με τρεις βασικούς στόχους: α) την προώθηση της γνώσης, β) την ενίσχυση της ευρωπαϊκής υπηκοότητας και γ) την ανάπτυξη της απασχολησιμότητας μέσω της απόκτησης ικανοτήτων (Jallade, 2003).

Για τη χάραξη της Ευρωπαϊκής πολιτικής τη νέα χιλιετία ουσιώδης είναι η ειδική σύνοδος που πραγματοποίησε το *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 23 και 24 Μαρτίου 2000 στη Λισσαβόνα*¹⁶ για να συμφωνήσει νέο στρατηγικό στόχο για την Ένωση προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση, η οικονομική μεταρρύθμιση και η κοινωνική συνοχή στο πλαίσιο μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Τέθηκε η ανάγκη να σχεδιαστεί ένας στρατηγικός στόχος για την επόμενη δεκαετία. Διαπιστώθηκε ότι: η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται αντιμέτωπη με μια μεγάλη ποιοτική μεταλλαγή, η οποία προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση και τις προκλήσεις μιας νέας οικονομίας καθοδηγούμενης από τη γνώση. Οι αλλαγές αυτές έχουν επιπτώσεις σε κάθε πτυχή της ζωής των ανθρώπων και απαιτούν ριζικό μετασχηματισμό της ευρωπαϊκής οικονομίας. Η Ένωση πρέπει να διαμορφώσει αυτές τις αλλαγές κατά τρόπο σύμφωνο με τις κοινωνικές της αξίες και αντιλήψεις, αλλά και με την επικείμενη διεύρυνση κατά νου. Ο γρήγορος και επιταχυνόμενος ρυθμός των αλλαγών σημαίνει ότι είναι επείγον για την Ένωση να ενεργήσει τώρα, ώστε να αντλήσει το σύνολο των ωφελημάτων από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται. Γι' αυτό, η Ένωση απαιτείται να θέσει έναν σαφή στρατηγικό στόχο και να συμφωνήσει για ένα τολμηρό πρόγραμμα για την ανάπτυξη γνωστικών υποδομών, την ενίσχυση της καινοτομίας και της οικονομικής μεταρρύθμισης και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και εκπαίδευσης. Άλλες σημαντικές διαπιστώσεις της Συνόδου αφορούν στα εξής:

a. Τα ισχυρά και τα αδύνατα σημεία της Ένωσης

Οι μακροοικονομικές προοπτικές της Ένωσης είναι οι καλύτερες που υπήρξαν σε διάστημα μιας γενεάς. Ως αποτέλεσμα μιας νομισματικής πολιτικής που είναι προσανατολισμένη στη σταθερότητα και υποστηρίζεται από υγιείς δημοσιονομικές πολιτικές σε ένα πλαίσιο συγκράτησης των μισθών, ο πληθωρισμός και τα επιτόκια είναι χαμηλά, τα ελλείμματα του δημόσιου τομέα έχουν μειωθεί εντυπωσιακά και το ισοζύγιο πληρωμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υγιές. Το ευρώ έχει καθιερωθεί επιτυχώς και αποδίδει τα αναμενόμενα οφέλη για την ευρωπαϊκή οικονομία. Η εσωτερική αγορά έχει, σε μεγάλο βαθμό, ολοκληρωθεί και παράγει απτά οφέλη τόσο για τους καταναλωτές, όσο και για τις επιχειρήσεις. Η μελλοντική διεύρυνση θα δημιουργήσει νέες ευκαιρίες οικονομικής αύξησης και απασχόλησης. Η Ένωση διαθέτει ένα ως επί το πλείστον καλά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό, καθώς και συστήματα κοινωνικής προστασίας ικανά να παράσχουν, πέραν της εγγενούς αξίας τους, το σταθερό πλαίσιο που απαιτείται για τη διαχείριση των διαρθρωτικών αλλαγών που προϋποθέτει η μετάβαση προς μια κοινωνία βασισμένη στη γνώση. Η οικονομική αύξηση και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης έχουν ξαναρχίσει.

Ωστόσο, τα ισχυρά αυτά σημεία δεν πρέπει να αποσπούν την προσοχή μας από την ύπαρξη ορισμένων αδυναμιών. Περισσότεροι από 15 εκατομμύρια Ευρωπαίοι είναι ακόμα άνεργοι. Το ποσοστό απασχόλησης είναι πάρα πολύ χαμηλό και χαρακτηρίζεται από ανεπαρκή συμμετοχή των γυναικών και των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Η διαρθρωτική ανεργία μακράς διάρκειας και οι έκδηλες περιφερειακές ανισότητες ως προς την ανεργία παραμένουν ενδημικά στοιχεία σε ορισμένες περιοχές της Ένωσης. Ο τομέας των υπηρεσιών είναι υποανάπτυκτος, ιδιαίτερα στο χώρο των τηλεπικοινωνιών και του Διαδικτύου. Υπάρχει διευρυνόμενη έλλειψη δεξιοτήτων, ειδικά στην τεχνολογία των πληροφοριών όπου ολοένα και περισσότερες θέσεις εργασίας παραμένουν κενές. Στη σημερινή βελτιωμένη οικονομική κατάσταση έχει έρθει πλέον η στιγμή να αναληφθούν οικονομικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις στο πλαίσιο θετικής στρατηγικής που να συνδυάζει την ανταγωνιστικότητα με την κοινωνική συνοχή.

¹⁶ Αποτελέσματα Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Λισσαβόνας της 23ης και 24ης Μαρτίου 2000.

β. Η νέα κατεύθυνση

Η Ένωση έχει τάξει σήμερα έναν νέο στρατηγικό στόχο για την επόμενη δεκαετία: να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Η επίτευξη αυτού του στόχου απαιτεί μια συνολική στρατηγική που να στοχεύει:

- στην προετοιμασία της μετάβασης σε μια οικονομία και σε μια κοινωνία βασισμένες στη γνώση, μέσω καλύτερων πολιτικών για την κοινωνία της πληροφορίας, καθώς και μέσω της ενίσχυσης της διαδικασίας διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία και της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς,
- στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, στην επένδυση στον άνθρωπο και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού,
- στη στήριξη της υγιούς οικονομικής προοπτικής και των ευνοϊκών προβλέψεων οικονομικής αύξησης με την εφαρμογή ενός κατάλληλου συνδυασμού μακροοικονομικών πολιτικών.

Η στρατηγική αυτή αποσκοπεί να δώσει στην Ένωση τη δυνατότητα να αναδημιουργήσει τις προϋποθέσεις για πλήρη απασχόληση και να ενισχύσει την περιφερειακή συνοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρέπει να καθορίσει ένα στόχο πλήρους απασχόλησης στην Ευρώπη, σε μια αναδυόμενη νέα κοινωνία περισσότερο προσαρμοσμένη στις προσωπικές επιλογές γυναικών και ανδρών. Βασικός παράγοντας για τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία βασισμένη στη γνώση είναι *η δημιουργία μιας κοινωνίας της πληροφορίας για όλους όπως και ένας Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας και Καινοτομίας*.

γ. Εκσυγχρονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου με την Επένδυση στον Άνθρωπο και την οικοδόμηση ενός Ενεργού Κράτους Πρόνοιας

Οι άνθρωποι είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο της Ευρώπης και πρέπει να αποτελούν το επίκεντρο των πολιτικών της Ένωσης. Η επένδυση στον άνθρωπο και η ανάπτυξη ενεργού και δυναμικού κράτους πρόνοιας έχει ζωτική σημασία τόσο για τη θέση της Ευρώπης στην οικονομία της γνώσης όσο και για να εξασφαλιστεί ότι η εμφάνιση της νέας αυτής οικονομίας δεν θα επιτείνει τα υφιστάμενα κοινωνικά προβλήματα της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της ένδειας. Οι τομείς πάνω στους οποίους επικεντρώνονται οι δράσεις της Ένωσης είναι:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση για τη ζωή και την εργασία στην κοινωνία της γνώσης.
- Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας στην Ευρώπη: ανάπτυξη μιας ενεργητικής πολιτικής για την απασχόληση.
- Εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας.
- Προαγωγή της κοινωνικής ένταξης.

δ. Εκπαίδευση, κατάρτιση και δεξιότητες

Η βελτίωση των βασικών γνώσεων, ειδικότερα όσον αφορά τις δεξιότητες της Τεχνολογίας των Πληροφοριών και τις ψηφιακές δεξιότητες¹⁷, αποτελεί υψηλή προτεραιότητα, προκειμένου η Ένωση να γίνει η ανταγωνιστικότερη και η δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο. Η προτεραιότητα αυτή συμπεριλαμβάνει τις εκπαιδευτικές πολιτικές και τη δια βίου μάθηση, καθώς και την

¹⁷ Αναλυτική αναφορά στο θέμα αυτό γίνεται στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση.

επιτυχή αντιμετώπιση του σημερινού ελλείμματος στις προσλήψεις επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού. Για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση χρειάζονται απαραίτητα γερές βάσεις γενικής παιδείας ώστε να ευνοούνται περαιτέρω η κινητικότητα των εργαζομένων και η δια βίου μάθηση.

Τόσο το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο όσο και η Επιτροπή παρακολουθούν στενά το βαθμό επίτευξης των στόχων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και εκπονούν σχετικές μελέτες. Επίσης, τονίζεται η ανάγκη να δοθεί ειδική προσοχή σε τρόπους και μέσα ενθάρρυνσης των νέων, ειδικά των γυναικών, προκειμένου να ακολουθήσουν επιστημονικές και τεχνικές σπουδές, καθώς και για να εξασφαλισθεί μακροπρόθεσμα η προσέλκυση διδασκόντων με επαρκή προσόντα στους τομείς αυτούς.

ε. Κινητικότητα των εργαζομένων σε νέες ανοικτές ευρωπαϊκές αγορές εργασίας

Ο εκσυγχρονισμός των αγορών εργασίας και η κινητικότητα στον εργασιακό τομέα πρέπει να ενθαρρυνθούν προκειμένου να επιτυγχάνεται μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα στην αλλαγή με την κατάργηση των υφιστάμενων φραγμών.

Για την πορεία της υλοποίησης της Συνθήκης της Λισσαβόνας, ουσιώδη ήταν τα συμπεράσματα του *Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που συνήλθε στη Στοκχόλμη στις 23 και 24 Μαρτίου 2001* για την πρώτη του ετήσια εαρινή σύνοδο επί οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων. Οι Προτεραιότητες που τέθηκαν στη Στοκχόλμη ήταν η Πλήρης Απασχόληση σε μια Ανταγωνιστική Ένωση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης¹⁸ εστίασε τις εργασίες του στον τρόπο εκσυγχρονισμού του Ευρωπαϊκού μοντέλου και την επίτευξη του στρατηγικού στόχου της Ένωσης για την επόμενη δεκαετία, ο οποίος αποφασίσθηκε στη Λισσαβόνα: να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Υπήρξε πλήρης συμφωνία ότι η οικονομική μεταρρύθμιση, η απασχόληση και οι κοινωνικές πολιτικές αλληλοενισχύονται. Πρέπει οι λαμβανόμενες αποφάσεις να εφαρμόζονται ταχέως και να δοθεί νέα ώθηση στους τομείς όπου παρατηρούνται αργοί ρυθμοί προόδου. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού επισημάνθηκε ως σημαντικό μέσο προόδου, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

Το *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002)*¹⁹ είχε ως κεντρικό θέμα την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική κατάσταση της Ένωσης. Στο πλαίσιο της συνόδου πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις ανάμεσα σε εκπροσώπους της Ένωσης και των υποψηφίων 13 χωρών για να συζητήσουν τη στρατηγική της Λισσαβόνας και την εφαρμογή της. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τόνισε τη στρατηγική της Λισσαβόνας ως κίνητρο για να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν οι υποψήφιοι χώρες βασικούς οικονομικούς, κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους ως αμφίδρομη διαδικασία μάθησης.

Στις 20-21.3.2003, συνήλθε το εαρινό *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο*²⁰ στις Βρυξέλλες με κύριο θέμα τη Διαδικασία Λισσαβόνας που εξετάζει την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική κατάσταση στην Ευρώπη, με στόχο, ως το 2010, η ευρωπαϊκή οικονομία να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Για το εν λόγω Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η από έτους κυκλοφορία του ευρώ, η δεκαετής λειτουργία της Εσωτερικής Αγοράς

¹⁸ Αποτελέσματα Εαρινού Συμβουλίου της Στοκχόλμης, 23 και 24 Μαρτίου 2001.

¹⁹ Συμπεράσματα της Προεδρίας της Βαρκελώνης, 15 και 16 Μαρτίου 2002.

²⁰ Αποτελέσματα Εαρινού Συμβουλίου Βρυξελλών (20-21 Μαρτίου 2003) - Διαδικασία Λισσαβόνας.

και η πενταετής εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, αποτέλεσαν πολύτιμη εμπειρία προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις της διεύρυνσης, της πλήρους απασχόλησης και της βιώσιμης ανάπτυξης. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο σημείωσε τη συμφωνία του σχετικά με: 1) τους στόχους προτεραιότητας για την Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά στο μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα της Λισσαβόνας και 2) ορισμένους προσανατολισμούς και μέτρα για την επίτευξη αυτών των στόχων. Επί πλέον, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε συμπεράσματα σχετικά με τη διεύρυνση και ορισμένα διεθνή θέματα.

Ειδικότερα, όσον αφορά στη Στρατηγική της Λισσαβόνας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναγνώρισε ότι η επιβράδυνση της οικονομικής μεγέθυνσης σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο απαιτεί την επίταση των προσπαθειών εξυγίανσης των μακροοικονομικών πολιτικών και πραγματοποίησης των απαραίτητων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και ότι η Στρατηγική Λισσαβόνας αποτελεί το κατάλληλο εργαλείο πραγματοποίησης αυτού του σκοπού. Αναγνώρισε επίσης, ότι, από τη στιγμή της υιοθέτησης της Στρατηγικής ως σήμερα, έχουν επιτευχθεί σημαντικά αποτελέσματα σε ό,τι αφορά, λόγω χάρη, το άνοιγμα των ενεργειακών αγορών, τη δημιουργία ενιαίου ευρωπαϊκού ουρανού, τον εκσυγχρονισμό της πολιτικής ανταγωνισμού, την εγκαθίδρυση ολοκληρωμένης πανευρωπαϊκής χρηματοοικονομικής αγοράς, την επίτευξη συμφωνίας για το κοινοτικό δίπλωμα ευρεσιτεχνίας, την αύξηση της απασχόλησης (5.000.000 θέσεις εργασίας, εκ των οποίων 500.000 κατά το 2002). Επεσήμανε όμως, ότι πολλά μένουν να γίνουν όσον αφορά στην εφαρμογή των ειλημμένων αποφάσεων στο πλαίσιο της Στρατηγικής και μάλιστα με τρόπο ισόρροπο, με συνεκτίμηση των συνεπειών της γήρανσης του πληθυσμού και της διεύρυνσης και με τη βοήθεια της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού.

Συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επεσήμανε ότι:

- *Για την αύξηση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής*, απαιτούνται ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις στα συστήματα φορολογίας και παροχών, κίνητρα για μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας ανεξαρτήτως φύλου, ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης, συνεργασία για την ενίσχυση της διαφάνειας όσον αφορά τα πρότυπα δεξιοτήτων στην Ευρώπη.
- *Για την ενθάρρυνση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας*, απαιτείται ουσιαστική ώθηση της έρευνας συμπεριλαμβανομένης και της έρευνας που σχετίζεται με την άμυνα, επιδίωξη της συνεργασίας των κλάδων της οικονομίας και των ερευνητικών ιδρυμάτων, απόδοση της πρέπουσας σημασίας στο βιομηχανικό τομέα, διευκόλυνση εισόδου στην αγορά και εξόδου απ' αυτήν κάθε μεγέθους επιχειρήσεων, βελτίωση της πρόσβασης ιδίως των νέων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε χρηματοδότηση, έρευνα και τεχνογνωσία, βελτίωση του σχετικού ρυθμιστικού περιβάλλοντος.
- *Για την καλύτερη διασύνδεση της Ευρώπης*, απαιτείται εύρυθμη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς επί τη βάση ικανοποιητικού ρυθμιστικού πλαισίου, μεγαλύτερη δυνατότητα συμπλήρωσης, επέκτασης και διασύνδεσης των δικτυακών οικονομικών κλάδων με έμφαση στα διευρωπαϊκά δίκτυα μεταφορών και ενέργειας και επιτάχυνση της εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης για τις Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες.
- *Για τη βελτίωση του περιβάλλοντος και της ποιότητας ζωής*, απαιτείται ενεργός επιδίωξη στόχων στον τομέα περιβάλλοντος που θεωρούνται παράγοντες καινοτομίας και εισαγωγής νέων τεχνολογιών και οδηγούν σε οικονομική μεγέθυνση και αύξηση της απασχόλησης.

Ως *ιδιαίτερες επιτυχίες σημειώνονται*: η συμφωνία επί των κατευθύνσεων για την αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, η απόφαση για επίταση των προσπαθειών για την αύξηση της επιχειρηματικότητας με συγκεκριμένες δράσεις, η απαίτηση για τη λήψη τελικών

αποφάσεων ως το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004 για δράσεις διευκόλυνσης της διασύνδεσης της Ευρώπης στον τομέα έρευνας, μεταφορών, επικοινωνιών, χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, απασχόλησης, κοινωνικής μέριμνας. Και ακόμη, η επιδίωξη άμεσης ενσωμάτωσης των υπό ένταξη κρατών στη Διαδικασία Λισσαβόνας, η απόφαση για μελέτη και συνεκτίμηση των συνεπειών της μετανάστευσης και της γήρανσης του πληθυσμού στις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές της διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης, η πρόθεση για συνεκτίμηση της διάστασης της ισότητας των φύλων στη νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, η πρόθεση για προ-αξιολόγηση των συνεπειών επί της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας των προγραμμάτων που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

3.2 Οι πρόσφατες εξελίξεις στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Τα τελευταία χρόνια ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί ξεχωριστό αντικείμενο μελέτης στα ανώτατα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην επίτευξη τεσσάρων στόχων της δημόσιας πολιτικής, δηλαδή της δια βίου μάθησης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης, της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας και της οικονομικής ανάπτυξης, κερδίζει διαρκώς ευρύτερη αναγνώριση στην Ευρώπη.

Το Δεκέμβριο του 2002, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ίδρυσε την *Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Lifelong Guidance Expert Group)*. Μεταξύ των προτεραιοτήτων που τέθηκαν ήταν η μελέτη της ποιότητας της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με σκοπό την ανάπτυξη κοινών κριτηρίων για την επικύρωση των υπηρεσιών και των παραγόμενων προϊόντων μέσα από την οπτική του πολίτη-καταναλωτή. Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της η Ομάδα Εμπειρογνομόνων, κατόπιν συστηματικής μελέτης, όρισε *Μετά-κριτήρια για την Εξασφάλιση Συστημάτων Προώθησης των Καλύτερων Πρακτικών στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (2004) (Meta-Criteria To Ensure Quality Assurance Systems Promote Best Practice In Vocational Guidance)*.²¹

Στις 28 Μαΐου 2004 οι Υπουργοί Παιδείας των κρατών της Ε.Ε. ενέκριναν ψήφισμα, αναγνωρίζοντας τη σημασία των δραστηριοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Πρόκειται για την πρώτη φορά που το ζήτημα της πολιτικής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τίθεται σε επίπεδο Συμβουλίου Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό επίτευγμα της ιρλανδικής προεδρίας.

«Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της πρόσβασης στις πληροφορίες, τη δια βίου μάθηση και την απασχόληση, καθώς επίσης στην ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης και την προώθηση των προσωπικών δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και διαχείρισης σταδιοδρομίας», είπε ο Υπουργός Παιδείας της Ιρλανδίας. Το ψήφισμα θα βοηθήσει πολύ στην ανάπτυξη των πολιτικών και των πρακτικών Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο, με σκοπό να επιτευχθούν οι οικονομικοί και κοινωνικοί στόχοι, που τέθηκαν στη στρατηγική της Λισσαβόνας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στις 14 Δεκεμβρίου 2004, σε διάσκεψη στο Μάαστριχτ, οι Υπουργοί Παιδείας από 32 ευρωπαϊκές χώρες, μαζί με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συμφώ-

²¹ CEDEFOP No: RP/B/JWA/QUALITY/003/03 Study on Quality Guidelines and Criteria in Guidance DRAFT FINAL REPORT March 2004 Project Team: Leigh Henderson, Kate Signet, Jackie Sadler (for the Guidance Council); Ruth Hawthorn and Peter Plant (for NICE).

νησαν σε ένα κοινό κείμενο, που καθορίζει τις νέες προτεραιότητες και τις στρατηγικές στην επαγγελματική εκπαίδευση μέχρι το τέλος του 2006. Η συγκεκριμένη ανακοίνωση επικαιροποιεί τη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης σχετικά με την ενισχυμένη συνεργασία για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, που υιοθετήθηκε το 2002. Εκτός από την αναφορά στη διακήρυξη για τη σημασία του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο τον Μάιο του 2004, το ανακοινωθέν του Μάαστριχτ περιλαμβάνει τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ως προτεραιότητα σε εθνικό επίπεδο και τονίζει ότι:

- τα κοινά εργαλεία, οι αναφορές και οι αρχές που αναπτύσσονται από την Ομάδα Εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τον δια βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό πρέπει να χρησιμοποιηθούν και να καταβληθούν προσπάθειες για να ενημερωθούν όλοι οι αρμόδιοι για τα εργαλεία αυτά.
- η ανάπτυξη και η εφαρμογή προσεγγίσεων ανοικτής μάθησης, που δίνουν την ευκαιρία στους ανθρώπους να καταρτίσουν το προσωπικό τους σχέδιο επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης, πρέπει να υποστηριχθούν μέσα από το κατάλληλο πλαίσιο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

Στις πιο πρόσφατες εξελίξεις ανήκει η ίδρυση του *Διεθνούς Κέντρου για την Επαγγελματική Ανάπτυξη και τη Δημόσια Πολιτική (International Centre for Career Development and Public Policy (I.C.D.P.))*²², του οποίου η λειτουργία σε πειραματική φάση ξεκίνησε το 2004 στις Βρυξέλλες. Στόχοι του κέντρου είναι η προώθηση:

- της επαγγελματικής ανάπτυξης διεθνώς ως αναπόσπαστο μέρος των δημόσιων πολιτικών για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη,
- της διεθνούς μεταφοράς της γνώσης και των καλών πρακτικών προκειμένου να ενισχυθούν οι δημόσιες πολιτικές, τα συστήματα και οι πρακτικές για την επαγγελματική ανάπτυξη,
- των μεθόδων και των πόρων για την χάραξη πολιτικής βάσει ερευνητικών δεδομένων, στον τομέα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας μέσω της διεθνούς συνεργασίας.

Το κέντρο προορίζεται να αποτελέσει πηγή άντλησης δεδομένων και πληροφοριών για τους υπεύθυνους για την έρευνα και τη χάραξη πολιτικής, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τους λειτουργούς Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ώστε να υποστηρίζουν τους στόχους δια βίου μάθησης και ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού. Το I.C.D.P. έχει τη θεσμική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ο.Ο.Σ.Α. και της Παγκόσμιας Τράπεζας, της Διεθνούς Εταιρείας για το Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (A.I.O.S.P. - I.A.E.V.G.) καθώς και την εθνική υποστήριξη των χωρών του Καναδά, της Αυστραλίας, της Νέας Ζηλανδίας, της Φινλανδίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας (Πληροφοριακό Δελτίο Ε.Κ.Ε.Π., 2004).

Στο πλαίσιο του Leonardo da Vinci II συνεχίστηκε η υποστήριξη του *δίκτυου Euroguidance*²³ το οποίο ιδρύθηκε το 1993 και μέσα από αυτό 66 Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από 32 χώρες έρχονται σε συνεχή επαφή με σκοπό την ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης σε θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, Συμβουλευτικής και Επαγγελ-

²² Περισσότερες πληροφορίες για τις τρέχουσες εξελίξεις στο θεσμό της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο στην ιστοσελίδα: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/

²³ Ο δικτυακός τόπος του δικτύου Euroguidance <http://www.euroguidance.net>. Αναλυτική παρουσίαση του δικτύου γίνεται στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση.

ματικού Προσανατολισμού. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η δυνατότητα που προσφέρει το Euroguidance στους ειδικούς και εμπειρογνώμονες της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, όπως και σε Συμβούλους για πρόσβαση σε ποιοτική πληροφόρηση στα παραπάνω θέματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και σε ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και προγράμματα. Μέσα από το δίκτυο γίνεται δυνατή η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού και η διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών καθώς και η ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας με την υλοποίηση διαφόρων δράσεων όπως τα προγράμματα ανταλλαγής Συμβουλών Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Με τη συνεργασία του δικτύου Euroguidance σχεδιάστηκε το European Internet Portal on Learning Opportunities-PLOTEUS²⁴, μια νέα Πύλη για τη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων των ευρωπαίων πολιτών σε όλες τις πληροφορίες που αφορούν σε Εκπαιδευτικές Ευκαιρίες στην Ευρώπη. Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) εκπροσωπεί την Ελλάδα στο δίκτυο Euroguidance και είναι ο βασικός χειριστής για την εισαγωγή πληροφοριών για τη χώρα μας στο PLOTEUS Portal.

3.3 Η προώθηση της δικτύωσης και της κινητικότητας για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης στην Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή διάσταση της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού υποστηρίζεται και μέσα από τα Προγράμματα Κινητικότητας που κατόρθωσαν να αγγίξουν τις ζωές των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έδωσαν την ευκαιρία της συμμετοχής και της ανταλλαγής εμπειριών σε χιλιάδες απλούς ανθρώπους εκτός του στενού κύκλου των «ειδικών» και των «εμπειρογνομόνων». Από τα πρώτα αυτά προγράμματα ήταν το *Erasmus* (1987-1994) και το *Lingua* (1990-1994) για την εκπαίδευση και τα *Commett* (1987-1994) και *Petra* (1988-1994) για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Στο τελευταίο, υπήρχε και ο στόχος της υποστήριξης της ανάπτυξης συστημάτων «εθνικής επαγγελματικής καθοδήγησης», όπως αναφερόταν, δηλαδή Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επίσης, το *Force* (1991-1994) για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και το *Youth for Europe* (1988-1994) για τους νέους και νέες εκτός σχολείου ώστε να αποκτήσουν Ευρωπαϊκή εμπειρία. Ακολούθησαν τα προγράμματα *Leonardo da Vinci* για την επαγγελματική κατάρτιση, *Socrates* για την εκπαίδευση (με το υποπρόγραμμα *Comenius* για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και *Youth for Europe III* για την περίοδο 1994-1999. Τα ίδια Προγράμματα επαναπροκηρύχθηκαν κατά την περίοδο 2000-2006.

Για την κατάρτιση των ερευνητών και την εκπαιδευτική έρευνα καθιερώθηκε το πρόγραμμα T.M.R. (Training and Mobility of Researcher: Κατάρτιση και Κινητικότητα Ερευνητών) όπως και το T.S.E.R. (Targeted Soci-Economic Research: Στοχευμένη Κοινωνικό-οικονομική έρευνα).

Η προώθηση της κινητικότητας στην Ευρώπη τόσο για εκπαιδευτικούς σκοπούς όσο και για επαγγελματικούς στηρίζεται από το Εθνικό Κέντρο *Europass*²⁵ που δημιουργήθηκε και λειτουργεί στον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) από την 1η Μαΐου 2005. Αποτελεί τον ενιαίο εθνικό φορέα που στοχεύει στη βελτίωση της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων με σκοπό. Το Εθνικό Κέντρο *EUROPASS* αποτελεί μέρος ενός

²⁴ Αναλυτική παρουσίαση του PLOTEUS Portal στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση.

²⁵ Ο δικτυακός τόπος του Εθνικού Κέντρου *Europass* είναι <http://europass.oEEK.gr/> Τα έγγραφα *EUROPASS* παρουσιάζονται στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Απασχόληση.

ευρωπαϊκού δικτύου και ενσωματώνει σε ένα συντονισμένο πλαίσιο τα ευρωπαϊκά έγγραφα: Europass Βιογραφικό Σημείωμα (CV), Europass Διαβατήριο Γλωσσών, Europass Κινητικότητα (Mobility), Europass Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού, Europass Συμπλήρωμα Διπλώματος.

4. Η Ελληνική πραγματικότητα μπροστά στην Ευρωπαϊκή πρόκληση

Θεωρητικά εκφράζεται η βούληση της ελληνικής πολιτείας να προωθήσει εκπαιδευτικές πολιτικές οι οποίες αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό, προωθούν τη δια βίου μάθηση²⁶, βελτιώνουν τη δυνατότητα της νεολαίας για παραγωγική απασχόληση, καταπολεμούν παλαιά και αρχόμενα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού, ευαισθητοποιούν τους αυριανούς πολίτες σε ποικίλα θέματα (περιβάλλον, καινοτομία, ισότητα φύλων) και παρακολουθούν τις σχετικές ευρωπαϊκές εξελίξεις, όπως αυτές εκφράζονται μέσα από τα πεδία πολιτικής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου²⁷. Για τη χώρα μας τεράστια είναι η σημασία των πόρων του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου**, καθώς τα εθνικά κεφάλαια που διατίθενται για την παιδεία και την έρευνα είναι πολύ περιορισμένα. Στόχος είναι η συνεισφορά στο γεφύρωμα του χάσματος μεταξύ ανθρώπων όπως και μεταξύ πλουσίων και λιγότερο ανεπτυγμένων περιφερειών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της πολιτικής της Ένωσης για την κοινωνική συνοχή. Επίσης, αποτελεί το κύριο εργαλείο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη βελτίωση της αγοράς εργασίας σε όλη την Ευρώπη. Η Ελλάδα είναι από τις ελάχιστες χώρες που έχει λάβει χρηματοδότηση για όλες τις περιφέρειές της από το 1994 ώστε να επιτύχει την ανάπτυξη και τη διαρθρωτική προσαρμογή των περιφερειών της που υστερούν σε ανάπτυξη.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στοχεύει:

- να ενισχύσει και να βελτιώσει τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- να συμβάλλει στην ανάπτυξη μέσω της κατάρτισης στελεχών σε σχέση με την υλοποίηση των πολιτικών ανάπτυξης και διαρθρωτικής προσαρμογής,
- να υποστηρίξει την ανάπτυξη της απασχόλησης και τη σταθερότητα,
- να αναπτύξει τις ανθρώπινες ικανότητες στην έρευνα, επιστήμη και τεχνολογία,
- να βοηθήσει τους νέους που προσπαθούν να βρουν δουλειά να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας,
- να βοηθήσει τους εργαζομένους να προσαρμοστούν στη βιομηχανική αλλαγή και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής,
- να προωθήσει την ένταξη των ανθρώπων οι οποίοι είναι εκτεθειμένοι στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας,
- να προωθήσει την ισότητα των ευκαιριών για άντρες και γυναίκες στην αγορά εργασίας (Jallade, 2003).

²⁶ Από τις 6 Ιουλίου 2005 υφίσταται ο νόμος Ν. 3369/06-07-2005 για τη δια βίου μάθηση, καλύπτοντας το θεσμικό κενό που υπήρχε. Σύμφωνα με το νέο νόμο, οι απόφοιτοι των προγραμμάτων διάρκειας μέχρι 75 ώρες λαμβάνουν «πιστοποιητικό επιμόρφωσης» και οι απόφοιτοι των προγραμμάτων μεγαλύτερης διάρκειας και μέχρι 250 ώρες, μετά από αξιολόγηση, λαμβάνουν «πιστοποιητικό διά βίου εκπαίδευσης». Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στις ιστοσελίδες www.ypepth.gr/el_ec_category685.htm και <http://www.gsae.edu.gr>.

²⁷ Ε.Υ.Δ., Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.), 2001.

Οι διαπιστώσεις από την ελληνική πραγματικότητα είναι οι ακόλουθες:²⁸

- Η ανάγκη υποστήριξης της τυπικής εκπαιδευτικής διαδικασίας ώστε οι νέοι να εισέρχονται στην αγορά εργασίας με όσο το δυνατό πιο στέρεα εκπαιδευτική υποδομή. Έχει γίνει κατανοητό ότι το κόστος διαχείρισης της εξειδίκευσης μειώνεται όταν το επίπεδο της γενικής εκπαίδευσης είναι υψηλό, όπως και ότι η δια βίου ζήτηση για εκπαίδευση είναι ευθέως ανάλογη με την αρχική εκπαίδευση, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι η αρχική εκπαίδευση τόσο μεγαλύτερη είναι η ζήτηση για δια βίου μάθηση.
- Η προσπάθεια ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων στην Ελλάδα θα πρέπει να επικεντρωθεί στη λήψη τόσο μακροπρόθεσμων μέτρων για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος και της ποιότητας της προσφερόμενης δημόσιας Παιδείας, όσο και βραχύχρονων μέτρων για τη γρήγορη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού και, κυρίως, του άνεργου δυναμικού και την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Σημαντικοί στόχοι είναι η ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας των νέων όπως και η βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Η χώρα μας παρουσιάζει το παράδοξο υψηλότερα ποσοστά ανεργίας να παρατηρούνται στα άτομα με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο. Θα περίμενε κανείς ότι τα νέα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, που αυξάνουν την παρουσία τους στην αγορά εργασίας, θα είχαν αντικαταστήσει τους μεγαλύτερους και λιγότερο μορφωμένους. Το γεγονός ότι κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να συμβαίνει οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ζήτηση εργασίας δεν έχει προσαρμοστεί διαρθρωτικά στα νέα δεδομένα. Προκύπτει ότι η ελληνική αγορά εργασίας έχει παγιδευτεί σε ένα φαύλο κύκλο που μπορεί να περιγραφεί ως εξής: χαμηλός ρυθμός αύξησης της απασχόλησης > χαμηλή ζήτηση για προσόντα και δεξιότητες > χαμηλή παραγωγικότητα > χαμηλός ρυθμός αύξησης της απασχόλησης (Ε.Υ.Δ., Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., κεφ. 1).

Κυρίως με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II²⁹ αλλά και με εθνικούς πόρους σχεδιάστηκαν και υλοποιούνται δράσεις με στόχο τη σύνδεση της εκπαίδευσης (γενικής, τεχνικής, τριτοβάθμιας) και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, τον περιορισμό της ανισότητας των φύλων ως προς την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους επιλογή και την εξάπλωση του θεσμού της πρακτικής άσκησης τόσο στην τεχνική εκπαίδευση όσο και στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Ενδεικτικές ενέργειες-δράσεις που χρηματοδοτούνται είναι:

- *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός για μαθητές του Ενιαίου Λυκείου, της Τεχνικής Εκπαίδευσης³⁰ και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.*

Υποστηρίζονται και αναπτύσσονται οι νέες δομές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που αναπτύχθηκαν στο β' Κ.Π.Σ., όπως τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.³¹. Επίσης συνεχίζεται η ανάπτυξη πληροφοριακού υλικού και ψυχομετρικών εργαλείων για όλους τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με αναπηρίες ή εκείνων που ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται

²⁸ Στο Κεφ. II του Α' Μέρους του παρόντος Οδηγού γίνεται αναλυτική παρουσίαση του νομοθετικού πλαισίου και της υλοποίησης του θεσμού της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση στη χώρα μας.

²⁹ Αναλυτική αναφορά στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Άξονας Προτεραιότητας 2: Προώθηση και βελτίωση της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης στο Πλαίσιο της δια βίου Μάθησης, Μέτρο 2.4 Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας.

³⁰ Με το Νόμο 3475/13.7.06 μετονομάστηκαν σε Γενικά Λύκεια (ΓΕ.Λ.), Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) και Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ).

³¹ Αναλυτικά στο Κεφ. II του παρόντος Οδηγού.

νται με κοινωνικό αποκλεισμό. Συνεχίζεται η επιμόρφωση των στελεχών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για να στελεχώσουν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός βοηθά τους μαθητές, αφενός να κατανοήσουν τους λόγους για τους οποίους αξίζει να παραμείνουν στο σχολείο και, αφετέρου, να καταβάλλουν τις απαραίτητες προσπάθειες ώστε να επιτύχουν στις σπουδές τους, συντελώντας έτσι στην μείωση της σχολικής αποτυχίας και διαρροής.

- *Πρακτική άσκηση μαθητών σπουδαστών και φοιτητών και στήριξη Γραφείων Διασύνδεσης.*

Η λειτουργία των Γραφείων Διασύνδεσης³² των Ιδρυμάτων της Ανώτατης Εκπαίδευσης στοχεύει στη δημιουργία διαύλου αμφίδρομης πληροφόρησης και ενημέρωσης μεταξύ των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των παραγωγικών φορέων, στη διευκόλυνση συνεργασιών μεταξύ ακαδημαϊκής και παραγωγικής κοινότητας, στην προσφορά υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και πληροφόρησης σχετικά με μεταπτυχιακές σπουδές και υποτροφίες. Ο αριθμός των χρηστών αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά με αποτέλεσμα την ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας, σε τομείς σχετικούς με το αντικείμενο των σπουδών τους.³³ Επίσης, ενισχύονται τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, όχι μόνο των Ιδρυμάτων της Ανώτατης Εκπαίδευσης, αλλά και των μαθητών τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των σπουδαστών σχολών επαγγελματικής κατάρτισης.

- *Προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.*

Υλοποιούνται προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και σύνδεσης με την αγορά εργασίας μέσα από σχολικές δράσεις με στόχο την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, της δημιουργικότητας και της εξοικείωσης με την τεχνολογία των μαθητών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και την προετοιμασία των μαθητών για τη ζωή του ενήλικου και του εργαζόμενου. Γενικότερα, επιχειρείται η αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης και η αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών, ώστε, μέσα από την επαφή μαθητών και σπουδαστών με την αγορά εργασίας, τα μηνύματα για τις απαιτούμενες αλλαγές να καταφθάνουν έγκαιρα.

- *Ανάπτυξη και ενίσχυση των δράσεων του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.*

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) λειτουργεί από το 2000, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι βασικοί του στόχοι, σύμφωνα με το θεσμικό του πλαίσιο, είναι:

- Η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης στο σχεδιασμό και την εφαρμογή Εθνικής Πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Η ανάπτυξη της επικοινωνίας και ο συντονισμός της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και υποστήριξης του όλου δικτύου.
- Η δημιουργία Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης όλων των ενδιαφερόμενων φορέων και προσώπων σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Η παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας, τα Κέντρα και

³² Παρουσίαση των Γραφείων Διασύνδεσης γίνεται στο Κεφ. ΙΙ του παρόντος Οδηγού.

³³ Θέματα σχετικά με το πρόβλημα της ανεργίας των πτυχιούχων στη χώρα μας και της διαρθρωτικής ανεργίας αναλύονται στο Κεφ. Ι του Οδηγού για την Απασχόληση.

τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.

- Η εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση στελεχών του τομέα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία ή/και συμπληρωματικά με υπάρχουσες δομές των αρμόδιων υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας.
- Ο προσδιορισμός αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και αφετέρου της επάρκειας προσόντων των στελεχών παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η τήρηση αντίστοιχων μητρώων.

Για την επίτευξη των βασικών στόχων του, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού δραστηριοποιείται σε δύο επίπεδα, σε εθνικό και διακρατικό, προσανατολίζοντας το έργο του σε στοχευμένες δράσεις, συμβατές με το στρατηγικό στόχο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Στο πλαίσιο δε του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)³⁴ αναδεικνύεται σημαντικά ο στρατηγικός ρόλος του Συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με επιτελικό φορέα το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού ορίστηκε με απόφαση των συναρμόδιων Υπουργών Παιδείας και Απασχόλησης ως το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό της χώρας μας στο Ευρωπαϊκό δίκτυο (Euroguidance). Στο πλαίσιο συμμετοχής του στο δίκτυο Euroguidance υλοποιεί κατηγορίες δράσεων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού όλων των χώρων εφαρμογής του θεσμού σε ποιοτική πληροφόρηση καθώς και για την επιστημονική στήριξη του έργου τους, ως εξής:

- Δράσεις επιμόρφωσης, πληροφόρησης και διασύνδεσης όλων των εμπλεκόμενων φορέων και επαγγελματιών με το θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κυρίως με τη διοργάνωση κεντρικών και περιφερειακών επιμορφωτικών ημερίδων και προγραμμάτων για στελέχη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού φορέων Εκπαίδευσης και Απασχόλησης.
- Δράσεις διασύνδεσης φορέων και στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Εκπόνηση ή συμμετοχή στην εκπόνηση διαδικτυακών εργαλείων πληροφόρησης για θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης.
- Εκπόνηση υποστηρικτικού επιστημονικού και ενημερωτικού υλικού σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για στελέχη αντίστοιχων υπηρεσιών των φορέων Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης (Πληροφοριακό Δελτίο Ε.Κ.Ε.Π., 2003).

Η εξέταση τόσο των κειμένων όσο και των πρακτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης οδηγεί στη διαπίστωση ότι αναδεικνύεται η σημασία του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού ενώ απουσιάζει το τεχνολογικό μονοπάτι. Απαραίτητη κρίνεται η υιοθέτηση ενός μοντέλου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που να απαντά στο γιατί και το πώς της υλοποίησης των πολιτικών. Το *Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό* της Κοσμίδου-

³⁴ Νόμος Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. 3191/2003, ΦΕΚ 258/7-11-2003 τεύχος Α'. Σχετικά με το Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στο παρόν Κεφάλαιο καθώς και στο Κεφ. Ι του Οδηγού της Απασχόλησης.

Hardy (1996) το οποίο έχει εφαρμοστεί τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρώπη από υπεύθυνους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι ένα μοντέλο το οποίο αναλύει στόχους και χαρακτηρίζεται ως μοντέλο με φιλοσοφικό υπόβαθρο, διεπιστημονικότητα, στηριγμένο σε έρευνα πεδίου. Πάνω στο μοντέλο αυτό, άλλωστε στηρίχθηκε και το νέο βιβλίο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Γ΄ Γυμνασίου.³⁵

Αντί επιλόγου

Η Ευρώπη «επενδύει» στο χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης στο φως της νέας χιλιετίας επιδιώκοντας ένα δυναμικό μέλλον ως μέλος της παγκόσμιας ομάδας των ισχυρών. Η θέση της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού αναβαθμίζεται διαρκώς αποτελώντας έναν από τους βασικούς παράγοντες επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί. Η Ελλάδα, ένα πλήρες μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι παρούσα με το βάρος της ιστορικής και πολιτισμικής της παράδοσης, όμως, η σύγχρονη ενεργή συμμετοχή της τόσο στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων της Κοινοότητας, όσο και στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων που της δίνονται πρέπει να αναβαθμιστεί. Οι στόχοι της Λισσαβόνας αποτελούν εξαιρετική ευκαιρία ανάπτυξης για τις μικρές χώρες, όπως η δική μας, των οποίων το μέλλον μπορεί να βασιστεί στην ουσιαστική επένδυση στη γνώση και στους πολίτες τους.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Amundson, N. (2004). Ενισχύοντας τους Δεσμούς ανάμεσα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και στην Ενδοεπιχειρησιακή Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Μια δια βίου προσέγγιση, Στα *Πρακτικά Β΄ Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π.*, Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π.
- Αποτελέσματα Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Λισσαβόνας στις 23 και 24 Μαρτίου 2000.
- Αποτελέσματα Εαρινού Συμβουλίου Βρυξελλών (20-21 Μαρτίου 2003) - Διαδικασία Λισσαβόνας.
- Βουδούρη, Κ. (1984). *Πλατωνική Φιλοσοφία*, Αθήνα.
- Γαλανουδάκη, Α., Κοσμίδου, Χρ., Σκαύδη, Δ., Τέττερη, Ι. (1993). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*, Αθήνα: Alfa Omega Sciences A.E.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2001). Εθνικό Πρόγραμμα δράσης για την Ισότητα 2001-2006.
- Goleman, D. (1999). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της Εργασίας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ευρωπαϊκή Συνέλευση (2003). *Σχέδιο Συντάγματος της Ευρώπης*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, 23 και 24 Μαρτίου 2001.
- Ε.Υ.Δ. (2001). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.)*.
- Jallade, J.-P. (2003). Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην εκπαίδευση: Οι επιδράσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, Στο Τσαούσης, Δ.Γ. (επιμ.). *Από τη Διεθνοποίηση των Πανεπιστημίων προς την Παγκοσμιοποίηση της Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Gutenberg.
- Καραμεσίνη, Μ. (2003). Ζήτηση και προσφορά υπηρεσιών Ανώτατης Εκπαίδευσης και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα, Στο Τσαούσης, Δ.Γ. (επιμ.). *Από τη Διεθνοποίηση των Πανεπιστημίων προς την Παγκοσμιοποίηση της Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών Διοτίμα (1999). *Το Φύλο των Δικαιωμάτων, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου*, Αθήνα: Εκδόσεις Νεφέλη.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., Γαλανουδάκη-Ράπη, Α. (1996). *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Ασημάκης.

³⁵ Αναλυτική παρουσίαση του μοντέλου και της εφαρμογής του στα Κεφ. ΙΙ και ΙΙΙ του παρόντος Οδηγού.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001). Η Μετάβαση στην εποχή της «κατασκευασμένης» αβεβαιότητας: συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία, Στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αγωγή του 21ου αι. Πρακτικά Α΄ Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π.*, Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004). Σκέφτομαι άρα υπάρχω: Μάλλον υπάρχω άρα μπορώ και να σκέφτομαι: Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης προς την Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την Ολική Ανάπτυξη του προσώπου, Στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.). *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: το γιατί και το πώς*, Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1994/2004). Επένδυση στον Άνθρωπο: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός για την Εκπαίδευση και την Εργασία, στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.). *Επένδυση στον Άνθρωπο*, Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005). Επαγγελματικό Λύκειο: εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επιστροφή στο μέλλον; Στο *Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου Βόλος 18-20 Μαρτίου 2005*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Μακλούαν, Μ. (1964). *MEDIA: Οι Προεκτάσεις του Ανθρώπου*, Αθήνα: Κάλβος.
- Μουτσόπουλου, Ε. (1986). *Ιστορία της Φιλοσοφίας*, Αθήνα.
- Νανόπουλος, Δ., (19.2.2006). Μια Ελλάδα συμμετοχή στο χρηματιστήριο των πνευματικών αξιών, ΤΟ ΒΗΜΑ.
- Παλιοκρασάς, Σ., Πατεστή, Α., Αντωνιάδου, Μ., Καλύβεζα, Σ. (2004). *Έκθεση Αξιολόγησης Πιλοτικής Εφαρμογής Έργου. Εφαρμογή των Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές μονάδες*, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Πατεστή, Α. (2002). «Ο/Η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από τη δράση στη σύγχρονη κοινωνία: αναζητώντας τα χαρακτηριστικά του ρόλου του/της», Στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **59-60**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πατεστή, Α. (2004). Πιστοποίηση προσόντων των Συμβούλων: Ποιοι νομιμοποιούνται να έχουν τον τίτλο του Συμβούλου στο σχολείο; Ποιες οι συνέπειες; Στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.). *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: το γιατί και το πώς*, Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Πληροφοριακό δελτίο Ε.Κ.Ε.Π. - Δράσεις 2002-2003 (2004), <http://www.ekep.gr/content.asp?contentid=171&ContentTypeld=11>.
- Πληροφοριακό δελτίο Ε.Κ.Ε.Π. - Δράσεις 2004 (2005), <http://www.ekep.gr/content.asp?contentid=171&ContentTypeld=11>
- Ριφκιν, Τ. (2005). *Το Ευρωπαϊκό Όνειρο*, Αθήνα: Λιβάνης.
- Τσαούσης, Δ.Γ. (επιμ.) (2003). *Από τη Διεθνοποίηση των Πανεπιστημίων προς την Παγκοσμιοποίηση της Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Gutenberg.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2000). *Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006*.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ., Π.Ι. (2002). *Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Σπουδών και Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών. Τόμος Α΄ Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Ξενογλώσσες

- CEDEFOP No:RP/B/JWA/QUALITY/003/03 *Study on Quality Guidelines and Criteria in Guidance DRAFT FINAL REPORT* (March 2004) Project Team: Leigh Henderson, Kate Hignett, Jackie Sadler (for the Guidance Council); Ruth Hawthorn and Peter Plant (for NICEC).
- Council of the European Union, (2004). *Draft Resolution of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance and through out life in Europe*.
- Council of the European Union, (2005). *Career Guidance: A Handbook For Policy Makers*, Brussels.
- I.A.E.V.G., (2006). *Strategies for Vocational Guidance in the Twenty-First Century*.
- O.E.C.D., (2003). *O.E.C.D. REVIEW OF CAREER GUIDANCE POLICIES*.
- O.E.C.D., (2003). *O.E.C.D. REVIEW OF CAREER GUIDANCE POLICIES, United Kingdom County Note*.
- Repetto, E., Malik B., Ferrer, P., Manzano, N., Hiebert, B. (2003). *Final Report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance 4.9.2003 International Competences for Educational and Vocational Guidance Practitioners*, A.I.O.S.P.
- Watts, A.G. and Sultana, R. (2003). *Career Guidance Policies in 36 Countries: Contrasts and Common Themes*, Conference on Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Toronto Canada, 6-7 October 2003 (<http://www.cedefop>).

Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο της Εκπαίδευσης

Φωτεινή Βλαχάκη - Ρέα Σγουράκη¹

Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται προσπάθεια αποτύπωσης της νέας δυναμικής πραγματικότητας για την άσκηση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτή διαμορφώνεται από την αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) ως ένα σύγχρονο εργαλείο των επαγγελματιών του χώρου σε όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού. Επιχειρείται η προσέγγιση θεμάτων που αφορούν στην αναγκαιότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στα είδη των υπηρεσιών και στις μεθόδους παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τη χρήση των Τ.Π.Ε., στις απαραίτητες δεξιότητες των Συμβούλων που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. και, τέλος, στα πλεονεκτήματα και στους περιορισμούς χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Τέλος, παρουσιάζονται ενδεικτικά διαδικτυακά εργαλεία και πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στους τομείς της εκπαίδευσης καθώς και ενδεικτικά εργαλεία δικτύωσης επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε.

Το παρόν κείμενο δεν είναι δυνατό να καλύψει πλήρως το ευρύ αυτό θέμα, που ούτως ή άλλως είναι ανεξάντλητο λόγω της φύσης του και της επιταχυνόμενης εξέλιξης των εφαρμογών της σύγχρονης τεχνολογίας σε όλους τους τομείς. Επισημαίνεται δε ότι, λόγω της άμεσης σχέσης που χαρακτηρίζει τα θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, γεγονός που καταδεικνύεται έντονα και στα παρουσιαζόμενα διαδικτυακά εργαλεία-πρακτικές ενδείκνυται η ανάγνωση και του αντίστοιχου Κεφαλαίου του εγχειριδίου-οδηγού ΣΥ.Ε.Π. της απασχόλησης, έτσι ώστε οι Σύμβουλοι και των δυο χώρων να διαμορφώσουν μια ευρύτερη εικόνα.

¹ Η Φ.Β. και η Ρ.Σ. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

1. Η αναγκαιότητα για την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Στο πλαίσιο της σύγχρονης παγκόσμιας πραγματικότητας που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες αλλαγές σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων του ανθρώπου, η ανάγκη για νέα εργαλεία και μεθόδους που θα καλύψουν την αυξανόμενη ζήτηση υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης προβάλλει πιεστική και ουσιώδης.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο τουλάχιστον, η ανάγκη αυτή εκφράστηκε ξεκάθαρα, ήδη από το 2000, στο Μνημόνιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δια βίου μάθηση (Memorandum on Lifelong Learning, CEC, 2000). Στο Μνημόνιο αυτό, ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναδεικνύεται ως καθοριστικός, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι ευρωπαίοι πολίτες θα έχουν, αφενός, εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη, και, αφετέρου, υποστήριξη για τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ως απάντηση στην επίτευξη του στόχου αυτού προβάλλει, αφενός, η μετατόπιση του «κέντρου βάρους» των συστημάτων παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού κατά τέτοιο τρόπο ώστε το επίκεντρο του ενδιαφέροντος να αποτελούν πλέον οι ανάγκες και απαιτήσεις των χρηστών και, αφετέρου, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες και το διαδίκτυο.

Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) ανοίγουν νέους ορίζοντες για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ειδικά στον τομέα της πληροφόρησης, καθώς επιτρέπουν ευρύτερη προσβασιμότητα για ένα μεγαλύτερο αριθμό πιθανών χρηστών, κυρίως για αυτούς για τους οποίους η πρόσβαση σε περισσότερο παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι δύσκολη.

Δεν είναι ωστόσο μόνο οι σχετικές ευρωπαϊκές ή εθνικές προτάσεις πολιτικής ή τα γραφόμενα καταξιωμένων επιστημόνων του χώρου της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που προωθούν την αναγκαιότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι η ίδια η καθημερινή πραγματικότητα που ο επαγγελματίας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως μέρος του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου, βιώνει όπου κι αν εργάζεται.

Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας έχουν διεισδύσει σε όλους τους τομείς της συλλογικής, της ατομικής και της επαγγελματικής ζωής. Η ύπαρξη και η διαρκής επέκτασή τους σηματοδοτούν τη δημιουργία μιας νέας κοινωνίας που ενώ χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα, ρευστότητα και ταχύτητα μοναδική στην ιστορία του παγκόσμιου πολιτισμού, δημιουργώντας κλίμα ανασφάλειας και ανησυχίας, αφήνει ταυτόχρονα πολλά περιθώρια για ουσιαστική άσκηση της ελευθερίας του ατόμου, με την έννοια της ανάληψης προσωπικής ευθύνης για τη ζωή και το μέλλον του (Κοσμίδου-Hardy, 2003).

Στο πλαίσιο μιας τέτοιας πραγματικότητας και σε ό,τι αφορά τα ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο σύγχρονος πολίτης κατακλύζεται από πληροφορίες («εξωτερικά δεδομένα») που αφορούν στις σπουδές και τα επαγγέλματα και είναι διαθέσιμες μέσω της σύγχρονης τεχνολογίας και επικοινωνίας. Οι πληροφορίες αυτές, καθώς είναι συχνά ανοργάνωτες και αντιφατικές, προκαλούν μερικές φορές σύγχυση, επιτείνοντας το αίσθημα της αβεβαιότητας μπροστά στις ραγδαίες εξελίξεις της πραγματικότητας. Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (2003, σ. 318), «τα εσωτερικά δεδομένα του ατόμου δεν φαίνεται να είναι συντονισμένα με τα εξωτερικά».

Το άτομο δείχνει να πασχίζει να διατηρήσει την ομοιόστασή του, διατηρώντας ρυθμούς αργούς, τη στιγμή που οι εξωτερικοί ρυθμοί φαίνονται ξέφρενοι. Έτσι, ενώ βασικός όρος για την επιτυχία των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ο «συγχρονισμός» στη συνάντηση του ατόμου με το περιβάλλον του, στην πράξη φαίνεται πως υπάρχει σήμερα αποσυντονισμός και απορρύθμιση².

Λύση στην κατάσταση αυτή σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί ούτε η αγνόηση του πλήθους των πληροφοριών αυτών ούτε η άρνηση ή η υποβάθμιση των μέσων που τις παρέχουν με τη δικαιολογία, δήθεν, να μπει τάξη στο πληροφοριακό χάος. Ως μοναδική λύση φαίνεται να προβάλλει η έλλογη χρήση και ο έλεγχος της ποιότητας των μέσων, από τη μια μεριά, με παράλληλη κριτική ανάγνωση των πληροφοριών και του εξωτερικού περιβάλλοντος («κριτική κοινωνιογνωσία», κατά Κοσμίδου-Hardy, 2003), και ανάπτυξη και γνώση του εαυτού («κριτική αυτογνωσία», ό.π.), από την άλλη. Εξάλλου, όπως χαρακτηριστικά λέει ο Α. Δημητρόπουλος (2006, σ. 26), «η γεύση του καρπού της γνώσης είναι γλυκιά ή πικρή ανάλογα με τον τρόπο που τον γεύομαστε. Αντίστοιχα, η θετική ή αρνητική αξιοποίηση της Τεχνολογίας μπορεί να φέρει τον πολιτισμό μας πιο κοντά στον Παράδεισο ή στην Κόλαση».

1.1 Η Ευρωπαϊκή Διάσταση

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης διατυπώνονται συνεχώς κατευθυντήριες γραμμές για την ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας αναγνωρίστηκε ξεκάθαρα η αναγκαιότητα της προσαρμογής των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της οικονομίας της γνώσης και δηλώνεται ότι η προώθηση νέων βασικών δεξιοτήτων, ιδίως στον τομέα των τεχνολογιών των πληροφοριών είναι ένα από τα βασικά συστατικά αυτής της νέας προσέγγισης. Συγκεκριμένα, θεσπίστηκε πολυετές (2004-2006) πρόγραμμα E-learning με στόχο την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε. στην ποιοτική αναβάθμιση των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Ιδιαίτερα προωθείται η εξοικείωση των πολιτών με τα ψηφιακά μέσα, οι ευρωπαϊκοί εικονικοί εκπαιδευτικοί χώροι, η ηλεκτρονική αδελφοποίηση σχολείων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην Ευρώπη και η κατάρτιση των εκπαιδευτικών στις Τ.Π.Ε. Επισημαίνεται επίσης η ανάγκη άμβλυνσης του «ψηφιακού χάσματος» που αντιμετωπίζουν νέοι, άτομα με αναπηρίες, ηλικιωμένοι και άλλες κοινωνικές ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, κυρίως λόγω της περιορισμένης δυνατότητάς τους για πλήρη αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην κοινωνία της γνώσης³.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα ανέδειξε ιδιαίτερα τη σημαντικότητα της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Απόρροια των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) και Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) και των ευρύτερων στόχων που τέθηκαν ήταν η δέσμευση όλων των κρατών-μελών της Ε.Ε. για λήψη μέτρων ως προς την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης, καθώς και για τη διασύνδεση των βάσεων αυτών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Plant (2002), η εικόνα της χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι ακόμη αποσπασματική. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, με τον όρο *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός με τη χρήση των Τ.Π.Ε.*, νοείται η

² Στο Κεφ. ΙΙ του Α' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την εκπαίδευση αναλύεται εκτενώς το θέμα της πληροφόρησης, της επικοινωνίας, των Μ.Μ.Ε. και η ανάγκη για αγωγή σε αυτά (Media Education) για την ανάπτυξη ενεργών πολιτών.

³ Απόφαση αριθ. 2318/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

χρήση του διαδικτύου είτε ως εργαλείου πληροφόρησης, είτε ως ηλεκτρονικού βιβλίου, είτε, τέλος, ως μέσου για τον εντοπισμό ενδιαφερόντων, χαρακτηριστικών προσωπικότητας, εργασιακών αξιών, κ.λπ. Ωστόσο, δεν υπάρχει μια πανευρωπαϊκή ανάπτυξη στον τομέα αυτό. Επιπλέον, ό,τι είναι διαθέσιμο στο διαδίκτυο, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι καινούριο ούτε σχεδιασμένο για το διαδίκτυο, αλλά βασίζεται σε ό,τι ήταν ήδη διαθέσιμο με τη μορφή πακέτων λογισμικού (software) ή ακόμη και εργαλείων (π.χ. ψυχομετρικών τεστ) που συμπληρώνονταν με το χέρι.

Συγκεκριμένα, στις χώρες όπου ο επαγγελματικός προσανατολισμός σε μεγάλο βαθμό αντιμετωπίζεται ως μια διαδικασία κατά την οποία ο ειδικός (ο Σύμβουλος) βοηθάει έναν «πελάτη» (π.χ. ένα μαθητή) να εντοπίσει και να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του, τις κλίσεις και τα ταλέντα του, τα ενδιαφέροντα, τις φιλοδοξίες του, κ.λπ., ο υπολογιστής έρχεται να υποστηρίξει αυτή τη συγκεκριμένη δραστηριότητα που περιλαμβάνει ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Σε γενικές γραμμές, αυτό συμβαίνει σε χώρες όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Ελλάδα και η Γαλλία. Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η έμφαση δίνεται περισσότερο στον τομέα της πληροφόρησης (Plant, 2002). Ο μαθητής ενθαρρύνεται να διερευνήσει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δυνατότητες, είτε με αυτοκαθοδηγούμενο τρόπο είτε με τη βοήθεια του Συμβούλου. Αυτό συμβαίνει στη Γερμανία, στις Σκανδιναβικές χώρες, στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιταλία (ό.π.). Έτσι, σε γενικές γραμμές, παρότι υπάρχει διαθέσιμη μια μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων για να υποστηρίζουν τις επιμέρους πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας, όπως την αυτογνωσία, την άντληση πληροφοριών, τη λήψη απόφασης, κ.λπ., στις περισσότερες μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες η έμφαση διαφέρει μεταξύ των προγραμμάτων, τα οποία ανάλογα ασχολούνται με τη μία ή με την άλλη πτυχή, και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, με όλες τις πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας (ό.π.).

1.2 Η Ελληνική πραγματικότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στην εκπαίδευση και την απασχόληση και η επίδρασή της στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η αξιοποίηση των τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Ελλάδα προωθείται τα τελευταία χρόνια κυρίως μέσα από προγράμματα και δράσεις συγχρηματοδοτούμενες από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε., η Κοινωνία της Πληροφορίας (Κ.τ.Π.) που διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα της ραγδαίας εξέλιξης των Τ.Π.Ε. θεωρείται πλέον προϋπόθεση για την επίτευξη της κοινωνίας της γνώσης, της αύξησης της παραγωγικότητας, της οικονομικής ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, καθώς και της ανάπτυξης και διατήρησης της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

Η προώθηση της Κ.τ.Π. στη χώρα μας, υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Κ.τ.Π. (Ε.Π. «Κ.τ.Π.»)⁴ του 3ου Κ.Π.Σ., το οποίο έχει καινοτόμο και οριζόντιο χαρακτήρα, διασυνδέοντας και δίνοντας έμφαση σε διαφορετικούς τομείς όπως η παιδεία και ο πολιτισμός, η δημόσια διοίκηση, η υγεία, οι μεταφορές, το περιβάλλον, η απασχόληση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν στην **«Παιδεία και τον Πολιτισμό»**. Ειδικά για τον τομέα της παιδείας, κύριος στόχος είναι να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και να επιτευχθεί αύξηση της χρήσης των Τ.Π.Ε. στην εκπαίδευση, η δικτύωση σχολείων, πανεπιστημίων και ακαδημαϊκής κοινό-

⁴ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Ε.Π. «Κ.τ.Π.» μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/>

τητας (συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών υπηρεσιών), κατάρτιση εκπαιδευτικών και μαθητών στις Τ.Π.Ε., καθώς και ανάπτυξη ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχομένου. Ειδικότερα, επιχειρείται η συνεχής ενημέρωση των εκπαιδευτικών για τις νέες τεχνολογίες, η ανάπτυξη κατάλληλων εφαρμογών εκπαιδευτικών πολυμέσων για την κατάρτιση, η προώθηση της πιστοποίησης εφαρμογών εκπαιδευτικού λογισμικού, η δημιουργία διασυνδεδεμένων ψηφιακών βιβλιοθηκών και η σύσταση κέντρων τηλε-εκπαίδευσης για εκπαιδευτικούς και μαθητές. Φιλοδοξία του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» είναι με την ολοκλήρωσή του, όλοι οι εκπαιδευτικοί να καταρτίζονται στη χρήση του Διαδικτύου και των εργαλείων πολυμέσων και να είναι ψηφιακά «εγγράμματοι» όλοι οι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και να έχει αυξηθεί το ποσοστό διείσδυσης των Η/Υ στην εκπαιδευτική και μαθητική κοινότητα (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» Άξονας 1, 2005).

Στο πλαίσιο του Άξονα Προτεραιότητας 3 του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» **«Ανάπτυξη και απασχόληση στην ψηφιακή οικονομία»** επιχειρείται η διευκόλυνση της ομαλής μετάβασης και προσαρμογής της χώρας και του ανθρώπινου δυναμικού στα δεδομένα της μεταβιομηχανικής ψηφιακής οικονομίας, που στηρίζεται στην παραγωγή, στη διάχυση και στη χρήση γνώσης και πληροφορίας. Προωθείται η αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην απασχόληση, στη σύνδεση του επιστημονικού και τεχνολογικού δυναμικού της χώρας με την παραγωγή και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Χρηματοδοτούνται δράσεις για την προώθηση του ηλεκτρονικού επιχειρείν και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε τομείς της Κ.τ.Π., την ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας, όπως η τηλε-εργασία, την κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων σε βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες Τ.Π.Ε., την τηλε-κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων και την προώθηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα της Κ.τ.Π. Επιπλέον, ενισχύεται η προώθηση της απασχόλησης νέων ερευνητών σε επιχειρήσεις για τη διασύνδεση της έρευνας με την παραγωγή, με στόχο την υποστήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη μεταφορά τεχνολογίας και την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» Άξονας 3, 2005).

Η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 προβλέπει την ανάπτυξη της ευρυζωνικότητας⁵ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», με τη χρηματοδότηση δράσεων που αφορούν σε: ανάπτυξη ευρυζωνικών υποδομών, ανάπτυξη ευρυζωνικού περιεχομένου και υπηρεσιών, και ενίσχυση της ζήτησης ευρυζωνικών υπηρεσιών.

Παράλληλα, και σε άλλα Επιχειρησιακά Προγράμματα δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. σε όλους τους τομείς. Στο **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ)**⁶ αναδεικνύεται ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από τη δια βίου μάθηση και τη διαχείριση της γνώσης και δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. ως εργαλείο αναβάθμισης της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα χρηματοδοτείται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε καινοτομίες που αξιοποιούν τις Τ.Π.Ε., η εξ' αποστάσεως επιμόρφωση, η εκπαίδευση ενηλίκων στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων Τ.Π.Ε. και η προμήθεια

⁵ Με τον όρο «ευρυζωνικότητα» (broadband) ορίζεται:

- η υποδομή σε δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών για την ταχύτατη μεταφορά δεδομένων, πληροφορίας και γνώσης, με πολύ χαμηλό κόστος.
- η παροχή πολύ γρήγορων συνδέσεων στο Διαδίκτυο (Internet) σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού, με ανταγωνιστικές τιμές, με τη μορφή καταναλωτικού αγαθού.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/specialreports/digitalstrategy/>

⁶ Περισσότερες πληροφορίες για το Ε.Π. Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.epeaek.gr/epeaek/el/home.jsp>.

εξοπλισμού και εργαλείων Τ.Π.Ε. για όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης για την υποστήριξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας καθώς και των δομών ΣΥ.Ε.Π. της δευτεροβάθμιας γενικής και τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των δομών σύνδεσης με την αγορά εργασίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αρχική επαγγελματική κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., Περίληψη, 2005). Ενόψει δε της νέας στρατηγικής για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση 2007-2013⁷ η αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. ενισχύεται ακόμα περισσότερο ως προϋπόθεση για τη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στη γνώση, για τη δια βίου μάθηση και το δια βίου προσανατολισμό.

Το **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»⁸**, μεταξύ άλλων, χρηματοδότησε την ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης, παρακολούθησης και στατιστικής επεξεργασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.). Το έργο αφορά στη μηχανογράφηση των εργαλείων της εξατομικευμένης παρέμβασης, που χρησιμοποιούνται στα Κ.Π.Α. από τους εργασιακούς συμβούλους, στην ηλεκτρονική καταγραφή όλων των στοιχείων των ανέργων και στη συνεχή παρακολούθηση της πορείας τους, μετά την έκδοση της κάρτας ανεργίας. Το σύστημα θα επιτρέπει την εξαγωγή δεικτών, απαραίτητων για την παρακολούθηση και απεικόνιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Επιπλέον, έχει ολοκληρωθεί η μελέτη για την ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων υποστήριξης της εξατομικευμένης παρέμβασης στα Κ.Π.Α., με στόχο το σχεδιασμό και την προτυποποίηση των σχετικών εργαλείων και εντύπων και η μελέτη για τη δημιουργία προγράμματος εκπαίδευσης των εργασιακών συμβούλων των Κ.Π.Α., στα νέα μεθοδολογικά εργαλεία και στη χρήση του πληροφοριακού συστήματος, που υποστηρίζει την εξατομικευμένη παρέμβαση (Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2005 για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, 2006).

Στο πλαίσιο της πραγματικότητας που διαμορφώνεται με βάση τα παραπάνω δεδομένα, ολοένα και περισσότερο η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας «αυτοματοποιείται», με έμφαση κυρίως στο κομμάτι της ηλεκτρονικής πληροφόρησης και οι Σύμβουλοι τόσο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης καλούνται να εξοικειωθούν με τις Τ.Π.Ε. και να τις εντάξουν στην καθημερινή τους πρακτική. Όπως και άλλα επαγγέλματα έτσι και αυτό των Συμβούλων, λόγω της έκρηξης της τεχνολογικής εξέλιξης, αλλάζει και θα αλλάζει συνεχώς. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης και επιλογής πληροφορίας καθώς και δεοντολογικής και καινοτομικής χρήσης των Τ.Π.Ε., θα αποτελούν στο εξής χαρακτηριστικά των Συμβούλων του 21ου αιώνα.

2. Είδη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.⁹

Για να παρουσιάσουμε τα κυριότερα είδη των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που είναι δυνατόν να προσφερθούν με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, κρίναμε περισσότερο χρήσιμο να προσεγγίσουμε το θέμα από την πλευρά της παροχής υπηρεσιών προς τους χρήστες και λιγότερο από την πλευρά του ειδικού που ασκεί Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό και μπορεί να χρησιμοποιήσει τις Τ.Π.Ε. σε διά-

⁷ Πληροφορίες για τη νέα στρατηγική για την Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση 2007-2013 μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο http://www.epeaek.gr/epeaek/el/d_1.html.

⁸ Περισσότερες πληροφορίες για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.prosonolotahos.gr>.

⁹ Βασική πηγή στην οποία στηριχτήκαμε για τη συγγραφή αυτής της ενότητας και της επόμενης (ενότητα 3) αποτέλεσε η τελική έκθεση του προγράμματος Ariadne με τίτλο: «*Guidelines for web-based guidance*».

φορους τομείς των δραστηριοτήτων του. Εξάλλου, το θέμα της επίδρασης της χρήσης των Τ.Π.Ε. στην εργασία του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού καλύπτεται από διάφορες πλευρές σε άλλες ενότητες του παρόντος κεφαλαίου.

Ένας συγκεκριμένος δικτυακός τόπος (*website*) που αφορά στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι ένα εργαλείο που μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες σε ένα γενικό, αλλά και σε ένα περισσότερο εξειδικευμένο, προσαρμοσμένο και εξατομικευμένο επίπεδο (Ariadne project, 2004).

Το γενικό επίπεδο περιλαμβάνει τις υπηρεσίες εκείνες που, λόγω των χαρακτηριστικών και των στόχων τους, απευθύνονται σε μια γενική ομάδα-στόχο (π.χ. ενήλικες γενικά) ή/και σε καθορισμένες ομάδες-στόχους (π.χ. γυναίκες) και ικανοποιούν συγκεκριμένες ανάγκες (π.χ. πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες κατάρτισης/εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται σε μια δεδομένη γεωγραφική περιοχή). Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται ως απαντήσεις σε γενικές ερωτήσεις περισσότερο, παρά ως συγκεκριμένες απαντήσεις σε ένα συγκεκριμένο αίτημα-ερώτημα. Κατά κανόνα, αυτές οι υπηρεσίες σχεδιάζονται έτσι ώστε να επιτρέπουν την ανεξάρτητη πρόσβαση των χρηστών και δεν απαιτούν καμία συγκεκριμένη αλληλεπίδραση ανάμεσα στους χρήστες και τους ειδικούς του επαγγελματικού προσανατολισμού. Για την παροχή δηλαδή της υπηρεσίας δεν υπάρχει μεσολάβηση από πλευράς του Συμβούλου (ό.π.).

Από την άλλη μεριά, οι «προσαρμοσμένες»-εξατομικευμένες υπηρεσίες περιλαμβάνουν τις υπηρεσίες εκείνες που, λόγω των χαρακτηριστικών και των στόχων τους, σχεδιάζονται για μεμονωμένους χρήστες ή/και για σαφώς καθορισμένες ομάδες χρηστών. Αυτές οι υπηρεσίες (πληροφορίες, εργαλεία, κ.λπ.) είναι πιθανό να προϋποθέτουν μια σαφή και εκτεταμένη αλληλεπίδραση ανάμεσα στο χρήστη και το Σύμβουλο και συνεπάγονται θέματα εμπιστευτικότητας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Τέτοιες υπηρεσίες αφορούν: πληροφορίες για συγκεκριμένα θέματα, όπως ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, παροχή συμβουλών σε εξατομικευμένο επίπεδο (π.χ. συμβουλές για τεχνικές εύρεσης εργασίας), συμβουλευτική ή αξιολόγηση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων (ό.π.).

2.1 Παροχή πληροφόρησης

Η υπηρεσία παροχής πληροφόρησης μπορεί να αφορά θέματα γενικού ενδιαφέροντος, αλλά και να απευθύνεται σε συγκεκριμένους χρήστες. Η επιλογή των θεματικών ενοτήτων πληροφόρησης που παρουσιάζονται σε ένα δικτυακό τόπο, για παράδειγμα, γίνεται με βάση, αφενός, τους στόχους και την αποστολή του φορέα που τις παρέχει, και αφετέρου, την ανάλυση αναγκών των χρηστών, η οποία βασίζεται στις συχνές ερωτήσεις συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (π.χ. νέων, ενηλίκων, γυναικών, ατόμων με αναπηρίες, κ.λπ.).

Ως ενδεικτικά παραδείγματα ενοτήτων πληροφόρησης αναφέρονται τα ακόλουθα (ό.π.):

- ευκαιρίες κατάρτισης και εργασίας που είναι διαθέσιμες σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο,
- πληροφορίες για την εκπαίδευση, τα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα προγράμματα κατάρτισης, κ.λπ.,
- τύποι εργασιακών συμβάσεων, όροι χρηματοδότησης-κίνητρα-ειδικοί όροι, τοπικά και εθνικά εργασιακά πρότυπα (*standards*), πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης, κ.λπ.,
- αγορά εργασίας, παραγωγικοί τομείς, επαγγέλματα,
- τοπικά κέντρα πληροφόρησης (διευθύνσεις, ωράριο λειτουργίας, τρόποι πρόσβασης και επικοινωνίας).

2.2 Παροχή πληροφόρησης σε εξατομικευμένο επίπεδο

Μέσω της υπηρεσίας αυτής παρέχονται πιο λεπτομερείς και προσαρμοσμένες στις ανάγκες των χρηστών πληροφορίες, βάσει των ιδιαίτερων αιτημάτων-ερωτημάτων που τίθενται από μεμονωμένους χρήστες. Αυτή η παροχή πληροφόρησης έχει περισσότερο συμβουλευτικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι λαμβάνονται υπόψη τα προσωπικά στοιχεία, αλλά και το συγκεκριμένο αίτημα του χρήστη, προκειμένου να δοθεί η καλύτερη δυνατή απάντηση για την περίπτωση του με την παροχή συγκεκριμένων και λεπτομερών πληροφοριών (ό.π.).

2.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Μέσω της υπηρεσίας αυτής παρέχεται υποστήριξη στους χρήστες προκειμένου να αναπτύξουν δεξιότητες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπως: ενεργός έρευνα του πληροφοριακού και κοινωνικού περιβάλλοντος, λήψη αποφάσεων και τεχνικές εύρεσης εργασίας. Η υπηρεσία αυτή μπορεί να πάρει τη μορφή είτε γενικών συμβουλών με την προετοιμασία κατάλληλου υλικού αυτοκαθοδήγησης (π.χ. φόρμες-μοντέλα λήψης αποφάσεων, οδηγό τεχνικών εύρεσης εργασίας, κ.λπ.) είτε περισσότερο προσαρμοσμένων ενεργειών βάσει συγκεκριμένων αναγκών μεμονωμένων χρηστών ή μιας περιορισμένης και σαφώς καθορισμένης ομάδας χρηστών. Στη δεύτερη περίπτωση, αυτόνομα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού (δηλ. ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, προσομοιώσεις, κ.λπ.) είναι ενσωματωμένα με άλλα εργαλεία που απαιτούν στενή αλληλεπίδραση μεταξύ των Συμβούλων και των χρηστών (ό.π.).

2.4 Επαγγελματική Συμβουλευτική

Αφορά μια εξατομικευμένη υπηρεσία που απευθύνεται σε μεμονωμένους χρήστες και περιλαμβάνει την άσκηση Συμβουλευτικής και την ανάπτυξη ατομικού προγράμματος δράσης μέσω της αλληλεπίδρασης από απόσταση του χρήστη με το Σύμβουλο. Πρόκειται, αλλιώς, για την όχι πλέον άγνωστη πρακτική της τηλεσυμβουλευτικής. Η τηλεσυμβουλευτική διέπεται από βασικά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής Συμβουλευτικής, όπως είναι η δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης, συναισθηματικής ασφάλειας και υποστήριξης προς το συμβουλευόμενο, ρέουσα επικοινωνία και σωστή πληροφόρηση, σαφή όρια των παραμέτρων της συμβουλευτικής σχέσης. Παράλληλα, η τηλεσυμβουλευτική διαφέρει σε σχέση με την παραδοσιακή συμβουλευτική σε αρκετά σημεία.

Τα ακόλουθα είναι τα κυριότερα: (Σαβρανίδης-Παλαιολόγου-Γερωνυμάκη, 2003)

- Η επικοινωνία γίνεται κυρίως ηλεκτρονικά, μέσω υπηρεσιών του διαδικτύου (π.χ. ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεδιάσκεψη, φόρουμ, κ.λπ.).
- Υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας πολλών με πολλούς (ομαδική επικοινωνία) με διευκόλυνση διαχείρισης μεγάλου αριθμού επαφών.
- Η επικοινωνία γίνεται από οποιονδήποτε Η/Υ με σύνδεση στο διαδίκτυο, άρα υπάρχει δυνατότητα ανεξαρτησίας από την απόσταση-συνθήκη που επιτυγχάνεται με τη δημιουργία «εικονικών-δυναμικών χώρων συλλογικής ή δυαδικής συζήτησης».
- Η επικοινωνία είναι ασύγχρονη, άρα υπάρχει ικανή ανεξαρτησία από όρια χρόνου, αλλά και αυτοδιάθεση των χρηστών στη διαχείριση του χρόνου με ευκολία και ταχύτητα.
- Η επικοινωνία είναι κατ' εξοχήν κειμενοκεντρική (εμπλουτισμένη με χρήση πολυμέσων) και βασισμένη στους Η/Υ και όχι σε «ζωντανές» συναλλαγές.

Πρέπει όμως να τονιστεί και η ανάγκη διαχείρισης τυχόν μειονεκτημάτων που μπορούν να ανακύψουν σε καταστάσεις τηλεσυμβουλευτικής.

Τέτοια είναι:

- Πιθανά προβλήματα παρανόησης κατά την ηλεκτρονική επικοινωνία (ό.π.).
- Πιθανά τεχνικά προβλήματα σύνδεσης στο διαδίκτυο, ταχύτητα σύνδεσης, κ.λπ. (ό.π.).
- Ζητήματα διασφάλισης απορρήτου. Δυστυχώς, δε μπορεί να διασφαλιστεί απόλυτα ότι δε μπορούν να γίνουν παράνομες πράξεις υποκλοπής-αλλοίωσης δεδομένων (ό.π.).
- Πιθανά προβλήματα, όπως, μη ορισμός χρόνου για την επόμενη επικοινωνία και δυσχέρειες των Συμβούλων να ανταποκριθούν εγκαίρως σε αιτήματα των συμβουλευομένων (ό.π.).
- Μεγαλύτερες πιθανότητες διάσπασης της προσοχής των συμμετεχόντων από την παρεμβολή διάφορων εξωτερικών ερεθισμάτων.

Τα βασικά εργαλεία του διαδικτύου στα οποία μπορούν να βασιστούν αρκετές υλοποιήσεις σχέσεων τηλεσυμβουλευτικής μεταξύ Συμβούλων και συμβουλευομένων, είναι το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι θεματικές ομάδες συζητήσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (mailing lists), οι ομάδες συζητήσεων (newsgroups), η τηλεδιάσκεψη. Τα εργαλεία αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στην επόμενη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου (βλ. ενότητα 3: Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.).

2.5 Εργαλεία αξιολόγησης-αυτοαξιολόγησης

Μέσω αυτής της υπηρεσίας προσφέρονται εργαλεία αξιολόγησης ή/και αυτοαξιολόγησης που μπορεί να αφορούν επαγγελματικές δεξιότητες, δεξιότητες επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματική εμπειρία, αλλά και στάσεις, δεξιότητες και γνώσεις σχετικά με συγκεκριμένα μονοπάτια κατάρτισης-εκπαίδευσης, επαγγελματικούς τομείς και προφίλ επαγγελματών. Η χρήση τέτοιων εργαλείων μπορεί να περιλαμβάνει αλληλεπίδραση μεταξύ του χρήστη και του Συμβούλου, ενώ εάν τα εργαλεία έχουν σχεδιαστεί για αυτοαξιολόγηση, μπορεί να χρησιμοποιηθούν χωρίς την παρουσία ειδικού. Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για εργαλεία που χορηγούνται-αξιολογούνται από ειδικούς (π.χ. ο χρήστης συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο, ο Σύμβουλος το αξιολογεί και ο χρήστης λαμβάνει την ανατροφοδότηση), ενώ στη δεύτερη, διατίθενται ελεύθερα στο διαδίκτυο και ο Σύμβουλος πρέπει να ελέγξει με σχολαστικότητα τα συγκεκριμένα βοηθήματα πριν αποφασίσει να τα συστήσει στους «πελάτες» του (Ariadne project, 2004).

3. Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.

3.1 Διαδίκτυο

Η σημαντικότερη ίσως αλλαγή που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες βρίσκεται στις νέες δυνατότητες που προσέφεραν στην πρόσβαση στην πληροφορία και στην επικοινωνία. Το διαδίκτυο ένωσε εκατομμύρια χρηστών σε όλον τον κόσμο μεταξύ τους και με χιλιάδες κέντρα παραγωγής ή συγκέντρωσης της πληροφορίας.

Μέσω του διαδικτύου είναι δυνατή η παροχή γενικευμένων υπηρεσιών που περιλαμβάνουν πληροφόρηση και εργαλεία διαθέσιμα σε όλους τους χρήστες. Για την αναζήτηση πληροφοριών γενικού περιεχομένου χρησιμοποιούνται οι μηχανές αναζήτησης (search engines). Πρόκειται για δικτυα-

κούς τόπους που προσφέρουν τη δυνατότητα αναζήτησης είτε μέσα από θεματικούς καταλόγους, είτε με τη χρήση λέξεων-κλειδιών. Πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι μια αναζήτηση στο διαδίκτυο με τη χρήση μιας μηχανής αναζήτησης θα μας δώσει ως απάντηση τους δικτυακούς εκείνους τόπους, των οποίων οι υπεύθυνοι διαχειριστές έχουν μεριμνήσει να δηλώσουν την ύπαρξή τους στις μηχανές αυτές. Είναι πιθανό να υπάρχουν και άλλοι δικτυακοί τόποι που δε θα εμφανιστούν κατά την αναζήτησή μας, επειδή δεν έχει δηλωθεί η παρουσία τους (Δημητρόπουλος, 2006).

Μια κατηγορία ιδιαίτερα χρήσιμων μηχανών αναζήτησης είναι οι μεταμηχανές. Αυτές δεν διαθέτουν δική τους βάση δεδομένων, αλλά χρησιμοποιούν άλλες μηχανές για την αναζήτηση. Έτσι, μια αναζήτηση (χρησιμοποιώντας μεταμηχανή) ισοδυναμεί με πολλές αναζητήσεις σε απλές μηχανές αναζήτησης.

Εκτός, όμως, από τις πληροφορίες γενικού ενδιαφέροντος και περιεχομένου, μέσω του διαδικτύου είναι δυνατή η παροχή πιο αναλυτικών και προσαρμοσμένων-εξατομικευμένων πληροφοριών εάν τα περιεχόμενα απευθύνονται σε μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο. Στην περίπτωση αυτή, η ταξινόμηση-οργάνωση του περιεχομένου της πληροφόρησης είναι εξαιρετικά σημαντική και διευκολύνει την πλοήγηση του χρήστη, επιτρέποντάς του να επιλέξει γρήγορα τι μπορεί καλύτερα να καλύψει τις ανάγκες του/της και να απαντήσει στα ερωτήματά του (Ariadne project, 2004).

Οι υπηρεσίες παροχής πληροφόρησης μέσω διαδικτύου γίνονται διαθέσιμες στους χρήστες με μια σειρά μέσων, μεταξύ των οποίων:

- Ιστοσελίδες που παρέχουν πληροφόρηση γενικού περιεχομένου.
- Φόρμες αναζήτησης πληροφοριών που διατίθενται on-line μέσω ιστοσελίδων.
- Ηλεκτρονικά αρχεία, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν πληροφορίες για συγκεκριμένα θέματα, φόρμες συμπλήρωσης στοιχείων (π.χ. φόρμα συμπλήρωσης βιογραφικού σημειώματος), οδηγούς, βοηθήματα, εργαλεία αυτοαξιολόγησης¹⁰, χρήσιμα πρότυπα (π.χ. πώς να διαμορφώσεις ένα σχέδιο δράσης, πώς να δώσεις μια συνέντευξη εργασίας), κ.λπ. Τα αρχεία αυτά μπορούν να «ανοιχτούν», να διαβαστούν και να αποθηκευτούν προς περαιτέρω χρήση στον προσωπικό υπολογιστή.
- Δομημένες υπερκειμενικές (hypertext) διαδρομές, όπου ο χρήστης μέσω των κατάλληλων συνδέσεων (links) καθοδηγείται στις σελίδες εκείνες που είναι σχετικές και δίνουν απάντηση στο αίτημά του (π.χ. διάφοροι οδηγοί επαγγελματιών).
- Βάσεις δεδομένων, οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, όπως για εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα κατάρτισης, με τη χρήση διαφόρων κριτηρίων αναζήτησης.
- Οπτικοακουστικά εργαλεία.

3.2 Έντυπα υποβολής αιτημάτων-ερωτημάτων

Ένας τρόπος παροχής εξατομικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικού, θα λέγαμε, χαρακτήρα (βλ. και ενότητα 2.2) μέσω ενός δικτυακού κόμβου βασίζεται σε συγκεκριμένα αιτήματα που τίθενται από μεμονωμένους χρήστες με τη συμπλήρωση απλών εντύπων. Τα προσωπικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένου του ονόματος, της διεύθυνσης και της επαγγελματικής θέσης, συλλέγονται on-line. Οι ερωτήσεις και οι σχετικές απαντήσεις μπορούν να τίθενται on-line ή να στέλνονται στους χρήστες εξατομικευμένες ιδιωτικές απαντήσεις. Για να εξασφαλίζεται η διαφάνεια και η ποιότητα υπηρεσιών, συστήνεται να δηλώνεται στην ιστοσελίδα το όνομα των ειδικών που απαντούν στις

¹⁰ Ειδικά για τα εργαλεία αυτά, είναι πολύ σημαντικό να συνοδεύονται από σαφείς επεξηγήσεις για τους στόχους, τη χρήση και την ερμηνεία τους. Η επίδειξη των αποτελεσμάτων πρέπει να είναι αυτόματη.

ερωτήσεις, καθώς και η καταλληλότητά τους να το πράττουν, όπως επίσης και το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της αποστολής μιας ερώτησης και της λήψης μιας απάντησης, έτσι ώστε ο χρήστης να γνωρίζει πότε θα λάβει απάντηση στο ερώτημά του (ό.π.).

Εάν η υπηρεσία περιλαμβάνει on-line δημοσίευση όλων των απαντήσεων, είναι σημαντικό να παρουσιάζεται στους χρήστες ως υπηρεσία που παρέχει πληροφορίες για θέματα γενικού ενδιαφέροντος και να αποκλείονται οι ερωτήσεις και απαντήσεις σε προσωπικά θέματα. Μια θετική πλευρά της on-line δημοσίευσης των ερωτήσεων-απαντήσεων είναι ότι οι πληροφορίες που απευθύνονται σε μεμονωμένους χρήστες μπορούν να είναι χρήσιμες και για άλλους χρήστες που έχουν παρόμοιες ανάγκες. Γι' αυτόν τον λόγο, οι on-line ερωταποκρίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να σχεδιαστούν ειδικές περιοχές στην ιστοσελίδα που ονομάζονται F.A.Q. (Frequently Asked Questions-Συχνές ερωτήσεις) (ό.π.).

Πρόσθετες υπηρεσίες ή περαιτέρω υποστήριξη μπορούν να προσφερθούν ως εξής:

- Μέσω της αποστολής ηλεκτρονικού μηνύματος στον προσωπικό λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του χρήστη.
- Τηλεφωνικώς.
- Προσωπικά, προσκαλώντας το χρήστη σε μια πρόσωπο με πρόσωπο συνάντηση στο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ένας δικτυακός κόμβος μπορεί να περιλαμβάνει επίσης περιοχές περιορισμένης πρόσβασης (βλ. και υποενότητα 3.5) που παρέχουν προσαρμοσμένες μορφές επικοινωνίας, όπως φόρουμ και «αίθουσες συνομιλιών» (chat rooms) (βλ. και υποενότητες 3.4 και 3.6).

3.3 Θεματικές ομάδες συζητήσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου¹¹

Ένας δικτυακός τύπος μπορεί να περιλαμβάνει ένα σύστημα καταλόγου ηλεκτρονικών διευθύνσεων, το οποίο αποτελεί μια τακτική υπηρεσία αποστολής πληροφοριών με τη μορφή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε λίστες χρηστών κατόπιν αιτήσεώς τους. Οι χρήστες για να συμπεριληφθούν σε έναν τέτοιο κατάλογο, συμπληρώνουν μια φόρμα που περιλαμβάνει τη διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους και προαιρετικά τα προσωπικά τους στοιχεία. Προκειμένου να αυξηθεί το επίπεδο προσαρμογής της υπηρεσίας στις ανάγκες των χρηστών, είναι δυνατό να προσφέρεται ένας κατάλογος θεματικών κατηγοριών, από τον οποίο οι χρήστες μπορούν να επιλέξουν το υποσύνολο των θεμάτων για τα οποία θα λαμβάνουν ενημέρωση. Υπηρεσίες τέτοιου τύπου είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για την παροχή πληροφοριών που απαιτούν συνεχή επικαιροποίηση (π.χ. ευκαιρίες εργασίας, υποτροφίες, δημόσιες εκδηλώσεις, κ.λπ.) (Ariadne project, 2004).

3.4 Ομάδες συζητήσεων¹² και φόρουμ

Κάθε χρήστης των ομάδων συζητήσεων και των φόρουμ μπορεί να υποβάλλει το δικό του μήνυμα, το οποίο είναι στη συνέχεια διαθέσιμο σε όλους τους άλλους, προς αναζήτηση, ανάγνωση και σχολιασμό. Σε βάθος χρόνου προκύπτει ένα σύνολο μηνυμάτων (ερωτήσεις-απαντήσεις, άρθρα, ανακοινώσεις, κ.λπ.) οργανωμένα σε θεματικές ενότητες και χρονολογική σειρά. Το εργαλείο αυτό

¹¹ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Thematic mailing lists*.

¹² Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Newsgroups*.

είναι ιδανικό για τη δυναμική ανάπτυξη μιας βάσης γνώσης που προκύπτει από την αλληλεπίδραση των συμβουλευόμενων με το Σύμβουλο, αλλά και των συμβουλευόμενων μεταξύ τους.

3.5 Δεσμευμένες περιοχές με κωδικό πρόσβασης¹³

Εξατομικευμένες υπηρεσίες μπορούν να προσφερθούν σε ένα δικτυακό τόπο μέσω προσωπικών περιοχών πρόσβασης βάσει κωδικού. Προστατευμένος με κωδικό πρόσβασης χώρος διατίθεται σε κάθε χρήστη. Οι χρήστες επισκέπτονται τον προσωπικό τους χώρο κατά βούληση (εισάγοντας τον κωδικό), όπου μπορούν να προσθέσουν τα προσωπικά τους στοιχεία και να τον χρησιμοποιήσουν για να λάβουν και να αποθηκεύσουν έγγραφα και πληροφορίες. Πιο συγκεκριμένα, ο προσωπικός αυτός χώρος μπορεί να περιλαμβάνει:

- Σελίδες πληροφοριών προσαρμοσμένες στις ανάγκες-προτιμήσεις του εκάστοτε χρήστη, όπως αυτές προκύπτουν από τα προσωπικά του στοιχεία (θεματικές περιοχές ενδιαφέροντος, επαγγελματικό-εκπαιδευτικό ιστορικό, γεωγραφικό και κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, κ.λπ.). Για παράδειγμα, μία σελίδα με πρόσφατες ανακοινώσεις θα περιλαμβάνει μόνο εκείνες που άπτονται του επαγγέλματος και του τόπου διαμονής ενός χρήστη.
- Ατομική ταχυδρομική θυρίδα (customized mailbox), μέσω της οποίας ο χρήστης μπορεί να εγγράφεται σε θεματικές ομάδες συζητήσεων και να επικοινωνεί με το Σύμβουλο, άλλους χρήστες, πιθανούς εργοδότες, κ.ά.
- Φόρουμ και «αίθουσες συνομιλιών».

Χάρη στη μυστικότητα της, η υπηρεσία αυτή επιτρέπει στο χρήστη και στο Σύμβουλο να εργαστούν ενδεχομένως σε ευαίσθητα ή προσωπικά ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως η εύρεση εργασίας, η ανατροφοδότηση σχετικά με τη συμπλήρωση αιτήσεων, κ.λπ., χωρίς η επικοινωνία τους αυτή να δημοσιοποιείται στο διαδίκτυο (ό.π.).

3.6 Γραπτή συνομιλία¹⁴

Με αυτό το εργαλείο, Σύμβουλος και συμβουλευόμενος επικοινωνούν άμεσα μέσω της οθόνης σε πραγματικό χρόνο χρησιμοποιώντας το πληκτρολόγιο. Με τον κατάλληλο εξοπλισμό και αν η ταχύτητα σύνδεσης στο διαδίκτυο το επιτρέπει, η συνομιλία μπορεί να συνοδεύεται από ακουστική και οπτική επικοινωνία.

3.7 Τηλεδιάσκεψη¹⁵

Η τηλεδιάσκεψη επιτρέπει την υπεραστική επικοινωνία και διατηρεί μερικά από τα χαρακτηριστικά των άμεσων (πρόσωπο με πρόσωπο) συναλλαγών: οι ομιλητές μπορούν να δουν ο ένας τον άλλο και να μιλήσουν ο ένας στον άλλο σε πραγματικό χρόνο. Αυτοί οι δύο παράγοντες είναι σημαντικοί, επειδή παρέχουν τη δυνατότητα συνομιλίας που ενσωματώνει συναισθηματικές πτυχές και άλλα στοιχεία που καθορίζονται από το πλαίσιο της συνομιλίας, τα οποία ελαχιστοποιούνται ή αποκλείονται με τη χρήση άλλων μέσων της τεχνολογίας, όπως το τηλέφωνο, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και οι «αίθουσες» συνομιλιών (ό.π.).

¹³ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Reserved web areas*.

¹⁴ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Chat*.

¹⁵ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Videoconferencing*.

Μια οθόνη υπολογιστή, το κατάλληλο λογισμικό, μια κάμερα, ένα μικρόφωνο και η εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών (ISDN¹⁶, ADSL¹⁷), αρκούν για να υπάρχει αλληλεπιδραστική ζωντανή επικοινωνία ή όπως λέγεται επικοινωνία σε 4 διαστάσεις - φωνή, κείμενο, εικόνα, δεδομένα (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Μερικά στοιχεία που πρέπει να προσεχθούν κατά τη διάρκεια της τηλεδιάσκεψης με ήχο και βίντεο είναι η σύγχρονη «ζωντανή» εμφάνιση του Συμβούλου και του συμβουλευόμενου (με εύλογη την πρόσθετη ανάγκη ενδυματολογικής, λ.χ. μέριμνας), η αμεσότερη αποκάλυψη των ικανοτήτων επικοινωνίας του καθενός (τόνος φωνής, ρυθμός ομιλίας, στάση απέναντι στην κάμερα), η αποκάλυψη διαφόρων τύπων συμπεριφοράς και άλλες συναφείς ιδιαιτερότητες που προσιδιάζουν σε ζωντανές επικοινωνιακές σχέσεις ανάμεσα σε πρόσωπα. Τέτοιες συνθήκες είναι που επιβάλλουν να λαμβάνεται μέριμνα για την εξασφάλιση ευχάριστου κλίματος, καθώς και για τη δημιουργία προϋποθέσεων ενθάρρυνσης των συμβουλευομένων στην προσωπική έκφραση. Χρειάζεται να υπογραμμιστεί εδώ ότι παρόλη την αμεσότητα της on-line επικοινωνίας, δεν μπορεί να αποκλειστεί και η ως ένα βαθμό υπαρκτή ψυχολογική απόσταση των μετεχόντων στα συστήματα τηλεδιάσκεψης, πράγμα που είναι πιθανό να συνεπάγεται έλλειψη φυσικότητας και αυθορμητισμού στην επικοινωνία (Σαβρανίδης-Παλαιολόγου-Γερωνυμάκη, 2003).

Εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, η τηλεδιάσκεψη μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε συγκεκριμένες περιστάσεις όπως:

- επικοινωνία με ανθρώπους που είναι γεωγραφικά ή φυσικά απομονωμένοι,
- ανταλλαγή πληροφοριών μελέτης και εργασίας μεταξύ επαγγελματιών και χρηστών που διαμένουν σε διαφορετικές χώρες,
- οργάνωση εξ αποστάσεως συνεδριάσεων μεταξύ επαγγελματιών που βρίσκονται σε διαφορετικές χώρες,
- δυνατότητα «να επισκεφθεί» ένας Σύμβουλος το Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού μιας άλλης χώρας, χωρίς να πρέπει να πραγματοποιήσει επιτόπια επίσκεψη εργασίας σ' αυτό.

4. Δεξιότητες που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Είναι ευνόητο ότι η δυνατότητα χρήσης των Τ.Π.Ε. συνεπάγεται την ύπαρξη ορισμένων ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων που συνδέονται με τη χρήση τους, από την πλευρά του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Μερικές από τις ειδικές αυτές γνώσεις και δεξιότητες αφορούν στη χρήση των Τ.Π.Ε. σε ένα περισσότερο πρακτικό επίπεδο ή αλλιώς σε ένα επίπεδο χειρισμού τους και αξιοποίησης των δυνατοτήτων που προσφέρουν. Έτσι, μερικές μόνο από τις δεξιότητες αυτές είναι (Offer, 2003):

- να μπορεί να χρησιμοποιεί το πληκτρολόγιο και το «ποντίκι» και να δακτυλογραφεί με σχετική ταχύτητα,
- να γνωρίζει βασική χρήση επεξεργαστών κειμένου, λογιστικών φύλλων και βάσεων δεδομένων,

¹⁶ ISDN - Integrated Services Digital Network.

¹⁷ ADSL - Asymmetric Digital Subscriber Line.

- να ξέρει να εγκαθιστά ένα πρόγραμμα λογισμικού από ένα cd-rom, dvd-rom ή άλλο ψηφιακό μέσο αποθήκευσης,
- να μπορεί να χρησιμοποιεί προγράμματα πλοήγησης στο διαδίκτυο, όπως το Internet Explorer (π.χ. να δημιουργεί συντομεύσεις για τακτικά χρησιμοποιούμενες ιστοσελίδες στην επιφάνεια εργασίας του υπολογιστή του, να κατεβάζει έγγραφα και προγράμματα λογισμικού από το διαδίκτυο),
- να ξέρει να χειρίζεται το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ομάδων συζητήσεων), καθώς και να αποστέλλει και να λαμβάνει συνημμένα αρχεία,
- να ξέρει να χρησιμοποιεί μηχανές αναζήτησης και οργανωμένους καταλόγους πληροφοριών στο διαδίκτυο,
- να ξέρει να κρατάει αντίγραφα ασφαλείας επιλεγμένων αρχείων και να μπορεί να τα ανακτήσει (επαναφέρει) στο σκληρό δίσκο, αν χρειαστεί,
- να ξέρει να παίρνει μέτρα προστασίας ενάντια σε ιούς,
- να μπορεί να συντονίζει συζητήσεις που λαμβάνουν χώρα σε «αίθουσες» συνομιλιών μεταξύ πολλών ατόμων, εάν είναι απαραίτητο,
- να συμμετέχει σε φόρουμ συζητήσεων και, όπου είναι απαραίτητο, να οργανώνει τέτοια φόρουμ και να τα συντονίζει χρησιμοποιώντας το διαθέσιμο σχετικό λογισμικό,
- να χρησιμοποιεί την τηλεδιάσκεψη για να επικοινωνεί με συναδέλφους και «πελάτες»,
- να μπορεί να δημιουργεί απλές ιστοσελίδες χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα προγράμματα λογισμικού,
- να μπορεί να ενσωματώνει τη χρήση των Τ.Π.Ε. σε σχέδια μαθημάτων και στο σχεδιασμό και την πρακτική ομαδικής εργασίας όταν η Συμβουλευτική ή ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρέχεται σε ένα πλαίσιο διδασκαλίας.

Συχνά θεωρούμε αυτονόητο είτε ότι τόσο οι Σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι είναι ικανοί να χειριστούν την ψηφιακή τεχνολογία, είτε ότι είναι πρόθυμοι να το κάνουν. Αλλά αυτό είναι μόνο μια υπόθεση. Δε μπορούν όλοι να το κάνουν και επομένως χρειάζεται να εκπαιδευτούν. Δεν θέλουν όλοι να εργάζονται σε ένα εικονικό περιβάλλον, επομένως χρειάζεται να καλλιεργήσουν θετικότερη στάση απέναντι στη χρήση των Τ.Π.Ε. προς όφελος της δουλειάς τους. Η χρήση των Τ.Π.Ε., εξάλλου, συχνά προκαλεί αισθήματα απογοήτευσης και ανικανότητας όταν παρουσιάζονται προβλήματα λειτουργίας των συστημάτων ή των συσκευών. Κι αυτό είναι κάτι που πρέπει να λαμβάνει υπόψη του ο Σύμβουλος και να μαθαίνει πώς να το διαχειρίζεται όταν συμβαίνει κατά την εν εξελίξει διαδικασία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διαφορετικά, είναι βέβαιο ότι θα του τίθεται συνεχώς βασανιστικό το ερώτημα αν οι Τ.Π.Ε. είναι εισβολείς ή βοηθοί.

Ωστόσο, πέρα από τις τεχνικές αυτές γνώσεις και δεξιότητες χρήσης των Τ.Π.Ε., υπάρχουν και κάποιες που σχετίζονται με την ειδική φύση της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω των Τ.Π.Ε.

Θεμελιώδεις για την ποιότητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω των Τ.Π.Ε. είναι η κατανόηση και η εξοικείωση του Συμβούλου με τη λογική της επικοινωνίας που παρέχουν οι Τ.Π.Ε. Η επικοινωνία αυτή συχνά παίρνει γραπτή μορφή (ιστοσελίδες, ηλεκτρονικά μηνύματα, γραπτές συνομιλίες, κ.λπ.), είναι ασύγχρονη, χωρίς οπτική επαφή μεταξύ των «συνομιλούντων» και χωρίς καμία οπτική ανατροφοδότηση ώστε να καταλάβει ο Σύμβουλος εάν ο συμβουλευόμενός του έχει καταλάβει κάτι ή όχι. Επομένως, είναι σημαντικό για το Σύμβου-

λο να είναι σε θέση να κατανοεί το γραπτό λόγο και να εκφράζεται κατάλληλα με αυτόν. Η χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για να λαμβάνει και να στέλνει μηνύματα απαιτεί από το Σύμβουλο την ικανότητα να διαβάζει τα αιτήματα των χρηστών προσεκτικά και να εστιάζει σε αυτό που ζητείται ρητά, χωρίς να προβαίνει σε υποθέσεις. Η ανάγνωση στην οθόνη είναι γενικά πιο αργή και δυσκολότερη απ' ό,τι στην τυπωμένη σελίδα. Ο Σύμβουλος πρέπει να το λαμβάνει υπόψη του αυτό. Επιπλέον, ο Σύμβουλος πρέπει να είναι σε θέση να ζητά πρόσθετες πληροφορίες από το χρήστη, αν κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο, προκειμένου να δίνει μια αποτελεσματική και χρήσιμη απάντηση. Η γραφή πρέπει να είναι σαφής και κατανοητή χρησιμοποιώντας απλές γλωσσικές δομές και να δίνει έμφαση στα κύρια μηνύματα (Ariadne project, 2004).

Επιπλέον, ο Σύμβουλος που χρησιμοποιεί το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τα φόρουμ συνομιλιών, κ.λπ., ως μέσα για την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, δεν απαλλάσσεται από την ευθύνη να λειτουργεί στο πλαίσιο των ίδιων δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει κατά την εκπαίδευσή του και εφαρμόζει στην «πρόσωπο με πρόσωπο» κατάσταση συμβουλευτικής διαδικασίας. Το να προσδιορίζει, δηλαδή, τις ανάγκες των «πελατών», να «συνάπτει συμβόλαιο» μαζί τους σχετικά με το τι είδους βοήθεια και υποστήριξη χρειάζονται και τι είναι δυνατό να τους παρασχεθεί, να δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης, κατανόησης και ενσυναίσθησης, το να συνοψίζει τα σημεία που συζητούνται, να αποσπά πληροφορίες, να παραφράζει αυτό που λέει ο «πελάτης», να παρέχει βοήθεια προς τον πελάτη να διαμορφώσει ένα πρόγραμμα δράσης, κ.λπ., συνιστούν αναπόσπαστα στοιχεία και αυτής της μορφής συμβουλευτικής υποστήριξης μέσω της γραπτής επικοινωνίας.

Σε κάθε περίπτωση αξιοποίησης των Τ.Π.Ε., ο Σύμβουλος οφείλει να είναι εξοικειωμένος με το πρόγραμμα ή την τεχνολογία που χρησιμοποιεί, έτσι ώστε να μπορεί να υποστηρίξει το συμβουλευόμενο αποτελεσματικά. Συγκεκριμένα, πρέπει να ξέρει ποιοι τύποι λογισμικού, ποιες ιστοσελίδες και ποια εργαλεία πληροφόρησης ή άλλου τύπου είναι διαθέσιμα, το περιεχόμενο και τις δυνατότητές τους και πώς μπορούν αυτά να σχετίζονται με τις ανάγκες των «πελατών» του. Να ξέρει, δηλαδή, πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να ωφελήσει ένα συγκεκριμένο συμβουλευόμενο ένα ψυχομετρικό εργαλείο, μια βάση δεδομένων ή μια ιστοσελίδα αφιερωμένη στη συγγραφή βιογραφικού σημειώματος ή στις τεχνικές της συνέντευξης. Αυτό φυσικά απαιτεί κριτική έρευνα και αξιολόγηση σε σχέση με επαγγελματικά πρότυπα και ερευνητικά δεδομένα, διεργασίες που θα καταλήξουν σε μια προσεκτικά επιλεγμένη ποικιλία εργαλείων και υλικού. Βέβαια, η ικανότητα έρευνας των πηγών, εντοπισμού των καταλληλότερων εργαλείων και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς τους στην πράξη, σε σχέση με άλλα που μπορεί να συνιστούν εναλλακτικές λύσεις, δεν είναι συγκεκριμένη μόνο για τις Τ.Π.Ε., αλλά για όλα τα μέσα, οποιουδήποτε είδους και μορφής, π.χ. είτε πρόκειται για βιβλία, είτε για έντυπους οδηγούς πληροφόρησης, βίντεο, ερωτηματολόγια κ.λπ. Ευκαιρίες για να δοκιμαστούν τέτοια εργαλεία είναι επίσης αναγκαίες, ενώ ιδιαίτερα σημαντικό είναι ο Σύμβουλος να έχει προσωπική εμπειρία ενός εργαλείου, π.χ. ενός ψυχομετρικού τεστ.

Συνοψίζοντας, οι σημαντικές αλλαγές που έχουν επιφέρει οι Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι προφανές ότι έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εκπαίδευση-κατάρτιση των Συμβούλων και καθιστούν απαραίτητη την καλλιέργεια νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, προκειμένου οι Σύμβουλοι να είναι σε θέση να ενσωματώνουν και να αξιοποιούν τις Τ.Π.Ε. αποτελεσματικά στη δουλειά τους¹⁸. Εντούτοις, πιστεύουμε ότι η πρόκληση

¹⁸ Αναλυτική παρουσίαση των γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό γίνεται στην Έκθεση με τίτλο: «The map of guidance-related ICT competences» (Cogoi, 2005) στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος «ICT Skills for Guidance Counsellors» που πραγματοποιήθηκε με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

για το Λειτουργό ΣΥ.Ε.Π. παραμένει η ίδια. Η πρόκληση είναι πάντα η ποιότητα της πρακτικής της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όποια και αν είναι τα μέσα ή οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται. Με άλλα λόγια, η καλή χρήση των Τ.Π.Ε. δεν εξασφαλίζει καλή ποιότητα υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. Αντιθέτως, η καλή πρακτική Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ενσωματώνει τη χρήση των Τ.Π.Ε. κατά τρόπο που να την κάνει περισσότερο ευέλικτη, αποτελεσματική και ωφέλιμη σε περισσότερους δυνητικούς συμβουλευόμενους.

5. Πλεονεκτήματα και προϋποθέσεις χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Προβληματισμοί

Προκειμένου να προσεγγίσουμε κριτικά τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην εκπαίδευση και στην απασχόληση, θεωρούμε ότι θα ήταν λάθος να ξεκινήσουμε προσπαθώντας να προσδιορίσουμε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της χρήσης τους. Αν ακολουθήσουμε μια τέτοια θεώρηση, θα πρέπει να παραδεχτούμε ότι η χρήση των Τ.Π.Ε. χαρακτηρίζεται από ένα βασικό μειονέκτημα: μειώνει την επίδραση της πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνίας, η οποία αποτελεί μείζον χαρακτηριστικό της συμβουλευτικής διαδικασίας και εφαρμόζεται με τη φυσική παρουσία του Συμβούλου και του συμβουλευόμενου, κατά την οποία ο Σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να αντλεί πληροφορίες από μη λεκτικές συμπεριφορές του «πελάτη», όπως είναι η «γλώσσα» του σώματος, η εκφορά του λόγου, κ.λπ., να γνωρίζει την προσωπικότητά του, το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο στο οποίο ζει, την αντίληψή του για τη ζωή και τον κόσμο, κ.ά.

Εντούτοις, οι Τ.Π.Ε. επιτρέπουν μια διαφορετική σχέση μεταξύ Συμβούλου και συμβουλευόμενου, μια σχέση που δεν είναι απαραίτητως περιοριστική, αλλά που προσφέρει νέες δυνατότητες και πολλούς λόγους που την κάνουν ενίοτε απαραίτητη στο πλαίσιο της σύγχρονης πραγματικότητας. Παράλληλα, η διαφορετική αυτή σχέση, εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, οφείλει να διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες και προϋποθέσεις εφαρμογής και να αντιμετωπίζεται όχι ως πρακτική εναλλακτική της Συμβουλευτικής, αλλά ως μια πρακτική της Συμβουλευτικής με εφαρμογή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και με σαφείς περιορισμούς (Δημητρόπουλος, 2006).

Χωρίς καμιά αμφιβολία, ένας από τους βασικότερους λόγους που κάνουν σημαντική τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι η ευρύτερη προσβασιμότητα στις υπηρεσίες για έναν αυξανόμενο αριθμό ανθρώπων και η ευελιξία ως προς τις συνθήκες, το χώρο και το χρόνο της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής. Έτσι, άνθρωποι που για αντικειμενικούς λόγους (π.χ. διαμονή σε απομακρυσμένες τοποθεσίες, έλλειψη υπηρεσιών Συμβουλευτικής ή μεγάλη απόσταση από υπηρεσίες Συμβουλευτικής, περιορισμένη κινητικότητα ως αποτέλεσμα μιας αναπηρίας, ωράριο εργασίας ασύμβατο με το ωράριο λειτουργίας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής κ.ά.) αποκλείονται από την παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τη χρήση των Τ.Π.Ε. μπορούν να έχουν πρόσβαση και να ωφεληθούν από αυτές. Επιπλέον, ο επαγγελματικός προσανατολισμός μέσω Τ.Π.Ε. μας επιτρέπει να φθάνουμε ανθρώπους που μπορεί να μην αισθάνονται άνετα να επισκεφθούν κάποιο Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού προσωπικά. Σε αυτήν τη συγκεκριμένη περίπτωση, η τεχνολογική μεσολάβηση και η απουσία μιας άμεσης επαφής μεταξύ του Συμβούλου και του «πελάτη» έχουν ως αποτέλεσμα τη διεύρυνση

της προσβασιμότητας των υπηρεσιών και την ενθάρρυνση της επαφής με το Σύμβουλο (Ariadne project, 2004).

Επιπλέον, η δυνατότητα να προσφέρονται γενικευμένες υπηρεσίες στη βάση της ελεύθερης πρόσβασης και αυτοβοήθειας-αυτενέργειας των χρηστών, όπως πληροφορίες γενικού ενδιαφέροντος, γενικές απαντήσεις σε γενικές ερωτήσεις στο πλαίσιο συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (π.χ. γυναικών, εργαζομένων, νέων που αναζητούν εργασία), ψυχομετρικά εργαλεία αυτο-αξιολόγησης που δεν απαιτούν την παρουσία ειδικού κ.λπ., είναι δυνατό να κερδίσει εκείνους τους χρήστες που έχουν ήδη μια σαφή ιδέα για το τι χρειάζονται, που είναι αυτόνομοι, που έχουν τη δυνατότητα να ψάξουν για πληροφορίες και να χρησιμοποιήσουν συγκεκριμένα εργαλεία στο διαδίκτυο. Παράλληλα, μπορεί να μειώσει τον αριθμό των χρηστών που επισκέπτονται προσωπικά ένα Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επιτρέποντας στο Σύμβουλο να στρέψει την προσοχή του περισσότερο στους χρήστες εκείνους που προτιμούν ή/και που έχουν ανάγκη μία πρόσωπο με πρόσωπο σχέση.

Από την άλλη πλευρά, οι εξατομικευμένες υπηρεσίες, όπως η ανταλλαγή συγκεκριμένων ερωταποκρίσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή on-line συνομιλιών, μπορούν να κερδίσουν περισσότερο αναποφάσιστους ή διστακτικούς συμβουλευόμενους και να αντικαταστήσουν την πρόσωπο με πρόσωπο επαφή Συμβούλου-συμβουλευόμενου, διατηρώντας ωστόσο το στοιχείο της προσωπικής σχέσης.

Οι Τ.Π.Ε., παρότι πολλές φορές έχουν κατηγορηθεί ότι δρουν αλλοτριωτικά και απομονωτικά για τον άνθρωπο, εντούτοις, στην πραγματικότητα, προσφέρουν το αγαθό της επικοινωνίας, της δημιουργίας δεσμών κοινωνικότητας και συνεργασίας, της διευκόλυνσης ανάπτυξης σχέσεων και αλληλεπιδράσεων μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικό τρόπο. Έτσι, με τη βοήθεια των Τ.Π.Ε., το βασικό στοιχείο της απόστασης δεν αποτελεί εμπόδιο για την επικοινωνία Συμβούλου-συμβουλευόμενου. Επιπλέον, ο υποψήφιος συμβουλευόμενος έχει τη δυνατότητα να επιλύσει το πρόβλημά του άμεσα, στο εδώ και το τώρα, να έχει επαφή με περισσότερους από έναν Συμβούλους, εάν αντιμετωπίζει πολλαπλά προβλήματα, να έχει επικοινωνία με άλλα άτομα που αντιμετωπίζουν το ίδιο πρόβλημα, να επιλέξει το δικό του Σύμβουλο μέσω της μεθόδου της δοκιμής και της πλάνης. Σε πιο προχωρημένο στάδιο, Σύμβουλος και συμβουλευόμενος μπορούν να έχουν ζωντανές συνεδρίες μέσω της τηλεδιάσκεψης (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Επιπλέον, οι Τ.Π.Ε. ανταποκρίνονται με τον καταλληλότερο τρόπο στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο σύγχρονος κόσμος της ταχύτητας, όπου το θέμα της καλύτερης δυνατής αξιοποίησης του χρόνου κατέχει κυρίαρχη θέση. Έτσι, όλες οι μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τη χρήση Τ.Π.Ε. επιτρέπουν μια καλύτερη χρήση του χρόνου του Συμβούλου και μειώνουν τον χρόνο μετακίνησης και αναμονής των χρηστών σε ένα Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επίσης, η δυνατότητα καταγραφής και αποθήκευσης προηγούμενων απαντήσεων και πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ξανά για νέα ίδια αιτήματα, η δημιουργία και διάθεση ποικίλου πληροφοριακού υλικού, για το οποίο εκφράζεται μεγάλο ενδιαφέρον από τους χρήστες, π.χ. έντυπα βιογραφικού σημειώματος, πληροφορίες για σπουδές και επαγγέλματα, κ.λπ., ή η οργάνωση ομαδικής συμβουλευτικής (οικογενειακή θεραπεία, ομάδες ατόμων με κοινά προβλήματα, κ.λπ.) μέσω της διαδικασίας της τηλεδιάσκεψης, επιτρέπουν να επωφελούνται περισσότερο υποψήφιοι συμβουλευόμενοι στο λιγότερο δυνατό χρόνο.

Τέλος, στοιχεία όπως η δυνατότητα καταγραφής του συνόλου της συμβουλευτικής επαφής, η καλύτερη αξιοποίηση της δακτυλογράφησης ως αποτελεσματικού μέσου εξωτερίκευσης του προβλήματος, η αξιοποίηση του στοχασμού στην οποία βοηθά η πράξη της γραφής, η μείωση της ανι-

σορροπίας ισχύος που υπάρχει στην «κλασική» Συμβουλευτική και η αμεσότητα της έκφρασης των συναισθημάτων, έχουν εντοπιστεί από μελετητές του χώρου ως θετικά χαρακτηριστικά αυτής της διαφορετικής σχέσης που διαμορφώνουν οι Τ.Π.Ε., μεταξύ Συμβούλου και συμβουλευόμενου (Δημητρόπουλος, 2006).

Φαίνεται επίσης, ότι στο άμεσο μέλλον οι Τ.Π.Ε. μέσω της προσομοίωσης, που αναδεικνύεται σταδιακά σε εργαλείο του 21ου αιώνα, θα παίζουν όλο και πιο δυναμικό και ουσιαστικό ρόλο κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Η προσομοιωτική τεχνική, εφαρμοζόμενη στον εκπαιδευτικό χώρο, αξιοποιείται από τον κλάδο της συμβουλευτικής βοηθώντας μας να προβούμε σε μια δυναμική αναπαράσταση της πραγματικότητας, μέσω της οποίας ο συμβουλευόμενος «βιώνει φαντασιακά» τη μελλοντική εργασιακή του ιστορία, προσμετρά τις απαντήσεις του στα επαγγελματικά ζητούμενα, εντοπίζοντας τις ικανότητες, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα, τις εργασιακές του αξίες και συνθέτει το μελλοντικό εργασιακό του γίνεσθαι μέσα από αυτοαναφορές, από αυτοκαθοδήγηση και από την προβολή του εαυτού του σε εργασιακές καταστάσεις με παράλληλη αξιολόγηση των πιθανοτήτων επιτυχίας του σε αυτές. Τα διάφορα ερωτηματολόγια επαγγελματικής αξιολόγησης ενέχουν εφαρμογές από την προσομοιωτική διαδικασία και συγγενεύουν με την ανάληψη και παίξιμο ρόλων (simulation) από τον συμβουλευόμενο (Μάνος, 1991). Οι Τ.Π.Ε. και η χρήση τους στην συμβουλευτική διαδικασία, στο βαθμό που υποστηρίζουν την «προσομοιωτική λογική και τεχνική», ενδέχεται να υποβοηθήσουν λειτουργικά την συμβουλευτική συνέντευξη παρέχοντας στον συμβουλευόμενο την δυνατότητα να βιώσει ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και να εξετάσει τις πιθανότητες εργασίας του σε αυτά.

Ειδικότερα τώρα, ως προς τις δυνατότητες που προσφέρουν οι Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για τον ίδιο το Σύμβουλο, αυτές είναι πολλαπλές και εξαιρετικά σημαντικές. Απαιτούν, ωστόσο, περισσότερες νέες δεξιότητες και μεγαλύτερη συμμετοχή από την πλευρά των Συμβούλων στην επιλογή των κατάλληλων μέσων και μεθόδων, στη συνεχή ενημέρωση του διαθέσιμου υλικού, στη δημιουργικότητα και εφευρετικότητα και επομένως στη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη (βλ. και ενότητα 4).

Έτσι, ένας Σύμβουλος μπορεί να κατασκευάσει και να δημοσιεύσει στο διαδίκτυο την προσωπική ιστοσελίδα του (web page). Επίσης, μπορεί να χρησιμοποιήσει το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για την αλληλογραφία του και για να παρέχει σε ανώνυμους ανθρώπους την υποστήριξή του, όχι μόνο αποστέλλοντας κείμενα, αλλά οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να γίνει ψηφιακή. Μπορεί να χρησιμοποιήσει τη σελίδα του στο δίκτυο για να διαφημιστεί μέσω ενός κειμένου, μιας φωτογραφίας του ή ενός βίντεο αλλά και να διανείμει ποικίλο πληροφοριακό υλικό. Μπορεί για παράδειγμα να κατασκευάσει έντυπα βιογραφικού σημειώματος, επιστολών κ.λπ. ή να καθοδηγεί το χρήστη με τις κατάλληλες συνδέσεις (links) στους δρόμους εκείνους απ' όπου θα συλλέξει χρήσιμες πληροφορίες για σπουδές και επαγγέλματα. Η πολύπλευρη αυτή πληροφόρηση που μπορεί να παρέχει ένας Σύμβουλος είναι ουσιαστικά μια απλή διάσταση της αναπτυξιακής συμβουλευτικής, αφού παροτρύνει το συμβουλευόμενο στην ενεργό έρευνα (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Τέλος, ο ειδικός που ασχολείται με τη Συμβουλευτική μπορεί να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για την επαγγελματική του ανάπτυξη, η οποία περιλαμβάνει την παρακολούθηση των εξελίξεων και την ανταλλαγή απόψεων με άλλους χρήστες του διαδικτύου με κοινά ενδιαφέροντα (επιστημονικές ομάδες ενημέρωσης-newsgroups), για την αναζήτηση πληροφοριών που τον ενδιαφέρουν και για την επικοινωνία του με άλλους Συμβούλους (Α. Δημητρόπουλος, 2006).

Υπάρχουν, ωστόσο, και κάποια θέματα σχετικά με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που δημιουργούν προβληματισμό και σκεπτικισμό, γι' αυτό και επιβάλλουν ορισμένες προϋποθέσεις ή/και περιορισμούς στη χρήση τους από το Σύμβουλο.

Έτσι, επειδή το διαδίκτυο διέπεται σε μεγάλο βαθμό από ανωνυμία και απουσία ελέγχου, επιτρέποντας τη δημιουργία δικτυακών κόμβων στους οποίους δεν αναφέρεται ποιος τους δημιούργησε, μπορούν να κυκλοφορούν ανενόχλητοι «αυτοαποκαλούμενοι σύμβουλοι», που θα υπόσχονται θαύματα και θα είναι επικίνδυνοι για το κοινό εκείνο που δε θα είναι έτοιμο να αξιολογήσει και να διαβάσει κριτικά τις πληροφορίες που θα λαμβάνει.

Επιπλέον, υπάρχει ελλιπής, ελάχιστος ή ακόμη και ανύπαρκτος, δυστυχώς, έλεγχος του περιεχομένου ή της ποιότητας των ιστοσελίδων. Πολλές ιστοσελίδες που φαίνονται πολύ επαγγελματικές, μπορούν να κατασκευαστούν με ελάχιστους οικονομικούς πόρους. Στις παραδοσιακές έντυπες μορφές πληροφόρησης, το κόστος της παραγωγής και της διάθεσης του υλικού επέβαλλε στους εκδότες να παίρνουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να παράγουν έγκυρη, σύγχρονη και ποιοτική πληροφόρηση, έτσι ώστε να δικαιολογήσουν το κόστος για το χρήστη. Οι αγοραστές ενός τέτοιου υλικού, από την άλλη πλευρά, αναζητούσαν εγγυήσεις ποιότητας, αγοράζοντας από αναγνωρισμένους εκδότες και συγγραφείς. Το ότι είναι πιθανό να δημιουργήσει κάποιος ένα δικτυακό κόμβο με ελάχιστα χρήματα έχει συμβάλει στη μαζική παραγωγή τους, γεγονός που με τη σειρά του προκαλεί ερωτηματικά σχετικά με την εγκυρότητα, τις αρχές δεοντολογίας και τους κανόνες που διέπουν τη δημιουργία τους, αλλά και τον ίδιο το σκοπό για τον οποίο δημιουργούνται (Ariadne project, 2004).

Αξίζει, επίσης, να προσεγγίσουμε το θέμα της χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και από την οικονομική του διάσταση. Ας πάρουμε για παράδειγμα το διαδίκτυο. Από πολλούς θεωρείται ως ένα φτηνό μέσο συγκριτικά με το πλήθος των δυνατοτήτων και του υλικού που προσφέρει. Ωστόσο, η πρόσβαση σε αυτό δεν παύει να απαιτεί ένα σημαντικό κόστος (αγορά υπολογιστή και πρόσθετου εξοπλισμού, συνδρομή σύνδεσης στο διαδίκτυο, κ.λπ.), στο οποίο πολλοί δε μπορούν να ανταπεξέλθουν. Το γεγονός αυτό δημιουργεί κατάσταση ανισότητας μεταξύ των δυνητικών χρηστών, εφόσον δε μπορούν όλοι να έχουν πρόσβαση και να αξιοποιήσουν με τον ίδιο τρόπο τις δυνατότητές του.

Σοβαρότεροι ακόμη προβληματισμοί έχουν τεθεί γύρω από τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Σύμφωνα με τον Plant (2002), ο μεγάλος όγκος του ευρωπαϊκού λογισμικού που έχει αναπτυχθεί για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ως σήμερα, πέρα από τις βάσεις δεδομένων και τα προγράμματα λήψης απόφασης, βασίζεται σε καλά θεμελιωμένες αλλά ξεπερασμένες πια θεωρίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (κυρίως θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων) που στηρίζονται στην αντίληψη του ταιριάσματος ατόμων και ευκαιριών. Έτσι, πρόκειται συνήθως για ηλεκτρονικές εκδόσεις παλαιότερων εργαλείων αξιολόγησης αυτού του τύπου που συμπληρώνονταν με το χέρι, οι οποίες διατηρούν ένα χαρακτήρα διδακτικό και κανονιστικό στην προσέγγισή τους, ανεξάρτητα από το πόσο φιλικές είναι στο χρήστη. Ο στόχος τους, επίσης, παραμένει ο ίδιος, το ταιρίασμα δηλαδή του ατόμου με τις υπάρχουσες δυνατότητες στην αγορά εργασίας, ο οποίος πλέον αμφισβητείται στο πλαίσιο της αναπτυξιακής προσέγγισης της σταδιοδρομίας και του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο παραπάνω πλαίσιο, το κατασκευασμένο πρόγραμμα (λογισμικό), για να δώσει νόημα σ' αυτήν την προσέγγιση, πρέπει να έχει τροφοδοτηθεί με μερικά πολύ σίγουρα δεδομένα σχετικά με τον κόσμο της εργασίας και της εκπαίδευσης. Ωστόσο, στο σύγχρονο κόσμο που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και ευελιξία, σ' ένα περιβάλλον πολύπλευρο και απρόβλεπτο, τέτοια σιγουριά δεν είναι εύκολα διαθέσιμη. Το να προτείνουν τα προγράμματα αυτά με σιγουριά συγκεκριμένα επαγγέλματα ως προβλέψιμες επιλογές για ένα άτομο, είναι πολύ επικίνδυνο στις μέρες μας. Ακόμη και τα προσωπικά χαρακτηριστικά, που διαμορφώνουν το άλλο μισό της εξίσωσης των προγραμμάτων ται-

ριάσματος, είναι πολυσύνθετα και υποκείμενα σε διαρκή εξέλιξη και αλλαγή. Παρόλα αυτά, ένας αριθμός εργαλείων αυτοαξιολόγησης τέτοιου τύπου, είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο (Plant, 2002).

Ένα βασικό ερώτημα που τίθεται, λοιπόν, είναι: μήπως τα προγράμματα που βασίζονται στον υπολογιστή αντιπροσωπεύουν σε ένα βαθμό ακατάλληλους καθρέφτες του παρελθόντος που καθρεφτίζουν παρωχημένες αντιλήψεις ενός εξαφανισμένου κόσμου προβλεψιμότητας, σίγουρης πληροφορίας και σταθερών συνθηκών; Ήταν ποτέ η ζωή έτσι: σταθερή και προβλέψιμη; Οπωσδήποτε όχι, και πιο πολύ, όχι σήμερα!

Από την άλλη πλευρά, σίγουρα η επιβλητική παρουσία των Τ.Π.Ε. στη σύγχρονη πραγματικότητα θέτει στους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. ένα σοβαρό δίλημμα. Τους πιέζει να σκεφτούν και να αποφασίσουν πώς βλέπουν τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη δουλειά τους: ως ένα επιπλέον εργαλείο στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που αντικαθιστά την ανθρώπινη επαφή και σε μερικές περιπτώσεις υπονομεύει το ρόλο του Συμβούλου ή ως ένα εργαλείο που δύναται, υπό προϋποθέσεις, να διευκολύνει και να αναδεικνύει περισσότερο τη δουλειά τους και ως ένα μέσο για επαγγελματική ανάπτυξη;

Η απάντηση στο δίλημμα διαφαίνεται στη δεύτερη περίπτωση. Οι Τ.Π.Ε. στον επαγγελματικό προσανατολισμό μπορούν να προσφέρουν νέους τρόπους βοήθειας προς τους συμβουλευόμενους, προκειμένου να διαμορφώσουν τη δική τους αντίληψη περί πραγματικότητας και να διδαχτούν από τη διαδικασία αυτή για τον εαυτό τους και τα εξωτερικά δεδομένα. Κατά την πορεία τους αυτή, έχουν ως «συμπαραστάτες» την εύκολη πρόσβαση σε μια μεγάλη ποικιλία υλικού πληροφόρησης, έξυπνα προγράμματα λήψης απόφασης και έναν αφοσιωμένο, ευαίσθητο και καλά εκπαιδευμένο Σύμβουλο να βοηθάει τον συμβουλευόμενο να εξερευνηήσει και να αντιμετωπίσει την πραγματικότητα του/της, όπως την αντιλαμβάνεται ο ίδιος/ια.

Μια τέτοια προσέγγιση απαιτεί ποικίλη και ευέλικτη βοήθεια από τις Τ.Π.Ε. και καθοδηγείται από έναν επαγγελματία Σύμβουλο που έχει στη διάθεσή του μια ποικιλία διαφορετικών προγραμμάτων. Κάποια απ' αυτά μπορεί να δίνουν στο συμβουλευόμενο άμεση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές βάσεις δεδομένων μέσω του διαδικτύου. Κάποια άλλα μπορεί να είναι κατάλληλα για να υποστηρίξουν τη λήψη αποφάσεων ή για την αντιμετώπιση διλημάτων. Άλλα μπορεί να προσομοιώνουν μέρη της πραγματικότητας για να διευκολύνουν τον πελάτη να δοκιμάζει διαφορετικές επιλογές και τις συνέπειές τους. Κανένα μοναδικό «υπέρ» πρόγραμμα δε θα μπορούσε να είναι κατάλληλο στο πλαίσιο μιας τέτοιας προσέγγισης. Ένας περίπλοκος κόσμος απαιτεί ευέλικτες απαντήσεις. Ένα σύστημα που θα ενσωματώνει μικρά επιμέρους προγράμματα, μερικά ή όλα από τα οποία θα είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο, καθένα ειδικά σχεδιασμένο για συγκεκριμένα μέρη της συμβουλευτικής διαδικασίας, αποτελεί τον κορμό αυτού του σεναρίου (Plant, 2002).

Επιπλέον στο σενάριο αυτό, καμιά τυπική διαδικασία δε μπορεί να είναι κατάλληλη για όλους τους πελάτες. Όπως χαρακτηριστικά περιγράφεται στη Θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων του Kelly (Personal Construct Psychology), κάθε άνθρωπος είναι ένας «επιστήμονας» που έχει την προσωπική του θεωρία για τον εαυτό του, τον κόσμο και τα πράγματα, αναπτύσσει συγκεκριμένες προσδοκίες (ή «ερευνητικές υποθέσεις») για τον εαυτό του και τον κόσμο και η συμπεριφορά του είναι ένας διαρκής πειραματισμός με τα πράγματα, τις καταστάσεις και τη ζωή, καθώς προσπαθεί να επαληθεύσει τη θεωρία του - ή τον προσωπικό του τρόπο δόμησης των πραγμάτων¹⁹. Στο πλαί-

¹⁹ Αναλυτική αναφορά στη συγκεκριμένη θεωρία προκειμένου να φωτιστεί η έννοια της «ανησυχίας», της «απειλής» και της «εχθρότητας» στις καταστάσεις μετάβασης και αβεβαιότητας γίνεται στο Κοσμίδη-Hardy, 2003 (σσ. 322-326).

σιο μιας τέτοιας πολυπλοκότητας και μοναδικότητας δε χωρά κανένας «τυφλοσούρτης». Κατά συνέπεια, ανεξάρτητα από τη χρήση ή μη Τ.Π.Ε. στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σταθερό πυλώνα της συμβουλευτικής διαδικασίας οφείλει πάντα να αποτελεί η εξατομικευμένη, προσωποκεντρική, αναπτυξιακή προσέγγιση.

Ένα άλλο βασικό θέμα σε σχέση με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι αυτό της μάθησης, τι μπορούν δηλαδή να μάθουν οι συμβουλευόμενοι από τη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού: π.χ. γνώση του εαυτού και των ευκαιριών, δεξιότητες λήψης απόφασης, δεξιότητες μετάβασης, κ.λπ. Στο πλαίσιο αυτό, τόσο οι Σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν το πώς, πότε και για ποιο λόγο θέλουν να χρησιμοποιήσουν τη βοήθεια των Τ.Π.Ε. για συγκεκριμένους σκοπούς μάθησης.

Οι σκόπιμες επιλογές χρήσης των διαφόρων τύπων λογισμικού και βοήθειας του διαδικτύου, η μάθηση που εμπεριέχεται σ' αυτήν τη διαδικασία επιλογής και η άμεση ανατροφοδότηση της σχετικότητάς της μπορούν να βοηθήσουν Σύμβουλο και «πελάτη» να έχουν από κοινού τον έλεγχο και την ευθύνη στη συμβουλευτική διαδικασία. Διαφορετικά, μερικοί «πελάτες» μπορεί να φτάσουν στο τέλος της διαδικασίας λέγοντας: «Αυτό ήταν όλο!», όπως κάνουν μερικοί αφού έχουν παλέψει με τις ώρες να συμπληρώσουν διάφορα ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού. Με μια πραγματικά προσανατολισμένη στον «πελάτη» προσέγγιση, τα μαθησιακά αποτελέσματα του επαγγελματικού προσανατολισμού ωφελούν άμεσα το συμβουλευόμενο και παράλληλα συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη του Συμβούλου, ενώ και οι δύο διατηρούν το δικό τους μερίδιο, καθένας από την πλευρά του στο 100%, στον έλεγχο της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Τα παραπάνω συνθέτουν κάποια από τα προβλήματα ηθικής και δεοντολογίας ή καλύτερα μερικά από τα θέματα καλής πρακτικής που συνοδεύουν τη χρήση των Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στο θεσμό ΣΥ.Ε.Π. έχει οδηγήσει στη διατύπωση οδηγιών ή κανόνων που πρέπει να διέπουν την όλη διαδικασία, οι οποίοι έχουν ως βάση τις αρχές δεοντολογίας κατά την άσκηση της συμβατικής Συμβουλευτικής. Παράλληλα επιδιώκεται να αντιμετωπιστούν τα δεδομένα της νέας κατάστασης που διαμορφώνεται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Στον τομέα αυτό, οι περισσότεροι σχετικοί κώδικες δεοντολογίας²⁰ συνήθως εστιάζουν σε θέματα που αφορούν:

- (α) στην ποιότητα των εργαλείων αξιολόγησης και των πηγών πληροφόρησης,
- (β) στη διαθεσιμότητα και στην έγκαιρη ανταπόκριση στα αιτήματα των χρηστών,
- (γ) στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από απόσταση, με δεδομένη τη μη γνώση των τοπικών συνθηκών και των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων,
- (δ) στην εξασφάλιση της μυστικότητας, της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας της επικοινωνίας Συμβούλου-συμβουλευόμενου (Harris-Bowlsbey and Sampson, 2005).

²⁰ Στο τέλος του παρόντος οδηγού παρατίθενται ηλεκτρονικές διευθύνσεις, όπου μπορούν να αναζητηθούν κώδικες ηθικής ή δεοντολογίας που έχουν προτείνει διάφοροι φορείς του εξωτερικού. Οι κώδικες αυτοί είτε αφορούν αποκλειστικά τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είτε εμπεριέχουν σχετικά κεφάλαια.

6. Διαδικτυακά Εργαλεία και καλές πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στον τομέα της Εκπαίδευσης

Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, οι Τ.Π.Ε., εφόσον τηρούνται κάποιες προϋποθέσεις, αναδεικνύονται σε σημαντικό εργαλείο στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ειδικά κατά τη διαδικασία της πληροφόρησης. Διευκολύνουν την πρόσβαση σε πηγές πληροφοριών για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης, κινητικότητας και σε πληθώρα εξειδικευμένων εργαλείων, απαραίτητων για το έργο των Συμβούλων, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της ποιοτικής αναβάθμισης των σχετικών υπηρεσιών. Παράλληλα προωθείται η διασφάλιση του δικαιώματος των πολιτών για ανοιχτή και άμεση πληροφόρηση. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται ενδεικτικά διαδικτυακά εργαλεία-πρακτικές από το χώρο της εκπαίδευσης²¹, ως μια προσπάθεια για αποτύπωση ενδεικτικών περιπτώσεων αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

6.1 Διαδικτυακά Εργαλεία (*web-based tools*) στον τομέα της εκπαίδευσης

6.1.1 Η ανανεωμένη ιστοσελίδα του Ε.Κ.Ε.Π. - www.ekep.gr

Η ιστοσελίδα του Ε.Κ.Ε.Π. αναμορφώθηκε πρόσφατα στο πλαίσιο του ρόλου του ως φορέα σύνδεσης των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. όλων των τομέων εφαρμογής του θεσμού και διάχυσης της πληροφόρησης για θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας στις χώρες της Ε.Ε. Ο νέος δικτυακός τόπος εμπλουτίστηκε με πληροφόρηση, στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, που καλύπτει τις εξής θεματικές ενότητες:

- Αποστολή και δράσεις του Ε.Κ.Ε.Π. σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και σχετικές υπηρεσίες στην Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Απασχόληση.
- Ευκαιρίες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., Εκπαίδευση Ενηλίκων, Υποτροφίες, Ευρωπαϊκά Προγράμματα και Πρωτοβουλίες, Δυνατότητες εκμάθησης της ελληνικής ως ξένης γλώσσας και Αναγνώριση Προσόντων.
- Φορείς υποστήριξης στην αναζήτηση εργασίας, Δυνατότητες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση, Κοινωνικοί Εταίροι και σχετικοί Φορείς, Παρατηρητήρια Απασχόλησης στην Ελλάδα.
- Ρόλος του Ε.Κ.Ε.Π. στην προώθηση της Κινητικότητας, Προϋποθέσεις μετακίνησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, Δίκτυα και Εργαλεία Υποστήριξης της Κινητικότητας.
- Προγράμματα Κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επαγγελματικοί και Επιστημονικοί Σύλλογοι στην Ελλάδα και το εξωτερικό, Διεθνείς Οργανισμοί, Δίκτυα και ενδιαφέροντες σύνδεσμοι.

Η ιστοσελίδα αποτελεί έναν κόμβο συνεχούς πληροφόρησης των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. από όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού στην Ελλάδα, των μελών του δικτύου Euroguidance, αλλά και κάθε

²¹ Προτείνεται η μελέτη και του αντίστοιχου Κεφαλαίου του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση.

ενδιαφερόμενοι. Στους χρήστες παρέχεται η δυνατότητα, αφού εγγραφούν στο σύστημα, να αποστείλουν σχόλια, ερωτήματα ή να ζητήσουν πρόσθετη πληροφόρηση για τα ανωτέρω θέματα και να λάβουν απάντηση από το προσωπικό του Ε.Κ.Ε.Π. Επιπλέον, μέσω της ιστοσελίδας επιτυγχάνεται άμεση πρόσβαση στο Σύστημα Πληροφόρησης Ε.Κ.Ε.Π. (Βάση Δεδομένων) «Ιχνηλάτης», αλλά και σε συνδέσμους διαφόρων φορέων, προγραμμάτων, οργανισμών, που δραστηριοποιούνται σε θέματα ΣΥ.Ε.Π., εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και κινητικότητας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.

Στο άμεσο μέλλον μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π. θα γνωστοποιείται κατάλογος των διαθέσιμων τίτλων της βιβλιοθήκης του φορέα και θα επιτυγχάνεται πρόσβαση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα, που θα δημιουργηθεί με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, με στόχο τη διασύνδεση και επικοινωνία όλων των φορέων και στελεχών που δραστηριοποιούνται στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. στην εκπαίδευση και στην απασχόληση.

6.1.2 Σύστημα πληροφόρησης (Βάση Δεδομένων) Ε.Κ.Ε.Π. «Ιχνηλάτης» - www.ichnilatis.ekep.gr

Το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ²² ολοκλήρωσε πρόσφατα την ανάπτυξη του Συστήματος Πληροφόρησης «Ιχνηλάτης» (Βάση Δεδομένων), με στόχο την παροχή πληροφόρησης για θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, Δια Βίου Μάθησης, καθώς και για φορείς και υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τις δραστηριότητες που αναπτύσσουν. Το Σύστημα Πληροφόρησης «Ιχνηλάτης» μπορούν να αξιοποιούν οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι μαθητές, φοιτητές, γονείς και εκπαιδευτικοί, απευθύνοντας ερωτήματα που σχετίζονται κυρίως με την εκπαιδευτική διαδικασία και τις προοπτικές στην αγορά εργασίας, και οι άνεργοι και εργαζόμενοι, για θέματα αγοράς εργασίας.

Η παρεχόμενη πληροφόρηση καλύπτει τρεις βασικές Ενότητες: α. Εκπαίδευση και Κατάρτιση, β. Απασχόληση, γ. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Οι Ενότητες διαιρούνται σε 45 Υποενότητες, που παρέχουν πρόσβαση σε ιστοσελίδες φορέων και υπηρεσιών και καλύπτουν όλα τα θεματικά πεδία του Συστήματος Πληροφόρησης. Οι πληροφορίες που αντλούνται από μια Βάση Γνώσης συνεχώς εμπλουτίζονται και παράλληλα υπάρχουν συνδέσεις με 172 ιστοσελίδες Φορέων που, επίσης συνεχώς, ανανεώνονται.

Οι χρήστες τους συστήματος έχουν τη δυνατότητα εναλλακτικών τρόπων αναζήτησης πληροφοριών, όπως: Α. αναζήτηση με ερώτηση που εισάγει ο χρήστης κατά την κρίση του ή με την εισαγωγή λέξεων-κλειδίων, Β. καθοδηγούμενη αναζήτηση, που βοηθά το χρήστη να επιλέξει το πρότυπο ερώτημα που ταιριάζει καλύτερα στην πληροφορία που αναζητά, ή Γ. ελεύθερη αναζήτηση στο σύνολο των πηγών που έχουν εισαχθεί στη βάση δεδομένων.

²² Η ανάπτυξη της Βάσης Δεδομένων του Ε.Κ.Ε.Π. συγχρηματοδοτήθηκε κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και κατά 25% από εθνικούς πόρους, στο πλαίσιο του έργου «Ανάπτυξη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ) του Γ' Κοινωνικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), Κατηγορία Πράξεων 2.4.1α «Ενίσχυση των Δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» της Ενέργειας 2.4.1 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική» του Μέτρου 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας».

6.1.3 Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης - «PLOTEUS» - <http://europa.eu.int/ploteus>

Η Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης «PLOTEUS» (Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space), παρέχει πληροφορίες για τις ευκαιρίες μάθησης και κατάρτισης σε τριάντα μία (31) ευρωπαϊκές χώρες. Στοχεύει στο να προωθήσει την εφαρμογή του δικαιώματος της ελεύθερης μετακίνησης των Ευρωπαίων πολιτών για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω της παροχής της απαραίτητης πληροφόρησης. Υπεύθυνοι φορείς σε κάθε χώρα για την πληροφόρηση που εισάγεται στην ηλεκτρονική πύλη είναι τα Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (NRCVG Centres) του Δικτύου Euroguidance, υπό την εποπτεία της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στην Ελλάδα, το Ε.Κ.Ε.Π. είναι ο αρμόδιος φορέας για την εισαγωγή στην ηλεκτρονική πύλη των πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας.

Η διαδικτυακή πύλη PLOTEUS απευθύνεται σε όλους τους πολίτες της Ευρώπης και στους ειδικούς ΣΥ.Ε.Π., της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης ως ένα επιπλέον εργαλείο πληροφόρησης. Το περιεχόμενό της παρέχει πρόσβαση σε πηγές πληροφόρησης (συνδέσμους), ενώ παράλληλα περιλαμβάνει στατική πληροφόρηση (π.χ. Περιγραφή εκπαιδευτικών συστημάτων και συστημάτων κατάρτισης). Οι πληροφορίες στην ηλεκτρονική πύλη PLOTEUS είναι ταξινομημένες σε πέντε κατηγορίες: α. Ευκαιρίες μάθησης, β. Εκπαιδευτικά συστήματα, γ. Ανταλλαγές και επιχορηγήσεις, δ. Σημεία επαφής (επικοινωνία), ε. Εγκατάσταση σε άλλη χώρα.

Επισημαίνεται ότι η διαμόρφωση της ηλεκτρονικής πύλης PLOTEUS είναι υπό εξέλιξη. Το υπάρχον ηλεκτρονικό σύστημα πλοήγησης των χρηστών σε πηγές πληροφόρησης εμπλουτίζεται σε συνεχή βάση. Η ανάπτυξη του PLOTEUS αποτελεί το πρώτο στάδιο ενός ευρύτερου σχεδίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που θα υλοποιηθεί σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές. Στο άμεσο μέλλον προβλέπεται η διασύνδεση σε ευρωπαϊκό επίπεδο των εθνικών βάσεων και τοπικών βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης, στη βάση ενός κοινού πρωτοκόλλου που θα επιτρέπει τη συμβατότητά τους, προκειμένου να παρέχεται στους ευρωπαίους πολίτες αποτελεσματικότερη και αμεσότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση μέσω ενός ενιαίου εργαλείου. Η πύλη PLOTEUS σε συνδυασμό με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή πύλη για την απασχόληση EURES²³ αποτελεί ένα ενιαίο εργαλείο στη διάθεση των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. και κάθε ενδιαφερόμενου για την προώθηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας.

6.1.4 Διαδικτυακό εργαλείο «Fit for Europe Enlargement» - <http://www.fit-for-europe.info>

Η διαφάνεια στους χώρους της εκπαίδευσης και της σταδιοδρομίας στη νέα διευρυμένη Ευρώπη είναι η φιλοδοξία του διαδικτυακού εργαλείου Fit for Europe.

Το πρόγραμμα υλοποιείται με τη συνεργασία οργανισμών και φορέων από 16 Ευρωπαϊκές χώρες και τη χρηματοδότηση του Leonardo da Vinci. Το Ε.Κ.Ε.Π., συμμετέχοντας στο πρόγραμμα έχει αναλάβει την εισαγωγή στο διαδικτυακό εργαλείο των δεδομένων για την Ελλάδα και την Κύπρο. Το Fit for Europe απευθύνεται σε όλους τους πολίτες της Ευρώπης που ενδιαφέρονται για σπουδές, πρακτική άσκηση ή εργασία σε χώρες της Ε.Ε., καθώς παρέχει πληροφόρηση σε θέματα Εκπαίδευσης και Απασχόλησης για 31 Ευρωπαϊκές χώρες.

²³ Η Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη EURES (<http://europa.eu.int/eures/>) παρουσιάζεται στο αντίστοιχο Κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. του Ε.Κ.Ε.Π. για την απασχόληση.

Το σύνολο των πληροφοριών είναι διαθέσιμο σε 9 γλώσσες: Αγγλικά, Γαλλικά, Ιταλικά, Πολωνικά, Ρουμανικά, Ισπανικά, Τσέχικα, Ουγγρικά και Γερμανικά. Στο μέλλον προβλέπεται να προστεθούν και άλλες γλώσσες. Οι χρήστες του διαδικτυακού εργαλείου έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες για κάθε χώρα που αφορούν στα Εκπαιδευτικά Συστήματα, στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στην Αναγνώριση Προσόντων και στην Απασχόληση στην Ευρώπη, καθώς και για Εκπαιδευτικά και Επαγγελματικά Προγράμματα της Ευρώπης. Γλωσσικές ασκήσεις (σε 15 γλώσσες) βοηθούν το χρήστη να αναπτύξει τις γλωσσικές του δεξιότητες, καθώς είναι βασικό προαπαιτούμενο για την επιτυχή πορεία στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Παράλληλα, το εργαλείο παρέχει σύνδεση με εθνικές και ευρωπαϊκές βάσεις δεδομένων, με το PLOTEUS και το EURES και με το Δίκτυο Euroguidance.

6.1.5 Πανελλήνιο Δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης Νέστωρ του Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου²⁴

Το Πανελλήνιο Δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης Νέστωρ των Κέντρων Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) δημιουργήθηκε από τον Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.) και η λειτουργία του υποστηρίζεται από το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι. Ο ιστοχώρος του δικτύου Νέστωρ περιλαμβάνει τον ανοιχτό κόμβο πληροφόρησης των στελεχών Σ.Ε.Π. και κάθε ενδιαφερόμενου για θέματα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και ένα κλειστό δίκτυο (intranet) που διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των στελεχών Σ.Ε.Π.

Συγκεκριμένα, η ιστοσελίδα του Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι.²⁵ απευθύνεται σε νέους, μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικούς που αναζητούν πληροφορίες σχετικά με επαγγέλματα και σπουδές, καθώς και σε εκπαιδευτικούς που ασχολούνται με την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. Μέσω της ιστοσελίδας, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ενημερώνονται για τις εκπαιδευτικές διεξόδους των νέων μετά το Γυμνάσιο, το Ενιαίο Λύκειο και την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, να αναζητούν πληροφοριακό υλικό Σ.Ε.Π. σε ηλεκτρονική μορφή, να ενημερώνονται για τρέχοντα προγράμματα και δράσεις Σ.Ε.Π. και να έχουν πρόσβαση σε στοιχεία των διαθέσιμων υπηρεσιών Σ.Ε.Π. καθώς και υποστηρικτικών υπηρεσιών σε όλη την Ελλάδα για άτομα με αναπηρίες (Α.Μ.Ε.Α.) και άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό (ΚΑΠΑ).

Μέσω του δικτύου Νέστωρ προσφέρεται Πρόγραμμα εξ αποστάσεως επιμόρφωσης για στελέχη Σ.Ε.Π. που υπηρετούν στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., με στόχο τη βασική τους κατάρτιση σε θέματα πληροφορικής και χρήσης των νέων τεχνολογιών, ώστε να ανταποκρίνονται επαρκώς σε σχετικές απαιτήσεις, στο πλαίσιο του έργου και των αρμοδιοτήτων τους.

Η επικοινωνία των στελεχών Σ.Ε.Π. των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. όλης της χώρας μεταξύ τους και με το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.) και το ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Παιδείας (ΥΠ.Ε.Π.Θ.) επιτυγχάνεται μέσω του πανελληνίου κλειστού δικτύου (intranet) Νέστωρ²⁶. Η σύνδεσή τους με το διαδίκτυο υποστηρίζεται από το Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο EDUnet. Στο δίκτυο επικοινωνίας-πληροφόρησης Νέστωρ συμμετέχουν μέχρι σήμερα 1050 στελέχη των ΚΕ.ΣΥ.Π. και

²⁴ Το δίκτυο δημιουργήθηκε με χρηματοδότηση από το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Ι του Β΄ Κ.Π.Σ. Η χρηματοδότησή του συνεχίστηκε με το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ του Γ΄ Κ.Π.Σ. με το έργο: «Αναβάθμιση των ΚΕ.ΣΥ.Π. - ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ίδρυση νέων» (ΜΕΤΡΟ 2.4. - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.4.1. - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΕΩΝ 2.4.1.α).

²⁵ <http://195.251.20.34> ή <http://sep.pi-schools.gr/>

²⁶ <http://195.251.20.36/exchange> ή <http://195.251.20.36/exchange>

ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας, του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Π.Ι., του ΚΕ.ΣΥ.Π. του ΥΠ.Ε.Π.Θ., οι καθηγητές Συμβουλευτικής Επαγγελματικής Αγωγής (Σ.Ε.Α.) της Κύπρου, τα στελέχη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) και των Γραφείων σύνδεσης με την αγορά εργασίας και επαγγελματικού προσανατολισμού της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

6.2 Ενδεικτικές Πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στον τομέα της εκπαίδευσης

6.2.1 Αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην ανάπτυξη μεθοδολογίας και σύγχρονων εργαλείων Σ.Ε.Π.

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, έχει αναλάβει τη δημιουργία ψυχοπαιδαγωγικού υλικού για τη συστηματική υλοποίηση των στόχων του Σ.Ε.Π. με διαδικασίες Συμβουλευτικής. Στόχος είναι αφενός η στήριξη του έργου των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και αφετέρου η κάλυψη των αναγκών των μαθητών σε θέματα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών. Το υλικό αυτό διακρίνεται σε:

α) ψυχοπαιδαγωγικό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό (ψυχομετρικά εργαλεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού),

β) υλικό που αφορά σε παρεμβάσεις Συμβουλευτικής μετά τη χορήγηση των τεστ και την εξαγωγή των αποτελεσμάτων,

γ) πληροφοριακό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό, που αφορά στην αγορά εργασίας και στις εξελίξεις στην ελληνική οικονομία,

δ) ενημερωτικό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό, που αφορά στον τομέα της εκπαίδευσης (κατευθύνσεις σπουδών).

Στο πλαίσιο του έργου²⁷ πραγματοποιείται η ψυχομετρική τεκμηρίωση, η δημιουργία νέων νορμών και η ανάπτυξη σε έντυπη και σε ηλεκτρονική-αυτοματοποιημένη μορφή της αναθεωρημένης έκδοσης του ψυχοπαιδαγωγικού υλικού-τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και ενδιαφερόντων του ΥΠ.Ε.Π.Θ., που περιλαμβάνει: Τεστ Ενδιαφερόντων, Τεστ Αυτο-αποτελεσματικότητας, Τεστ Αριθμητικών Ικανοτήτων, Τεστ Μηχανικών Ικανοτήτων, Τεστ Λήψης Αποφάσεων, Τεστ Εργασιακών Αξιών. Παράλληλα, προβλέπεται η σύνταξη καταλόγου αντιστοίχισης επαγγελμάτων στις κατηγορίες του Holland, σύμφωνα με την αντίστοιχη θεωρία η οποία στηρίζει την εκπόνηση των συγκεκριμένων ψυχομετρικών εργαλείων, λαμβάνοντας υπόψη την ελληνική και ευρωπαϊκή πραγματικότητα.

Επίσης, προβλέπεται η προμήθεια επιπλέον υλικού -τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού- κατά προτίμηση αυτοματοποιημένων με στόχο τη στάθμισή τους και την ανάπτυξη υλικού με τη μορφή 'Εκπαιδευτικού Πακέτου' Συμβουλευτικής το οποίο θα περιλαμβάνει θεωρητικό υλικό, πρακτικές δραστηριότητες καθώς και υλικό στήριξης των πρακτικών δραστηριοτήτων σε ηλεκτρονική μορφή.

Σε όλα τα ΚΕ.ΣΥ.Π. εγκαθίσταται το λογισμικό των αυτοματοποιημένων τεστ και τα στελέχη ΣΥ.Ε.Π. των δομών αυτών εκπαιδεύονται στη χορήγησή τους και την ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων τους στους μαθητές και τις μαθήτριες, στο πλαίσιο παρεμβάσεων Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής.

²⁷ Το έργο του Π.Ι. «Επένδυση στον Άνθρωπο: Ανάπτυξη μεθοδολογίας και εφαρμογή σύγχρονων εργαλείων Σ.Ε.Π και υπηρεσιών Συμβουλευτικής» χρηματοδοτείται από το 3ο Κ.Π.Σ. - 2ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., ΜΕΤΡΟ 2.4. - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.4.1. - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΕΩΝ 2.4.1.6.

6.2.2 Η αξιοποίηση της Τηλεδιάσκεψης²⁸ από δίκτυα σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την υλοποίηση Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο έχει αναλάβει από το 2003 μέχρι το 2007 να υλοποιήσει 700 προγράμματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) σε δίκτυα σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ελλάδα. Το κάθε δίκτυο αποτελείται από 5 σχολεία, των οποίων μαθητές και μαθήτριες συγκροτούν μια ομάδα και με τη βοήθεια καθηγητών και ειδικών σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σχεδιάζουν, αναπτύσσουν και υλοποιούν με τη μέθοδο ερευνητικού σχεδίου (project) ένα πρόγραμμα Σ.Ε.Π. σε επιλεγμένες θεματικές ενότητες. Η υλοποίηση του προγράμματος που επιλέγει η ομάδα μαθητών και μαθητριών κάθε δικτύου επιτυγχάνεται μέσω συναντήσεων και ομαδικών δραστηριοτήτων. Η προσπάθεια ολοκληρώνεται με την οργάνωση και πραγματοποίηση ημερίδων για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων του προγράμματος, τόσο σε επίπεδο σχολείου (ημερίδες ανά σχολείο), όσο και σε επίπεδο δικτύου με την πραγματοποίηση της ημερίδας του δικτύου με ανοιχτή συμμετοχή²⁹.

Κατά την πιλοτική εφαρμογή του έργου (Δεκέμβριος 2003 - Ιούνιος 2004) συγκροτήθηκαν δίκτυα σχολείων και στην Περιφέρεια του Νοτίου Αιγαίου, με τη συμμετοχή σε κάθε δίκτυο σχολείων και από τους δυο Νομούς: Κυκλάδων και Δωδεκανήσου. Για τη διευκόλυνση της λειτουργίας των δικτύων της συγκεκριμένης περιοχής, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών πρόσβασης και επικοινωνίας, επελέγη ως ενδεικτική λύση από τους συντελεστές του προγράμματος η αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας στην υπηρεσία των στόχων των Δικτύων, με την εφαρμογή της **τηλεδιάσκεψης** στα σχολεία. Οι τηλεδιασκέψεις πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τον Ο.Τ.Ε. σε προγραμματισμένες ημερομηνίες και ώρες ανά δίκτυο στο Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) της Ρόδου.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα των συντελεστών του προγράμματος, η εφαρμογή της τηλεδιάσκεψης ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εμπειρία και συνέβαλε ουσιαστικά στην ικανοποίηση των στόχων του συγκεκριμένου προγράμματος. Παράλληλα, παρείχε την ευκαιρία για εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με την αξιοποίηση των συνθηκών που διαμορφώνουν οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας σε αντίστοιχες παιδαγωγικές διαδικασίες. Από την άλλη, καταγράφηκε από όλους τους εμπλεκόμενους η δυσκολία του συντονισμού και της ανάπτυξης κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών της ομάδας, που επικοινωνεί με τεχνητά μέσα (Παλιοκρασάς, Πατεστή, Αντωνιάδου, Καλύβεζα, 2004).

6.2.3 Υπηρεσίες Τηλεσυμβουλευτικής στα Συμβουλευτικά Κέντρα Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Τα Συμβουλευτικά Κέντρα είναι εξωνοσοκομειακές κοινοτικές υπηρεσίες με μη-ιατροκεντρικό χαρακτήρα, που έχουν δημιουργηθεί στα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παρέχουν υπηρεσίες πρόληψης, αξιολόγησης και πρώιμης παρέμβασης, παρέμβασης σε κρίση, συμβουλευτική και εξειδικευμένου τύπου παρεμβάσεις π.χ. ψυχοθεραπεία, καλύπτοντας έτσι και τα τρία επίπεδα περι-

²⁸ Η τηλεδιάσκεψη έχει επίσης αξιοποιηθεί στο πλαίσιο δραστηριοτήτων Σ.Ε.Π. και από το ΚΕ.ΣΥ.Π. Σερρών το 2002. Σχετικές πληροφορίες για το συγκεκριμένο θέμα και για άλλες αντίστοιχες περιπτώσεις μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του Δικτύου Νέστωρ του Π.Ι. <http://sep.pi-schools.gr/pdf/anak/tilediask.doc>

²⁹ Το έργο του Π.Ι. «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες» χρηματοδοτείται από το 3ο Κ.Π.Σ. - 2ο Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., ΜΕΤΡΟ 2.4. - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.4.1. - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΕΩΝ 2.4.1.ε. Ο δικτυακός τόπος του έργου είναι <http://sep.pi-schools.gr/diktia.asp>

θαλψης, πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας. Οι υπηρεσίες τους απευθύνονται σε φοιτητές και φοιτήτριες, ηλικίας 19-25 χρόνων, οι ανάγκες των οποίων καθορίζονται από την ιδιαίτερη αναπτυξιακή φάση στην οποία βρίσκονται, γνωστή ως μετεφηβεία ή πρώτη νεότητα (Καλατζή-Αζίτι, 2001, Ευθυμίου, Ευσταθίου, Καλατζή-Αζίτι, 2001). Σε αρκετά Συμβουλευτικά Κέντρα παρέχονται υπηρεσίες Τηλεσυμβουλευτικής, ενώ η ανάπτυξη παρόμοιων δράσεων με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. επεκτείνεται συνεχώς στα περισσότερα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης όλης της χώρας. Ενδεικτικά αναφέρουμε δυο παραδείγματα ως μια προσπάθεια καταγραφής και παρουσίασης της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στη συμβουλευτική πράξη.

Η υπηρεσία της **Τηλεσυμβουλευτικής ή Συμβουλευτικής On-line** στο **Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών (Σ.Κ.Φ.) του Πανεπιστημίου Αθηνών** παρέχεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Στην ιστοσελίδα του Σ.Κ.Φ.³⁰ παρέχεται ενημέρωση για την υπηρεσία αυτή και τους περιορισμούς της, καθώς και για τη διασφάλιση του απορρήτου της επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Οι φοιτητές απευθύνουν ανώνυμα ερωτήματα σχετικά με προσωπικά προβλήματα που τους απασχολούν. Οι ειδικοί επιστήμονες του Σ.Κ.Φ. δημοσιεύουν τις νέες απαντήσεις στον ειδικό χώρο, όπου παραμένουν για μία εβδομάδα, ενώ στη συνέχεια καταχωρούνται σε κατηγορίες θεματικών ενότητων π.χ. Ακαδημαϊκά Προβλήματα, Προβλήματα Εαυτού, Δυσκολίες με την Οικογένεια, κ.ά., τις οποίες κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να επισκεφθεί για να διαβάσει παλαιότερες απαντήσεις. Μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας δεν προσφέρεται άμεση βοήθεια και για το λόγο αυτό παρέχονται στην ιστοσελίδα πληροφορίες για σχετικές υπηρεσίες, όπου μπορεί κανείς να αναζητήσει άμεση βοήθεια.

Αντίστοιχα, στο Συμβουλευτικό Κέντρο του Πανεπιστημίου Πειραιά (ΣΥ.ΚΕ.Π.Π.), μέσω ειδικής ηλεκτρονικής φόρμας στην οικεία ιστοσελίδα³¹, παρέχεται η δυνατότητα να απευθύνουν ενδιαφερόμενοι φοιτητές ανώνυμα ερωτήματα και να λάβουν απάντηση από τους ειδικούς του Κέντρου. Οι νέες απαντήσεις παραμένουν για δύο εβδομάδες στην ιστοσελίδα και στη συνέχεια μετακινούνται σε θεματικές ενότητες, όπου φιλοξενούνται και παλαιότερες απαντήσεις.

6.3 Εργαλεία Δικτύωσης Επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε.

6.3.1 Euroguidance - Δίκτυο των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - <http://www.euroguidance.net>

Το Δίκτυο Euroguidance δημιουργήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τη χρηματοδότηση του προγράμματος Leonardo da Vinci. Απαρτίζεται από 66 Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης που βρίσκονται σε 32 χώρες και καλύπτει τα 25 κράτη-μέλη της Ε.Ε., τις 3 χώρες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας (Ισλανδία, Νορβηγία, Λιχτενστάιν) και άλλες τρεις υπό ένταξη ευρωπαϊκές χώρες (Βουλγαρία, Τουρκία και Ρουμανία), ενώ η Ελβετία συμμετέχει στο Δίκτυο ως «σιωπηρός» εταίρος. Το Ε.Κ.Ε.Π. έχει ενταχθεί από το 2000 στο Δίκτυο Euroguidance ως το Ελληνικό Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το Δίκτυο απευθύνεται σε Εμπειρογνώμονες ΣΥ.Ε.Π., Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ευρωσυμβούλους και Ειδικούς Πληροφόρησης σε φορείς εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Μέσα από το Δίκτυο Euroguidance προωθείται η διασύνδεση και ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, των

³⁰ Η ιστοσελίδα του Συμβουλευτικού Κέντρου Φοιτητών (Σ.Κ.Φ.) του Πανεπιστημίου Αθηνών είναι <http://www.cc.uoa.gr/skf/>

³¹ Η ιστοσελίδα του Συμβουλευτικού Κέντρου του Πανεπιστημίου Πειραιώς (ΣΥ.ΚΕ.Π.Π.) είναι http://www.nipi.gr/ypires/symv_ken/symv_ken_thlesymv.html

εμπειρογνωμόνων και των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. σε θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση. Παράλληλα επιδιώκεται η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, η διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών με την υλοποίηση προγραμμάτων ανταλλαγής Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η προώθηση της κινητικότητας στο χώρο της Ευρώπης για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας.

Στο πλαίσιο του δικτύου έχει δημιουργηθεί **Πλατφόρμα επικοινωνίας (ICT Platform)** προκειμένου: α) να διευκολύνει και να ενισχύσει την επικοινωνία μεταξύ των μελών του Δικτύου μέσα από την ειδική περιοχή κλειστής επικοινωνίας και β) να καταστήσει το Δίκτυο Euroguidance και τις υπηρεσίες του περισσότερο γνωστές στην ευρωπαϊκή κοινότητα των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από την περιοχή της πλατφόρμας που απευθύνεται στο ευρύ κοινό.

6.3.2 Εικονική Κοινότητα του CEDEFOP για το δια βίου Προσανατολισμό - http://communities.trainingvillage.gr/lifelong_guidance

Η **Εικονική Κοινότητα για το δια βίου Προσανατολισμό** (Lifelong Guidance Virtual Community) του **CEDEFOP** (European Centre for the Development of Vocational Training) δημιουργήθηκε τον Ιανουάριο του 2003 και αναδιαμορφώθηκε το Νοέμβριο του 2004. Κύριος στόχος της είναι η διευκόλυνση των εργασιών της Ομάδας Εμπειρογνωμόνων για τον δια βίου Προσανατολισμό που συστάθηκε τον Δεκέμβριο του 2002 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στόχο την ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων απαρτίζουν 25 μέλη, που προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους, τον ευρωπαϊκό καταναλωτή, τις ενώσεις γονέων και νέων, από διεθνείς οργανισμούς και από υπουργεία παιδείας και απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε. Στην Ομάδα ανατέθηκε η καταγραφή σε μια ενιαία βάση των βασικών εννοιών και αρχών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, της ευρωπαϊκής διάστασης στο θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης και των ζητημάτων ΣΥ.Ε.Π. σχετικά με την κοινωνική ενσωμάτωση, την πρόσβαση στη δια βίου μάθηση και τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασιακής ζωής³².

Η εικονική κοινότητα αποτελεί ένα διαδικτυακό εργαλείο επικοινωνίας που δίνει την ευκαιρία σε όλους τους επαγγελματίες και συναρμόδιους φορείς από τον ευρύτερο χώρο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρώπη και αλλού να ενημερώνονται για την εξέλιξη των εργασιών της ομάδας των εμπειρογνωμόνων. Παράλληλα έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώνουν το αποτέλεσμα των εργασιών της ομάδας, καταθέτοντας τις απόψεις τους, μέσω ηλεκτρονικών συζητήσεων και ανταλλαγής πληροφορήσης για τις εξελίξεις σε επίπεδο πολιτικής και πρακτικής εφαρμογής, για ευρωπαϊκά ή εθνικά προγράμματα, για ερευνητικές δράσεις, κ.λπ.

Η Εικονική Κοινότητα για το δια βίου Προσανατολισμό λειτουργεί συμπληρωματικά με τις Ιστοσελίδες του CEDEFOP για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (CEDEFOP's Guidance Web-pages)³³. Οι ιστοσελίδες αυτές εξυπηρετούν τον στόχο της διάχυσης της πληροφόρησης για το

³² Πληροφορίες σχετικά με την Ομάδα Εμπειρογνωμόνων για το δια βίου Προσανατολισμό (European Commission's Lifelong Guidance Expert Group) μπορούν να αναζητηθούν στη διεύθυνση http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/

³³ Ο δικτυακός τόπος του CEDEFOP's Guidance Web-pages είναι http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance.

θέμα ΣΥ.Ε.Π. στο ευρύ κοινό. Αντίθετα, στην εικονική κοινότητα συμμετέχουν ενεργοί επαγγελματίες και ειδικοί ΣΥ.Ε.Π. που επιθυμούν να συμβάλουν ενεργά στη συζήτηση για το θέμα αυτό.

6.3.3 Δίκτυο GUIDENET - <http://www.guidenet.org/>

Το Δίκτυο **GUIDENET** στο πλαίσιο του Προγράμματος Leonardo da Vinci, αποτελεί ένα διακρατικό δίκτυο που έχει ως στόχο τον εντοπισμό και τη διάχυση σε ευρωπαϊκό επίπεδο νέων και καινοτόμων πρακτικών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το δίκτυο Guidenet απευθύνεται σε Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού όλων των τομέων, σε φορείς που δραστηριοποιούνται στο αντικείμενο και σε φορείς χάραξης πολιτικής σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Στον ιστοχώρο του δικτύου δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης σε ευρωπαϊκή βάση δεδομένων με καλές πρακτικές και προγράμματα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, παρουσιάζεται κατάλογος συνδέσμων με χρήσιμες ιστοσελίδες καθώς και εκθέσεις για θέματα που έχει επεξεργαστεί η ομάδα των εταίρων του προγράμματος. Στη βάση δεδομένων είναι δυνατό να εισάγονται από κάθε ενδιαφερόμενο χρήστη πληροφορίες για προγράμματα, καλές πρακτικές ή μελέτες στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. Οι συνδέσεις, τα δίκτυα και οι συνεργασίες που δημιουργούνται μέσω GUIDENET καθώς και ο ιστοχώρος του προγράμματος και η ηλεκτρονική πλατφόρμα (ICT) χρησιμεύουν ως ένα φόρουμ ανταλλαγής απόψεων και καλών πρακτικών για κάθε επαγγελματία ΣΥ.Ε.Π. σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.

6.3.4 Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική - <http://www.guidance-europe.org/>

Ο δικτυακός τόπος του **European Guidance and Counselling Research Forum - EGCRF** δημιουργήθηκε με τη χρηματοδότηση του Leonardo da Vinci μέσα από το πρόγραμμα «Supporting innovative counselling and guidance: building dialogue between research and practice». Στο πρόγραμμα συμμετέχουν ομάδες εμπειρογνομόνων ΣΥ.Ε.Π. από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Δανία, τη Φιλανδία, την Ελλάδα και τη Σλοβενία, συστήνοντας την **Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό**.

Σκοπός του προγράμματος είναι η πιλοτική δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι εργασίες του οποίου υποστηρίζονται από ένα διαδικτυακό εργαλείο-δικτυακό τόπο, το European Guidance and Counselling Research Forum, με στόχο τη σύνδεση της έρευνας και της πρακτικής εφαρμογής για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Το φόρουμ απευθύνεται σε όσους ενδιαφέρονται για την πρακτική εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., όπως Διοικητικά Στελέχη, Ερευνητές, Εκπαιδευτές, Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Φοιτητές, Υπευθύνους για τη διαμόρφωση πολιτικής και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα από σχετικούς τομείς. Στους χρήστες του Forum δίνεται η δυνατότητα για δικτύωση με επαγγελματίες του χώρου από την Ε.Ε., διαρκή ενημέρωση για την έρευνα στον τομέα των ίσων ευκαιριών και πρόσβαση σε υλικό και ηλεκτρονική βιβλιοθήκη μέσω δικτυακής σύνδεσης.

6.3.5 Δίκτυο GUIDANCEFORUM - http://www.guidanceforum.net/pages/pag_uk/home.asp

Το **GUIDANCEFORUM** είναι ένα ηλεκτρονικό δίκτυο που αποσκοπεί στην προώθηση της ανταλλαγής απόψεων, της τεκμηρίωσης, της έρευνας και της κατάρτισης στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού και Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού για ενήλικους. Χρηματο-

δοτείται εν μέρει από τη δράση Grundtvig 2 του ευρωπαϊκού προγράμματος Socrates. Στο δίκτυο παρουσιάζεται μια περιεκτική επισκόπηση όλης της εργασίας που έχει γίνει και γίνεται στις διάφορες χώρες των εταίρων του πρόγραμματος αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. για ενηλίκους με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. Παράλληλα, το GUIDANCEFORUM αποτελεί μέσο διάχυσης της σχετικής πληροφόρησης σε άλλους επαγγελματίες του χώρου μέσω των υπάρχοντων φόρουμ.

Επίλογος

Η κοινωνία της γνώσης όπως διαμορφώνεται από την αναγκαιότητα για δια βίου μάθηση και την επιταχυνόμενη εξέλιξη της τεχνολογίας, επιβάλλει την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποκτά νέες διαστάσεις μέσω των Τ.Π.Ε., που αναδεικνύονται σταδιακά σε απαραίτητο εργαλείο για το Σύμβουλο χωρίς όμως να μπορούν να εξασφαλίσουν χωρίς όρους την ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού. Όπως συμβαίνει συνήθως, κάθε επίτευγμα της τεχνολογικής εξέλιξης μπορεί να έχει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα, ανάλογα με τον τρόπο που θα το χρησιμοποιήσει κανείς. Συνεπώς, πρόκληση αποτελεί η ενσωμάτωση της χρήσης των Τ.Π.Ε. στην πρακτική της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τρόπο που να την κάνει περισσότερο ευέλικτη, αποτελεσματική, ωφέλιμη και προσβάσιμη σε περισσότερους δυνητικούς συμβουλευόμενους, στο πλαίσιο του δικαιώματος κάθε πολίτη για τον επαγγελματικό προσανατολισμό³⁴.

Επιπλέον, επειδή η διείσδυση των Τ.Π.Ε. σε κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα αποτελεί σημείο των καιρών και συνάμα μια δημοφιλή τάση και τακτική, προβάλλει επιτακτικά η ανάγκη να υπερτονιστεί ότι ο/η Σύμβουλος, ως φυσική παρουσία, δεν είναι δυνατό να αντικατασταθεί από κανένα αυτοματοποιημένο εργαλείο. Είναι επίσης ξεκάθαρο στο πλαίσιο της αναπτυξιακής προσέγγισης της σταδιοδρομίας και του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ότι η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν πρέπει να ταυτίζεται αποκλειστικά και μόνο με διαδικασίες-μεθόδους πληροφόρησης ή ταιριάσματος του ατόμου με τις υπάρχουσες δυνατότητες στην αγορά εργασίας. Σταθερός πυλώνας της συμβουλευτικής διαδικασίας οφείλει πάντα να αποτελεί η εξατομικευμένη, προσωποκεντρική, αναπτυξιακή προσέγγιση.

Η νέα δυναμική πραγματικότητα σηματοδοτεί ανάγκη για προσαρμογή της κατάρτισης των Συμβούλων στα νέα δεδομένα, καθώς και αυξημένες ευθύνες σε προσωπικό επίπεδο για κάθε επαγγελματία του χώρου για δια βίου μάθηση, προσπάθεια για ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων και συνέπεια στην τήρηση κανόνων δεοντολογίας.

Παράλληλα, προβάλλονται ιδιαίτερα οι αυξημένες ευθύνες σε επίπεδο χάραξης πολιτικής, στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, τόσο για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π. όσο και για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της αύξησης του ποσοστού των «ψηφιακά εγγράμματων» πολιτών του 21ου αιώνα.

³⁴ Το Άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη κατοχυρώνει το «Δικαίωμα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό». Λεπτομέρειες παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφ. II του Α' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Απόφαση αριθ. 2318/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση πολυετούς προγράμματος (2004-2006) για την αποτελεσματική ενσωμάτωση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (πρόγραμμα e-Learning) http://europa.eu/eur-lex/pri/el/oj/dat/2003/l_345/l_34520031231e100090016.pdf.
- Cogoi, C. (2005). *The map of guidance-related ICT competences*. A report of the Leonardo da Vinci project "ICT Skills for Guidance Counsellors". Retrieved from: http://www.ictskills.org/documenti/map_en.pdf.
- Δημητρόπουλος, Α. (2006). «Συμβουλευτική και νέες τεχνολογίες», βοήθημα για την υποστήριξη των παραδόσεων του μαθήματος «Επαγγελματική Συμβουλευτική με τη Βοήθεια των Νέων Τεχνολογιών» που διδάσκεται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας», Αναθεωρημένη έκδοση Ε.Π. «Κ.τ.Π.» εγκεκριμένη από την Ε.Ε., με την υπ' αριθμ. Ε (2005) 5839 Απόφαση, Πηγή: Διαδικτυακός τόπος Ε.Π. Κ.τ.Π. <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/epktp/>
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», Γ' Κ.Π.Σ., Άξονες προτεραιότητας 2000-2006 - Περίληψη (2005), ΥΠ.Ε.Π.Θ., http://www.epaeek.gr/epaeek/sitecontent/perilispri_epaeek2_gia_INFO.doc.
- Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2005 για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, (2006). Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, ΥΠ.Α.Κ.Π.
- Ευθυμίου, Κ., Ευσταθίου, Γ., Καλαντζή-Αζίζι, Α. (2001). «Η ανάγκη για συμβουλευτική: Έρευνα στο φοιτητικό πληθυσμό» στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*. Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π. Αθήνα.
- European Commission (2004). *Ariadne: Guidelines for Web-based Guidance*. GRUNDTVIG-European Cooperation Projects in Adult Education, Directorate General for Education and Culture. Retrieved from: <http://www.ariadneproject.org>
- Πατεστή, Α., Παπαδοπούλου, Ο. (1997). «Η χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας στο χώρο της συμβουλευτικής». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 42-43 (σσ. 90-100).
- Harris-Bowlsbey, J., Sampson, J. (2005). "Use of Technology in Delivering Career Services Worldwide". *The Career Development Quarterly*, 54, 48-56.
- Καλαντζή-Αζίζι Α. (2001). «Η σημασία της ψυχολογικής συμβουλευτικής φοιτητών» στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*. Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π. Αθήνα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Γ. Δαρδανός (σσ. 315-344).
- Μάνος, Κ. (1991). Ψυχοπαιδαγωγική Συμβουλευτική, Εκδόσεις Χατζηπέρη και Σία, (σ. 68).
- Offer, M. (2003). *ICT Skills for guidance counsellors and guidance teachers: a discussion paper*. A working paper of the Leonardo da Vinci project "ICT Skills for Guidance Counsellors". Retrieved from: www.ictskills.org/inglese/map_ict.htm
- Παλιοκρασάς, Σ., Πατεστή, Α., Αντωνιάδου, Μ., Καλύβεζα, Σ. (2004). «ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΕΡΓΟΥ «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες» Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, ΠΡΑΞΗ 2.4.1ε, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ, <http://sep.pi-schools.gr/diktia.asp>
- ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΤΟΜΕΑΚΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ «Η νέα στρατηγική για την Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» Η παιδεία στην κορυφή, 2005, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ, http://www.epaeek.gr/epaeek/el/d_1.html.
- Plant, P. (2002). "IT in Careers Guidance: Constructs and Learning. Computer-Assisted Careers Guidance: Some European Perspectives". Retrieved from: www.guidanceforum.net
- Σαβρανίδης, Χ., Παλιολόγου, Α.-Μ., Γερωνυμάκη, Ε. (2003). «Τηλεμόντορες»: Υπηρεσίες Τηλεσυμβουλευτικής για Ιδρύματα που παρέχουν εξ αποστάσεως εκπαίδευση μέσω της e-Learning μεθόδου, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την «Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση», Πάτρα, 28-30 Μαρτίου 2003.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο χώρο της Εκπαίδευσης

Άννα Πατεστή¹

Περίληψη

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν ένα επιστημονικό πεδίο με όλο και ευρύτερη εφαρμογή σε πολλαπλές εκφάνσεις της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της εργασίας. Στο χώρο της εκπαίδευσης, όμως, αναδύεται η βασική τους δυναμική: η ανάπτυξη. Η υιοθέτηση του αναπτυξιακού μοντέλου στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, κυρίως στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, βοηθά το νέο άνθρωπο να αποκτήσει, μέσα από τους στόχους του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (αυτογνωσία, λήψη απόφασης, πληροφόρηση, μετάβαση), τα εφόδια ώστε να ανταποκρίνεται σε οποιαδήποτε μετάβαση σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Στο Κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται, καταρχήν, η οριοθέτηση της Συμβουλευτικής και του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι θεωρητικές προσεγγίσεις και τα μοντέλα. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στο πλαίσιο λειτουργίας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση στη χώρα μας, στις δομές και στους φορείς που υλοποιούν το θεσμό, καθώς και στις ομάδες στις οποίες απευθύνεται.

1. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρητικές προσεγγίσεις και μοντέλα

«Η Συμβουλευτική δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μια στατική δύναμη αλλά ως ένα ζωντανό ‘κοινωνικό εγχείρημα’ το οποίο βρίσκεται σε μια διαρκή πορεία εξέλιξης. Σε αυτή την εξελικτική της πορεία η Συμβουλευτική πρέπει να εξετάζεται σε σχέση και συνάρτηση με το κοινωνικό-ιστορικό, πολιτικό-οικονομικό και το γενικότερο πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο υπάγεται το άτομο και το επηρεάζει» (Κοσμίδου-Hardy, 1992, σ. 3).²

¹ Η Α.Π. είναι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

² Στο Κοσμίδου-Hardy, (1992), Η Συμβουλευτική στο Πανεπιστήμιο: Προς ένα Αναπτυξιακό μοντέλο; Μια εμπειρία στο πλαίσιο του Κέντρου Σ.Ε.Π. Σημειώσεις από τις παραδόσεις στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η Συμβουλευτική σήμερα είναι από τις επιστήμες εκείνες που ακολουθούν τις σύγχρονες τάσεις για ολική προσέγγιση του ανθρώπου και διεπιστημονικότητα. Το θεωρητικό υπόβαθρο, οι μεθοδολογικές προσεγγίσεις, καθώς και οι τεχνικές και τα εργαλεία της προέρχονται από τις επιστήμες της Ψυχολογίας και της Παιδαγωγικής, αλλά και από τις επιστήμες της Φιλοσοφίας, της Επικοινωνίας, της Κοινωνιολογίας και της Οικονομίας. Ο προβληματισμός αναφορικά με τη σχέση ανάμεσα στη Συμβουλευτική-Προσανατολισμό και την Ψυχολογία, ο οποίος έχει απασχολήσει αρκετά το χώρο, βρίσκει την απάντησή του στην πράξη όπου καταδεικνύεται η αλληλο-συμπληρωματικότητά τους. Η διάκριση της Συμβουλευτικής σε θεραπευτική, προληπτική και αναπτυξιακή, η οποία, όπως θα παρουσιάσουμε στη συνέχεια, εκφράζει τη βασική της αποστολή, εξυπηρετεί στην απόδοση του περιεχομένου και των στόχων της Συμβουλευτικής, ενός επιστημονικού κλάδου που ακόμη αναζητά την αυτοτέλειά του στη χώρα μας.

Η Συμβουλευτική χαρακτηρίζεται από τις πολλαπλές διακρίσεις της σε διάφορα είδη όπως: Επαγγελματική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Συμβουλευτική Απασχόλησης, Σχολική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Φοιτητών, Εργασιακή Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Ζευγαριών, Αθλητική Συμβουλευτική, Ποιμαντική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Γονέων, Διαπολιτισμική Συμβουλευτική, Φεμινιστική Συμβουλευτική (Δημητρόπουλος, 2002). Κρίσιμο είναι να τονίσουμε ότι τα πολλά αυτά είδη καταδεικνύουν το εύρος των θεμάτων που καλύπτει η Συμβουλευτική, όχι όμως και την ουσιαστική διαφοροποίησή της.

Με την οπτική αυτή μπορούμε να αξιοποιήσουμε τη συνεισφορά των διαφόρων ειδών της Συμβουλευτικής στο να «φωτίζουν» επιμέρους θέματα. Για παράδειγμα, οι διαστάσεις που δίνει η προβληματική της *Φεμινιστικής Συμβουλευτικής* σε σχέση με την οριοθέτηση βασικών ζητημάτων, όπως το θέμα των αρχών, αξιών και ιδιοτήτων που χαρακτηρίζουν τον άνδρα και τη γυναίκα και που σχετίζονται με την εκ μέρους τους αντιμετώπιση αναπτυξιακών διλημάτων κατά την πορεία της ζωής τους. Η Κοσμίδου-Hardy (1998α), στη διεξοδική της παρουσίαση του θέματος, παρατηρεί: «Για μας, όσον αφορά στις ανδρικές και γυναικείες ιδιότητες και/ή τάσεις η σχέση τους πρέπει να είναι διαλεκτική και όχι διαζευκτική. Ωριμότητα σημαίνει να συγχωνεύει κανείς τις ιδιότητες που θεωρούνται ανδρικές με εκείνες που θεωρούνται γυναικείες. Όπως αναφέρουμε συγκεκριμένα: ‘η ζωή είναι μέρα και νύχτα, είναι θετικό και αρνητικό, είναι ενεργοποίηση και ηρεμία, είναι θαλασσοταραχή και νηνεμία, κεραυνός και λιακάδα, κρύο και ζέστη, καλοκαίρι και χειμώνας, ερώτηση και απάντηση, λογικό και παρά-λογο, Ανατολή και Δύση, είναι άσπρο και μαύρο, με όλες τις μεταξύ τους αποχρώσεις έτσι, που το άσπρο και το μαύρο -όπως και όλες οι αντιθέσεις- να ενώνονται σε κάτι νέο μέσα από τη σύνθεση. Η ζωή είναι γυναίκα και άνδρας: είναι ανδρόγυνο, τόσο στο μικροεπίπεδο του κάθε ξεχωριστού ατόμου που συνδυάζει μέσα του και συμφιλιώνει τον άνδρα με τη γυναίκα, όσο και σε εξωτερικό επίπεδο, καθώς ο άνδρας και η γυναίκα επιδιώκουν την αλληλοαποδοχή από την απόρριψη και τον αλληλο-αποκλεισμό, την επικοινωνία και τη σχέση από την απόσταση και τον ανταγωνισμό, τη σύνθεση από την αντιπαλότητα και τη διάζευξη’» (ό.π., σ. 64).

Σχετικά με το θέμα της Φεμινιστικής Συμβουλευτικής είναι και τα ζητήματα της *ηγεσίας και της εξουσίας* που τίθενται στο πλαίσιο κριτικών προσεγγίσεων στη βιβλιογραφία (Κοσμίδου-Hardy, 2005α). Για παράδειγμα, σε αναλύσεις του ζητήματος της ηγεσίας και της σχέσης της με την εξουσία βλέπουμε ότι: «Μια φεμινιστική οπτική θεώρηση του ζητήματος αυτού χρειάζεται σίγουρα να προωθήσει το θέμα της δόμησης της εξουσίας ως δύναμης που στοχεύει στην ενδυνάμωση ως ‘ενέργεια, ικανότητα και δυναμικό μάλλον παρά ως κυριαρχία’ και ως νευρωτική άσκηση εξουσίας. Η υγιής ηγεσία, επομένως, πρέπει να χαρακτηρίζεται από ιδιότητες που εν μέρει την καθιστούν

‘γένους θηλυκού’ και εν μέρει ‘γένους αρσενικού’. Η υγιής ηγεσία πρέπει να είναι ‘ανδρόγυνη’» (ό.π., σ. 18).

Τα ζητήματα αυτά είναι σημαντικά να διερευνηθούν σε επίπεδο προσωπικών θέσεων και απόψεων από το Σύμβουλο που βρίσκεται σε διαρκή διαδικασία *κριτικής αυτογνωσίας*. Η Κοσμίδου-Hardy (2005a) παρατηρεί ότι «ο Σύμβουλος, στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτοεξερεύνησής του με στόχο την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, θέτει στον εαυτό του και κριτικά ερωτήματα που τον βοηθούν να δει συμπεριφορές και πρακτικές με άλλη οπτική. Τα ερωτήματα αυτά καθορίζουν και το χώρο της προσωπικής ελευθερίας, η οποία προϋποθέτει τη βούληση του ατόμου να γίνει υποκείμενο που δρα με υπευθυνότητα, που μπορεί να επιδιώκει στρατηγικά να πραγματοποιήσει τους στόχους και τα οράματά του με γνώμονα το κοινό καλό και να συμβάλει στη γραφή των κανόνων και των νόμων της κοινωνίας. Τέτοια κρίσιμα ερωτήματα:

- *Θα προωθήσουμε την ισότητα πράγματι στο πλαίσιο της πολιτικής και της δράσης των υπαρχόντων ηγετών;*
- *Θα αναδείξουμε τα αίτια που οδηγούν συγκεκριμένους ηγέτες (μάντζερς, στελέχη της διοίκησης, πολιτικούς) με τόση ευκολία σε ηγετικές θέσεις;*
- *Θα αναλύσουμε τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η ηγεσία και τις συνέπειές της;*

Η δική μας απάντηση στα ερωτήματα που προηγήθηκαν είναι αναμφισβήτητη κριτική και, ως προς τα δύο τελευταία ερωτήματα, θετική» (ό.π., σ. 17).

Ο πολιτικός και οικονομικός χάρτης του σύγχρονου κόσμου δημιουργεί νέες μορφές νομάδων, πληθυσμών που μετακινούνται με ή χωρίς τη θέλησή τους για οικονομικούς ή λόγους ασφάλειας. Η πραγματικότητα αυτή ώθησε στην ανάπτυξη ακόμη ενός είδους, της *Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής* η οποία προβληματίζει θέματα όπως τις διακρίσεις που γίνονται ανάμεσα στον «εαυτό» και τον «άλλο» με αίσθημα θαυμασμού ή, αντίθετα, δυσπιστίας, μισαλλοδοξίας, ανταγωνισμού. Παρά τη διεθνοποίηση και τον εκσυγχρονισμό επικρατούν οι διακρίσεις σε επίπεδο εθνών, θρησκειών, αξιών και προκύπτει η διττή ανάγκη ταύτισης και διαχωρισμού. Στη σύγχρονη νεοελληνική κοινωνία η συνάντηση με μετανάστες, πρόσφυγες, παλιννοστούντες, προκαλεί πολυσύνθετες αντιδράσεις. Η ξαφνική αδιάκοπη εισροή μεταναστών στη χώρα μας έκανε τον «άλλο» από φαντασίωση υπαρκτό πρόσωπο και έφερε στην επιφάνεια σειρά από στερεοτυπικές αντιλήψεις και στάσεις απέναντι σε διαφορετικές ομάδες, που επιδεινώθηκαν από την έλλειψη θεσμικών ρυθμίσεων εκ μέρους της πολιτείας (Πατεστή, 2002).

Ενδιαφέρουσα είναι η διάσταση που δίνει στο θέμα η θεωρία της ψυχοσύνθεσης, κατά την οποία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη «διαπολιτισμική» προσέγγιση του ίδιου μας του εαυτού. «Με βάση αυτή τη διαπίστωση, θεωρούμε ότι δεν πρέπει να περιορίζουμε τον όρο ‘διαπολιτισμικός’ μόνο στις συνθήκες εκείνες όπου αλληλεπιδρούμε με άλλα άτομα, καθώς απαραίτητη προϋπόθεση και μια εκ των ουκ άνευ συνθηκών για τη γνώση καταρχάς *του ίδιου μας του εαυτού* είναι η υιοθέτηση μιας πολύ- και δια-πολιτισμικής προσέγγισης των υποπροσωπικότητων μας. Θεωρούμε, με άλλα λόγια, ότι ένα άτομο με υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας (το οποίο είναι απαραίτητο για ένα σύμβουλο με σοβαρή εκπαίδευση και ανάπτυξη) θα πρέπει, ήδη μέσα στο πλαίσιο της εκπαίδευσής του, να έχει αναγνωρίσει την πολυ-πολιτισμικότητα του εαυτού και να έχει αναπτύξει μια δια-πολιτισμική του προσέγγιση» (Κοσμίδου-Hardy, 2005β, σ. 96).

1.1 Θεωρίες και Μοντέλα Συμβουλευτικής

Οι κύριες θεωρίες της Συμβουλευτικής και οι εισηγητές τους είναι³:

➤ Κλασική Ψυχαναλυτική Θεωρία - S. Freud
➤ Ατομική Ψυχολογία - A. Adler
➤ Ψυχολογία του Εγώ - E. Erickson, E. Fromm
➤ Συμπεριφοριστική συμβουλευτική Θεωρία - B.F. Skinner, J. Wolpe
➤ Θεωρία της Κοινωνικής Μάθησης και της Ψυχοθεραπείας - Dollar, Miller
➤ Θεωρία του Bordin - E. Bordin
➤ Θεωρία Συνδιαλεκτικής ή Συναλλακτικής Ανάλυσης - E. Berne, T. Harris
➤ Προσωποκεντρική Θεωρία - C. Rogers
➤ Θεωρία Ψυχοσύνθεσης - R. Assagioli
➤ Υπαρξιστική Θεωρία - R. May
➤ Λογοθεραπεία - V. Frankl
➤ Θεραπεία Πραγματικότητας - W. Glasser
➤ Μορφολογική Θεωρία ή Θεραπεία - Gestalt - F. Perls
➤ Γνωστικό-συναισθηματική Θεραπεία Συμπεριφοράς- A. Ellis
➤ Θεωρία Χαρακτηριστικών και Παραγόντων - F. Parsons
➤ Κοινωνιογνωστική Θεωρία - A. Bandura
➤ Θεωρίες Μάθησης - Διάφοροι

Το πλήθος των θεωρητικών προσεγγίσεων που παρουσιάζονται στο χώρο της Συμβουλευτικής, αλλά και σε άλλα επιστημονικά πεδία, δεν σηματοδοτεί τη μοναδικότητα και την πρωτοτυπία. Οι προσπάθειες για σύνθεση, με στόχο την ανάπτυξη μιας συστηματικής μεθοδολογίας για την προσέγγιση του συμβουλευόμενου και την προσφορά της καλύτερης βοήθειας, πληθαίνουν με πρώτη αυτή του Thorne για «εκλεκτικό σύστημα». «Το σκεπτικό του Thorne για την ανάπτυξη του εκλεκτικού συστήματός του ήταν ότι οι θεραπευτικές προσεγγίσεις που γνώριζε δεν κάλυπταν όλο το φάσμα των ανθρώπινων δυσκολιών και προβλημάτων. Απογοητευμένος από τη στείριότητα του συμπεριφορισμού μελέτησε τους ψυχαναλυτές και τους ανθρωπιστές και έφτασε μέχρι τον υπαρξισμό πριν αρχίσει την προσπάθεια σύνθεσης των θεωριών αυτών, η οποία και οδήγησε στο εκλεκτικό του σύστημα» (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1994, σσ. 262-263).

Η Κοσμίδου-Hardy (1998) παρατηρεί: «Ένα βασικό μέλημα, λοιπόν, των προγραμμάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης υποψήφιων συμβούλων είναι η παροχή της γνώσης και εκείνων των ευκαιριών που θα τους οδηγήσουν να δουν κριτικά τα μοντέλα Συμβουλευτικής που υπάρχουν και το μοντέλο που θεωρούν ότι τους εκφράζει έτσι, ώστε η θεωρία τους και η προσέγγισή τους στη Συμβουλευτική να είναι θεμελιωμένη, ευέλικτη και δημιουργική. Στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής οι σύμβουλοι, συνήθως, υιοθετούν και/ή αναπτύσσουν μια αφηρημένη θεωρία σχετικά με το άτομο, η οποία δείχνει να είναι αποκομμένη από τις ιδιαιτερότητες των πολιτισμικών και ιστορικών συνθηκών κάτω από τις οποίες αναπτύσσεται το άτομο, όπως και ο επιστημολογικός χώρος της Συμβουλευτικής.

³ Η παρουσίαση αποτελεί μια σύνθεση της βασικής βιβλιογραφίας Μαλικιώση-Λοΐζου, 1994, Κοσμίδου-Hardy, 1996, Δημητρόπουλος, 2002.

Έτσι της δίνει ένα χαρακτήρα παγκοσμιότητας, ενώ το άτομο θεωρείται άκριτα και απροβλημάτιστα ως ήδη ‘πλήρως λειτουργικό’ ελεύθερο, υπεύθυνο και αυτόνομο υποκείμενο που αναζητά την Αλήθεια και το Καλό. Αυτό, βεβαίως δεν είναι τυχαίο αλλά οφείλεται, μάλλον, στην επί 400 χρόνια επικράτηση του μοντερνισμού και των παραδοχών του. Από την άλλη, αν υιοθετήσει κανείς μια άποψη που ενστερνίζεται πλήρως τις θέσεις του μεταμοντερνισμού, θα υποστηρίξει ότι το άτομο δεν έχει ένα κάποιο εσωτερικό ασφαλές εγώ ή κάποια κεντρική ταυτότητα» (ό.π., σ. 282). Όπως η ίδια υποστηρίζει «στο πλαίσιο ενός κριτικού και αναπτυξιακού μοντέλου προωθούμε την θέση ότι η σχέση ατόμου-κοινωνίας είναι διαλεκτική, συμφωνώντας εν μέρει με τα δυο ρεύματα και, άρα ο σύμβουλος πρέπει να στοχεύει στην ανάπτυξη του ατόμου και όχι απλά στη ‘θεραπεία’ του ή στη στενή επίλυση προβλημάτων» (ό.π., σ. 283).

Μια ειδικότερη ομάδα θεωρητικών προσεγγίσεων αποτελούν οι *Επαγγελματικές Θεωρίες*, κάποιες από τις οποίες αναφέρθηκαν στις Συμβουλευτικές Θεωρίες, όπως η θεωρία της A. Roe, του Bordin και του Bandura. Ως θεωρίες με στενότερη σχέση με την επαγγελματική ανάπτυξη (career development) και την επαγγελματική επιλογή αναφέρονται η θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Krumboltz, η τυπολογική θεωρία του Holland, η θεωρία του Ginzberg, η εξελικτική θεωρία του Super κ.ά. (Κάντας, Χαντζή, 1991).⁴

Σχετικά με τις θεωρίες και την κατηγοριοποίησή τους ενδεικτικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί: «Ο Law επιχείρησε μια κατηγοριοποίηση των επαγγελματικών θεωριών ανάλογα με την έμφρασή τους σε ψυχολογικές (π.χ. Roe) και κοινωνιολογικές (π.χ. Roberts) πτυχές, ενώ πιστεύει πως θεωρίες όπως αυτή των Blau, *et al.* εκτείνονται και προς τις δύο πλευρές αυτού του συνεχούς. Ο Law υποστηρίζει, επίσης, πως οι θεωρίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε αυτές που τονίζουν τη ‘σπουδαιότητα της κατανόησης των διαφορών ανάμεσα σε διάφορες φάσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης και σε εκείνες που δίνουν έμφραση στη σπουδαιότητα του να κατανοήσει κανείς τις διαφορές ανάμεσα στα άτομα ή ανάμεσα σε ομάδες κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε φάσης της ανάπτυξής τους’. Οι Ginzberg, *et al.* και ο Super είναι παράδειγμα του πρώτου είδους θεωριών, ενώ ο Holland και ο Willis είναι παραδείγματα του β' είδους» (βλ. πίνακα που ακολουθεί) (Κοσμίδου-Hardy, 1991, σσ. 3-4).

	Αναπτυξιακές θεωρίες	Θεωρίες Ατομικών Διαφορών
Ψυχολογικές Θεωρίες	Super (1957)	Roe (1973) Holland (1956)
Κοινωνιολογικές Θεωρίες	Ginzberg, <i>et al.</i> (1951)	Blau <i>et al.</i> (1956) Roberts (1977) Willis (1977)

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1991, σ. 4.

Στη σχετική βιβλιογραφία παρουσιάζεται ποικιλία προσεγγίσεων και μοντέλων. Η κατηγοριοποίηση που κρίνουμε ότι είναι χρήσιμη στο Σύμβουλο είναι εκείνη που κατηγοριοποιεί τα μοντέλα σε

⁴ Αναλυτική παρουσίαση των Θεωριών για την Επαγγελματική Επιλογή και Ανάπτυξη στο Κάντας Α., Χαντζή Α. (1991). Ψυχολογία της Εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

θεραπευτικό, προληπτικό και αναπτυξιακό (Κοσμίδου-Hardy, 2005β). Αναλυτικότερα τα μοντέλα αυτά είναι:

- (α) Το «θεραπευτικό» (*remedial*) μοντέλο, το οποίο επικεντρώνεται στη διάγνωση και στη στενή ‘θεραπεία’ προβλημάτων και είναι το πλέον διαδεδομένο.
- (β) Το «προληπτικό» (*preventive*), που έχει ως βασικό του στόχο την προετοιμασία των ατόμων για τη ζωή τους έτσι, ώστε να προλαμβάνουν προβλήματα.
- (γ) Το «αναπτυξιακό» (*developmental*) μοντέλο, που έχει ως στόχο τη συμμετοχή του ατόμου σε διαδικασίες που θα το βοηθήσουν να γνωρίσει βαθύτερα τον εαυτό του, να τον αναπτύξει σε μια πορεία δια βίου μάθησης και ανάπτυξης, να μάθει να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του με ωριμότητα και υπευθυνότητα και να αποφεύγει μια σχέση εξάρτησης ως άκριτος «πελάτης» στο πλαίσιο ενός «θεραπευτικού» δωματίου» (ό.π., σ. 84).

Η εξοικείωση του εκπαιδευόμενου Συμβούλου με τις θεωρίες και τα διάφορα μοντέλα Συμβουλευτικής, όπως και η τελική επιλογή αυτού ή/και αυτών που θα υιοθετήσει κατά την άσκηση της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι εξαιρετικά κρίσιμη: «Θεωρούμε ότι κάθε Σύμβουλος χρειάζεται να ασχοληθεί συνειδητά και κριτικά με την προσωπική του θεωρία, καθώς και με το μοντέλο Συμβουλευτικής που τον ή την εκφράζει, σύμφωνα και με τις απόψεις που έχει για το άτομο και την κοινωνία. Μόνον έτσι θα συμβάλει σε μια κριτική προσέγγιση του πεδίου της θεωρίας και της πράξης της Συμβουλευτικής. Ένα βασικό μέλημα, λοιπόν, των προγραμμάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης υποψήφιων συμβούλων είναι η παροχή της γνώσης και εκείνων των ευκαιριών που θα τους οδηγήσουν να δουν κριτικά τα μοντέλα Συμβουλευτικής που υπάρχουν και το μοντέλο που θεωρούν ότι τους εκφράζει έτσι, ώστε η θεωρία τους και η προσέγγισή τους στη Συμβουλευτική να είναι θεμελιωμένη, ευέλικτη και δημιουργική» (ό.π., σ. 84).

1.1.1 Το θεραπευτικό-διαγνωστικό μοντέλο

Το μοντέλο βασίζεται στον όρο διάγνωση ο οποίος, αρχικά τουλάχιστον, ανήκε στο χώρο της ιατρικής. Ο όρος «διάγνωση» προέρχεται από το ρήμα διαγιγνώσκω ο οποίος σημαίνει την ακριβή και τη λεπτομερή γνώση για τη φύση μιας ασθένειας και τη διάκρισή της τόσο από μια άλλη ασθένεια όσο και από μια «ομαλή» κατάσταση. Αποτέλεσμα της διάγνωσης είναι η τοποθέτηση του ατόμου σε μια αναγνωρίσιμη κατηγορία. Από λειτουργική άποψη, διάγνωση είναι η διαπίστωση ότι μια κατάσταση είναι ένα σύνολο συμπτωμάτων και ενδείξεων που έχει συγκεκριμένη αιτιολογία, μια γνωστή πορεία (εμφάνιση - εξέλιξη) και μια σχετικά γνωστή έκβαση (Μπεζεβέγκης, 1987). Η εφαρμογή του ιατρικού προτύπου ήταν ευρύτατη στην Ψυχολογία και τη Συμβουλευτική και πέρασαν πολλά στάδια στην πορεία εξέλιξής τους ώστε να αλλάξει ο ρόλος του κυρίαρχου-«παντογνώστη» ψυχολόγου. Οι θεωρίες του Rogers και του Love συνέβαλαν τα μέγιστα ώστε να αντιμετωπιστεί η διαδικασία της Συμβουλευτικής ως συνάντηση και αλληλεπίδραση δυο ισότιμων δρώντων προσώπων Συμβούλου και Συμβουλευόμενου (Καλαντζή, 1988). Η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων-τεστ είναι ουσιώδης για το μοντέλο αυτό που θεωρεί ότι οτιδήποτε αφορά το άτομο στους τομείς των ικανοτήτων, της προσωπικότητας, των κινήτρων, τις διαθέσεις είναι μετρήσιμο και προβλέψιμο (Anastasi, 1976).⁵

⁵ Ο Σύμβουλος που στηρίζεται σε ένα διαγνωστικό μοντέλο θα τείνει να κατηγοριοποιεί τα άτομα με βάση το εργαλείο και όχι να χρησιμοποιεί το εργαλείο κριτικά για τη διευκόλυνση του έργου του (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2004).

Στο πλαίσιο της κριτικής για το μοντέλο αυτό η Κοσμίδου-Hardy (2005β) σημειώνει: «Θεωρούμε ότι το θεραπευτικό μοντέλο είναι ελλιπές αν κρίνουμε με γνώμονα το γενικό στόχο της Συμβουλευτικής, καθώς επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση ή στη ‘θεραπεία’ ενός συγκεκριμένου προβλήματος. Επιπλέον, στη συμβουλευτική διαδικασία που ασκείται στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, η συνολική ευθύνη για τη δημιουργία του προβλήματος, αλλά και για την αντιμετώπισή του, επιρρίπτεται στο άτομο και στις υποτιθέμενα μειωμένες ικανότητές του, ενώ φαίνεται να παραγνωρίζεται, σκόπιμα ή όχι, η παράμετρος των κοινωνικών παραγόντων στη διαμόρφωση της ταυτότητας, αλλά και στην πρόκληση προβλημάτων» (ό.π., σ. 85). Εν ολίγοις, ένα τέτοιο μοντέλο, «φαίνεται να περιορίζει ή να εμποδίζει την προσωπική ανάπτυξη τόσο του συμβουλευόμενου όσο και του ίδιου του Συμβούλου, ενέχοντας, τελικά, τον κίνδυνο να συρρικνώσει σταδιακά και τη συνολική ανάπτυξη του κλάδου της Συμβουλευτικής, περιορίζοντάς τον στο πλαίσιο μιας εργαλειακής λογικής... Με μια τέτοια οπτική, η προσέγγιση του τομέα που αποκαλείται *Επαγγελματική Συμβουλευτική* υπονοεί ότι η αποτυχία στην εξεύρεση επαγγέλματος οφείλεται απλώς στο γεγονός ότι το άτομο δεν έχει τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, αξίες και στάσεις. Υπονοεί επίσης ότι το άτομο θα βρει οπωσδήποτε επάγγελμα με την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων και γνώσεων. Αποσιωπώνται, λοιπόν, κοινωνικά προβλήματα και ενοχοποιείται συστηματικά το άτομο» (ό.π., σ. 86).

Όπως παρατηρεί ο Κάντας (2002), η κριτική φαίνεται ότι δημιουργεί «τριγμούς» στο θεραπευτικό μοντέλο: «Η χρήση ψυχοδιαγνωστικών μεθόδων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό παύει να είναι στατική και αποκτά μια δυναμική διάσταση αμοιβαίας επίδρασης. Στο πλαίσιο αυτό μπορούμε πράγματι να δούμε νέες προοπτικές στην ψυχοδιαγνωστική προσέγγιση: το άτομο παύει να είναι παθητικός δέκτης πληροφόρησης και συμμετέχει ενεργά στη συμβουλευτική διαδικασία, η οποία εξάλλου περιλαμβάνει πλέον και άλλες μεθόδους (π.χ. κλινικές και ποιοτικές διαδικασίες) που συμπληρώνουν την ψυχοδιαγνωστική προσέγγιση» (ό.π., σ. 248). Ο Σύμβουλος, στο πλαίσιο της καλής προσωπικής ενημέρωσης για τη μεθοδολογία και τα εργαλεία του αντικειμένου του, όπως και της διεπιστημονικής προσέγγισης της άσκησης του επαγγέλματός του, οφείλει να είναι πληροφορημένος για τα ψυχομετρικά εργαλεία που υπάρχουν ώστε να μπορεί να ασκήσει προσωπική κριτική για την καταλληλότητα τους σε κάθε περίπτωση χρήσης τους. Αποτελεί δεδομένο ότι κανένας σήμερα δεν υποστηρίζει την αυτοτελή χρήση των ψυχομετρικών τεστ στη διαδικασία της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.

1.1.2 Το προληπτικό μοντέλο

Το προληπτικό μοντέλο στηρίζεται στη διάρθρωση υπηρεσιών Συμβουλευτικής που απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους δίνοντας έμφαση στην πρόληψη. Ομαδοποιεί τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες όπως τα Α.Μ.Ε.Α., τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, ναρκωτικά και στοχεύει στην πρόληψη και αντιμετώπισή τους μέσα από εξειδικευμένες υπηρεσίες.

«...ένα προληπτικό μοντέλο Συμβουλευτικής ενέχει τον κίνδυνο υπεραπλούστευσης ή και συρρικνώσης βασικών στόχων και ουσιωδών δεξιοτήτων της Συμβουλευτικής (π.χ. του σεβασμού χωρίς όρους, της ενσυναίσθησης) προς μια κατεύθυνση όπου η πολυπλοκότητα του ατόμου παραγνωρίζεται και αναγνωρίζεται ως κυρίαρχη μια συγκεκριμένη πτυχή του (π.χ. το φύλο ή το γένος, η αναπηρία, ο ρόλος, κ.τ.λ.). Αυτή η εκάστοτε πτυχή φαίνεται να καθορίζει το άτομο και να ακυρώνει τον πλούτο και την πολυπλοκότητα της δομής του εαυτού. Για παράδειγμα, η Φεμινιστική Συμβουλευτική αναγνωρίζει το φύλο (και το γένος) ως κυρίαρχο. Για εμάς, όμως, το φύλο και/ή το γένος είναι μόνο μια πτυχή του ατόμου -ή μια ‘υποπροσωπικότητα’-... η οποία χρειάζεται μεν να αναγνωρισθεί,

να αναλυθεί σε βάθος, να γίνει σεβαστή και να αναπτυχθεί υγιώς, πάντα όμως σε συνάρτηση με τις άλλες πτυχές της προσωπικότητας: τη θηλυκή, αλλά και την αρσενική πτυχή μας, την επικοινωνιακή και συναισθηματική μας πτυχή, αλλά και τη δυναμική και διεκδικητική πτυχή, στο πλαίσιο μιας ολικής και συν-θετικής προσέγγισης του ατόμου» (Κοσμίδου-Hardy, 2005β, σ. 87).

Παράλληλα, ελλοχεύει ο κίνδυνος η εξειδίκευση των υπηρεσιών να αποτελέσει από μόνη της παράγοντα κοινωνικού διαχωρισμού. Για τους λόγους αυτούς σε χώρες όπως η Αγγλία και η Ουαλία, με μακρά εμπειρία στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, λειτουργούν σήμερα τα "one shop stor" (φορέας παροχής πολλαπλών υπηρεσιών) όπου παρέχονται υπηρεσίες σε οποιαδήποτε πληθυσμιακή ομάδα. Φυσικά η συσσωρευμένη εξειδικευμένη εμπειρία των φορέων και των Συμβούλων που έχουν ασχοληθεί με τα θέματα συγκεκριμένων ομάδων μπορεί αν αξιοποιηθεί να πλουτίσει την πρακτική όλων των Συμβούλων συντελώντας στην ολική αντιμετώπιση της Συμβουλευτικής.

1.1.3 Το αναπτυξιακό μοντέλο

Ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάπτυξη ενός αναπτυξιακού όσο και κριτικού μοντέλου στη Συμβουλευτική έδωσε η Κοσμίδου-Hardy. Στο αναπτυξιακό μοντέλο η έμφαση δίνεται στον άνθρωπο και στην αγωγή του με στόχο την ανάπτυξή του. «Το αναπτυξιακό μοντέλο προϋποθέτει ότι η πορεία προς την ανάπτυξη περιλαμβάνει την αναγνώριση και τη θεραπεία του προβλήματος, ή του τραύματος που υπάρχει. Ωστόσο, δεν περιορίζεται ούτε στη θεραπεία, ούτε στην πρόληψη, και, κυρίως, δεν περιορίζει το ρόλο του Συμβούλου σε κάποιες απλές τεχνικές δεξιότητες (π.χ., δεξιότητες συνέντευξης). Αντίθετα, σύμφωνα με το αναπτυξιακό μοντέλο, ο ίδιος ο σύμβουλος, και κατ' επέκταση ο συμβουλευόμενος, μέσα στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, γίνονται αντιληπτοί ως δυναμικά συστήματα, τα οποία δρουν σε έναν κόσμο που συνεχώς αλλάζει» (ό.π., σ. 88).

Την επικράτηση του αναπτυξιακού μοντέλου εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση ευνόησαν οι εξελίξεις στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και στο χώρο της εργασίας και, γενικότερα συγκυρίες των τελευταίων δεκαετιών στον οικονομικό κυρίως τομέα, που τονίζουν την αναγκαιότητα της δια βίου ανάπτυξης. Στη χώρα μας έχουν διατυπωθεί εξελικτικές προσεγγίσεις⁶. Κυριότερο, όμως, όσο και αποδεκτό από τους ανθρώπους της πράξης είναι το *Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό* (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

Το *Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την παιδεία* αφορά «στην ολική και δια βίου προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου μέσα από τους βασικούς στόχους της *κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας*. Οι κύριες αφετηρίες στις οποίες στηρίζεται το μοντέλο είναι: Θεωρίες της Συμβουλευτικής (κριτική, εκλεκτική προσέγγιση) και της Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης, η Επικοινωνία και ιδιαίτερα η Αγωγή στα Μέσα Μασικής Επικοινωνίας (Media Education) και η σημειολογία, ο χώρος των Πολιτισμικών Μελετών (Cultural Studies), η Κριτική Θεωρία της Σχολής της Φραγκφούρτης -και ιδιαίτερα οι θέσεις του Habermas, η ποιοτική έρευνα- με έμφαση στην *Κριτική και Ενεργό Έρευνα*, καθώς και οι θέσεις σημαντικών, κυρίως μοντέρνων και μεταμοντέρνων, φιλοσόφων (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 2004, 2005β).

Σημαντική θέση στο *Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο* έχει η φιλοσοφία της Ψυχосύνθεσης⁷. Η Ψυχосύνθεση, ως συμβουλευτική προσέγγιση, «χαρακτηρίζεται από τον ολικό και υπαρξιακό της προ-

⁶ Ο Δημητρόπουλος παρουσιάζει μια προσπάθεια έκφρασης εκλεκτικής τοποθέτησης με την *Εκλεκτική Δυναμική Εξελικτική Θεωρία Επαγγελματικής Ανάπτυξης* (Δημητρόπουλος, 2002, σσ. 105-110).

⁷ Αναλυτικά παρουσιάζεται η θεωρία αυτή στο Κοσμίδου-Hardy (1991) και Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπη (1996).

σανατολισμό, ο οποίος στοχεύει στην αναγωγή του ατόμου στο ανώτερο δυνατό επίπεδο αυτοσυνείδησης, αξιοποίησης της ψυχικής ενέργειας και αυτοελέγχου, στοιχεία που έχουν ως αποτέλεσμα την ψυχολογική ελευθερία, την ακεραιότητα και την υγεία του. Όπως και άλλες μεταφροϋδικές θεωρίες, η Ψυχosύνθεση χρησιμοποιεί, αλλά και αναπτύσσει περαιτέρω, ορισμένες βασικές έννοιες της Ψυχανάλυσης, όπως είναι, για παράδειγμα, η έννοια της ψυχολογικής ενέργειας και η ανάγκη υγιούς αξιοποίησής της, καθώς και η δόμηση του ψυχικού βίου σε διάφορα επίπεδα συνειδητότητας. Θα μπορούσε, επίσης, να χαρακτηριστεί ως μια ολοκληρωμένη 'θεωρία του εαυτού'. Στη συμβουλευτική αυτή προσέγγιση, τόσο στο επίπεδο της θεωρίας όσο και των εφαρμογών, αναγνωρίζεται και το διαισθητικό, το πνευματικό όπως και το ψυχοσωματικό πεδίο της προσωπικότητας του ατόμου, γιατί η Ψυχosύνθεση υιοθετεί μια ανοιχτή και διεπιστημονική οπτική του ανθρώπου, δεδομένου ότι είναι ανοιχτή στην επιστήμη, στην τέχνη, στις ονομαζόμενες *πνευματικές* προσεγγίσεις και έχει στοιχεία τόσο από τη Δυτική όσο και από την Ανατολική σκέψη» (Κοσμίδου-Hardy, 2005β, σ. 96).

Ο κεντρικός σκοπός σε μια αναπτυξιακή προσέγγιση στη Συμβουλευτική είναι η στήριξη του προσώπου στην πορεία της ανάπτυξής του και, ειδικότερα, η επίτευξη εποικοδομητικής αλλαγής στην προσωπικότητά του με κατεύθυνση προς τη συγκρότηση, τη μείωση εσωτερικών συγκρούσεων και τη χρήση περισσότερης ενέργειας για την ουσιαστική βελτίωση της ζωής του. «Πιο συγκεκριμένα σκοπός της αναπτυξιακής συμβουλευτικής διαδικασίας είναι ο άνθρωπος και η παροχή βοήθειας προς αυτόν ώστε:

- να εξερευνήσει και να αναπτύξει τον εαυτό του,
- να μάθει να αναπτύσσεται δια βίου και να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του πιο αποτελεσματικά,
- να αναπτύξει την αυτοεκτίμησή του,
- να συνειδητοποιήσει τον τρόπο με τον οποίο:
 - κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες επηρεάζουν τη δόμηση της ταυτότητας,
 - το άτομο μπορεί να επηρεάσει τη δόμηση του κοινωνικού ιστού και να συμβάλει στη δημιουργία ενός κόσμου πιο ανθρώπινου» (Κοσμίδου-Hardy, 2004, σ. 54).

Στο πλαίσιο ενός κριτικού και αναπτυξιακού μοντέλου Συμβουλευτικής θεμελιώδης είναι ο ρόλος της αυτογνωσίας και της προσωπικής ανάπτυξης του ίδιου του Συμβούλου: «στην πράξη ο συγκεκριμένος ρόλος που ο κάθε σύμβουλος θα επιλέξει να ασκήσει κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι βέβαιο ότι θα διαφοροποιείται ανάλογα με το βαθμό της δικής του προσωπικής ανάπτυξης, τις αρχές και τις παραδοχές του, το εύρος και το βάθος της θεωρητικής του ενημέρωσης, τις δεξιότητες και την εμπειρία που ο ίδιος διαθέτει, καθώς και τη γενικότερη φιλοσοφική του τοποθέτηση ως προς το 'δίδυμο' *άτομο-κοινωνία*» (Κοσμίδου-Hardy, 2005, σ. 83).

Ο Σύμβουλος κατά την αναζήτηση μεθόδων τόσο για την ανάπτυξη της αυτογνωσίας όσο και των δεξιοτήτων του στη Συμβουλευτική έχει ανάγκη από εργαλεία αυτοαξιολόγησης. Στο Κεφάλαιο IV του Οδηγού παρουσιάζονται ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης⁸ με ερωτήσεις οι οποίες ομαδοποιούνται με κριτήριο τους τρεις βασικούς ευνοϊκούς όρους μιας θετικής συμβουλευτικής σχέσης σύμφωνα με μία προσέγγιση προσωποκεντρικού χαρακτήρα, αυτοί είναι:

- α) *σεβασμός χωρίς όρους και αποδοχή του ατόμου ως πρόσωπον (unconditional positive regard).*
- β) *ενσυναίσθηση (empathy).*
- γ) *ειλικρίνεια - συνέπεια.*

⁸ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπη (1996) και Κοσμίδου-Hardy (1997).

Μέσα από την παρουσίαση των μοντέλων που περιληπτικά παρακολουθήσαμε στο Κεφάλαιο αυτό, αντί άλλου συμπεράσματος παραθέτουμε το απόσπασμα που ακολουθεί: «στην εποχή μας όπου ο κόσμος χαρακτηρίζεται από την έλλειψη σαφούς δόμησης, την αστάθεια και τις ραγδαίες αλλαγές ο άνθρωπος φαίνεται να επιδιώκει την ενασχόληση με τον εαυτό του για να βρει μέσα του κάτι σταθερό. Η Συμβουλευτική διαδικασία, μέσα σε αυτό το κοινωνικό-ιστορικό πλαίσιο, δεν μπορεί να έχει στόχο της να βοηθήσει το άτομο απλά να λύσει ένα πρόβλημά του -κάτι που μπορεί, βεβαίως, να συμβεί σε περιόδους κρίσης- και άρα η προσέγγισή της πρέπει να είναι αναπτυξιακή παρά θεραπευτική, με τον ανάλογο προβληματισμό πάνω στους παράγοντες που επηρεάζουν τον σύγχρονο άνθρωπο και ιδιαίτερα τους νέους. Προς την αναπτυξιακή προσέγγιση της Συμβουλευτικής συνηγορούν οι ακόλουθες διαπιστώσεις:

- α) η «διάγνωση» των αιτίων ενός προβλήματος και η «λύση» του είναι σήμερα μια πολυδιάστατη υπόθεση και δύσκολη εξαιτίας της πολυπλοκότητας των καταστάσεων που βιώνουμε,
- β) η επίλυση ενός συγκεκριμένου προβλήματος με την επέμβαση ενός ξένου δεν εξασφαλίζει την εξάσκηση του ατόμου στην αντιμετώπιση ή την επίλυση άλλων προβλημάτων και,
- γ) με δεδομένη την εξάρτηση στην οποία είναι δυνατόν να εθίζεται ο συμβουλευόμενος στη σχέση του με τον «ειδικό» -ο οποίος συχνά είναι πεπεισμένος ότι κατέχει την «αλήθεια», τη «γνώση» και τη «σοφία»- μαθαίνει, ενδεχομένως, να αναλαμβάνει ένα ρόλο παθητικό και να μη βελτιώνει την εμπιστοσύνη προς τον εαυτό του.

Συχνά στις περιπτώσεις Προσανατολισμού ενώ το αίτημα φαίνεται να είναι η επιλογή ενός επαγγέλματος διαπιστώνεται στην πορεία μιας αναπτυξιακής συμβουλευτικής συνάντησης ότι τα προβλήματα είναι συνθετότερα και σχετίζονται, με θέματα, για παράδειγμα, αυτοεικόνας και σχέσης με τα γονεϊκά πρότυπα και απαιτήσεις του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος» (Κοσμίδου-Hardy, 1993, σ. 5).

2. Ο σκοπός και οι στόχοι της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού

Η εφαρμογή της συμβουλευτικής διαδικασίας στο πλαίσιο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού λειτουργεί αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση αιτημάτων που αναπτύσσονται από μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές, όσο και τα αιτήματα όλου του εκπαιδευτικού προσωπικού (διευθυντικό, διοικητικό και κυρίως εκπαιδευτικό), αλλά και των γονέων των μαθητών. Οι στόχοι της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού καθορίζονται από τις ανάγκες των ομάδων που απευθύνονται και είναι κυρίως:

- Αναπτυξιακοί οι οποίοι στοχεύουν στην ολόπλευρη ανάπτυξη του νέου ανθρώπου μέσα από ειδικότερους στόχους που είναι η αυτογνωσία (αυτοαντίληψη - αυτοεκτίμηση), η λήψη απόφασης, η μετάβαση.
- Η πληροφόρηση ως εκπαίδευση των νέων σε θέματα επικοινωνίας, Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και διαχείρισης της πληροφορίας.
- Η διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων, των σχέσεων με τους σημαντικούς άλλους, αλλά και, κυρίως κατά την εφηβεία, με το άλλο φύλο.

Σημειώνεται ότι σε περιπτώσεις που το άτομο χρειάζεται στήριξη σε ειδικότερα ζητήματα ο Σύμβουλος Προσανατολισμού πρέπει να παραπέμπει το άτομο στον αντίστοιχο ειδικευμένο Σύμβουλο.

Η Συμβουλευτική σε ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού απευθύνεται σε πολλαπλές ομάδες ατόμων, ανάλογα με τους χώρους της εκάστοτε εφαρμογής της. Στόχος μας είναι ο αποδέκτης της συμβουλευτικής διαδικασίας και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού:

- α) να επιβιώνει σε μία ανταγωνιστική και συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας,
- β) να εξασκείται στη λήψη αποφάσεων στο νέο πλαίσιο που διαμορφώνεται από τις οικονομικές δυνάμεις της αγοράς, περνώντας με επιτυχία τις αλληπάλληλες μεταβατικές καταστάσεις που θα εμφανίζονται στη ζωή του,
- γ) να διακρίνει το αξιακό εργασιακό του σύστημα και,
- δ) να προβαίνει σε επαγγελματικές επιλογές αντίστοιχες με την ικανοποίηση των αξιών του (Plate and Patton V., 2003).

Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως προωθείται σήμερα (για παράδειγμα, μέσα από το νέο βιβλίο Σ.Ε.Π. για τη Γ΄ Γυμνασίου), υποστηρίζει ένα μοντέλο αναπτυξιακού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής το οποίο δίνει έμφαση στην ανάπτυξη του ατόμου και στη διαμόρφωση και εξέλιξη όλων των πλευρών της προσωπικότητάς του ως βάση για την επαγγελματική του ανάπτυξη.

Η συμβουλευτική διαδικασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους μαθητές εστιάζεται κυρίως:

- στην προσπάθεια ανάπτυξης θετικής αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης,
- στην ενδυνάμωση των διαδικασιών αυτογνωσίας, γενικότερα,
- στην άσκηση σε διαδικασίες λήψης απόφασης,
- στη μετάβαση,
- στην προώθηση της αυτοπληροφόρησης των νέων, στην εκ μέρους τους κριτικής ανάγνωσης της πληροφορίας και στην οργάνωσή της με τρόπο δυναμικό.

Ο στόχος της πληροφόρησης λειτουργεί ως συνδυασμός κριτικής ανάμεσα στο σύστημα εκπαίδευσης και την αγορά εργασίας και, σε συνδυασμό με την αυτογνωσία, βοηθά στη λήψη αποφάσεων με ορθολογιστικό τρόπο και την επίτευξη, τελικά, ομαλών και επιτυχημένων μεταβάσεων.

Οι νεότερες εξαγγελίες του Υπουργείου Παιδείας, έτσι όπως ορίζονται για την «Εκπαίδευση 2000», σηματοδοτούν όχι μόνο την απομάκρυνση από τις παραδοσιακές μαθησιακές μορφές που στηρίζονται στην απομνημόνευση πληροφοριών και στην παθητική μάθηση, αλλά και τη συνεχή διασύνδεση εκπαίδευσης και εργασίας σε βαθμό που να αποτελούν ενιαίο πλέγμα δραστηριοτήτων. Ο νέος ρόλος του σχολείου επαναπροσδιορίζεται σε συμφωνία με τις αρχές της δια βίου εκπαίδευσης (ΥΠ.Ε.Π.Θ., 1998). Με βάση τις αρχές αυτές ο ρόλος της Συμβουλευτικής της σταδιοδρομίας προσανατολίζεται πλέον στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη διεκδίκηση όχι μιας, αλλά πολλών εργασιακών θέσεων. Ως συμβουλευτική διαδικασία, παρέχοντας συνδρομή κατά τα διάφορα στάδια ανάπτυξής τους, βοηθάει τους μαθητές:

- 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 συνειδητοποιήσουν τις κρίσεις τους και να διεκδικήσουν τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι.
- να παίρνουν αποφάσεις μέσα από τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές.
- να γνωρίσουν τον κόσμο της εργασίας και το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, παρά τις όποιες ενστάσεις για την αποτελεσματικότητά του, είναι σαφώς υποστηρικτικός για μαθητικές ομάδες που θεωρούνται παραδοσιακά στερημένες επιτελώντας αντισταθμιστική λειτουργία στην ελλιπή επαγγελματική τους πληροφόρηση.

3. Το Θεσμικό και Λειτουργικό πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελληνική Εκπαίδευση

Στο πλαίσιο της αναφοράς μας σε θεσμούς, φορείς και όργανα της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στην εκπαίδευση στη χώρα μας θεωρούμε απαραίτητο να παρουσιάσουμε, αρχικά, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο αποτελεί το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο χώρο της εκπαίδευσης.

Η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος έχει χαρακτήρα ανθρωποκεντρικό και βασίζεται στην αρχή ότι όλοι οι πολίτες έχουν το δικαίωμα της δωρεάν παιδείας και των ίσων ευκαιριών μόρφωσης ανεξάρτητα από οικογενειακή προέλευση, καταγωγή, φύλο και θρησκεία. Στόχος του είναι η διαμόρφωση μιας υγιούς και δημιουργικής νέας γενιάς, σπλισμένης με τα εφόδια εκείνα που θα τη βοηθήσουν να επιβιώσει στην ανταγωνιστική κοινωνία του 21ου αιώνα. Αυτό επιτυγχάνεται με συγκεκριμένες εκπαιδευτικές διαδικασίες, όπως η ανάπτυξη της πρωτοβουλίας, της δημιουργικότητας και της κριτικής σκέψης, η διεύρυνση των γλωσσικών δεξιοτήτων, η καλλιέργεια της αισθητικής γνώσης και του αθλητικού πνεύματος και η θεμελίωση του συστήματος αξιών (εθνικών, ηθικών, πολιτιστικών, κ.τ.λ.).

• Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα:

Οι βαθμίδες του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος⁹ διαρθρώνονται ως εξής:

1. *Πρωτοβάθμια εκπαίδευση*: παρέχεται στα Νηπιαγωγεία και στα Δημοτικά Σχολεία
 - α) στα Νηπιαγωγεία (Προσχολική Αγωγή) η φοίτηση είναι προαιρετική, απευθύνεται σε νήπια που έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 4 ετών και διαρκεί 2 χρόνια.
 - β) στα Δημοτικά Σχολεία η φοίτηση είναι υποχρεωτική και διαρκεί 6 χρόνια.
2. *Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*: παρέχεται σε κύκλους
 - α) ο πρώτος κύκλος περιλαμβάνει τα Γυμνάσια όπου η φοίτηση είναι υποχρεωτική και διαρκεί 3 χρόνια.
 - β) ο δεύτερος κύκλος περιλαμβάνει, σύμφωνα με το Νόμο 3475/13.7.06, τα Γενικά Λύκεια (ΓΕ.Λ.), τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) και τις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) όπου η φοίτηση είναι προαιρετική και διαρκεί 3 χρόνια.

Στο πλαίσιο της παραπάνω διάρθρωσης λειτουργούν επίσης Ειδικά Νηπιαγωγεία, Δημοτικά Σχολεία, Γυμνάσια, Λύκεια, Λυκειακές Τάξεις, τα οποία απευθύνονται σε μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και Μουσικά, Εκκλησιαστικά, Διαπολιτισμικά, Πειραματικά, Αθλητικά, Εσπερινά Γυμνάσια και Λύκεια, όπως και Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας.

⁹ Αναλυτική παρουσίαση στο *Ανώτατη Εκπαίδευση. Πανεπιστήμια και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ελλάδας*, (2005), Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Διεύθυνση Διεθνών Εκπαιδευτικών Σχέσεων.

3. *Μετα-δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*: παρέχεται στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), Δημόσια και Ιδιωτικά και απευθύνεται σε αποφοίτους Γυμνασίων και Λυκείων. Στόχο έχει την παροχή κάθε τύπου επαγγελματικής κατάρτισης με απώτερο σκοπό την απορρόφηση των καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας. Παρέχει Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης.

4. *Ανώτατη Εκπαίδευση*: βάσει του άρθρου 1 του Ν. 2916/11.6.01 η Ανώτατη Εκπαίδευση αποτελείται από δυο παράλληλους τομείς:

α) τον πανεπιστημιακό τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει τα Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία και την Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών,

β) τον τεχνολογικό τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.).

Στην Ελλάδα λειτουργούν 21 Πανεπιστήμια, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 15 Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.). Στο πλαίσιο της ανώτατης εκπαίδευσης λειτουργούν Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών που οδηγούν στη λήψη Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης και Διδακτορικού Διπλώματος.

Η συμμετοχή στην εκπαίδευση είναι χαμηλή στην Ελλάδα σε σχέση με το μέσο κοινοτικό όρο, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί την τελευταία δεκαετία. Περίπου το 24% του πληθυσμού 25-34 ετών έχει τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (μ.ό. Ο.Ο.Σ.Α. 28%, 2001). Οι νέοι άνθρωποι και, κυρίως, οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγάλη πρόοδο στην κατάκτηση υψηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων με αποτέλεσμα να μειώνεται ταχύτατα η απόκλιση από την Ευρώπη (40% αύξηση των κατόχων πανεπιστημιακών τίτλων κατά τα έτη 1990-1998).

Εξαιρετικά χαμηλά είναι τα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης και φαίνεται ότι η Ελλάδα είναι η χώρα που βασίζεται λιγότερο στην επαγγελματική κατάρτιση για την ανανέωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Η επαγγελματική κατάρτιση, όπως και οι άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, είναι σχετικά νέες για τα ελληνικά δεδομένα και αναπτύχθηκαν χάρη σε πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι ως αίτημα που προέκυψε από την εσωτερική αγορά εργασίας. Βέβαια, η πρόοδος είναι σταθερή ειδικά με την εκταμίευση των πόρων του Γ' Κ.Π.Σ., αλλά ο σκεπτικισμός για τη βιωσιμότητα των δομών που έχουν στηθεί, όταν δεν θα υπάρχουν οι κοινοτικές επιδοτήσεις, είναι έντονος. Βασική επιδίωξη είναι η σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση μέσα από τα προγράμματα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Υ.Δ., Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., 2001).

Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα η πρώτη απόπειρα εισαγωγής του *Επαγγελματικού Προσανατολισμού*¹⁰ γίνεται με Βασιλικό Διάταγμα (ΦΕΚ 76 τεύχ. Α/30-3-53) με το οποίο εισάγεται ως μάθημα στο Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης, στη σχολή μετεκπαίδευσης δασκάλων στο Πανεπιστήμιο Αθηνών και στην Παιδαγωγική Ακαδημία Θεσσαλονίκης. Ο Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός εισάγεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση με το Νόμο 309/1976, αλλά η εφαρμογή αρχίζει σταδιακά στην Γ' Γυμνασίου από το 1979.

«Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στοχεύει ιδίως στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για επαγγελματικές διεξόδους, την ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο». Αυτά ορίζονταν στο άρθρο 37 του Ν. 1566/85 όπου, εκτός από το

¹⁰ Αναλυτική αναφορά στην ιστορία της εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στο ΥΠ.Ε.Π.Θ., ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ, ΤΜΗΜΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ Τέττερη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., Κουτσούκος, Δ. (1989). Αξιολόγηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από μαθητές της Γ' Γυμνασίου. Ανάγκες και Προσδοκίες τους, Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β., στις σσ. 13-24 και στο Κασσωτάκης και Φωτιάδου-Ζαχαρίου, 2002.

σκοπό, καθοριζόταν η οργάνωση, η εφαρμογή καθώς και το προσωπικό του Σ.Ε.Π. Σταδιακά, η εφαρμογή του επεκτάθηκε από την Α΄ Γυμνασίου έως και τη Β΄ Λυκείου, την Α΄ Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου και την Α΄ Πολυκλαδικού Ενιαίου Λυκείου. Ο ρόλος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού επανακαθορίζεται με το Νόμο 2525/97. Η ανάγκη των νέων για συμβουλευτική υποστήριξη κατά την περίοδο των κρίσιμων αποφάσεων για την ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιλογή, αποφασίστηκε να ικανοποιηθεί με τη δημιουργία των Κέντρων Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.).¹¹

Η δομή και η διάρθρωση των υπηρεσιών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο χώρο της εκπαίδευσης στη χώρα μας βασίστηκε σε ιεραρχικό-πυραμιδικό σχήμα διοίκησης, με προεξέχουσα υπηρεσία τη *Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Σ.Ε.Π.Ε.Δ.)* του Υπουργείου Παιδείας. Το σχήμα αυτό συμπεριλαμβάνει τον *Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου*, ο οποίος αναλαμβάνει το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τη συγγραφή εγχειριδίων συναφών με το αντικείμενο του Σ.Ε.Π. Στις δράσεις του συμπεριλαμβάνεται η ανάπτυξη της ιστοσελίδας του Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, <http://sep.pi-schools.gr>¹² καθώς και του δικτύου «Νέστωρ», που περιέχει πολύ χρήσιμες πληροφορίες για τις σπουδές και τα επαγγέλματα με αναζήτηση από βάση δεδομένων για την ενημέρωση όλων των μαθητών, γονέων και των στελεχών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Το *Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)*, το οποίο εποπτεύεται από κοινού από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, καλείται να διαμορφώσει τη στρατηγική των σχετικών δράσεων στη Συμβουλευτική και στον Προσανατολισμό στους χώρους της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας¹³. Στο χώρο της Αρχικής μεταδευτεροβάθμιας κατάρτισης ο *Οργανισμός Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.)* έχει την ευθύνη του σχεδιασμού και της υλοποίησης του θεσμού του Προσανατολισμού με την ίδρυση των Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα Πανεπιστήμια και τα Ανώτατα Τεχνικά Ιδρύματα έχουν την ευθύνη λειτουργίας των *Γραφείων Διασύνδεσης* τα οποία προσφέρουν υπηρεσίες διαχείρισης της σταδιοδρομίας των φοιτητών τους.

Τα *Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)* προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε επίπεδο νομού, ενώ τα *Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)* και τα *Γραφεία Σύνδεσης (ΓΡΑ.ΣΥ.)* προσφέρουν υπηρεσίες Προσανατολισμού σε επίπεδο σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικής ή, τα τελευταία, τεχνικής εκπαίδευσης. Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού δεν υλοποιείται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας.

Απώτερος στόχος είναι οι θεσμοθετημένοι αυτοί χώροι να λειτουργήσουν με συνεργασία, συνοχή και αλληλοσυμπληρωματικότητα, ως ένα σώμα που πραγματεύεται το ίδιο αντικείμενο. Μέριμα,

¹¹ Εκτενής αναφορά στο νομοθετικό πλαίσιο της εκπαίδευσης δίνεται στο τέλος του Οδηγού.

¹² Αναλυτική παρουσίαση του δικτύου «Νέστωρ» γίνεται στο Κεφ. Ι του Β΄ Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. Εκπαίδευσης.

¹³ Για το θέμα της λειτουργίας των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. υπάρχει αναφορά στην Έκθεση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (2003) στη διαδικτυακή διεύθυνση www.pi-schools.gr και στο Σ.Ε.Π. Σχεδιάζω το μέλλον μου Α΄ Τάξη Ενιαίου Λυκείου Βιβλίο για τον Καθηγητή. Επίσης, αναφορά όπως και προτάσεις για τη βελτίωση της υλοποίησης του Σ.Ε.Π. γίνονται στο Κεφ. V του Α΄ Μέρους του Οδηγού.

επίσης, θα πρέπει να υπάρξει ώστε να αξιοποιηθούν στο μέλλον τα αποτελέσματα και η εμπειρία που προέκυψε από την υλοποίηση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων τα οποία εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος για τη Εκπαίδευση και την Απασχόληση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II) του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Οι υπηρεσίες του Προσανατολισμού είναι απαραίτητο να παρέχονται με συνεχή τρόπο καθ' όλη τη διάρκεια της σχολικής, αλλά και της επαγγελματικής ζωής σε σύνδεση με όλες της χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο του δια βίου Προσανατολισμού, της κινητικότητας και της διεθνοποίησης των αγορών εργασίας.

3.1 Η εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Οι ρίζες της ανάπτυξης των δεξιοτήτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας (αυτογνωσία, λήψη απόφασης, αυτοπεποίθηση, εμπιστοσύνη στον εαυτό) βρίσκονται σε μικρή ηλικία. Παρόλα αυτά ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι περιορισμένος, ή ανύπαρκτος σε χώρες όπως η δική μας, όπως ελάχιστη είναι η συστηματική προσπάθεια γνωριμίας με το χώρο της εργασίας. Οι νέοι έχουν ανάγκη από υπηρεσίες που θα τους βοηθήσουν να έχουν ομαλή μετάβαση από την πρωτοβάθμια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς οι επιλογές που κάνουν έχουν επιπτώσεις τόσο στην εκπαιδευτική όσο και στην επαγγελματική τους πορεία. «Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στην εκπαιδευτική διαδικασία ώστε να βοηθήσουν τα παιδιά για ομαλές μεταβάσεις» (Council of the European Union, 2005).

Όπως έχουμε προαναφέρει, η εφαρμογή του Προσανατολισμού στις χώρες της Ευρώπης, καθώς και αλλού, διαφέρει σε όλα τα επίπεδα. Παράδειγμα καλής πρακτικής αποτελεί η εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στη *Φινλανδία* όπου ο προσανατολισμός στην εκπαίδευση προσφέρεται από τις τελευταίες τάξεις της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι και την τριτοβάθμια. Στις δυο πρώτες βαθμίδες ο Προσανατολισμός παρέχεται σε ένα πολυεπίπεδο σχήμα από καθηγητές με ετήσια ειδική εκπαίδευση, εξειδικευμένους Συμβούλους αλλά και τους υπόλοιπους καθηγητές του σχολείου και περιλαμβάνει μαθήματα (το ελάχιστο 2x38 ωρών), επισκέψεις σε εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς χώρους, ατομική Συμβουλευτική και εργασιακή εμπειρία. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση Εξειδικευμένοι Σύμβουλοι παρέχουν ατομική συμβουλευτική και συνεργάζονται με άλλες υπηρεσίες, όπως κέντρα υπηρεσιών σταδιοδρομίας, κ.ά.¹⁴

Η προσέγγιση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού¹⁵ που υιοθετήθηκε στη χώρα μας από τις αρχές της δεκαετίας του '80 είναι αναπτυξιακή, όπως φαίνεται από τα αναλυτικά του προγράμματα. Μεγάλο έργο, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας αυτής, υλοποιήθηκε στο χώρο του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από την αντίστοιχη ομάδα εργασίας του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με εφαρμογή σε όλες τις τάξεις της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (βλ. σ. 16). Τη σχολική χρονιά 1999-2000 δημιουργήθηκαν στην πρωτεύουσα, κυρίως, κάθε νομού ΚΕ.ΣΥ.Π. και στελεχώθηκαν από εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιμορφώθηκαν στο Σ.Ε.Π. (Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π. και Ειδικοί Πληροφόρησης). Ταυτόχρονα στα σχολεία ιδρύθηκαν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. (202 σε όλη τη χώρα) με στόχο την παροχή συμβουλευτικής στήριξης στους μαθητές, αλλά και ουσιαστική δυναμική πληροφόρηση, με την διασύνδεση με σχετικές βάσεις δεδομένων που δημιουργήθηκαν. Η εφαρμογή του Σ.Ε.Π., όμως,

¹⁴ Τα στοιχεία που παρουσιάζονται είναι από το Career Development in Finland, στο O.E.C.D. Review of Career Guidance Policies, (2003).

¹⁵ Αναλυτικά παρουσιάζεται ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο Κεφ. III του Οδηγού.

περιορίζεται στη Γ΄ τάξη του Γυμνασίου σε όλη τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς για μία ώρα την εβδομάδα, καθώς και στην Α΄ τάξη του Λυκείου στο δεύτερο εξάμηνο για μία ώρα την εβδομάδα.

Με την Υπουργική απόφαση 123160/Γ7 2-11-2004 εγκρίθηκε η Λειτουργία 7 ΚΕ.ΣΥ.Π. και 270 Γραφείων Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο της κατηγορίας πράξεων 2.4.1α «Ενίσχυση των δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

Ειδικότερα σκοπός των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. είναι¹⁶:

1. Να προσφερθούν νέες υπηρεσίες στους μαθητές και τους γονείς τους (Συμβουλευτική).
2. Να βοηθηθεί ο συντονισμός του έργου του Σ.Ε.Π. σε κάθε νομό.
3. Να βοηθηθεί ο συντονισμός του έργου του Σ.Ε.Π. σε κάθε σχολείο.
4. Να αναβαθμιστεί η πληροφόρηση των νέων με προσωπική πρόσβαση σε έγκυρες πληροφορίες.
5. Να αξιοποιηθεί το διαδίκτυο.
6. Να βοηθηθούν τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α.).
7. Να παραχθεί σύγχρονο έντυπο πληροφοριακό υλικό.
8. Να ενισχυθεί η συνεργασία με τους εκπροσώπους τοπικών φορέων.
9. Να εξασφαλιστεί η αναβάθμιση του μαθήματος Σ.Ε.Π. στα σχολεία.

Οι σκοποί αυτοί υλοποιούνται από τη βοήθεια που παρέχεται στους μαθητές:

- Να ανιχνεύσουν τις ικανότητες, τις κλίσεις τους και τα ενδιαφέροντά τους.
- Να βρουν στήριξη στις κάθε είδους αποφάσεις τους.
- Να ανιχνεύσουν κίνητρα και να θέσουν στόχους τόσο μεσοπρόθεσμους όσο και μακροπρόθεσμους, αξιοποιώντας την εκπαιδευτική διαδικασία για την εξέλιξή τους.
- Να δημιουργήσουν σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης με μια αξιόπιστη υπηρεσία που κυρίως στοχεύει στην εξυπηρέτησή τους.
- Να ενημερωθούν μαζί με τους γονείς τους για τις προοπτικές των σπουδών και τη σύνδεσή τους με αντίστοιχα επαγγέλματα.
- Να εξοικειωθούν με την έννοια της δια βίου εκπαίδευσης.

Εκτός από την στήριξη των μαθητών δραστηριότητα των ΚΕ.ΣΥ.Π. αποτελεί η υποδοχή των γονέων και κηδεμόνων καθώς και η στήριξη των καθηγητών σε δραστηριότητες και προγράμματα που αφορούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών (Προγράμματα Αγωγής Σταδιοδρομίας, Ημέρες Επαγγελματών, Ημέρες Σταδιοδρομίας, Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες, Επένδυση στον άνθρωπο: ανάπτυξη μεθοδολογίας και εφαρμογής σύγχρονων εργαλείων Σ.Ε.Π. και Υπηρεσιών Συμβουλευτικής κ.λπ.)

Στα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. στόχος είναι οι μαθητές να έχουν τη δυνατότητα, καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού τους προγράμματος, να απευθύνονται ατομικά στον εκπαιδευτικό-υπεύθυνο ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ο οποίος καλύπτει τις ανάγκες τους ή τους παραπέμπει στο ΚΕ.ΣΥ.Π. της περιοχής. Επίσης, οι γονείς

¹⁶ Τα στοιχεία προέρχονται από την Έκθεση αποτύπωσης της υπάρχουσας κατάστασης των ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. που ήδη λειτουργούν. Αποτίμηση της μέχρι τώρα λειτουργίας τους και καταγραφή της διαδικασίας δημιουργίας των νέων δομών (2003). ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Υπεύθυνος της πράξης Στ. Τζέπογλου, Αντιπρόεδρος Π.Ι.

και οι κηδεμόνες να μπορούν να ενημερώνονται παράλληλα με τα παιδιά τους για το εκπαιδευτικό σύστημα και γενικά τις διεξόδους των παιδιών τους.

Οι δραστηριότητες των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. περιλαμβάνουν:

- Υλοποίηση προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο πλαίσιο της «Αγωγής Σταδιοδρομίας», καθώς και άλλων Προγραμμάτων.
- Διατήρηση βιβλιοθήκης και αρχείου πληροφόρησης, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή που αφορά σε Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές επιλογές.
- Επικοινωνία - Συνεργασία με το ΚΕ.ΣΥ.Π. για θέματα που αφορούν στη λειτουργία του θεσμού.
- Οργάνωση εκδηλώσεων σε συνεργασία με το ΚΕ.ΣΥ.Π. στα αντικείμενα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε επίπεδο σχολικής μονάδας ή και σχολικών μονάδων όπου δεν υπάρχει ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.
- Πραγματοποίηση επισκέψεων σε επαγγελματικούς χώρους.
- Πρόσκληση επαγγελματιών στο χώρο του σχολείου.
- Συνεργασία με τοπικούς φορείς.

3.1.1 Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση καλούνται να ικανοποιήσουν σημαντικά αιτήματα συγκεκριμένων ομάδων μαθητών καθώς και να συμβάλλουν σε ειδικότερα θέματα, όπως στην *εγκατάλειψη του σχολείου καθώς και τη σχολική διαρροή*. Σε σχετική ερευνητική μελέτη (Πετρόπουλος, 1997) διαπιστώθηκε ότι κατά τη δεκαετία 1981-1991 σημειώθηκε σημαντική πτώση στα ποσοστά εγκατάλειψης της γυμνασιακής εκπαίδευσης. Ανάμεσα στους διάφορους παράγοντες που αναφέρονται για την εξέλιξη αυτή (όπως, κυρίως, την καθιέρωση της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης) αναφέρεται και η συμμετοχή του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολεία. Τα πορίσματα επιβεβαιώνουν σε γενικές γραμμές την καθοριστική σημασία της κοινωνικής προέλευσης και του οικογενειακού περιβάλλοντος, αλλά και τον καθοριστικό ρόλο του σχολικού περιβάλλοντος. Επίσης επισημαίνεται η καθοριστική σημασία των κοινωνικο-ψυχολογικών στάσεων των ίδιων των μαθητών. Υπάρχουν προτάσεις για την αντιμετώπιση της σχολικής αποτυχίας με βασική προσέγγιση διορθωτική ή θεραπευτική. Η προτεραιότητα όμως, υποστηρίζεται ότι πρέπει να δίνεται στην πρόληψη, λαμβάνοντας υπόψη την πολυσύνθετη αιτιολογία της σχολικής αποτυχίας και τον καθοριστικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίζει εδώ η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ρόλος της Συμβουλευτικής στα *άτομα με αναπηρίες (Α.Μ.Ε.Α.)*¹⁷ τα οποία συναντούν εμπόδια στην επαγγελματική προετοιμασία τους και στην επαγγελματική τους ζωή, εμπόδια που 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 (Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Δημητρόπουλος, 1998). Λόγω αυτών των εμποδίων συνήθως αντιμετωπίζουν την προοπτική της μακροχρόνιας ανεργίας ή της μερικής απασχόλησης ή ακόμα της απασχόλησης σε εργασία χωρίς ενδιαφέρον. Το αποτέλεσμα είναι η δυσκολία ή και η αδυναμία έντα-

¹⁷ Αναλυτική παρουσίαση του θέματος γίνεται στο Κεφ. IV του Οδηγού.

ξης αυτών των ατόμων στην παραγωγική διαδικασία και η δυσκολία τους να λειτουργήσουν ως ανεξάρτητα μέλη της κοινωνίας, καθώς ο αποκλεισμός τους από την απασχόληση αποτελεί μια μόνο πτυχή του ευρύτερου αποκλεισμού τους από πολλές καθημερινές κοινωνικές δραστηριότητες της σύγχρονης ζωής. Άρα δεν μπορούμε να μιλάμε για κοινωνική ένταξη αν δεν επιτευχθεί πρώτα η επιτυχής μετάβαση (επαγγελματική αποκατάσταση) των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας (Κρασάς, 2005). Η λειτουργία υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με τη διάσταση της ειδίκευσης σε θέματα των Α.Μ.Ε.Α. θα συμβάλει στην επίλυση των προβλημάτων αυτών.

Στη χώρα μας διαπιστώνεται ερευνητικό και μελετητικό έλλειμμα για τις συγκεκριμένες ανάγκες των κοινωνικά ευπαθών ομάδων και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους όπως και περιορισμένη και αποσπασματική προσφορά στήριξης και Συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τις ομάδες αυτές. *Στα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό* περιλαμβάνονται, κυρίως, μετανάστες, παλιννοστούντες, αιτούντες άσυλο, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, θρησκευτικές και πολιτισμικές μειονότητες (Πομάκοι, Ρομ), πρώην χρήστες ουσιών (επίσης συμπεριλαμβάνονται κάποιες ομάδες γυναικών, όπως αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών κ.ά.).

Εξειδικευμένες υπηρεσίες για τις ομάδες αυτές λειτουργούν στο χώρο της κατάρτισης και της απασχόλησης (Φορείς Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, Ο.Α.Ε.Δ.). Οι Σύμβουλοι με εμπειρία προσφοράς στους χώρους αυτούς στοχεύουν στον σωστό χειρισμό της διαφορετικότητας: σέβονται τους ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικό κοινωνικό, πολιτισμικό, οικονομικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο (Πατεστή, 2002). Μέσα από το πρίσμα της κριτικής κοινωνιογνωσίας αντιμετωπίζουν τη διαφορετικότητα ως ευκαιρία για νέες μορφές έκφρασης και όχι αποκλεισμού, παρεμβαίνουν ενεργά, αμύνονται σθεναρά εναντίον της προκατάληψης και της έλλειψης ανοχής και βοηθούν στη διαμόρφωση περιβάλλοντος στο οποίο μπορούν να προσδεύουν διαφορετικές ομάδες ανθρώπων.

Το ερώτημα που προκύπτει τελικά είναι αν πρέπει να μιλάμε για Συμβουλευτική και Προσανατολισμό για Α.Μ.Ε.Α., για άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, γυναίκες κ.τ.λ. ή μόνο για Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό για υπηρεσίες που προσφέρονται σε όλους ανεξαιρέτως τους πολίτες. Να σκεφτούμε την απάντηση στην ερώτηση-πρόκληση «μήπως πρέπει να σκεφτούμε ότι ενώ ο γενικός Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) δεν καλύπτει και τα Α.Μ.Ε.Α., ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός για τα Α.Μ.Ε.Α. καλύπτει όλους ανεξαιρέτως τους μαθητές;» (Δελλασσούδας, 2002).

Τελικά, θεωρούμε ότι: «...υποστηρίζουμε ότι η συμβουλευτική διαδικασία είναι μία: ο ουσιαστικά εκπαιδευμένος σύμβουλος, ο οποίος χαρακτηρίζεται από κριτική αυτογνωσία-κοινωνιογνωσία και είναι εξ ορισμού δια-πολιτισμικός, θα είναι εξίσου αποτελεσματικός είτε έχει απέναντί του ένα νέο ή ηλικιωμένο άνθρωπο, μια γυναίκα, έναν άνδρα, μια χριστιανή, μια μουσουλμάνα, μια Ελληνίδα, έναν Αλβανό ή κάποιον που προέρχεται από διαφορετικό πλαίσιο από το δικό του. Ο επιτυχημένος σύμβουλος, λοιπόν, υιοθετεί έτσι κι αλλιώς μια διαπολιτισμική οπτική, αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι πολιτισμικές νόρμες επηρεάζουν τη διαμόρφωση του λόγου, αλλά και του τρόπου, με τον οποίο τα άτομα ζητούν βοήθεια, όπως και του τρόπου με τον οποίο θεωρείται κάτι ως ‘προβληματικό’» (Κοσμίδου-Hardy, 2005, σ. 107).

3.2 Συμβουλευτική και Προσανατολισμός στην αρχική μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση

Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), ο οποίος είναι αρμόδιος για την αρχική μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας, επεδίωξε να εισάγει τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό στο πλαίσιο της ολοκλήρωσης του θεσμού. Η πρώτη προσπάθεια παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους σπουδαστές των Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) έγινε με την ίδρυση τριών Κέντρων Σταδιοδρομίας το 1995 σε αντίστοιχα Ι.Ε.Κ. στη Λαμία, την Πάτρα και την Κομοτηνή τα οποία λειτούργησαν μέχρι το 1997.

Το εγχείρημα επαναλήφθηκε από τον Ο.Ε.Ε.Κ. τον Οκτώβριο του 2004 με την πιλοτική λειτουργία των Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας στα Ι.Ε.Κ. της Θεσσαλονίκης, με στόχο τη σταδιακή τους επέκταση σε όλα τα Ι.Ε.Κ. της χώρας. Τα γραφεία στελεχώθηκαν από καθηγητές των Ι.Ε.Κ., οι οποίοι είναι αποσπασμένοι καθηγητές της Μέσης Εκπαίδευσης. Πρόσφατα υποβλήθηκε από τον Ο.Ε.Ε.Κ. πρόταση ίδρυσης 114 νέων Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II του 3ου Κ.Π.Σ. Η πρόταση περιλαμβάνει την χρηματοδότηση της υλικοτεχνικής υποδομής των νέων δομών όσο και την στελέχωση τους με εξειδικευμένο προσωπικό ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις ανάγκες των καταρτιζόμενων σε σύγχρονες και αποτελεσματικές υπηρεσίες διαχείρισης της Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικής ανάπτυξης.

3.3 Συμβουλευτική και Προσανατολισμός στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση της χώρας μας κάνει δειλά βήματα στην υιοθέτηση υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στο πλαίσιο των προσπαθειών για τη διεύρυνση του ρόλου των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ώστε να συνδεθούν με το κοινωνικό και παραγωγικό περιβάλλον και να προσφέρουν στους φοιτητές τους τη δυνατότητα της πληροφόρησης και του σχεδιασμού της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας καθώς και τις προοπτικές για περαιτέρω επιμόρφωση και εξειδίκευση.

Σε αυτές τις προσπάθειες εντάσσεται ο θεσμός των Γραφείων Διασύνδεσης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.) του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Τα Γραφεία Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας ιδρύθηκαν σε μια εποχή που το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζεται ιδιαίτερα οξύ. Η αναγκαιότητα της λειτουργίας των Γραφείων προβάλλει έντονη εξαιτίας των συνεχών μεταβολών της αγοράς εργασίας και του μεγάλου προβλήματος απορροφητικότητας των νέων¹⁸.

Κύρια αποστολή των Γραφείων Διασύνδεσης είναι η υποστήριξη των φοιτητών και αποφοίτων κατά τη μετάβαση από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην κοινωνία και ειδικότερα στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός προωθείται με ενέργειες σε διάφορα επίπεδα: αφενός παρέχοντας υπηρεσίες σε ατομική βάση, που αφορούν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή/και την περαιτέρω εξειδίκευση μέσω μεταπτυχιακών σπουδών ή άλλων μορφών κατάρτισης, αφετέρου επιδιώκοντας την αντιμετώπιση γενικότερων προβλημάτων, θεσμικών και άλλων, που παρεμποδίζουν σε διάφορες περιπτώσεις την ομαλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τα Γραφεία Διασύνδεσης παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης, τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή, σχετικά με:

¹⁸ Το θέμα αναλύεται στο Κεφ. I του Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του παρόντος Οδηγού.

- προγράμματα σπουδών και εξειδίκευσης των πανεπιστημίων της Ελλάδας και του Εξωτερικού,
- υποτροφίες και κληροδοτήματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό,
- προγράμματα συνεχιζόμενης και συμπληρωματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και εξειδίκευσης,
- την πρακτική άσκηση των φοιτητών,
- θέσεις εργασίας και στατιστικά στοιχεία που αφορούν την αγορά εργασίας,
- τις προϋποθέσεις πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, προσφέρουν υπηρεσίες διασύνδεσης των τμημάτων πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας με τους εξής τρόπους:

- διοργανώνουν εκδηλώσεις όπως οι *Ημέρες Σταδιοδρομίας*, στις οποίες οι απόφοιτοι έρχονται σε άμεση επαφή με πιθανούς εργοδότες,
- ενημερώνουν φορείς και οργανισμούς δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου καθώς και επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσλάβουν προσωπικό σχετικά με τις επιστημονικές γνώσεις και δεξιότητες που διαθέτουν οι απόφοιτοι των ελληνικών πανεπιστημίων κατά τμήμα ή σχολή,
- συλλέγουν στοιχεία για διαθέσιμες θέσεις εργασίας,
- κοινοποιούν θέσεις εργασίας και προκηρύξεις σε φοιτητές και αποφοίτους,
- πληροφορούν τους φοιτητές για θέσεις πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις,
- διεξάγουν έρευνες για τη υφιστάμενη κατάσταση και τις τάσεις στην αγορά εργασίας, με σκοπό την τροφοδότηση των προγραμμάτων σπουδών επιλογής που συμβάλλουν στην κάλυψη των αναγκών της παραγωγής και γενικότερα της αγοράς εργασίας.

Τέλος, βοηθούν τους φοιτητές και αποφοίτους των ελληνικών Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. να συγκεκριμενοποιήσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους, να προγραμματίσουν συμπληρωματική εκπαίδευση και να αναπτύξουν στρατηγικές ανεύρεσης εργασίας παρέχοντας:

- Συμβουλευτική υποστήριξη κατά την προετοιμασία για την αγορά εργασίας,
- βοήθεια στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας, με βάση τις σπουδές, τα ενδιαφέροντα, τις ατομικές δεξιότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά,
- υποστήριξη σε θέματα αυτογνωσίας, λήψης αποφάσεων προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης,
- παροχή συμβουλών για την επιλογή μεταπτυχιακών σπουδών, την εξεύρεση εργασίας, τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, τις τεχνικές αυτοπαρουσίασης στη συνέντευξη επιλογής προσωπικού κ.ά.

Έως σήμερα έχει αποκτηθεί μια σημαντική εμπειρία, η οποία δίνει τη δυνατότητα για περαιτέρω ανάπτυξη και λειτουργία, με κύρια έμφαση στην παροχή υπηρεσιών τόσο στους φοιτητές και αποφοίτους όσο και γενικότερα στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Για τον καλύτερο συντονισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών έχει δημιουργηθεί η Οριζόντια Δικτύωση των Γραφείων Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι., με το συντονισμό του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιά, στο πλαίσιο της οποίας έχει καταρτισθεί ο Κώδικας Δεοντολογίας και οι αρχές λειτουργίας των Γραφείων Διασύνδεσης. Αντίστοιχα, έχει επίσης δημιουργηθεί η Οριζόντια Δράση των Γραφείων Διασύνδεσης των Ελληνικών Τ.Ε.Ι.¹⁹

Ο ρόλος του Συμβούλου και η ευθύνη του απέναντι στους νέους παρουσιάζεται ανάγλυφα στο ακόλουθο σχόλιο: «Τα διλήμματα που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος ο οποίος απασχολείται σε έναν εκπαιδευτικό χώρο όπως είναι η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση καθώς οι στόχοι της Συμβουλευτικής πρέ-

¹⁹ Πληροφορίες για τις Οριζόντιες Δράσεις για τη Δικτύωση των Γραφείων Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. μπορούν να αναζητηθούν στους δικτυακούς τόπους http://www.odgd-univ.gr/static/main_index.htm και <http://orizontia.career.teiath.gr/>.

πει να βρίσκονται σε αναλογία και συσχέτιση με τους παιδαγωγικούς στόχους του εκπαιδευτικού ιδρύματος, ιδιαίτερα εάν βασικός στόχος είναι η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και της προσωπικότητας των φοιτητών. Ο Ratigan υποστηρίζει ότι οι Σύμβουλοι στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας και πρέπει να έχουν πέρα από το θεραπευτικό τους έργο και ρόλο ακαδημαϊκό-εκπαιδευτικό. Σύμφωνα με αυτό συμμετέχουν τόσο στις διαδικασίες λήψης απόφασης στο πλαίσιο του πανεπιστημίου με την οπτική της βελτίωσης και της προσαρμογής του στις αλλαγές και στις ανάγκες των φοιτητών, αλλά και υιοθετούν αναπτυξιακό ρόλο στοχεύοντας στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη όχι μόνο των φοιτητών αλλά και του προσωπικού» (Κοσμίδου-Hardy, 1992, σ. 7). Προς την κατεύθυνση αυτή κινήθηκαν οι ομάδες ανάπτυξης φοιτητών που διοργάνωσε και συντόνισε η Χ. Κοσμίδου στο πανεπιστήμιο Αθηνών. Μέσα από τη διοργάνωση ομάδων που είχαν στόχο την ανάπτυξη, όπως η ομάδα που η γράφουσα είχε την τύχη να συμμετάσχει στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών της σπουδών, επιτυγχάνεται η ένταξη των συμμετεχόντων σε πορεία αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας που οδηγούν σε προσωπική όσο επαγγελματική ανάπτυξη²⁰.

4. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη διαμόρφωση Ενεργών Πολιτών στην εποχή της πληροφορίας

Στο πλαίσιο της διεπιστημονικής προσέγγισης της Συμβουλευτικής και κατά την επιστημονική τεκμηρίωση του στόχου της πληροφόρησης η επιστήμη της **Επικοινωνίας** παίζει κεντρικό ρόλο. Η Επικοινωνία είναι μια δραστηριότητα που προσδιορίζει τον άνθρωπο και δομεί την κοινωνία: είναι η συναντησιακή σχέση των ανθρώπων και τα μηνύματα που εκπέμπουν, η διάχυση και η πρόσληψη των πληροφοριών, η προσέγγισή μας στα ερεθίσματα του κοινωνικού περιβάλλοντος και η κριτική θεώρηση που τους ασκούμε, ο τρόπος που η κοινωνία καλλιεργεί την ιδιαίτερη κουλτούρα στα μέλη της. Επικοινωνία είναι κάθε μορφή κοινωνικής αλληλεπίδρασης και στηρίζεται στη μεταφορά μηνυμάτων, λεκτικών ή μη λεκτικών που προέρχονται από διάφορες πηγές όπως: την προσωπική επαφή των ανθρώπων, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, κ.ά. Βέβαια, όπως παρατηρεί ο Μακλούαν, ο όρος επικοινωνία είχε εκτεταμένη χρήση με δρόμους, γέφυρες, θαλάσσιες διαδρομές, ποτάμια και κανάλια πολύ πριν αποκτήσει το νόημα της κίνησης των πληροφοριών κατά την ηλεκτρική εποχή (Μακλούαν, 1964).

Δύο είναι οι βασικές σχολές μελέτης της Επικοινωνίας.²¹ Η *πρώτη σχολή* θεωρεί την επικοινωνία ως μετάδοση μηνυμάτων, ως μια γραμμική διαδικασία που περιλαμβάνει τη μεταφορά ενός μηνύματος από τον ένα πομπό στον άλλο και την πρόσληψή του από το δέκτη μέσω κάποιου καναλιού. Η επικοινωνία, σύμφωνα με τη σχολή αυτή, έχει τελεολογικό χαρακτήρα θεωρώντας επιτυχή και αποτελεσματική την διαδικασία της επικοινωνίας όταν ο πομπός έχει επιτύχει να επιδράσει στο δέκτη επηρεάζοντας τη συμπεριφορά, τη νοητική ή συναισθηματική του κατάσταση.

²⁰ Παρουσίαση της Ομάδας Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής που οργάνωσε και συντόνισε η Κοσμίδου-Hardy στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών στο Παπαϊωάννου Π., Πατεστή, Α., Μαντζιάρ, Γ., Κουκουμτζή, Α., Σολωμού, Α., Βιταλιώτου, Α. (1995). «Αναπτυξιακή Συμβουλευτική στην Πράξη» στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τεύχος 38-39, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

²¹ Τα στοιχεία που παρατίθενται προέρχονται από τους: Fiske, J. (1992), Μακ Κουέιλ, Ν., Βιντάλ, Σ. (1991), Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1996α). Μοντέλα της α' σχολής επικοινωνίας είναι τα ακόλουθα: των Shannon and Weaver (1949), Gerbner (1956), Lasswell (με βασικά στάδια: ποιος, λέει τι, με ποιο κανάλι, σε ποιον, με τι αποτέλεσμα), Westley and Maclean, Jakobson (1960).

Η *δεύτερη σχολή μελέτης* επικοινωνίας προσεγγίζει την επικοινωνία όχι ως απλή μεταβίβαση ενός μηνύματος αλλά ως παραγωγή και ανταλλαγή νοημάτων μέσα στην ευρύτερη κουλτούρα του κοινωνικού πλαισίου. Μέθοδος μελέτης αυτής της σχολής είναι η Σημειωτική (ή Σημειολογία) η οποία μελετά τα σημεία και τον τρόπο που αυτά οργανώνονται σε συστήματα (κώδικες) και λειτουργούν στο πλαίσιο της κοινωνίας. Δεν θεωρεί τις παρανοήσεις του μηνύματος ως ένδειξη αποτυχίας της επικοινωνιακής σχέσης, αντίθετα τις προσεγγίζει ως απόρροια των πολιτισμικών διαφορών μεταξύ του πομπού και του αναγνώστη οι οποίοι εξαιτίας της διαφορετικής τους κουλτούρας προσδίδουν διαφορετικό νόημα στο μήνυμα της επικοινωνίας. Ο δέκτης αποκτά ουσιαστικό και ενεργητικό ρόλο, αποκαλείται «αναγνώστης» ή «παραγωγός» ο οποίος «διαβάζει» το κείμενο (ως «κείμενο» θεωρούμε οποιοδήποτε μήνυμα λεκτικό ή μη λεκτικό, οπτικό, ακουστικό, κ.τ.λ.), υποδηλώνοντας έτσι την αποφασιστική επίδρασή του στην επικοινωνιακή σχέση.

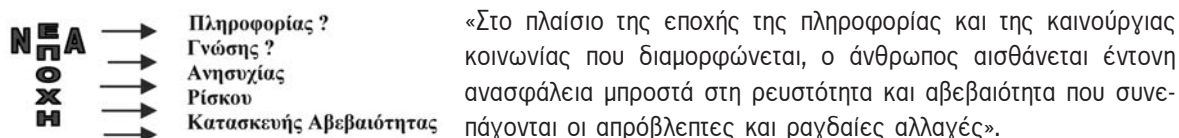
Τα *Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης* αναπτύχθηκαν ταχύτατα κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα βασιζόμενα στα μοντέλα της *α΄* σχολής και εντυπωσίασαν με τη δυνατότητά τους να επηρεάζουν πολύ μεγάλες ομάδες του πληθυσμού. Στο ξεκίνημα τους, σχεδόν, το 1926 ο Σ. Α. Ράις στο πλαίσιο ενός πειράματος έδειξε διάφορα πορτρέτα και ζήτησε από τους συμμετέχοντες να κατατάξουν τα πρόσωπα που απεικονίζονταν σε κατηγορίες επαγγελματιών. Αποδείχτηκε ότι τα άτομα είχαν συγκεκριμένες ιδέες για το πώς είναι διάφορες ομάδες επαγγελματιών και για τις ομοιότητες αυτές ιδέες χρησιμοποίησε τον όρο «*στερεότυπο*», έναν όρο που βρισκόταν ήδη υπό συζήτηση και χρησιμοποιήθηκε από τον W. Lippmann για να χαρακτηρίσει απλά σχήματα σκέψης που διευκολύνουν τον άνθρωπο να προσανατολιστεί (Prokop, 1997).

Τις επόμενες δεκαετίες τα Μ.Μ.Ε. απευθύνονταν σε όλο και περισσότερους ανθρώπους και διαπιστώθηκαν οι επιπτώσεις που αυτά έχουν στην αλλαγή των στάσεων και των συμπεριφορών τους γεγονός το οποίο εξαρτάται από εκείνους που ελέγχουν τα μέσα. Τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζονται από την διεθνοποίηση των μέσων και ειδικότερα τη μαζικοποίηση της θέασης της τηλεόρασης και την εμπλοκή των πολυεθνικών εταιριών στην ιδιοκτησία και την παραγωγή προγραμμάτων. Κορύφωση του μέσου για άμεση και παγκόσμια διάδοση των πληροφοριών αποτελεί το Διαδίκτυο του οποίου το ιδιοκτησιακό καθεστώς και οι δυνατότητες χρήσης βρίσκονται ακόμη στο στάδιο της διερεύνησης. Διερεύνηση που μακροπρόθεσμα ενδέχεται να αναπτύξει και να ενδυναμώσει μια κοινωνική δυναμική, αντίλογο στη χειραγώγηση μεγάλων ομάδων της παγκόσμιας κοινότητας.

Η κριτική θεωρία του «*Ινστιτούτου Κοινωνικής Έρευνας*»²² (ή αλλιώς Σχολή της Φρανκφούρτης) υποστηρίζει ότι το άτομο σήμερα είναι αποκομμένο από το χώρο λήψης αποφάσεων, ζει μέσα σε «πραγματοποιημένες» κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις, όπως και σε απολιθωμένους θεσμούς, κάνει τις περισσότερες φορές μια αλλοτριωμένη και αλλοτριωτική εργασία βουτηγμένο στην ψευδο-ηδονιστική ιδεολογία της κατανάλωσης, στη λατρεία του αντικειμένου που, πολύ συχνά είναι περιττό και εφήμερο. «Ο σαστισμένος καταναλωτής», όπως πρεσβεύουν «οι παραγωγοί της βιομηχανίας της κουλτούρας θα απορροφήσει αμέσως ό,τι του προσφέρουν, γιατί το κάθε προϊόν τους είναι ένα ομοίωμα του γιγάντιου οικονομικού μηχανισμού που πιέζει πάντα τις μάζες κατά τη διάρκεια της εργασίας ή κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου που μοιάζει με αυτήν. Κάθε εκδήλωση της βιομηχανίας της κουλτούρας αναπαράγει τους ανθρώπους σύμφωνα με το πρότυπο που έχει κατασκευαστεί από πριν για αυτούς» (Adorno, 1984).

²² Αναλυτικά οι θέσεις εκπροσώπων της σχολής της Φρανκφούρτης για, μεταξύ άλλων, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης βρίσκονται στο Αντόρνο, Λόβενταλ, Μαρκούζε, Χορκχάϊμερ (1984). Τέχνη και Μαζική Κουλτούρα, Αθήνα: ύφιλον/βιβλία.

Τα θέματα της πληροφόρησης, της τεχνολογίας και της επικοινωνίας έχουν αναδειχθεί στην πρώτη γραμμή ενδιαφέροντος της εποχής μας τόσο για την εκπαίδευση και την απασχόληση, όσο και για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ειδικότερα. Η εκπαίδευση σε γνώσεις χρήσης της τεχνολογίας και λήψης πληροφοριών δεν αρκεί, αλλά απαραίτητη είναι η ανάπτυξη ικανοτήτων αναζήτησης, κριτικής ανάγνωσης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των πληροφοριών ώστε οι χρήστες να είναι σε θέση να τις δομούν σε χρήσιμη για αυτούς πληροφόρηση. Ο στόχος της πληροφόρησης ως κοινωνιογνωσία έχει κομβικό ρόλο ανάμεσα στους άλλους δυο στόχους της αναπτυξιακής Συμβουλευτικής: την αυτογνωσία και τη λήψη απόφασης.



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 100.

Στο πλαίσιο του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου, στο οποίο αναφερθήκαμε, η πληροφόρηση θεωρείται ως κοινωνιογνωσία. «Στο πλαίσιο της κοινωνιογνωσίας χρειάζεται να επισημάνουμε ότι το άτομο πρέπει να αναπτύξει τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ενεργό αναζήτηση πληροφοριών και την κριτική τους ανάγνωση. Στην εποχή της πληροφορίας, το άτομο βομβαρδίζεται από πληροφορίες, αλλά αδυνατεί συνήθως να βάλει σε τάξη το πληροφοριακό χάος στο οποίο εκτίθεται και το οποίο δεν έχει μάθει να προσεγγίζει ενεργά, με συστηματικό τρόπο και συγκεκριμένη στρατηγική. Στην εποχή, όμως, του ‘μετα-αλφαριθμητισμού’, της ηλεκτρονικής επικοινωνίας και των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας λείπει η **αγωγή** σχετικά με τα μέσα αυτά (**Media Education**), τα οποία παίζουν διαρκώς πιο σημαντικό ρόλο στον καθορισμό ταυτοτήτων σε προσωπικό, κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο. Η απουσία αυτής της αγωγής, σε συνδυασμό με τις ραγδαίες αλλαγές και με την έλλειψη της γνώσης και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διαχείριση της πληροφορίας, δημιουργεί ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το αύριο, το οποίο ο άνθρωπος δεν φαίνεται πλέον ότι μπορεί να προβλέψει. Οι ραγδαίες αλλαγές σε ποικίλα επίπεδα (π.χ. εκπαιδευτικά, κοινωνικο-οικονομικά, πολιτισμικά) συχνά ακυρώνουν προβλέψεις και επενδύσεις που είχε οργανώσει κανείς για το μέλλον του και δημιουργούν απογοήτευση, έντονη ανασφάλεια και ανησυχία για την αβεβαιότητα που φαίνεται να επικρατεί παντού. Για την επιτυχή λήψη αποφάσεων, ωστόσο, απαιτείται κριτική ανάγνωση της πληροφορίας, ενεργός αναζήτηση και οργάνωση των πληροφοριών με βάση τις θεματικές τους σχέσεις, αλλά και ευρύτερη πληροφόρηση για τα κοινωνικοοικονομικά δρώμενα: πληροφόρηση, δηλαδή, ως κοινωνιογνωσία. Από την προηγούμενη συζήτηση φαίνεται σαφώς η σημασία της κριτικής αυτογνωσίας -που σήμερα πλέον είναι *αναγκαιότητα*» (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2004).

Όταν στα μέσα της δεκαετίας του '90 μελετούσαμε τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας στη Συμβουλευτική²³ δεν είχαμε ακόμα βιώσει το εύρος της εφαρμογής της στην καθημερινότητά μας (Πατεστή, Παπαδοπούλου, 1997). Το Διαδίκτυο, στις αρχές της δεκαετίας του '90, έκανε τα πρώτα του βήματα στη χώρα μας με ελάχιστους χρήστες. Σήμερα δημιουργούμε στους χώρους εργασίας μας Ηλεκτρονικές Βάσεις Δεδομένων με πληροφόρηση σχετική με την ομάδα των επωφελούμενων, προσφέρουμε συνεχή ενημέρωση μέσω Internet για τόπους που παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για επιμορφώσεις, υπηρεσίες, θέσεις εργασίας, φτιάχνουμε ηλεκτρονικές σελίδες και

²³ Αναλυτική παρουσίαση του θέματος γίνεται στο Κεφ. I του Β' Μέρους του Οδηγού Εκπαίδευσης αλλά και στο Κεφ. I του αντίστοιχου Οδηγού της Απασχόλησης.

εκδίδουμε ηλεκτρονικά περιοδικά Η οργάνωση των Υπηρεσιών μας, τα αρχεία μας, η αξιολόγηση των τεστ γίνονται ηλεκτρονικά. Είδαμε στην πράξη προγράμματα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και βιώνουμε μορφές τηλε-εργασίας.

Η αναζήτηση εργασίας μέσω Internet αποτελεί μια νέα, εξελισσόμενη με ραγδαίους ρυθμούς, εφαρμογή. Συνεχώς δραστηριοποιούνται νέες εταιρείες που καταχωρούν βιογραφικά σημειώματα και συνεργάζονται με επιχειρήσεις για προσφορά νέων θέσεων εργασίας, προβάλλουν ηλεκτρονικές αγγελίες αναζήτησης στελεχών με συνεχή ενημέρωση με on line καταχωρίσεις. Παρατηρείται όμως μεγάλο κενό ανάμεσα στον μετασχηματισμό της πληροφορίας που μαζεύει η αγορά εργασίας σε χρήσιμο εκπαιδευτικό υλικό για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Για άλλη μια φορά προκύπτει η ανάγκη συνεργασίας ανάμεσα σε δημόσιες υπηρεσίες και του ιδιωτικού τομέα της αγοράς εργασίας όσο και των τοπικών υπηρεσιών και των Μ.Μ.Ε. για οργάνωση, με τη δημιουργία μεγάλων βάσεων δεδομένων, διαχείριση και διάχυση των πληροφοριών προς όλες τις ομάδες του πληθυσμού. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσονται ποικίλα συστήματα όπως ο Ploteus και το Euroguidance²⁴.

Τα πολυδιάστατα συστήματα πληροφόρησης σε θέματα σταδιοδρομίας κάνουν ολοένα και πιο έντονη την παρουσία τους: η Πολωνία έχει αναπτύξει ένα σύστημα χρησιμοποιώντας τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στην τεχνική νοημοσύνη, το *Σύμβουλος 2000 (Counsellor 2000)*. Εξομοιώνει τις προσπάθειες του πελάτη συνδέοντας την διαχείριση πληροφοριών με στρατηγικές λήψης απόφασης²⁵. Πληροφορίες σχετικά με τις διαδρομές στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τα σχετικά επαγγέλματα που αυτές οδηγούν συνδέονται με το προσωπικό προφίλ του πελάτη που χρησιμοποιεί το σύστημα, το οποίο αναπτύσσεται μόνο του μετά από πρόσβαση σε εργαλεία αυτοαξιολόγησης που υπάρχουν στο ίδιο λογισμικό. Επιπρόσθετα το σύστημα έχει προσαρμοσθεί ώστε να απευθύνεται και σε συγκεκριμένες ομάδες χρηστών όπως άτομα με ειδικές ανάγκες. Ο *Σύμβουλος 2000* είναι ο Σύμβουλος της νέας χιλιετίας; Οι ταινίες του Κιούμπρικ *ζωντανεύουν*, *Αγωνία*, *αμφισβήτηση*, *αναζήτηση*:

*Κατά πού θ' απλώσουμε τα χέρια μας
τώρα που δε μας λογαριάζει πια ο καιρός
Κατά πού θ' αφήσουμε τα μάτια μας
τώρα που οι μακρινές γραμμές
ναυάγησαν στα σύννεφα²⁶*

Το πώς θα επιδράσει η σύγχρονη τεχνολογία στη Συμβουλευτική και στον Προσανατολισμό, στην Εκπαίδευση, στην Παιδεία αποτελεί και ευθύνη όλων μας. Ίσως ο «προφήτης» των μέσων προέβλεψε σωστά ότι «ο κομπιούτερ υποσχεται με την τεχνολογία να οδηγήσει σε παγκόσμια κατανόηση και Ενότητα, το ξεπέραςμα των γλωσσών προς χάριν μιας γενικής κοσμικής συνείδησης και την τελική συλλογική αρμονία και ειρήνη».²⁷ Ας υποσχεθούμε, λοιπόν, πρώτα στους ίδιους μας τους εαυτούς και στη συνέχεια στις κοινωνίες μας ότι, αν αντιμετωπίσουμε τις προκλήσεις του παρόντος, το μέλλον θα είναι καλύτερο.

Ένας από τους πιο σημαντικούς στόχους της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να βοηθηθούν οι νέοι να φτιάξουν τα σχέδιά τους για το μέλλον, τονίζοντας ότι αυτά τα σχέδια δεν περιορίζονται πια σε σχέδια καθαρά επαγγελματικά, αλλά επεκτείνονται σε σχέδια ζωής.

²⁴ Για τα θέματα αυτά αναφορά γίνεται στο Κεφ. I του Α' Μέρους και Κεφ. II του Β' Μέρους του Οδηγού Εκπαίδευσης.

²⁵ Career Guidance: A Handbook For Policy Makers, (2004), σ. 43.

²⁶ Οδυσσέα Ελύτη, «Ελένη» από τη συλλογή Προσανατολισμοί.

²⁷ Μακλούαν, MEDIA οι προεκτάσεις του ανθρώπου, σ. 107.

Αντί επιλόγου

Στο σύγχρονο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και του δια βίου Προσανατολισμού, τα πρώτα χρόνια της εκπαίδευσης αποτελούν ένα μόνο στάδιο στο μεγάλο ταξίδι της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας των πολιτών των παγκοσμιοποιημένων κοινωνιών. Παρόλες αυτές τις διαπιστώσεις, τα πρώτα χρόνια της ζωής του ανθρώπου είναι εξαιρετικά κρίσιμα, ειδικότερα, όταν ενστερνιζόμαστε αναπτυξιακά μοντέλα. Στη χώρα μας, κάτω και από τις ανάγκες εναρμόνισης με την υπόλοιπη Ευρώπη διαπιστώνουμε δραστηριοποίηση στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, κυρίως στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά πολλά πρέπει να γίνουν ακόμη²⁸. Στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό -που παρουσιάζεται διεξοδικά στο κεφάλαιο που ακολουθεί- καθώς και στον Προσανατολισμό που εφαρμόζεται σε όλα τα υπόλοιπα στάδια της εκπαίδευσης, κυρίαρχη θέση καταλαμβάνει ο στόχος της ανάπτυξης ενεργών, κριτικά σκεπτόμενων πολιτών. Στο σημείο αυτό βρίσκεται η πρόκληση, αλλά και η πρόταση για το ρόλο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού: η ανάπτυξη πολιτών που θα ορίζουν -ή τουλάχιστον θα προσπαθούν να ορίσουν- συνειδητά τόσο το δικό τους μέλλον, όσο και το μέλλον της χώρας τους και των υπερεθνικών σχηματισμών.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Αντόρνο, Λόβενταλ, Μαρκούζε, Χορκχάϊμερ (1984). *Τέχνη και Μαζική Κουλτούρα*, Αθήνα: ύφιλον/βιβλία.
- Archbar, M. (επιμ.), (1996). *Κατασκευάζοντας Συναίνεση. Ο ΝΟΑΜ ΤΣΟΜΣΚΥ και τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας*, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
- Δημητρόπουλος, Ευ. (2002). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός Τόμος Α΄ Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ευ. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός Τόμος Β΄ Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Σχολικός, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός)*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Fiske, J. (1992). *Εισαγωγή στην Επικοινωνία*, Αθήνα: Επικοινωνία και Κουλτούρα.
- Goleman, D. (1999). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της Εργασίας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (2002). Ψυχολογική Διάγνωση των Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων, Κλίσεων και Ικανοτήτων, στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. (1988). *Θέματα κλινικής ψυχολογίας*, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Κασσωτάκης, Μ., Φωτιάδου-Ζαχαρίου (2002). Ιστορική Εξέλιξη της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1989). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια Απελευθερωτική Παιδεία», Στο *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**: 22-33.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1991). *Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική*. Σημειώσεις από τις παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1992). *Συμβουλευτική στο Πανεπιστήμιο: Προς ένα Αναπτυξιακό μοντέλο; Μια εμπειρία στο πλαίσιο του Κέντρου Σ.Ε.Π.*, Εισήγηση στο Διεθνές Συμπόσιο που διοργάνωσε ο Τομέας Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών με τίτλο Η Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση 27-3-1992.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. και Γαλανουδάκη-Ράπτη, Α. (1996). *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Πληροφόρησης: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας», **36-37**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

²⁸ Στο Β΄ Μέρος του Οδηγού παρουσιάζονται προτάσεις για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή του θεσμού στη χώρα μας.

- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1996β). «Ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα», στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **38-39**: 25-52, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1998α). «Η Ζωή είναι Γυναίκα; Ναι στην Ισότητα, Ναι στη Διαφορετικότητα». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **44-45**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1998β). Η Επικοινωνία και οι σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο: Εκπαιδευτικό, Ερευνητικό Έργο με κριτική ενεργό έρευνα, Στο Γ. Μάρκου, *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*, Αθήνα: Κέντρο Διαπολιτισμικής Αγωγής Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1994/2004). Επένδυση στον Άνθρωπο: Προσανατολισμοί Εκπαιδευτικοί και Επαγγελματικοί, με βάση ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2004). Σκέφτομαι, άρα υπάρχω; Μάλλον υπάρχω άρα μπορώ και να σκέφτομαι. Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης προς την Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την Ολική Ανάπτυξη του προσώπου, στο Κοσμίδου-Hardy, Χ. (επιμ.). *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*, Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2005α). «Με την οπτική του φύλου: Ηγεσία γένους;», στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **72-73**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (2005β). *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική είναι κάτι «άλλο» από τη Συμβουλευτική, στην Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **74-75**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κρασσάς, Σ. (2005) στο Οδηγό καλής Πρακτικής και Εφαρμογής για την εκπόνηση Προγραμμάτων από τα ΚΕ.ΣΥ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. που αποτελούν δράσεις του Τ.Δ.Υ.: Αναβάθμιση παλαιών και ίδρυση νέων ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. σε όλη τη χώρα, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ., Π.Ι.
- Μακ Κουέιλ, Ν., Βιντάλ, Σ. (1991). *Μοντέλα Επικοινωνίας*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Μακλούαν, Μ. (1964). *MEDIA: Οι Προεκτάσεις του Ανθρώπου*, Αθήνα: Κάλβος.
- Mach, Μ. *Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού και η Σχολική αποτυχία*, στο Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συμποσίου, Αθήνα 8-9-10 Δεκεμβρίου 1996, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαϊωάννου, Π., Πατεστή, Α., Μαντζιάρη, Γ., Κουκουμτζή, Α., Σολωμού, Α., Βιταλιώτου, Α. (1995). «Αναπτυξιακή Συμβουλευτική στην Πράξη» στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **38-39**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πατεστή, Α., Παπαδοπούλου Ό. (1997). «Η χρήση της Νέας Τεχνολογίας στο χώρο της Συμβουλευτικής» στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **42-43**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πατεστή, Α. (2002). *Ο/Η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από τη δράση στη σύγχρονη κοινωνία: αναζητώντας τα χαρακτηριστικά του ρόλου του/της*, στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **59-60**, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πετρόπουλος, Ν. (1997). *Σχολική αποτυχία: Η περίπτωση της Ελλάδας*. Στο Σχολική Αποτυχία, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συμποσίου, Αθήνα 8-9-10 Δεκεμβρίου 1996, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Plate, K., Patton, V. (2000). *Βήματα για μια Επιτυχημένη Σταδιοδρομία* (επιμ. Ραφτόπουλος, Α., Ραφτόπουλος, Β.), Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. και Δημητρόπουλος, Α. (1998). Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και Κοινωνικά Αποκλεισμένων. Στο: Τζέπογλου, Στ. και ομάδα εργασίας (επιμελητές έκδοσης): *Ετοιμάζομαι για τη ζωή*. Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου. Βιβλίο για τον Καθηγητή. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β., σ. 119.
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων-Διεύθυνση Διεθνών Εκπαιδευτικών Σχέσεων (2005). *Ανώτατη Εκπαίδευση Πανεπιστήμια και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της Ελλάδας*, Αθήνα.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τμήμα Ερευνών, Τεκμηρίωσης και Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας, Ομάδα Εργασίας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Τέττηρη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., Κουτσούκος, Δ. (1989). *Αξιολόγηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου. Ανάγκες και Προσδοκίες τους*, Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (1998). *Εκπαίδευση 2000. Για μια παιδεία ανοικτών οριζόντων*, Γ' Έκδοση. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τμήμα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού Σ.Ε.Π. *Σχεδιάζω το μέλλον μου. Α΄ Τάξη Ενιαίου Λυκείου. Βιβλίο για τον Καθηγητή* (Ε΄ Έκδοση), Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

Ξενογλωσσες

- Anastasi, A. (1976). *Psychological Testing* (4th), New York: Mac Millan.
- Career Development in Finland, Στο Ο.Ε.Κ.Δ. Review of Career Guidance Policies, (2003), CeGS.
- Career Guidance: A Handbook For Policy Makers, (2004) Ο.Ε.Κ.Δ./EUROPEAN COMMUNITIES.
- Watts, A.G. and Sultana, R. (2003). Career Guidance Policies in 36 Countries: Contrasts and Common Themes.

Προετοιμασία για την Προσέγγιση της Αγοράς Εργασίας στην Εκπαίδευση – Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας

Αργυρώ Χαροκοπάκη, Φωτεινή Βλαχάκη, Σταυρούλα Τετραδάκου¹

Περίληψη

Στο πλαίσιο της μεθοδολογίας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που πραγματεύεται το παρόν Κεφάλαιο, παρουσιάζονται θέματα που σχετίζονται με τους θεμελιώδεις στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: τη Μετάβαση, την Αυτογνωσία, την Πληροφόρηση και τη Λήψη Αποφάσεων, τους οποίους θα πρέπει να έχει υπόψη του ένας σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην πορεία της παρέμβασής του (σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο) προκειμένου να βοηθήσει ένα νέο άτομο για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας.

Στο παρόν Κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία για την επεξεργασία ζητημάτων σχετικών με τη μετάβαση, την αυτοδιερεύνηση η οποία στοχεύει στον εντοπισμό των ατομικών χαρακτηριστικών, και στην κριτική αυτογνωσία. Παράλληλα, γίνεται επεξεργασία ζητημάτων που σχετίζονται με την πληροφόρηση, όπου, εκτός από τη μεθοδολογική προσέγγιση του θέματος με τη στοχοθέτησή του, προτείνονται εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες και πρακτικές αναζήτησης και διαχείρισης πληροφοριών. Τέλος, σε ότι αφορά στη λήψη αποφάσεων, παρουσιάζεται η διαδικασία και τα απαραίτητα στάδιά της. Επίσης, στο παρόν Κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε πρακτικές προσέγγισης του θέματος των τεχνικών αναζήτησης εργασίας.

Επισημαίνεται ότι, στις περιπτώσεις που χρειάζεται θεωρητική θεμελίωση των επιμέρους θεμάτων, έγινε προσπάθεια αυτή να είναι σύντομη, γιατί ο βασικός στόχος του Β' Μέρους του παρόντος Οδηγού είναι η αναφορά σε περισσότερο πρακτικά θέματα. Για στοιχεία που αφορούν στη σχετική με τα αναφερόμενα θέματα θεωρητική θεμελίωση ο αναγνώστης θα πρέπει να ανατρέξει στο πρώτο μέρος.

¹ Η Α.Χ. είναι Εκπαιδευτικός και Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα). Οι Φ.Β. και Σ.Τ. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

✓ Ενότητα 1η: Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας. - Σχεδιασμός σταδιοδρομίας

1. Οριοθετώντας το πλαίσιο: η αναζήτηση προσανατολισμού ως αναζήτηση νοήματος ζωής. Βασικοί στόχοι και συνισταμένες της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού

Η σύγχρονη απαίτηση για διαβίωση στην κοινωνία της γνώσης αναφέρεται σε ενεργούς πολίτες που θα πρέπει να είναι αυτόνομοι και να επιδιώκουν μόνοι τους την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι συνεχείς και απρόβλεπτες αλλαγές στην επιστήμη και την τεχνολογία επιφέρουν αντίστοιχες μεταβολές στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Στην κοινωνία των επικοινωνιακών τεχνολογιών, η ρευστότητα και η ευελιξία που χαρακτηρίζουν το οικονομικό σύστημα και την αγορά εργασίας επιβάλλουν στα άτομα το βραχυπρόθεσμο, το στιγμιαίο².

Η πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας κάθε νέου (και όχι μόνο) ατόμου αναφέρεται στη διαλεκτική σχέση του με την εργασία και θεωρείται μια συνεχής πορεία εναλλασσόμενων αποφάσεων που θα διαρκεί ολόκληρη σχεδόν τη ζωή του.

Στο νέο αυτό πλαίσιο του δια βίου προγραμματισμού και δράσης του ατόμου, η πορεία της σταδιοδρομίας απαιτεί μια μέθοδο σχεδιασμού ζωής σε μια διαρκή πορεία αυτοανάπτυξης. Ο σχεδιασμός αυτός απαιτεί, με τη σειρά του, όχι μόνο την επαγγελματική αλλά και την ψυχολογική και φιλοσοφική προετοιμασία του νέου ατόμου. Η αναζήτηση προσανατολισμού εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατεύθυνσης, ουσιαστικά, αναφέρεται στην αναζήτηση νοήματος στη ζωή των νέων ανθρώπων. Σχετίζεται λοιπόν, με κάτι πολύ περισσότερο από μια απλή πρακτική αντιμετώπισης της καθημερινότητας. Είναι η φιλοσοφία για την ίδια τη ζωή.

Η εφαρμογή ενός προγράμματος Συμβουλευτικής για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, λαμβάνοντας υπόψη το ευρύτερο κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται με τους παράγοντες που το διαμορφώνουν, θα πρέπει να καλλιεργήσει τη διάθεση για διαρκή, κριτική και Ενεργό Έρευνα³ με φαντασία, με τόλμη, με ευελιξία, υπευθυνότητα, αυθεντικότητα και υγιή προσαρμοστικότητα⁴, χαρακτηριστικά που θα πρέπει να αναπτύξουν οι εκπαιδευτικοί (Κοσμίδου, 1989, Κοσμίδου και Μαρμαρινός, 1994, Κοσμίδου-Hardy, 1996β), οι εργαζόμενοι, αλλά και οι μαθητές/τριες, φοιτητές/τριες, σπουδαστές/τριες, ως μελλοντικοί εργαζόμενοι.

1.1 Ορισμένα κρίσιμα ερωτήματα για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό

- «Πώς θα δώσουμε στους νέους να καταλάβουν το πέρασμα από τη λογική του επαγγέλματος σε εκείνη της σταδιοδρομίας;» (Κοσμίδου-Hardy, 2005:61).

² Για περισσότερα στοιχεία και πιο εμπεριστατωμένη μελέτη σχετικά με τη σημερινή συγκυρία στην απασχόληση και την αγορά εργασίας, στο: Κεφάλαιο Ι, Μέρος Α' παρόντος Οδηγού, στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση, Κεφάλαιο Ι, Μέρος Α', καθώς και στο: Eddy 2000.

³ Η μέθοδος της ενεργού έρευνας για τον μαθητή-τρια (ή και τον εργαζόμενο) ως ερευνητή και με στόχο την ανάπτυξη, είναι και ο πυρήνας στον οποίο στηρίχθηκε η συγγραφή του νέου βιβλίου Σ.Ε.Π., Γ' Γυμνασίου, «Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον...», ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006.

⁴ Βλέπε περισσότερα στο κεφάλαιο: «Κριτική - Βιωματική Προσέγγιση - Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο, Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση», Κεφάλαιο Ι, Μέρος Α', παρόντος Οδηγού.

- Πώς θα δώσουμε στους νέους να αντιληφθούν ότι χρειάζονται μια δια βίου εξελισσόμενη, προσωπική στρατηγική για τη σταδιοδρομία τους;
- Πώς θα μεταδώσουμε στους νέους το μήνυμα ότι η διαχείριση της σταδιοδρομίας τους πρέπει να στοχεύει στην εξασφάλιση «ολικής επάρκειας» (γνωρίσματα του ατόμου, κίνητρα, διαρκής προσωπική ανάπτυξη, αυτο-διαχειριζόμενη μάθηση, λήψη αποφάσεων, πρωτοβουλία, ευελιξία, κοινωνικότητα, πεδίο γνώσεων και δεξιοτήτων και όχι μόνο τυπικά προσόντα: πτυχία, σεμινάρια, κ.ά.);⁵
- Πώς θα πείσουμε τους νέους ότι μελλοντικά ο στόχος της μόνιμης απασχόλησης δεν θα είναι πάντα εφικτός και θα πρέπει να αντικατασταθεί από το στόχο της εργασιακής (μερικής ή πλήρους απασχόλησης, συναφούς ή ετεροαπασχόλησης) που προσφέρει ψυχική ικανοποίηση;
- Πώς θα πείσουμε τους νέους ότι η ενασχόλησή τους με ορισμένα είδη εργασίας θα πρέπει να δίνει νόημα και ικανοποίηση στη ζωή τους (αναπτυξιακή πορεία) και δεν σχετίζεται με τα αποσπασματικά είδη εργασίας που θα κληθούν να υπηρετήσουν για να είναι «απασχολήσιμοι»⁶; (Κοσμίδου-Hardy, 2005).

2. Μεθοδολογία: Ατομική και Ομαδική Συμβουλευτική

Σε κάθε έναν από τους άξονες-στόχους της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού που παρουσιάζονται παρακάτω, ο σύμβουλος μπορεί να εφαρμόσει ατομική ή ομαδική συμβουλευτική για την επεξεργασία των σχετικών κάθε φορά θεμάτων.

Η *Ατομική Συμβουλευτική* θεωρείται σε πολλές περιπτώσεις ενδεδειγμένη και πιο αποτελεσματική, γιατί λαμβάνει υπόψη προσωπικά χαρακτηριστικά του συμβουλευόμενου και εστιάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες του.

Η *Ομαδική Συμβουλευτική* παρέμβαση βασίζεται στο σκεπτικό ότι υπάρχουν κοινά θέματα σε ό,τι αφορά το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό σχέδιο και τις ατομικές επιλογές, τα οποία μπορούν να συζητηθούν σε ομάδες κατά τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2002). Η Ομαδική Συμβουλευτική αναφέρεται σε ένα ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό κύκλο ασκήσεων ή μαθημάτων που μπορεί να εφαρμοσθεί με τη μορφή ομάδων εργασίας ή σεμιναρίων. Στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση μπορεί να ενταχθεί στο πλαίσιο διεξαγωγής των μαθημάτων του αναλυτικού προγράμματος και ιδιαίτερα στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό ή στο σχολικό πρόγραμμα δραστηριοτήτων. Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και την Αρχική Κατάρτιση μπορεί να εφαρμοσθεί με τη μορφή σεμιναρίων, στο πλαίσιο των οποίων λειτουργούν ομάδες οι οποίες παρακολουθούν σχετικά με τη σταδιοδρομία μαθήματα. Στην περίπτωση αυτή, ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι ενημερωμένος για ζητήματα που αφορούν στη διαχείριση ομάδας καθώς και τη δυναμική της.

⁵ Περισσότερα στοιχεία για το ρόλο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σύγχρονο πλαίσιο, την έννοια και τη σημασία της «ολικής» και «ειδικής» επαγγελματικής επάρκειας στο: Παλιαοκρασσάς, 2003.

⁶ Ο όρος «απασχολησιμότητα» (employability) τείνει να υποκαταστήσει τον παραδοσιακό όρο απασχόληση με την έννοια μιας σταθερής σχέσης εργασίας.

3. Σχεδιασμός Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Πορείας: Βασικοί Άξονες-Στόχοι

3.1 Μετάβαση

3.1.1 Έννοια, σημασία, λειτουργία

Με τον όρο *μετάβαση* αποδίδονται καταστάσεις στην εξελικτική πορεία του ατόμου, κατά τις οποίες συντελείται μεταπήδηση από τη μια πραγματικότητα στην άλλη. Η μετάβαση αναφέρεται σε μια ακολουθία αλλαγών, μεταβολών, διεργασιών που συντελούνται κατά την περίοδο που το άτομο μεταβαίνει από μια κατάσταση σε μια άλλη. Ουσιαστικά, «ολόκληρη η ζωή του είναι μια μετάβαση με ενδιάμεσους κρίσιμους μεταβατικούς κόμβους ή σταθμούς» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β:35).

Η επίτευξη επιτυχημένης μετάβασης αποτελεί τον απώτερο στόχο ενός προγράμματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού⁷, τόσο λόγω της επικαιρότητας και της σημασίας των μεταβάσεων του ατόμου στο σύγχρονο περιβάλλον, όσο και λόγω των ψυχολογικών συνεπειών που επιφέρουν στη στάση του ατόμου προς τον εαυτό του⁸.

Ο σκοπός της μετάβασης, όμως, επιτυγχάνεται μέσω των βασικών αξόνων-σκοπών: της Αυτογνωσίας, της Πληροφόρησης και της Λήψης Αποφάσεων. Οι επιμέρους αυτοί στόχοι οδηγούν σε επιτυχημένη μετάβαση, όταν, με τη σειρά τους εμπεριέχουν σκοπούς και διαδικασίες που θα βοηθήσουν το άτομο στην ανάπτυξη κριτικής αυτογνωσίας και κριτικής κοινωνικής ενημέρωσης καθώς και σε ένα ευέλικτο και στρατηγικό σχεδιασμό αποφάσεων (Κοσμίδου-Hardy, 1996β)⁹. Ο νέος άνθρωπος για να έχει μια υγιή μετάβαση, πρέπει να εκκινήσει τη διαδικασία προσωπικής του ανάπτυξης και παράλληλα να διαμορφώσει κριτική στάση προς κάθε πηγή και είδος πληροφορίας και πληροφόρησης, εξετάζοντας τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις και δυνατότητες που του παρουσιάζονται. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσει να αποκτήσει την ωριμότητα ώστε να παίρνει αποφάσεις με μακροπρόθεσμο και στρατηγικό σχεδιασμό και να κάνει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές. Πολύ περισσότερο, θα είναι σε θέση να μπορεί να προετοιμάζεται κατάλληλα, ώστε στο μέλλον να περνά με επιτυχία τα μεταβατικά στάδια της εργασίας και της ζωής.

Σε ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ο σύμβουλος θα πρέπει να ευαισθητοποιήσει το άτομο και να το βοηθήσει να συνειδητοποιήσει και να μπορεί να αποδέχεται την αβεβαιότητα και τη ρευστότητα της σημερινής εποχής. Οι ραγδαίες αλλαγές σε εκπαιδευτικό, κοινωνικο-οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο ενδεχομένως να ακυρώσουν προβλέψεις, επιθυμίες, επιλογές ή «επενδύσεις» (π.χ. στις σπουδές) που μπορεί να έκανε ή να σκέφτεται να κάνει το άτομο. Ο ρόλος του συμβούλου συνίσταται στο να το βοηθήσει να συνειδητοποιήσει τη σημασία της μετάβα-

⁷ Πολύχρονα ευρήματα ερευνών στο χώρο του σχολείου σχετικά με τους στόχους των προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατέδειξαν τη σημασία της μετάβασης στο σύγχρονο σύνθετο και διαρκώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο και την ανάγκη παροχής ικανοποιητικής βοήθειας προς τους νέους ανθρώπους προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις διάφορες μεταβάσεις στη ζωή τους. Βλέπε περισσότερα στο: Κοσμίδου-Hardy, 1997α.

⁸ Για τις συναισθηματικές παραμέτρους που προσδιορίζουν τα στάδια μετάβασης (μούδιασμα, αρνητική στάση, αίσθημα κατάθλιψης, παραιτήση, προσπάθεια να δοκιμάσει κάτι νέο το άτομο), βλέπε: Κοσμίδου-Hardy, 2001α, 2003, 2005 καθώς και σε επόμενη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου.

⁹ Στη βάση αυτής της θεώρησης, μέθοδοι και δραστηριότητες που εφαρμόζονται για να οδηγήσουν στην επίτευξη των επιμέρους στόχων των βασικών σκοπών ενός προγράμματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (αυτογνωσία, πληροφόρηση, λήψη αποφάσεων), όπως αυτές που προτείνονται σε επόμενες παραγράφους του παρόντος Κεφαλαίου, εξυπηρετούν και τον σκοπό της μετάβασης.

σης για τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο και φάση της ζωής του, αλλά, κυρίως, ότι η πορεία του στον κόσμο της εργασίας θα είναι μια πορεία αλληπάλληλων, αν όχι διαρκών μεταβάσεων.

Η μετάβαση θα εμφανίζεται σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. Έτσι, είναι ανάγκη το νέο άτομο να μάθει να συμβιώνει με τις μεταβάσεις στη ζωή του και να τις αντιμετωπίζει. Σε ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ο σύμβουλος θα πρέπει να δίνει έμφαση στην ολική ανάπτυξη του ατόμου και όχι μόνο στην ανάπτυξη στενών δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των μεταβάσεων (π.χ. σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος, επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης στο σχολείο, σύνταξη μηχανογραφικού δελτίου, κ.ά.).

3.2 Ο ρόλος και η σημασία του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού σχεδίου

Σε κάθε μία από τις καταστάσεις μετάβασης που θα αντιμετωπίσει το νέο άτομο στην εργασιακή του ζωή, ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας παίζει κρίσιμο και καθοριστικό ρόλο. Είναι σημαντικό ο νέος άνθρωπος, με τη βοήθεια του συμβούλου, να επεξεργαστεί ένα εκπαιδευτικό και επαγγελματικό σχέδιο (πλάνο σταδιοδρομίας) μέσα στο οποίο θα αναγνωρίζει τον εαυτό του και θα προβάλλονται τα ατομικά του χαρακτηριστικά. Η δημιουργία ενός πλάνου σταδιοδρομίας είναι μέθοδος παρακίνησης και ο ασφαλέστερος τρόπος για να πετύχει το νέο άτομο τους στόχους του, αφού τα στοιχεία που θα περιλαμβάνει αποτελούν το πρόγραμμα ζωής που εύχεται και θέλει να ζήσει.

Τα σημαντικότερα στοιχεία που συνθέτουν ένα πλάνο σταδιοδρομίας αναφέρονται στις εκπαιδευτικές επιλογές, στην πληροφόρηση σχετικά με τις σπουδές, τα επαγγέλματα, την αγορά εργασίας και, ενδεχομένως, την απασχόληση, στην επαγγελματική τοποθέτηση (πρακτική άσκηση, προσωρινή εργασία ή μερική απασχόληση),¹⁰ καθώς σε στόχους βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους¹¹.

Οι κύριες καταστάσεις μεταβάσεις που αφορούν τους νέους αναφέρονται:

- Στη μετάβαση σε διαφορετικά επίπεδα στο πλαίσιο του συστήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης [μετάβαση από την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Γυμνάσιο) στη μετα-υποχρεωτική Γενική ή Επαγγελματική Εκπαίδευση (Γενικό ή Επαγγελματικό Λύκειο)].

Ο/η μαθητής/τρια που βρίσκεται σε αυτήν την περίοδο μετάβασης, χρειάζεται να εξετάσει τις εναλλακτικές δυνατότητες και επιλογές στις διάφορες διεξόδους εκπαίδευσης ή κατάρτισης που του προσφέρονται. Οι πληροφορίες αυτές αναφέρονται στη δομή και στον τρόπο λειτουργίας κάθε τύπου σχολείου, στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξόδους που προσφέρουν, κ.ά. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, είναι αναγκαίο να ενημερωθεί ο/η νέος/α για τις διαδικασίες συμμετοχής του κατά τη διάρκεια φοίτησης και να επεξεργαστεί στοιχεία για τις ανάγκες προσωπικής δέσμευσης και τις επιπτώσεις στον τρόπο ζωής του από τη μορφή της εκπαίδευσης ή κατάρτισης που επιλέγει.

- Στη μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ή την Αρχική Μεταδευτεροβάθμια Επαγγελματική Κατάρτιση (Ι.Ε.Κ.).

¹⁰ Για την επαγγελματική τοποθέτηση βλέπε περισσότερα στην ενότητα της πληροφόρησης του παρόντος Κεφαλαίου.

¹¹ Οι βραχυπρόθεσμοι είναι στόχοι που θα πρέπει να αρχίσει άμεσα το άτομο να πραγματοποιεί, όπως π.χ. η επιλογή κατεύθυνσης στο Λύκειο. Παράδειγμα μεσοπρόθεσμου στόχου είναι η απόκτηση πανεπιστημιακού πτυχίου. Όσον αφορά στους μακροπρόθεσμους στόχους, για την πραγματοποίησή τους απαιτείται πολύς καιρός, όπως για παράδειγμα η άσκηση ενός επαγγέλματος-ειδικότητας, η ανάπτυξη μιας επιχείρησης, κ.ά.

Η απόφαση για την πραγματοποίηση σπουδών και η επιλογή σχολών για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι. ή Α.Τ.Ε.Ι.) αποτελεί καθοριστικό βήμα στο σχεδιασμό και στη μελλοντική πορεία της σταδιοδρομίας.

Οι επιλογές σπουδών θα πρέπει να βασίζονται στη συνεκτίμηση πολλών δεδομένων, ορισμένα από τα οποία είναι: προσωπικά στοιχεία (χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αξίες, ενδιαφέροντα, ικανότητες του ατόμου, κ.ά.), γενικές μαθησιακές δυνατότητες και βαθμός δυσκολίας σε σχέση με τις ατομικές βαθμολογικές επιδόσεις, αναλυτικά προγράμματα σπουδών και ειδικοτήτων και τομείς στους οποίους αυτές οδηγούν (π.χ. τομείς εξειδίκευσης, μεταπτυχιακές σπουδές, κ.ά.), επαγγελματικές διέξοδοι, ενδεικτικοί τομείς απασχόλησης και χώροι εργασίας που συνδέονται με τις επιλεγόμενες σπουδές καθώς και επαγγελματικά δικαιώματα αυτών, εκπαιδευτικό ίδρυμα και γεωγραφική περιοχή φοίτησης σε σχέση με τον τόπο κατοικίας, κ.ά.

Η επιλογή κατεύθυνσης σπουδών, βεβαίως, δεν αναφέρεται μόνο στην επιλογή τμημάτων σχολών του Ελληνικού δημόσιου συστήματος Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι πιθανό, ο/η νέος/α να πρέπει, συνυπολογίζοντας τους παράγοντες που αναφέρουμε, να εξετάσει αν θα επιλέξει σπουδές στο εξωτερικό ή σε ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς π.χ. σε παραρτήματα ξένων πανεπιστημίων στην Ελλάδα, ακόμα και σε Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών. Επιπλέον, το σύνολο των προσωπικών του δεδομένων, οι μαθησιακές δυνατότητες και οι στόχοι του, μπορεί να τον οδηγήσουν στην επιλογή ή εισαγωγή για φοίτηση σε Ι.Ε.Κ., δημόσια ή ιδιωτικά.

Ο σύμβουλος θα πρέπει, ακόμη, να είναι σε θέση να επεξεργαστεί στοιχεία σχετικά με ειδικές ρυθμίσεις που αφορούν στη φοίτηση και στις επιλογές μαθητών με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (π.χ. μαθητές με αναπηρίες, αθλητές, μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, αλλοδαποί, κ.ά.), καθώς και να είναι ευαισθητοποιημένος/η σε θέματα που αφορούν στερεοτυπικές αντιλήψεις των φύλων και επιλογές σπουδών, ώστε να μπορεί να βοηθήσει το νέο άτομο να συνειδητοποιήσει τις αντιλήψεις του και τον τρόπο με τον οποίο αυτές ασκούν άμεση ή έμμεση επίδραση στις εκπαιδευτικές και αργότερα τις επαγγελματικές του επιλογές.

Το πιο σημαντικό σημείο, όμως, για επιτυχή και υγιή μετάβαση στη φάση αυτή είναι ο/η νέος/α να είναι συνειδητοποιημένος/η για την επιλογή των σπουδών του έχοντας κατανοήσει τη σπουδαιότητά τους για τα μελλοντικά του σχέδια. Η απουσία ή η επιπολαιότητα στην αρχική αυτή δέσμευση, η έλλειψη γνώσης για την επιλογή τομέων σπουδών, η λανθασμένη εκτίμηση των ικανοτήτων και προσωπικών του χαρακτηριστικών, ένα ασθενές κίνητρο μαζί με ένα σχετικό ενδιαφέρον, αποτελούν μειονέκτημα για την έναρξη της σταδιοδρομίας.

Τέλος, ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το νέο άτομο να κατανοήσει ότι η είσοδος σε μια σχολή, τμήμα ή πρόγραμμα αρχικής κατάρτισης σηματοδοτεί την αρχή μιας νέας πορείας και είναι μια νέα περίοδος μετάβασης. Ο χρόνος των σπουδών ή της κατάρτισης θα πρέπει να αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό στάδιο στη δημιουργία των επόμενων ατομικών του σχεδίων (επιλογές εξειδίκευσης, εκπαιδευτικές, επαγγελματικές, κ.ά.). Παράλληλα, τα χρόνια που απαιτούνται για την ολοκλήρωση των σπουδών μπορεί να είναι περίοδος προετοιμασίας όχι μόνο για την απασχόληση και την αγορά εργασίας, αλλά και την ενεργό ζωή (συμμετοχή στην κοινωνική ζωή: ψυχαγωγική, πολιτιστική, αθλητική, κ.ά.).

- Στη μετάβαση από οποιαδήποτε από τις παραπάνω βαθμίδες εκπαίδευσης στον κόσμο της εργασίας και των ενηλίκων.

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολότερη περίοδος και η σημαντικότερη πηγή άγχους για το νεαρό άτομο. Το άγχος που του δημιουργείται σε ό,τι αφορά

την εργασία αναφέρεται τόσο στην ίδια με το εργασιακό αντικείμενό της (π.χ. «τι είδους δουλειά μπορώ να κάνω με το αντικείμενο που έχω σπουδάσει;»), όσο και στις δυνατότητες εύρεσης αυτής, τους ρόλους και τις σχέσεις στο χώρο εργασίας, τη διασύνδεση της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή και άλλες παραμέτρους, που σχετίζονται με τη μοναδικότητα της κάθε περίπτωσης.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να εκπαιδεύσει το νέο/α στη δημιουργία του ατομικού του σχεδίου δράσης για την αναζήτηση εργασίας και στην ανάπτυξη και καλλιέργεια των σχετικών δεξιοτήτων. Οι δεξιότητες αυτές θα τον/την βοηθήσουν στη διαδικασία προσέγγισης της αγοράς και των υποψηφίων εργοδοτών. Εκτός, όμως, από αυτό το θέμα, η συμβουλευτική είναι σημαντικό κάθε φορά να ανταποκρίνεται στην ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη και στην υποβοήθηση του νέου ατόμου να προετοιμαστεί για την προσωπική κοινωνική και επαγγελματική ζωή σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Θα πρέπει να γίνει όλο και περισσότερο κατανοητό ότι το πτυχίο δεν οδηγεί απαραίτητα στην απασχόληση ή σε σχετική απασχόληση. Ο φοιτητής/τρια δε θα πρέπει να ετοιμάζεται κατά τη διάρκεια των σπουδών ή της εκπαίδευσής του στο πλαίσιο της λογικής μιας στενής εξειδίκευσης και ενός μόνο προσανατολισμού σε εξειδικευμένους επαγγελματικούς τομείς και μονοπάτια σύμφωνα με το σχήμα: σπουδές - επαγγελματικές εξειδικεύσεις και θέσεις εργασίας που αυτές οδηγούν. Πολύ περισσότερο, ο σύμβουλος θα πρέπει να προετοιμάσει το νέο άτομο και για την πιθανή εκδοχή της μετάβασης σε περίοδο σύντομης ή μακροχρόνιας ανεργίας.

3.3 Συναισθηματικές παράμετροι και άλλες ανάγκες του ατόμου κατά τις μεταβάσεις

Οι νέοι κατά τη διάρκεια της εφηβείας και στην αρχή της ενηλικίωσης, αντιμετωπίζουν συναισθηματικές ανάγκες που είναι σημαντικές για τη φάση που βρίσκονται κάθε φορά. Ο σύμβουλος σε κάθε κατάσταση μετάβασης, με τις εκάστοτε προτεραιότητες και τους στόχους της, δεν παραγνωρίζει τις ανάγκες αυτές.

Ένα μέρος των αναγκών των νέων σχετίζεται με τις φάσεις ανάπτυξης της εφηβείας και αργότερα της νεανικής ηλικίας. Οι έφηβοι έχουν να αντιμετωπίσουν αναπτυξιακούς στόχους και καθορίζονται πρωτίστως από τις ραγδαίες αλλαγές που συμβαίνουν στο προσωπικό τους επίπεδο¹². Την περίοδο αυτή το νέο άτομο χρειάζεται να εξετάσει συνειδητά τον εαυτό του (αυτογνωσία) και να αξιολογήσει σημαντικά στοιχεία εισερχόμενο στην πορεία προσωπικής ανάπτυξης («Ποιος/α είμαι;» «Προς τα πού βαδίζω;»).

Πολύ συχνά υπάρχουν δυσκολίες οικονομικής φύσεως, ψυχολογικές δυσκολίες¹³ ή και σωματικές (π.χ. μια αναπηρία), ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, ο σύμβουλος ενδεχομένως να χρειασθεί

¹² Η εφηβική ηλικία χαρακτηρίζεται από βαθιές βιο-σωματικές αλλαγές, από έντονη συναισθηματική φόρτιση, από την ανάπτυξη της αφηρημένης σκέψης, του ενδιαφέροντος για το άλλο φύλο, κ.ά. ανάγκες. Πρωταγωνιστικό ρόλο όμως έχει η προσπάθεια του νέου ατόμου για αυτοκαθορισμό και διαμόρφωση ταυτότητας.

¹³ Συχνά παρουσιάζεται αβεβαιότητα σχετικά με την εκπαιδευτική και επαγγελματική απόφαση ή τις επιλογές. Η αβεβαιότητα αυτή συνοδεύεται από αστάθεια και συχνές εναλλαγές αποφάσεων, αισθήματα σύγχυσης και αδυναμίας διαμόρφωσης καθαρών στόχων, βεβαιασμένη και επιφανειακή σιγουριά με προσκόλληση σε κάποια στενή επιλογή ή και άρνηση για αναθεώρηση, λανθασμένες πεποιθήσεις ή άγνοια ύπαρξης εναλλακτικών ευκαιριών και δυνατοτήτων, έντονος παρορμητισμός στις αποφάσεις (συναίσθημα της στιγμής), μια απόφαση βασισμένη σε στερεότυπα και προκαταλήψεις, συναισθηματικές δυσκολίες όπως αίσθημα κατωτερότητας, υπερεκτίμηση των συνεπειών μιας αποτυχίας, εξάρτηση από τις προσδοκίες των γονέων ή σημαντικών (βλ. παραπάνω) κ.ά.

να παραπέμψει για παροχή εξειδικευμένης συμβουλευτικής στήριξης (νομική συμβουλευτική ή ψυχοκοινωνική για τη διαχείριση προσωπικών ζητημάτων ή ειδικών περιπτώσεων π.χ. βίας¹⁴).

Η ίδια όμως η μετάβαση από μια κατάσταση γνωστή σε μια άλλη άγνωστη είναι υπόθεση δύσκολη και πολλές φορές βασανιστική για το νέο άτομο αφού καλείται να αντιμετωπίσει απρόσμενες καταστάσεις, στοιχείο που του προκαλεί αναστάτωση και ταραχή. Η μετάβαση και ο τρόπος που τη βιώνει και κατά συνέπεια την αντιμετωπίζει το άτομο έχει άμεση σχέση με την αυτοεκτίμησή του στην οποία ασκεί επίδραση.

Κάθε άτομο, βεβαίως, έχει το δικό του προσωπικό τρόπο να επεξεργάζεται τα δεδομένα κάθε μετάβασης, σύμφωνα με λειτουργικά ζητήματα της προσωπικότητάς του, την ψυχο-κοινωνική του υγεία και συγκρότηση, το βαθμό ωριμότητας, κ.ά. Σε κάθε περίπτωση, στόχος των προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού πρέπει να είναι να μπορέσει το άτομο να διαχειριστεί δυσκολίες ή άλλες εσωτερικές συγκρούσεις που αντιμετωπίζει και να μπει σε τροχιά προσωπικής ανάπτυξης, αξιοποιώντας όλα τα θετικά του στοιχεία και προσπαθώντας να αλλάξει κάποια άλλα.

Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τη συμβουλευτική για την υποστήριξη ενός ατόμου με ειδικές ανάγκες που βρίσκεται σε κατάσταση μετάβασης, χρειάζεται διεπιστημονική προσέγγιση και συνεργασία διαφόρων ειδικών, καθώς τα προβλήματα μπορεί να είναι σύνθετα, και οι συναισθηματικές παράμετροι που μπορεί να παρατηρηθούν είναι πολλές και διαφοροποιούνται ανάλογα το βαθμό της αναπηρίας¹⁵. Η συμβουλευτική διαδικασία θα πρέπει να είναι κατεξοχήν ατομική, και όχι ομαδική, αφού οι περιπτώσεις διαφέρουν και η παρέμβαση που έχει αποτελεσματικότητα σε μια περίπτωση μπορεί να μην έχει σε μια άλλη.

Επίσης, η συμβουλευτική σε ένα άτομο με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ή που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, οδηγεί τον σύμβουλο στην αντιμετώπιση μιας πρόκλησης σε πολλά επίπεδα: τη σπουδαιότητα της στάσης και των δεξιοτήτων του,¹⁶ την εκπαίδευση και ενημέρωσή του σε διάφορα θέματα (νομοθεσία, ευκαιρίες της αγοράς εργασίας, μοντέλα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, συνέπειες των κοινωνικών στερεοτύπων, κ.ά.) έως την πρόκληση με τον εαυτό του και τη θεώρηση της δικής του, καθημερινής ζωής.

3.4 Μέθοδοι εργασίας

• Ατομικές και ομαδικές ασκήσεις

Μια ατομική ή ομαδική άσκηση αποτελεί άμεση εμπειρία που φέρνει σε επαφή τον συμμετέχοντα με τον εαυτό του και με τους άλλους. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στη διαχείριση των στοιχείων που προκύπτουν από τις ομαδικές κυρίως ασκήσεις. Τα στοιχεία αυτά δεν είναι πάντοτε συνειδητά ή και άπτονται λεπτών πτυχών της ζωής του ατόμου. Η διεξαγωγή ομαδικών

¹⁴ Βλ. περισσότερα στοιχεία για το θέμα της Ψυχοκοινωνικής και Νομικής Συμβουλευτικής στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση, Μέρος Β', Κεφ. ΙΙ.

¹⁵ Η μετάβαση των ατόμων με αναπηρίες από το σχολείο στην εργασία αποτελεί μια κρίσιμη καμπή στη ζωή τους για δύο λόγους: συνήθως έως τη φάση αυτή το νέο άτομο πέρασε σχεδόν το σύνολο της ζωής του μέσα σε «ειδικά» πλαίσια, εκπαιδευόμενο ή θεραπευόμενο με ειδικές μεθόδους και από ειδικούς ανθρώπους. Στη φάση αυτή θα έρθει σε επαφή με ανθρώπους που δεν είναι ειδικοί και που ενδεχομένως να αντιμετωπίσουν τη διαφορετικότητα με φόβο, δέος ή επιφυλακτικότητα. Βλ. περισσότερα για τη συμβουλευτική και τις ανάγκες μετάβασης των ατόμων με αναπηρίες: Δελλαμούδης, 2002, Δημητρώπουλος, Α. 1996, 1999, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998α, Φακιολάς, 2002.

¹⁶ Βλέπε περισσότερα στο Κεφάλαιο ΙV, Μέρος Α' του παρόντος Οδηγού.

ασκήσεων απαιτεί κλίμα συνεργασίας και ενθάρρυνσης όλων των άλλων συμμαθητών ή συμμετεχόντων, αγάπη και αποδοχή γι' αυτό που είναι κάθε μέλος ώστε όλοι να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα¹⁷.

• Η Συζήτηση

Η συζήτηση αναφέρεται στην προφορική ανταλλαγή ιδεών, απόψεων και αντιλήψεων μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων, με σκοπό την αποσαφήνιση ή την ενίσχυση της κατανόησης γνωστικών αντικειμένων ή θεμάτων που τίθενται για συζήτηση¹⁸.

Η συζήτηση είναι δυνατό να γίνει σε ομάδες, (με την προϋπόθεση ότι διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων και τους προετοιμάζει για μελλοντικούς συνεργατικούς ρόλους) ή ανά ζεύγη (ενδεικνύται στις περιπτώσεις που οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να μοιραστούν προσωπικές σκέψεις, οραματισμούς ζωής, σημαντικές εμπειρίες ή στοιχεία του εαυτού τους που ενδεχομένως να μην ήθελαν να αποκαλύψουν δημόσια).

Για τη διεξαγωγή μιας συζήτησης είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί ο σκοπός της (σχετίζεται με τις δυνατότητες των συμμετεχόντων, τις συνθήκες στις οποίες θα διεξαχθεί καθώς και τη φύση του θέματος προς επεξεργασία, ενώ το περιεχόμενο του σκοπού διαφοροποιείται, π.χ. η ολοκλήρωση ενός έργου, η διάγνωση, κ.ά.) και να γίνει κατάλληλη προετοιμασία των συμμετεχόντων και του διευθύνοντα τη συζήτηση (κατανομή του χρόνου που θα διατεθεί για κάθε μέρος, των ρόλων που θα έχουν οι συμμετέχοντες π.χ. βοηθός καθοδηγητή της συζήτησης, συνεργάτης σε τεχνικές λεπτομέρειες, όπως τήρηση συνολικού χρόνου και χρόνου επεξεργασίας των θεμάτων, πρακτικά, αξιολογητής).

Δραστηριότητες που είναι αναγκαίες μετά τη συζήτηση: επεξεργασία των πρακτικών-σημειώσεων ή της περίληψης και, κυρίως, επεξεργασία και αξιολόγηση αυτής με σκοπό τη βελτίωση της εφαρμογής της μεθόδου αυτής στο μέλλον ή την άμεση επανάληψή της.

4. Αυτογνωσία-Αυτοεξερεύνηση

4.1 Σύνοψη ανάλυση εννοιών

Το πρώτο σημαντικό βήμα σε μια πορεία αυτογνωσίας είναι η συνειδητοποίηση της αντίληψης που έχουμε για τον εαυτό μας, η αυτοαντίληψή μας.

Αυτοαντίληψη είναι η στάση, η γνώμη, η ιδέα που σχηματίζει ένα άτομο για το πρόσωπό του μέσα από τη διαδικασία αλληλεπίδρασης με τους άλλους (Κοσμίδου-Hardy, 1991). Η αυτοεκτίμηση αναφέρεται στο αίσθημα αξίας που έχει το άτομο για τον εαυτό του, είναι ο βαθμός στον οποίο εκτιμά τα προσωπικά του χαρακτηριστικά.

Άλλες σχετικές έννοιες: αυτοσυναίσθημα (Φλουρής, 2002), αυτοεικόνα.

¹⁷ Περισσότερα για το θέμα των ομαδικών ασκήσεων όπως και έναν αριθμό τέτοιων ασκήσεων, στο: Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπη, 1996.

¹⁸ Βλ. περισσότερα για τη μέθοδο της συζήτησης στο: Κοσμίδου-Hardy, 2003.

4.2 Η κριτική αυτογνωσία: ο ακρογωνιαίος λίθος για την προσωπική ανάπτυξη

Ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής για την ανάπτυξη της αυτογνωσίας στηρίζει το άτομο στην αναγνώριση και στον εντοπισμό των προσωπικών στοιχείων και χαρακτηριστικών του, θέμα που είναι λεπτό όσο και πολύπλοκο και χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στην πορεία διαχείρισής του από τον σύμβουλο. Ο εντοπισμός των στοιχείων που συνθέτουν το δυναμικό του ατόμου, όμως, δεν πρέπει να έχει προγνωστική αξία. Πολύ περισσότερο, δεν πρέπει να οδηγήσει στην εδραίωση μοιρολατρικών και στατικών προσδοκιών όσον αφορά στον εαυτό του, ιδιαίτερα στην περίπτωση που τα ατομικά χαρακτηριστικά εμφανίζονται ως το «αποτέλεσμα» μιας διαδικασίας αξιολόγησης (π.χ. από την εφαρμογή ειδικού ψυχολογικού υλικού).

Το αρχικό στάδιο της διερεύνησης των χαρακτηριστικών του νέου ατόμου θα πρέπει να ακολουθήσει η ενθάρρυνση και υποστήριξη του από τον σύμβουλο στην επιδίωξη για περαιτέρω ανάπτυξη του δυναμικού του και στο να προβληματιστεί, αναλύοντας τους παράγοντες που επέδρασαν στη διαμόρφωση των διαφόρων χαρακτηριστικών και πτυχών του.¹⁹

Το ζητούμενο της διαδικασίας αυτοεξερεύνησης για το νεαρό άτομο είναι να εμπνευσθεί και να εκκινήσει τη διαδικασία για την περαιτέρω ολική ανάπτυξή του και να μάθει να αποδέχεται τον εαυτό του με τα στοιχεία που διαθέτει στο παρόν σε μια προσπάθεια να δεχτεί από τις πτυχές του ό,τι δεν μπορεί να αλλάξει και να επιδιώξει να αλλάξει ό,τι μπορεί. Πολύ περισσότερο, «να μάθει να διακρίνει ανάμεσα σε αυτά τα δύο: τι μπορεί και τι δεν μπορεί να αλλάξει» (Κοσμίδου-Hardy, 1993, 2001α:10).

4.3 Η σημασία της Αυτοαντίληψης και της Αυτοεκτίμησης

Η αυτοαντίληψη και ο βαθμός στον οποίο εκτιμά κανείς τον εαυτό του, η αυτοεκτίμηση, προσδιορίζουν όχι μόνο τις επαγγελματικές επιθυμίες και επιλογές, αλλά και το βαθμό αποτελεσματικότητάς του ως προς την επίτευξη των σχετικών με αυτές στόχων.

Συνήθως το άτομο που έχει θετική αυτοαντίληψη και υψηλή αυτοεκτίμηση θέτει υψηλούς στόχους, αφού θεωρεί ότι έχει τις ικανότητες και τις λοιπές αναγκαίες προϋποθέσεις για να τους επιτύχει. Το αντίθετο συμβαίνει στις περιπτώσεις που το άτομο έχει διαμορφώσει αρνητική αυτοαντίληψη και χαμηλή αυτοεκτίμηση για το πρόσωπό του. Η κατάσταση αυτή εγκυμονεί τον κίνδυνο το άτομο να υποτιμά τον εαυτό του και τις δυνατότητές του και έτσι να μην μπορεί να αξιοποιήσει επαρκώς τις ικανότητές του (Φλουρής, 2002).

¹⁹ Ο προβληματισμός αυτός αναφέρεται σε ερωτήματα σχετικά με το πώς μπορεί ο νέος άνθρωπος να αναπτύξει και να διευρύνει, να αλλάξει ή να αξιοποιήσει τα ατομικά του χαρακτηριστικά (προσωπικότητα, αξίες, ικανότητες, ενδιαφέροντα), πώς τα χαρακτηριστικά του αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, με ποιο τρόπο επηρεάζουν τη συμπεριφορά του προς τους ανθρώπους καθώς και τη στάση του προς τη ζωή και την εργασία, κ.ά. Σε ότι αφορά στην επεξεργασία και ανάλυση των παραγόντων υπό την επίδραση των οποίων διαμόρφωσε τα δικά του χαρακτηριστικά (που με τη σειρά τους το καθοδηγούν στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές), το νέο άτομο θα πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι η σχέση ατόμου και κοινωνίας είναι διαλεκτική. Αναμφίβολα το άτομο διαπλάθεται με την επιρροή της κουλτούρας στην οποία ζει και αναπτύσσεται. Ο προσδιορισμός αυτός όμως δε σημαίνει σε καμία περίπτωση ότι θα παραμείνει εγκλωβισμένο σε μια στατικότητα και μη κριτική στάση του κοινωνικού πλαισίου που το περιβάλλει. Ο νέος άνθρωπος πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι είναι υπεύθυνος και έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει και να διαπλάσει τον εαυτό του με τις επιλογές του. Η θεώρηση και επεξεργασία των θεμάτων αυτών υπό αυτήν την οπτική, αποδίδεται με τον όρο «προβληματοποίηση» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β:29).

Η αυτοεκτίμηση δεν είναι κάτι που μπορεί να δημιουργήσει ο σύμβουλος. Ο ρόλος του ως «σημαντικός άλλος» (Κοσμίδου-Hardy, 2003:83)²⁰ συνίσταται στο να δημιουργήσει τις συνθήκες που θα βοηθήσουν το ίδιο το άτομο να οδηγηθεί στην αποδοχή της ταυτότητάς του, στη συνειδητοποίηση και τη συναίσθηση της αξίας του και στην ανάπτυξη θετικής αυτοαντίληψης και υψηλής αυτοεκτίμησης σε σχέση με την πραγματικότητα. Αν η αυτοαντίληψη του νέου δεν είναι ρεαλιστική, εγκυμονούνται κίνδυνοι από τα ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα που μπορεί να εμφανισθούν, όπως απογοήτευση στην περίπτωση της μη επίτευξης των υψηλών στόχων που τίθενται εξαιτίας της έλλειψης των αναγκαίων προσόντων, αντικοινωνική συμπεριφορά, ψυχολογικές αποκλίσεις, κ.ά.

Η ανάπτυξη της αυτοαντίληψης και ο βαθμός αυτοεκτίμησης στο πλαίσιο της κριτικής αυτογνωσίας, αλληλεπιδρούν με τους άλλους δύο σκοπούς-στόχους της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, την Πληροφόρηση (με τη διάσταση της Κριτικής Κοινωνικής Ενημέρωσης) και τη Λήψη Αποφάσεων.²¹ Το επίπεδο αυτοαντίληψης και ο βαθμός αυτοεκτίμησης βοηθούν το νέο άτομο να αντιλαμβάνεται αν και πότε χρειάζεται περισσότερες πληροφορίες και βαθύτερη ενημέρωση, αλλά κυρίως το βοηθούν στην απόκτηση της προδιάθεσης για να αναπτύξει στάση ενεργούς αναζήτησης πληροφοριών. Ως διαλεκτική αλληλεπίδραση πλέον, η επίτευξη ευρύτητας στην πληροφόρηση και εναλλακτικών επιλογών βοηθά το άτομο να αναπτύξει περαιτέρω τις δυνατότητές του και να οδηγηθεί σε συνετές, ώριμες και υπεύθυνες αποφάσεις και επιλογές για να σχεδιάσει την επαγγελματική του πορεία (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 1997α).

4.4 Σημαντικοί παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη κατά την αυτοεξερεύνηση

• Προσωπικότητα

Η προσωπικότητα είναι το σύνολο των ψυχολογικών χαρακτηριστικών που καθορίζουν τον τρόπο απόκρισης και προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον του (συμπεριφορά). Εξασφαλίζει το αίσθημα της συνέπειας και της συνέχειας στα χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς ενός ατόμου (Carver and Scheier, 1992, Κάντας και Χαντζή, 1991). Ουσιαστικά, πρόκειται για ένα σύστημα από δυναμικά αλληλοσυσχετιζόμενα και εξελισσόμενα στοιχεία. Ο δυναμικός χαρακτήρας της προσωπικότητας αναφέρεται στο ότι διαρκώς εξελίσσεται, μεταβάλλεται, ανάλογα με τις εμπειρίες που έχει το άτομο στη ζωή του και τις προσπάθειες που καταβάλει να προσαρμοσθεί στο διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον.

Η επιστημονική έρευνα έχει δείξει ότι το σύνολο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου καθορίζει τις επαγγελματικές επιλογές και τα ενδιαφέροντα που εκφράζει. Έχει πολύ μεγάλη σχέση με το είδος της εργασίας και των σχέσεων που επιδιώκει να έχει σε αυτήν (Costa, McCrae and Arenberg, 1984, Osipow, 1973, Savickas and Walsh, 1996).

Ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός στο θέμα της διερεύνησης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας σε ομάδες του πληθυσμού με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Στις περιπτώσεις αυτές, η εκτίμηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας αλλά και των υπόλοιπων ατομικών χαρακτηριστικών μπορεί να είναι δύσκολο εγχείρημα λόγω των συναισθηματικών παραμέτρων που επηρεάζονται και διαφοροποιούν τη συμπεριφορά του ατόμου (Φακιολάς, 2002).

²⁰ Ο σύμβουλος είναι το κυριότερο πρόσωπο στο πλαίσιο της παιδαγωγικής συνάντησης με το νέο άτομο, ο «θεραπευτής» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β:47), που θα το βοηθήσει να συνειδητοποιήσει τη σπουδαιότητα της εσωτερικής του πραγματικότητας.

²¹ Βλ. ευρήματα στο πλαίσιο συνεργατικούς ενεργού έρευνας στο: Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1995α, 1995β, 1997α.

• **Ενδιαφέροντα και Επαγγελματικές προτιμήσεις**

Ενδιαφέρον ονομάζουμε την προτίμηση προς ορισμένα αντικείμενα ή δραστηριότητες που έχει το άτομο, τα οποία εκτιμά ή νιώθει ευχαρίστηση να ασχολείται μαζί τους. Το ενδιαφέρον ορίζεται με βάση το αντικείμενο ή τη δραστηριότητα (π.χ. ενδιαφέρον για τον αθλητισμό) και έχει μια σχετική διάρκεια ή σταθερότητα.

Τα ενδιαφέροντα είναι κίνητρα που μπορεί να οδηγήσουν στην επίτευξη ενός στόχου, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην πορεία επαγγελματικής ανάπτυξης, αλλά είναι και πηγή ικανοποίησης και χαράς²². Επίσης, είναι ένας πολύ δυνατός παράγοντας ο οποίος καθορίζει που και με πόση ένταση θα κατευθυνθούν οι επαγγελματικές προτιμήσεις και επιλογές, καθώς και οι προσπάθειες επίτευξης ενός ατόμου, ενώ και άλλοι παράγοντες (προσωπικότητα, αξίες, ικανότητες) θα καθορίσουν το επίπεδο της επιτυχίας του²³.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στο ότι πολλές φορές ορισμένοι νέοι δείχνουν προτίμηση προς τη μια ή την άλλη δραστηριότητα, αλλά στην πραγματικότητα μπορεί να μην ξέρουν ή να μην έχουν συνειδητοποιήσει αν θέλουν πραγματικά να έχουν συνεχή και σε μόνιμη βάση ενασχόληση με τη δραστηριότητα αυτή, ενώ και η γνώση τους για το προφίλ της επαγγελματικής δραστηριότητας είναι επιφανειακή και επιλεκτική, άρα ελλιπής.

• **Αξίες**

Οι αξίες είναι το σύνολο των πεποιθήσεων στις οποίες το άτομο αποδίδει ιδιαίτερη σημασία (Rokeach, 1973). Το σύνολο των αξιών ενός ατόμου αναφέρεται σε διάφορες πτυχές της ζωής και περιλαμβάνει τις προσωπικές, τις επαγγελματικές του αξίες (αξίες στην εργασία), τις κοινωνικές, τις φιλοσοφικές, τις θρησκευτικές και άλλες²⁴.

Οι αξίες είναι πρωταρχικής σημασίας, αφού παρωθούν το άτομο για δράση αλλά και για το είδος της δράσης που αναλαμβάνει κάθε φορά (καθημερινή πρακτική και επιλογές, εργασιακή συμπεριφορά, κ.ά.) (Κάντας και Χαντζή, 1991, Κάντας, 2002).

Στην ενότητα των αξιών εντάσσεται και η διερεύνηση των επαγγελματικών και κοινωνικών βλέψεων και φιλοδοξιών του ατόμου, αφού επηρεάζονται και διαμορφώνονται από τις αξίες του. Από αυτές εξαρτάται το όριο και το επίπεδο των επιδιώξεων του ατόμου.

• **Ικανότητες και δεξιότητες**

Με τον όρο δεξιότητα εννοούμε το βαθμό ευκολίας, ακρίβειας και ταχύτητας με τον οποίο μπορεί κάποιος να εκτελέσει μια σειρά από ενέργειες. Υπάρχουν δεξιότητες που αποκτώνται ύστερα από συστηματική προσπάθεια και άσκηση και κάποιες που μπορεί το άτομο να αναπτύξει περισσότερο, εφόσον τις έχει ήδη, π.χ. η εκτέλεση εργασιών ακριβείας και ταχύτητας (Κάντας και Χαντζή, 1991, Κάντας, 2002).

Οι δεξιότητες έχουν σχέση και με την προσωπικότητα του ατόμου και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί και αντιμετωπίζει διάφορα θέματα στην προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική του

²² Περισσότερα για τα ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές προτιμήσεις στο: Ford, 1992, Rokeach, 1973.

²³ Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο προκειμένου να στηρίξει τους μαθητές και τις μαθήτριες στην αυτοεξερεύνησή τους και στη διερεύνηση των ενδιαφερόντων, των αξιών, των ικανοτήτων τους καθώς και άλλων παραγόντων, υλοποιεί ένα μεγάλο πρόγραμμα με τίτλο: «Επένδυση στον άνθρωπο».

²⁴ Παραδείγματα αξιών αναφέρονται στο βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου, ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006.

ζωή (π.χ. «δεξιότητες ζωής» για την αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων, δεξιότητες απαραίτητες στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, κ.ά.)²⁵.

Οι ικανότητες είναι οι προσωπικές-ψυχολογικές ιδιαιτερότητες του ανθρώπου, που συνθέτουν την ψυχολογική βάση της ανάπτυξης, εκπαίδευσης και της δημιουργικής δραστηριότητας. Διακρίνουμε δύο κατηγορίες: τις γενικές ικανότητες (γενικά χαρίσματα, ικανότητες που σχετίζονται με σωματικά χαρακτηριστικά, γενικές νοητικές ικανότητες, κ.ά.) και τις ειδικές ικανότητες (μουσικές, γλωσσικές, μαθηματικές, μηχανικές, ειδικές νοητικές ικανότητες π.χ. φαντασία, αντίληψη χώρου κ.ά.) (Βιβλίο Σ.Ε.Π., 2006, Κάντας, 2002).

Ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το νέο άτομο να εντοπίσει και να προσδιορίσει δεξιότητες και ικανότητες που έχει και τις αγνοεί πέρα από αυτές που γνωρίζει και έχει αναπτύξει. Επίσης, οι νέοι πολύ συχνά υπερεκτιμούν ή υποτιμούν τον εαυτό τους σε σχέση με τις ικανότητές τους, ή τις συγχέουν και αναφέρονται σ' αυτές μόνο σε σχέση με τη σχολική και αργότερα με την ακαδημαϊκή τους επίδοση (προφορική βαθμολογία, γραπτή επίδοση).

Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά άτομα με ειδικές ανάγκες, ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στη διερεύνηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους και κατόπιν να προσπαθεί να προσαρμόσει τα ενδιαφέροντα στις ικανότητές τους²⁶.

4.4.1 Η σχέση ικανοτήτων και ενδιαφερόντων

Η σχέση ικανοτήτων και ενδιαφερόντων είναι αμφίδρομη. Συνήθως το άτομο προτιμά και εκφράζει ενδιαφέρον για δραστηριότητες και τομείς στους οποίους έχει διαπιστώσει ότι έχει κάποιες ικανότητες και τα καταφέρνει. Ωστόσο, είναι πολύ συχνό το φαινόμενο τα ενδιαφέροντα πολλών ανθρώπων, και ιδιαίτερα νέων, και οι ικανότητές τους να βρίσκονται σε διαφορετικούς τομείς επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Υπάρχει η τάση οι νέοι να έχουν ως πυξίδα στις επιλογές τους τομείς επαγγελματικών δραστηριοτήτων που ταιριάζουν με κάποιες ικανότητές τους, δίχως, όμως, αυτοί οι τομείς να τους ενδιαφέρουν και να τους αρέσουν, αφού συχνά ο παράγοντας ενδιαφέρον θεωρείται πολυτέλεια στη σημερινή αγορά εργασίας.

Η συνειδητή πρόθεση και επιθυμία, τι πραγματικά αρέσει και ενδιαφέρει το άτομο, είναι σημαντικός παράγοντας για ενεργοποίηση και κινητοποίηση, για να αντλήσει δύναμη στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του. Η ύπαρξη ενδιαφέροντος για έναν τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας καθορίζει με πόση ένταση θα κατευθυνθούν οι προσπάθειές του και θα εξασφαλίσει την ικανοποίηση από την επαγγελματική του δραστηριότητα, ενώ οι ικανότητες σε αυτόν τον τομέα το βαθμό της επιτυχίας του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998β).

²⁵ Περισσότερα για τις νέες, «κομβικές» δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσει και να αναπτύξει ο σημερινός εργαζόμενος σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς, βλέπε Κεφάλαιο III, Μέρος Α' παρόντος Οδηγού. Για τις «δεξιότητες ζωής» βλέπε περισσότερα: Βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ' τάξη Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006, Οδηγός Γονέων ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2000.

²⁶ Για το θέμα αυτό βλέπε περισσότερα: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998α.

4.5 Μέθοδοι Εργασίας

Χρήση ειδικού ψυχολογικού υλικού

Η διερεύνηση των παραπάνω στοιχείων είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί με τη χρήση ειδικού υλικού. Πρόκειται για συστηματικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη διερεύνηση των χαρακτηριστικών του ατόμου και της αξιολόγησης της αυτοαντίληψής του.²⁷

Με τη μεθοδολογία αυτή είναι δυνατό να συγκεντρωθούν πληροφορίες που αφορούν το άτομο και τις πτυχές του (π.χ. ενδιαφέροντα, αξίες, ικανότητες, αυτοεκτίμηση) και θα αποτελέσουν το «υλικό» συνεργασίας του συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού με το άτομο. Σε καμία περίπτωση, όμως, το υλικό αυτό δεν θα λειτουργήσει ως έναυσμα ώστε ο λειτουργός να γίνει «διανομέας του μέλλοντος» δηλαδή για να κατευθύνει τα άτομα σε επαγγελματικούς τομείς που ο ίδιος επιλέγει (Κοσμίδου-Hardy, 2005:58). Πολύ περισσότερο, ο σύμβουλος για να μπορέσει να κάνει θετική χρήση του υλικού αυτού χρειάζεται θεωρητική ενημέρωση, πρακτική άσκηση, καθώς και το να βρίσκεται ο ίδιος σε πορεία προσωπικής ανάπτυξης, με ευαισθησία προς το σοβαρό έργο του/της.

Τα κυριότερα είδη ψυχολογικού υλικού που είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν είναι (Κάντας, 2002):

- Τεστ ενδιαφερόντων.
- Τεστ ικανοτήτων και δυνατοτήτων.
- Συστοιχία γενικών ικανοτήτων (κυρίως για ενήλικες).
- Τεστ προσωπικότητας.
- Προβολικά τεστ (ζωγραφική και σχέδια).
- Τεστ επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Τεστ λήψης αποφάσεων.
- Τεστ μέτρησης της αυτοαντίληψης (με τη μορφή ερωτηματολογίων).

• Άλλες μέθοδοι εργασίας και συλλογής ατομικών πληροφοριών

Τα στοιχεία που προκύπτουν από την εφαρμογή του υλικού αυτού θα πρέπει να συσχετίζονται και να συμπληρώνονται με αυτά που μπορούν να δώσουν άλλες μέθοδοι, μη συστηματικές και περισσότερο ποιοτικές²⁸. Οι τελευταίες είναι συνήθως πιο πρακτικές και πιο εύκολες και βασίζονται στην παρατήρηση και την ανάλυση της συμπεριφοράς του ατόμου καθώς και στις αυθόρμητες ή σκόπιμα προκαλούμενες εκφράσεις για τον εαυτό του (Οδηγός Γονέων ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2000). Ορισμένες από αυτές είναι:

- Η Συνέντευξη με το ίδιο το άτομο. Στη διάρκεια της ο συμβουλευόμενος, μέσα από τη διαπροσωπική επικοινωνία, προβαίνει σε προσωπικές δηλώσεις για στοιχεία της προσωπικότητάς του, τις αξίες, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές του (δηλωμένα στοιχεία).²⁹

²⁷ Όπως αναφέρθηκε ήδη, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο με επιστημονική υπεύθυνη την Κοσμίδου-Hardy (Σύμβουλο του Π.Ι.) υλοποιεί έργο με τίτλο: «Επένδυση στον άνθρωπο: Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Εφαρμογή Σύγχρονων Εργαλείων Σ.Ε.Π. και Υπηρεσιών Συμβουλευτικής» που θα εμπλουτίσει το έργο των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού των ΚΕ.ΣΥ.Π. αρχικά, δίνοντάς τους τα απαραίτητα εργαλεία δουλειάς.

²⁸ Η επεξεργασία των ατομικών στοιχείων είναι ποιοτική έρευνα. Έτσι η εγκυρότητα των δεδομένων και των «ευρημάτων» εξασφαλίζεται με την εφαρμογή περισσότερων από μια μεθόδων.

²⁹ Περισσότερες πληροφορίες για τη συμβουλευτική συνέντευξη βλ. ενδεικτική βιβλιογραφία: Garrett, 1960, Κάντας και Χατζή, 1991.

- Ατομικές και ομαδικές ασκήσεις.
- Παρατήρηση της φυσικής συμπεριφοράς του ατόμου (εξωτερικευμένα στοιχεία της προσωπικότητας, ενδιαφέροντα, αξίες).
- Στοιχεία και πληροφορίες που συνθέτουν αυτό που αποκαλείται «ατομικό δελτίο του μαθητή/τριας ή φοιτητή/τριας»³⁰: σχολική και ακαδημαϊκή επίδοση και βαθμολογία σε διάφορα μαθήματα, ιδιαίτερες διακρίσεις, αξιολογήσεις, εκπαιδευτικά ενδιαφέροντα και ενασχολήσεις, ιατρικές εξετάσεις.
- Αυτοβιογραφικά στοιχεία όπως αυτοπεριγραφές, ημερολόγια και αναλύσεις ιδεών του ίδιου του ατόμου.
- Γνώμη φίλων, συμμαθητών αλλά κυρίως των γονέων (σε ό,τι αφορά κυρίως τους έφηβους).
- Η Συζήτηση σε ομάδες ή ανά ζεύγη, σε θεματικές ενότητες αυτογνωσίας.
- Εκφραστικές μέθοδοι.

Εκφραστικές μέθοδοι είναι το σχέδιο σε χαρτί, το παίξιμο των ρόλων, η μίμηση καταστάσεων, η παρουσίαση ομαδικής εργασίας, κ.ά., που δίνουν την ευκαιρία να έλθουν στην επιφάνεια υποσυνείδητα στοιχεία, τα οποία μπορούν στη συνέχεια να γίνουν αντικείμενο συνειδητής επεξεργασίας από τους συμμετέχοντες ή αντικείμενο ατομικής συμβουλευτικής. Οι μέθοδοι αυτές εφαρμόζονται κυρίως στο πλαίσιο ομαδικής συμβουλευτικής και παρέχουν ποικίλα ψυχολογικά οφέλη (ενίσχυση αυτοπεποίθησης, δημιουργική έκφραση, ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, κ.ά.)³¹.

• **Το portfolio: ο προσωπικός φάκελος καταγραφής και συλλογής δεδομένων**

Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, κάθε μαθητής/τρια, φοιτητής/τρια, μπορεί να φτιάξει τον προσωπικό του φάκελο χρησιμοποιώντας διάφορα στοιχεία από τη μαθητική, φοιτητική και εξωσχολική και σπουδαστική του ζωή τα οποία και θα τον βοηθήσουν στην αναπτυξιακή και εξελικτική του πορεία³². Ο προσωπικός φάκελος μπορεί να είναι σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή ή να έχει τη μορφή ενός ντοσιέ ή αρχείου, όπου ο ίδιος ο νέος καταχωρεί κάθε προσωπικό στοιχείο που κρίνει ότι θα του είναι απαραίτητο για να απεικονίσει τον εαυτό του.

Την εφαρμογή της μεθόδου αυτής είναι δυνατό να ενθαρρύνει ο σύμβουλος στο Γυμνάσιο και αργότερα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, ώστε να συνεχιστεί και αργότερα, κατά τη διάρκεια φοίτησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ή την Κατάρτιση ή με την είσοδο στην εργασία. Η μέθοδος αυτή εκτός από τη διευκόλυνση της διαδικασίας αυτοεξερεύνησης και την προώθηση της κριτικής αυτογνωσίας, θα αποβεί πολύ χρήσιμη στο μέλλον, αφού από εδώ μπορεί να χρησιμοποιήσει το άτομο στοιχεία για τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.³³

³⁰ Το μαθητικό αρχείο ακόμα και σε υποτυπώδη αρχικά μορφή, θεωρείται απαραίτητο στοιχείο της λειτουργίας των μαθητικών συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών επαγγελματικής αγωγής στα σχολεία μέσης εκπαίδευσης της Κύπρου. Περισσότερα στο: Λεβέντης, 1999.

³¹ Πολλές τέτοιες μέθοδοι και άλλες ασκήσεις υπάρχουν στο: Κοσμιδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπη, 1996.

³² Τα στοιχεία αυτά μπορεί να είναι: αντίγραφα εργασιών (σχολικές, πανεπιστημιακές), ειδικές επιδόσεις και έπαινοι, ατομικές και ομαδικές ασκήσεις συμβουλευτικής, αποτελέσματα ειδικού ψυχολογικού υλικού (ερωτηματολόγια και τεστ), πιστοποιητικά, πτυχία και βεβαιώσεις γλωσσομάθειας, βεβαιώσεις προϋπηρεσίας ή πρακτικής άσκησης, συστατικές επιστολές, βεβαιώσεις σεμιναρίων, άλλα επίσημα έγγραφα, υλικό από συμμετοχή σε κοινωνικές ή πολιτιστικές δραστηριότητες, στοιχεία από προσωπικές δραστηριότητες (π.χ. ερευνητικά ημερολόγια, ημερολόγια δραστηριοτήτων με ειδικές επιδόσεις και δεξιότητες), το βιογραφικό σημείωμα, κ.ά.

³³ Για το ρόλο, τη σημασία και τις λειτουργίες του προσωπικού αρχείου στην ανάπτυξη τεχνικών αναζήτησης εργασίας, βλέπε περισσότερα στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση, Κεφάλαιο II, Μέρος Β', στο βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ' τάξη Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006 καθώς και στο: Βλαχάκη και Γαϊτάνης, 2004, Φωτιάδου, 1999.

5. Πληροφόρηση

5.1 Έννοια, σημασία, λειτουργία

Η πληροφορία είναι το σύνολο των γνώσεων που έχουμε για ένα αντικείμενο ή για έναν άνθρωπο. Η έννοια της πληροφόρησης αναφέρεται στο σύνολο των δραστηριοτήτων και ενεργειών ενός ατόμου για τη συλλογή, την επεξεργασία, την αξιολόγηση και την επιλογή εκείνων των πληροφοριών που κρίνει ότι του χρειάζονται τη δεδομένη στιγμή.

Σε κάθε δραστηριότητα ο άνθρωπος έχει ανάγκη από πληροφορίες. Για να πάρει οποιαδήποτε απόφαση εξετάζει τις πληροφορίες που διαθέτει στο συγκεκριμένο θέμα. Η πληροφόρηση διευκολύνει τη διαλεύκανση των καταστάσεων που έχει να επιλέξει το άτομο και το βοηθά στον προγραμματισμό (τι πρέπει να γίνει και πότε) και στην ανάληψη δράσης.

Κάθε νέος έχει διαφορετικές ανάγκες πληροφόρησης, οι οποίες εξαρτώνται από τα ατομικά του χαρακτηριστικά (σωματικά, ψυχικά, πνευματικά), τη φάση της ζωής του (εκπαιδευτική και επαγγελματική), το μεταβατικό στάδιο που βρίσκεται, τον τρόπο που μαθαίνει και το φύλο του.

Τα ζητούμενα της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού σε ό,τι αφορά την πληροφόρηση δεν είναι η στενή ούτε η παθητική πληροφόρηση του νέου ατόμου, αλλά η ανάπτυξη και καλλιέργεια ενεργού στάσης αναζήτησης και συγκέντρωσης πληροφοριών (ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτοπληροφόρησης) καθώς και η κριτική ανάγνωσή τους (Κασσωτάκης, 2006, Κοσμίδου-Hardy, 1996α, 2000).

5.2 Ο ρόλος και η σημασία της κριτικής βιωματικής προσέγγισης για την ενθάρρυνση της συμμετοχής, την κριτική ανάγνωση των πληροφοριών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η μεθοδολογία της πληροφόρησης βασίζεται στην κριτική βιωματική προσέγγιση για τη μάθηση. Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στο θέμα της εμπειρίας που μπορεί να έχει ένα άτομο μέσα από τη συμμετοχή του σε κάποιες δραστηριότητες. Η εμπειρία ακολουθείται από την επεξεργασία και την κριτική ανάλυσή της (στη βάση της θεωρίας και της κριτικής της προσέγγισης), προκειμένου να οδηγηθεί ο συμμετέχων σε κάποια συμπεράσματα από την εμπειρία του και έτσι να μπορέσει να σχεδιάσει και να προγραμματίσει τα επόμενα βήματα και τους στόχους του, καθώς και τη συμμετοχή του σε νέες καταστάσεις³⁴. Η κριτική βιωματική προσέγγιση βοηθά τον συμμετέχοντα να μαθαίνει μέσα από τη διερευνητική αλληλεπίδραση με το περιβάλλον του, να αναπτύξει στάση ενεργού συμμετοχής στην αναζήτηση πληροφοριών, κριτικής επεξεργασίας των δεδομένων που δέχεται και των νοημάτων αυτών.

Σε ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ο σύμβουλος δεν παρέχει πληροφόρηση προς το νέο άτομο το οποίο είναι παθητικός δέκτης των πληροφοριών. Ο ρόλος του συμβούλου είναι, αρχικά, να υποβοηθήσει το νέο άτομο να μπορεί να διακρίνει τα είδη και τις μορφές πλη-

³⁴ Ιδιαίτερα κρίσιμο θέμα στο πλαίσιο της προσέγγισης αυτής, θεωρείται ο συσχετισμός της θεωρίας με την πράξη και η επεξεργασία της εμπειρίας στη βάση της κριτικής προσέγγισης της θεωρίας, αφού ο τρόπος που βιώνει ένα άτομο μια κατάσταση μπορεί να εμποδίζει ή να διαστρεβλώνει την επιδιωκόμενη μάθηση. Περισσότερα για την κριτική βιωματική μάθηση στο: Κοσμίδου-Hardy, 2000.

ροφοριών³⁵ και να κατανοήσει τη σημασία τους στο εκπαιδευτικό και επαγγελματικό του σχέδιο. Ιδιαίτερα σημαντικός, όμως, είναι ο ρόλος του στη στήριξη του νέου ατόμου στη διαδικασία διαμόρφωσης του σχεδίου έρευνάς του για τον εντοπισμό των πηγών και την αναζήτηση των πληροφοριών που χρειάζεται στο συγκεκριμένο στάδιο της ζωής του. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, ο σύμβουλος θα πρέπει να εφαρμόσει μεθόδους που αποσκοπούν να ευαισθητοποιήσουν, να προκαλέσουν και να υποβοηθήσουν το νέο σε ενεργό συμμετοχή για την αναζήτηση των πληροφοριών που χρειάζεται. Ο σύμβουλος πρέπει να είναι διευκολυντής της μαθησιακής συνάντησης (συλλογική, σε ομάδες ή ατομική), ώστε το νέο άτομο να γίνει ερευνητής που οργανώνει κριτικά σχέδια (projects) στη βάση της κριτικής και συνεργατικής ενεργού έρευνας³⁶.

Με τον τρόπο αυτό το νέο άτομο παρακινείται στην περαιτέρω διεκδίκηση του δικαιώματός του στην πληροφόρηση μέσα από περισσότερες πηγές, είδη και μορφές εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών. Για να είναι δυνατή, όμως, η στάθμιση των επιλογών και η λήψη αποφάσεων, είναι απαραίτητο ο σύμβουλος να υποβοηθήσει το νέο στην ανάπτυξη της ικανότητας επεξεργασίας των πληροφοριών που συγκεντρώνει κάθε φορά και να ελέγχει την καταλληλότητά τους, δηλαδή αν είναι ακριβείς, έγκυρες και επικαιροποιημένες,³⁷ ώστε να αξιοποιεί όσες έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά και είναι χρήσιμες για τις ανάγκες του και για το σκοπό που έχουν ζητηθεί και συγκεντρωθεί. Ιδιαίτερα σημαντικό, όμως, είναι ο σύμβουλος να βοηθήσει το νέο άτομο στην κριτική ανάγνωση του κειμένου των πληροφοριών που έχει συγκεντρώσει καθώς και των μηνυμάτων τους³⁸.

Εκτός από εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες καθώς και πληροφορίες για τις τάσεις και τις εξελίξεις που προδιαγράφονται στην αγορά εργασίας, ο νέος άνθρωπος χρειάζεται να επεξεργαστεί και πληροφορίες που αναφέρονται στις όψεις της κοινωνικής ζωής, στις τάσεις και στα χαρακτηριστικά που υπάρχουν στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό, πολιτισμικό και χωροχρονικό του περιβάλλον, ώστε να έχει τη δυνατότητα και την άνεση να ετοιμάζεται έγκαιρα για τον

³⁵ Ως προς τα είδη των πληροφοριών διακρίνουμε δύο βασικές κατηγορίες: τις εκπαιδευτικές πληροφορίες, που αναφέρονται σε ευκαιρίες και δυνατότητες για εκπαίδευση, σπουδές και κατάρτιση, οι οποίες θα περιλαμβάνουν όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και διεξόδους, το σύνολο του φάσματος των εκπαιδευτικών φορέων με αναλυτικά στοιχεία αυτών, προϋποθέσεις εισόδου, τρόπος σπουδών, το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης (προσόντα, τίτλος σπουδών, επαγγελματικά δικαιώματα, κ.ά.), και τις επαγγελματικές πληροφορίες, που αναφέρονται στα επαγγέλματα και στην πλήρη περιγραφή τους, στον κόσμο της εργασίας (συνθήκες αγοράς, χαρακτηριστικά και τάσεις, προσφορά και ζήτηση ειδικοτήτων, εργατική νομοθεσία, δυνατότητα σπουδών σε άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κ.ά.). Περισσότερα για τη μεθοδολογία της πληροφόρησης, για τις σπουδές και τα επαγγέλματα: είδη πληροφόρησης και πληροφοριών, μορφές πληροφορίας (π.χ. έντυπη, προφορική, ηλεκτρονική, οπτικο-ακουστική, κ.ά.), πηγές πληροφόρησης (π.χ. φυσικά πρόσωπα, πληροφοριακό υλικό, φορείς και ιδρύματα, ηλεκτρονικές πηγές, κ.ά.), βλ. στο: Κασσωτάκης, 2000, 2002 καθώς και στο βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου, ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006.

³⁶ Βλέπε περισσότερα για τη συνεργατική ενεργό έρευνα στο: Κοσμίδου, 1989, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994, Κοσμίδου-Hardy, 2000, 2001β.

³⁷ Για την επίτευξη του στόχου αυτού, είναι σημαντικό οι πηγές που απευθύνονται οι νέοι άνθρωποι (π.χ. δομές Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, διαδικτυο, κ.ά.) να τους εξασφαλίζουν δυνατότητα και ευκολία πρόσβασης καθώς και πληροφορίες με τα παραπάνω αναφερόμενα χαρακτηριστικά.

³⁸ Στη σημερινή εποχή το άτομο έχει τη δυνατότητα πρόσβασης σε πληθώρα πληροφοριών. Το στοιχείο όμως αυτό δεν συνεπάγεται ότι το άτομο είναι και πληροφορημένο. Η πληροφορία στη σημερινή εποχή «έχει χάσει τον κοινωνικό της ρόλο, αφού πρόσβαση σε αυτήν έχουν εκείνοι που διαθέτουν οικονομική άνεση να την αγοράσουν, έχουν τη δυνατότητα επικοινωνίας με τα κέντρα που την παρέχουν, αλλά και με τα δίκτυα διαπροσωπικής επιρροής» (Κοσμίδου-Hardy, 2003:80). Επιπλέον, η αυτοαντίληψη επιτρέπει ή δεν επιτρέπει την πρόσβαση του ατόμου στην πληροφορία και την αξιοποίησή της. Διαπιστώνουμε λοιπόν το σημαντικό ρόλο της κριτικής ανάγνωσης των πληροφοριών, μηνυμάτων και κειμένων. Περισσότερα για την κριτική ανάγνωση της πληροφορίας βλ. στο Κεφάλαιο II, Μέρος Α΄, παρόντος Οδηγού καθώς και στο: Κοσμίδου-Hardy, 1995β, 1996α, 1996β, 2002.

συγχρονισμό του σε αυτό³⁹. Σε αυτό το πλαίσιο, η πληροφόρηση παίρνει τη διάσταση της κριτικής κοινωνικής ενημέρωσης (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 1997α, 2001α).

Η ενεργός συμμετοχή των νέων με την ανάληψη πρωτοβουλιών και την επεξεργασία σχεδίων για την ολοκλήρωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων πληροφόρησης (όπως αυτές που προτείνονται παρακάτω) στο πλαίσιο ατομικής αλλά, κυρίως, ομαδικής Συμβουλευτικής, οδηγεί, με τη σειρά της, στην ανάπτυξη σημαντικών δεξιοτήτων και προετοιμάζει τους νέους, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της συνεχώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας. Μερικές από τις δεξιότητες αυτές αναφέρονται: στον προγραμματισμό και στην οργάνωση των δραστηριοτήτων που απαιτούνται για την ολοκλήρωση μιας εργασίας (αυτόνομη ή εργασία σε ομάδες), στην προετοιμασία μιας δραστηριότητας, στον προγραμματισμό των επιμέρους δράσεων αυτής (π.χ. προετοιμασία ερωτήσεων συνέντευξης καθώς και στην τήρηση χρονοδιαγραμμάτων υλοποίησής της), στην ανάπτυξη και καλλιέργεια επικοινωνιακών δεξιοτήτων (συμμετοχή σε συζητήσεις ομάδας, επικοινωνία με φορείς, παρουσίαση των αποτελεσμάτων της εργασίας σε κοινό, κ.ά.), στην αξιοποίηση πηγών πληροφόρησης (ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης πληροφοριών από τις πηγές πληροφόρησης), στην επεξεργασία των στοιχείων ή άλλου συλλεγμένου υλικού (έλεγχος ακριβείας, διασταύρωση με άλλες πηγές, κ.ά.) και στην επεξεργασία τους μέσω των κατάλληλων μεθόδων με χρήση νέων τεχνολογιών για την παρουσίασή τους (ειδικά προγράμματα όπως το power point).

Τέλος, η ενεργός συμμετοχή του νέου ατόμου στην αναζήτηση πληροφοριών και των πηγών αυτών, εξυπηρετεί και τους στόχους της αυτοδιερεύνησης. Οι ευκαιρίες διερεύνησης βοηθούν το άτομο να «δοκιμάσει» τα ατομικά του χαρακτηριστικά, να εξερευνήσει και να αναπτύξει τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και δεξιότητές του και την αυτοαντίληψή του και με αυτόν τον τρόπο να αντιληφθεί τη διαδικασία αλληλεπίδρασής του με το κοινωνικό του περιβάλλον.

5.3 Μέθοδοι Εργασίας

Οι μέθοδοι που ακολουθούν καθώς και οι προτεινόμενες εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες μπορούν να εφαρμοσθούν τόσο μέσα στους κόλπους της Ομαδικής όσο και της Ατομικής Συμβουλευτικής. Κοινό χαρακτηριστικό και ζητούμενο για την εφαρμογή τους είναι ότι απαιτείται η συνεργασία και ενεργός δράση του συμμετέχοντος (άτομο ή ομάδα), γιατί η αυτενέργεια των συμμετεχόντων έχει παιδαγωγικό όφελος.

• Δραστηριότητες Πεδίου

Το οικείο περιβάλλον ή και η τοπική κοινωνία προσφέρονται και μπορούν να λειτουργήσουν ως διδακτικό περιβάλλον για ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Σε μια δραστηριότητα πεδίου οι συμμετέχοντες εμπλέκονται με προσωπική επαφή με το τοπικό κοινωνικό περιβάλλον και την αγορά εργασίας, προκειμένου να φέρουν εις πέρας μια προγραμματισμένη ατομική ή ομαδική δραστηριότητα (π.χ. επίσκεψη σε έναν εργασιακό χώρο). Το όφελος από τις δραστηριότητες αυτές είναι εύλογο, αφού το αποτέλεσμα δεν είναι απλώς η συλλογή πληροφοριών. Το βίωμα και η εμπειρία προσφέρουν πολύ περισσότερα πράγματα.

³⁹ Για παράδειγμα, πληροφορίες για τις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές: διαδικασίες ενιαίας στρατηγικής Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ανάπτυξη της τεχνολογίας και επιπτώσεις στη δομή και την οργάνωση της εργασίας, δημογραφικά χαρακτηριστικά της χώρας, περιβαλλοντικές αλλαγές και οι επιπτώσεις τους στη δομή της εργασίας και των επαγγελμάτων, οικονομικές αλλαγές, κ.ά.

Η εφαρμογή δραστηριοτήτων πεδίου έχει βέβαια πολλαπλό όφελος, όταν η αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων με την τοπική κοινωνία γίνεται σε μια πιο μακροπρόθεσμη βάση, (δηλαδή για ένα χρονικό διάστημα και όχι απλώς και μόνο όσο διαρκεί η δραστηριότητα και η εμπειρία της επαφής με αυτήν) και όταν παίρνει πολλές μορφές με την εφαρμογή και άλλων δραστηριοτήτων, όπως συγκέντρωση και επεξεργασία υλικού (π.χ. από τη βιβλιοθήκη του δήμου), αναζήτηση και συνάντηση με ντόπιους εμπειρογνώμονες και συνεντεύξεις μαζί τους, κ.ά. Οι δραστηριότητες αυτές δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την αλληλεπίδραση του ατόμου με την τοπική κοινωνία, η οποία, στη συνέχεια, μπορεί να επεκταθεί προς κατευθύνσεις που σχετίζονται με τις ειδικές ανάγκες και τα ενδιαφέροντά του.

Η εφαρμογή δραστηριοτήτων πεδίου απαιτεί συστηματική προετοιμασία και κυρίως οργάνωση (π.χ. αρχική απογραφή της τοπικής κοινότητας για τον προσδιορισμό των σχετικών πηγών και τι μπορούν να προσφέρουν σε ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, επικοινωνία με πρόσωπα για την άντληση πληροφοριών, κ.ά.) καθώς και κατάλληλη επικοινωνία και συνεργασία με τους τοπικούς παράγοντες⁴⁰.

• Ομαδική Εργασία

Η χρήση της μεθόδου αυτής, είναι δυνατό να περιλαμβάνει περισσότερες από μια δραστηριότητες, καθώς και άλλες μεθόδους (π.χ. συζήτηση, παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας, ατομικές και ομαδικές ασκήσεις, δραστηριότητες πεδίου, κ.ά.). Σε κάθε περίπτωση, η βασική αρχή της είναι ότι μια ομάδα εργασίας θα πρέπει να έχει κοινό στόχο ή σκοπό.

Η μέθοδος της συζήτησης κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμη και απαραίτητη κυρίως στους κόλπους της Ομαδικής Συμβουλευτικής, σε όλη τη χρονική διάρκεια λειτουργίας της ομάδας. Μέσα από τη συζήτηση προσδιορίζονται οι στόχοι και οι ενέργειες της ομάδας (τι πρέπει να κάνουμε), αντιμετωπίζονται τα προβλήματα που παρουσιάζονται και διενεργείται η απαραίτητη αλληλεπίδραση σε διαπροσωπικό επίπεδο των μελών της (επικοινωνία, ανταλλαγή συναισθημάτων, κ.ά.). Τα βασικά πλεονεκτήματα της μεθόδου αυτής αναφέρονται, αφενός στο ότι η αλληλεπίδραση στην ομάδα βοηθά τα περισσότερα άτομα που συμμετέχουν σε αυτήν να μαθαίνουν καλύτερα και αφετέρου στο ότι με τη συμμετοχή ενός ατόμου σε μια ομάδα εργασίας ικανοποιούνται ταυτόχρονα ατομικές, κοινωνικές-συναισθηματικές, καθώς και ανάγκες εργασίας.

• Εκφραστικές μέθοδοι

Εκτός από τις εκφραστικές μεθόδους που παρουσιάζονται παραπάνω, η παρουσίαση ομαδικής εργασίας (ως προέκταση ενδεχομένως της μεθόδου της ομαδικής εργασίας) είναι μια μέθοδος που συγκαταλέγεται σε αυτήν την κατηγορία⁴¹.

⁴⁰ Βλ. περισσότερα για το ρόλο, τη σημασία των δραστηριοτήτων πεδίου καθώς και τη διαδικασία οργάνωσής τους στο: Κοσμίδη-Hardy, 2003.

⁴¹ Η επιτυχία στην παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά των συντελεστών της: τον παρουσιαστή, το μήνυμα και τους ακροατές της (π.χ. ο παρουσιαστής θα πρέπει να έχει εμπεδώσει αυτό που θα μεταδώσει, κ.ά., το μήνυμα θα πρέπει να είναι σαφές, απλό, ολοκληρωμένο, να έχει ενδιαφέρον, οι ακροατές να ακούν με προσοχή και να είναι επιδεκτικοί στις ιδέες που τους δίνονται, κ.ά.). Ο σύμβουλος θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνει τη χρήση εποπτικών μέσων κατά την παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας αφού αυτή έχει πολλαπλά οφέλη για τους νέους. Εποπτικά μέσα είναι ένας πίνακας σεμιναρίων, προβολέας διαφανειών (απλός ανακλαστικός, ή βιντεοπροβολέας), χαρτόνια για επικόλληση εικόνων και γραφικών, αφίσες και πίνακες, κ.ά. Βλέπε περισσότερα στο: Κοσμίδη-Hardy, 2003.

• **Ερευνητικό ημερολόγιο**

Η χρήση της μεθόδου αυτής είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων όλων των δραστηριοτήτων που προτείνονται στην ενότητα αυτή. Το ερευνητικό ημερολόγιο είναι ένας τρόπος να γίνει συστηματική καταγραφή ορισμένων στοιχείων που προέκυψαν από τη συμμετοχή του ατόμου σε μια δραστηριότητα (π.χ. συμμετέχοντες, ημερομηνία, συνθήκες, εντυπώσεις, σκέψεις, συναισθήματα, κ.ά.) και στη συνέχεια να ακολουθήσει συζήτηση⁴².

5.4 Εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες για την αναζήτηση και επεξεργασία πληροφοριών

Οι εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες που προτείνονται είναι δυνατό να διεξαχθούν με μια ή περισσότερες μεθόδους εργασίας και μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο διεξαγωγής των μαθημάτων του αναλυτικού προγράμματος (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση) ή του αναλυτικού προγράμματος σπουδών και κατάρτισης (Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση). Τις περισσότερες φορές είναι θεμιτή η υλοποίηση δύο ή περισσότερων δραστηριοτήτων (παράλληλα, σε συνδυασμό ή σε ακολουθία), αφού αυτό δίνει τη δυνατότητα της διασταύρωσης, της συμπληρωματικότητας και του ελέγχου της εγκυρότητας των πληροφοριών.

- Ανάλυση και επεξεργασία αρχειακού ή άλλου υλικού⁴³ σε περιοχές ενδιαφέροντος των ίδιων των συμμετεχόντων.

Πρόκειται για δραστηριότητα που περιλαμβάνει την ανάλυση και επεξεργασία (αξιοποίηση) πληροφοριακού υλικού από το αρχείο του σχολείου, της δομής Συμβουλευτικής ή Προσανατολισμού ή από άλλες επίσημες πηγές πληροφόρησης⁴⁴.

- Προβολή κινηματογραφικών, τηλεοπτικών, ραδιοφωνικών εκπομπών (ή αποσπασμάτων αυτών), βιντεοταινιών και χρήση πολυμέσων.

Στο πλαίσιο της συλλογικής πληροφόρησης, τέτοιες δραστηριότητες μπορεί να έχουν στόχο τον προβληματισμό των νέων σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, φύλου και επαγγελματικών επιλογών, σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους, ή την άμεση πληροφόρησή τους (π.χ. προβολή διαφόρων επαγγελματιών κατά τη άσκηση των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων).

⁴² Ένα υπόδειγμα της πρώτης σελίδας ενός ερευνητικού ημερολογίου παρουσιάζεται στο Βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006, παράρτημα. Το υπόδειγμα προέρχεται από το: Κοσμίδου-Hardy, 2003.

⁴³ Το αρχειακό υλικό (υλικό έντυπο και ηλεκτρονικής ή άλλης μορφής, λεκτικό ή μη λεκτικό π.χ. πίνακες ή διαγράμματα) μπορεί να περιλαμβάνει: οδηγούς επαγγελματών, οδηγούς σπουδών, εκδόσεις για τις εκπαιδευτικές διεξόδους μετά τις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης, εκδόσεις για την απασχόληση, περιοδικά για επαγγελματικά θέματα, εκθέσεις βιβλίων, άρθρα, μελέτες ή έρευνες για τις εξελίξεις στην ελληνική οικονομία και την αγορά εργασίας, ενημερωτικά φυλλάδια ή μελέτες επιμελητηρίων, ή ακόμα να σχετίζεται με τις τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας που προσφέρουν το διαδίκτυο και τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (αποσπάσματα εκπομπών, εκθέσεις φωτογραφικού υλικού, κ.ά.), θέματα που σχετίζονται με επαγγελματικές δραστηριότητες ειδικών κοινωνικών ομάδων, εργασιακών σχέσεων, ή με την ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και απασχόλησης, με τα δικαιώματα των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κ.ά. Ειδικά για τους φοιτητές/τριες πληροφορίες για προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, για υποτροφίες ή άλλες οικονομικές ενισχύσεις, διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης, κ.ά.

⁴⁴ Βλ. ενδεικτικό κατάλογο επίσημων πηγών πληροφόρησης για θέματα σπουδών και εργασίας στο βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006.

- Συμμετοχή σε αλληλεπίδραση μέσω ερωταποκρίσεων (διαδικτυακή τηλεδιάσκεψη).

Πρόκειται για μια σύγχρονη μέθοδο, αφού περιλαμβάνει τη χρήση νέων τεχνολογιών. Ιδιαίτερη προσοχή, ωστόσο, θα πρέπει να δοθεί στο κύρος, την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των φορέων (πηγές πληροφόρησης) που συμμετέχουν σε μια τέτοια μέθοδο προκειμένου να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των πληροφοριών που διακινούνται.

- Πίνακας Ανακοινώσεων.

Για τη διεξαγωγή της δραστηριότητας ορίζεται μια ομάδα από μαθητές ή σπουδαστές που έχουν ως καθήκον τη συγκέντρωση, επιλογή, κοινοποίηση και ανανέωση κατά διαστήματα των πληροφοριών που θεωρούνται χρήσιμες και ενδιαφέρουσες⁴⁵.

- Έκδοση σχετικής εφημερίδας ή περιοδικού σε θέματα Σ.Ε.Π., επαγγελματών, τοπικής αγοράς εργασίας και απασχόλησης, του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού κλάδου, της εργασιακής κατάστασης αποφοίτων, κ.ά.
- Ανάλυση, επεξεργασία και, ενδεχομένως, σύνταξη επαγγελματικής μονογραφίας.

Η δραστηριότητα αυτή απαιτεί την παράλληλη ή σε ακολουθία εφαρμογή άλλων ερευνητικών δραστηριοτήτων που παρουσιάζονται παρακάτω. Η συστηματική διερεύνηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας χρειάζεται να καλύπτει τρεις άξονες:

1. Στοιχεία που περιγράφουν το επάγγελμα (φύση εργασίας, περιγραφή επαγγέλματος, συνθήκες και περιβάλλον εργασίας, κ.ά.).

2. Προϋποθέσεις άσκησης του (εκπαιδευτικά και άλλα τυπικά προσόντα, ικανότητες, δεξιότητες, κ.ά.).

3. Τι αποφέρει στον εργαζόμενο η επαγγελματική του δραστηριότητα (υλικές ή άλλες αμοιβές, προοπτικές εργασίας, κ.ά.) και πώς επιδρά στον τρόπο ζωής του (συναισθηματικές, οικογενειακές και κοινωνικές παράμετροι της ζωής όπως π.χ. ο ελεύθερος χρόνος).

Με τη μέθοδο του καταγισμού ιδεών στο πλαίσιο της συζήτησης είναι δυνατό να καταγραφούν και να ομαδοποιηθούν μερικές πιθανές ερωτήσεις που αφορούν κάθε άξονα της επαγγελματικής δραστηριότητας.

Για τη σύνταξη μιας επαγγελματικής μονογραφίας θα πρέπει να έχει προηγηθεί η υλοποίηση άλλων δραστηριοτήτων όπως: μελέτη περιπτώσεων από σχετικό έντυπο ή ηλεκτρονικό υλικό, διερευνητική συνέντευξη με έναν επαγγελματία ή επιχειρηματία, επίσκεψη ενός επαγγελματία ή επιχειρηματία στην τάξη ή στην ομάδα, αξιοποίηση υλικού (σημειώσεις, μαγνητοφωνήσεις ή μαγνητοσκοπήσεις) από τις ημέρες σταδιοδρομίας ή τις επισκέψεις σε χώρους εργασίας (παρουσιάζονται παρακάτω), συγκέντρωση και αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών από αρχειακό ή άλλο υλικό.

- Ανάλυση και επεξεργασία προσωπικών περιπτώσεων ή ντοκουμέντων (π.χ. αφηγήσεις ή δημοσιευμένες συνεντεύξεις) και διερευνητική συνέντευξη (προσωπική επαφή και συνομιλία) με επαγγελματία ή επιχειρηματία⁴⁶.

⁴⁵ Για παράδειγμα: χρήσιμες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες, σχετικές εγκύκλιοι για θέματα εκπαίδευσης ή εργασίας, ανακοινώσεις εκπαιδευτικών μέτρων, προκηρύξεις εξετάσεων εισαγωγής σε σχολές ή προκηρύξεις διαγωνισμών για θέσεις εργασίας, ανακοινώσεις σεμιναρίων, εκπαιδευτικών ή πολιτιστικών δραστηριοτήτων, ευρωπαϊκών προγραμμάτων, κ.ά.

⁴⁶ Το ζητούμενο και για τις δραστηριότητες αυτές όπως αναφέρεται στο ρόλο και τη σημασία της πληροφόρησης, είναι να μάθουν οι συμμετέχοντες να ελέγχουν και να αξιολογούν τις σχετικές πληροφορίες (κριτική ανάγνωση της πληροφορίας). Για το σκοπό αυτό, εκτός από την υλοποίηση άλλων δραστηριοτήτων, θα πρέπει να αναπτυχθεί συζήτηση και προβληματισμός επί των πληροφοριών που δίνονται σε κάθε περίπτωση. Για παράδειγμα, η μονογραφία ενός οδηγού έχει περισσότερα πλη-

Πρόκειται για δύο συμπληρωματικές δραστηριότητες που, όμως, μπορούν να εφαρμοσθούν αυτοτελώς και να πραγματοποιηθούν σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο και σε περιοχές ενδιαφέροντος του/των συμμετέχοντος/ων.

Η διεξαγωγή της διερευνητικής συνέντευξης μπορεί να είναι μαγνητοφωνημένη, μαγνητοσκοπημένη ή γραπτή και απαιτεί σχετική προετοιμασία των διενεργούντων τη συνέντευξη με τη βοήθεια του συμβούλου (ερωτήσεις που θα υποβάλλουν, μεθόδευση της επικοινωνίας με το άτομο που θα δώσει τις πληροφορίες, εκπαίδευση των μαθητών αυτής σε θέματα διεξαγωγής της συνέντευξης, όπως προετοιμασία, τεχνικές λήψης μιας συνέντευξης: υποβολή ερωτήσεων, σημειώσεις και χρήση ερωτηματολογίου, κ.ά.)⁴⁷ κ.ά.

- Διοργάνωση ημερών σταδιοδρομίας⁴⁸ και άλλων εκδηλώσεων που θα συνδέουν εξωτερικούς παράγοντες (επιχειρήσεις και οργανισμούς, οικογένειες, άλλους φορείς και βαθμίδες εκπαίδευσης, κ.ά.) με τους σχολικούς ή ακαδημαϊκούς (αρχές, εκπαιδευτικούς, διοίκηση) καθώς και με άλλους κοινωνικούς φορείς (π.χ. σύλλογος γονέων και κηδεμόνων, σύλλογος αποφοίτων, κ.ά.).

Οι δραστηριότητες αυτές συγκεντρώνουν πολλά πλεονεκτήματα, αφού οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν δική τους προσωπική γνώμη σε ότι αφορά προϋποθέσεις εργασίας και σπουδών, ερχόμενοι σε επαφή με πρωτογενείς πηγές, δηλαδή με φορείς και υπηρεσίες της τοπικής και ευρύτερης κοινωνίας και αγοράς εργασίας.

- Πρόσκληση επαγγελματιών και επιχειρηματιών.

Εάν δεν εφαρμοσθεί μια πιο οργανωμένη μέθοδος όπως αυτή της διοργάνωσης ημερών σταδιοδρομίας, είναι δυνατό να προσκληθεί ένας ή περισσότεροι επαγγελματίες ή επιχειρηματίες να δώσουν πληροφορίες για την ειδικότητα, το αντικείμενο και τον κλάδο της επιχείρησής τους σε επίπεδο σχολικής τάξης ή του συνόλου του σχολείου ή του τμήματος φοίτησης και σπουδών. Για τη διεξαγωγή της δραστηριότητας αυτής μπορεί να είναι χρήσιμο να αξιοποιηθούν ακόμα και σπουδαστές Α.Ε.Ι.-Α.Τ.Ε.Ι.-Ι.Ε.Κ., ή οι γονείς των νέων (αφού αντιπροσωπεύουν ένα ευρύτατο φάσμα επαγγελματικών δραστηριοτήτων) (Κασσωτάκης, 2002). Είναι πολύ σημαντικό, ωστόσο, τόσο ο/η κάθε προσκεκλημένος/η όσο και όσοι την παρακολουθήσουν να έχουν ενημερωθεί και προετοιμαστεί για το ρόλο και τη σκοπιμότητα της επαφής τους.

- Επίσκεψη σε έναν οργανισμό, επιχείρηση, υπηρεσία ή άλλο χώρο εργασίας.

Η δραστηριότητα αυτή έχει στόχο να πληροφορηθούν οι συμμετέχοντες και να αποκτήσουν προσωπική αντίληψη και γνώμη σε θέματα που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον (οργανόγραμμα της επιχείρησης ή του οργανισμού, επαγγελματικές δραστηριότητες που ασκούνται σύμφωνα με τις θέσεις εργασίας που υπάρχουν, συνθήκες άσκησης των δραστηριοτήτων αυτών, χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας, κ.ά.).

ροφοριακά στοιχεία, ενώ η προσωπική αφήγηση είναι πιο άμεση, μεταδίδονται εμπειρίες, θετική ή αρνητική εικόνα για μια επαγγελματική δραστηριότητα. Επίσης ο σύμβουλος θα πρέπει να εκπαιδεύσει το νέο άτομο ως προς τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την κατασκευή ενός «μηνύματος», όπως για παράδειγμα «πώς και από ποιους αποφασίζεται ποιες πληροφορίες είναι σημαντικό να διαδοθούν;», «ποιος αναφέρεται και περιγράφει την επαγγελματική αυτή δραστηριότητα (φύλο, εκπαίδευση, επάγγελμα, ιδεολογία, κ.ά.). Βλέπε περισσότερα σχετικά με το θέμα αυτό στο: Κοσμίδου-Hardy, 1996α.

⁴⁷ Οδηγίες προς το άτομο που θα πάρει τη συνέντευξη υπάρχουν στο βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006, παράρτημα.

⁴⁸ Με τον όρο «Ημέρα Σταδιοδρομίας» χαρακτηρίζονται οι εκδηλώσεις όπου νέοι υποψήφιοι εργαζόμενοι συναντώνται με εκπροσώπους επιχειρήσεων με στόχο να έρθουν σε επικοινωνία οι εταιρίες με μελλοντικά τους στελέχη. Οι δραστηριότητες αυτές οργανώνονται από φορείς της απασχόλησης ή της εκπαίδευσης. Η βασική διαφορά των «τυπικών» εκδηλώσεων «ημέρας σταδιοδρομίας» με τις εκδηλώσεις των στελεχών Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης βρίσκεται στην ηλικία του κοινού στο οποίο απευθύνονται (μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου) γεγονός που διαφοροποιεί το χαρακτήρα τους (Παύλου, 2005).

Ο χώρος εργασίας θα έχει επιλεγεί σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων σε αυτήν σε προηγούμενη φάση, όπου θα έχει γίνει και η σχετική προετοιμασία σχετικά με τους στόχους της εκπαιδευτικής επίσκεψης. Οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως υλικό για συζήτηση ή για την υλοποίηση μιας άλλης δραστηριότητας (π.χ. σύνταξη μονογραφίας μιας ειδικότητας) ή να ενταχθούν στο ερευνητικό ημερολόγιο του ατόμου που συμμετείχε στη δραστηριότητα αυτή, κ.ά.

- Άλλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που ενσωματώνουν την ανάλυση και επεξεργασία εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών αλλά εξασφαλίζουν και τη διάχυσή τους: εκδρομές, σεμινάρια, συσκέψεις, ομαδικές εργασίες με κατασκευές, θεατρικές παραστάσεις μικρής διάρκειας (σκετς) ή άλλη εκδήλωση ή δραστηριότητα που είναι οικεία στους συμμετέχοντες και σε θέματα που σχετίζονται με τις ειδικές ανάγκες πληροφόρησής τους.
- Συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση.

Η μέθοδος αυτή (με τις δραστηριότητές της) αφορά στην πληροφόρηση για διάφορες πτυχές ζωής της τοπικής κοινωνίας (εμπορική κίνηση, εκπαιδευτικά ιδρύματα που λειτουργούν στην ευρύτερη περιοχή, κ.ά.). Η δραστηριότητα αυτή περιλαμβάνει από μόνη της την υλοποίηση και άλλων δραστηριοτήτων, όπως π.χ. τη μελέτη και καταγραφή πληροφοριών από σχετικές πηγές, επισκέψεις σε χώρους εργασίας, ενημέρωση από φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης ή υπευθύνων οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης, συγκεντρώσεις ενημέρωσης (μικτές που απευθύνονται σε νέους και τους γονείς τους ή αμιγείς που απευθύνονται στη μια ή την άλλη ηλικιακή ομάδα), κ.ά.

- Επαγγελματική τοποθέτηση⁴⁹.

Η εν λόγω δραστηριότητα αναφέρεται στην οργανωμένη προσπάθεια από τους φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού αλλά και από άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα προκειμένου να διευκολυνθεί η είσοδος του ατόμου σε κάποιο νέο περιβάλλον για συγκεκριμένο σκοπό (π.χ. αναζήτηση ή ανεύρεση εργασίας για προσαρμογή, προετοιμασία για την εργασία, κ.ά.).

Στο πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη χώρα μας δεν προσφέρονται τέτοιες υπηρεσίες. Η ένταξη της δραστηριότητας αυτής ή άλλων (π.χ. σύστημα πρακτικής και μαθητείας, εκπαιδευτικά προγράμματα από επιχειρήσεις, κ.ά.) στους κόλπους της εντάσσεται στην ευρύτερη προβληματική που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια για τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή στα πρότυπα δεδομένων και κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης από χώρες που εφαρμόζονται τέτοια σχήματα σε σχολεία, όπως στη Γερμανία (Παλαιοκρασάς, 2001), καθώς και στην υιοθέτηση μοντέλων ενεργού έρευνας στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 2005).

Η τοποθέτηση αποτελεί μέρος ενός προγράμματος Συμβουλευτικής ενός ατόμου με αναπηρίες για την αποκατάσταση ή τη διευκόλυνση μετάβασής του στην εργασία. Τα προγράμματα προσωρινής τοποθέτησης βοηθούν το συμμετέχον άτομο να ενδυναμώσει τις κοινωνικές του δεξιότητες και να θέσει σε εφαρμογή τύπους εργασιακής συμπεριφοράς που διδάχθηκε από τον σύμβουλο σε προηγούμενη φάση του προγράμματος.

⁴⁹ Η επαγγελματική τοποθέτηση σε ότι αφορά τους νέους αναφέρεται στην οικειοθελή προσωρινή τοποθέτηση για ικανοποίηση άμεσων σκοπών ή αναγκών του νέου (κυρίως οικονομικών) και στην οικειοθελή διερευνητική προσωρινή τοποθέτηση, που αποσκοπεί στη διερεύνηση κάποιου επαγγέλματος μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής ανάπτυξης του μαθητή/τριας και φοιτητή/τριας. Στη δεύτερη κατηγορία συμπεριλαμβάνεται και η εθελοντική εργασία. Βλέπε περισσότερα στο: Δημητρόπουλος Ευ., 1999β.

- Συμμετοχή σε θεσμούς και διαδικασίες του συστήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που βοηθούν την πρόσβαση σε πληροφορίες για θέματα εργασίας και απασχόλησης (υλοποίηση προγραμμάτων ευέλικτης ζώνης, αγωγής σταδιοδρομίας, αγωγής υγείας, περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, επιχειρηματικότητας, καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων, κ.ά)⁵⁰.
- Ατομικές και Ομαδικές ασκήσεις.

Ο σύμβουλος μπορεί να επιλέξει, να επεξεργαστεί και να αναπτύξει υλικό ασκήσεων (ατομικές ή ομαδικές) που σε συνδυασμό με πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί από τη διεξαγωγή άλλων δραστηριοτήτων, μπορούν να λειτουργήσουν με τρόπο ολικό και γνήσια παιδαγωγικό.

6. Η λήψη απόφασης

6.1 Στόχοι, ρόλος, σημασία

Η λήψη αποφάσεων αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας το άτομο επιλέγει μια κατεύθυνση δραστηριοτήτων ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες δυνατότητες ή εναλλακτικές λύσεις (Κοσμίδου-Hardy, 1991).

Στη σύγχρονη κοινωνία το εύρος των επιλογών σπουδών και επαγγέλματος είναι μεγαλύτερο από ότι σε προηγούμενες εποχές. Οι αποφάσεις που καλούνται οι σημερινοί νέοι άνθρωποι να πάρουν ενδεχομένως να είναι δυσκολότερες, αφού πρέπει να συνυπολογίσουν διάφορες παραμέτρους, ενώ θα αντιμετωπίσουν την ανάγκη να επανεξετάσουν τις επιλογές τους. Η ίδια η ανάγκη λήψης αποφάσεων για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας δημιουργείται σε μικρότερη ηλικία από ότι σε άλλες εποχές.

Σε αυτό το πλαίσιο, ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού έχει στόχο να μάθει το άτομο πώς να παίρνει τις αποφάσεις που ταιριάζουν στο ίδιο (αφού μια σωστή απόφαση απευθύνεται και καλύπτει τις ανάγκες, τους στόχους που θέτει κάθε φορά, ταιριάζει με τα χαρακτηριστικά και τις προτεραιότητές του τη δεδομένη χρονική στιγμή), δηλαδή την άσκησή του στη διαδικασία που θα πρέπει έστω και υποσυνείδητα να ακολουθεί κάθε φορά που θα πρέπει να πάρει μια απόφαση.

Πολύ περισσότερο, όμως, στο πλαίσιο ενός κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου ο νέος άνθρωπος θα πρέπει να υποβοηθηθεί να συνειδητοποιήσει και να αναλύσει τους παράγοντες που οριοθετούν το πλαίσιο των αποφάσεών του (π.χ. οικογενειακό πλαίσιο, κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτισμικοί παράγοντες, κ.ά.) και μέσα από την εφαρμογή ενός προγράμματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού να οδηγηθεί σε αποφάσεις με στρατηγικό και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Το νέο άτομο θα πρέπει να έχει φροντίσει να έχει διάφορες εναλλακτικές λύσεις, ώστε οι αποφάσεις του να έχουν περισσότερες πιθανότητες υλοποίησης και, κατά το δυνατόν, τις επιθυμητές συνέπειες⁵¹ (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

⁵⁰ Εντάσσεται στο πλαίσιο της διαθεματικής προσέγγισης και περιλαμβάνει και άλλες δραστηριότητες.

⁵¹ Οι απρόβλεπτες εξελίξεις, η ρευστότητα και αβεβαιότητα που προσδιορίζουν την αγορά εργασίας και τη σταδιοδρομία του ατόμου, προϋποθέτουν το να έχει φροντίσει για εναλλακτικές λύσεις για την περίπτωση που δεν μπορέσει να υλοποιήσει την πρώτη. Πολύ περισσότερο, όμως, η λήψη αποφάσεων για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας απαιτεί ευελιξία για μια σειρά σχετικών μεταξύ τους επαγγελματικών δραστηριοτήτων, καθώς και φαντασία και δημιουργικότητα από την πλευρά του ατόμου να συνδέει πτυχές και χαρακτηριστικά του εαυτού του με διάφορες επαγγελματικές δραστηριότητες. Στο σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο το άτομο είναι πιθανό να ασχοληθεί με μια σειρά επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Αυτός ο προσανατολισμός σταδιοδρομίας σε καμία περίπτωση δεν απαιτεί προετοιμασία για μια μόνο εκπαιδευτική ή επαγγελματική απόφαση.

6.2 Μεθοδολογία για τη διαδικασία λήψης απόφασης⁵²

Η λήψη απόφασης μπορεί να αναπτυχθεί και να καλλιεργηθεί ως δεξιότητα στο πλαίσιο της Ατομικής ή Ομαδικής Συμβουλευτικής μέσω τεχνικών εκμάθησης. Η λήψη αποφάσεων απαιτεί μια λογική διαδικασία καθώς και βασικές προϋποθέσεις και μπορεί να πραγματοποιηθεί σε στάδια, όχι με τον ίδιο τρόπο κάθε φορά, αλλά σύμφωνα με τις εκάστοτε συνθήκες, στόχους και παραμέτρους που προσδιορίζουν την κάθε κατάσταση. Μια βασική προϋπόθεση της λήψης αποφάσεων είναι να μην αισθάνεται το άτομο θύμα των περιστάσεων και να συνειδητοποιήσει ότι έχει ένα βαθμό ελευθερίας που του επιτρέπει την επιλογή και απόφαση (Κοσμίδου-Hardy, 1991).

Ουσιαστικά δεν μπορούμε να αναφερόμαστε σε μια ξεκάθαρη και σαφώς προσδιορισμένη ακολουθία της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Πολύ περισσότερο, η οργάνωση και ο στρατηγικός σχεδιασμός της διαδικασίας λήψης αποφάσεων όσο άρτιοι και αν είναι, δεν μπορούν να εγγυηθούν απόλυτα τις επιθυμητές συνέπειες. Μπορούν όμως να τις προσδιορίσουν σε ικανοποιητικό βαθμό.

Η ανάπτυξη κριτικής αυτογνωσίας και κριτικής κοινωνικής ενημέρωσης και ο βαθμός που έχουν επιτευχθεί οι στόχοι τους σε προηγούμενη φάση του προγράμματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού επηρεάζουν τους στόχους και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Το σύνολο των «δεδομένων» που έχει συγκεντρωθεί καθορίζει την πορεία και το αποτέλεσμα (απόφαση) της διαδικασίας κάθε φορά.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο ρόλος του συμβούλου είναι κατευθυντικός όσον αφορά στην παροχή βοήθειας για την οργάνωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, αλλά μη κατευθυντικός ως προς τις τελικές επιλογές και τα αποτελέσματά της.

6.2.1 Τα στάδια της διαδικασίας λήψης απόφασης

Τα βασικά στάδια της διαδικασίας λήψης μιας απόφασης είναι:

- Αναγνώριση της κατάστασης

Το στάδιο αυτό ονομάζεται κατά τον Egan (1994) και στάδιο της ανίχνευσης, αφού γίνεται διερεύνηση και αξιολόγηση της κατάστασης του ατόμου, προκειμένου να συνειδητοποιήσει ότι ορισμένα θέματα της ζωής του πρέπει να αλλάξουν (ενεργοποίηση της διαδικασίας αναγνώρισης των χαρακτηριστικών της κατάστασης). Στη συνέχεια το βασικό ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι: «Πόσο σημαντική είναι αυτή η απόφαση για μένα;» (προσδιορισμός σκοπιμότητας).

- Συγκέντρωση και εξερεύνηση πληροφοριών. Ανάλυση και εκτίμηση των εναλλακτικών λύσεων⁵³

Σκοπός του σταδίου αυτού είναι η συλλογή, η εκτίμηση και η ανάλυση πληροφοριών για τις εναλλακτικές δυνατότητες και επιλογές που μπορούν να καλύψουν με επιτυχία τις ανάγκες και τους στόχους του ατόμου. Αναλύονται τα υπέρ και τα κατά της κάθε μιας λύσης-επιλογής, οι βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες επιπτώσεις τους, καθώς και κατά πόσο εξυπηρετούνται οι στόχοι που έχει θέσει το άτομο.

- Δέσμευση

Το στάδιο αυτό ονομάζεται και στάδιο της επιλογής (Egan, 1994), αφού η επιλογή προϋποθέτει δέσμευση του ατόμου προς την υλοποίηση του στόχου αυτού. Η αποτελεσματικότητα μιας επιλογής

⁵² Περισσότερα στοιχεία για τη λήψη Αποφάσεων, τη μεθοδολογία ανάπτυξης αυτής καθώς και προϋποθέσεις: Δημητρόπουλος, Ευ., 1999β, Κοσμίδου-Hardy, 1991, Σιδηροπούλου, 1993, Van Esbrock, *et al.*, 1997, Χαντζούλη, 1998.

⁵³ Κατά τους Van Esbrock *et al.* 1997 ονομάζεται και στάδιο της πρόβλεψης, ενώ το στάδιο της εφαρμογής-πραγματοποίησης ονομάζεται και στάδιο της εκτέλεσης και προσαρμογής.

εξαρτάται από το βαθμό που το άτομο δεσμεύεται προς αυτήν, εμμένει και οδηγεί το σύνολο των δυνάμεων και των προσπαθειών του προς την υλοποίησή της.

- Εφαρμογή - Πραγματοποίηση

Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει εκείνες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τη λήψη της απόφασης που έχει πάρει το άτομο. Ο σύμβουλος στο στάδιο αυτό, επιδιώκει να βοηθήσει το άτομο να αναπτύξει συμπεριφορά σύμφωνη με τις βασικές του πεποιθήσεις και τη δέσμευση που έχει αναλάβει στο προηγούμενο στάδιο.

- Επαναξιολόγηση

Πρόκειται για μια διαδικασία που ουσιαστικά συμβαίνει και πρέπει να συμβαίνει σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας του ατόμου, δηλαδή δια βίου. Η επαναξιολόγηση σημαίνει ότι το άτομο θα επανεξετάσει αν η κατάσταση στην οποία το οδήγησε η λήψη της απόφασής του και ο στόχος που έθεσε ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και τις δυνατότητές του.

6.2.2 Οι βασικές συνισταμένες της διαδικασίας λήψης απόφασης

Στη διαδικασία λήψης μιας απόφασης ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στη διερεύνηση δύο κυρίως θεμάτων. Πρώτον, πώς το άτομο αντιλαμβάνεται και βιώνει το ζήτημα της ύπαρξης δυνατοτήτων και εναλλακτικών επιλογών (διάσταση που σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά του ατόμου) και, δεύτερον, στα χαρακτηριστικά της ίδιας της απόφασης. Πιο αναλυτικά:

- Οι συνισταμένες (χαρακτηριστικά) του ατόμου.

Αναφέρονται σε πνευματικά χαρακτηριστικά (γενική πνευματική ικανότητα και ικανότητα αντίληψης, διαχείρισης πληροφοριών και εναλλακτικών λύσεων, κ.ά.), χαρακτηριστικά που έχουν σχέση με τα συναισθήματα και τα κίνητρά του (π.χ. έντονη συναισθηματική φόρτιση με εμφανή συμπτώματα άγχους, ανησυχία, δισταγμό, ταλάντευση, φόβος, αγωνία, κ.ά.) και σε αμυντικούς μηχανισμούς που αναπτύσσει (π.χ. αναβολή της λήψης μιας απόφασης για μεγάλο χρονικό διάστημα, ή αδυναμία να προχωρήσει σε αυτήν), ή σχετίζονται με αναπτυξιακά χαρακτηριστικά.

- Οι συνισταμένες (χαρακτηριστικά) της απόφασης.

Τρία είναι τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ίδια την απόφαση (Χαντζούλη, 1998). Το πρώτο αναφέρεται στο κατά πόσο οι συνέπειες μιας απόφασης μπορούν να αναστραφούν μετά τη λήψη αυτής. Η δυνατότητα αναστρεψιμότητας της απόφασης έχει άμεση επίδραση στην αύξηση ή όχι του άγχους στο άτομο. Στο θέμα των εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών επιλογών, η γνώση ότι οι αποφάσεις είναι καθοριστικής σημασίας στις εναλλακτικές δυνατότητες που θα παρουσιαστούν στην πορεία και ότι πολλές φορές είναι δύσκολο να αναστραφούν αυξάνει το άγχος. Ο φόβος της αλλαγής, όμως, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να σταματήσει τη διαδικασία της επαναξιολόγησης και επαναστοχοθέτησης, γιατί έτσι μπορεί το άτομο να γίνει θύμα παλαιότερων, λανθασμένων επιλογών.

Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η ασυνέχεια και η αλλαγή στον τρόπο ζωής του ατόμου. Υπάρχουν θέματα στα οποία εντοπίζεται μια εναλλακτική λύση, η οποία δε συνεπάγεται καμιά αλλαγή από την υπάρχουσα κατάσταση (π.χ. η αντιμετώπιση του διλήμματος ενός νέου ατόμου που σπουδάζει και παράλληλα εργάζεται, να αλλάξει δουλειά πριν ακόμα παραιτηθεί από τη δουλειά που έχει) και άλλα, όπου η λήψη απόφασης ακολουθείται από μια εντελώς διαφορετική κατάσταση από αυτήν που ζούσε το άτομο πριν (π.χ. ο/η μαθητής/τρια που θέλει να επιλέξει σπουδές ή κατάρτιση θα πρέπει στα κριτήριά του να συνυπολογίσει αλλαγές στον τρόπο ζωής του, στον τόπο διαμονής, στους φίλους, κ.ά.).

Το τρίτο χαρακτηριστικό, ο χρόνος που υπάρχει ή απαιτείται για την εκπλήρωση μιας απόφασης, είναι πιο περίπλοκο, αφού εμπλέκονται και θέματα που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του ατόμου (π.χ. βαθμός αποφασιστικότητας, έλλειψη ή όχι προγραμματισμού, κ.ά.).

6.3 Μέθοδοι Εργασίας

- **Η συζήτηση** σε ομάδες ή ανά ζεύγη.
- **Εκφραστικές μέθοδοι.**
- **Χρήση ειδικού ψυχολογικού υλικού.**
- **Ατομικές και ομαδικές ασκήσεις.**

7. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στη διαχείριση του ρόλου των γονέων για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του νέου ατόμου

Η περίοδος της εφηβείας και της νεότητας περιλαμβάνει τις πρώτες αποφάσεις (εκπαιδευτικές επιλογές, επιλογές σπουδών, κ.ά.) που καλείται να πάρει ο νέος άνθρωπος στην πορεία της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Σε αυτή την πορεία, οι γονείς παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο.

Η γνώμη του πατέρα και της μητέρας μπορεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα και να λειτουργήσει ουσιαστικά στη διαδικασία διαφοροποίησης και ψυχοκοινωνικής συγκρότησης του νέου ατόμου, ως σημείο αναφοράς.

Το θέμα, ωστόσο, διαφοροποιείται στην περίπτωση που υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι μπορεί να εμποδίσουν ένα νέο άνθρωπο στην επαγγελματική του επιλογή. Η δύναμη των επιθυμιών, των προσδοκιών και των αντιλήψεων των γονέων σε σχέση με την επαγγελματική επιλογή των παιδιών τους, μπορεί να οδηγήσει είτε σε συμπεριφορά συμμόρφωσης είτε, ακόμα, σε αντιδραστική συμπεριφορά. Πολύ συχνά, οι νέοι καταλήγουν σε μια μη συνειδητή επιλογή και τίθεται το ερώτημα, αν, ως προς την επαγγελματική επιλογή, βρίσκονται μπροστά σε μια γνήσια ελευθερία επιλογών ή τύποις θα αποφασίσουν, καθώς η απόφαση έχει ήδη ληφθεί πριν από αυτούς για αυτούς. Ωστόσο και όταν ακόμη έχουν την ελευθερία να αποφασίσουν, αισθάνονται δέος μπροστά στην ελευθερία τους, γιατί κρίνεται το κατά πόσον είναι έτοιμοι να αποφασίσουν, δηλαδή αν έχουν εκπαιδευτεί στο παρελθόν να παίρνουν αποφάσεις για θέματα που τους αφορούσαν άμεσα.

Ο σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να προσφέρει ουσιαστική βοήθεια στο σύνολο της οικογένειας και στον ίδιο τον έφηβο για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του και τη λήψη αποφάσεων, με συνειδητό και συνετό τρόπο. Μέσα από τις νέες δομές του θεσμού της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (λειτουργία Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού - ΚΕ.ΣΥ.Π.- και Γραφείων Σ.Ε.Π.-ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) είναι δυνατό να εφαρμόσει ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής με σύγχρονες μεθόδους και με τη συνεργασία των γονέων.

Σε αυτήν την περίπτωση, βέβαια, απαιτείται προσοχή και πρέπει ο/η σύμβουλος να είναι ενήμερος τόσο για τις βασικές αρχές, τη δεοντολογία και τη μεθοδολογία της Συμβουλευτικής όσο και για τις αρχές λειτουργίας της οικογένειας. Είναι σημαντικό να προσδιοριστεί ο ρόλος που ο/η συγκεκριμένος/η έφηβος/η έχει στην οικογένειά του/της.

Ο σύμβουλος, λαμβάνοντας υπόψη τη μοναδικότητα της κάθε περίπτωσης και αντιλαμβανόμενος ότι ο ίδιος δεν είναι οπωσδήποτε ένας αντικειμενικός παρατηρητής, πρέπει να προσπαθεί να διατηρεί την απαραίτητη απόσταση που διασφαλίζει την εγκυρότητα και την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής πράξης.

✓ Ενότητα 2η: Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας

Πρακτικές προσέγγισης των Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Στο πλαίσιο της ενότητας αυτής παρουσιάζονται βασικά θέματα των τεχνικών αναζήτησης εργασίας όπως αυτά μπορούν να γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας στις επιμέρους ομάδες-στόχους ορισμένων βαθμίδων εκπαίδευσης. Για ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα Συμβουλευτικής σχετικά με την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας και την ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων, ο αναγνώστης είναι χρήσιμο να ανατρέξει στον Οδηγό Συμβουλευτικής για την Απασχόληση, Μέρος Β΄, Κεφάλαιο ΙΙ.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας είναι να συνειδητοποιήσουν οι νέοι ότι οι επιλογές και το μέλλον δομούνται, «χτίζονται» και δεν συμβαίνουν τυχαία. Η εξεύρεση εργασίας απαιτεί χρόνο και πολλές φορές είναι επίπονη προσπάθεια.

Σε ό,τι αφορά στη *Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση* το θέμα της εκπαίδευσης στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας πρέπει να ενταχθεί σε μακροπρόθεσμη βάση ως προς την επίτευξη των σχετικών με αυτήν στόχων, αφού οι μαθητές/τριες στην πλειονότητά τους δε θα διοχετευτούν άμεσα στην αγορά εργασίας και θα συνεχίσουν την εκπαιδευτική τους πορεία στην ίδια ή και σε επόμενες βαθμίδες εκπαίδευσης. Η Συμβουλευτική για τις Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας έχει στόχο να τους πληροφορήσει και να τους εκπαιδεύσει για τη διαχείριση των σχετικών με αυτήν θεμάτων (ανάπτυξη της δικτύωσης, χρησιμότητα και σχεδιασμός βιογραφικού σημειώματος, ανάπτυξη δεξιοτήτων για αποτελεσματική συνέντευξη επιλογής).

Ένας μαθητής/τρια, απόφοιτος Γυμνασίου, Γενικού ή Επαγγελματικού Λυκείου χρειάζεται να αντιληφθεί το ρόλο και τη σημασία της δικτύωσης και ότι η διαδικασία δημιουργίας επαφών θα πρέπει να ξεκινήσει από το σχολείο, τους καθηγητές και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον, δηλαδή πολύ έγκαιρα, ώστε να γίνει αποδοτική την κατάλληλη στιγμή στο μέλλον. Επίσης, είναι σημαντικό ο μαθητής/τρια να αντιληφθεί για το ρόλο και τη σημασία του Βιογραφικού Σημειώματος, να ενημερωθεί και να εκπαιδευτεί σε αυτό (π.χ. υπάρχοντες τύποι, ενότητες, βασικές τεχνικές σύνταξής του, κ.ά.). Το Βιογραφικό Σημείωμα μπορεί να ζητηθεί από ένα μαθητή/τρια ή απόφοιτο/η σε πολλές και διαφορετικές περιπτώσεις: προκειμένου να παρακολουθήσει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ένα σεμινάριο, να κάνει αίτηση σε κάποιο πανεπιστήμιο, να συνεργασθεί σε κάποιο πρόγραμμα ή σε ένα έργο, να κάνει αίτηση για μια υποτροφία. Σε αυτή τη φάση επίσης, το Βιογραφικό Σημείωμα θα πρέπει να λειτουργήσει συμπληρωματικά στον ατομικό του φάκελο καταγραφής και συλλογής δεδομένων (career portfolio).

Ουσιαστικά για το μαθητή ή απόφοιτο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η ευαισθητοποίηση και εκπαίδευσή του στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας μπορεί να λειτουργήσει με προληπτικό τρόπο σε αναπτυξιακό πλαίσιο: τον προετοιμάζει για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τον ευαισθητοποιεί να συνειδητοποιήσει, να αναγνωρίσει και να αναπτύξει τα χαρακτηριστικά του και να τα αξιολογεί διαρκώς και σε κάθε διαφορετική φάση της ζωής του.

Για τους νέους που βρίσκονται στους κόλπους της *Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης*, και της *Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης*, στο πλαίσιο της προετοιμασίας προσέγγισης της αγοράς εργασίας, εκτός από την ευαισθητοποίηση και εκπαίδευσή τους στα βασικά θέματα των τεχνικών αναζήτησης εργασίας (δικτύωση, βιογραφικό σημείωμα και συνέντευξη επιλογής), είναι σημαντικό να επεξεργαστούν βασικά θέματα που σχετίζονται με το Ευρωπαϊκό πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων που θα εφαρμόζει ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης⁵⁴.

Στην αγορά εργασίας του μέλλοντος αυξάνεται η διαφάνεια των προσόντων των πολιτών και η κινητικότητα στην εργασία, αφού αυξάνεται η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών (Μπότσαρης, 2005).

Το εν λόγω σύστημα θα επιτρέψει το συσχετισμό συστημάτων επαγγελματικών προσόντων που υπάρχουν και λειτουργούν σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, (κοινή ευρωπαϊκή μορφή επαγγελματικών προσόντων) διευκολύνοντας με ουσιαστικό τρόπο τη μεταφορά της γνώσης και των προσόντων των πολιτών. Το σύστημα αυτό θα αποτελείται από:

- το προτεινόμενο Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (ένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης οργανώνεται σε συγκεκριμένο αριθμό πιστωτικών μονάδων (credits) και για μια διαδρομή μάθησης ή για ένα επαγγελματικό προσόν καθορίζεται ένας μέγιστος αριθμός πιστωτικών μονάδων). Ο υποψήφιος θα μπορεί να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης μιας ειδικότητας που προσφέρεται σε διαφορετική χώρα από αυτήν που διαμένει.
- το Ευρωδιαβατήριο, το οποίο στη νέα του μορφή θα περιλαμβάνει πέντε δομικά στοιχεία: το Europass Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα, το Europass Κινητικότητα, το Europass Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού, το Europass Συμπλήρωμα Διπλώματος και το Europass Διαβατήριο Ευρωπαϊκών Γλωσσών⁵⁵.

Με τον τρόπο αυτό οι νέοι είναι δυνατό να επικοινωνούν μεταξύ τους, να ανταλλάσσουν εμπειρίες και να μεταφέρουν επαγγελματικά προσόντα, να αποκτούν πρόσβαση στη γνώση και, μελλοντικά, να έχουν τη δυνατότητα εργασίας σε οποιαδήποτε χώρα επιθυμούν (ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή αγορά).

Η ύπαρξη τέτοιας δυνατότητας διευκολύνει την αναζήτηση εργασίας και της δίνει νέα ώθηση και προοπτική. Ωστόσο είναι πολλές φορές αναγκαίο για το νέο άτομο να επεξεργαστεί με τον σύμβουλο σχετικά θέματα που το απασχολούν, προκειμένου να είναι καλύτερα προετοιμασμένο για

⁵⁴ Το αρμόδιο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων έχει προχωρήσει ήδη στην ψήφιση του νόμου για τη Συστηματοποίηση της δια βίου Μάθησης προκειμένου να εφαρμοσθεί το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων που θα εφαρμόσει ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που δόθηκαν για το χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από τη διακήρυξη της Κοπεγχάγης (2002) και εξειδικεύτηκαν στη Βαρκελώνη, στη Μπολόνια και στο Μπριζ.

⁵⁵ Στην προσπάθεια ευαισθητοποίησης των νέων για τη νέα αυτή ευρωπαϊκή διάσταση εργασίας και κινητικότητας στο νέο βιβλίο Σ.Ε.Π. της Γ' Γυμνασίου ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006, υπάρχει το υπόδειγμα του ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος. Οδηγίες σχετικά με τη σύνταξή του: <http://europass.cedefop.eu.int>. Περισσότερες πληροφορίες για το Ευρωδιαβατήριο, στο Εθνικό Κέντρο Europass: <http://www.europass-oeek.gr>

την προσέγγιση της αγοράς εργασίας. Επίσης, ο σύμβουλος θα πρέπει υποβοηθήσει το νέο άτομο σχετικά με τη χρήση του ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος και των άλλων εγγράφων του Ευρωδιαβατηρίου, καθώς και με την ευρωπαϊκή διάσταση της εργασίας. Η τελευταία, όμως, απαιτεί αυξημένη γνώση από την πλευρά του συμβούλου για το ευρωπαϊκό πλαίσιο εργασίας⁵⁶.

Τέλος, ειδικά για τους νέους και τις νέες οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους ή είναι τελειόφοιτοι ενός κύκλου εκπαίδευσης ή κατάρτισης και επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, η Συμβουλευτική θα πρέπει να τους βοηθήσει στην ανάπτυξη και καλλιέργεια δεξιοτήτων για την επιτυχημένη προσέγγιση υποψήφιων εργοδοτών και τη διαχείριση των σχέσεών τους με το χώρο της εργασίας.

Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας είναι νέοι, ηλικίας 18-25 ετών περίπου, οι οποίοι μόλις έχουν τελειώσει τη φοίτησή τους σε κάποια βαθμίδα εκπαίδευσης. Μπορεί, ωστόσο, να έχουμε και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, ακόμα και 30 ετών, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας έπειτα από μακροχρόνιες σπουδές και εξειδικεύσεις.

Όποια και αν είναι τα επιμέρους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου, το βασικό στοιχείο που χαρακτηρίζει συνήθως την κατάστασή του είναι η έλλειψη γνώσης των κανόνων και διαδικασιών λειτουργίας της αγοράς εργασίας και του κόσμου των επιχειρήσεων. Οι άνθρωποι αυτοί βρίσκονται στη διαδικασία μετάβασης από τον κόσμο της εκπαίδευσης σε αυτόν της αγοράς εργασίας, έναν κόσμο τελείως διαφορετικό, με άλλους κανόνες και απαιτήσεις. Η μέθοδος, η νοοτροπία και ο τρόπος εργασίας που είχαν αναπτύξει κατά τη διάρκεια φοίτησής τους στον εκπαιδευτικό χώρο μπορεί να μην έχουν την ίδια αποτελεσματικότητα για τη διαχείριση των σχέσεων στον κόσμο της εργασίας και την ανταπόκρισή τους στις απαιτήσεις αυτού. Οι δεξιότητες για την άσκηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων μιας θέσης εργασίας μπορεί να είναι τελείως διαφορετικές από όσες μέχρι τώρα είχε να επιδείξει το άτομο.

Η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν συνήθως τα άτομα αυτά είναι η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας ως προϋπηρεσία. Επομένως για αυτούς, ενδεχομένως να μην έχει όφελος να επιτευχθεί με ακρίβεια ο αρχικός επαγγελματικός στόχος/οι. Σε κάθε περίπτωση, αν πρόκειται κάποιος να επιλέξει ανάμεσα στην κατάσταση ανεργίας και σε μια εργασία που θεωρεί ότι δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, θα πρέπει να συνεκτιμήσει και άλλους παράγοντες. Ένα νέο άτομο που εισέρχεται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας μπορεί να ωφεληθεί με πολλούς τρόπους και σε πολλά επίπεδα: από την προϋπηρεσία, τις γνωριμίες αλλά και την «εμπειρία τριβής» με τον εργασιακό χώρο, τη δυνατότητα να διαπιστώσει κανείς τις επιμέρους ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτει ή μπορεί να αναπτύξει (επικοινωνίας, επιχειρηματικές δεξιότητες, νοητικές, ειδικές δεξιότητες), κ.ά. επιμέρους στοιχεία.

⁵⁶ Στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργούνται σταδιακά βάσεις δεδομένων με πληροφορίες για τις κενές θέσεις εργασίας σε διάφορες χώρες-μέλη της Ένωσης και για τις συνθήκες διαβίωσης και απασχόλησης. Η διακίνηση των εργαζομένων έχει ως συνέπεια τη δημιουργία ενός δικτύου «Ευρω-συμβούλων», δηλαδή προσωπικού επαγγελματικής καθοδήγησης με ειδική κατάρτιση ώστε να ανταποκρίνεται σε όλα τα ερωτήματα που αφορούν την απασχόληση σε άλλα κράτη-μέλη.

Επίλογος

Το κεφάλαιο αυτό πραγματεύτηκε θέματα που σχετίζονται με τους βασικούς άξονες-στόχους (Μετάβαση, Αυτογνωσία, Πληροφόρηση, Λήψη Αποφάσεων), για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας ενός νέου ατόμου. Ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού χρειάζεται να εναρμονίζεται με αυτούς τους στόχους σε μια προσέγγιση αναπτυξιακή. Οι μέθοδοι που επιλέγονται και οι δραστηριότητες που εφαρμόζονται κάθε φορά, πρέπει να έχουν στόχο να βοηθήσουν το νέο άτομο να αναπτύξει δεξιότητες που στηρίζονται στη διερεύνηση, στην κριτική ανάγνωση και επεξεργασία τόσο των εσωτερικών δεδομένων και χαρακτηριστικών αυτού, όσο και των πληροφοριών που αφορούν εξωτερικά δεδομένα, δηλαδή το ευρύτερο περιβάλλον του.

Στο χώρο της απασχόλησης ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής παρέμβασης αφορά περισσότερο, αλλά όχι αποκλειστικά, στην υποβοήθηση του ατόμου για ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν το άτομο να διαχειρίζεται τη σχέση του με το χώρο της εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, ισχύει η βασική αρχή για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας: οι αποφάσεις του ατόμου σε όποιο επίπεδο ή φάση της ζωής του και αν χρειάζονται να λαμβάνονται, πρέπει να βασίζονται στην επίγνωση όσο το δυνατόν περισσότερων παραγόντων και να έχουν ως βάση μια πορεία προσωπικής ανάπτυξης και την κριτική προσέγγιση της πληροφορίας και του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο ζει.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Βλαχάκη, Φ. και Γαϊτάνης, Δ. (2004). «Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **70-71**, 69-78.
- Garrett, Ann. (1960). *Η συνέντευξη. Αρχές και μέθοδοι*. Συμβούλιο επιμορφώσεως στην κοινωνική εργασία.
- Δελλασούδας, Λ. (2002). «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες: προϋποθέσεις και προβλήματα», στο Κασσωτάκης Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (567-598).
- Δημητρόπουλος, Α. (1996). «Η μετάβαση των Α.Μ.Ε.Α. από το σχολείο στην εργασία. Σκέψεις και προβληματισμοί από τη σημερινή «ελληνική πραγματικότητα», *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, αφιέρωμα: Επαγγελματικός Προσανατολισμός, **14**, 35-37.
- Δημητρόπουλος, Α. (επιμ.) (1999). *Κείμενα για τη Συμβουλευτική των Α.Μ.Ε.Α. και ατόμων που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό*, Αθήνα: Τμήμα ΣΥ.Π. Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
- Δημητρόπουλος, Ευ. (1999β). *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός, τ. Β', Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γ.Π. Γρηγόρη (9η έκδοση).
- Eddy, L. (2000). «Το μέλλον της εργασίας και οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου για την Επαγγελματική Καθοδήγηση, Βερολίνο, Τομέας Σ.Ε.Π., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, περιλήψεις εισηγήσεων.
- Κάντας, Αρ. και Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Αρ. (2002). «Ψυχολογική Διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων», στο Κασσωτάκης Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (241-275).
- Κασσωτάκης, Μιχ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα*, Αθήνα: Γ.Π. Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μιχ. (2002). «Η πληροφόρηση για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και η μεθοδολογία της», στο Κασσωτάκης Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (279-311).

- Κασσωτάκης, Μιχ. (2006). «Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **76-77**, 12-13.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Ενεργός Έρευνα: για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**, 22-34.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). Θέματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Αποφάσεων, Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φ.Π.Ψ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1993). «Οι στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως βάση για ένα Αναπτυξιακό μοντέλο Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό πλαίσιο». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **10**, 84-110.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμαρινός, Ι. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **79**, 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1995α). «Η Αποτυχία συνεχίζεται; Κριτική Περιδιάβαση στο Χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού», στο βιβλίο των Καζαμία, Α. και Κασσωτάκη, Μιχ. (επιμ.) *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*, Αθήνα: Σείριος (305-327).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1995β). «Κριτική Ανάγνωση των Σεξιστικών Επαγγελματικών Στερεοτύπων: Έμφαση στο Ηλεκτρονικό Κείμενο». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, Αθήνα: Υπουργείο Προεδρίας, Γενική Γραμματεία Ισότητας.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη-Ράπη, Αθ. (1996). *Συμβουλευτική. Θεωρία και πρακτική*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Πληροφόρησης: από την παθητική πληροφόρηση στην κριτική ανάγνωση της πληροφορίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **36-37**, 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα κριτικό, αναπτυξιακό μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **38-39**, 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α). «Η πρόκληση της μετάβασης και η ανταπόκριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **42-43**, 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000). «Η Βιωματική μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **52-53**, 9-12.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001α). «Η Μετάβαση από την εποχή της «κατασκευασμένης» αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία». Πρακτικά Α΄ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (100-126).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001β). «Η Βιωματική εκπαίδευση Καθηγητών - Συμβούλων Σ.Ε.Π.: Αξιολογώντας ένα παράδειγμα», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **56-57**, 13-18.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2002). «Μετάβαση στην Εικονική Επικοινωνία: ο ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (315-344).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). Οδηγός Σχεδιασμού, ανάπτυξης, εφαρμογής, αξιολόγησης και διαχείρισης προγραμμάτων Σ.Ε.Π. σε σχολικά Δίκτυα. Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, Άξονας 2.4, Κατηγορία πράξεων: 2.4.1.ε. Εφαρμογή Συμβουλευτικής στο Σχολείο. Βασικές Οδηγίες για πρόγραμμα συμβουλευτικής παρέμβασης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005). «Επαγγελματικό Λύκειο: εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», Πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, 18-20/03/2005, ΥΠ.Ε.Π.Θ. Πρακτικά, 46-75.
- Λεβέντης, Δ. (1999). «Η εφαρμογή των σύγχρονων προδιαγραφών εργασίας του συμβούλου καθηγητή κατά την τήρηση και χρήση του μαθητικού αρχείου», Πρακτικά Β΄ Ελλαδο-Κυπριακού συνεδρίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Σπάρτη, 22-23/04/1999 (19-28).
- Μαλικιώση-Λοίζου, Μ. (2002). «Η Ψυχοπαιδαγωγική Προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της», στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (215-235).
- Μπότσαρης, Χ. (2005). «Πλαίσιο Προτάσεων για την ποιοτική ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης», *Καθημερινή*, 27/11/2005.
- Παλιοκρασάς, Στ. (2001). «Οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας: τεκμήρια και ζητήματα πολιτικής Σ.Ε.Π.», Πρακτικά Α΄ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (181-190).
- Παλιοκρασάς, Στ. (2003). «Προβληματισμοί για το Ρόλο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Παγκοσμιοποιημένη Οικονομία». Εισήγηση στο πλαίσιο εφαρμογής του προγράμματος Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, κατηγορία πράξης 2.4.1.ε: «Εφαρμογή προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες», πηγή: <http://www.pi-schools.gr>

- Παύλου, Γ. (2005). Οδηγός Καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την υλοποίηση δραστηριοτήτων- εκδηλώσεων «Ημέρες Σταδιοδρομίας». Στο: Οδηγοί καλής πρακτικής και εφαρμογής για την εκπόνηση προγραμμάτων από τα ΚΕ.Σ.Υ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π., Αθήνα.
- Οδηγός Γονέων, Σειρά, Συμβουλευτική-Προσανατολισμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π., Αθήνα 2000.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). «Ανάπτυξη της δεξιάτητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού», *Νέα Παιδεία*, **66**, 147-151.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). «Η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση στο σημερινό σχολείο: αναγκαιότητα, αποτελεσματική χρήση, μέσα διάδοσης της πληροφορίας». *Νέα Παιδεία*, **75**, 138-146.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998α). Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για μαθητές με ειδικές ανάγκες, *Δελτίο Επικοινωνίας ΚΕ.Σ.Υ.Π.*, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π., **1**, 18-29.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998β). Μετρήσεις ειδικών Διαφερόντων, Κλίσεων και Ικανοτήτων. Διδακτικές σημειώσεις του Προγράμματος Ψυχολογίας, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Φλουρής, Γ. (2002). «Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (345-363).
- Φακιολάς, Ν. (2002). «Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Κοινωνικός Αποκλεισμός» στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (603-621).
- Φωτιάδου, Τ. (1999). «Σύγχρονες Εφαρμογές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Εφαρμογές του Portfolio (προσωπικού αρχείου) με χρήση Η/Υ». Πρακτικά Β' Ελλαδο-Κυπριακού Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπάρτη, 22-23/04/1999 (81-86).
- Χαντζούλη, Α. (1998). «Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία». Πρακτικά 1ου Εκπαιδευτικού Σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη, 89-95.

Ξενογλώσσες

- Carver, Ch.S. and Scheier, M.F. (1992). *"Perspectives on Personality"*, Allyn and Bacon, 2nd Edition.
- Costa, P.T.Jr, McCrae, R.P. and Arenberg, D. (1984). "Personality and Vocational Interest", *Journal of Applied Psychology*, 63, (3), 390-400.
- Egan, G. (1994). *The Skilled Helper*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (5th ed).
- Ford, A. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotions and Personal agency beliefs*, ewbury Park, CA: Stage.
- Osipow, S.H. (1973). *Theories of Career Development*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. N. York: Free Press.
- Super, D.E and Bohn, M.J. (1971). *Occupational Psychology*. London: Tavistock Publications.
- Savickas, M.L and Walsh, W.B. (1995). *Handbook of Career Counseling and Practice*. Palo Alto, California: Davies - Black Publishing.
- Van Esbroeck, R., Butscher, V., Broonen, J.P., Klaver, A.M. (Eds) (1997). *Decision making for lifelong learning*. FEDORA, Belgium, Vubpress.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Αναστάσιος Ασβεστάς¹

Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται ο σκοπός και οι στόχοι του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού όπως αυτοί αποτυπώνονται στη νομοθεσία και εκφράζονται μέσα από τα βιβλία του Σ.Ε.Π., λαμβάνοντας υπόψη κι αυτά που εκπονήθηκαν και είναι στα χέρια μαθητών και εκπαιδευτικών από το σχολικό έτος 2006-2007. Ένα ολόκληρο πλέγμα παραγόντων έχει να κάνει με την ιδιαιτερότητα της συμβουλευτικής σχέσης, παράγοντες που σχετίζονται με το σύμβουλο που προσφέρει υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και με το άτομο που ζητά αυτές τις υπηρεσίες. Για το λόγο αυτό εξετάζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του μαθητή στο αναπτυξιακό αυτό στάδιο της ζωής του και οι επιδράσεις τους στην αυτοεκτίμησή του, με έμφαση στο στόχο της μετάβασης. Στη λογική της αναζήτησης ερμηνείας μέσα από την αλληλεπίδραση των παραγόντων αυτών και όχι μόνο από την απλή παράθεση των ιδιοτήτων τους, γίνεται αναφορά και στα χαρακτηριστικά του συμβούλου στο χώρο κυρίως της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Τέλος παρουσιάζεται ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο Σ.Ε.Π., στο πλαίσιο μιας Κριτικής Αγωγής, όπως και η βασική μεθοδολογία της Ενεργού Έρευνας, ως απάντηση στην πρόκληση για την επαγγελματική ανάπτυξη και γενικότερα για την προσωπική ανάπτυξη του μαθητή, αλλά και του εκπαιδευτικού.

1. Ορισμός-Σκοπός

Ο όρος **Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.)** αντικατέστησε τον όρο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην εκπαίδευση με την προσπάθεια της συστηματικής καθιέρωσης του θεσμού αυτού το σχολικό έτος 1997-98.² Αναφέρεται στο «σύνολο των διαδικασιών που πραγματοποιούνται κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό από ειδικές υπηρεσίες και εξειδικευμένους επιστήμονες και στοχεύουν στο να βοηθήσουν τα ενδιαφερόμενα άτομα να πάρουν μόνα τους, τις πιο κατάλληλες γι' αυτά αποφάσεις όσον αφορά στη σχολική, αρχικά, και την επαγγελματική αργότερα

¹ Ο Α.Α. είναι Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

² Βλ. και Κασσωτάκης, 2000β, 2001.

κατεύθυνση που θα ακολουθήσουν, την είσοδό τους στην ενεργό ζωή, την προσαρμογή τους σ' αυτήν και τις πιθανές μεταγενέστερες αλλαγές της επαγγελματικής τους δραστηριότητας» (Κασσωτάκης, 2004α, σ. 54). Στο χώρο της εκπαίδευσης κατά το παρελθόν έχουν χρησιμοποιηθεί οι όροι: Επαγγελματική Καθοδήγηση, Επαγγελματική Εξερεύνηση και Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Η εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σύμφωνα με το Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (2002) επιδιώκει:

- Να κατανοήσουν και να εκτιμήσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες, τις ικανότητες και τις δεξιότητες τους.
- Να αντιμετωπίζουν με θετική στάση τις αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή τους.
- Να σχεδιάζουν το μέλλον τους και να ιεραρχούν τα σχέδια τους.
- Να γνωρίσουν τη διαδικασία που ακολουθείται στη λήψη απόφασης.
- Να αξιοποιούν το δυναμικό τους στη διαδικασία των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών.
- Να αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες, όσον αφορά την πληροφόρησή τους.
- Να έλθουν σε επαφή με επαγγελματικούς χώρους και επαγγελματικές δραστηριότητες.
- Να χρησιμοποιούν διαφορετικές πηγές πληροφόρησης.
- Να σχηματίσουν σφαιρική εικόνα για τον κόσμο της εργασίας, τις εξελίξεις του και το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.
- Να συνειδητοποιήσουν την αναγκαιότητα της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που απαιτούν συνεργασία και επικοινωνία με άλλα άτομα.
- Να διερευνούν τις δυνατότητες εκπαίδευσης-κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Να πληροφορηθούν σχετικά με τις δυνατότητες σπουδών και εργασίας στην τοπική και την παγκόσμια κοινότητα.
- Να αντιληφθούν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ του σχολείου και της ευρύτερης κοινωνίας.
- Να προβληματιστούν για το ρόλο των στερεοτυπικών αντιλήψεων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.
- Να καλλιεργήσουν επαγγελματική συνείδηση.
- Να επεξεργάζονται εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες.
- Να παρακολουθούν την πραγματοποίηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στο διαδίκτυο.

Καθώς στο προηγούμενο Κεφάλαιο γίνεται αναφορά στη συμβουλευτική και στον επαγγελματικό προσανατολισμό στην εκπαίδευση γενικά, στο Κεφάλαιο αυτό θα εστιάσουμε στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό που παρέχεται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κυρίως μέσα από το μάθημα του Σ.Ε.Π. στη Γ΄ Γυμνασίου και στην Α΄ Γενικού Λυκείου. Σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (Σ.Μ.Ε.Α.)³ όπως είναι τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Κ.) και τα Τ.Ε.Ε. Ειδικής Αγωγής Α΄ και Β΄ βαθμίδας υπάρχει μάθημα που περιέχει στοιχεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τέλος σημαντικός είναι ο ρόλος της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού από ανάλογες δομές όπως

³ Στο Ν. 2817/2000 προβλέπεται η δημιουργία Τ.Ε.Ε. Α΄ και Β΄ Βαθμίδας για Α.Μ.Ε.Α., των Ε.Ε.Ε.Κ. και γίνεται αναφορά για Σ.Ε.Π. των Α.Μ.Ε.Α.

είναι τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)⁴, τα Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) και τα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΥ.) στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.). Ιδιαίτερος είναι ο ρόλος της Διεύθυνσης Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Σ.Ε.Π.Ε.Δ.) στο ΥΠ.Ε.Π.Θ., ο τομέας του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), όπως παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο Κεφάλαιο.

Οι εκπαιδευτικοί που ασχολούνται με τον Σ.Ε.Π. και οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού που υπηρετούν στην εκπαίδευση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική διαπαιδαγώγηση και προσωπική ανάπτυξη των μαθητών. Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού συνεργάζονται τις περισσότερες φορές με το διδακτικό προσωπικό και ιδιαίτερα με τους διδάσκοντες εκείνους στους οποίους έχει ανατεθεί η αγωγή σταδιοδρομίας και η ενημέρωση των μαθητών για ζητήματα σπουδών και επαγγέλματος (Δημητρόπουλος, 1999α, 1999β).

Ακόμη, οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού μεριμνούν, για τη συνεχή παροχή, μέσα από συλλογικές και ατομικές διαδικασίες, πληροφοριών⁵ σε μαθητές και γονείς σχετικών με θέματα σπουδών και επαγγελμάτων, με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρονται στους αποφοίτους των διαφόρων ιδρυμάτων. Πραγματοποιούν συμβουλευτικές συνεντεύξεις με μαθητές, γονείς και κηδεμόνες. Συνεργάζονται, ακόμη σε ποικίλα θέματα με τους διδάσκοντες και άλλους ειδικούς που υπηρετούν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα (π.χ. το υγειονομικό προσωπικό, Ψυχολόγους, Κοινωνικούς Λειτουργούς). Παραπέμπουν σε ειδικότερους επιστήμονες τους μαθητές που εμφανίζουν σοβαρότερα προβλήματα σχολικής προσαρμογής ή συναντούν άλλες δυσκολίες, οι οποίες χρήζουν ειδικής αντιμετώπισης. Μερικές φορές οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού που έχουν κάνει εξειδικευμένες σπουδές και διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα μπορούν να επιδίδουν στους μαθητές και ψυχοδιαγνωστικά τεστ και να αξιολογούν τα αποτελέσματά τους (Κασσωτάκης, 2002).

2. Στόχοι Σ.Ε.Π. - Νομοθετικό Πλαίσιο - Μέσα

Ο Νόμος 1566/85 (κεφ. ΙΑ', άρ. 37) αναφέρει ότι ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στοχεύει «στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο».

Οι βασικοί άξονες⁶ του Σ.Ε.Π. που ορίζονται στα άρθρα 37, 38, 39 του ίδιου νόμου αποτυπώνονται και στα βιβλία του Σ.Ε.Π. (2000) ως:

⇒ *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 δεξιότητές τους, τις αξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους και γενικά τον εαυτό τους.

⁴ Βλ. Ν. 2525/97. Εκτενέστερη αναφορά στα ΚΕ.ΣΥ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. γίνεται στο προηγούμενο Κεφάλαιο.

⁵ Για την πληροφόρηση σχετικά με τις σπουδές και τα επαγγέλματα βλ. Κασσωτάκης, 2000α.

⁶ Αναλυτικά για τους βασικούς άξονες έχουν αναφερθεί το 1993 οι Γαλανουδάκη, Κοσμίδου, Σκαύδη, Τέττηρη.

- ⇒ 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.
- ⇒ *Λήψη απόφασης*. Η λήψη προσωπικών και επαγγελματικών αποφάσεων είναι μία 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 και κατά τρόπο ώριμο και ικανοποιητικό για τους ίδιους.
- ⇒ *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.

Κατά την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στις τάξεις Γ΄ Γυμνασίου και Α΄ Γενικού Λυκείου⁷ αναφέρεται ότι ο Σ.Ε.Π. έχει ως γενικό στόχο να στηρίξει και να προετοιμάσει τους μαθητές ώστε να παίρνουν αποφάσεις για τις μελλοντικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές μέσα από τους ειδικούς στόχους που είναι η γνώση του εαυτού, η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, η συμβουλευτική στη διαδικασία της λήψης απόφασης, η συμμετοχή σε σχολικές και εξωσχολικές δραστηριότητες και η γνωριμία με τον κόσμο της εργασίας.

Για την επίτευξη των σκοπών του θεσμού του Σ.Ε.Π. επιλέγονται δραστηριότητες σύμφωνα με το εξελικτικό στάδιο και τις ανάγκες των μαθητών στις δύο εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Στο νέο βιβλίο που έχει ετοιμαστεί για την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στη Γ΄ Γυμνασίου με τίτλο «Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον...» το οποίο έγινε με βάση το Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.) και τα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών (Α.Π.Σ.) για το Γυμνάσιο περιλαμβάνονται οι ενότητες (ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2006):

A. Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα με στόχο να βοηθηθεί ο μαθητής:

- Να κατανοεί την έννοια της μετάβασης και την αναγκαιότητα της σωστής και έγκαιρης προετοιμασίας του, ώστε οι διάφορες μεταβάσεις να μετατρέπονται σε ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, καθώς και να αναπτύξει προβληματισμούς για την κρίσιμη αυτή φάση της σχολικής του πορείας.
- Να διακρίνει τις έννοιες εκπαίδευση, κατάρτιση και να αποκτήσει πλήρη εικόνα για τη δομή και το περιεχόμενο του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος.
- Να συλλέγει πολύτιμες πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές επιλογές μετά το Γυμνάσιο και να διερευνά τους λόγους για τους οποίους διαφορετικά άτομα προβαίνουν σε διαφορετικές επιλογές σπουδών.
- Να αναπτύσσει προβληματισμούς που αφορούν στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και να αναγνωρίζει την αναγκαιότητα της «δια βίου» μάθησης για την επαγγελματική και προσωπική του ανάπτυξη.

⁷ Αναφέρουμε ότι στο Επαγγελματικό Λύκειο από το σχολικό έτος 2006-2007 εισάγεται ο Σ.Ε.Π. ως δίωρο μάθημα με τίτλο Σ.Ε.Π.-Εργασιακό περιβάλλον.

B. Ο Κόσμος της Εργασίας, δίνοντας έμφαση στις εξελίξεις της εποχής μας και την επίδρασή τους στην αγορά εργασίας, στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον και στη διεθνοποίηση της εργασίας και της οικονομίας ώστε ο μαθητής να βοηθηθεί:

- Να αναγνωρίζει τη σημασία της εργασίας στην καθημερινή ζωή του ανθρώπου, να διακρίνει σημαντικές έννοιες που σχετίζονται με την εργασία και να εντοπίζει τις διάφορες εξελίξεις στο χώρο της αγοράς εργασίας κατανοώντας τη σημασία τους.
- Να παρατηρεί τις αλλαγές στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, να αναγνωρίζει τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας, να διακρίνει τις παραδοσιακές από τις νέες μορφές της απασχόλησης και να διερευνά πώς οι αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές του ατόμου και απαιτούν από αυτό νέες δεξιότητες.

Γ. Ανακαλύπτω τον εαυτό μου, δίνοντας έμφαση στην διερεύνηση και αποδοχή πτυχών του εαυτού, στη διερεύνηση ενδιαφερόντων, προσωπικών και επαγγελματικών αξιών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων ώστε ο μαθητής να βοηθηθεί:

- Να κατανοεί την έννοια των στερεοτύπων, να τα προσεγγίζει με κριτική διάθεση, να προβληματίζεται για τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του απέναντι σε άτομα που είναι διαφορετικά από αυτόν και να αντιλαμβάνεται ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις μπορεί να ασκούν επίδραση στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές.
- Να αναγνωρίζει τη σημασία της θετικής αυτοαντίληψης, να αντιλαμβάνεται τα στοιχεία της προσωπικότητάς του ως ένα «δυναμικό όλον» και να βλέπει τον εαυτό του σε μια πορεία εξέλιξης, ικανό να αναπτύσσεται και να αλλάζει.
- Να κατανοεί την έννοια των ενδιαφερόντων, να αναγνωρίζει τα είδη και τη σημασία των ενδιαφερόντων στην καθημερινή ζωή και να συνδυάζει τα ενδιαφέροντα με τις επιλογές που κάνει όσον αφορά τις σπουδές και το επάγγελμά του.
- Να προσδιορίζει τις προσωπικές και επαγγελματικές του αξίες, να κατανοεί το ρόλο τους στην καθημερινή του ζωή και να αναγνωρίζει την επίδραση των αξιών στην εργασία.
- Να αναγνωρίζει το περιεχόμενο των εννοιών «ικανότητες» και «δεξιότητες», να τις συσχετίζει με τα διάφορα επαγγέλματα, να προσδιορίζει τις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτει και αυτές που δεν διαθέτει, να διαπιστώνει ότι οι δεξιότητες αναπτύσσονται με συστηματική προσπάθεια.

Δ. Αντιλήψεις για τους συνανθρώπους, με στόχο ο μαθητής να βοηθηθεί:

- Να κατανοεί την έννοια των στερεοτύπων, να τα προσεγγίζει με κριτική διάθεση, να προβληματίζεται για τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του απέναντι σε άτομα που είναι διαφορετικά από αυτόν και να αντιλαμβάνεται ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις μπορεί να ασκούν επίδραση στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές.

Ε. Πληροφόρηση, δίνοντας έμφαση στην έννοια και στη σημασία της πληροφορίας, στα είδη και τις πηγές πληροφορίας, στην αναζήτηση της πληροφορίας ώστε ο μαθητής να βοηθηθεί:

- Να κατανοήσει την έννοια της «πληροφόρησης» και της «πληροφορίας», να διακρίνει τα είδη και τις μορφές των πληροφοριών, να αντιληφθεί τη σημασία της πληροφόρησης για τη ζωή και για τη λήψη απόφασης, και να ευαισθητοποιηθεί σχετικά με την αναγκαιότητα της ενεργού αναζήτησης των πληροφοριών και της κριτικής ανάγνωσής τους.

- Να εξοικειωθεί με τις διάφορες πηγές πληροφόρησης στις οποίες μπορεί να αναζητεί εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες, να προσεγγίζει τη διαδικασία αναζήτησης και επιλογής πληροφοριών και να εξοικειωθεί με την αναζήτηση των πληροφοριών μέσω του διαδικτύου.

ΣΤ. Οι αποφάσεις της ζωής μου, δίνοντας έμφαση στη λήψη επαγγελματικής απόφασης ώστε ο μαθητής να βοηθηθεί:

- Να προσεγγίζει και να εφαρμόζει τη διαδικασία λήψης απόφασης, να αντιλαμβάνεται τους παράγοντες που επηρεάζουν αυτή τη διαδικασία, να αναγνωρίζει τους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τη δική του επαγγελματική απόφαση, να παίρνει τις δικές του, προσωπικές, επαγγελματικές αποφάσεις και να συσχετίζει τις επαγγελματικές του αποφάσεις με το γενικότερο σχέδιο ζωής του.
- Να επεξεργαστεί τις επιλογές που θα κληθεί να κάνει μετά το Γυμνάσιο, να συνεκτιμά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ιδιαίτερες επιθυμίες και τις εξελίξεις της εποχής του, να παίρνει αποφάσεις για το μέλλον του που τον εκφράζουν και τον ικανοποιούν και να υλοποιεί τις αποφάσεις του.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, μαζί με τις δραστηριότητες που περιλαμβάνονται, προτείνεται η τήρηση ημερολογίου, η δημιουργία ενός ατομικού φακέλου Σ.Ε.Π. (portfolio) και η διερεύνηση των θεμάτων που αναφέραμε με τη μέθοδο του Σχεδίου Εργασίας με βάση την Ενεργό Έρευνα⁸. Για το σκοπό αυτό στο παράρτημα που τίθεται στο τέλος του σχολικού εγχειριδίου παρουσιάζονται οδηγίες για συνέντευξη, ένα πρόγραμμα αγωγής σταδιοδρομίας, υποδείγματα ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος, αίτησης, πρώτης σελίδας ερευνητικού ημερολογίου, ο ατομικός φάκελος του μαθητή και ένα παράδειγμα για την πορεία της Ενεργού Έρευνας.

3. Παρουσίαση ενός Μοντέλου Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Η εξέταση των προσεγγίσεων στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό δεν μπορεί να γίνει αποκομμένη από τη μελέτη των κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών που τις επηρεάζουν κάθε φορά.

Η εμφάνιση και η επικράτηση μιας ψυχοδιαγνωστικής προσέγγισης ήταν συνάρτηση των αναγκών της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας της εποχής (τέλη 19ου-αρχές 20ού αι.) αλλά και της ανάπτυξης της Ψυχομετρίας⁹. Συγκεκριμένα τα πρώτα ομαδικά τεστ (Army Alpha and Army Beta) που χρησιμοποιήθηκαν για την επιλογή και κατάταξη των αντρών στο στρατό των Η.Π.Α. κατά τη διάρκεια του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου οδήγησε στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη ποικίλων ομαδικών κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν κυρίως από τους ειδικούς της κλινικής και βιομηχανικής ψυχολογίας. Η Γαλλική κυβέρνηση, επίσης, ανέθεσε το 1905 στους Alfred Binet and Theodor Simon το έργο της αναγνώρισης των καθυστερημένων παιδιών που αδυνατούν ή δυσκολεύονται να ακολουθήσουν το κανονικό σχολείο με αποτέλεσμα τη στάθμιση δοκιμασιών από τους επιστήμονες αυτούς και την εισαγωγή, δέκα χρόνια αργότερα (1915), της έννοιας του δείκτη νοημοσύνης (I.Q.)

⁸ Για το θέμα της Ενεργού Έρευνας βλ. αναλυτικά στο Κοσμίδου, 1989β, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994.

⁹ Βλ. αναλυτικά στο Κασσωτάκης, 2004β.

από τον Αμερικανό Lewis Terman. Τα επόμενα χρόνια γίνεται αγώνας δρόμου για την παραγωγή ψυχοτεχνικών δοκιμασιών ειδικά στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού.

Καθώς τα εκπαιδευτικά συστήματα της εποχής δεν ήταν ιδιαίτερα περίπλοκα, η απαίτηση για Επαγγελματικό Προσανατολισμό υπαγορεύτηκε από την οικονομία και το στρατό που απαιτούσε τον κατάλληλο άνθρωπο στην κατάλληλη θέση και εκφράστηκε με τη θεωρία του Parsons (1908). Η θεωρία αυτή βασίστηκε στα πορίσματα της ψυχολογίας των ατομικών διαφορών και σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά των επαγγελματιών, επιχειρούσε το ταίριασμα ανθρώπου και εργασίας. Σκοπός του ειδικού ήταν να ανακαλύψει τις έμφυτες δεξιότητες και κλίσεις που κληρονόμησε ο άνθρωπος και να βρει το κατάλληλο επάγγελμα που απαιτεί αυτές τις δεξιότητες και κλίσεις (Κασσωτάκης, 2004β).

Για πολλά χρόνια ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός θα εφαρμόζει αυτή τη ψυχοδιαγνωστική προσέγγιση που θεωρεί το άτομο ως κάτι στατικό. Η κριτική που έγινε στη προσέγγιση αυτή (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, Κασσωτάκης, 2004β) εστίασε στην απόλυτη θέση ότι δεν μπορούμε να διαγνώσουμε κλίσεις και δεξιότητες αγνοώντας την επίδραση του περιβάλλοντος στην ανάπτυξη τους, αλλά και στην επίδρασή του τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή της αξιολόγησης. Ιδιαίτερο στοιχείο στην κριτική αυτή είναι η απουσία ενεργού συμμετοχής του ανθρώπου στη διαδικασία προσανατολισμού. Σε άλλο σημείο της εργασίας παρατίθεται η συγκριτική θεώρηση δύο μοντέλων (διαγνωστικού-κριτικού, αναπτυξιακού). Η μοντελοποίηση αυτή εκπονήθηκε από την Κοσμίδου-Hardy¹⁰.

Ο χαρακτήρας της πληροφόρησης, για την οποία γίνεται ιδιαίτερος λόγος στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, μεταβάλλεται επίσης ανάλογα με τις απαιτήσεις εκείνης της εποχής και χρησιμοποιείται για να υπηρετήσει συγκεκριμένες σκοπιμότητες. Η έλλειψη εργατικού δυναμικού στους νέους τομείς μετά τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο δημιουργεί την ανάγκη καλύτερης κατανομής του υπάρχοντος δυναμικού και έτσι η πληροφόρηση των πολιτών εστιάζει στις προσφερόμενες δυνατότητες εργασίας. Η οικονομική κρίση (1929) που ακολούθησε οδήγησε στη χρήση της πληροφόρησης ως μηχανισμού ρύθμισης των οικονομικών επιλογών των ατόμων εξυπηρετώντας οικονομικές και πολιτικές ανάγκες. Η προπαγάνδα του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου έφερε για αρκετό χρονικό διάστημα την αμφισβήτηση απέναντι σε φορείς πληροφόρησης (Κασσωτάκης, 2004β).

Η Βιομηχανική ψυχολογία εγκαταλείπει πια την Αριστοτέλεια¹¹ λογική που δέχεται ότι η ερμηνεία πρέπει να αναζητείται στις ιδιότητες των αντικειμένων και υιοθετεί αυτή του Γαλιλαίου, σύμφωνα με την οποία η ερμηνεία πρέπει να αναζητηθεί στις σχέσεις ανάμεσα στα φαινόμενα και όχι στις ιδιότητές τους. Για το λόγο αυτό παρακάτω γίνεται σύντομη αναφορά στο ρόλο της παγκοσμιοποίησης στη δημιουργία του σημερινού σκηνηκού αστάθειας και αβεβαιότητας.

Μελετώντας, λοιπόν, το σύστημα της παγκοσμιοποίησης παρατηρούμε ότι η παγκόσμια ενοποίηση τεχνολογίας, οικονομίας, εμπορίου και πληροφόρησης επηρεάζει μισθούς, επιτόκια, επίπεδα διαβίωσης, πολιτισμό, αγορές εργασίας, οικολογία σχεδόν σε όλο τον πλανήτη ταυτόχρονα. Είναι παγκόσμια με το σκεπτικό ότι όλοι αισθάνονται, άμεσα ή έμμεσα, τις πιέσεις, τους περιορισμούς και τις ευκαιρίες προσαρμογής στο σύστημα της παγκοσμιοποίησης. Προσεγγίζοντας κάποιος την έννοια της παγκοσμιοποίησης δεν πρέπει να την αντιμετωπίζει ως ένα φαινόμενο, με την έννοια μιας παροδικής τάσης, αλλά ως ένα κυρίαρχο διεθνές σύστημα που επηρεάζει σημαντικά την πολιτική όλων των κρατών. Μια πολιτική η οποία όλο και χάνει τα διακριτά της όρια, καθώς κυριαρχούν

¹⁰ Βλ. Kosmidou, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996β.

¹¹ Κατά τον Argyris (1976) στο Κάντας και Χαντζή, 1991.

οι αρχές της παγκόσμιας αγοράς και ο πολίτης νοιώθει όλο και πιο ανήμπορος να επέμβει και να αντιδράσει. Προσδιοριστικό στοιχείο του συστήματος της παγκοσμιοποίησης είναι η ταχύτητα: ταχύτητα συναλλαγών, μεταφοράς, επικοινωνίας, πληροφοριών και καινοτομίας. Οι γνώσεις που απαιτούνται σήμερα για να ασκήσει κάποιος ένα επάγγελμα χρειάζονται συστηματική αναβάθμιση και η παραμονή του εργαζομένου στο ίδιο επάγγελμα είναι σπάνιο φαινόμενο. Ας θυμηθούμε στο σημείο αυτό, όπως τόνισε ο Schumpeter, υπουργός και καθηγητής Οικονομικών, ότι *η πεμπουσία του καπιταλισμού είναι η διαδικασία της «δημιουργικής καταστροφής», ο αένας δηλαδή κύκλος της καταστροφής του παλιού και λιγότερου αποτελεσματικού προϊόντος ή υπηρεσίας και η αντικατάστασή τους με νέα και αποτελεσματικότερα* (1975, σσ. 82-85).

Μπορεί, ακόμη, η επανάσταση της ψηφιοποίησης να άλλαξε τον τρόπο που επικοινωνούμε, επενδύουμε και μαθαίνουμε τον κόσμο, δεν έφερε όμως ακριβώς αυτό που ο Φρίντμαν (2001) αποκαλεί *εκδημοκρατισμό της τεχνολογίας*, αν αναλογιστούμε πόσοι έχουν τη δυνατότητα και την ικανότητα να έχουν πρόσβαση στην πληροφορία και να τη διαβάζουν κριτικά, αλλά και ποιοι έχουν την εξουσία να δημιουργούν την πληροφορία και να τη διακινούν.

«Μέσα σ' αυτήν την κατασκευασμένη αβεβαιότητα δημιουργούνται τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης καινούργια είδη κοινωνικής διαστρωμάτωσης και καινούργιες μορφές αβεβαιότητας. Η αίσθηση της αβεβαιότητας μπορεί να είναι ακόμη πιο έντονη σε καταστάσεις τις οποίες ο Giddens αποκαλεί μοιραίες στιγμές (fateful moments). Η λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων¹² είναι μια 'στιγμή' που μπορεί να αποβεί μοιραία για την επαγγελματική εξέλιξη και για τη ζωή του ατόμου αν δεν στηρίζεται σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις και διαδικασίες» (Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 102).

Ακολουθεί αναφορά στο ρόλο του συμβούλου-εκπαιδευτικού στο πλαίσιο του σημερινού «σκηνοικού», ο οποίος οφείλει να έχει υπόψη του τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εφήβου στο συγκεκριμένο αυτό αναπτυξιακό στάδιο της ζωής του.

3.1 Χαρακτηριστικά του μαθητή και ο ρόλος του συμβούλου-εκπαιδευτικού

Ο εκπαιδευτικός που αναλαμβάνει¹³ τον Σ.Ε.Π. ή βρίσκεται σε κάποια δομή Σ.Ε.Π. πρέπει να κατέχει τις δεξιότητες Συμβουλευτικής που αναφέρονται στο επόμενο Κεφάλαιο. Καλείται να επιλέξει τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί και να ιεραρχήσει τους στόχους που έχουν αναφερθεί για το καλύτερο δυνατό του συμβουλευόμενου. Λαμβάνει ακόμη υπόψη του τις ανάγκες του ατόμου στο συγκεκριμένο αναπτυξιακό στάδιο της ζωής του, στην εφηβεία δηλαδή, και την επίδραση των σημαντικών άλλων (οικογένεια, συνομήλικοι, εκπαιδευτικοί) στη διαμόρφωση της ταυτότητάς του και στις επιλογές του.

Η εφηβεία «είναι μια εκτεταμένη χρονική περίοδος κατά την οποία λαμβάνουν χώρα πολλές και σημαντικές βιοσωματικές, νοητικές, κοινωνικές και συναισθηματικές αλλαγές» (Tucker, 1997, σ. 12).

Όταν υπάρχει μεγάλη ασυμφωνία ανάμεσα στην ιδέα που έχει ο έφηβος για τον εαυτό του («εγώ όπως είμαι») και στην ιδέα που έχει για τον ιδανικό εαυτό του («εγώ, όπως θα ήθελα να είμαι»), είναι πιθανό να του δημιουργηθεί άγχος και υπερευαισθησία (Herbert, 1996, σσ. 32-35). Η διαμόρφωση της ταυτότητας συνδέεται άμεσα με τη διαδικασία ατομικοποίησης και αυτονομίας του

¹² Για τη λήψη απόφασης βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 1991.

¹³ Βλ. αναλυτικά για το ρόλο του εκπαιδευτικού στα Κοσμίδου, 1989α, Κοσμίδου-Hardy, 1996δ, 1997β.

εφήβου. Για να μπορέσει ο έφηβος να ενηλικιωθεί θα πρέπει σταδιακά να καταφέρει να αυτονομηθεί και να ανεξαρτητοποιηθεί από τους γονείς του. Χρειάζονται προσεκτικοί χειρισμοί και στήριξη του εφήβου και της οικογένειας στην τάση του να αυτονομηθεί.

Μια άλλη πολύ μεγάλη αλλαγή που συμβαίνει αυτήν την περίοδο είναι η εξέλιξη των γνωστικών ικανοτήτων του εφήβου, με βασικό επίτευγμα την κατάκτηση της αφαιρετικής σκέψης. Η αφαιρετική σκέψη επιτρέπει στον έφηβο να σκέφτεται το μέλλον, αφού ανακαλύπτει την έννοια του πιθανού. Έτσι, αρχίζει να διατυπώνει υποθέσεις και να προσπαθεί να βρει όλες τις πιθανές και υποθετικές λύσεις για ένα πρόβλημα. Για να καταλήξει σ' αυτήν που, ύστερα από εξέταση, πιστεύει ότι είναι η πιο σωστή χρησιμοποιώντας παραγωγικούς συλλογισμούς. Οι γνωστικές αυτές ικανότητες καθιστούν τον έφηβο περισσότερο ευέλικτο και πιο αποτελεσματικό στα τυχόν προβλήματα που του παρουσιάζονται. Οι νέες αυτές γνωστικές ικανότητες είναι πιθανό να προκαλέσουν αγωνία στον έφηβο σχετικά με το μέλλον του, αλλά αν μάθει να τις χρησιμοποιεί σωστά θα τις χρησιμοποιεί με τέτοιο τρόπο ώστε να ξεπερνά τα προβλήματα που συναντά. Άλλο χαρακτηριστικό των εφήβων είναι η επιθυμία τους για αποδοχή ειδικά από τις ομάδες των συνομηλίκων. Ο Herbert αναφέρει ότι η προσδοκία των εφήβων για αποδοχή εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο αυτοί πιστεύουν ότι κατέχουν τις ιδιότητες που εκτιμούν οι συνομήλικοί τους (1996, σσ. 69-70).

Μερικές από τις πιο συνήθεις επιδράσεις των βιοσωματικών αλλαγών στη συμπεριφορά του εφήβου που αναφέρει ο Παρασκευόπουλος (1984, σσ. 101-108) είναι η επιθυμία του να μένει μόνος του, η έλλειψη συντονισμού στις κινήσεις, η νευρικότητα, αυξημένη ευσυγκινησία, έλλειψη αυτοπεποιθήσεως και η ονειροπόληση.

Ακόμη, σύμφωνα με τον Erikson (1968, στο Herbert, 1996) ο έφηβος περνάει από διάφορα στάδια στην προσπάθειά του να διαμορφώσει την ταυτότητά του που σχετίζονται με την επαγγελματική του αποκατάσταση κατά την προσπάθειά του να χαράξει μια πορεία ζωής. Κατά το στάδιο αυτό ανάπτυξης κατά τον Erikson, αυτό που χαρακτηρίζεται από την «ταυτότητα ή σύγχυση ρόλων» (14 έως 18 ετών περίπου), είναι η κρίση που βιώνει το νεαρό άτομο αφορά την ιδιαίτερη του ανάγκη και προσπάθεια να δημιουργήσει την ψυχοκοινωνική του ταυτότητα, δηλαδή το ποιος είναι σαν άτομο, ποιες είναι οι ιδιαιτερότητές του καθώς και το ποιες είναι οι σχέσεις του με την ευρύτερη κοινωνία. Κατά τη διάρκεια της κρίσης αυτής, όπου ο έφηβος προσπαθεί να βρει τον εαυτό του, δημιουργεί και σταθεροποιεί επίσης την ηθική και επαγγελματική του ταυτότητα η οποία θα είναι ως ένα βαθμό σταθερή, συνεπής και ώριμη και είναι αυτή που θα το οδηγήσει στην ενηλικίωση, δηλαδή το επόμενο στάδιο της ανάπτυξής του (18 ετών και άνω). Το στάδιο της δημιουργίας ταυτότητας είναι σημαντικός σύνδεσμος ανάμεσα στην εφηβεία και στην ενηλικίωση, γιατί λειτουργεί σαν γέφυρα ανάμεσα στις παιδικές εμπειρίες και τους προσωπικούς στόχους, τις αξίες και τις αποφάσεις που επιτρέπουν στο νέο να πάρει τη δική του θέση στην κοινωνία. Η διαδικασία της δημιουργίας της ταυτότητας επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις πιέσεις που το άτομο δέχεται από τον κοινωνικό του περίγυρο, που μπορεί να είναι η οικογένεια, το σχολείο με τις υποχρεώσεις που επιβάλλει, οι συμμαθητές και οι φίλοι του. Για μερικούς εφήβους η διαδικασία της δημιουργίας ταυτότητας είναι τόσο δύσκολη που έχει ως αποτέλεσμα να «κλείνουν» το κεφάλαιο αυτό, παίρνοντας «εύκολες» και γρήγορες αποφάσεις χωρίς να διερευνούν όλες τις προοπτικές και εναλλακτικές οδούς που ανοίγονται μπροστά τους και χάνοντας, με αυτό τον τρόπο, την ευκαιρία να πάρουν τις αποφάσεις που θα τους οδηγήσουν στην ανάπτυξη του καλύτερού τους εαυτού. Άλλοι έφηβοι πάλι, βιώνουν σύγχυση κατά τη διαδικασία της δημιουργίας ταυτότητας, όταν δεν δεσμεύονται από στόχους και αξίες, απ' όπου και να προέρχονται αυτοί (οικογένεια, κοινωνία, σχολείο, φίλοι), και αντιμετωπίζουν την ταυτότητά τους με απάθεια. Τα άτομα αυτά έχουν μεγάλη δυσκολία στην αντιμετώ-

πιση των απαιτήσεων που επιβάλλονται από το σχολείο, τη δέσμευση που απαιτούν οι σχέσεις με τους φίλους, και ο προγραμματισμός για το μέλλον.

«Επαρκής, λοιπόν, είναι ο έφηβος που έχει την ικανότητα, λόγω προσωπικών ικανοτήτων και ευκαιριών από το περιβάλλον, να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του αναπτυξιακού σταδίου της εφηβείας και να εκπληρώσει με επιτυχία τους βασικούς αναπτυξιακούς στόχους της εφηβείας, όπως είναι η διαμόρφωση μιας προσωπικής ταυτότητας κι ενός συστήματος προσωπικής αυτοαξιολόγησης με βάση τις γνωστικές δεξιότητες που έχει αποκτήσει, η εδραίωση μιας νέας θέσης στην οικογένεια, η δημιουργία σχέσεων αμοιβαιότητας με τους συνομηλικούς και η δημιουργία των πρώτων σχέσεων» (Παρασκευόπουλος, 1984).

Η οικογένεια ασκεί σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη της παιδικής και εφηβικής αυτοεκτίμησης, αφού ο χώρος όπου η αρχική αίσθηση για τον εαυτό μορφοποιείται μέσα από την εσωτερική και εξωτερική αλληλεπίδραση του ατόμου με τους γονείς του και τα υπόλοιπα συγγενικά μέλη.

Όταν οι γονείς δεν έχουν αναπτύξει οι ίδιοι υψηλή αυτοεκτίμηση και δεν διαθέτουν ερίσματα για να στηριχθούν, δεν μπορούν να δημιουργήσουν το κατάλληλο κλίμα στην οικογένεια και να στηρίξουν τα παιδιά τους, ώστε να διαμορφώσουν και αυτά υψηλή αυτοεκτίμηση. Έτσι δεν κατορθώνουν να αναπτύξουν όλο το δυναμικό της προσωπικότητάς τους, αφού μεγάλο μέρος αυτού μένει στην αδράνεια (Satir, 1989).

Σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης του εφήβου ασκούν και οι εκπαιδευτικοί με τη στάση τους απέναντι στους μαθητές. Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να αποφευχθεί οτιδήποτε θα μπορούσε να μειώσει το αυτοσυναίσθημα των μαθητών, οτιδήποτε θα μπορούσε να τους αποθαρρύνει και να επηρεάσει αρνητικά τις προσδοκίες από τον εαυτό τους (Γαλανουδάκη, Κοσμίδου, Σκαύδη, Τέττερη, 1993). Υπάρχουν περιπτώσεις, ακόμη, που η αρνητική στάση των εκπαιδευτικών οφείλεται σε δική τους χαμηλή αυτοεκτίμηση και γι' αυτό παίζει σημαντικό ρόλο η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.

Όσοι χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοεκτίμηση βρίσκονται σε συνεχή πόλεμο με τον εαυτό τους, προσαρμόζονται δύσκολα, παρουσιάζουν συναισθηματική αστάθεια, βιώνουν υπέρμετρο άγχος και συχνά καταφεύγουν σε ειδικούς για να καταφέρουν να μετριάσουν το φόβο τους και το αίσθημα αναξιοσύνης (Παιδαγωγική και Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια - Λεξικό, 1989, σ. 890).

Η βίωση, λοιπόν, χαμηλής αυτοεκτίμησης μέσα στην οικογένεια και στο χώρο του σχολείου επιδρά αρνητικά στη μετέπειτα ζωή του ατόμου, αφού αυτοεκτίμηση συνεπάγεται συγκρότηση υγιούς και συνεκτικής ανθρώπινης προσωπικότητας.

Ο ρόλος της αυτοεκτίμησης του μαθητή είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την περίοδο αυτή της ζωής του που χαρακτηρίζεται από σημαντικές μεταβάσεις. Κατά την Κοσμίδου-Hardy (1996β) όταν χρειαστεί να αντιμετωπίσει μια εξωτερική αλλαγή που απαιτεί μεταβάσεις, σύμφωνα και με ερευνητικά ευρήματα σχετικά με το ζήτημα της μετάβασης¹⁴, το άτομο περνάει, συνήθως, από τα στάδια που παρουσιάζονται στο σχήμα που ακολουθεί (σχ. 1).

¹⁴ Βλέπε, επίσης, για το θέμα της μετάβασης: Κοσμίδου-Hardy, 1997α, 2001, 2003.



Σχήμα 1.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 33.

Κατά την αντιμετώπιση μιας μετάβασης που είναι σημαντική στη ζωή του ατόμου, αυτό περνάει από τα στάδια που φαίνονται στο σχ. 1 και αναλύονται ως εξής: «Αισθάνεται καταρχήν ένα **μού-διασμα** που του φέρνει το ξαφνικό της κατάσταση. Στη συνέχεια αναπτύσσει μια **αρνητική στάση** προς την νέα αυτή κατάσταση και οι προσπάθειές του επικεντρώνονται σε ενέργειες που αποσκοπούν στην αποφυγή της αλλαγής. Στο στάδιο αυτό, μάλιστα, ανεβαίνει προσωρινά και η αυτοεκτίμησή του. Κατόπιν αισθάνεται **κατάθλιψη** και η αυτοεκτίμησή του πέφτει καθώς συνειδητοποιεί ότι η μετάβαση είναι αναπόφευκτη, ενώ στη συνέχεια περνάει στο τέταρτο στάδιο καθώς οι άμυνές του επίσης πέφτουν και αφήνεται -αναγκαστικά συνήθως και όχι συνειδητά- στην πορεία των γεγονότων με μια διάθεση **παραίτησης**. Στο στάδιο αυτό η αυτοεκτίμησή του πέφτει ακόμη περισσότερο. Στη συνέχεια, εφόσον προσπαθήσει να **δοκιμάσει κάτι καινούργιο** και καθώς βιώνει την καινούργια κατάσταση, **αναλύει το νόημά της στη ζωή του, εσωτερικεύει τη σημασία** της και, ιδιαίτερα όταν διαπιστώνει ότι τα κατάφερε, η αυτοεκτίμησή του ανεβαίνει¹⁵» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σσ. 33-34).

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, τη σπουδαιότητα της αυτογνωσίας και της προσωπικής ανάπτυξης για την επιτυχή αντιμετώπιση των αλλαγών και της αβεβαιότητας. Η υψηλού βαθμού αυτοεκτίμηση είναι βασικό στοιχείο ενός ανθρώπου με υψηλού βαθμού αυτογνωσία. Επομένως, γίνεται σαφής ο σημαντικός ρόλος της κριτικής αυτογνωσίας για το στόχο της μετάβασης στην εποχή μας που «χαρακτηρίζεται από διαρκείς αλλαγές και αβεβαιότητα: ‘κατασκευασμένη’ ή μη» (Κοσμίδου-Hardy, 2005α, σ. 52).

Παρουσιάσαμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ωφελούμενων από την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, το επίπεδο ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου αυτής της ηλικίας και τις ιδιαίτερες ανάγκες του σύμφωνα με τον Erikson. Στο σημείο αυτό θα γίνει αναφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων αυτής της ηλικίας κατά τη θεωρία του Donald Super. Κεντρικά σημεία στη θεωρία

¹⁵ Βεβαίως, όπως αναφέρει η ίδια, ένα άτομο σπάνια ακολουθεί με τόση τάξη τη σειρά αυτή των σταδίων, γιατί αυτά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το ίδιο το άτομο και το βαθμό αυτογνωσίας του, αλλά και από το είδος της μετάβασης που αντιμετωπίζει.

αυτή αποτελούν η αυτοαντίληψη, η ανάπτυξή της και η πραγμάτωσή της μέσα από την επαγγελματική επιλογή. Στην εξελικτική αυτή πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης ο Super διακρίνει πέντε βιοτικά στάδια (Κάντας και Χαντζή, 1991). Το άτομο στην ηλικία αυτή βρίσκεται στο στάδιο της διερεύνησης. Κατά το στάδιο αυτό αρχίζει να αναπτύσσεται ένας προσανατολισμός προς το χώρο της εργασίας και αρχίζει να γίνεται πιο κατανοητή η έννοιά της. Κάτω από ιδανικές συνθήκες, γίνεται η αυτοδιερεύνηση του ατόμου, η διερεύνηση των ρόλων, του ελεύθερου χρόνου και της περιστασιακής εργασίας και ο έφηβος μπαίνει σε ένα ανιχνευτικό και δοκιμαστικό στάδιο (15-17 ετών), όπου λαμβάνονται υπ' όψιν οι ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, οι αντοχές, οι αξίες, οι ευκαιρίες και παίρνονται δοκιμαστικές αποφάσεις οι οποίες δοκιμάζονται με τη φαντασία και διερευνώνται με συζητήσεις, μαθήματα, παρατήρηση, προσωρινή εργασία, κ.τ.λ. Ο έφηβος καλείται να καταφέρει να αποκρυσταλλώσει μια επαγγελματική επιλογή και να προχωρήσει προς την πραγματοποίησή της μέσω εκπαίδευσης, κατάρτισης ή εργασίας. Έτσι, θα μεταβεί κατόπιν από το χώρο της φαντασίας στο χώρο της πραγματικότητας (18-22 ετών).

Από την πλευρά του, λοιπόν, ο σύμβουλος πρέπει να έχει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να μπορεί να διακρίνει τις ατομικές πλέον διαφορές του ατόμου που συγκαταλέγεται στην ομάδα των εφήβων, ώστε να προσαρμόσει τις συμβουλευτικές υπηρεσίες στις ιδιαίτερες ανάγκες του. Η κατάρτιση του συμβούλου συνδέεται με το καθήκον που νοιώθει να είναι επαρκής στο επάγγελμά του. Θα πρέπει, επίσης, να έχει γνώσεις για την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τις τάσεις της απασχόλησης όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Ειδικές γνώσεις για τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό θεωρούνται απαραίτητες. Η κατοχή γνώσεων χρήσης της πληροφορικής τεχνολογίας είναι ακόμη αναγκαία για να έχει άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες που χρειάζεται σε μεγάλες βάσεις δεδομένων και σχετικά δίκτυα¹⁶ που δημιουργούνται. Γενικότερες γνώσεις Ψυχομετρίας, Στατιστικής, Οικονομίας, Κοινωνιολογίας, Διοίκησης και Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων και Παιδαγωγικής θεωρούνται απαραίτητες για την πληρέστερη κατάρτισή του. Παράλληλα, με προγράμματα όπως είναι η Αγωγή Σταδιοδρομίας, οι Ημέρες Επαγγελματών και οι Ημέρες Σταδιοδρομίας, η Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού σε Δίκτυα Σχολικών Μονάδων, παρέχει στο μαθητή πληροφόρηση, στήριξη και ανάπτυξη κομβικών δεξιοτήτων για την επαγγελματική του ανάπτυξη.

Οι Γαλανουδάκη, Κοσμίδου, Σκαύδη, Τέττερη (1993) τονίζουν ότι ο σύμβουλος χρειάζεται να αναπτύξει δεξιότητες επικοινωνίας με άτομα και ομάδες, να δημιουργεί ειλικρινείς και δημιουργικές σχέσεις με τους μαθητές και δίκτυα επικοινωνίας μέσα και έξω από το σχολείο, να ασκηθεί στην αναζήτηση και επεξεργασία χρήσιμου για τον Σ.Ε.Π. υλικού, που θα το οργανώσει με τρόπο αποδοτικό και ελκυστικό, και οπωσδήποτε θα πρέπει να έχει συνεχή αυτοέλεγχο.

Εστιάζουμε στη μελέτη της επικοινωνίας από το σύμβουλο, καθώς χρειάζεται για την αποφυγή επικοινωνιακών λαθών από την πλευρά του. «Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα σε ένα σχολείο που σήμερα θέλει να θεωρείται διαπολιτισμικό, όχι μόνο γιατί σ' αυτό είναι προφανής η συνάντηση ατόμων με διαφορετική πολιτισμική προέλευση -άρα και παραστάσεις και πρακτικές επικοινωνίας-, αλλά γιατί η προώθηση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας και της γνήσιας ουσιαστικής σχέσης ανάμεσα σε διαφορετικά πολιτισμικά άτομα είναι και ο βασικός λόγος ύπαρξής του. Εξάλλου κάθε παιδαγωγική συνάντηση, όπως και οποιαδήποτε συνάντηση, είναι μια πολύπλοκη σχέση και, ως σχέση

¹⁶ Αναφέρουμε ενδεικτικά τα Δίκτυα του Π.Ι., καθώς και τα Euroguidance, Ploteus τα οποία αναλύονται στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π.

αλληλεπίδρασης, στηρίζεται στην επικοινωνία των μελών της. Ο σύμβουλος είναι αναγκαίο να γνωρίζει στο πλαίσιο ενός ολικού και μη γραμμικού μοντέλου στην επικοινωνία¹⁷, ότι η ίδια η πράξη της επικοινωνίας, υπονοεί μια διαλεκτική σχέση του εαυτού με τον άλλο» (Κοσμίδου-Hardy, 1997γ, σ. 277). Στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού στην επικοινωνία ο σύμβουλος γνωρίζει τα τρία βασικά συστήματα εννοιών με τα οποία το άτομο διαβάζει ένα κείμενο ή ανταποκρίνεται σε αυτό. Αυτά τα συστήματα, κατά τον Parkin (1972, στο Κοσμίδου-Hardy, 1997γ, σ. 267), είναι:

1. Το *κυρίαρχο* (dominant) σύστημα, με το οποίο διαβάζει κανείς ένα κείμενο σύμφωνα με το κυρίαρχο σύστημα αξιών που προωθεί την «προτιμώμενη» για την κυρίαρχη ιδεολογία ανάγνωση (preferred reading).

2. Το *δευτερεύον* (subordinate) σύστημα, σύμφωνα με το οποίο ο αναγνώστης αποδέχεται την κυρίαρχη ιδεολογία, τις αξίες και τις δομές της, αλλά μπορεί να κάνει και κάποιες σχετικές διαπραγματεύσεις με στόχο την επιδίωξη μικρών βελτιώσεων, και

3. Το *ριζοσπαστικό* (radical) σύστημα. Ο αναγνώστης που διαβάζει σύμφωνα με το σύστημα αυτό αναγνωρίζει την επιθυμητή -ή προτιμώμενη- για τον πομπό σημασία, αλλά την απορρίπτει ως ψεύτικη και άδικη και παράγει τη δική του αντιστασιακή σημασία.

Η γνώση των συστημάτων βοηθά το σύμβουλο να καταλαβαίνει τον τρόπο που το άτομο που έχει απέναντί του διαβάζει τα κείμενα, καθιστά τον ίδιο πιο κριτικό αλλά και ικανό να βοηθήσει τον άλλο να γίνει κριτικός αναγνώστης. Σύμφωνα με το μοντέλο επικοινωνίας στο οποίο κάναμε αναφορά ο άνθρωπος είναι σε μεγάλο βαθμό «προϊόν επικοινωνίας» (ό.π.). Στο συγκεκριμένο αναπτυξιακό στάδιο που βρίσκεται όταν φοιτά στο σχολείο, η απο-δόμηση και η ανα-δόμηση της προσωπικότητάς του, όπως και των αξιών, των στερεοτύπων και των πεποιθήσεών του είναι δρόμος πιο βαθύς (ό.π.).

Θα πρέπει να διευκρινίσουμε όμως και τον όρο πολιτισμό, ο οποίος σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (ό.π.) είναι πολυεπίπεδος. «Σε προσωπικό επίπεδο μπορούμε να αναφερθούμε στον πολιτισμό της καθημίας προσωπικότητας και σε κοινωνικό επίπεδο, σε εκείνον μιας ομάδας ανθρώπων, στον πολιτισμό ενός θεσμού όπως είναι το σχολείο. Ο εσωτερικός πολιτισμός του ανθρώπου είναι βασικός παράγων διαμόρφωσης του εξωτερικού πολιτισμού, όπως και αντίθετα. Ο πολιτισμός, λοιπόν, είναι μια ολική, αναπτυξιακή διαδικασία που δεν νοείται χωρίς τη διαμεσολάβηση του ανθρώπου» (ό.π., σ. 321). Παρατηρούμε ακόμη να γίνεται αναφορά σε πολυπολιτισμικές¹⁸ δεξιότητες συμβουλευτικής ξεχνώντας ότι η ενσυναίσθηση, η άνευ όρων αποδοχή και η γνησιότητα αποτελούν τους τρεις αστερισμούς του σύμπαντος της Συμβουλευτικής. Επομένως υιοθετώντας το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο συμβουλευτικής ο εκπαιδευτικός-σύμβουλος μπορεί να ανταποκριθεί στις σημερινές απαιτήσεις, όπως αυτές ορίζονται από το σημερινό πλαίσιο αλλά και την Ευρωπαϊκή Ένωση¹⁹, χωρίς να πρέπει να κάνουμε αναφορές για διαπολιτισμική συμβουλευτική και άλλες αμφιλεγόμενες κατατημήσεις²⁰.

Ο 'επιτυχημένος καθηγητής Σ.Ε.Π.' (Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1997β), εξάλλου, είναι στην ουσία καθηγητής οποιουδήποτε γνωστικού αντικείμενου. «Διακρίνεται από άλλους συναδέλφους του στο ότι αντιμετωπίζει τη διδασκαλία με την υπευθυνότητα που αναλογεί στο ρόλο του ως παιδαγωγού που δεν έχει περιορίσει τον εαυτό του σ' εκείνον του διανομέα 'γνώσης'» (Κοσμίδου, 1989α, Κοσμίδου-Hardy, 1997β).

¹⁷ Περισσότερα για τα μοντέλα επικοινωνίας βλ. Κοσμίδου-Hardy, 1997γ, για το ρόλο των Μ.Μ.Ε. και την κριτική ανάγνωση της πληροφορίας Κοσμίδου-Hardy, 1996α, 2003.

¹⁸ Αναλυτικότερα για την πολυπολιτισμικότητα ως προσέγγιση της Συμβουλευτικής βλ. McLeod, 2005.

¹⁹ Για περισσότερα βλ. προηγούμενα Κεφάλαια.

²⁰ Βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 2005β.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός δηλαδή, δεν ανήκει αποκλειστικά στη δικαιοδοσία του καθηγητή Σ.Ε.Π., αλλά είναι υπόθεση όλων. Ο καθηγητής Σ.Ε.Π., εκτός από την ενημέρωση και στήριξη των μαθητών, συνεργάζεται και με τους άλλους καθηγητές, τους ενημερώνει για τους στόχους του Σ.Ε.Π. και για το πώς μπορούν να βοηθήσουν και αυτοί μέσα από το μάθημά τους. Αναλαμβάνει ακόμη το συντονισμό δράσεων που έχουν ως σκοπό τη σύνδεση του σχολείου με την τοπική κοινότητα και τη συνεργασία με τους γονείς.

4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο

Όπως αναφέραμε ήδη, το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Σ.Ε.Π. εκπόνησε η Κοσμίδου-Hardy οριοθετώντας με σαφήνεια τους στόχους και τη μεθοδολογία του και αντιδιαστέλλοντάς το με το διαγνωστικό μοντέλο, το οποίο επίσης οριοθέτησε. Οι κύριες αφετηρίες στις οποίες στηρίζεται το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο που προτείνουμε είναι: α) Θεωρίες της Συμβουλευτικής (κριτική, εκλεκτική προσέγγιση με έμφαση στις προσεγγίσεις²¹: Προσωποκεντρική, Ψυχοσύνθεση, Υπαρξισμός, Ψυχανάλυση, Συναλλακτική Ανάλυση, Gestalt και Θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων και της Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης), β) θεωρίες Επικοινωνίας και ιδιαίτερα η Αγωγή στα Μέσα Μασικής Επικοινωνίας (Media Education) και η σημειολογία, γ) ο χώρος των Πολιτισμικών Μελετών (Cultural Studies), δ) η Κριτική Θεωρία της Σχολής της Φραγκφούρτης -και ιδιαίτερα οι θέσεις του Habermas-, ε) η ποιοτική έρευνα -με έμφαση στην Κριτική και Ενεργό Έρευνα-, καθώς και οι θέσεις σημαντικών, κυρίως μοντέρνων και μεταμοντέρνων, φιλοσόφων (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

«Όσον αφορά στις προσεγγίσεις της Συμβουλευτικής αντλεί κυρίως από:

- Την **Προσωποκεντρική Συμβουλευτική**, ιδιαίτερα γνωστή σε ένα ευρύ κοινό, κυρίως για τη συμβολή της στη διαμόρφωση των βασικών δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, καθώς και για την προσέγγιση των **ομάδων «συνάντησης» (encounter groups)**.
- Την προσέγγιση της **Ψυχοσύνθεσης** για τη συμβολή της στην αναγνώριση της *πολυπολιτισμικότητας του προσώπου*, την προώθηση της *Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Transcultural Counselling)*, η οποία αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης και της παγκοσμιοποίησης, καθώς και την ολική προσέγγιση προσώπων και πραγμάτων.
- Την **Υπαρξιστική Συμβουλευτική** για την ιδιαίτερη αναγνώριση του ζητήματος της υπευθυνότητας στο πλαίσιο μιας πορείας προσωπικής ανάπτυξης με στόχο την αυτοπραγμάτωση.
- Τη **Συναλλακτική Ανάλυση (Transactional Analysis)** για την υποβοήθηση των μαθητών στην ανάλυση των επικοινωνιακών ‘παιχνιδιών’ που παίζονται σε μια επικοινωνιακή σχέση και στη συνειδητοποίηση βασικών στοιχείων στην επικοινωνία ενός ατόμου που βρίσκεται σε πορεία αυτογνωσίας.
- Την προσέγγιση **Gestalt** που δίνει έμφαση στην ολική προσέγγιση της ανθρώπινης συμπεριφοράς και του προσώπου ως συνόλου και σε σχέση με το περιβάλλον, αναγνωρίζοντας ότι ‘το όλον δεν είναι μόνον κάτι περισσότερο από το άθροισμα των μερών’, αλλά και κάτι ποιοτικά διαφορετικό.
- Την **Ψυχαναλυτική Συμβουλευτική**, κυρίως για τη διερεύνηση των μηχανισμών άμυνας (προβολή, μεταβίβαση, αντιμεταβίβαση, κ.ά.), καθώς και για τη σημασία προηγούμενων εμπειριών και βιωμάτων και την επίδρασή τους στο παρόν.

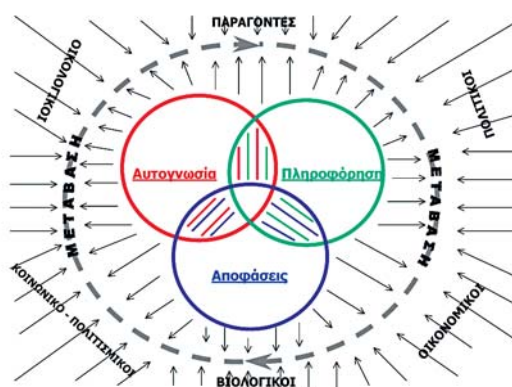
²¹ Αναλυτικά οι προσεγγίσεις παρουσιάζονται στο Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη, 1996.

- Τη **Διαπολιτισμική Συμβουλευτική**, με την έννοια ότι θα γίνει ιδιαίτερη αναγνώριση σε άτομα που προέρχονται από διαφορετική πολιτισμική προέλευση, στα Α.Μ.Ε.Α., καθώς και σε άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Τη **Φεμινιστική Συμβουλευτική (Feminist Counselling)** για τη διερεύνηση σημαντικών θεμάτων που σχετίζονται με το φύλο και τις διαφυλικές σχέσεις.
- Την **Αλληλοσυμβουλευτική (Co-Counselling)**, κυρίως ως βασική μέθοδο εργασίας» (Κοσμίδου, 1989α).

Η αναφορά που έγινε στο σημερινό πλαίσιο αναδεικνύει τον ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο της **Μετάβασης**²² στην εποχή μας. Η Κοσμίδου-Hardy (1996γ, 1997α) επισημαίνει ότι για να μπορεί το άτομο να ισορροπήσει ως ένα βαθμό τις πιέσεις τις οποίες υφίσταται από παράγοντες του γενικότερου κοινωνικο-οικονομικού πλαισίου που το περιβάλλει (βλ. σχ. 2), χρειάζεται να αναπτύξει δυνάμεις που προέρχονται από το δικό του μικρόκοσμο. Τέτοιες δυνάμεις είναι:

- η γνώση του εαυτού και του δυναμικού του, ή υψηλού βαθμού και **κριτική αυτογνωσία** του, στοιχείο που θα του δίνει μια αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας σ' ένα κόσμο που φαίνεται хаοτικός όσο και απρόβλεπτος, και, επειδή ο άνθρωπος δεν ζει σε κοινωνικό κενό, χρειάζεται ακόμη
- η γνώση του γύρω κόσμου, ή η κριτική **κοινωνιογνωσία**,

Για να καταστεί όμως το άτομο ικανό να κάνει την καλύτερη για το ίδιο συνειδητή λήψη απόφασης θα πρέπει να είναι γνώστης του εσωτερικού και του εξωτερικού του κόσμου.



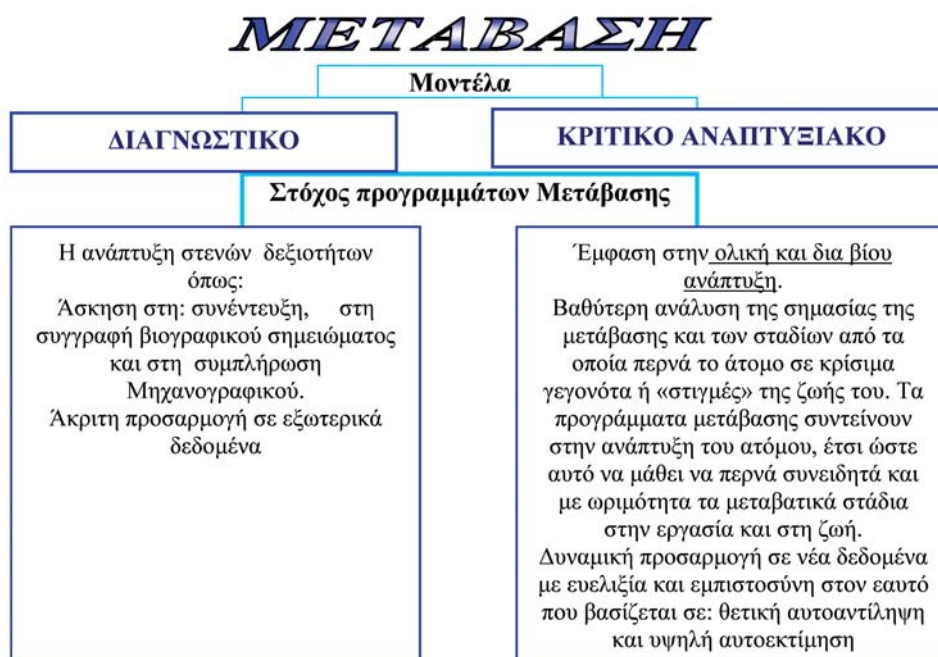
Σχήμα 2.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, Χρ., 1996β, σ. 37.

Θεωρείται σημαντικό για το σύμβουλο να αποσαφηνίσει τη θεωρητική του προσέγγιση και το μοντέλο το οποίο -συνειδητά ή όχι- έχει υιοθετήσει, γιατί αυτό οδηγεί και την πρακτική του. Στην προσπάθεια να βοηθήσουμε τον αναγνώστη να έχει μια συνολική εικόνα του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο της παρούσας έκδοσης, θα παρουσιάσουμε το Μοντέλο αυτό περιληπτικά, αντλώντας από δημοσιευμένες εργασίες της Κοσμίδου-Hardy και χρησιμοποιώ-

²² Το θέμα της Μετάβασης παρουσιάζεται αναλυτικά στα: Κοσμίδου-Hardy, (1997α, 2004).

ντας τις βασικότερες σχηματικές αναπαραστάσεις της. Στις εργασίες της αυτές παρουσιάζονται αναλυτικά οι στόχοι του Σ.Ε.Π. σύμφωνα με το κυρίαρχο -και αναχρονιστικό διαγνωστικό μοντέλο Σ.Ε.Π.- σε αντιδιαστολή με το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο που προτείνει η ίδια ως απάντηση στο αίτημα των καιρών. Στο σχήμα που παρουσιάζεται παρακάτω (σχ. 3) μπορούμε να δούμε καταρχήν το διαχωρισμό αυτό ως προς το στόχο της Μετάβασης.



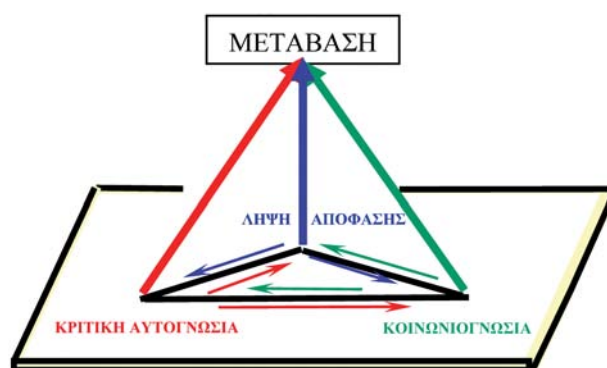
Σχήμα 3.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 34.

Σε περίπτωση που ο σύμβουλος-εκπαιδευτικός περιορίζεται στην ανάπτυξη μόνο στενών δεξιοτήτων όπως οι τεχνικές εύρεσης εργασίας, παραβλέπει σημαντικά την ολική ανάπτυξη του ατόμου που θα το καταστήσει ικανό να αντιμετωπίσει με ευελιξία τις αντιξοότητες που παρουσιάζονται στο χώρο της εργασίας. «Ένα σύγχρονο πρόγραμμα μετάβασης χρειάζεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη του ατόμου, ώστε αυτό να μάθει να περνά συνειδητά και με ωριμότητα τα μεταβατικά στάδια στην εργασία και στη ζωή γενικότερα (Κοσμίδου-Hardy, 2005α).

Με την έννοια αυτή οι διαδικασίες μετάβασης προϋποθέτουν διαδικασίες αυτογνωσίας και κριτικής θεώρησης της γύρω 'πληροφοριακής' πραγματικότητας» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

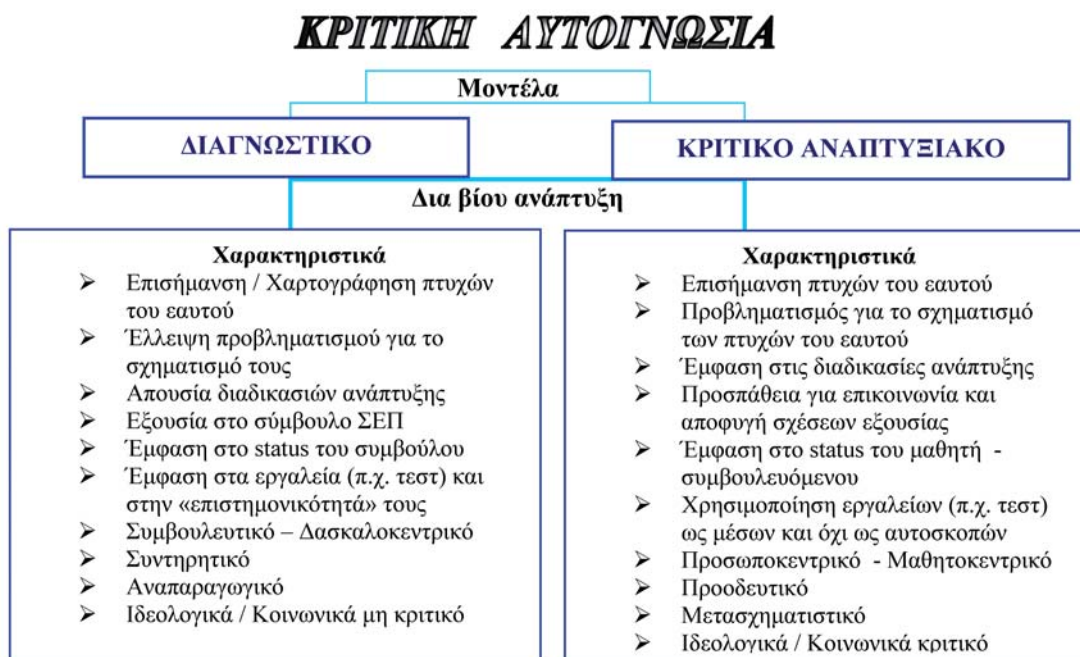
Η βάση, επομένως, για υγιείς και δυναμικές μεταβάσεις και αποφάσεις είναι η γνώση του εσωτερικού και εξωτερικού κόσμου του ατόμου, ή καλύτερα η Κριτική Αυτογνωσία και Κοινωνιογνωσία (βλ. σχ. 4).



Σχήμα 4.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 36.

Όπως επισημαίνει, όμως, η Κοσμίδου-Hardy (2005α), Αυτογνωσία κριτική δεν θεωρείται η απλή επισήμανση πλευρών ή πτυχών μας και η άκριτη και αδιαπραγμάτευτη αποδοχή τους. Κάτι τέτοιο θα νομιμοποιούσε την ύπαρξη κοινωνικών ανισοτήτων που οδήγησαν, ενδεχομένως, στην ανάπτυξη αυτών και όχι και άλλων πτυχών, γιατί δεν προβληματίζει τους παράγοντες που οδήγησαν στην ανάπτυξη των συγκεκριμένων πτυχών.



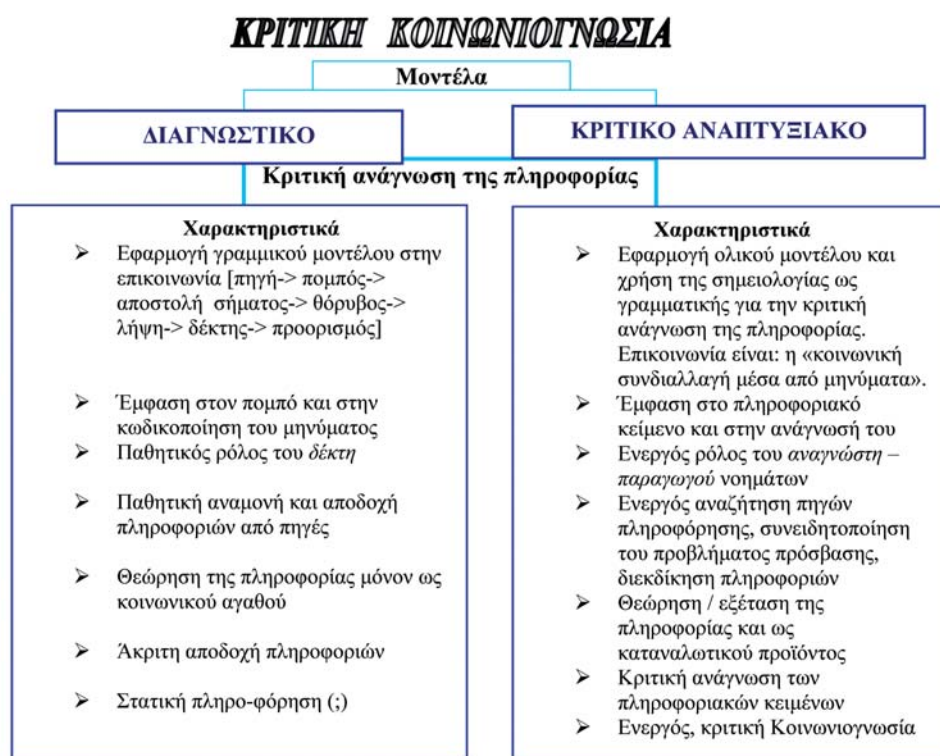
Σχήμα 5.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 28.

Επιπλέον, μια τέτοια στάση προωθεί την αναπαραγωγή ανισοτήτων, ενώ είναι αποκαλυπτική ενός μοντέλου στενού και συντηρητικού που έχουμε υιοθετήσει για τον άνθρωπο ως στατικής οντότητας που δεν αναπτύσσεται και μάλιστα **δια βίου** (ό.π.).

Έμφαση, λοιπόν, πρέπει να δίνεται στην αναγκαιότητα για «ολική και δια βίου ανάπτυξη» του ατόμου, η οποία θα μπορεί να το βοηθήσει ουσιαστικά να αποδέχεται την αβεβαιότητα της σημερινής ρευστής και πολύπλοκης πραγματικότητας και να ετοιμάζεται κατάλληλα, ώστε να μπορεί και μόνο του να αναπτύσσει, τελικά, δεξιότητες σε μια διαδικασία *αυτομόρφωσης* και *δια βίου* παιδείας για να αντιμετωπίζει επιτυχέστερα τα ποικίλα μεταβατικά στάδια της ζωής. Άλλωστε, όλη η ζωή μας «από τη σύλληψη μέχρι τη γέννησή μας και από τη γέννηση μέχρι το θάνατο, είναι μια μετάβαση με ενδιάμεσους κρίσιμους μεταβατικούς κόμβους ή σταθμούς» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 35).

Ο δεύτερος άξονας-στόχος του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου, άξονας που είναι απαραίτητος για υγιείς και δυναμικές μεταβάσεις είναι η **κριτική κοινωνιογνωσία**. Στο κυρίαρχο διαγνωστικό μοντέλο του Σ.Ε.Π., στο πλαίσιο του στόχου της Πληροφόρησης υπονοείται η στενή και παθητική πληροφόρηση του ατόμου με μια διαδικασία που στηρίζεται σε ένα μοντέλο επικοινωνίας **γραμμικό** και έχει συνήθως ως αποτέλεσμα, στην εποχή της πληροφορίας, το άτομο να μην είναι ουσιαστικά πληροφορημένο. Για την ουσιαστική ενημέρωση του ατόμου ο στόχος της Πληροφόρησης²³ στον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (ό.π.), χρειάζεται να πάρει τη διάσταση της **Κριτικής Κοινωνιογνωσίας** και για την υλοποίηση ενός τέτοιου στόχου απαιτείται η υιοθέτηση ενός **ολικού** μοντέλου στην επικοινωνία.



Σχήμα 6.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 31.

²³ Βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 1993.

Η κριτική κοινωνιογνωσία προωθεί μια στάση ενεργού αναζήτησης πληροφοριών, αλλά και κριτικής τους ανάγνωσης, οργάνωσης και εφαρμογής, ζήτημα ιδιαίτερα σημαντικό στην εποχή της πληροφορίας. Προωθεί ακόμη την προσπάθεια του ατόμου να ενημερώνεται για το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, στο οποίο είναι ενταγμένο και το οποίο επηρεάζει τις αποφάσεις και τις μεταβάσεις του. Η ανάπτυξη της κριτικής κοινωνιογνωσίας, βέβαια, προωθεί και την ανάπτυξη της κριτικής αυτογνωσίας, γιατί, όπως φαίνεται και στο σχήμα που ακολουθεί, η σχέση **αυτογνωσίας-κοινωνιογνωσίας** είναι **διαλεκτική**.



Σχήμα 7.

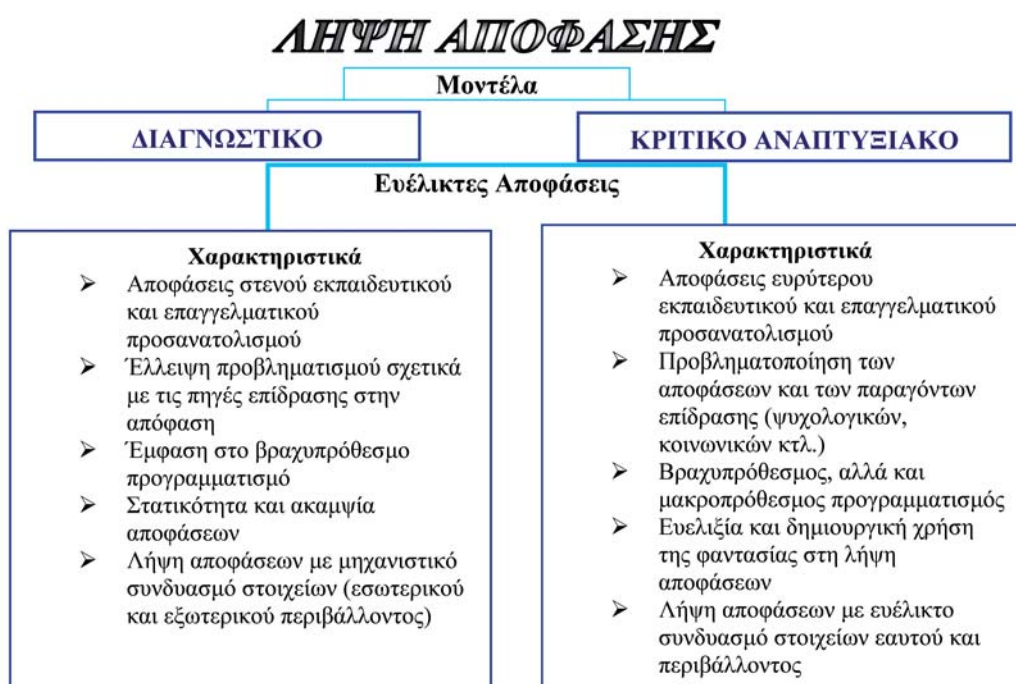
Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 108.

Όσο περισσότερο, δηλαδή, αναπτύσσεται το άτομο και η αυτοεκτίμησή του, αντιλαμβάνεται ότι είναι ικανό για περισσότερους τομείς (εκπαιδευτικούς, επαγγελματικούς, κοινωνικούς) και γίνεται περισσότερο ανοικτό στις πληροφορίες του περιβάλλοντος.

Από την άλλη μεριά, όσο διερευνά το περιβάλλον του κριτικά και με ευρύτητα σκέψης τόσο περισσότερα ερεθίσματα παίρνει μέσα από τις πληροφορίες στις οποίες είναι ανοικτό. Επομένως έχει την ευκαιρία με τον τρόπο αυτό να διαπιστώσει την ύπαρξη τομέων και δραστηριοτήτων που αγνοούσε και, ενδεχομένως, διαπιστώνει ότι το ενδιαφέρουν.

«Τέλος, στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου, οι *αποφάσεις* Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι ευέλικτες και πολύπλευρες με στόχο τον καλύτερο δυνατό συγχρονισμό του ατόμου με τις δυνατότητες που προσφέρονται στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό επιχειρείται ένας ευέλικτος συνδυασμός στοιχείων και πτυχών του με εκείνα του περιβάλλοντος, με τη θετική συνεισφορά και της φαντασίας» (Κοσμίδου-Hardy, 2005α, σ. 58).

Βασικά συγκριτικά στοιχεία και ως προς τη Λήψη Απόφασης φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.



Σχήμα 8.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 32.

Με δεδομένη τη σημασία της **ανάπτυξης**, λοιπόν, τόσο των μαθητών (μελλοντικών πολιτών), όσο και των ίδιων των εκπαιδευτικών και των στελεχών της εκπαίδευσης (ενεργών πολιτών), αλλά και των πολιτών γενικότερα μέσα από τον κοινωνικό ρόλο της εκπαίδευσης, το συγκεκριμένο μοντέλο έχει ως βάση του την προώθηση της κριτικής γνώσης του εαυτού (αυτογνωσίας) και του κοινωνικού γίγνεσθαι (κοινωνιογνωσίας) μέσα από *προσέγγιση διεπιστημονική και καινοτόμο μεθοδολογία* (Κοσμίδου-Hardy, 2005α).

Το μοντέλο αυτό Σ.Ε.Π. που παρουσιάσαμε περιληπτικά, εντάσσεται στο συνεκτικό πλαίσιο ενός **μοντέλου κριτικής αγωγής** που ανέπτυξε η Κοσμίδου-Hardy -σε στενότερο και ευρύτερο επίπεδο- οι βασικοί άξονες του οποίου διαγραμματικά φαίνονται στο σχ. 9.



Σχήμα 9.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 119.

Ως προς τον άξονα «άτομο-κοινωνία» αναφέρει ότι στη σχετική βιβλιογραφία υπάρχει διάσταση απόψεων ως προς τη θεώρηση του ανθρώπου. Αναφέρει συγκεκριμένα: «Από τη μία υπάρχουν θεωρητικές προσεγγίσεις από το χώρο της ανθρωπιστικής ψυχολογίας (Maslow, Rogers) που υπερτονίζουν την αυτονομία, την ελευθερία και την υπευθυνότητα του ατόμου παραγνωρίζοντας το κοινωνικό πλαίσιο ανάπτυξής του και την πιθανότητα να μην είναι το άτομο σε θέση να δει κριτικά την ίδια του την εμπειρία. Παραδείγματα τέτοιων θεωριών στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η *Θεωρία των Χαρακτηριστικών* του Parsons και της Roe.

Από την άλλη οπτική προσέγγιση, το κοινωνικό πλαίσιο θέτει περιορισμούς και καθορίζει την εμπειρία του ανθρώπου και όλο το οικοδόμημα του εαυτού. Ασκείται, έτσι, έντονη κριτική στην ανθρωπιστική ψυχολογία από εκπροσώπους της σχολής της Φραγκφούρτης. Αναπτύσσονται, επίσης, αντίθετες απόψεις με την πρώτη προσέγγιση και υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει ελεύθερος και αυτοδημιούργητος εαυτός (για το χώρο της ψυχανάλυσης ο Lacan), ενώ δίνεται έμφαση στη δύναμη της κουλτούρας, της γλώσσας ή του λόγου (βλ. Foucault) και θεωρούν το άτομο ελεύθερο να κάνει τις ανάλογες κινήσεις υποταγής μόνο του (Althusser)²⁴» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 38).

Στο πλαίσιο της Κριτικής Αγωγής η σχέση ανάμεσα στις προσεγγίσεις που αναφέρθηκαν θα πρέπει να είναι διαλεκτική, αντλώντας χρήσιμα στοιχεία από τη μια προσέγγιση χωρίς να απομονώνονται και να απορρίπτονται στοιχεία της άλλης. Σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (ό.π., σ. 42) *το άτομο μπορεί να γίνει αναμφισβήτητα ο δημιουργός της πραγματικότητας και του κόσμου του και όχι ο απλός παρατηρητής τους και έχει τη δυνατότητα να αγωνιστεί για την επίτευξη αλλαγών σε κοινωνικά πλαίσια*. Στο παραπάνω πλαίσιο ακόμη ο εκπαιδευτικός αναγνωρίζει τη *διαλεκτική σχέση ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη*, χρησιμοποιεί κριτικά τη *βιωματική μάθηση*²⁵ και ακολουθεί διεπιστημονική προσέγγιση στη Διδασκαλία και στη Συμβουλευτική. Ο εκπαιδευτικός ως επαγγελματίας θα πρέπει πέρα από γνωστικές και διαπροσωπικές ικανότητες, να έχει και ικανότητες σχετικές με το πώς να είναι αποτελεσματικός και ικανότητες για δικτύωση (networking), όπως είναι ο εντοπισμός και η χρησιμοποίηση δικτύων διαπροσωπικής επιρροής (Κοσμίδου-Hardy, 2005α).

Οι στόχοι και οι δραστηριότητες της Μετάβασης εμπλέκουν διαδικασίες γενικότερης ανάπτυξης του ατόμου. Με την έννοια αυτή, ο στόχος της Μετάβασης είναι κεντρικός εκπαιδευτικός στόχος και δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί αποτελεσματικά αν περιορίζεται στο στενό πλαίσιο προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα προγράμματα αυτά χρειάζεται να λειτουργούν στο πλαίσιο ενός σχολείου με *κοινωνικά κριτικό προσανατολισμό*²⁶ και να υποστηρίζονται από στόχους και δραστηριότητες της γενικότερης εκπαιδευτικής διαδικασίας, στόχος της οποίας δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι η στενή ενασχόληση με την ‘παράδοση της ύλης’ συγκεκριμένων γνωστικών αντικειμένων. Η ‘ύλη’ αυτή πρέπει να εμπλουτίζεται *διαθεματικά*, να στηρίζεται σε *διεπιστημονική βάση και σε σύγχρονες διδακτικές προσεγγίσεις*. Στόχος όλων των μαθημάτων και των εκπαιδευτικών διαδικασιών πρέπει να είναι η ολική ανάπτυξη των νέων και για την υλοποίηση του στόχου αυτού χρειαζόμαστε ένα σύγχρονο μοντέλο Κριτικής Παιδαγωγικής ή Αγωγής στο σχολείο.

Όπως παρουσιάστηκαν οι εξελίξεις στο πλαίσιο εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων σε Ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο στο πρώτο Κεφάλαιο, διαπιστώνουμε αλλαγές που τείνουν προς αυτή την

²⁴ Περισσότερα σχετικά με παραλήψεις απόψεις από μεταμοντέρνους φιλοσόφους (Derrida, Lyotard) και νεοφιλοσόφους (Gilles Deleuze, Felix Guattari) βλ. στο Κοσμίδου-Hardy, 1996β.

²⁵ Βλ. Κοσμίδου-Hardy, 2000, 2001β.

²⁶ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy, *et al.*, 1992.

κατεύθυνση. Έτσι, οι δραστηριότητες διδασκαλίας-μάθησης και αξιολόγησης που προωθούνται χαρακτηρίζονται από την προσπάθεια προώθησης της ολικής ανάπτυξης του ατόμου με έμφαση:

- στην προσωπική ανάπτυξη και στην ανάπτυξη προσωπικών-διαπροσωπικών ικανοτήτων,
- στην ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων,
- σε ερευνητικές δεξιότητες και δεξιότητες που σχετίζονται με τον *αλφαριθμητισμό* (literacy) ή την Αγωγή στην Πληροφορική Τεχνολογία και στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Media Education),
- στις δεξιότητες Μετάβασης γενικότερα.

Για τους παραπάνω λόγους συχνά γίνεται λόγος για *διάχυση*, δηλαδή την «ένταξη των λειτουργιών του θεσμού σε κάθε σχολική δραστηριότητα, ενσωμάτωσή του σε κάθε μέσο και υλικό που υποστηρίζει την υλοποίηση του προγράμματος σπουδών του σχολείου-της εκπαίδευσης, και σε κάθε εξωσχολικό θεσμό ή φορέα που έχει ως αποστολή του την δια βίου ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου» (Δημητρόπουλος, 2001, σ. 318).

Αντίστοιχες αλλαγές με στόχο την ολική ανάπτυξη τόσο σε επίπεδο Αναλυτικών Προγραμμάτων, βιβλίων, μεθοδολογίας στη διδασκαλία όσο και σε επίπεδο αξιολόγησης διαπιστώνονται και στο πλαίσιο του *Διαθεματικού Ενιαίου Πλαισίου Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.)*²⁷ του Π.Ι., στο πλαίσιο προγραμμάτων είναι αυτό της ευέλικτης ζώνης κ.ά.

Η κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία καθώς και ο ρόλος του μαθητή, του δασκάλου και του ατόμου γενικότερα ως κριτικού αναγνώστη και παραγωγού μηνυμάτων και νοημάτων προωθούνται συστηματικά μέσα από τη στρατηγική προσέγγιση της Κριτικής, Ενεργού Έρευνας. Η Κριτική, Ενεργός Έρευνα στο ιδεολογικό πλαίσιο που την προσεγγίζουμε (Kosmidou, 1991²⁸, Κοσμίδου-Hardy, 1989β) στηρίζει την με φρόνηση πράξη και όχι τη δράση για τη δράση²⁹, δίνει έμφαση στη διαλεκτική σχέση θεωρίας και πράξης, ατόμου και κοινωνίας και στοχεύει στην προσωπική και κοινωνική αλλαγή. Προωθεί επίσης τους στόχους της κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας, καθώς και την ιδέα του δάσκαλου, αλλά και του μαθητή, ως ερευνητή και παραγωγού γνώσης³⁰.

Το βιβλίο Σ.Ε.Π. της Γ΄ Γυμνασίου (βιβλίο μαθητή και καθηγητή) που έχει εκπονηθεί, στο οποίο αναφερθήκαμε, περιλαμβάνει δραστηριότητες που καλύπτουν τους στόχους του Σ.Ε.Π. και στηρίζεται κυρίως στη μεθοδολογία της βιωματικής μάθησης με το ρόλο του *δασκάλου ως συμβούλου και διευκολυντή* της διδακτικής-μαθησιακής *συνάντησης* όπως, επίσης και το ρόλο του μαθητή και του εκπαιδευτικού ως *ερευνητών* που οργανώνουν ερευνητικά σχέδια (projects) με βάση τις αρχές, την ιδεολογία και τη μεθοδολογία της Κριτικής και Συνεργατικής Ενεργού Έρευνας. Επίσης, προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης στελεχών Σ.Ε.Π. περιλαμβάνουν στη μεθοδολογία της έρευνας τη μεθοδολογία της Κριτικής και Συνεργατικής Ενεργού Έρευνας.

«Η Ενεργός Έρευνα (Ε.Ε.) είναι έρευνα που αναλαμβάνεται συνήθως από ανθρώπους οι οποίοι εργάζονται και συμμετέχουν σε μια συγκεκριμένη κοινωνική κατάσταση (όπως π.χ. είναι η διδασκαλία). Εάν υπάρχουν και εξωτερικοί ερευνητές, αυτοί συμμετέχουν στην πρακτική την οποία ερευνούν συνεργαζόμενοι με τους εσωτερικούς ερευνητές. Κατά τη διάρκεια της Ενεργού Έρευνας οι εξωτε-

²⁷ Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2002.

²⁸ Αναλυτικά, στο σχετικό κεφάλαιο "A Critical Approach in Action Research", σσ. 2-52.

²⁹ Δεν είναι τυχαία η επιλογή του όρου «Ενεργός Έρευνα» -και όχι ο όρος «έρευνα δράσης»- που προτείνεται από την Κοσμίδου-Hardy αποφεύγοντας την απλή μετάφραση του όρου 'Action Research' από τη διεθνή βιβλιογραφία.

³⁰ Βλ. για παράδειγμα σχετικά με τα Α.Μ.Ε.Α. στο Ασβεστάς, 2004.

ρικοί ερευνητές γίνονται κριτικοί συνεργάτες των οποίων η επιτυχία έγκειται στο βαθμό στον οποίο μπορούν να συντονίσουν και να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 22).

Δuo βασικοί στόχοι στην Ενεργό Έρευνα είναι η βελτίωση και η αλλαγή. «Η βελτίωση αφορά τρεις περιοχές: τη βελτίωση μιας πρακτικής, τη βελτίωση της κατανόησης αυτής της πρακτικής από τους συμμετέχοντες καθώς θα την εξετάζουν σε βάθος, τη βελτίωση της ευρύτερης κατάστασης στην οποία εντάσσεται αυτή η πρακτική, καθώς και των ιδρυμάτων στα οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες» (ό.π.).

Την πρωταρχική ευθύνη να αποφασίσουν ποιου είδους ενέργεια είναι πιθανότερο να οδηγήσει στη βελτίωση και να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα που είχε αυτή η ενέργεια, είναι αυτοί οι οποίοι επηρεάζονται άμεσα από τις αλλαγές που σχεδιάζονται -π.χ. εκπαιδευτικός, μαθητής. Έτσι στην Ενεργό Έρευνα «δίνεται η ευκαιρία στον εκπαιδευτικό και στο μαθητή από «υποκείμενο» μιας έρευνας της θετικιστικής προσέγγισης, και από «πληροφοριοδότη» (informant) ενός εξωτερικού ερευνητή, πράγμα που συμβαίνει στις εθνογραφικές μελέτες, να γίνει ο ίδιος ερευνητής που τον χαρακτηρίζει η αυτοκριτική σε όλη τη διαδικασία της έρευνας» (Κοσμίδου, 1989β, σ. 22).

Για να ξεκινήσει η όλη διαδικασία αναγνωρίζεται από τους συμμετέχοντες ερευνητές ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα, ή ότι η υπάρχουσα πρακτική δεν ανταποκρίνεται στους στόχους τους οποίους υποτίθεται ότι υλοποιεί ή στις φιλοδοξίες τους. Κατόπιν αποφασίζεται ποιο γενικό πρόγραμμα ενεργειών θα επακολουθήσει για να φέρει τη βελτίωση ή την αλλαγή που επιθυμούν στο συγκεκριμένο τομέα. Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάζεται με λεπτομέρεια. «Στη συνέχεια το γενικό πρόγραμμα χωρίζεται σε στάδια και σχεδιάζεται με περισσότερη προσοχή το πρώτο στάδιο, στόχος του οποίου δεν είναι μόνο η βελτίωση, αλλά και η βαθύτερη κατανόηση του τι μπορεί να επιτευχθεί και αργότερα. Καθώς υλοποιείται το πρώτο στάδιο αρχίζουν να συγκεντρώνονται δεδομένα, να περιγράφονται και να αξιολογούνται οι συνθήκες, οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματά τους. Αυτή η αξιολόγηση βοηθάει στο σχεδιασμό του σταδίου υλοποίησης που θα ακολουθήσει, και στην ενδεχόμενη αναθεώρηση του γενικού προγράμματος σύμφωνα με τις καινούργιες πληροφορίες. Υλοποιείται κατόπιν και αξιολογείται το δεύτερο στάδιο και ο κύκλος σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης και επανασχεδιασμού συνεχίζεται³¹» (ό.π., σ. 23).

Η κυκλική φύση του μοντέλου της Ενεργού Έρευνας αναγνωρίζει την ανάγκη ευελιξίας αυτών των σχεδιασμών, γιατί σε πολύπλοκες κοινωνικές καταστάσεις δεν είναι ποτέ δυνατόν να προβλεφθούν όλα όσα χρειάζεται να γίνουν. Σε αυτή την κυκλική πορεία που ακολουθεί η Ενεργός Έρευνα «υπάρχουν τέσσερα βασικά βήματα, σε κάθε στάδιο, τα οποία δεν είναι στατικά και δεν μπορεί να σταθεί από μόνο του κανένα. Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ τους και θα μπορούσε να τα θεωρήσει κανείς ως «στιγμές» στην πορεία της έρευνας. Αυτά τα βήματα είναι:

- **Σχεδιασμός** δραστηριοτήτων με στόχο τη βελτίωση του τι συμβαίνει ήδη.
- **Υλοποίηση** του σχεδίου.
- **Παρατήρηση** των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων τους μέσα στο συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο συμβαίνει αυτή.
- **Κριτική σκέψη** πάνω στα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων, στον περαιτέρω σχεδιασμό, κ.τ.λ.» (ό.π., σ. 24).

³¹ Δεν μπορεί να πει κανείς εκ των προτέρων πόσο θα διαρκέσει κάθε ένας απ' αυτούς τους κύκλους. Αυτό θα εξαρτηθεί από τη γενική ιδέα που εξετάζεται στην πράξη. Μπορεί π.χ. να διαρκέσει μια βδομάδα ή 10 μέρες, μπορεί και περισσότερο.

Όπως φαίνεται και από το σχ. 10 στο παράρτημα αυτού του Κεφαλαίου, η πορεία της Ενεργού Έρευνας έχει συγκριθεί με ένα σχήμα σπιδράλ, όπου η κάθε συγκεκριμένη δραστηριότητα ακολουθείται από κριτική σκέψη που έχει ως στόχο τη βαθύτερη κατανόηση των ενεργειών που προηγήθηκαν. Τα ερωτήματα που αναφέρονται παρακάτω είναι ενδεικτικά θεμάτων που απασχολούν τον ερευνητή της Ε.Ε.:

- «Τι συμβαίνει τώρα;
- Δημιουργεί προβλήματα αυτό που συμβαίνει; Αν ναι, ποια;
- Τι μπορώ να κάνω;³²
- Πόσο σημαντικό είναι αυτό για μένα;
- Πόσο σημαντικό είναι αυτό για τους άλλους (π.χ. μαθητές/τριες);
- Σε ποιο τομέα έχω την ευκαιρία να εξερευνήσω την ιδέα που έχω;
- Ποιος/οι άλλος/οι εμπλέκονται;
- Ποιος/οι άλλος/οι θα μπορούσε/αν να βοηθήσει/ουν (π.χ. συνάδελφοι, μαθητές, γονείς);
- Ποιες είναι οι πιθανότητες επιτυχίας;
- Τι περιορισμοί (πρακτικοί και πολιτικοί) υπάρχουν ή μπορεί να υπάρξουν;
- Αυτοί οι περιορισμοί είναι απόλυτοι ή μπορεί να διαπραγματευτούν;
- Με ποιον/ους πρέπει να διαπραγματευθώ;
- Πώς θα προστατεύσω τα δικαιώματα αυτών που εμπλέκονται (εμπιστοσύνη, διακριτικότητα, κ.λπ.);
- Τι μέσα θα χρειαστούν;
- Τι μεθόδους/τεχνικές θα επιλεγούν για την έρευνα;» (Κοσμίδου-Hardy, 1989β, σ. 26).

Οι αναγκαίες δεξιότητες για το στάδιο της πραγματοποίησης παρουσιάζονται σε επόμενο Κεφάλαιο. Παρακάτω αναφέρονται μερικές από τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της Ενεργού Έρευνας. Τέτοιες μέθοδοι μπορεί να είναι (ό.π.):

- ημερολόγια (που κρατούν οι συνερευνητές)
- σημειώσεις
- ανάλυση ντοκουμέντων
- ερωτηματολόγια
- συνεντεύξεις
- κοινωνιομετρικές μέθοδοι
- ηχογράφηση
- βιντεοσκόπηση
- φωτογραφίες και Slides
- τεστ επίδοσης μαθητών κ.ά.

³² Καλό θα είναι να ασχοληθεί κανείς αρχικά με κάτι που έχει πιθανότητες να φέρει κάποια βελτίωση.

Ερευνητικό ημερολόγιο: Βασικές κατηγορίες καταγραφής	
1. Ημερομηνία	
2. Δραστηριότητα	
3. Συνθήκες	
4. Προσδοκίες	
5. Σκέψεις	
6. Συναισθήματα	
7. Αποτελέσματα	
8. Προτάσεις	

Στο τέλος γράφεται μια αναφορά για να αποκρυσταλλωθούν οι εντυπώσεις, οι σκέψεις και οι διαπιστώσεις κάθε κύκλου.

Ένα βασικό στοιχείο που διαφοροποιεί αυτή την προσέγγιση στην έρευνα είναι ο ρόλος του ερευνητή³³. Στην Ενεργό Έρευνα ο ερευνητής εμπλέκεται στην ερευνητική διαδικασία ενεργά και οι ενέργειές του βασίζονται, όπως αναφέρει η Κοσμίδου-Hardy, *σε πράξη με φρόνηση* και όχι σε τυχαίες δράσεις: όχι στη δράση για τη δράση.

Στο πλαίσιο ενός ερευνητικού σχεδίου με βάση την ιδεολογία της Ενεργού Έρευνας ένας σημαντικός ρόλος είναι και αυτός του ‘διευκολυντή’ της έρευνας. Ο διευκολυντής στηρίζει τον ερευνητή τόσο στην οργάνωση όσο και σε κρίσιμα σημεία του ερευνητικού του προγράμματος. Η υιοθέτηση του όρου ‘διευκολυντής’ γίνεται σκόπιμα, για να καλλιεργηθεί κλίμα γνήσιας και ουσιαστικής συνεργασίας κρατώντας ίσες αποστάσεις και όχι σχέσεις εξουσίας. Βασικά χαρακτηριστικά της Ενεργού Έρευνας είναι ότι:

«- Είναι προσανατολισμένη στο μέλλον και δεν περιορίζεται απλώς στην έρευνα και στην ερμηνεία παρελθόντων ή και παρόντων καταστάσεων.

- Είναι συνεργατική.

- Δίνει έμφαση στον ουσιαστικό διάλογο.

- Είναι αναπτυξιακή.

- Χρησιμοποιεί μεθόδους η καταλληλότητα των οποίων κρίνεται κατά την πορεία της έρευνας και δεν μπορούν να καθοριστούν με ακρίβεια εκ των προτέρων.

- Τονίζει το συνεχές των ενεργειών και των δραστηριοτήτων.

- Υιοθετεί μια διαλεκτική σχέση θεωρίας πρακτικής και κοινωνίας-ατόμου» (ό.π., σ. 32).

Έχοντας ως μεθοδολογία την Κριτική Ενεργό Έρευνα μπορούμε να απαντήσουμε σ' αυτούς που ασκούν κριτική ότι τα σχολεία συνήθως παραγνωρίζουν τη διαλεκτική σχέση κοινωνίας-ατόμου, καθώς δε θεωρείται πια δεδομένη η υπάρχουσα κοινωνική δομή.

³³ Αναλυτικά για το ρόλο του ερευνητή στην ποσοτική αλλά και στην Ε.Ε. βλ. Κοσμίδου, 1989β.

5. Συμπερασματικά

Η διαδικασία της μετάβασης αποτελεί για τον καθένα πρόκληση αλλά και πιθανόν πηγή άγχους. Η κατάλληλη προετοιμασία των μαθητών μπορεί να φέρει την επιτυχή μετάβασή τους αργότερα στην αγορά εργασίας και στη ζωή γενικότερα. Επιτυχημένο θα είναι το μοντέλο που θα δώσει τα εφόδια στους μαθητές για επιτυχή μετάβαση καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι θα τους καθιστά ικανούς να:

- Σκέφτονται δημιουργικά.
- Παίρνουν αποφάσεις.
- Λύνουν τα προβλήματα που προκύπτουν.
- Διαβάζουν κριτικά, οργανώνουν σωστά και συγκρατούν τις πληροφορίες που δέχονται αλλά και να τις χρησιμοποιούν συνδυαστικά.

Παράλληλα, επίσης, με την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης, προωθείται και ο δια βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός, καθώς σύμβουλοι θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο άτομο και σε επόμενα στάδια της ζωής του, με στόχο να αναπτύξει δεξιότητες να χειρίζεται την πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας και της κατάρτισης. Ενήμερα στα ζητήματα υψίστης πολιτικής προτεραιότητας τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθούν την ισότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση. Προτείνεται ολική θεώρηση της ζωής του ατόμου, λαμβάνοντας υπόψη ότι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποκτά σημασία για το άτομο μόνο εάν συνεκτιμώνται οι ανάγκες του σε ευρύτερο πλαίσιο και αναπτύσσονται στρατηγικές με ολική προσέγγιση. Ο σύμβουλος συμβάλλει στην ανάπτυξη κομβικών δεξιοτήτων του ατόμου για τη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας του.

Ο προβληματισμός που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα και οι στόχοι που διατυπώνονται στο χώρο της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ακολουθούν τις τάσεις που επικρατούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δηλαδή την τάση για προώθηση πολιτικών οι οποίες, μεταξύ άλλων, αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό, βελτιώνουν την απασχολησιμότητα των ατόμων και καταπολεμούν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Είναι, ίσως, σημαντικό να αποδεχτούμε την πρόκληση για εφαρμογή του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό για τη στήριξη των μαθητών στο σημερινό πλαίσιο και για την προσωπική τους ανάπτυξη στο συγκεκριμένο στάδιο της ζωής τους. Η αποδοχή αυτή του μοντέλου δε γίνεται άκριτα, όσο αυτό παραμένει «ανοιχτό» και ικανό να σταθεί απέναντι στις προκλήσεις και προσκλήσεις του σημερινού *σκηνικού*. Ένα σκηνικό που χαρακτηρίζεται από «κοσμοϊστορικές αλλαγές που βρίσκονται σε εξέλιξη σε οικονομικό, κοινωνικό και διεθνές πολιτικό πλαίσιο, όπου το μόνο βέβαιο είναι η αβεβαιότητα»³⁴.

Κλείνοντας θα θέλαμε να τονίσουμε ότι ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αναλαμβάνει το ρόλο του «ονειροκρίτη» που θα ερμηνεύσει τα όνειρα των μαθητών σύμφωνα με τις ανάγκες του σήμερα. Τολμά όμως να στηρίξει τους μαθητές να αποφασίσουν σε μια πορεία αυτογνωσίας να αναπτύξουν δεξιότητες για να ικανοποιήσουν τα όνειρά τους.

³⁴ Michailidis, 2000.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Ασβεστάς, Αν. (2004). «Ζήτημα των ατόμων με ειδικές ανάγκες ή ευθύνη όλων μας;», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.) *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ Εκδοτική ΕΠΕ (133-139).
- Γαλανουδάκη, Α., Κοσμίδου, Χ., Σκαύδη, Δ. και Τέπερη, Ι. (1993). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Ενημερωτικό Τεύχος Ομάδας Εργασίας Σ.Ε.Π. του Π.Ι. Αθήνα: Alpha Omega Sciences Α.Ε./Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ευστ. (1999α). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (τόμ. Α'). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ευστ. (1999β). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Σχολικός, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός)* (τόμ. Β'). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Herbert, M. (1996). *Ψυχολογικά προβλήματα εφηβικής ηλικίας (Καλαντζή-Αζίτι, Α. επιμ.)* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Αρ. και Χαντζή, Αλ. (1991). *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000α). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000β). «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **54-55**: 21-35.
- Κασσωτάκης, Μ. (2001). «Η εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελληνική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Παρελθόν, παρόν και μέλλον», στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. (197-213).
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). «Ο ρόλος του συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **62-63**: 21-35.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004α). «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εννοιολογικές διασαφήσεις, σκοποί και στόχοι», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (43-59).
- Κασσωτάκης, Μ. (2004β). «Ιστορική εξέλιξη της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (61-72).
- Κοσμίδου, Χρ. (1989α). «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επίκεντρο ο Εκπαιδευτικός». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **7-8**: 47-72.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989β). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*. **48**: 22-33.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1993). «Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: «Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό» (84-110).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **36-37**: 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;» *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου (Κοσμίδου-Hardy, επιστ. επιμ.) **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996γ). «Και Μετά το Λύκειο Τι; Η Σημασία των Στόχων και των Αξιών για Δημιουργικές Μεταβάσεις», *META*. Αθήνα: ΑΛΦΑ Εκδοτική (8-11 & 138-140).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996δ). «Η Συμβουλευτική Διάσταση του Έργου του Εκπαιδευτικού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **38-39**: 151-155.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., Γαλανουδάκη, Α. (1996). *Συμβουλευτική: Θεωρία και Πρακτική. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α). «Η Πρόκληση της Μετάβασης και η Ανταπόκριση των Υψηλότερων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα: «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς Μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας» (Κοσμίδου-Hardy, Χρ., επιστ. επιμ.) **42-43**: 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997β). «Αναζητώντας την Ταυτότητα του Επιτυχημένου Εκπαιδευτικού Σ.Ε.Π.: Υπόθεση Ειδικεύσεως;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 40-41.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997γ). «Η Επικοινωνία και οι Σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο», στο Μάρκου, Γ. (επιμ.) *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΔΑ (256-326).

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001). «Η Μετάβαση στην εποχή της ‘κατασκευασμένης’ αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία» στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αγωγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. (100-126).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (315-344).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1994/2005). *Επένδυση στον Άνθρωπο: Επαγγελματικός Προσανατολισμός για την Εκπαίδευση και την Εργασία*. Αθήνα: ΑΛΦΑ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). *Επένδυση στον Άνθρωπο: Προσανατολισμοί Εκπαιδευτικοί και Επαγγελματικοί, με βάση ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο*, εισήγηση σε Ευρωπαϊκό Συνέδριο του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005β). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι ‘άλλο’ από τη Συμβουλευτική;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **74-75**: 81-111.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005γ). «Επαγγελματικό Λύκειο: εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», στο *Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου, Βόλος 18-20 Μαρτίου 2005*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (46-75).
- Mc Leod, J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική (Μαρκαντώνη, Α. και Καραθάνου, Δ. μτφρ.)*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια - Λεξικό. (1989). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2002). *Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Σπουδών Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης και Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών*, τόμ. Α΄. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2004). *Οδηγός Εφαρμογής Πράξης «2.4.1.ε» «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες»*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1984). *Εξελικτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Satir, V. (1989). *Πλάθοντας ανθρώπους*. Αθήνα: Κέδρος.
- Tucker, N. (1997). *Εφηβεία, ωριμότητα και τρίτη ηλικία (επιμ. Γιαννίτσας, Ν.)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (2006). *Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον, Βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου (Γκιάστας, Δημητρώπουλος, Ρέππα, Τσέργας, συν.) (Κοσμίδου-Hardy, επιστ. επιμ.)*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Φρίντμαν, Τ.Λ. (2001). *Το Lexus και η ελιά. Τι είναι η Παγκοσμιοποίηση*. Αθήνα: Ωκεανίδα.

Ξενόγλωσσες

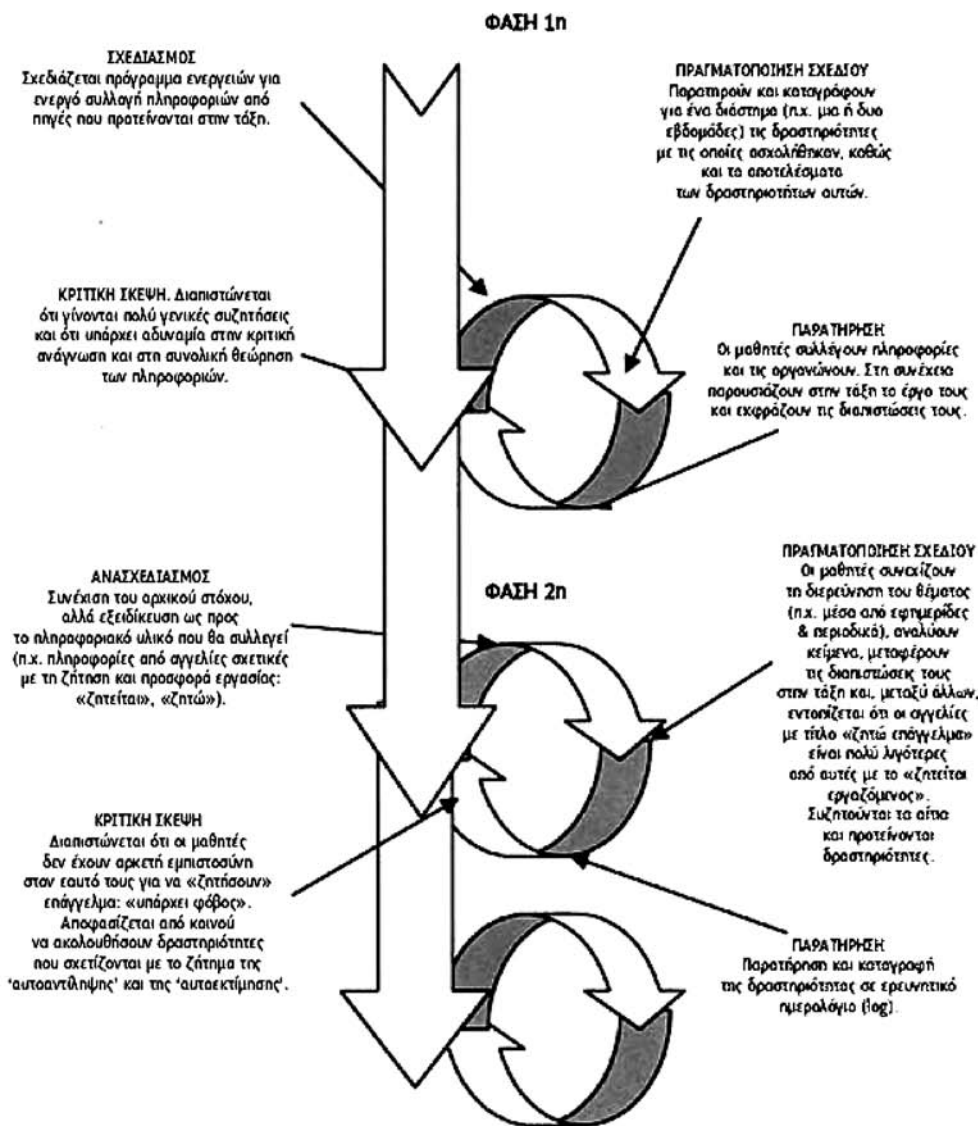
- Brown, D., Brooks, L. and associates. (1996). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kosmidou, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Southampton University: Ph. D Thesis.
- Michailidis, Ch. (2000). "The transition from vocational training to social vocational training: helping people overcome their fear of independent action and autonomy", in *Agora X. Social and vocational guidance*, (Cedefop Panorama Series ;74). Luxemburg: Office for official publications of the European communities (111-119).
- Schumpeter, J. (1975). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper [orig. pub. 1942].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ

Παράδειγμα για την Πορεία της Ενεργού Έρευνας²²

Το παράδειγμα που ακολουθεί στηρίζεται σε ερευνητικό πρόγραμμα που αφορούσε μια κριτική προσέγγιση στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Στο πρόγραμμα αυτό συμμετείχαν ως συνερευνητές μαθητές, εκπαιδευτικοί και μία εξωτερική συνεργάτις²³. Παρακάτω παρουσιάζονται και σχηματικά τα τέσσερα βήματα που ακολουθούνται στο πλαίσιο ενός ερευνητικού σχεδίου με βάση την Ε.Ε..



Σχήμα 10³⁵

³⁵ Η πορεία της Ενεργού Έρευνας όπως παρουσιάζεται στη σ. 122 του νέου βιβλίου Σ.Ε.Π. της Γ' Γυμνασίου που ισχύει από το σχολικό έτος 2006-07.

Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Προώθηση Επιχειρηματικού Πνεύματος και Δραστηριοτήτων Επιχειρηματικότητας στην Εκπαίδευση

Δέσποινα Κωνσταντοπούλου¹

Περίληψη

Στο Κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται παιδαγωγικές και συμβουλευτικές πρακτικές χρήσιμες στους συμβούλους που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης και της αρχικής κατάρτισης για την ανάπτυξη, την καλλιέργεια και την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Αρχικά αποσαφηνίζονται οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα. Στη συνέχεια ανιχνεύεται η ύπαρξη προσωπικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που σχετίζονται με την προοπτική επιχειρηματικής δραστηριοποίησης των νέων.

Παρουσιάζεται το κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο που περιβάλλει την επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας καθώς και ευρωπαϊκοί στόχοι και πρακτικές που υλοποιούνται για την ενίσχυσή της. Στη συνέχεια αναζητούνται οι διαστάσεις της νέας δυναμικής σχέσης που διαγράφεται ανάμεσα στην εκπαίδευση και την επιχειρηματικότητα, καθώς και οι μέθοδοι και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την ενδυνάμωση αυτής της σχέσης. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται διαδικασίες αυτογνωσίας, που αναπτύσσονται σε αυτό το πλαίσιο, καθώς και παιδαγωγικές -διδακτικές- συμβουλευτικές προσεγγίσεις: μαθήματα επιχειρηματικότητας, παιχνίδι ρόλων, εικονικές επιχειρήσεις, καλοκαιρινό σχολείο νεανικής επιχειρηματικότητας, ερευνητικά σχέδια (projects), δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου. Επίσης, ανιχνεύονται οι παιδαγωγικές πρακτικές της οικογένειας σε σχέση με την καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος και ανάλογων δεξιοτήτων στα παιδιά.

Τέλος, με στόχο την ενημέρωση κυρίως των συμβούλων, περιγράφονται συνοπτικά οι δράσεις για την ανάπτυξη επιχειρηματικών γνώσεων και δεξιοτήτων που υλοποιούνται στην ελληνική εκπαίδευση, καθώς και δικτυακοί τόποι που αποτελούν πηγές για άντληση σχετικής πληροφορίας.

¹ Η Δ.Κ. είναι Διδάκτωρ των Επιστημών της Αγωγής - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη, και κατά συνέπεια στη χώρα μας, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αναγκαιότητα ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας, στην προοπτική δημιουργίας νέων και ανθρών επιχειρήσεων. Απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα επιχειρήσεων και απασχολούμενων και ισότητα ευκαιριών αποτελούν τους τέσσερις πυλώνες της πολιτικής για την απασχόληση, σύμφωνα με τη σύνοδο του Λουξεμβούργου (1997). Η προοπτική ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας υποστηρίζεται και από τη Στρατηγική της Λισσαβόνας (2000), στην οποία εντάσσονται, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, πολιτικές για την ενίσχυση της.

Όσον αφορά το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στο χώρο της εκπαίδευσης, *η επιχειρηματικότητα μπορεί να παρουσιαστεί στους μαθητές-σπουδαστές ως μια ακόμα εναλλακτική δυνατότητα, παράλληλα με πιο συμβατικές ιδέες για την απασχόληση (π.χ. μισθωτή εργασία)*. Στο πλαίσιο ενός κριτικού, αναπτυξιακού και μη κατευθυντικού μοντέλου Συμβουλευτικής (Κοσμίδου-Hardy, 1996), η προσέγγιση της επιχειρηματικότητας διευρύνει τον ορίζοντα των επιλογών των νέων ανθρώπων, ανοίγοντας μια ακόμα διέξοδο, που πιθανώς δεν είχαν σκεφτεί ότι θα μπορούσαν να ακολουθήσουν (Nathan and Hill, 2006, σ. 265). Αποτελεί, άλλωστε, μια δυνατότητα σταδιοδρομίας που εξυπηρετεί τους σκοπούς της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, στο πλαίσιο του παραπάνω μοντέλου, εφόσον μέσα από αυτή θα μπορούσε να ικανοποιηθεί η ανάγκη των νέων για έκφραση του δυναμικού τους, ελευθερία και αυτοπραγμάτωση.

Στόχος των συμβουλευτικών πρακτικών για την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος στην εκπαίδευση είναι αφενός η παρακολούθηση των εξελίξεων στον κόσμο της εργασίας και των επιχειρήσεων και, αφετέρου, η εξυπηρέτηση ατομικών αλλά και κοινωνικών αναγκών των νέων. Άλλωστε, οι δραστηριότητες επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση εξυπηρετούν τους στόχους της υγιούς και δυναμικής μετάβασης που στηρίζεται στην κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία².

Ειδικότερα, το κεφάλαιο αυτό στοχεύει στον εφοδιασμό των συμβούλων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης και της αρχικής κατάρτισης, με μεθοδολογία, παιδαγωγικές και συμβουλευτικές πρακτικές και εργαλεία χρήσιμα για την ανάπτυξη, καλλιέργεια και ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και των αντίστοιχων δεξιοτήτων.

Αρχικά, ανιχνεύονται και αποσαφηνίζονται εννοιολογικά βασικοί όροι. Στη συνέχεια, αναλύεται το πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας. Επίσης, παρουσιάζονται στόχοι και πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος στην εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, αναπτύσσονται πρακτικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, με ομάδα-στόχο τους εκπαιδευόμενους, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Αναδεικνύεται η δυναμική σχέση εκπαίδευσης και εργασίας. Τέλος, αναζητούνται οι παιδαγωγικές πρακτικές της οικογένειας για την καλλιέργεια των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των νέων ανθρώπων.

Στο Παράρτημα παρουσιάζονται συνοπτικά πρακτικές που αναπτύσσονται στην ελληνική εκπαίδευση για την προώθηση της επιχειρηματικότητας καθώς και δικτυακοί τόποι που αποτελούν σημαντικές πηγές πληροφόρησης.

² Για τους παραπάνω άξονες βλ. και Ασβεστάς Α. «Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», δηλαδή Κεφ. ΙΙΙ του Α' Μέρους του «Οδηγού Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την εκπαίδευση», καθώς και Κοσμίδου-Hardy, 1996.

1. Ανιχνεύοντας βασικές έννοιες της επιχειρηματικότητας

Πριν προχωρήσουμε στην ανάπτυξη του θέματος, οριοθετούνται οι βασικές έννοιες, που χρησιμοποιούνται σ' αυτό τον οδηγό, έτσι, ώστε το ευρύ τους περιεχόμενο να μην οδηγήσει σε παρανοήσεις.

Επιχειρηματικότητα

Στην Οικονομική Θεωρία η επιχειρηματικότητα θεωρείται ως ο τέταρτος συντελεστής παραγωγής, μετά το κεφάλαιο, την εργασία και το έδαφος (Μπουρλετίδης, 2004). Ο όρος προέρχεται από το ρήμα «επιχειρώ», δηλαδή κάνω κάτι καινούργιο, καινοτομώ-δημιουργώ, ενεργώ με συγκεκριμένο στόχο. Στην περίπτωση της εργασίας και της απασχόλησης, στόχος είναι η δημιουργία και η διάθεση προϊόντων και υπηρεσιών, χωρίς την ύπαρξη βεβαιότητας για το τελικό αποτέλεσμα της προσπάθειας. Εμπεριέχει, δηλαδή, τις έννοιες του κινδύνου, του ρίσκου ή ακόμα και της πιθανότητας αποτυχίας. Έτσι, φαίνεται ότι επιχειρηματικότητα είναι η προσεκτική ανάλυση (πώς, από ποιόν και με ποιες πιθανές επιπτώσεις) της διαδικασίας ανακάλυψης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των ευκαιριών που δημιουργούνται ή παρουσιάζονται (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005α, σσ. 3-4), η οποία καταλήγει στην κινητοποίηση όλων των απαραίτητων διαθέσιμων πόρων.

Στην έννοια της «επιχειρηματικότητας» προσδίδεται επίσης η διάσταση της νοοτροπίας, η οποία δημιουργεί την ικανότητα αλλά και τη διάθεση που έχει ένα άτομο να δραστηριοποιείται, να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις αξιοποιεί, προκειμένου να πετύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Σημαντικό για τους συμβούλους που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης είναι να κατανοήσουν ότι η έννοια της επιχειρηματικότητας αφορά στην κινητοποίηση πόρων και ταλέντων για έκφραση και δημιουργία, τόλμη για ενεργό συμμετοχή και μετατροπή γνώσεων και ιδεών σε επιχειρηματικές ευκαιρίες.

Επιχειρηματίας

Ο επιχειρηματίας «παίρνει αποφάσεις και αναλαμβάνει κινδύνους, οργανώνει τους συντελεστές παραγωγής, με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο για να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα, χρησιμοποιεί τις καινοτομίες και παρακολουθεί πρωτοποριακές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, ώστε να αντλεί ιδέες, να αναζητά ευκαιρίες κέρδους και υιοθετεί έξυπνες στρατηγικές» (Μπουρλετίδης, 2004, σσ. 1-2).

Οι επιχειρηματίες αποτελούν μια πολυσυλλεκτική ομάδα και προέρχονται από όλους τους χώρους. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά επιχειρηματικής συμπεριφοράς, όπως είναι η ετοιμότητα για ανάληψη κινδύνων και η επιθυμία για ανεξαρτησία και αυτοπραγμάτωση.

Πρέπει να είναι ξεκάθαρο, τόσο για τους συμβούλους όσο και για τους μαθητές-σπουδαστές, ότι επιχειρηματίας δεν είναι μόνο ο βιομήχανος και ο εφοπλιστής αλλά και ο ιδιοκτήτης καφενεΐου, συνεργείου αυτοκινήτων, ο αρχιτέκτονας που έχει δικό του τεχνικό γραφείο, κ.ά.

Προσωπικά χαρακτηριστικά

Οι επιχειρηματίες φαίνεται ότι είναι μια πολύ ανομοιογενής ομάδα ανθρώπων. Σε άλλες ερευνητικές προσεγγίσεις αναδείχθηκαν συσχετίσεις προσωπικών χαρακτηριστικών με τη διάθεση για ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, ενώ σε άλλες η ύπαρξη αυτών των συσχετίσεων δεν απο-

δείχθηκε εμπειρικά. Παράλληλα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών φαίνεται ότι παίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία και την ανάπτυξη νέων και μικρών οργανισμών, παρά παλαιότερων και μεγάλων (Gumpert, 2003). Όπως αναφέρει ο Timmons (1994), έρευνες δείχνουν ότι κοινά χαρακτηριστικά ατόμων που αναλαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες αποτελούν η ανάγκη για επιτυχία, εσωτερικό έλεγχο των πραγμάτων, δυνατότητα ανάληψης κινδύνου, εμπλοκή στη ζωή της επιχείρησης, αποφασιστικότητα, ηγετική ικανότητα, δυνατότητα εντοπισμού της ευκαιρίας, ανεκτικότητα στην επικινδυνότητα, την αμφιβολία και την αβεβαιότητα, δημιουργικότητα, προσαρμοστικότητα και ενεργοποίηση για εξέλιξη. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι επίσης: η συνεργατικότητα, η προώθηση κλίματος επικοινωνίας και αποδοχής των εργαζομένων από τους συναδέλφους, η αποφυγή της «ηθικής παρενόχλησης» του εργαζόμενου και η από κοινού διαχείριση των πληροφοριών μέσω δικτύων (Κοσμίδου-Hardy, 2005β).

Εκτός, βέβαια, από τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά σημαντικό ρόλο παίζουν και άλλα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως τα δημογραφικά και τα πολιτισμικά. Οι οργανωτικοί κοινωνιολόγοι παρατηρούν ότι οι επιχειρηματίες δεν είναι μοναχικοί σούπερ ήρωες αλλά δημιουργήματα κοινωνικών διαδικασιών. Άλλωστε, και η ίδια η επιχειρηματικότητα είναι μια κοινωνική διαδικασία, που απαιτεί από τους πρωταγωνιστές της την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και τη χρήση κοινωνικών δεξιοτήτων. Η δημιουργία μιας επιχείρησης προϋποθέτει την πρόσληψη, οργάνωση, υποκίνηση ανθρώπων, καθώς και τη συναλλαγή με σημαντικούς άλλους ανθρώπινους παράγοντες (τραπεζίτες, λογιστές, δικηγόρους, επενδυτές, συνεταιρούς, προμηθευτές, πελάτες) (Byers, *et al.*, 1997).

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι η διάγνωση του αν είναι κάποιος φτιαγμένος από το κατάλληλο υλικό για να γίνει επιχειρηματίας, δεν είναι σίγουρα το ζητούμενο. Η καλλιέργεια *κοινωνικών δεξιοτήτων*, με την αξιοποίηση της δυναμικής της ομάδας (ρόλοι μέσα στην ομάδα, επιρροές, συγκρούσεις, έμπνευση της δημιουργικότητας, ομαδική λήψη αποφάσεων) μπορεί να συντελέσει αποφασιστικότερα στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, αλλά και στη δημιουργία της επιχειρηματικής επιτυχίας.

2. Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.

Οι πολιτισμικές διαστάσεις μιας οικονομικής δραστηριότητας

Για να προχωρήσουμε στη σύνδεση της έννοιας της «επιχειρηματικότητας» με την εκπαιδευτική μας πραγματικότητα, βασικό είναι να αναλύσουμε σύντομα τα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας, καθώς και το πολιτισμικό πλαίσιο (σε επίπεδο στάσεων, αντιλήψεων και συμπεριφορών) που την περιλαμβάνει.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η αυτοαπασχόληση αποτελεί επιθυμητή επαγγελματική επιλογή για μικρότερο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού από ό,τι στις Η.Π.Α. (45% έναντι του 67%). Επίσης, για τους Ευρωπαίους, η πιθανότητα της αποτυχίας αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα από το να ιδρύσουν επιχείρηση σε μεγαλύτερο συγκριτικά βαθμό από ό,τι στις Η.Π.Α. Στη χώρα μας, όμως, το ποσοστό των επιχειρηματιών, στο οποίο περιλαμβάνονται αυτοαπασχολούμενοι και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, αποτελεί ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε. (18%) (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003, σσ. 10-11).

Σύμφωνα με έρευνα του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα - GEM (2004), το είδος της επιχειρηματικότητας που κυριαρχεί στην Ελλάδα αποτελεί, σε υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις άλλες χώρες, επιχειρηματικότητα ανάγκης (*το άτομο δεν έχει άλλη επιλογή για την εξασφάλιση του βιοπορισμού του*) και όχι επιχειρηματικότητα ευκαιρίας και υψηλών δυνατοτήτων.

Επίσης, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που αποτελούν και τη συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων, εμφανίζουν σημαντικό έλλειμμα καινοτομικότητας, δηλαδή εισαγωγής στην αγορά νέων προϊόντων ή υπηρεσιών. Στη χώρα μας η επιχειρηματική δραστηριότητα αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μοναχική ενασχόληση και δε δημιουργεί, στις περισσότερες περιπτώσεις, πάνω από δύο θέσεις εργασίας. Το τοπίο εμφανίζεται διαφοροποιημένο, όσον αφορά στην επιχειρηματικότητα υψηλών δυνατοτήτων, όπου γυναίκες, νεότερα άτομα και άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να δραστηριοποιούνται συγκριτικά περισσότερο (ό.π., σσ. 63-65).

Όσον αφορά στο προφίλ του Έλληνα επιχειρηματία, παρατηρούμε ότι είναι κυρίως άνδρας, ανάμεσα στα 25 και τα 40, με απολυτήριο Δευτεροβάθμιας ή Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το επίπεδο εκπαίδευσής του, επίσης, αυξάνει τις πιθανότητες ανάπτυξης «νέας» παρά παραδοσιακής (μαγαζιά, περίπτερα) επιχειρηματικότητας (Λιούκας, 2006).

Επίσης, η ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας σπάνια αποτελεί την πρώτη επαφή με τον κόσμο της εργασίας, εφόσον η πλειονότητα των επιχειρηματιών ξεκινά, συνήθως, τη δημιουργία επιχείρησης αφού έχει ήδη περάσει από το στάδιο της μισθωτής εργασίας.

Η ανίχνευση του πολιτισμικού περιβάλλοντος που σχετίζεται με την επιχειρηματικότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ανάπτυξη συμβουλευτικής μεθοδολογίας και πρακτικής για την επιχειρηματικότητα, τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης. Χαρακτηριστικό είναι ότι, σύμφωνα με στοιχεία της παραπάνω μελέτης, οι Έλληνες χαρακτηρίζονται από πολύ μεγάλη αυτοπεποίθηση ως προς τις επιχειρηματικές τους γνώσεις και ικανότητες και ταυτόχρονα από πολύ μεγάλο φόβο για μια ενδεχόμενη αποτυχία (κατέχουμε την πρώτη θέση σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες). Παρόλα αυτά, στην ελληνική κοινωνία, η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια επιθυμητή επιλογή σταδιοδρομίας και η επιτυχία συνοδεύεται σε υψηλό βαθμό από κοινωνική καταξίωση και σεβασμό (ό.π., σ. 68).

Αντιφατικά στοιχεία συνθέτουν την εικόνα της επιχειρηματικής κουλτούρας στη χώρα μας. Η επιχειρηματική επιτυχία θεωρείται προσωπικό-ατομικό επίτευγμα, με ανταλλακτική αξία σε όλα τα επίπεδα, πρώτιστα για τον ίδιο τον επιχειρηματία, που πέτυχε να οικειοποιηθεί ένα μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας, και όχι μια δραστηριότητα δημιουργίας πλούτου, με θετικές συνέπειες για την οικονομία της χώρας και την ευημερία της κοινωνίας.

Αυτό αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για την εκπαιδευτική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό. Η ανάπτυξη στάσεων, όπου το πρότυπο του επιχειρηματία συνδέεται με τις έννοιες της δημιουργικότητας, της συμβολής στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, τη διατήρηση της κοινωνικής, ηθικής, περιβαλλοντικής ευθύνης (Καλδής, 2005, σ. 4) και αρμονικής συνύπαρξης του επίδοξου επιχειρηματία με το κοινωνικό σύνολο, αναδεικνύεται σε βασικό στόχο. Η θετική στάση απέναντι στην επιχειρηματικότητα ενισχύεται από την παρουσίαση και ανάλυση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στον τρίτο τομέα της οικονομίας (επιχειρήσεις προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο). Η γνωριμία άλλωστε με τις επιχειρήσεις αυτού του τύπου προσδίδει στην έννοια της επιχειρηματικότητας ευρύτερη αποδοχή. Αποτελεί επίσης προοπτική που ανοίγει και νέες διεξόδους έκφρασης των κοινωνικών ιδανικών των νέων (Λιούκας, 2006, σ. 12).

Με άξονα τα παραπάνω στοιχεία, προκύπτουν μια σειρά προτάσεις που στοχεύουν τόσο στην ενίσχυση της επιχειρηματικής προοπτικής, ως επιλογής καριέρας, και στη βελτίωση της ποιότητας και της καινοτομικότητας των νέων επιχειρήσεων, στην ανάπτυξη επιχειρηματικότητας ευκαιρίας και υψηλών δυνατοτήτων, στην ισότιμη πρόσβαση σε αυτήν όλων των ομάδων του πληθυσμού (ιδιαίτερα των γυναικών, των μεταναστών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες). Η αλλαγή των στάσεων απέναντι στην επιχειρηματικότητα, και ιδιαίτερα η μείωση του φόβου της αποτυχίας (με παρεμβά-

σεις που συντελούν στην αποποινικοποίησή της), της καχυποψίας απέναντι στη δημόσια διοίκηση, αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα, είναι σίγουρα μακροπρόθεσμοι στόχοι. Η εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες της, όμως, μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση, όπως θα δούμε παρακάτω (ενότητα 4 του Κεφαλαίου).

3. Η Ευρωπαϊκή Ένωση απέναντι στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί η προσπάθεια προσαρμογής των κοινωνιών στις νέες συνθήκες της οικονομίας (παγκοσμιοποίηση, νέες τεχνολογίες, μετασχηματισμός της παραγωγικής διαδικασίας).

Σ' αυτό το πλαίσιο, σύμφωνα με την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003, σσ. 8-10) η σημασία της επιχειρηματικότητας αναγνωρίζεται στο ότι:

- συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και απασχόλησης,
- αποτελεί βασικό παράγοντα ανταγωνιστικότητας της οικονομίας,
- αποτελεί μια ακόμα επαγγελματική διέξοδο που δύναται να απελευθερώσει το δυναμικό του ατόμου (αυτοπραγμάτωση, ελευθερία, ανεξαρτησία, πρόκληση και υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση),
- συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη της κοινωνίας και προσφέρει στους καταναλωτές ποικιλία επιλογών.

Η πρόκληση για την Ε.Ε. συνίσταται στην επισήμανση των βασικών παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός κλίματος στο οποίο μπορούν να ευδοκιμήσουν η επιχειρηματική πρωτοβουλία και οι επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Από την ευρωπαϊκή Σύνοδο της Λισσαβόνας, η εκπαίδευση αναδεικνύεται σε βασικό παράγοντα ανάπτυξης και ευημερίας. Δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη της γνώσης και στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να προσφέρει τόσο δεξιότητες όσο και το κατάλληλο περιβάλλον για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Σύμφωνα με την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003, σ. 16) φαίνεται ότι το να γνωρίζει κάποιος τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να ξεκινήσει μια επιχείρηση αυξάνει την πιθανότητα να γίνει επιχειρηματίας. Άρα, η προσφορά καταρχήν γνώσεων για την επιχειρηματικότητα, μέσα στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, μπορεί να συμβάλει θετικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Οι παρεμβάσεις στο επίπεδο της εκπαίδευσης υλοποιούνται μέσα από το επιχειρησιακό πρόγραμμα Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. του Υπουργείου Παιδείας. Ο τρίτος άξονας του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. αφορά στην ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και της κριτικής και υγιούς προσαρμοστικότητας των νέων. Οι παρεμβάσεις, στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, στοχεύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων που προάγουν τον εκσυγχρονισμό των διοικητικών διαδικασιών και την επέκταση του επιχειρηματικού πνεύματος. Παράλληλα, συμβάλλουν στη δημιουργία επιχειρηματικής κουλτούρας στους νέους και ενθαρρύνουν τη στροφή προς την αυτοαπασχόληση, μέσα από διαδικασίες ενημέρωσης και Συμβουλευτικής. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η δημιουργία των Θυρίδων Νεανικής Επιχειρηματικότητας και του Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας (Γ.Γ.Ν.Γ.-ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2006).

Επίσης, προωθείται ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η σύνδεση με την αγορά εργασίας (μέτρο 2.4). Μέσα από προγράμματα εικονικών επιχειρήσεων, καθώς και εκπαιδευτικά παιχνίδια επι-

χειρηματικού πνεύματος, προωθείται η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, της δημιουργικότητας και τεχνομάθειας των μαθητών, ώστε να προετοιμαστούν για τη ζωή του εργαζομένου (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., 2001, σ. 42). Στη συνολική στήριξη και την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας στοχεύει και το τομεακό επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης³.

4. Επιχειρηματικότητα και εκπαίδευση

Η εισαγωγή προγραμμάτων επιχειρηματικότητας, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, αποτελεί πραγματικά μια πολύ πρόσφατη εξέλιξη. Για τον θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) ανοίγεται μια ακόμα προοπτική: η παρουσίαση μιας εναλλακτικής της μισθωτής εργασίας διεξόδου. Η ανάδειξη του επιχειρηματικού ταλέντου και η ανάπτυξη συγγενών δεξιοτήτων, που πιθανώς ανταποκρίνονται και στις απαιτήσεις του ρόλου του επιχειρηματία, αποτελούν στόχους συμβατούς με τους βασικούς στόχους του θεσμού.

Το πρόγραμμα δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2004, σ. 7) για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας αναδεικνύει τα πολιτισμικά πρότυπα ως την πρώτη στρατηγική περιοχή για την άσκηση πολιτικής στην Ευρώπη. Ο στόχος αυτός στηρίζει πρακτικές που αφορούν τη συμβουλευτική αλλά και τις υπόλοιπες παρεμβάσεις για την επιχειρηματικότητα στην εκπαίδευση. Άλλωστε, οι δεξιότητες, που καλλιεργούνται σε ανάλογα εκπαιδευτικά προγράμματα, είναι χρήσιμες τόσο για την ομάδα των νέων που θα δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά, όσο και για τους υπόλοιπους, στις καθημερινές και επαγγελματικές τους δραστηριότητες.

Η εισαγωγή των προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση εξυπηρετεί δύο γενικούς στόχους:

- Την καλλιέργεια ικανοτήτων, δεξιοτήτων και στάσεων που σχετίζονται με την ανάπτυξη συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και δεν συνδέονται αποκλειστικά και μόνο με την δημιουργία νέας επιχείρησης, και
- Την εκπαίδευση και κατάρτιση σε συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται σε όσους θα δημιουργήσουν επιχείρηση (European Commission, 2004, σ. 6).

Έμφαση δίνεται στις προσωπικές ικανότητες που καλλιεργούνται στην εκπαίδευση. Οι στόχοι της κατάρτισης για την επιχειρηματικότητα, όπως διατυπώνονται παρακάτω, συμφωνούν, σε σημαντικό βαθμό, με τους στόχους του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. που προωθεί ιδιαίτερα την ανάπτυξη της κριτικής αυτογνωσίας⁴. Συγκεκριμένα, με την κατάρτιση αυτή επιδιώκονται τα εξής:

- Καλλιέργεια της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων, με εφαρμογή στα πεδία του σχεδιασμού, της λήψης αποφάσεων, της επικοινωνίας και της υπευθυνότητας.
- Απόκτηση ικανοτήτων στα πεδία της συνεργασίας, δικτύωσης, ανάληψης νέων ρόλων.
- Ανάπτυξη αυτοπεποίθησης και κινήτρων, κριτικής και ανεξάρτητης σκέψης και αυτόνομης μάθησης, κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους πορείας.

³ Αναλυτικότερα γι' αυτό το πρόγραμμα βλ. Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση, Β' Μέρος, Κεφ. II, Ενότητα 3, υποενότητα 1.3.1).

⁴ Η κριτική αυτογνωσία κυριαρχεί στη στοχοθεσία του θεσμού. Η πρακτική όμως της συμπιεσμένης υλοποίησης του Σ.Ε.Π., σε μια ώρα την εβδομάδα στη Γ' Γυμνασίου, αποτελεί περιοριστικό παράγοντα στην επιτυχία αυτού του στόχου.

- Ενίσχυση της ατομικής πρωτοβουλίας, της παραγωγικότητας και δημιουργικότητας, καθώς και της προετοιμασίας για την αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων που συνεπάγεται η εφαρμογή των επιχειρηματικών ιδεών (European Commission, 2004, σ. 7).

Ο τελευταίος στόχος ιδιαίτερα προσανατολίζεται στις τυπικές επιχειρηματικές ικανότητες. Με την είσοδο των παραπάνω προγραμμάτων στην εκπαίδευση επιδιώκεται, όχι μόνο η εναρμόνιση των ειδικοτήτων που προσφέρονται με τις ανάγκες της αγοράς, αλλά και η προετοιμασία για το ενδεχόμενο οι νέοι εκπαιδευόμενοι να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα.

Στα προγράμματα προώθησης της επιχειρηματικότητας επιδιώκεται τόσο η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων όσο και στάσεων και συμπεριφορών. Στο επίπεδο των **γνώσεων** περιλαμβάνονται αντικείμενα σχετικά με: στοιχεία ίδρυσης και ανάπτυξης των επιχειρήσεων, διοίκησης, αντίληψης και αξιοποίησης ευκαιριών. Ιδιαίτερα, με την εμπειρία της έρευνας, που προφέρουν αρκετά προγράμματα, αποκτάται «άρρητη γνώση» και εξοικείωση των νέων με τις τεχνολογικές εξελίξεις, σημαντική για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας ευκαιρίας και υψηλών δυνατοτήτων.

Η παροχή όμως μόνο γνώσεων και πληροφοριών (όπως, για παράδειγμα, σχετικών με τις διαδικασίες έναρξης νέων επιχειρηματικών σχημάτων ή διοίκησης επιχειρήσεων), η οποία προϋποθέτει ότι οι νέοι ήδη διαθέτουν κίνητρα και δεξιότητες για την αναζήτηση επιχειρηματικών ευκαιριών, χωρίς την ανάδειξη και ενίσχυση αυτών των κινήτρων, είναι αναποτελεσματική (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005β, σσ. 118-119). Οι συμβουλευτικές προσεγγίσεις που στοχεύουν στην ανακάλυψη και αξιοποίηση αυτών των κινήτρων μπορούν να προσφέρουν πολλά σε αυτή την κατεύθυνση.

Στο επίπεδο των **δεξιοτήτων**, επιδιώκεται η ανάπτυξη από τους μαθητές της δεξιότητας να εντοπίζουν τις ευκαιρίες που οι άλλοι δε μπορούν να διακρίνουν, μέσω της ανάλογης αξιοποίησης πληροφοριών, με τον τρόπο που το κάνουν οι επίδοξοι επιχειρηματίες. Αναπτύσσεται επίσης η δεξιότητα λήψης αποφάσεων, όχι με βάση την εμπειρία και το ένστικτο, αλλά με αντικειμενικά κριτήρια ανάλυσης. Βασική είναι και η δεξιότητα σύνδεσης των προσωπικών χαρακτηριστικών με το οικογενειακό, κοινωνικό, ιστορικό και οικονομικό περιβάλλον, στην κατεύθυνση δημιουργίας ενός επιχειρηματικού σχεδίου.

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια σημαντική εναλλακτική επαγγελματική επιλογή. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που συνδέονται με αυτήν δεν μπορούν όμως να βελτιώσουν από μόνες τους τη διάθεση για δημιουργία επιχείρησης. Συντελεστική είναι η ανάπτυξη θετικών **στάσεων** και **αξιών** προς την αυτοαπασχόληση. Στάσεων που επιτρέπουν την ανάπτυξη κριτικής αλλά και θετικής κουλτούρας απέναντι στην προοπτική της επιχειρηματικότητας. Επίσης συμβάλλουν στην αποσύνδεση από αρνητικές κοινωνικές αναπαραστάσεις, όπως εκείνη του αδίστακτου και χωρίς ηθικούς φραγμούς επιχειρηματία. Σε αυτή την κατεύθυνση, προτείνονται παρεμβάσεις, όπως τα μαθήματα επιχειρηματικότητας, η δημιουργία εικονικών επιχειρήσεων, η μελέτη καλών πρακτικών, οι διαγωνισμοί και βραβεύσεις επιχειρηματικών σχεδίων και η ανάπτυξη συνεργασιών με επιχειρήσεις.

Προϋπόθεση της επιτυχίας των παραπάνω είναι ότι υπάρχουν επιχειρηματικές ευκαιρίες και δυνατότητες αξιοποίησής τους στο πλαίσιο μιας ανταγωνιστικής και αναπτυσσόμενης οικονομίας. Σε αντίθετη περίπτωση, η όποια προσπάθεια ανάπτυξης επιχειρηματικής κουλτούρας ακυρώνεται, ως αποτέλεσμα της άγονης και περιοριστικής πραγματικότητας. Όπως φαίνεται όμως, η ελληνική και η ευρωπαϊκή οικονομική συγκυρία σήμερα μάλλον είναι ευνοϊκές για την υιοθέτηση της αυτοαπασχόλησης ως πιθανής επαγγελματικής επιλογής των νέων (Λιούκας, 2006).

5. Συμβάλλοντας στην καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος. Μεθοδολογία και τεχνικές

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, αναπτύσσονται πρακτικές στήριξης της επιχειρηματικότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η εξοικείωση με την έννοια και την προοπτική της επιχειρηματικότητας περνά μέσα από καινοτόμα προγράμματα και διαχέεται στο περιεχόμενο των περισσότερων μαθημάτων. Η υλοποίησή τους είναι έργο κυρίως του δασκάλου και επιτυγχάνεται με συγκεκριμένες παρεμβάσεις, όπως θα δούμε στη συνέχεια (ενότητα 5.2). Στη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, εισάγονται ειδικά μαθήματα επιχειρηματικότητας αλλά και ειδικές δράσεις στο πλαίσιο των συμβουλευτικών τους δομών (ΚΕ.Σ.Υ.Π., ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., ΓΡΑ.Σ.Υ. και Γραφεία Διασύνδεσης), που περιλαμβάνονται στις συνολικές δράσεις ανάπτυξης της σταδιοδρομίας (Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός).

Στην *ατομική συμβουλευτική* επιχειρείται η αυτοδιερεύνηση, η αυτοαξιολόγηση και η ανίχνευση των προσωπικών χαρακτηριστικών του μαθητή ή του σπουδαστή, σχεδιασμένη σύμφωνα με τις ανάγκες του, και συνδεδεμένη με την προοπτική της αυτοαπασχόλησης. Στην *ομαδική προσέγγιση*, κυρίως με φορείς υλοποίησης τις παραπάνω συμβουλευτικές δομές, αναπτύσσονται ανάλογες προσεγγίσεις και τεχνικές, όπως θα δούμε στη συνέχεια. Και στις δύο προσεγγίσεις (ατομική ή ομαδική), δηλαδή, πρώτο βήμα αποτελεί η ανάπτυξη κριτικής αυτογνωσίας (γενικότερος στόχος του Σ.Ε.Π.) αλλά και η ειδικότερη διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών, που, όπως φαίνεται, συντελούν ιδιαίτερα στην προοπτική ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας: η διορατικότητα, η ικανότητα ανίχνευσης και αξιοποίησης ευκαιριών, η αισιοδοξία, η υπευθυνότητα, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, άγχους και κρίσεων, η δεξιότητα λήψης αποφάσεων, η ευελιξία, η διεκδικητικότητα, η ικανότητα εργασίας σε ομάδες, η υπομονή, η διάθεση για μάθηση⁵. Η αναζήτηση των προσωπικών χαρακτηριστικών οπωσδήποτε δεν ταυτίζεται με μια διαγνωστική αξιολόγηση του εάν και σε ποιο βαθμό ο συμβουλευόμενος έχει ό,τι χρειάζεται για να γίνει επιχειρηματίας, εάν δηλαδή διαθέτει το επιχειρηματικό ταλέντο, εάν το προφίλ του ταυτίζεται με αυτό του μελλοντικού επιχειρηματία. Αντίθετα, ο ρόλος του συμβούλου που δραστηριοποιείται μέσα στις δομές της εκπαίδευσης είναι η συστηματική ανάπτυξη από το μαθητή της αυτογνωσίας του, και κυρίως ο εντοπισμός του κρυμμένου δυναμικού.

Στο πλαίσιο των παραπάνω προσεγγίσεων επίσης, αναπτύσσονται δραστηριότητες λήψης αποφάσεων, απόκτησης αντίστοιχων δεξιοτήτων και παροχής σχετικών με την επιχειρηματική ζωή πληροφοριών. Τα αποτελέσματα των παραπάνω συχνά αποτυπώνονται σε καινοτόμο δράση, δηλαδή σχεδιασμό της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης.

Τέλος, το περιβάλλον της εκπαίδευσης προσφέρεται για τη διδασκαλία γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με την επιχειρηματικότητα και την απασχόληση, καθώς και το σχεδιασμό και την οργάνωση δραστηριοτήτων διευκόλυνσης της επαφής του εκπαιδευμένου με τον κόσμο των

⁵ Για την ανίχνευση προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως η δημιουργικότητα, η διαχείριση χρόνου, η υπευθυνότητα, η καινοτομία ή και, συνολικά, χαρακτηριστικών της επιχειρηματικής προσωπικότητας θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και ψυχομετρικά μέσα (ερωτηματολόγια, τεστ). Τα μέσα όμως αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο εάν ο σύμβουλος έχει ανάλογη εκπαίδευση και η χρήση τους είναι αποδεκτή από τον συμβουλευόμενο, «τα αποτελέσματα των τεστ μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως βάση για συζήτηση, για αξιολόγηση της αυτοαντίληψης και ως ένας τρόπος να εκφραστούν τα συναισθήματα του πελάτη» (Nathan and Hill, 2006, σ. 110). Επίσης, σε καμία περίπτωση, δε μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία αξιολόγησής του εάν κάποιος κάνει για να γίνει επιχειρηματίας αλλά ως ερέθισμα για περαιτέρω διερεύνηση και διεύρυνση των προοπτικών.

επιχειρήσεων και δράσεων που υλοποιούν τις αρχές του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου, όπου προωθείται και ενθαρρύνεται η κριτική ανάγνωση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος των μαθητών-σπουδαστών (Κοσμίδου, 1998β, σσ. 6-11)⁶. Ο σύμβουλος, με τα μέσα και τις τεχνικές που επιστρατεύει, φέρνει στην επιφάνεια ή καλλιεργεί γνωρίσματα του συμβουλευόμενου, που ανταποκρίνονται στις ανάγκες μιας υπάρχουσας ή μελλοντικής επιχειρηματικής προοπτικής.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ενδεικτικά πρακτικές που στοχεύουν στην υλοποίηση των παραπάνω δράσεων στο χώρο της εκπαίδευσης.

5.1 Τεχνικές ανίχνευσης χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα

Οι τεχνικές που παρουσιάζονται στη συνέχεια μπορεί να εφαρμοστούν αυτόνομα ή συνδυαστικά, στο πλαίσιο της ατομικής ή ομαδικής συμβουλευτικής πρακτικής στην εκπαίδευση.

Στο στάδιο της ανίχνευσης των προσωπικών τους χαρακτηριστικών, που μπορεί να αναδείξουν τις ιδιαίτερες ικανότητες, οι συμβουλευόμενοι καλούνται να εντοπίσουν και να αναστοχαστούν κριτικά πτυχές της δραστηριότητάς τους που μπορεί να τους ωθήσουν στην επιχειρηματικότητα ως μια εναλλακτική λύση σταδιοδρομίας⁷. Η διαδικασία αυτή μπορεί να ξεκινήσει με τη χρήση κάποιων ερωτήσεων που θα επεξεργαστούν με τη βοήθεια του συμβούλου.

A. Ενδεικτικές ερωτήσεις προσδιορισμού δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων

Ως αφετηρία για την ανάδειξη των δεξιοτήτων που αναπτύσσουν οι νέοι με τη δραστηριοποίησή τους σε διάφορους τομείς, μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το σύμβουλο κατάλληλες με την περίπτωση ερωτήσεις. Αυτές αφορούν κάποιες γενικές δεξιότητες αλλά και άλλες άμεσα συνδεδεμένες με την προοπτική της επιχειρηματικότητας. Ενδεικτικά, ως άξονες για την ανάπτυξη από το σύμβουλο του κατάλληλου με την περίπτωση που επεξεργάζεται πίνακα ερωτήσεων, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποιες είναι οι πιο ευχάριστες για σας καθημερινές δραστηριότητες;
- Ποια μαθήματα σας ευχαριστούν περισσότερο;
- Ποιες είναι οι αγαπημένες δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου;
- Ποιες είναι οι εθελοντικές δραστηριότητες-σύλλογοι, σωματεία που συμμετέχετε, γιατί τα επιλέξατε;
- Είχατε ποτέ την ευθύνη μιας ομάδας-συλλόγου; Γιατί τεθήκατε σε αυτή τη θέση, πώς τα πήγατε;
- Έχετε ποτέ εργαστεί; Τι σας άρεσε και τι όχι στην εργασία αυτή;
- Σε ποια πράγματα πιστεύουν οι άλλοι ότι είστε καλός-ή;

⁶ Άλλωστε, ένα σύγχρονο πρόγραμμα μετάβασης προϋποθέτει διαδικασίες αυτογνωσίας και κριτικής θεώρησης της γύρω πληροφοριακής πραγματικότητας. Στο κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο Σ.Ε.Π., βασικός στόχος είναι η προώθηση της κριτικής στάσης των μαθητών απέναντι στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον, η έμφαση στην ανάπτυξη (προσωπική, κοινωνική) και η αποφυγή της άκριτης προσαρμογής (Κοσμίδου-Hardy, 2001).

⁷ Για τις ασκήσεις ανάπτυξης της αυτογνωσίας βλ. Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπη, (1996).

Σε όλες τις παραπάνω ερωτήσεις ο σύμβουλος διευκολύνει την αναζήτηση και τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων που επιστρατεύουν-χρησιμοποιούν οι μαθητές-σπουδαστές στην ενασχόληση με τις συγκεκριμένες εμπειρίες-δραστηριότητες που περιγράφονται.

Μελετώντας το εκπαιδευτικό-συμβουλευτικό υλικό που έχει αναπτυχθεί με στόχο την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση, εντοπίστηκαν συχνές και κοινές ερωτήσεις για την ανίχνευση δεξιοτήτων που σχετίζονται ειδικότερα με την επιχειρηματικότητα. Για τη διευκόλυνση των συμβούλων, επιλέχθηκαν και παρουσιάζονται, ως παράδειγμα, οι συχνότερες από τις ερωτήσεις που διατυπώνονται⁸:

- *Είστε σε θέση να φέρετε σε πέρας τις εργασίες σας εντός των προθεσμιών που έχετε θέσει;*
- *Μπορείτε να συγκεντρωθείτε σε αυτό που κάνετε ανά πάσα στιγμή;*
- *Σας είναι εύκολο να αποκτάτε νέες δεξιότητες;*
- *Μπορείτε εύκολα να αναζητάτε και να αποσπάτε από τους άλλους πληροφορίες;*
- *Έχετε την τάση να παίζετε το ρόλο του αρχηγού όταν βρίσκεστε σε ομάδα; Αναφέρετε κάποιες πρόσφατες τέτοιες περιπτώσεις.*
- *Δοκιμάζετε νέες δραστηριότητες, νέες εμπειρίες, νέα πράγματα; Ονειρεύεστε καινούργιες ιδέες, προϊόντα, εφευρέσεις;*
- *Είστε καλός/ή στη διαχείριση των οικονομικών σας; Περιγράψτε με ποιο τρόπο κάνετε οικονομίες.*
- *Μπορείτε να κάνετε εύκολα νέες γνωριμίες;*
- *Έχετε πουλήσει ποτέ κάτι; Πότε και πού;*
- *Αναλαμβάνετε ρίσκο; Εάν ναι, βασίζεται σε σκέψη ή είναι αυθόρμητες αποφάσεις;*
- *Αν είναι απαραίτητο, δουλεύετε περισσότερες ώρες για μια δουλειά ή για τα μαθήματά σας από ό,τι είχατε αρχικά προγραμματίσει;*
- *Θεωρείτε ότι οργανώνετε αποτελεσματικά την ημερήσια δραστηριότητά σας; Για παράδειγμα, διατηρείτε ατζέντα των εργασιών και των συναντήσεών σας;*
- *Θέτετε μακροχρόνιους στόχους και προσπαθείτε μέχρι το τέλος να τους πραγματοποιήσετε; Αναφέρετε παραδείγματα.*
- *Ποιες είναι οι μεγαλύτερές σας επιτυχίες (καλοί βαθμοί, μουσική, αθλητισμός, εθελοντισμός);*

Η επεξεργασία των απαντήσεων, στο επίπεδο της ατομικής ή της ομαδικής συνάντησης, δεν στοχεύει μόνο στον εντοπισμό ήδη γνωστών ενδιαφερόντων και πρακτικών. Ο σύμβουλος λειτουργεί διευκολυντικά στην προσπάθεια των νέων να δώσουν προσωπικό νόημα στις εμπειρίες τους, να κατανοήσουν και να συνδέσουν όλη αυτή την πληροφόρηση για τον εαυτό τους με εναλλακτικές λύσεις και αποφάσεις, που ανοίγουν νέους ορίζοντες στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους. Στο στάδιο αυτό καταγράφονται και αναλύονται εμπειρίες που αναδεικνύουν την ύπαρξη χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων αξιοποιήσιμων στην προοπτική της επιχειρηματικότητας ως επαγγελματικής διεξόδου⁹.

⁸ Ανάλογες ερωτήσεις για τον προσδιορισμό των ατομικών δεξιοτήτων, που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα, παρατηρούμε ότι χρησιμοποιούνται τόσο στις δράσεις που προτείνονται στη δευτεροβάθμια όσο και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (βλ. ενδεικτικά, το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος «Επιχειρηματικότητα Νέων», ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.-Σ.Ε.Β., 2003, καθώς και του προγράμματος «Υποστήριξη επιχειρηματικών ιδεών μέσα από τις δομές της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.», Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., 2005α, σσ. 16-19).

⁹ Στο πλαίσιο αυτής της στοχοθεσίας, ο μαθητής-σπουδαστής καλείται να καταγράψει συστηματικά και με ακρίβεια στοιχεία που συνδέονται με την προσωπική του ανάπτυξη. Η καταγραφή αυτή μπορεί να περιλαμβάνει τα τυπικά προσόντα, τα επιτεύγι-

B. Δραστηριότητες προσέγγισης της επιχειρηματικότητας, στο πλαίσιο της τάξης

Στόχος αυτής της προσέγγισης¹⁰, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο πλαίσιο της τάξης ή της ομάδας που συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα Επιχειρηματικότητας, είναι να εντοπίσουν οι μαθητές-σπουδαστές τις δεξιότητες και τις ικανότητες που θα τους βοηθήσουν να ξεκινήσουν και να λειτουργήσουν μια επιχείρηση και να εξερευνήσουν τις δικές τους ικανότητες και δυνατά σημεία, που μπορεί να είναι συμβατά και αξιοποιήσιμα στο δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο. Ακόμα, να αναγνωρίσουν ότι δεν υπάρχει μία και μόνο συνταγή που οδηγεί στην επιχειρηματική επιτυχία και να διακρίνουν τη σημασία ανάπτυξης ικανοτήτων (π.χ. επιμονή, αποφασιστικότητα, δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, αισιοδοξία, κ.ά.), που θα τους βοηθήσουν να πετύχουν ως εργαζόμενοι γενικά αλλά και ως επιχειρηματίες ειδικά. Η πρόταση αυτή χρησιμοποιείται ενδεικτικά ως έναυσμα για την ανάπτυξη από το σύμβουλο-εκπαιδευτικό δράσεων συντελεστικών σε αυτή την κατεύθυνση. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:

- Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να καταγράψουν τουλάχιστον τρία πλεονεκτήματα, δυνατά σημεία που διαθέτει ένας επιχειρηματίας, καθώς και τρία χαρακτηριστικά που αποτελούν, κατά τη γνώμη τους, αδυναμίες σ' αυτή την προοπτική.
- Οι απόψεις τους συμπληρώνονται από τις απόψεις ενός καλεσμένου επιχειρηματία ή συμβούλου από το χώρο της αγοράς.
- Στη συνέχεια γίνεται σύνθεση των επιμέρους χαρακτηριστικών, που οδηγεί στην ανασκόπηση των σημαντικότερων χαρακτηριστικών της επιχειρηματικότητας.
- Ακολουθεί ανάλυσή τους, συζήτηση των διαστάσεων της επιχειρηματικής επιτυχίας ή αποτυχίας, πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του να είναι κανείς επιχειρηματίας.
- Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να συγκρίνουν τα δικά τους χαρακτηριστικά με εκείνα του μέσου ατόμου που ξεκινά καριέρα στην αυτοαπασχόληση (τα στοιχεία που αναδείχτηκαν με τις τεχνικές ανίχνευσης των προσωπικών χαρακτηριστικών, που περιγράφηκαν παραπάνω, μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να διευκολύνουν αυτή τη σύγκριση).
- Στο τέλος οι μαθητές θα γράψουν σε ένα χαρτί την ατομική τους αξιολόγηση, ως προς το ποια είναι τα δυνατά τους σημεία αλλά και οι αδυναμίες που μπορεί, εάν δεν ξεπεραστούν, να αποτελέσουν ανασταλτικό παράγοντα στην απόφαση να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα.

5.2 Δραστηριότητες ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας

Οι δράσεις που περιγράφονται στη συνέχεια αποτελούν μεθόδους και τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Δεν στοχεύουν μόνο στον εντοπισμό των ατομικών χαρακτηριστικών. Πολύ περισσότερο, αποσκοπούν, απ' τη μια, στην καλλιέργεια συγκεκριμένων δεξιοτήτων και, απ' την άλλη, στην απόκτηση γνώσης για την πραγματικότητα της αγοράς στην οποία πρόκειται να δραστηριοποιηθούν οι εκπαιδευόμενοι.

ματα, τις εμπειρίες, τα ενδιαφέροντα και τις ενασχολήσεις του ελεύθερου χρόνου του. Αυτά τα πραγματικά στοιχεία αποτελούν πλαίσιο αναφοράς για τη «χαρτογράφηση» των χαρακτηριστικών του και την ανάδειξη εκείνων (γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων) που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα. Το αρχείο αυτό, με τη συναίνεση του εκπαιδευόμενου, μπορεί να εμπλουτιστεί με πληροφορίες τρίτων (γονέων, εκπαιδευτικών) (Κακαρούχα, 2005).

¹⁰ Η πρόταση αυτή αποτελεί προσαρμογή από τις δραστηριότητες -διαδικασία και υλικό- που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο μαθημάτων εξοικείωσης με την επιχειρηματικότητα (Center for Economic Education Millersville University, Pennsylvania, 2003-<http://muweb.millersville.edu>).

Αποτελούν ενεργητικές τεχνικές κριτικής αναζήτησης και ενίσχυσης συγκεκριμένων δεξιοτήτων σε νέους ανθρώπους καθώς και γνώσης των όρων και προϋποθέσεων δημιουργίας επιτυχημένης επιχείρησης μέσα στο συγκεκριμένο τεχνολογικό, οικονομικό, δημογραφικό και κοινωνικοπολιτισμικό περιβάλλον. Η εκπαίδευση ιδιαίτερα προσφέρεται για την ανάπτυξη της ικανότητας των νέων να σκέφτονται καινοτομικά και να δημιουργούν νέες ιδέες. Σύμφωνα με τον Papert, η δημιουργικότητα, η ευρηματικότητα και η καινοτόμος σκέψη προϋποθέτουν ελευθερία και φαντασία, δύο πράγματα που στις σύγχρονες και ορθολογικά δομημένες κοινωνίες σπάνια συναντώνται σε ενήλικες και μόνο στα παιδιά βρίσκονται σε αφθονία (Πιστοφίδης, 2003, σ. 178).

Η επιχειρηματικότητα απαιτεί ικανότητες και διάθεση για ρίσκο. *Μέρος της δουλειάς του «δασκάλου-συμβούλου» (Κοσμίδου-Hardy, 2004) είναι να βοηθήσει τους υποψήφιους να απελευθερωθούν από στερεότυπες αντιλήψεις και προκαταλήψεις που εγκλωβίζουν και να δοκιμάσουν τον εαυτό τους στην πράξη.* Για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων χρησιμοποιούνται τεχνικές ενεργοποίησης των μαθητών-σπουδαστών, μέσα από τη συμμετοχή τους σε εικονικές καταστάσεις, όπου έχουν την ευκαιρία να παίξουν, να δοκιμάσουν τον εαυτό τους, να ανακαλύψουν και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Έτσι δημιουργείται η δυνατότητα να ανακαλύψουν εάν η επιχειρηματική πρακτική είναι μια επαγγελματική διεξοδος που τους ταιριάζει.

5.2.1 Μαθήματα επιχειρηματικότητας

Στην υποενοότητα που ακολουθεί περιγράφονται προσεγγίσεις για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, κάποιες απ' τις οποίες ήδη υλοποιούνται στην ελληνική εκπαίδευση. Συγκεκριμένα στοιχεία και πληροφορίες για τον τρόπο που υλοποιούνται αυτές τα τελευταία χρόνια υπάρχουν στο Παράρτημα, στο τέλος του Κεφαλαίου.

A. Στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Για τους μαθητές του δημοτικού, η προσέγγιση της επιχειρηματικότητας δεν μπορεί να αποτελέσει ξεχωριστό μάθημα. Ωστόσο, θεματικές ενότητες που στοχεύουν στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, στην καλλιέργεια του επιχειρηματικού πνεύματος και στο άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία μπορούν να υλοποιηθούν μέσα από ανάλογες καινοτόμες δραστηριότητες και προγράμματα. Πιλοτική εφαρμογή ενός ανάλογου προγράμματος για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί το πρόγραμμα του Π.Ι. «Επιχειρηματικότητα νέων». Για την υλοποίηση του προγράμματος, έχει αναπτυχθεί ανάλογο εκπαιδευτικό υλικό (ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., 2004) (βλ. Παράρτημα, στο τέλος του Κεφαλαίου).

Καινοτόμες δράσεις, όπως η παραπάνω, που αφορούν στην οικονομία και στην επιχειρηματικότητα εντάσσονται στο πρόγραμμα των τελευταίων τάξεων του δημοτικού και συνδέονται με το περιεχόμενο των υπόλοιπων μαθημάτων (διαθεματική προσέγγιση). Επίσης, μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα της ευέλικτης ζώνης, της σχολικής ζωής ή και του ολόημερου σχολείου. Τέλος, θα μπορούσαν να ενσωματωθούν στις δράσεις του επαγγελματικού προσανατολισμού, εάν και εφόσον ενταχθεί τελικά στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Βασικοί στόχοι των παραπάνω προγραμμάτων είναι η καλλιέργεια των δεξιοτήτων των μαθητών, η κατανόηση βασικών εννοιών που σχετίζονται με τους χώρους της αγοράς και η σύνδεση του σχολείου με την τοπική κοινωνία. Η προσέγγιση αυτών των θεμάτων γίνεται με τη χρήση των ενεργητικών μεθόδων μάθησης που χρησιμοποιούνται σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης (ερωτήσεις, καταιγισμός ιδεών, ομαδικές εργασίες, μελέτη περίπτωσης, παιχνίδι ρόλων και ασκήσεις προσομοίωσης). Για τα ερευνητικά σχέδια (projects), που αναπτύσσονται στην εκπαίδευση με αυτό το θέμα, θα γίνει ιδιαίτερη αναφορά στη συνέχεια (υποενοότητα 5.2.5).

Οι θεματικές ενότητες που αναπτύσσονται αφορούν στην ανάλυση των (οικονομικών) αναγκών και των (οικονομικών) αγαθών που ικανοποιούν αυτές τις ανάγκες. Συγκεκριμένα, ασχολούνται με τη σημασία του προσωπικού-οικογενειακού οικονομικού σχεδιασμού, τις έννοιες της αγοράς, του χρήματος, της διαμόρφωσης των τιμών, της διαφήμισης, του επιχειρηματικού σχεδιασμού.

Πρόκειται για ενεργητική βιωματική επεξεργασία θεμάτων που συνδέονται ευρύτερα με την οικονομική ζωή και δίνουν την ευκαιρία στο δάσκαλο να ενεργοποιήσει τη συμβουλευτική διάσταση του ρόλου του. Παράλληλα, δίνεται στους μαθητές η ευκαιρία να κινητοποιήσουν τα ενδιαφέροντά τους, να εκφραστούν ελεύθερα και δημιουργικά, να αναπτύξουν προσωπικές δεξιότητες (πρωτοβουλία, αυτοπεποίθηση, συνεργατικότητα) και να γνωρίσουν βασικές οικονομικές έννοιες που χρησιμοποιούμε στην καθημερινή μας ζωή.

B. Στη Δευτεροβάθμια και στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Η εισαγωγή των μαθημάτων επιχειρηματικότητας, κυρίως στη Δευτεροβάθμια και στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, ακολουθεί τη θέση ότι «επιχειρηματίας δε γεννιέσαι, αλλά γίνεσαι». Οι στόχοι των μαθημάτων επιχειρηματικότητας συνοψίζονται συνήθως στους εξής:

- Απόκτηση γνώσεων-πληροφοριών σχετικών με την επιχειρηματικότητα.
- Απόκτηση δεξιοτήτων στη χρήση τεχνικών, ανάλυσης επιχειρηματικών καταστάσεων και σύνθεσης προγραμμάτων δράσης.
- Ταυτοποίηση και αναγνώριση επιχειρηματικών κινήτρων, ταλέντου και δεξιοτήτων.
- Περιορισμός της επικινδυνότητας.
- Καλλιέργειας στάσεων υπέρ της υγιούς προσαρμοστικότητας και της αλλαγής (Garavan, O'Conneide, 1994, σσ. 3-4).

Όσον αφορά την εκπαιδευτική μεθοδολογία που χρησιμοποιείται, επιστρατεύονται ενεργητικές τεχνικές εξέτασης της επιχειρηματικότητας από μια διαθεματική οπτική σύνδεσης του σχολείου με το περιβάλλον έξω από αυτό.

Στις Η.Π.Α., η επιχειρηματικότητα ως μάθημα έχει εισαχθεί σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, από την πρωτοβάθμια έως τη συνεχιζόμενη - εκπαίδευση ενηλίκων, από τη δεκαετία του '70. Στην Ευρώπη, η προσπάθεια της εισαγωγής του μαθήματος στην εκπαίδευση διευρύνεται τα τελευταία δέκα χρόνια. Από τη μελέτη των ερευνητικών εργασιών σχετικά με τη διδακτική της Επιχειρηματικότητας που δημοσιεύτηκαν, κυρίως στις Η.Π.Α., εντοπίστηκε κοινό πλαίσιο θεματικής διδακτικής για την επιχειρηματικότητα στη Δευτεροβάθμια και στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005α).

Από τη μελέτη των περιπτώσεων αυτών των διδακτικών προγραμμάτων προκύπτει ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί διακριτή επιστημονική περιοχή, σε αντιδιαστολή με τα θέματα διοίκησης και κατανόησης των οικονομικών. Επίσης, φαίνεται ότι οι θεματικές ενότητες των μαθημάτων στοχεύουν στην καλλιέργεια του πνεύματος της επιχειρηματικότητας στην κοινωνία καθώς και των όποιων ανάλογων προσωπικών χαρακτηριστικών και όχι στην άμεση παραγωγή επιχειρηματικών προσπαθειών.

Κοινός τόπος στη βιβλιογραφία, η οποία αφορά στη δημιουργία ενός σχολικού προγράμματος για την επιχειρηματικότητα, είναι ότι αυτά θα πρέπει να βασίζονται στην κατανόηση των διαφορετικών θεωρητικών επεξηγήσεων-προσεγγίσεων γύρω από οποιοδήποτε ζήτημα πρακτικής φύσης που αναφέρεται στην επιχειρηματικότητα¹¹ (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005β, σσ. 113-126). Έτσι,

¹¹ Σε δεκαέξι διδακτικές ενότητες, που αντιστοιχούν σε θεωρίες για την επιχειρηματικότητα, αναπτύσσεται και το εκπαιδευτικό υλικό που έχει εκπονηθεί για την ελληνική δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση (ΕΠΑ.Λ., ΕΠΑ.Σ., Σ.Ε.Κ.), στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II (για μαθήματα Επιχειρηματικότητας βλ. Παράρτημα στο τέλος του Κεφαλαίου).

μέσα από κατάλληλα διαμορφωμένες δράσεις και τεχνικές, οι εκπαιδευόμενοι οδηγούνται στην κατανόηση της δημιουργίας, οργάνωσης και εξέλιξης ενός επιχειρηματικού εγχειρήματος, ανεξάρτητα από το εάν θα δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση ή όχι.

Το εκπαιδευτικό υλικό που διαμορφώνεται για αυτό το σκοπό είναι έντυπο ή/και ηλεκτρονικό (web). Η προσέγγιση των παραπάνω γίνεται με ενεργητικό, βιωματικό τρόπο. Δηλαδή, οι μαθητές-σπουδαστές εκτίθενται σε ποικιλία ερεθισμάτων έξω από το σχολείο και μαθαίνουν μέσα από τις εμπειρίες της πραγματικής ζωής. Με αυτό τον τρόπο αποκτούνται γνώσεις αλλά και αξίες. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού-συμβούλου είναι αυτός του διευκολυντή-διαμεσολαβητή που κατευθύνει το μαθητή σε ένα περιβάλλον μάθησης, μέσα από τη δράση. Για το λόγο αυτό, ενεργοποιούνται ποικίλες διδακτικές τεχνικές, όπως η εισήγηση, οι ερωτήσεις-απαντήσεις, η συζήτηση στην τάξη, οι μελέτες περιπτώσεων, η εργασία σε ομάδες, το παιχνίδι ρόλων.

Ενδεικτικά, αναφέρουμε ορισμένες τεχνικές που μπορεί να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο εκπαιδευτικών-συμβουλευτικών πρακτικών για την επιχειρηματικότητα:

Παιχνίδι ρόλων

Το παιχνίδι ρόλων αποτελεί μια τεχνική που χρησιμοποιείται συχνά, τόσο στο πλαίσιο των συμβουλευτικών όσο και των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων της επιχειρηματικότητας. Οι συμμετέχοντες υποδύονται ρόλους που συνδέονται με μια εικονική κατάσταση στο χώρο των επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα, μέσα από το βίωμα, να κατανοήσουν καλύτερα την κατάσταση και τις αντιδράσεις, στάσεις, συμπεριφορές τους σχετικά με την κατάσταση αυτή. Για να λειτουργήσει αποδοτικά το παιχνίδι σημαντικό είναι:

- να οριστεί συγκεκριμένα η κατάσταση, «το σενάριο», το πλαίσιο της ιστορίας.
- να οριστούν τα χαρακτηριστικά στοιχεία του κάθε ρόλου που θα παίξουν οι συμμετέχοντες.
- να προετοιμάσουν οι συμμετέχοντες το ρόλο τους, καθώς και τις στάσεις-συμπεριφορές που θα διατηρήσουν.

Στη συνέχεια:

- οι παίκτες υποδύονται τους ρόλους μέχρι να ολοκληρωθεί η ιστορία ή να βρεθεί λύση στο πρόβλημα, θέμα που κυριαρχεί στο παιχνίδι.
- οι συμμετέχοντες βγαίνουν από τους ρόλους και σχολιάζουν την εμπειρία τους (σκέψεις, συναισθήματα, εμπειρίες).
- ακολουθεί σύνοψη και εξαγωγή συμπερασμάτων, σύνδεση του παιχνιδιού με το αντικείμενο μάθησης (Κόκκος, 2003, σσ. 80-88).

Ενδεικτικά, θέματα για «σενάρια» τέτοιων παιχνιδιών θα μπορούσαν να είναι:

Α) *Παιχνίδι δημοσιογράφου - επιχειρηματία*: Οι συμμετέχοντες υποδύονται τους αντίστοιχους ρόλους και προσπαθούν, μέσα από τη συνέντευξη, να ορίσουν προσωπικά χαρακτηριστικά του επιχειρηματία.

Β) *Παιχνίδι τμημάτων μιας επιχείρησης*: χρηματοοικονομικής διοίκησης, διαχείρισης ανθρώπινου παράγοντα, διοίκησης αποθεμάτων, επενδύσεων. Στο πλαίσιο μιας υποθετικής επιχειρηματικής δράσης, οι συμμετέχοντες επεξεργάζονται και προτείνουν λύσεις στα προβλήματα που αντιμετωπίζει το τμήμα τους.

Εργασία σε ομάδες

Με τις μικρότερες υποομάδες που δημιουργούνται στο πλαίσιο μιας ομαδικής συμβουλευτικής-διδασκαλικής προσέγγισης, οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να επεξεργαστούν ένα θέμα ομαδικά, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρει η δυναμική των ομάδων. Μέσα στις μικρότερες ομάδες συνεργάζονται, μοιράζονται γνώσεις, απόψεις και εμπειρίες, αναλύουν και συνθέτουν τις θέσεις τους. Τελικά, ο εκπρόσωπος της ομάδας παρουσιάζει τα αποτελέσματα της εργασίας στην ολομέλεια και, με τη βοήθεια του συμβούλου, οι απόψεις αυτές συντίθενται. Η γνώση προκύπτει ως αποτέλεσμα της συλλογικής εργασίας όλων των συμμετεχόντων (Κοσμίδου-Hardy, 1998a).

Ενδεικτικά αναφέρονται τα παρακάτω παραδείγματα εργασιών σε ομάδες:

Α) Οι μαθητές-σπουδαστές μπορεί να χωριστούν σε ομάδες και να μελετήσουν τα χαρακτηριστικά, πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα των διαφόρων τύπων επιχειρήσεων (ατομικές-εταιρικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις του πρωτογενούς, δευτερογενούς, τριτογενούς τομέα, εθνικές-πολυεθνικές επιχειρήσεις).

Β) Οι μαθητές-σπουδαστές μπορεί να χωριστούν σε ομάδες και να επεξεργαστούν τα θετικά σημεία ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας (γιατί θα ήταν καλό να γίνουμε επιχειρηματίες, πλεονεκτήματα και προοπτικές) και τα αρνητικά στοιχεία (τι θα μπορούσε να μας αποτρέψει από την αυτοαπασχόληση, μειονεκτήματα και κίνδυνοι).

Γ) Οι μαθητές-σπουδαστές χωρίζονται σε ομάδες και η κάθε μία σχεδιάζει το δικό της επιχειρηματικό σχέδιο (business plan).

Δ) Χωρίζονται σε ομάδες και σχεδιάζουν μια δική τους διαφήμιση σχετικά με ένα προϊόν ή υπηρεσία που θέλει να προωθήσει στην αγορά ή υποθετική επιχείρησή τους.

Ε) Αφού μελετήσουν το οργανόγραμμα μιας μικρομεσαίας επιχείρησης, σχεδιάζουν το οργανόγραμμα μιας υποθετικής δικής τους επιχείρησης και επεξεργάζονται την έννοια και τη σημασία του ευέλικτου οργανογράμματος για τη σύγχρονη επιχείρηση.

Μελέτες περίπτωσης

Οι Μελέτες περίπτωσης (Case studies) αποτελούν μελέτες πραγματικών ή φανταστικών ιστοριών επιχειρήσεων, μέσα από τις οποίες δίνεται η ευκαιρία ανάλυσης στοιχείων και εννοιών που συνδέονται με την επιχειρηματικότητα. Στόχος τους είναι η διείσδυση σε ένα ζήτημα μέσα από την πράξη. Πρόκειται συχνά για παραδείγματα επιχειρήσεων που πέτυχαν ή όχι, δημιουργώντας το δικό τους εγχείρημα, καθώς και δράσεων συγκεκριμένων επιχειρηματιών. Για παράδειγμα:

Α) Για την ανάλυση των εννοιών «κίνδυνος - αβεβαιότητα» και «απόδοση» στις επιχειρήσεις, οι σπουδαστές μπορούν να μελετήσουν την περίπτωση ενός πραγματικού ή υποθετικού επιχειρηματία που κάνει επενδύσεις. Ακολουθεί σχολιασμός και συζήτηση έτσι, ώστε να αναδειχθούν οι τρόποι με τους οποίους η αβεβαιότητα και ο κίνδυνος μπορούν να επηρεάσουν την επιχειρηματικότητα. Αναλύεται η σχέση ανθρώπου και κινδύνου, η σχέση μεταξύ κινδύνου και απόδοσης, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισης της αβεβαιότητας και του κινδύνου στην επιχειρηματικότητα.

Β) Για την κατανόηση της σημασίας του *επιχειρηματικού σχεδιασμού*, μπορεί να δοθεί η μελέτη περίπτωσης μιας υποθετικής μικρομεσαίας επιχείρησης, που ξεκινά με επενδύσεις, χωρίς σχεδιασμό μάρκετινγκ, έρευνας αγοράς και οικονομικής διαχείρισης. Μελετώνται τα προβλήματα που προκύπτουν για τη βιωσιμότητα αυτής της επιχείρησης και αναδεικνύεται η σημασία και η χρήση του επιχειρηματικού σχεδίου για την επιτυχή της λειτουργία.

Ασκήσεις

Με τις ασκήσεις που εκπονούν οι μαθητές-σπουδαστές, στο πλαίσιο των μαθημάτων, αξιοποιείται η εμπειρία τους και καλλιεργείται η δεξιότητά τους να παρατηρούν στοιχεία του άμεσου περιβάλλοντός τους, να εντοπίζουν πληροφορίες, να διακρίνουν και να αναλύουν καταστάσεις σχετικές με την επιχειρηματικότητα που υπάρχουν στην καθημερινότητά τους. Συγκεκριμένα, καλούνται να εντοπίσουν, να παρατηρήσουν, να καταγράψουν και να αναλύσουν παραδείγματα επιχειρήσεων και επιχειρηματιών που βρίσκονται στο περιβάλλον τους, ως προς τα θέματα και στοιχεία που εξετάζονται κάθε φορά. Για παράδειγμα:

A) Μπορούν να αναλύσουν τη συμπεριφορά ενός επιχειρηματία που γνωρίζουν, ως προς το αν τον θεωρούν ριψοκίνδυνο, ουδέτερο ή άνθρωπο που αποφεύγει τον κίνδυνο (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005α, σ. 35).

B) Μπορούν να επιλέξουν ένα προϊόν που θεωρούν καινοτομικό και να περιγράψουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που το διακρίνουν από τα ανταγωνιστικά προϊόντα, εξετάζοντας παράλληλα και τις μορφές καινοτομίας.

Γ) Μπορούν να επιλέξουν μια επιχείρηση και να περιγράψουν πώς επιδρούν οι παράγοντες του οικονομικού περιβάλλοντος σε αυτήν (οικονομική πολιτική, μακροοικονομικά μεγέθη, προσωπικό επιχειρηματικό δίκτυο).

5.2.2 Εικονικές Επιχειρήσεις

Η δημιουργία Εικονικών Επιχειρήσεων, τόσο στη Δευτεροβάθμια όσο και στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, αποτελεί μια πρακτική που συνδυάζει τις τεχνικές της προσομοίωσης, της εργασίας σε ομάδες και του παιχνιδιού ρόλων. Με τη δημιουργία αυτών των επιχειρήσεων οι μαθητές-σπουδαστές υποδύονται τους ρόλους στελεχών επιχείρησης και γίνονται υπεύθυνοι για τη λειτουργία και την πορεία ψηφιακών ή εικονικών επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας εργαλεία και τεχνικές που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και για τη λειτουργία πραγματικών επιχειρήσεων.

Οι μαθητές-σπουδαστές «παράγουν» προϊόντα, παρέχουν υπηρεσίες, διαχειρίζονται τις εικονικές οικονομικές καταστάσεις που προκύπτουν, γίνονται υπεύθυνοι για τη λήψη των αποφάσεων καθώς και την πώληση των προϊόντων¹². Οι επιχειρήσεις αυτές είναι δυνατόν να λειτουργήσουν είτε ως μη ψηφιακές είτε ως μικτές (ψηφιακές και μη ψηφιακές) με τη χρήση ενός κατάλληλα διαμορφωμένου εκπαιδευτικού λογισμικού, που δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να γίνουν παίκτες μιας εικονικής πραγματικότητας και να διαχειρίζονται τις δικές τους επιχειρηματικές ενέργειες, αποφάσεις και δραστηριότητες.

Δουλεύοντας ομαδικά, οι μαθητές-σπουδαστές έχουν την ευκαιρία να βιώσουν την πορεία γέννησης και ανάπτυξης μιας επιχειρηματικής ιδέας, να παρακολουθήσουν «από μέσα» τη διαδικασία με την οποία «στήνεται» μια εταιρία και να είναι εκείνοι οι οποίοι με τις δράσεις ορίζουν την πορεία των εγχειρημάτων τους. Η τεχνική αυτή, που έχει χαρακτηριστεί και ως «καλή πρακτική» στο πλαί-

¹² Σημαντικές προσπάθειες δημιουργίας εικονικών επιχειρήσεων αποτελούν για τη Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση η περίπτωση της Σιβιτανίδειου Σχολής Τεχνών και Επαγγελμάτων, όπου η δράση αυτή συνδυάζεται με τα μαθήματα «Επιχειρηματικότητας» και, για την Τριτοβάθμια εκπαίδευση, η περίπτωση του τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Αθηνών, όπου έχει εισαχθεί το μάθημα της «Επιχειρηματικότητας», στο πλαίσιο του προγράμματος «Ενθάρρυνση Επιχειρηματικής Δράσης και Καινοτομικών Εφαρμογών» που χρηματοδοτούνται από το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II, μέτρο 3.1. Πληροφορίες για την προγραμματιζόμενη δημιουργία 500 Εικονικών Επιχειρήσεων στη Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση υπάρχουν στο Παράρτημα στο τέλος του Κεφαλαίου.

σιο της κατάρτισης για τη δημιουργία επιχειρηματικής κουλτούρας (European Commission, 2004, σ. 25) αποτελεί μοναδική ευκαιρία για τη σύνδεση της εκπαίδευσης με τον κόσμο των επιχειρήσεων. Η υλοποίησή της, όμως προϋποθέτει τη συνδρομή εκπαιδευτικών ειδικευμένων στα θέματα της οικονομίας και της επιχειρηματικότητας, καθώς και μελών της επιχειρηματικής κοινότητας που λειτουργούν ως σύμβουλοι-μέντορες.

Στις συναντήσεις των ομάδων:

- α) διερευνάται το δημιουργικό ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων,
- β) αναζητούνται ιδέες που μπορεί να αποτελέσουν επιχειρηματικές ευκαιρίες,
- γ) επιλέγεται το είδος της επιχείρησης και καθορίζονται οι συνθήκες της αγοράς,
- δ) ορίζονται οι ρόλοι των συμμετεχόντων (π.χ. υπάλληλος διοίκησης, γενικός διευθυντής, υπεύθυνος λογιστηρίου, κ.ά.),
- ε) γίνεται η πρώτη εταιρική συνεδρίαση,
- στ) διαμορφώνονται τα βασικά στοιχεία του επιχειρηματικού σχεδίου και το οργανόγραμμα της επιχείρησης,
- ζ) λαμβάνονται αποφάσεις ανάλογα με τα δεδομένα που δίνονται, σε σχέση με τα μεγέθη της αγοράς,
- η) ξεκινά η εικονική λειτουργία της επιχείρησης, στο σχολείο, για συγκεκριμένες ώρες κάθε μέρα,
- θ) γίνονται αλλαγές ρόλων,
- ι) ο πραγματικός επιχειρηματίας-μέντορας επισκέπτεται και εμπλουτίζει με στοιχεία τη δράση,
- ια) οι εργασίες ολοκληρώνονται,
- ιβ) καταγράφονται τα δεδομένα που προέκυψαν,
- ιγ) εκτιμώνται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα της δράσης.

Για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, η άσκηση των συμβουλευομένων σε συνθήκες της εργασιακής πραγματικότητας, με την τεχνική της προσομοίωσης, επιτρέπει την ανάπτυξη **προσωπικών και κοινωνικών** δεξιοτήτων, που είναι απαραίτητες σε όλους τους εργαζομένους του μέλλοντος και ιδιαίτερα σε όσους θα δραστηριοποιηθούν στο χώρο των επιχειρήσεων: ομαδική εργασία, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, επικοινωνιακές δεξιότητες, ανάληψη πρωτοβουλίας, κριτική σκέψη, λήψη ατομικών και ομαδικών αποφάσεων, διαχείριση χρόνου και τήρηση των προθεσμιών, διαπραγματευτικές δεξιότητες, δεξιότητες ομιλίας και παρουσίασης σε ακροατήριο, χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας.

Καλλιεργεί, επίσης, και συγκεκριμένες **επιχειρηματικές δεξιότητες**: κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της επιχείρησης, βασικές οικονομικές γνώσεις, εμπειρία σε βασικές επιχειρηματικές λειτουργίες, ανάπτυξη έρευνας αγοράς εργασίας, ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου (ή μερών του επιχειρηματικού σχεδίου, όπως η σύγκριση κόστους αγοράς και πώλησης προϊόντων, προβολή-διαφήμιση των προϊόντων-αγαθών, λογιστικά, αρχές διοίκησης επιχειρήσεων, κ.ά.), διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, σύνταξη επιχειρηματικής αλληλογραφίας, εγγράφων, ανάπτυξη επιχειρηματικών επαφών, σχέσεων με την τοπική κοινωνία και διοικητικών διαδικασιών (Μπουρλετίδης, 2006, σ. 14).

5.2.3 Θερινά Σχολεία Νεανικής Επιχειρηματικότητας

Τα Θερινά Σχολεία Νεανικής Επιχειρηματικότητας, τα οποία στη χώρα μας αφορούν ακόμα τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης¹³, αποτελούν δράση υλοποίησης προγραμμάτων επαγγελματικής ενημέρωσης και επιχειρηματικής ενθάρρυνσης, με σκοπό το συνδυασμό της απόκτησης από τους μαθητές χρήσιμων γνώσεων επαγγελματικότητας και επιχειρηματικότητας και της διαμονής τους σε οργανωμένες εγκαταστάσεις. Με τα προγράμματα αυτά, οι μαθητές εκπαιδεύονται σε θεματικά πεδία που έχουν άμεση συνάφεια με την ειδικότητά τους ενώ παράλληλα αξιοποιούν δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο της καλοκαιρινής περιόδου.

Σε αυτά, δίνεται στους μαθητές η δυνατότητα για έρευνα, για ανάπτυξη συλλογικής προσπάθειας και δημιουργικής δράσης. Η πρακτική άσκηση και η εκπαίδευση συνδυάζονται με διακοπές και με τη δυνατότητα επαφής με τον επιχειρηματικό κόσμο, σε ένα περιβάλλον έξω από αυτό της τυπικής εκπαίδευσης (αίθουσα διδασκαλίας). Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται δίνουν στους εκπαιδευόμενους την ευκαιρία για πρακτική εφαρμογή των όσων έμαθαν στο σχολείο και διεύρυνση της πρακτικής εμπειρίας. Επίσης, δίνουν την ευκαιρία ανάπτυξης ερευνητικών σχεδίων συνύπαρξης και συνεργασίας, απόκτησης πρόσθετων επαγγελματικών εφοδίων, ατομικών δεξιοτήτων, σύνδεσης του σχολείου με την παραγωγική διαδικασία, ενεργού συμμετοχής στο σχηματισμό ενός νέου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος¹⁴.

5.2.4 Εκπαιδευτικές Επισκέψεις σε Επιχειρήσεις

Οι εκπαιδευτικές επισκέψεις σε επιχειρήσεις εντάσσονται στο πλαίσιο ενός γενικότερου ερευνητικού σχεδίου (project) (βλ. 5.2.5), που αφορά στη δραστηριοποίηση για την προσέγγιση της επιχειρηματικότητας από τους σπουδαστές. Η ενέργεια αυτή αφορά την επαφή των σπουδαστών και των εκπαιδευτικών με τον κόσμο της εργασίας, την άμεση ενημέρωση για τις εργασιακές συνθήκες, τις επαγγελματικές αλλά και επιχειρηματικές προοπτικές, καθώς και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στο συγκεκριμένο τομέα δραστηριοποίησης της επιχείρησης. Προάγουν δηλαδή τη σύνδεση της εκπαιδευτικής μονάδας με την τοπική κοινωνία και την τοπική αγορά εργασίας. Με ένα κατάλληλα σχεδιασμένο πρόγραμμα, οι μαθητές-σπουδαστές, έχουν την ευκαιρία να αναζητήσουν άμεσα απαντήσεις σε μια σειρά από ερωτήματά τους που αφορούν:

- Το εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης.
- Τον αριθμό των εργαζομένων και το προφίλ των ειδικοτήτων τους.
- Τις δυνατότητες και προοπτικές ανάπτυξης της επιχείρησης ή του κλάδου.
- Τις υπάρχουσες συνεργασίες με άλλες επιχειρήσεις και φορείς σε τοπικό αλλά και εθνικό ή διεθνές επίπεδο.

Παράλληλα, διερευνώνται οι προοπτικές πρακτικής άσκησης των μαθητών-σπουδαστών σε επιχειρήσεις και η ενημέρωσή τους για τις δυνατότητες απασχόλησης στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο. Διευκολύνεται, επίσης, και ο σχηματισμός της πραγματικής εικόνας και των εξελίξεων της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της αγοράς εργασίας.

Στην περίπτωση της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή της Δευτεροβάθμιας επαγγελματικής, οι επιχειρήσεις ή οι επαγγελματικοί ή επιστημονικοί φορείς, όπου γίνεται η επίσκεψη, σχετίζονται με τις

¹³ Για την ανάπτυξη προγραμμάτων «Επαγγελματικής ενημέρωσης και επιχειρηματικής ενθάρρυνσης σε θερινά σχολεία νεανικής επιχειρηματικότητας για μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης», βλ. στο Παράρτημα στο τέλος του Κεφαλαίου.

¹⁴ Από το 1998 η Σιβιτανίδειος Σ.Τ.Ε. υλοποιεί προγράμματα Θερινού Σχολείου.

ειδικότητες των εκπαιδευόμενων που συμμετέχουν σ' αυτήν. Οι επισκέψεις συνοδεύονται από εκπαιδευτικό πρόγραμμα, όπου παρουσιάζονται εξειδικευμένα θέματα από έμπειρα στελέχη των επιχειρήσεων και δίνεται η ευκαιρία ανταλλαγής απόψεων εργοδοτών, εκπαιδευτικών και μαθητών.

Οι φάσεις πριν, κατά και μετά την επίσκεψη οργανώνονται όπως σε όλα τα ανάλογα ερευνητικά σχέδια (projects). Σημαντικό είναι πριν την επίσκεψη να οριστούν οι ρόλοι, οι σκοποί, τα βασικά ερωτήματα, οι τεχνικές και τα εργαλεία συγκέντρωσης των στοιχείων (συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια, πίνακες παρατήρησης, ιστορικό, οικονομικά δεδομένα) και ο τρόπος επεξεργασίας τους.

Α) Στο διάστημα της προετοιμασίας μπορούν να αναπτυχθούν ομαδικές ή ατομικές εργασίες, με στόχο (α) την ενεργό συμμετοχή των μαθητών, ώστε να είναι πιο ενήμεροι για το πρόγραμμα της επίσκεψης και (β) την προσέγκυση του ενδιαφέροντός τους, προκειμένου να αποκομίσουν τα μέγιστα οφέλη από την επίσκεψη. Σημαντική είναι, επίσης, η μελέτη πληροφοριακού υλικού σχετικού με την επιχείρηση.

Β) Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης, χρειάζεται να πραγματοποιούνται παρουσιάσεις και ομιλίες, να συγκεντρωθεί πληροφοριακό υλικό (φυλλάδια, αφίσες, οικονομικά στοιχεία, φωτογραφίες, κ.ά.), απαντήσεις σε ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις.

Γ) Μετά την επίσκεψη, τα δεδομένα πρέπει να οργανώνονται και να παρουσιάζονται στους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους στην τάξη ή σε ειδικά σχεδιασμένες εκδηλώσεις ή/και ημερίδες. Τέλος, συντάσσονται εκθέσεις από τους συμμετέχοντες και δελτία αξιολόγησης από τους εκπαιδευόμενους¹⁵.

Πρέπει να τονιστεί ότι στόχος των επισκέψεων δεν είναι η απλή πληροφόρηση των σπουδαστών, ούτε η άκριτη αποδοχή τής όποιας κουλτούρας της επιχείρησης (Κοσμίδου, 2004, σ. 51). Αντίθετα, ο ρόλος του εκπαιδευτικού, που συντονίζει τα προγράμματα αυτά, είναι καθοριστικός για την προαγωγή ενός κριτικού μοντέλου πρόσληψης, επεξεργασίας και παρουσίασης των δεδομένων που συγκεντρώνονται, με στόχο την ανάπτυξη επιχειρηματικής κουλτούρας προσαρμοσμένης, όμως, στις ανάγκες των νέων. Αυτό δε σημαίνει, σε καμία περίπτωση, απλή ταύτιση του «ιδανικού εαυτού» με αυτόν που εξυπηρετεί τα στενά οικονομικά οφέλη της επιχείρησης. Αντίθετα, οι διάφορες παράμετροι που σχετίζονται με την επιχείρηση εξετάζονται και αναλύονται κριτικά, με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων μετάβασης και επικοινωνίας, με κύριο άξονα την προώθηση της ανάπτυξης του προσώπου και την εξυπηρέτηση πρωταρχικά ατομικών αναγκών και συμφερόντων (ό.π., σ. 52).

5.2.5 Η μέθοδος των Ερευνητικών Σχεδίων (projects) στα προγράμματα επιχειρηματικότητας

Τα προγράμματα επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν προγράμματα μετάβασης από το σχολείο στο χώρο της εργασίας. Η υλοποίηση ερευνητικών σχεδίων εξυπηρετεί άμεσα αυτό το στόχο. Όπως αναπτύχθηκε διεξοδικά στο Κεφάλαιο ΙΙΙ του Α' Μέρους αυτού του τόμου, η οργάνωση σχεδίων αυτών στηρίζεται στη μεθοδολογία της βιωματικής μάθησης και τις αρχές της Κριτικής και Συνεργατικής Ενεργού Έρευνας¹⁶. Χαρακτηριστικά της Ενεργού

¹⁵ Τα «Προγράμματα επισκέψεων σε επιχειρήσεις και σε επαγγελματικούς-επιστημονικούς φορείς» για τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης χρηματοδοτούνται από το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ (πράξη 2.3.2γ, ενέργεια 2.3.2, μέτρο 2.3). Για αναλυτικότερες πληροφορίες βλ. στο Παράρτημα στο τέλος του Κεφαλαίου.

¹⁶ Για τη λογική και τη μεθοδολογία της Ενεργού Έρευνας στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, καθώς και για τα βήματα της μεθόδου, τα ερωτήματα και τις τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε αυτό το πλαίσιο βλ. επίσης ειδική και αναλυτική αναφορά στο Κοσμίδου, 1989, σσ. 24-27, καθώς και στο Κεφ. ΙΙΙ («Ο σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός»), του Α' Μέρους, αυτού του τόμου, στο Παράρτημα του οποίου παρουσιάζονται σχηματικά οι φάσεις και η πορεία της ενεργού έρευνας και τα βασικά της βήματα, που είναι: ο Σχεδιασμός δραστηριοτήτων, η Υλοποίηση του σχεδίου, Η Παρατήρηση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων τους και η Κριτική Σκέψη πάνω στα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων.

Έρευνας αποτελούν ο συμμετοχικός της χαρακτήρας και οι δημοκρατικές της αρχές και βασίζεται στη μεθοδολογία της βιωματικής μάθησης. Αποτελεί μια διαδικασία που, με αφετηρία μια συγκεκριμένη προβληματική, οδηγεί στο σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αξιολόγηση και στον πιθανό επανασχεδιασμό ενός προγράμματος που επιδιώκει κάποια βελτίωση και καταλήγει σε επιθυμητή αλλαγή (Κοσμίδου, 1989, σσ. 22-24). Γι' αυτό το λόγο, εξυπηρετεί τους σκοπούς της κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας και οδηγεί στην πραγματοποίηση των δύο άλλων στόχων του Σ.Ε.Π.: τη λήψη απόφασης και τη μετάβαση (Κοσμίδου-Hardy, 1996).

Με στόχο τη μετάβαση, η υλοποίηση των ερευνητικών σχεδίων δίνει την ευκαιρία στον ίδιο το μαθητή να γίνει ερευνητής, προσεγγίζοντας κριτικά την πρακτική της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με στόχο την κατανόησή της. Δίνει επίσης στον εκπαιδευτικό-σύμβουλο τη δυνατότητα να παίξει το ρόλο του διευκολυντή, συνερευνητή, και στους προερχομένους από το χώρο των επιχειρήσεων, το ρόλο του κριτικού συνεργάτη (ό.π.).

Η μέθοδος του ερευνητικού σχεδίου προσφέρει την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να εμπλακούν στην επιχειρηματικότητα ως μέλη μιας ερευνητικής ομάδας, η οποία με τρόπο αυτόνομο και κριτικό αναπτύσσει δεξιότητες διερεύνησης του εργασιακού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων. Η ερευνητική δομή της μεθόδου, οι φάσεις και η διαδικασία της δίνουν τη δυνατότητα στους μαθητές, εκτός από τις γνώσεις που θα αποκτήσουν με τρόπο βιωματικό και ενεργητικό, να αναπτύξουν κατεξοχήν επιχειρηματικές δεξιότητες, όπως: να προγραμματίζουν και να οργανώνουν δραστηριότητες, να επικοινωνούν με τους σημαντικούς άλλους (εκπροσώπους φορέων-επιχειρήσεων), να συνεργάζονται σε ομάδες. Άλλωστε η άσκηση των μαθητών στην ενεργό έρευνα, ως τρόπου συλλογής, κριτικής ανάγνωσης και ενεργού πρόσληψης των πληροφοριών, αποτελεί κατεξοχήν μέθοδο που χρησιμοποιείται τόσο στις ενότητες του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και των προγραμμάτων «Αγωγής Σταδιοδρομίας» όσο και των υπόλοιπων καινοτόμων προγραμμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., 2006, σσ. 14-16).

Τα ερευνητικά σχέδια είναι μια ανοικτή διαδικασία μάθησης και δράσης που δίνει τη δυνατότητα για διαθεματική προσέγγιση της επιχειρηματικότητας, διασύνδεση και συνεργασία με τις επιχειρήσεις. Παρέχει έτσι εμπειρίες που μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να ανιχνεύσουν δυνατότητες ευκαιριών επαγγελματικής καριέρας. Η χρονική διάρκεια ενός ερευνητικού σχεδίου ποικίλει από ένα μήνα έως και ένα σχολικό έτος, ανάλογα με τους σκοπούς και το περιεχόμενο του θέματος. Τα βήματα για την εκπόνηση του ερευνητικού σχεδίου σε ένα πρόγραμμα επιχειρηματικότητας θα μπορούσαν ενδεικτικά να είναι τα εξής:

A. Συγκρότηση ομάδας

Ορίζεται η ομάδα (ολόκληρη τάξη ή υποομάδες μαθητών) και οι συνεργασίες με τους σημαντικούς φορείς-άτομα: καθηγητές, γονείς, τοπική αυτοδιοίκηση, εκπροσώπους επιχειρήσεων, επιχειρηματίες, κ.ά. Η ομάδα συγκροτείται και με βάση τις σχέσεις και τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα των μελών. Σε κάθε συνάντηση της ομάδας κρατούνται πρακτικά έτσι ώστε να βρίσκονται καταγεγραμμένες όλες οι δράσεις, συζητήσεις και αποφάσεις της ομάδας.

B. Επιλογή του θέματος

Το θέμα του σχεδίου μπορεί να επιλεγεί με διάφορους τρόπους. Βασικό είναι να ανταποκρίνεται στα δημιουργικά ενδιαφέροντα της ομάδας. Αφετηρία μπορεί να αποτελέσει μια πρόταση των εκπαιδευτικών, συμβούλων Ε.Π., εκπαιδευομένων, με άξονα το προσωπικό τους ενδιαφέρον, την αντιστοιχία με θεματικές ενότητες στις οποίες εκπαιδεύονται (π.χ. μαθήματα επιχειρηματικότητας ή

ειδικότητας), μια προσωπική εμπειρία, ένα παράδειγμα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, μια καλή πρακτική. Η τεχνική του καταγισμού ιδεών, κατά τη διάρκεια της αναζήτησης του θέματος, αποτελεί μια ενδεδειγμένη και ιδιαίτερα παραγωγική τεχνική.

Γ. Η διατύπωση του σκοπού

Προϋποθέτει μια διαδικασία προβληματισμού, όπου ένα συγκεκριμένο θέμα αντιμετωπίζεται ως πρόβλημα. Η ομάδα, με τη διευκόλυνση του συντονιστή-εκπαιδευτικού, ορίζει το σκοπό και τους επιμέρους στόχους του προγράμματος.

Δ. Ο σχεδιασμός του προγράμματος

Βασικό στοιχείο του σχεδιασμού αποτελεί η διαμόρφωση ενός πλάνου εργασίας, τρόπων δράσης και δραστηριοτήτων για την επίτευξη των στόχων που διατυπώθηκαν. Για το σκοπό αυτό, οι συμμετέχοντες σχηματίζουν υποομάδες εργασίας. Για παράδειγμα, σε ένα ερευνητικό σχέδιο που αφορά την παρουσίαση καινοτόμων επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο: α) μια ομάδα διεξάγει έρευνα για τον εντοπισμό τέτοιων επιχειρήσεων στην περιοχή, β) μια άλλη υποομάδα καταγράφει, με τη βοήθεια ερευνητικών εργαλείων, τις απόψεις των επιχειρηματιών για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των καινοτόμων επιχειρήσεων, γ) άλλη υποομάδα συγκεντρώνει υλικό: φωτογραφίες, προϊόντα, οικονομικά στοιχεία και δημιουργεί το ιστορικό ανάπτυξης της καινοτόμου επιχείρησης.

Σε κάθε ομάδα ορίζεται ποιο θα είναι το έργο της και τι ακριβώς θα παρουσιάσει. Καταγράφεται επίσης η διαδοχή των ενεργειών, η μέθοδος, τα μέσα και οι τεχνικές που θα χρησιμοποιήσει κάθε υποομάδα, το χρονοδιάγραμμα των ενεργειών, μοιράζονται οι ρόλοι ανάμεσα στα μέλη της ομάδας.

Ε. Εκτέλεση του προγράμματος

Οι υποομάδες υλοποιούν τις δραστηριότητες που έχουν αναλάβει, για παράδειγμα την αναζήτηση στοιχείων στο διαδίκτυο ή τους ανάλογους φορείς, συνεντεύξεις, διανομή ερωτηματολογίου συλλογής στοιχείων από επιχειρηματίες, εργαζομένους, πελάτες, επισκέψεις σε επιχειρήσεις. Κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης, οι αρχικά σχεδιασμένες δράσεις, με τη βοήθεια της διαδικασίας της διαμορφωτικής αξιολόγησης, προσαρμόζονται και τροποποιούνται ανάλογα με τις ανάγκες και την εξέλιξη του προγράμματος. Το υλικό αξιολογείται, ταξινομείται και οργανώνεται προκειμένου να παρουσιαστεί. Η σύνθεση αυτή συνεπάγεται τη διαμόρφωση κειμένων, επιλογή εικόνων, δημιουργία φυλλαδίου ή όποιας άλλης ιδέας μπορεί να γεννήσει η δημιουργική φαντασία των νέων ανθρώπων.

ΣΤ. Η παρουσίαση

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων του ερευνητικού σχεδίου εξαρτάται από το είδος και το περιεχόμενό του. Τα αποτελέσματα διαχέονται στην ευρύτερη ομάδα, τάξη, σχολείο ή ακόμα και στην τοπική κοινότητα. Για την οργάνωση μιας δράσης προβολής σημαντικό είναι να οριστούν με ακρίβεια οι επιμέρους ενέργειες, καθώς και οι πρακτικές-τεχνικές λεπτομέρειες.

Ζ. Η αξιολόγηση

Η αξιολόγηση ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας μπορεί να γίνει σε πολλά επίπεδα. Κυρίως εκτιμάται η επίτευξη του σκοπού και των επιμέρους στόχων, αλλά και της πορείας των επιμέρους φάσεων της διαδικασίας. Αυτό που έχει όμως ιδιαίτερη σημασία είναι η αποτίμηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν σε σχέση με τα θέματα που διερευνήθηκαν, οι επιμέρους δεξιότητες (γενικές, κοινωνικές και επιχειρηματικές) που αναπτύχθηκαν, καθώς και οι πιθανές αλλαγές στις στά-

σεις των συμμετεχόντων απέναντι στη προοπτική και την πραγματικότητα της επιχειρηματικότητας και την καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας. Στην αξιολόγηση συμμετέχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι στο πρόγραμμα και ιδιαίτερα οι εκπαιδευόμενοι.

Αυτό που δίνει ιδιαίτερη αξία στη χρήση της μεθόδου των ερευνητικών σχεδίων στα προγράμματα επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση αποτελεί η δυνατότητα των συμμετεχόντων, μέσα από την αξιολόγηση-κριτική σκέψη, να προσεγγίζουν την πραγματικότητα με ενεργό, βιωματικό τρόπο, πράγμα που αποτελεί βασική παιδαγωγική και συμβουλευτική αρχή (Κοσμίδου, 1996α).

Παρακάτω αναφέρονται ενδεικτικά κάποιες θεματικές ενότητες με τις οποίες θα μπορούσαν να ασχοληθούν οι εκπαιδευόμενοι στο πλαίσιο ενός συμβουλευτικού προγράμματος. Βέβαια, ανάλογα με τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων, μπορούν να αναπτυχθούν πολύ περισσότερα θέματα για τη δημιουργία ενός ερευνητικού σχεδίου.

1. Καινοτομία και επιχειρηματικότητα. Οι εκπαιδευόμενοι αναζητούν μια επιχείρηση η οποία στηρίζεται σε μια καινοτόμο ιδέα και μελετούν την πορεία μετασχηματισμού της ιδέας σε επιχείρηση. Στο πλαίσιο αυτό, διερευνούν το ρόλο του επιχειρηματία στην ανάπτυξη της ιδέας, τα οφέλη και τα προβλήματα από την εφαρμογή καινοτομιών, τα είδη και τις μορφές της καινοτομίας. Παράλληλα, περιγράφουν τα προϊόντα, αναζητούν τους φορείς στήριξης της καινοτομικότητας, καθώς και τις οικονομικές-επενδυτικές παραμέτρους που σχετίζονται με αυτή.

2. Αναζήτηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του επιχειρηματία. Οι σπουδαστές αναζητούν, μέσα από τη μελέτη συγκεκριμένων περιπτώσεων και της σχετικής βιβλιογραφίας, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του επιχειρηματία και τη σχέση τους με τη κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα που τα διαμορφώνει. Αναζητούν, επίσης, απαντήσεις σε ερωτήματα που αφορούν τα κίνητρα του επιχειρηματία, τη σημασία του κινδύνου και της αβεβαιότητας, τη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων. Καταλήγουν έτσι στην αποτίμηση των θετικών και αρνητικών στοιχείων της επιχειρηματικότητας ως επαγγελματικής καριέρας.

3. Σημασία και τεχνικές επιχειρηματικού σχεδιασμού. Με την επιλογή και τη μελέτη της περίπτωσης μιας επιχείρησης οι σπουδαστές μπορούν να αντιληφθούν τη σημασία και να γνωρίσουν τη διαδικασία της μελέτης βιωσιμότητας (μελέτη των εσωτερικών και των εξωτερικών συνθηκών μέσα στις οποίες θα λειτουργήσει η επιχείρηση, δηλαδή των δυνατών και αδύνατων σημείων της καθώς και των ευκαιριών αλλά και των κινδύνων που διαγράφονται), όπως και της δημιουργίας και της υλοποίησης ενός επιχειρηματικού σχεδίου (business plan). Προϊόν αυτού του project μπορεί να είναι η κατάρτιση του επιχειρηματικού σχεδίου από τους σπουδαστές (βλ. ενότητα 6), που αποτελεί την αποτύπωση σε χαρτί του επιχειρηματικού εγχειρήματος¹⁷.

Διερεύνηση και ανάλυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της τοπικής κοινωνίας. Οι μαθητές αναζητούν τα οικονομικά, κοινωνικά, εμπορικά στοιχεία του άμεσου περιβάλλοντός τους. Ανιχνεύουν δείκτες, περιγράφουν την επιχειρηματική δραστηριότητα στον τόπο τους, αναζητούν επιχειρηματικές ευκαιρίες, καθώς και τοπικούς φορείς στήριξής τους (οικονομικής, τεχνικής, συμβουλευτικής). Αναζητούν επίσης δράσεις και μέτρα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας ευάλω-

¹⁷ Τα προϊόντα αυτά μπορεί να γίνουν αντικείμενα διαγωνισμών, όπως αυτού που διοργάνωσε το ΥΠ.Ε.Π.Θ. με θέμα «Ιδέα, Καινοτομία, Δημιουργικότητα, Ανταγωνιστικότητα» στο πλαίσιο των Ετών Ανταγωνιστικότητας 2005-2010. Στο διαγωνισμό έλαβαν μέρος 61 Λύκεια από όλη την Ελλάδα, καταθέτοντας 79 επιχειρηματικά σχέδια, με τη συμμετοχή 250 μαθητών της Β' Λυκείου και 80 συνολικά καθηγητών τους. Βραβεύτηκαν εκείνα τα σχέδια που διακρίθηκαν για την ύπαρξη ενός πνεύματος ανταγωνιστικότητας και καινοτομίας, για την ανάπτυξη της συνεργασίας και τη δημιουργία προϋποθέσεων ανάπτυξης των τοπικών κοινωνιών (4 Απριλίου 2006).

των κοινωνικών ομάδων. Διατυπώνουν ιδέες για τη δημιουργία επιχείρησης και συζητούν με όλους τους σημαντικούς άλλους στοιχεία και συμβουλές για την πραγματοποίησή τους. Ενθαρρύνονται να δουν τα προβλήματα σαν ευκαιρίες. Να σκεφτούν κάποιες ανάγκες του σχολείου ή της περιοχής, τις οποίες θα μπορούσαν να καλύψουν με το να ιδρύσουν μια επιχείρηση και τις παρουσιάζουν στην ομάδα. Μαζί με τους συμμαθητές ψηφίζουν για την πιο δημιουργική επιχειρηματική λύση.

Η μέθοδος αυτή εφαρμόζεται στο πλαίσιο μιας ενεργού ερευνητικής προσπάθειας που «μπορεί να ενδυναμώσει το άτομο έτσι, ώστε αυτό να λειτουργήσει ως κοινωνικός καταλύτης» (Κοσμίδου, 2006, σ. 108). Εάν η κριτική σκέψη -βασικό βήμα της ενεργού έρευνας- συνεπάγεται πάντοτε δράση τότε έχει αναπόφευκτα μια κοινωνική διάσταση (Κοσμίδου, 1989, σσ. 24-25). Με αυτό τον τρόπο, μέσω της ενεργού έρευνας προάγεται η επιχειρηματικότητα ως μια απελευθερωτική διέξοδος που ενισχύει τις δυνατότητες βελτίωσης και μετασχηματισμού της ατομικής και της κοινωνικής πραγματικότητας.

6. Το επιχειρηματικό σχέδιο (business plan), ένα σημαντικό εργαλείο

Πιο πάνω αναφέρθηκε η έννοια του επιχειρηματικού σχεδίου ως αντικείμενου εργασιών και ερευνητικών σχεδίων, που μπορεί να υλοποιηθούν στο πλαίσιο των προσεγγίσεων της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση. Για τις ανάγκες των συμβούλων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης, είναι σημαντικό να παρουσιαστούν σύντομα τα βασικά στοιχεία του επιχειρηματικού σχεδιασμού.

Στη συμβουλευτική πρακτική, η εισαγωγή στην έννοια του επιχειρηματικού σχεδίου μπορεί να γίνει με αφορμή μια κακή πρακτική, δηλαδή τη μελέτη περίπτωσης μιας επιχείρησης που απέτυχε λόγω ελλειπών και αναποτελεσματικού σχεδιασμού. Με αφετηρία αυτή την περίπτωση, εξηγείται η αναγκαιότητα και η σημασία του σχεδίου και περιγράφονται-αναλύονται τα επιμέρους στοιχεία του.

Στο επίπεδο της εκπαίδευσης, το επιχειρηματικό σχέδιο αποτελεί μια ενότητα που μόνο εισαγωγικά μπορούν να προσεγγίσουν οι εκπαιδευόμενοι. Η άσκηση στη δημιουργία του, ωστόσο, συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σχεδιασμού γενικότερα και επιχειρηματικού ειδικότερα. Στο επίπεδο των γνώσεων, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να κατανοήσουν ότι το επιχειρηματικό σχέδιο:

- Είναι αναγκαίο εργαλείο για την αποτελεσματική λειτουργία κάθε επιχείρησης.
- Βοηθάει τους επιχειρηματίες στα στάδια του σχεδιασμού και της έναρξης λειτουργίας της επιχείρησής τους.
- Καλύπτει επαρκώς όλες τις λεπτομέρειες της δομής και της λειτουργίας της επιχείρησης.
- Είναι μια διαδικασία προγραμματισμού που προσπαθεί να προβλέψει τα αποτελέσματα συγκεκριμένων ενεργειών, ελαττώνοντας την αβεβαιότητα και τον κίνδυνο.

Κατά τη διαδικασία ενεργού έρευνας με αντικείμενο τη δημιουργία του σχεδίου που στηρίζει την έναρξη μιας επιχείρησης, οι εκπαιδευόμενοι επεξεργάζονται μια σειρά ερωτημάτων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι παρακάτω ερωτήσεις¹⁸ που συνήθως χρησιμεύουν στην προσπάθεια ανάπτυξης ενός επιχειρηματικού σχεδίου:

¹⁸ Οι ερωτήσεις αυτές επιλέχθηκαν και προσαρμόστηκαν στις ανάγκες του Οδηγού, από εγχειρίδια με αντικείμενο τη στήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας και κυρίως από τα: Plate, Patton, 2003, σ. 286, Σιβιτανίδειος Σ.Τ.Ε., 2005, σ. 10, ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., 2004, σ. 56.

- Τι θα κάνεις; Τι θα κατασκευάζεις ή θα παρέχεις;
- Ποιο είναι το είδος της επιχείρησης;
- Ποια είναι η οικονομική κατάσταση του κλάδου (παρόν και μέλλον);
- Ποιες είναι οι προηγούμενες γνώσεις σε σχέση με το αντικείμενο;
- Που θα εδρεύει η επιχείρηση;
- Ποιοι θα είναι οι πελάτες σου;
- Ποιοι θα είναι οι ανταγωνιστές σου;
- Ποια νομική μορφή θα έχει η επιχείρηση;
- Πώς θα είναι οργανωμένη διοικητικά και λειτουργικά;
- Ποιο είναι το σχέδιο οικονομικής διαχείρισης;
- Πόσο θα στοιχίσει να ξεκινήσεις την επιχείρησή σου; Που θα βρεις τα χρήματα;
- Ποιο θα είναι το αρχικό κεφάλαιο για τα πάγια;
- Ποια θα είναι τα έξοδα λειτουργίας;
- Πώς θα προβάλλεις την επιχείρησή σου; Τι είδους μάρκετινγκ θα κάνεις;
- Θα δουλεύουν και άλλοι για σένα; Πόσο θα τους πληρώνεις;
- Πόσο θα πουλάς; Πώς θα κοστολογήσεις τα προϊόντα σου;
- Πόσα περιμένεις να κερδίσεις;

Η δημιουργία ενός επιχειρηματικού σχεδίου δεν είναι εύκολη υπόθεση. Για να απαντηθούν όλα τα παραπάνω ερωτήματα χρειάζεται έρευνα και ιδιαίτερα συζήτηση με επιχειρηματίες, οικονομολόγους-φοροτεχνικούς, άτομα που δραστηριοποιούνται σε αντίστοιχο χώρο. Αποτελεί ένα όνειρο αποτυπωμένο σε χαρτί, αλλά και το επικοινωνιακό εργαλείο που μεταδίδει τις πιο ουσιαστικές πληροφορίες σε ευρεία κλίμακα παραληπτών: επενδυτές, υποψήφιους συνεταιρούς, πελάτες, προσωπικό, κ.ά. Οι απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα συνθέτουν ένα τυπικό επιχειρηματικό σχέδιο το οποίο θα πρέπει να περιέχει¹⁹:

1. **Εισαγωγή** - βασική περίληψη όλου του κειμένου.

2. **Περιγραφή της επιχείρησης:**

- Ταυτότητα της επιχείρησης: μέγεθος της επιχείρησης και νομική μορφή (προσωπική ή Ανώνυμη Εταιρία, συνεταιρισμός, κ.τ.λ.).
- Τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης και χώροι που διαθέτει.
- Ιστορικό της επιχείρησης ή του κλάδου της οικονομίας όπου δραστηριοποιείται (εάν πρόκειται για επιχείρηση που δεν έχει ακόμα ξεκινήσει να λειτουργεί).
- Προϊόντα ή/και υπηρεσίες που παράγει η επιχείρηση (με έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τα κάνουν πιο ελκυστικά). Περιγράφεται η κεντρική ιδέα της επιχείρησης και ο λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκε ή πρόκειται να δημιουργηθεί.

¹⁹ Για την περιγραφή των στοιχείων που περιέχει ένα τυπικό επιχειρηματικό σχέδιο χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω πηγές, όπου ο αναγνώστης μπορεί να βρει αναλυτικές πληροφορίες για το θέμα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., ό.π., σ. 56, Σίβιτανίδειος Σ.Τ.Ε., ό.π., σ. 10, Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., 2005β, Phillipson, 2002, σσ. 124-126.

3. **Ανάλυση Κλάδου-Αγοράς.** Περιλαμβάνει στοιχεία για την αγορά-στόχο: ανάπτυξη, πελάτες, ανταγωνιστές, πρώτες ύλες, μέθοδοι και τεχνολογία κατασκευής, πωλήσεις και διανομή.
4. **Σχέδιο Μάρκετινγκ (Marketing Plan).** Μελετά την αγορά του προϊόντος/υπηρεσίας. Προϋποθέτει έρευνα αγοράς και απαντά σε ερωτήματα όπως:
 - ποιοι είναι οι πελάτες,
 - αν υπάρχουν μεταβολές στην αγορά της επιχείρησης,
 - ποιοι μπορεί να είναι πιθανοί συνεργάτες,
 - πώς οργανώνεται η προώθηση των προϊόντων,
 - ποια είναι η τιμολογιακή πολιτική και οι πωλήσεις,
 - ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι προβολής και διαφήμισης.

Το σχέδιο μάρκετινγκ μελετά τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της επιχείρησης.

5. **Σχέδιο διοίκησης και λειτουργικής διαχείρισης (Management Plan).** Αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης γι' αυτό και περιλαμβάνει στοιχεία: για τον επιχειρηματία και την εμπειρία του, το οργανόγραμμα της επιχείρησης, τις περιγραφές των θέσεων εργασίας, την οργάνωση της παραγωγής, της διοίκησης-διαχείρισης, του στρατηγικού και του λειτουργικού σχεδιασμού.
6. **Οικονομικό σχέδιο.** Αφορά τον προϋπολογισμό της επιχείρησης για την έναρξη και λειτουργία, καθώς και εκτίμηση των εσόδων-εξόδων. Περιλαμβάνει προσδιορισμό των οικονομικών αναγκών και των πηγών χρηματοδότησης και είναι καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχία του εγχειρήματος, αν λάβουμε υπόψη ότι αρκετές, καλά σχεδιασμένες κατά τα άλλα επιχειρηματικές προσπάθειες, απέτυχαν λόγω έλλειψης ρευστού σε κρίσιμες για την πορεία τους στιγμές.

Το επιχειρηματικό σχέδιο περιλαμβάνει όλες τις λεπτομέρειες της δομής και της λειτουργίας της επιχείρησης. Οι εκπαιδευόμενοι, ασκούμενοι στη δημιουργία του, στο πλαίσιο της ενεργού Έρευνας, έρχονται ουσιαστικά σε επαφή με όλες τις διαστάσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Μ' αυτό τον τρόπο βοηθούνται να καταλάβουν αν αυτή αποτελεί για τους ίδιους ελκυστική επαγγελματική προοπτική. Επίσης, ασκούνται στη δεξιάτητα του σχεδιασμού-προγραμματισμού. Τέλος, αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες δημιουργίας ενός εργαλείου προώθησης-κοινοποίησης των στόχων τους στους ανθρώπους με τους οποίους έχουν μια εξωτερική σχέση. Ασκούνται στο να πείθουν ότι η συνεργασία μαζί τους μπορεί να είναι αποδοτική και κερδοφόρα. Μαθαίνουν, με τρόπο σύντομο, περιεκτικό και εύληπτο, και με ύφος ελκυστικό και αισιόδοξο, να περιγράφουν όλα όσα είναι ουσιαστικά και σημαντικά και να προκαταβάλλουν θετικά τον εξωτερικό παρατηρητή.

7. Μεγαλώνοντας ένα νέο επιχειρηματία. Παιδαγωγικές πρακτικές της οικογένειας

Στη χώρα μας, όπως είδαμε και στην ενότητα 2, το «επιχειρείν» αποτελεί μια επιθυμητή και ελκυστική επιλογή, η οποία, όμως, συνοδεύεται από ισχυρές αναστολές (φόβος της αποτυχίας, βλ. Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας - GEM, 2004, σ. 63). Είναι γνωστό ότι η συμβολή της οικογενειακής κοινωνικοποίησης στη διαμόρφωση στάσεων και αντιλήψεων και συμπεριφορών σε όλους τους τομείς της δραστηριότητας, άρα και στην ανάπτυξη επιχειρηματικής κουλτούρας, είναι καθοριστική. Χαρακτηριστικό είναι ότι και τα παιδιά επιχειρηματιών στρέφονται συχνά και προς οικονομικές σπουδές και έχουν μια θετικότερη στάση προς την επιχειρηματικότητα (Λιούκας, 2006, σ. 5).

Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι από το νηπιαγωγείο ακόμα τα παιδιά εκδηλώνουν ιδιότητες που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν επιχειρηματικές, όπως την τάση για ανάληψη κινδύνου, δημιουργική επίλυση προβλημάτων, μεγάλη εσωτερική κινητοποίηση για επιτυχία (Gutner, 1994). Οι ιδιότητες αυτές φθίνουν με την πάροδο των χρόνων και την αποτρεπτική επίδραση της επίσημης-τυπικής εκπαίδευσης. Η επιχειρηματική κουλτούρα, λοιπόν, όπως και οι επιχειρηματικές ικανότητες και δεξιότητες μπορεί να ενισχυθούν από την οικογένεια με ανάλογες παιδαγωγικές-συμβουλευτικές πρακτικές, όπως αυτές που ενδεικτικά αναφέρονται στη συνέχεια. Οι πρακτικές αυτές μπορεί να συζητούνται και να αναλύονται, στην περίπτωση που ο σύμβουλος Ε.Π. επικοινωνεί και επεκτείνει τις υπηρεσίες του στο οικογενειακό περιβάλλον των μαθητών.

Η ενθάρρυνση των παιδιών από τους γονείς τους να εκφράζουν τη γνώμη και τις απόψεις τους, όπως και η συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων της οικογένειας, συμβάλλει στην ανάπτυξη της δεξιότητας της οργανωμένης και προγραμματισμένης σκέψης.

Γονείς που δίνουν στα παιδιά τους τη δυνατότητα να λειτουργούν με αυτονομία και αυτενέργεια στην προσπάθειά τους να λύσουν τα προβλήματά τους, ακούγοντας, παράλληλα, ενεργητικά τις απόψεις και τους προβληματισμούς τους, καλλιεργούν την αυτοπεποίθησή τους ως προς την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες και να βρίσκουν λύσεις χωρίς βοήθεια.

Η γνώση και η κατανόηση της σημασίας του χρήματος για τη ζωή μπορεί να διδαχθεί και να καλλιεργηθεί από τους γονείς.

Η ενθάρρυνση από τους γονείς της διάθεσής τους να δουλεύουν περιστασιακά, για να κερδίζουν κάποια χρήματα από μικρή ακόμα ηλικία, επηρεάζει την αντίληψή τους ότι μπορούν να ελέγξουν τη μοίρα τους και να διαμορφώσουν ενεργά την πορεία της ζωής τους. Αυτή ακόμη είναι μια πρακτική που ενθαρρύνει το επιχειρηματικό πνεύμα.

Βέβαια, οι γονείς μπορούν να διδάξουν πολλά για τη σημασία της οικονομίας, μέσα από το προσωπικό οικονομικό τους παράδειγμα. Μπορούν να διδάξουν τη σημασία του χρήματος και των οικονομικών, μέσα από την ανάλυση του οικογενειακού προϋπολογισμού και τη σχέση της οικογένειας με την εργασία, τις οικονομικές απολαβές και τις υποχρεώσεις απέναντι στην πολιτεία (φορολογία).

Σ' αυτό μπορεί να βοηθήσει και η ανάλυση των προσωπικών οικονομικών των παιδιών, καθώς και η ενθάρρυνσή τους να παίρνουν αποφάσεις για τα οικονομικά τους από μικρή ηλικία. Το να καθορίζουν τα ίδια πόσα θα δαπανούν και πόσα θα κρατούν διευκολύνει το σχηματισμό της πεποίθησης ότι χτίζουν το μέλλον τους με άξονα τις δικές τους αποφάσεις.

Οι γονείς μπορούν, επίσης, να μεταφέρουν πληροφορίες και ιδέες για τη δημιουργία μιας επιχείρησης. Δεν μπορούν όπως να πιέζουν προς αυτή την κατεύθυνση και ιδιαίτερα όταν τα παιδιά τους δεν είναι ακόμα σίγουρα ότι αυτή είναι μια καριέρα που ταιριάζει στα ενδιαφέροντα τους και μπορεί να τους προσφέρει ικανοποίηση.

Στη ελληνική πραγματικότητα οι γονείς και το στενό οικογενειακό περιβάλλον, συνήθως, αποτελούν και τις πρώτες πηγές χρηματοδότησης των επιχειρήσεων των παιδιών τους (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας - GEM, 2004, σσ. 50-52). Η γονική οικονομική συμπαράσταση στο ξεκίνημα της επιχείρησης δεν θα πρέπει, όμως, να θεωρηθεί από τα παιδιά τους ως μια μόνιμη πηγή άντλησης κεφαλαίων, σε κάθε περίπτωση.

Τέλος, εάν υποθεθεί ότι η αισιόδοξη διάθεση είναι βασικός παράγοντας επιτυχίας, η στήριξη και η συνοδεία των γονιών στο ξεκίνημα ενός τέτοιου εγχειρήματος είναι καθοριστικής σημασίας. Φυσικά, υποστήριξη δεν σημαίνει να παίρνουν εκείνοι τις αποφάσεις των παιδιών τους, χωρίς να τα αφήνουν να δοκιμάσουν και να μάθουν ίσως από τα λάθη τους.

Οι γονείς, με τις ενέργειες που αναφέρονται στο δεύτερο μέρος των παρακάτω προτάσεων, μπορούν επίσης να βοηθήσουν στην αποτροπή της επιχειρηματικής αποτυχίας των παιδιών τους, που μπορεί να προέλθει από:

α) Υποτίμηση του οικονομικού κόστους, στην περίπτωση που εκείνα θεωρούν ότι η προσπάθειά τους και μόνο είναι αρκετή. Οι γονείς συμβάλλουν στην αντικειμενική εκτίμηση όλων των παραμέτρων.

β) Υποτίμηση της δέσμευσης. Οι γονείς καλλιεργούν τη συνέπεια στα χρονοδιαγράμματα.

γ) Υπερτίμηση των δυνατοτήτων τους. Οι γονείς μπορούν να βοηθήσουν τα παιδιά τους να εκτιμήσουν σωστά πόση δουλειά μπορούν να αντέξουν.

δ) Συμπεριφορές που απωθούν συνεργάτες-πελάτες. Οι γονείς μπορούν να «διδάξουν» στοιχεία αποδεκτής συμπεριφοράς.

ε) Έλλειψη συμπαράστασης. Η υποστήριξη της οικογένειας, σε όλα τα επίπεδα, ενισχύει την όποια προσπάθεια (Kisker, C.B., 2003).

Στην επικοινωνία των συμβούλων με τους γονείς, σημαντικό είναι να τονιστεί ότι στην προσέγγιση της επιχειρηματικότητας δεν πρέπει να κυριαρχεί μόνο η αντίληψη ότι αυτή αποτελεί πηγή μεγάλων οικονομικών αμοιβών. Η εξοικείωση με την έννοια και οι πρακτικές που τη στηρίζουν συμβάλλουν στην καλλιέργεια δεξιοτήτων, όπως διαχείριση των οικονομικών, κατανόηση της οικονομικής πραγματικότητας, εργατικότητα, διαχείριση χρόνου, ανθρώπων και πηγών, χρήσιμων σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, που θα ασκήσουν τα παιδιά τους. Παράλληλα, συντελεί στην ικανοποίηση που προσφέρουν η δημιουργικότητα και η αυτόνομη και παραγωγική σκέψη και δράση.

Σύνοψη

Στο Κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν οι εκπαιδευτικές-συμβουλευτικές προσεγγίσεις στήριξης και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση. Αναζητώντας τους όρους και τις προϋποθέσεις για την καλλιέργεια του επιχειρηματικού πνεύματος, ορίστηκαν οι βασικές έννοιες, περιγράφηκαν οι συνθήκες, στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, και αναπτύχθηκαν η μεθοδολογία και οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται.

Με έμφαση στον κόσμο της απασχόλησης, παρουσιάζονται οι εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και το πολιτισμικό πλαίσιο που περιβάλλει την έννοια στη χώρα μας, στο αντίστοιχο κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση, όπου επίσης, αναπτύσσεται η μεθοδολογία προσέγγισης του θέματος που εξυπηρετεί καλύτερα τις ανάγκες αυτής της ομάδας στόχου. Στον Οδηγό για την Απασχόληση, με αυτή την οπτική παρουσιάζεται, επίσης, η επεξεργασία της προσωπικής εμπειρίας στο στάδιο της ανακάλυψης των προσωπικών χαρακτηριστικών, ενώ η συμβουλευτική παρέμβαση για το σχηματισμό και την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου αναπτύσσεται αναλυτικότερα.

Από την αναζήτηση αυτή προκύπτει ότι, για τις δύο ομάδες που αποτελούν στόχο της συμβουλευτικής προσέγγισης στους δύο οδηγούς, η στήριξη της επιχειρηματικότητας είναι σε μεγάλο βαθμό μια διαδικασία εκπαίδευσης, όπου ο συμβουλευόμενος πρέπει να υποστηρίζεται στην ανάπτυξη της αυτοβοήθειας και ανεξαρτησίας. Η επιχειρηματικότητα τρέφεται από την ευρηματικότητα, τη δημιουργικότητα και το θετικό τρόπο σκέψης των νέων. Γι' αυτό το λόγο, αναπτύσσονται δράσεις έμπρακτης στήριξης για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας. Τόσο στην

εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση όμως, οι συμβουλευτικές πρακτικές που επιχειρούνται έχουν πάντα ως προτεραιότητα το άτομο και την ανάγκη του για αυτοπραγμάτωση, ελευθερία και δημιουργικότητα. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να κινούνται όλες οι προσπάθειες σύνδεσης της εκπαίδευσης με τον κόσμο των επιχειρήσεων, δίνοντας στους νέους κυρίως την ευκαιρία να εκφραστούν δημιουργικά αλλά και κριτικά απέναντι στην αγορά, μέσα στην οποία θα ξεδιπλώσουν δυναμικά τα ταλέντα και τις δεξιότητές τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Δράσεις στην ελληνική εκπαίδευση για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Α) Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, μια πρώτη προσπάθεια ενίσχυσης του επιχειρηματικού πνεύματος πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Επιχειρηματικότητα Νέων», Ενέργεια 2.2.1, Πράξη 2.2.1γ. Το πρόγραμμα εφαρμόστηκε πιλοτικά το σχολικό έτος 2003-4. Με βάση τις παρατηρήσεις που προέκυψαν εκπονήθηκε το εκπαιδευτικό υλικό *Οικονομία και εγώ, Διδακτικές Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις*, από τους Θ. Μαγουλά και Ι. Φλώρο. Βασικός σκοπός του προγράμματος είναι η κατανόηση των οικονομικών εννοιών που είναι απαραίτητες στην καθημερινή ζωή. Το πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί στην Ε' και Στ' Δημοτικού, στο πλαίσιο των μαθημάτων της Κοινωνικής και Πολιτικής Αγωγής, της Γλώσσας, των Μαθηματικών και της Αισθητικής Αγωγής, καθώς και στο πλαίσιο της Σχολικής Ζωής ή του Ολοήμερου Σχολείου. Αποτελείται από 14 θεματικές ενότητες. Από άποψη διδακτικής μεθοδολογίας, έμφαση δίνεται στις ομαδικές εργασίες, στα παιχνίδια και στα σχέδια εργασίας. Περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα υπάρχουν στην ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου: <http://www.pi-schools.gr> στο σύνδεσμο Έρευνες-Προγράμματα-«Επιχειρηματικότητα Νέων».

Β) Στο πλαίσιο επίσης του προγράμματος «Επιχειρηματικότητα Νέων», Ενέργεια 2.2.1, Πράξη 2.2.1γ, μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα το εκπαιδευτικό υλικό της Junior Achievement International, με ευθύνη του Π.Ι., του Σ.Ε.Β., και του Ιδρύματος Ευγενίδου. Το Πρόγραμμα αυτό είχε σκοπό να εκπαιδεύσει νέους ώστε να κατανοήσουν τη λειτουργία της αγοράς και των επιχειρήσεων, προκειμένου να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους. Αναπτύχθηκαν πιλοτικά κύκλοι μαθημάτων σχετικά με την οικονομία και τις επιχειρήσεις, για μαθητές Γυμνασίου, Ενιαίου Λυκείου και Τ.Ε.Ε. Η ύλη των κύκλων είναι οργανωμένη κατά βοηθήματα για τους μαθητές και αντίστοιχους Οδηγούς για Συμβούλους (Μέντορες από το χώρο των επιχειρήσεων) και καθηγητές. Έτσι, το βοήθημα *Η οικονομία και εγώ* παρέχει τη δυνατότητα στους μαθητές να εκτιμήσουν τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, να διερευνήσουν προοπτικές σταδιοδρομίας, να διδαχθούν δεξιότητες αναζήτησης εργασίας και να εξασκήσουν προσωπική και οικογενειακή οικονομική διαχείριση. Το βοήθημα *Η επιχείρηση σε δράση* περιγράφει τα βασικά χαρακτηριστικά ενός συγκεκριμένου οικονομικού συστήματος και το ρόλο των επιχειρήσεων σε αυτό. Το βοήθημα *Παγκόσμια Αγορά* προετοιμάζει τους μαθητές ώστε να αντιληφθούν τον τρόπο με τον οποίο αυτοί συνδέονται, μέσω του εμπορίου, με ανθρώπους και πολιτισμούς ανά τον κόσμο. Περισσότερες πληροφορίες στο <http://www.pi-schools.gr/programs/epixeir/>

Γ) Στο πλαίσιο της Ενέργειας 3.1.1 «Ενθάρρυνση επιχειρηματικής δράσης και καινοτόμων εφαρμογών σπουδαστών Ι.Ε.Κ. και σχολών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης», πράξη 3.1.1β, αναπτύ-

χθηκε εκπαιδευτικό υλικό για να στηρίξει την υλοποίηση μαθημάτων Επιχειρηματικότητας στη Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση. Το υλικό αυτό εκπονήθηκε από το Πανεπιστήμιο Πειραιά και το ΕΚΠΑ, για τους διάφορους τομείς και ειδικότητες, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Ένα μέρος του υλικού έχει εγκριθεί από το Π.Ι. και πρόκειται να διανεμηθεί στις βιβλιοθήκες των σχολείων της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Περισσότερες πληροφορίες υπάρχουν στο <http://learningsupport.elke.uoa.gr/tee/>

Δ) Με την ευθύνη του Β' τμήματος Τ.Ε.Ε. της Δ.Σ.Δ.Ε. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και με τη στήριξη του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, Γ' Κ.Π.Σ. στη Δευτεροβάθμια Επαγγελματική Εκπαίδευση υλοποιούνται δράσεις που στηρίζουν την Επιχειρηματικότητα. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι οι εξής:

Προγράμματα επισκέψεων

Οι επισκέψεις υλοποιούνται σύμφωνα με τις προδιαγραφές της πράξης 2.3.2γ, η οποία αναφέρεται σε «Προγράμματα Επισκέψεων σε Επιχειρήσεις και Επαγγελματικούς ή Επιστημονικούς φορείς» για τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Αφορούν επισκέψεις εκπαιδευτικών και μαθητών σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς, με στόχο την επαφή τους με τον κόσμο της εργασίας και την ενημέρωσή τους για τις δυνατότητες και τις προοπτικές ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας σε σχέση με την ειδικότητά τους. Οι επισκέψεις, οι οποίες οργανώνονται με συστηματικό τρόπο από τα σχολεία σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις, είναι μονοήμερες, 3ήμερες και 5νθηήμερες, εντός και εκτός της χώρας και εντός της Ε.Ε. Περισσότερες πληροφορίες για τα προγράμματα επισκέψεων <http://learningsupport.elke.uoa.gr/tee-episkepsis>.

Εικονικές επιχειρήσεις

Με βάση την πράξη 2.3.2β που αφορά στη «Δημιουργία Εικονικών Επιχειρήσεων στα Τ.Ε.Ε.», δημιουργούνται Εικονικές Επιχειρήσεις με προσομοιωμένες συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος, όπου οι μαθητές με χρήση (ή όχι) Η/Υ και κατάλληλα σχεδιασμένου λειτουργικού συστήματος, εργαζόμενοι σε ομάδες σε ένα επιχειρηματικό σχέδιο, μέσω οργανωτικής δομής εικονικής επιχείρησης, αναπαριστούν διαδικασίες, διαδρομές και αντικείμενα μιας πραγματικής επιχείρησης, σε αλληλεπίδραση με το εξωσχολικό περιβάλλον. Για την περίοδο εφαρμογής (Οκτώβριος 2006-Ιανουάριος 2007) τα προγράμματα θα υλοποιηθούν σε όλη την Ελλάδα, συμπεριλαμβάνοντας όλες τις ειδικότητες που λειτουργούν στη Δ.Ε.Ε. Για τη λειτουργία των μαθητικών εικονικών επιχειρήσεων θα επιλεγούν εκπαιδευτικοί, οι οποίοι θα επιμορφωθούν σχετικά με τις ανάλογες μεθόδους και διαδικασίες. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί θα υλοποιήσουν το πρόγραμμα στο σχολείο τους για τουλάχιστον 2 εξάμηνα, με την υποστήριξη και εποπτεία της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελματιών και των φορέων της σύμπραξης (ΕΚΠΑ, ΕΑΙΤΥ και Τ.Ε.Ι. Λάρισας).

Στη Σιβιτανίδειο Σ.Τ.Ε., το πρόγραμμα, που λειτουργεί από το 1998, έχει χαρακτηριστεί από την Ε.Ε. ως «καλή πρακτική» βλ. <http://www.sivitanidios.gr/kek/eikonikes>.

Θερινά σχολεία νεανικής επιχειρηματικότητας

Στο πλαίσιο της πράξης 2.3.2z «Θερινά σχολεία νεανικής επιχειρηματικότητας», αναπτύσσονται προγράμματα, διάρκειας 2 εβδομάδων, στα οποία οι μαθητές, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, όπως επιχειρήσεις, δήμοι, πολιτιστικοί σύλλογοι, κ.λπ., έχουν την ευκαιρία να ενισχύσουν το πνεύμα επιχειρηματικότητας, συνεργατικότητας και επαγγελματικών πρακτικών. Το πρόγραμμα υλοποιεί-

ται με τη συνδρομή του Εθνικού Ιδρύματος Νεότητας (Ε.Ι.Ν.) -για τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης εκτός της περιφέρειας Αττικής και της Σιβιτανιδείου σχολής- για τους μαθητές της περιφέρειας Αττικής.

Πρόγραμμα «Δαίδαλος»

Θετικά προς την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας μπορεί να είναι και τα αποτελέσματα του προγράμματος «Δαίδαλος», πράξη 2.3.21 «Ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων επίδειξης και βράβευσης εκπαιδευτικών έργων», που έχει ως στόχο την ανάπτυξη και ενθάρρυνση καινοτόμων εργαστηριακών κατασκευών από τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Σκοπός αυτών των δραστηριοτήτων είναι η καλλιέργεια της δημιουργικότητας και εφευρετικότητας των μαθητών καθώς επίσης και η καλλιέργεια πνεύματος συναγωνισμού.

Ε) Με την οικονομική στήριξη του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., στο πλαίσιο της πράξης 2.4.1α «Ενίσχυση των δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού/Αναβάθμιση ΚΕ.Σ.Υ.Π.-ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ίδρυση νέων» και ειδικότερα των δράσεων 3 «Υλοποίηση προγραμμάτων σε ΚΕ.Σ.Υ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.» και 3.1 «Υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας» και την επιστημονική στήριξη του Τομέα Σ.Ε.Π. του Π.Ι., δίνεται η δυνατότητα ανάπτυξης **ερευνητικών σχεδίων επιχειρηματικότητας**. Με πρωτοβουλία τους, τα στελέχη Σ.Ε.Π. (ΚΕ.Σ.Υ.Π. και ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) σε συνεργασία με τους μαθητές της περιοχής ευθύνης τους επιλέγουν, σχεδιάζουν και υλοποιούν ερευνητικά σχέδια, γύρω από τη θεματική: *Ανάπτυξη και ενίσχυση επιχειρηματικού πνεύματος, ως στοιχείου που διευκολύνει την επαγγελματική αποκατάσταση των νέων στον τόπο τους*. Τα προγράμματα αυτά συμβάλλουν στην τόνωση και ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος των νέων μέσα από την καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας, καθώς και στην ενεργό γνωριμία των νέων με την επαγγελματική ζωή στο πλαίσιο ρεαλιστικών συνθηκών επαγγελματικής δραστηριότητας και την ανάπτυξη ενεργού επικοινωνίας και αναζήτησης πληροφόρησης (βλ. πρακτικές οδηγίες υλοποίησης προγραμμάτων στον Οδηγό ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Διεύθυνση Σ.Ε.Π.Ε.Δ.- Π.Ι., 2005, σσ. 2-48).

ΣΤ) Τα **μαθήματα επιχειρηματικότητας** στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση έχουν ως κινητήριο μοχλό την υλοποίηση έργων μέσα από το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. και ειδικότερα το Μέτρο 3.1 για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας. Μέσα απ' αυτό έχουν υλοποιηθεί έργα που αφορούν τη χρηματοδότηση των ελληνικών πανεπιστημίων για την εισαγωγή του μαθήματος της επιχειρηματικότητας και έχουν αναπτυχθεί ανάλογα προγράμματα²⁰.

Για παράδειγμα, το μάθημα που υλοποιεί το Οικονομικό Τμήμα του ΕΚΠΑ στηρίζεται σε εκπαιδευτικό πακέτο που συνδυάζει Εγχειρίδιο Διδασκαλίας, Μελέτες Περιπτώσεων (Case Studies), Διδασκαλία Μαθημάτων, Δράσεις Καθοδήγησης (Σχήματα Mentoring), Εικονικές Επιχειρήσεις (Business Game Simulator), Βραβεία επιχειρηματικότητας - Διαγωνισμούς, Αξιολόγηση και Παρακολούθηση. Το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του φτάνει έως το 2007 και υπολογίζεται ότι 3000 φοιτητές θα παρακολουθήσουν τα μαθήματα. Για τους σκοπούς αυτού του μαθήματος έχει δημιουργηθεί επιχειρηματικό portal: <http://learningsupport.elke.uoa.gr>.

²⁰ Περισσότερα στοιχεία για τα μαθήματα επιχειρηματικότητας, που εισάγονται στα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι. της χώρας στο πλαίσιο της κατηγορίας πράξεων 3.1.2β «Ενθάρρυνση επιχειρηματικών δράσεων, καινοτομικών εφαρμογών και μαθημάτων επιλογής φοιτητών και σπουδαστών του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II», υπάρχουν στις ιστοσελίδες των Σχολών αλλά και στον Οδηγό του ΥΠ.Ε.Π.Θ., Σ.Ε.Π.Ε.Δ., Π.Ι., 2005, σσ. 44-46.

Ζ) Στην κατεύθυνση αυτή κινείται και η δημιουργία **φοιτητικών επιχειρήσεων**. Η ελληνική ομοσπονδία Νεανικών Επιχειρήσεων JADE Hellas αποτελεί από τον Ιούλιο του 2005 το ελληνικό τμήμα της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας (European Confederation of Junior Enterprises - JADE). Τα μέλη της είναι τέσσερις φοιτητικές «επιχειρήσεις», δηλαδή ενώσεις προσώπων με σκοπό όχι το κέρδος αλλά την άμεση επαφή με το επιχειρηματικό περιβάλλον και την αγορά εργασίας από τα φοιτητικά τους χρόνια. Στόχος τους είναι η συνεργασία, η δικτύωση, η ανάληψη νέων ρόλων, η καλλιέργεια των προσωπικών ικανοτήτων στους τομείς του προγραμματισμού, της λήψης αποφάσεων, της επικοινωνίας καθώς και η βούληση για ανάληψη ευθυνών σε μια βάση διαμόρφωσης μιας ελληνικής κουλτούρας για την επιχειρηματικότητα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πραγματικότητας.

Η) Τα Γραφεία διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. της χώρας ιδρύουν Συμβουλευτικά Κέντρα Επιχειρηματικότητας με στόχο την υποστήριξη φοιτητών και πτυχιούχων τους, κύριος στόχος της σταδιοδρομίας των οποίων είναι η επιχειρηματική δραστηριότητα. Κύρια αποστολή τους είναι η παροχή πληροφόρησης και υποκίνησης των φοιτητών και πτυχιούχων ώστε να είναι σε θέση να εντοπίζουν επιχειρηματικές ευκαιρίες, να σχεδιάζουν και να οργανώνουν βιώσιμες επιχειρήσεις, να δημιουργούν ένα επιχειρηματικό σχέδιο. Επίσης, παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες για την ίδρυση και την επέκταση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, καθώς και για την εξεύρεση χρηματοδοτικών πόρων. Οι παραπάνω υπηρεσίες προσφέρονται σε ατομικές συμβουλευτικές συναντήσεις ή σε ομαδικά σεμινάρια «επιχειρηματικότητας». Βλ. ενδεικτικά: www.career-office.uoa.gr.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.-Γραφείο Διασύνδεσης (2005α). *Η Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικών και Τεχνολογικών Επιστημών.
- Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.-Γραφείο Διασύνδεσης (2005β). *Το επιχειρηματικό σχέδιο - Business Plan*, Αθήνα: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικών και Τεχνολογικών Επιστημών.
- Γ.Γ.Ν.Γ.-ΥΠ.Ε.Π.Θ. (2006). «Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας-Το πλαίσιο του έργου» www.thirides.gr/plaisio.el.asp
- Δάλλκος, Γ. (2005). «Η μέθοδος σχεδίων εργασίας ή Project» στο ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., *Ευέλικτη ζώνη: Διαθεματικότητα, Πολυθεματικό βιβλίο και σχέδια εργασίας για το Γυμνάσιο, Οδηγός για τον Καθηγητή*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., (27-29).
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003). *Πράσινη Βίβλος για την Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη*, Βρυξέλλες: Εκδόσεις ΓΔ Επιχειρήσεων.
- Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. (2001). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Κακαρούχα, Π. (2005). «Η συμβολή της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην ανάδειξη του επιχειρηματικού πνεύματος», *Πρακτικά 2ης Διημερίδας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου, 20/5/2005*, <http://www.hua.gr/epixeirein>.
- Καλδής, Π. (2005). «Επιχειρηματικότητα και Ανταγωνιστικότητα», *Πρακτικά 1ης Διημερίδας επιχειρηματικότητας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου 18/3/2005*, <http://www.hua.gr/epixeirein>.
- Κόκκος, Α. (2006). «Εκπαιδευτικές Τεχνικές» στο Ε.ΚΕ.Π.Ι.Σ., *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης*, Αθήνα: Ε.ΚΕ.Π.Ι.Σ. (235-242).
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Ενεργός έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 48, (22-33).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). «Ένα κριτικό, αναπτυξιακό μοντέλο για το σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου*, 38-39, (25-52).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη, Α. (1996). *Συμβουλευτική: Θεωρία και πρακτική. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998α). «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος στη Διδακτική-Μαθησιακή Συνάντηση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 46-47, (33-63).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998β). «Δεξιότητες μετάβασης στο πλαίσιο ενός κριτικού, αναπτυξιακού μοντέλου στο σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό», *Προσανατολισμός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός*, 2, (6-11).

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001), «Η μετάβαση στην εποχή της 'κατασκευασμένης' αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία», στο Ε.Κ.Ε.Π., *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου αιώνα, Πρακτικά Α' Διεθνούς συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π. (Αθήνα 9-11/5/2001)*, Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π., (100-123).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.), (2004). «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς». Αθήνα: ΑΛΦΑ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2006). «Η ενεργός έρευνα στο πλαίσιο του Σ.Ε.Π.» στο ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον, Γ' Γυμνασίου, Βιβλίο Καθηγητή*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., (104-108).
- Λιούκας, Σ. (2006). «Η επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας», <http://career-office.uoa.gr/node/view>.
- Μαλικιώση-Λοΐζου Μ. (2003). «Η ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της» στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός; Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Δάρδανος (215-240).
- Μπουρλετίδης, Κ. (2004). «Επιχειρηματικότητα μια εναλλακτική επιλογή», <http://learningsupport.ekle.uoa.gr:90/articles/view-article.rx?oid=270>.
- Μπουρλετίδης, Κ.Α. (2006). «Δημιουργώντας μια εικονική επιχείρηση στη σχολική μονάδα», <http://learningsupport.elke.uoa.gr/virtual-corporation/documents/egxeiridia%20kathigiton/virtual%20creation.ppt>.
- Σιβιτανίδειος Σχολή Τεχνών και Επαγγελμάτων (2005). *Μεθοδολογική Προσέγγιση Προγραμμάτων Εικονικών Επιχειρήσεων*, Αθήνα: Σιβιτανίδειος Σ.Τ.Ε.
- Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας-GEM, Ιωαννίδης Στ. (2004). *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2003*, Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
- Πετράκης, Π.Ε, Μπουρλετίδης, Κ.Α. (2005). *Σημειώσεις - Επιμορφωτικό υλικό καθηγητών δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης στην διδασκαλία της επιχειρηματικότητας*, Αθήνα: ΕΚΠΑ.
- Πετράκης, Π., Μπουρλετίδης, Κ. (2005). «Η διδακτική της επιχειρηματικότητας», *Μέντορας*, 8, (113-130).
- Πιστοφίδης, Α. (2003). *Εναλλακτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα: Προπομπός.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.-Σ.Ε.Β. (2003). *Οικονομία και εγώ, Επιχειρηματικότητα νέων, Οδηγός για συμβούλους και καθηγητές*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., Μαγουλά, Θ., Φλώρος, Ι. (2004). *Οικονομία και εγώ, Διδακτικές Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Σ.Ε.Π.Ε.Δ.-Π.Ι., Κεδράκα, Κ. (2005). «Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων Σ.Ε.Π. και ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας», στο ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., *Οδηγοί Καλής Πρακτικής και Εφαρμογής για την εκπόνηση Προγραμμάτων από τα ΚΕ.Σ.Υ.Π. και τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.*, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π. (2-48).
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., Γκιάστας, Ι., Δημητρόπουλος, Ε., Ρέππα, Ειρ., Τσέργας, Ν. (2006). *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον, Γ' Γυμνασίου*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- Nathan N., Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*, (μτφρ.- επιστ. επιμέλεια: Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου), Αθήνα: Μεταίχιμο.
- McLeod, J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική* (μτφρ. Δ. Καραθάνου, Α. Μαρκαντώνη), Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Plate, K., Patton, V. (2003). *Τα βήματα για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία*, (μτφρ. Τσιλιόπουλος Ευθ., επιμ. Ραφτόπουλος, Α., Ραφτόπουλος, Β.), Αθήνα: Έλλην.
- Phillipson, I. (2002). *Πώς να γίνεις επιχειρηματίας*, (μτφρ. Α. Αποστολοπούλου) Αθήνα: Ίων, Έλλην.

Ξερόγλωσσες

- Byers, T., Kist, H., Sutton, R. (1997). "Characteristics of the Entrepreneur: Social Creatures, Not Solo Heroes", <http://www.stanford.edu/class/e145/materials/Charateristics.html>.
- European Commission (2004). *Helping to create an entrepreneurial culture. A guide on good practices in promoting entrepreneurial attitudes and skills through education*, Brussels: European Communities.
- Graravan, T, Cinneide, B. (1994). "Literature review of problems associated with entrepreneurship education and training programs", <http://www.entrepreneur.dk/entrepreneurship.htm>.
- Gumpert, D. (2003). "Inside the mind of an Entrepreneur", http://www.businessweek.com/smallbiz/content/jul2003/sb20030715_0867.htm
- Gutner, T. (1994). "Junior entrepreneurs", *Forbes*, 153 (10): 188-189, <http://www.celcee.edu/publications/digest/c19971582>.
- Kisker, C. (2003). "Raising a young entrepreneur", <http://www.celcee.edu/publications/digest/Dig03-07>.
- Timmons (1994). *A new venture creation: Entrepreneurship to the 21st Century*. IL: Irwin Press, Burr Ridge.

Δεξιότητες Συμβουλευτικής για την Εκπαίδευση: Κριτική, Ολική Προσέγγιση

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹ και Μαρία Δροσινού²

Περίληψη

Υπό το πρίσμα μιας κριτικής οπτικής του θέματος που πραγματευόμαστε στο παρόν Κεφάλαιο δεν θα ήταν δυνατή η συζήτηση για το ζήτημα των δεξιοτήτων χωρίς την ειδική αναφορά στο πλαίσιο όπου ο/η Σύμβουλος καλείται να τις εφαρμόσει. Για το λόγο αυτό, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναφερθούμε αρχικά σε βασικούς παράγοντες του πλαισίου όπου εφαρμόζονται οι δεξιότητες. Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται με: το στόχο της Συμβουλευτικής, με το μοντέλο Συμβουλευτικής με βάση το οποίο θα επιδιώξει ο/η Σύμβουλος την πραγματοποίηση του στόχου αυτού, καθώς και με τους κοινωνικούς παράγοντες που θα λάβει υπόψη για τη θεώρηση του έργου του/της, παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας των υποκειμένων της Συμβουλευτικής όπως και των προβλημάτων τους. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στο ζήτημα των γενικότερων και ειδικότερων αναγκών που αντιμετωπίζει η ομάδα-στόχος της Συμβουλευτικής στο σχολείο και ιδιαίτερα στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όπου εφαρμόζεται ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.). Τέλος, θα παρουσιάσουμε τις δεξιότητες της Συμβουλευτικής, δεξιότητες που θα σχετίζονται άμεσα με τους παράγοντες στους οποίους αναφερθήκαμε πιο πάνω.

ΜΕΡΟΣ Α΄. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Ο στόχος της Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο Κεφάλαιο της παρούσας έκδοσης, σκοπός κάθε συμβουλευτικής διαδικασίας είναι ο άνθρωπος και η παροχή βοήθειας προς αυτόν με στόχο τη θεραπεία και την ανάπτυξή του, τη δυνατότητά του για επιτυχέστερη αντιμετώπιση προσωπικών, αλλά και κοινωνικών προβλημάτων³. Θεωρούμε ότι ο γενικός αυτός σκοπός είναι ευδιάκριτος και κοινός σε οποιονδή-

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εμπειρογνώμων για τον Οδηγό της Εκπαίδευσης, εκπροσωπώντας το Π.Ι. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.

² Η Μαρία Δροσινού είναι Δρ. Ψυχολογίας, Πάρεδρος ε.θ. Ειδικής Αγωγής - Μαθησιακών Δυσκολιών στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

³ Αναλυτικότερα στο Κοσμίδου-Hardy (1986, 1992), Κοσμίδου-Hardy, κ.ά. (1996).

ποτε ασκεί (ή θέλει να ασκήσει) Συμβουλευτική, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της Αγωγής που σχετίζεται με την ανάπτυξη και, μάλιστα, στο πλαίσιο ενός Κριτικού και Αναπτυξιακού Μοντέλου⁴ στον Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική. Στην πράξη, ο συγκεκριμένος στόχος που οι Σύμβουλοι επιλέγουν να ασκήσουν κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας διαφοροποιείται ανάλογα με το βαθμό της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης, των αρχών και των παραδοχών τους, το εύρος και το βάθος της θεωρητικής τους γνώσης, τη γενικότερη φιλοσοφική τους τοποθέτηση απέναντι στο δίπολο *άτομο-κοινωνία*⁵, την εμπειρία που διαθέτουν, παράγοντες που επηρεάζουν και τις δεξιότητες που θα έχουν αναπτύξει.

Θεωρούμε, λοιπόν, απαραίτητο να ασχοληθούν οι Σύμβουλοι συνειδητά και κριτικά με την *προσωπική τους θεωρία*, καθώς και με το μοντέλο Συμβουλευτικής που τους εκφράζει, σύμφωνα και με τις απόψεις που έχουν για το άτομο και την κοινωνία. Διαφορετικά υπάρχει ο κίνδυνος να παρασυρθούν σε μια μάλλον μη κριτική προσέγγιση του πεδίου της θεωρίας και της πράξης της Συμβουλευτικής η οποία, ιδιαίτερα τα τελευταία 50 χρόνια, έχει -όπως υποστηρίζεται- 'Αμερικανοποιηθεί'⁶. Αυτό σημαίνει ότι η Συμβουλευτική, στο πλαίσιο μιας εργαλειοκτικής λογικής, επιδιώκει ένα χαρακτήρα 'παγκοσμιοποίησης', παραγνωρίζοντας το πολιτισμικό και γενικότερο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο των ατόμων, ενώ προωθεί μια υπεραπλουστευμένη έννοια των δεξιοτήτων ως επιφανειακών τεχνικών που μπορεί να 'αποκτήσει' ο/η Σύμβουλος 'αγοράζοντάς' τις εύκολα σε προγράμματα κατάρτισης ή και από βιβλιογραφικές πηγές, κάποιες φορές μάλιστα, αμφισβητούμενης ποιότητας.

2. Το πλαίσιο της Συμβουλευτικής: Βασικοί παράγοντες

Ο πρώτος παράγων στον οποίο θα αναφερθούμε σύντομα είναι το μοντέλο Συμβουλευτικής που αρμόζει τόσο στο πλαίσιο της αγωγής, η οποία δεν έχει νόημα αν δεν σχετίζεται με την ανάπτυξη, όπως και στο πλαίσιο της εργασίας σύμφωνα και με τις απαιτήσεις της εργασιακής πραγματικότητας στη σημερινή συγκυρία. Τρία μοντέλα⁷ παρουσιάστηκαν συνοπτικά στο πρώτο Κεφάλαιο του παρόντος Οδηγού και, επομένως, εμείς θα αναφερθούμε μόνο σε βασικές παραμέτρους τους, η κατανόηση των οποίων θα συμβάλει στο θέμα που διαπραγματευόμαστε στο Κεφάλαιο αυτό. Οι Σύμβουλοι, λοιπόν, είναι δυνατόν να λειτουργούν εφαρμόζοντας ένα από τα ακόλουθα μοντέλα:

(α) **Το «θεραπευτικό»** και πλέον διαδεδομένο μοντέλο, που επικεντρώνεται στη διάγνωση και στη στενή 'θεραπεία' προβλημάτων. Στη συμβουλευτική διαδικασία που ασκείται στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, η συνολική ευθύνη για τη δημιουργία των προβλημάτων, αλλά και για την αντιμετώπισή τους, επιρρίπτεται στις υποτιθέμενες μειωμένες ικανότητες του ατόμου, ενώ φαίνεται να παραγνωρίζονται, σκόπιμα ή όχι, οι κοινωνικοί παράγοντες που συνεργούν στην πρόκληση -και που καθορίζουν τη φύση- των προβλημάτων τα οποία αντιμετωπίζει το άτομο. Με άλλα λόγια, στην αμιγώς θεραπευτική προσέγγιση, προωθείται η αποσπασματική θεώρηση των ατόμων (τόσο των συμβούλων, όσο και των συμβουλευομένων), η θεώρησή τους δηλαδή εκτός του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο αυτά εντάσσονται. Όσον αφορά στους συμβουλευόμενους, υπερτονίζεται η έλλειψη προσωπικών ικανοτήτων ή δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους. Όσον αφορά στους Συμβούλους, το

⁴ Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Σ.Ε.Π. παρουσιάζεται διεξοδικά στα Κοσμίδου-Hardy (1996α, 2005γ), ενώ για τη Συμβουλευτική στα Κοσμίδου-Hardy (1992, 2005α).

⁵ Παρουσιάζεται διεξοδικά το θέμα αυτό στο Κοσμίδου-Hardy (1991).

⁶ Βλ. και Feltham and Horton (2000, σ. xix).

⁷ Αναλυτικότερα τα μοντέλα Συμβουλευτικής παρουσιάζονται στο Κοσμίδου-Hardy, 2005α, 2006.

ενδιαφέρον περιορίζεται στην (στενά νοούμενη) επαγγελματική κατάρτισή τους, με στόχο (δηλωμένο ή όχι) τη διάγνωση και τη θεραπεία των προσωπικών προβλημάτων των άλλων. Μια τέτοιου τύπου προσέγγιση φαίνεται να έχει βραχυπρόθεσμα και πιθανόν μεσοπρόθεσμα οφέλη για τους συμβουλευόμενους, αλλά όχι και μακροπρόθεσμα, ενώ τους περιορίζει στην αντίληψη ότι, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους, χρειάζονται απαραίτητα τη ‘γνώση’ του ειδικού. Ταυτόχρονα, όμως, περιορίζει και την επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη των Συμβούλων, εφόσον δεν θεωρείται σημαντικό να διαθέτουν τη βαθύτερη γνώση που πρέπει να έχουν, γνώση στην οποία στηρίζονται και οι δεξιότητες εκείνες που θα βοηθούσαν στη δια βίου εκπαίδευσή τους, προκειμένου να εναρμονίζουν τις θεραπευτικές διαδικασίες που εφαρμόζουν με τα τρέχοντα κοινωνικά δρώμενα.

Εν ολίγοις, ένα τέτοιο μοντέλο, μοιάζει να περιορίζει ή να εμποδίζει την προσωπική ανάπτυξη τόσο των συμβουλευόμενων όσο και των συμβούλων. Θεωρούμε ότι ο κίνδυνος αυτός, όπως τον έχουμε αναλύσει σε άλλες μας εργασίες⁸, ισχύει σε κάθε πλαίσιο όπου ασκείται η συμβουλευτική διαδικασία και ότι η αμιγώς θεραπευτική Συμβουλευτική μειώνει την αποτελεσματικότητα της βοήθειας που οι σύμβουλοι μπορούν να παράσχουν.

(β) **Το «προληπτικό»**, που έχει ως βασικό του στόχο την προετοιμασία των ατόμων για τη ζωή τους έτσι, ώστε να προλαμβάνουν προβλήματα. Δίνοντας βαρύτητα σε εξειδικευμένες υπηρεσίες πρόληψης, δηλαδή σε ένα σώμα ειδικών που ετοιμάζουν το άτομο ώστε να προλαμβάνει και να αντιμετωπίζει συγκεκριμένα προβλήματα (π.χ. ναρκωτικά), η υιοθέτηση του μοντέλου αυτού οδηγεί και σε αποσπασματική θεώρηση της Συμβουλευτικής⁹ μέσα από τη δημιουργία ποικιλίας τομέων: για παράδειγμα, Φεμινιστική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική για Α.Μ.Ε.Α., για γονείς, κ.τ.λ. Με άλλα λόγια, το προληπτικό μοντέλο της Συμβουλευτικής ενέχει τον κίνδυνο της υπεραπλούστευσης ή συρρίκνωσης βασικών στόχων και ουσιωδών δεξιοτήτων της Συμβουλευτικής (π.χ. του σεβασμού χωρίς όρους, της ενσυναίσθησης) προς μια κατεύθυνση όπου η πολυπλοκότητα του ατόμου παραγνωρίζεται και προβάλλεται ως κυρίαρχη μια συγκεκριμένη πτυχή του (π.χ. το φύλο ή το γένος, η αναπηρία, ο ρόλος, κ.τ.λ.). Και πάλι, βέβαια, σε αυτό το μοντέλο η θεώρηση και η ανάλυση των κοινωνικών όρων και προβλημάτων είναι μάλλον επιφανειακή, ενώ αναδεικνύεται ο ρόλος των ειδικών και των υπηρεσιών που αναλαμβάνουν να λύσουν ή να προλάβουν προβλήματα. Έτσι, για παράδειγμα, στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων, επισημαίνεται και αναλύεται η ανισότητα των φύλων, συνήθως όμως χωρίς αυτή η μορφή ανισότητας να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικότερης ανισότητας που επικρατεί στον κοινωνικό ιστό και που διαμορφώνει, αντίστοιχα, αξίες και παραδοχές, παραδόσεις και κοινωνικούς όρους οι οποίοι σχετίζονται όχι μόνον με το φύλο, αλλά και με την κοινωνική τάξη, τη φυλή ή και την ηλικία: με όλες, δηλαδή, τις μορφές κοινωνικής διάκρισης. Προτείνονται επιφανειακοί τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος της ανισότητας και υπερτονίζεται ο ρόλος εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή υπηρεσιών που καλούνται, μέσα από σύντομες μορφές παρέμβασης, να ‘λύσουν’ το πρόβλημα. Έτσι οι υπηρεσίες αυτές εξιδανικεύονται και μυθοποιείται ο ρόλος τους.

(γ) **Το αναπτυξιακό μοντέλο**: εδώ η βαρύτητα δίνεται στον άνθρωπο και στην αγωγή του με στόχο την ανάπτυξή του. Υπενθυμίζεται στο σημείο αυτό και πάλι ότι η αγωγή είναι αλληλένδετη με την ανάπτυξη. Το αναπτυξιακό μοντέλο έχει ως γενικό σκοπό τη συμμετοχή του ατόμου σε διαδικασίες που θα το βοηθήσουν να γνωρίσει βαθύτερα τον εαυτό του, να μάθει να τον αναπτύσσει

⁸ Ό.π.

⁹ Αναλυτικότερη συζήτηση παρουσιάζεται στο Κοσμίδη-Hardy (1992).

σε μια πορεία δια βίου μάθησης, να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του με ωριμότητα και υπευθυνότητα και να αποφεύγει τις σχέσεις εξάρτησης ως άκριτος «πελάτης» στο χώρο ενός ‘θεραπευτικού’ δωματίου. Αυτό το μοντέλο ορίζει ως βασικούς στόχους, αφενός την ανάπτυξη της αυτογνωσίας των ατόμων και, αφετέρου, την εκ μέρους τους ανάπτυξη εκείνων των κοινωνικών δεξιοτήτων που, στη συνέχεια, θα τους επιτρέψουν να λειτουργούν ως κριτικοί και ενεργοί πολίτες. Στοχεύει, δηλαδή, στην ανάπτυξη τόσο της κριτικής *αυτογνωσίας*, όσο και της *κοινωνιογνωσίας*¹⁰. Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, οι διαδικασίες θεραπείας και πρόληψης, προσεγγίζονται διαφορετικά. Ο τρόπος με τον οποίο ορίζεται η αυτογνωσία και δίνεται έμφαση στη συνειδητοποίηση και στη σε βάθος γνώση του εαυτού διαφέρει ριζικά στο αναπτυξιακό μοντέλο σε σύγκριση με τα άλλα δύο, ενώ επιπλέον τονίζεται η ανάγκη για την καλλιέργεια της γνώσης και όλων εκείνων των δεξιοτήτων οι οποίες θα βοηθήσουν το άτομο, στη συνέχεια, να αναπτύσσεται και να βελτιώνει τις ικανότητές του δια βίου. Επιπλέον, στο αναπτυξιακό μοντέλο δίνεται έμφαση στη διαλεκτική σχέση «ατόμου-κοινωνίας» έτσι, ώστε το άτομο, αναπτύσσοντας προσωπικές δεξιότητες, αφενός, και, αφετέρου, δεξιότητες κριτικής ανάγνωσης των κοινωνικών δρώμενων, να είναι σε θέση, στη συνέχεια, να ενεργεί με γνώση και υπευθυνότητα, να μεταβαίνει ομαλά από τη μία φάση της ζωής του σε κάποια άλλη, να αναλαμβάνει ρίσκο στην προσωπική του ζωή για νέους προσανατολισμούς, και, ταυτόχρονα, να προβαίνει σε ενεργό δράση και παρέμβαση στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο με στόχο τη συμβολή τους στην ευρύτερη κοινωνική ανάπτυξη. Με την έννοια αυτή, αναγνωρίζεται η *πολιτική διάσταση της αυτογνωσίας*.

Ένα βασικό μέλημα, λοιπόν, των προγραμμάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης υποψήφιων Συμβούλων είναι η παροχή της απαραίτητης γνώσης και των κατάλληλων ευκαιριών που θα τους οδηγήσουν στο να δουν κριτικά τα ισχύοντα μοντέλα Συμβουλευτικής για να επιλέξουν το μοντέλο που τους εκφράζει έτσι, ώστε η θεωρητική τους προσέγγιση στη Συμβουλευτική να είναι θεμελιωμένη, ευέλικτη και δημιουργική.

Ένα δεύτερο μέλημα τόσο των προγραμμάτων εκπαίδευσης Συμβούλων, όσο και των ίδιων των ατόμων που διεκδικούν την απόκτηση του δικαιώματος να καθοδηγούν τη ζωή των άλλων ως συμβουλευόμενων, είναι η ανάληψη της ευθύνης για την καθοδήγηση της δικής τους ζωής σε ένα δρόμο αυτογνωσίας και προσωπικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετίζεται άμεσα και εξαρτάται από το επίπεδο της ανάπτυξης αυτής.

Ένα τρίτο μέλημα είναι η αναγνώριση της πολυπλοκότητας που χαρακτηρίζει το ‘μικροεπίπεδο’ του υποκειμένου ή του εσωτερικού του «πολιτισμού»¹¹. Ο άνθρωπος δηλαδή δεν είναι μονοδιάστατος, αλλά έχει πολλές πτυχές, πλευρές, ιδιότητες ή ‘υποπροσωπικότητες’ σύμφωνα με τη θεωρία της Ψυχοσύνθεσης¹², πράγμα που συνεπάγεται μια δια-πολιτισμική προσέγγιση προς τον εαυτό μας, αλλά και προς το διαφορετικό ‘άλλο’. Εννοείται ότι η πολυπλοκότητα αυτή αυξάνει στην ομαδική Συμβουλευτική, οπότε έχουμε συνάντηση περισσότερων διαφορετικών μικρόκοσμων, ατόμων δηλαδή που χαρακτηρίζονται από την «πολυπολιτισμικότητα» (ό.π.) του εαυτού.

Οι βασικές δεξιότητες Συμβουλευτικής¹³, άλλωστε, μια τέτοια *διαπολιτισμική* προσέγγιση προτείνουν στην ουσία. Αυτό γίνεται σαφές όταν συνειδητοποιούμε τη φύση των δεξιοτήτων που προτάθηκαν από τον Carl Rogers και αναγνωρίζονται στο πλαίσιο σχεδόν όλων των προσεγγίσεων

¹⁰ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1996β, 1999α), Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός (2000), Κοσμίδου-Hardy (2002β, 2004α).

¹¹ Αναλυτικά το ζήτημα του ‘πολιτισμού’ σε διαφορετικά επίπεδα παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy (2005α).

¹² Αναλυτικά τη θεωρία της Ψυχοσύνθεσης παρουσιάζουμε στα: Κοσμίδου-Hardy (1991), Κοσμίδου-Hardy κ.ά. (1996).

¹³ Μια αναλυτική συζήτηση στο θέμα των δεξιοτήτων παρουσιάζουμε στο Κοσμίδου-Hardy, *et al.*, (1996), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2004β, 2006).

στη Συμβουλευτική, συμπεριλαμβανομένου και του σύγχρονου Μηχεβιορισμού. Οι δεξιότητες αυτές είναι:

- «άνευ όρων σεβασμός του ‘άλλου’», με προϋπόθεση τον αυτοσεβασμό,
- η «αποδοχή του ‘άλλου’», με προϋπόθεση την αυτοαποδοχή, και
- η *ετεροσυναίσθηση-ενσυναίσθηση* ως προσπάθεια για κατανόηση του κόσμου αναφοράς του ‘άλλου’, με προϋπόθεση την ενσυναίσθηση του εαυτού μας.

Οι δεξιότητες αυτές προϋποθέτουν μια ουσιαστικά *διαπολιτισμική οπτική*. Μέσα από τους πίνακες **1**, **2** και **3** που ακολουθούν, ας θυμηθούμε κάποια στοιχεία των βασικών αυτών δεξιοτήτων μέσα από ενδεικτικά ερωτήματα που σχετίζονται με την αυτοαξιολόγηση των Συμβούλων σε προσωπικές δεξιότητες και ας τοποθετηθούμε στο ζήτημα της διαπολιτισμικής οπτικής της Συμβουλευτικής που διατυπώθηκε πιο πάνω.

Πίνακας 1.

A. ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΧΩΡΙΣ ΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ	
1.	Έχω αποδεχθεί την αξία της ατομικότητας και μοναδικότητας του άλλου ατόμου;
2.	Αναγνωρίζω το δικαίωμά του να είναι διαφορετικό από εμένα και από τα δικά μου πρότυπα;
3.	Καταφέρνω να μην ενοχλούμαι από τη διαφορετικότητά του αυτή;

Πηγή: Κοσμιδου-Hardy, 2006.

Πίνακας 2.

B. ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ	
1.	Προσπάθησα να μπω στη θέση του άλλου προσώπου, να δω τον κόσμο όπως αυτός/ή τον βλέπει, να σκεφτώ με το δικό του/της τρόπο, να νοιώσω αυτό που νοιώθει;
2.	Αποφεύγω τις αξιολογικές κρίσεις και τα σχόλια;
3.	Προσπαθώ αυτά που λέω ή ρωτώ να μη βρίσκονται έξω από το δικό του/της πλαίσιο αναφοράς και να μην περιέχουν στοιχεία ψυχολογικής απειλής;

Πηγή: ό.π.

Πίνακας 3.

Γ. ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
1.	Συνειδητοποιώ και εφαρμόζω στην πράξη τις παραδοχές, τις πεποιθήσεις μου και την προσωπική μου θεωρία γενικότερα;
2.	Εξερευνώ τις αξίες, τα στερεότυπα και τις στάσεις μου;
3.	Συνειδητοποιώ και αποφεύγω ενδεχόμενες τάσεις μου για διάκριση των άλλων: π.χ. ως προς το φύλο, τη φυλή, την κοινωνική τάξη, την πολιτισμική προέλευση, την ηλικία, κάποια αναπηρία τους;
4.	Κατανοώ τα ιστορικά, γεωγραφικά, πολιτισμικά ζητήματα με ευρύτητα;
5.	Διαβάζω κριτικά την εξωτερική κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα;
6.	Με ενδιαφέρουν τα κοινά και η δική μου συμβολή για κοινωνική ανάπτυξη μέσα και από τις δικές μου παρεμβάσεις;

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α.

Αναφερθήκαμε πιο πάνω σε βασικούς όρους που προϋποθέτει η συμβουλευτική συνάντηση, όρους οι οποίοι συνδέονται με το επίπεδο της *αυτογνωσίας* του/της Συμβούλου και επηρεάζουν τη γενικότερη στάση του/της και τις δεξιότητες που θα θέσει στην πράξη στη συνάντηση αυτή. Πιο κάτω θα αναφερθούμε σύντομα στο ζήτημα της *κοινωνιογνωσίας*, της γνώσης δηλαδή του/της Συμβούλου σε ζητήματα κοινωνικά, αφού η θέση που υποστηρίζουμε είναι ότι η σχέση ατόμου-κοινωνίας είναι διαλεκτική.

3. Η Συμβουλευτική και ο ρόλος της Κοινωνιογνωσίας

Η Συμβουλευτική είναι ένα ζωντανό κοινωνικό εγχείρημα το οποίο βρίσκεται σε διαρκή πορεία εξέλιξης, όπως σε εξέλιξη βρίσκεται και η ίδια η ζωή. Στην εξελικτική της αυτή πορεία, η Συμβουλευτική πρέπει να εξετάζεται σε σχέση με το κοινωνικο-ιστορικό, πολιτικο-οικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται και το οποίο επηρεάζει τον άνθρωπο, διαμορφώνει τις ανησυχίες, τις στάσεις και τις προσδοκίες του.

Παραδείγματος χάριν, η ψυχοδυναμική Συμβουλευτική έχει ρίζες στο 19ο αιώνα¹⁴. Η ψυχοδυναμική προσέγγιση (π.χ. Freud, Adler, Klein, Winnicott) αναπτύχθηκε σε μια «μεσοαστική, πατριαρχική, ιεραρχική, και σχετικά καταπιεσμένη, συναισθηματικά και σεξουαλικά, ιατρική κουλτούρα της Κεντρικής Ευρώπης» (Wolfe, *et al.*, 1990, σ. 9). Επίσης, η ανθρωπιστική προσέγγιση και η τάση για αυτοπραγμάτωση αναδύθηκε και προωθήθηκε στις δεκαετίες του 1950 και του 1960 στον κόσμο της

¹⁴ Αναλυτική συζήτηση γύρω από τα θέματα που παρουσιάζονται στο υποκεφάλαιο αυτό, βλ. στα: Κοσμίδου-Hardy (1991, 2001β, 2002α).

Καλιφόρνιας που χαρακτηριζόταν από ευμάρεια, που είχε αρκετό ελεύθερο χρόνο και διακρινόταν για την αισιοδοξία του. Θα συμφωνήσουμε, βέβαια, ότι, σύμφωνα και με την κλίμακα αναγκών του Μάσλοου, το να προσπαθεί κανείς να οδηγηθεί στην αυτοπραγμάτωση (Maslow, 1962) είναι μάλλον ευκολότερη υπόθεση για κάποιον που είναι ευκατάστατος, που ζει σε ένα περιβάλλον ευχάριστο και που έχει ένα ικανοποιητικό επάγγελμα, παρά για κάποιον που είναι άνεργος, που αντιμετωπίζει προβλήματα επιβίωσης και ζει σε ένα κόσμο χαστικό και απρόβλεπτο.

Όπως ήδη αναφέραμε, ένα στοιχείο που θεωρείται σημαντικό για τους Συμβούλους είναι η θεωρητική τους ενημέρωση. Αυτή η ενημέρωση σχετίζεται άμεσα, ή πρέπει να σχετίζεται, τόσο με το διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικο-ιστορικό σκηνικό, όσο και με τη φύση της γνώσης μέσα στο πλαίσιο αυτό. Η γνώση αλλάζει και εξελίσσεται και θα ήταν ατυχές αν πιστεύαμε ότι η Συμβουλευτική, ως επιστημολογικός χώρος, μπορεί να παραμένει άκαμπτη ή να περιορίζεται μόνο σε θεωρίες Ψυχολογίας. Αντίθετα, η Συμβουλευτική χρειάζεται διεπιστημονική προσέγγιση, με βάση και την εξέλιξη των επιστημών σε κάθε εποχή.

Ένα βασικό για τη διαπολιτισμική Συμβουλευτική πεδίο γνώσης σχετίζεται με το χώρο των πολιτισμικών μελετών (cultural studies). Μια άλλη επιστημολογική περιοχή που θεωρούμε ότι σχετίζεται άμεσα με τη Συμβουλευτική είναι η Επικοινωνία, ιδιαίτερα μάλιστα στη σύγχρονη εποχή της ηλεκτρονικής επικοινωνίας, η οποία ασκεί τεράστια επιρροή στη διαμόρφωση της προσωπικής και της πολιτισμικής ταυτότητας, αλλά και του μέλλοντος του κόσμου.

Διαπιστώνουμε ήδη σήμερα μια ουσιαστική αλλαγή στις έννοιες του *χώρου* και του *χρόνου*¹⁵. Υποστηρίζεται ότι οι καινούργιες ταχύτητες στις δραστηριότητες της ζωής και της επικοινωνίας δείχνουν σαφώς πως ο χρόνος έχει εκμηδενίσει το χώρο. Ο Harvey (1989, στο Κοσμίδη, 2004γ) ονομάζει τη διαδικασία αυτή «χωροχρονική συρρίκνωση». Η ταχύτητα και η χρονική συρρίκνωση εισβάλλουν στην κουλτούρα -μέσα από τα Μ.Μ.Ε., τις μεταφορές, τα ταξίδια και τον τουρισμό- και προκαλούν μια γενικευμένη κινητικότητα. Αυτή η κινητικότητα δεν αφορά μόνον στα μετακινούμενα εμπορεύματα ή αντικείμενα. Τα ίδια τα υποκείμενα γίνονται πιο κινητικά (mobile) ή εκ-τοπίζονται (dis-located)¹⁶ από το συνηθισμένο τους χώρο. Καθώς, όμως, τα *αντι-* ή *υπο-*κείμενα κινητο-ποιούνται, προοδευτικά αποστασιοποιούνται, χάνουν την υλική τους υπόσταση και γίνονται απλώς σύμβολα (σημεία) (Waters, 1995).

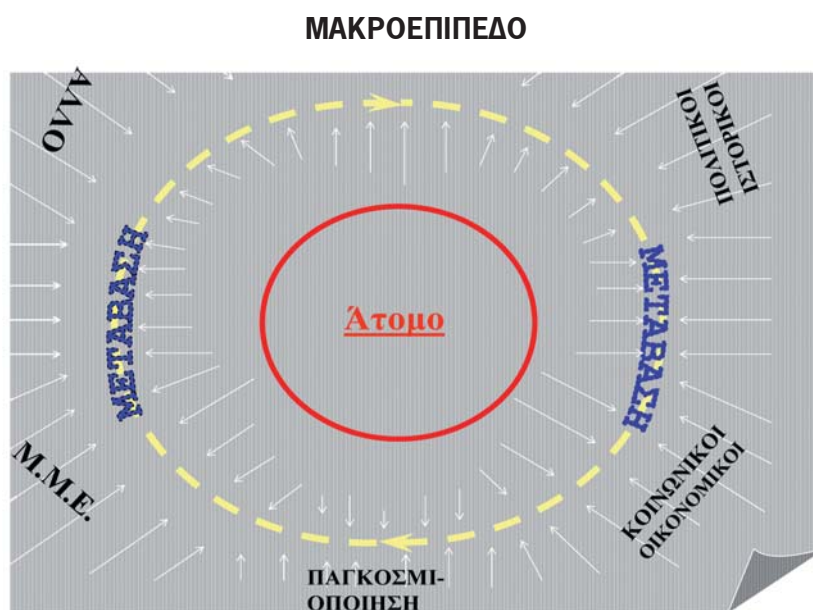
Επομένως, η χωροχρονική συρρίκνωση φαίνεται να συρρικνώνει και το υποκείμενο, καθώς και διαδικασίες όπως είναι αυτή της Συμβουλευτικής και της διδακτικής-μαθησιακής συνάντησης η οποία, μέσα από τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, τείνει να γίνει λιγότερο διυπο-κειμενική ή άμεσα συνδιαλεκτική. Ας θυμηθούμε, για παράδειγμα, την προώθηση της εξ αποστάσεως μάθησης με τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας και, στην περίπτωση μας, την εξ αποστάσεως Συμβουλευτικής και την τηλεδιαχείρηση ακόμη και προσωπικών προβλημάτων.

Η συνειδητοποίηση, η επίγνωση και η ενημέρωση των Συμβούλων πάνω στις ευρύτερες κοινωνικές πιέσεις και εξελίξεις θεωρούμε ότι είναι προϋπόθεση κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ανεξάρτητα από το συγκεκριμένο άτομο που βρίσκεται απέναντί τους. Η ενημέρωση των Συμβούλων, όπως ήδη υποστηρίχθηκε, δεν πρέπει να είναι άκριτη και παθητική, αλλά, αντίθετα, πρέπει να είναι κριτική και ενεργητική με στόχο τη δική τους παρέμβαση στα κοινά για ένα κόσμο καλύτερο και, βεβαίως, με στόχο την ουσιαστικότερη κατανόηση των μικρόκοσμων των συμ-

¹⁵ Αναλυτικά για τα θέματα αυτά (ό.π.).

¹⁶ Αναλυτικότερα, Usher (2004).

βουλευόμενων, οι οποίοι επηρεάζονται από τις δυνάμεις του περιβάλλοντος μακρόκοσμου (βλ. και σχ. 1).



Σχήμα 1.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2005a.

Αυτό που συχνά συμβαίνει είναι ότι οι Σύμβουλοι αγνοούν το ρόλο και τη σημασία του εξωτερικού πλαισίου των συμβουλευόμενων και παίρνουν ως δεδομένο το δικό τους μόνο πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο, συνήθως, δεν προβληματίζονται, παραγνωρίζοντας έτσι τη σχέση του ‘εσωτερικού’ με το ‘εξωτερικό’.

Γενικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι στη Συμβουλευτική εμφανίζεται συχνά η τάση για άκριτη επιβολή των ‘πολιτισμικών όρων’ της κυρίαρχης ιδεολογίας και μια προσπάθεια για προσαρμογή των συμβουλευόμενων στο πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο οι Σύμβουλοι αποδέχονται και το οποίο προτείνουν ως ‘υγιές’. Θεωρούμε λοιπόν ότι είναι απαραίτητο για τους Συμβούλους να είναι ανοιχτοί στο διαφορετικό πολιτισμικό ‘άλλο’, να έχουν πλούσιες διαπολιτισμικές εμπειρίες, να μελετούν σε βάθος τις αλλαγές και τις συνέπειές τους στο σύγχρονο κοινωνικο-πολιτισμικό σκηνικό, διαμορφώνοντας αντίστοιχα τη στάση τους μέσα από την κριτική, διαπολιτισμική, κοινωνική τους ενημέρωση, τη γνήσια *αυτογνωσία* και *κοινωνιογνωσία*.

4. Η Συμβουλευτική στο πλαίσιο του σχολείου

Ένα στοιχείο που χρειάζεται επίσης να λαμβάνει υπόψη ο/η Σύμβουλος στο πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι οι αναπτυξιακές ανάγκες των ατόμων και οι παράγοντες που τις επηρεάζουν και/ή τις διαμορφώνουν. Στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης η συμβουλευτική παρέμβαση αφορά έφηβους (ή και προέφηβους) που αντιμετωπίζουν ανάγκες. Πριν αναφερθούμε εκτενέστερα στο θέμα των δεξιοτήτων λοιπόν, θα αναφερθούμε σύντομα στις ανάγκες των εφήβων, αφού αυτοί είναι και ο κύριος ‘πληθυσμός’ στον οποίο απευθύνεται ο/η σύμβουλος.

Αναφερθήκαμε ήδη σε ζητήματα που σχετίζονται με το σημερινό ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από διαρκείς *μεταβάσεις* και με το σημαντικό ζήτημα της *αυτοεκτίμησης* που επηρεάζεται άμεσα από τις μεταβάσεις αυτές, θέμα το οποίο παρουσιάστηκε στο τρίτο Κεφάλαιο κατά την παρουσίαση του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Σ.Ε.Π. (Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 2002α). Όπως αναδεικνύεται στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, η μετάβαση είναι, τελικά, ο απώτερος στόχος του Σ.Ε.Π. (Κοσμίδου-Hardy, 1997β) για τον οποίο χρειάζονται στήριξη οι νέοι άνθρωποι έτσι, ώστε να είναι σε θέση να ισορροπούν τις δυνάμεις που υφίστανται από παράγοντες (π.χ. κοινωνικο-οικονομικούς, πολιτισμικούς, Μ.Μ.Ε., παγκοσμιοποίηση) που λειτουργούν στο μακρο-επίπεδο του ευρύτερου περιβάλλοντος, με δυνάμεις και δεξιότητες δικές τους. Αυτές τις προσωπικές τους δυνάμεις μπορούν να αναπτύξουν μέσα από τους τρεις στόχους του Σ.Ε.Π.: της **Αυτογνωσίας**, της **Πληροφόρησης ως Κοινωνιογνωσίας** και της **Λήψης Απόφασης** οι οποίοι υλοποιούνται στρατηγικά και με σύγχρονη μεθοδολογία στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου.

Η μετάβαση από μια κατάσταση γνωστή σε μια άλλη άγνωστη είναι υπόθεση δύσκολη που δημιουργεί αναστάτωση και ταραχή. Στη σημερινή εποχή των συνεχών αλλαγών και των πολλαπλών μεταβάσεων, τις οποίες έχει να αντιμετωπίσει κανείς, αυξάνεται ο βαθμός δυσκολίας αναστάτωσης και ταραχής που αυτές προκαλούν. Η πολυπλοκότητα των συστημάτων, των δεδομένων, των πληροφοριών, των συμβολικών συστημάτων επικοινωνίας και οι συνεχείς αλλαγές στο συμβολικό, επικοινωνιακό, πολιτισμικό και κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον δημιουργεί αίσθηση ανησυχίας και αβεβαιότητας¹⁷ για το αύριο. Η αίσθηση της αβεβαιότητας μπορεί να είναι ακόμη πιο έντονη σε καταστάσεις τις οποίες ο Giddens (1991, σ. 112) αποκαλεί *μοιραίες στιγμές (fateful moments)*. Η σύγχρονη ζωή είναι γεμάτη από τέτοιες στιγμές. Για παράδειγμα, τέτοιες ‘στιγμές’ είναι δυνατόν να σχετίζονται με καταστάσεις στις οποίες τα άτομα «καλούνται να πάρουν αποφάσεις που έχουν ειδικότερες συνέπειες για τις φιλοδοξίες τους ή, γενικότερα, για το μέλλον της ζωής τους» (ό.π.). Η λήψη αποφάσεων εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού -που συνεπάγονται επένδυση σε χρόνο για σπουδές- μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη διαδικασία. Η διαδικασία αυτή γίνεται δύσκολη γιατί στηρίζεται σε πολύπλοκα εξωτερικά δεδομένα. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ραγδαίες, το σκηνικό αλλάζει διαρκώς, οι πληροφορίες πολλές και -φαινομενικά τουλάχιστον- συχνά αντικρουόμενες, ενώ το άτομο δεν έχει βοηθηθεί να αναπτύξει τις γνωστικές δεξιότητες που απαιτούνται για να βάζει τάξη στο πληροφοριακό χάος που αντιμετωπίζει και που του δημιουργεί αυτό το οποίο οι Rifkin and Howard (1980) αποκαλούν *πληροφοριακή υπερφόρτιση (information overload)*¹⁸.

Από την άλλη μεριά, τα εσωτερικά ‘δεδομένα’ του ατόμου δεν φαίνεται να είναι συντονισμένα με τα εξωτερικά. Το άτομο δείχνει να πασχίζει να διατηρήσει την ομοιόστασή του διατηρώντας ρυθμούς αργούς, τη στιγμή που οι εξωτερικοί έχουν επιταχυνθεί (Κοσμίδου-Hardy, 2004γ). Έτσι, ενώ βασικός όρος για την επιτυχία των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ο ‘συγχρονισμός’ (Arthur, *et al.*, 1989¹⁹) στη συνάντηση του ατόμου με το περιβάλλον, στην πράξη φαίνεται πως υπάρχει αποσυντονισμός. Επιπλέον, στο πλαίσιο της εξωτερικής ρευστότητας και της ταχείας εξέλιξης των

¹⁷ Το θέμα της αβεβαιότητας, και μάλιστα της ‘κατασκευασμένης αβεβαιότητας’, παρουσιάζεται αναλυτικά στα: Κοσμίδου-Hardy (2001α, 2004γ).

¹⁸ Υποστηρίζουν, μάλιστα, ότι η πληροφοριακή υπερφόρτιση ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για την αύξηση των ψυχικών ασθενειών στην Αμερική.

¹⁹ Βλ. σχετικά στο Κοσμίδου-Hardy (1993).

πραγμάτων, που συνδυάζεται με τη συνήθη εσωτερική ‘ανελαστικότητα’, τη βραδεία ανάπτυξη ή και τη στασιμότητα, η λήψη αποφάσεων μάλλον δεν μπορεί να εγχυθεί τις επιθυμητές συνέπειες²⁰.

Για την αντιμετώπιση των δυσκολιών του σύγχρονου κοινωνικού πλαισίου και για το συγχρονισμό του στη συνάντησή του με παράγοντες του περιβάλλοντος αυτού το άτομο απαιτείται να αναπτύξει δεξιότητες που στηρίζονται στη διερεύνηση, στην κριτική ανάγνωση -ή αποδόμηση- και στην ανάπτυξη των εσωτερικών του ‘δεδομένων’, τα οποία σχετίζονται άμεσα με τη γενικότερη λειτουργία και συμπεριφορά του στο σημερινό σκηνικό. Στο πλαίσιο της κοινωνίας της πληροφορίας οι δεξιότητες αυτές σχετίζονται επίσης με τη συλλογή, την *κριτική ανάγνωση*²¹, την αξιολόγηση και την οργάνωση των πληροφοριών που αφορούν εξωτερικά ‘δεδομένα’. Η διαδικασία της συλλογής πληροφοριών και της συστηματικής τους οργάνωσης απαιτεί ακόμη δεξιότητες ερευνητικές που χρειάζεται να αναπτύξουμε σε ένα κόσμο ρευστό όπου τα πάντα αλλάζουν και, βέβαια, αλλάζουν και οι πληροφορίες που μας κατακλύζουν και από τις οποίες χρειάζεται να μάθουμε ποιες είναι χρήσιμες και ποιες δημιουργούν απλά πληροφοριακή υπερφόρτιση ή και ‘διανοητική ρύπανση’ κατά τον Ούγγρο Imre Lakatos.

Επομένως, οι παραλήπτες και οι χρήστες μηνυμάτων χρειάζεται να αναπτύξουν εξειδικευμένες σύγχρονες δεξιότητες μέσα από την εκπαίδευσή τους στα σύγχρονα μέσα επικοινωνίας, στις σύγχρονες μορφές κειμένων: των ηλεκτρονικών κειμένων. Στην εποχή του ‘μετα-αλφαριθμητισμού’ (post literacy), της ηλεκτρονικής επικοινωνίας και των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας απαιτείται σίγουρα και στη δική μας χώρα²² αγωγή στα μέσα αυτά (Kosmidou-Hardy, 2006a).

5. Διαδικασίες και όροι για την προώθηση της Κριτικής Αυτογνωσίας-Κοινωνιογνωσίας και για επιτυχείς μεταβάσεις

Για την προώθηση του στόχου της αυτογνωσίας που προωθεί την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και του στόχου της κριτικής κοινωνιογνωσίας που προωθεί, με το δικό της τρόπο, την προσωπική, αλλά και την κοινωνική ανάπτυξη, θεωρούμε σημαντικό όρο την εφαρμογή του μοντέλου κριτικής αγωγής (Κοσμίδου-Hardy, 2002β) το οποίο περιληπτικά αναφέρεται στο τρίτο Κεφάλαιο του Οδηγού. Σημειώνουμε ότι το μοντέλο αυτό παρουσιάστηκε στη διεθνή συνάντηση *Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Έρευνα στη Μάθηση και στη Διδασκαλία* (E.A.R.L.I.²³) που πραγματοποιήθηκε στο ξενοδοχείο Hilton στην Αθήνα το 1997²⁴ και είχε εξαιρετικά θετικά σχόλια από εκπροσώπους της διεθνούς εκπαιδευτικής κοινότητας. Αναφέρουμε μόνον στο σημείο αυτό ότι το συγκεκριμένο μοντέλο στηρίζεται σε μεθοδολογία και ευρήματα ερευνητικού προγράμματος που στηρίχθηκε στην προσέγγιση της κριτικής **Ενεργού Έρευνας**²⁵. Το ερευνητικό αυτό πρόγραμμα επικεντρώθηκε στο μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) με κύριους άξονες-στόχους την ανάπτυξη ενός μοντέλου Σ.Ε.Π., την ανάπτυξη του αναλυτικού προγράμματος²⁶ και την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού.

²⁰ Οι συνέπειες μιας απόφασης, άλλωστε, δεν ταυτίζονται με τη διαδικασία λήψης της απόφασης αυτής και έτσι η λήψη αποφάσεων είναι πράγματι μια ‘μοιραία στιγμή’ που προκαλεί έντονο προβληματισμό και ανησυχία.

²¹ Το ζήτημα αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1996α, 2006).

²² Για το ζήτημα της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Media Education) σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, βλ. και French and Richards (1994), καθώς και Levy and Gurevitch (1994), Kosmidou-Hardy (2002).

²³ European Association for Research on Learning and Instruction.

²⁴ Δημοσιεύεται σχετικά στο: Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός (2000).

²⁵ Για το θέμα αυτό βλ. Κοσμίδου (1989α), όπως και Kosmidou (1991).

²⁶ Το συγκεκριμένο σχολικό μάθημα επελέγη ως μέρος του αντικειμένου της έρευνας αυτής για δυο βασικούς λόγους. Καταρχήν γιατί στο πλαίσιο του τίθεται άμεσα ο στόχος της *Αυτογνωσίας* και της *Πληροφόρησης* οι οποίοι είναι και η βάση

Βασική διαπίστωση της έρευνας ήταν ότι, για να μπορέσουν να βοηθηθούν αποτελεσματικά οι νέοι στην αντιμετώπιση των αλλαγών αλλά και στη λήψη αποφάσεων, χρειάζεται να στηρίξουμε την προσωπική και την κοινωνική τους ανάπτυξη και αυτό επιτυγχάνεται μέσα από τους στόχους της *Κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας*. Απαιτείται για το σκοπό αυτό ένα αναπτυξιακό και όχι ένα διαγνωστικό μοντέλο στον Σ.Ε.Π. (Κοσμίδου-Hardy, 1996β) και στην παιδεία γενικότερα. Για την εφαρμογή, όμως, και την προώθηση ενός τέτοιου μοντέλου, όπως και για την ουσιαστική προώθηση της Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής και το έργο του Συμβούλου στο σχολικό πλαίσιο -είτε στα ΚΕ.ΣΥ.Π., είτε στα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. είτε και με όποια άλλη μορφή πιθανόν θεσμοθετηθεί στο μέλλον- βασική προϋπόθεση είναι ο *επιτυχημένος δάσκαλος* (Κοσμίδου, 1989β) ο οποίος χρειάζεται να λειτουργεί ως *σύμβουλος, επικοινωνιός, ερευνητής και διευκολυντής* των σχέσεων στην τάξη και στην αναζήτηση της γνώσης, της μέσα και της έξω γνώσης (Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1997α, 2002β, 2004γ). Βασική προϋπόθεση είναι ο δάσκαλος να μην αντιμετωπίζει τη διδασκαλία ως τεχνολογία αλλά ως *ηθική πρακτική*²⁷, αφού πράγματι «*το κύριο 'εργαλείο' που φέρνει ο εκπαιδευτικός στην πράξη είναι ο εαυτός του*» (ό.π.).

Το μοντέλο κριτικής αγωγής²⁸ στο οποίο αναφερθήκαμε στηρίζεται σε διεπιστημονική προσέγγιση και στη βιωματική μάθηση²⁹ που, μεταξύ άλλων, συνδέει διαλεκτικά τη θεωρία με την πράξη, την έρευνα με τη διδασκαλία και το προσωπικό με το κοινωνικό. Βασικοί του επιστημονικοί άξονες, μέσω των οποίων προωθούνται οι στόχοι της κριτικής *Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας* όπως και η ανάπτυξη δεξιοτήτων *Συμβουλευτικής, Επικοινωνίας και Έρευνας*, είναι οι παρακάτω:

α. Η Συμβουλευτική³⁰. Θεμελιώδης στόχος, μέσα από το επιστημονικό αυτό πεδίο, είναι η προσωπική ανάπτυξη των ατόμων και η εκ μέρους τους ανάπτυξη δεξιοτήτων Συμβουλευτικής. Οι κύριες δεξιότητες Συμβουλευτικής που προωθούν ουσιαστικά μια επικοινωνιακή σχέση (π.χ. συμβουλευτική ή και διδακτική σχέση) είναι οι εξής: *Ενεργός Ακρόαση, Άνευ Όρων Σεβασμός για την προσωπικότητα του άλλου, Ενσυναίσθηση και Γνησιότητα*. Οι δεξιότητες αυτές προωθούν αποτελεσματικά την προσωπική ανάπτυξη γιατί, στο πλαίσιο της δυναμικής που αναπτύσσεται ακόμη και στη σχολική τάξη ως ομάδα -και σε κάθε ομάδα εκπαίδευσης που έχει παρόμοιους στόχους- δημιουργούνται εκείνες οι διαπροσωπικές σχέσεις που διευκολύνουν το άτομο να προχωρήσει με μεγαλύτερη ασφάλεια στην πορεία αυτοδιερεύνησης και ανάπτυξης.

για υπεύθυνες αποφάσεις και δυναμικές μεταβάσεις. Αναλυτικά παρουσιάζονται οι θέσεις αυτές σε πολλές δημοσιευμένες εργασίες (βλ. για παράδειγμα, Κοσμίδου-Hardy, 1993, 1996β, 1997α, β). Επιπλέον, το μάθημα αυτό αναλάμβαναν και αναλαμβάνουν εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων. Επομένως, οι διαπιστώσεις που αφορούν στον επιτυχημένο καθηγητή Σ.Ε.Π. και στην ανάπτυξη του αναλυτικού προγράμματος αφορούν τους καθηγητές όλων των ειδικοτήτων και τον επιτυχημένο δάσκαλο γενικότερα. Το ζήτημα του επιτυχημένου δάσκαλου, όπως και του δασκάλου ως 'συμβούλου', παρουσιάζεται διεξοδικά στις εξής πηγές: Κοσμίδου (1989β), Κοσμίδου (1991), Κοσμίδου-Hardy (1991, 1997γ 1998, 1999).

²⁷ Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1998, 2002β, καθώς και τρίτο Κεφάλαιο του παρόντος Οδηγού.

²⁸ Εκτός από άλλα πλαίσια, το μοντέλο *Κριτικής Παιδαγωγικής* εφαρμόστηκε με επιτυχία και επί σειρά ετών από την Κοσμίδου-Hardy στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών, στο πλαίσιο προγραμμάτων που αφορούν στο αντικείμενο *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός*, σε Ευρωπαϊκά προγράμματα, καθώς και στο πλαίσιο του διετούς μεταπτυχιακού προγράμματος *Θεωρία και Μεθοδολογία της Διδασκαλίας και της Αξιολόγησης* και, πιο συγκεκριμένα, μέσω του εξαμηνιαίου μαθήματος (διδασκαλία των Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 2000) με τίτλο *Παρατήρηση και Ανάλυση της διδακτικής-μαθησιακής διαδικασίας*.

²⁹ Για το ζήτημα της κριτικής βιωματικής μάθησης βλ. αναλυτικότερα στα: Κοσμίδου and Usher (1992), Κοσμίδου-Hardy (2000, 2001β).

³⁰ Αναλυτικά παρουσιάζεται στα Κοσμίδου-Hardy (1992), Κοσμίδου-Hardy, κ.ά. (1996), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2005α).

Οι παραπάνω δεξιότητες προωθούν επίσης την κοινωνική ανάπτυξη, αφού διευκολύνουν τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επικοινωνία, ενώ είναι απαραίτητες για κάθε σύγχρονο επαγγελματία ο οποίος εμπλέκεται σε επαγγέλματα που έχουν βασικά κοινά στοιχεία με αυτό του εκπαιδευτικού (Kosmidou, 1991, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994).

β. Η Επικοινωνία³¹ και η **Αγωγή** η σχετική με την επικοινωνία, καθώς και με τα **Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας** (Media Education)³². Ο στόχος της κριτικής αυτογνωσίας προάγεται αποτελεσματικότερα όταν αναγνωρίσουμε το γεγονός ότι δομούμε τον εαυτό μας υπό την επίδραση και των *σημαντικών μας άλλων*. Τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (M.M.E.) στην εποχή μας παίζουν, και θα παίζουν και στο μέλλον, το ρόλο ενός ιδιαίτερα ‘σημαντικού άλλου’ υπό την επίδραση του οποίου δομούμε την ταυτότητά μας μέσα από τα πρότυπα, τα στερεότυπα και τις αξίες που προβάλλονται με μοναδική ταχύτητα και πολυπλοκότητα. Η αναγνώριση του ρόλου των M.M.E., αλλά και των κειμένων ηλεκτρονικής μορφής γενικότερα, απαιτεί την εκ μέρους μας ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και κριτικής ανάγνωσης της πληροφορίας για να μπορούμε να διαβάζουμε πράγματι κριτικά ένα κείμενο και, μάλιστα το κείμενο της εικόνας³³. Να μπορούμε δηλαδή να αποδομούμε το κείμενο της εξωτερικής εικόνας όπως και της εσωτερικής εικόνας του εαυτού μας (αυτοεικόνας) και να προβαίνουμε με αυτοπεποίθηση στην προσπάθεια για *αναδόμηση* της εικόνας αυτής.

Επιπλέον, μέσα από την αγωγή αυτή, προωθείται συστηματικά και ο στόχος της κριτικής κοινωνιογνωσίας με την έννοια ότι μαθαίνουμε να διαβάζουμε κριτικά, να αποδομούμε και να αναδομούμε την κοινωνική πραγματικότητα που μας περιβάλλει. Στο πλαίσιο της αγωγής αυτής, όπως και της Συμβουλευτικής ως πολύπλοκης επικοινωνιακής σχέσης, βασικά στοιχεία είναι η αποφυγή ενός μοντέλου γραμμικού και η υιοθέτηση ενός *μοντέλου ολικού στην επικοινωνία* και στη διδασκαλία, η προώθηση της *κριτικής ανάγνωσης* των εικονικών -αλλά και όλων των άλλων- κειμένων, η διαμόρφωση του ατόμου ως κριτικού αναγνώστη κειμένων και *παραγωγού* νοημάτων, η αποφυγή ενός ρόλου παθητικού δέκτη που δέχεται αδιαπραγμάτευτα τα μηνύματα και τα νοήματα του πομπού, καθώς και η *ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας* (ό.π.).

γ. Η Έρευνα και ιδιαίτερα η **Ενεργός Έρευνα**. Η κριτική αυτογνωσία και η κοινωνιογνωσία καθώς και ο ρόλος του μαθητή, του δασκάλου και του ατόμου γενικότερα ως κριτικού αναγνώστη και παραγωγού μηνυμάτων και νοημάτων προωθούνται συστηματικά μέσα από τη στρατηγική προσέγγιση της Κριτικής, Ενεργού Έρευνας. Στην προσπάθεια για κριτική αποδόμηση και αναδόμηση του εσωτερικού και του εξωτερικού μας κόσμου είναι σημαντικό να αναπτύξουμε δεξιότητες ερευνητικές έτσι, ώστε η πορεία διερεύνησης του εσωτερικού και του εξωτερικού να γίνεται με τρόπο συστηματικό και στρατηγικό. Η Κριτική, Ενεργός Έρευνα στο ιδεολογικό πλαίσιο που την προσεγγίζουμε (Kosmidou, 1991³⁴, Κοσμίδου-Hardy, 1989α) στηρίζει την με *φρόνηση πράξη* και όχι τη δράση για τη δράση³⁵, δίνει έμφαση στη *διαλεκτική σχέση θεωρίας και πράξης, ατόμου και κοινωνίας* και στοχεύει στην αλλαγή: στην προσωπική και στην κοινωνική αλλαγή. Επομένως, η επιλογή του άξονα αυτού προωθεί συστηματικά την επιτυχή υλοποίηση των άλλων δύο αξόνων που αναφέ-

³¹ Αναλυτικά για το θέμα αυτό παρουσιάζεται στα Κοσμίδου (1991), Κοσμίδου-Hardy (1996α, 2004β).

³² Αναλυτικά το θέμα της Αγωγής στα M.M.E. παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy και Hardy (2006).

³³ Αναλυτικά παρουσιάζεται το θέμα αυτό καθώς και οι δεξιότητες που απαιτούνται στο Κοσμίδου-Hardy και Hardy (2006).

³⁴ Αναλυτικά, στο σχετικό κεφάλαιο "A Critical Approach in Action Research" σσ. 2-52. Βλ. επίσης Κοσμίδου and Usher (1991).

³⁵ Δεν είναι τυχαία η επιλογή του όρου «**Ενεργός Έρευνα**» που χρησιμοποιούμε, αποφεύγοντας την απλή μετάφραση του όρου 'Action Research' από τη διεθνή βιβλιογραφία.

ραμε. Προωθεί επίσης τους στόχους της κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας, καθώς και την ιδέα του συμβούλου, του δασκάλου, αλλά και του συμβουλευόμενου και του μαθητή, ως ερευνητών και παραγωγών γνώσης.

Ένας άλλος βασικός όρος για την προώθηση της αυτογνωσίας και της κοινωνιογνωσίας είναι η αναγνώριση των γενικότερων αναπτυξιακών αναγκών των ατόμων ως συμβουλευόμενων. Παρακάτω, λοιπόν, θα παρουσιάσουμε σύντομα τις γενικότερες ανάγκες που αντιμετωπίζουν οι έφηβοι, ανάγκες τις οποίες χρειάζεται να λάβουμε υπόψη κατά τις παρεμβάσεις μας στη Συμβουλευτική όπως και στο πλαίσιο της Αγωγής.

6. Οι ανάγκες των μαθητών

Η όλη προσέγγιση του/της συμβούλου, όπως και του δασκάλου ως συμβούλου, πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ανθρώπων στους οποίους απευθύνεται και, στην περίπτωση του Σ.Ε.Π. που εντάσσεται στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τις ανάγκες των εφήβων³⁶ (ή και των προεφήβων). Οι νέοι κατά τη διάρκεια της εφηβείας αντιμετωπίζουν σημαντικές ανάγκες, στις οποίες είναι απαραίτητο να ανταποκρίνεται ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής.

Ένα μέρος των αναγκών των μαθητών/τριών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση σχετίζεται άμεσα με τα αναπτυξιακά φαινόμενα των φάσεων της εφηβείας που διανύουν κατά την περίοδο αυτή οι νέοι: δηλαδή, πρώτον, με το τμήμα εκείνο της εφηβείας (που διαρκεί από το 11ο έως το 16ο έτος περίπου) κατά το οποίο διαμορφώνονται βιοσωματικές αλλαγές και νέες γνωστικές δομές που οδηγούν τους νέους και τις νέες στη μετάβαση από την κατάσταση του παιδιού σε εκείνη του ενήλικα, και δεύτερον, με την εφηβική ενότητα (16ο έως 20ό έτος περίπου), στάδιο κατά το οποίο το άτομο επιδιώκει να προσαρμοστεί στη νέα βιοσωματική και γνωστική κατάσταση της εφηβικής ζωής και να μεταβεί στην κοινωνία των ενηλίκων.

Ο Coleman (1980) έχει κατηγοριοποιήσει τις ερμηνείες που έχουν δοθεί για τα προβλήματα της μεταβατικής αυτής ηλικίας σε δύο βασικές προσεγγίσεις: την ψυχαναλυτική, που δίνει έμφαση στην ψυχική και σεξουαλική ανάπτυξη του ατόμου και την κοινωνικοψυχολογική, που δίνει έμφαση στους δεσμούς με την οικογένεια και στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί το άτομο.

Σύμφωνα με την ψυχαναλυτική προσέγγιση, η εφηβεία είναι η περίοδος κατά την οποία η προσωπικότητα είναι ευάλωτη (κυρίως εξαιτίας των αναταράξεων στην περίοδο της ήβης) και χαρακτηρίζεται από μη προσαρμοστική συμπεριφορά. Αυτό οφείλεται σε εσωτερικές συγκρούσεις και άγχος καθώς οι συναισθηματικοί δεσμοί της παιδικής ηλικίας πρέπει να σπάσουν για να μπορέσει το άτομο να συνάψει πιο ώριμες συναισθηματικές σχέσεις έξω από το στενό οικογενειακό περιγύρο και να οδηγηθεί στην ανεξαρτησία και στην αυτονομία του³⁷. Το γνωστό *οιδιπόδειο σύμπλεγμα*, λοιπόν, χρήζει ιδιαίτερης προσοχής έτσι, ώστε, αφού διερευνηθούν οι επιπτώσεις του στο άτομο, να διευκολυνθεί η απεξάρτησή του από εξωγενείς παράγοντες και η υγιής προσαρμογή του σε καινούργιες διαπροσωπικές σχέσεις.

³⁶ Αναλυτικότερη συζήτηση για το θέμα αυτό παρουσιάζουμε σε σχετική μελέτη που εκπονήσαμε για το Π.Ι. Βλ. Κοσμίδου-Hardy (1999β).

³⁷ Η πορεία διαμόρφωσης της ταυτότητας του ατόμου συνεχίζεται, βεβαίως, καθόλη τη διάρκεια της ζωής του και δεν διαμορφώνεται ολοκληρωτικά στην εφηβεία. Στην περίοδο, ωστόσο, αυτή το θέμα της ταυτότητας απασχολεί τον/την έφηβο ιδιαίτερα έντονα.

Η δεύτερη προσέγγιση, δηλαδή η κοινωνικοψυχολογική, δίνει έμφαση στην κοινωνικοποίηση και στο γεγονός ότι η μεταβατική περίοδος της εφηβείας ενδέχεται να επηρεάζεται από τις προσδοκίες που έχουν από τους έφηβους οι ‘σημαντικοί άλλοι’ (γονείς, εκπαιδευτικοί, συνομήλικοι). Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, το ρόλο επίσης ενός ιδιαίτερα ‘σημαντικού άλλου’ παίζουν και τα Μέσα Μασικής Επικοινωνίας (Μ.Μ.Ε.) και για το λόγο αυτό είναι χρήσιμη η αγωγή η σχετική με τα μέσα αυτά.

Σύμφωνα με την κοινωνικοψυχολογική θεώρηση του Erikson, η βιολογική ωρίμανση και τα ένστικτα αλληλεπιδρούν με τους κοινωνικούς ρόλους, τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις από το άτομο καθ’ όλη τη διάρκεια του κύκλου της ζωής του, δημιουργώντας του συχνά αλληπάλληλες κρίσεις με κύρια εκείνη την κρίση ταυτότητας, ή και την ανάπτυξη μιας αρνητικής ταυτότητας. Κατά τον Erikson (1963), το κύριο καθήκον που αντιμετωπίζει ο/η έφηβος σχετίζεται με την ανάπτυξη μιας σαφούς αίσθησης προσωπικής ταυτότητας μέσα από απαντήσεις που επιδιώκει να έχει σε ερωτήματα όπως: «Ποιος/α είμαι;», «Προς τα πού βαδίζω;». Κατά τον Erikson επίσης, η αναταραχή που βιώνει ο/η έφηβος είναι μια φυσιολογική κατάσταση της οποίας τα κρίσιμα στάδια επέρχονται συνήθως προς το τέλος αυτής της περιόδου.

Αντιλαμβάνεται, λοιπόν, κανείς τη σημαντικότητα του στόχου της αυτογνωσίας, της αυτοαντίληψης αλλά και της αυτοεκτίμησης για τους έφηβους και τη στήριξη που χρειάζονται από φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής. Οι έφηβοι έχουν να πραγματοποιήσουν αναπτυξιακούς στόχους, οι οποίοι καθορίζονται από τις ραγδαίες αλλαγές που συμβαίνουν στο προσωπικό τους επίπεδο, αλλά και στο κοινωνικο-οικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο που σήμερα διαφοροποιείται συνεχώς. Κύριος αναπτυξιακός στόχος είναι η οριοθέτηση της ταυτότητας που περνάει συνήθως κρίση, πράγμα που ωθεί συχνά τους νέους σε έντονη κριτική διάθεση προς τους άλλους, αμφισβητήσεις και εναντιώσεις προς τους γονείς και προς κάθε μορφή αυθεντίας και εξουσίας. Αυτή η στάση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αναβίωση του οιδιπόδειου συμπλέγματος, καθώς και στα κενά που διαπιστώνουν οι έφηβοι ότι υπάρχουν ανάμεσα στα δικά τους ιδεαλιστικά σχήματα και στις υποδείξεις ή τις προσταγές των γονέων και άλλων ‘σημαντικών άλλων’.

Είναι, λοιπόν, πολύ σημαντικό να βοηθηθούν οι νέοι στην ηλικία αυτή να οριοθετήσουν τον εαυτό τους με δικές τους υπεύθυνες επιλογές έτσι, ώστε να έχουν μια *κατακτημένη* και όχι μια *δοτή* ταυτότητα. Σύμφωνα μάλιστα με σχετικές έρευνες³⁸, τα άτομα με κατακτημένη ταυτότητα έχουν αυτοπεποίθηση, συνάπτουν και διατηρούν υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις, αφοσιώνονται με ηρεμία και ωριμότητα στην πραγμάτωση των σκοπών τους και, γενικότερα, προσαρμόζονται επιτυχέστερα στο κοινωνικό σύνολο και στις αλλαγές. Αντίθετα, τα άτομα με δοτή ταυτότητα τείνουν να είναι ανασφαλής και αυταρχικά, έχουν σκέψη στερεοτυπική, θέτουν εξωπραγματικούς στόχους στη ζωή τους και βιώνουν σύγχυση στην παραμικρή αμφισβήτηση ή πρόκληση που αντιμετωπίζουν από το περιβάλλον τους.

Κατά την εφηβεία επίσης χρειάζεται να γίνουν επιλογές που σχετίζονται με τις προσωπικές σχέσεις, αλλά και με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις. Σημαντικό στοιχείο στη λήψη σοβαρών αποφάσεων είναι η γνώση του εαυτού (κριτική αυτογνωσία), αλλά και η γνώση η σχετική με τον περιβάλλοντα κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό περίγυρο (κριτική κοινωνιογνωσία). Ωστόσο, στην εποχή της πληροφορίας που διανύουμε, παρόλο που το άτομο βομβαρδίζεται από πληροφορίες δεν σημαίνει ότι είναι και πληροφορημένο. Όπως υποστηρίζεται³⁹, η πληροφορία έχει

³⁸ Βλ. σχετικά και Παρασκευόπουλο, (χ.χ.) τόμο 4ο, σ. 168.

³⁹ Βλ. για παράδειγμα, Lyotard (1979), Κοσμίδου-Hardy (1993, 2002β), Κοσμίδου-Hardy (2002).

χάσει τον κοινωνικό της ρόλο και παράγεται για να ‘πουληθεί’. Πρόσβαση, επομένως, στην πληροφορία φαίνεται να έχουν κυρίως εκείνοι που διαθέτουν την οικονομική άνεση να την αγοράσουν, καθώς και τη δυνατότητα επικοινωνίας με τα κέντρα που την παρέχουν, αλλά και με δίκτυα διαπροσωπικής επιρροής⁴⁰. Η εκ μέρους της πολιτείας υποβοήθηση των κοινωνικοοικονομικά ασθενέστερων ανθρώπινων ομάδων να πληροφορούνται έγκαιρα και έγκυρα για θέματα που τους αφορούν άμεσα είναι, βεβαίως, υπόθεση αναγκαία⁴¹.

Ωστόσο, η παροχή πληροφοριών από μόνη της δεν αρκεί, γιατί το άτομο ‘διαβάζει’ την πληροφορία σύμφωνα με τη γνωστική του βάση, ή σύμφωνα με αυτό που αισθάνεται ή νομίζει ότι είναι. Όπως αναφέρεται και στη σχετική βιβλιογραφία⁴², η αυτοαντίληψη λειτουργεί ως ένα επιλεκτικό φίλτρο που επιτρέπει ή δεν επιτρέπει την πρόσβαση του ατόμου στην πληροφορία. Τα νοήματα που αντιλαμβάνονται ή δομούν οι άνθρωποι μέσα από την επαφή τους με το πληροφοριακό κείμενο μπορεί να είναι στερεότυπα, αποσπασματικά, περιορισμένα, φορτισμένα με ανασφάλεια και άγχος, προσκολλημένα σε διαστρεβλωμένα νοήματα που σχετίζονται και με την προηγούμενη εμπειρία τους. Με τον τρόπο, όμως, αυτό ούτε τις πληροφορίες ούτε, βεβαίως, και τον ίδιο τους τον εαυτό μπορούν να διερευνήσουν δημιουργικά. Διαπιστώνουμε, λοιπόν, και πάλι το σημαντικό ρόλο της αυτογνωσίας, αλλά και της κριτικής ανάγνωσης πληροφοριών, μηνυμάτων και κειμένων και η κριτική αυτή ανάγνωση χρειάζεται γνώσεις και δεξιότητες στην επικοινωνία. Αυτό σημαίνει ότι βασική προϋπόθεση για την προώθηση του στόχου της επικοινωνίας είναι η γνώση που πρέπει να έχουν οι σύμβουλοι σχετικά με το θέμα αυτό.

7. Κατηγορίες ειδικότερων αναγκών των μαθητών

Αναφερθήκαμε πιο πάνω στις ανάγκες των μαθητών τις οποίες ο/η Σύμβουλος στο πλαίσιο της Αγωγής οφείλει να γνωρίζει. Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε περιληπτικά σε ορισμένες κατηγορίες ειδικότερων αναγκών που είναι δυνατόν να έχουν κάποιοι μαθητές. Για μας δεν είναι τυχαίο το ότι αναφερόμαστε σε κατηγορίες αναγκών και όχι υποκειμένων. Η θέση μας είναι ότι το υποκείμενο της Συμβουλευτικής χαρακτηρίζεται από την πολυπολιτισμικότητα του προσωπικού του ‘πολιτισμού’ -σε μικροεπίπεδο ανάλυσης- και ο ‘πολιτισμός’ του αυτός είναι αναγκαίο να αντιμετω-

⁴⁰ Βλ. και Κοσμίδου-Hardy (2001a).

⁴¹ Σε αυτό το σκοπό θα συμβάλει ουσιαστικά το έργο του Π.Ι. με τίτλο «*Επένδυση στον Άνθρωπο*» στο πλαίσιο του οποίου αναπτύσσεται σύγχρονο ψυχοπαιδαγωγικό υλικό, τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού. Αναλυτικότερα, το ψυχοπαιδαγωγικό αυτό υλικό διακρίνεται σε:

α) ψυχοπαιδαγωγικό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό, που αφορά στην προσαρμογή ήδη υπαρχόντων ψυχομετρικών εργαλείων, καθώς και στην αγορά σύγχρονων αυτοματοποιημένων ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού, β) υλικό που αφορά σε παρεμβάσεις Συμβουλευτικής μετά τη χορήγηση των τεστ και την εξαγωγή των αποτελεσμάτων, γ) πληροφοριακό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό, που αφορά στην αγορά εργασίας και στις εξελίξεις στην ελληνική οικονομία, δ) ενημερωτικό υλικό, έντυπο και ηλεκτρονικό, που αφορά στον τομέα της εκπαίδευσης (κατευθύνσεις σπουδών).

Το ψυχοπαιδαγωγικό αυτό υλικό στοχεύει να βοηθήσει τα στελέχη των 77 ΚΕ.ΣΥ.Π. (και των 4 υπό ίδρυση ΚΕ.ΣΥ.Π.) να προσφέρουν στους μαθητές περισσότερο ολοκληρωμένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με τη χρήση και υλικού που σήμερα διατίθεται στην αγορά μόνον από ιδιωτικά Κέντρα και με υπηρεσίες που πληρώνονται. Αυτό σημαίνει ότι οι μαθητές με περιορισμένες οικονομικές δυνατότητες, αλλά και εκείνοι που ζουν σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές δεν έχουν συνήθως τη δυνατότητα πρόσβασης σε τέτοιες υπηρεσίες που, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου, θα τους προσφέρονται δωρεάν.

⁴² Αναλυτικότερα στο Κοσμίδου (1991), Κοσμίδου-Hardy (1995).

πίζεται με τον ίδιο σεβασμό και το δικαίωμα στη διαφορά. Ωστόσο, ο/η Σύμβουλος είναι αναγκαίο επίσης να αναγνωρίζει τη δύναμη εξωγενών παραγόντων τόσο στη διαμόρφωση της ταυτότητας του ατόμου όσο και των αναγκών του και να μην καταγράφει ως έλλειμμα τη διαφοροποίηση του ατόμου σε ζητήματα που προέρχονται από τέτοιους εξωγενείς παράγοντες όπως: το μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο της οικογένειας, η γλώσσα, η θρησκεία, πολιτισμικές παραδόσεις γενικότερα. Η επίγνωση εκ μέρους του/της Συμβούλου της σχέσης *μακροεπίπεδου - μικροεπίπεδου* συνεπάγεται ότι δεν καταγράφει ως προσωπικό πρόβλημα του ατόμου συγκεκριμένες ελλείψεις τις οποίες εντοπίζει και, επομένως, ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου που χρειάζεται συμβουλευτική στήριξη. Το *προσωπικό* είναι, λοιπόν, πράγματι *πολιτικό* και οι Σύμβουλοι που χαρακτηρίζονται από *πολιτική αφέλεια* κινδυνεύουν να νομιμοποιήσουν κοινωνικές ανισότητες και αδικίες και να συμβάλουν στην προώθηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Λαμβάνοντας, επομένως, υπόψη αυτήν την προβληματική, θεωρούμε ότι οι Σύμβουλοι που έχουν ουσιαστική επιστημονική γνώση και που γνωρίζουν πράγματι τη διαπολιτισμικότητα βασικών δεξιοτήτων στη Συμβουλευτική -π.χ. ενσυναίσθηση, άνευ όρων σεβασμό- είναι απαραίτητο να καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια για την κατανόηση μαθητών που προέρχονται από οικογένειες: παλινοστούντων-μεταναστών-προσφύγων-οικονομικών μεταναστών, τσιγγάνων (Δροσινού, 2001, 2005β⁴³), μονογονεϊκές οικογένειες, οικογένειες όπου ενδέχεται η μητέρα να κακοποιείται, όπως και οικογένειες όπου υπάρχουν άτομα φυλακισμένα ή αποφυλακισμένα, κάποιο άτομο που, ενδεχομένως, είναι χρήστης εξαρτησιογόνων ουσιών ή είναι οριοθετικό άτομο. Για την καλύτερη δυνατή στήριξη των μαθητών αυτών απαιτείται ιδιαίτερη λεπτότητα και ευαισθησία. Απαιτείται η εξειδίκευση του/της Συμβούλου στις κατηγορίες αναπηρίας (Δροσινού, 2004β)⁴⁴. Απαιτείται ακόμη η ενημέρωση του/της Συμβούλου για την ύπαρξη φορέων που υπάρχουν για την καλύτερη δυνατή υποστήριξη των ατόμων αυτών. Τέτοιοι ενδεικτικοί φορείς είναι: Ύπατη Αρμοστεία του Ο.Η.Ε., Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κέντρα κακοποίησης γυναικών, Ο.ΚΑ.ΝΑ., κ.ά.

Μια άλλη κατηγορία αναγκών σχετίζεται με τα άτομα εκείνα που εκδηλώνουν σύνθετα προβλήματα στη μάθηση και στη συμπεριφορά, χωρίς να έχουν όμως κάποια αναπηρία. Ο/Η σύμβουλος είναι καλό να γνωρίζει ότι οι σύνθετες, γνωστικές και συναισθηματικές δυσκολίες⁴⁵ είναι δυνατόν να συνδέονται με νοητική ανωριμότητα⁴⁶, με διαταραχές ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα⁴⁷, με ειδικές δυσκολίες στη μάθηση, όπως δυσλεξία⁴⁸, δυσαριθμησία, δυσγραφία και τις απορρέουσες από αυτές δυσκολίες, αλλά και διαταραχές λόγου και ομιλίας, προβλήματα επικοινωνίας και προβλήματα ψυχικής υγείας⁴⁹. Έχοντας τα προαναφερόμενα υπόψη του, ο/η Σύμβουλος -και ειδικότερα ο/η Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση-, ο οποίος βεβαίως χρειάζεται ειδικότερη γνώση σε τέτοια ζητήματα, χρειάζεται είτε να καταγράφει την ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου σε σχέση με τις δεξιότητες που το άτομο διαθέτει, είτε να το παρα-

⁴³ Αναλυτικότερα στο Δροσινού (2001, 2005β).

⁴⁴ Αναλυτικότερα στο Δροσινού (2004β).

⁴⁵ Για περισσότερες πληροφορίες για το θέμα βλ. Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2στ), καθώς και Δροσινού (2003α, 2003β).

⁴⁶ Νόμος 2817/2000 (άρθρο 1, 1).


⁴⁷ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000, καθώς και Κάκουρος, *et al.* (2003).

⁴⁸ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2ε), καθώς και Τανός (2005), Δροσινού (2005α, 2005β, 2006).

⁴⁹ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Νόμο 2716/1999, «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις».

πέμπει σε άλλο/η Σύμβουλο ο/η οποίος/α έχει ειδικότερη γνώση και εμπειρία πάνω σε τέτοια ζητήματα. Αυτές οι καταγραφές βοηθούν σημαντικά τον/την Σύμβουλο στην εφαρμογή της δεξιότητας της ενσυναίσθησης και της κατανόησης των δυσκολιών, τις οποίες βιώνει το άτομο με θετικό, αρνητικό ή αδιευκρίνιστο συναισθηματικό προσανατολισμό (Δροσινού, 2002).

Πίνακας 4. Κατηγορίες αναγκών και/ή προβλημάτων

<p>Απαραίτητες προϋποθέσεις</p> <p>Ειδική γνώση και εμπειρία στα συγκεκριμένα θέματα</p> <p>Επίγνωση ορίων</p> <p>Γνώση νομικού πλαισίου</p> <p>Γνώση των ειδικών αρμόδιων φορέων</p> <p>Συνεργασία φορέων</p>	<p>■ Άτομα με Αναπηρίες</p>  <p>■ Άτομα με σύνθετες γνωστικές συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες</p> <p>■ Άτομα από ευπαθείς ομάδες πληθυσμού που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Τέλος, μια άλλη κατηγορία αναγκών αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες⁵⁰ (ειδικές σωματικές αναπηρίες, αισθητηριακά ελλείμματα -π.χ. κώφωσης⁵¹, όρασης⁵²-, διανοητικά προβλήματα, αυτισμός⁵³, κινητικές⁵⁴, νευρολογικές και πολλαπλές αναπηρίες).

Ο/Η Σύμβουλος στην Εκπαίδευση που καλύπτει τις προϋποθέσεις, συνεργάζεται και με τις ιατροπαιδαγωγικές υπηρεσίες και τα Κέντρα Διάγνωσης Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.) για θέματα που αφορούν στη διερεύνηση, αξιολόγηση και προσαρμογή διαφόρων διαγνωστικών μεθόδων και τεχνικών που διευκολύνουν την ορθή εκτίμηση της κατάστασης, καθώς και των επαγγελματικών αναγκών ποικίλων κατηγοριών προβλημάτων (Δροσινού, 2004α⁵⁵).

Η συμβουλευτική διαδικασία συνδέεται άμεσα με την εκπαιδευτική παρέμβαση και με τη φροντίδα των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες είτε σε τάξεις του συμβατικού τύπου σχολείων, σε τμήματα ένταξης σε σχολεία γενικής παιδείας, σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής είτε και στα Νοσοκομεία Παίδων (Ζώνιου-Σιδέρη, 1991, Δροσινού, 2001, 2002, Ιατράκη, 2004, Χρηστάκης, 2006⁵⁶).

⁵⁰ Ιδιαίτερα για τα άτομα με Αναπηρίες (Α.Μ.Ε.Α.), βλέπε: - Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurydice, 2002, 2004 καθώς και της Education Research Center (2004): για το σχολικό έτος 2004-2005 φοιτούν σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (Σ.Μ.Ε.Α.), 4.313 μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρίες, 13.352 μαθητές σε Τμήματα Ένταξης και 920 μαθητές στα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.Ε.Κ.). Βλ. επίσης Νόμο 2817/2000 «Εκπαίδευση Ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις» (άρθρο 1α), καθώς και Δροσινού (2006β).

⁵¹ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2ε), καθώς και: Λαμπροπούλου και Χατζηκάκου (2003).

⁵² Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000. Άρθρο 1, παρ. 2ε καθώς και Warren (2004), Mason and McCall (2004).

⁵³ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2στ), καθώς και Frith (1994), Δροσινού (2003α, 2003β).

⁵⁴ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2γ).

⁵⁵ Δροσινού, Μ. (2004α). Ειδική Αγωγή: Το θεσμικό πλαίσιο και οι πρακτικές εφαρμογές της. Κριτική θεώρηση, τάξεις και προοπτικές. Σύναξη τχ. 89, σσ. 12-27.

⁵⁶ Ζώνιου-Σιδέρη, 1991, Δροσινού, 2001, 2002, Ιατράκη, 2004, Χρηστάκης (2006).

Για τη στήριξη των ατόμων αυτών απαιτούνται εξειδικευμένοι Σύμβουλοι οι οποίοι είναι δυνατόν να εργάζονται στις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (Σ.Μ.Ε.Α.), στα τμήματα ένταξης σε σχολεία Γενικής Παιδείας ή και στα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.Ε.ΕΚ.). Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση⁵⁷ των ατόμων με αναπηρίες σε επίπεδο σχεδιασμού και υλοποίησης απαιτεί την ενεργό συμμετοχή των γονέων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., 1996, 2003 α, β, γ, δ) και τη συνδρομή πολλών ειδικοτήτων όπως: ειδικοί παιδαγωγοί, εργοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, φυσιοθεραπευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, γυμναστές, σύμβουλοι Σ.Ε.Π.Ε.

8. Συμπερασματικά

Αν δεν εφαρμόσουμε στην πράξη ένα Κριτικό και Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής που νομιμοποιεί τη θεώρησή μας ως ‘ειδικών’ προκειμένου να στηρίξουμε τον άνθρωπο στην προσπάθειά του να ‘συναντήσει’ τον εαυτό του, να τον αποδεχτεί και να τον αναπτύξει ολικά και αν, αντίθετα, εξακολουθούμε να θεωρούμε τη Συμβουλευτική ως ένα πλαίσιο γενικόλογης -και, συνεπώς, αμφισβητούμενης- κατανόησης και αποδοχής του άλλου, και μάλιστα με υπηρεσίες για τις οποίες πρέπει να πληρώσει⁵⁸, γιατί να μην αναζητήσει ο ενδιαφερόμενος βοήθεια και στήριξη από ανθρώπους που μπορούν να του προσφέρουν αυτή την υπηρεσία δωρεάν; Οι παραδοσιακές προσεγγίσεις Συμβουλευτικής βασίζονται σε ένα θεωρητικό πλαίσιο που είναι δυτικής πολιτισμικής προέλευσης και που, ως προς τις αρχές του, έχει υποστεί σε μεγάλο βαθμό την επίδραση του θετικισμού. Επομένως, οι Σύμβουλοι που εφαρμόζουν προσεγγίσεις και μοντέλα Συμβουλευτικής άκριτα και επιφανειακά και δεν εκπαιδεύονται να δουν ουσιαστικά τον άνθρωπο, μέσα από το δικό του πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς -σε όλα τα επίπεδα πολιτισμού στα οποία αναφερθήκαμε, και ιδιαίτερα, βεβαίως, στο μακροεπίπεδο- δεν είναι δυνατόν να εφαρμόζουν με επιτυχία καμιά σχεδόν από τις βασικές δεξιότητες στις οποίες αναφερθήκαμε ήδη, αφού η φύση των δεξιοτήτων αυτών είναι κατεξοχήν διαπολιτισμική. Μια διαπολιτισμική οπτική δεν κάνει κάτι ‘άλλο’ από το να δίνει έμφαση στην κατανόηση των τρόπων με τους οποίους επηρεάζεται η συμβουλευτική σχέση από ζητήματα σχετικά με την κουλτούρα, την κοινωνική προέλευση και τις ιδιαίτερες ανάγκες των συμβουλευόμενων. Θεωρούμε ότι η θεώρηση αυτών των παραγόντων, ατυχώς, μάλλον δεν απασχολεί μεγάλο αριθμό Συμβούλων ούτε και αποτελεί ένα από τα κεντρικά στοιχεία των προγραμμάτων εκπαίδευσης ή και πιστοποίησης συμβούλων. Κλείνοντας, λοιπόν, το πρώτο αυτό μέρος του Κεφαλαίου και πριν προχωρήσουμε στο δεύτερο μέρος όπου η συζήτηση θα επικεντρωθεί στο θέμα των δεξιοτήτων, επι-

⁵⁷ -ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (2003α). Νοητικές Ικανότητες. Βιβλιοτετράδιο για το Μαθητή. Δραστηριότητες Μαθησιακής Ετοιμότητας. Οπτική μνήμη, Ακουστική μνήμη, Λειτουργική μνήμη, Συγκέντρωση προσοχής -Λογικομαθηματική σκέψη- Συλλογισμοί. Έκδ. Β'. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

-ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (2003β). Προφορικός λόγος. Βιβλιοτετράδιο για το Μαθητή. Δραστηριότητες Μαθησιακής Ετοιμότητας. Ακρόαση, Συμμετοχή στο διάλογο, Έκφραση σαφής και ακριβής. Έκδ. Β'. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

-ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (2003γ). Συναισθηματική Οργάνωση. Βιβλιοτετράδιο για το Μαθητή. Δραστηριότητες Μαθησιακής Ετοιμότητας. Αυτοσυναίσθημα, Ενδιαφέρον για τη μάθηση, Συνεργασία με τους άλλους. Έκδ. Β'. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β. καθώς και Winnicott, (2003).

-ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (2003δ). Ψυχοκινητικότητα. Βιβλιοτετράδιο για το Μαθητή. Δραστηριότητες Μαθησιακής Ετοιμότητας. Γενική και λεπτή κινητικότητα, Προσανατολισμός στο χώρο, Ο ρυθμός και ο χρόνος, Πλευρίωση. Έκδ. Β'. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

- ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (1996). Πλαίσιο Αναλυτικού Προγράμματος Ειδικής Αγωγής (Π.Α.Π.Ε.Α.). Προεδρικό Διάταγμα 301/1996.

- ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (2003); Δραστηριότητες Μαθησιακής Ετοιμότητας, βιβλίο για το δάσκαλο ειδικής αγωγής. Έκδ. Γ', Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

⁵⁸ Στο θέμα αυτό αναφέρεται αναλυτικά ο Masson (1990).

σημαίνουμε ότι οι Σύμβουλοι χρειάζεται να καλύπτουν ουσιαστικούς παράγοντες, βασικοί από τους οποίους είναι οι εξής⁵⁹:

- Συνειδητοποίηση της θεωρίας και των παραδοχών τους που επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία (ιδιαίτερα εκείνων των παραδοχών που σχετίζονται με το δίπολο *άτομο-κοινωνία*).
- Κατανόηση του γεγονότος ότι παράγοντες που σχετίζονται με το μακροεπίπεδο της συμβουλευτικής σχέσης (η φυλή, η εθνικότητα, η κουλτούρα, η κοινωνική τάξη, κ.τ.λ.) επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας, των επαγγελματικών επιλογών και των ψυχολογικών προβλημάτων και/ή διαταραχών.
- Συνειδητοποίηση των προκαταλήψεων, των στάσεων, των στερεοτύπων τους.
- Συνειδητοποίηση της δικής τους πολιτισμικής ιστορίας και γνώση σχετική με άλλες κουλτούρες.
- Ουσιαστική γνώση πάνω στο θέμα της ιστορικής εξέλιξης του κοινωνικού αποκλεισμού και της καταπίεσης που έχουν υποστεί άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση ή με κάποιο άλλο στοιχείο διαφορετικότητας.
- Ικανότητα να συσχετίζουν τις δικές τους απόψεις και στάσεις με εκείνες των ατόμων που συναντούν στη συμβουλευτική σχέση και που προέρχονται από διαφορετικό πλαίσιο.
- Αναγνώριση των ορίων τους ως προς τη γνώση και τις δεξιότητες που διαθέτουν.
- Άνοιγμα στο διαφορετικό, στο *άλλο* και ικανότητα να αναθεωρήσουν τις απόψεις και τις στάσεις τους.
- Ικανότητα να λειτουργούν στο πλαίσιο ποικίλων πλαισίων με διάθεση κοσμοπολίτικη και με *διαπολιτισμική* οπτική.

ΜΕΡΟΣ Β΄. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

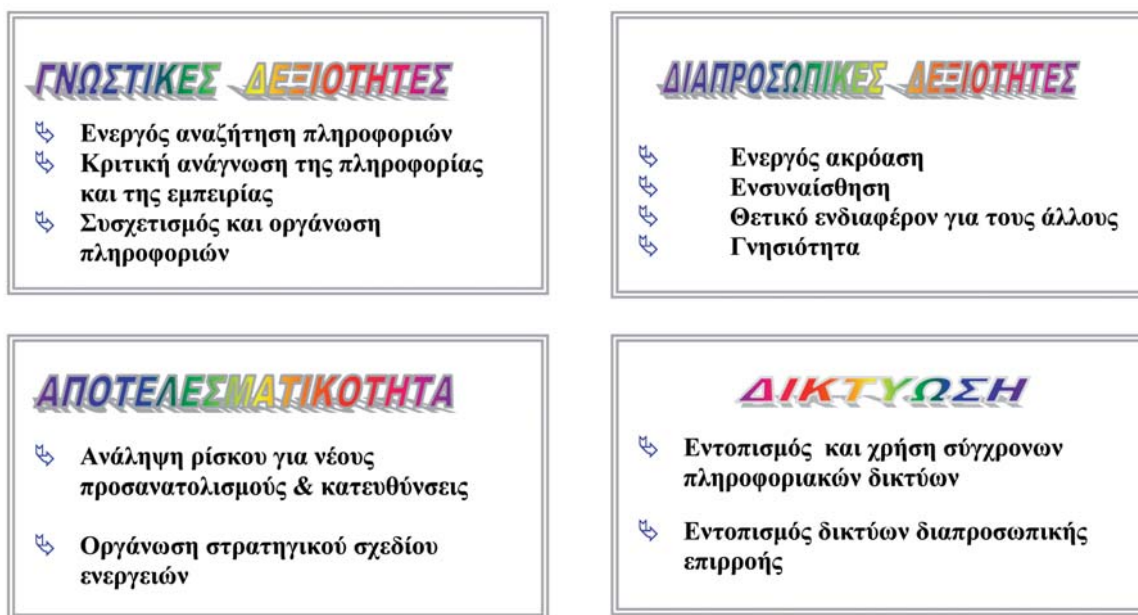
1. Σημαντικές δεξιότητες του/της Συμβούλου

Ο/Η Σύμβουλος ως επαγγελματίας, πέρα από την ουσιαστική και επιστημονική γνώση που χρειάζεται να έχει σε θεωρητικά ζητήματα αλλά και, γενικότερα, πέρα από τις προϋποθέσεις στις οποίες αναφερθήκαμε στο πρώτο μέρος και τις οποίες πρέπει να καλύπτει, χρειάζεται να αναπτύξει και ειδικές δεξιότητες στη διαπροσωπική επικοινωνία. Στο μέρος λοιπόν αυτό του παρόντος Κεφαλαίου θα ασχοληθούμε με το ζήτημα των ειδικών δεξιοτήτων του/της Συμβούλου. Οι βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων που χρειάζεται να έχει ο/η Σύμβουλος αναφέρονται στα σχήματα που ακολουθούν.

Η γνώση του/της Συμβούλου σε θέματα Επικοινωνίας, θέμα στο οποίο έχουμε αναφερθεί, βοηθάει στην ανάπτυξη των *γνωστικών δεξιοτήτων*. Η γνώση σε ζητήματα Συμβουλευτικής στηρίζει την ουσιαστική ανάπτυξη *διαπροσωπικών δεξιοτήτων* όπως αυτές στις οποίες αναφερθήκαμε και στους πίνακες **1, 2, 3** στο Α΄ Μέρος του παρόντος Κεφαλαίου. Τέλος, η γνώση σε θέματα Έρευνας και, ιδιαίτερα της Ενεργού Έρευνας⁶⁰, διευκολύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που παρουσιάζονται πιο πάνω στον πίνακα το σχετικό με τη *δικτύωση* αλλά και με την *αποτελεσματικότητα*.

⁵⁹ Αναφέρονται και στο Κοσμίδη-Hardy (2002).

⁶⁰ Αναλυτικά για το θέμα της Ενεργού Έρευνας βλ. Κοσμίδη (1989α), Κοσμίδη-Hardy και Μαρμαρινός (1994), Κοσμίδη-Hardy (2006α), ΥΠ.Ε.Π.Θ. (2006).



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy 2002α⁶¹, 2005γ.

Όπως ήδη αναφέραμε, βασική προϋπόθεση για την επιτυχή ανάπτυξη και εφαρμογή στην πράξη αυτών των δεξιοτήτων στη συμβουλευτική συνάντηση αποτελεί η εσωτερική ανάπτυξη του/της Συμβούλου, ο βαθμός αυτογνωσίας του/της και η ικανότητα για αυτοέλεγχο, ιδιότητες που μπορούν να του/της επιτρέψουν να αναπτύσσει εκείνη την ‘ψυχολογική επαφή’ η οποία είναι όρος για την πρόωθηση μιας ‘δημιουργικής αλλαγής’ στην προσωπικότητα του/της συμβουλευόμενου/ης. Επομένως, ο/η Σύμβουλος πρώτα απ’ όλα χρειάζεται να έχει ασχοληθεί με τη δική του εσωτερική ανάπτυξη και με τις δεξιότητες που σχετίζονται με την προσπάθειά του/της για την ανάπτυξη αυτή. Σημαντικές δεξιότητες για την προσωπική ανάπτυξη του/της Συμβούλου είναι και οι εξής⁶¹:

- *Επίγνωση της εμπειρίας του/της από την αρχική διαπροσωπική επαφή* που είχε στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής συνάντησης και προσπάθεια για ανάπτυξη της επίγνωσης αυτής μέσα από μια στάση αναστοχαστικότητας (π.χ. ποιες σκέψεις, συναισθήματα και σωματικές αντιδράσεις δημιουργήθηκαν κατά την πρώτη αυτή επαφή; Πώς διαφέρουν αυτά όταν συναντούμε διαφορετικά πρόσωπα; Πόσο διαφορετικοί είμαστε στο ρόλο του/της Συμβούλου από το συνηθισμένο μας εαυτό;).
- *Αμερόληπτη παρατήρηση των εσώτερων διαδικασιών του/της* χωρίς κριτική των σκέψεων, των συναισθημάτων και των αισθήσεων, πράγμα που διευκολύνει τόσο τη σχέση με τον εαυτό του/της όσο και με τους άλλους.
- *Επίγνωση του τρόπου με τον οποίο τον/την αντιλαμβάνονται οι άλλοι.* (Για παράδειγμα, τον/την θεωρούν οι άλλοι ως άνθρωπο ζεστό ή ψυχρό; Χαλαρό ή νευρικό; Συνεπή ή ασυνεπή; Δυνατό ή ευάλωτο; Φοβισμένο και κλειστό ή ανοιχτό;) Πόσο τον/την ενδιαφέρει η άποψη των άλλων για τον/την ίδιο/α και με ποιο τρόπο επεξεργάζεται την ανάδραση που παίρνει από το περιβάλλον;
- *Επίγνωση των γενικότερων στάσεων και των αξιών του/της* (βλ. πίνακα 3).

⁶¹ Παρουσιάζονται στα: Κοσμίδου-Hardy (2002β, 2006α). Βλ. και Inskipp (2000).

Για την αυτοαξιολόγηση δύο σημαντικών παραγόντων που σχετίζονται με την εσωτερική ανάπτυξη του/της Συμβούλου και με δεξιότητες βαθύτερες, θεωρούμε χρήσιμα και τα δύο ερωτηματολόγια που ακολουθούν⁶² (πίνακες 5 και 6). Η χρήση των ερωτηματολογίων αυτών μπορεί να συμβάλει στην προσπάθεια του/της συμβούλου για αυτεπίγνωση και προσωπική ανάπτυξη όπως και στην ανάπτυξη αντίστοιχων δεξιοτήτων. Καλύπτουν τους τομείς ενδοπροσωπική, διαπροσωπική ανάπτυξη.

Πίνακας 5.

1ος ΑΞΟΝΑΣ: ΕΝΔΟΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Κατανώ και αποδέχομαι τον εαυτό μου όπως είναι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Έχω συνειδητοποιήσει και χρησιμοποιώ τις προσωπικές δυνάμεις μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Έχω συνειδητοποιήσει σκοτεινά μου σημεία, φραγμούς και ευάλωτες πλευρές μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Έχω εντοπίσει προσωπικά μου στοιχεία πάνω στα οποία πρέπει να «δουλέψω» για να αναπτυχθώ;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Μπορώ να αντιμετωπίσω τα προσωπικά μου προβλήματα με συναισθηματική ωριμότητα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Μπορώ να αναπτύξω την κατανόηση και την εκτίμηση του εαυτού μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Αποφεύγω την αυταρέσκεια και το ναρκισσισμό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Έχω συμφιλιωθεί με την ιδέα του θανάτου μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α, σ. 298.

⁶² Αναλυτικά για τα θέματα των ερωτηματολογίων στο Κοσμίδου-Hardy (1997α), σσ. 297-300.

Πίνακας 6.

2ος ΑΞΟΝΑΣ: ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Συνειδητοποιώ δεξιότητες τις οποίες έχω αναπτύξει και εκείνες που χρειάζεται να αναπτύξω στις διαπροσωπικές μου σχέσεις και στην επικοινωνία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αποκαλύπτω πτυχές του εαυτού μου στους άλλους με κατάλληλο τρόπο και στον κατάλληλο χρόνο;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Διευκολύνω την ανάπτυξη του εαυτού μου και των άλλων μέσα από την ενεργό συμμετοχή μου σε ομάδες που έχουν στόχο την προσωπική ανάπτυξη;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Αναπτύσσω ζεστές σχέσεις βοήθειας με άλλους ανθρώπους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Σκέπτομαι κριτικά πάνω στις επιτυχίες και τις αποτυχίες μου και χρησιμοποιώ τη γνώση αυτή ως βάση για να θέτω στόχους για την περαιτέρω ανάπτυξη μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Αναπτύσσω την ικανότητά μου για ενεργό αυτοπαρατήρηση στις προσωπικές και επαγγελματικές μου σχέσεις;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Αγαπώ και αγαπιέμαι αρκετά;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Αντιμετωπίζω με επιτυχία την εξάρτηση, την ανεξαρτησία και την αλληλεξάρτηση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Είμαι δυνατός/ή και ευάλωτος/η, αυστηρός/ή και τρυφερός/ή, ανάλογα με την περίπτωση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Συνειδητοποιώ τις ανάγκες των άλλων για επικοινωνία, υποστήριξη, αλλά και πρόκληση, όταν αυτό χρειαστεί;		

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α, σ. 299.

Ένα συνοπτικό ερωτηματολόγιο δεξιοτήτων, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον/την Σύμβουλο για την αυτοαξιολόγησή του/της σε σχέση με σημαντικές δεξιότητες Συμβουλευτικής και Επικοινωνίας που θεωρεί ότι εφαρμόζει κατά τη συμβουλευτική συνάντηση παρουσιάζεται στη σελίδα που ακολουθεί (πίνακας 7). Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να βοηθήσει στον εντοπισμό χρήσιμων δεξιοτήτων, στην κριτική εξέταση των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική συνάντηση, στην περαιτέρω παρατήρησή τους στην πράξη και στην προσπάθεια για βελτίωσή τους.

Πίνακας 7.

Αυτοαξιολόγηση σε βασικές δεξιότητες Επικοινωνίας						
Αξιολογήστε βασικές δεξιότητες σας σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:						
Κλίμακα αξιολόγησης⁶³						
1 = Δεν είμαι ποτέ καλή/ός σ' αυτό το θέμα						
2 = Είμαι σπάνια καλή/ός						
3 = Είμαι καλή/ός μερικές φορές						
4 = Συνήθως είμαι καλή/ός στο θέμα αυτό						
5 = Είμαι πάντα καλή/ός ως προς αυτό						
Σε μια επικοινωνιακή σχέση:						
Κλίμακα αξιολόγησης						
1.	Αποφεύγω να σκέφτομαι άλλα πράγματα όταν ακούω	1	2	3	4	5
2.	Ψάχνω για υπάρχουσες παραδοχές πίσω από τις παρατηρήσεις μου	1	2	3	4	5
3.	Εκφράζω γνήσιο ενδιαφέρον για το πρόσωπο που ακούω	1	2	3	4	5
4.	Συνειδητοποιώ τις αξίες, τα στερεότυπα και τις στάσεις μου	1	2	3	4	5
5.	Αντιμετωπίζω τη σιωπή του άλλου χωρίς νευρικότητα	1	2	3	4	5
6.	Βλέπω τα πράγματα από την οπτική του άλλου	1	2	3	4	5
7.	Αποφεύγω να κριτικάρω	1	2	3	4	5
8.	Δεν αμφισβητώ την αξία του άλλου προσώπου	1	2	3	4	5
9.	Αποδέχομαι τη μοναδικότητα του κάθε προσώπου	1	2	3	4	5
10.	Δημιουργώ ένα ζεστό ψυχολογικό περιβάλλον	1	2	3	4	5
11.	Είμαι γνήσια/ος χωρίς προσποιήσεις	1	2	3	4	5
12.	Όταν αισθάνομαι ότι απειλούμαι δεν γίνομαι επιθετική/ός	1	2	3	4	5
13.	Προσεγγίζω τα πράγματα με τρόπο ολικό: όχι μονοδιάστατο	1	2	3	4	5
14.	Προσεγγίζω ιστορικά, γεωγραφικά και πολιτισμικά θέματα με τρόπο κριτικό και με ευρύτητα πνεύματος	1	2	3	4	5
15.	Παρατηρώ τη μη λεκτική συμπεριφορά του άλλου για να τον/την κατανοήσω καλύτερα	1	2	3	4	5
16.	Δεν «κάνω πρόβα» σ' αυτά που θέλω να πω κατά τη διάρκεια της ομιλίας του άλλου προσώπου	1	2	3	4	5

(συνεχίζεται)

⁶³ Αν θελήσετε, μπορείτε να βγάλετε ένα τελικό άθροισμα προσθέτοντας το βαθμό της αξιολόγησης σας σε κάθε πρόταση του ερωτηματολογίου. Σε αυτή την περίπτωση, αν προστεθεί και κάποια δεξιότητα που θεωρείτε σημαντική στο τέλος (πρόταση αρ. 20), το 100 είναι το άριστα. Διαφορετικά το άριστα είναι το 95. Ωστόσο, ο μεγάλος βαθμός δεν σημαίνει οπωσδήποτε ότι πράγματι έχετε αναπτύξει αυτές τις δεξιότητες επικοινωνίας στο βαθμό που δηλώσατε. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, όπως και το τελικό σκορ, εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο παρατηρούμε συστηματικά και κριτικά τη συμπεριφορά μας και από το βαθμό αυτογνωσίας μας γενικότερα.

17.	Δεν διακόπτω όταν θεωρώ ότι ο/η άλλος/η δεν έχει δίκιο	1	2	3	4	5
18.	Δεν απομονώνομαι από μια συζήτηση όταν ακούω πράγματα που με ενοχλούν	1	2	3	4	5
19.	Δεν επιδιώκω να λέω εγώ την τελευταία κουβέντα	1	2	3	4	5
20.	Κάτι άλλο. Τι;	1	2	3	4	5

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2004β, σ. 267.

Βασικό στοιχείο για την προώθηση των στόχων που τίθενται για τη συμβουλευτική σχέση είναι η ικανότητα να δημιουργούμε σωστή ψυχολογική επαφή και εκείνο το κλίμα που διευκολύνει τον/την συμβουλευόμενο/η να χαλαρώσει και να μας εμπιστευτεί. Αυτό, βεβαίως, σημαίνει ότι, από την πρώτη κιόλας συνάντηση, χρειάζεται να θέσουμε σε εφαρμογή δεξιότητες που πρέπει ήδη να έχουμε αναπτύξει ως προς τη λειτουργία μας σε μια διαπροσωπική/επικοινωνιακή σχέση, την ευελιξία και την επιδεξιότητά μας. Για την αρχική συνάντηση ειδικότερα, είναι χρήσιμα και τα παρακάτω ζητήματα:

- Η συλλογή πληροφοριών για τον/την συμβουλευόμενο/η, με την παράλληλη ενημέρωσή του/της σχετικά με τους λόγους για τους οποίους είναι χρήσιμη η συλλογή αυτή. Διαφορετικά, η υποβολή ερωτήσεων μπορεί να δημιουργήσει αίσθηση απειλής ή και να δώσει την εντύπωση ανάκρισης, πράγμα που, βεβαίως, δεν θα διευκόλυνε την ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Σημαντικό σημείο που χρειάζεται να προσέξει κανείς ιδιαίτερα για το θέμα αυτό είναι η υποβολή ‘κλειστών’ ή και ‘ποινικών’ ερωτήσεων, ερωτήσεων δηλαδή που μπορεί να δημιουργούν την εντύπωση ότι παγιδεύουν για τη διαπίστωση της ‘αλήθειας’ που επιδιώκει ο/η Σύμβουλος και ότι, ενδεχομένως, θα ‘τιμωρηθεί’ με κάποιο τρόπο ο/η συμβουλευόμενος/η.
- Η διευκρίνιση των σκοπών και των στόχων του/της Συμβούλου στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής που θα ακολουθήσει, πράγμα που θα διευκολύνει τον/την συμβουλευόμενο/η να διαπιστώσει τη συνέπεια του/της συμβούλου.
- Η παρουσίαση των προτιμήσεων που έχει ο/η Σύμβουλος σχετικά με τη διαδικασία και το πρόγραμμα που θα εφαρμόσει, με τρόπο, όμως, που να αφήνει κάποια περιθώρια επιλογής στον/στην συμβουλευόμενο/η.
- Η διαπραγμάτευση ενός συμβολαίου με τον/τη συμβουλευόμενο/η με τρόπο σαφή έτσι, ώστε να γνωρίζει και εκείνος/η από την αρχή το πρόγραμμα στο οποίο θα συμμετάσχει, πράγμα που συμβάλλει στο ξεκαθάρισμα των προσδοκιών και των προθέσεων, καθώς και στη διασφάλιση της συνεργασίας μαζί του/της. Οι βασικές ‘μικροδεξιότητες’ Συμβουλευτικής που σχετίζονται με την *ενεργό ακρόαση* -παράφραση ή περιληπτική απόδοση των λεχθέντων, αντανάκλαση συναισθημάτων, ευελιξία, κ.τ.λ.- είναι ιδιαίτερα σημαντικές και στη φάση αυτή.

Υπενθυμίζουμε και πάλι ότι ο/η Σύμβουλος χρειάζεται να έχει μια σφαιρικότερη γνώση σχετικά με το θέμα των δεξιοτήτων τις οποίες, όμως, δεν εφαρμόζει με τρόπο μηχανικό, αλλά με ευαισθησία και επιδεξιότητα. Με αυτή την προϋπόθεση, παρακάτω (πίνακας 8) θα αναφερθούμε περιληπτικά σε βασικές δεξιότητες ‘πρόσληψης’ και ‘ανταπόκρισης’ κατά τη συμβουλευτική συνάντηση. Οι δεξιότητες αυτές απαιτούνται για την ανάπτυξη και τη διατήρηση της σχέσης εκείνης που διευκολύνει τη συνεργασία και την επιτυχή πραγματοποίηση ενός προγράμματος Συμβουλευτικής. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η βαθιά και διεπιστημονική θεωρητική γνώση και η προσωπική ανάπτυξη του/της Συμβούλου είναι βασική προϋπόθεση για την επιτυχία της Συμβουλευτικής. Οστό-

σο, τα στοιχεία αυτά χρειάζεται να εκδηλώνονται με συγκεκριμένες δεξιότητες, βασικές από τις οποίες αναφέρονται και στον πίνακα 8 που παρουσιάζεται παρακάτω.

Σημειώνουμε ιδιαίτερα τη δεξιότητα του/της Συμβούλου που σχετίζεται με την *αυτοαποκάλυψη*. Η δεξιότητα αυτή βοηθάει ιδιαίτερα το/τη συμβουλευόμενο/η να χαλαρώσει και να εμπιστευτεί το/τη Σύμβουλο ως ένα γνήσιο άνθρωπο που εμπιστεύεται το/τη συμβουλευόμενο, αφού του μιλάει και για δικά του/της θέματα. Ωστόσο, χρειάζεται ιδιαίτερη άσκηση και προσοχή στην εφαρμογή αυτής της δεξιότητας έτσι, ώστε να αποφύγουμε, για παράδειγμα να μιλήσουμε για μας διακόποντας το/τη συμβουλευόμενο ή και αποκαλύπτοντας πράγματα τα οποία μπορούν να μας βλάψουν, εφόσον ο/η συμβουλευόμενος δεν έχει τη δική μας ωριμότητα και επίγνωση.

Πίνακας 8.

Δεξιότητες πρόσληψης	Δεξιότητες ανταπόκρισης
Επικέντρωση της προσοχής στον/στην συμβουλευόμενο/η (ενεργός παρουσία).	Επικοινωνία της βαθύτερης ενσυναίσθησης στον/στην συμβουλευόμενο/η και αποφυγή κρίσεων.
Χαλάρωση και επίγνωση εσωτερικών διεργασιών (σκέψεων, συναισθημάτων, κ.τ.λ.)	Αντανάκλαση συναισθημάτων (π.χ. μέσα από την παράφραση των λεχθέντων) με ευαισθησία.
Ενεργός ακρόαση (του εαυτού μας και του/της συμβουλευόμενου/ης).	Έλεγχος της κατανόησης των λεχθέντων μέσα από την περιληπτική απόδοσή τους και σύγκριση ή σύνδεση των εμπειριών που παρουσιάστηκαν.
Προσεκτική παρατήρηση (λεκτικών και μη λεκτικών μηνυμάτων, συναισθημάτων πίσω από τα μηνύματα, κ.τ.λ.). Ανοχή στη σιωπή του άλλου.	Διατύπωση ερωτήσεων με ευαισθησία (ανοιχτές και όχι κλειστές ή απειλητικές ερωτήσεις, αποφυγή ερωτήσεων που ξεκινούν με τη λέξη <i>γιατί</i>).
Επίγνωση προσωπικών στάσεων, αντιλήψεων και παραδοχών μας, υπό το πρίσμα των οποίων 'ακούμε' και παρατηρούμε.	Αποφυγή της αλλαγής θέματος και επικέντρωση της προσοχής σε συγκεκριμένα σημαντικά ζητήματα (π.χ. ζητώντας παραδείγματα).
Επίγνωση ικανότητας για δημιουργική πρόκληση.	Ευγενική πρόκληση προς τον/την συμβουλευόμενο/η με στόχο την ενθάρρυνση για αλλαγή οπτικής.
Συνειδητοποίηση θεωρητικών σχημάτων (παραδοχών) και απόψεων που καθοδηγούν τις παρατηρήσεις, τις ερμηνείες και τα συμπεράσματά μας.	Σωστή <i>αυτοαποκάλυψη</i> (προσωπικών εμπειριών ή σκέψεων-συναισθημάτων σχετικών με την εμπειρία του συμβουλευόμενου).
Αναστοχαστικότητα και καταγραφή στοιχείων.	Αμεσότητα στην αντιμετώπιση του/της συμβουλευόμενου/ης με εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας, θάρρος και ικανότητα να παίρνουμε ρίσκο.

Πηγή: Κοσμιδου-Hardy, 2002γ.

Αναφερθήκαμε μέχρι στιγμής σε δεξιότητες που καλείται να εφαρμόσει ο/η Σύμβουλος στη συμβουλευτική συνάντηση είτε αυτή σχετίζεται με ατομική είτε με ομαδική Συμβουλευτική. Ειδικό-

τερα, όμως, για την ομαδική Συμβουλευτική απαιτείται να γνωρίζει κάποια θέματα στα οποία θα αναφερθούμε πιο κάτω.

2. Ομαδική Συμβουλευτική: Διαδικασίες και όροι για τη λειτουργία της ομάδας

Ο/η Σύμβουλος χρειάζεται να είναι ενημερωμένος/η και για ζητήματα που αφορούν στην ομαδική Συμβουλευτική⁶⁴ και στη *δυναμική της ομάδας*. Σύμφωνα με την κοινωνική ψυχολογία⁶⁵ οι έννοιες ‘ομάδα’ και ‘σκοπός’ είναι σχεδόν ταυτόσημες. Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, ότι ο σκοπός και οι στόχοι ενός προγράμματος Συμβουλευτικής μπορούν να πραγματοποιηθούν αποτελεσματικότερα μέσα από την ομαδική Συμβουλευτική. Για να λειτουργήσει, ωστόσο, μια ομάδα προς την επίτευξη ενός στόχου χρειάζεται καταρχάς να έχει επιτευχθεί ένας βαθμός *συννοχής* έτσι, ώστε να μιλούμε πράγματι για ομάδα και όχι για έναν αριθμό μαθητών, ή ατόμων γενικότερα, που παρευρίσκονται στον ίδιο χώρο ή σε μια σχολική τάξη. Η δυναμική της ομάδας προϋποθέτει συνεργασία και τότε η δυναμική αυτή, σύμφωνα με τον Kurt Lewin⁶⁶, είναι μεγαλύτερη από το άθροισμα της δυναμικής που διαθέτει το κάθε μέλος της ομάδας. Για την απελευθέρωση αυτής της δυναμικής συμβάλλουν οι ακόλουθοι παράγοντες⁶⁷ τους οποίους ο/η σύμβουλος οφείλει να γνωρίζει και/ή να φροντίζει να εφαρμόζονται τόσο από τον/την ίδιο/α όσο και από τα μέλη της ομάδας.

- Η *αποδοχή*: η αίσθηση του ανήκειν σε μια ομάδα και του ότι είναι κανείς αποδεκτός από αυτήν.
- Η *αλληλεπίδραση*: μέσα στην ομάδα το άτομο έχει την ευκαιρία να εκφράζει απόψεις, σκέψεις και συναισθήματα, να αλληλεπιδρά με τους άλλους και να αναπτύσσει σχέσεις.
- Η *αίσθηση ελευθερίας για έκφραση*: μέσα στην ομάδα αισθάνεται κανείς συνήθως τον ‘ελεύθερο αέρα’ να εκφραστεί, πράγμα που σε άλλα κοινωνικά πλαίσια δεν διευκολύνεται, με αποτέλεσμα να καταπιέζεται το άτομο και να μην αισθάνεται άνετα να μιλήσει.
- Η *ευκαιρία για συστηματική παρατήρηση* τόσο της συμπεριφοράς των άλλων όσο και της συμπεριφοράς του ίδιου του ατόμου.
- Ο *αλτρουισμός*: η διάθεση και η ικανότητα να βοηθήσει κανείς τους άλλους.
- Η *συνειδητοποίηση της ‘παγκοσμιότητας’ των προβλημάτων*: το γεγονός δηλαδή ότι συνειδητοποιούμε μέσα στην ομάδα πως δεν είμαστε οι μοναδικοί που αντιμετωπίζουμε διλήμματα, δυσκολίες και προβλήματα. Η συνειδητοποίηση αυτή ανακουφίζει τον/την συμβουλευόμενο/η, απελευθερώνει θετική ενέργεια και προωθεί την επικοινωνία.
- Η *θεωρητικοποίηση*: η διαδικασία αυτή αναφέρεται στην ικανότητα να μπορεί να αναλύει κανείς την εμπειρία, να προβαίνει σε ερμηνείες και συμπεράσματα που σχετίζονται με την εμπειρία, αλλά και με παρόμοιες εμπειρίες και καταστάσεις και, με τον τρόπο αυτό, να θεωρητικοποιεί⁶⁸ και να αποκτά καινούργια γνώση. Όπως φαίνεται και σχηματικά πιο κάτω, η θεωρητικοποίηση αυτή βοηθάει στον έλεγχο των συμπερασμάτων σε άλλες καταστάσεις, αλλά και ‘διδάσκει’

⁶⁴ Αναλυτικά το θέμα αυτό παρουσιάζουμε στο Κοσμίδου-Hardy, *et al.*, (1996).

⁶⁵ Βλ. σχετικά και στο Γεώργα (1995).

⁶⁶ Στο Κοσμίδου-Hardy, *κ.ά.*, (1996). Βλ. σχετικά και στο Γεώργα (ό.π.).

⁶⁷ Βλ. αναλυτικότερα και στο Reid (1991).

⁶⁸ Βλ. σχετικά και στο «στάδια της κριτικής βιωματικής προσέγγισης» που έχουμε παρουσιάσει.

στους συμμετέχοντες ή στις συμμετέχουσες να αποφεύγουν στερεότυπες γενικεύσεις από τα συμπεράσματα στα οποία τους οδηγεί μια και μόνον συγκεκριμένη εμπειρία.

ΚΡΙΤΙΚΗ ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2002β.

- Ο έλεγχος της πραγματικότητας: το να μπορεί, δηλαδή, κανείς να διαβάσει κριτικά και να συνειδητοποιήσει τις αξίες, τα στερεότυπα, τις αντιλήψεις, τις πεποιθήσεις, τις δυνάμεις και τις άμυνές του μέσα στο ασφαλές κλίμα της ομάδας.
- Η δημιουργία ευκαιριών για μεταβίβαση στον/στην Σύμβουλο -ή και στα άλλα μέλη της ομάδας- σημαντικών στοιχείων από τη σχέση με σημαντικούς άλλους στη ζωή του μέλους -γονέων, εκπαιδευτικών, συγγενών κ.τ.λ.- και η ευκαιρία για συνειδητοποίηση και ανάλυση των μεταβιβάσεων και των λόγων για τους οποίους γίνεται αυτό⁶⁹.

Σε μια ομάδα στο πλαίσιο της οποίας αναπτύσσονται και λειτουργούν οι παράγοντες που αναφέρθηκαν πιο πάνω, αναπτύσσονται στοιχεία που προωθούν την αποτελεσματικότητά της. Ενδεικτικά τέτοια στοιχεία είναι τα εξής:

1. Δέσμευση προς τους στόχους της ομάδας και τους κανόνες λειτουργίας της.
2. Θετικές προσδοκίες για το έργο της ομάδας, αλλά και για τα άλλα μέλη.
3. Υπευθυνότητα προς το έργο και προς τα μέλη της ομάδας. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται η ανάληψη καθηκόντων και υποχρεώσεων.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που επίσης πρέπει να γνωρίζει ο/η Σύμβουλος που εφαρμόζει ομαδική Συμβουλευτική είναι οι φάσεις μέσα από τις οποίες περνά συνήθως μια ομάδα ώσπου να αναπτυχθεί η τελική της συνοχή και να αφοσιωθούν πράγματι τα μέλη στο έργο τους. Οι γενικές αυτές φάσεις είναι οι ακόλουθες:

- **Φάση προσανατολισμού.** Στη φάση αυτή κάθε μέλος προσπαθεί να προσανατολιστεί, να κατανοήσει το ρόλο του και να επικοινωνήσει με τα άλλα μέλη. Συνήθως νιώθει εκνευρισμό και

⁶⁹ Ο/η Σύμβουλος πρέπει να προσέξει τις δικές του αντιμεταβιβάσεις στην περίπτωση αυτή. Η μη συνειδητή αντιμεταβίβαση δεν βοηθάει τις σχέσεις μέσα στην ομάδα ούτε και την προσωπική ανάπτυξη. Αντίθετα, η συνειδητή αντιμεταβίβαση και η ανάλυση των αντιμεταβιβάσεων είναι δυνατόν να βοηθήσουν όχι μόνον τους συμμετέχοντες στην ομάδα, αλλά και τον ίδιο το σύμβουλο.

άγχος, πράγμα που δεν συμβάλλει στην επικοινωνία και στο συντονισμό της ομάδας και εκδηλώνει, χωρίς να το συνειδητοποιεί, είδη συμπεριφοράς και στάσεις που χαρακτηρίζουν τη συμπεριφορά του στις συνήθειες σχέσεις του με τους άλλους σε ποικίλα κοινωνικά πλαίσια. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να υποχωρεί στην τάση ορισμένων ανθρώπων για άσκηση εξουσίας, για μονοπώλιο του λόγου κ.τ.λ. Άλλος μπορεί να αδιαφορεί, ενώ κάποια μέλη μπορεί να δείχνουν έντονο ενδιαφέρον για την πραγματοποίηση του έργου της ομάδας.

- *Φάση της σύγκρουσης.* Η φάση αυτή χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη προστριβών, έντονων διαφορών έως και συγκρούσεων μεταξύ των μελών. Αν εκδηλωθεί αυτή η φάση και ο/η σύμβουλος δεν έχει γνώση, εμπειρία και δεξιότητες που σχετίζονται με την επικοινωνία γενικότερα και με τη διαχείριση συγκρούσεων (Κοσμίδου-Hardy, 2004β) ειδικότερα⁷⁰ είναι δυνατόν να δημιουργηθούν εντάσεις που μπορεί να είναι απειλητικές σε ορισμένα μέλη, να οδηγήσουν στην αποχώρηση ορισμένων ή ακόμη και στη διάλυση της ομάδας. Αντίθετα, η επιδεξιότητα του συμβούλου στη διαχείριση συγκρούσεων μπορεί να αναδείξει τη σύγκρουση ως μια σημαντική ευκαιρία για τον εντοπισμό σημαντικών θεμάτων με τα οποία μπορεί να δουλέψει η ομάδα και, βαθμιαία, να οδηγήσει στην κάθαρση από αρνητικά συναισθήματα.
- *Φάση της σύνθεσης.* Σε αυτή τη φάση αποκαθίστανται οι παρεξηγήσεις, επέρχεται συμφιλίωση και αναπτύσσεται πνεύμα επικοινωνίας και συνεργασίας. Τα μέλη συμφωνούν για το σκοπό, τις διαδικασίες, τις αρχές και τη μεθοδολογία της ομάδας. Ενώ στις προηγούμενες δύο φάσεις αυτό που απασχολούσε τα μέλη ήταν οι σχέσεις μέσα στην ομάδα και ο προσωπικός τους χώρος και ρόλος, τώρα χαλαρώνουν και επικεντρώνονται στο έργο της ομάδας, με την ανάληψη της ανάλογης ευθύνης.
- *Φάση της απόδοσης.* Η ομάδα λειτουργεί κανονικά στη φάση αυτή, επικεντρώνεται κυρίως στο έργο και στην αποτελεσματικότητά της και έτσι αρχίζει και αποδίδει.
- *Στατική φάση.* Η φάση αυτή μπορεί να παρατηρηθεί σε ομάδες μεγάλης χρονικής διάρκειας. Τα μέλη έχουν την αίσθηση ότι έχουν ολοκληρώσει το έργο τους και είναι δυνατόν να δείξουν διστακτικότητα ακόμη και άρνηση για κάτι που μπορεί τώρα να θεωρηθεί ως ‘ξένο’ ή ‘διαφορετικό’ με ό,τι έχουν ήδη εκπληρώσει. Στο στάδιο αυτό παρατηρείται κάποιες φορές μείωση της αποδοτικότητάς τους και μάλλον προσπαθούν να διατηρήσουν το υπάρχον ‘σύστημα’ που αναπτύχθηκε ήδη. Για το λόγο αυτό χρειάζεται εγρήγορση από τον/την Σύμβουλο-*διευκολυντή* της ομάδας έτσι, ώστε οι εργασίες να μην πέσουν στο επίπεδο ρουτίνας.

Μια ομάδα, βέβαια, δεν περνάει πάντοτε από όλα αυτά τα στάδια. Για παράδειγμα, υπάρχουν ομάδες στις οποίες δεν παρουσιάζονται κατ' ανάγκην συγκρούσεις ή η στατική φάση. Οι φάσεις πάντως αυτές εξαρτώνται και από την ψυχοσύνθεση και την προηγούμενη εμπειρία του κάθε μέλους και από το πρόγραμμα και τις διαδικασίες της ομάδας. Σημαντικό επίσης ρόλο παίζει η εμπειρία του/της Συμβούλου από τη δική του/της συμμετοχή ως μέλους σε κάποια ομάδα. Η προηγούμενη συμμετοχή του/της σε ομάδα προσωπικής ανάπτυξης είναι ιδιαίτερο προσόν και για το ζήτημα αυτό.

Αυτό που χρειάζεται επίσης να τονιστεί στα μέλη της ομάδας είναι το ότι τα ίδια τα μέλη με τη στάση τους θα δημιουργήσουν εκείνο το κλίμα που απαιτείται για τη συνεργασία και την ενθάρρυνση των άλλων μελών. Για το λόγο αυτό χρειάζεται να σκέφτονται κριτικά πάνω στον εαυτό τους, στην ‘προσωπική τους θεωρία’, στις στάσεις και στις αξίες τους, να βλέπουν τον εαυτό τους και

⁷⁰ Το θέμα της διαχείρισης-επίλυσης συγκρούσεων αναλύεται διεξοδικά στο Κοσμίδου-Hardy (2002).

τις πτυχές του με αποδοχή και με αγάπη γι' αυτό που είναι και όχι γι' αυτό που θα ήθελαν να είναι, σύμφωνα με τα συνήθη και κυρίαρχα πρότυπα των άλλων, και να εκφράζονται ελεύθερα γιατί αυτό θα τους βοηθήσει στην πορεία αυτοεξερεύνησης και ανάπτυξης. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί η ανάγκη για αντίστοιχη αποδοχή των άλλων μελών γι' αυτό που είναι και, στην προσπάθειά τους να υποβάλλουν ερωτήσεις κατά τη συνεργασία με τα μέλη, να θέτουν ερωτήσεις με τρόπο που να δίνει στους άλλους την ευκαιρία να δουν και να σκεφτούν και μια άλλη οπτική σχετικά με την εμπειρία και τη συμπεριφορά τους. Δεν έχουν, όμως, το δικαίωμα να επιμένουν, να χαρακτηρίζουν τους άλλους και να 'ταμπελάρουν'. Θα λειτουργήσουν δηλαδή και τα ίδια τα μέλη ως 'σύμβουλοι' και συνεργάτες του διευκολυντή ή της διευκολύντριας της ομάδας.

3. Προγράμματα Συμβουλευτικής βραχείας διάρκειας⁷¹

Η συμβουλευτική διαδικασία που έχει στόχο την αλλαγή και την ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο για την επίτευξη των στόχων της, ιδιαίτερα αν ο στόχος της προσωπικής ανάπτυξης των συμμετεχόντων μαθητών -ως προς την αγωγή- δεν εντάσσεται λειτουργικά και συνολικά στο πλαίσιο μιας γνήσιας όσο και κριτικής αγωγής στο πλαίσιο του σχολείου, στην οποία περιληπτικά έχουμε αναφερθεί, με το δάσκαλο ως σύμβουλο.

Στο τέλος της δεκαετίας του '90, ωστόσο, ξεκίνησε βαθμιαία η εφαρμογή σύντομων προγραμμάτων Συμβουλευτικής με στόχο κυρίως την αντιμετώπιση προβλημάτων ή την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Βεβαίως, στο πλαίσιο τέτοιων προγραμμάτων αντιλαμβανόμαστε ότι ο τρόπος με τον οποίο γίνονται αντιληπτές οι δεξιότητες, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής, αλλά και η ίδια η Συμβουλευτική είναι διαφορετικός από τα προγράμματα που στηρίζονται σε ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο Συμβουλευτικής και, γενικότερα, από εκείνες τις προσεγγίσεις που στόχο έχουν την προσωπική ανάπτυξη, την ανάπτυξη της αυτογνωσίας και της κοινωνιογνωσίας των συμμετεχόντων.

Ορισμένες από τις κύριες αιτίες για την προώθηση των σύντομων προγραμμάτων Συμβουλευτικής είναι οι ακόλουθες:

- το κόστος που απαιτεί ένα πρόγραμμα που διαρκεί για περισσότερο χρόνο και, επομένως, το γεγονός ότι περιορισμένος αριθμός ανθρώπων μπορεί να επωφεληθεί από τις υπηρεσίες αυτές, όταν διατίθενται δωρεάν,
- η επίδραση από τις εξελίξεις στα συστήματα Συμβουλευτικής και, γενικότερα, στα συστήματα δημόσιας υγείας της Β. Αμερικής, σε συνδυασμό και με τις απαιτήσεις των εργοδοτών,
- οι απαιτήσεις των ίδιων των ατόμων ως καταναλωτών: απαιτήσεις να έχουν γρήγορα αποτελέσματα και συντομότερες υπηρεσίες, σε συνδυασμό και με την αναποτελεσματικότητα ορισμένων μακροχρόνιων προγραμμάτων που, βέβαια, κανείς δεν αναφέρθηκε στην ποιότητά τους, αλλά η έμφαση δόθηκε στο χρόνο διάρκειάς τους,
- αποτελέσματα σχετικών ερευνών σύμφωνα με τις οποίες ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής, που βασίζεται στις προτιμήσεις των πελατών σε μια ποικιλία πλαισίων, είναι συχνά πολύ μικρότερης διάρκειας. Αναφέρεται, μάλιστα, ότι ένα τέτοιο πρόγραμμα μπορεί να διαρκεί στην πραγματικότητα για έξι μόνον συναντήσεις!

⁷¹ Παρουσιάζεται και στο Κοσμίδη-Hardy (2002β).

- οι σύγχρονοι ρυθμοί της ζωής του εργαζόμενου, η οικονομική ανασφάλεια και η ανάπτυξη μιας άλλης κουλτούρας στο χώρο εργασίας που απαιτεί τη διαχείριση του άγχους και των συγκρούσεων χωρίς, ωστόσο, την αποφασιστικότητα να καταναλωθούν κονδύλια για ψυχολογικές εξερευνησεις που διαρκούν χρονικά με άγνωστα, όμως, αποτελέσματα για μια επιχείρηση, εφόσον ο στόχος της αυτογνωσίας έχει, κυρίως, αποτελέσματα που δεν φαίνονται άμεσα.

4. Επίλογος

Αντί άλλου επιλόγου, τονίζουμε το γεγονός ότι το θέμα των δεξιοτήτων Συμβουλευτικής ξεκίνησε στην Αμερική από όπου και προτάθηκαν συγκεκριμένες δεξιότητες. Το όλο εγχείρημα, και ιδιαίτερα ό,τι σχετίζεται με τις δεξιότητες, αρχικά συνάντησε αρκετή αντίσταση στην Ευρώπη εξαιτίας του επιφανεϊακού χαρακτήρα πολλών προτεινόμενων δεξιοτήτων. Σήμερα, ωστόσο, στο πλαίσιο της λογικής του άμεσου, του ‘εύκολου’ και γρήγορου, της θεώρησης των πάντων ως προϊόντων που μπορούμε να ‘αγοράσουμε’ διεκδικώντας το αντίτιμο των χρημάτων μας, υπάρχει μια γενικότερη τάση για σύντομα προγράμματα εκπαίδευσης και/ή Συμβουλευτικής, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επιφανειακής μορφής και, συχνά, για μετρήσιμα αποτελέσματα. Στο κεφάλαιο αυτό έγινε κάθε δυνατή προσπάθεια να αποφύγουμε τη λογική του ‘εύκολου’ γιατί θεωρούμε ότι η συγκεκριμένη λογική έχει συνέπειες στη διαμόρφωση της ιδέας του μετρήσιμου ανθρώπου και των ρηκών σχέσεων. Με τον τρόπο όμως αυτό η Συμβουλευτική μάλλον γίνεται μέρος του προβλήματος της εποχής μας, μιας εποχής που χαρακτηρίζεται από τους φρενήρεις ρυθμούς της κατανάλωσης στο πλαίσιο της οποίας καταναλώνουμε συνήθως και τον εαυτό μας ως ένα ‘προϊόν’ αμφισβητούμενης αξίας και ποιότητας.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό επισημαίνουμε ότι ο/η Σύμβουλος ως επαγγελματίας επιβάλλεται να εφαρμόζει ένα σύνολο δεξιοτήτων οι οποίες διευκολύνουν τη συμβουλευτική διαδικασία. Στις δεξιότητες αυτές αναφερθήκαμε τονίζοντας το γεγονός ότι οι δεξιότητες και η εφαρμογή τους απαιτούν ουσιαστική γνώση αλλά και άσκηση και ότι η στενή, απλοϊκή και ‘εργαλειακή’ χρήση τους δεν είναι δυνατή, όπως πιστεύεται συχνά, και δεν μπορεί, βεβαίως, να βοηθήσει ουσιαστικά ούτε τον/την συμβουλευόμενο/η ούτε και τον/την Σύμβουλο, την προσωπική και επαγγελματική του/της εξέλιξη και ωρίμανση.

Βιβλιογραφικές παραπομπές

- Arthur, M.H., Hall, D.T. and Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of Career Theory*: Cambridge: Cambridge University Press
- Γεώργας, Δ. (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία* (Β' Τόμος). Αθήνα.
- Coleman, J. (1980). *The nature of Adolescence*. London: Methuen.
- Δροσινού, Μ. (2001). «Οι κοινωνικές αντιλήψεις αλληλοαποδοχής και ένταξης των Α.Μ.Ε.Α., μπροστά στις τάσεις της φιλανθρωπίας στη σύγχρονη κοινωνία» *Το Σχολείο και το Σπίτι*, 6-7 (435-436, 345-349).
- Δροσινού, Μ. (2002). «Σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες. Μια άλλη εκδοχή της Παιδικής Παραβατικότητας. Προσπάθειες κατανόησης της εκπαιδευτικής αντιμετώπισης του προβλήματος μέσα από τα τμήματα ένταξης της ειδικής αγωγής». Διαβαλκανικό Συνέδριο για την περιβαλλοντική εκπαίδευση και την αγωγή υγείας στα Βαλκάνια (25-27/10/02). Κιλκίς, σσ. 62-67, εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. και Δ/νση Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης Κιλκίς. ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι. (1996). Πλαίσιο Αναλυτικού Προγράμματος Ειδικής Αγωγής. Προεδρικό Διάταγμα. 301/1996.
- Δροσινού, Μ. (2003α). «Μερικά οπτικοποιημένα χαρακτηριστικά των παιδιών με αυτισμό. Σημείωμα σε θέματα ειδικής αγωγής». *Σύγχρονο νηπιαγωγείο, αφιέρωμα στην ειδική αγωγή*, μέρος 2ο, **31**: 26-29.
- Δροσινού, Μ. (2003β). «Ατυπη παιδαγωγική αξιολόγηση και εξατομικευμένο διδακτικό πρόγραμμα στον Αυτισμό». *Σύγχρονο νηπιαγωγείο, αφιέρωμα στην ειδική αγωγή*, μέρος 2ο, **31**: 8-21.
- Δροσινού, Μ. (2004α). Ειδική αγωγή: Το θεσμικό πλαίσιο και οι πρακτικές εφαρμογές της. Κριτική θεώρηση, τάσεις και προοπτικές. *Σύναξη*, **89**: 12-27.

- Δροσινού, Μ. (2004β). «Εξειδίκευση εκπαιδευτικού και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού. Από τις ανάγκες των Α.μ.Ε.Α. στις τρέχουσες πρακτικές των Σ.Μ.Ε.Α.». *Ρωγμές εν τάξει*, **15**: 30-34.
- Δροσινού, Μ. (2005α). Υποστήριξη φοιτητών με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (δυσλεξία) στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. *Τριπόλεμος*, **20**: 39-48.
- Δροσινού, Μ. (2005β). «Τα δικαιώματα των παιδιών με αναπηρία στην εκπαίδευση». *Συμμετοχή, Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.Μ.Ε.Α.)*, **3**: 16-18.
- Δροσινού, Μ. (2006). Ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, σχολείο και παιδιά με αναπηρίες. Ερωτήματα και απόπειρες οπτικοποίησης. *Σύγχρονο Νηπιαγωγείο, Θεωρητικό Αφιέρωμα για την Ειδική Αγωγή στο Νηπιαγωγείο*, **50**: 82-93.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1991). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους. Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Βιβλιωγνία.
- Education Research Center, (2004). *The Greek Education System: Facts and Figures*, Athens: Ministry of Education and Religious Affairs.
- Erikson, E.H. (1963). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Eurydice, (2002). *Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe*, Brussels: European Community.
- Eurydice, (2004). *Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe*, Brussels: European Community.
- Frith, U. (1994). *Αυτισμός*. (μετ. Καλομοίρης Γ.) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Feltham, C. and Horton, I. (eds, 2000). *Handbook of Counselling and Psychology*, London: Sage.
- French, D. and Richards, M. (eds) (1994). *Media Education across Europe*. London: Routledge.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1991). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους. Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Βιβλιωγνία.
- Ιατράκη, Α. (2004). Πρόγραμμα πρόληψης των προκαταλήψεων για τη διαφορετικότητα και την αναπηρία, Φορέας υλοποίησης: Γραφείο Αγωγής Υγείας Π.Ε. Ανατολικής Θεσσαλονίκης.
- Inskip, F. (2000). "Generic Skills", in C. Feltham and I. Horton (eds), *Handbook of Counselling and Psychotherapy*. London: SAGE.
- Κάκουρος, Ε., Ζουρνατζής, Ε., Παπαηλιού, Χ. και Καραμπά, Ρ. (2003). «Ο συμβουλευτικός ρόλος των δασκάλων στην αντιμετώπιση των μαθησιακών δυσκολιών παιδιών με διαταραχή ελλειμματικής προσοχής - υπερκινητικότητα» (ΔΕΠ-Υ). *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, **64-65**, 42-50.
- Κοσμίδου, Χρ. (1986). «Έννοια και Περιεχόμενο των Όρων 'Συμβουλευτική' και 'Προσανατολισμός'». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, **1**. 26-35.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989α). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**: 22-33.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989β). «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επίκεντρο ο Εκπαιδευτικός», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, **7-8**: 47-72.
- Κοσμίδου, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance. Ph.D. Thesis: Southampton Uni.*
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). *Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική*. Σημειώσεις από τις παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κοσμίδου, C. and Usher, R. (1991). "Facilitation in Action Research". *Interchange*, **22**, no. 4: 24-40.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1992). «Η Συμβουλευτική στο Πανεπιστήμιο: Προς ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο», εισήγηση στο Διεθνές Συμπόσιο (27/3) του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών με θέμα «*Η Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση*».
- Κοσμίδου, C. and Usher, R. (1992). "Experiential Learning and the Autonomous Subject: A Critical Approach", in D. Wildermeersch and T. Jansen (eds), *The Hague: VUGA*, 77-91.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1993). «Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Αθήνα (σσ. 84-110), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: «*Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό*».
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμάρινος Γ. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **79**: 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1995). «Η Αποτυχία Συνεχίζεται; Κριτική Περιδιάβαση στο Χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού». Στο βιβλίο των Καζαμιά, Α. και Κασσωτάκη, Μ. (επιμ.), *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: ΣΕΙΠΙΟΣ (305-327).

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη, Α. (1996). ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ: ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **36-37**: 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου* (επιστημον. επιμ.: Κοσμίδου-Hardy) **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α). «Η Επικοινωνία και οι Σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο». Στο βιβλίο που εκδόθηκε από τον Γ. Μάρκου με τίτλο: *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΔΑ, 256-326.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997β). «Η Πρόκληση της Μετάβασης και η Ανταπόκριση των Υψηλεσίων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα: «*Συμβουλευτική - Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς Μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας*» (επιστημον. επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy Χρ.). **42-43**: 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997γ). «Αναζητώντας την Ταυτότητα του Επιτυχημένου Εκπαιδευτικού Σ.Ε.Π.: Υπόθεση Ειδικότητας;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **40-41**: 112-125.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998). «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος στη Διδακτική-Μαθησιακή Συνάντηση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **46-47**: 33-63.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1999α). «Η Συμβολή της Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής για την Προώθηση της Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας: Έμφαση στην Κριτική Αυτο-γνωσία και Κοινωνιο-γνωσία του Εκπαιδευτικού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*. **50-51**: 45-66.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1999β). Μελέτη μεθόδευσης της διάχυσης των λειτουργιών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού στο Ενιαίο Λύκειο. Αθήνα: ΑΛΦΑ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000). «Η Βιωματική Μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **52-53**: 9-12
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμαρινός, Ι. (2000). «Κριτική Αυτογνωσία-Κοινωνιογνωσία και ο Δάσκαλος στο πλαίσιο ενός Μοντέλου για μια Κριτική Παιδαγωγική στο χώρο της Ανώτατης Εκπαίδευσης». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **54-55**: 47-60.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001α). «Η βιωματική Εκπαίδευση Καθηγητών-Συμβούλων Σ.Ε.Π.: Αξιολογώντας ένα παράδειγμα», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **56-57**: 13-18.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001β). «Η Μετάβαση στην Εποχή της Κατασκευασμένης Αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, τον Σ.Ε.Π. και την Παιδεία». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε το Ε.Κ.Ε.Π. με θέμα: *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα (100-126).
- Kosmidou-Hardy, C. (2002). "Iconic Communication Today and the Role of Media Education", in A. Hart and D. Suss (eds), *Media Education in European Countries: A Comparative Study of Teaching Media in Mother Tongue Education in Secondary Schools*. Zurich: E-Collection of the Swiss Federal Institute of Technology Zurich.
- Kosmidou-Hardy, C. (2002). *PEACE: Peer Education and Conflict Elimination*. Written for the Transnational European project PEACE.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2002α). «Ο εφ-ευρετικός δάσκαλος ή δασκάλα: Βασικές προϋποθέσεις μέσα από την Επικοινωνία ως Παράσταση», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μπέλλα, Ζ. (επιμ.) «*ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία*». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ (73-80).
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002β). «Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μπέλλα, Ζ. (επιμ.) «*ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία*». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ (41-62).
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002γ). Οδηγός Εφαρμογής έργου 2.4.1.ε «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες», Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2003.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004α). «Σκέπτομαι, άρα Υπάρχω; Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, στην Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την ολική ανάπτυξη του προσώπου», στο Κοσμίδου- Hardy, Χρ. (επιμ.) *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ (σσ. 45-66).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004β). «Διαχείριση - Επίλυση Συγκρούσεων: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Επικοινωνίας», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.) *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ (σσ. 89-113).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004γ) (επιμ.). «Πρόλογος» στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.) *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ (σσ. 13-21).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004δ). «Η Μετάβαση και εικονική» στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) Αθήνα: Gutenberg.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι Άλλο από τη Συμβουλευτική;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **75-75**: (81-111).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.) (2005β). *Ποιότητα και Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού και Στελεχών της Εκπαίδευσης: Γνήσιος Διάλογος για την Παιδεία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005γ). «Επαγγελματικό Λύκειο: Εκπαίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας «Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης».
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2006). «*Θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*». Θεωρητικό υλικό για την εκπαίδευση Συμβούλων Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο έργων Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. που υλοποιεί το Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κοσμίδου-Hardy, C. και Hardy, R. (eds) (2006). *EICON: Education in Information and Communication through Original Networks*. Athens: FORMAT.
- Kosmidou-Hardy, Χρ. (2006). "Revisiting the past, Remembering the future: Practical activities" Kosmidou-Hardy, C. and Hardy, R. (eds), *EICON: Education in Information and Communication through Original Networks*. Athens: FORMAT.
- Λαμπροπούλου, Β. και Χατζηκάκου, Β. (2003). *Η ένταξη και η συμμετοχή των κωφών και βαρηκόων μαθητών σε σχολεία με ακούοντες μαθητές*. Οδηγός για εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών-ΠΤΔΕ Μονάδα Αγωγής Κωφών.
- Levy, M.R. and Gurevitch, M. (eds), (1994). *Defining Media Studies: Reflection on the Future of the Field*. Oxford: Oxford University Press.
- Lyotard, J-F. (1979). *The Postmodern Condition: A report on knowledge*. Manchester: Manchester University Press.
- Mason, H. and McCall (2004). *Παιδιά και νέοι με προβλήματα όρασης: η πρόσβαση στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Maslow, A.H. (1962). "Some basic propostitions of a growth and self actualization psychology". Στο A.W. Combs (ed.), *Perceiving, Behaving, Becoming. ASCD Year Book*, Washington DC.: NEA.
- Masson, J. (1988). *Against Therapy*. Glasgow: Collins.
- Νόμος 2817/2000 «*Εκπαίδευση Ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις*».
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (x.x.). *Εξελικτική Ψυχολογία: Η ψυχική ζωή από τη σύλληψη ως την ενηλικίωση* (τόμος 4ος). Αθήνα.
- Reid, K.E. (1991). *Social Work Practice with Groups: A clinical perspective*. California, Belmon: Wadsworth.
- Rifkin, J., Howard, T. (1980). *Entropy: A World View*. London: Paladin.
- Τανός, Χ. (2005). *Δυσλεξία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Usher, R. (2004), (μετάφραση, R. Hardy). "The Dis-located learner: Pedagogy and the subject in the context of the internet and globalisation". Στο, Κοσμίδου-Hardy (ed.), *Η Πληροφόρηση στην Εποχή της Ψηφιακής Επικοινωνίας: Προς την Αγωγή στα Μ.Μ.Ε. μέσα από το Αναλυτικό Πρόγραμμα*. NL: Saxion. Περιλήψεις Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε η Διακρατική Διεπιστημονική Εταιρεία ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (2006). *Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον. Βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ' Γυμνασίου*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- Warren, D.H. (2004). *Τύφλωση και Παιδί*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Waters, M. (1995). *Globalization*. London: Routledge.
- Winnicott, D.W. (2003). Διαδικασίες Ωρίμανσης και Διευκολυντικό Περιβάλλον. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Woolfe, R., Dryden W. and Charles-Edwards, D. (1989). "The nature and range of counseling practice". Στο W. Dryden, D. Charles-Edwards and R. Woolfe (eds), *Handbook of Counselling in Britain*. London: Routledge.
- Χρηστάκης, Κ. (2006). *Η εκπαίδευση των παιδιών με δυσκολίες. Εισαγωγή στην Ειδική Αγωγή*. Τόμος Α' και Τόμος Β', Αθήνα: Ατραπός.

Το Προφίλ των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση και η Αναγκαιότητα για τη Διασφάλιση Ποιότητας και την Πιστοποίηση των Επαγγελματιών και των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Σταυρούλα Τετραδάκου, Φωτεινή Βλαχάκη, Λάμπρος Τούμπας¹

Περίληψη

Το έργο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας γίνεται όλο και πιο απαιτητικό και πολύπλοκο. Ο καιρός που ο Σύμβουλος περιοριζόταν στο να βοηθήσει το άτομο στις εκπαιδευτικές του επιλογές έχει περάσει ανεπιστρεπτί, καθώς ο σύγχρονος άνθρωπος χρειάζεται στήριξη σε όλη την πορεία της επαγγελματικής του ζωής η οποία δεν είναι σταθερή και δεδομένη.

Προκειμένου να ανταποκριθεί ο Σύμβουλος σε αυτές τις απαιτήσεις είναι απαραίτητο να διαθέτει μια σειρά τυπικών και άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων. Επίσης, όλο και περισσότερο προβληματισμός αναπτύσσεται στις μέρες μας για την εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας στις υπηρεσίες παροχής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η έντονη ζήτηση εξειδικευμένων υπηρεσιών από άτομα που προσπαθούν να χαράξουν την επαγγελματική τους πορεία έχει αυξήσει τον αριθμό των ατόμων και των φορέων που προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες. Ταυτόχρονα εξαιτίας της ίδιας ζήτησης δημιουργούνται, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης, όσο και στον τομέα της απασχόλησης, θέσεις προσωπικού με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι λοιπόν αναμφισβήτητο πολύ σημαντικό να διασφαλιστεί η καταλληλότητα των επαγγελματιών που παρέχουν τις συγκεκριμένες υπηρεσίες.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια σύντομη αναφορά στα θέματα της διασφάλισης ποιότητας και της πιστοποίησης των λειτουργών και των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., στα οποία τα τελευταία χρόνια δίνεται έμφαση σε διεθνές επίπεδο. Παρουσιάζονται εν συντομία τα βασικά ευρωπαϊκά και ελληνικά πρότυπα εκπαίδευσης των λειτουργών του θεσμού, λόγω της άμεσης σύνδεσης του ζητήματος των τυπικών προσόντων με το θέμα της πιστοποίησης. Επιχειρείται επίσης συνοπτική παρουσίαση της μελέτης για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των

¹ Οι Σ.Τ. και Φ.Β. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα) και ο Λ.Τ. Κοινωνιολόγος με ειδίκευση στη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των σχετικών φορέων, η οποία εκπονήθηκε από έγκριτους επιστήμονες για λογαριασμό του Ε.Κ.Ε.Π.

1. Η εκπαίδευση των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

1.1 Η ευρωπαϊκή διάσταση

Η εκπαίδευση των επαγγελματιών με στόχο την πιστοποίηση τους σε οποιοδήποτε επαγγελματικό κλάδο αποτελεί διεθνώς βασικό κριτήριο για αυτή τη διαδικασία.

Στο πλαίσιο αυτό κρίνεται σκόπιμο στο συγκεκριμένο κεφάλαιο να αναφερθούν μερικά στοιχεία προκειμένου να σκιαγραφηθεί η κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της εκπαίδευσης των συμβούλων στην Ευρώπη.²

- Τα συστήματα εκπαίδευσης παρουσιάζουν σημαντικές αποκλίσεις από χώρα σε χώρα, όχι μόνο ως προς την οργανωτική δομή και τους φορείς που παρέχουν την εκπαίδευση αυτή, αλλά και ως προς το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της.
- Παλαιότερα, η έμφαση δινόταν στα εφόδια των ατόμων που ασχολούνταν με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τα οποία έπρεπε να κατέχουν βασικές γνώσεις, για να μπορούν να ενημερώνουν τους ενδιαφερομένους και να απαντούν σε κρίσιμα ερωτήματα σχετικά με την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος. Βασικός στόχος της κατάρτισης είναι η απόκτηση καλής θεωρητικής και πρακτικής γνώσης σε θέματα ενημέρωσης, καθοδήγησης και ψυχολογικής υποστήριξης του ατόμου (Κασσωτάκης, 2002).
- Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, συνήθως, έχουν πραγματοποιήσει σπουδές σε διάφορες επιστήμες των σχολών ανώτατης εκπαίδευσης και διαθέτουν βασική επιμόρφωση σε ζητήματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Την επιμόρφωση αυτή αποκτούν, συνήθως, με την παρακολούθηση σύντομης ή μέσης διάρκειας σεμιναρίων, τα οποία οργανώνονται από Πανεπιστήμια ή άλλα ειδικευμένα Κέντρα ή Ινστιτούτα στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Οι ειδικά εκπαιδευμένοι επαγγελματίες παρέχουν συστηματικές υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης και ψυχολογικής βοήθειας στα ενδιαφερόμενα άτομα. Στο επίπεδο αυτό χρησιμοποιούνται -ως βοηθητικά μέσα- ειδικές ψυχοτεχνικές δοκιμασίες διάγνωσης των κλίσεων, των ενδιαφερόντων, των ειδικών ικανοτήτων και άλλων στοιχείων της προσωπικότητας του ατόμου, μέσω της ατομικής ή ομαδικής διαδικασίας. Συνήθως είναι επιστήμονες που διαθέτουν συστηματική και υψηλού επιπέδου κατάρτιση στα θέματα αυτά, όπως Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ψυχολόγοι ειδικευμένοι στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, Κοινωνικοί Λειτουργοί, κ.τ.λ. Αυτοί οι ειδικοί επιστήμονες εκπαιδεύονται, συνήθως, σε πανεπιστημιακού επιπέδου ιδρύματα.
- Ως προς το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, μπορούν να αναφερθούν τα εξής: Παρά το γεγονός ότι το περιεχόμενο των προ-

² Για τη συγκεκριμένη ενότητα αξιοποιήθηκαν και στοιχεία από τη μελέτη που εκπόνησε το Ε.Κ.Ε.Π. για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των Λειτουργών Συμβουλευτικής.

γραμμάτων κατάρτισής των διαφέρει από χώρα σε χώρα και από εκπαιδευτικό σε εκπαιδευτικό ίδρυμα στην ίδια χώρα, ορισμένα γνωστικά αντικείμενα είναι κοινά. Σε όλα σχεδόν τα προγράμματα εκπαίδευσης Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού προβλέπονται πρακτικές ασκήσεις, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων συμβουλευτικής και την εξοικείωσή τους με τις πρακτικές διαστάσεις του ρόλου τους. Ο χρόνος εκπαίδευσής τους ποικίλλει ανάλογα με το αρχικό επίπεδο σπουδών τους ή με τη διάρθρωση των σχετικών προγραμμάτων και μπορεί να κυμαίνεται από ένα ακαδημαϊκό έτος μέχρι και τέσσερα ή και περισσότερα σε ορισμένες περιπτώσεις. Για την εκπαίδευση των Λειτουργών που εφαρμόζουν τη Συμβουλευτική σε βασικό πρωτοβάθμιο επίπεδο εφαρμόζονται συχνά διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια ποικίλης διάρκειας και λαμβάνεται υπόψη η προηγούμενη σχετική εμπειρία τους.

- Όσον αφορά τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις στη διάρκεια των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρακολουθούν. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε τα παραδείγματα της Γαλλίας και της Δανίας. Στη Γαλλία οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρέπει να διαθέτουν βασικές σπουδές στη ψυχολογία και επιπλέον μεταπτυχιακές σπουδές διετούς διάρκειας που οδηγούν στην απόκτηση διπλώματος Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Ψυχολόγου. Παρόλα αυτά τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στα σχολεία εφαρμόζουν οι καθηγητές οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει μια σύντομη εκπαίδευση και οι οποίοι στο έργο τους εποπτεύονται και καθοδηγούνται από τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού. «Στη Δανία αντίστοιχα υπάρχει ποικιλία λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Κάθε κατηγορία έχει διαφορετική εκπαίδευση η οποία της παρέχεται από το φορέα στον οποίο απασχολείται και γίνεται σε ενδούπηρεσιακό επίπεδο με τη μορφή μερικής απασχόλησης» (Κασσωτάκης, 2002).
- Η απόκτηση συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προσόντων στις περισσότερες χώρες είναι προϋπόθεση για την ανάληψη θέσης Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π. στην Πρωτοβάθμια και την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά όχι σε άλλες εκπαιδευτικές δομές που αφορούν ενήλικες.
- Το σύστημα εκπαίδευσης των συμβούλων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της απασχόλησης διαφέρει από αυτό της εκπαίδευσης. Σε αρκετές περιπτώσεις παρέχεται εκπαίδευση μικρής διάρκειας από τον ίδιο το φορέα που απασχολεί το Σύμβουλο. Πρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση παρέχεται στους Συμβούλους που ασχολούνται με ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Η εκπαίδευση αυτή παρέχει γνώσεις εξειδικευμένες στη συγκεκριμένη εργασία και δεν αναγνωρίζεται επίσημα (McCarthy, 2001).

1.2 Η εκπαίδευση των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού παρέχονται από εξειδικευμένα στελέχη που υπηρετούν στις αντίστοιχες δημόσιες δομές της εκπαίδευσης και της απασχόλησης³. Από την αρχή της εφαρμογής του θεσμού μέχρι σήμερα, η κατάρτιση στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. των εν ενεργεία στελεχών της εκπαίδευσης και της απασχόλησης πραγματοποιείται σε γενικές γραμμές από τα αρμόδια Υπουργεία και από φορείς, που έχουν την ευθύνη της

³ Εκτενής παρουσίαση του ισχύοντος συστήματος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και στην Απασχόληση γίνεται στο Κεφ. II στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση - Μέρος Α' και στο Κεφ. II στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση - Μέρος Α' αντίστοιχα.

εφαρμογής του θεσμού στους δύο χώρους. Παράλληλα, σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λειτουργούν προγράμματα εξειδίκευσης και μεταπτυχιακών σπουδών στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. και άλλα συναφή θέματα, στα οποία εκπαιδεύονται απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που καλύπτουν στη συνέχεια κυρίως τις ανάγκες του ιδιωτικού τομέα σε εξειδικευμένο προσωπικό.

1.2.1 Κατάρτιση Συμβούλων που υπηρετούν στην Εκπαίδευση

Η ανάγκη για εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση οδήγησε στην οργάνωση διαφόρων επιμορφωτικών σεμιναρίων.

Τα πρώτα επιμορφωτικά σεμινάρια καθηγητών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκαν κατά τα έτη 1978-1979. Οργανώθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας και τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού με τη συμμετοχή, ως επιμορφωτών, και επιστημόνων από άλλες χώρες.

Το σχολικό έτος 1979-1980, 13 καθηγητές εστάλησαν σε χώρες του εξωτερικού για να παρακολουθήσουν ειδικό πρόγραμμα εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό διάρκειας 9 μηνών. Η προσπάθεια αυτή συνεχίστηκε έως το σχολικό έτος 1982-1983, με στελέχη που εξειδικεύτηκαν με την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος.

Κατά τα έτη 1983-1986 πραγματοποιήθηκαν πεντάμηνης διάρκειας επιμορφωτικά σεμινάρια στα οποία πήραν μέρος 420 καθηγητές. Αυτά τα σεμινάρια οργανώθηκαν από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σε συνεργασία με το Τ.Ε.Ι. Αθηνών.

Στη συνέχεια, κατά τα έτη 1994-1995, 2000 εκπαιδευτικοί παρακολούθησαν σεμινάρια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού διάρκειας 5 ημερών σε διάφορες πόλεις της χώρας. Την ευθύνη για την οργάνωση και τη διεξαγωγή των σεμιναρίων ανέλαβε το Υπουργείο Παιδείας, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κατά το διάστημα 1998-2000, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος: Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Ι), για τη στελέχωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. επιμορφώθηκαν:

α) 120 εκπαιδευτικοί ως Υπεύθυνοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ειδικό μεταπτυχιακού επιπέδου πρόγραμμα κατάρτισης 1000 ωρών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, από το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών και

β) 78 εκπαιδευτικοί ως Ειδικοί Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης σε επιμορφωτικό πρόγραμμα 900 ωρών, με ειδίκευση στη συγκέντρωση, διάδοση και τεκμηρίωση της πληροφορίας, από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Επιπλέον, το Υπουργείο Παιδείας για την εφαρμογή του θεσμού στο επίπεδο της σχολικής μονάδας, πραγματοποίησε σε συνεργασία με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, επιμόρφωση 520 ωρών για 400 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική και τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Οι ειδικοί αυτοί Εκπαιδευτικοί-Σύμβουλοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στελέχωσαν τα 200 Γραφεία Σ.Ε.Π. που λειτουργήσαν σε ισάριθμες σχολικές μονάδες και κάλυψαν τις ανάγκες εφαρμογής του θεσμού σε σχολεία που δεν υπήρχαν Γραφεία Σ.Ε.Π.

Τα τελευταία χρόνια οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων Σ.Ε.Π. της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σε θέματα «Επαγγελματικού Προσανατολισμού και φύλου» στο πλαίσιο έργων⁴ του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ.

⁴ α. Έργο «Πρωθώντας την ισότητα των φύλων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας: δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.β). Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.ksp.gr>.

Τέλος, το τρέχον διάστημα υλοποιείται πρόγραμμα επιμόρφωσης διάρκειας 520 ωρών για στελέχη των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το Πάντειο Πανεπιστήμιο, με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II. Επιπλέον, προβλέπεται η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων βραχείας διάρκειας σε εξειδικευμένες θεματικές ενότητες στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π.

1.2.2 Κατάρτιση Συμβούλων που υπηρετούν στην Απασχόληση

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Ο.Α.Ε.Δ., ως υπεύθυνος φορέας της εφαρμογής της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση, προχώρησε σε διάφορες εκπαιδευτικές δραστηριότητες με στόχο την κατάρτιση των στελεχών του στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Το 1954 ιδρύθηκε ειδική Σχολή για την εκπαίδευση των πρώτων Επαγγελματικών Συμβούλων στη χώρα μας από την οποία αποφοίτησαν 65 Επαγγελματικοί Σύμβουλοι κατά τη διετή λειτουργία της.

Στη συνέχεια, το 1971, λειτούργησε στον Ο.Α.Ε.Δ. πρόγραμμα εκπαίδευσης 30 Συμβούλων, το οποίο επαναλήφθηκε το 1973 για 40 άτομα. Τα προγράμματα αυτά είχαν χρονική διάρκεια 9 μηνών και περιλάμβαναν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση.

Το έτος 1983-1984, πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα κατάρτισης με τίτλο «Τμήμα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας ενός έτους (900 ώρες θεωρίας και 300 πρακτικής) και σ' αυτό καταρτίστηκαν 23 άτομα.

Το 2000, για την εκπαίδευση των Εργασιακών Συμβούλων που στελέχωσαν τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α. πραγματοποιήθηκε, μέρος ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης σε θέματα «Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας» διάρκειας 100 ωρών με την ευθύνη της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Μέχρι και σήμερα ο Ο.Α.Ε.Δ. εκπαιδεύει τα στελέχη του υλοποιώντας παρόμοια επιμορφωτικά προγράμματα ποικίλης διάρκειας.

1.2.3 Μεταπτυχιακές Σπουδές και ειδίκευση στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Οι Μεταπτυχιακές Σπουδές και προγράμματα ειδίκευσης στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. προσφέρονται από ελληνικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για μια και πλέον δεκαετία.

Από το ακαδημαϊκό έτος 1993-1994 λειτουργεί το **Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών** με τίτλο **"Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός"** στο Τμήμα Φιλοσοφίας - Παιδαγωγικής - Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Απευθύνεται σε πτυχιούχους Τμημάτων Ανθρωπιστικών, Κοινωνικών, Οικονομικών και Θετικών Επιστημών των Πανεπιστημίων της χώρας μας ή αντίστοιχων τμημάτων του εξωτερικού, καθώς και σε πτυχιούχους Τμημάτων Κοινωνικής Εργασίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.). Οι σπουδές διαρκούν 4 εξάμηνα και απαιτείται η ολοκλήρωση 23 μαθημάτων, η εκπόνηση διπλωματικής εργασίας και η συμπλήρωση 400 ωρών πρακτικής άσκησης. Με την επιτυχή παρακολούθηση των σπουδών χορηγείται το **Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στη «Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό».**

β. Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α). Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.kethi.gr/greek/programmata/index.htm>

Από το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002, το **Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πατρών** οργάνωσε και λειτουργεί Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών που οδηγεί στην απονομή **Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στις Επιστήμες της Αγωγής με Ειδίκευση στη «Συμβουλευτική στο χώρο της Εκπαίδευσης και στα Επαγγέλματα στήριξης του ανθρώπου: Σχεσιοδυναμική - προσωποκεντρική και οικοσυστημική προσέγγιση»**. Στο πρόγραμμα γίνονται δεκτοί πτυχιούχοι των Τμημάτων των Πανεπιστημίων της χώρας μας ή αντίστοιχων Πανεπιστημιακών Τμημάτων του εξωτερικού, με προτεραιότητα των πτυχιούχων των Παιδαγωγικών Τμημάτων. Επίσης, γίνονται δεκτοί και πτυχιούχοι σχετικών Τμημάτων Τ.Ε.Ι. Για την απονομή του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης απαιτείται η επιτυχής φοίτηση τεσσάρων διδακτικών εξαμήνων, η πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης 300 ωρών και η εκπόνηση διατριβής.

Από το 1998 ιδρύθηκε και λειτουργεί στην πρώην Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. το Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Με την ίδρυση το 2002 της **Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.** και την κατάργηση της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε., το **Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό** εντάχθηκε στο Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων και στον Τομέα Προγραμμάτων Εξειδίκευσης και Επιμόρφωσης. Το πρόγραμμα σπουδών απευθύνεται σε πτυχιούχους των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι., εφόσον οι τελευταίοι είναι κάτοχοι και πτυχίου ΠΑ.ΤΕ.Σ. ή Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ. της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. Επίσης, απευθύνεται σε πτυχιούχους των τμημάτων Φιλοσοφίας - Παιδαγωγικής - Ψυχολογίας ή Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής των Φιλοσοφικών Σχολών, καθώς και σε κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που διαθέτουν και πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου ή πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών ή Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, ή πτυχίο Σχολής Νηπιαγωγών. Τέλος, απευθύνεται και σε πτυχιούχους των Τμημάτων Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών των Φιλοσοφικών Σχολών των ελληνικών πανεπιστημίων και σε πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία σπουδές σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων διάρκειας τουλάχιστον 500 ωρών στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό γενικότερα ή σε κάποιες από τις κύριες λειτουργίες του ειδικότερα. Οι σπουδές έχουν διάρκεια δύο ακαδημαϊκά εξάμηνα και απαιτείται η ολοκλήρωση 21 μαθημάτων, η εκπόνηση πτυχιακής εργασίας και η συμπλήρωση 300 ωρών πρακτικής άσκησης. Με την επιτυχή παρακολούθηση των σπουδών χορηγείται **Πιστοποιητικό Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό**.

2. Η σημασία της διασφάλισης Ποιότητας και της Πιστοποίησης των Επαγγελματιών και Φορέων ΣΥ.Ε.Π.

Εξίσου σημαντικό με το θέμα της πιστοποίησης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η ανάγκη της ποιοτικής διασφάλισης της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συνδυάζεται άμεσα με την εξυπηρέτηση του στόχου της μακροοικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη των συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας, λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς διαστάσεις, βασίζεται και σε στοιχεία του εθνικού πλαισίου στο οποίο εντάσσεται, δηλαδή οικονομικά, κοινωνικά, και πολιτικά χαρακτηριστικά.

Η ποιότητα αποτελεί μία ευρεία έννοια που καλύπτει ένα σύνολο προσδιορισμών, αξιολογήσεων, δράσεων και ενεργειών. Ένα από τα βασικότερα ερωτήματα που προκύπτουν σχετίζεται με το ποιος

είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ποιότητας και σε ποιους απευθύνεται η ποιότητα. Ειδικότερα, για το χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η ποιοτική διασφάλιση των υπηρεσιών ωφελεί πρώτα απ' όλα τους πολίτες μίας χώρας οι οποίοι γίνονται αποδέκτες αξιόπιστων και οργανωμένων υπηρεσιών. Παράλληλα, ωφελημένοι είναι οι Σύμβουλοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα ποιοτικά τεκμηριωμένο πλαίσιο και οι Οργανισμοί και οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού που διοικούνται και οργανώνονται με βάση επιλεκτικά ποιοτικά πρότυπα. Συνήθως, οι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη των συστημάτων ποιότητας είναι οι Επαγγελματικοί Σύλλογοι των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και οι Κυβερνητικοί Εθνικοί Οργανισμοί με τη συνεργασία των Κοινωνικών Εταιρών, αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία διεύρυνση της ανάγκης για την υιοθέτηση κοινών εθνικών προτύπων ποιότητας. Τι περιλαμβάνει, όμως, η διασφάλιση της ποιότητας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού; Κατά τον Plant (2001), περιλαμβάνει τον ορισμό και την ανάπτυξη ενεργειών που έχουν ως στόχο την ποιοτική τεκμηρίωση:

- της παροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- των δεξιοτήτων και των προσόντων των Συμβούλων,
- της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης που χρησιμοποιείται στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

2.1 Η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε χώρες του εξωτερικού

Σε σχέση πάντοτε με το εθνικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται, οι τρόποι διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. μπορούν να αποτελούν ακριβή πρότυπα (standards) ή περισσότερο ευέλικτες οδηγίες (guidelines) για τους λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. Ο κοινός, βέβαια, στόχος και των δύο είναι η ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επιπλέον, τα πρότυπα και οι οδηγίες της ποιότητας τείνουν να αποδίδουν περισσότερο βάρος σε κάποιες διαστάσεις και δραστηριότητες της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: π.χ. στην πληροφόρηση ή στην υποστήριξη. Τα παραδείγματα ανάπτυξης τέτοιου είδους ποιοτικών προτύπων ή οδηγιών είναι αρκετά, σε αντίθεση με τη χώρα μας όπου το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν έχει ακόμη επαρκώς οργανωθεί.

Στη Μ. Βρετανία για παράδειγμα έχουν θεσπιστεί επαγγελματικά πρότυπα (CAMPAG Occupational Standards) από το Εθνικό Οργανισμό (CAMPAG) για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την θέσπιση προτύπων στη Συμβουλευτική, στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στον κλάδο της Διαμεσολάβησης -Mediation- και της Ψυχοθεραπείας, τα οποία περιγράφουν λεπτομερώς τα προσόντα των Συμβούλων και τον τρόπο με τον οποίο ασκούν την εργασία τους κατά τη διαδικασία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Παράλληλα, το 2002 τα Εθνικά Πρότυπα για τη Μάθηση και την Εργασία (National standards for Learning and Work) αναθεωρήθηκαν και καθιερώθηκαν τα πρότυπα Matrix (Matrix standards), τα οποία είναι τα εθνικά πρότυπα ποιότητας για τους οργανισμούς που παρέχουν Πληροφόρηση, Συμβουλευτική και/ή Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης. Σε σχέση με την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, σε χώρες όπως η Αμερική, υπάρχουν οι οδηγίες ποιότητας (N.C.D.A. quality guidelines) από τον Εθνικό Σύλλογο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development Association-N.C.D.A.) που καλύπτουν ζητήματα της παροχής πληροφόρησης. Επίσης, χώρες όπως ο Καναδάς, η Δανία και η Ολλανδία έχουν θεσπίσει αντίστοιχες οδηγίες για την εκπαιδευτική και επαγ-

γελματική πληροφόρηση. Το θέμα των προσόντων και δεξιοτήτων των Συμβούλων είναι ιδιαίτερα σημαντικό για όλες τις χώρες. Για παράδειγμα, στη Γερμανία ο Σύλλογος Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (German Association of Career Counselors) και στη Μ. Βρετανία το Ινστιτούτο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Institute of Career Guidance) έχουν δημιουργήσει καταλόγους μητρώων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Για το ίδιο ζήτημα, δηλαδή αυτό των δεξιοτήτων και προσόντων των Συμβούλων, στον Καναδά έχουν θεσπιστεί πρότυπα και οδηγίες που βασίζονται σε έναν κώδικα δεοντολογίας και αφορούν στις Βασικές Δεξιότητες (Core Competencies) και επίπεδα εξειδίκευσης (Areas of Specialization) που πρέπει να έχει ένας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επιπλέον, σε μερικές χώρες όπως η Ολλανδία, η Δανία και το Βέλγιο έχουν υιοθετηθεί συστήματα ποιότητας Διοίκησης όπως το ISO και το Μοντέλο Διοίκησης Ποιότητας (E.F.Q.M. model) από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Διοίκησης Ποιότητας (European Foundation of Quality Management - E.F.Q.M.).

Στη χώρα μας, παρ' όλη τη σημασία της διασφάλισης της ποιότητας, τα συστήματα διασφάλισης της ποιότητας στις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν έχουν ακόμη επαρκώς εκπονηθεί. Το Ε.Κ.Ε.Π. στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II έχει αναπτύξει δράση για την εκπόνηση μελέτης των διεθνών συστημάτων διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών (δομών και διαδικασιών) Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το σχεδιασμό αναλυτικού προγράμματος και την υλοποίηση προγράμματος επιμόρφωσης στα διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2.2 Η πιστοποίηση των προσόντων των επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. σε χώρες του εξωτερικού

Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών σε διεθνές επίπεδο σχετικά με την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις διάφορες χώρες, προέκυψαν ενδιαφέροντα στοιχεία που αφορούν στο προφίλ του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις σχετικές υπηρεσίες και τις ισχύουσες διαδικασίες πιστοποίησής τους.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία είναι φανερό ότι στις περισσότερες χώρες η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αποτελεί αυτόνομο επάγγελμα αλλά περισσότερο απασχόληση ή ρόλο - αρμοδιότητα (O.E.C.D., 2004). Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται από επαγγελματίες που έχουν και άλλες παράλληλες αρμοδιότητες, όπως διδασκαλία, επαγγελματική τοποθέτηση, συμβουλευτική για ζητήματα προσωπικά ή εκπαιδευτικά. Συχνά, τα τυπικά προσόντα από σχετικούς επιστημονικούς τομείς, όπως τα παιδαγωγικά ή η ψυχολογία, θεωρούνται ως τα πλέον κοντινά για την άσκηση του επαγγέλματος ΣΥ.Ε.Π., χωρίς να διασφαλίζεται το αν αυτές οι σπουδές προσφέρουν τις απαραίτητες δεξιότητες για το επάγγελμα (Watts and Sultana, 2003).

Γενικά δεν εφαρμόζεται ένα ενιαίο σύστημα ή συγκεκριμένες διαδικασίες πιστοποίησης των προσόντων των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στις δυτικοευρωπαϊκές χώρες, στις Η.Π.Α. και στον Καναδά. Υπάρχουν, ωστόσο, κάποια παραδείγματα εξειδικευμένης επαγγελματικής πιστοποίησης που απαιτείται σε κάποιες χώρες, όπως τη Μεγάλη Βρετανία, για να εργαστεί κανείς ως Σύμβουλος σε κρατικούς ή εποπτευόμενους από το κράτος οργανισμούς. Συνήθως, ως στελέχη ΣΥ.Ε.Π. προσλαμβάνονται πτυχιούχοι με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική ή την Ψυχολογία ή σε άλλα συναφή αντικείμενα, οι οποίοι, στη συνέχεια, παρακολουθούν σύντομα προγράμματα επιμόρφωσης στο πλαίσιο της εργασίας τους, τα οποία διοργανώνονται με ευθύνη των φορέων στους οποίους εργάζονται. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι φορείς αυτοί είναι αρμόδιοι και για την πιστοποίησή τους. Γενικότερα,

μπορούμε να πούμε ότι η ιδιότητα του Συμβούλου, όπου αυτή απαιτείται, κατοχυρώνεται κυρίως από την πραγματοποίηση πιστοποιημένων-αναγνωρισμένων σπουδών στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. Είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί βέβαια, ότι η έλλειψη τυπικών διαδικασιών πιστοποίησης αφορά κυρίως χώρες με μακρά παράδοση και εμπειρία στην εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην εκπαίδευση και στην απασχόληση και με ισχυρές ενώσεις επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π., οπότε δεν είναι επιβεβλημένη η επίσημη και θεσμικά κατοχυρωμένη πιστοποίηση της καταλληλότητας όσων δραστηριοποιούνται στο αντικείμενο (Μελέτη Ε.Κ.Ε.Π., 2002).

Τα τελευταία χρόνια πάντως καταβάλλονται σε διεθνές επίπεδο προσπάθειες για την καθιέρωση συγκεκριμένων προσόντων και τη θεσμοθέτηση σαφών προϋποθέσεων αναγκαίων για την άσκηση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διεθνείς φορείς όπως ο I.A.E.V.G. (International Association for Educational and Vocational Guidance), ο N.C.D.A. (National Career Development Association) της Αμερικής, ο H.R.S.D.C. (Human Resources and Social Development) του Καναδά και το N.I.C.E.C. (National Institute for Careers Education and Counselling) της Αγγλίας, ασχολούνται και έχουν ήδη καταλήξει σε διεθνή πρότυπα και κριτήρια που αφορούν όλες τις διαστάσεις της εφαρμογής του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και την άσκηση του επαγγέλματος.

2.3 Ενδεικτικές πρακτικές εφαρμογές συστημάτων πιστοποίησης στην Ελλάδα

Στη χώρα μας υπάρχει περιορισμένη εμπειρία στον τομέα της πιστοποίησης φορέων ή προσώπων ενώ η πιστοποίηση προσόντων των επαγγελματιών κάποιων κλάδων καθορίζεται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος ανάλογα με την ειδικότητα. Για την πιστοποίηση των επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. δεν εφαρμόζεται ακόμα κάποια διαδικασία πιστοποίησης και κατ' επέκταση κατοχύρωσης του επαγγέλματος.

Ως ενδεικτικά παραδείγματα εφαρμογής διαδικασιών πιστοποίησης προσώπων και φορέων στον ελληνικό χώρο αναφέρονται τα εξής:

- **Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.),** εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του για την παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, έχει την ευθύνη για την οργάνωση και λειτουργία των Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), αρμοδιότητας ΥΠ.Ε.Π.Θ., την εποπτεία και έλεγχο των Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. και τη διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας Ι.Ε.Κ. άλλων δημοσίων φορέων, ως προς τα θέματα της παρεχόμενης κατάρτισης. Με κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών, καθιερώθηκε το Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ο Ο.Ε.Ε.Κ., με τη συνδρομή της Κεντρικής Εξεταστικής Επιτροπής Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Κ.), στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, πραγματοποιεί, σε εθνικό επίπεδο, εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης, δύο φορές το χρόνο. Στις εξετάσεις αυτές, που περιλαμβάνουν πρακτικό και θεωρητικό μέρος, συμμετέχουν οι απόφοιτοι των Δημοσίων και Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. όλης της χώρας, προκειμένου να αποκτήσουν το Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο είναι αναγνωρισμένο, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόσφατα, οι δράσεις πιστοποίησης του Ο.Ε.Ε.Κ. επεκτάθηκαν με την «Ανάπτυξη και εφαρμογή συστήματος πιστοποίησης και περιοδικού ελέγχου φορέων χορήγησης πιστοποιητικών πληροφορικής ή γνώσης χειρισμού Η/Υ»⁵.

⁵ Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Ο.Ε.Ε.Κ. <http://www.oEEK.gr>.

- **Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.),** Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), υπό την εποπτεία του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, έχει την ευθύνη για την ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στο πλαίσιο της συστηματοποίησης της δια βίου μάθησης⁶, το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. είναι ο αρμόδιος φορέας για την κατάρτιση των συστημάτων για την πιστοποίηση των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), ήτοι Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εξειδικευμένων Κέντρων, των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, των Προγραμμάτων Κατάρτισης Σ.Ε.Κ., των Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που αποκτώνται από τα Προγράμματα Κατάρτισης Σ.Ε.Κ., των Εκπαιδευτών Ενηλίκων και των Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) που απασχολούνται στα Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.)⁷.

Ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της πιστοποίησης γενικά δίνεται επίσης στο Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)⁸, στο οποίο περιλαμβάνεται το «Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων» (Σ5), με επιτελικούς φορείς τον Ο.Ε.Ε.Κ. και το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Αποστολή του Σ5 είναι ο προσδιορισμός και καθορισμός επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης, η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησής τους και ο προσδιορισμός της αντιστοιχίας των επαγγελματικών τίτλων.

2.4 Το έργο του Ε.Κ.Ε.Π. για τη διαμόρφωση συστήματος πιστοποίησης των λειτουργιών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π.

Παρά το γεγονός ότι πολλοί δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δεν υπάρχει μέχρι στιγμής στην Ελλάδα ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης, με το οποίο να καθορίζονται σαφώς οι προϋποθέσεις για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Η πολιτεία, εντοπίζοντας αυτή την έλλειψη, περιέλαβε στους σκοπούς της δημιουργίας του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα της ίδρυσής του (232 ΦΕΚ 179 Α'/29-7-1998): α) την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων που πρέπει να έχουν τα πρόσωπα τα οποία εφαρμόζουν το θεσμό αυτό, καθώς και τις προϋποθέσεις, τις οποίες πρέπει να πληρούν οι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και β) τη δημιουργία σχετικών μητρώων.

Στο πλαίσιο αυτό συγκροτήθηκε μια εννεαμελής Επιτροπή από μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Ε.Π. και εξωτερικούς επιστημονικούς συνεργάτες, οι οποίοι επιλέχθηκαν από το Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., ύστερα από δημόσια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

Η Επιτροπή αποτελούνταν από έγκριτους επιστήμονες⁹ με σημαντική επιστημονική κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

⁶ Νόμος 3369, ΦΕΚ 171 Τεύχος Α', 6-7-2005 «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

⁷ Περισσότερες πληροφορίες για τα συστήματα πιστοποίησης του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του φορέα <http://www.ekepis.gr/site/>

⁸ Νόμος 3191, ΦΕΚ 258, Τεύχος Α', 7-11-2003.

⁹ Η Σύνοψη της Επιτροπής ήταν η εξής: Πρόεδρος: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου, Αθηνών, Μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. (1999-2002), Μέλη: Αντωνοπούλου Μαρία, Δικηγόρος, Μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Δημητρόπουλος Ευστάθιος, Καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Κάντας Αριστοτέλης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών, Κρίβας Σπύρος, Αναπληρωτής

Η όλη διαδικασία της εκπόνησης της σχετικής μελέτης¹⁰ περιλάμβανε τα εξής:

- Αποσαφήνιση του εννοιολογικού περιεχομένου των σχετικών όρων και καθορισμός των πεδίων εφαρμογής της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.
- Συγκρότηση υποομάδων για την επεξεργασία των επιμέρους κεφαλαίων της έκθεσης.
- Επισκέψεις σε χώρες του εξωτερικού και συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες από ευρωπαϊκές χώρες.
- Πρόσκληση εκπροσώπων κοινωνικών και επιστημονικών φορέων που ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και Ελλήνων ειδικών επιστημόνων, οι οποίοι αντάλλαξαν απόψεις με τα μέλη της Επιτροπής.
- Αξιοποίηση της εμπειρίας που υπήρχε σε άλλους τομείς ή σε άλλες υπηρεσίες ή οργανισμούς, οι οποίοι ασχολήθηκαν στο παρελθόν ή ασχολούνται σήμερα με θέματα σχετικά με την πιστοποίηση προσόντων ή με τον καθορισμό των προϋποθέσεων που πρέπει να πληροί η λειτουργία των αρμόδιων για τα διάφορα ζητήματα φορέων.

Για τις ανάγκες της μελέτης έγινε μια προσπάθεια να αποσαφηνιστούν οι χρησιμοποιούμενοι όροι με στόχο να διασφαλιστεί στη συνέχεια η διαδικασία της πιστοποίησης και να αποφευχθούν συγχύσεις, τόσο ως προς τα επαγγελματικά δικαιώματα όσο και ως προς το πεδίο δραστηριότητας των συναφών επιστημόνων και των αντίστοιχων φορέων.

Η Επιτροπή προέκρινε τον όρο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» για το θεσμό και για όσους τον υπηρετούν ορίστηκε ο επαγγελματικός τίτλος «Λειτουργός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

Για τις ανάγκες της πιστοποίησης κύριοι κλάδοι Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θεωρούνται οι εξής:

- Εκπαιδευτική Συμβουλευτική - Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός.
- Συμβουλευτική στην Απασχόληση - Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Επαγγελματική Συμβουλευτική).
- Συμβουλευτική - Προσανατολισμός ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Επίσης, στο πλαίσιο της μελέτης σκιαγραφείται ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και τα προσόντα των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η εκπαίδευσή τους στην Ελλάδα και το εξωτερικό και η εφαρμογή του θεσμού. Η Επιτροπή μελέτησε και κατέγραψε τα στοιχεία αυτά προκειμένου να προχωρήσει στη σύνταξη της πρότασης για τη πιστοποίηση και παράλληλα έκρινε αναγκαίο να αποσαφηνιστεί το περιεχόμενο των εξής όρων:

Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Πατρών, Μπερσίμης Παντελής, Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. (1999-2002), Μπούκα Αλεξάνδρα, Διευθύντρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Παπάς Γεώργιος, Μόνιμος Πάρεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Επίκουρη Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών. Στις εργασίες της Επιτροπής συμμετείχε και ο τότε Γενικός Διευθυντής του Ε.Κ.Ε.Π. κ. Νίκος Φακιολάς. Γραμματέας της Επιτροπής ήταν η κα Μαρία Κουγκουδιάν, Ανώτερη Υπάλληλος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

¹⁰ Η μελέτη έχει μορφοποιηθεί σε σχέδιο νόμου το οποίο αυτή τη στιγμή μελετάται από τα αρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης. Για το λόγο αυτό γίνεται εδώ μια συνοπτική παρουσίαση της φιλοσοφίας, της μεθοδολογίας και των συμπερασμάτων της Επιτροπής που εκπόνησε τη συγκεκριμένη μελέτη για το Ε.Κ.Ε.Π. χωρίς να παρουσιαστούν λεπτομερώς επιμέρους στοιχεία.

Πιστοποίηση: Η διαδικασία χορήγησης βεβαίωσης σε φυσικά πρόσωπα από επιστημονικό όργανο, σχετικά με την κατοχή των αναγκαίων προσόντων για την άσκηση ορισμένου έργου και την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών. Η πιστοποίηση είναι αναγκαία για την προστασία και τη διασφάλιση του συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου. Η πιστοποίηση των φυσικών προσώπων γίνεται με βάση αποδεικτικά σπουδών ή/και εμπειρίας, καθώς και με την πραγματοποίηση συνέντευξης ή άλλου είδους συμπληρωματική διαδικασία.

Μητρώο λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Ο κατάλογος, στον οποίο εγγράφονται αυτοί που πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις και αποκτούν βεβαίωση πιστοποίησης.

Η διαδικασία πιστοποίησης είναι ενιαία για τους Λειτουργούς Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο του Δημοσίου όσο και του Ιδιωτικού Τομέα, από τους οποίους απαιτείται προσφορά υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι προτάσεις της Επιτροπής αφορούν στην πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων που πρέπει να έχουν οι Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π., στον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των αντίστοιχων φορέων και την τήρηση σχετικών μητρώων.

Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα η πιστοποίηση να γίνεται σε επίπεδα για τους εξής λόγους:

- Διευκολύνει την αντιμετώπιση των προβλημάτων που θα ανακύψουν από την ένταξη των υπαρχόντων λειτουργών στο προτεινόμενο σύστημα.
- Επιτρέπει την αξιοποίηση στελεχών που, αν και δε διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα στο ανώτατο επίπεδο, είναι χρήσιμα στην αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού.
- Δημιουργούνται κίνητρα για την επαγγελματική ανέλιξη των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και διαμορφώνονται προϋποθέσεις για να βελτιώνεται συνεχώς το ποιοτικό τους επίπεδο. Η ένταξη ενός προσώπου σε χαμηλότερο επίπεδο πιστοποίησης το ενθαρρύνει να αυξήσει τα προσόντα του, προκειμένου να αναβαθμιστεί επαγγελματικά.

Η πρόταση της επιτροπής είναι η ύπαρξη δύο επιπέδων, Α' και Β', τόσο για το φυσικά πρόσωπα όσο και για τους φορείς. Τα δύο επίπεδα προέκυψαν από την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα όσον αφορά στην εφαρμογή του θεσμού και στα εκπαιδευτικά προσόντα των Λειτουργών του. Η ένταξη ενός ατόμου στο Επίπεδο Β' δεν του απαγορεύει, εφόσον αποκτήσει τα απαιτούμενα προσόντα να ενταχθεί στο Επίπεδο Α'. Προτάθηκε, επίσης, η σύσταση μιας Επιτροπής επιστημόνων και ειδικών στο θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή/και στην αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού ή/και στην αγορά εργασίας. Ευθύνη της Επιτροπής θα είναι η εξέταση των απαραίτητων δικαιολογητικών και η χορήγηση της βεβαίωσης πιστοποίησης με την οποία ο Σύμβουλος θα εγγραφεί στο Μητρώο Πιστοποιημένων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. Το εν λόγω Μητρώο θα τηρείται αποκλειστικά από το Ε.Κ.Ε.Π. Η Επιτροπή έχει προβλέψει μεταβατικές διατάξεις για συγκεκριμένες κατηγορίες Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. με στόχο την απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού.

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί πρόταση του Ε.Κ.Ε.Π. για την πιστοποίηση των επαγγελματιών και των ιδιωτικών φορέων ΣΥ.Ε.Π., η οποία μορφοποιήθηκε σε αντίστοιχα σχέδια νόμου, που προωθήθηκαν προς μελέτη και επεξεργασία στα αρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης. Ήδη, έχει θεσμοθετηθεί με σχετικό νόμο¹¹ η διαδικασία και οι προϋποθέσεις λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,

¹¹ Νόμος 3227, ΦΕΚ 31, Τεύχος Α', 9-2-2004.

στον οποίο προβλέπονται τα απαιτούμενα κριτήρια χορήγησης άδειας λειτουργίας σχετικά με την υλικοτεχνική υποδομή τους και το εξειδικευμένο προσωπικό.

Ο νόμος αυτός αναμένεται να τεθεί σε εφαρμογή με την ολοκλήρωση της επεξεργασίας από τα αρμόδια υπουργεία του σχεδίου νόμου της πιστοποίησης των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. και τη θεσμοθέτησή της, που θα αφορά τόσο στους ήδη υπηρετούντες το θεσμό όσο και σε όσους θα θελήσουν να ενταχθούν στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο στο μέλλον.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Ε.Κ.Ε.Π. (2002). *Μελέτη για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των σχετικών φορέων*, Δημοσίευτη μελέτη.
- Κασσωτάκης, Μ., Μάνος Κ. (2002). «Η κατάρτιση και ο ρόλος των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός - θεωρία και πράξη», επιμ. Μ. Κασσωτάκης, Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- McCarthy, J. (2001). *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*, O.E.C.D.
- Νόμος 3191, ΦΕΚ 258, Τεύχος Α', 7-11-2003. *Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)*.
- Νόμος 3227, ΦΕΚ 31, Τεύχος Α', 9-2-2004. *Προϋποθέσεις και διαδικασία λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*.
- Νόμος 3369, ΦΕΚ 171 Τεύχος Α', 6-7-2005. *Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις*.
- O.E.C.D. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap, highlights*, O.E.C.D. Publications.
- Plant, P. (2001). *Quality in Careers Guidance - Information, Guidance, Counselling*, O.E.C.D.
- Watts, A.G., Sultana Ronald, G. (2003). *Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes*, Cedefop.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹ και Αλεξάνδρα Μπούκα²

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στη σημερινή εποχή της αβεβαιότητας. Οι άνθρωποι, ωστόσο, δείχνουν να μην αντιλαμβάνονται τη διαφοροποίηση του σημερινού πλαισίου και τη ρευστότητα που το χαρακτηρίζει. Σε μια εποχή αστάθειας, πασχίζουν απεγνωσμένα να βρουν κάτι σταθερό γύρω τους και επαναστατούν, όταν διαπιστώνουν ότι το περιβάλλον δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Ζητούν ακόμη σαφείς και πολύ συγκεκριμένες κατευθύνσεις και προσανατολισμούς. Η συνειδητοποίηση ότι οι προσδοκίες τους διαψεύδονται τους σοκάρει. Το ‘σοκ του μέλλοντος’, το οποίο παρουσίασε χρόνια πριν ο Toffler, δείχνει να έχει αφιχθεί και οι άνθρωποι μάλλον βρίσκονται ήδη αντιμέτωποι με το ‘σοκ του παρόντος’.

Όπως είδαμε και σχηματικά στην παρουσίαση του θέματος της αυτοεκτίμησης, σε συνάρτηση με την αντιμετώπιση των μεταβάσεων στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Σ.Ε.Π., η πρώτη αντίδραση στο ‘σοκ’ της αλλαγής είναι η άρνηση της μετάβασης, ενώ παράλληλα το άτομο αισθάνεται ‘μούδιασμα’ έως και ‘παράλυση’ μπροστά στο απρόσμενο.

Υποστηρίξαμε στον Οδηγό αυτό του Ε.Κ.Ε.Π. ότι, για να μπορέσει ο άνθρωπος να συνέλθει από αυτό το ‘μούδιασμα’, αλλά και να αποφύγει την ‘πτώση’ της αυτοεκτίμησης και το πέρασμα από το στάδιο της ‘κατάθλιψης’, χρειάζεται να μάθει να αντιμετωπίζει αλλαγές και μεταβάσεις με τρόπο ώριμο και στρατηγικό. Χρειάζεται να μάθει ακόμη πώς να αναπτύσσει τις εσωτερικές του δυνάμεις για να μπορεί, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, να ισορροπήσει τις δυνάμεις που υφίσταται από το μακροεπίπεδο του διευρυμένου και πολύπλοκου περιβάλλοντος κόσμου. Ουσιαστικοί παράγοντες που θα μπορέσουν να τον βοηθήσουν στην ανάπτυξη αυτών των εσωτερικών δυνάμεων είναι η υψηλού βαθμού και κριτική *αυτογνωσία* όπως και η *κοινωνιογνωσία*.

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, τον κεντρικό ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι θεσμοί της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη σημερινή εποχή όσο και την αναγκαιότητα υιοθέτησης των αναπτυξιακών μοντέλων στα οποία χρειάζεται να στηρίζονται αυτοί.

Σήμερα, ωστόσο, οι συγκεκριμένοι θεσμοί στη χώρα μας λειτουργούν στο περιθώριο της εκπαίδευσης αλλά και της απασχόλησης. Να σημαίνει, άραγε, αυτό ότι τα ίδια τα κέντρα αποφάσεων (εκπαιδευτικών, εργασιακών, οικονομικών) στη χώρα μας αδυνατούν να συντονιστούν με τη σημερινή

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό της Εκπαίδευσης ως Σύμβουλος και εκπρόσωπος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.

² Η Αλεξάνδρα Μπούκα, τ. Διευθύντρια της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό της Απασχόλησης ως Εκπρόσωπος του Ο.Α.Ε.Δ.

συγκυρία; Να σημαίνει, μήπως, ότι δεν έχει γίνει κατανοητή σε βάθος η αναγκαιότητα για επένδυση στη γνώση και στον άνθρωπο; Να σημαίνει, τέλος, ότι δεν έχει συνειδητοποιηθεί η τεράστια αξία του υποσυστήματος, της ανθρώπινης μονάδας, για την επιβίωση όλου του κοινωνικού συστήματος;

Όποιες και αν είναι οι απαντήσεις που μπορεί να δώσει ο αναγνώστης και η αναγνώστρια σε ερωτήματα όπως αυτά που διατυπώνονται πιο πάνω, αυτό που έχει πρώτη σημασία είναι καταρχάς η αποδοχή του γεγονότος ότι η σημερινή εποχή δεν εγγυάται ασφάλειες, μονιμότητα και στενούς προσανατολισμούς. Απαιτεί, αντίθετα, ευελιξία και ικανότητα για δυναμική προσαρμογή σε νέα 'δεδομένα' στο πλαίσιο ενός παγκοσμιοποιημένου σκηνικού όπου τίποτε δεν είναι δεδομένο! Αυτό που έχει, επίσης σημασία είναι η συνειδητοποίηση του γεγονότος ότι η *δια βίου μάθηση και ανάπτυξη*, η ανάπτυξη της *κριτικής αυτογνωσίας* και *κοινωνιογνωσίας* των ατόμων δεν είναι πολυτέλεια αλλά *αναγκαιότητα* για επιβίωση και εξέλιξη.

Για την ανάπτυξη αυτή σίγουρα έχουν ευθύνη όλοι όσοι βρίσκονται σε κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν στα κοινά. Ευθύνη, όμως, έχει και ο κάθε πολίτης για τις δικές του αποφάσεις και τις στάσεις σε όσα συμβαίνουν γύρω του γενικότερα. Το άλλοθι του παραδοσιακού, όσο και συντηρητικού, σλόγκαν ότι για τα πάντα ευθύνεται 'η πολιτεία' ή 'το σύστημα' δεν έχει ούτε παρόν ούτε και μέλλον. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, το 'σύστημα' δεν είναι κάτι απρόσωπο και άπιαστο. Αντίθετα, είναι κάτι συγκεκριμένο το οποίο απαρτίζεται από συγκεκριμένα υποσυστήματα: από συγκεκριμένα πρόσωπα. Αν κάποια από αυτά επιλέγουν να λειτουργούν ως πρόσωπα *απρόσωπα*, η ευθύνη δεν ακυρώνεται. Η πολιτεία αποτελείται από πολίτες· είτε αυτοί χαρακτηρίζονται από αδιαφορία για τα κοινά είτε πράγματι νοιάζονται για τα κοινά, οι πολίτες *είναι*, τελικά, η πολιτεία. Οι πολίτες είτε ως επιστήμονες είτε ως εργαζόμενοι χρειάζεται να αποκτήσουν ρόλο υπεύθυνο και ενεργό με ευαισθησία για τα κοινά.

Αυτό, βέβαια, σημαίνει ότι χρειάζεται άμεσα να προωθήσουμε μια σύγχρονη αγωγή στο πλαίσιο της οποίας στηρίζουμε πράγματι μεθοδικά την προσωπική και την κοινωνική ανάπτυξη του ανθρώπου ως προσώπου, ως πολίτη, ως εργαζόμενου. Χρειάζεται επίσης να συμβάλουμε έτσι, ώστε οι θεσμοί της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να πάρουν κεντρικότερο ρόλο στο χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Χρειάζεται, τέλος, να αναγνωρίσουμε τη σημασία του ρόλου μας ως Συμβούλων.

Ο ρόλος των Συμβούλων στη σημερινή εποχή είναι πράγματι καίριος όχι μόνον για την προσωπική, αλλά και για την κοινωνική ανάπτυξη. Στον Πρόλογο και των δύο Οδηγών αναφερθήκαμε στην πολιτική διάσταση των θεσμών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Επομένως, οι Σύμβουλοι που επιθυμούν να είναι αντάξιοι του τίτλου και του ρόλου τους χρειάζεται να χαρακτηρίζονται από τα στοιχεία και τις ιδιότητες που αναφέραμε στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π. έτσι, ώστε να λειτουργούν πράγματι ως σύγχρονοι επαγγελματίες που νομιμοποιούνται να αναλαμβάνουν τον εργασιακό αυτό ρόλο. Διαφορετικά, η ενδεχόμενη δική τους ελλιπής εκπαίδευση και ανάπτυξη θεωρούμε ότι μοιραία θα οδηγήσει στην αυτοακύρωσή τους.

Στη σημερινή εποχή χρειαζόμαστε Συμβούλους υψηλών προσόντων. Χρειαζόμαστε Συμβούλους με υψηλή αίσθηση ευθύνης για την ολική και δια βίου ανάπτυξη των ανθρώπων, των πολιτών, των εργαζόμενων και για την κοινωνική ανάπτυξη γενικότερα.

Ελπίζουμε ότι καθένας και καθεμιά από εμάς θα συμβάλουμε συστηματικά και υπεύθυνα προς αυτήν την κατεύθυνση.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Παρουσιάζονται εδώ ενδεικτικοί δικτυακοί τόποι που παρέχουν πληροφόρηση για το αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και θεωρούνται απαραίτητα εργαλεία για κάθε επαγγελματία του χώρου από όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού. Επισημαίνεται ότι το Ε.Κ.Ε.Π. δε φέρει ευθύνη για το περιεχόμενο των ιστοσελίδων.

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

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

Euroguidance

<http://www.euroguidance.org.uk/english/main.htm>

Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)

www.ekepis.gr

Cedefop's web-pages on guidance

http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/

Δικτυακός τόπος των ιστοσελίδων του CEDEFOP που αποτελούν πηγή άντλησης πληροφοριών για τρέχοντα θέματα που αφορούν εξελίξεις της ευρωπαϊκής πολιτικής στο αντικείμενο ΣΥΕΠ και φόρουμ ανταλλαγής απόψεων.

Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD

http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

Ο δικτυακός τόπος του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη ΟΟΣΑ. Περιέχει μεγάλο αριθμό κειμένων και μελετών σε ευρωπαϊκό επίπεδο για θέματα εκπαίδευσης, απασχόλησης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Counsellor Resource Centre - <http://crccanada.org/crc/>

Διεθνής δικτυακός τόπος για την επαγγελματική ανάπτυξη με στόχο την υποστήριξη του έργου των Συμβούλων, που δημιουργήθηκε και ανανεώνεται από τους International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) και Human Resources Development Canada (HRDC).

International Association for Educational and Vocational Guidance

<http://www.iaevg.org>

Ο δικτυακός τόπος της Διεθνούς Εταιρείας για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Association Internationale d' Orientation Scolaire et Professionnelle A.I.O.S.P. - International Association for Educational and Vocational Guidance - I.A.E.V.G).

The Career Development

<http://careers.ngfl.gov.uk/>

Δικτυακός τόπος του Ηνωμένου Βασιλείου για την ποιοτική υποστήριξη του έργου των Συμβούλων. Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για διάφορα θέματα ΣΥΕΠ από το Ηνωμένο Βασίλειο και άλλες χώρες.

Ευρωπαϊκός Σύλλογος FEDORA

<http://www.fedora.eu.org/>

Ο δικτυακός τόπος του Ευρωπαϊκού Συλλόγου FEDORA (Forum European de l' Orientation Academique), που αποτελεί μια ένωση επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στα ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ευρώπη, αλλά και σε εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς.

American Counselling Association (ACA)

<http://www.counseling.org>

Ο δικτυακός τόπος της Αμερικάνικης Ένωσης Συμβουλευτικής. Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για τη θεωρία και την πρακτική της Συμβουλευτικής και για τη δεοντολογία του επαγγέλματος.

American Psychological Association (APA)

<http://www.apa.org>

Ο δικτυακός τόπος της Αμερικάνικης Ψυχολογικής Εταιρείας, Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για τη Δεοντολογία, τους κανόνες εκπαιδευτικής και ψυχομετρικής αξιολόγησης και θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική στο χώρο εργασίας.

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΠΕ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Center for the Study of Technology in Counselling and Career Development (the Tech Center)

<http://www.career.fsu.edu/techcenter/>

Ariadne project - Guidelines for web-based guidance

<http://www.ariadneproject.org/>

GUIDENET - Key Theme Reports

"ICT in Guidance" - Report from the Guidenet Project Key Theme

<http://www.guidenet.org/>

Guidelines on the Development and Use of Computer-Based Assessments - British Psychological Society Psychological Testing Centre

<http://www.psychtesting.org.uk/files/getfile1.asp?id=5>

Guidelines for Psychologists Practicing Online Counselling

Federation of Swiss Psychologists FSP

<http://www.psychologie.ch/fsp/dok/e-online.html>

Guidelines for the Use of the Internet for Provision of Career Information and Planning Services - National Career Development Association

<http://www.ncda.org>

Honor Code of Conduct (Honcode) for Medical and Health Web Sites

<http://www.hon.ch/HONcode/Conduct.html>

Handbook of Standards for Computer-Based Systems of Career Information Association of Computer-Based Systems for Career Information

http://www.acsci.org/acsci_pubs1.htm

**The Practice of Internet Counselling
National Board for Certified Counsellors**

<http://www.nbcc.org/ethics2>

**Services by Telephone, Teleconferencing, and Internet
American Psychological Association**

<http://www.apa.org/ethics/stmnt01.html>

**Suggested Principles for Online Provision of Mental Health Services
International Society for Mental Health Online and Psychiatric Society for Informatics**

<http://www.ismho.org/suggestions.html>

Getting Started with the Internet in Adult Guidance - Marcus Offer

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/Internet_Guide_PDF_Master.pdf

IT in Careers Guidance: Constructs and Learning - Peter Plant

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/itguidanceconstructlearning.doc

**How is the internet changing careers guidance? First results of a survey amongst
European Career Advisers - L. Evangelista**

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/surveyresults.pdf

**The Impact on Career Delivery Services of Information and Communications
Technology, Marcus Offer, National Institute for Careers Education and Counseling,
United Kingdom**

<http://ccdf.ca/pdf/chapter4.pdf>

**Watts T., OECD The Role of Information and Communication Technologies in an
Integrated Career Information and Guidance System.**

<http://www.oecd.org/dataoecd/35/44/2698249.pdf>

**Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD
Information and Communication Technologies**

http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_37441_1_1_1_1_37441,00.html

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων

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

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

www.oaed.gr

Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.

www.ep-katartisi.gr

Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια

<http://www.ypepth.gr/tee.html>

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: Μαθήματα, Βιβλία, Ύλη και στο Δραστηριότητες/ΣΕΠ/ βάση δεδομένων σπουδών και επαγγελμάτων.

<http://www.pi-schools.gr/>

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες

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

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες και οδηγό Σπουδών.

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

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες

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

Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων

www.ideke.edu.gr

Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

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

Η ιστοσελίδα του ΚΕΣΥΠ Ηρακλείου

<http://users.otenet.gr/~kesyphra/index.html>

Η ιστοσελίδα το ΚΕΣΥΠ Ρόδου

<http://kesyp.dod.sch.gr/>

Γραφείο ΣΕΠ Γ/σιο Αμμοχωρίου Φλώρινας

<http://gym-ammoch.flo.sch.gr/grasep/>

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

<http://www.ekt.gr/info-serv/diglib/index.html>

Ινστιτούτο Επεξεργασίας του Λόγου

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

Κέντρο Έρευνας σε θέματα ισότητας, και οδηγός επαγγελματών

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

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς

<http://www.neagenia.gr/main.asp>.

Εκπαιδευτική πύλη και πληροφορίες για σπουδές, επάγγελμα, εργασία.

<http://www.e-paideia.net>,

Παρατηρητήριο Απασχόλησης

<http://www.paep.org.gr/>

Οριζόντια Δικτύωση Γραφείων Διασύνδεσης, Επαγγελματικά Δικαιώματα αποφοίτων Τ.Ε.Ι.

<http://orizontia.career.teiath.gr>

Γραφείο Διασύνδεσης Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Επαγγελματικά Δικαιώματα αποφοίτων

<http://www.cso.auth.gr/>

Γραφείο Διασύνδεσης Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών

www.aua.gr/career

www.careerplanning.org

www.agoraergasias.org

www.kariera.gr

www.injobs.gr

**ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ - ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

**ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ
ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

Δικτυακός τόπος του επιχειρησιακού προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης

www.antagonistikotita.gr

Δικτυακός τόπος των Θυρίδων Νεανικής Επιχειρηματικότητας της ΓΓΝΓ

www.thirides.gr

Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για μακροχρόνια άνεργες γυναίκες άνω των 45, στη δικτυακή πύλη στα πλαίσια της Equal

www.gowork.gr/gowork/meletes/women/Default.aspx

Δράσεις για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας φοιτητών και αποφοίτων Πανεπιστημίου Αθηνών

www.career-office.uoa.gr

Ενημερωτικό για τη σύσταση επιχειρήσεων

www.gge.gr/09diadsystasis/index.html

Πρακτικά διημερίδων επιχειρηματικότητας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου

www.hua.gr/epixeirein

Οι διαδικασίες ίδρυσης επιχείρησης σε 9 βήματα. Προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας και νεανικής επιχειρηματικότητας

www.eommex.gr/tifloi/newstart.htm

Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς

www.paratiritirio.gr

Σύνδεσμοι χορηγών business plan, πληροφόρησης και συμβουλευτικής για θέματα management, επιλογής καριέρας και θέσεων εργασίας.

www.career.gr/epixeiro

Υπηρεσία στήριξης, πληροφόρησης και συμβουλευτικής για γυναίκες υποψήφιες επιχειρηματίες

www.ergani.gr/bussines-service

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, στο σύνδεσμο «Έρευνες & προγράμματα»: «Επιχειρηματικότητα Νέων»

www.pi-schools.gr

Για τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας του ΣΕΒ

www.fgi.org.gr

Για Εικονικές επιχειρήσεις, Καλοκαιρινά σχολεία νεανικής επιχειρηματικότητας, Μαθήματα Επιχειρηματικότητας ΤΕΕ

www.sivitanidios.edu.gr

Η δικτυακή πύλη του ΕΛΚΑ για τα μαθήματα επιχειρηματικότητας στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση

www.learnignsupport.elke.uoa.gr

Διαδικασία υποστήριξης επιχειρηματικότητας

www.serresbiz.com

Δικτυακός τόπος του «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών»-Μέτρο 5.3, που είναι μέτρο του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

www.draseis-gynaikes.gr

Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών

<http://oaed.gr>

Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας: Εκπαιδευτική στήριξη του προγράμματος «Δικτυωθείτε».

<http://www.grnet.gr>

Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας (Κ.Α.Ε) Δήμου Αθηναίων

www.kae.gr

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ) της ΓΣΕΕ

www.kepea.gr

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

www.kethi.gr

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

www.prosolotahos.gr

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΦΟΡΕΙΣ-ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Πληροφόρηση κυρίως για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

www.blackenterprise.com

Βάση περιλήψεων και εκδόσεων για την εκπαίδευση και την έρευνα για την επιχειρηματικότητα

www.celcee.edu/publications/digest

Κέντρο επιχειρηματικότητας στη Βρετανία 'Center for Enterprise Leicestershire'

www.centreforenterprise.co.uk

Junior achievement με στόχο την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος στους μαθητές όλων των βαθμίδων, με την παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού αλλά και την είσοδο των στελεχών των επιχειρήσεων ως συμβούλων στο χώρο του σχολείου

www.ja.org

Το τεστ SDS του J.Holland και περιγραφές των επαγγελματικών τύπων

www.self-directed-search.com

Πληροφόρηση και δικτύωση σε θέματα προσανατολισμού με ευρύ περιεχόμενο

www.guidance-reasearch.org/EG

Ευρωπαϊκό συνέδριο το Μάρτιο 2006 για την επιχειρηματικότητα

www.ebsummit.org

Young Enterprise Scotland, εικονικές επιχειρήσεις για μαθητές δευτεροβάθμιας στη Σκωτία

www.yes.org.uk

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ - ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΥΠΑΘΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

www.mohaw.gr/gr/ygeia/yphresies.odigiespoy

Πανελλήνιος Σύλλογος Οικογενειών για τη Ψυχική Υγεία (ΣΟΨΥ)

www.eufami.org

www.iatronet.gr/sopsi

Οδηγός Δράσεων για την Ανάπτυξη ενός Δικτύου Σχολείων κατά του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας

www.unicef.gr

Πανελλήνια Ομοσπονδία σωματείων γονέων και κηδεμόνων ατόμων με αναπηρία (ΠΟΣΓΚΑΜΕΑ)

www.aimsmail.com/posdgamea.gr

Περιοδικό ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΤΩΡΑ

www.disabled.gr

Ελληνική εταιρεία προστασίας & αποκατάστασης αναπήρων παιδών.

www.elepap.gr

Παγκόσμια Ψυχιατρική Εταιρία, Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Ψυχικής Υγείας,

www.epipsy.gr/open_the_doors.com, www.depressionanxiety.gr

Σύνδεσμος Παραπληγικών και Κινητικά Αναπήρων.

www.pasipka.gr

Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τυφλών

www.pst.gr

Κέντρο Πρόληψης και Θεραπείας για το Παιδί και την Οικογένεια

www.quality4children.info

Braille (γραφή τυφλών)

www.rc.teipir.gr/sepsite/mpraig.pdf

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

www.who.int/mental_health/policy/en/

Τα Δικαιώματα των Ατόμων με Νοητική Καθυστέρηση: Η Πρόσβαση στην Εκπαίδευση και στην Εργασία - Ελλάδα

www.eumap.org/topics/inteldis/reports/national/greece/id_gre2.pdf:



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)

Παράσιου 1 & Αχαρνών 99, Τ.Κ. 104 40 Αθήνα
Τηλ.: +30 210-8233663, Fax: +30 210-8233772
E-mail: info@ekep.gr • URL: <http://www.ekep.gr>