

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Ειδικό τεύχος:

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ:

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ
ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ
Αθήνα, 4-5/12/2004**

PROCEEDINGS of the PANHELLENIC CONFERENCE:

**VOCATIONAL COUNSELLING IN THE ERA OF GLOBALIZATION
AND MULTICULTURALISM**

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



ΕΡΡΟ: ΕΚΣΥΓΧΡΟ-
ΝΙΕΜΟΣ & ΘΕΑΤΙΩΣΗ ΤΡΙΜΗΝΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΓΚΡΗΜΑΤΟ-
ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΕΚΤ - ΕΠΕΑΕΚ

Επίσημη Επιστημονική Περιοδική Έκδοση
της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)

QUARTERLY
REVIEW OF COUNSELLING AND GUIDANCE

Official journal of the
HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING AND GUIDANCE
Address: 3 K. Flori str. Athens 113 63, HELLAS

Τεύχος 74-75 Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2005
Volume 74-75 October & December 2005

Συντακτική Επιτροπή

- Αρχάγγελος Γαβριήλ (τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2), Πόντου 52 Αθήνα, τηλ. 210-7779122
- Ευστάθιος Δημητρόπουλος (Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών και Παιδαγωγικής Σχολής της ΣΕΛΕΤΕ) Τ.Θ. 600 77, 153 01 Αγία Παρασκευή, τηλ. 210-6390497.
- Χρυσούλα Κοσμίδου - Hardy (Σύμβουλος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Ειδική Επιστήμων, συνεργάτης του Πανεπιστημίου Αθηνών), Σκόρου 52, 113 62, Αθήνα, τηλ. 210/8234354
- Παν. Α. Σαμοίλης (Σύμβουλος Σταδιοδρομίας), (Βλ. παρακάτω)

Υπεύθυνος Συντονιστής: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιούπολη, Άνω Ιλίσια, 15784 Αθήνα, τηλ. 210-7277527 e-mail: mkassot@ppp.koa.gr. Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στον Παναγ. Α. Σαμοίλη, Κ. Φλώρη 3, 11363 Άνω Κυψέλη, τηλ. 210-8828095. Αυτή είναι και η επίσημη διεύθυνση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. Δικτυακός Τόπος <http://users.otenet.gr/~elesypgr>.

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- Πρόεδρος: Παν. Α. Σαμοίλης
- Αντιπρόεδρος: Μιχάλης Κασσωτάκης
- Γραμματέας: Αρχάγγελος Γαβριήλ
- Ταμίας: Έλενα Μαστοράκη
- Μέλος: Ευαγγελία Παπαδοπούλου

Κεντρική Διάθεση:

Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»

Εμμ. Μπενάκη 59, 10681 Αθήνα. Τηλ. 210-3302033 - fax: 210-3817001
Μοναστηρίου 83, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ. (2310) 500035 - fax: (2310) 500034
Μαιζώνος 1 & Καρόλου 32, 26 223 Πάτρα. Τηλ: (2610) 620384 - fax: (2610) 272072

Τα ανυπόγραφα κείμενα εκφράζουν τις θέσεις της Εταιρείας. Τα ενυπόγραφα τις θέσεις των αρθρογράφων (βλ. οδηγίες στο τέλος του τεύχους 2-3, του τεύχους 36-37 και του τεύχους 60-61 για τη σύνταξη εργασιών).

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

Διάθεση του περιοδικού:

1. Στα μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. διατίθεται δωρεάν.
2. Στο εμπόριο και σε συνδρομές διατίθεται από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» (από τεύχη 28-29 και εξής). Από τις εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ διατίθενται τα τεύχη έως και 24-25.

Λιανική πώληση (για το 2005): τιμή απλού τεύχους 4,5 Ευρώ, διπλού τεύχους 7,5 Ευρώ.

3. Συνδρομές (απευθείας από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»): Ετήσια (2005) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κ.λπ. 16 Ευρώ. Κύπρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά

Copyright 2003: «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» – ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή ή η μετάδοση όλου ή μέρους του περιοδικού χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

ISSN 1105-2449



Ειδικό Τεύχος



**ΠΡΑΚΤΙΚΑ
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Με θέμα

**«Η Επαγγελματική Συμβουλευτική
στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης
και της Πολυπολιτισμικότητας»**

Αθήνα

Αίθουσα Συνεδρίων Χαροκοπείου Πανεπιστημίου
Σάββατο-Κυριακή 4 – 5/12/2004

Οργάνωση:

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Επιστημονική Επιμέλεια και Επιμέλεια Έκδοσης

Αρχ. Γαβριήλ, Ευστ. Δημητρόπουλος, Μιχ. Κασσωτάκης,
Χρ. Κοσμίδου-Hardy, Παν. Σαμοΐλης

Συντονιστής
Μιχάλης Κασσωτάκης

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Αθήνα, 4 – 5/12/2004

Θέμα

**«Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ»**

Οργάνωση

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

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

- Πρόεδρος:** Παναγιώτης Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας,
πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Μέλη:** Αρχάγγελος Γαβριήλ, τ. Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας
ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
Σπύρος Κρίβας, Αναπλ. Καθηγητής Παν/μίου Πατρών
Αικατ. Μαριδάκη-Κασσωτάκη, Αντιπρύτανης Χαροκοπείου
Πανεπιστημίου
Ιωάννης Μαρμαρινός, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Κωνσταντίνος Σάλτας, Καθηγητής-Σύμβουλος ΣΕΠ
Βαρβάρα Μάρη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Γεωργία Σφρύντζερη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Ευαγγελία Κοκκίνη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Χριστίνα Φραγκάκη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Δήμητρα Αγγελοπούλου, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

PROCEEDINGS
of the PANHELLENIC CONFERENCE
ON COUNSELLING AND GUIDANCE
Athens, 4 – 5/12/2004

Theme
«VOCATIONAL COUNSELLING
IN THE ERA OF GLOBALIZATION
AND MULTICULTURALISM»

Organizer
HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING
AND GUIDANCE (HE.S.CO.G)

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman: **Panos Samoilis**, *Career Coordinator,*
President of HE.S.CO.G.
Members: **Archangelos Gavriil**, *Educational Counsellor*
Spiros Krivas, *Associate Professor, University of Patras*
Aikaterini Maridaki-Kassotaki, *Professor, Harokopion*
University
Ioannis Marmarinos, *Professor, University of Athens*

SECRETARY

Konstantinos Saltas, *Teacher-Career Counsellor*
Barbara Mari, *Career Counsellor*
Georgia Sfringeri, *Career Counsellor*
Evagelia Kokini, *Career Counsellor*
Christina Frankaki, *Career Counsellor*
Dimitra Agelopoulou, *Career Counsellor*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

CONTENTS

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

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

1. Πρόγραμμα Εργασιών Συνεδρίου 10-13
2. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. 15-16
4. Χαιρετισμός του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π. 16-18

Β. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. Γιώργος Γρ. Παπάς, Οι Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στην Απασχόληση και η Θετική Δυναμική του Διά Βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Αντιμετώπισή τους 21-28
2. Θεόδωρος Α.Κουτρούκης, Παγκοσμιοποίηση και Οικονομία των Υπηρεσιών: Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στον Τριτογενή Τομέα 29-38
3. Λάμπρος Τούμπας, Παγκόσμιες Αγορές Εργασίας και η Σημασία της Υπερεθνικής Πληροφόρησης στο Σύγχρονο Διεθνές Περιβάλλον.. 39-48

Γ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗ Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. Χαράλαμπος Τσαρδανίδης, Άμεσες Ξένες Επενδύσεις στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης: Επιπτώσεις στην Αγορά Εργασίας 51-58
2. Κωνσταντίνος Γκιζιάκης, Νίκος Ρεϊζης, Σοφία Αγγιστριώτη, Νέες Προκλήσεις για την Υποστήριξη Φοιτητών-Αποφοίτων στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης 59-70
3. Χρήστος Κιτσόπουλος, Η Συμβουλευτική ως Ενίσχυση στην Παγκοσμιοποιημένη Αγορά Εργασίας και στον Κόσμο των Επιχειρήσεων 71-77

Δ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Διαπολιτισμική Συμβουλευτική είναι κάτι «άλλο» από τη Συμβουλευτική; 81-111
2. Ελένη Αποσπόρη, Βιργινία Κακαλιούρα, Διαχείριση της Πολυμορφίας του Εργατικού Δυναμικού: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρική Διερεύνηση στο Ελληνικό Επιχειρηματικό Περιβάλλον 112-126
3. Ουρανία Χ. Καλούρη, Ανδρόνικος Ε. Φιλίος, Δημήτριος Λαγός, Στέργιος Μόσιαλος, Συμβουλευτική Διάσταση του Ρόλου των Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών στην Εποχή της Πολυπολιτισμικότητας 127-136

Ε. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Σπύρος Κρίβας*, Η Συμβουλευτική για Σταδιοδρομία στο Νέο Millennium: Εννοιολογικές Διαφοροποιήσεις της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία 139-147
2. *Μαρία Κουτσαύτη*, Σύμβουλος Σταδιοδρομία στις Επιχειρήσεις ένας Νέος Ρόλος στη Νέα Εποχή Διαχείρισης της Γνώσης 148-158
3. *Νίνα Καλαβά-Μυλωνά*, Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός των Γυναικών στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης: Η Προώθηση της Ισοτιμίας των δύο Φύλων 159-167

ΣΤ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΔΟΜΕΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ

1. *Νίκος Φακιολάς*, Οι Προοπτικές Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Συμβουλευτικής των ΑΜΕΑ σε Συνθήκες Παγκοσμιοποίησης 171-181
2. *Μιχάλης Κασσωτάκης*, *Ιωάννης Μαρμαρινός*, Η Παγκοσμιοποίηση και οι Επιπτώσεις της στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία και την Εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής 182-193

Ζ. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

1. *Γιαννούλα Χανδολιά*, Η Τοποθέτηση του Συμβούλου στη Δυνατότητα Στελέχωσης Μικρών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων στο Πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης των Αγορών..... 197-198
2. *Σαββατού Τσολακίδου*, Παγκοσμιοποίηση και Ανακατατάξεις στην Αγορά Εργασίας 199-202
3. *Μαρία Χααραλαμπίδου*, Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός των Νέων στα Πλαίσια της Ευελιξίας και της Συνεχούς Κατάρτισης..... 203-207

Η. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

Εργαστήριο Α'

1. *Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy*, *Χριστίνα Νόβα-Καλτσούνη*, Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων και Συζητήσεων στο Εργαστήριο Α' 211-216
2. *Παρασκευή Α. Θεοφίλου*, Διαδικασίες και Μηχανισμοί Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Αγορά Εργασίας: Το Παράδειγμα των Προσφύγων στην Ελλάδα 213-216
3. *Αικατερίνη Βεργινάδη*, Λόγοι «υπέρ του Αδυνάτου» και κατά του Στερεοτύπου του «Κακού Μαθητή» 217-222
4. *Όλγα Παπαδοπούλου*, Ελλάδα: Η Παγκοσμιοποίηση έγινε... νωρίς 223-227

Εργαστήριο Β'

1. *Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων, των Συζητήσεων και των Πορισμάτων του Εργαστηρίου Β'* 231-232
2. *Έλενα Αρκούδη-Κωνσταντάρα, Η «Συστημική Αναπαράσταση» Αρωγός της Συμβουλευτικής* 233-235
3. *Αικατερίνη Κουιάδη, Συμβουλευτική και Ανάπτυξη της Διαπολιτισμικής Ικανότητας την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης μέσα από τα Κείμενα Διδασκαλίας της Ξένης Γλώσσας (Γαλλικής) στο Ελληνικό Σχολείο* 236-240
3. *Γεωργία Στεφάνου, Συμβουλευτική και Επαγγελματική Συμβουλευτική σε Εφήβους Πομάκινης Καταγωγής και Κουλτούρας* 241-244
4. *Θεόδωρος Χριστοδούλου, Σχεδίαση Προγραμμάτων Σπουδών στην Πολυπολιτισμική Κοινωνία και η Εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής μέσα από τη Συμβουλευτική Διαδικασία* 245-250

Εργαστήριο Γ'

1. *Παναγιώτης Σαμοΐλης, Μαρία Κονταύτη, Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων και Συζητήσεων στο Γ' Εργαστήριο* 253-254

Κλείσιμο εργασιών 255

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Σάββατο – Κυριακή 4-5 Δεκεμβρίου 2004

08:30' - 09:00': Προσέλευση – Εγγραφή Συνέδρων

09:00 - 09:40': Προσφωνήσεις - Χαιρετισμοί:

Προεδρείο: Μ. Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

– Γρ. Παγκάκης, Καθηγητής Χαροκοπείου Πανεπιστημίου

Πρόεδρος Οργανωτικής Επιτροπής

Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Πρύτανης Χαροκοπείου Πανεπιστημίου

Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Υπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

Πρόεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Πρόεδρος ΕΚΕΠ

Πρύτανης ΑΣΠΑΙΤΕ

Διοικητής Ο.Α.Ε.Δ.

Πρόεδρος Ο.Α.Μ.Ε.

1η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Μ. Κασσωτάκης – Γρ. Παγκάκης

Γενικό Θέμα: Παγκοσμιοποίηση και Ανακατατάξεις στην Αγορά Εργασίας

09:40' - 10:00': Ιωσήφ Χασοΐδ, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά: *Παγκοσμιοποίηση των Αγορών και Επιπτώσεις για το Εργατικό Δυναμικό και τις Επιχειρήσεις: Μηνύματα για τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού.*

10:00' - 10:20': Γ. Παπιάς, Μόνιμος Πάρεδρος Π.Ι.: *Οι Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στην Απασχόληση και η Θετική Δυναμική του Διά Βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Αντιμετώπισή τους.*

10:20' - 10:40': Θ. Κοντρούνης, Ph.D., Ερευνητής στο Πάντειο Πανεπιστήμιο: *Παγκοσμιοποίηση και Οικονομία των Υπηρεσιών: Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στον Τριτογενή Τομέα.*

10:40' - 11:00': Λάμπρος Τούμπας, Κοινωνιολόγος Μ.Α. Επιστ. Προσωπικό Ε.Κ.Ε.Π.: *Παγκόσμιες Αγορές Εργασίας και η Σημασία της Υπερεθνικής Πληροφόρησης στο Σύγχρονο Διεθνές Περιβάλλον.*

11:00' - 11:30': Παρεμβάσεις – Συζήτηση.

11:30' - 12:00': Διάλειμμα.

2η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Παν. Σαμοΐλης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπ. Κρίβας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών

Γενικό Θέμα: Παγκοσμιοποίηση και Ανακατατάξεις στην Αγορά Εργασίας (συνέχεια)

12:00' - 12:20': Δρ. Χαραλ. Τσαρδανίδης, Καθηγητής στο IST Studies, Δ/ντής του Ινστιτούτου Διεθνών Οικον. Σχέσεων: *Άμεσες Ξένες Επενδύσεις στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης – Επιπτώσεις στην Αγορά Εργασίας*

12:20' - 12:40': Κων. Γκιζιάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά, Νίκος Ρεΐξης, Σύμβουλος Προσανατολισμού, Σοφία Αγγιστριώτη, Σύμβουλος Προσα-

νατολισμού: *Νέες Προκλήσεις για την Υποστήριξη Φοιτητών - Αποφοίτων στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης.*

12:40' - 13:00': Χρίστος Κιτσόπουλος, Δικηγόρος, Καθηγητής Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης: *Η Συμβουλευτική ως Ενίσχυση στην Παγκοσμιοποιημένη Αγορά Εργασίας και στον Κόσμο των Επιχειρήσεων.*

13:00' - 13:20': Παρεμβάσεις - Συζήτηση.

13:20' - 14:00': Διάλειμμα. Καφές. Σάντουιτς.

3η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Λαυρέντιος Δελασούδας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών, Γ. Μαργαρινός, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Γενικό Θέμα: Πολυπολιτισμικότητα και Επαγγελματική Συμβουλευτική

14:10' - 14:30': Δρ. Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου: *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι «άλλο» από τη Συμβουλευτική;*

14:30' - 14:50': Ελένη Αποσπόρη, Λέκτορας Ο.Π.Α., Βιργινία Κακαλιούρα, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: *Διαχείριση της Πολυμορφίας του Εργατικού Δυναμικού: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρική Διερεύνηση στο Ελληνικό Επιχειρηματικό Περιβάλλον.*

14:50' - 15:10': Ουρ. Καλούρη, Καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ, Ανδρόνικος Φιλίος, Αναπληρωτής Καθηγητής ΑΣΠΑΙΤΕ, Δημ. Λαγός, Αναπληρωτής Καθηγητής ΑΣΠΑΙΤΕ, Στέργιος Μόσιαλος, M.Sc. Μηχ. Μηχανικός, Πτυχιούχος ΠΑΤΕΣ/ΣΕΛΕΤΕ: *Συμβουλευτική Διάσταση του Ρόλου των Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών στην Εποχή της Πολυπολιτισμικότητας.*

15:10' - 15:30': Παρεμβάσεις - Συζήτηση.

4η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Γεώργιος Μάρκου, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών, Αικατερίνη Μαριδάκη-Κασσωτάκη, Αναπλ. Καθηγήτρια Ψυχολογίας Χαροκοπείου Πανεπιστημίου.

Γενικό Θέμα: Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπροστά στις Προκλήσεις της Παγκοσμιοποίησης και της Πολυπολιτισμικότητας

15:40' - 16:00': Σπ. Κρίβας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών: *Η Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία στο νέο Millennium: Εννοιολογικές Διαφοροποιήσεις της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία.*

16:00' - 16:20': Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Ε.Π. και Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: *Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στις Επιχειρήσεις: Ένας νέος Ρόλος στη Νέα Εποχή Διαχείρισης της Γνώσης.*

16:20' - 16:40': Νίνα Καλαβά-Μυλωνά, Δρ. Εκπαιδευτικός - Σύμβουλος: *Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός των Γυναικών στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης. Η Προώθηση της Ισοτιμίας των δύο Φύλων.*

16:50' - 17:10': Ρέα Σγουράκη, Επιστημονική Συνεργάτις του Ε.Κ.Ε.Π.: *Ηλεκτρονική Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης στην Ευρώπη.*

17:10' - 17:30': Παρεμβάσεις - Συζήτηση

17:30': Διακοπή Εργασιών

Κυριακή, 5 Δεκεμβρίου 2004

5η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: Θ. Κατσάνεβας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά, Γεώργιος Φλουρής, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Γενικό Θέμα: Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπροστά στις Προκλήσεις της Παγκοσμιοποίησης και της Πολυπολιτισμικότητας (συνέχεια)

09:30' - 09:50': Νικ. Φακιολάς, Δρ. Κοινωνιολογίας, Ερευνητής Ε.Κ.Κ.Ε.: Οι Προοπτικές Επαγγελματικής Ανάπτυξης των ΑμΕΑ σε Συνθήκες Παγκοσμιοποίησης.

9:50' - 10:10': Αικατερίνη Καρυστιναίου, Ψυχολόγος στη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ.: Ο Ρόλος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής του ΟΑΕΔ στη Σύγχρονη Ελληνική Κοινωνία.

10:10' - 10:30': Μιχ. Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών, Ι. Μαρμαρινός, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών: Η Παγκοσμιοποίηση και οι Επιπτώσεις της στην Επαγγελματική Συμβουλευτική.

10:30' - 11:00': Παρεμβάσεις - Συζήτηση

11:00': Διάλειμμα. Εγγραφή στα Εργαστήρια

11:30' - 13.30': Λειτουργία Εργαστηρίων

Εργαστήριο Α'

Θέμα: Παγκοσμιοποίηση και Επιπτώσεις στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και το Ρόλο των Συμβούλων Σταδιοδρομίας

Συντονιστές: Χριστίνα Νόβα-Καλτσούνη, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών, Κοσμίδου-Hardy Χρυσούλα, Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ. Βεργινιάδη Αικατερίνη, Ζαννή Κασσάνδρα, Θεοφίλου Βούλα, Ντάλλα Μαρίνα, Παπαδοπούλου Όλγα και Παπαλάμπρου Γεώργιος.

Εργαστήριο Β'

Θέμα: Πολυπολιτισμικότητα - Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική και ο Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας

Συντονιστές: Αρχ. Γαβριήλ, Γραμματέας ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., Έλενα Μαστοράκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ. Αρχαίου-Κωνσταντάρα Έλενα, Κοιλιάδη Αικατερίνη, Στεφάνου Γεωργία και Χριστοδούλου Θεόδωρος.

Εργαστήριο Γ'

Θέμα: Ο Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας στο Πλαίσιο των Σύγχρονων Επιχειρήσεων: Παρουσίαση του Προγράμματος Leonardo da Vinci IndiCam@ICT

Συντονιστές: Πάνος Σαμοΐλης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Ε.Π. και Διαχείρισης Σταδιοδρομίας.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι δύο Συντονιστές.

13:30' - 13:45': Σύνοψη των Συζητήσεων των Εργασιών

13:45' - 14:00': Συμπεράσματα του Συνεδρίου από τον Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
κ. Πάνο Σαμοΐλη και τον Καθηγητή κ. Σπύρο Κρίβα.

14:00': Λήξη Εργασιών Συνεδρίου.

Γενική Συνέλευση των Μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απολογισμός Πεπραγμένων των Μελών του απερχομένου Δ.Σ.

Αρχαιρεσίες για την Ανάδειξη νέου Δ.Σ.

ΠΡΟΣΦΩΝΗΣΕΙΣ - ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

1. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κ. Π. Σαμοΐλη

Κυρίες - κύριοι του Προεδρείου

Σεβαστοί Καθηγητές

Αγαπητοί συνάδελφοι

Κυρίες - κύριοι

Αποτελεί τιμή και χαρά για μένα να σας καλωσορίσω σ' αυτήν την εξαιρετική αίθουσα του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου, που ευγενικά μας παραχωρήθηκε. Η αφορμή είναι ένα ακόμη Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με θέμα απόλυτα επίκαιρο: **Η Επαγγελματική Συμβουλευτική στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης και της Πολυπολιτισμικότητας**. Δύο σύγχρονα κοινωνικά φαινόμενα που βιώνουμε καθημερινά και που επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας και έμμεσα την εκπαίδευση-κατάρτιση και τη ζωή μας. Οι απαιτήσεις για τους εργαζόμενους που προκύπτουν από τις διαφοροποιήσεις στη λειτουργία και τους στόχους των επιχειρήσεων, οι σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και τα νέα δεδομένα στο χώρο της Εκπαίδευσης - Κατάρτισης αναδεικνύουν τον ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο της διά-βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Όπως πιθανότατα θα ακούσετε και από τους εκλεκτούς ομιλητές, η **Σταδιοδρομία των εργαζομένων γίνεται ευμετάβλητη**. Ο εργαζόμενος οφείλει να αυτοδιαχειρίζεται την επαγγελματική του επιμόρφωση και να ασχολείται διά-βίου με το σχεδιασμό του επαγγελματικού του μέλλοντος. Είναι προς το συμφέρον του να έχει **ρεαλιστική αυτοαντίληψη** και παράλληλα να προσπαθεί να βελτιώνει τα επιμέρους χαρακτηριστικά. Υπάρχει άραγε θέμα διαφοροποίησης του ρόλου του Συμβούλου με τα νέα αυτά δεδομένα; Μήπως πρέπει να αλλάξουν, έστω μερικώς, οι στόχοι του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού; Μήπως έχει ήδη κάπως διαφοροποιηθεί η λειτουργία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ; Είμαι βέβαιος ότι τέτοια και άλλα ζητήματα θα τεθούν και με τις παρεμβάσεις των συνέδρων. Η λειτουργία Εργασιρών αύριο Κυριακή θα δώσει την ευκαιρία να δημιουργηθεί γόνιμη συζήτηση που θα οδηγήσει σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Κυρίες και κύριοι

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. φροντίζει όπως πάντα για την ανάπτυξη των στελεχών της σε θέματα ιδιαίτερης βαρύτητας αλλά και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης γύρω από τη σημασία του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός με τα Συνέδρια και τις Ημερίδες που οργανώνει και φυσικά με την κυκλοφορία της **Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού**. Χρειαζόμα-

στε τη βοήθεια όλων ώστε η αξία του θεσμού αυτού να αναδειχθεί σαφέστατα και στα σχολεία και στους χώρους εργασίας και στην κοινωνία γενικά. Η οικονομική στήριξη, από φατισμένους φορείς και πρόσωπα, που πετυχαίνουμε κάθε φορά αποτελεί ένδειξη πως βρισκόμαστε σε καλό δρόμο. Αισθάνομαι λοιπόν την ανάγκη να ευχαριστήσω από τη θέση αυτή το πρωτανικό συμβούλιο του **Χαροκοπείου Πανεπιστημίου** για την ευγενική παραχώρηση της θαυμάσιας αυτής αίθουσας και άλλων βοηθητικών χώρων, το **Κολλέγιο IST Studies** και τα **IEK-TEE ΣΒΙΕ** για την οικονομική ενίσχυση και τον εκδοτικό οίκο **Ελληνικά Γράμματα** για την προσφορά των φακέλων των Συνεδριών και την εκτόπιση προσλήψεων. Δεν θα παραλείψω βεβαίως να ευχαριστήσω τις υπηρεσίες στην Ελλάδα του **προγράμματος LEONARDO DA VINCI** και την **Delta Singular Εκπαιδευτική** - Συντονιστής Εταίρος στο πρόγραμμα **Leonardo Da Vinci IndiCaM@ICT** «δημιουργία εργαλείου διαχείρισης Σταδιοδρομίας στο χώρο εργασίας», για την οικονομική στήριξη του Συνεδρίου. Σας ευχαριστώ όλους για την παρουσία σας και εύχομαι καλή ακρόαση και δυναμική συμμετοχή στις συζητήσεις.

2. Χαιρετισμός του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π.* **κ. Ιάκωβου Καρατράσση**

Αγαπητέ Πρόεδρε της ΕΛΕΣΥΠ

Ευχαριστώ θερμά για την πρόσκληση στις εργασίες του πανελλήνιου συνεδρίου που διοργανώνετε σήμερα. Όπως γνωρίζετε βρίσκομαι εκτός Αθηνών, γι' αυτό και δεν παρευρίσκομαι σήμερα στην έναρξη του σημαντικού αυτού συνεδρίου. Τέτοιες πρωτοβουλίες σαν τη σημερινή, που η ΕΛΕΣΥΠ εδώ και χρόνια αναλαμβάνει, ταυτίζονται απόλυτα με τους στόχους και τις δραστηριότητες του ΕΚΕΠ, δίνοντας ευκαιρίες για άμεση επαφή και επιστημονική συνεργασία όλων των φορέων και των προσώπων, από όλους τους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

Οι ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού, όπως διαμορφώνονται σήμερα αυξάνουν, όπως αυξάνεται και η αναγκαιότητα της πληροφόρησης, της καθοδήγησης και συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων σε θέματα επιλογής της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας. Παράλληλα προβάλλεται έντονα η ανάγκη για τη δημιουργία και ενίσχυση αξιόπιστων υποδομών, (υπηρεσιών και στελεχών) ικανών να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις και απαιτήσεις των πολιτών για ουσιαστική υποστήριξη και πληροφόρηση στα θέματα που τους απασχολούν, στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας, που δίνει έμφαση στην κινητικότητα.

Είναι λοιπόν σαφές ότι οι προκλήσεις για όλους μας, τόσο σε επίπεδο χά-

* Λόγω απουσίας του, αναγνώστηκε από τον κ. Π. Σαμούλη.

ραξης ενιαίας πολιτικής όσο και σε επίπεδο εφαρμογής του θεσμού ΣΥΠ είναι μεγάλες.

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο οποίο ανατέθηκε ο ρόλος και η αποστολή του συντονισμού και της ενδυνάμωσης της συνεργασίας των φορέων που ασχολούνται με τον Ε.Π. καθώς και της διαμόρφωσης μιας ενιαίας στρατηγικής για τους στόχους και τις κατευθύνσεις του συστήματος Ε.Π. στη χώρα μας, έχει ξεκινήσει τα τελευταία χρόνια ένα σημαντικό έργο, αναλαμβάνοντας:

- Δράσεις πληροφόρησης και διασύνδεσης όλων των εμπλεκόμενων φορέων με το θεσμό του Ε.Π., κυρίως με την πραγματοποίηση ημερίδων για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, των δομών της εκπαίδευσης και της απασχόλησης σε όλη τη χώρα.

- Πρωτοβουλίες για τη θεσμοθέτηση της πιστοποίησης των φορέων και των στελεχών παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ.

- Δράσεις στήριξης των Λειτουργιών ΣΥΠ στο έργο τους, με την υλοποίηση έργων στο πλαίσιο της χρηματοδότησης από τα πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ II και Leonardo da Vinci, τα οποία βρίσκονται στην τελική φάση υλοποίησής τους και σύντομα θα είναι στη διάθεσή σας, αποτελώντας σημαντική μάζα πληροφόρησης και εργαλεία για την αναβάθμιση των υπηρεσιών προσανατολισμού στους διάφορους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

- Δράσεις προώθησης της ευρωπαϊκής διάστασης στον Ε.Π., με τη δυναμική συμμετοχή του ΕΚΕΠ στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance), δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στη διάχυση της πληροφόρησης για τον Ε.Π. και για τις δυνατότητες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη και στην ενίσχυση της διακρατικής διασύνδεσης και κινητικότητας.

Θα ήθελα επίσης να τονίσω ότι από το 2002 μέχρι σήμερα, το ΕΚΕΠ πήρε σημαντικές πρωτοβουλίες, οργανώνοντας συναντήσεις με εκπροσώπους φορέων από το χώρο της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης. Οι συναντήσεις έγιναν στα πλαίσια του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του ΕΚΕΠ, με τη φιλοδοξία να τεθούν στέρεες βάσεις για την ανάπτυξη της συνεργασίας και την υποστήριξη όλων των σχετικών φορέων, με στόχο την επίτευξη της μεγαλύτερης δυνατής αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας. Έγινε μια πρώτη διερεύνηση των πιθανών πεδίων συνεργασίας, ενώ συμφωνήθηκε η ανάγκη ορισμού εκπροσώπων των φορέων, για τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων συνεργασίας, με στόχο τη χάραξη εθνικής πολιτικής επαγγελματικού προσανατολισμού.

Τέλος, στο πλαίσιο υλοποίησης ενός εκ των στόχων μας, που αφορά στην ανάπτυξη και διάχυση αποτελεσματικών μεθόδων και εργαλείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής, έθεσε τον φιλόδοξο στόχο της συγκέντρωσης και αξιοποίησης των αποτελεσμάτων των παραδοτέων του προγράμματος LEONARDO DA VINCI (LdV) των ετών 1995-2000, που αφορούσαν τα Θεματικά Πεδία Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβου-

λευτική και Αγορά Εργασίας. Έτσι το Ε.Κ.Ε.Π. προέβη στην υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με την Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ., η οποία είναι ο υπεύθυνος εθνικός φορέας διαχείρισης του Προγράμματος LEONARDO DA VINCI κατά τη διάρκεια του δευτέρου σταδίου υλοποίησής του (2000-2006) στην Ελλάδα. Το ΕΚΕΠ με την πρωτοβουλία αυτή στοχεύει στην αξιοποίηση των Σχεδίων του Προγράμματος LdV και ειδικότερα των μεθοδολογικών εργαλείων που αφορούν στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από τους φορείς εφαρμογής του θεσμού (π.χ. ΚΕΣΥΠ, ΓραΣΕΠ, Κ.Π.Α. κ.ά.), ώστε να αποβούν προς όφελος τόσο των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, διευκολύνοντας το έργο τους, όσο και των μαθητών και των ανέργων, μέσω της αναβάθμισης των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Τελειώνοντας, θα ήθελα και πάλι να σας ευχαριστήσω για την τιμητική πρόσκλησή σας και θα ήθελα να εκφράσω την πεποίθησή ότι το ΕΚΕΠ θα συνεχίσει το έργο που έχει ξεκινήσει και θα ενισχύσει τη συνεργασία με όλους τους φορείς του χώρου του Ε.Π. Η οργανωμένη και συστηματική συνεργασία στον τομέα αυτό είναι απαραίτητη, το επιβάλουν οι εξελίξεις, αλλά και η γενικότερη πολιτική που αναπτύσσεται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Σας εύχομαι καλή επιτυχία
Με φιλία και εκτίμηση

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

**ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Α' ΣΥΝΕΔΡΙΑ**

Γιώργος Γρ. Παπάς*

**ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ Η ΘΕΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΟΥ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥΣ**

Η 'διαχεόμενη' και 'επελαύνουσα' (οικονομική) **παγκοσμιοποίηση**, από τις τελευταίες δεκαετίες του 20ού αιώνα μέχρι σήμερα, αρνητικά επηρεάζει τις δυνατότητες και τις συνθήκες της παρεχόμενης απασχόλησης, ειδικότερα στις αναπτυγμένες χώρες. Το **κοινωνικό κράτος** συρρικνώνεται, ως αποτέλεσμα των πιέσεων που ασκούν οι δυνάμεις της αγοράς, σε υπερεθνικό ορίζοντα αναφοράς και δράσης αυτών.

Πέραν της δυναμικής παρέμβασης την οποία μπορεί να ασκήσει το **συνδικαλιστικό κίνημα**, ή/και οι **κινήσεις πολιτών**, σε μια χώρα ή σε μια κοινότητα χωρών (π.χ. Ε.Ε.), για την ανατροπή ή τουλάχιστον τη βελτίωση των δυσμενών συνθηκών στην παροχή απασχόλησης, ο **επαγγελματικός προσανατολισμός**, ως **δια βίου** πλέον διαδικασία και παροχή, μπορεί να «συμπορευτεί» με τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και θετικά να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας, στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας και τέλος στην ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

George Gr. Papas*

**THE EFFECTS OF GLOBALISATION ON THE EMPLOYMENT
PROSPECTS AND THE POSITIVE POTENTIALITY OF PROVISION
FOR LIFE LONG CAREER GUIDANCE**

The "diffusing" and "intervening" (economic) globalisation, since the last decades of the 20th century till nowadays, has exerted negative effects on the prospects and conditions of employment, especially in the developed countries.

The welfare state is now "shrinking" and this constitutes another negative effect of the "globalisation empire".

Apart and beyond of any influence that **trade unions and citizens' movements** could exert to change this situation, **Life-long Career Guidance**, along with **Life-long Education and Training provision**, could contribute to more efficient labour market operation, to economic development and ultimately to the improvement of the social cohesion.

* Ο δρ. Γ. Παπάς είναι Σύμβουλος στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. Επικοινωνία: Μεσογείων 406, Αγία Παρασκευή, 153 41. E-mail: ggtpapas@pi-schools.gr

1. Εισαγωγή

Διεθνώς, ο ευρείας χρήσης και αναφοράς όρος **οικονομική παγκοσμιοποίηση** ή απλούστερα **παγκοσμιοποίηση** (*globalisation*) –με υπόβαθρο ανάπτυξης την **τεχνολογική παγκοσμιοποίηση**, η οποία αποτελεί προϊόν της ραγδαίας εξέλιξης της τεχνολογίας της **Πληροφορικής και των Επικοινωνιών** (*Information and Communication Technology*)– παράλληλα με την ανεξέλεγκτη δράση του υπερεθνικού χρηματιστηριακού κεφαλαίου –στις αγορές του κόσμου– έχει αποκτήσει, από το τέλος του 20ου αιώνα, μαζί με τον όρο **ανταγωνιστικότητα** μια «**νομοτελειακή**» **προβολή και επιβολή**, ως «**μονόδρομος**» ακολουθητέας πολιτικής στα Κράτη-Έθνη του αναπτυγμένου, κυρίως, κόσμου αλλά και στις Ενώσεις Κρατών, π.χ. της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο κοινωνιολόγος καθηγητής Ζ. Μπάουμαν (2004) αναφέρει ότι η παγκοσμιοποίηση, με μέσο το *Internet*, φαίνεται να «καταργεί» τις αποστάσεις –σηματοδοτώντας έτσι το «τέλος» της γεωγραφίας– και υποστηρίζει: «εκτός από την “απο-εδαφικοποίηση” της κοινωνίας, ο σύγχρονος άνθρωπος γίνεται μάρτυρας και της απολιτικοποιημένης κατάργησης της εθνικής κυριαρχίας. Η οικονομία, δηλαδή το κεφάλαιο και οι χρηματιστηριακοί πόροι κινούνται πιο γρήγορα από την πολιτική» (Μπάουμαν, ό.π.). Έτσι, η δημοκρατική εξουσία αμφισβητείται γιατί οι θεσμοί, οι οποίοι ασκούσαν έλεγχο στις χρήσεις και καταχρήσεις της εξουσίας και αναπτύσσονταν, στο εσωτερικό του κάθε κράτους-έθνους, έχουν χάσει την προτέρα ισχύ τους.

Αυτή η εξέλιξη οδηγεί, κατά τον εμπειρογνώμονα του Ο.Η.Ε. καθηγητή Ζιγκλέρ (2004), σε μια νέα «**παγκόσμια α-κρατική εξουσία**» (*Stateless Global Government*) η οποία **καταργεί σταδιακά και συστηματικά** ό,τι έχει κατακτήσει η ανθρωπότητα, από την εποχή του διαφωτισμού.

Με μια αντίστοιχη θεώρηση των επιπτώσεων της «επελαύνουσας» και «διαχεόμενης» παγκοσμιοποίησης –με όσες συνέπειες αυτή επιφέρει– ο καθηγητής Κ. Σταμάτης (2005), διατυπώνοντας την αντίθεσή του στη «νομιοποιητική» ισχύ και τη «διαβρωτική» διείσδυση –στα κοινωνικά χαρακτηριστικά του εθνικού κράτους– αυτής, δηλ. της παγκοσμιοποίησης, η οποία εδράζεται στην έννοια της αγοράς, τονίζει: «καλούμαστε να εγκλωβούμε όλοι, ως “ομολογία πίστης”, ότι ο υπέρτατος ρυθμιστής των σύγχρονων κοινωνιών εφεξής θα είναι η ανώνυμη βούληση της αγοράς. Σαν αυτό να αποτελεί κάποια υπερφυσική αναγκαιότητα, απέναντι στην οποία κανένας λαός, καμία κυβέρνηση, ούτε καν όλες οι κυβερνήσεις ενωμένες δεν μπορούν να επιλέξουν κάτι διαφορετικό»!

Ο Ζιγκλέρ (ό.π.), με μια «λυρική τραγικότητα», αποφαινεται για τον κόσμο μας, ως εξής: «η πραγματικότητα του παγκοσμιοποιημένου κόσμου συνίσταται σε διάσπαρτες νησίδες ευημερίας και πλούτου, που αρμενίζουν μες σ’ έναν ωκεανό ψυχороραγούντων λαών».

Μια πρόσφατη διεθνής έρευνα της “*TNS ICAP*”, σε συνεργασία με την “*Gallup International*” (εφ. *Ελευθεροτυπία* 7/6/2005) κατέγραψε ότι το 56% των πολιτών, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα –παγκοσμίως–

«πιστεύει ότι η παγκοσμιοποίηση δημιουργεί περισσότερα προβλήματα από αυτά που λύνει». Οι Έλληνες, με ποσοστό 72%, είναι οι πρώτοι –μεταξύ των συμμετεχόντων στην έρευνα– οι οποίοι εναντιώνονται στην παγκοσμιοποίηση. Αξίζει επιπλέον να επισημανθεί ότι καμιά χώρα της Ευρώπης: «δεν βρίσκεται στο στρατόπεδο των υποστηρικτών της παγκοσμιοποίησης» (εφ. *Ελευθεροτυπία*, ό.π.).

2. Παγκοσμιοποίηση και Απασχόληση

Με βασικό επιχείρημα την επιδιωκόμενη ανταγωνιστικότητα δικαιολογούνται πλέον η συρρίκνωση: i) των απολαβών των μισθωτών, ii) των δυνατοτήτων απασχόλησης και iii) της παρεχόμενης κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων. Αυτά οδηγούν στην ευελιξία και αποσταθεροποίηση της εργασίας και κατά τον Ulrich Beck, στο δημοσιευμένο το 1992 βιβλίο του με τίτλο: «*Risk Society*», στη σταδιακή απορύθμιση της διά βίου πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων, η οποία χαρακτήριζε την αποκαλούμενη «χρυσή εποχή του καπιταλισμού». Επίσης, παρατηρείται μείωση των ρυθμιστικών παρεμβάσεων του κράτους, στο ευρύ πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, στο όνομα της απελευθέρωσης των αγορών και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει συνεχώς την παραγωγικότητα της ανθρώπινης εργασίας, όμως το αποτέλεσμα αυτής της αύξησης αντί να «επιμερίζεται» προς το συμφέρον όλων των ανθρώπων, οδηγεί τελικά στο διωγμό όλο και περισσότερων εργαζόμε-

νων, από το παραγωγικό κύκλωμα και συμβάλλει έτσι στην αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Κατά τον καθηγητή Α. Λάζαρη (2001): «με τη λεγόμενη παγκοσμιοποίηση δόθηκε απόλυτη ελευθερία, σχεδόν ασυδοσία, στο μεγάλο κεφάλαιο και το μόνο που έγινε ήταν να διευρυνθούν γεωγραφικά οι εκμεταλλευτικές δυνατότητες των πολυεθνικών κολοσσών και να οξυνθούν ακόμα πιο πολύ οι κοινωνικές αντιθέσεις και τα υπάρχοντα προβλήματα». Επιπλέον, ο ανωτέρω μελετητής, υποστηρίζει ότι (ό.π.): «τα τελευταία χρόνια, η τεχνολογική ανεργία έχει υποστεί μια «σοβαρή μετάλλαξη» η οποία συνίσταται στο γεγονός ότι με την τεχνολογική πρόοδο και την αντίστοιχη επαγγελματική εξειδίκευση, η αγορά εργασίας έχασε πλέον τον ενιαίο χαρακτήρα και την ομογένειά της και μετατράπηκε σ' ένα μωσαϊκό επαγγελματικά εξειδικευμένων αγορών».

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων διεθνών οργανισμών, η σχέση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης έχει επηρεαστεί από την τεχνολογική πρόοδο έτσι ώστε η παλαιά «συνταγή» ότι η λύση στο πρόβλημα της απασχόλησης και της ανεργίας είναι η ανάπτυξη της οικονομίας να μη θεωρείται πλέον ως το αποκλειστικό και αποτελεσματικό «γιατρικό».

Η *Λευκή Βίβλος* της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο: «*Ανάπτυξη-Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση*», η οποία δημοσιεύτηκε το Δεκέμβριο του 1993 (βλ. Λάζαρης, ό.π.) και περιλαμβάνει στοιχεία για την περίοδο 1970–1992, δείχνει ότι ενώ το άθροισμα των εθνικών εισοδημάτων των χωρών της Ε.Ε. –την ανωτέρω περιό-

δο- αυξήθηκε κατά 81%, η συνολική απασχόληση αυξήθηκε μόνο κατά 9%, δηλαδή ο σχετικός λόγος αυτών των μεγεθών είναι 9:1. Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι στην Ισπανία ενώ το εθνικό εισόδημα υπερδιπλασιάστηκε, αυτήν την περίοδο, η συνολική απασχόληση μειώθηκε κάτω από το επίπεδο του 1970.

Κατά τον διαπρεπή ιστορικό E. Hubsbaum: «δεν είναι προβλέψιμο το οικονομικό και νομικό μέλλον της Ευρώπης», γενικότερα -κατ' αυτόν- «ο 21ος αιώνας δεν έχει την προβλεψιμότητα του προηγούμενου αιώνα» (εφ. *Ελευθεροτυπία*, 12/10/2004).

Τέλος, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (I.L.O.) το 1998 διαπιστώνει ότι τόσο η ευελιξία της εργασίας όσο και η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, -όπου εφαρμόστηκαν, π.χ. στη Βρετανία- ενώ δεν έχουν αποφέρει ούτε περισσότερη ούτε καλύτερη απασχόληση, αντιθέτως έχουν συμβάλει στην όξυνση των ανισοτήτων και των κοινωνικών αποκλεισμών.

Σύμφωνα με νεότερα στοιχεία (βλ. «*cedeforinfo*», 3/2003) το Ηνωμένο Βασίλειο (Η.Β.) παρουσιάζει τώρα χαμηλά επίπεδα ανεργίας. Όμως, το Η.Β. παρουσιάζει το μεγαλύτερο -στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15- εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας με αποτέλεσμα την εξουθένωση των εργαζόμενων και τη συρρίκνωση της παραγωγικότητας της εργασίας, σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση των Βρετανικών Συνδικάτων (*Trade Union Congress*) (βλ. *Ελευθεροτυπία*, 6/6/2005). Το Η.Β. είναι 10ο -μεταξύ των 15 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης- ως προς την παραγωγικότητα της εργασίας (ό.π.). Ειδικότερα, η ωριαία παραγωγικότητα της εργασίας είναι κατά 25% μεγαλύτερη

στις Η.Π.Α. και στη Γερμανία, έναντι του Η.Β. και κατά 30% μεγαλύτερη στη Γαλλία, έναντι του Η.Β. («*cedeforinfo*», ό.π.).

3. Ο διά βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Μετά την προηγούμενη ενδεικτική και συνοπτική παρουσίαση πτυχών και χαρακτηριστικών της παγκοσμιοποίησης και των συσχετίσεων, επιδράσεων και επιπτώσεων την οποία αυτή επιφέρει στην απασχόληση, θα επιδιώξουμε να ιχνηλατήσουμε και να προβάσουμε τις όποιες θετικές δυνατότητες και προοπτικές μπορεί να προσφέρει, στην αντιμετώπιση αυτών των επιπτώσεων, η *διά βίου παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού* στον κάθε άνθρωπο: *σπουδαστή, εργαζόμενο, άνεργο, συνταξιούχο*.

Σε προγενέστερη σχετική εργασία μου (2003) ανέφερα ότι: «στη "δίνη" των "αναταράξεων" των εργασιακών σχέσεων και γενικότερα των δυνατοτήτων απασχόλησης αλλά και της απώλειας θέσεων εργασίας, ως αποτέλεσμα της εφαρμοζόμενης παγκοσμιοποίησης, η *ανάπτυξη της σταδιοδρομίας* ή η *επαγγελματική ανάπτυξη* (*career development*) θεωρείται σήμερα διεθνώς, ως ένα σημαντικό "εργαλείο" θετικής παρέμβασης για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης».

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός -ως όρος με ευρύ περιεχόμενο και *διά βίου χρηστικότητα*- αναφέρεται και περιλαμβάνει εκτεταμένο "φάσμα" δραστηριοτήτων με σκοπό τη συμβουλευτική πληροφόρηση και καθοδήγηση του κάθε ανθρώπου, ανεξάρτητα ηλικίας, όταν σε κάποια πε-

ρίοδο της ζωής του αυτός θελήσει να διακριβώσει τις ικανότητες-δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις του και να αξιοποιήσει τις γνώσεις του, στη διαδικασία λήψης απόφασης, για την επιλογή της αποτελεσματικότερης εκπαιδευτικής-επαγγελματικής πορείας του ή ακόμη και της καλύτερης αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου του, ειδικότερα, όταν ο ενδιαφερόμενος είναι συνταξιούχος.

Έχει διαμορφωθεί, σταδιακά, η άποψη ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί θετικά να συμβάλει στην επίτευξη τεσσάρων (4) στόχων ακολουθητέας πολιτικής αυτοί είναι: i) της *διά βίου μάθησης*, ii) της *κοινωνικής συνοχής*, iii) της *αποτελεσματικότερης λειτουργίας της αγοράς εργασίας* και iv) της *οικονομικής ανάπτυξης*. Αυτοί οι τέσσερις στόχοι θεωρούνται ως βασικές προϋποθέσεις στην επιδίωξη να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέχρι το 2010, η πιο ανταγωνιστική οικονομία βασισμένη στην *κοινωνία της γνώσης*, σύμφωνα με τις αποφάσεις του συμβουλίου κορυφής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Λισαβόνα, Μάρτιος 2000).

Το 2001, ο Ο.Ο.Σ.Α. (OECD, 2004) μελέτησε σε 14 χώρες –εννέα (9) από τις οποίες ανήκαν στις 15 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης– την επικρατούσα κατάσταση, όσον αφορούσε τη γενικότερη παροχή συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, σ' αυτές τις χώρες. Το 2002, αφενός το CEDEFOP σε συνεργασία με το «Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης» (ETF) επεξέτειναν αυτή τη μελέτη στις υπόλοιπες, από τις 15 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις υπό ένταξη –στην Ευρωπαϊκή Ένωση– χώρες και αφετέρου η «Παγκόσμια

Τράπεζα» (World Bank) μελέτησε επτά (7), μη ευρωπαϊκές αναπτυσσόμενες χώρες (Watts and Fretwell, 2003). Για λόγους συγκρισιμότητας, σ' όλες τις ανωτέρω μελέτες, χρησιμοποιήθηκε το αρχικό ερωτηματολόγιο συλλογής πληροφοριών το οποίο είχε συντάξει ο Ο.Ο.Σ.Α. (βλ. OECD, ό.π.).

4. Μελετητικά Ευρήματα για τον διά βίου Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Από την ανωτέρω μελέτη του Ο.Ο.Σ.Α., η οποία θεωρείται ευρύτερη των μελετών –τις οποίες διεξήγαγαν οι άλλοι φορείς (βλ. παραπάνω)– προκύπτουν και μπορούν να «κωδικοποιηθούν» δέκα (10) ειδικά χαρακτηριστικά. Αυτά τα χαρακτηριστικά υπάρχει η δυνατότητα να χρησιμοποιηθούν ως κριτήρια σύγκρισης και ελέγχου –από τους ειδικούς– του βαθμού επάρκειας των συστημάτων παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού, με γνώμονα το «επίπεδο υπηρετησης» –αυτών των συστημάτων– της παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού, ως μίας διά βίου διαδικασίας. Αυτά τα ειδικά χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα:

1. Διαφάνεια και προσβασιμότητα –από όλους τους ενδιαφερόμενους– στις υπηρεσίες παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού, σε όλη τη διάρκεια της ζωής του κάθε ανθρώπου.
2. Ειδική μέριμνα για την αποτελεσματικότερη μετάβαση από μια «κατάσταση», σε μία άλλη π.χ. i) από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση/αγορά εργασίας, ii) από την

ενεργό ζωή στην περίοδο συνταξιοδότησης κ.ά.

3. Σύγχρονα και ευέλικτα προγράμματα προσανατολισμού ώστε να καλύπτουν τις σχετικές ανάγκες των διαφόρων ομάδων του πληθυσμού.
4. Καθοδήγηση και παρότρυνση, σε κάθε ενδιαφερόμενο ώστε να σχεδιάζει και να διαφοροποιεί στη συνέχεια –εφόσον χρειαστεί– το πλαίσιο της επαγγελματικής του πορείας ή εξέλιξης.
5. Διαθεσιμότητα και προσβασιμότητα, για τον κάθε ενδιαφερόμενο, σε κατάλληλα εκπαιδευμένους συμβούλους προσανατολισμού.
6. Ύπαρξη προγραμμάτων ώστε όλοι οι νέοι να μπορούν να αναπτύξουν δεξιότητες με σκοπό τον καλύτερο σχεδιασμό της επαγγελματικής τους πορείας.
7. Ευκαιρίες εξοικείωσης και απόκτησης μίας πρώτης εργασιακής εμπειρίας, πριν ο νέος αποφασίσει να επιλέξει συγκεκριμένο επάγγελμα.
8. Πρόσβαση, για τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης, σε προγράμματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας τα οποία ενδεχομένως υπερβαίνουν το στενότερο πλαίσιο επαγγελματικών ενδιαφερόντων, της συγκεκριμένης επιχείρησης.
9. Εύκολη πρόσβαση σε διευρυμένο δίκτυο χρηστικών πληροφοριών για θέματα: εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και συνθηκών απασχόλησης.
10. Ενεργητική συμμετοχή και δυνατότητα παρέμβασης των ενδιαφερομένων, στα θέματα που σχετίζονται με την παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού.

Σε έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό βραβείο, αρχές του 2003, με σκοπό την εξέταση των απόψεων των κατοίκων των 15 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για το γενικότερο θέμα της διά βίου μάθησης μόνον το 6% των ερωτηθέντων, ανέφεραν ότι: «οι σύμβουλοι του επαγγελματικού προσανατολισμού χρησίμευσαν σ' αυτούς, ως η πιο σημαντική πηγή πληροφόρησης και καθοδήγησης ώστε να βελτιώσουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους προοπτικές (CEDEFOP, 2004a).

5. Επιλεγόμενα

Η δυναμική παρέμβαση και η πίεση, την οποία μπορεί να ασκήσει το *συνδικαλιστικό κίνημα* ή/και οι *κινήσεις πολιτών* – σε μια χώρα ή σε μια κοινότητα χωρών (π.χ. Ε.Ε.) – δημιουργεί την προσδοκία για τη βελτίωση των δυσμενών συνθηκών, οι οποίες επικρατούν, τα τελευταία χρόνια, στην παροχή απασχόλησης και στις εργασιακές σχέσεις γενικότερα.

Ο *επαγγελματικός προσανατολισμός*, ως μια *διά βίου* πλέον διαδικασία και παροχή, μπορεί να «συμπορευτεί» με τη *διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση* ώστε να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στην επιτυχέστερη ένταξη των εργαζομένων σ' αυτή, με αναμενόμενο θετικό παρεπόμενο την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας (π.χ. της Ελλάδας) και την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

Η βελτίωση των δομών και των υπηρεσιών παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού, όχι μόνον κατά την περίοδο της σχολικής-φοιτητικής

ζωής, του κάθε ανθρώπου αλλά γενικότερα στη διάρκεια της ενεργού ζωής του –ως εργαζόμενου/ανέργου– θεωρείται, στην εποχή μας και στο επίπεδο επιλεγόμενης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την *κοινωνία και οικονομία της γνώσης*, ως βασικό συστατικό στο πλαίσιο της παροχής διά βίου μάθησης.

Ως επιλογική και ρεαλιστική επισημάνση, στο πλαίσιο της εισήγησής μας, είναι χρήσιμο να τονιστεί ότι ο *διά βίου επαγγελματικός προσανατολισμός* αποτελεί –προς το παρόν– επιθυμητό, φιλόδοξο και χρήσιμο στόχο αλλά δεν εκφράζει και δεν «απεικονίζει» ρεαλιστικά την επικρατούσα κατάσταση σήμερα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Βεργόπουλος, Κ. (1999). *Παγκοσμιοποίηση: η Μεγάλη Χίμαιρα*. Αθήνα: «Νέα Σύνορα» – Α.Α. Λιβάνη.
- CEDEFOP - L. Chisholm (ed.) (2004a). *Lifelong Learning: Citizens' Views in close-up*. Luxembourg: CEDEFOP.
- CEDEFOP - L. Chisholm (ed.) (2004b). *Lifelong Learning: Policy, Practice and Partnership*. Luxembourg: CEDEFOP.
- CEDEFOP - J. Wannan (ed.) (2004c). *Guidance Policies in the Knowledge Society*. Luxembourg: CEDEFOP.
- Crompton, R. et al (eds) (2002). *Changing Forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Jecchinis, Ch. & Papas, G. (2003). *The Role of Career Counsellors in Counteracting Unemployment: the Greek Approach*, στα πρακτικά (vol.II) της I.A.E.V.G. Conference 2002, pp.: 158-167. Wroslaw (Poland): School of Education.
- Ζιγλέρ, Ζ. (2004). *Η Ιδιωτικοποίηση του Κόσμου και οι Νέοι Κοσμοκράτορες*. Αθήνα: «Σύγχρονοι Ορίζοντες».
- Λάζαρης, Α. (2001). *Στην Αυγή του Νέου Αιώνα*. Αθήνα: Α.Α. Λιβάνης.
- Μπάουμαν, Ζ. (2004). *Παγκοσμιοποίηση: οι Συνέπειες για τον Άνθρωπο*. Αθήνα: «Πολύτροπον».
- OECD, (2004). *Career Guidance and Public Policy: bridging the gap*. Paris.
- Παπάς, Γ. (2000). *Εκπαίδευση και Απασχόληση (I) – (II)*. Εφ. «Επενδυτής», 30/9, σελ. 68 και 7/10, σελ. 68.
- Παπάς, Γ. (2002-3). Η Ενδο-επιχειρησιακή Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας: Διεθνείς Τάσεις-Ελληνικές Προοπτικές. *Επιλογές για την Καριέρα*, στα τεύχη: i) τ. 13, 21/12/2002, σελ.15, ii) τ. 14, 4/1/2003, σελ.13 και iii) τ. 15, 11/1/2003, σελ.13.
- Παπάς, Γ. (2003). Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στην Αντιμετώπιση της Ανεργίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, τ. 66-67, σσ: 113-119.
- Παπάς, Γ. (2004). *Ο διά βίου Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Εφ. «Ο Κόσμος του Επενδυτή», 18/12, σελ. 48.
- Σταμάτης, Κ. (2005). *Η αβέβαιη «Κοινωνία της Γνώσης»*. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλα.
- Swatz, G. & Τζεκίνης, Χ. (2001). Η Επαγγελματική Ανάπτυξη και οι Αλλαγές στην Αγορά Εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 23, σσ. 50-55.

Watts, A.G. & Fretwell, D. (2003). *Public Policies for Career Development: Policy Strategies for Designing Career Information and Guidance Systems in Middle-income and Transition Economies*. Washington, DC: World Bank.

Σημείωση: Η γραπτή μορφή της παρούσας εισήγησης είναι 'εμπλουτισμένη' με νεότερα και περισσότερα στοιχεία, σε σχέση με αυτά που χρησιμοποίησα κατά την προφορική παρουσίαση της εισήγησής μου, στις 4/12/2004. Γ.Π.

Θεόδωρος Α. Κουτρούκης*

**ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ:
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
ΣΤΟΝ ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ**

Οι τελευταίες δεκαετίες χαρακτηρίστηκαν από μία εντυπωσιακή διόγκωση του τριτογενή τομέα στο σύνολο των ανεπτυγμένων χωρών. Η εξέλιξη αυτή είναι σύμφυτη με την αύξηση της απασχόλησης στις υπηρεσίες, αλλά και τη συμπίεση της απασχόλησης στους άλλους δύο τομείς.

Σκοπός αυτού του άρθρου είναι η διερεύνηση των ιδιαιτεροτήτων της εργασίας και των δεξιοτήτων στον τομέα των υπηρεσιών.

Επιπλέον, διερευνά τις επιδράσεις της τριτογενοποίησης στη δομή της απασχόλησης και τις εργασιακές σχέσεις και προσφέρει μια ευκαιρία κατανόησης των συναφών προβλημάτων.

Theodore A. Koutroukis*

**GLOBALIZATION AND THE SERVICE ECONOMY:
EMPLOYMENT AND EMPLOYEE RELATIONS
IN THE TERTIARY SECTOR**

Last decades have been characterized by an impressive expansion of tertiary sector in the developed countries. These developments keep up with an increase of employment in services, and a reduction of jobs in the other two sectors.

Aim of this article is to explore the particularities of labour and skills in the service sector. Moreover, it investigates the implications of tertiarization to the employment structure and the industrial relations and provides a chance to understand the pertinent problems.

Key words: Tertiarization, Services, Employment, Employee Relations, Skills.

* Ο Θ.Α.Κ. είναι Οικονομολόγος, Μεταδιδακτορικός Ερευνητής (υπότροφος ΙΚΥ) στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών. *Επικοινωνία:* Ακακίας 20, 57 013 Ωραϊδιάστρα, τηλ. 2310-574066.

1. Εισαγωγή

Η τελευταία δεκαετία έχει χαρακτηριστεί από τη ραγδαία επέκταση του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης. Η εξέλιξη αυτή συνοδεύτηκε από την εμφάνιση ενός παγκόσμιου χώρου ανταγωνισμού, τη μετατροπή ολόκληρου του πλανήτη σε ένα πεδίο δραστηριοποίησης και ανάπτυξης των επιχειρηματικών ομίλων και την παγκοσμιοποίηση των εταιριών (Munck, 2000· Wortmann, 2001· Moreau Defarges, 2002· Scholte, 2002).

Σε αυτές τις συνθήκες ιδιαίτερα έντονη ήταν και η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα (Daniels, 1993· Fuchs, 1965, 1968· Katouzian, 1970· Gershuny & Miles, 1983). Ειδικότερα, ο τομέας των υπηρεσιών παράγει πάνω από το 70% και σε πολλές χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποκαθιστά τον τομέα υλικών αγαθών (Hassid, 2003). Επιπλέον, ο τριτογενής τομέας, ενώ πρωτίτερα καθοδηγούνταν από τη μεταποίηση, είναι πλέον ο ηγετικός τομέας της οικονομικής δραστηριότητας, ενώ παράλληλα επεκτείνεται και ιδιωτικοποιείται (Parrinello, 2003· Dølvik & Waddington, 2004· Aarnio, 1999). Σύμφωνα με τον Hassid (2003:9) η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα στην Ευρώπη οφείλεται κυρίως στη σταδιακή ενοποίηση των αγορών, τη διευκόλυνση της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, τη σύνδεση των υπηρεσιών με το διεθνές εμπόριο και τις επενδύσεις καθώς και την επέκταση των δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών του τριτογενή τομέα από νέες επιχειρήσεις σε άλλες χώρες.

Στο άρθρο αυτό επιχειρείται αρχικά η αποτύπωση των κύριων γνωρισμάτων της «οικονομίας των υπηρεσιών»

και στη συνέχεια περιγράφονται οι ιδιαιτερότητες της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον τριτογενή τομέα. Ακόμη, αποτυπώνεται το μωσαϊκό των δεξιοτήτων που αποκτούν νευραλγική σημασία στις υπηρεσίες και επιχειρείται μια πρώτη συζήτηση των σχετικών δεδομένων.

2. Τα Χαρακτηριστικά της Οικονομίας των Υπηρεσιών

Οι υπηρεσίες αποτελούν μια ποικιλόμορφη ομάδα οικονομικών δραστηριοτήτων που περιλαμβάνουν υψηλή τεχνολογία, υποτομείς έντασης γνώσης, καθώς και χώρους έντασης εργασίας και χαμηλών δεξιοτήτων (OECD, 2000). Ωστόσο, κατά τον ΟΟΣΑ (2000) οι υπηρεσίες έντασης γνώσης είναι ολοένα και πιο σημαντικές για τη συνολική δημιουργία θέσεων εργασίας, γιατί αυξάνονται ταχύτατα και, επιπλέον, γιατί αναβαθμίζουν τις δεξιότητες των εργαζομένων. Μια περιγραφή του τομέα των υπηρεσιών απεικονίζεται στον πίνακα 1.

Μολονότι ανάμεσα στην έννοια του τριτογενή τομέα και εκείνη του τομέα των υπηρεσιών υφίστανται αξιοσημείωτες διαφορές, τις οποίες ανέλυσε με τρόπο εξαντλητικό ο Δεδουσόπουλος (2002), για τις ανάγκες αυτού του άρθρου οι δύο έννοιες θα θεωρηθούν ταυτόσημες.

Χαρακτηριστικά των υπηρεσιών είναι ότι: α) το προϊόν είναι άμεσα καταναλώσιμο, β) η εργασία που παρέχει τις υπηρεσίες είναι συνήθως υψηλής στάθμης και περιλαμβάνει κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες είναι κρίσιμες εξαιτίας της άμεσης συναλλαγής με τον πελάτη, γ) υπερέχουν —συγκριτικά

Πίνακας 1: Κύριες δραστηριότητες του τομέα των υπηρεσιών

ΚΛΑΔΟΙ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	Πώληση αγαθών
Μεταφορά και αποθήκευση	Διανομή αγαθών
Επικοινωνία	Αναζήτηση και διάδοση γραπτών, ηχητικών ή οπτικών πληροφοριών
Τράπεζες και ασφάλειες	Μεσολάβηση χρηματικών συναλλαγών, διαχείριση επιχειρηματικού κινδύνου
Κτηματομεσιτικές υπηρεσίες, ενοικίαση και πώληση	Προσωρινή ή οριστική μεταβίβαση ακινήτων
Επιστημονικά, τεχνικά και ελεύθερα επαγγέλματα	Παροχή υπηρεσιών τεχνογνωσίας βασισμένες στις επαγγελματικές ειδικότητες (νομικές, λογιστικές, οικονομοτεχνικές υπηρεσίες, διαφήμιση κ.λπ.)
Διαχείριση επιχειρήσεων	Διαχείριση επιχειρήσεων
Διοικητικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υποστήριξης	Ταξιδιωτικά γραφεία, γραφεία παροχής προσωπικού, γραφεία ενοικίασης διοικητικού προσωπικού
Εκπαίδευση – Παιδεία	Υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης
Πρόνοια και κοινωνικές παροχές	Παροχές υγείας και κοινωνική πρόνοια
Τέχνες και θεάματα	Υπηρεσίες ψυχαγωγίας
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	Υπηρεσίες στέγασης, φιλοξενίας και εστίασης
Δημόσια διοίκηση	Κυβέρνηση, διοίκηση οργανισμών, δημόσια έργα κ.λπ.
Λοιπά	Προσωπικές υπηρεσίες, δραστηριότητες επισκευής και συντήρησης, επαγγελματικές υπηρεσίες, θρησκευτικοί λειτουργοί

Πηγή: Ευσταθόπουλος & Ιωακείμογλου (2004:28)

με τους άλλους τομείς παραγωγής— οι μη κερδοσκοπικές εταιρίες, οι μικρές επιχειρήσεις και οι ελεύθεροι επαγγελματίες και δ) κυριαρχούν οι παραγωγικές μέθοδοι έντασης εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2002· Ευσταθόπουλος & Ιωακείμογλου, 2004).

Η συζήτηση για τον τομέα των υπηρεσιών, βέβαια, προκάλεσε πολλές διαμάχες (Δεδουσόπουλος, 2002) και

συνοδεύτηκε από πολλούς «μύθους» που τον χαρακτηρίζουν ως αντιπαραγωγικό τομέα, της χαμηλής παραγωγικότητας και της χαμηλής έντασης κεφαλαίου καθώς και εκείνον της «κοινωνίας των εξυπηρετητών» (Gallouj, 2002). Υπό το πρίσμα αυτό ο τριτογενής τομέας θεωρήθηκε ως ένα μη παραγωγικό υπολειμματικό μέγεθος δεδομένου ότι επιχειρήθηκε ο προσδιο-

ρισμός του με τα κριτήρια της μεταποίησης, τα οποία απαιτούν μαζική παραγωγή και βιομηχανικά νοούμενους δείκτες παραγωγικότητας (Haukness, 1986).

3. Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στις Υπηρεσίες

Παρά το γεγονός ότι ο τριτογενής τομέας δημιουργεί σε αρκετές περιπτώσεις ποιοτικά χαμηλότερες θέσεις εργασίας (McJobs, bad jobs) εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια πηγή θέσεων εργασίας για διοικητικά στελέχη και επαγγελματίες υψηλής στάθμης (Gallouj, 2002· Spithoven, 2000· Rajan, 1987· Gershuny & Miles, 1983). Η ιταλική εμπειρία, μάλιστα, έχει δείξει ότι οι καινοτομικές δραστηριότητες τείνουν να αποδομήσουν τις θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων και να δημιουργήσουν θέσεις υψηλών προσόντων, αποτέλεσμα που είναι πιο έντονο στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (Evangelista & Savona, 2001). Αντίστοιχα δεδομένα έχουν εμφανιστεί και σε άλλες χώρες (Jaehrling, 2003· Heskett, 1986).

Τα κύρια χαρακτηριστικά του τριτογενή τομέα μπορούν να προσδιοριστούν ως εξής (Gershuny, 1978· Δεδουσόπουλος, 2002):

α) Αποτελεί μια ομάδα ποικίλων οικονομικών υπηρεσιών που περιλαμβάνει κλάδους υψηλής τεχνολογίας και έντασης γνώσης, αλλά και κλάδους έντασης εργασίας.

β) Οι υπηρεσίες παράγονται και καταναλώνονται την ίδια στιγμή, έχουν σύντομο χρόνο ζωής, δεν είναι αποθηκεύσιμες και δεν μπορούν να παραχθούν σε άλλη χώρα από εκείνη της κατανάλωσης.

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι επιμέρους διαστάσεις της απασχόλησης στις υπηρεσίες. Εξαιρετικά σημαντικό είναι το φαινόμενο της *τριτογενοποίησης*, δηλαδή η ταχύρυθμη αύξηση της σημασίας της απασχόλησης στις υπηρεσίες (Anxo & Stirrie, 2000· Erlinhagen, 2003). Αξίζει, άλλωστε, να σημειωθεί ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ υφίσταται σαφής συσχέτιση μεταξύ του κατά κεφαλήν εισοδήματος και του μεριδίου του τριτογενή τομέα στη συνολική απασχόληση (Δεδουσόπουλος, 2002). Άλλες πολυσήμαντες όψεις της απασχόλησης στις υπηρεσίες είναι (Dølvik & Waddington, 2002, 2004· Δεδουσόπουλος, 2002):

- δημιουργούνται πολλές θέσεις εργασίας σε δημόσιες και ημι-δημόσιες υπηρεσίες,
- υπάρχει μεγάλη αύξηση στην απασχόληση γυναικών,
- εμφανίζεται σημαντικός αριθμός ανεξάρτητων επαγγελματιών,
- συγκαλύπτεται αριθμός ανέργων στο Δημόσιο και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης λόγω της αντικυκλικής οικονομικής πολιτικής,
- υπάρχουν πολλές οικογενειακές επιχειρήσεις με συμβοληθούντα μέλη στον ιδιωτικό τομέα,
- υπάρχει υψηλό ποσοστό εργαζομένων με ευέλικτη απασχόληση,
- μεταφέρονται σταδιακά θέσεις εργασίας από δημόσιους σε ιδιωτικούς φορείς παροχής υπηρεσιών,
- εξωτερικεύονται πολλές υποστηρικτικές υπηρεσίες της βιομηχανίας (*outsourcing*),
- εισάγεται ο ανταγωνισμός σε πολλές δραστηριότητες που βρίσκονταν παραδοσιακά υπό κρατικό έλεγχο.

Αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις στις υπηρεσίες, είναι χαρακτηριστικό ότι εμφανίζονται ορισμένες κρίσιμες διαφορές σε σχέση με το μοντέλο σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου που επικράτησε στις μεταποιητικές επιχειρήσεις (Newton & Hunt, 1997· Dølvik, 2002).

Έτσι, στον τριτογενή τομέα κυριαρχούν οι μικρές και νέες επιχειρήσεις, ενώ υφίστανται α) μία ποικιλία εργατικού δυναμικού με υψηλό βαθμό υποκατάστασης καθώς και β) υψηλή συμμετοχή των γυναικών.

Σε αυτό το σκηνικό τα εργατικά συνδικάτα δυσκολεύονται να απαντήσουν στις ανάγκες και τις φιλοδοξίες των εργαζομένων, επικρατούν δυσχερείς συνθήκες συλλογικής οργάνωσης, ενώ ελάχιστη είναι και η συνδικαλιστική δράση.

Ακόμη, ο νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας και η μεγάλη αυτονομία της εργασίας δυσχεραίνει την κατανομή της αντίληψης συμφερόντων και συλλογικών ταυτοτήτων (Dølvik & Waddington, 2004).

Μολαταύτα, το τμήμα του εργατικού δυναμικού που εργάζεται με χαμηλές αμοιβές δεν πρέπει να θεωρείται άκριτα ως εγγενές γνώρισμα του τριτογενή τομέα, αλλά ως αποτέλεσμα του έντονου ανταγωνισμού μισθών και της έλλειψης κρατικών, τριμερών ή διμερών θεσμών ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στις υπηρεσίες (Gray, 2001). Έτσι, παρά το γεγονός ότι πολλές αγορές εργασίας στις υπηρεσίες χαρακτηρίζονται από κατάτμηση και απορύθμιση, έχει υποστηριχθεί ότι αυτή η κατάσταση αποτελεί ένα κοινωνικό μόρφωμα, το οποίο θα μπορούσε να διαφοροποιηθεί με την παρέμβαση του κράτους και των εργατικών συνδικάτων.

Όπως υποστηρίζει η Gray (2001), ο τριτογενής τομέας είναι ιδανικός για την ενεργοποίηση και άσκηση συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων, γιατί πολλές από τις δραστηριότητες του (όπως το μικρο-λιανέμποριο, η φροντίδα παιδιών, η φύλαξη, οι υπηρεσίες οικιακών βοηθών κ.α.) δεν εκτίθενται στο διεθνή ανταγωνισμό, γιατί βρίσκονται σε πολυπληθή αστικά κέντρα και τουριστικούς προορισμούς και δεν μπορούν να μεταφερθούν εύκολα σε άλλη χώρα ή περιοχή, αν δημιουργηθεί ζήτημα ανταγωνιστικότητας. Επομένως, κατά λήγει η Gray (2001) οι καλές ή κακές θέσεις εργασίας στον τριτογενή τομέα εξαρτώνται έντονα από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και από την ύπαρξη ή μη συνδικαλιστικής δραστηριότητας.

Ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα που ενδημεί στον τριτογενή τομέα είναι η αναντιστοιχία των εργασιακών δεξιοτήτων. Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι ο τριτογενής τομέας στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπερκαλύπτει τις απώλειες θέσεων εργασίας των άλλων δύο τομέων παραγωγής μεταξύ 1975-1997, αλλά η ανεργία αυξάνεται (Δεδουσόπουλος, 2002). Είναι ενδεικτικό το γεγονός πως σε πολλές αστικές αγορές εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου είναι πλέον ενδημικό το φαινόμενο της συνύπαρξης ελλείμματος προσφοράς εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών με θύλακες επίμονης ανεργίας στη μεταποίηση (Lindsay & McQuaid, 2004).

Είναι προδήλο ότι ο τριτογενής τομέας προσφέρει θέσεις εργασίας που δεν αντιστοιχούν –ως προς τις δεξιότητες– σε αυτές που χάνονται από τη μεταποίηση. Είναι χαρακτηριστικό ότι η αύξηση της απασχόλησης στις

υπηρεσίες οφείλεται στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, ενώ οι εργαζόμενοι που χάνουν την εργασία τους στη βιομηχανία είναι συνήθως άνδρες ημι-ειδικευμένοι ή τεχνίτες (Δεδουσόπουλος, 2002). Έτσι, τα άτομα που αποδεσμεύονται από τη μεταποίηση διαθέτουν διαφορετικές δεξιότητες/προσόντα από εκείνα που απαιτούνται στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών (Hassid, 2003).

Η συνάντηση πολλών τέτοιων δραστηριοτήτων στον τριτογενή τομέα δημιουργεί μια πόλωση του εργατικού δυναμικού και συντελείται παράλληλα με το *φαινόμενο της τριτογενεποίησης της απασχόλησης*, δηλαδή την ενίσχυση των επαγγελματικών ομάδων στη μεταποίηση που διαθέτουν χαρακτηριστικά του τριτογενή τομέα (για παράδειγμα ένας διευθυντής ανθρώπων πόρων εκτελεί παντού την ίδια εργασία) και τη μείωση των ομάδων που εμπλέκονται στην άμεση παραγωγική διαδικασία (Δεδουσόπουλος, 2002).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι πολλοί άνεργοι αποφεύγουν να αναζητήσουν εργασία στον τριτογενή τομέα, γιατί έχουν αρνητική άποψη για την ποιότητα των θέσεων εργασίας στις υπηρεσίες (Christopherson, 1989), ενώ όσοι εργάστηκαν στο δευτερογενή τομέα εξακολουθούν να στοχεύουν σε αυτόν, μολοντί οι πιθανότητες να καταλάβουν θέση εργασίας στη μεταποίηση είναι ελαχιστοποιημένες (Lindsay & McQuaid, 2004). Επίσης, πολλοί άνδρες μεσήλικες που αναζητούν υψηλούς μισθούς δεν επιθυμούν να εργαστούν στον τριτογενή τομέα, και μάλιστα η βρετανική εμπειρία έδειξε ότι απέρριψαν αρκετές θέσεις εργασίας στο λιανικό εμπόριο και την τουριστική

βιομηχανία, θεωρώντας ότι δεν αντιστοιχεί στις δεξιότητες που διαθέτουν, ούτε βέβαια στις απαιτήσεις τους για αμοιβές και συνθήκες εργασίας, απαιτήσεις που, ωστόσο, προέρχονται από το πολύ διαφορετικό οικονομικό περιβάλλον της μεταποίησης. Ακόμη, όλοι σχεδόν οι αναζητούντες εργασία στο Ηνωμένο Βασίλειο αρνήθηκαν πολλές θέσεις απασχόλησης σε τηλεφωνικά κέντρα (call centres) πιθανότατα λόγω των ιδιαίτερων απαιτήσεων της τηλεργασίας και ιδιαίτερα των ζητούμενων δεξιοτήτων γραφής, ανάγνωσης και ομιλίας καθώς και των δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (Lindsay & McQuaid, 2004).

Από την άλλη πλευρά είναι ιδιαίτερα κρίσιμη και η προβληματική του Rottenberg (1953, οπ. αναφ. στο Δεδουσόπουλος, 2002:93) που σημειώνει ότι η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα στις υπανάπτυκτες χώρες συνδέεται με τους χαμηλούς μισθούς και τους ηθικούς κανόνες αυτών των κοινωνιών (για παράδειγμα υφίσταται ελάχιστη κοινωνικά αποδεκτή αμοιβή για τους μισθωτούς όχι όμως και για τους αυτοαπασχολούμενους).

Πολύ χαρακτηριστικά οι Lindsay και McQuaid (2004) επισημαίνουν ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικών έχουν πλέον πειστεί σε μεγάλο βαθμό για την αξία των πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν τους άνεργους να προσανατολίσουν την αναζήτηση τους σε θέσεις εργασίας στον τριτογενή τομέα και να αναπτύξουν τις ανάλογες δεξιότητες που απαιτούνται από τους αντίστοιχους εργοδότες, ιδίως οι άνεργοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό (ηλικιωμένοι, μακροχρόνια άνεργοι κ.α.).

Σε αυτό το αντιφατικό σκηνικό είναι ιδιαίτερα ανησυχητική η διαπίστωση πως αν οι αναζητούντες θέσεις εργασίας αποκλείουν ολόκληρους κλάδους του τριτογενή τομέα από το εγχείρημά τους, θεωρώντας ότι δε διαθέτουν τα αναγκαία εργασιακά προσόντα και δεξιότητες, αυξάνουν δραματικά την πιθανότητα να βιώσουν πολλά και εκτεταμένα διαστήματα ανεργίας (Δεδουσόπουλος, 2004· Lindsay & McQuaid, 2004). Επομένως και οι εργοδότες θα συνεχίσουν να δυσκολεύονται στην προσέλκυση και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού, αν δεν μπορέσουν να πείσουν τους εργαζόμενους ότι ο τριτογενής τομέας (κυρίως το λιανικό εμπόριο, ο τουρισμός και οι συναφείς δραστηριότητες και οι τηλε-υπηρεσίες) μπορεί να προσφέρει μια προοπτική καριέρας, ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και υψηλότερων αμοιβών (Lindsay & McQuaid, 2004).

Είναι άξιο παρατήρησης το γεγονός πως, μολονότι οι εργοδότες υιοθετούν πρόθυμα τη ρητορική της απασχολησιμότητας (Lindsay & McQuaid, 2004), αποφεύγουν να επενδύσουν στην παροχή «μεταβιβάσιμης» εκπαίδευσης στο προσωπικό τους, γιατί φοβούνται την «απαγωγή» εργαζομένων από ανταγωνιστές τους (free rider approach), σε έναν τομέα που σε πολλές περιπτώσεις χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό υποκατάστασης της εργασίας (Atgowsmith & McGoldrick, 1996).

4. Οι Κομβικές Δεξιότητες στον Τριτογενή Τομέα

Οι θέσεις εργασίας του τριτογενή τομέα διακρίνονται σε «καλές» και

«κακές». Οι δύο αυτές κατηγορίες θέσεων εργασίας διαφέρουν σε αμοιβή, εκπαιδευτικές απαιτήσεις, κύρος, σταθερότητα απασχόλησης και προοπτικές (Meisenhelmer, 1998).

Ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα του τομέα των υπηρεσιών είναι πως –σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει στη μεταποίηση– τείνουν να εξαφανιστούν τα μεσαία επαγγελματικά στρώματα.

Ακόμη, οι κρίσιμες δεξιότητες τείνουν να εστιαστούν στις προσωπικές σχέσεις, παρά στην παροχή μιας άρτιας υπηρεσίας, ενώ η εργασία που παρέχει υπηρεσίες είναι συχνά υψηλής στάθμης και ενσωματώνει κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες απαιτούνται λόγω της άμεσης συναλλαγής με τον πελάτη. Μια ενδεικτική καταγραφή των πιο χαρακτηριστικών δεξιοτήτων που αναδεικνύονται στον τομέα των υπηρεσιών φαίνεται στον Πίνακα 2.

5. Συζήτηση

Μολονότι ο τριτογενής τομέας δημιουργεί πολλές θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων, αποτελεί την κύρια πηγή θέσεων εργασίας για στελέχη και επαγγελματίες υψηλού επιπέδου.

Οι υπηρεσίες έντασης γνώσης είναι πολύ σημαντικές για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, γιατί αυξάνονται ταχύτητα και αναβαθμίζουν τις δεξιότητες. Επομένως, διαφαίνεται μια αυξανόμενη αναγνώριση της σημασίας των κοινωνικών και «απαλών» δεξιοτήτων (social and soft skills) αλλά με προκαθορισμένη χρήση/σειρά και με μια κυριαρχία της «ελεγχόμενης» συναισθηματικής εργασίας (emotional labour). Όπως σημειώνει η Rubery (1999),

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Συνήθειες Δεξιότητες στον Τριτογενή Τομέα

• Κοινωνικές
• Επικοινωνίας
• Διαπραγματευτική ικανότητα
• Κατανόηση πολιτισμικών διαφορών
• Άρρητες γνώσεις (tacit skills)
• Γενικές ικανότητες (generic skills)
• Εστιασμένες στην επιχείρηση (firm specific skills)
• Δέσμευση και συνέχεια στην εταιρεία
• Καλή γραφή, ανάγνωση, ομιλία
• Ικανότητα χρήσης υπολογιστών
• Εχεμύθεια
• Ικανότητες σε ξένες γλώσσες

Πηγή: Επεξεργασία από Hassid (2003), Ευσταθόπουλος & Ιωακείμoglou (2004)

υπάρχει επαρκές πραγματολογικό υλικό που τεκμηριώνει τη θέση ότι βαθμιαία δρομολογείται η ανάπτυξη νέων μορφών «ταιηλορικών» περιβαλλόντων εργασίας στον τριτογενή τομέα, στα οποία οι τεχνολογίες πληροφορικής χρησιμοποιούνται για να περιορίσουν και να ελέγξουν ασφυκτικά την ελευθερία εργασίας του μεμονωμένου εργαζόμενου-χειριστή.

Συνεπώς αναδύεται μια αυξανόμενη πόλωση ανάμεσα (Rubery, 1999):

- Στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, όπου αυξάνονται οι ευκαιρίες για αυτονομία και ικανοποίηση από την εργασία
- Στις χαμηλόβαθμες θέσεις εργασίας, όπου υφίσταται η διπλή «τυραννία» σωματικού και συναισθηματικού ελέγχου των εργασιακών καθηκόντων

Στο πλαίσιο των ιδιαιτεροτήτων της εργασιακής διαδικασίας στις υπηρεσίες καθίσταται ιδιαίτερα νευραλγικός ο ρόλος των συμβούλων προσανατολισμού και σταδιοδρομίας, οι

οποίοι καλούνται να συνδράμουν:

- Την ανάπτυξη των νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται στον τριτογενή τομέα διαμέσου της παρεμβατικής τους λειτουργίας σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.
- Τον προσανατολισμό και προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού που μετακινείται από τη μεταποίηση προς τον τριτογενή τομέα, διαμέσου δράσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού σταδιοδρομίας ενηλίκων –εργαζομένων ή άνεργων– σε όλες τις ηλικιακές φάσεις της επαγγελματικής τους πορείας.

Συγκεκριλώνοντας, είναι σημαντικό σε αυτό το τοπίο της αγοράς εργασίας να επινοήσουμε τρόπους για την επίτευξη ευπρεπών μισθών, καλύτερων συνθηκών εργασίας και προστασίας των εργαζομένων, ιδίως στις «κακές» θέσεις εργασίας του τριτογενή τομέα, που χαρακτηρίζουν τα αντίστοιχα κοινωνικά στρώματα φθηνής εργασίας (hamburger society).

Τέλος, οι δράσεις συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία θα μπορούσαν να επιτελέσουν μια ζωτική λειτουργία στο πλαίσιο ενός εγχειρήματος για να γεφυρωθεί το χάσμα της «αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων» του αν-

θρώπινου δυναμικού, το οποίο είτε λαμβάνει αρχική εκπαίδευση προσανατολισμένη στη γεωργία και τη μεταποίηση, είτε υποχρεώνεται να αλλάξει τομέα απασχόλησης στο μέσον του επαγγελματικού του βίου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δεδουσόπουλος, Α. (2002), *Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*, Αθήνα: Τυπωθήτω - Γ. Δαρδανός.
- Ευσταθόπουλος, Γ. & Ιωακείμογλου, Η. (2004), *Ο τομέας των υπηρεσιών, η ανταγωνιστικότητα και η εργασία*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
- Aarnio, O. (1999), Can we trust the service sector to generate decent rates of growth and unemployment?, *Personnel Review*, 28, 5/6, 382-405.
- Anxo, D. & Stirrie, D. (2000), *The job creation potential of the service sector in Europe* (final report), Employment Observatory Research Network, European Commission.
- Arrowsmith, J. & McGoldrick, A. (1996), HRM service practices: flexibility, quality and employee strategy, *International Journal of Service Industry Management*, 7, 3, 46-62.
- CEDEFOP (2004), *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe – A Cedefop synthesis report*, Luxembourg.
- Christopherson, S. (1989), Flexibility in the US Service economy and the emerging spatial division of Labour, *Transactions of the Institute of British Geographers* (New Series), 14, 131-143.
- Daniels, P.W. (1993), *Service industries in the world economy*, Oxford: Blackwell.
- Dølvik J.E. & Waddington J. (2002), Private sector services: challenges to European Trade unions, *Transfer*, 3.
- Dølvik J.E. (2002), Introduction, in Dølvik J.E. (ed.), *At your service? Comparative perspectives on Employment and Labour Relations in the European private sector services*, Bruxelles, Peter Lang, 11-15.
- Dølvik J.E. & Waddington J. (2004), Organizing Marketized services: Are trade unions up to the job, *Economic and Industrial Democracy*, 25,1, 9-40.
- Erlinghagen, M. (2003), *Job stability in Transition from industrial society to service society: Evidence from Germany*, paper to the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association, Berlin, September, 8-12.
- Evangelista, R. & Savona, M. (2001), *The impact of innovation on employment and skills in services: Evidence from Italy*, paper to XII Convegno biennale dell' AISSEC, Università degli Studi di Siena, 28-29 Giugno.
- Fuchs V.R. (1965), *The growing importance of the service industries*, Occasional Paper 96, National Bureau of Economic Research.
- Fuchs V.R. (1968), *The service economy, USA*, National Bureau of Economic Research.
- Gallouj, F. (2002), *Innovation in the service economy: the new wealth of nations*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Gershuny J. & Miles I. (1983), *The new service economy: the transformation of employment in Industrial Societies*, London: Frances Pinter.

- Gershuny, J. (1978), *After industrial society? The emerging self-service economy*, London: Macmillan.
- Gray, M. (2004), The social construction of the service sector: institutional structures and labour market outcomes, *Geoforum*, 35, 23-34.
- Hassid, J. (2003), *Internationalisation and changing skill needs in European small firms: the service sector*, CEDEFOP research series, 46, Luxembourg.
- Hauknes, J. (1999), *Services in innovation – Innovation in services*, paper for the OECD Business and Industry Policy Forum on Realising the Potential of the Service Economy: Facilitating Growth, Innovation and Competition, Paris, 28 September.
- Heskett, J.L. (1986), *Managing in the service economy*, Boston: Harvard Business School Press.
- Jaehrling, K. (2003), *Political Reforms in the domestic Service Sector: Aims and Impact, paper to the conference on Models of Domestic Service*, University of Munich, 11-14, September.
- Katouzian, M.A. (1970), *The development of the service sector: a new approach*, Oxford Economic Papers.
- Lindsay, C. & McQuaid, R.W. (2004), Avoiding the 'McJobs': unemployed job seekers and attitudes to service work, *Work, Employment and Society*, 18, 2, 297-319.
- Meisenheimer, J.R. (1998), The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate, *Monthly Labor Review*, February, 22-47.
- Moreau Defarges, P. (2002), *Η παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα: Δαίδαλος.
- Munck, R. (2000), Labour in the Global challenges and prospects, in Cohen, R. & Rai, S. (eds), *Global social movements*, London: Athlone Press.
- Newton, J. & Hunt, J. (1997), Employment relations in small service organization: The case of general practice, *Employee Relations*, 19, 1, 67-80.
- OECD – STI (2000), *The service economy*, Business and Industry Policy Forum Series, Paris.
- Parinello S. (2003), *The myth of the service economy*, Università degli studi di Roma "La sapienza", Dipartimento di economia pubblica, Working paper No 55, Roma.
- Rajan, A. (1987), Jobs and the service sector, *Personnel Management*, April, 40-44.
- Scholte, J.A. (2002), *What is Globalization? The definitional issue-again*, Centre for the study of Globalization and Regionalisation, working paper No 109/02, Coventry.
- Spithoven, A. (2000), An explanation for the rising share of services in employment, *International Journal of Social Economics*, 27, 12, 1205-1230.
- Rubery, J. (1999), The shaping of work and working time in the service sector, paper to the 21st conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Bremen, 9-11 September.

Λάμπρος Τούμπας*
ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΕΡΕΘΝΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η παρούσα εισήγηση αποδίδει έμφαση στη δυναμική αλληλεπίδραση των τοπικών χαρακτηριστικών των εθνικών κοινωνιών και των αντικειμενικών παραγόντων (διεθνής οικονομικός ανταγωνισμός, νέες τεχνολογίες, πολυεθνικές εταιρείες) που παρουσιάζονται κατά τη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Στο πλαίσιο αυτό, διακρίνονται οι νέοι διεθνοποιημένοι όροι εργασίας (ομαδική εργασία, πολυειδίκευση, καινοτομία, χρήση νέων τεχνολογιών, δημιουργικότητα κτλ.), οι οποίοι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ένταξη των ατόμων στις λειτουργίες των σύγχρονων αγορών εργασίας. Παράλληλα, αναδεικνύεται η σημασία της υπερεθνικής πληροφόρησης γύρω από τις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές και η ανάγκη για την κριτική στάση του ατόμου απέναντι στην τεράστια ροή των πληροφοριών. Ειδικότερα, περιγράφεται το πλαίσιο της Ευρωπαϊκής πολιτικής Εκπαίδευσης και Απασχόλησης και παρουσιάζονται κάποια ενεργά δίκτυα πληροφόρησης, που λειτουργούν αυτή τη στιγμή στον Ευρωπαϊκό χώρο, ως όργανα συντονισμού της παροχής πληροφοριών για την Εκπαίδευση, Κατάρτιση και την Απασχόληση.

Lampros Toumpas*
GLOBAL LABOUR MARKETS
AND THE IMPORTANCE OF TRANSNATIONAL INFORMATION
IN THE CONTEMPORARY INTERNATIONAL CONTEXT

The present report emphasizes the dynamic interaction between the local features of national societies and the objective factors (international competition, new technologies, multinationals) of globalization. The new labour conditions (team working, multi-skilling, innovation, new technologies, creativeness etc.), influencing the entrance of individuals in contemporary labour markets functions, are underlined. Given this framework, both the importance of transnational information about current global changes and the need for person's critical attitude towards the huge information flow are highlighted. More specifically, the context of the European Educational and Employment policy is described and some active information networks which coordinate the information process about Education, Training and Employment issues are presented.

* Ο Λάμπρος Τούμπας είναι Κοινωνιολόγος (ΜΑ στη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων) και Τακτικό Προσωπικό του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.). Επαγγελματία: Παράσιου 1 & Αχαρνών 99, 104 40 Αθήνα: Τηλ.: 210 82 33 669, e-mail: lamrostoumpas@ekep.gr

Εισαγωγή: Περί Παγκοσμιοποίησης

Παρά την έντονη δημόσια συζήτηση της τελευταίας εικοσαετίας για το ζήτημα της παγκοσμιοποίησης, είναι δύσκολο να διαπιστωθεί ένα κοινό εννοιολογικό πλαίσιο προσέγγισης του φαινομένου. Πολλές θεωρητικές αναλύσεις τείνουν να υπερτονίζουν κάποιους βασικούς παράγοντες (κυρίως τη βαρύτητα των οικονομικών παραγόντων) και να υποβαθμίζουν άλλα στοιχεία (π.χ. κοινωνικά, πολιτισμικά) της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης¹. Η παγκοσμιοποίηση, ωστόσο, συνιστά μία πολύμορφη διαδικασία που συνδυάζει χαρακτηριστικά από διάφορα επίπεδα. Αποτελεί μία σύνθεση των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών, πολιτισμικών και ιδεολογικών στοιχείων της δυναμικής αλληλεπίδρασης των εθνικών κοινωνιών σε παγκόσμιο επίπεδο. Τα βασικότερα χαρακτηριστικά της παγκοσμιοποίησης αναφέρονται στη διεύρυνση των κοινωνικών σχέσεων στον παγκόσμιο χώρο, στην ανταλλαγή παγκόσμιων εικόνων και συμβόλων, στη νέα οριοθέτηση της ανθρώπινης διάστασης στο χώρο και στο χρόνο, στη διεθνοποίηση των κοινωνικών ανισοτήτων, στο μετασχηματισμό της λειτουργίας του εθνικού κράτους και

οπωσδήποτε, στην ένταση του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού, στο διεθνή καταμερισμό των παραγωγικών διαδικασιών και στη λειτουργία των νέων τεχνολογιών.

Βασική δυναμική του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης αποτελεί η ενεργός αναπαραγωγή των εθνικών κοινωνικών συστημάτων σε μία παγκόσμια πραγματικότητα, η οποία συντίθεται, σε αντικειμενικό επίπεδο, από την ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού, την αποδόμηση των παραγωγικών διαδικασιών, τη χρήση των νέων τεχνολογιών και μορφοποιείται, υποκειμενικά, από την τοπική αντίδραση των εθνικών κοινωνικών συστημάτων². Η εν λόγω αντίδραση βασίζεται στα υφιστάμενα τοπικά οικονομικο-κοινωνικά και πολιτικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων, έτσι που η παγκοσμιοποίηση διαμορφώνεται ως μία διαλεκτική διαδικασία, μία σύνθεση των επιμέρους εθνικών κοινωνικών στοιχείων με διαδικασίες και σύμβολα που επιβάλλονται σε παγκόσμιο επίπεδο. Όπως σημειώνεται και στον Μπεκ (1999: 108): «Η παγκοσμιοποίηση σημαίνει πολύ περισσότερο το συσχετισμό τοπικού και παγκόσμιου, δηλαδή σε μεγάλο βαθμό μία αντιφατική διαδικασία, τόσο όσον αφορά το περιεχόμενό

1. Για μία εμπεριστατωμένη ανάλυση των θεωριών που έχουν αναπτυχθεί γύρω από την παγκοσμιοποίηση βλ.: Μπεκ Ούλ (1999), Βέβαια, η βιβλιογραφία για το ζήτημα της παγκοσμιοποίησης είναι ιδιαίτερα εκτενής, βλ. ενδεικτικά: Βεργόπουλος Κ. (1999), Γκίντενς Αν. (2001), Χαράλαμης Α. (1998).

2. Η άποψη αυτή ακολουθεί και τη μεθοδολογική επισήμανση που κάνει ο Ν. Κοτζίας σε σχέση με τη διαπλοκή των αντικειμενικών και υποκειμενικών παραγόντων στη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κοτζίας (1999: 17-18): «(...) η παγκοσμιοποίηση, ως μία αντικειμενική τάση, μορφοποιείται από τη δράση των παικτών-υποκειμένων του γίγνεσθαι. (...) η παγκοσμιοποίηση, δηλαδή, στηρίζεται στην εσωτερική λογική των καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής και της διεθνοποίησής τους, στις νέες τεχνολογίες και εργατικές σχέσεις που τις συνοδεύουν κατά την εφαρμογή τους. Μορφοποιείται, όμως, και λαμβάνει το πραγματικό της (πολιτικο-κοινωνικό) σχήμα μέσα από τις επιλογές, τις συγκρούσεις, τη δράση και αντίδραση των υποκειμένων».

της όσο και τα πολύπλευρα αποτελέσματα της».

Σε ό,τι αφορά τις δομές των αγορών εργασίας, βασικά ζητήματα που προκύπτουν από τη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης, είναι η μορφοποίηση των τοπικών κοινωνικο-πολιτικών στοιχείων των επιμέρους αγορών εργασίας και οι συνθήκες ένταξης του ατόμου στον εργασιακό χώρο, καθώς η διαμόρφωση και των δύο αυτών ζητημάτων καθορίζεται από την επίδραση των νέων εργασιακών όρων που παρουσιάζονται στο διεθνές σκηνικό.

Παγκόσμιες Αγορές Εργασίας – Σε ποιο Επίπεδο;

Η σχέση της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας (σχέση εργοδότη-εργαζόμενου) αποτέλεσε το βασικό μηχανισμό ανάπτυξης των αγορών εργασίας σε όλη την πορεία εξέλιξης του καπιταλιστικού συστήματος παραγωγής. Πάνω στη μισθωτή σχέση εργασίας διαμορφώθηκαν ιστορικά οι παραγωγικές, κοινωνικές, οικονομικές και ιδεολογικές σχέσεις που συγκροτούν το οικονομικο-κοινωνικό σύστημα στο σύνολο του. Η συγκυρία του 20ού αιώνα αποτύπωσε μία φάση, στην οποία η μισθωτή σχέση εργασίας και το οικονομικο-κοινωνικό σύστημα βασίστηκαν σε συγκεκριμένες λειτουργίες και κανόνες. Διαμόρφωσε

έναν τύπο εργασιακής σχέσης που χαρακτηρίστηκε από τη μόνιμη και την πλήρη απασχόληση, τον σταθερό τόπο εργασίας και ένα κοινωνικό πρότυπο ζωής που υποστηρίχθηκε με την παρέμβαση του κράτους πρόνοιας. Η συγκρότηση των αγορών εργασίας, κατά κύριο λόγο, απέκτησε εθνικά χαρακτηριστικά, για κάθε κοινωνία ξεχωριστά, βασιζόμενα στις συνθήκες διαμόρφωσης της σχέσης μισθού και εργασίας, στις ιδιαιτερότητες της παραγωγής και των εργασιακών δεξιοτήτων, καθώς και στην παρέμβαση του κράτους στις εργασιακές σχέσεις.

Μιλώντας σήμερα για παγκόσμιες αγορές εργασίας, δεν σημαίνει απόλυτα ότι οι τοπικές εθνικές αγορές εργασίας χάνουν τελείως την ιδιαιτερότητα των παραδοσιακών τους χαρακτηριστικών. Ωστόσο, κάθε τοπική αγορά εργασίας εντάσσεται ταυτόχρονα σε μία παγκόσμια πραγματικότητα που δημιουργείται από τις επιδράσεις της διεθνοποίησης των αγορών, των σύγχρονων τρόπων οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων, της ανταλλαγής παγκόσμιων εικόνων, ενώ παράλληλα η χρήση παγκόσμιων τηλεπικοινωνιακών δικτύων και νέων τεχνολογιών ανακατανέμει τους παραγωγικούς συντελεστές σε ένα επίπεδο πέραν του εθνικού. Με βάση τη διεθνοποίηση των οικονομικών και παραγωγικών διαδικασιών³, την ισχυρή παρουσία των πολυεθνικών επιχει-

3. Σε σχέση με τον καταμερισμό των παραγωγικών διαδικασιών σε διεθνές επίπεδο και την εξέλιξη της τεχνολογίας που επιτρέπει την εκτέλεση του εργασιακού έργου από εργαζόμενους διαφορετικών χωρών, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αναφέρει ο Δ. Χαρολάμπης (1998:213): «ένας εργαζόμενος στο design μιας καινούργιας μηχανής αρχίζει την εργασία του στον ηλεκτρονικό υπολογιστή στις 8 το πρωί στη Γερμανία. Τέσσερις ώρες αργότερα αρχίζει η εργάσιμη μέρα ενός συναδέλφου του και συνεργάτη στην παραγωγή της μηχανής στο Bangalore, που είναι η Silicon Valley της Ινδίας. Μέσω του κυκλώματος και της κοινής εικόνας αρχίζει η συνεργασία για τέσσερις ώρες, έως

ρήσεων⁴ και την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών πληροφορικής, αναπαράγεται διεθνώς ένα εννοιολογικό πλαίσιο της εργασίας με κοινούς όρους, οι οποίοι συνθέτουν τα μοντέλα της οργάνωσης της εργασίας και των εργαζόμενων στο διεθνές περιβάλλον⁵. Η επιρροή, παράλληλα, συγκεκριμένων κυρίαρχικών δομών (Αμερική, Ιαπωνία και Ευρώπη) στην οικονομική και κοινωνική παραγωγή είναι δεδομένη και η κατανομή των αγορών εργασίας γίνεται με βάση αγορές που βασίζονται στην εκπαίδευση, υψηλή ειδίκευση, ποιότητα και στη γνώση (όπως είναι δηλαδή οι αγορές των χωρών της Δύσης) και αγορές που βασίζονται στη χαμηλή ειδίκευση και στη φθηνή εργασία (αγορές δηλαδή των αναπτυσσόμενων χωρών).

Βασικές Συνέπειες των Διαδικασιών της Παγκοσμιοποίησης στην Οργάνωση της Εργασίας και στην Ένταξη του Ατόμου στο Εργασιακό Περιβάλλον

Η όξυνση των διεθνών ανταγωνιστικών οικονομικών πολιτικών μεταβιβάζει το μεγαλύτερο βάρος του ανταγωνισμού στο συντελεστή εργασία. Το γεγονός αυτό έχει άμεσα αποτελέσμα-

τα στη διαχείριση της εργασίας, καθώς οι ρυθμοί ανάπτυξης του προσφερόμενου έργου στην παραγωγική διαδικασία εντατικοποιούνται. Η παρουσία διεθνικών οικονομικών συγκροτημάτων και η εφαρμογή σύγχρονων τεχνολογιών αντιστοιχούν σε συγκεκριμένες πολιτικές διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων που επιδρούν στη διαμόρφωση των εργασιακών δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, νέοι διεθνοποιημένοι όροι οργάνωσης της εργασίας επιβάλλονται και τα τοπικά χαρακτηριστικά της εργασίας προσαρμόζονται σε νέες οργανωτικές εργασιακές πρακτικές. Στη διάρκεια των τελευταίων ετών, οι κυρίαρχοι νέοι όροι οργάνωσης της εργασίας εντοπίζονται σε μορφές και πρακτικές όπως:

- η ομαδική εργασία
- η πολυειδίκευση
- η αλληλοκατανομή των εργασιακών ρόλων (job sharing)
- ο εμπλουτισμός του περιεχομένου της εργασίας (job enrichment)
- η σωστή χρήση των νέων τεχνολογιών
- η δημιουργικότητα και ικανότητα του εργαζομένου να παίρνει αποφάσεις κατά την παραγωγική διαδικασία.

Πρακτικές εργασίας, όπως οι παρα-

όπου τελειώσει η εργασία μέρα του γερμανού εργαζόμενου. Ο ινδός εργαζόμενος συνεχίζει για άλλες τέσσερις ώρες (συνήθως βεβαίως περισσότερες, γιατί η εργασία μέρα στις Ινδίες δεν υπάγεται σε οποιεσδήποτε ρυθμίσεις όπως στη Γερμανία) την εργασία την οποία είχε αρχίσει ο γερμανός, προχώρησαν οι δύο μαζί και τώρα αναλαμβάνει να διεκπεραιώσει ο ινδός εργαζόμενος».

4. Για τα είδη και τις στρατηγικές των πολυεθνικών επιχειρήσεων, αλλά και για τη σχέση τους με τις πολιτικές της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, βλ. σχετικά: Ferner A. (1994).

5. Κυρίαρχο ρόλο στην προσέγγιση της έννοιας εργασία διαδραματίζει από τα μέσα της δεκαετίας του '80 στις χώρες της Δύσης ο όρος ευέλικτη εργασία (flexible labour). Ειδικά, η λειτουργική-ποιοτική διάσταση της ευέλικτης εργασίας (functional flexibility) υπονοεί έναν τύπο εργαζομένου που βασίζεται στην υψηλή ειδίκευση, πολυειδίκευση, άριστα εκπαιδευση και στην καλή γνώση της τεχνολογίας. Καταργεί έτσι την εικόνα του ανειδίκευτου, ημι-ειδίκευμένου εργαζομένου της βιομηχανικής εποχής και του Φορντικού-Ταηλοριστακού μοντέλου οργάνωσης της εργασίας.

πάνω, αναπτύσσονται κατά κύριο λόγο στις χώρες της Δύσης και θέτουν άμεσα το ζήτημα της προσαρμογής του ατόμου στις λειτουργίες των σύγχρονων αγορών εργασίας, καθώς επηρεάζουν τη σχέση ατόμου και αγοράς εργασίας. Η Ευρώπη, που αποτελεί και κλασικό παράδειγμα υπερεθνικής οργάνωσης, βασίζεται έναντι του παγκόσμιου ανταγωνισμού, στην προώθηση πολιτικών που έχουν ως κύριο σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού. Οι στόχοι που επιδιώκονται από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα αφορούν στην εξισορρόπηση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας και στην αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων. Βασικά μέσα για την επίτευξη τους θεωρούνται η προώθηση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας μεταξύ των Ευρωπαϊκών κρατών⁶, ωστόσο τα επίπεδα και των δύο παραμένουν σχετικά χαμηλά. Ενδεικτικά σημειώνεται ότι η επαγγελματική κινητικότητα στον Ευρωπαϊκό χώρο το 2000 ανήλθε σε 26,5% από 23,3% το 1995⁷, ενώ σε ό,τι αφορά τη γεωγραφική κινητικότητα το 2000 μόνο το 0,1% του συνολικού πληθυσμού μετέφερε την επίσημη κατοικία του σε άλλη χώρα και το 1999 περίπου το 1,2% σε άλλη περιφέρεια στο εσωτερικό της ίδιας χώρας⁸.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της κινητικότητας, βασικές πολιτικές της Κοινότητας αποτελούν η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού των Ευρωπαϊκών χωρών⁹ και η προώθηση της πληροφόρησης (εκτός από την προώθηση της πληροφόρησης, οι άλλες πολιτικές αφορούν στην άρση των κοινωνικών, διοικητικών και νομικών εμποδίων μεταξύ των κρατών μελών). Η προσπάθεια για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου των Ευρωπαίων πολιτών ενισχύεται και από τα διεθνή στατιστικά στοιχεία που δηλώνουν ότι η υψηλότερη εκπαίδευση εξασφαλίζει υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Έτσι, όπως φαίνεται και από συγκριτικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. (Ο.Ε.Κ.Δ., 2004: 308-309) το 2002 το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων (25-64 ετών) που έχουν τελειώσει την Τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ευρώπη κυμαίνεται σε 84,3% (82% συνολικά για τις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.), τη Δευτεροβάθμια σε 74,5% (73,3% συνολικά για τις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.) και την Πρωτοβάθμια σε 55,1% (56,8% Ο.Ο.Σ.Α.). Τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας κυμαίνονται σε 4,4% (3,8% χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.), 6,5% (6,5% Ο.Ο.Σ.Α.) και 9,8% (7,8% Ο.Ο.Σ.Α.) αντίστοιχα.

6. Βλ. σχετικά: Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002) «Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα».

7. Τα στοιχεία αυτά αντιστοιχούν στο ποσοστό των εργαζομένων με διάρκεια μέχρι δύο έτη στην τελευταία τους απασχόληση και αφορούν στα 15 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο.π.: 27.

8. ο.π.: 36.

9. Όπως σημειώνεται στο σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, το 2000 το ποσοστό των ατόμων (25-64 ετών) που έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ανέρχεται σε 60,3%. Η Γερμανία, η Αυστρία, η Σουηδία και η Δανία βρίσκονται στις πρώτες θέσεις με μέσο όρο (μ.ο.) 77%. Η Πορτογαλία και η Ισπανία εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά με 19,2% και 37,1% αντίστοιχα. Στη χώρα μας το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 51,2%. Βλ. σχετικά: ο.π.: 29.

Τα τελευταία χρόνια, επομένως, έχει διαμορφωθεί ένα Ευρωπαϊκό οικονομικο-κοινωνικό αναπτυξιακό πρότυπο ανθρωποκεντρικής κατεύθυνσης, στη βάση της ενίσχυσης των εκπαιδευτικών διαδικασιών και διάδοσης της πληροφόρησης, προκειμένου να επιτευχθεί η διασύνδεση εκπαίδευσης και απασχόλησης. Σε ατομικό επίπεδο, είναι γεγονός ότι η προσαρμογή του ατόμου στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνεται σε συνθήκες έντονων αιτιήσεων που οδηγούν προς την εντατικοποίηση της κοινωνικής ζωής. Για τη λειτουργική ένταξη και την προσαρμογή του ατόμου στο σύγχρονο περιβάλλον της εργασίας, έχει διαμορφωθεί ένα πλαίσιο αναγκών¹⁰ που βασίζεται στην:

- κοινωνία της γνώσης και διά βίου μάθησης (πρόσβαση στη γνώση για όλους, συνεχής εκπαίδευση σε όλα τα στάδια της ζωής)
- (διά βίου) ανάπτυξη των εργασιακών δεξιοτήτων (αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση)
- «μάθηση της μάθησης» δεξιοτήτων
- πολιτισμική ευαισθητοποίηση
- ανάπτυξη προσωπικών/κοινωνικών δεξιοτήτων
- μάθηση δεξιοτήτων της τεχνολογίας των πληροφοριών και της ηλεκτρονικής.

Ο Ρόλος και η Σημασία της Υπερεθνικής Πληροφόρησης

Οι επιρροές του παγκόσμιου περιβάλλοντος στον κοινωνικό και επαγ-

γελματικό βίο αναδεικνύουν τον κυρίαρχο ρόλο της σωστής και οργανωμένης πληροφόρησης για την εξέλιξη του ατόμου στην Εκπαίδευση, Κατάρτιση και στην Απασχόληση. Η παροχή πληροφόρησης για τις σύγχρονες αλλαγές που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη λειτουργία του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Συνεπώς, η σημερινή πληροφόρηση δεν μπορεί να έχει έναν παραδοσιακό χαρακτήρα, αλλά να επεκτείνεται στις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές, προκειμένου τα άτομα να μπορούν να κατανοήσουν το παγκόσμιο γίνεσθαι και να αντιληφθούν το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον στο οποίο καλούνται να ενταχθούν (Κασσωπάκης 2000, 2004).

Με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και σύγχρονων τηλεπικοινωνιακών δικτύων, η διακίνηση των πληροφοριών στο παγκόσμιο σκηνικό που μας περιβάλλει, γίνεται σήμερα περισσότερο δυνατή από ποτέ. Κατά τη διαδικασία λειτουργίας των δικτύων, η πληροφορία ξεκινά από μία αφετηριακή βάση με συγκεκριμένο περιεχόμενο και μετατρέπεται σε τμήμα μίας σύνθεσης που προβάλλει εικόνες και μηνύματα απ' όλο τον κόσμο. Η ουσία της, δηλαδή, καθορίζεται από τη δυνατότητα της γενίκευσής της, πέρα και ξέχωρα από τα τοπικά και εθνικά της όρια, αναγκά έτοι τη χρησιμότητα της με την ενσωμάτωσή της σε δίκτυα υπερεθνικής πληροφόρησης. Η αξία της, μέσα στη σημερινή χαώδη συγκέντρωση των πληροφοριών, εξαρτάται «από το κοινωνικό

10. Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τους στόχους και τις δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, βλ.: ο.π.: 13-23.

και οικονομικό πλαίσιο που χρησιμοποιείται (...) και έχει άμεση σχέση με την ικανότητα γενίκευσής της και με την ικανότητα να μεταφέρει νοήματα, εμπειρίες και τεχνικές σε άλλους ευρύτερους κοινωνικούς και οικονομικούς χώρους» (Χτούρης, 1997: 153).

Για την επίτευξη της ποιοτικής και αντικειμενικής πληροφόρησης, τόσο ο ρόλος του κράτους, όσο και η ενεργοποίηση των πολιτών είναι παράγοντες εξίσου σημαντικοί. Από τη μία πλευρά, το κράτος οφείλει να εξασφαλίζει το συντονισμό της παροχής αξιόπιστης και έγκυρης πληροφόρησης, καθώς και τη δωρεάν και την άμεση πρόσβαση του πολίτη στα υπάρχοντα δίκτυα πληροφορίας¹¹. Η κοινωνία, παράλληλα, οφείλει να προωθεί την ενεργοποίηση και κριτική στάση του ατόμου απέναντι στις πληροφορίες, ώστε το άτομο να είναι σε θέση να τις αξιολογεί, για να κάνει τις επιλογές του και να οδηγεί τις κατευθύνσεις του στην Εκπαίδευση, Κατάρτιση και στην Απασχόληση. Σημαντικές είναι εδώ οι υπηρεσίες των ανθρώπων που ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για την παροχή αντικειμενικής και ποιοτικής πληροφόρησης.

Η πληροφόρηση, όπως τονίσαμε, αποτελεί από τους βασικούς παράγο-

ντες της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την προώθηση της κινητικότητας. Υπερεθνικά δίκτυα πληροφόρησης χρησιμοποιούνται σήμερα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ως όργανα συντονισμού και ενίσχυσης των πολιτικών Εκπαίδευσης και Απασχόλησης. Τα δίκτυα αυτά αφορούν στην προώθηση και στο συντονισμό των πληροφοριών για τα Ευρωπαϊκά Συστήματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης και στην εναρμόνιση των αναγκών του ατόμου με συστήματα και θεσμούς που υφίστανται εκτός του εθνικού του χώρου.

Τα δεδομένα από τον Ευρωπαϊκό χώρο, αν και αποδεικνύουν μία υψηλή χρήση της ηλεκτρονικής πληροφορίας σε κάποιες χώρες της Ευρώπης (π.χ. Ολλανδία, Σουηδία, Δανία) σε άλλες χώρες (π.χ. Πορτογαλία, Ισπανία, Ελλάδα) τα επίπεδα παραμένουν χαμηλά¹². Σημαντικός παράγοντας, κατά τη διαδικασία ροής των πληροφοριών, είναι η γνώση των θετικών στοιχείων και των δυσχερειών που παρουσιάζονται στην ηλεκτρονική πληροφόρηση, καθώς με τον τρόπο αυτόν ενισχύονται η κριτική στάση του ατόμου και η αναγνώριση των έγκυρων και αξιόπιστων πληροφοριών από τα δίκτυα πληροφόρησης.

11. Σύμφωνα με διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία, το 2001 ο Ευρωπαϊκός μ.ο. των κοινωνικών δαπανών σε Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνίας υπολογίζεται σε 5,93% του ποσοστού του ΑΕΠ. Στη χώρα μας το ποσοστό αυτό είναι 5,09% και συγκρατείται στις τελευταίες θέσεις (στην πρώτη θέση είναι η Σουηδία με 9,85%). Το 2000 τα ποσοστά στις ΗΠΑ και Ιαπωνία ήταν 8,22% και 8,98% αντίστοιχα (πηγή: TreadChart Innovation Policy in Europe, 2004).

12. Το ποσοστό του Ευρωπαϊκού μ.ο. της χρήσης της ηλεκτρονικής τεχνολογίας πληροφορικής (ως ποσοστό πρόσβασης στο διαδίκτυο από το σπίτι, επί του συνόλου των νοικοκυριών) ήταν 37,7% το 2001, συγκριτικά με 46,7% στις ΗΠΑ και 34% στην Ιαπωνία (Sultana R.G. 2004: 67). Στη χώρα μας το ποσοστό πρόσβασης των νοικοκυριών στην ηλεκτρονική πληροφόρηση είναι ιδιαίτερα χαμηλό καθώς το 2001 ήταν 9,9% (ο.π.). Ωστόσο, σύμφωνα με νεότερη έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε., 2004) το 2003 ανήλθε σε 16,3%. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι κυριότεροι λόγοι χρήσης του διαδικτύου στη χώρα μας είναι κατά σειρά προτεραιότητας η αποστολή και λήψη μηνυμάτων, η αναζήτηση πληροφοριών για προϊόντα και υπηρεσίες, η ανάγνωση περιοδικών, εφημερίδων

Μία βασική παρουσίαση των πλεονεκτημάτων, αλλά και των μειονεκτημάτων της διαδικασίας ηλεκτρονικής πληροφόρησης έχει ως εξής:¹³

Τα πλεονεκτήματα της ηλεκτρονικής πληροφόρησης μπορούν να εστιαστούν:

- στην εξατομικευμένη ικανοποίηση των ανθρώπινων ενδιαφερόντων
- στην προώθηση της κινητικότητας και διά βίου μάθησης
- στην άμεση ανταλλαγή πολιτισμικών στοιχείων
- στη δυνατότητα συνεχούς ανανέωσης των πηγών της πληροφορίας
- στη δυνατότητα εξερεύνησης περισσότερων πηγών πληροφορίας και διεύρυνσης των επιλογών
- στο χαμηλότερο κόστος, ενώ τα μειονεκτήματα:
- στον τεράστιο όγκο πληροφοριών και στην αδυναμία του ατόμου για την αρχειοθέτησή τους
- στον κίνδυνο ελλείψεως ανανέωσης των πηγών πληροφοριών
- στις πιθανές ελλείψεις στο σχεδιασμό ιστοσελίδων και στη μη ικανοποίηση ειδικών κατηγοριών μεταξύ των χρηστών
- στον κατακερματισμό της πληροφορίας σε ξεχωριστές βάσεις δεδομένων για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση.

Ως επίλογο, παρουσιάζουμε συνοπτικά κάποια ενεργά δίκτυα πληροφόρησης που λειτουργούν αυτή τη στιγμή στην Ευρώπη. Βασικός τους σκοπός είναι ο συντονισμός της υπερεθνικής πληροφόρησης σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης κλπ. Παρέχουν πληροφόρηση για τα Εκπαιδευτικά Συστήματα, τα Συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τις Σπουδές, την Αναγνώριση Προσόντων, την Εργασία, τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα κλπ. Αναλυτικότερα:

<http://www.euroguidance.org.uk>

- Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (National Resource Centres for Vocational Guidance).
- Λειτουργούν 65 Κέντρα του Euroguidance σε 31 χώρες.
- Στόχος η ανάπτυξη και προώθηση της Ευρωπαϊκής διάστασης στα εθνικά συστήματα Εκπαίδευσης, Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Κύρια ομάδα στόχος οι Σύμβουλοι και Εμπειρογνώμονες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στους

κ.α. Η αναζήτηση εκπαιδευτικών πληροφοριών, η λήψη πληροφοριών από ιστοσελίδες δημοσίων υπηρεσιών και αναζήτηση πληροφοριών για εκπαιδευτικά προγράμματα που σχετίζονται με ευκαιρίες εργασίας είναι στην 5η, 7η και 10η θέση αντίστοιχα, σε σύνολο 18 λόγων πρόσβασης στο διαδίκτυο (για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικά: Ε.Σ.Υ.Ε., 2004).

13. Η σημασία της πληροφόρησης στη λειτουργία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τονίζεται και στην έρευνα του Cedefop το 2001 σε 29 Ευρωπαϊκές χώρες, ως τμήμα μιας διεθνούς έρευνας για τις πολιτικές του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που έγινε σε συνεργασία με τον Ο.Ο.Σ.Α., το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης και την Παγκόσμια Τράπεζα. Για το θέμα αυτό, αλλά και ειδικότερα, για τις θετικές προοπτικές και τους προβληματισμούς που αναπτύσσονται γύρω από τη χρήση της ηλεκτρονικής πληροφόρησης στη λειτουργία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, βλ.: Sultana R.G. (2004).

οποίους παρέχεται πληροφόρηση για τις υφιστάμενες ευκαιρίες Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα και για το νομικό πλαίσιο της κινητικότητας.

<http://europa.eu.int/ploteus>

- Δίκτυο Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης στην Ευρώπη.
- Στόχος η προώθηση της κινητικότητας στους χώρους των σπουδών και της κατάρτισης.
- Διαχειριστές του δικτύου: 30 χώρες από την Ε.Ε.
- Κύρια ομάδα στόχος οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και όλου του κόσμου.
- Χρήσιμο πληροφοριακό εργαλείο για τους Εκπαιδευτικούς, Εκπαιδευτές και Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Fit-for-Europe Enlargement

(Η δεύτερη φάση ανανέωσης του δικτύου βρίσκεται σε εξέλιξη)

- Πληροφόρηση για την Εκπαίδευση, τις Σπουδές και την Απασχόληση σε 31 Ευρωπαϊκές χώρες.

- Περιλαμβάνει συνδέσεις με υπάρχουσες βάσεις δεδομένων στην Ευρώπη, όπως το *Ploteus* και το *Eures*, αλλά και σύνδεση με το δίκτυο *Euroguidance*.

- Οι θεματικές ενότητες του συστήματος περιλαμβάνουν πληροφορίες για κάθε χώρα της Ευρώπης και αναφέρονται στα εξής:

Εκπαιδευτικό σύστημα, Γενική Εκπαίδευση, Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Σπουδές, Αναγνώριση Προσόντων, Πρακτική άσκηση & Εργασία.

- Χαρακτηριστικό του συστήματος είναι η περιγραφή των θεματικών ενότητων και η παραπομπή βασικών links. Έτσι, το σύστημα γίνεται πιο φιλικό στο χρήστη και αποτελεί μία καλή ποιοτική επιλογή για ένα πρώτο βήμα στα συστήματα Εκπαίδευσης, Μάθησης και Απασχόλησης των χωρών της Ευρώπης.

- Τέλος, παρέχει γενική πληροφόρηση για τα Ευρωπαϊκά Εκπαιδευτικά Προγράμματα και Προγράμματα Κατάρτισης και λειτουργεί ως οδηγός πλοήγησης του δικτύου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βεργόπουλος Κ. (1999) *Παγκοσμιοποίηση. Η μεγάλη χίμαιρα*, Αθήνα: Λιβάνη.
- Γκίντενς Αν. (2001) *Οι συνέπειες της νεωτερικότητας*, Αθήνα: Κριτική.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (2004) «Έρευνα Χρήσης Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Επικοινωνίας», Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002) «Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα», Διαθέσιμο (10.11.04) στη διεύθυνση: (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/feb/ap_el.pdf).

- Κασσωτάκης Μ. (2000) *Η πληροφόρηση για τις σπονδές και τα επαγγέλματα*, Αθήνα: Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης Μ. (2004) «Οι σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις και οι επιδράσεις τους στην Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό», στο: National and Kapodistrian University of Athens, School of Letters, Faculty of Philosophy, Pedagogy and Psychology, *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*, Proceedings of the 1st International Conference Athens (23-25/1/2004), σσ. 127-135.
- Κοτζιάς Ν. (1999) «Θεωρίες για την παγκοσμιοποίηση και οι ασυμμετρίες της πραγματικότητας», προλεγόμενα στο Μπεκ Ουλ., *Τι είναι παγκοσμιοποίηση; Λανθασμένες αντιλήψεις και απαντήσεις*, Αθήνα: Καστανιώτη, σσ: 11-54.
- Μπεκ Ουλ. (1999) *Τι είναι παγκοσμιοποίηση; Λανθασμένες αντιλήψεις και απαντήσεις*, Αθήνα: Καστανιώτη.
- OECD (2004) «Employment Outlook», Διαθέσιμο (10.11.04) στη διεύθυνση: (<http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>), σσ. 308-9.
- Sultana R.G. (2004) *Guidance policies in the Knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe - A Cedefop synthesis report*, Cedefop Panorama series; 85, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- TrendChart Innovation Policy in Europe, «Indicators - ICT Expenditures», Διαθέσιμο (10.11.2004) στη διεύθυνση: (http://trendchart.cordis.lu/scoreboards/Scoreboard_2002/indicators_45.cfm).
- Ferner A. (1994) «Multinational Companies and Human Resource Management: An overview of research issues», *Human Resource Management Journal*, Vol 4, No 3.
- Χαραλάμπης Δ. (1998) *Δημοκρατία και Παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καργαώργα.
- Χτούρης Σ. (1997) *Μεταβιομηχανική Κοινωνία και η Κοινωνία της Πληροφορίας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

**ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Β' ΣΥΝΕΔΡΙΑ**

Χαράλαμπος Τσαρδανίδης*

**ΑΜΕΣΕΣ ΞΕΝΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ:
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το άρθρο θα επιδιώξει να απαντήσει στα ακόλουθα ερωτήματα: πρώτον, ποιοι είναι οι κυριότεροι παράγοντες που δρουν ώστε η αγορά εργασίας της χώρας εγκατάστασης να γίνει ελκυστική για τις ΑΞΕ, δεύτερον ποιες είναι οι συνέπειες των ΑΞΕ στη μεταβολή της αγοράς εργασίας στη χώρα εγκατάστασης και τρίτον ποιες είναι οι συνέπειες στην αγορά εργασίας για τη χώρα προέλευσης των ΑΞΕ.

Charalambos Tsardanidis*

**FOREIGN DIRECT INVESTMENT
IN THE ERA OF GLOBALISATION:
IMPLICATION FOR THE LABOUR MARKET**

This paper investigates the impact of Foreign Direct Investment (FDI) on the labour market of the host economy as well as of the home economy. The purpose is to answer to the following questions: First, under which conditions the labour market could be considered as an asset for the attractiveness of FDI. Second, which are the implications for the labour market of the host country and third the effects of FDI for the labour market of the home market.

* Ο Χαράλαμπος Τσαρδανίδης είναι Διευθυντής του Ινστιτούτου Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων.
Επικοινωνία: τηλ. 210-3636326

Εισαγωγή

Οι Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ) αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που προσδιορίζουν τη σύγχρονη παγκόσμια οικονομία. Ο παγκόσμιος δε κύκλος εργασιών των Πολυεθνικών Εταιρειών (ΠΕΕ) των κυριότερων φορέων των ξένων επενδύσεων το 2002 έφθασε τα 18 τρισ. δολ. σε σύγκριση με το σύνολο των παγκόσμιων εξαγωγών που άγγιξαν μόνο τα 8 τρισ. δολ. Η σημασία τους συνεπώς είναι προφανής.

Η διεύρυνση των παραγωγικών δραστηριοτήτων στο εξωτερικό μέσω των Άμεσων Ξένων Επενδύσεων (ΑΞΕ) οφείλεται στους εξής βασικούς παράγοντες: στην αναγκαιότητα της επιχείρησης να επιζητεί να πωλεί τα προϊόντα της σε μεγάλες αγορές, ώστε να διατηρήσει και να επεκτείνει τη δραστηριότητά της, στην εκμετάλλευση του δυναμισμού και τη μεγέθυνση της αγοράς μιας τρίτης χώρας, στην επιθυμία να διατηρήσει το μερίδιό της στη διεθνή αγορά, στην προώθηση των εξαγωγών της μητρικής εταιρείας, στην αναγκαιότητα τα προϊόντα της να είναι όσο το δυνατόν πλησιέστερα στον πελάτη της, στη μη ικανοποίηση με το υφιστάμενο επιχειρηματικό περιβάλλον στην αγορά της χώρας που έχει την έδρα της ή πολυεθνική, στη χρήση στη χώρα που γίνεται η ΑΞΕ ως βάση από την οποία θα διευρύνει τις εξαγωγές της προς άλλες χώρες, στην ανάγκη να ακολουθήσει τους ανταγωνιστές του κλάδου της, στην ανάγκη να ακολουθήσει τους πελάτες της που ήδη έχουν επενδύσει στο εξωτερικό, στα δασμολογικά και άλλα εμπόδια που εξομοιώνονταν με δασμούς (non-tariff barriers)

που οι κυβερνήσεις πολλών χωρών θέτουν για να προστατεύσουν τις εγχώριες επιχειρήσεις και για να αποκομίσουν δημοσιονομικά οφέλη, στην ανάγκη να είναι πλησιέστερα στην πηγή προμήθειας φθηνών και κατάλληλων προϊόντων και πλησίον στην προμήθεια πρώτων υλών, στη διαθεσιμότητα του κατάλληλου εργατικού δυναμικού καθώς και επαρκών κεφαλαίων και τεχνολογίας στη χώρα εγκατάστασης, στη δυνατότητα ανάπτυξης του ενδο-επιχειρησιακού εμπορίου, στην εκμετάλλευση φθηνού εργατικού κόστους, στην εκμετάλλευση φθηνού μεταφορικού κόστους, στην εκμετάλλευση πλεονεκτημάτων που αναφέρονται στην παροχή χρηματοοικονομικών φορολογικών εργασιακών, περιβαλλοντικών και άλλων κινήτρων από τις κυβερνήσεις της χώρας υποδοχής της ΑΞΕ, στην εκμετάλλευση των πλεονεκτημάτων που προσφέρει η εσωτερικοποίηση της εταιρείας, στο γενικό επιχειρηματικό κλίμα που επικρατεί στη χώρα υποδοχής της ΑΞΕ, στην πολιτική σταθερότητα της χώρας υποδοχής της ΑΞΕ, στο καθεστώς ιδιοκτησίας που η χώρα υποδοχής εφαρμόζει, στο μικρό κόστος χρηματοδότησης που ισχύει στη χώρα υποδοχής, στις ρυθμίσεις που η χώρα υποδοχής έχει θεσπίσει για την εξαγωγή και μετατρεψιμότητα του συναλλάγματος καθώς και στις διευκολύνσεις για επαναπατρισμό των κερδών, στη νομισματική σταθερότητα και στο ευνοϊκό φορολογικό καθεστώς στη χώρα εγκατάστασης.

Το άρθρο θα επιδιώξει να απαντήσει στα ακόλουθα ερωτήματα: πρώτον, ποιοι είναι οι κυριότεροι παράγοντες που δρουν ώστε η αγορά εργασίας της χώρας εγκατάστασης να

γίνει ελκυστική για τις ΑΞΕ, δεύτερον ποιες είναι οι συνέπειες των ΑΞΕ στη μεταβολή της αγοράς εργασίας στη χώρα εγκατάστασης και τρίτον ποιες είναι οι συνέπειες στην αγορά εργασίας για τη χώρα προέλευσης των ΑΞΕ.

Αγορά Εργασίας και Ελκυστικότητα των ΑΞΕ

Στην προασπάθειά τους τα κράτη να προσελκύσουν ΑΞΕ επιδιώκουν να βελτιώσουν όσο το δυνατόν τα εξής πλεονεκτήματα ανάμεσα στα άλλα:

- Δυνατότητα να έχει η ΠΕΕ μέσω της επένδυσής της πρόσβαση στην αγορά του κράτους υποδοχής
 - Ικανοποιητικές υποδομές (επικοινωνίες - μεταφορές - ενέργεια)
 - Σταθερό πολιτικό σύστημα
 - Να μη υπάρχει απειλή διένεξης με γειτονικά κράτη.
 - Ικανοποιητική λειτουργία της γραφειοκρατίας
 - Παροχή ικανοποιητικών κινήτρων (φορολογικών- χρηματοοικονομικών και άλλων)
 - Να μην υπάρχουν άλλα κράτη που να διεκδικούν την ίδια επένδυση
 - Να μην έχει προβλήματα διεθνούς χρέους ή προβλήματα στο ισοζύγιο πληρωμών
 - Να μην εξαρτάται η οικονομία της από την εισροή ΑΞΕ.
 - Να μην είναι το εργασιακό περιβάλλον άκαμπτο.
 - Να μην έχει πολιτική αστάθεια ή αβεβαιότητα.
 - Τέλος, ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα είναι να διαθέτει:
- Πρώτον, ποσοτική και ποιοτική επάρκεια εργατικού δυναμικού ,

δηλαδή ένα καλά εκπαιδευμένο και ικανό εργατικό δυναμικό

- Δεύτερον φθινό εργατικό κόστος
- Τρίτον, ευελιξία στην αγορά εργασίας και σχετική ικανοποιητική νομοθεσία και
- Τέταρτον ένα καθεστώς ικανοποιητικών εργασιακών σχέσεων.

Ποσοτική και ποιοτική επάρκεια εργατικού δυναμικού

Η ποσοτική και ποιοτική επάρκεια του εργατικού δυναμικού αναμφίβολα διαδραματίζει τεράστιο ρόλο για να προβεί μια ΠΕΕ σε επένδυση. Οι σκέψεις σχετικά με τον τόπο εγκατάστασης μιας πολυεθνικής επιχείρησης αρκετά συχνά βασίζονται στη διαπίστωση ότι υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες στη φιλοξενούσα χώρα που προάγουν την τοπική παραγωγή, κυριότερες από αυτές είναι αναμφίβολα η ύπαρξη:

Πρώτον ενός πολυπληθούς πληθυσμού. Το μεγάλο μέγεθος του πληθυσμού ως πηγή άντλησης εργατικού δυναμικού, αποτελεί ένα θετικό παράγοντα για την προσέλκυση ΑΞΕ, όταν, μάλιστα, υφίστανται οι προϋποθέσεις για την κατάλληλη αξιοποίησή του. Εάν δε στη χώρα εγκατάστασης υφίσταται ανεργία, τότε το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό διευκολύνει τις ΠΕΕ στην εξεύρεση του κατάλληλου και χαμηλού κόστους προσωπικού, που θα στελεχώσει τις παραγωγικές μονάδες (Παπαγεωργίου και Χιόνης, σελ. 58).

Δεύτερον, ενός καλά εκπαιδευμένου και επαγγελματικά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού (Boyce-Ville, 327). Γι' αυτό το λόγο παρατηρούμε ότι οι χώρες που επένδυσαν με συστηματικότητα στην εκπαίδευση

και την επαγγελματική κατάρτιση κατάρτησαν να προσελκύσουν με επιτυχία ΑΞΕ. Η Ιρλανδία αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας μικρής χώρας της ΕΕ που κατάφερε μια θεαματική άνοδο στην προσέλκυση ξένου κεφαλαίου. Η εντυπωσιακή αύξηση ΑΞΕ που πέτυχε η Ιρλανδία οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως στην υιοθέτηση μέτρων όχι μόνο σε μακροοικονομικό αλλά και σε μικροοικονομικό επίπεδο, όπως η προώθηση της τεχνολογίας, οι υποδομές και οι γενικότερες διευκολύνσεις για τη δημιουργία και λειτουργία νέων εταιρειών. Πάνω από όλα, όμως, βασικός παράγοντας αποτέλεσε η δημιουργία ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού (Παλάσκας, σελ. 117). Το ειδικευμένο αυτό εργατικό δυναμικό συμπεριλάμβανε επιστήμονες, μηχανικούς και αποφοίτους σχολών διοίκησης επιχειρήσεων. Ήδη από τη δεκαετία του 1960, η χώρα είχε επενδύσει δυναμικά και χωρίς διακοπή τόσο στη δευτεροβάθμια όσο και στην ανωτάτη εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση. Ειδικότερα στη σημερινή εποχή, όπου η τεχνολογία παίζει καθοριστικό ρόλο, η εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού με μαζική επένδυση στη εκπαίδευση και την κατάρτιση αποτελεί όχι μόνο το κλειδί για την προσέλκυση ξένων επενδύσεων αλλά και για τη γενικότερη οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας

Φθινό εργατικό κόστος

Αν και ο παράγοντας αυτός δεν είναι πλέον και ο πλέον καθοριστικός, παρόλα αυτά εξακολουθεί να παίζει σημαντικό ρόλο, ιδιαίτερα εάν αφορά επενδύσεις έντασης εργασίας. Το χα-

μηλό κόστος στην ουσία θα πρέπει να εκληφθεί ως παραγωγικότητα, που προσελκύει περισσότερες επενδύσεις. Χάρη στο φθινό έτσι εργατικό κόστος οι ΑΞΕ είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν και να συμβάλλουν αποφασιστικά στην άνοδο της απασχόλησης. Ένα από τους σημαντικότερους λόγους χάρη λόγους, για τους οποίους πολλές ελληνικές κλωστοϋφαντουργικές βιομηχανίες μετέφεραν την παραγωγική τους δραστηριότητα στις βόρειες όμορες χώρες ήταν η ύπαρξη φθηνού εργατικού δυναμικού. Οι ελληνικές αυτές επενδύσεις, ιδιαίτερα στη Βουλγαρία, δημιούργησαν και διατηρούν χιλιάδες θέσεις εργασίας και συμβάλλουν αποφασιστικά στην ανάπτυξη της βουλγαρικής οικονομίας. Πολλές φορές, όμως, αυτό το φθινό κόστος επιτυγχάνεται, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες, κατά παράβαση των διεθνών κανόνων εργασίας και με κοινωνικό ντάμπινγκ. Πολλές ΠΕΕ έχουν επανειλημμένα κατηγορηθεί ότι το εργατικό δυναμικό που απασχολείται στις θυγατρικές τους είναι παιδιά με εξαιρετικά χαμηλά ημερομίσθια με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις αυτές να παρασκευάζουν ανταγωνιστικά προϊόντα και πολλές επιχειρήσεις στη Δύση να μην είναι σε θέση να τις ανταγωνιστούν και χάνονται έτσι τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ χιλιάδες θέσεις εργασίας.

Ευελιξία στην αγορά εργασίας

Ένα άλλο πλεονέκτημα για την προσέλκυση των ΑΞΕ είναι η ευελιξία της αγοράς εργασίας. Εάν η αγορά εργασίας είναι άκαμπτη και οι σχετικές νομοθετικές διατάξεις εμποδίζουν την

κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, τότε οι ξένοι επενδυτές είναι φυσικό να είναι διστακτικοί να δραστηριοποιηθούν. Από την άλλη μεριά, η υιοθέτηση μέτρων που τείνουν να ενισχύουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας για πολλούς και ιδιαίτερα για τα εργατικά συνδικάτα θεωρούνται ότι υπονομεύουν την ισορροπία του κοινωνικού κράτους και αποδυναμώνουν την κοινωνική ισορροπία που έχει επιτευχθεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου.

Ήπιο καθεστώς εργασιακών σχέσεων

Τέλος, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι σε ποια έκταση οι εργασιακές σχέσεις είναι ομαλές ή διέπονται από αναταραχές. Μια έντονη κοινωνική αναστάτωση που συνοδεύεται από συχνές απεργίες συχνά έχουν ως αποτέλεσμα την φυγή των ΑΣΕ σε άλλες χώρες ή την αποφυγή εγκατάστασης των ξένων εταιρειών.

Οι Συνέπειες των ΑΣΕ στη Μεταβολή της Αγοράς Εργασίας στη Χώρα Εγκατάστασης

Οι ΑΣΕ είναι δυνατόν να μεταβάλλουν την αγορά εργασίας στη χώρα που εγκαθίστανται κάτω, όμως, από ορισμένες προϋποθέσεις, οι κυριότερες εκ των οποίων είναι:

- Το μέγεθος των επενδύσεων και η τοποθεσία των επενδύσεων. Αν οι ΑΣΕ είναι πολλές και ο χώρος εγκατάστασής τους είναι γεωγραφικά περιορισμένος, τότε οι συνέπειες για την τοπική αγορά εργασίας θα είναι μεγαλύτερες. Λόγου χάρη η εγκατάσταση των επενδύ-

σεων των ΠΕΕ στην παράκτια ζώνη της Κίνας, δημιούργησε ένα καινούργιο περιβάλλον στην αγορά εργασίας των περιοχών αυτών. Οι μισθοί σταδιακά αυξήθηκαν και οι όροι εργασίας μεταβλήθηκαν σε πολύ μεγαλύτερη έκταση και σε πολύ πιο γρήγορο χρόνο απ' ό,τι στην υπόλοιπη Λαϊκή Κίνα.

- Ο τεχνολογικός χαρακτήρας της επένδυσης (έντασης κεφαλαίου/έντασης εργασίας)
- Ο βαθμός συμβολής στην υποκατάσταση εισαγωγών
- Η έκταση αύξησης του ανταγωνισμού στην εσωτερική αγορά
- Η σύνδεση με τοπικές επιχειρήσεις.

Η είσοδος ΠΕΕ στην τοπική αγορά μπορεί να διαδραματίσει αποφασιστικής σημασίας ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των μισθών και πολλές φορές συνεπάγεται ακόμη άσκηση πιέσεων για μια μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας. Οι ΠΕΕ μπορούν να αντιμετωπίζουν πιο δραστηρικά τα συνδικαλιστικά αιτήματα, διότι εκ της φύσης τους δύνανται να αποσυρθούν από μία αγορά και να εγκατασταθούν σε μια άλλη. (Κιτωνάκης-Κόντης, 279). Ιδανικά μια ΠΕΕ θα έχει έντονες θετικές συνέπειες στη χώρα εγκατάστασης, εάν δεν είναι ανταγωνιστική των τοπικών επιχειρήσεων, και η εγκατάστασή της συμβάλει στη δημιουργία άλλων επιχειρήσεων μη ανταγωνιστικών, που μπορούν μάλιστα να έχουν και εξαγωγικό χαρακτήρα. (Πουρναράκης, σελ. 491) Εάν, αντίθετα, οι θυγατρικές των ΠΕΕ, με τη μέθοδο της υποτιμολόγησης ή έχοντας στη διάθεσή τους χάρη στην εσωτερικοποίηση της αγοράς τους φθηνή πρόσβαση στη νέα τεχνολογία, τότε είναι και σε θέση να δια-

θέσουν στην αγορά της χώρας εγκατάστασης φθηνά προϊόντα σε ανταγωνιστικές τιμές. Στην περίπτωση αυτή αναπόφευκτα θα πρέπει να αναμένεται να υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για τις τοπικές επιχειρήσεις. Το αποτέλεσμα είναι οι εγχώριοι παραγωγοί πολύ συχνά να μην είναι σε θέση να ανταγωνιστούν τις ΠΕΕ και να αναγκάζονται να βρεθούν εκτός αγοράς με δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση.

Από την άλλη μεριά οι ΑΕΕ που πραγματοποιούν οι ΠΕΕ μπορεί να συμβάλλουν με θετικό τρόπο:

Πρώτον, στην αύξηση της απασχόλησης. Ο αριθμός, όμως, των θέσεων εργασίας αποτελεί μόνο μια πλευρά της υπόθεσης. Η άλλη πλευρά είναι τι είδους νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται; Οι νέες αυτές θέσεις είναι κατάλληλες για τις επιδεξιότητες και τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας; Οι συνέπειες για την απασχόληση είναι ίδιες για τις ΑΕΕ που πραγματοποιούνται στις ανεπτυγμένες και είναι ίδιες για τις αναπτυσσόμενες;

Δεν είναι δυνατόν να υπάρξει μια μονοσήμαντη απάντηση στα παραπάνω ερωτήματα, αφού η απάντηση εξαρτάται από τη φύση της ΑΕΕ, από το είδος της τεχνολογίας που εισάγει και από την έκταση που η ξένη επένδυση είναι ενσωματωμένη στο μηχανισμό της μητρικής εταιρείας. Αν λόγου χάρη εξ αιτίας της ΑΕΕ της ΠΕΕ σε μια περιοχή υπάρξει ζήτηση καθαρισμένου προσωπικού, αυτό δεν σημαίνει αυτόματα ότι έχουμε αναγκαστικά και αύξηση της απασχόλησης, αλλά μεταφορά θέσεων εργασίας εξειδικευμένου προσωπικού από τις τοπικές επιχειρήσεις στην πολυεθνική.

Για να κατανοήσουμε τις πιθανές επιπτώσεις των ΑΕΕ ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες είναι χρήσιμο να προβούμε σ' ένα διαχωρισμό ανάμεσα σε δύο είδη δραστηριότητας των ΠΕΕ. Στο πρώτο, η ΠΕΕ προβαίνει σε επένδυση μόνη της ή σε συνεργασία με τοπικό συνεργάτη με κύριο στόχο την παραγωγή αγαθών που θα απευθύνονται αποκλειστικά στην τοπική αγορά. Το κύριο κίνητρο για την επιλογή της χώρας εγκατάστασης είναι συχνά για να επωφεληθεί από την ύπαρξη ενός προστατευτικού δασμολογικού καθεστώτος, ώστε να προβεί σε υποκατάσταση εισαγωγών. Στο δεύτερο είδος της επένδυσης η πολυεθνική εγκαθίσταται για να παράγει αγαθά προς εξαγωγή.

Στην περίπτωση που η ΑΕΕ είναι προασσανοατολισμένη προς την τοπική αγορά, δεν είναι σίγουρο ότι η ΑΕΕ θα συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης στην χώρα εγκατάστασης. Στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες, η εισαγωγή ανταγωνιστικών αγαθών είναι συνήθως έντασης κεφαλαίου και μια αύξηση της εγχώριας παραγωγής αυτών των αγαθών δεν μπορεί να αυξήσει την απασχόληση. Αντίθετα, εάν ο στόχος είναι η εξαγωγή αγαθών έντασης εργασίας, τότε η ΑΕΕ θα πρέπει να αναμένεται ότι θα αυξήσει την απασχόληση, καθόσον θα υπάρχει ανάγκη ανειδίκευτων εργατικών χεριών.

Δεύτερον, στην εκπαίδευση και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού των χωρών εγκατάστασης των ΑΕΕ και στην γενικότερη ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η εισοδος μιας ΠΕΕ στην τοπική αγορά αυξάνει τη ζήτηση για εκπαιδευμένο εργατικό δυ-

ναμικό στη χώρα εγκατάστασης. Η μεταφορά της τεχνολογίας που συνήθως παρατηρείται από την ΠΕΕ στις τοπικές επιχειρήσεις συμβάλλει με τη σειρά της στη ζήτηση καταρτισμένων και εξειδικευμένων εργατών και από τις τοπικές επιχειρήσεις.

Όμως, η διάχυση της παραγωγικότητας και της τεχνολογίας από την ΠΕΕ στις τοπικές επιχειρήσεις δεν είναι αυτόματη. Η ΑΞΕ και η σχέση της με την αύξηση της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου στη χώρα υποδοχής εξαρτάται και από την έκταση της δυνατότητας απορρόφησης της τεχνολογίας που έχει η τοπική αγορά. Για παράδειγμα, χώρες εγκατάστασης με σχετικά υψηλή ποιότητα ανθρώπινου κεφαλαίου είναι σε θέση να προσελκύσουν περισσότερες ΑΞΕ που είναι εντάσεως τεχνολογίας, οι οποίες με τη σειρά τους συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη, στην εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού. Από την άλλη μεριά, οικονομίες με χαμηλή ποιότητα ανθρώπινου κεφαλαίου θα έχουν χαμηλότερη εισροή ΑΞΕ και ως εκ τούτου οι ξένες επιχειρήσεις θα χρησιμοποιήσουν απλούστερη τεχνολογία, η οποία μόνο οριακά θα συμβάλλει στην ανάπτυξη επιδεξιότητων του τοπικού εργατικού δυναμικού.

Τρίτον, στην αύξηση των μισθών. Οι ΠΕΕ γενικότερα πληρώνουν καλύτερα από το μέσο όρο των ημερομισθίων που ισχύουν στην τοπική οικονομία. Ωστόσο, εκεί που πληρώνουν καλύτερα, μπορεί να δημιουργηθούν και ορισμένες παρενέργειες στην αγορά εργασίας. Να λειτουργούν λόγω χάρη ως «αντλίες στράτευσης» των καλύτερων εργατών και

υπαλλήλων με αποτέλεσμα να στερούν τις τοπικές επιχειρήσεις από το εγχώριο δυναμικό ή να αυξάνουν τη ζήτηση τέτοιων στελεχών και να συμβάλλουν στην αύξηση του κόστους εργασίας για τις τοπικές επιχειρήσεις. Συνεπώς, να δημιουργούν μεγαλύτερη ανισότητα στην κλίμακα των μισθών. Από την άλλη πλευρά είναι δυνατόν οι ΠΕΕ για να διατηρήσουν το κόστος εργασίας χαμηλό να απασχολούν, ιδιαίτερα, όταν πρόκειται για τις βιομηχανίες ηλεκτρονικών, παιχνιδιών και κλωστουφαντουργίας, ειδικές κατηγορίες πληθυσμού, όπως γυναίκες αντί άνδρες ή ακόμα και μέλη μειονοτήτων, για να είναι πιο εύκολη η διαδικασία απόλυσής τους. Αυτές οι πρακτικές όμως δεν είναι γενικευμένες και δε θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αποτελούν κανόνα για την πολιτική που ακολουθούν οι ΠΕΕ παντού.

Συνέπειες για τη Χώρα Προέλευσης της ΠΕΕ

Η δραστηριότητα των ΠΕΕ έχει, όμως, θετικές και αρνητικές συνέπειες στην αγορά εργασίας και στη χώρα προέλευσης.

Οι θετικές συνέπειες αναφέρονται:

- Στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- α) λόγω αύξησης εξαγωγών της ΠΕΕ. Οι ΑΞΕ συμβάλλουν στη αύξηση των εξαγωγών, επειδή οι εγκαταστημένες στο εξωτερικό θεγατρικές εισάγουν συνιστώσα μέρη και άλλα προϊόντα από τη χώρα που η ΠΕΕ έχει την έδρα της (Μπαμπανάσης, σελ. 136).

β) λόγω αύξησης νέων διοικητικών θέσεων στην έδρα της ΠΕΕ

γ) λόγω αύξησης θέσεων σε άλλες εταιρείες που υποστηρίζουν τις διεθνείς δραστηριότητες της ΠΕΕ

Οι αρνητικές συνέπειες αναφέρονται:

Πρώτον, στην εκροή θέσεων εργασίας και πόρων στο εξωτερικό και μη χρήση τους για την ανάπτυξη της χώρας προέλευσης. Ενώ, κατά το πρόσφατο παρελθόν, οι ΠΕΕ θεωρούνταν ότι είναι δυνατόν να ελεγχθούν από τις κυβερνήσεις της χώρας προέλευσης, σήμερα υπάρχει διάχυτος ο φόβος ότι οι ΠΕΕ με την αποκοπή τους από τα εθνικά συμφέροντα, είναι σε θέση με πολύ εύκολο τρόπο να πραγματοποιήσουν αφενός εύκο-

λη μεταφορά θέσεων εργασίας σε χώρες με χαμηλούς μισθούς είτε με την πραγματοποίηση ΑΞΕ είτε με τη ανάθεση στο εξωτερικό μέρος των εργασιών τους (outsourcing) και αφετέρου πόρων με την αποφυγή φορολογίας.

Δεύτερον στην αύξηση της ανεργίας. Η εξαγωγή κεφαλαίων μπορεί άμεσα να οδηγήσει στη μείωση της απασχόλησης της χώρας προέλευσης. Επιπλέον, καταγγέλθηκε ότι οι ΠΕΕ, επισείοντας την απειλή να μετεγκατασταθούν στο εξωτερικό, εξαναγκάζουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις κυβερνήσεις να προβαίνουν σε υπερβολικά γενναιόδωρες παραχωρήσεις προς τις εν λόγω επιχειρήσεις (Giplin, σελ. 222).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Boyce G., Ville S., *Η Εξέλιξη των σύγχρονων επιχειρήσεων*, Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια, 2005.
- Giplin R., *Η πρόκληση του παγκόσμιου καπιταλισμού. Η παγκόσμια οικονομία στον 21^ο αιώνα*, Αθήνα: Εκδόσεις Ποιότητα-Princeton University Press, 2003.
- Κιτωνάκης Ν., Κόντης Α., «Η πολυεθνική επιχείρηση ως φορέας παγκοσμιοποιημένης οικονομικής δράσης» στο Α. Κόντης, Χ. Τσαροδανίδης (επιμ.), *Διεθνής Πολιτική Οικονομία. Θεωρία, δομή και προκλήσεις της παγκόσμιας οικονομίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, 2005, σελ. 265-288.
- Μπαμπανάσης Σ., *Νέα Διεθνής Οικονομία*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, 2004.
- Παλάσκας Θ., Πεχλιβάνος Α., Στοφόρος Χ., *Η Ελλάδα στη διεθνή αγορά επενδύσεων*, Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, 2004.
- Παπαγεωργίου Π., Χιόνης Δ., *Διεθνής επιχειρηματική δραστηριότητα και οργανισμοί*, Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, 2003.
- Πουρναράκης Β.Δ., *Διεθνής Οικονομική. Μια εισαγωγική προσέγγιση*, Αθήνα: 2000.

Κωνσταντίνος Γκιζιάκης¹, Νίκος Ρεϊζής², Σοφία Αγγιστριώτη³
ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ
ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στο πλαίσιο της πρόκλησης της παγκοσμιοποίησης (ανοιχτή αγορά εργασίας, ανοιχτή εκπαίδευση), η παρούσα ανάλυση προτείνει προσεγγίσεις και στρατηγικές για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση προβλημάτων τόσο των Ελλήνων φοιτητών με σπουδές στο εξωτερικό όσο και γενικότερα των αλλοδαπών φοιτητών στη χώρα μας (ενημέρωση για την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας στη χώρα προορισμού, απασχόληση κατά το χρόνο αποφοίτησης ή αργότερα, προσδοκίες και προσαρμογή στη χώρα υποδοχής και κατά τον επαναπατρισμό).

Konstantinos Giziakis, Nikos Reizis, Sophia Aggistrioti
NEW CHALLENGES
FOR UNDERGRADUATE-GRADUATE SUPPORT
IN THE ERA OF GLOBALIZATION

In the frame posed by the challenge of globalization (open labor markets, open educational markets), the present analysis suggests suitable approaches and strategies for the identification and management of problems Greek graduates of Universities abroad as well as foreign students in Greece are facing during and after the period of their studies and work life abroad.

1. Ο Κώστας Γκιζιάκης είναι Καθηγητής του Πανεπιστημίου Πειραιώς και Επιστημονικός Υπεύθυνος του Γραφείου Διασύνδεσης. Επικοινωνία: Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Γραφείο Διασύνδεσης, Καραολή & Δημητρίου 40, 18532 Πειραιάς, τηλ. 210-4142539, φαξ. 210-4142567, email. kgiziak@unipi.gr.

2. Ο Νίκος Ρεϊζής είναι υποψήφιος διδάκτορας και συνεργάτης του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Επικοινωνία: Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Γραφείο Διασύνδεσης, Καραολή & Δημητρίου 40, 18532 Πειραιάς, τηλ. 210-4142562, φαξ. 210-4142569, email. nreizis@unipi.gr.

3. Η Σοφία Αγγιστριώτη είναι ψυχολόγος - σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και συνεργάτης του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Επικοινωνία: Μαραθωνοδρόμου 101-103, Μαρούσι 15125, τηλ/φαξ. 210-8063735.

1. Εισαγωγή

Όλο και περισσότερο, οι νέοι, αφού ολοκληρώσουν την υποχρεωτική τους εκπαίδευση, ενδιαφέρονται να μάθουν για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας για τα διάφορα επαγγέλματα προκειμένου να την συνυπολογίσουν ώστε να αποφασίσουν το αντικείμενο της περαιτέρω εκπαίδευσης – σπουδών που θα επιδιώξουν.

Με την Ευρωπαϊκή Ένωση άλλωστε, κατέστη δυνατό τα τυπικά «σύνορα» του κάθε κράτους-μέλους να ταυτίζονται με αυτά της Ένωσης και κατά συνέπεια το ίδιο να ισχύει τόσο για τις αγορές εκπαίδευσης όσο και για τις αγορές εργασίας.

Αυτό τελικά σημαίνει ότι, αν ξεπεραστεί το γλωσσικό εμπόδιο, κάθε ενδιαφερόμενος πολίτης μέλος της ΕΕ μπορεί να σπουδάσει ή/και να αναζητήσει εργασία σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ επιθυμεί.

Το ίδιο, γενικά, μπορεί να γίνει και σε παγκόσμιο επίπεδο (μια από τις εκφάνσεις της έννοιας 'παγκοσμιοποίηση') όπου όμως θα πρέπει να ξεπεραστούν περισσότερα (εκτός του γλωσσικού) εμπόδια (άδεια παραμονής, εργασίας κλπ).

Η κινητικότητα των πολιτών εμπεριέχει θέματα όπως επιβεβαίωση ή ματαίωση των προσδοκιών, αποδοχή από την αγορά εργασίας των αλλοδαπών στη χώρα υποδοχής που αποτελούν πρόκληση στο παγκοσμιοποιημένο έργο του συμβούλου.

Στόχος της ανάλυσης είναι να αναδειχθούν τα προβλήματα που προκύπτουν και να αναπτυχθούν οι προσεγγίσεις αντιμετώπισης των προκλήσεων αυτών. Προς αυτή την κατεύθυνση θα

αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα από την επεξεργασία των στοιχείων που συγκεντρώνει το Γραφείο Διασύνδεσης. Τα στοιχεία αυτά αφορούν τόσο στην πρόθεση των νέων αποφοίτων να εργαστούν στην Ελλάδα ή/και στο εξωτερικό καθώς και στις θέσεις εργασίας που τελικά καταλαμβάνουν στην αγορά εργασίας. Στη συνέχεια θα γίνει αναφορά στα προβλήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο σύμβουλος και θα προταθούν πιθανές λύσεις και στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτών.

2. Διαθέσιμα Στοιχεία

Τα στοιχεία τα οποία θα παρουσιαστούν, συγκεντρώνονται από το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς μέσω της υλοποίησης δύο ειδών ερευνών.

Α) Ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται από τους αποφοίτους κατά τις τελετές ορκομοσίας (τρεις ετησίως) όπου μεταξύ άλλων απαντούν σε ερωτήματα αναφορικά με τη χώρα που επιθυμούν (εάν επιθυμούν) να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές (Ελλάδα ή εξωτερικό) αλλά και να αναζητήσουν εργασία (Ελλάδα ή εξωτερικό). Η ανάλυση βασίζεται σε 3731 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια κατά τα έτη 1999-2003. Η κατά φύλο κατανομή αυτών είναι 53% γυναίκες και 47% άνδρες.

Β) Ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται περιοδικά από παλαιότερους αποφοίτους του Πανεπιστημίου με στόχο να καταγραφεί η πορεία τους στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου τους από το Πανεπιστήμιο Πει-

ραιώς. Οι απόφοιτοι απαντούν σε ερωτήματα όπως αν και πού εργάζονται, εάν και πού πραγματοποίησαν μεταπτυχιακές σπουδές. Τα στοιχεία της παρούσας ανάλυσης αφορούν αποφοίτους των ετών 1996-2000, ενώ η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το 2003. Απαντήθηκαν 1424 ερωτηματολόγια (47% άνδρες, 53% γυναίκες).

Παρόλο που το δείγμα των δύο ερευνών είναι διαφορετικό (για να είναι απολύτως συγκρίσιμα τα στοιχεία θα έπρεπε η έρευνα των αποφοίτων να συνδυαστεί με τελετές ορκωμοσίας των ετών 1996-2000), καταδεικνύει σαφείς τάσεις που διακατέχουν τους Έλληνες φοιτητές την εποχή της πολυπολιτισμικότητας και παγκοσμιοποίησης.

3. Καταγραφή Κατάστασης

Σε ποιο βαθμό όμως, η τάση αυτή της παγκοσμιοποίησης μεταφράζεται σε πρόθεση πραγματικής μετακίνησης και διαβίωσης των ανθρώπων σε μια ξένη χώρα; Κατά τη στιγμή λήψης του πτυχίου από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξεταστεί η πρόθεση των αποφοίτων να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να αναζητήσουν εργασία στη χώρα αποφοίτησης (Ελλάδα) ή στο εξωτερικό. Η πρόθεση αυτή καταδεικνύει τάσεις κινητικότητας σε δύο επίπεδα. Αυτό της εκπαίδευσης είναι λιγότερο ουσιαστικό, καθώς συνήθως συνοδεύεται από την επιθυμία επιστροφής στην πατρίδα μετά την ολοκλήρωση του νέου κύκλου σπουδών και αναζήτησης εργασίας σε αυτή. Αυτό της εργασίας στο εξωτερικό, προσεγγίζει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό την ουσία της παγκο-

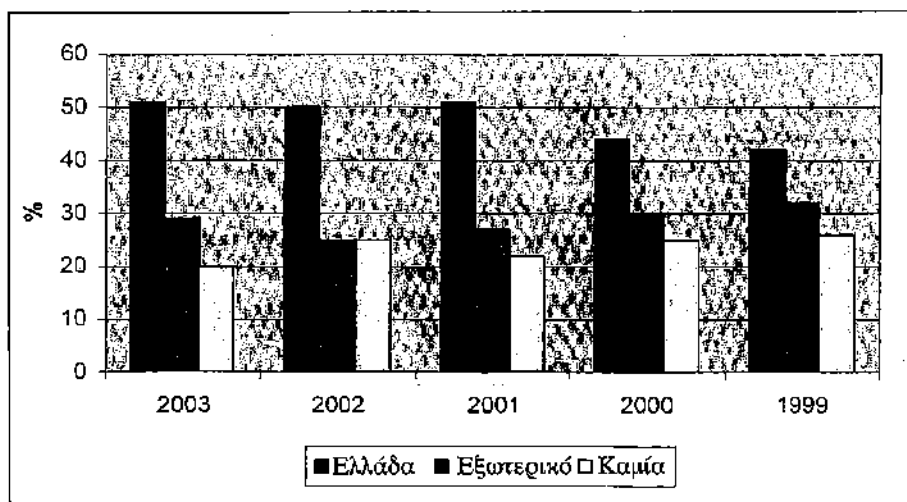
σμιοποίησης και της κινητικότητας πληθυσμών, δεδομένου ότι αφορά τη μετεγκατάσταση και απασχόληση μιας νέας ζωής σε μια άλλη χώρα.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα από τις έρευνές μας στοιχεία, το 51% όσων είχαν πρόθεση να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές ήθελαν να τις υλοποιήσουν στην Ελλάδα, το 29% στο εξωτερικό, ενώ 20% δεν είχε προτίμηση αναφορικά με τη χώρα υλοποίησης (τα στοιχεία αφορούν το έτος 2003). Τα ποσοστά είναι παρεμφερή και κατά τα προηγούμενα έτη όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1, καταδεικνύοντας μια σαφή προτίμηση στην Ελλάδα ως χώρα υλοποίησης των μεταπτυχιακών σπουδών των αποφοίτων του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

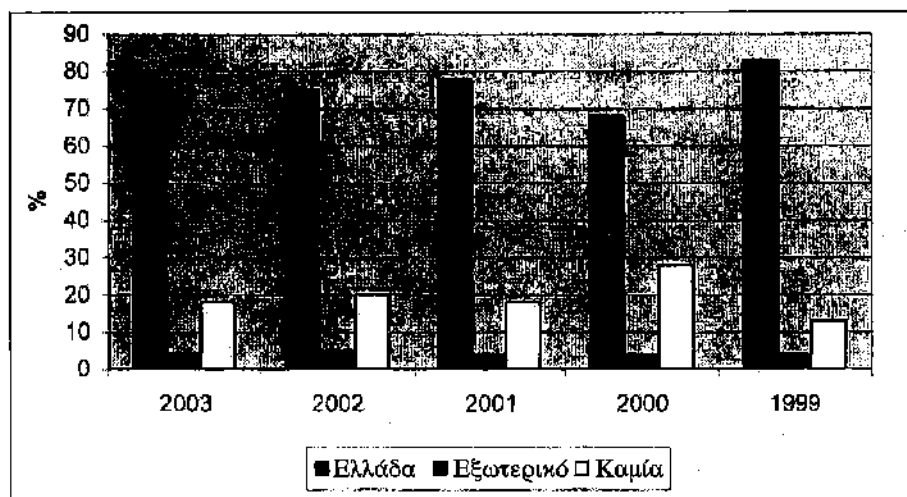
Η κατάσταση είναι δραματικά διαφορετική όταν το ερώτημα που τίθεται αφορά την χώρα στην οποία υπάρχει η πρόθεση να αναζητηθεί μελλοντικά εργασία. Όπως δείχνει το διάγραμμα 2, περίπου 78% (68%-83% είναι οι ελάχιστες και μέγιστες τιμές) των απαντήσεων εμπεριέχει ξεκάθαρη τοποθέτηση για την Ελλάδα, 18% (13%-28% οι αντίστοιχες ελάχιστες και μέγιστες τιμές) κεκρυμμένη προτίμηση (η μη δήλωση προτίμησης δεν δείχνει αδιαφορία αναφορικά με τον προσορισμό αλλά μάλλον απροθυμία ξεκάθαρης τοποθέτησης), ενώ μόλις 4%-5% θα προτιμούσαν σαφώς να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό.

Η σύγκριση των διαγραμμάτων 1 & 2 οδηγεί στο συμπέρασμα ότι είναι άλλο θέμα να μετακινηθεί κάποιος για να σπουδάσει και άλλο για να εργαστεί. Επίσης ότι παρά τις προσπάθειες που γίνονται για να ευνοηθεί η κινητικότητα των πληθυσμών, τουλάχιστον στα πλαίσια της ΕΕ, τα αποτε-

Διάγραμμα 1: Προτίμηση για χώρα υλοποίησης μεταπτυχιακού



Διάγραμμα 2: Προτίμηση για χώρα αναζήτησης εργασίας



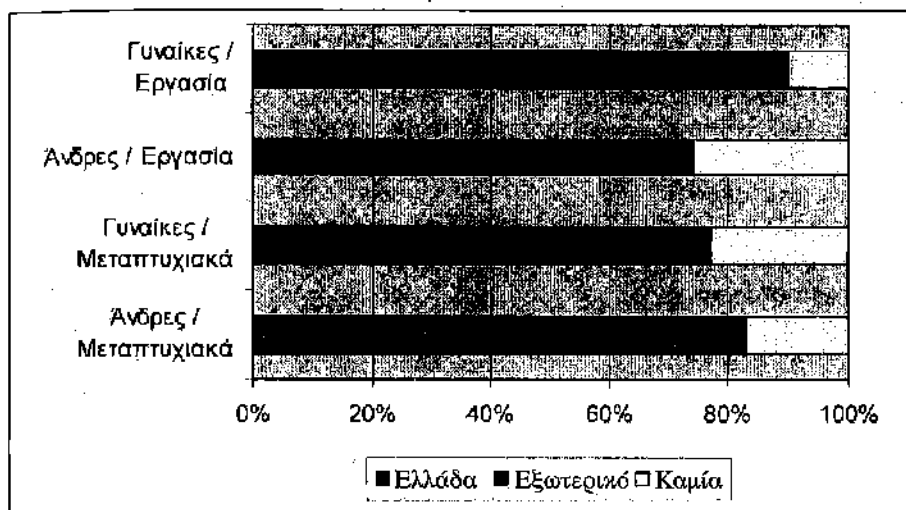
λέσματα –ειδικά όταν εξετάζεται μόνο η πρόθεση– είναι ιδιαίτερα χαμηλά.

Ενδιαφέρον όμως, παρουσιάζει η προσέγγιση των παραπάνω προθέσεων ανάλογα και με το φύλο των ερωτηθέντων. Το διάγραμμα 3 παρουσιάζει

συνολικά και συγκριτικά την κατάσταση τόσο για την πρόθεση πραγματοποίησης μεταπτυχιακών σπουδών όσο και αναζήτησης εργασίας.

Βλέπουμε, όπως είναι αναμενόμενο, και σε αυτό το διάγραμμα τη διαφορά στην πρόθεση πραγματοποίη-

Διάγραμμα 3: Προτίμηση χώρας ανά φύλο (2003)



σης μεταπτυχιακού στο εξωτερικό από την αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Οι αποκλίσεις είναι μικρές αναφορικά με τις μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό (30% για τους άνδρες, 28% για τις γυναίκες), μεγαλύτερες όμως όσον αφορά την εργασία στο εξωτερικό. Στην περίπτωση αυτή διαπιστώνουμε ότι 86% των γυναικών σε σχέση με 69% των ανδρών προτιμούν ανοιχτά την Ελλάδα ως τόπο μελλοντικής εργασίας, γεγονός που καταγράφει μια τάση των γυναικών να αποκλείουν την εργασιακή μετακίνηση εκτός Ελλάδος, κάτι που οι άνδρες αφήνουν περισσότερο ανοιχτό σαν ενδεχόμενο (26% των ανδρών χωρίς προτίμηση σε χώρα / 5% με προτίμηση στο εξωτερικό τη στιγμή που τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες ανέρχονται σε 10% και 4%). Επίσης, είναι σαφές

ότι και για τα δύο φύλα, είναι σημαντικά μεγαλύτερο το ποσοστό που προτίθεται να μετακινηθεί για λόγους σπουδών σε σχέση με αυτό που προτίθεται να μετακινηθεί για λόγους εργασίας.

Με δεδομένες τις παραπάνω προθέσεις, ποιος είναι τελικά ο βαθμός πραγματοποίησής τους; Σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από την έρευνα των αποφοίτων, επί συνόλου 1424 αποφοίτων οι 24 έχουν καταγωγή εκτός Ελλάδος (ποσοστό 2%), ενώ επί συνόλου 1244 εργαζομένων μόλις 3 εργάζονται στο εξωτερικό (ποσοστό της τάξης του 0,2%). Ενώ δηλαδή υπάρχει δεδηλωμένη πρόθεση της τάξης του 4%-5% για αναζήτηση εργασίας, μόνο το 0,2% εργάζεται τελικά στο εξωτερικό (με την επιφύλαξη αν τα ερωτηματολόγια της έρευνας έφτασαν σε όσους αποφοίτους εργάζονται εκτός Ελλάδος και απαντήθη-

καν από αυτούς). Το γεγονός βεβαίως ότι ο αριθμός αυτός είναι μικρός, δεν αλλάζει στο ελάχιστο το ρόλο που μπορεί και πρέπει να διαδραματίζει ο σύμβουλος επαγγελματικός προσανατολισμού ούτε φυσικά και τις προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει.

Διαφορετική παρουσιάζεται η κατάσταση στο θέμα της μετακίνησης για λόγους σπουδών. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 4:

- το ποσοστό των ανδρών που πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα είναι σημαντικά μικρότερο από εκείνο των οποίων δηλώνουν παρόμοια επιθυμία (38% έναντι 53%)
- ενώ 30% των ανδρών δηλώνει πρόθεση υλοποίησης μεταπτυχιακού στο εξωτερικό, υπερδιπλάσιο ποσοστό (62%) τις πραγματοποιεί
- τα ποσοστά πρόθεσης και υλοποίησης μεταπτυχιακών στην Ελλάδα για τις γυναίκες είναι παρόμοια (49% και 50%) αντίστοιχα, συνεπώς όσες δήλωσαν ότι δεν έχουν προτίμηση και ότι επιθυμούν σπουδές στο εξωτερικό αθροίζονται σε εκείνες που τελικά τις υλοποίησαν εκτός Ελλάδος
- συνολικά και για τα δύο φύλα, ενώ το 51% δηλώνει προτίμηση για την Ελλάδα, το 57% πραγματοποιεί τις σπουδές αυτές στο εξωτερικό.

Τα στοιχεία που αναλύθηκαν εκφράζουν μια τάση μετακίνησης αποφοίτων του Πανεπιστημίου Πειραιώς για λόγους σπουδών, όχι όμως τόσο για λόγους εργασίας. Αν θεωρήσουμε ότι ο ακριβής αριθμός των εργαζομένων στο εξωτερικό αποφοίτων είναι πρακτικά δύσκολο να εντοπιστεί, σε συνδυασμό με την εμπειρικά καταγε-

γραμμένη διαρκή αύξηση του αριθμού των αλλοδαπών φοιτητών που πραγματοποιούν σπουδές στο Πανεπιστήμιο, η συνολική τάση μετακίνησης πληθυσμών εκτιμάται ότι θα βάλνει αυξανόμενη. Πραγματικά αποτελέσματα της προβλεπόμενης αυτής τάσης θα καταγραφούν σε επόμενες έρευνες που θα πραγματοποιηθούν με στόχο αποφοίτους των ετών 2003-2007.

Σε πρακτικό επίπεδο, τι καταστάσεις μπορεί να δημιουργήσει για το άτομο αυτή η διεθνοποίηση – παγκοσμιοποίηση και ποια είναι τα προβλήματα που προκύπτουν για το σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού;

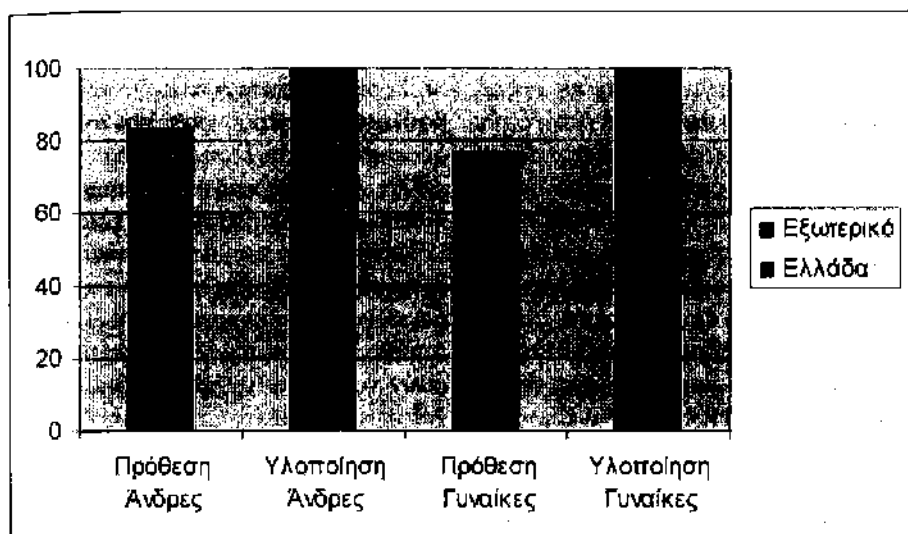
Για τον Έλληνα ενδιαφερόμενο:

- Οι σπουδές του να πραγματοποιηθούν στην Ελλάδα και να εργαστεί στη συνέχεια στην Ελλάδα.
- Σπουδές στην Ελλάδα, εργασία στο εξωτερικό.
- Σπουδές στο εξωτερικό, εργασία στην Ελλάδα.
- Σπουδές στο εξωτερικό, εργασία στο εξωτερικό.

Για τον αλλοδαπό ενδιαφερόμενο ισχύουν βεβαίως οι ίδιες (εκτός της τελευταίας) περιπτώσεις, τα προβλήματα όμως που καλείται να αντιμετωπίσει ο σύμβουλος είναι εντελώς διαφορετικά.

Εξετάζοντας την κάθε περίπτωση χωριστά, διακρίνουμε ένα πλέγμα γνώσεων, δεξιοτήτων και πληροφοριών που είναι απαραίτητες ούτως ώστε ο σύμβουλος να ανταποκριθεί επαρκώς στον «παγκοσμιοποιημένο» ρόλο του.

Διάγραμμα 4: Πρόθεση και υλοποίηση μεταπτυχιακού ανά φύλο



4. Οι Προκλήσεις για το Σύμβουλο

Η γνώση του εκπαιδευτικού συστήματος κάθε πιθανής χώρας προέλευσης και προορισμού, η θέση και το περιεχόμενο του εκάστοτε εκπαιδευτικού αντικειμένου προκειμένου αυτό να μπορεί να τοποθετηθεί στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας της ίδιας και των άλλων χωρών, η τρέχουσα κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας κάθε χώρας γενικά αλλά και για κάθε επάγγελμα ειδικά, καθώς και οι προοπτικές μελλοντικής τους μεταβολής, αποτελούν κρίσιμες παραμέτρους χωρίς την άμεση γνώση ή την παραπομπή στις οποίες να είναι αδύνατο να επιτελεστεί ουσιαστικό συμβουλευτικό έργο.

Μια ανάγλυφη παρουσίαση της πολυπλοκότητας της κατάστασης που ο σύμβουλος αντιμετωπίζει δίνεται με τη μορφή μελετών περιπτώσεων, στα παραδείγματα που ακολουθούν. Ας υποθέσουμε ότι ο σύμβουλος καλείται να

χειριστεί περίπτωση φοιτητή από την Κύπρο, σε εκπαιδευτικό Ίδρυμα της ελληνικής επαρχίας, ο οποίος επιθυμεί να εργαστεί μετά την ολοκλήρωση των σπουδών του στη Γερμανία ή τον Καναδά. Εναλλακτικά, Ελληνίδα μεταπτυχιακή φοιτήτρια σε Πανεπιστήμιο της Γαλλίας που επιθυμεί να εργαστεί στην Ελλάδα.

Ποιά είναι τα υπάρχοντα δεδομένα;

Πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί η κάθε περίπτωση;

Ο Κύπριος φοιτητής σπουδάζοντας στην Ελλάδα αποκτά το εκπαιδευτικό υπόβαθρο εκείνο που υποτίθεται ότι ανταποκρίνεται λίγο ή πολύ στις σύγχρονες ανάγκες της Ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Η εμπειρία του από την αγορά εργασίας (εφόσον δεν έχει εργαστεί στο παρελθόν) είναι οι δικές του εντυπώσεις από τη χώρα όπου μεγάλωσε (Κύπρος εν προκειμένω) και από εκεί που σπουδάζει (μια

πόλη της Ελληνικής επαρχίας) ή όσα έχει ακούσει / μάθει / διαβάσει από το περιβάλλον του (οικογένεια, φίλοι, γνωστοί κλπ). Εκμεταλλευόμενος την παγκοσμιοποίηση επιθυμεί να εργαστεί σε μια χώρα με ισχυρή οικονομία όπως η Γερμανία ή ο Καναδάς και ζητά την καθοδήγηση του συμβούλου.

Για να μπορέσει να τον καλύψει, ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει μια τουλάχιστον καλή εικόνα τόσο για τις σπουδές γενικά και ειδικά (αντικείμενο) στην Ελλάδα, τη Γερμανία, τον Καναδά όσο και για τις αγορές εργασίας της Γερμανίας και του Καναδά όχι μόνον εν γένει αλλά και

α) στο/α αντικείμενο/α σπουδών του φοιτητή,

β) στους τομείς που επιθυμεί να

εργαστεί ο φοιτητής (αν είναι διαφορετικοί από αυτούς των σπουδών),

γ) τις μελλοντικές τάσεις στους παραπάνω τομείς.

Η πρόκληση για το έργο του συμβούλου είναι προφανής και αυταπόδεικτη.

Αντίστοιχα, στην περίπτωση της Ελληνίδας φοιτήτριας στη Γαλλία, ο Γάλλος σύμβουλος θα πρέπει να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο οι σπουδές, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που θα αποκτήσει η φοιτήτρια μπορούν να αξιοποιηθούν από μια επιχείρηση που λειτουργεί στα πλαίσια της Ελληνικής αγοράς εργασίας.

Επιπρόσθετα, μια θεμελιώδους σημασίας παράμετρο, αποτελεί η αντιμετώπιση που τυγχάνουν οι αλλοδα-

	«Εμπειρία»* σε / από		
Εθνικότητα	Εκπαιδευτικό Σύστημα	Αγορά εργασίας	Επιθυμία ένταξης
Κύπριος	Ελλάδα	Ελληνική επαρχία, (Κύπρος;)	Γερμανία/Καναδάς
Ελληνίδα	Ελλάδα & Γαλλία	Γαλλία, (Ελλάδα;)	Ελλάδα

* Εμπειρία στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι άμεση (να έχει με οποιονδήποτε τρόπο εργαστεί), έμμεση (ίδιες εντυπώσεις, οικογένεια, φίλοι, γνωστοί κλπ) ή ανύπαρκτη.

ποί υποψήφιοι στις επιχειρήσεις των χωρών στις οποίες επιθυμούν να ενταχθούν. Δηλαδή, πέρα από το θεωρητικό σκέλος της λειτουργίας εκπαιδευτικών συστημάτων και αγορών εργασίας, υπάρχει και η σκληρή πραγματικότητα που κάποιος αντιμετωπίζει, όταν προσπαθεί ως αλλοδαπός να ενταχθεί στην αγορά εργασίας μιας χώρας (επιφυλακτικότητα, επίτευδο προσφερόμενων θέσεων, ξενοφοβία, ρατσισμός κλπ).

Τελικά, μήπως ο σύμβουλος επαγ-

γελματικού προσανατολισμού πρέπει να είναι παντογνώστης;

Ο σύμβουλος κατά τη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει

- να εκτιμήσει το επίπεδο της επαγγελματικής ωριμότητας του φοιτητή
- να εντοπίσει κατά πόσο ο φοιτητής ατενύθινεται στο σύμβουλο για επαγγελματική ή προσωπική συμβουλευτική
- να διαγνώσει τυχόν ψυχολογικά, οικονομικά, κοινωνικά εμπόδια που

- παρεμβαίνουν αρνητικά στη λήψη μιας ορθής, ρεαλιστικής απόφασης
- να εντοπίζει τα κίνητρα (Francis, 1985) (όπως υλική ανταμοιβή, που θα του εξασφαλίσουν πλούτο και άνετη ζωή, κύρος, ανάγκη να πετύχει κάτι σημαντικό, ασφάλεια, αναγνώριση και άλλα (Schein, 1978) και τις προσδοκίες (το βαθμό που πιστεύει ότι είναι η ιδανική εργασία στην ιδανική χώρα)
 - να δώσει σαφείς πληροφορίες στον ενδιαφερόμενο για τα θέματα που τον απασχολούν
 - να διευκολύνει την υλοποίηση της απόφασης με την παροχή των κατάλληλων τεχνικών και στρατηγικών για την αναζήτηση σπουδών ή/και εργασίας.

Εξ' ίσου σημαντική είναι η βοήθεια που θα παρέχει ο σύμβουλος στον φοιτητή για την απόκτηση μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων και για την προώθηση της ιδέας της διά βίου εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Από τα παραπάνω είναι ευνόητο ότι ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει αποκτήσει και καλλιεργήσει μέσω της εκπαίδευσης και εμπειρίας του, γνώση, δεξιότητες, νοοτροπίες και συμπεριφορές που θα αποτελέσουν την βάση μιας αποτελεσματικής συμβουλευτικής. Βασικές συμβουλευτικές δεξιότητες είναι η γνησιότητα, ενεργητική ακοή, ενσυναίσθηση, και η εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών (Inskipp 1988, Egan 1990).

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και των συνακόλουθων σημαντικών αλλαγών η διαπολιτισμική εκπαίδευση των συμβούλων θα συμβάλλει σημαντικά στην κατανόηση του προβλήματος της ίσης ευκαιρίας του πληθυσμού που επηρεάζεται από παρά-

γοντες όπως εθνικότητα, φύλο, κοινωνική τάξη και φυσική/ψυχική ανεπάρκεια.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να μάθει να αναγνωρίζει και να ελέγχει τις δικές του ρατσιστικές προκαταλήψεις/στερεότυπα και να είναι έως ένα βαθμό ενημερωμένος για τα χαρακτηριστικά και την κουλτούρα των αλλοδαπών προς αποφυγή παρερμηνεύσης της μη λεκτικής και λεκτικής συμπεριφοράς τους. Να χαρακτηρίζεται από μια ευελιξία στη νοοτροπία σε θέματα όπως της συμβατικής έννοιας ενός επαγγέλματος (το επάγγελμα της ζωής μου) ή των συμβατικών μορφών απασχόλησης κ.α. Να έχει πλήρη κατανόηση των συναισθηματικών αλλαγών κατά την διάρκεια της μεταβατικής περιόδου ενός ατόμου με τις συνακόλουθες αλλαγές σε όλους τους τομείς της ζωής του (αλλαγή χώρας, εργασίας, κοινωνικού περιβάλλοντος κ.λπ.) (Adams et al., 1976 – Smith, 1989).

Παράλληλα, ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει τουλάχιστον μια γενική γνώση των επαγγελμάτων, της ταξινόμησης αυτών σε οικογένειες, των προϋποθέσεων εκπαιδευτικής και εργασιακής εμπειρίας για την είσοδο στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Επίσης, να έχει γνώση της οργάνωσης και της κουλτούρας μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού, για τα διάφορα επιδοτούμενα προγράμματα ή υποτροφίες που παρέχονται καθώς και επίγνωση της αντιστοιχίας και ισοτιμίας των παραπάνω σε διαφορετικές χώρες.

Είναι ευνόητο ότι ο σύμβουλος δεν μπορεί να έχει γνώση όλων αυτών των πληροφοριών. Αυτό όμως που επιβάλλεται να έχει είναι η πρόσβαση σε πηγές πληροφόρησης τόσο για την δική του ενημέρωση όσο και για την

παραπομπή του εκάστοτε ενδιαφερόμενου σε αυτές. Με αυτό τον τρόπο ο σύμβουλος δεν αποτελεί αντικείμενο παντογνωσίας και παντοδυναμίας αλλά ενθαρρύνει και στηρίζει τον ενδιαφερόμενο να αναζητήσει, να συλλέξει, να αξιολογήσει, και να αποφασίσει υπεύθυνα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας της εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

5. Προτάσεις

Θεωρούμε ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο σύμβουλος κάθε χώρας –και θα περιοριστούμε προς το παρόν, σε κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης– θα αμβλυνθούν με την δημιουργία μιας βάσης δεδομένων, ετησίως ενημερωμένων, που θα χρησιμοποιηθούν σαν πηγές έγκυρης ενημέρωσης και παραπομπής από τον σύμβουλο. Θα περιέχουν καταλόγους με ονόματα και διευθύνσεις ειδικών κέντρων, ιδρυμάτων, οργανισμών, συλλόγων που παρέχουν υπηρεσίες και ενημέρωση σε θέματα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, στήριξης, απασχόλησης, υποτροφιών και άλλων συναφών θεμάτων.

Μέχρι τώρα, απ' όσο μπορούμε να γνωρίζουμε, κάθε κράτος αναλαμβάνει την δημιουργία ορισμένων τέτοιων ενημερωτικών οδηγών και καταλόγων για τον πληθυσμό της χώρας του. Επιπλέον καταβάλλει προσπάθειες για τον εντοπισμό των χαρακτηριστικών και αναγκών των ομογενών και αλλοδαπών, και υλοποιεί προγράμματα για την προώθησή τους στην αγορά εργασίας και τη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού τους.

Το πρόβλημα είναι ότι σε κάθε

χώρα –και το βιώνουμε αυτό έντονα την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα– οι αλλοδαποί προέρχονται από αρκετές διαφορετικές χώρες και εθνικότητες, γεγονός που δυσχεραίνει το έργο του συμβούλου στο να έχει μια αντικειμενική ενημέρωση και γνώση της ατομικότητας και κουλτούρας του εκπαιδευτικού, επαγγελματικού και κοινωνικού τομέα/χώρου.

Η πρότασή μας είναι να ακολουθήσουμε τους Έλληνες φοιτητές στις χώρες που φιλοξενούνται, όπου με την συνεργασία παραγόντων (π.χ. του Έλληνα επιστημονικού συμβούλου ή εμπορικού συμβούλου και άλλων) στην συγκεκριμένη χώρα και με την χορήγηση κατάλληλων ερωτηματολογίων –με όλους φυσικά τους κανονισμούς του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων– θα είμαστε σε θέση κατ' αρχάς να γνωρίζουμε, να αξιολογήσουμε και να κατηγοριοποιήσουμε το σκοπό της μετακίνησης (π.χ. εκπαίδευση, επιμόρφωση, εργασία), τα κίνητρα, τις προσδοκίες, το βαθμό υλοποίησης των προσδοκιών, καθώς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν (εργασιακά, οικονομικά, προβλήματα ψυχολογικής και κοινωνικής προσαρμογής). Η κατηγοριοποίηση θα βοηθήσει στην ενημέρωσή του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού της συγκεκριμένης χώρας για τις ανάγκες, τις προσδοκίες, τα προβλήματα προσαρμογής, την κουλτούρα των Ελλήνων. Η παρερμηνεία της λεκτικής και μη λεκτικής συμπεριφοράς των αλλοδαπών από τον σύμβουλο στη χώρα υποδοχής θα πρέπει λογικά να μειωθεί.

Με την συλλογή ενημερωτικών οδηγών και πληροφοριών σχετικά με την εργασία και εκπαίδευση στη χώ-

ρα υποδοχής, ο Έλληνας σύμβουλος θα μπορεί να ενημερώσει έγκυρα τους φοιτητές που αποφασίζουν στο πλαίσιο της ελεύθερης μετακίνησης να μεταβούν σε μια άλλη χώρα.

Με τον τρόπο αυτό, θα καλλιεργηθεί η ανάπτυξη στενότερης επικοινωνίας μεταξύ συναφών λειτουργιών και φορέων στα θέματα της εκπαίδευσης και απασχόλησης πανευρωπαϊκά.

Εάν κατ' επέκταση σε πρώτο στάδιο η πρόταση αυτή υλοποιηθεί από κάθε κράτος-μέλος, τότε μπορεί η συνολική ενημέρωση σε μία κοινή ευρωπαϊκή (και ίσως μελλοντικά παγκόσμια) βάση δεδομένων, να αποτελέσει το έναυσμα της δημιουργίας ενός πολύτιμου βοηθήματος πληροφόρησης του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης.

Λόγω του ότι η σημασία του έργου αυτού είναι τεράστια για το σύνολο του Ευρωπαϊκού χώρου και δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό θα αποτελέσει προτεραιότητα στα πλαίσια του Δ' ΚΠΣ, προτείνουμε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλάβει τη χρηματοδότηση των επιμέρους ενεργειών στα κράτη-μέλη στα πλαίσια του Δ' ΚΠΣ.

6. Συμπεράσματα

- Η έρευνά μας περιορίζεται σε αποφοίτους του Πανεπιστημίου Πειραιώς μόνο.
- Από αυτή διαπιστώνουμε ότι μεγάλος αριθμός Ελλήνων πηγαίνει στο εξωτερικό για σπουδές ενώ

αντίστοιχα πολύ μικρός αριθμός αλλοδαπών έρχεται στην Ελλάδα για σπουδές.

- Το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων που πηγαίνουν στο εξωτερικό για σπουδές, επιστρέφει στην Ελλάδα για εργασία.
- Ενώ είναι γνωστό ότι υπάρχει σημαντικός αριθμός αλλοδαπών μαθητών στην Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση, δεν υπάρχει ακόμα αντίστοιχη εκπροσώπηση στην Γ/θμια, κάτι που όμως θα πρέπει να περιμένουμε ότι θα βαίνει αυξητικά τα επόμενα χρόνια.
- Ο σύμβουλος θα πρέπει να προετοιμαστεί επαρκώς στην εκτίμηση του επιπέδου επαγγελματικής ωριμότητας του φοιτητή καθώς και να είναι πλήρως ενημερωμένος σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης. Λόγω της παγκοσμιοποίησης θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερο βάρος στην διαπολιτισμική εκπαίδευση και αγωγή του αλλά και στην καλλιέργεια της ευελιξίας στη νοοτροπία αναφορικά με τις αλλαγές των κοινωνικών και εργασιακών φαινομένων.
- Η δημιουργία ενός βοηθήματος ενημέρωσης σε θέματα εντοπισμού απ' ενός κινήτρων και προσδοκίων του φοιτητή, απ' ετέρου εκπαίδευσης και απασχόλησης στη γενέτειρα ή/και σε κάθε πιθανή χώρα υποδοχής, θα συμβάλει στον εκσυγχρονισμό, στην αναβάθμιση και επάρκεια του παγκοσμιοποιημένου συμβουλευτικού έργου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Adams, J., Hayes, J., and Hopson, B. (1976) *Understanding and managing personal change*. London: Martin Robertson.
- Egan, G. (1990) *The skilled helper: Model, skills and methods for effective helping*, 4th ed. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Francis, D. (1985) *Managing your own career*. London: Collins.
- Herr, L.E., Crammer, S.H. (1996) *Career guidance and counseling through the life span*. New York: Harper Collins College.
- Inskipp, F. (1988) *Counselling skills*. Cambridge: National Extension College.
- Schein, E.H. (1978) *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. New York: Addison-Wesley.
- Smith, M. (1989) *The best is yet to come: a workbook for the middle years*. Sheffield: Lifeskills Associates.

Χρήστος Κιτσόπουλος*

**Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΩΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗ
ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Το σημερινό περιβάλλον είναι πιο ανταγωνιστικό και πιο ανασφαλές και οι ανάγκες της αγοράς μεταβάλλονται συνεχώς.

Οι ιδέες του «διορισμένου υπαλλήλου» και της «μονιμότητας» στην εργασία έχουν πολύ λιγότερη σημασία σήμερα από ό,τι πριν από 20 χρόνια. Έτσι στο μέλλον, η αύξηση της ζήτησης για γνώσεις δεν θα προέλθει τόσο από τη ζήτηση για σχολική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση, όσο από την αύξηση της ζήτησης ενηλίκων για μαθήματα και προγράμματα που θα βελτιώνουν τη δυνατότητά τους να λάνουν πιο σύνθετα προβλήματα και θα καλύπτουν πολύ συγκεκριμένες δικές τους ανάγκες. Δηλαδή αυξάνεται συνεχώς η ζήτηση για γνώσεις από νέους και ενήλικες είτε επειδή έχουν όρεξη για μάθηση είτε κάποιο ταλέντο που θέλουν να αναδείξουν είτε για να βελτιώσουν τις επαγγελματικές προοπτικές τους και να χιράξουν νέους ορίζοντες.

Η Συμβουλευτική ως ενίσχυση στην παγκοσμιοποιημένη Αγορά εργασίας και στον κόσμο των επιχειρήσεων πρέπει να αποσκοπεί στην επιστημονική πληροφόρηση, η οποία είναι καθοριστικής σημασίας για την αξιολόγηση της επιλογής στην ειδικότητα κατάρτισης και στη θέση εργασίας.

Christos Kitsopoulos*

**COUNSELLING AS A REINFORCEMENT
IN THE GLOBALIZED LABOUR MARKET
AND THE WORLD OF ENTERPRISES**

Today's environment is more competitive and more insecure and the needs of the market are constantly changing. The concepts of the «appointed employee» and the «permanence of employment» are far less important today than 20 years ago. Thus, in the future, the growth in the demand for knowledge, will not come as much from the demand for school and university education, as from the growing demand by adults for courses and programs that would improve their ability to solve more complex problems and cover their very concrete own needs. That is, the demand for knowledge by young people and adults is constantly growing, either due to their eagerness to learn or simply due to their need to enhance their professional perspectives and set new horizons. Consulting, as a support function for the globalized market and the corporate world, must aim at providing scientific information, which is of a determinative importance in the evaluation of the selection of the specialized training field and the job position.

* Ο Χρήστος Κιτσόπουλος είναι δικηγόρος-καθηγητής Δ.Ε.

Τα τελευταία χρόνια γίνεται λόγος για παρατεταμένη, ομολογουμένως, θεσμική κρίση. Το κράτος, υπερδιογκωμένο και δυσλειτουργικό, κατακυριευμένο από τη γραφειοκρατία και τον κομματισμό, αδυνατεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά, προστατεύοντας τα δικαιώματα του πολίτη και δημιουργώντας δυνατότητες και συνθήκες προόδου. Τα συναισθήματα κοινωνικής αδικίας αυξάνονται και το κύρος των πολιτειακών θεσμών κλονίζεται. Και όλα αυτά, σε εποχή που μεταβάλλονται ραγδαίως συστήματα και διαδικασίες, δημιουργώντας περισσότερες δυνατότητες, αλλά και καινούργιους κινδύνους, που, αν δεν αντιμετωπιστούν, μπορεί να προκαλέσουν ακόμη και ρήξη του κοινωνικού ιστού. Το πολιτικό μας σύστημα δεν είχε απ' ό,τι φαίνεται την ευελιξία να κινηθεί, παράγοντας τις αναγκαίες σύγχρονες πολιτικές για την προσαρμογή του κοινωνικού περιβάλλοντος στις απαιτήσεις που προκαλούν οι τεχνολογικές, επιστημονικές και οικονομικές εξελίξεις.

Στο δημόσιο τομέα, να υιοθετηθεί ένα ευέλικτο πρόγραμμα για την ισόρροπη ανάπτυξη και να αναθεωρηθεί η υφιστάμενη οικονομική πολιτική προς κατευθύνσεις που θα απελευθερώσουν τις υγιείς δημιουργικές δυνάμεις του τόπου μας.

Στην Ελλάδα οι ρυθμοί ανάπτυξης ήταν και παραμένουν εξαιρετικά χαμηλοί και, παρά τα κάποια θετικά βήματα στον τομέα της ανάπτυξης, οι περιφερειακές και κοινωνικές ανισότητες διευρύνονται και η ανεργία αυξάνεται, ειδικά μεταξύ των νέων. Σύμφωνα με την Eurostat, στη χώρα μας ένας στους τρεις νέους κάτω των

25 ετών είναι άνεργος και το 79% αυτών δεν έχει εργαστεί ποτέ.

Ενώ εισερχόμαστε αναγκαστικά, λόγω της ευρωπαϊκής αναγκαιότητας και των διεθνών ανακατατάξεων στη σύγχρονη μορφή οικονομίας και ο πρωτογενής τομέας συρρικνώνεται συνεχώς προς όφελος, κυρίως, του τριτογενούς τομέα, δε φαίνεται να υπάρχει επαρκής ζήτηση εργατικού δυναμικού από τους αναπτυσσόμενους κλάδους.

Η καθυστέρηση εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης όλων των συστημάτων και διαδικασιών που υποστηρίζουν και ενισχύουν την αγορά εργασίας, όπως είναι το εκπαιδευτικό σύστημα, η κατάρτιση και επιμόρφωση, σε συνδυασμό με τις συνεχείς μεταβολές στη μορφή και τον χαρακτήρα της σύγχρονης εργασίας, αυξάνουν τα ποσοστά ανεργίας.

Πρόκειται για τη λεγόμενη διαρθρωτική ανεργία, στην οποία το εργατικό δυναμικό δεν έχει τα εφόδια, την εξειδίκευση ή τις δεξιότητες, που απαιτεί η εργασιακή αγορά. Μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα δεν μπορεί να συμβαδίσει με τις εξελίξεις και να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς.

Η παιδεία, από τη φύση της, είναι συντηρητική, όταν μεταφέρει και αναπαράγει ιδέες και τρόπους σκέψης που έχουν ήδη αναπτυχθεί, και προοδευτική όταν καινοτομεί και δημιουργεί νέα γνώση. Όταν, όμως, η παιδεία κατευθύνεται και ελέγχεται από ένα γενικά οπισθοδρομικό και κακοδιοικούμενο κράτος όπως το ελληνικό και προσφέρεται, μπορεί να είναι ούτε αυτά που χρειάζεται κάθε άτομο για την προσωπική ολοκλήρωσή του ούτε αυτά που χρειάζεται η χώρα για να ανταγωνιστεί και να πάει μπροστά.

Η παιδεία, σήμερα, προσφέρεται σαν να ήταν κοινό «συσσίτιο». Μαζική, τυποποιημένη και κοινή για όλους. Έτσι, δεν αφήνει αυτούς που έχουν όρεξη, έφεση και ικανότητες να επιλέξουν το δικό τους δρόμο και να εξαντλήσουν τα όρια των αναζητήσεών τους και της μάθησης, αναπτύσσοντας, έτσι, τη μοναδικότητά τους.

Το να πρέπει, με άλλα λόγια, όλοι, λίγο-πολύ, να συμβαδίζουν, να μαθαίνουν δηλαδή τα ίδια πράγματα με τον ίδιο τρόπο, δεν αφήνει πολλά περιθώρια ανελιξεως και προόδου. Έτσι, δεν είναι περιεργό το γεγονός ότι οι ανώτατες σχολές καταλήγουν να χαρακτηρίζονται από μετριότητα σε όλα τα μέτωπα. Σκοπός τους μπορεί να είναι, λοιπόν, η μαζική παραγωγή «πτυχιούχων» δικηγόρων, οικονομολόγων, φιλολόγων, γιατρών και μηχανικών για το Δημόσιο, τη βιομηχανία και το εμπόριο, αλλά δεν είναι, δυστυχώς, η παραγωγή του δικηγόρου, του γιατρού, του μηχανικού που θα κάνει και τη διαφορά.

1. Οι επιχειρήσεις πιέζονται από τον ανταγωνισμό να προσφέρουν στα στελέχη τους και τους εργαζόμενους δυνατότητες συνεχούς αναβαθμίσεως των γνώσεών τους, θεωρητικών και πρακτικών, είτε με τη δημιουργία εσωτερικών προγραμμάτων (τα λεγόμενα «corporate universities», όπως έχουν δημιουργήσει η Ericsson, η Hewlett-Packard, η IBM, η British Telecom, η Sprint και η Siemens) είτε σε συνεργασία με συγκεκριμένα πανεπιστήμια είτε σε συνεργασία με ιδιωτικές επιχειρήσεις.

2. Οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι αυτό που μπορεί να τις διαφοροποιήσει δεν είναι ούτε η υπερεπάρκεια κεφαλαίων ούτε ένα καλό στατικό

προϊόν. Είναι ο τρόπος, με τον οποίο αποκτούν γνώσεις και τις μετουσιώνουν σε δυναμική παραγωγή και έργο. Χρειάζονται, λοιπόν, να προσελκύσουν τα καλύτερα δυνατά στελέχη.

3. Οι νέοι και οι ενήλικες μπορούν να αποκτήσουν ανεκτίμητες εμπειρίες εκτός σχολείου.

4. Αυξάνεται συνεχώς η ζήτηση για γνώσεις αλλά με τρόπο που να συμβαδίζει με τη ζωή, την εργασία, τα ωράρια και τις υπόλοιπες υποχρεώσεις. Γι' αυτό έχουν ήδη αρχίσει να ξεφυτρώνουν σαν μανιτάρια διάφορες «σχολές» που διευκολύνουν την απόκτηση γνώσεων «από απόσταση» και με ηλεκτρονικά μέσα (distance learning). Έτσι ένας μαθητής από το Καπαρέλι Θηβών μπορεί σήμερα να έχει μέσω Internet περίπου την ίδια πρόσβαση στα ίδια δεδομένα και σε άπειρες πηγές γνώσεως μ' έναν καθηγητή του Berkley, 24 ώρες το 24ωρο, 365 ημέρες το έτος.

5. Οι γνώσεις δεν είναι πλέον διαθέσιμες μόνο σε κάποιους προνομιούχους αλλά και σε όλους, όσοι έχουν την έφεση και την όρεξη να τις αποκτήσουν (ή καλύτερα να τις κατακτήσουν) και να τις αξιοποιήσουν! Ένας μικρός Η/Υ δεν μπορεί να αντικαταστήσει ένα ολόκληρο γραφείο και να κάνει τη δουλειά πολύ φθηνότερα, κατά τη στιγμή που υπάρχει η όρεξη γι' αυτήν.

6. Το σημερινό περιβάλλον είναι πιο ανταγωνιστικό και πιο ανασφαλές και οι ανάγκες της αγοράς μεταβάλλονται συνεχώς. Οι ιδέες του «διορισμένου υπαλλήλου» και της «μονιμότητας» στην εργασία έχουν πολύ λιγότερη σημασία σήμερα από ό,τι πριν από 20 χρόνια. Έτσι στο μέλλον, η αύξηση της ζητήσεως για

γνώσεις δεν θα προέλθει τόσο από τη ζήτηση για σχολική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση, όσο από την αύξηση της ζήτησης ενηλίκων για μαθήματα και προγράμματα που θα βελτιώσουν τη δυνατότητά τους να λύουν πιο σύνθετα προβλήματα και θα καλύπτουν πολύ συγκεκριμένες δικές τους ανάγκες. Δηλαδή αυξάνεται συνεχώς η ζήτηση για γνώσεις από νέους και ενήλικες είτε επειδή έχουν όρεξη για μάθηση είτε κάποιο ταλέντο που θέλουν να αναδείξουν είτε για να βελτιώσουν τις επαγγελματικές προοπτικές τους και να χαράξουν νέους ορίζοντες.

Εδώ ακριβώς τίθεται το πρόβλημα - θέμα της Συμβουλευτικής. Πώς εμπλέκεται η Συμβουλευτική με την Παγκοσμιοποιημένη Αγορά Εργασίας και τον Κόσμο των Επιχειρήσεων; Τι θα κάνει ο σύμβουλος σ' αυτό το τόσο και συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον; Και σε ποιο βαθμό προωθείται η οικονομική ανάπτυξη από τη συμμετοχή της ανθρωπίνης επιστήμης της Συμβουλευτικής; Και ακόμη, πόσο η εκπαίδευση διαφοροποιεί την ανάπτυξη; Πολλοί ειδικευμένοι σύμβουλοι, αλλά και οικονομολόγοι επεδίωξαν να απαντήσουν σ' αυτό το ερώτημα χωρίς όμως μεγάλη επιτυχία.

Παρά τη διαμόρφωση και την αναδιαμόρφωση περιττώων μοντέλων ανάπτυξης, δεν κατόρθωσαν ν' αποδείξουν ότι η καλύτερη εκπαίδευση και επιμόρφωση αυξάνει σημαντικά τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη μιας χώρας. Πρόσφατα, ωστόσο, μια καναδική ομάδα παρουσίασε αποτελέσματα. Διαπίστωσε ότι, αν υπολογιστούν όχι τα «τυπικά» εκπαιδευτικά προσόντα αλλά οι πραγματικές ικα-

νότητες, το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί ν' αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα στις προβλέψεις για την οικονομική ανάπτυξη.

Για τους ιδιώτες, οι «απολαβές» από την εκπαίδευση είναι σαφείς: όσο διαθέτουν περισσότερα προσόντα κερδίζουν, κατά μέσο όρο, πολύ περισσότερα από τους λιγότερο ειδικευμένους, στη διάρκεια της ζωής τους. Ωστόσο, οι μακροοικονομικές μελέτες δεν έχουν παράσχει απράνταχτα επιχειρήματα ότι τα υψηλά ή αυξανόμενα ποσοστά ολοκλήρωσης της δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συνδέονται με την ισχυρότερη ανάπτυξη. Σημαντικότερες διαφορές προκύπτουν κατά τη σύγκριση περισσότερων και λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών. Για χώρες που βρίσκονται σε παρεμφερή στάδια ανάπτυξης, δεν υπάρχουν σαφή στοιχεία πως η εκπαίδευση διαφοροποιεί την ανάπτυξη.

Προσόντα

Πιθανόν οι θεωρίες περί ανθρωπίνου κεφαλαίου να είναι απλώς λανθασμένες. Αν η εκπαίδευση ενεργεί ως μέθοδος «ξεδιαλέγματος», τοποθετώντας άτομα με καλύτερα προσόντα σε καλύτερες θέσεις αντί να βελτιώνει τη συνολική παραγωγή δυνατότητα του πληθυσμού, τότε τα ατομικά κέρδη από την εκπαίδευση δεν προστίθενται αναγκαστικά στα συλλογικά κέρδη. Ωστόσο, μελέτες σχετικές με προσόντα και παραγωγικότητα έχουν προ πολλού δείξει ότι η απόκτηση κάποιων συγκεκριμένων δεξιοτήτων όχι μόνο προσφέρει πλεονεκτήματα στα άτομα, αλλά αυξάνει και την παραγωγικότητα.

Άλλη εξήγηση είναι πως οι οικονομολόγοι μετρούσαν λάθος πράγματα. Ένα απολυτήριο λυκείου ή ένα πανεπιστημιακό πτυχίο δεν είναι αρκετή απόδειξη ότι κάποιος διαθέτει τις ικανότητες αύξησης της παραγωγικής δυνατότητας. Τα εκπαιδευτικά προσόντα μπορεί να υπολογίζονται σχετικά εύκολα, όμως προσφέρουν ελλιπή στοιχεία για το ανθρώπινο κεφάλαιο. Το ζητούμενο είναι ένας τρόπος άμεσου υπολογισμού των ικανοτήτων που συμβάλλουν στην οικονομία. Κατά τη δεκαετία του '90 έγιναν βήματα προς αυτή την κατεύθυνση, με την ανάπτυξη ενός νέου είδους δοκιμής που αποτιμά τον βαθμό στον οποίο νέοι και ενήλικες από διαφορετικές χώρες αποκτούσαν συγκεκριμένα βασικά προϊόντα που απαιτούνται για την εργασία και την καθημερινή ζωή τους. Ήτοι, τα επίπεδα μόρφωσης, με την έννοια της ικανότητας χρήσης διαφορετικών ειδών γραπτού υλικού για την υλοποίηση πραγματικών στόχων διαφόρων βαθμών περιπλοκότητας. Πρόκειται για τις γενικές ικανότητες που διαπιστώνεται πως είναι στενά συνδεδεμένες με την παραγωγικότητα.

Νέοι Δείκτες

Θα χρειαστούν τουλάχιστον 20 χρόνια προκειμένου οι αναλυτές να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν αυτούς τους νέους δείκτες ανθρώπινου κεφαλαίου προκειμένου να εντοπίσουν πόσο επιδρά στην ανάπτυξη μακροπρόθεσμα η εισοδος ατόμων με περισσότερες ή λιγότερες ικανότητες στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, ομάδα οικονομολόγων του πανεπιστημίου

της Οτάβα, σε συνεργασία με τη στατιστική υπηρεσία του Καναδά, ανακάλυψαν συντομότερο δρόμο που επιτρέπει την άμεση εκμετάλλευση αυτού του ανθρώπινου κεφαλαίου. Χρησιμοποιούν έρευνα που έγινε στα μέσα της δεκαετίας του '90 σε άτομα ηλικίας 16-65 ετών σε 14 χώρες, προκειμένου να εκτιμηθούν οι ικανότητές τους κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας σε διαφορετικές περιόδους, μεταξύ του 1960 και του 1995. Τα επίπεδα μόρφωσης ατόμων ηλικίας 52-60 ετών το 1995 χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση των ικανοτήτων ατόμων ηλικίας 17-25 το 1960, και συνεπώς της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο που είχε γίνει τότε.

Η ομάδα διαπίστωσε σαφή και σημαντική σχέση ανάμεσα στις επενδύσεις της εκάστοτε περιόδου σε ανθρώπινο κεφάλαιο και στη συνεπακόλουθη ανάπτυξη και παραγωγικότητα της εκάστοτε χώρας. Ειδικότερα, αύξηση 1% του επιπέδου μόρφωσης σε σχέση με το διεθνές μέσο όρο συνδέεται με τελική σχετική αύξηση 2,5% της παραγωγικότητας και 1,5% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ.

Πρόκειται για πολύ σαφέστερα αποτελέσματα απ' όσα βρίσκουμε σε προηγούμενες μελέτες. Στις τρεις υπό εξέταση χώρες όπου το ανθρώπινο κεφάλαιο βελτιώθηκε με τους ταχύτερους ρυθμούς μεταξύ των παλαιότερων και των νεότερων γενεών (Βέλγιο, Φιλανδία, Ιταλία), η αύξηση της παραγωγής ανά εργαζόμενο αυξήθηκε πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο μεταξύ 1960 και 1995, ενώ σε εκείνες με τις μικρότερες βελτιώσεις ικανοτήτων (Νέα Ζηλανδία, Σουηδία και ΗΠΑ), η αύξηση ήταν βραδύτερη.

Η ανάλυση αυτή ρίχνει επίσης φως στη φύση της σχέσης μεταξύ των βελτιώσεων του ανθρώπινου κεφαλαίου και της οικονομικής ανάπτυξης. Για παράδειγμα, το όφελος από τη μείωση του αριθμού των ατόμων με πολύ χαμηλές ικανότητες γίνεται σαφέστερο από εκείνο από την αύξηση του αριθμού των ατόμων με υψηλότερες ικανότητες. Αυτό δε σημαίνει ότι η εισροή εξειδικευμένου προσωπικού δε συνδέεται με την ανάπτυξη: η μέλητη μπορεί να μην έχει τη δυνατότητα να προσδιορίσει τα είδη ταλέντων που καθοδηγούν τις οικονομίες της γνώσης. Ωστόσο, τα αποτελέσματα δείχνουν πως τα προσόντα αυτά δεν είναι οι μόνοι κινητήριοι μοχλοί της ανάπτυξης. Η βελτίωση των βασικών ικανοτήτων του συνόλου του πληθυσμού μπορεί να αποφέρει απτά μακροοικονομικά κέρδη, δικαιώνοντας το κόστος των προγραμμάτων επιμόρφωσης.

Συμπερασματικά τι προτείνω:

Η Συμβουλευτική ως ενίσχυση στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας και στον κόσμο των επιχειρήσεων έχει πολλά οφέλη γιατί:

- θ' αυξήσει τον ανταγωνισμό και τις επιλογές των εργαζομένων,
- θ' αναγκάσει τα νέα πανεπιστήμια να προσφέρουν περισσότερες εναλλακτικές επιλογές στους σπουδαστές τους. Έτσι θα δοθεί προσφορότερο έδαφος για ν' ανακαλύψει κάποιος τη μοναδικότητά του και να αναπτυχθούν η φαντασία, η έμπνευση, το ταλέντο, η επιχειρηματικότητα, η διάθεση για αναζήτηση,
- θα πιέσει κάθε ίδρυμα να συνεργασθεί με επιχείρηση προκειμένου να παράγει και να προσφέρει

γνώση σε κόστος αντίστοιχο με του αποτελέσματος και όχι όπως-όπως και ό,τι κι ό,τι,

- θα συμβάλει σε ανάπτυξη πρωτοβουλιών που θα επιτρέπουν την απόκτηση γνώσεων από απόσταση (μέσω Internet). Αντί να λέμε «όχι» ίσως θα έπρεπε να λέμε «γιατί όχι»,
- θα βελτιώσει το επίπεδο προσφερόμενης παιδείας, αφού εκτός από τα ιδιωτικά πανεπιστήμια και τα κρατικά πανεπιστήμια θα υποχρεωθούν να βελτιώσουν το επίπεδο μορφώσεως που προσφέρουν, επειδή θα υπόκεινται σε σύγκριση με τα ιδιωτικά,
- θα συμβάλει σε τόνωση και απελευθέρωση της έμφυτης δημιουργικότητας του Έλληνα.

Ακόμη, βασικός στόχος της Συμβουλευτικής παραμένει η βοήθεια προς τον μαθητή ειδικευόμενο για την ομαλή μετάβαση στην αμειβόμενη εργασία.

Η προετοιμασία των μαθητών μπορεί να γίνει κυρίως με ενημέρωση για τις επαγγελματικές διεξόδους στο χώρο διαφόρων μορφών επιχειρήσεων ή κατάρτισης με εργασία στο χώρο των επιχειρήσεων.

Πάντως για να καταλήξω:

Το κυρίαρχο, πιστεύω, συστατικό στοιχείο παρεμβάσεως και παρουσίας της Συμβουλευτικής στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να 'ναι άλλο απ' αυτό της πληροφόρησης.

Η ολοκληρωμένη πληροφόρηση, κατά προτίμηση μέσα από οργανωμένες ιδιωτικές δομές, αποτελεί το βασικό άξονα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και είναι καθοριστικής σημασίας για την αξιολόγηση της επιλογής στην ειδικότητα κατάρτισης και στη θέση εργασίας.

Εν κατακλείδι, είναι τελείως απαραίτητο να βελτιώσουμε τη Συμβουλευτική που αφορά στη μετάβαση στην αμειβόμενη εργασία με τα εξής άμεσα:

1. ανάλυση έγκυρων στοιχείων ανεργίας κατά τομείς επαγγελματικών δραστηριοτήτων και

2. ομιλίες από συμβούλους Συμβουλευτικής και προσανατολισμού ΟΑΕΔ σχετικά με θέματα τωρινής αλλά και μελλοντικής απασχόλησης και ανεργίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Hopson, Band Scally, M. *Lifeskills Teaching*, London: McGraw-Hill (1981).
- Kelly, G., *The Psychology of Personal Constructs, A Theory of Personality*. New York: Norton (1955).
- Kosrvidon-Harely, C., Careers Education and Guidance in Greece: A Critical Approach, *International Review of Education* (1990) 35 no. 3, 345-359.
- Mc Luhan, M., *Understanding the Media, the Extensions of Man*. London: ARK (1964-1987).
- Pearce, B., Counseling skills in the context of professional and organizational growth, in Dryden, D. Charles-Edwards and R. Woolfe (eds), *Handbook of Counseling in Britain*, London: Routledge (1989).
- Δημητρόπουλος, Ε. Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια προσπάθεια αξιολόγησης του θεσμού «Η εκπαίδευση διαφοροποιεί την ανάπτυξη;», εφ. *ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ*, 11/09/2004.

ΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ
ΒΙΒΛΙΟΦΟΡΕΙΣ
Σ.Ε.Λ.Ε.Ι.Ε.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

**ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Γ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ**

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹

ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ: ΕΙΝΑΙ ΚΑΤΙ «ΑΛΛΟ» ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ;

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνουμε έξαρση στην προώθηση της Συμβουλευτικής και ενασχόληση όλο και περισσότερων ατόμων με το πεδίο αυτό. Η διεύθυνση αυτή του χώρου δείχνει καταρχάς την αναγκαιότητα εφαρμογής της Συμβουλευτικής σε περισσότερα πλαίσια που σχετίζονται με την ανάπτυξη του ανθρώπου. Ήδη, στο πλαίσιο της Αγωγής, προωθούμε συστηματικά ένα πιο σύγχρονο προφίλ του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία με βασικό άξονα το δάσκαλο ως σύμβουλο. Παράλληλα, ο αριθμός των ανθρώπων που επιδιώκουν να ασχοληθούν με τη Συμβουλευτική σε επαγγελματικό επίπεδο διαρκώς αυξάνει. Τα πτυχία και τα πιστοποιητικά «ειδικών» Συμβουλευτικής, όπως και τα δίκτυα Συμβουλευτικής, πληθαίνουν. Ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός ενδιαφερομένων δηλώνει ειδίκευση στη Συμβουλευτική. Τι σημαίνει, άραγε, το φαινόμενο αυτό; Οι πάντες μπορούν να ασχοληθούν με τη Συμβουλευτική; Εξασφαλίζεται η ποιότητα εφαρμογής της Συμβουλευτικής μόνο από το «πιστοποιητικό», το «χαρτί», την πιστοποίηση κάποιων ως συμβούλων; Είναι πραγματικό εχέγγυο οι τίτλοι σπουδών;

Ταυτόχρονα, μέσα σε ένα κόσμο όπου τα γεωγραφικά σύνορα φαίνεται να «ανοίγουν», έχει επινοηθεί ο όρος «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική». Τι σημαίνει ο όρος αυτός; Ως προς τι διαφοροποιείται η Συμβουλευτική από τη *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*, αλλά και από άλλου είδους κατηγοριοποιήσεις όπως είναι, για παράδειγμα, η *Επαγγελματική Συμβουλευτική*;

Η θέση που υποστηρίζουμε είναι ότι απαιτείται κριτική προσέγγιση στα πράγματα και, ειδικότερα, κριτική αποδόμηση των όρων και εννοιών.

Στην εργασία αυτή θα επιδιώξουμε να δώσουμε κάποιες απαντήσεις σε ερωτήματα όπως αυτά που αναφέρθηκαν και να προτείνουμε μια αφετηρία για προβληματισμό πάνω στα ερωτήματα αυτά. Ειδικότερα, βασικοί στόχοι της εργασίας είναι:

- να προβληματοποιήσουμε τους όρους και τη στοχοθεσία της Συμβουλευτικής,
- να «επαι-επισκεφτούμε» το πεδίο αυτό και τις βασικές δεξιότητες Συμβουλευτικής με μια «ψυχοσυνθετική» οπτική,
- να συνειδητοποιήσουμε την *πολυπολιτισμικότητα* της «γεωγραφίας» του προσώπου,
- να αντιληφθούμε την αναγκαιότητα της *αυτογνωσίας* και της προσωπικής ανάπτυξης μέσα από μια *διαπολιτισμική* προσέγγιση του εαυτού,
- να αντιληφθούμε, επίσης, την αναγκαιότητα της κριτικής *κοινωνιογνωσίας*,
- να συνειδητοποιήσουμε τη *διαπολιτισμική* φύση των δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, και
- να διαπιστώσουμε τη σχέση ανάμεσα στη Συμβουλευτική και στη Διαπολιτισμική Συμβουλευτική.

* * *

1. Η Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και Πρόεδρος της Διακριτικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥΝΘΕΣΗ: ο Κύκλος των Εφευρετικών Εκπαιδευτικών.

INTERCULTURAL COUNSELLING: IS IT SOMETHING «OTHER» THAN COUNSELLING?

Recently we have witnessed an increased interest in the promotion of Counselling and in the involvement of more and more individuals in this field. The opening up of the field to more people is first-hand evidence of the necessity for its application in more contexts related to personal development. In the context of education we have already systematically promoted a profile of the teacher as a professional which recognizes the aspect of the *teacher as counsellor*. In parallel, the number of individuals who wish to be involved in Counselling at a professional level also keeps increasing. The number of 'specialist' diplomas and certificates in Counselling multiply continuously. Counselling networks emerge almost everywhere. What does this phenomenon mean? Can anybody undertake the role of Counsellor? Can the quality of counselling be secured only through one's certification based on diplomas and studies?

At the same time, through the "opening" of geographical borders, the term 'Intercultural Counselling' has been invented. What does the term mean? In what way and for what reasons is Counselling differentiated from Intercultural Counselling, as well as from other categorizations such as Career Counselling or Guidance?

We support the position for the necessity of a critical approach to issues as the above and, in particular, a critical deconstruction of terms and meanings.

This presentation is an attempt at suggesting answers to questions such as the above, as well as for contributing to the development of a problematic with regard to the questions posed. In particular, this paper intends:

- to problematise the terms and aims of Counselling,
- to "re-visit" this field and the basic counselling skills with a psychosynthetic "look",
- to contribute to the concientization of the multiculturalism of a person's "geography",
- to show the necessity of *self awareness* and personal development through an intercultural approach of the self,
- to show the necessity of critical *social awareness*,
- to help us become conscious of the intercultural nature of the basic counselling skills, and
- to highlight the relationship between Counselling and Intercultural Counselling.

Εισαγωγικά...

Στόχος κάθε συμβουλευτικής διαδικασίας είναι ο άνθρωπος και η παροχή βοήθειας προς αυτόν με σκοπό τη θεραπεία και την ανάπτυξή του, τη δυνατότητά του για επιτυχέστερη αντιμετώπιση προσωπικών, αλλά και κοινωνικών, προβλημάτων². Ο γενικός αυτός στόχος είναι σαφής, ευδιάκριτος και κοινός σε οποιονδήποτε ασκεί (ή θέλει να ασκήσει) Συμβουλευτική, ιδιαίτερα στο πλαίσιο ενός κριτικού και αναπτυξιακού μοντέλου³. Ωστόσο, είναι βέβαιο ότι, στην πράξη, ο συγκεκριμένος ρόλος 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 ενημέρωσης, τις δεξιότητες και την εμπειρία που διαθέτουν, καθώς και με τη γενικότερη φιλοσοφική τους τοποθέτηση απέναντι στο 'δίδυμο' άτομο-κοινωνία⁴.

Το ζήτημα της πολυπλοκότητας των ανθρώπινων και κοινωνικών σχέσεων, αφορά άμεσα στο δίδυμο *άτομο-κοινωνία*. Αναλυτικότερα, ο τρόπος με τον οποίο αποκωδικοποιούμε ή αντιλαμβανόμαστε τους μηχανισμούς ένταξης του ατόμου στην κοινωνία οδηγεί στην υιοθέτηση ενός μοντέλου και μιας προσωπικής κοσμοθεωρίας, η οποία, ιδιαίτερα στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής σχέσης, καθορίζει, στη συνέ-

χεια, τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουμε τον άλλο. Οι δύο βασικές προσεγγίσεις σύμφωνα με τις οποίες ιστορικά αντιμετωπίζεται το ζήτημα αυτό αναφέρονται περιληπτικά⁵ πιο κάτω.

Ενδεχομένως πιστεύει κανείς ότι το άτομο δεν έχει δυνατότητα επιλογής ούτε δημιουργεί ενεργά την εμπειρία του, αλλά ότι η ένταξή του στον κόσμο, με τους συγκεκριμένους της περιορισμούς, καθορίζει τόσο το είδος των εμπειριών που θα έχει στη ζωή του, όσο και την ερμηνεία αυτών των εμπειριών για την οικοδόμηση του εαυτού του. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, λοιπόν, το άτομο δεν είναι συγγραφέας της ζωής και της εμπειρίας του, αλλά μάλλον η εμπειρία εγγράφεται και ερμηνεύεται⁶ ή απλά αποκωδικοποιείται για λογαριασμό του από δυνάμεις όπως είναι η γλώσσα, η θρησκεία, η εκπαίδευση, τα ΜΜΕ και η γενικότερη κουλτούρα ή το «Άλλο», κατά τον Λακάν. Στην περίπτωση αυτή οι σύμβουλοι τείνουν να θεωρούν ότι το περιβάλλον καθορίζει το άτομο πλήρως και ότι προϋπόθεση για την όποια βελτίωση της θέσης του είναι η αλλαγή των κοινωνικοοικονομικών δομών που το καθορίζουν.

Είναι φανερό ότι μια τέτοια, συντηρητική κατά την άποψή μας, θεώρηση του ανθρώπου ως *homo sociologicus* (Kosmidou, 1991) δεν αφήνει χώρο στη Συμβουλευτική ώστε να συμβάλλει στην ανάπτυξη, αφού η ένταξη του ατόμου σε ένα κόσμο με συγκεκρι-

2. Αναλυτικότερα στο Κοσμίδου- Hardy (1986, 1992), Κοσμίδου-Hardy, et al. (1996).

3. Στο μοντέλο αυτό αναφερθήκαμε διεξοδικά στο Κοσμίδου-Hardy (1992).

4. Αναφερόμαστε διεξοδικά στο θέμα αυτό στο Κοσμίδου-Hardy (1991).

5. Αναλυτική συζήτηση ό.π., καθώς και Kosmidou (1991).

6. Αναλυτικά αναφερόμαστε στο ζήτημα αυτό και στο Kosmidou and Usher (1992).

μένες δομές και παραδόσεις θέτει σοβαρά εμποδία σε αυτή την προοπτική. Επομένως, στις σχέσεις Συμβουλευτικής στις οποίες οι σύμβουλοι έχουν ανάλογη προσωπική θεωρία, όχι μόνο δεν υπάρχουν περιθώρια για ανάπτυξη του υποκειμένου, αλλά επιπλέον έρχεται ως σχεδόν φυσική συνέπεια η καθαρά κατευθυντική προσέγγισή του προς στόχους και προσανατολισμούς που οι σύμβουλοι επιλέγουν, μέσα από τις σχέσεις εξουσίας που τους δίνει η γνώση και η ειδικότητά τους.

Η ακριβώς αντίθετη οπτική θεωρεί ότι το άτομο είναι αυτόνομο, ελεύθερο και σχεδόν ανεξάρτητο από το κοινωνικο-ιστορικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται· ότι, με τη θέληση και τη δράση του, το άτομο μπορεί να απελευθερωθεί από τους περιορισμούς του περιβάλλοντος· ότι το «κείμενο» της εμπειρίας του είναι διάφανο και ήδη έχει την ικανότητα να το δει κριτικά με καθαρά προσωπική ευθύνη. Στην περίπτωση αυτή, λοιπόν, θεωρείται ότι ο άνθρωπος μάλλον είναι *a priori* σε θέση να δει κριτικά τον εαυτό του και την εμπειρία του όταν, για παράδειγμα, βρίσκεται εγκλωβισμένος σε μια *ψεύτικη συνειδητότητα* και σε ένα αποδυναμωμένο «εγώ».

Πιστεύουμε ότι οι σύμβουλοι χρειάζεται να ασχοληθούν συνειδητά και κριτικά με την προσωπική τους θεωρία, καθώς και με το μοντέλο Συμβουλευτικής που τους εκφράζει, σύμφωνα 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 πρά-

ξης της Συμβουλευτικής η οποία, ιδιαίτερα τα τελευταία 50 χρόνια, έχει –όπως πιστεύεται– ‘Αμερικανοποιηθεί’⁷.

Σύμφωνα με την παραπάνω προβληματική, λοιπόν, καθίσταται σαφές ότι οι σύμβουλοι 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.

(β) Το «προληπτικό», που έχει ως βασικό του στόχο την προετοιμασία των ατόμων για τη ζωή τους έτσι, ώστε να προλαμβάνουν προβλήματα.

(γ) Το «αναπτυξιακό» μοντέλο, που έχει ως στόχο τη συμμετοχή του ατόμου σε διαδικασίες που θα το βοηθήσουν να γνωρίσει βαθύτερα τον εαυτό του, να τον αναπτύσσει σε μια πορεία διά βίου μάθησης, να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του με ωριμότητα και υπευθυνότητα και να αποφεύγει τις σχέσεις εξάρτησης ως άκριτος «πελάτης» στο χώρο του «θεραπευτικού» δωματίου.

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.

7. Βλ. και Feltham & Horton (2000, σ. xix).

1.1. Το Θεραπευτικό Μοντέλο

Θεωρούμε ότι το θεραπευτικό μοντέλο είναι ελλιπές αν κρίνουμε με γνώμονα το γενικό στόχο της Συμβουλευτικής, στον οποίο αναφερθήκαμε πιο πάνω, καθώς περιορίζεται 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 των προβλημάτων, αλλά και για την αντιμετώπισή τους, επιρρίπτεται στις υποτιθέμενα 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 που απασχολούν το άτομο. Με άλλα λόγια, στην αμιγώς θεραπευτική προσέγγιση, προωθείται η αποσπασματική θεώρηση των ατόμων (τόσο των συμβούλων, όσο και των συμβουλευομένων), εκτός του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο αυτά εντάσσονται. Όσον αφορά στους συμβουλευόμενους, υπερτονίζεται η έλλειψη προσωπικών ικανοτήτων (δυνάμεων ή δεξιοτήτων) για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους. Όσον αφορά στους συμβούλους, το 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. Ωστόσο, μακροπρόθεσμα, τα οφέλη αυτά μάλλον εξανεμίζονται, συμπαρασύροντας

στην καθοδική τους πορεία την αποτελεσματικότητα της βοήθειας που προσφέρεται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Πράγματι, με την υιοθέτηση του θεραπευτικού μοντέλου και με την άμεση καθοδήγηση που αυτή συνεπάγεται, το άτομο αντιμετωπίζει μεν ένα συγκεκριμένο πρόβλημα, αλλά δεν ενθαρρύνεται να εμπιστευτεί τον εαυτό του και να αναπτύξει τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση ή και την αποφυγή προβλημάτων γενικότερα. Η ίδια λογική φαίνεται, επίσης, να αγνοεί το γεγονός ότι κάποια προβλήματα μπορεί να οφείλονται σε ευρύτερους κοινωνικούς παράγοντες που βρίσκονται εκτός του προσωπικού ελέγχου των ατόμων. Η μη συνειδητοποίηση αυτών των ευρύτερων κοινωνικών δυνάμεων περιορίζει το όφελος της συμβουλευτικής διαδικασίας για τους συμβουλευόμενους. Ταυτόχρονα, όμως, περιορίζει και την επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη των συμβούλων, εφόσον δεν θεωρείται σημαντικό να διαθέτουν τις 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. Παράλληλα, ενέχει τον κίνδυνο να συρρικνώσει σταδιακά και τη συνολική ανάπτυξη του κλάδου της Συμβουλευτικής, περιορίζοντάς τον σε αποσπασματικούς τομείς και συγκεκριμένες δραστηριότητες, στο πλαίσιο μιας εργαλειακής λογικής. Για παράδειγμα, η Επαγγελματική

Συμβουλευτική που αναπτύχθηκε και εξελίσσεται τα τελευταία 100 χρόνια τείνει να ταυτίζεται με συγκεκριμένες δραστηριότητες. Ενδεικτικά αναφέρουμε σχετικό απόσπασμα από τη διεθνή βιβλιογραφία στο οποίο αναφέρεται ότι: «στην παρούσα εργασία ο όρος επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνει δραστηριότητες, οι οποίες στηρίζουν και βοηθούν τα άτομα σε μεταβάσεις που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία» (Bimrose, 2000, σελ. 585).

Είναι σαφές ότι, στην περίπτωση αυτής της ταύτισης, η Συμβουλευτική συνδέεται με την εφαρμογή ενός διαγνωστικού/θεραπευτικού μοντέλου όπου η έννοια της Συμβουλευτικής εξαπλοϊκεύεται και περιορίζεται. Η εξαπλοϊκευση, μάλιστα, στην οποία αναφερθήκαμε, προκύπτει εντονότερη, ειδικά επειδή γίνεται λόγος για μεταβάσεις, οι οποίες, στην πραγματικότητα, αντιστοιχούν σε ιδιαιτέρως σύνθετες και κρίσιμες διαδικασίες (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

Αντίθετα, στο πλαίσιο ενός αναπτυξιακού μοντέλου, στο οποίο θα αναφερθούμε παρακάτω, αναγνωρίζεται το εύρος και το βάθος της Συμβουλευτικής και διαφοροποιείται η εκάστοτε συμβουλευτική διαδικασία (τουλάχιστον κατά την έναρξή της) μόνον ως προς το ερέθισμα που οδηγεί τους συμβουλευόμενους να ζητήσουν βοήθεια. Παράλληλα, το αναπτυξιακό μοντέλο δεν παραγνωρίζει την πολυπλοκότητα της συμβουλευτικής σχέσης, ειδικά απέναντι στην κρίσιμη έννοια της μετάβασης⁸. Η θέση που θα πάρουν οι σύμβουλοι απέναν-

τι στα παραπάνω προβλήματα είναι ουσιώδους σημασίας όχι μόνον αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο θα ασκήσουν Συμβουλευτική, αλλά και αναφορικά με το πόσο κριτικά αντιλαμβάνονται τους στόχους του μοντέλου που, συνειδητά ή όχι, υιοθετούν.

Για να παραμείνουμε στα προβλήματα που σχετίζονται με το παράδειγμα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, είναι χρήσιμο να υπενθυμίσουμε καταρχάς κάποιες σχετικές επισήμανσεις των Woolfe et al (1989, σελ. 25) οι οποίοι αναφέρουν ότι: «...ο κίνδυνος είναι ότι, όσο περισσότερο θεωρείται ότι η αιτία των προβλημάτων βρίσκεται στον άνθρωπο, τόσο περισσότερο εξαιρείται ο ρόλος αυτού που ονομάζεται Συμβουλευτική. Αυτό... οδήγησε στην ανάπτυξη μιας πληθώρας κύκλων σπουδών σε θέματα όπως η συνέντευξη και η ανάπτυξη δεξιοτήτων...».

Χρήσιμο είναι επίσης να παρατηρήσουμε ότι η κυρίαρχη οπτική του κλάδου της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής υπονοεί πως η αποτυχία στην εξεύρεση επαγγέλματος οφείλεται απλώς στο γεγονός ότι το άτομο δεν έχει κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, αξίες και στάσεις. Υπονοεί ακόμη ότι το άτομο θα βρει οπωσδήποτε επάγγελμα με την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων και γνώσεων. Αποσιωπώνται, λοιπόν, τα κοινωνικά προβλήματα και ενοχοποιείται συστηματικά το άτομο. Έτσι, η Συμβουλευτική μπορεί εύκολα να γίνει «μέρος του προβλήματος παρά μέρος της λύσης» (ό.π.). Θεωρούμε ότι ο κίνδυνος αυτός, όπως τον έχουμε αναλύσει σε

8. Βλ. σχετικά Κοσμίδου-Hardy (1996β).

άλλες μας εργασίες⁹, ισχύει σε κάθε πλαίσιο όπου ασκείται η συμβουλευτική διαδικασία και ότι η αμειγώς θεραπευτική Συμβουλευτική μειώνει την αποτελεσματικότητα της βοήθειας που οι σύμβουλοι μπορούν να παράσχουν.

1.2. Το Προληπτικό Μοντέλο

Το δεύτερο μοντέλο, το προληπτικό, με την έμφαση που δίνει στην πρόληψη, επίσης θεωρούμε ότι περιορίζει την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας. 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), οδηγεί σε αποστασμάτικη θεώρηση της Συμβουλευτικής¹⁰ μέσα από τη δημιουργία ποικιλίας τομέων: π.χ. Φεμινιστική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική για ΑΜΕΑ, για γονείς, κτλ. Με άλλα λόγια, το προληπτικό μοντέλο της Συμβουλευτικής ενέχει τον κίνδυνο της υπεραπλούστευσης ή συρρίκνωσης βασικών στόχων και ουσιαστών 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 κτλ.). 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 αποτελεί μία μόνο πτυχή του ατόμου –μία «υποπροσωπικότητα», όπως θα δούμε στη συνέχεια–, η οποία χρειάζεται μεν να αναγνωριστεί, 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 μας¹¹, την επικοινωνιακή και συναισθηματική μας πτυχή, αλλά και τη δυναμική και διεκδικητική πτυχή, στο πλαίσιο μιας ολικής και συνθετικής προσέγγισης του ατόμου.

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 να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικότερης ανισότητας που επικρατεί στον κοινωνικό ιστό και που διαμορφώνει, αντίστοιχα, αξίες και παραδοχές, παραδόσεις και κοινωνικούς όρους που σχετίζονται όχι μόνον με το φύλο, αλλά και

9. Για παράδειγμα, Κοσμίδου-Hardy (1996α, 1991), Γαλανουδάκη, Κοσμίδου-Hardy κ.ά. (1993).

10. Αναλυτικότερη συζήτηση παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy (1992).

11. Ειδικά για την ανάλυση των θηλυκών και αρσενικών ιδιοτήτων αναφερόμαστε στο Κοσμίδου-Hardy (1997β), Κοσμίδου-Hardy και Κρίβας (2000).

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. Όπως, μάλιστα, έχει αναφέρει ο McKnight (1977, σ. 89):

«Έχουμε φτάσει στο αποκορύφωμα της κοινωνίας των σύγχρονων υπηρεσιών όταν οι επαγγελματίες μπορούν να πουν στον πολίτη:

Είμαστε η λύση στο πρόβλημα σου,

Ξέρουμε το πρόβλημα που έχεις,

Εσύ δεν μπορείς να καταλάβεις το πρόβλημα ή τη λύση,

Μόνον εμείς μπορούμε να αποφασίσουμε αν η λύση έλυνε το πρόβλημά σου».

1.3. Το Αναπτυξιακό Μοντέλο

Σε αντίθεση με το αμιγώς θεραπευτικό και προληπτικό μοντέλο, το αναπτυξιακό μοντέλο φαίνεται ότι διασφαλίζει και υποστηρίζει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό το γενικό στόχο της συμβουλευτικής διαδικασίας, όπως αυτός διατυπώθηκε στην παρούσα εργασία. Στο αναπτυξιακό μοντέλο, η βαρύτητα δίνεται στον άνθρωπο και στην αγωγή του με στόχο την ανάπτυξή του. Υπενθυμίζεται στο σημείο αυτό ότι η αγωγή είναι αλληλένδετη με

την ανάπτυξη. Ο Rogers, για παράδειγμα, αναφέρθηκε στο γεγονός ότι «η καλύτερη αγωγή θα συνέβαλλε στην ανάπτυξη ενός προσώπου όμοιου με εκείνο που αναπτύσσει η καλύτερη θεραπεία», ενώ ο Maslow τόνισε το ότι «ο καλύτερος δάσκαλος είναι το άτομο που βρίσκεται σε πορεία αυτοπραγμάτωσης» (στο Κοσμίδου-Hardy, 1997α).

Το αναπτυξιακό μοντέλο προϋποθέτει, βέβαια, 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 των συμβούλων σε κάποιες απλές τεχνικές δεξιότητες (π.χ. δεξιότητες συνέντευξης). Αντίθετα, σύμφωνα με το αναπτυξιακό μοντέλο της συμβουλευτικής διαδικασίας, οι σύμβουλοι και (κατ' επέκταση) οι συμβουλευόμενοι, γίνονται αντιληπτοί ως δυναμικά συστήματα, τα οποία δρουν σε έναν κόσμο που συνεχώς αλλάζει. Αυτό το μοντέλο ορίζει ως βασικούς στόχους αφενός την ανάπτυξη της αυτογνωσίας των ατόμων και, αφετέρου, την ανάπτυξη εκείνων των κοινωνικών δεξιοτήτων που, στη συνέχεια, θα επιτρέψουν στο άτομο να λειτουργεί ως κριτικός και ενεργός πολίτης. Στοχεύει, δηλαδή, στην ανάπτυξη τόσο της κριτικής αυτογνωσίας, όσο και της κοινωνιογνωσίας¹². Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, οι διαδικασίες θεραπείας και πρόληψης, προσεγγίζονται διαφορετικά. Στη μεν θεραπεία λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι κοινωνικές

12. Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1996, 1999), Κοσμίδου-Hardy και Μαμαρινός (2000), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2004β).

παράμετροι που οδηγούν στη δημιουργία προβλημάτων και εξαιρείται η σημασία της ιστορικής θεώρησης ή εξέλιξης του ατόμου. Στη δε πρόληψη δίνεται έμφαση στην ικανότητα των ατόμων να αποφεύγουν έγκαιρα προβληματικές καταστάσεις με την κατάλληλη προετοιμασία και αγωγή.

Στο σημείο αυτό, θα μπορούσε κανείς να αντιτάξει το επιχείρημα ότι τουλάχιστον η επιδίωξη της αυτογνωσίας από τα άτομα (στην περίπτωση μας, από τους συμβούλους και τους συμβουλευόμενους) αποτελεί, επίσης, στόχο του αμιγώς θεραπευτικού και του προληπτικού μοντέλου της Συμβουλευτικής. Ωστόσο, 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 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 διά βίου. Επιλέον, στο αναπτυξιακό μοντέλο δίνεται έμφαση στη διαλεκτική σχέση «ατόμου – κοινωνίας» έτσι, ώστε το άτομο, αποκτώντας ικανότητες αφενός προσωπικής ανάπτυξης και αφετέρου κριτικής ανάγνωσης των κοινωνικών δρώμενων (κοινωνιογνωσίας), να είναι σε θέση, στη συνέχεια, να μεταβαίνει ομαλά από τη μία φάση της ζωής του σε κάποια άλλη, να αναλαμβάνει ρόλο στην προσωπική του ζωή, και, ταυτόχρονα, να προβαίνει σε ενεργό δράση και παρέμβαση στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και, τελικά, να συμβάλλει στην ευρύτερη κοινωνική ανάπτυξη. Με την έννοια αυτή, ανα-

γνωρίζεται η πολιτική διάσταση της αυτογνωσίας.

Στο πλαίσιο του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου για τη Συμβουλευτική, μία από τις βασικές δεξιότητες που ενθαρρύνονται και αναπτύσσονται είναι η αποφυγή της άκριτης αποδοχής νοημάτων, όρων και κοινωνικών συμβάσεων, όπως αυτές φαίνεται να ισχύουν σε μια δεδομένη ιστορική στιγμή. Θεωρούμε ότι, «κανενός όρου το νόημα δεν είναι αμετάβλητο..., εκτός κι αν έχει γίνει μη ορατό εξαιτίας κακής χρήσης. ... [ο όρος] αναφέρεται μάλλον σε ένα σύνολο πρακτικών και πολιτισμικών διαπραγματεύσεων στο παρόν» (Patraka 1996, σ. 89). Το άτομο, λοιπόν, που υιοθετεί το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο, καλείται να προβληματοποιεί όρους και νοήματα και να επεξεργάζεται κριτικά τις πληροφορίες που σε κάθε δεδομένη στιγμή λαμβάνει.

2. Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Πολιτισμός: Προβληματοποίηση των Όρων

Ως προς το συγκεκριμένο θέμα της εισήγησης αυτής, αν δηλαδή η Διαπολιτισμική Συμβουλευτική είναι κάτι διαφορετικό ή «άλλο» από τη Συμβουλευτική, επισημαίνουμε τα εξής: (α) ότι η προσέγγισή μας είναι κριτική, και (β) ότι σχετίζεται με το αναπτυξιακό μοντέλο Συμβουλευτικής. Επομένως, πριν από την αναφορά μας στην έννοια της διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής, θεωρούμε απαραίτητη την προβληματοποίηση του όρου «πολιτισμός» (Κοσμίδου-Hardy, 1997α). Ιδωμένος κριτικά, ο όρος αυτός είναι πολυεπίπεδος. Έτσι, σε προσωπικό επί-

πεδο, αναφέρεται στον «πολιτισμό» της κάθε προσωπικότητας· σε κοινωνικό επίπεδο, στον πολιτισμό μιας ομάδας ανθρώπων ή ενός θεσμού, όπως είναι το σχολείο ή η οικογένεια· σε ακόμη πιο διευρυμένο επίπεδο, στον πολιτισμό μιας ολόκληρης κοινωνίας. Λαμβάνοντας υπόψη τη διαλεκτικότητα της σχέσης «ατόμου-κοινωνίας», θεωρούμε ότι ο εσωτερικός «πολιτισμός» του ανθρώπου είναι αναπόφευκτα βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση του «εξωτερικού» πολιτισμού και αντίστροφα (ό.π.).

Με βάση την παραπάνω συλλογιστική, τον πολιτισμό καταρχάς –και τη διαπολιτισμικότητα, κατά συνέπεια– μπορούμε να τον προσεγγίσουμε σε τρία τουλάχιστον επίπεδα: στο μικροεπίπεδο, στο μεσοεπίπεδο και στο μακροεπίπεδο.

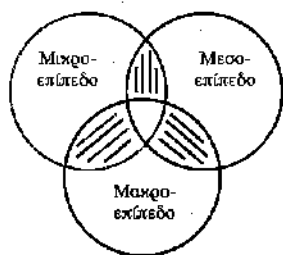
- Το πρώτο, το μικροεπίπεδο, αφορά στον εσωτερικό πολιτισμό κάθε ατόμου. Αφορά, για παράδειγμα, στις διαφορετικές μας πτυχές που διαμορφώνονται ανάλογα και με τις επιρροές που έχουμε δεχθεί κατά τη διάρκεια της ζωής μας· στους διαφορετικούς ρόλους που υποδυόμαστε, ανάλογα με το κοινωνικό πλαίσιο αναφοράς· στις ασυμφωνίες που συχνά βιώνουμε ανάμεσα στην πραγματική και στην επιθυμητή μας εικόνα και/ή συμπεριφορά· επίσης, αφορά στις εσωτερικές συγκρούσεις και στις προσωπικές αντιφάσεις, με τις οποίες πολλές φορές ερχόμαστε αντιμέτωποι. Με άλλα λόγια, ο πολιτισμός στο μικρο-επίπεδο, σχετίζεται με όλες εκείνες τις «μικροκουλτούρες» τις οποίες έχουμε εσωτερικεύσει και τις οποίες άλλοτε αντιλαμβανόμαστε ως συγκρουσιακές, ενώ άλλοτε

τις εκλαμβάνουμε ως σύμμαχες μεταξύ τους. Η αναγνώριση και η αποδοχή αυτής της εσωτερικής «πολυπολιτισμικότητας» αντανακλάται στο μικροεπίπεδο της διαπολιτισμικότητας.

- Το δεύτερο, το μεσοεπίπεδο, αφορά στη συνδιαλλαγή και στην επικοινωνία των ατόμων μεταξύ τους. Αν δεχθούμε, δηλαδή, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, ότι ο καθένας και η καθεμία από εμάς διαθέτει ποικίλες «μικροκουλτούρες», τότε θα πρέπει να δεχθούμε ότι και η οποιαδήποτε συνδιαλλαγή ή επικοινωνία μας με τους άλλους ενέχει μια θεμελιώδη διάσταση διαπολιτισμικότητας, καθώς ο «μικροπολιτισμός» του ενός ατόμου συναντάται με το «μικροπολιτισμό» του άλλου. Τούτο ισχύει ακόμα και σε εκείνη την περίπτωση όπου αλληλεπιδρούν δύο άτομα, τα οποία προέρχονται από ένα φαινομενικά «κοινό» πολιτισμικό πλαίσιο.
- Τέλος, στο τρίτο επίπεδο πολιτισμού, στο μακροεπίπεδο, θεωρούμε ότι η διαπολιτισμικότητα μπορεί να οριστεί με τη συνήθη έννοια του όρου, δηλαδή ως συνάντηση διαφορετικών μεταξύ τους πολιτισμών. Επιπλέον, στο μακροεπίπεδο δεν μπορούμε να αγνοήσουμε όλες εκείνες τις δυνάμεις που ασκούνται πάνω στο άτομο στο ευρύτερο κοινωνικό, πολιτισμικό, πολιτικό και εθνικό επίπεδο, σε συγκεκριμένα κοινωνικά πλαίσια και σε συγκεκριμένες ιστορικές στιγμές.

Όπως θα δειξουμε στη συνέχεια, τα τρία επίπεδα του πολιτισμού, όπως ορίστηκαν πιο πάνω, είναι εξίσου σημαντικά και βρίσκονται σε σχέση αλ-

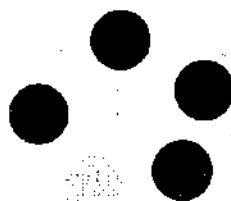
ληλεπίδρασης, όπως φαίνεται και στο σχήμα που ακολουθεί (σχ. 1). Θεωρούμε πάντως ότι, ειδικά στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, δεν ωφελεί να αναφερόμαστε μόνον στην κοινώς εννοούμενη «διαπολιτισμικότητα», που σχετίζεται με την έννοια του πολιτισμού στο μακρο-επίπεδο, χωρίς να διερευνούμε παράλληλα τη «διαπολιτισμικότητα» στο μικρο-επίπεδο του ατόμου (που είναι και το σύνηθες επίκεντρο της Συμβουλευτικής) ή χωρίς να κατανοούμε βαθύτερα τη «διαπολιτισμικότητα» στο μεσο-επίπεδο της δι-υποκειμενικής συμβουλευτικής διαδικασίας. Πιο κάτω θα δώσουμε, λοιπόν, έμφαση στο μικρο-επίπεδο του ανθρώπου, όχι μόνον γιατί η έννοια της διαπολιτισμικότητας είναι εδώ ιδιαίτερα σημαντική, αλλά και γιατί πρόκειται για ένα ζήτημα το οποίο δεν έχει τύχει της προσοχής που απαιτείται στο θέμα της διαπολιτισμικής προσέγγισης, ειδικότερα στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής.



Σχήμα 1

2.1. Το Μικρο-επίπεδο

Μια προσέγγιση την οποία θεωρούμε ιδιαίτερα χρήσιμη προκειμένου να κατανοήσουμε την πολυπλοκότητα του προσωπικού μας πολιτισμού ή της μικροκοινοτήτας μας, είναι αυτή που υιοθετεί η Ψυχοσύνθεση¹³. Είναι, πράγματι, ιδιαίτερα χρήσιμο να αναφερθούμε στην έννοια του εαυτού στο πλαίσιο της συγκεκριμένης αυτής προσέγγισης στη Συμβουλευτική. Η Ψυχοσύνθεση, λοιπόν, πολύ απλά θεωρεί τον εαυτό ως την πιο βασική, κεντρική και ξεχωριστή πλευρά της ύπαρξης. Πρόκειται για κάτι τελείως διαφορετικό από άλλα στοιχεία της προσωπικότητάς μας (σωματικές αισθήσεις, συναισθήματα, σκέψεις, κτλ.). Ενεργεί ως *ενοποιητικό κέντρο* το οποίο έχει τη δυνατότητα, όταν δεν έχει ανεπανόρθωτα παγιδευτεί ή παραλύσει, να κατευθύνει και να συνδέει τα υπόλοιπα στοιχεία μας σε ένα αρμονικό όλο.



Σχήμα 2¹⁴

Ο εαυτός μπορεί ακόμα να ορισθεί ως η μόνη πλευρά μας που δεν αλλά-

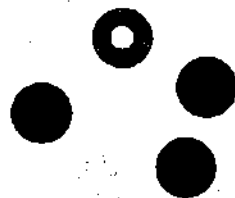
13. Ιδρυτής της Ψυχοσύνθεσης είναι ο Ιταλός Roberto Assagioli.

14. Με το λευκό αποδίδεται η έννοια του εαυτού, ενώ οι κύκλοι με τις άλλες αποχρώσεις αντιπροσωπεύουν πτυχές της προσωπικότητάς μας: τις *υποπροσωπικότητες*.

ζει ποτέ. Αυτό το χαρακτηριστικό, όταν το συνειδητοποιούμε, μας δίνει αίσθημα ασφάλειας και συνέπειας. Ο εαυτός είναι ο ίδιος σε οποιαδήποτε συναισθηματική κατάσταση κι αν βρισκόμαστε: χαρά ή πόνο, απελπισία ή έκσταση, ελπίδα ή απογοήτευση. Οι σωματικές αισθήσεις, τα συναισθήματα και οι σκέψεις μεταβάλλονται, αλλά κάτι παραμένει σταθερό και έχει εμπειρία όλων των περιεχομένων της συνειδητότητας. Μπορούμε να πούμε, λοιπόν, πως ο «εαυτός είναι συνειδητότητα στην πιο ουσιαστική της κατάσταση, αδιάλυτη, χημικά καθαρή. Είναι μια κατάσταση ψυχολογικής γύμνιας, στην οποία έχουμε βγάλει όλα τα ψυχολογικά μας ρούχα (σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες, σωματικές αισθήσεις) και αυτό που παραμένει είναι μόνο καθαρή ύπαρξη» (Fegucci, 1982, σελ. 62).

Αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι ότι η καθαρή συνείδηση (είμαι) ταυτίζεται αυτόματα με οποιοδήποτε περιεχόμενο εμπειρίας. Καθημερινά ο εαυτός μας, το κέντρο μας, ταυτίζεται με συγκεκριμένα περιεχόμενα εμπειρίας ή πτυχές της προσωπικότητάς μας. Αν είμαι οργισμένος, η συνειδητότητά μου κυριεύεται από την οργή μου με ένα τέτοιο τρόπο που θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτή η πτυχή κάνει «κατάληψη» όλου του εαυτού μου. Δεν είναι τυχαία η έκφραση «είμαι οργισμένος» αντί, για παράδειγμα, της έκφρασης «έχω οργή». Κατά την ψυχοσυνθετική διαδικασία αυτή η πορεία λέγεται *ταύτιση* και σχηματικά παρουσιάζεται πιο κάτω (σχ. 3). Καθημερινά περνούμε από ταύτι-

ση σε ταύτιση, ειδικότερα με κάποιες πτυχές της προσωπικότητας που είναι κυρίαρχες. Αν, για παράδειγμα, είμαι άνδρας, δεν είναι εύκολη υπόθεση το να δείξω συναισθηματισμό στις εκφράσεις και τις εκδηλώσεις μου· αν είμαι γυναίκα, η δυναμική και διεκδικητική μου συμπεριφορά τείνει να αντιμετωπίζεται τουλάχιστον με καχυποψία. Τείνω, επομένως, να συμπεριφέρομαι με ιδιότητες που χαρακτηρίζουν κάποια συγκεκριμένη πτυχή μου –ή υποπροσωπικότητα– και, μάλιστα, με κοινωνικά στερεότυπη έκφραση έτσι, ώστε η υποπροσωπικότητά μου αυτή, με τις συγκεκριμένες της ιδιότητες¹⁵, με καθορίζει σε μεγάλο βαθμό.



Σχήμα 3. Διαδικασία ταύτισης του εαυτού με πτυχές

Σε μια ψυχοσυνθετική διαδικασία στόχος μας είναι η αποταύτιση από συγκεκριμένα και περιοριστικά περιεχόμενα συνείδησης (βλ. σχ. 2) και η επιδίωξη της καθαρής αίσθησης του «είμαι» ή του «προσωπικού εαυτού»· μιας αίσθησης απαλλαγμένης από οποιοδήποτε ειδικό περιεχόμενο.

Σύμφωνα με την ψυχοσυνθετική προσέγγιση, ένα μεγάλο μέρος του

15. Στις ανδρικές και γυναικείες ιδιότητες αναφερόμαστε αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1998).

ψυχολογικού μας πόνου οφείλεται ακριβώς στην ταύτιση με περιορισμένα περιεχόμενα εμπειρίας και με συγκεκριμένες πτυχές του εαυτού. Οφείλεται, επίσης, στην αδράνεια της ικανότητας του ατόμου να συνειδητοποιήσει το πλήθος των πτυχών του –ή ‘υποπροσωπικοτήτων’ του, κατά την Ψυχοσύνθεση–, να τις αποδεχτεί, να τις αναπτύξει, να τις συμφιλώσκει μεταξύ τους (γιατί, συνήθως, βρίσκονται μέσα του ασύνδετες ή ακόμα και αλληλοσυγκρουόμενες) με μια ‘διαπολιτισμική’ οπτική και να συνθέσει τις διάφορες πλευρές του εαυτού του έτσι, ώστε να μπορέσει να συνειδητοποιήσει την ολότητα του εαυτού.

Η αναγνώριση του πλήθους που έχουμε μέσα μας επισημαίνεται και από άλλους στοχαστές πάνω στο θέμα. Ο Gergen¹⁶, για παράδειγμα, υποστήριξε ότι δεν υπάρχει ένας μοναδικός, συνεπής εαυτός. Αντίθετα, ο εαυτός είναι μια συλλογή ρόλων ή προσωπείων, τα οποία χρησιμοποιεί ο άνθρωπος σε διάφορες περιστάσεις, ανάλογα με τους σκοπούς του¹⁷. Δεν θεωρεί, λοιπόν, ότι υπάρχει ένας εαυτός, αλλά μάλλον πολλοί «εαυτοί», οι οποίοι αναπτύσσονται υπό την επίδραση διαφόρων παραγόντων και καταστάσεων στο πλαίσιο της διαπροσωπικής επικοινωνίας. Παρά τη διαπίστωση, ωστόσο, ότι, υπό την επίδραση του περιβάλλοντος, αναπτύσσουμε συνήθως ένα πλήθος «αυτοεικόνων» ή «υποπροσωπικοτήτων» (Assagioli, 1965), οι περισσότεροι από εμάς ζούμε μέσα στην επικίνδυνη ψευδαί-

σθηση ότι ο άνθρωπος αποτελεί μια ενιαία, αδιαίρετη, αμετάλλαχτη και συνεπή ύπαρξη. Η ψυχοσυνθετική πορεία αρχίζει ακριβώς με την προσπάθεια συνειδητοποίησης του αντιθέτου.

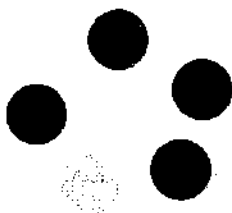
Σύμφωνα με τον Ferrucci (1982), οι υποπροσωπικότητές μας είναι «ψυχολογικοί δορυφόροι» που συνυπάρχουν. Κάθε μία έχει το δικό της στυλ και τα δικά της κίνητρα, τα οποία είναι συχνά τελείως διαφορετικά από αυτά μιας άλλης. Αρκετές υποπροσωπικότητες βρίσκονται συχνά σε διαρκή ‘μικροπόλεμο’ μεταξύ τους. Ένστικτα, ορμές, επιθυμίες, αρχές, αξίες, φιλοδοξίες, ρόλοι (π.χ. ως προς το φύλο) εμπλέκονται σε ένα ασταμάτητο αγώνα. Καθένας από εμάς, λοιπόν, σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, είναι πράγματι ένα «πλήθος». Μέσα μας μπορεί να υπάρχει ταυτόχρονα ο ειρηνιστής, ο επαναστάτης, ο νομιμόφρων, ο αναρχικός, ο ρομαντικός, ο ρεαλιστής, ο ασκητής, ο κοσμοπολίτης, ο νοικοκύρης, ο ανοργάνωτος, ο διανοούμενος, ο γονιός και το παιδί, ο άνδρας και η γυναίκα, καθένας με τη δική του μυθολογία και όλοι συνωστισμένοι στο ίδιο άτομο.

Η ψυχοσυνθετική πορεία αρχίζει με την αναγνώριση των κύριων υποπροσωπικοτήτων μας. Μια τέτοια αναγνώριση βοηθάει στην αποστασιοποίηση από το περιεχόμενο κάθε επιμέρους εμπειρίας ή υποπροσωπικότητας. Όπως ήδη ειπώθηκε, αυτή η πορεία στην Ψυχοσύνθεση ονομάζεται «αποταύτιση» (σχ. 4). Συνήθως έχουμε την τάση να γινόμαστε ένα, να ταυ-

16. 1971, στο Κοσμίδου-Hardy (1991).

17. Είναι γνωστό, άλλωστε, ότι σχετικά πειράματα έχουν δείξει πως ο τρόπος με τον οποίο βλέπουν οι άνθρωποι τον εαυτό τους είναι σε μεγάλο βαθμό θέμα σύγκρισης με τους άλλους, κυρίως υπό την επίδραση των ‘σημαντικών τους άλλων’.

τιζόμαστε με μια υποπροσωπικότητα και να πιστεύουμε ότι εμείς είμαστε το περιεχόμενό της. Η αποταύτιση συνεισφέρει στη διάλυση αυτής της ψευδαίσθησης, πράγμα που συνήθως ακολουθείται από μια αίσθηση ελευθερίας, καθώς συνειδητοποιούμε τον εαυτό πέρα από τα αποσπασματικά περιεχόμενα της εμπειρίας: *είμαι*.



Σχήμα 4

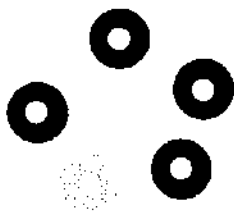
Η παρατήρηση και η αναγνώριση των υποπροσωπικότητων μας σε μια ψυχοσυνθετική πορεία δεν πρέπει να χαρακτηρίζεται από τάση αξιολογική, αλλά από στάση γνήσια 'διαπολιτισμική'. Δεν υπάρχουν καλές και κακές υποπροσωπικότητες. Όλες τους είναι ζωτικά στοιχεία της ύπαρξής μας και δεν πρέπει να τις αντιμετωπίζουμε επικριτικά, όσο κι αν τις αξιολογούμε ως αρνητικές, κυρίως υπό την επίδραση κοινωνικών και πολιτισμικών πεποιθήσεων και αξιών. Αν αναλύσουμε σε βάθος κάθε υποπροσωπικότητα, θα διαπιστώσουμε ότι κάθε μία, όσο αρνητική κι αν μας φαίνεται στην αρχή, έχει και κάποια θετικά στοιχεία και αντίστροφα. Έτσι, για παράδειγμα, ο μυστικιστής μέσα μας είναι δυνατόν να γίνεται μερικές φορές ένας ανιαρός ηθικολόγος· ο επαναστάτης να έχει μια ευχά-

ριστη αίσθηση χιούμορ· ο νευρικός να χαρακτηρίζεται από λεπτή ευαισθησία και με το ξέσπασμά του να βοηθά στην εκτόνωση αρνητικής ενέργειας που, διαφορετικά, θα μπορούσε να μείνει απωθημένη, με άσχημες συνέπειες για τον εαυτό, αλλά και τους γύρω, κτλ.

Οι υποπροσωπικότητες γίνονται επικίνδυνες μόνον όταν δεν συνειδητοποιούμε την ύπαρξη και τον τρόπο λειτουργίας τους, με αποτέλεσμα να ασκούν έλεγχο πάνω μας. Ένας από τους στόχους της Ψυχοσύνθεσης είναι η παρεμπόδιση της περιοριστικής κυριαρχίας τους πάνω μας και η υποβοήθησή μας στο να μπορούμε, τελικά, να ταυτιζόμαστε με κάθε μία απ' αυτές, εφόσον το επιθυμούμε, αλλά και να αποταντιζόμαστε συνειδητά από το περιεχόμενό τους έτσι, ώστε να μη μας εγκλωβίζει μια συγκεκριμένη υποπροσωπικότητα (π.χ. του φοβητσιάρη, του νευρικού, του δειλού, του δυναμικού, του συναισθηματικού, του θηλυκού, του αρσενικού, του γονιού κτλ.), επιβάλλοντας τα χαρακτηριστικά της και αποκλείοντας άλλα.

Η προσπάθεια ανάπτυξης του προσωπικού εαυτού ή του κέντρου μας προωθεί τη γνωριμία μας με καθεμία από αυτές τις ασυντόνιστες –και συχνά αλληλοσυγκρουόμενες– υποπροσωπικότητες και διευκολύνει τη διαδικασία σύνθεσης, η οποία οδηγεί, τελικά, σε αυτοέλεγχο, μέσα από τη συνειδητή παρατήρηση, την κατανόηση, την αποδοχή, τη ρύθμιση και το συντονισμό των υποπροσωπικότητων μας γύρω από το 'κέντρο' μας. Ο εαυτός μπορεί, έτσι, να επιλέγει συνειδητά πώς θα λειτουργήσει μέσα από το πλήθος των πτυχών του τις οποίες συνθέτει και 'ενορχηστρώνει' (βλ. σχ. 5). Με τον

τρόπο αυτό, όπως υποστηρίζει και ο Ferrucci (1982), έχουμε πρόσβαση στις ιδιότητες πολλών υποπροσωπικότητων ή, όπως αναφέρει, «στην ψυχή πολλών χωρών».



Σχήμα 5

Αυτό που διακρίνει την ψυχοσυνθετική πορεία ενός ατόμου είναι η ευελιξία η οποία, ενώ παρεμποδίζει την κυριαρχία μίας υποπροσωπικότητας πάνω μας, δεν καταπιέζει, ωστόσο, οποιαδήποτε μορφή έκφρασής της και δεν παραγνωρίζει τις ανάγκες της. Μπορούμε να φανταστούμε αυτή τη διαδικασία ως ένα συνειδητό παιχνίδι με κάθε μία από τις υποπροσωπικότητές μας. Κατά τον Assagioli, όσο τις αντιμετωπίζουμε με καλή διάθεση και χιούμορ, τόσο μειώνονται οι αντιστάσεις τους και τόσο περισσότερο ανοίγονται στην παρατήρησή μας, ώστε να μπορούμε να δουλέψουμε καλύτερα μαζί τους¹⁸.

Ένα βασικό βήμα στην αρχή κάθε ψυχοσυνθετικής διαδικασίας είναι η διαπίστωση του πλήθους και των ιδιοτήτων των υποπροσωπικότητων μας.

Σε υστερότερο στάδιο, μπορούμε να συνειδητοποιήσουμε τη δυναμική αλληλεπίδρασή τους και να παρατηρήσουμε τον τρόπο με τον οποίο ο εαυτός μας, ως όλο, παραβιάζεται ενδεχομένως από μια μεμονωμένη υποπροσωπικότητα, η οποία είναι δυνατόν να έχει αναπτύξει ένα ρόλο κυρίαρχο πάνω σε όλο τον 'πολιτισμό' της προσωπικότητάς μας. Μπορούμε να φανταστούμε τις υποπροσωπικότητες ως μικρούς κόσμους, καθέναν από τους οποίους αγνοεί ή παρεξηγεί τον άλλο. Έτσι, παραδείγματος χάριν, η διανοουμενίστικη υποπροσωπικότητά μας είναι δυνατόν να επικρίνει την παιδιάστική μας υποπροσωπικότητα που έχει διάθεση για παιχνίδι και ξεγνοιασιά και χαρακτηρίζεται από αυθορμητισμό. Η θηλυκή μας πτυχή μπορεί να παρεμποδίζει τη λειτουργία και έκφραση της αρσενικής μας πτυχής, και αντίστροφα. Όταν, όμως, αναπτύσσεται η βαθιά μας επίγνωση, αρχίζει να αναπτύσσεται και η ενδοεπικοινωνία των υποπροσωπικότητων μας.

Ο Ferrucci χρησιμοποιεί την ακόλουθη αναλογία για τη διασαφήνιση αυτής της σχέσης των υποπροσωπικότητων:

Ας σκεφτούμε δύο ανθρώπους, ο ένας από τους οποίους δεν ανέχεται, ή ακόμη και σαρκάζει τις κουλτούρες που είναι διαφορετικές από τη δική του. Ενδόμυχα αυτό το άτομο πιστεύει ότι η δική του άποψη σχετικά με τον κόσμο είναι σωστή. Ένα τέτοιο πρόσωπο το ονομάζουμε «επαρχιώτη», με

18. Για παράδειγμα, αν έχω ένα συγκεκριμένο φόβο (π.χ. φόβο αποτυχίας, αποστροφή για τα ποινικά κτλ.), αντί να τον απωθώ με δυσάρεσκα (στάση που δεν καταργεί ή δεν καταπολεμά το φόβο, αλλά ίσως, αντίθετα, τον τροφοδοτεί) είναι σημαντικό να τον συνειδητοποιήσω και να τον αντιμετωπίσω με συμπάθεια, υπευθυνότητα και χιούμορ.

την αρνητική έννοια του όρου. Αντίθετα, το δεύτερο άτομο έχει πρόσβαση στην ψυχή πολλών χωρών. Εξαιτίας της πολύ ευρύτερης εμπειρίας του, αυτό το άτομο μπορεί να νιώθει άνετα σε όλες τις κουλτούρες και γνωρίζει πως η κουλτούρα της δικής του/δικής της χώρας είναι ένα σχετικό, αλλά όχι απόλυτο μοντέλο. Αυτό το άτομο το ονομάζουμε «κοσμοπολίτη». Με τον ίδιο τρόπο μπορούμε να πούμε πως, πριν αναγνωρίσουμε τις υποπροσωπικότητες, είναι «επαρχιώτισσες» και βαθμιαία γίνονται «κοσμοπολίτισσες» (ό.π. σ. 54).

Η φιλοσοφία, λοιπόν, της Ψυχοσύνθεσης¹⁹ ως συμβουλευτικής προσέγγισης χαρακτηρίζεται από τον ολικό και υπαρκτικό της προσανατολισμό, 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 μεταφροϊδικές θεωρίες, η Ψυχοσύνθεση 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 η Ψυχοσύνθεση ως ολοκληρωμένη «θεωρία του εαυτού». Στη συμβουλευτική αυτή προσέγγιση, τόσο στο επίπεδο της θεωρίας όσο και των εφαρμογών, ανα-

γνωρίζεται το διαισθητικό, το πνευματικό, όπως και το ψυχοσωματικό πεδίο της προσωπικότητας του ατόμου, γιατί η Ψυχοσύνθεση 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.

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, στο πλαίσιο της ψυχοσυνθετικής προσέγγισης, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη «διαπολιτισμική» θεώρηση του ίδιου μας του εαυτού. Με βάση αυτή τη διαπίστωση, πιστεύουμε ότι δεν πρέπει να περιορίζουμε τον όρο «διαπολιτισμός ή διαπολιτισμικός» μόνο στις συνθήκες εκείνες όπου αλληλεπιδρούμε με άλλα άτομα, καθώς απαραίτητη προϋπόθεση και μια εκ των ον άνευ συνθηκών για τη γνώση του ίδιου μας του εαυτού καταρχάς είναι η υιοθέτηση μιας πολύ- και διαπολιτισμικής προσέγγισης των υποπροσωπικότητων μας. Θεωρούμε, με άλλα λόγια, ότι ένα άτομο με υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας (η οποία είναι απαραίτητη σε συμβούλους με σοβαρή εκπαίδευση και ανάπτυξη) θα πρέπει, ήδη μέσα στο πλαίσιο της εκπαίδευσής του, να έχει αναγνωρίσει την πολυπολιτισμικότητα του εαυτού και να έχει αναπτύξει μία διαπολιτισμική του προσέγγιση.

19. Αναλυτικά παρουσιάζουμε τη θεωρία αυτή στο Κοσμίδου-Hardy (1991), Κοσμίδου-Hardy *et al* (1996).

2.2. Το Μεσο-επίπεδο

Με βάση τη θεώρηση της ψυχοσυνθετικής Συμβουλευτικής, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον προσωπικό «πολιτισμό», καθώς και στην ανάγκη να προσεγγίσουμε τον εαυτό μας πολύ- και δια- πολιτισμικά. Με αφετηρία αυτήν την παραδοχή, η επικοινωνία μας με τους «άλλους» μπορεί να ιδωθεί ως μία συνάντηση διαφορετικών και πολύπλοκων «μικροπολιτισμών». Στο μεσοεπίπεδο, λοιπόν, της Συμβουλευτικής μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι κατ' ουσίαν *συναντώνται* διαφορετικές πολυπολιτισμικές ταυτότητες ή «μικροκουλτούρες» που αντιστοιχούν σε δύο πλευρές: στην πλευρά του συμβούλου και στην πλευρά του συμβουλευόμενου.

Οι μικροπολιτισμοί αυτοί έχουν διαφορές και ομοιότητες μεταξύ τους. Σε κάθε περίπτωση, οι σύμβουλοι θα πρέπει, ιδεωδώς τουλάχιστον και αναγνωρίζοντας την πολυπλοκότητα του «πολιτισμού στο μικροεπίπεδο», να διαθέτουν στην ατομική Συμβουλευτική μια δια-πολιτισμική προσέγγιση την οποία να εφαρμόζουν τόσο στους εαυτούς τους, όσο και στο διαφορετικό «άλλο». Εννοείται ότι η πολυπλοκότητα αυτή αυξάνει στην ομαδική Συμβουλευτική, οπότε έχουμε συνάντηση περισσότερων διαφορετικών μικροκοσμών, ατόμων δηλαδή που χαρακτηρίζονται από την «πολυπολιτισμικότητα» του εαυτού. Οι βασικές δεξιότητες Συμβουλευτικής²⁰, άλλωστε, μια τέτοια διαπολιτισμική προσέγγιση προτείνουν στην ουσία: (α) τον «άνευ

όρων σεβασμό του «άλλου»», με προϋπόθεση τον αυτοσεβασμό, (β) την «αποδοχή του «άλλου»», με προϋπόθεση την αυτοαποδοχή, και (γ) την *ετεροσυναίσθηση / ενσυναίσθηση* ως προσπάθεια για κατανόηση του κόσμου αναφοράς του «άλλου», με προϋπόθεση την ενσυναίσθηση του εαυτού μας. Ωστόσο, και οι άλλες δεξιότητες, τι άλλο προϋποθέτουν από μια ουσιαστικά *διαπολιτισμική οπτική*; Μέσα από τους πίνακες 1, 2 και 3 που ακολουθούν (σ. 98), ας θυμηθούμε κάποια στοιχεία των βασικών αυτών δεξιοτήτων με μερικά ενδεικτικά ερωτήματα που σχετίζονται με την αυτοαξιολόγηση των συμβούλων σε προσωπικές δεξιότητες και ας δώσουμε τις δικές μας απαντήσεις στο ερώτημα που διατυπώθηκε πιο πάνω.

2.3. Το Μακρο-επίπεδο

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 αιώνα²¹. Η ψυχοδυναμική προσέγγιση (π.χ. Freud, Adler, Klein, Win-

20. Μια αναλυτική συζήτηση στο θέμα των δεξιοτήτων παρουσιάζουμε στο Κοσμίδου-Hardy *et al.* (1996), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2004β).

21. Αναλυτική συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτά παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, (1991).

Πίνακας 1

A.	ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΧΩΡΙΣ ΟΡΟΥΣ & ΑΠΟΔΟΧΗ (Κοσμίδου-Hardy et al, 1996)
1	Έχω αποδεχθεί την αξία της ατομικότητας και μοναδικότητας του άλλου από-μου;
2	Είχα διαρκώς στο νου μου ότι έχει το δικαίωμα να είναι διαφορετικός/ή από εμένα ή από τα δικά μου πρότυπα;
3	Κατάφερα να μην ενοχλούμαι από τη διαφορετικότητά του αυτή;

Πίνακας 2

B.	ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ (δ.π.)
1	Προσπάθησα να μπω στη θέση του άλλου προσώπου, να δω, δηλαδή, τον κόσμο όπως αυτός/ή τον βλέπει, να νιώσω αυτό που νιώθει, να σκεφτώ με το δικό του/της τρόπο...;
2	Απέφυγα τις αξιολογικές κρίσεις και τα σχόλια;
3	Προσπάθησα ώστε όσα είπα ή ρώτησα να μη βρίσκονται έξω από το δικό του/της πλαίσιο αναφοράς και να μην περιέχουν το παραμικρό στοιχείο ψυχολογικής απειλής;

Πίνακας 3

Γ.	ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ [Κοσμίδου-Hardy (1997, σ. 300)]
1	Συνειδητοποιώ και εφαρμόζω στην πράξη τις προσωπικές παραδοχές, τις πε-ποιθήσεις μου και την προσωπική μου θεωρία γενικότερα;
2	Εξερευνώ τις αξίες, τα στερεότυπα και τις στάσεις μου;
3	Συνειδητοποιώ και αποφεύγω πιθανές τάσεις για διάκριση των άλλων (ως προς τη φυλή, την κοινωνική τάξη, το φύλο και την ηλικία);
4	Κατανοώ ιστορικά, γεωγραφικά, πολιτισμικά και γενικότερα πολιτικά ζητήμα-τα με ευρύτητα;
5	‘Διαβάζω’ τα κοινωνικά ζητήματα κριτικά με στόχο και τη δική μου παρέμβαση για κοινωνικές αλλαγές;

nicott) αναπτύχθηκε σε μια «μεσοα-σιακή, πατριαρχική, ιεραρχική, και σχε-τικά καταπιεσμένη, συναισθηματικά και σεξουαλικά, ιατρική κουλτούρα της Κεντρικής Ευρώπης» (Wolfe et al 1990, σ. 9). Επίσης, η ανθρωπιστική προ-σέγγιση και η τάση για αυτοπραγμά-τωση αναδύθηκε και προωθήθηκε στις

δεκαετίες του 1950 και του 1960 στον κόσμο της Καλιφόρνιας που χαρακτη-ριζόταν από ευμάρεια, που είχε αρκε-τό ελεύθερο χρόνο και διακρινόταν για την αισιοδοξία του. Θα συμφωνή-σουμε, 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 χαοτικό και απρόβλεπτο.

Σήμερα ζούμε σε εποχή που χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα, ρευστότητα και ραγδαίες αλλαγές. Το μέλλον δείχνει να έρχεται καταπάνω μας πριν μπορέσουμε να το προβλέψουμε και να προετοιμαστούμε κατάλληλα. Γι' αυτό και μας αιφνιδιάζει. Θεωρούμε ότι αιτία του αιφνιδιασμού μας είναι η γενικότερη τάση να ασκούμε έλεγχο στο περιβάλλον με βάση πρότυπα του παρελθόντος. Ωστόσο, η στάση αυτή δεν βοηθάει, αφού το μέλλον δεν φαίνεται να είναι μια ιστορία που επαναλαμβάνεται, αλλά μάλλον ένα σενάριο οι εκδοχές του οποίου μας δημιουργούν συχνά αυτό που ο Toffler έχει αποκαλέσει «σοκ». Σύμφωνα μάλιστα με τον Αγγλο φιλόσοφο Alfred North Whitehead, το μέλλον πρέπει να παραμένει τρομακτικό· οποιεσδήποτε δομές επινοούνται από μια κουλτούρα στην επιδίωξή της να αναβάλει την ανησυχία για το τρομακτικό άγνωστο, καταστρέφουν ακριβώς αυτή την ίδια την κουλτούρα²².

Γνωρίζουμε καλά ότι 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 όμως 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 επιπλέον επιστημολογική περιοχή που θεωρούμε ότι σχετίζεται άμεσα με τη Συμβουλευτική είναι η μελέτη της επικοινωνίας, 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. Υποστηρίζεται ότι οι καινούργιες ταχύτητες στις δραστηριότητες της ζωής και της επικοινωνίας δείχνουν σαφώς πως ο χρόνος έχει εκμηδενίσει το χώρο. Ο Harvey (1989) ονομάζει τη διαδικασία αυτή «χωρο-χρονική συρρίκνωση». Η ταχύτητα και η χρονική συρρίκνωση εισβάλλουν στην κουλτούρα –μέσα από τα ΜΜΕ, 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

22. Αναλυτικά αναφερόμαστε στα ζητήματα αυτά στο Κοσμάδου-Hardy (1991, 1996, 2000).

(mobile) ή εκ-τοπίζονται (dis-located)²³ από το συνηθισμένο τους χώρο. Καθώς, όμως, τα αντι- ή υπο-κείμενα κινητοποιούνται, 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-κείμενη 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 Συμβουλευτική και την τηλεδιαχείριση ακόμη και προσωπικών προβλημάτων.

Επιπλέον, στο μακρο-επίπεδο του πολιτισμού, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε, ειδικά στην εποχή μας, τις παγκόσμιες τάσεις που παρατηρούνται στην αλληλεπίδραση των λαών. Ένα σημαντικό ζήτημα που πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη σήμερα είναι η τάση για παγκοσμιοποίηση, για μετάβαση από το «εθνικό εγώ» στο οικουμενικό «εμείς», καθώς και η τάση για συγκρότηση όλο και μεγαλύτερων, υπερεθνικών συνάλων. Στο πλαίσιο αυτό, τα γεωγραφικά σύνορα φαίνονται να ρευστοποιούνται, ενώ η έννοια του κράτους χάνει την ισχύ της σιγά σιγά. Αντίστοιχα, οι τοπικές κουλτούρες τείνουν να αφομοιωθούν

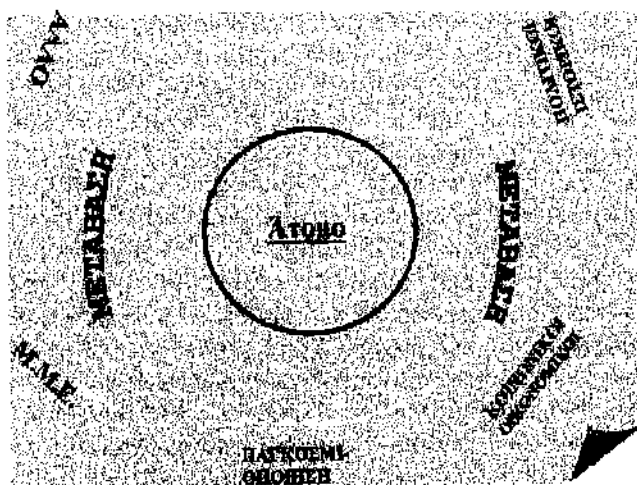
από την έννοια μιας παγκόσμιας, οικουμενικής κουλτούρας²⁴. Ένα χαρακτηριστικό στοιχείο που εμφανίζεται, λοιπόν, είναι η προσπάθεια για ομογενοποίηση των υποσυστημάτων που συναπαρτίζουν το παγκόσμιο υπερσύστημα. Η τάση για ομογενοποίηση, βέβαια, συναντά σοβαρές αντιστάσεις από τις τοπικές κουλτούρες, οι οποίες μοιάζουν να απειλούνται από αυτό που βλέπουν ως προσπάθεια αφομοίωσής τους από τις κουλτούρες των «ισχυρών» *σημαντικών τους άλλων* και συνακόλουθης εξαφάνισής τους.

Η συνειδητοποίηση, η επίγνωση και η ενημέρωση των συμβούλων πάνω στις ευρύτερες κοινωνικές πιέσεις και εξελίξεις θεωρούμε ότι είναι βασικότατη προϋπόθεση κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ανεξάρτητα από το συγκεκριμένο άτομο που βρίσκεται απέναντί της. 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 συμβουλευόμενων, οι οποίοι επηρεάζονται από τις δυνάμεις του περιβάλλοντος μακρόκοσμου (βλ. και σχ. 6).

Αναφερθήκαμε σύντομα σε ζητήματα της Συμβουλευτικής που σχετίζονται με το θέμα του πολιτισμού σε τρία επίπεδα: μικροεπίπεδο, μεσοεπίπεδο και μακροεπίπεδο. Τα επίπεδα αυτά, σε σχέση πάντα και με τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουμε τη

23. Αναλυτικότερα, Usher, R. (2004).

24. Αναφερόμαστε αναλυτικότερα στο θέμα αυτό και στο Κοσμίδου-Hardy (2000).



Σχήμα 6

σχέση ανάμεσα στις έννοιες *άτομο-κοινωνία*, σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να τα δούμε αποσπασματικά. Όπως φαίνεται και στο σχήμα 1 (σ. 91), όλα σχετίζονται μεταξύ τους και οι επαγγελματίες σύμβουλοι, για να μπορέσουν να κατανοήσουν καλύτερα τους συμβουλευόμενους και να τους στηρίξουν σε μια ουσιαστική, κριτική πορεία αυτοεξερεύνησης και δια βίου ανάπτυξης, χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν τη σημασία και τη σχέση και των τριών παραγόντων.

3. Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και προσωπική ανάπτυξη: Ο ρόλος της Αυτογνωσίας και της Κοινωνιογνωσίας

Για την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου δύο παράγοντες παίζουν κα-

θοριστικό ρόλο: (α) η *αυτογνωσία* του (στο *μικροεπίπεδο*, *μεσοεπίπεδο*), και (β) η *κριτική κοινωνιογνωσία* (στο *μακροεπίπεδο*). Όπως ήδη αναφέρθηκε στο υποκεφάλαιο το σχετικό με το 'μικροεπίπεδο' του πολιτισμού, η *ανάπτυξη* της αυτογνωσίας των ατόμων επιτυγχάνεται, κυρίως, μέσα από ένα συνειδητό δρόμο αυτοπαρατήρησης, αυτοεξερεύνησης και ανάπτυξης. Ο δρόμος αυτός είναι συνήθως ο «λιγότερο ταξιδεμένος» (Φροστ, 1916) και είναι καθαρά προσωπικός και μοναδικός για κάθε ξεχωριστή ανθρώπινη ύπαρξη. Είναι όμως και ένας 'δρόμος' στην ουσία πολιτικός, που οδηγεί και στην ανάπτυξη του συλλογικού –ή και του εθνικού– 'εγώ', αλλά και του οικουμενικού 'εμείς'²⁵. Μια τέτοια ανάπτυξη αποτελεί προϋπόθεση για το άνοιγμα στο διαφορετικό, στο *άλλο* (άλλους ανθρώπους) ή στο *Άλλο* (άλ-

25. Το θέμα αυτό παρουσιάστηκε αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1994).

λες κουλτούρες, άλλους πολιτισμούς), για την επικοινωνία μαζί του, για την αλληλοαποδοχή και, τελικά, για την υγιή συνένωση και συνύπαρξη.

Αλλωστε, αν εξετάσει κανείς τις σημερινές εξελίξεις σε διαφορά επίπεδα –για παράδειγμα, στον κόσμο των φυσικών φαινομένων, στις σύγχρονες ανακαλύψεις από τον κόσμο των θετικών επιστημών, της σύγχρονης Ιατρικής, καθώς και στον κόσμο των ψυχικών φαινομένων και στις εξελίξεις της σύγχρονης Ψυχολογίας και Συμβουλευτικής– διαπιστώνει ότι, όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, αναδύεται μία νέα αντίληψη για τα φαινόμενα και τη ζωή. Πρόκειται για κίνηση προς τη θεώρηση του όλου και όχι προς την αποσπασματική αντιμετώπιση των επιμέρους στοιχείων του. Η κίνηση αυτή τείνει προς τη σύνθεση, προς τη συνένωση, προς τη συλλογικότητα, προς το «εμείς», απομακρυνόμενη από το «εγώ», από το ναρκισσιστικό ατομικισμό και την αποξένωση. Θεωρούμε ότι στο πλαίσιο αυτής της γενικότερης κίνησης πρέπει να εντάσσεται και η κίνηση προς την ένωση των λαών της γης σε μια νέα, παγκόσμια κουλτούρα.

Η κριτική κοινωνιογνωσία του ατόμου αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να μπορεί αυτό να αναλύει κριτικά και ενεργά τα δρώμενα στο σύγχρονο διευρυμένο κόσμο. Μέσα από μια τέτοια κριτική και συνειδητοποιημένη προσέγγιση, είναι δυνατόν να διαπιστώσει κανείς ότι, πίσω από το διαφορετικό, δεν κρύβεται πάντα και κατανάγκη κάποια απειλή, κάποια προσπάθεια επιβολής του προς τους άλλους με πρόθεση να τους εκμεταλλευτεί. Μια τέτοια στάση είναι απαραίτητη για την προώθηση

γνήσιων σχέσεων και επικοινωνίας, όπως είναι απαραίτητη και για τον εντοπισμό μιας ενδεχόμενης υπαρκτής απειλής, καθώς και για τον καθορισμό της περαιτέρω στάσης προς αυτή την απειλή, που είναι όμως τώρα πια συγκεκριμένη, καθορισμένη και δικαιολογημένη, στηριγμένη με επιχειρήματα, χωρίς να εκδηλώνεται, ενδεχομένως, ως άκριτη αντίδραση προς ό,τι το διαφορετικό, το ξένο, το άλλο. Βασική προϋπόθεση, όμως, για την ανάπτυξη τέτοιων γνήσιων σχέσεων είναι η ανάπτυξη και η ενίσχυση της προσωπικής ταυτότητας.

Με την ενίσχυση της προσωπικής –όπως και της εθνικής– ταυτότητας σε σχέση με τη διαπολιτισμική επικοινωνία σε μακροεπίπεδο λαών, αναπτύσσεται κανείς διάθεση κοσμοπολίτικη που μπορεί να οδηγήσει το άτομο στο άνοιγμα των στενών ορίων και συνόρων του προς το ξένο, προς το διαφορετικό, από πάνω στο οποίο το υποκείμενο συνήθως προβάλλει όλες εκείνες τις ιδιότητες που κατά βάθος φοβάται. Αντίθετα, το υποκείμενο αναπτύσσει διάθεση για επικοινωνία με το άλλο. Η αίσθηση ασφάλειας που το χαρακτηρίζει ως κοσμοπολίτη, βέβαια, δεν οδηγεί στην άνευ όρων παραδοσή του στο διαφορετικό ή στο καινούργιο. Αντίθετα, όπως υποστηρίζει και ο Hannerz (1990: 240), ο κοσμοπολίτης «μπορεί να αγκαλιάσει την ξένη κουλτούρα, χωρίς να δεσμεύεται από αυτήν. Σε κάθε στιγμή γνωρίζει πού είναι η «έξοδος». Γνωρίζει με άλλα λόγια πώς να προστατεύσει το εγώ του από την απορρόφησή του από το άλλο, όταν διαβλέψει τις επεκτατικές διαθέσεις του.

Στη Συμβουλευτική, λοιπόν, η ενθέρωση των συμβούλων πάνω σε θέ-

ματα Ψυχολογίας και πάνω σε γενικές έννοιες Κοινωνιολογίας δεν αρκεί. Απαιτείται παράλληλα κριτική και, θα μπορούσαμε να πούμε όχι απλά εκλεκτική, αλλά συνθετική, προσέγγιση των θεωριών αυτών. Παράλληλα, απαιτείται η κριτική κοινωνική ενημέρωση των συμβούλων και ιδιαίτερα η ενημέρωσή τους σε θέματα πολιτισμικών μελετών, αφού το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσονται και ζουν τα μέλη μιας κοινότητας παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξή τους, όπως και στη δημιουργία των προβλημάτων τους. Όταν οι σύμβουλοι θεωρούν ότι τα όποια προβλήματα των συμβουλευόμενων προέρχονται αποκλειστικά από την ανικανότητά τους να αντιμετωπίσουν τη ζωή και τον κόσμο, τότε η προσπάθεια προσέγγισης των προβλημάτων αυτών, καθώς στηρίζεται μόνο σε γνώσεις Ψυχολογίας που δήθεν έχουν παγκόσμια ισχύ και εγκυρότητα, αποκαλύπτει μια σκληρά μοντέρνα οπτική. Η μοντέρνα αυτή οπτική, τελικά, με την αποκλειστική έμφαση που δίνει στην ελευθερία, στην υπευθυνότητα και στην αυτονομία του υποκειμένου –το οποίο υποτίθεται πως αναζητεί οπωσδήποτε την *Αλήθεια* και το *Καλό*– έχει συμβάλει στην ανάπτυξη του ατομικισμού που χαρακτηρίζει την εποχή μας· έχει συμβάλει σε μια αλλοτριωτική ανταγωνιστικότητα και στην αποξένωση του ανθρώπου τόσο από τον εσωτερικό, όσο και από τον εξωτερικό του, 'οίκο'. Τέλος, επισημαίνουμε ότι η απουσία ενημέρωσης των συμβούλων πάνω σε θέματα άλλων πολιτισμών είναι δηλωτική της μοντέρνας αντίληψης ότι ο δι-

κός τους πολιτισμός είναι ποιοτικά ανώτερος από άλλα είδη πολιτισμών και θα πρέπει να προωθηθεί, έστω και επιθετικά, σε όλο τον κόσμο.

Το ζήτημα αυτό έχει αρχίσει να αναγνωρίζεται από πιο σύγχρονες και κριτικές προσεγγίσεις στη Συμβουλευτική. Σε αυτό το πλαίσιο, για παράδειγμα, ο κλάδος που αποκαλείται *Φεμινιστική Συμβουλευτική* θεωρείται «ανοιχτό ερώτημα»²⁶. Η Φεμινιστική οπτική στη Συμβουλευτική χρειάζεται να βελτιωθεί και να εξελιχθεί, υιοθετώντας μια περισσότερο ολική και κριτική προσέγγιση των πραγμάτων, αμφισβητώντας θεωρητικές προσεγγίσεις που άκριτα γίνονται αποδεκτές ως δεδομένες και αναλλοίωτες. Η πρόκληση στη συγκεκριμένη περίπτωση προέρχεται από τη μεταμοντέρνα και κριτική θεώρηση του ζητήματος. Πράγματι, η μεταμοντέρνα φεμινιστική οπτική αναγνωρίζει το γεγονός ότι η γνώση και η θεωρία δεν είναι ποτέ ουδέτερες και οδηγείται στο συμπέρασμα ότι οι ερευνητές και οι άνθρωποι της πράξης στο χώρο αυτό δεν νομιμοποιούνται να αγνοούν ουσιαστικά θέματα που σχετίζονται με τη διαφορά, κάνοντας αφηρημένες γενικεύσεις πάνω στο ζήτημά του τι σημαίνει να είσαι γυναίκα. Η κριτική προσέγγιση σε μια φεμινιστική οπτική απαιτεί τη συνολική θεώρηση του ζητήματος της διαφοράς και της ανισότητας, συνυπολογίζοντας και άλλες παραμέτρους, όπως είναι η κοινωνική τάξη, η φυλή, η εθνικότητα, η ηλικία.

Αυτό που συχνά συμβαίνει είναι ότι οι σύμβουλοι αγνοούν το ρόλο και τη

26. Βλ., π.χ., Marecek and Cravetz (1998), Sue and Heenan (1998), Sen, (2000).

σημασία του πολιτισμικού εσωτερικού και εξωτερικού πλαισίου των συμβουλευόμενων και παίρνουν ως δεδομένο το δικό τους μόνο πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο, συνήθως, δεν προβληματοποιούν, παραγνωρίζοντας έτσι τη σχέση του 'εσωτερικού' με το 'εξωτερικό'. Μάλιστα, έχει ήδη ασκηθεί η κριτική (βλ., για παράδειγμα, Masson 1990, Κοσμίδου-Hardy 1992) ότι η σχέση στη Συμβουλευτική είναι μια σχέση εξουσίας. Είναι δε γνωστή η θέση του Foucault (1995) για τη σχέση ανάμεσα στη γνώση και την εξουσία²⁷.

Γενικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι στη Συμβουλευτική εμφανίζεται συχνά άκριτη επιβολή των 'πολιτισμικών όρων' της κυρίαρχης ιδεολογίας και προσπάθεια προσαρμογής 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 και τη γνήσια αυτογνωσία.

Αν συμφωνήσουμε με την παραπάνω συλλογιστική, τότε θα πρέπει να δούμε πώς είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αυτογνωσία και η κριτική κοινωνιογνωσία των μελών κάθε αν-

θρώπινης κοινότητας. Για την επίτευξη ενός τέτοιου σχεδίου απαιτούνται ειδικά προγράμματα τόσο στο πλαίσιο της παιδείας, όσο και στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής, ιδιαίτερα μάλιστα της κριτικής αναπτυξιακής Συμβουλευτικής²⁸. Βασικό στοιχείο για ένα τέτοιο εγχείρημα είναι η διαπολιτισμική προσέγγιση ενός συγκεκριμένου ζητήματος, όπως είναι η Συμβουλευτική ή αναγνώριση της σημερινής πολυπλοκότητας που έχει αναδυθεί με την κατάργηση του μοντερισμού και της τάσης για επιβολή μιας και μόνης κουλτούρας ως καθολικής και παγκόσμιας· η αναγνώριση, επίσης, του δικαιώματος των άλλων πολιτισμικών οντοτήτων να είναι διαφορετικές. Στο πλαίσιο μιας κριτικής προσέγγισης, λοιπόν, η διαπολιτισμική οπτική είναι απαραίτητο στοιχείο της ουσιαστικής Συμβουλευτικής. Επομένως, η δημιουργία ενός «πεδίου» Συμβουλευτικής το οποίο –περιχαράκωνοντας τον εαυτό– «βαφτίζεται» ως Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και το οποίο, ενδεχομένως, αναπτύσσεται για στενά επαγγελματικούς λόγους, μάλλον δημιουργεί ερωτηματικά ως προς την ουσία της συμβουλευτικής προσέγγισης, τους στόχους και το ρόλο της.

4. Για τη Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Συμπερασματικά

Τα παραδοσιακά μοντέλα Συμβουλευτικής βασίζονται σε ένα παρά-

27. Αναλυτικότερα αναφερόμαστε στο ζήτημα αυτό και στο Kosmidou-Hardy et Marmarinos (2001), Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός (2005).

28. Αναφερόμαστε αναλυτικά στο θέμα αυτό στο Κοσμίδου-Hardy (1992, 1995).

δειγμα (*paradigm*), σε ένα θεωρητικό πλαίσιο δηλαδή, 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 τα μοντέλα αυτά δεν έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για 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. 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 και τη φυλετική προέλευση. Ωστόσο, η θεώρηση αυτών των παραγόντων απουσιάζει, συνήθως, ως κεντρικό ζήτημα από τα προγράμματα εκπαίδευσης συμβούλων. Αναφερθήκαμε σε σχετικό πίνακα (πίνακας 3, σ. 98) στις βασικές στάσεις και αξίες που χρειάζεται να αναπτύξουν οι σύμβουλοι για να αξιολογούν πράγματι τον τίτλο που τους αποδίδεται και που διεκδικούν. Αναφερθήκαμε, επίσης, στο ζήτημα βασικών δεξιοτήτων Συμβουλευτικής (πίνακες 1 και 2, σ. 98), αλλά και στο σημαντικό θέμα της *κριτικής αυτογνωσίας – κοινωνιογνωσίας*, στο πλαίσιο του κριτικού και αναπτυξιακού μοντέλου που προτείνουμε. Στη σχέση με το θέμα της *Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής βιβλιογραφία*²⁹ αυτά τα στοιχεία έχουν αρχίσει να αναγνωρίζονται ως σημαντικοί όροι που τη διαχωρίζουν από τις συνήθειες προσεγγί-

σεις στη Συμβουλευτική. Συγκεκριμένα, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αναγνωρίζεται ότι πρέπει να έχουν οι *διαπολιτισμικοί σύμβουλοι* περιλαμβάνουν:

- Συνειδητοποίηση της θεωρίας και των παραδοχών των συμβούλων που επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία (ιδιαίτερα εκείνων των παραδοχών που σχετίζονται με το ‘δίδυμο’ άτομο/κοινωνία).
- Κατανόηση του γεγονότος ότι παράγοντες που σχετίζονται με το μακροεπίπεδο της συμβουλευτικής σχέσης (η φυλή, η εθνικότητα, η κουλτούρα, η κοινωνική τάξη, κτλ.) επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας, των επαγγελματικών επιλογών και των ψυχολογικών προβλημάτων και/ή διαταραχών.
- Συνειδητοποίηση των προκαταλήψεων, των στάσεων, των στερεοτύπων των συμβούλων.
- Συνειδητοποίηση της δικής τους πολιτισμικής ιστορίας και γνώση σχετική με άλλες κουλτούρες.
- Ουσιαστική γνώση πάνω στο θέμα της ιστορικής εξέλιξης του ρατσισμού και της καταπίεσης που έχουν υποστεί άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση.
- Ικανότητα να συσχετίζουν τις δικές τους απόψεις και στάσεις με εκείνες των απόμων που συναντούν στη συμβουλευτική σχέση και που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο.
- Αναγνώριση των ορίων τους ως προς τη γνώση και τις δεξιότητες που διαθέτουν.
- Άνοιγμα στο διαφορετικό, στο άλ-

29. Π.χ. Ponterotto *et al* (1995), Sue *et al* (1995), Mohamed (2000).

λο και ικανότητα να αναθεωρήσουν τις απόψεις και τις στάσεις τους σε πολιτισμικά ζητήματα.

- Ικανότητα να λειτουργούν στο πλαίσιο ποικίλων πολιτισμών με διάθεση κοσμοπολίτικη.

Διαπολιτισμική Συμβουλευτική λοιπόν; Συμβουλευτική ως Επικοινωνία; Κριτική, Επικοινωνιακή Συμβουλευτική; Σίγουρα οι όροι είναι αποκαλυπτικοί του επιστημολογικού χώρου που καλύπτει κάποιος τομέας. Παράλληλα, όμως, με την προβληματοποίηση και την εξέταση των όρων και των λέξεων από σημειολογική και επιστημολογική σκοπιά, χρειάζεται κριτική εξέταση του συνολικού έργου της Συμβουλευτικής στη σημερινή εποχή έτσι, ώστε αυτή να συμβάλλει ουσιαστικά σε μια οικολογική προσέγγιση του ανθρώπου και του κόσμου και στη χάραξη ενός οικολογικού 'δρόμου' για την κίνηση από το αποξενωμένο και/ή ναρκισσιστικό προς το ώριμο εγώ, όπως και στην κίνηση από το «εθνικό εγώ», που είναι ασφυκτικά κλεισμένο στον εαυτό του, προς το παγκόσμιο και οικουμενικό «εμείς»³⁰.

Στο πλαίσιο αυτής της κριτικής μας προσέγγισης θεωρούμε σκόπιμο να θέσουμε την ακόλουθη ερώτηση: γιατί, άραγε, παρατηρείται σήμερα μια συστηματική τάση να διαχωρίζεται η Συμβουλευτική σε επιμέρους τομείς ή κλάδους; Παραδείγματα τέτοιου τύπου διαχωρισμού είναι η Φεμινιστική Συμβουλευτική, η Επαγγελματική Συμβουλευτική, όπως και η Διαπολιτισμική Συμβουλευτική. Θεωρούμε ότι αυτή η άκρατη αποσπασμα-

τικότητα της Συμβουλευτικής μάλλον αποκαλύπτει την επιφανειακή προσέγγιση του χώρου αυτού με πιθανό στόχο την επαγγελματοποίησή του και την ανάπτυξη διαφόρων ειδικοτήτων συμβούλων. Αυτό συμβαίνει σε μια εποχή που τα πανεπιστήμια θέτουν ως βασικότερο στόχο τη βιωσιμότητά τους μέσω της παραγωγής ειδικευμένων επαγγελματιών, καθώς και μέσω της εξασφάλισης θέσεων εργασίας για τους αποφοίτους τους. Επομένως, μιλάμε για απομάκρυνση από το ουσιαστικό νόημα και στόχο της Συμβουλευτικής που είναι ο άνθρωπος ως όλο. Δικαιολογούνται έτσι τοποθετήσεις όπως είναι, για παράδειγμα, αυτή του Adorno (1967) ο οποίος επεσήμανε ότι: «...Η Συμβουλευτική είναι η αναγκαία γαρνιτούρα αποανθρωποποίησης του ανθρώπου, η ψευδαίσθηση των ανίσχυρων ότι η μοίρα τους είναι στα χέρια τους. Επομένως, αρκετά ειρωνικά, η επιστήμη, μέσα από την οποία ελπίζουν να συναντήσουν τον εαυτό τους τα υποκείμενα, τείνει εκ των ενόντων να τα μετατρέψει σε αντικείμενα».

Γίνονται, επίσης, περισσότερο καταννητές θέσεις που υποστηρίζουν ότι: «Πιθανόν τον επόμενο αιώνα οι υπηρεσίες παροχής ψυχολογικής βοήθειας να ασχολούνται περισσότερο με τη βελτίωση της πλειοψηφίας παρά με τη θεραπεία των ψυχολογικών προβλημάτων μιας μειοψηφίας που έχει θιγεί πιο σοβαρά. Αυτό σημαίνει μια κίνηση προς μια ψυχολογία υγείας ... παρά προς μια ψυχολογία ασθένειας» (Nelson-Jones, 1990, σ. 6). Φαίνεται ότι στο χώρο της Συμβουλευτικής χρειά-

30. Αναλυτικά το θέμα παρουσιάσαμε στο Κοσμίδου-Hardy (1994).

ζεται να κινηθούμε από την *Ψυχο-θεραπεία* προς την *Ψυχο-ανάπτυξη* (Kosmidou 1991, Κοσμίδου-Hardy 1991).

Συνεχίζοντας την παραπάνω προβληματική, αναρωτιόμαστε: Ένας φεμινιστικός σύμβουλος³¹ χρειάζεται διαφορετικά προσόντα και εκπαίδευση ή πράγματι χρησιμοποιεί διαφορετικές διαδικασίες κατά τη Συμβουλευτική που ασκεί σε σύγκριση με έναν διαπολιτισμικό σύμβουλο; Αν δεν είναι έτσι τα πράγματα, τι επιπλέον (ή τι λιγότερο) απαιτεί ο ένας τύπος Συμβουλευτικής από τον άλλο; Αν ούτε αυτό συμβαίνει, γιατί παρατηρείται μια προσπάθεια κατακερματισμού της Συμβουλευτικής – σύμφωνα με την ανάλυση και τη συζήτηση που προηγήθηκε – σε επιμέρους πεδία και μια τάση πνιγερής, σχεδόν, εξειδίκευσης σε έναν τύπο συμβουλευόμενων (π.χ. σε γυναίκες, σε νέους, σε μετανάστες, κτλ); Τι υπάρχει πίσω από αυτήν την τάση ετικετοποίησης των ειδικοτήτων της Συμβουλευτικής, η οποία, συνειδητά ή ασυνείδητα, οδηγεί στην αντίστοιχη ετικετοποίηση και κατηγοριοποίηση των συμβουλευομένων;

Θα κλείσουμε την εισήγηση αυτή με μια πρόκληση για το μέλλον. Υποστηρίζουμε ότι η συμβουλευτική διαδικασία είναι *μία*: οι ουσιαστικά εκπαιδευμένοι σύμβουλοι, που χαρακτηρίζονται από κριτική αυτογνωσία – κοινωνιογνωσία και είναι εξ ορισμού δια-πολιτισμικοί, θα είναι εξί-

σου αποτελεσματικοί είτε έχουν απέναντί τους ένα νέο άνθρωπο, είτε έναν ηλικιωμένο, μια γυναίκα, έναν άνδρα, μια χριστιανή, μια μουσουλμάνη, μια ελληνίδα, έναν αλβανό ή κάποιον που προέρχεται από διαφορετικό πλαίσιο από το δικό τους. Οι επιτυχημένοι σύμβουλοι, λοιπόν³², υιοθετούν 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, καθώς και του τρόπου με τον οποίο κάτι θεωρείται «προβληματικό». Επομένως, είναι απλοϊκό και μάλλον ριψοκινδυνευμένο να πιστεύει κανείς ότι ένα μοντέλο δυτικής προέλευσης – δηλαδή είτε Αμερικανικής είτε Ευρωπαϊκής θεώρησης των πραγμάτων – θα μπορεί πράγματι να βοηθήσει άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση. Για παράδειγμα, όπως αναφέρει και η Mohamed (2000, σ. 679), στη Δυτική Ινδία τα προβλήματα αντιμετωπίζονται συννηθέστερα στο πλαίσιο της διευρυμένης οικογένειας ή της εκκλησίας μέσα από την επαφή με έναν άνθρωπο πνευματικό που είναι μέρος της κοινότητας, παρά μέσα από την αναζήτηση βοήθειας από κάποιον άγνωστο.

Αν, λοιπόν, δεν εφαρμόσουμε στην πράξη ένα κριτικό και αναπτυξιακό μοντέλο Συμβουλευτικής που νομιμοποιεί τη θεώρησή μας ως «ειδικών»

31. Στο σημείο αυτό έχει αξία να παραπεμφθεί το απαισιόδοξο σχόλιο των Ernst και Goodison (1990, σ. 4): «Η θεραπεία υποδηλώνει άνδρες θεραπευτές οι οποίοι δηλώνουν στις γυναίκες ότι είναι άρρωστές. Υπονοεί, ακόμη, μια διαδικασία που στοχεύει στην προσαρμογή των γυναικών [και των διαφορετικών 'άλλων'] σε συμβατικούς και περιοριστικούς ρόλους» (το κείμενο στην αγκύλη είναι δική μας προσθήκη).

32. Αναφερόμαστε αναλυτικά στο θέμα αυτό στο Κοσμίδου-Hardy (1997β).

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 αμφισβητούμενης κατανόησης και αποδοχής του άλλου, και μάλιστα με υπηρεσίες για τις οποίες πρέπει να πληρώσει³³, γιατί να μην αναζητήσει ο ενδιαφερόμενος βοήθεια και στήριξη από ανθρώπους που μπορούν να του προσφέρουν αυτή την υπηρεσία δωρεάν; Μια ουσιαστική πρόκληση και, ταυτόχρονα, απάντηση τόσο στο θέμα αυτό, όσο και στην περιοριστική

θεώρηση και κατάκτηση που παρατηρείται σήμερα στη Συμβουλευτική, με όλες τις σοβαρές συνέπειες στη διαμόρφωση των συμβούλων σε σχετικά προγράμματα, αλλά και στον επικίνδυνα απλοϊκό τρόπο με τον οποίο συχνά ασκείται η Συμβουλευτική, είναι το σχόλιο του Rogers³⁴:

Αν καταργούσαμε τον «ειδικό», τον επαγγελματία με τα «πιστοποιητικά», τον «εγκεκριμένο ψυχολόγο», θα μπορούσαμε να ανοίξουμε το επάγγελμά μας σε μια αύρα φρέσκου αέρα, σε ένα τέτοιο κύμα δημιουργικότητας, που δεν γνώριζε επί πολλά χρόνια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Adorno, T. (1967), «Sociology and Psychology (II)». *New Left Review*. 47: 79-97.
- Assagioli, R. (1965), *Psychosynthesis: A Manual of Principles and Techniques*. New York: Hobbs, Doorman.
- Bimrose (2000), «Career Counselling». Στο Feltham & I. Horton (eds), *Handbook of Counselling Psychotherapy*. London: Sage.
- Γαλανουδάκη Α., Κοσμίδου Χρ., Σκαύδη Α. και Τέττερη Ι. (1993), «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση». *Ενημερωτικό Τεύχος Ομάδας Εργασίας ΣΕΠ του Π.Ι.* Αθήνα: Alpha Omega Sciences.
- Ernst, S. & Goodison, L. (1990, edn), *In our own Hands: A Handbook of Self-help Therapy*. London: The Women's Press.
- Ferrucci, P. (1982), *What we May Be: The Visions and Techniques of Psychosynthesis*. Wellingborough, Northamptonshire: Turnstone Press.
- Feltham, C. & Horton, I. (2000), «Preface» στ. C. Feltham & I. Horton (eds), *Handbook of Counselling Psychotherapy*. London: Sage.
- Foucault, M. (1995). «Discipline». In: J.D. Faubion (ed.), *Rethinking the Subject: An Anthology of Contemporary European Social Thought*. Oxford: Westview. (60-71).
- Frost, R. (1916), «The road not taken», στο βιβλίο, *You Come Too*. New York: Henry Holt & Co.
- Gergen, K.J. (1971), *The Concept of Self*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Hannerz, U. (1990), «Cosmopolitans and Locals in World Culture». Στο M.

33. Στο θέμα αυτό αναφέρεται αναλυτικά ο Masson (1990).

34. Στο Kirschenbaum et al (1990).

- Featherstone (ed.), *Global Culture: Nationalism, Globalization and Modernity*. London: SAGE.
- Harvey, D. (1989), *The Condition of Postmodernity*, Oxford: Blackwell.
- Kirschenbaum, H. and Land Henderson, Y., (eds) (1990), *The Carl Rogers Reader*. London: Constable.
- Κοσμίδου, Χρ. (1986), «Έννοια και Περιεχόμενο των Όρων 'Συμβουλευτική' και 'Προσανατολισμός'. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 1, 26-35.
- 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-Hardy, Χρ. (1992), «Η Συμβουλευτική στο Πανεπιστήμιο: Προς ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο;». Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που διοργάνωσε ο Τομέας Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών με θέμα «*Η Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση*» (27 Μαρτίου).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1994), «Η Αυτογνωσία και η Κριτική Κοινωνική Ενημέρωση ως Προϋπόθεση για τη Μετάβαση από το Εθνικό 'Εγώ' στο Οικουμενικό 'Εμείς'». Εισήγηση στην ημερίδα που οργάνωσε το Πανεπιστήμιο Κρήτης στο Ρέθυμνο (14/4) με θέμα: *Αξίες των Πολιτών και Ευρωπαϊκή Διάσταση*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1995), «Η Συμβουλευτική ως Επικοινωνία και το Ζήτημα της Εκπαίδευσης και της Προσωπικής Ανάπτυξης Συμβούλων». Εισήγηση στο τρίτο Ευρωπαϊκό Συνέδριο της Συμβουλευτικής (Σεπτέμβριος) εκπροσωπώντας την ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α), «Σύμβουλοι και Θεο-αποντες». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 36-37: 11-17.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β), «Ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον ΣΕΠ: Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 38-39: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α), «Η Επικοινωνία και οι Σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο». Στο βιβλίο που εκδόθηκε από τον Γ. Μάρκον με τίτλο: *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΔΑ, 256-326.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997β), «Αναζητώντας την Ταυτότητα του Επιτυχημένου Εκπαιδευτικού ΣΕΠ: Υπόθεση Ειδίκευσης;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 40-41: 112-125.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998), «Η Ζωή είναι Γυναίκα; Ναι στην Ισότητα, Ναι στη Διαφορετικότητα». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 44-45: 50-68.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (1999), «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: 21-57.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000) «Η Βιομαθητική Μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 52-53: 9-12.
- Kosmidou, C. and Usher, R. (1992), «Experiential Learning and the Autonomous Subject: A Critical Approach», in D. Wildermeersch & T. Jansen (eds), *Adult Education, Experiential Learning and Social Change: the Postmodern Challenge*. The Hague: VUGA, 77-91.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα & Γαλανουδάκη, Α. (1996). *ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ: ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ*. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής. Αθήνα: Ασημάκης.
- 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. και Κρίβας Σ. (2000), «Το Φύλο και οι Επαγγελματικές Επιλογές: Εκπαίδευση Λειτουργιών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού». Αθήνα. Πακέτο Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (Training Package). Αναπτύχθηκε στο πλαίσιο Ευρωπαϊκού προγράμματος Leonardo da Vinci. (Βασικοί φορείς στην Ελλάδα: ΙΕΚΕΠ, Π.Ι. ΕΛΕΣΥΠ).
- Kosmidou-Hardy, C. and Marmarinos, J. (2001), «La Peur de L' Evaluation: Evaluation de L; Enseignement ou du Sujet?». *International Review of Education*. 47 (1): 59-75.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004α) (επιμ.), «Πρόλογος» στο *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το γιατί και το πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004β), «Σκέπτομαι, άρα Υπάρχω»; Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοσημοσύνης, στην Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την ολική ανάπτυξη του προσώπου», στο Χρ. Κοσμίδου-Hardy, ό.π.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμαρινός, Ι. (2005), «Ο φόβος της αξιολόγησης: Από την ερμηνεία των "Αδγών", "βήματα" στην πράξη για την προσωπική και την επαγγελματική ανάπτυξη με στόχο την "επένδυση στον άνθρωπο". Στο Χρ. Κοσμίδου-Hardy (επιμ.), *Ποιότητα και Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού και των Στελεχών της Εκπαίδευσης: Γνήσιος Διάλογος για την Παιδεία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ. 82-106.
- Marecek, J. and Cravetz, D. (1998), «Power and agency in feminist therapy». Στο I.B. Sue & M.C. Heenan (eds), *Feminism and Psychotherapy. Reflections on Contemporary Theories and Practices*. London: Sage.
- Maslow, A.H. (1962), «Some basic propositions of a growth and self actualization psychology». Στο A.W. Combs (ed.), *Perceiving, Behaving, Becoming*. ASCD Year Book, Washington DC.: NEA.
- Patraka, M.V. (1996), «Spectacles of suffering: Performing presence, absence, and historical memory at U.S. holocaust museums». Στο E. Diamond (ed.), *Performance & Cultural Politics*. London: Routledge.
- Masson, J. (1988), *Against Therapy*. Glasgow: Collins.
- McKnight, J. (1977), «Professionalised service and disabling help». Στο I. Illich et al (eds), *The Disabling Professions*. Boston: Marion Boyars.
- Nelson-Jones, R. (1990, 2nd edn), *Human Relationship Skills*. London: Cassell.
- Ponterotto, J.G., Casas, J.M., Suzuki L. A. & Alexander, C.M. (eds) (1995), *Handbook of Multicultural Counselling*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sue, D.W., Arredondo, P. & McDavis, R.J. (1995), Appendix III στο Ponterotto et al (eds), ό.π.: 624-644.
- Sue, I.B. & Heenan, M.C. (eds), (1998), *Feminism and Psychotherapy. Reflections on Contemporary Theories and Practices*. London: Sage. Sue and Heenan (1998),
- Seu, I.B. (2000), «What is feminist psychotherapy?», Στο C. Feltham & I. Horton (2000), ό.π.
- 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*. ΝΙ: Saxion. Περίληψεις Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε η Διακρατική Διεπιστημονική Εταιρεία ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.

Waters, M. (1995), *Globalization*. London: Routledge.

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.



Ελένη Αποσπότη* – Βιργινία Κακαλιούρα**

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η παρούσα μελέτη εστιάζεται:

- Στον ορισμό της έννοιας της πολυμορφίας.
- Στην εξέταση κοινωνικοπολιτισμικών παραγόντων που επηρεάζουν την υιοθέτηση πολιτικών πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού.
- Στην ανάπτυξη μοντέλων, στρατηγικών και πρακτικών διαχείρισης της πολυμορφίας
- Στην παράθεση ενδεικτικών στοιχείων από την εμπειρική έρευνα στις ελληνικές επιχειρήσεις

Για τη διεξαγωγή των παραπάνω εργασιών χρησιμοποιήθηκαν πολλές και διαφορετικές πηγές. Αυτές περιλαμβάνουν, εκτός από τη διεθνή βιβλιογραφία, ποιοτικές συνεντεύξεις με στελέχη επιχειρήσεων που ανήκουν επί το πλείστον στο τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και δευτερογενή στοιχεία για την ανάπτυξη μελετών περιπτώσεων επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες διαχείρισης πολυμορφίας. Αν και η παρούσα εργασία παρουσιάζει ενδεικτικά μια περίπτωση εταιρείας που εφαρμόζει πολιτικές πολυμορφίας στην Ελλάδα, η ευρύτερη έρευνα πάνω στην οποία στηρίζεται το εμπειρικό τμήμα της παρούσας καλύπτει πέντε μεγάλους μεγέθους επιχειρήσεις, από διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Eleni Apospori* – Virginia Kakalioura**

DIVERSITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES: A THEORETICAL APPROACH AND EMPIRICAL RESEARCH IN GREEK COMPANIES

The present study consists of two parts. The first part analyses the concept as well as the theoretical and empirical models of diversity management according to the latest theoretical and empirical developments in the field. In the second part the study presents the case study of a Greek company that has a comprehensive diversity management program. In particular the present study focuses on

- The definition of the concept of diversity management
- The examination of the sociocultural factors associated with the emergence of diversity management
- The models, strategies and practices that have been used in diversity management for the last thirty years
- The presentation of a case study

The study is based on qualitative data obtained through interviews with managers most of them from the HR department and on secondary data. Although the present paper presents an indicative example of a Greek company with diversity management program, the data from broader study come from five big companies from several sectors.

* Η Ελένη Αποσπότη είναι Λέκτορας, Τμήμα Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας, ΟΠΑ

** Η Βιργινία Κακαλιούρα είναι μεταπτυχιακή φοιτήτρια ΔΑΠ, ΟΠΑ.

1. Εισαγωγικά: Η Έννοια και οι Διαστάσεις της Πολυμορφίας

Σύμφωνα με το Society for Human Resource Management πολυμορφία είναι:

Ο σεβασμός και η απόδοση αξίας στις ατομικές διαφορές. Διαφορές που περιλαμβάνουν πολλά άλλα ατομικά χαρακτηριστικά εκτός από το φύλο και την εθνικότητα, όπως ο τρόπος επικοινωνίας, τα εξωτερικά χαρακτηριστικά, η ταχύτητα μάθησης και κατανόησης κ.ά. (SHRM, 2003).

Οι διαστάσεις που καλύπτει η πολυμορφία κατατάσσονται σε τέσσερις γενικές κατηγορίες (Gardenswartz and Rowe, 1995) οι οποίες βεβαίως αλληλο-επηρεάζονται:

- Η πρώτη διάσταση αναφέρεται σε χαρακτηριστικά, κυρίως ψυχολογικά, που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα των ατόμων.
- Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται σε ατομικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και οι σωματικές ικανότητες, η εξωτερική εμφάνιση.
- Η τρίτη διάσταση αναφέρεται σε κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως η οικονομική και κοινωνική κατάσταση, η θρησκεία, η εθνικότητα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η επαγγελματική εμπειρία και η οικογενειακή κατάσταση.
- Η τέταρτη διάσταση αναφέρεται σε οργανωσιακά χαρακτηριστικά όπως το ιεραρχικό επίπεδο, το είδος εργασίας, οι ευρύτερες αρμοδιότητες, οι σχέσεις με την ανώτατη διοίκηση ή οι σχέσεις με το σωματείο.

Στη διαχείριση της πολυμορφίας, οι κοινωνικές κατηγορίες-στόχοι ήταν

μέχρι πρότινος οι γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες και εθνικές μειονότητες. Στη συνέχεια συμπεριελήφθηκαν ηλικιωμένα άτομα, νεαρά άτομα, άτομα διαφορετικών θρησκευμάτων ή διαφορετικών σεξουαλικών προτιμήσεων και γενικά ομάδες με αυτοπροσδιοριζόμενες ιδιαιτερότητες. Ορισμένοι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η κοινωνική θέση των ατόμων φαίνεται να έχουν λιγότερη σημασία στην προσέγγιση της πολυμορφίας, απ' ό,τι για παράδειγμα η εθνικότητα ή η σεξουαλική προτίμηση. Ωστόσο και αυτά τα ζητήματα παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κάθε επιχείρησης, γιατί σχετίζονται με ιδιαίτερες στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων από αυτές τις κοινωνικές κατηγορίες και την επιθυμία τους ή δυνατότητά τους να συνεργαστούν και να επικοινωνήσουν στις εργασιακές σχέσεις με άλλες ομάδες. Μια ευρύτερη έννοια της πολυμορφίας που περιλαμβάνει όλο και περισσότερες κατηγορίες ατόμων, δίνει τη δυνατότητα για καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία, προσφέρει ευκαιρίες για τη δημιουργία ισχυρών δεσμών και δίνει τη δυνατότητα για αποτελεσματικότερο χειρισμό σημαντικών οργανωσιακών θεμάτων.

Στην εποχή μας η πολυμορφία χαρακτηρίζει τόσο την αγορά εργασίας όσο και την αγορά των καταναλωτών. Έχει ιδιαίτερη σημασία ο ορισμός για την πολυμορφία να περιλαμβάνει εκτός από τις κατηγορίες εργαζομένων και τους πελάτες/καταναλωτές οι οποίοι κάτω από τις νέες συνθήκες είναι σε θέση ευκολότερα και αποδοτικότερα να επενδύσουν και να υιοθε-

τήσουν πρωτοβουλίες διαχείρισης πολυμορφίας.

Για να αποκτήσει όμως αξία για τις επιχειρήσεις και να λειτουργήσει σαν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα προϋποθέτει, συστηματική προσέγγιση και μακροχρόνια δέσμευση. Αυτή η προσέγγιση στηρίζεται στην αντίληψη ότι η πολυμορφία είναι μια ευκαιρία για όλους τους εργαζόμενους να μάθουν από τους άλλους και να επιτελούν την εργασία τους πιο παραγωγικά. Όταν η πολυμορφία διαχειρίζεται με βάση αυτή την αντίληψη, διευκολύνει την αποτελεσματική επικοινωνία και λειτουργία των διαφόρων ομάδων μέσα σε έναν οργανισμό (Kochan, Ely and Thomas, 2003).

Η έννοια της πολυμορφίας και η αξία που αποδίδεται στη διαφορετικότητα δεν πρέπει να γίνεται αντιληπτή σαν μεμονωμένες ενέργειες και δράσεις πολιτικής απασχόλησης που στοχεύουν σε συγκεκριμένες μειονοτικές ομάδες, αλλά πρέπει να προσεγγίζεται μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο που περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους –και όχι μόνον υποεκπροσωπούμενες ομάδες– αλλά και ομάδες όπως οι κατανλωτές, οι προμηθευτές, και οι τοπικές κοινότητες (Corporate Leadership Council, 2002). Εκτός του ότι η πολυμορφία συνιστά διασφάλιση της ισότητας για όλες τις κατηγορίες ατόμων, παράλληλα σημαίνει και κατανόηση ότι οι διαφορές και οι ομοιότητες μεταξύ των ανθρώπων λειτουργούν προς όφελος των ίδιων των ατόμων, του οργανισμού και της κοινωνίας ως σύνολο.

Στην πράξη η διαχείριση πολυμορφίας (Corporate Leadership Council, 2002) σημαίνει:

- Δέσμευση για αξιοκρατική μετα-

χείριση των εργαζομένων ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

- Αφοσίωση στην ανάπτυξη των εργαζομένων με βάση τις μοναδικές τους δεξιότητες και ικανότητες.

Όπως έχει δείξει η εμπειρία των προηγούμενων δεκαετιών, ένα στενά προσδιορισμένο πλαίσιο ορισμού της πολυμορφίας, που δίνει έμφαση μόνο σε ορισμένες ομάδες ή χαρακτηριστικά, λειτουργεί περιοριστικά και δημιουργεί εντάσεις και συγκρούσεις. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μη πραγματοποιείται ο βασικός στόχος της διαχείρισης της πολυμορφίας που είναι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων των εργαζομένων (Society for Human Resource Management, 2003).

Η διαχείριση της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού, η οποία ξεκίνησε από τις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970, έχει εξελιχθεί μέσα στην τριακονταετία από απλά προγράμματα συμμόρφωσης με τις νομοθετικές ρυθμίσεις, σε προγράμματα αποτελεσματικής διαχείρισης δημογραφικών αλλαγών. Στόχος αυτών των πρωτοβουλιών είναι η αξιοποίηση των ποικίλων δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του πολύμορφου εργατικού δυναμικού, για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και καλύτερης εταιρικής απόδοσης. Επιγραμματικά η εξέλιξη των πρωτοβουλιών διαχείρισης της πολυμορφίας περιγράφονται ως εξής (Corporate Leadership Council, 2002):

- **Φάση 1η:** Εφαρμογή πρωτοβουλιών διαχείρισης της πολυμορφίας, με στόχο τη συμμόρφωση στις νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών σε μειονοτικές ομάδες.
- **Φάση 2η:** Υιοθέτηση θετικών δρά-

σεων για την πολυμορφία, με στόχο τη δημιουργία και διατήρηση καλής εταιρικής εικόνας και φήμης και κατ' επέκταση την προσέγγιση πολυμορφικών πελατών.

Η έννοια της πολυμορφίας και η διαχείρισή της έτσι όπως περιγράφεται στην τρίτη φάση υλοποιείται στις ΗΠΑ από τη δεκαετία του 1990. Στην Ευρώπη το θέμα της πολυμορφίας άρχισε να αναδεικνύεται ιδιαίτερα στο τέλος της δεκαετίας του 1990 και αρχές της δεκαετίας του 2000. Η πολυμορφία στην Ευρώπη αναφέρεται κυρίως σε θέματα ισότητας φύλων (Corporate Leadership Council, 2000), ενώ στην Αμερική η εθνικότητα θεωρείται το κυριότερο χαρακτηριστικό που την προσδιορίζει. Στην Ευρώπη, οι Βρετανικές επιχειρήσεις ήταν από τις πρώτες που υιοθέτησαν πολιτικές πολυμορφίας, εφαρμόζοντας τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Επιχειρήσεις όπως οι British Airways, British Telecommunications, BBC, HSBC πρωτοστάτησαν στην ενσωμάτωση πρωτοβουλιών διαχείρισης της πολυμορφίας.

2. Αλλαγές και Νέες Συνθήκες που Οδηγούν στην Πολυμορφία

Η απόφαση των επιχειρήσεων για επένδυση σε πολιτικές πολυμορφίας, επηρεάζεται από πολύπλοκους και αλληλοεξαρτώμενους παράγοντες. Οι αλλαγές στους παρακάτω τομείς αποτελούν και τις νέες προκλήσεις (Center for Strategy & Evaluation Services, 2003) που οδηγούν τις επιχειρήσεις στην υιοθέτηση πολιτικών διαχείρισης της πολυμορφίας.

2.1 Αλλαγές στο σύστημα κοινωνικών αξιών

- *Μεγαλύτερη δικαιοσύνη, ίδια δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για όλους σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής ζωής συμπεριλαμβανομένης και της αγοράς εργασίας.* Τα κινήματα για τα ατομικά δικαιώματα και ελευθερίας που ξεκίνησαν τη δεκαετία του 1960 σε Αμερική και Ευρώπη και η εντεινόμενη επιδίωξη για εκδημοκρατισμό των θεσμών σε παγκόσμιο επίπεδο οδήγησε σε **αλλαγές στο σύστημα κοινωνικών αξιών** και κατά συνέπεια σε νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- *Αυξημένο ενδιαφέρον των πολιτών για τη συνολική επιχειρηματική συμπεριφορά.* Τελευταία, ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός πολιτών ενδιαφέρεται για τον τρόπο που παράγονται και διαχειρίζονται τα υλικά και οι υπηρεσίες των επιχειρήσεων. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την αυξανόμενη πίεση για μεγαλύτερη διαφάνεια των επιχειρήσεων και έκθεση των περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών τους δραστηριοτήτων. Έτσι, ευρύτερες κοινωνικές αξίες καθορίζουν τα κριτήρια εκείνα που πρέπει να ικανοποιούν οι επιχειρήσεις.

2.2 Αλλαγές στο ρόλο του κράτους

- *Αύξηση των ιδιωτικοποιήσεων και του out-sourcing των κρατικών δραστηριοτήτων.* Τελευταία, σε παγκόσμιο επίπεδο, το κράτος περιορίζει τους ρόλους στον επιχειρη-

ματικό τομέα όλο και περισσότερο.

- *Δημιουργία ανεξάρτητων ρυθμιστικών αρχών.* Παρά τον περιορισμό του ρόλου του, το κράτος επηρεάζει την επιχειρηματική συμπεριφορά κυρίως μέσω της φορολογίας και των νομοθετικών ρυθμίσεων. Επίσης, τις τελευταίες δεκαετίες έχουν δημιουργηθεί και νέοι μηχανισμοί παρεμβάσεων, νέες ανεξάρτητες ρυθμιστικές αρχές για τη διασφάλιση του αποτελεσματικού ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων και την προστασία των καταναλωτών. Σ' αυτό το νέο περιβάλλον, οι επιχειρήσεις πρέπει να πείσουν τις ρυθμιστικές αρχές για την καταλληλότητα και την αξιοπιστία τους. Η επένδυση σε προγράμματα πολυμορφίας, είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος που εξυπηρετεί προς αυτή την κατεύθυνση.

2.3. Αλλαγές στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών

- *Δημιουργία νέων αγορών.* Οι τεχνολογικές αλλαγές, η βελτίωση του επιπέδου ζωής και η απελευθέρωση των αγορών έχουν σαν αποτέλεσμα, να αναδυθούν νέες πολυμορφικές αγορές. Η διαχείριση της πολυμορφίας από τις επιχειρήσεις βελτιώνει την εταιρική τους φήμη μεταξύ αυτών των ομάδων καταναλωτών και λειτουργεί ως βασικό κριτήριο αγοράς (Cogman & Oppenheim, 2002).
- *Αύξηση της ανταγωνιστικότητας.* Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας υποχρεώσε τις επιχειρήσεις να προσπαθήσουν να αυξήσουν τη λειτουργι-

κότητα και την καινοτομία τους. Βασική προϋπόθεση για την υλοποίηση αυτού του στόχου είναι η επένδυση και η ανάπτυξη του πολυμορφικού ανθρώπινου κεφαλαίου.

- *Έμφαση στη γνώση και την καινοτομία.* Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών όλο και περισσότερες επιχειρήσεις βασίζονται στην έρευνα, την ανάπτυξη και την καινοτομία για την επίτευξη των επιχειρηματικών τους στόχων. Ο ανταγωνισμός στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας, εξαρτάται από τη συνεχή βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού και την ενθάρρυνση της δημιουργικότητάς του.
- *Έμφαση στη βελτίωση των προσφερόμενων αγαθών και υπηρεσιών.* Η βελτίωση αγαθών και υπηρεσιών, εξαρτάται τόσο από την αύξηση της ποιότητας που παρέχεται, όσο και από τη βελτίωση της οργάνωσης του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις. Οι νέες συνθήκες που οδηγούν σε αλλαγές στις αγορές προϊόντων περιλαμβάνουν (Business Decisions Limited, 2003):

2.4. Αλλαγές στην αγορά εργασίας

- *Αλλαγή των δημογραφικών παραγόντων στην αγορά εργασίας.* Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΣΑ, παρατηρείται μείωση της αναλογίας των νέων εργαζομένων και αύξηση της γυναικείας συμμετοχής και σημαντική αύξηση της συμμετοχής των αλλοδαπών εργαζομένων. Η διαχείριση της πολυμορφίας αποτελεί έναν αποτελεσματικό μηχανι-

σμό αντιμετώπισης αυτών των νέων εργασιακών συνθηκών (Rutherford & Ollearnshaw, 2002).

- *Αλλαγή της στάσης των εργαζομένων.* Σαν αποτέλεσμα του εκδημοκρατισμού των θεσμών και της ισχυροποίησης της έννοιας των ατομικών δικαιωμάτων μειονοτήτων όπως οι γυναίκες, εθνικές, φυλετικές ή θρησκευτικές μειονότητες, οι παραδοσιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών έχουν αλλάξει. Δίνεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στις ανοικτές και συμμετοχικές διαδικασίες και στις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης.

2.5. Αλλαγές στις αγορές κεφαλαίου

- *Έμφαση στα άυλα κεφάλαια.* Στην παγκοσμιοποιημένη κοινωνία της γνώσης, οι επενδυτές έχουν αρχίσει να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση και να παρακολουθούν την επίδραση μη οικονομικών παραγόντων όπως το ανθρώπινο κεφάλαιο στη συνολική απόδοση των επιχειρήσεων. Οι επενδύσεις σε προγράμματα διαχείρισης της πολυμορφίας αποτελεί το βασικό μηχανισμό για την προώθηση επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο.
- *Έμφαση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.* Τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική υπάρχει έντονο ενδιαφέρον για επενδύσεις που αναδεικνύουν τον κοινωνικό ρόλο των επιχειρήσεων. Ένα μέρος αυτών των πρακτικών είναι και οι πρωτοβουλίες προώθησης της πολυμορφίας μεταξύ του εργατικού δυναμικού τους.

3. Μοντέλα Διαχείρισης της Πολυμορφίας

3.1. Μοντέλο απορρόφησης (assimilation paradigm)

Η διαχείριση της πολυμορφίας του ανθρώπινου δυναμικού ξεκίνησε, μετά από σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, περίπου τρεις δεκαετίες πριν στις ΗΠΑ και στόχευε στην αύξηση του ποσοστού προσλήψεων και τη διατήρηση μέχρι πρότινος υποεκπροσωπούμενων ομάδων του εργατικού δυναμικού στους οργανισμούς. Απώτερος στόχος αυτού του μοντέλου διαχείρισης ήταν η απόδοση δικαιοσύνης σε μειονοτικές ομάδες εργαζομένων όπως γυναίκες, εθνικές, φυλετικές και θρησκευτικές μειονότητες ή άτομα με ειδικές δεξιότητες.

Παρά τις αρχικές θετικές αντιδράσεις από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, γρήγορα άρχισαν να διαφαίνονται τα πρώτα προβλήματα τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά των επιχειρήσεων (Thomas & Ely, 1996). Σχετικές έρευνες σε ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων έδειξαν εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων και μειωμένη αποδοτικότητα των επιχειρήσεων. Βασικό αίτιο των προβλημάτων ήταν η παραδοχή πάνω στην οποία στηρίχθηκε το μοντέλο ότι «είμαστε όλοι ίδιοι». Με βάση αυτή την αρχή, οι επιχειρήσεις, ενώ προσελάμβαναν πολύμορφο εργατικό δυναμικό, αγνοούσαν τη διαφορετικότητα αντιλήψεων, στάσεων, αξιών και δεξιοτήτων και προωθούσαν ομοιόμορφη συμπεριφορά στο όνομα της αρμονίας και της υπάρχουσας οργανωσιακής κουλτούρας και περίμεναν από τους εργαζόμενους να

προσαρμοσθούν ανάλογα. Το αποτέλεσμα ήταν οι εταιρίες να μη μπορούν να ενσωματώνουν τις διαφορετικές ιδέες των νεοεισελθόντων εργαζομένων, και οι τελευταίοι, που αισθάνονταν πιεσμένοι και απομονωμένοι, είτε να φεύγουν, είτε να «λιμνάζουν» (Thomas, 1991).

3.2. Μοντέλο διαφοροποίησης (differentiation paradigm)

Η κρίση που ξέσπασε έδειξε ότι το «μοντέλο της αφομοίωσης» είναι καλό για πρώτο στάδιο της διαχείρισης της πολυμορφίας γιατί διαφυλλάσσει τη δικαιοσύνη στις προσλήψεις. Στο ανταγωνιστικό κλίμα της δεκαετίας του '80 η νέα λογική της διαχείρισης της πολυμορφίας αναγνωρίζει ότι ζούμε μέσα σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον όπου νέες πολιτισμικές, εθνικές, φυλετικές, θρησκευτικές και κοινωνικές ομάδες και κατηγορίες αποκτούν καταναλωτική δύναμη. Οι επιχειρήσεις αρχίζουν σε δεύτερο στάδιο να αναγνωρίζουν τη διαφορετικότητα με στόχο την καλύτερη εταιρική εικόνα και φήμη και την πρόσβαση τμήματα της αγοράς που δημιουργήθηκαν με την ισχυροποίηση και βελτίωση της οικονομικής θέσης διαφόρων μειονοτικών ομάδων. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι επιχειρήσεις στοχεύουν σε ένα πολυμορφικό εργατικό δυναμικό, με δεξιότητες που να κατανοούν και να ικανοποιούν καλύτερα τους νέους πολυμορφικούς πελάτες και να τις νομιμοποιεί απέναντί τους. Η πολυμορφία δεν ήταν πια μόνο θέμα απονομής δικαιοσύνης, αλλά και θέμα επιχειρηματικής λογικής (Κακαλιούρα, 2004, Thomas & Ely, 1996). Αποτέλεσμα αυτής της νέας πολιτικής εί-

ναι η σημαντική αύξηση της πολυμορφίας μεταξύ του εργατικού δυναμικού σε αρκετές επιχειρήσεις. Αυτή η φάση εξέλιξης της διαχείρισης της πολυμορφίας είναι γνωστή με το όνομα «μοντέλο διαφοροποίησης».

Το πρόβλημα που προέκυψε με αυτό το μοντέλο είναι ότι οι επιχειρήσεις ενώ στοχεύουν στη δημιουργία ισχυρών σχέσεων μεταξύ του πολυμορφικού ανθρώπινου δυναμικού τους και των πολυμορφικών πελατών/καταναλωτών, δεν δίνουν βάρος στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών των εργαζομένων και στην αποτελεσματική ενσωμάτωσή τους μέσα στην επιχείρηση. Η διαφορετικότητα δεν αναγνωρίζεται αρκετά, ώστε να ενσωματώνεται στον πυρήνα της κουλτούρας και των πρακτικών του οργανισμού. Έτσι καλλιεργούνται αισθήματα «εγκλωβισμού» και εκμετάλλευσης μεταξύ των εργαζομένων. Άτομα που έχουν προσληφθεί για την επικοινωνία με τα διαφοροποιημένα τμήματα της αγοράς, θεωρούν ότι η επαγγελματική τους εμπειρία περιορίζεται σε αυτόν τον τομέα, οι ευκαιρίες εξέλιξής τους σε άλλα τμήματα είναι μηδαμινές, και δεν χαίρουν ιδιαίτερης εκτίμησης στην επιχείρηση. Αυτή η αντίληψη εντείνει το φόβο και την ανασφάλεια αυτών των εργαζομένων και λειτουργεί ανασταλτικά στην εξέλιξη και στην καλύτερη απόδοση των επιχειρήσεων.

3.3. Μοντέλο της ενσωμάτωσης (Integration paradigm)

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, αρχίζει να διαφαίνεται μέσα από λίγες αρχικά επιχειρήσεις μια τάση υπέρβασης του μοντέλου διαφοροποι-

σης και η εμφάνιση μιας άλλης προσέγγισης της διαχείρισης της πολυμορφίας. Αναγνωρίζοντας τη διαφορετικότητα σαν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μερικοί οργανισμοί συνειδητοποιούν πλέον ότι η διαφορετικότητα των εργαζομένων ως προς τις αξίες, τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές και γενικά η πολυπολιτισμικότητα μπορεί να ενσωματωθεί –και όχι να αφομοιωθεί ή να εγκλωβιστεί– μέσα τον οργανισμό και να τον εμπλουτίσει ως προς τις αγορές, τα προϊόντα, τις πρακτικές, τις στρατηγικές, τους στόχους και τελικά την κουλτούρα του. Όσοι υιοθετούν αυτό το μοντέλο συνδέουν τη διαφορετικότητα μεταξύ των εργαζομένων με όλα τα στάδια στρατηγικής λήψης αποφάσεων. Αυτή η αντίληψη της πολυμορφίας, επιτρέπει στους οργανισμούς να αναθεωρούν και να επαναπροσδιορίζουν τις πρακτικές, τις πολιτικές, τη στρατηγική και το όραμά τους και εν τέλει να ενσωματώνουν τις διαφορετικές αντιλήψεις και ιδέες των εργαζομένων στην κουλτούρα τους. Στο «μοντέλο της ενσωμάτωσης» μέσα από τη θετική αντιμετώπιση των διαφορετικών ιδεών και απόψεων η διαχείριση της πολυμορφίας αποφέρει πραγματικά οφέλη (Έκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2003). Οι εργασιακές συνθήκες γίνονται περισσότερο ποιοτικές και οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αξίζουν και αναπτύσσονται. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την προσέλκυση και τη διατήρηση ικανών στελεχών από διαφορετικές κοινωνικές και πολιτισμικές ομάδες και τη βελτίωση της οργανωσιακής απόδοσης (Redding, 1999, Gardenswartz & Rowe, 1998, McBride & Bostian, 1998, Cox & Blake, 1991).

Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το μοντέλο της αφομοίωσης έχουν βαθιά εδραιωμένη κουλτούρα, χρησιμοποιούν κατευθύνσεις από πάνω προς τα κάτω για την ενθάρρυνση τέτοιων πρωτοβουλιών και έχουν γραφειοκρατική δομή. Η έμφαση στην ίση μεταχείριση εμποδίζει την αναγνώριση της σημασίας της διαφορετικότητας και σε τελική ανάλυση δεν δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να μάθει από τη διαφορετικότητα, να βελτιώσει τις πρακτικές και τις στρατηγικές της και να ανακαλύψει εγκαίρως τις μελλοντικές προοπτικές της. Το μοντέλο της αφομοίωσης είναι εμπόδιο για τους ίδιους τους εργαζόμενους ώστε να ανακαλύψουν νέες πηγές παρακίνησης και αυτο-ρύθμισης στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι επιχειρήσεις που υιοθετούν το μοντέλο διαφοροποίησης λειτουργούν σε κοινωνίες με σημαντική πολυμορφία μεταξύ των καταναλωτών / πελατών στους οποίους και στοχεύουν. Το μοντέλο της ενσωμάτωσης διατηρεί τα θετικά στοιχεία των δύο προηγούμενων μοντέλων, αλλά ταυτόχρονα αντιμετωπίζει τα προβλήματα που τα χαρακτηρίζουν. Προωθεί ίσες ευκαιρίες σε όλους, αναγνωρίζει την αξία της διαφορετικότητας μεταξύ των εργαζομένων αλλά καταφάνει να αναδείξει τις διαφορές σε πηγή ανάπτυξης όλων των εργαζομένων και κατά συνέπεια της επιχείρησης. Η ενσωμάτωση απαιτεί άριστη γνώση του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργεί η επιχείρηση, της δομής και των προοπτικών του. Απαιτεί εγκατάλειψη παλαιών πρακτικών που προσφέρουν ασφάλεια και σιγουριά, προτεραιότητα σε αλλαγές που επιφέρουν βελτιώσεις, και μακροχρόνια δέσμευση.

4. Προϋποθέσεις και Πρακτικές Διαχείρισης Πολυμορφίας

Η διαχείριση της πολυμορφίας απαιτεί ορισμένες προϋποθέσεις προκειμένου να μπορεί να αναπτυχθεί.

4.1. Βελτίωση του βιοτικού επιπέδου της κοινότητας στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση

Για την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης στο περιβάλλον που δραστηριοποιείται είναι αναγκαία η αντιμετώπιση σοβαρών κοινωνικών προβλημάτων όπως η εγκληματικότητα και η φτώχεια (Benest, 1991). Σε αυτή την προσπάθεια, κάθε άτομο μιας κοινότητας, κάθε εργαζόμενος και κάθε οργανισμός οφείλει να συνεισφέρει ενεργά (Hawkins, 1992). Η δημόσια ασφάλεια για παράδειγμα απαιτεί τη στήριξη και τη συνεργασία των αρχών, των κατοίκων αλλά και των επιχειρήσεων μιας κοινότητας.

Η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων της επιχείρησης σε αυτή την προσπάθεια η οποία λέγεται και προσπάθεια αυτο-ενδυνάμωσης ή αυτοανάπτυξης (Hawkins, 1992):

- Συμβάλλει στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και της εικόνας της κοινότητας αλλά και της εταιρικής φήμης και εικόνας της επιχείρησης.
- Συμβάλλει στην καλή επικοινωνία μεταξύ κοινότητας και επιχείρησης (Benest, 1991).
- Βοηθάει την επιχείρηση να προωθήσει αποτελεσματικά τα προϊόντα της στην κοινότητα

4.2. Ικανή ηγεσία

Η διαχείριση πολυμορφίας προϋποθέτει ηγεσία με στρατηγική, διορατικότητα, καινοτομία, και ευελιξία στις αλλαγές. Η ηγεσία πρέπει να είναι σε θέση να διατηρεί τις ισορροπίες μεταξύ συμφερόντων που πιθανόν διαταράσσονται από αλλαγές, όπως η εισαγωγή νέων μοντέλων διαχείρισης πολυμορφίας (Dominguez, C.M. 1991-2). Επίσης θα πρέπει να συνδέει τις πρακτικές διαχείρισης πολυμορφίας με το όραμα και τις αξίες της επιχείρησης και να δίνει πειστικές και συγκεκριμένες απαντήσεις στους εργαζόμενους σχετικά με τη διαχείριση της πολυμορφίας (Dooley, C.E. 1995, Ills, P. 1995). Το συμμετοχικό στυλ ηγεσίας είναι ιδανικό για την αποτελεσματική διαχείριση πολυμορφίας.

4.3. Δέσμευση και αφοσίωση της ηγεσίας

Η διαχείριση πολυμορφίας προϋποθέτει δέσμευση και αφοσίωση της ηγεσίας στην αξιοποίηση της διαφορετικότητας των απόψεων και σύνδεσή τους με τον ευρύτερο τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης. Σε όλα τα στάδια που απαιτούνται για τη δημιουργία ενός μοντέλου ενσωμάτωσης, η ηγεσία οφείλει να παίξει πρωταρχικό ρόλο, ώστε να λειτουργήσει ως υπόδειγμα στάσεων και συμπεριφοράς προς τους εργαζόμενους (Cox & Blake, 1991).

4.4. Κοινό όραμα και σαφής αποστολή

Το κοινό όραμα μεταξύ του πολυμορφικού ανθρώπινου δυναμικού και

της επιχείρησης είναι απαραίτητη προϋπόθεση ειδικότερα στα πλαίσια διεθνών αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται (Ils, 1995, Dooley, 1995). Είναι ο συνδετικός κρίκος, κατευθύνει τη στρατηγική και συμβάλλει στην καλύτερη δυνατή αξιοποίηση ποικίλων ιδεών και αντιλήψεων καθώς και στη λήψη καινοτόμων και δημιουργικών αποφάσεων (Elashmawi & Harris, 1993). Οι δυο αυτές προϋποθέσεις αποτρέπουν παρεξηγήσεις και συγκρούσεις (Ils, 1995, Dooley, 1995). Επίσης, η επιχείρηση πρέπει να έχει σύστημα αξιών που δεν θα συγκρούεται με τις τοπικές πολιτισμικές αξίες.

4.5. Ενεργή συμμετοχή ανώτατων στελεχών

Τα ανώτατα στελέχη πρέπει να λειτουργούν ως παράδειγμα στην ενσωμάτωση της πολυμορφίας. Η διορατικότητα και η αφοσίωσή τους αποτελούν βασική προϋπόθεση για την επιτυχημένη εφαρμογή των προγραμμάτων διαχείρισης της πολυμορφίας. Μέσα από την επικοινωνία του εταιρικού οράματος πρέπει να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να ενσωματώσουν τις αξίες της πολυμορφίας στην επιχείρηση (Ellis & Sonnenfield, 1994).

Τα ανώτατα στελέχη πρέπει να έχουν άριστη γνώση των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων και των προσδοκιών των εμπλεκόμενων ομάδων και άριστες σχέσεις με κοινωνικές ομάδες του περιβάλλοντος στο οποίο εδρεύει η επιχείρηση (Benest, 1991, Ellis & Sonnenfield, 1994). Ιδιαίτερα χρήσιμο ρόλο παίζουν οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι σε θέματα πολυμορφίας. Στελέχη που έχουν εργαστεί σε διαφορε-

τικά πολιτισμικά περιβάλλοντα μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στη σωστή διαχείριση πολυμορφίας (Hoecklin, 1995).

4.6. Κουλτούρα υψηλών προσδοκιών απόδοσης και ενθάρρυνση της προσωπικής ανάπτυξης και γνώσης όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων. Στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες και τα άτομα διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων να αποδίδουν λιγότερο εξαιτίας του φύλου τους ή της καταγωγής τους καταλήγουν να γίνουν αυτοεκπληρούμενη προφητεία για τις επιχειρήσεις που τα ενσωματώνουν στην εταιρική τους κουλτούρα. Το μοντέλο διαχείρισης της πολυμορφίας αποδίδει τα μέγιστα μόνο όταν η επιχείρηση πιστεύει ότι όλα τα μέλη της μπορούν και πρέπει να συνεισφέρουν στο έπακρον των ικανοτήτων τους (Thomas & Ely, 1996).

Η εκπαίδευση σε θέματα πολυμορφίας είναι κρίσιμο σημείο για την αποτελεσματική διαχείρισή της. Για αυτό το σκοπό υπάρχουν δυο βασικά είδη εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Προγράμματα που ευαισθητοποιούν σε θέματα πολυμορφίας και προγράμματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Συχνά γίνεται συνδυασμός και των δύο αυτών προγραμμάτων. Η παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι ένα βασικό πρώτο βήμα για την αποτελεσματική διαχείριση της πολυμορφίας. Είναι όμως πολύ σημαντικό να χρησιμοποιείται ως μια μακροχρόνια διαδικασία και όχι ως ένα σεμινάριο της μιας φο-
ράς.

5.6. *Κλίμα που ενθαρρύνει τη δεκτικότητα και την ανεκτικότητα*

Η επιχείρηση πρέπει να καλλιεργεί κλίμα που ενθαρρύνει τη δεκτικότητα και την ανεκτικότητα και να υποστηρίζει τις εποικοδομητικές διαφωνίες μεταξύ των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αξίζουν και οι ιδέες τους μπορούν να εισακουστούν και να εφαρμοστούν, είναι περισσότερο αφοσιωμένοι, αναπτύσσονται, αποκτούν αυτοπεποίθηση και αναλάβουν πρωτοβουλίες για καινοτόμες ιδέες που συμβάλλουν στη βελτίωση της απόδοσής τους.

4.7. *Μη γραφειοκρατική δομή και καλή επικοινωνία μεταξύ ατόμων και ομάδων*

Η χαλαρή δομή στην επιχείρηση επιτρέπει την ανταλλαγή απόψεων και την αξιοποίηση νέων ιδεών από κάθε εργαζόμενο. Παράλληλα με την ικανότητά της να διατηρεί την αποτελεσματική ροή των πραγμάτων, η δομή της επιχείρησης πρέπει να αποτρέπει ή να διευθετεί προβλήματα που προκύπτουν από τον πειραματισμό με νέες ιδέες (Thomas & Ely, 1996).

Η διαχείριση της πολυμορφίας, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη δυνατότητα σαφούς επικοινωνίας μεταξύ των μελών της. Τα κανάλια επικοινωνίας πρέπει να είναι ανοικτά για όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους, προκειμένου να διευκολύνεται η διοχέτευση των εμπειριών και των γνώσεών τους (Kim, 1988). Ο διάλογος συμβάλλει στη δημιουργικότητα και στον εμπλουτισμό των γνώσεων των εργαζομένων και στη δημιουργία ενός κοινού συστήματος σκέψης στην

επιχείρηση. Εκπαιδευμένοι «διευκολυντές συζητήσεων» ευαισθητοποιημένοι σε θέματα πολυμορφίας, πρέπει να επιλέγονται για αυτό το σκοπό.

4.8. *Ανάπτυξη συνεργασιών και θετικών αλληλεπιδράσεων*

Η εικόνα της παραδοσιακής επιχείρησης αλλάζει και παίρνει τη μορφή μιας «κοινότητας πολιτισμών» ή μιας «ανοικτής και μεγάλης αγοράς εργασίας», που αγκαλιάζει στους κόλπους της όλο και περισσότερες κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες. Αυτή η νέα προσέγγιση, οδηγεί στην ανάπτυξη συνεργασιών και σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και ομάδων που μέχρι τότε λειτουργούσαν συγκρουσιακά (Benest, 1991, Hawkins, 1992). Η προσαρμογή των ατόμων στα νέα αυτά δεδομένα της πολυμορφίας, είναι δυνατόν να επιτευχθεί μέσα από την αλληλεπίδραση, τη δημιουργία δεσμών και την απόκτηση εμπειριών για τις μειονοτικές ομάδες. Η πολιτισμική και κοινωνική αποξένωση που βιώνουν διάφορες κοινωνικές ομάδες που προέρχεται κύρια από τα αρνητικά στερεότυπα που τις χαρακτηρίζουν, οδηγούν στη δημιουργία λανθασμένων εντυπώσεων και παρεξηγήσεων για τις ιδιαιτερότητες που φέρουν. Η συμμετοχή σε πολιτισμικά φεστιβάλ, διαπολιτισμικές συγκεντρώσεις κλπ, βοηθούν στην άρση λανθασμένων εντυπώσεων και τη δημιουργία θετικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών ομάδων (Benest, 1991).

4.9 Έρευνα και αξιολόγηση των διαδικασιών εφαρμογής της πολυμορφίας

Για να αποκτήσουν οι επιχειρήσεις πλεονέκτημα σε σχέση με τους ανταγωνιστές τους, πρέπει, αφού προβούν σε υιοθέτηση των στρατηγικών επίτευξης πολυμορφίας, να παρακολουθούν την υλοποίηση και να αξιολογούν τα αποτελέσματα για την όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική της διαχείριση (Dooley & Rice, 1995). Η συλλογή και ανάλυση στοιχείων για θέματα πολυμορφίας είναι ένας ακόμη βασικός παράγοντας για την αποτελεσματική διαχείρισή της. Η έρευνα συμβάλλει στον εντοπισμό περιοχών που χρειάζεται αλλαγές και παρέχει λύσεις για την επίτευξή τους. Τέλος, η έρευνα είναι απαραίτητη, ώστε να αξιολογούνται τα στάδια και οι διαδικασίες των αλλαγών. Η συλλογή στοιχείων βασικών δεικτών για την πολυμορφία και η περιοδική παρακολούθησή τους είναι απαραίτητη για την αξιολόγηση της προσόδου που έχει επιτευχθεί (Corporate Leadership Council, 2003).

5. Εμπειρική Διερεύνηση.

Μελέτη Περίπτωσης Ελληνικής Επιχείρησης που Εφαρμόζει Πολιτική Διαχείρισης της Πολυμορφίας

5.1. Γενικά για την εταιρεία *Coco-Mat*

Ίδρυση: 1989

Κύρια ασχολία: παραγωγή στρωμάτων από φυσικά υλικά.

1992: Μεταφορά κεντρικών γραφείων στη βιομηχανική περιοχή της Ξάνθης. Σήμερα η εταιρεία παράγει υψηλής ποιότητας στρώματα, μαξιλάρια, έπι-

πλα, σεντόνια και λοιπά είδη ύπνου στα ιδιόκτητα εργοστάσιά της. Διαθέτει 37 καταστήματα στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία, την Κύπρο, την Κίνα, ενώ πρόσφατα απέκτησε και μονάδα παραγωγής στην Σαγκάη. Απασχολεί γύρω στους 218 εργαζόμενους, προσερχόμενοι από 13 διαφορετικές εθνικότητες και 9 διαφορετικές θρησκείες.

Δεν απευθύνεται σε συγκεκριμένη ομάδα στόχου, αλλά πελάτες της θεωρούνται άνθρωποι όλων των ηλικιών και όλων των κοινωνικών ομάδων. Βασικό μέλημά της είναι να απαντά με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις προσδοκίες και τις ανάγκες των πελατών της, και ως εκ τούτου εφαρμόζει διαφορετικούς όρους πληρωμής και άλλες τυχόν διευκολύνσεις για την ικανοποίησή τους.

Η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί μια ακόμη δέσμευση της εταιρείας, η οποία αποδεικνύεται με τη χρήση οικολογικών προϊόντων και την αποφυγή χημικών υλικών. Η χρήση της νέας τεχνολογίας αποτελεί ένα επιπλέον σημείο αναφοράς της και κυρίως σχετίζεται με τη μείωση βλαπτικών επιδράσεων στο περιβάλλον, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη μείωση σπατάλης πολύτιμων πρώτων υλών. Στη διάρκεια των 15 ετών που λειτουργεί η εταιρεία, έχει κερδίσει σημαντικά βραβεία και διακρίσεις σε θέματα που αφορούν την ποιότητα, τη διοίκηση προσωπικού, την προστασία του περιβάλλοντος, καινοτόμες μεθόδους παραγωγής και την κοινωνική προσφορά της.

2. Όραμα - Κουλτούρα της εταιρείας

Η COCOMAT σέβεται ιδιαίτερα τους ανθρώπους στους οποίους απευθύνεται, χρησιμοποιεί μόνο φυσικά προϊόντα και στοχεύει στη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίησή τους. Επενδύει στο προσωπικό της, το οποίο αποτελεί για αυτήν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και τους αντιμετωπίζει ως συνεργάτες. Χρησιμοποιεί τα καλύτερα μηχανήματα στην παραγωγή, επιδιώκοντας να δημιουργεί ένα μοναδικό περιβάλλον εργασίας για όλους. **Όραμά της είναι:**

- Η διατήρηση της πρώτης θέσης παγκοσμίως στην κατασκευή οικολογικών προϊόντων ύπνου και
- Η δημιουργία ενός βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος που αγκαλιάζει όλους τους ανθρώπους και τους προσφέρει ίσες ευκαιρίες ανεξάρτητα από την εθνικότητα, το θρήσκευμα ή τη σωματική ικανότητά τους.

Η πολιτική που ακολουθεί και εφαρμόζει για την επίτευξη του παραπάνω οράματος, βασίζεται στους εξής άξονες:

- Δημιουργία οικολογικών και ποιοτικών προϊόντων.
- Ικανοποιημένοι πελάτες.
- Ικανοποιημένοι εργαζόμενοι.
- Μεγαλύτερη δυνατή κοινωνική προσφορά.

Βασική ευθύνη στην υλοποίηση όλων αυτών των στόχων φέρει τη διοίκηση της εταιρείας, η οποία λειτουργεί ως πρότυπο παράδειγμα για τους εργαζόμενούς της, ακολουθώντας πιστά τις διαδικασίες που προβλέπονται στο Σύστημα Ολικής Ποιότητας και Περιβαλλοντικής Διαχείρισης που υιοθετεί. Η αποτελεσματικότητα της διοίκησης αξιολογείται κάθε εξάμηνο,

όπου και πραγματοποιείται η καθιερωμένη συνάντηση μελών της διοίκησης και των υπευθύνων των τμημάτων της εταιρείας. Βάσει αυτής της αξιολόγησης η διοίκηση επαναπροσδιορίζει και τροποποιεί το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων της και σχεδιάζει τη μακροχρόνια στρατηγική που θα ακολουθήσει. Η διαδικασία αυτή θεωρείται ότι συμβάλλει σημαντικά στη λήψη σωστών αποφάσεων και στην προαγωγή της αυτο-ανάπτυξης.

Οι αξίες και οι αρχές που διέπουν την κουλτούρα ποιότητας της εταιρείας, δεν είναι αποκλειστικά ευθύνη της διοίκησης. Στην αρχή κάθε έτους στελέχη της διοίκησης, υπεύθυνοι τμημάτων και εργαζόμενοι συνέρχονται από κοινού προκειμένου να παρουσιάσουν τις ιδέες και τις απόψεις τους για τους στόχους της εταιρείας. Υπολογίζεται πως η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτή τη διαδικασία ανέρχεται σε ποσοστό 99%. Το όραμα, η αποστολή και οι αξίες της εταιρείας είναι σε πλήρη συμφωνία με τις απόψεις των εργαζομένων, καθώς είναι το αποτέλεσμα των ιδεών τόσο της Διοίκησης, όσο και των εργαζομένων. Μέσω αυτής της διαδικασίας η Διοίκηση επιτυγχάνει την ενδυνάμωση της συμμετοχής των εργαζομένων και την καλή επικοινωνία των στόχων της.

3. Η έννοια, οι διαστάσεις και η συμβολή της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού

Η COCOMAT διαθέτει ένα ιδιαίτερα πολύ-πολιτισμικό εργατικό δυναμικό, δεδομένου ότι περισσότερο από το 40% των εργαζομένων της είναι πρόσφυγες από τις πρώην Ανατολικές χώρες και την Τουρκία. Πολιτική της εταιρείας είναι να παρέχει ίσες ευκαι-

ρίες σε όλους τους εργαζόμενους, και ως εκ τούτου ενθαρρύνεται ιδιαίτερα η πρόσληψη ατόμων με «ειδικές ικανότητες» (12% του εργατικού δυναμικού της). Η COCOMAT πιστεύει ότι όλα αυτά τα άτομα έχουν μια ξεχωριστή θέση στην εταιρεία και η ποικιλομορφία τους λειτουργεί σαν μοχλός ανάπτυξης και όχι σαν τροχοπέδη. Η διαφορετικότητα γίνεται σεβαστή, οι διαφορετικές ιδέες και απόψεις αντιμετωπίζονται θετικά, αξιοποιούνται και αποτελούν στοιχείο ανάπτυξης.

4. Βασικά χαρακτηριστικά

Μερικά από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη σημασία της πολυμορφίας και καθρεφτίζονται στο προφίλ της COCOMAT είναι τα εξής:

- Αναγνωρίζει, αξιολογεί και αξιοποιεί την πολυμορφία.
- Παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους.
- Αναπτύσσει συστήματα τα οποία αναγνωρίζουν και ανταμείβουν τη διαφορετικότητα.
- Καταβάλλει προσπάθειες για την προώθηση της διά βίου μάθησης.
- Προωθεί την αποτελεσματική επικοινωνία και τη διάχυση της πληροφόρησης.
- Εφαρμόζει διαδικασίες οι οποίες ενθαρρύνουν την ανάπτυξη συνεργασιών και την επίτευξη ικανοποιητικών λύσεων.
- Αναγνωρίζει το διευρυμένο ρόλο της πολυμορφίας και επιδιώκει την ενσωμάτωσή της σε όλες τις εταιρικές δραστηριότητες.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα της έλλειψης προκαταλήψεων και διακρίσεων είναι η απόφαση των μελών της

διοίκησης να οδηγούν τα ίδια αυτοκίνητα με το υπόλοιπο προσωπικό της εταιρείας, η συμμετοχή τους στα ίδια προγραμματισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και η παρουσία τους σε κάθε εκδήλωση ή άλλη δραστηριότητα της εταιρείας. Το πνεύμα της αλληλεγγύης και της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, επιτυγχάνεται μέσω της ηθικής συμπαράστασης, την ανάθεση πρωτοβουλιών, και την ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος. Στη δημιουργία αυτού του κλίματος συμβάλλει ενεργά η διοίκηση της εταιρείας, η οποία λειτουργώντας ως πρότυπο παράδειγμα διαχέει τις γνώσεις της στο προσωπικό, επικοινωνώντας τις αξίες και τις αρχές που θέλει να εφαρμόσει. Επίσης, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εκφράζουν τις απόψεις και τους προβληματισμούς τους σε θέματα εργασίας και εμμέσως με τη μορφή συμπλήρωσης ερωτηματολογίων που αφορούν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Τα ερωτηματολόγια αυτά συμπληρώνονται κάθε 6 μήνες και συλλέγονται από το τμήμα στατιστικής ανάλυσης. Αν και μπορεί να είναι ανώνυμα, το 99% των εργαζομένων αναφέρουν τα στοιχεία τους, γεγονός που δείχνει την καλή και ειλικρινή σχέση μεταξύ των εργαζομένων και των προϊσταμένων τους. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στη συνεχόμενη εκπαίδευση και τη διά βίου κατάρτιση. Μετά από αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων σχεδιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που θα εφαρμοστούν. Ενδεικτικά αναφέρονται τα προγράμματα εκμάθησης των ελληνικών για τους αλλοδαπούς, αλλά και αγγλικών λόγω της επέκτασης της εταιρείας στο εξωτερικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Benest, F. (1991). Marketing Multi-Ethnic Communities. *Public Management*, December.
- Business Decisions Limited (2003). *The power of costumers to drive innovation*. Report for the European Commission.
- Centre for Strategy & Evaluation Services (2003). *Methods and Indicators to Measure the cost-effectiveness of diversity policies in enterprises*. Report for the European Commission, October.
- Cogman D. & Oppenheim J. (2002). Controversy Incorporated – Addressing the social concerns that surround contentious markets. *The McKinsey Quarerly*, 2002.
- Corporate Leadership Council (2003). Developing, communicating and measuring diversity initiatives, *Corporate Executive Board*, July.
- Corporate Leadership Council (2002). The evolution of corporate diversity programs, *Corporate Executive Board*, January.
- Corporate Leadership Council (2000). Diversity in a European context, *Corporate Executive Board*, May.
- Cox, T.H. & Blake, S. (1991). Managing Cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, Vol. 5. No. 3.
- Dooley, C.E. & Rice, M.F. (1995). Embracing diversity in the public sector. *Public Manager*, Vol. 24 (2), p. 39-43.
- Dominquez, C.M. (1991). The glass ceiling and workforce 2000. *Labor Law Journal*, November, p. 715-17*.
- Εκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2003). Το κόστος και τα οφέλη της πολυμορφίας. *Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Οκτώβριος*.
- Ellis, C. & Sonnenfeld, J.A. (1994). Diverse Approaches to Managing Diversity. *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 1.
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1998). Why diversity matters. *HRfocus*, Vol. 75, No. 7.
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1995). *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the power of Diversity*, SHRM.
- Hawkins, R. (1992). Diversity and Municipal Openness. *Public Management*, January.
- Hoecklin, L. (1995). *Managing Cultural Differences-Strategies for Competitive Advantage*. Addison-Wesley Publishers Ltd, Great Britain.
- Ills, P. (1995). Learning to work with difference. *Personnel Review*, Vol. 24. No. 6.
- Kim, Y.Y. (1988). *Communication and Cross-Cultural Adaptation: An Integrative Theory*. Milti-Lingual Matters Ltd, Cleve don, Philadelphia.
- Kochan, T., Ely, R. and Thomas, D. (2003). The effects of t he diversity on business performance: Report of the Diversity Research Network, *SHRM*.
- Koonce R. (2001). Redefining Diversity: It's not just the right thing to do. It also makes good business sense. *Training and Development*, December.
- McBride, M. & Bostian, B. (1998). *Managing diversity*. Human Resource Institute, St. Petersburg, FL.
- McEnrue, M.P. (1993). Managing diversity: Los Angeles before and after the riots. *Organizational Dynamics*, 1993.
- Redding, S.G. (1999). Cultural effects on the marketing process in Southeast Asia. *Journal of Market Research Society*, vol. 24.
- Society for Human Resource Management (2003). How should my organization define diversity. www.shrm.org.
- Soni, V. (2000). A twenty first century reception for diversity in the public sector: a case study. *Public Administration Review*, Vol. 60, No. 5, September.
- Thomas, D.A. & Ely, R.J. (1996). Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, September-October.

Ουρανία Χ. Καλούρη¹, Ανδρόνικος Β. Φιλός², Δημήτριος Λαγός³,
Στέργιος Μόσιαλος⁴

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ
ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ**

Στόχος αυτής της εργασίας είναι, μέσα από διεπιστημονική-διαθεματική προσέγγιση, στα πλαίσια της διαμόρφωσης και στον ελληνικό χώρο νέας πολυπολιτισμικής πραγματικότητας, να περιγράψει και αξιολογήσει τα ισχύοντα προγράμματα εκπαίδευσης των τεχνολόγων εκπαιδευτικών ως προς την «διαπολιτισμική & συμβουλευτική» τους διάσταση, έτσι όπως αυτά διαμορφώνονται στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, να προσδιορίσει τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της νέας πολυπολιτισμικής πραγματικότητας από τους τεχνολόγους εκπαιδευτικούς, να διασαφηνίσει και να τεκμηριώσει την ανάγκη κατάρτισης σε «διαπολιτισμικά» θέματα και θέματα «επαγγελματικής συμβουλευτικής» των τεχνολόγων εκπαιδευτικών, με δεδομένη εκτός των άλλων την ιδιαίτερη ταυτότητα του χώρου εργασίας τους και να διατυπώσει άξονες παρέμβασης σε θέματα «επαγγελματικής» και «διαπολιτισμικής» συμβουλευτικής.

Λέξεις Κλειδιά: Συμβουλευτική, Τεχνολόγος εκπαιδευτικός, Διαπολιτισμικότητα, Πολιτισμός.

O. Kalouri¹, A. Filios², D. Lagos³, S. Mosialos⁴

**COUNSELLING ASPECT
OF THE TECHNOLOGY TEACHERS' ROLE
IN THE ERA OF MULTICULTURALISM**

In the frames of figuration and Greek multicultural reality, the present work through a scientific approximation aims to: a) Describe and appreciate the standing educational programs of educators of vocational education in the way that are made up in the academic institutes, b) Allocate the skills that are needed to encounter with the multicultural reality from the technologist educators and c) Clarify and prove the background / compilation necessity in two categories that is cultural and advisory.

1. Καθηγήτρια Παιδαγωγικής Ψυχολογίας & Συμβουλευτικής στην ΑΣΠΑΙΤΕ, Υπεύθυνη του Προγράμματος Ειδικότητας στη Συμβουλευτική & τον Προσανατολισμό, Επικοινωνία: Ομήρου 19, 154 51 Ν. Ψυχικό, τηλ. 210-6715583.

2. Αν. Καθηγητής, Τμήμα Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας στην ΑΣΠΑΙΤΕ, Επικοινωνία: ΑΣΠΑΙΤΕ, 14121 Μαρούσι Αττικής, τηλ. 210-2896837.

3. Αν. Καθηγητής Παιδαγωγικής στο Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων στην ΑΣΠΑΙΤΕ, Επικοινωνία: ΑΣΠΑΙΤΕ, 14121 Μαρούσι Αττικής, τηλ. 210-2896765.

4. Εκπαιδευτικός, Msc. Μηχανολόγος Μηχανικός, Επικοινωνία: Μακαρία 122, ΤΚ 13123, Ίλιον, τηλ. 210-5028494.

Εισαγωγή

Διδάσκοντας στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) και θεωρώντας ότι ο ρόλος της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού της, του Τεχνολόγου δηλαδή Εκπαιδευτικού, ως αναπόσπαστου μέρους του όλου εκπαιδευτικού συστήματος διαγράφεται ολοένα και πιο σημαντικός, στοχεύουμε στην εισήγησή μας να προσδιορίσουμε το συμβουλευτικό ρόλο που καλείται ο τελευταίος να διαδραματίσει, ρόλο ιδιαίτερα απαιτητικό που προϋποθέτει πλήρη σύζευξη της τεχνολογικής και παιδαγωγικής, ανθρωπιστικής γενικότερα, εκπαίδευσης που ο ίδιος έχει ή θα έπρεπε να έχει δεχτεί.

Η εποχή μας, με τις πολιτικές ανακατατάξεις στην Ανατολική Ευρώπη, τις εντάσεις στα Βαλκάνια, τη συνεχώς αυξανόμενη μετακίνηση πληθυσμών καθώς και την ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων στις χώρες της Ε.Ε., δημιούργησε νέες συνθήκες και στη χώρα μας, που μας δείχνουν το δρόμο για μια ελληνική κοινωνία πιο ανεκτική στο διαφορετικό, μια κοινωνία περισσότερο πλουραλιστική.

Η Ελλάδα δεν έχει πλέον μόνο τις δύο «παραδοσιακές μειονότητες», των Μουσουλμάνων και των Αθίγγανων, αλλά κατά κύριο λόγο κατά τη δεκαετία του '90 ξένες πληθυσμιακές ομάδες από το Πακιστάν, την Αλβανία, την Πολωνία, κ.ά. εγκαταστάθηκαν στη χώρα μας σε αναζήτηση μιας καλύτερης τύχης (Δαμανάκης, 2002). Σ' αυτές αν προσθέσουμε τις ομάδες ομογενών παλινοστούτων και πολιτικών προσφύγων θα διαπιστώσουμε ότι εξελιχθήκαμε πλέον σε μια πολυ-

πολιτισμική χώρα με ένα ιδιαίτερα διευρυμένο κοινωνικοπολιτισμικό χάρτη.

Νέες ανάγκες αλλά ταυτόχρονα και αξίες ήρθαν στην επιφάνεια: για αρμονική συνύπαρξη διαφορετικών πολιτισμών, ξεπέραςμα των διακρίσεων –για λόγους φυλετικούς, θρησκευτικούς, γλωσσικούς, εθνικούς, πολιτισμικούς– απέναντι σε μετανάστες και μειονότητες, για αλληλοκατανόηση, για συνεργασία, για πολιτισμική αλληλεπίδραση, που θα αναδεικνύουν τις δημιουργικές δυνατότητες κάθε λαού.

Το ελληνικό σχολείο επηρεάστηκε αισθητά από αυτές τις αλλαγές. Στα σχολεία, το ποσοστό των μαθητών που έχουν πολιτισμική καταγωγή και μητρική γλώσσα διαφορετική από την ελληνική συνεχώς αυξάνεται (Δαμανάκης, 2002), χωρίς όμως παράλληλα να διατεινόμεστε για μια ποιοτική ένταξή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, όταν το ποσοστό αυτό παραμένει ιδιαίτερα χαμηλό για τις τάξεις του ενιαίου λυκείου (5,5%) και των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων.

Διαπολιτισμική Αγωγή: Στόχοι και Αρχές

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που δημιούργησαν στο χώρο της εκπαίδευσης οι προαναφερόμενες κοινωνικοπολιτισμικές αλλαγές διάφορα εκπαιδευτικά μοντέλα αναπτύχθηκαν σε πειραματική βάση με στόχο την όσο το δυνατόν ομαλότερη ένταξη των μαθητών με διαφορετική προέλευση στα εκπαιδευτικά συστήματα των χωρών υποδοχής (Μάρ-

κου, 1997). Απέβλεπαν είτε στην αφομοίωση, την απορρόφηση δηλαδή της πολιτισμικής διαφοροποίησης από το κυρίαρχο πολιτισμικό μοντέλο της χώρας υποδοχής, είτε στην ενσωμάτωσή της σ' αυτό, με αναγνώριση της πολιτισμικής ετερότητας, ανεκτικότητα και σεβασμό του άλλου, σε κάποιες πλευρές ωστόσο μάλλον επουσιώδεις κοινωνικά. Επεδίωκαν να καταπολεμήσουν κοινωνικές προκαταλήψεις, που οδηγούν στο ρατσισμό, μέσα από την ανάδειξη και τη γνώση της πολυπολιτισμικότητας. Το διαπολιτισμικό εκπαιδευτικό μοντέλο μπορεί να νοηθεί ως η σοβαρή απάντηση της παιδαγωγικής στην πραγματικότητα της σημερινής πολυπολιτισμικής κοινωνίας. Σε αντίθεση με την παραδοσιακή εκπαιδευτική αντίληψη, αναγνωρίζει την ανομοιογένεια ως πραγματικότητα κάθε σχολικής ομάδας (Δραγώνα & Φραγκουδάκη, 1996), δέχεται την ύπαρξη διαφορών μεταξύ των μελών της, που μπορεί να σχετίζονται με τη διαφορετική εθνότητα, γλώσσα, θρησκεία, κουλτούρα, κοινωνική και γεωγραφική προέλευση, φύλο, διάλεκτο κ.ά. και απευθύνεται σε όλους, τα μέλη δηλαδή και της πλειονότητας και των μειονοτήτων. Λειτουργεί με βάση τις αρχές της αυτενέργειας, του αυθορμητισμού, της υπευθυνότητας, της εργασίας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, της εμπειρίας καθώς και του σεβασμού των ατομικών διαφορών.

Μέσα από μια διαδραστική σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας και τη χρήση αναλυτικών προγραμμάτων που επιδιώκουν να αντισταθμίσουν την πολιτισμική στέρηση στοχεύει στην επίλυση των πιθανών διαπολιτισμικών συγκρούσεων και στο αντι-

στάθμισμά της. Επιδιώκει την αναγνώριση, την ισότιμη συνύπαρξη και την χωρίς προκαταλήψεις, φραγμούς και διακρίσεις συνεργασία ανάμεσα σε μέλη διαφόρων εθνικών και μεταναστευτικών ομάδων, με καλλιέργεια της ατομικότητάς τους και κατεύθυνση την αυτοπραγμάτωσή τους. Στοχεύει στην ανάπτυξη της επικοινωνιακής ικανότητας ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, της δυνατότητάς τους να προσεγγίσουν άγνωστες αντιλήψεις, παραστάσεις και βιώματα, για μια όσο το δυνατόν ομαλότερη και δημιουργικότερη συμβίωση. Προωθεί την εκμάθηση της γλώσσας (της μητρικής κι εκείνης της χώρας υποδοχής), συνεργάζεται με τους γονείς όλων ανεξαιρέτως των μαθητών, διευκολύνει το γρήγορο «εγκλιματισμό» και την ένταξη των μελών των ομάδων στη συνολική αντίληψη του σχολείου, με τις συνεργασίες, τις ομάδες εργασίας, τις συζητήσεις, τις πρωτοβουλίες για ανοίγματα στην τοπική κοινωνία, συμβάλλει στη διαμόρφωση ταυτότητας και ικανότητας δράσης στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Με τη διαπολιτισμική αγωγή παραμερίζονται η κοινωνική ανισότητα και αδικία, εξαλείφεται ο εθνικιστικός τρόπος σκέψης και μπαίνουν οι βάσεις για ένα δημοκρατικό εκπαιδευτικό σύστημα στο σύνολό του.

Ιδιαιτερότητες και Πολυπολιτισμικότητα στα ΤΕΕ

Παρά το γεγονός ότι ένας στους τρεις μαθητές είναι αλλοδαπός (ΥΠΕΠΘ, ΙΠΟΔΕ), ο ρόλος των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων είναι πλέον σημαντικός στο βαθμό που

δίνει διεξοδο στον απόφοιτο στην αγορά εργασίας, συντελώντας συχνά μ' αυτό τον τρόπο στην τροποποίηση των συνθηκών της ζωής του. Μαθητές μονογονεϊκών οικογενειών, δυσλειτουργικές οικογένειες, με ό,τι αυτό συνεπάγεται, αποτελούν σημαντική πραγματικότητα για τα ΤΕΕ (Μπρούζος, 1999). Υπερβολικές απουσίες, μεγάλο ποσοστό μαθητικής διαρροής (Παλαιοκρασσάς, 2001), παραβατική συμπεριφορά, χρήση ουσιών, αν αποτελούν μερικά φαινόμενα στα ενιαία λύκεια, αποτελούν μεζον ζήτημα στα ΤΕΕ, όπου όμως η «παιδαγωγική και κοινωνική μέριμνα» φαντάζει μάλλον ανεπαρκής.

Όταν στην εποχή μας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η ανάγκη το κάθε άτομο να αναπτύξει μια σειρά από βασικές δεξιότητες, δεξιότητες σταδιοδρομίας ή δεξιότητες ζωής και «εάν απορρίπτουμε την αυταρχική αντίληψη, κατά την οποία οι σπουδές και τα επαγγέλματα επιβάλλονται από έναν αυταρχικό οικονομικό προγραμματισμό, εάν μέσα στην κοινωνία εξακολουθούμε να δίνουμε προτεραιότητα στην έννοια άνθρωπος, και εάν για να είναι συμβιβάσιμη η ελευθερία της εκλογής του επαγγέλματος με την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας, θα πρέπει να τίθεται έγκαιρα στη διάθεση των μελών του κοινωνικού συνόλου κάθε είδους πληροφορία σχετική με τα θέματα αυτά», τότε ο ρόλος των ΤΕΕ φαντάζει πολύ σημαντικός και με ιδιαίτερη βαρύτητα για τις πολυπολιτισμικές ομάδες μαθητών που έχει στους κόλπους του, συνδυάζοντας, είτε στον σχεδιασμό είτε στην πράξη την θεωρητική με την τεχνολογική πληροφόρηση, γνώση και κατάρτιση, ενώ στοχεύει στην ανάπτυξη δε-

ξιοτήτων επικοινωνίας, πρωτοβουλίας, δημιουργικότητας, ενσυναίσθησης, ικανότητας λήψης αποφάσεων, αυτόνομης - ανεξάρτητης εργασίας κλπ.

Το πρόγραμμα των ΤΕΕ στοχεύει όχι μόνο στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά και στην προετοιμασία των μαθητών για την ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας, μέσα τόσο από τα επαγγελματικά μαθήματα που εμπεριέχονται στο πρόγραμμά του όσο όμως και από γενικότερον ενδιαφέροντος μαθήματα. Στοχεύει στο να διευκολύνει το μαθητή ως αυριανό επαγγελματία ανάλογα με τις ανάγκες του στην προσαρμογή του σε κάθε περιβάλλον εκπαίδευσης, κατάρτισης ή εργασίας και γι' αυτό στο χώρο του ο θεσμός συμβουλευτική-επαγγελματικός προσανατολισμός παρουσιάζεται ιδιαίτερα αναγκαίος, προκειμένου -εκτός των άλλων- να διασφαλιστεί η ισόρροπη ανάπτυξη όλων των πολιτισμικών ομάδων της τάξης, όπως όμως επίσης και η ισότιμη δυνατότητα επιλογής ειδικοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα, λαμβάνοντας υπόψη τούς οικογενειακούς, κοινωνικο-οικονομικούς, τεχνολογικούς, πολιτισμικούς και πολιτιστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις στάσεις, τις επιδιώξεις και τις επιλογές κάθε μαθητή.

Επαγγελματική συμβουλευτική, διαπολιτισμική και διαφυλική λοιπόν αγωγή αποτελούν ιδιαίτερος σημαντικά στοιχεία στους κόλπους των ΤΕΕ, όχι μόνο για την απόκτηση τεχνογνωσίας αλλά για την ομαλή ένταξη των μαθητών στο σχολικό αρχικά, εργασιακό στη συνέχεια περιβάλλον, για την ένταξη δηλαδή των μαθητών στην κοινωνία.

Ο Τεχνολόγος Εκπαιδευτικός ως Καθηγητής και Σύμβουλος

Στα πλαίσια των ΤΕΕ διδάσκουν απόφοιτοι ΑΕΙ, των καθηγητικών λεγόμενων σχολών, τα μαθήματα γενικής παιδείας, και απόφοιτοι τμημάτων της ΑΣΠΑΙΤΕ τα τεχνολογικά μαθήματα που συνδυάζουν θεωρία και εργαστήριο. Με δεδομένα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ΤΕΕ ο τεχνολόγος εκπαιδευτικός, ο οποίος συνδυάζει τη θεωρία με την πράξη και προσφέρει επαγγελματική κατάρτιση στους μαθητές, καλείται όχι μόνο να μεταδώσει γνώσεις και δεξιότητες στα πλαίσια του μαθήματός του, αλλά παράλληλα να εστιάσει και σε τομείς που ξεπερνούν τα όρια του καθηγητή ως επαγγελματία και αγγίζουν είτε τα όρια του καθηγητή ως λειτουργού, είτε τα όρια του καθηγητή ως συμβούλου. Μέσα από τη δραστηριοποίηση για την κατάκτηση της τεχνολογικής γνώσης αναπτύσσει πνεύμα ομαδικότητας και συνεργατικότητας, αφετηρία και βάση της αποδοχής του διαφορετικού στη σχολική τάξη.

Η πολιτισμική διαφορετικότητα, παρά τις σημαντικές προσπάθειες που έχουν καταβληθεί από την επίσημη πολιτεία και το εκπαιδευτικό σύστημα, δεν γίνεται εύκολα ακόμη αποδεκτή (Κάτσικας & Πολίτου 1999), ενώ προγράμματα προετοιμασίας των μαθητών να αποδεχτούν τον πολιτισμικά ποικίλο κόσμο (Μπρούζος & Ράπτη 2001) δεν περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα των ΤΕΕ. Ο τεχνολόγος εκπαιδευτικός μέσα από τις δραστηριότητες του μαθήματός του διευκολύνει ή καλείται να διευκολύνει την αποδοχή της διαφορετικότητας, κάνοντας πράξη τα υποστηριζόμενα ότι οι συνέ-

πειες φοίτησης είναι πολύ περισσότερες από ό,τι αυτά που τα αναλυτικά προγράμματα προβλέπουν και τα σχολεία διδάσκουν, θετικές βέβαια και αρνητικές.

Η ανάγκη μετατόπισης του κέντρου βάρους της διδακτικής / μαθησιακής διαδικασίας από το δάσκαλο στο μαθητή, μας είναι γνωστή ήδη από τις αρχές του 20ού αιώνα από μεγάλους παιδαγωγούς (Πανταζής, 2003). Ο τεχνολόγος - εκπαιδευτικός, μέσα από την ομαδοσυνεργατική διδασκαλία, η οποία στα πλαίσια των τεχνολογικών μαθημάτων φαντάζει περισσότερο εύκολη και τη δημιουργία θετικού σχολικού περιβάλλοντος (φυσική συνέπειά της), παρέχει σταθερό πλαίσιο αναφοράς για τους μαθητές, ενσυναίσθηση και αποδοχή να ανταπεξέλθουν στις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν και συντελεί στην καταπολέμηση των μορφωτικών, κοινωνικο-οικονομικών και πολιτισμικών ανισοτήτων που εκτός των άλλων έχουν ως αποτέλεσμα συχνά τη μαθησιακή ανεπάρκεια των μαθητών των ΤΕΕ. Παράλληλα, με δεδομένο ότι τις περισσότερες φορές ο τεχνολόγος εκπαιδευτικός έχει και εργασιακή εμπειρία, προσδίδει στο ρόλο του μια νέα διάσταση, αυτή του διαμεσολαβητή και λειτουργού πληροφόρησης για τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Σε μια εποχή που τα προβλήματα της απασχόλησης είναι πολλά και περίπλοκα και που συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού στερούνται του δικαιώματος της εργασίας, οι τεχνολόγοι-εκπαιδευτικοί ως καθηγητές και σύμβουλοι ταυτόχρονα εξοικειώνουν ή θα έπρεπε να εξοικειώνουν τους μαθητές τους με μια πληθώρα τεχνικών και δεξιοτήτων, προετοιμάζουν για τον κό-

σμο της εργασίας, βοηθούν στην ενσωμάτωση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στο σύγχρονο κοινωνικό, οικονομικό, ιστορικό και μορφωτικό πλαίσιο, αξιολογούν ή οφείλουν να αξιολογούν τις δυνατότητες, τις στάσεις, τα κίνητρα και τις δεξιότητες των μαθητών και τις συνδέουν αποτελεσματικά με τα δεδομένα του κόσμου της εργασίας.

Όταν στόχος κάθε αναλυτικού προγράμματος στην εποχή της πολυπολιτισμικότητας τείνει να είναι η καταπολέμηση κάθε είδους ρατσισμού που προκύπτει μέσα από πολιτισμικά και γλωσσολογικά στοιχεία, η καλλιέργεια της ευαισθησίας και της συνεργασίας, δεν θα 'πρεπε -κατ' επέκταση- τα προγράμματα εκπαίδευσης των τεχνολόγων εκπαιδευτικών να ανταποκρίνονται στις παραπάνω ανάγκες και στόχους; Δεν θα 'πρεπε η συμβουλευτική και η διαπολιτισμική αγωγή να αποτελούν μέρος της εκπαίδευσής τους;

Συμβουλευτικές Δεξιότητες των Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών στην Εποχή της Πολυπολιτισμικότητας

Η εκπαίδευση των τεχνολόγων εκπαιδευτικών που στη συνέχεια στελεχώνουν το χώρο της Δευτεροβάθμιας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης παρέχεται κύρια, εδώ και πολλές δεκαετίες, στα πλαίσια της ΑΣΠΑΙΤΕ και εστιάζεται σε δύο κυρίως άξονες: στην εκπαίδευση πάνω στην ειδικότητα και στην παιδαγωγική εκπαίδευση και κατάρτιση με στόχο την πληρέστερη ανταπόκριση στο σύνθετο έργο τους.

Σε μια πρώτη σύγκριση των προ-

γραμμάτων σπουδών της ΑΣΠΑΙΤΕ (ΑΣΠΑΙΤΕ, 2004) με τα αντίστοιχα προγράμματα σπουδών των λεγόμενων καθηγητικών σχολών και δη των φιλοσοφικών σχολών και τμημάτων, σε σχέση με τα μαθήματα που στόχο έχουν να εφοδιάσουν το μελλοντικό εκπαιδευτικό με τις απαραίτητες εκείνες γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα της παιδαγωγικής, της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής, που θα του προσφέρουν τη δυνατότητα «δημιουργίας πολιτών» χωρίς προκαταλήψεις και εθνοκεντρικά αισθήματα, κάνοντας πράξη την ανάπτυξη πνεύματος φιλίας και συνεργασίας με όλους τους λαούς της γης και την εξοικείωση των μαθητών με πανανθρώπινες αξίες και εφαρμογή της οικουμενικότητας στην εκπαίδευση, θα διαπιστώσουμε ότι -σε αντίθεση με τα προγράμματα των φιλοσοφικών σχολών- δεν αναφέρονται στο πρόγραμμά τους κανένα σχετικό με την διαπολιτισμική αγωγή μάθημα, ούτε κάποιο άλλο μάθημα που θα πρόσφερε την δυνατότητα επαφής με διαφορετικές κουλτούρες και γλώσσες και θα προετοίμαζε τον τεχνολόγο εκπαιδευτικό για την πολυπολιτισμικότητα του σύγχρονου σχολείου.

Όμως, θεωρούμε ότι η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού στην πολυπολιτισμική εποχή μας, δεν καθορίζεται μόνο από τον τίτλο ενός μαθήματος ή την ένταξή του στο αναλυτικό πρόγραμμα. Η διαφοροποιημένη διδακτική προσέγγιση, η συμβουλευτική υποστήριξη που εστιάζει στις ατομικές ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και ιδιαιτερότητες, το περιεχόμενο της μάθησης και η μέθοδος διδασκαλίας καθορίζει περισσότερο ουσιαστικά τον χαρακτήρα του αναλυτικού προγράμματος και συνε-

λεί όχι μόνο στην παιδαγωγική αλλά και την συμβουλευτική κατάρτιση των τεχνολόγων εκπαιδευτικών.

Πέραν εξάλλου των παιδαγωγικών μαθημάτων και η ίδια η διδασκαλία της τεχνολογίας παραπέμποντας στο σχολείο εργασίας και στην παιδαγωγική της αυτενέργειας διαφοροποιεί το ρόλο του δασκάλου και δημιουργεί νέα δεδομένα και βάσεις στη σχέση δασκάλου-μαθητή, στα πλαίσια ενός σχολείου όπου οι στατιστικές δείχνουν ότι η πολυπολιτισμική σύνθεση των τάξεων, με όσα αυτή συνεπάγεται για τη σχολική πραγματικότητα, αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο και βαίνει συνεχώς αυξανόμενη (πηγή: ΥΠΕΠΘ, ΠΙΟΔΕ).

Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ως παιδαγωγική σχολή εκπαίδευσης τεχνολόγων εκπαιδευτικών, από την ίδρυσή της ως ΣΕΛΕΤΕ μέχρι σήμερα, με ιδιαίτερο προβληματισμό και ευαισθησία για την ανάγκη αντιμετώπισης από τους εκπαιδευτικούς της νέας πολυπολιτισμικής πραγματικότητας στο ελληνικό σχολείο:

1] Ευαισθητοποιεί και εκπαιδεύει τους σπουδαστές της (μελλοντικούς εκπαιδευτικούς), καταρχήν μέσα από τη διδασκαλία του μαθήματος της Διδακτικής Μεθοδολογίας, στην εφαρμογή νέων συμμετοχικών στρατηγικών και μεθόδων διδασκαλίας (π.χ. ομαδοσυνεργατική, διαλογική, διερευνητική διδασκαλία), που προωθούν αρχές της Διαπολιτισμικής Αγωγής, όπως αυτές της συνεργασίας, του διαλόγου, της ανοχής, της ισότητας, της αμοιβαίας κατανόησης, της αυτενέργειας,

2] Τους εξοικειώνει και τους εκπαιδεύει σε νέους τρόπους προσέγγισης της γνώσης, που έχουν ως αφετη-

ρία τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών, βασίζονται στην πρωτοβουλία, τη γόνιμη ανταλλαγή απόψεων, τη συμμετοχή όλων στην υλοποίηση ενός σχεδίου δράσης (project), την από κοινού αναζήτηση λύσεων σε προβλήματα, που αφορούν για παράδειγμα την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής μας, στόχοι οι παραπάνω και της Διαπολιτιστικής Εκπαίδευσης, τους οποίους η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. προωθεί με τη διδασκαλία του μαθήματος της Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, η μεθοδολογία του οποίου κινείται σ' αυτούς ακριβώς τους άξονες,

3] Μέσα από την παρακολούθηση του μαθήματος Εισαγωγή στην Παιδαγωγική Επιστήμη αλλά και γενικότερα όλου του φάσματος των Μαθημάτων που εντάσσονται στην παιδαγωγική τους εκπαίδευση, οι σπουδαστές της ΑΣΠΑΙΤΕ ευαισθητοποιούνται και εμβαθύνουν σε μεταρρυθμιστικές παιδαγωγικές ιδέες και αρχές που μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά παιδαγωγικά και διδακτικά εφόδια γι' αυτούς, προκειμένου να αντιμετωπίσουν με γνώση κι ευελιξία τη νέα πολυπολιτισμική πραγματικότητα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, υιοθετώντας διδακτικές μεθόδους και πρακτικές, που θα διευκολύνουν την αρμονική συμβίωση απόμων με διαφορετικό πολιτισμό, την καταπολέμηση των διακρίσεων, τον πλουραλισμό, τη συνεργασία και τη γόνιμη πολιτισμική αλληλεπίδραση.

4] Τέλος, μέσα από το μάθημα Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός προσφέρει τη μεθοδολογία και τις βασικές αρχές εφαρμογής της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη συμβουλευτική σταδιοδρο-

μίας και στη συμβουλευτική σε ιδιαίτερα ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Ο τεχνολόγος εκπαιδευτικός, απόφοιτος της ΑΣΠΑΙΤΕ, θεωρούμε ότι είναι ικανός να διαμορφώνει διδακτικές στρατηγικές που θα παρακινούν τους μαθητές του για μάθηση. Όμως, όταν θεωρούμε ότι είναι απαραίτητη η γνώση για την ιστορία και τον πολιτισμό των άλλων λαών καθώς και ότι βασική προϋπόθεση για την άσκηση πολιτισμικής διδασκαλίας αποτελεί η αυτογνωσία των εκπαιδευτικών και η συνειδητοποίηση των δικών τους τάσεων και προκαταλήψεων, και με δεδομένο ότι σημαντικό ποσοστό των σπουδαστών της ΑΣΠΑΙΤΕ προέρχεται από τα ΤΕΕ, μήπως θα έπρεπε στο αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης των τεχνολόγων εκπαιδευτικών να διακρίνουμε μαθήματα κοινωνικών σπουδών που θα συμπεριλάβουν, τις διαφορετικές προοπτικές της κουλτούρας και της ιστορίας της κάθε χώρας, με στόχο την απομάκρυνση από κάθε εθνοκεντρισμό και ξеноφοβία;

Όταν στόχος του τεχνολόγου εκπαιδευτικού είναι μέσα από την παιδαγωγική πράξη να διευκολύνει το μαθητή στην ένταξή του στον κόσμο της εργασίας δεν ασκεί συγχρόνως και συμβουλευτικό έργο; Και δεν θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πληρέστερα καταρτισμένος για τον ρόλο αυτό; Τη στιγμή μάλιστα που έρευνες (Δημητρόπουλος, κ.ά. 2002) έχουν δείξει ότι συχνά και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται συμβουλευτική στήριξη. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται «...πέρα από την καλή θέληση και προσπάθεια, απαιτείται ειδική γνώση και κατάρτιση» (Μπρούζος, 1998). Σ' αυτό το πλαίσιο θεωρούμε ότι καθίσταται αναγκαία η κοινωνική,

ιστορική και πολιτισμική μόρφωση του τεχνολόγου εκπαιδευτικού και ο εμπλουτισμός των προγραμμάτων σπουδών της ΑΣΠΑΙΤΕ με σχετικά μαθήματα. Σημειώνουμε ότι στα προγράμματα σπουδών, όχι μόνο των φιλοσοφικών σχολών, αλλά και στο πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης του Ε.Μ.Π. διακρίνουμε ως μάθημα τη «διαπολιτισμική αγωγή», μάθημα το οποίο τουλάχιστον από το περιεχόμενό του διευκολύνει την κατάκτηση της γνώσης για το διαφορετικό και κατ' επέκταση την αποδοχή και διευκόλυνσή του στη σχολική τάξη.

Συμπεράσματα

Τελειώνοντας, σημειώνουμε ότι ο ρόλος του τεχνολόγου εκπαιδευτικού αφενός παρουσιάζεται ιδιαίτερα σημαντικός για την αντιμετώπιση της εκπαιδευτικής ανισότητας στα σύγχρονα πολυπολιτισμικά σχολικά περιβάλλοντα και ιδιαίτερα στον χώρο της ΤΕΕ, αφετέρου όμως στο αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης των τεχνολόγων εκπαιδευτικών παρατηρούμε μεν ότι του προσφέρεται η δυνατότητα εφαρμογής των αρχών της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης στην πράξη, αλλά χωρίς αυτό να διαφαίνεται στους τίτλους και τους άξονες των μαθημάτων, ενώ παράλληλα –διακινδυνεύοντας τις αντιδράσεις των συναδέλφων– σημειώνουμε ότι αμφισβητούμε την ικανότητά του να αντιλαμβάνεται τις κοινωνικο-πολιτικές δυνάμεις που επηρεάζουν τις διάφορες πολιτισμικές ομάδες, ως απόρροια και των ιδιαίτερων ιστορικών τους βιωμάτων, με δεδομένο ότι αντίστοιχες ιστορικές, κοινωνικές, πολιτισμικές προσεγγίσεις δεν

προβλέπονται στο πρόγραμμα σπουδών. Παράλληλα όμως τονίζουμε ότι ο ίδιος ο χαρακτήρας της ΤΕΕ και των τεχνολόγων εκπαιδευτικών διαμορφώνει το αναγκαίο κλίμα συνεργασίας· η ομαδοσυνεργατική διδασκαλία εφαρμόζεται κατά τη διδασκαλία των τεχνολογικών μαθημάτων απομακρύνοντας έτσι τις συγκρούσεις και ευνοώντας την γόνιμη επικοινωνία, ενισχύοντας παράλληλα την απόδοση και επίδοση των μαθητών.

Σε έναν πολυπολιτισμικό ιστό που όλο και περισσότερο τείνει να γίνει η Ελλάδα, ο ρόλος του εκπαιδευτικού διευρύνεται και γίνεται ρόλος διαμεσολαβητή, ρόλος συμπαραστάτη, ρόλος συμβούλου, ρόλος εργασιακού συμβούλου, ιδιαίτερα δε, όταν μιλάμε για την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Εισηγούμαστε την ευαισθητοποίηση του τεχνολόγου εκπαιδευτικού μέσα και από μαθήματα κοινωνικών και

ιστορικών σπουδών και πιστεύουμε στην ανάγκη για εισαγωγή στα προγράμματα σπουδών μαθήματος που θα μπορούσε να έχει τον τίτλο «Στοιχεία Παγκόσμιας Ιστορίας και Πολιτισμού» και στόχο μέσα από την εξοικείωσή του με τον παγκόσμιο πολιτισμικό ιστό τη διαπολιτισμική παιδαγωγική και συμβουλευτική πράξη.

Πιστεύουμε ότι όπως και σε κάθε χώρο εκπαίδευσης, πολύ δε περισσότερο στην ΤΕΕ τη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποίησης και της πολυπολιτισμικότητας θα έπρεπε όχι μόνο να δίνεται πλήρης και επαρκής κατάρτιση στον εκπαιδευτικό, αλλά να υπάρχουν και ειδικές υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού για να μην, όπως πάντοτε συμβαίνει, ζητάμε από τους εκπαιδευτικούς μας εκείνο που δεν τους προσφέρουμε και παράλληλα να απαιτούμε όμως τον επαγγελματισμό τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., (2004). *Οι Σπουδές στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.*, Αθήνα
- Δαμανάκης, Μ. (2002). *Η εκπαίδευση των παλιννοστώντων και αλλοδαπών μαθητών στην Ελλάδα*. Αθήνα, Gutenberg.
- Δημητρόπουλος, Ε., Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο., Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2002). Οι Εκπαιδευτικοί και η Ανάγκη για τη Συμβουλευτική – Ψυχολογική τους Στήριξη: Τα Δεδομένα μιας Εμπειρικής Έρευνας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 66-67, ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.
- Δραγώνα, Θ. & Φραγκουδάκη, Α. (1996). Ένα πολυεπίπεδο πρόγραμμα διαπολιτισμικής εκπαίδευσης. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 15, 33-35, Πατάκης
- Καλούρη-Αντωνοπούλου Ρ. (1993). Η Συμβουλευτική στην εκπαίδευση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 24-25, 41-49, ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.
- Κάτσικας, Χ. & Πολίτου, Ε. (1999). *Εκτός «τάξης» το «διαφορετικό»: τοιγγάνοι, μειονοτικοί, παλιννοστώντες και αλλοδαποί στην ελληνική εκπαίδευση*. Αθήνα, Gutenberg.
- Κρίβας Σπ. (1999). «Αξίες και Ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής – Η συγκρότηση ενός μοντέλου», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 50-51, 58-65, ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.

- Μάρκου, Γ. (1996). Προσεγγίσεις της Πολυπολιτισμικότητας και η Διαπολιτισμική Εκπαίδευση – Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών. Αθήνα, ΥΠ.Ε.Π.Θ.- Γ.Γ.Α.Ε.
- Μάρκου, Γ. (1997). *Εισαγωγή στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*, Αθήνα.
- Μπρούζος, Α. & Ράπτη, Α. (2001). Ο ρόλος της Σχολικής Συμβουλευτικής στην προαγωγή της αποδοχής της διαφορετικότητας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57, 25-41, ΕΛΕΣΥΠ-Ελληνικά Γράμματα.
- Μπρούζος, Α. (1998). *Ο Εκπαιδευτικός ως Λειτουργός Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Μία ανθρωπιστική θεώρηση της εκπαίδευσης*, Αθήνα, Λύχνος.
- Παλαιοκρασάς, Στ., Ρουσέας, Π., Βρετάκου, Β. (2001). *Έρευνα μαθητικής διαρροής στο Γυμνάσιο*, Αθήνα.
- Πανταζής, Β. (2003). Μεταρρυθμιστικές παιδαγωγικές αρχές στη Διαπολιτισμική Παιδαγωγική. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 8, 97-112.

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ

**ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Δ' ΣΥΝΕΔΡΙΑ**

Σπύρος Κρίβας*

**Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΤΟ ΝΕΟ MILLENNIUM:
ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΤΗ ΜΕΤΑΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

Στην εργασία αυτή κατ' αρχή προσπαθήσαμε να σκιαγραφήσουμε τις βασικές αλλαγές που χαρακτηρίζουν την αναδυόμενη και εγκαθιδρυόμενη μεταβιομηχανική κοινωνία. Κυρίως μας ενδιέφεραν οι αλλαγές στην εκπαίδευση, στον κόσμο της εργασίας και στο χώρο της ψυχαγωγίας και του ελεύθερου χρόνου. Κατά δεύτερον, προσπαθήσαμε να δείξουμε ποιες είναι οι επιδράσεις αυτών των αλλαγών στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία τόσο σε θεωρητικό όσοι και σε πρακτικό επίπεδο.

Spiros Krivas*

**CAREER COUNSELLING IN THE NEW MILLENNIUM:
CONCEPTUAL DIVERSIFICATION OF CAREER COUNSELLING
IN THE POST-INDUSTRIAL SOCIETY**

In this work we tried at first to describe the major changes that characterize the emerging and establishing post-industrial society. We are mainly interested for the changes referred to the education, the world of work and the leisure time. Second, we tried to show the influences of those changes in career counselling, in theoretical as well in the practical level.

* Ο Σπύρος Κρίβας είναι καθηγητής στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπ/σης του Πανεπιστημίου Πατρών. *Επικοινωνία:* Αγ. Κυριακής 24, 26 443 Πάτρα, τηλ. 2610-426728.

1. Εισαγωγή

Το θέμα του συνεδρίου επικεντρώνεται στην Παγκοσμιοποίηση και την Πολυπο-λιτισμικότητα, όρους, τους οποίους θεωρεί ως κυρίαρχους στη μεταμοντέρνα εποχή, και με τους οποίους αποδίδονται βασικά χαρακτηριστικά- καταστάσεις της σύγχρονης εποχής σε κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο, γεγονός που έχει επιδράσεις στην Επαγγελματική Συμβουλευτική.

Ως συγγραφέας της εργασίας αυτής προτίμησα τον όρο «Μεταβιομηχανική κοινωνία» ως υπερκείμενη έννοια των δύο παραπάνω εννοιών αλλά και για να δηλωθεί το «συγκείμενο» εντός του οποίου καλείται να υλοποιηθεί η Συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία. Η προτίμηση αυτή προέρχεται από την αποδοχή της άποψης ότι η λειτουργία των σύγχρονων κοινωνικών συστημάτων και οι λειτουργικές διαδικασίες εντός αυτών δεν μπορεί να καθορίζονται περιοριστικά με όρους μοναδικά ηγεμονικών παραγόντων, αλλά αναδύονται ως αποτέλεσμα συνεργίας πολλών διαφορετικών συνδυαζόμενων παραγόντων.

Εκκινώντας από αυτή την αξιωματική παραδοχή επιχειρείται στο πρώτο μέρος της εργασίας αυτής η καταγραφή βασικών χαρακτηριστικών της μεταβιομηχανικής κοινωνίας με αναφορά στις συνακόλουθες διαφοροποιήσεις στο χώρο της εργασίας, της αγωγής και εκπαίδευσης αλλά και της ψυχαγωγίας και του ελεύθερου χρόνου. Οι διαφοροποιήσεις στους παραπάνω χώρους επιφέρουν αναμφισβήτητα διαφοροποιήσεις στην αυτοαντίληψη της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία και διεύρυνση του πεδίου

αναφοράς αυτής, που δεν μπορεί να είναι αποκλειστικά η απόφαση για τη σταδιοδρομία. Τα δύο αυτά ζητήματα με τις συνέπειές τους για την πράξη της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία εμπεριέχονται στον προβληματισμό του δευτέρου μέρους της εισήγησης αυτής.

Χαρακτηριστικά της Μεταβιομηχανικής Κοινωνίας

Με την έννοια «μεταβιομηχανική κοινωνία» χαρακτηρίζεται με κοινωνικούς όρους μια νέα φάση της ανθρώπινης ιστορίας, η οποία εμπεριέχει δύο δομικά στοιχεία: μια συνέχεια και ένα διάλειμμα. Συνέχεια στην έννοια ότι ενσωματώνει μερικά χαρακτηριστικά από την προηγούμενη φάση, τη βιομηχανική κοινωνία. Από την άλλη μεριά αναδεικνύει αντιτιθέμενα στοιχεία, τα οποία σηματοδοτούν μια διακοπή, ένα διάλειμμα σε σχέση με τα προηγούμενα κοινωνικά και επισημολογικά παραδείγματα. Κατά τον ιταλό κοινωνιολόγο De Masi η μετάβαση από ένα στάδιο σε ένα άλλο δε σημαίνει ριζική αντικατάσταση του παλαιότερου από το νέο, αλλά ότι κάποια στοιχεία του προηγούμενου σταδίου γίνονται κεντρικά, ενώ άλλα χάνουν την σημασία τους (De Masi, 1999)

Για το μετά τη βιομηχανική κοινωνία στάδιο καταγράφονται στη διεθνή σχετική βιβλιογραφία διάφοροι ορισμοί. Κάποιοι μελετητές του θέματος ονομάζουν την νέα κοινωνική μορφή κοινωνία της πληροφορίας και της τεχνολογικής επικοινωνίας (γνωστοί οι όροι digital society και information society), άλλοι πάλι περίοδο της ασυ-

νέχειας ή προγραμματισμένη κοινωνία. Μια βιβλιογραφική επισκόπηση του ιταλού Masi στην οποία καταψήγαμε, εντοπίζει 300 προσπάθειες χαρακτηρισμών της νέας εποχής, οι οποίοι όμως, επιχειρώντας κανείς μια κριτική προσέγγιση, διαπιστώνει ένα κοινό παρονομαστή, ο οποίος διέπει όλους τους ορισμούς: Όλοι οι ορισμοί με διαφορετικό τρόπο ο καθένας επικεντρώνονται και αναδεικνύουν τη συνέργεια ενός πλέγματος διαμορφωτικών συνεπιδρώντων παραγόντων. Με άλλα λόγια το κοινωνικό σύστημα στη μεταβιομηχανική κοινωνία συντίθεται από δομικά στοιχεία ως αποτέλεσμα συνέργειας πολλών διαφορετικών παραγόντων, από τους οποίους κανείς μόνος δεν μπορεί να καθορίσει απ' εαυτού το όλο.

Θα συμφωνήσω με τους Masi (2000), Rifkin (1995), Delors (1996), Herr (1991), Pyle (2001), οι οποίοι στις εργασίες τους παρουσιάζουν μια συνθετική εικόνα της νέας φάσης της δυτικής τουλάχιστον κοινωνίας όσον αφορά τις μεγάλες αλλαγές στην κοινωνία, τον κόσμο της εργασίας, την εκπαίδευση και τον ελεύθερο χρόνο εντοπίζοντας τα παρακάτω στοιχεία της μεταβιομηχανικής κοινωνίας:

Χαρακτηριστικά της Μεταβιομηχανικής Κοινωνίας

- Ενωμάτωση κρατών σε μεγάλα πολιτικά και οικονομικά blocks.
- Η κατοχή της τεχνικο-επιστημονικής γνώσης καθορίζει την οικονομική δύναμη.
- Η σημαντική ανάπτυξη του τρίτου τομέα της οικονομίας, των υπηρεσιών

- Οι σημαντικές διαφοροποιήσεις στον κόσμο της εργασίας, της εκπαίδευσης και του ελεύθερου χρόνου.
- Η προοδευτική διαφοροποίηση της αντίληψης του χρόνου και του χώρου. Βιώνουμε πλέον τα θέματα αυτά με όρους μη γραμμικούς και μη συγχρονικούς (de-linearisation, de-synchronisation).
- Αποδοχή και θετική αξιολόγηση προοδευτικά αξιών, που θεωρούνταν γυναικείες, όπως συναίσθημα, αισθητική, συνεργασία.
- Η κοινωνική συμβίωση των ατόμων με μια πληθώρα κοινωνικών ρόλων και ταυτότητων

Αλλαγές στον κόσμο της εργασίας

- Αλλαγές στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού.
- Αυξανόμενο πλεόνασμα του εργατικού δυναμικού σε διεθνές επίπεδο.
- Αλλαγές στους οργανισμούς και τα επαγγέλματα.
- Σχέσεις μεταξύ των οργανισμών και του μακρο-περιβάλλοντος.
- Διαφορετική σε σχέση με προηγούμενες κοινωνικές περιόδους κατανομή του εργασιακού χρόνου
- Διαφοροποίηση της κατανομής του εργασιακού χώρου
- Εργασιακή ιεραρχία και δομή, διαδικασία της εργασίας
- Χρήση των νέων τεχνολογιών
- Απαιτήσεις νέων προσόντων
- Νέες μορφές εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων
- Προσπάθειες εγκαθίδρυσης ποιότητας της ζωής στην εργασία
- Αλλαγές στα απαιτούμενα προσόντα

Αλλαγές στο Χώρο της Εκπαίδευσης

Οι παραπάνω αναφερόμενες αλλαγές είχαν επιδράσεις τόσο στο χώρο της τυπικής εκπαίδευσης στο σχολείο ή τις εταιρείες όσο και στο χώρο της άτυπης εκπαίδευσης και των ελευθέρων δραστηριοτήτων.

Σύμφωνα με τη διεθνή επιτροπή Παιδείας για τον 21ο αιώνα UNESCO καταγράφεται μια σχετική αύξηση του αριθμού των παιδιών και των νέων ανθρώπων σε διεθνές επίπεδο, που παρακολουθούν σχολείο και μια ανάλογη αύξηση του αριθμού των ατόμων στην εκπαίδευση ενηλίκων. Η επιτροπή επίσης διαπιστώνει ότι το εκπαιδευτικό περιβάλλον έγινε περισσότερο διαφοροποιημένο και ξεπέρασε τα όρια του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, όπως αυτό εκφράζεται με την παραδοσιακή του δομή: πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτό σημαίνει ότι διανύγεται μέσα από πιστοποιήσεις και καταρτίσεις μια μεγάλη ποικιλία εκπαιδευτικών ευκαιριών, εκπαιδευτικών διεξόδων αλλά και πληθώρα εκπαιδευτικών συνδυασμών. Το γεγονός αυτό μεταξύ άλλων έχει ως συνακόλουθο ότι ένας όλο και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων κάθε ηλικίας αναζητά προσανατολισμό και βοήθεια στην διαδικασία λήψης απόφασης και στο σχεδιασμό και διαμόρφωση της σταδιοδρομίας του.

Στο χώρο του σχολείου:

Καταγράφεται μια έντονη βελτίωση στο χάσμα μεταξύ γνώσης και ικανοτήτων, που απαιτούνται και από τις δυο μορφές εκπαίδευσης: γενική και επαγγελματική. Η δεύτερη σιγά-σιγά

άρχισε να θεωρείται ή τουλάχιστον έγινε προσπάθεια να θεωρείται ως ισότιμη εναλλακτική λύση, ενώ συγχρόνως λαμβάνονται μέτρα με σειρά μεταρρυθμίσεων, τα οποία –εκτός των άλλων νεωτερισμών, που επιδιώκουν– σχετίζονται με τη ροή από τη μια μορφή εκπαίδευσης στην άλλη και με τη διαπερατότητα μεταξύ τους μέσα από οργανωτικές και διαρθρωτικές διαδικασίες στο εσωτερικό του εκπαιδευτικού συστήματος, που είναι γνωστές στη διεθνή ορολογία στο όνομα *flexibilisation and modularisation* του συστήματος. Κοινός παρονομαστής των διαδικασιών αυτών στις μεταρρυθμίσεις των τελευταίων χρόνων σε ευρωπαϊκό τουλάχιστον επίπεδο ήταν η μείωση των αποκομμένων και στεγανών εκπαιδευτικών εξειδικεύσεων και η αύξηση των ανεξάρτητων μαθησιακών ενοτήτων και επιπέδων στο πλαίσιο του αναλυτικού προγράμματος. Ένα τέτοιο όμως εκπαιδευτικό σύστημα με τις προσφερόμενες διεξόδους, οι οποίες απαιτούν εκπαιδευόμενους ικανούς να διαχειρίζονται την εκπαιδευτική τους πορεία, να επιλέγουν, να θέτουν και να υλοποιούν στόχους, δεν μπορεί να είναι λειτουργικό και αποτελεσματικό ιδιαίτερα για τους νέους ανθρώπους χωρίς κατάλληλο προσανατολισμό και συμβουλευτική υποστήριξη.

Στο χώρο των επιχειρήσεων, της βιομηχανίας και των διάφορων οργανισμών:

Καταγράφεται μια αυξανόμενη ανάγκη για προγράμματα επιμόρφωσης για την απόκτηση επίκαιρης γνώσης και νέων δεξιοτήτων. Είναι γνωστές οι ονομαζόμενες δυναμικές δε-

ξιοτήτες (dynamic qualities). Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια ότι η μάθηση και η εργασία συνεχώς και περισσότερο ενσωματώνονται, αλλά και τα διαστήματα μεταξύ εργασίας και επιμόρφωσης γίνονται μικρότερα, για να μην πούμε ότι εξαφανίζονται τελείως με τη διάδοση και υλοποίηση της σύγχρονης (just-in-time) με την εργασία εκπαίδευσης ή της εκπαίδευσης μέσω του διαδικτύου, ενώ συγχρόνως και λόγω των ενδοεπιχειρησιακών διαφοροποιήσεων αναδύεται και αναδεικνύεται σε σημαντικό παράγοντα προσωπικής και εργασιακής ανάπτυξης η αυτόκατευθυνόμενη μάθηση. Σαν συνέπεια αυτού η ικανότητα από τη πλευρά των εργαζομένων να θέτουν εκπαιδευτικούς και επιμορφωτικούς στόχους, να σχεδιάζουν την ενδοεπιχειρησιακή σταδιοδρομία τους και να επιλέγουν εκπαιδευτικές εμπειρίες αποκτά αποφασιστική σημασία. Έχοντας κατά νου τις εξελίξεις αυτές οι Rotwell και Kazanas (1994) υποστηρίζουν ότι όλο και περισσότερο οι εργαζόμενοι αναζητούν έντονα ατομική συμβουλευτική σχετικά με την προσωπική τους ανάπτυξη και την ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία τους.

Αλλαγές στο χώρο της ψυχαγωγίας και του ελεύθερου χρόνου (leisure time)

Μπορεί τα οράματα για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου του Rifkin, όπως εμφανίζονται στο βιβλίο του «Το τέλος της εργασίας» ή του Guy Aznar στο βιβλίο του «Λιγότερη δουλειά, δουλειά για όλους» ή οι απόψεις του Delors να αποτελούν ακόμη προς επίτευξη στόχο. Όμως παρατη-

ρείται μια διαφοροποίηση μορφών και επιμέρειων μάθησης, οι οποίες είχαν παραμεληθεί στο πλαίσιο της μέχρι τώρα ισχύουσας τυπικής εκπαίδευσης. Αναδύεται σιγά-σιγά το πέρασμα από τη μάθηση για να κάνω κάτι, τη μάθηση για να μάθω κάτι, να αποκτήσω γνώσεις, που είχαν τις ρίζες τους στο πλαίσιο της βιομηχανικής κοινωνίας, στη μάθηση να είμαι και στη μάθηση να ζω και να επικοινωνώ με τους άλλους ανθρώπους. Η διαφοροποίηση αυτή θέτει το άτομο ως «δρών» υποκείμενο μπροστά σε νέες μορφές και καταστάσεις μάθησης και ζωής, για τις οποίες χρειάζεται κατεύθυνση και υποστήριξη.

Η σταθερή ανάγκη επίλυσης προβλημάτων και η ανάγκη καινοτομιών σε ένα ανταγωνιστικό και ραγδαία διαφοροποιούμενο χώρο της εργασίας απαιτεί από τους εργαζόμενους να εκσυγχρονίζουν συνεχώς τις γνώσεις τους και τις δεξιότητές τους. Συνεπώς, και το εκπαιδευτικό σύστημα είναι υποχρεωμένο να καλύψει το κενό εργασίας και εκπαίδευσης εισάγοντας νέες διαδικασίες στην εκπαίδευση, όπως την εισαγωγή εργασιακών εμπειριών στο σχολικό αναλυτικό πρόγραμμα. Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση επίσης συνδέονται στενότερα με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου και των ευκαιριών ψυχαγωγίας τόσο εντός όσο και εκτός του αναλυτικού και ωρολογίου προγράμματος του σχολείου. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι στη σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία απαντάται ο όρος "edutainment, ο οποίος αναφέρεται σε δραστηριότητες και τεχνολογίες που ενσωματώνουν την εκπαίδευση (education) με τη ψυχαγωγία (entertainment) (Nijhof, 1998· Khan, 1997).

Συνέπειες για τη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία

Από τη δεκαετία του 1970 και μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1990 παρουσιάζεται οπωσδήποτε μια αξιολογημένη πρόοδος όσον αφορά τη θεωρία και την έρευνα για τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, αλλά και την ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων. Την εξέλιξη αυτή, κατά συνέπεια, ακολούθησε μια άξια λόγου επέκταση και διεύρυνση διαφόρων υπηρεσιών για τη σταδιοδρομία σε πολλές χώρες, που παρείχεται από εξειδικευμένα επί του-του γραφεία, από κυβερνητικές υπηρεσίες, από σχολεία, από γραφεία σταδιοδρομίας από κολλέγια και πανεπιστήμια, αλλά και από ενεργούς συμβούλους σε διάφορα πλαίσια (Dyankov, 1996· Holland, 1996).

Παρά την παρατηρηθείσα πρόοδο, σήμερα, περισσότερο από ποτέ, η πραγματικότητα της ζωής των «πελατών» αλλάζει γρηγορότερα από ό,τι η ικανότητα των συμβούλων να προσαρμοθούν την πρακτική τους σε αυτή την πραγματικότητα. Πέρα από αυτά οι σύμβουλοι έχοντας καθημερινά να αντιμετωπίσουν τις απρόοπτες εκφάνσεις των απαιτήσεων των συμβουλευόμενων αναγκάζονται να διαφοροποιούν την καθημερινή τους πρακτική γρηγορότερα από τη δυνατότητα των θεωρητικών να παράγουν και να θέσουν στην ερευνητική βάση νέα και ανάλογα με τις απαιτήσεις των συμβουλευόμενων θεωρητικά μοντέλα (Harmon 1996). Ως συνέπεια αυτού του γεγονότος παρατηρείται ένα διαρκές χάσμα μεταξύ θεωρίας και πράξης, το οποίο αυξήθηκε δραματικά κατά τα τελευταία χρόνια. Αυτή η κατάσταση από την μια μεριά μπορεί να

αποδοθεί στην πολυπλοκότητα της ανάδυσης και της εγκαθίδρυσης της μεταβιομηχανικής κοινωνίας, χαρακτηριστικά και εξελίξεις της οποίας παρουσιάσαμε παραπάνω (Savickas & Walsh, 1996· Harmon, 1996). Από την άλλη μεριά μπορεί να αποδοθεί στο περιεχόμενο και τη μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης των συμβούλων σε κάθε χώρα, στις κάθε φορά θεσμικές δυνατότητες, αλλά και στις πολιτισμικές και ποιотικές διαφορές μεταξύ των θεωρητικών και των συμβούλων (Herr, 1996· Leong, 1996).

Σήμερα το πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία βρίσκεται μπροστά σε νέες προκλήσεις και προσκλήσεις. Για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις αλλαγές και τις αναδυόμενες στο πλαίσιο της μεταβιομηχανικής κοινωνίας απαιτήσεις και να μειώσει το κενό μεταξύ θεωρίας και πράξης αλλά και το κενό μεταξύ της υλοποιούμενης συμβουλευτικής παρέμβασης και των πολύμορφων και πολυεπίπεδων απαιτήσεων των συμβουλευόμενων, είναι άμεση ανάγκη οι θεωρητικοί και οι σύμβουλοι της πράξης να επαναπροσδιορίσουν τα επιστημολογικά παραδείγματα της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία και να διαμορφώσουν ανάλογα με τις ανάγκες της εποχής εννοιολογικά πλαίσια, αλλά και να χρησιμοποιήσουν νέες προσεγγίσεις, θεωρίες και τεχνικές.

Έχοντας κατά νουν το παραπάνω σκεπτικό επιχειρούμε παρακάτω να απαριθμήσουμε –επιγραμματικά– σημαντικές κατά τη γνώμη μας ανάγκες και διαφοροποιήσεις στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο:

1. Ανάγκη διεύρυνσης και βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής

Ένας συνεχώς διογκούμενος αριθμός ατόμων αναζητούν βοήθεια σχετικά με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές. Ο αριθμός αυτός δεν περιλαμβάνει μόνο άτομα, τα οποία ευρίσκονται εντός της τυπικής εκπαίδευσης και έχουν συγκεκριμένη ηλικία και προσόντα, αλλά και άτομα ευρισκόμενα στο χώρο της άτυπης εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης ενηλίκων στη λογική και το πλαίσιο της διαβίου εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου οι υπηρεσίες συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία πρέπει να διευρυνθούν και να είναι προσιτές σε εργαζόμενα ή μη εργαζόμενα άτομα δια βίου, (life span), δηλ. καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Harris-Bowlsbey, 1998).

2. Ανάγκη επανεξέτασης των θεωρητικών προσεγγίσεων της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία

Οι κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και οι ραγδαίες εξελίξεις στην εκπαίδευση και την εργασία, οι οποίες συνολικά παρουσιάστηκαν σε προηγούμενα τμήματα της εργασίας αυτής, οι αλλαγές στη φύση και τη δομή των επαγγελματιών και της εργασίας γενικότερα, η θετική αξιολόγηση και αξιοποίηση της ψυχαγωγίας και του ελεύθερου χρόνου και η σύνδεση εκπαίδευσης, εργασίας και ψυχαγωγίας απαιτούν εννοιολογικούς επαναπροσδιορισμούς όσον αφορά τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, αλλά και την ανάπτυξη νέου αξιολογικού κώδικα, κοσμοαντίληψης και στάσεων τόσο από την πλευρά των θεωρητικών

και των συμβούλων της πράξης, όσο και από την πλευρά των συμβουλευόμενων όσον αφορά το νόημα της ζωής και της σταδιοδρομίας. Οι νέες θεωρητικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία πρέπει να ενσωματώνουν και να δίνουν έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αναγκαίων για τη διαβίου μάθηση (life long learning), για τον προγραμματισμό και σχεδιασμό ζωής και σταδιοδρομίας, αλλά και στην ανάπτυξη από πλευράς του εργατικού δυναμικού δεξιοτήτων πολλαπλής απασχολησιμότητας όχι ως κατάστασης εργασιακού άγχους και εργασιακής αβεβαιότητας, αλλά στην έννοια της δυνατότητας ανάληψης εργασίας σε διάφορους τομείς μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Herr, 1996· Κρίβας, 2001)

3. Ανάγκη για τη διαμόρφωση περισσότερο προληπτικών προσεγγίσεων στη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία

Σύμφωνα με τον Leong στο πεδίο της έρευνας και της πρακτικής της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία για πολλά χρόνια αγνοήθηκαν οι προληπτικές προσεγγίσεις (Leong, 1996). Ο ίδιος μελετητής ισχυρίζεται ότι η ενασχόληση με την πρόληψη σχετικά με τα επαγγελματικά προβλήματα και τα προβλήματα σταδιοδρομίας, πρέπει να καταλάβει μια σημαντικότερη θέση τόσο σε επίπεδο θεωρίας όσο και στα προγράμματα παρέμβασης για τη σταδιοδρομία.

4. *Ανάγκη ανάπτυξης νέων μεθόδων, τεχνικών και περιεχομένου στη συμβουλευτική παρέμβαση*

Η αναγκαστική λόγω των ραγδαίων εξελίξεων του συγκείμενου, εντός του οποίου καλείται να πραγματοποιηθεί η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, διεύρυνση των υπηρεσιών σταδιοδρομίας, η αναδυνάμενη ανάγκη επίλυσης προβλημάτων διαφορετικών πολιτισμικά ομάδων και μάλιστα σε μια διαβίου προοπτική μαζί με την διαμόρφωση νέων θεωριών και αντιλήψεων για τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία απαιτούν τη χρήση νέων μεθόδων και τεχνικών στην πρακτική παρέμβαση της συμβουλευτικής. Οι σύμβουλοι περισσότερο από την προσπάθεια ανάδυσης από την πλευρά των συμβουλευόμενων της αποφασιστικότητας, πρέπει να τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τις δεξιότητες για τη λήψη απόφασης (decision-making skills) και την ικανότητα να αντιμετωπίζουν πολλές φορές όχι προγραμματισμένες, αλλά απροσδόκητες αλλαγές των εξωατομικών συνθηκών εξετάζοντας όχι μεμονωμένα την απόφαση για τη σταδιοδρομία, αλλά τη ζωή και τη σταδιοδρομία ως ένα όλον (Emery & Trist, 1991).

5. *Ανάγκη ενσωμάτωσης διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων και πρακτικών στις παρεμβάσεις της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία*

Στον επίλογο του άρθρου του με τίτλο «Does Career Theory Guide Practice or Does Career Practice Guide Theory?», στο πολύ αναγκαίο για θεωρητικούς και συμβούλους της πράξης και αξιόλογο Handbook of Career Counseling Theory and Practice των

Savickas και Walsh ο Osipow κάνει την παρακάτω παραίνεση για τους θεωρητικούς/ερευνητές και τους συμβούλους της πράξης «To those practitioners who think that theory doesn't inform you in your practice, I have some advice: Be less passive about applying theory. Don't wait for the theorists to do all the work for you. You are smart enough to extrapolate theory to practical application... Remember, practice informs science; science informs practice» (Osipow p.407-408, στο: Savickas & Walsh, 1996).

6. *Σύνδεση των θεωρητικών προσεγγίσεων της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία με τις πολιτικές, οικονομικές, κοινωνικοπολιτιστικές και τεχνολογικές αλλαγές*

Για να αναπτύξουν καινούργιες αντιλήψεις και θεωρίες και να υλοποιήσουν παρεμβάσεις με προφυλακτικό χαρακτήρα είναι αναγκαίο οι θεωρητικοί και οι σύμβουλοι της πράξης να διαμορφώσουν ένα στρατηγικό και συστημικό τρόπο σκέψης, να αποκτήσουν μια στοχαστικοκριτική ενατένιση των ραγδαίων αλλαγών και των εξωτερικών συνθηκών και των επιδράσεων που έχουν αυτές στην εκπαίδευση, στην εργασία και τη ψυχαγωγία και στον ελεύθερο χρόνο (Harris-Bowlsbey, 1996). Με αυτό τον τρόπο θα βοηθήσουν και τα άτομα-συμβουλευόμενους να σκέφτονται και να ενεργούν στρατηγικά και ολιστικά συγχρόνως για την εκπαίδευση, την εργασία, τη ψυχαγωγία και την ποιτική εκμετάλλευση του ελεύθερου χρόνου αλλά και για άλλες επόψεις της ζωής τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- De Masi, D. (1999). *The future of work: tiredness and leisure in the post-industrial society*. Rio de Janeiro: Jose Olympio.
- Delors, J. (1996). *Learning: the treasure within*. Paris: UNESCO Publishing
- Dyankov, A. (1996). *Current issues and trends in technical and vocational education*. Paris: UNESCO /Section for Technical and Vocational Education.
- Emery, F. & Trist, E. (1991). The causal texture of organizational environments In: F. Emery (Ed.) *Systems thinking*, Vol.I, pp. 245-263). Harmondsworth, UK: Penguin.
- Herr, E. (1996). Toward the convergence of career theory and practice: mythologies, issues and possibilities. In: M. Savickas & W. Walsch (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 13-35). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Harmon, L. (1996). A moving target: the widening gap between theory and practice. In: M. Savickas & W. Walsh (Eds). *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 37-44). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Harris-Bowlsbey, J. (1998). Synthesis and antithesis: perspectives from Herr, Bloch, and Watts. *The Career Development Quarterly*, 45, 54-57.
- Holland, J. (1996). Intergrating career theory and practice: the current situation and some potential remedies. In: M. Savickas & W. Walsh (Eds.), *Handbook of career theory and practice* (pp. 1-11). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Khan, B. (1997). *Web-based instructions*. Englewood Cliffs: Educational Technology Publications.
- Κορβας, Σ. (2001). Η διαφοροποίηση της αντίληψης για τη σταδιοδρομία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Από την «αντικειμενική» ιεραρχική δομή στη διαμορφούμενη υποκειμενικά διά βίου διαδικασία. Στο: *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ» Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα» Αθήνα: Εκδόσεις ΕΚΕΠ.*
- Leong, F. (1996). Challenges to career counseling: boundaries, cultures and complexity. In: M. Savickas & W. Walsh (Eds.) *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 333-345). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Nijhof, W. (1998). Qualifying for the future. In: W. Nijhof & J. Streumer (Eds.) *Key qualifications in work and education*.
- Osipow, S. (1996). Does Career Theory Guide Practice or Does Career Practice Guide Theory? In: M. Savickas & W. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 403-409).
- Pyle, E. (2001). Issues in advancing diversity through assessment. *Journal of Counseling and Development*, 72, 549-553.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work*. N. York: G.P. Putnam's Sons.
- Rothwell, W& Kazanas, H. (1994). *Human resource development: a strategic approach*. Amherst, MA: HRD Press.
- Savickas, M & Walsh, W. (Eds.) (1996). *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, Palo Alto, Davies-Black Publishing.

Μαρία Κουτσαφτί*

**ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:
ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΡΟΛΟΣ ΣΤΗ ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ**

Η σύγχρονη κοινωνία της γνώσης οδηγεί στην ανάγκη για μια νέα προσέγγιση στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Ο ρόλος του Συμβούλου διαχείρισης σταδιοδρομίας στην απασχόληση διευρύνεται και αναπτύσσεται σύμφωνα με τις νέες τάσεις που εμφανίζονται και πλαισιώνουν ένα νέο μοντέλο εργασίας.

Στην παρούσα εισήγηση αναλύεται η αναγκαιότητα του Συμβούλου Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας στον χώρο της εργασίας με αρκετές έρευνες και παρουσιάζονται διάφορες μέθοδοι, τρόποι και προσεγγίσεις του ρόλου του. Επίσης, παρουσιάζονται συνοπτικά διάφορα μοντέλα για την αποτελεσματική εφαρμογή και ανάπτυξη του ρόλου του Συμβούλου με τη μορφή υπηρεσιών που οι εταιρίες έχουν ή πρέπει να έχουν, με σκοπό τη συνεισφορά τους στο νέο πλαίσιο των αναγκών, όπως αυτές αναπτύσσονται, για την διατήρηση του επιπέδου, του κινήτρου και της αυτοανάπτυξης των εργαζομένων καθώς και της οργανωτικής δομής όπου αυτές οι υπηρεσίες μπορούν να λειτουργήσουν.

Maria Koutsafti*

**CAREER COUNSELLOR IN BUSINESSES:
A NEW ROLE IN THE NEW ERA
OF KNOWLEDGE MANAGEMENT**

The modern society of knowledge lead to the necessity of a new aspect of the career development. The role of the Career Manager in the employment is increasing and is developed accordingly with the new trends, which appear and frame the new model of work.

In this paper the Career Manager's necessity in the work place is analyzed by a lot of surveys and various methods, ways and approaches of his role are presented. Also, various models for the effective applications and development of the Career Manager's role are presented shortly as services that the companies are offering or should offer in order to contribute in the new scheme of the needs as they develop, in order to sustain the motivation and the self-development of their employees, as well as the organizational structure that these services may function.

* Η Μαρία Κουτσαφτί, MSc Σύμβουλος Διαχείρισης Σταδιοδρομίας με 18ετή πείρα στο χώρο, είναι Διευθύνουσα του Κέντρου Συμβουλευτικής, Προσανατολισμού και Εκπαίδευσης, Σ.Ε.Π. & E-Career Associates. Έχει κάνει βασικές σπουδές Ψυχολογίας στην Ελλάδα και μεταπτυχιακά στην Αμερική (Hunter College) στη Συμβουλευτική Ψυχολογία. *Επικοινωνία:* 210-6816850.

Κοινωνία Γνώσης – Οικονομία Γνώσης

Είναι κοινός τόπος ότι η σύγχρονη κοινωνία είναι μία κοινωνία γνώσης, διαπίστωση που δε σχετίζεται μόνο με την επιστήμη και την τεχνολογία αλλά και με τη σύγχρονη οικονομία. Η τελευταία αναφέρεται όλο και πιο συχνά ως η οικονομία της γνώσης, ενώ αυτό που αποκαλούμε διαχείριση της γνώσης δεν περιορίζεται απλώς στην οικονομία γενικά, αλλά επεκτείνεται και στις επιχειρήσεις ειδικότερα, γεγονός που φέρνει στο προσκήνιο ένα περισσότερο δυναμικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θα γίνεται συνεχώς όλο και πιο δυναμικό και απρόβλεπτο. Έτσι, οι οργανισμοί θεωρούνται πλέον ενιαία συστήματα γνώσης και η διαχείριση αυτής της γνώσης αποτελεί –όλο και περισσότερο– το βασικότερο παράγοντα της ανταγωνιστικότητάς τους (Harvard Business Review 1997). Η νέα λοιπόν αυτή συνθήκη οδηγεί στην ανάγκη και για μία νέα προσέγγιση στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.

Έτσι, η παλιά αντίληψη ότι η γνώση που απαιτείται για τις οικονομικές δραστηριότητες είναι μόνο ένα είδος εμπορικού know how δεν ισχύει πια, καθώς στο νέο πλαίσιο οι δραστηριότητες αυτές γίνονται περισσότερο πολυπλοκές. Από τη μία πλευρά, η οικονομία οδηγείται σταδιακά προς την παγκοσμιοποίηση, και οι οικονομικές σχέσεις, οι διασυνδέσεις και οι επιλογές αυξάνονται κατακόρυφα, ενώ, από την άλλη, η διαρκής ροή πληροφοριών παντός είδους και από κάθε γωνιά της γης, επιτείνει την πολυπλοκότητα και καθιστά, τόσο τη σωστή διαχείριση της γνώσης όσο και τις σω-

στές επιλογές, τους σημαντικότερους παράγοντες της οικονομικής δραστηριότητας. Σ' αυτή τη νέα πραγματικότητα βλέπουμε ότι η σύγχρονη τεχνολογία της πληροφορικής όλο και περισσότερο γίνεται ένα σημαντικό εργαλείο, απαραίτητο για τη διαχείριση της πληροφορίας και της γνώσης.

Γνώση και Πληροφορία

Τι εννοούμε όμως με τη λέξη «γνώση»; Θα προσπαθήσουμε να την ορίσουμε, αποσαφηνίζοντας τον όρο, καθώς συχνά συγχέεται με αυτόν της «πληροφορίας».

Η γνώση είναι ανθρώπινο φαινόμενο. Αποτελεί μία ανθρώπινη δραστηριότητα, συνιστά αποτέλεσμα σκέψης και μεταδίδεται με ποικίλους τρόπους στην ανθρώπινη κοινωνία. Σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό της φιλοσοφίας, γνώση είναι μία αληθινή πεποίθηση που μπορεί να αιτιολογηθεί ή να αποδειχθεί.

Η απόκτηση λοιπόν της γνώσης δεν συνιστά μία παθητική διαδικασία αφομοίωσης αυτών που μας μεταβιβάζουν κάποιοι άλλοι, όπως τα βιβλία ή οι υπολογιστές. Για να μετατραπεί σε γνώση το προϊόν της μεταβίβασης αυτής, καλούμαστε να ελέγξουμε την αλήθεια του και να μπορέσουμε να το αποδείξουμε ή να το αιτιολογήσουμε. Αυτό σημαίνει ότι η απόκτηση γνώσης είναι μία ενεργητική δραστηριότητα του ανθρώπινου νου, σε αντίθεση με την απλή μετάδοση και ανεξέλεγκτη αποδοχή πεποιθήσεων, γνώμών ή πληροφοριών, που δεν αποτελούν γνώση.

Είναι λοιπόν προφανές ότι η γνώση δεν αποθηκεύεται στους ηλεκτρο-

νικούς υπολογιστές, αλλά ό,τι υπάρχει στον ανθρώπινο νου. Οι υπολογιστές δεν μεταδίδουν γνώσεις, αλλά επεξεργάζονται και μεταδίδουν στοιχεία ή πληροφορίες, σε αντίθεση με τον ανθρώπινο νου, που κατανοεί, ερμηνεύει, κάνει κριτική, ελέγχει και γνωρίζει. Γι' αυτό μπορούμε να μιλάμε για «ηλεκτρονική πληροφορία» αλλά όχι όμως και για «ηλεκτρονική γνώση».

Χώρος Επιχειρήσεων – Γνώση

Ποιοι είναι όμως εκείνοι οι παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο την ανάπτυξη της νέας γνώσης σε έναν οργανισμό; Αν και υπάρχουν πολλές σχολές σκέψης που συνηγορούν σε πολυποικίλους παράγοντες, που συνεισφέρουν στην ανάπτυξη γνώσης στους οργανισμούς, έρευνες δείχνουν, ότι υπάρχει μία σταθερή σχέση μεταξύ νέας γνώσης, καινοτομίας και απόδοσης. Έτσι, διακρίνουμε τρία είδη γνώσης (Abel, A. & N. Oxenrow 2001) όσον αφορά στο επίπεδο της ανάπτυξης των επιχειρήσεων:

1. Βασική γνώση. Είναι η στοιχειώδης γνώση που είναι απαραίτητη για τη λειτουργία της επιχείρησης. Πρόκειται για μία γνώση που έχουν όλες οι επιχειρήσεις και για το λόγο αυτό δεν υπάρχει στα συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι των ανταγωνιστών τους. Παραδείγματος χάριν, για μία νομική εταιρεία, η βασική γνώση συνίσταται στη γνώση της νομοθεσίας, των δικαστηρίων, των νομικών διαδικασιών κ.λπ.

2. Προηγμένη γνώση. Είναι η γνώση που κάνει ενεργητική και ανταγωνιστική μία επιχείρηση, δίνοντάς της το προνόμιο έναντι των ανταγωνιστών της να διαφοροποιεί τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της σε τομείς που η συγκεκριμένη γνώση της παρέχει υπεροχή.

3. Καινοτόμος γνώση. Είναι η γνώση που επιτρέπει στην επιχείρηση να ανοίξει νέους δρόμους και να διαφοροποιηθεί από τους ανταγωνιστές της. Παράγονται νέα προϊόντα και παρέχονται καινούργιες υπηρεσίες, έχοντας ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων αγορών ή την αλλαγή των κανόνων του παιχνιδιού με την εισαγωγή νέων επιχειρηματικών πρακτικών. Η καινοτόμος γνώση είναι ιδιαίτερης σημασίας, αφενός γιατί κινεί την όλη εξέλιξη και πρόοδο της οικονομίας και αφετέρου γιατί η σωστή εφαρμογή της διασφαλίζει μεγάλες αποδόσεις, που κάνουν δυνατές τις νέες επενδύσεις.

Άμεση συνέπεια των παραπάνω αποτελεί η τάση για την αποδοχή και τη δημιουργία επαγγελματικών θέσεων που επιτελούν νέους ρόλους. Για παράδειγμα αναφέρονται οι θέσεις του Υπεύθυνου Μάνατζερ της Διαχείρισης της Γνώσης ή του Συντονιστή ή του Υπεύθυνου Προώθησης του Δικτύου της Γνώσης – θέσεις που νομιμοποιούν την ευρύτητα της διαχείρισης της γνώσης ως έναν νέο θεσμό στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς.

Αλλαγές στο Χώρο Εργασίας, Νέα Τάξη Πραγμάτων στη Σχέση Επιχείρησης-Εργαζομένου

Έτσι, σήμερα που η εργασία υλοποιείται σε μία σταδιακή αλλαγή, σ' εκείνο που ο εργαζόμενος πρέπει να εστιάσει, αλλά κι εκείνο, που μπορεί να περιμένει από τον οργανισμό στον οποίο απασχολείται, είναι η ευκαιρία να μάθει και να αποκτήσει εμπειρία η οποία, ενδεχομένως, θα τον κάνει περισσότερο κατάλληλο για να απασχοληθεί εν συνεχεία σε έναν άλλο οργανισμό (Bridges, W. 1994).

Έτσι παρατηρούνται πιέσεις για προσαρμογή σε περισσότερο ανταγωνιστικά και εναλλασσόμενα περιβάλλοντα, οι οποίες οδηγούν σε «περιορισμούς μεγεθών», εσωτερικές αναδιαρθρώσεις, «αποστρωματοποίηση» και ραγδαίες αλλαγές στις δεξιότητες που απαιτούνται.

Άλλωστε ένας Αμερικανός Ψυχολόγος, ο M. Savicas (2003) αναφέρει, ότι οι εταιρείες δεν αναζητούν πλέον στενές εξειδικεύσεις, αλλά «την πολλαπλή εξειδίκευση» με εις βάθος γνώσεις για αρκετές και διαφορετικές όψεις των οργανισμών εργασίας.

Κριτήρια επίσης της θέσης και της προαγωγής σε έναν οργανισμό συνιστούν όλο και περισσότερο οι γνώσεις και οι δεξιότητες του εργαζομένου, ενώ χάνουν όλο και περισσότερο έδαφος τα παλαιότερα κριτήρια της αρχαιότητας ή της αφοσίωσης.

Από την άλλη πλευρά η αναδιοργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος έχει οδηγήσει σε έναν μετασχηματισμό της σταθερής σύμβασης εργασίας και κατά επέκταση της έννοιας της σταδιοδρομίας. Η νέα λοιπόν «πραγματικότητα της σταδιοδρομίας»

χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα, ανασφάλεια και αυξανόμενη κινητικότητα μεταξύ των επαγγελματιών, μη σταθερές συμβάσεις απασχόλησης και αύξηση της μερικής απασχόλησης. Όλο και λιγότερες εταιρείες υποσχονται μία δια βίου σταδιοδρομία μέσα από προκαθορισμένες επαγγελματικές επιλογές.

Συνεπώς τα άτομα, με την πρόβλεψη ότι κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής θα αλλάξουν αρκετές φορές εργασιακό περιβάλλον και δουλειές, πρέπει να εστιάζονται στην διαρκή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων ώστε να βελτιώνουν τα προσόντα τους, για να είναι περισσότερο ανταγωνιστικοί, σε ένα πλαίσιο όπου η δια βίου εργασία μετατρέπεται πλέον σε μία εν δυνάμει δια βίου απασχολησιμότητα.

Τα νέα λοιπόν δεδομένα απαιτούν το πέρασμα του εργαζομένου από την προηγούμενη εξάρτηση του σε έναν οργανισμό, στην εξάρτηση και εμπιστοσύνη στον εαυτό του. Κατ' αυτόν τον τρόπο θεωρείται ότι η Διαχείριση της Σταδιοδρομίας υπεισέρχεται στην ευθύνη των εργαζομένων, αφού οι «αντικειμενικές» επιλογές της σταδιοδρομίας αντικαθίστανται πλέον με τις «υποκειμενικές» επιλογές σταδιοδρομίες, που δίνουν έμφαση στον προσωπικό προσανατολισμό, στην αυτοδυναμία, στην αυτονομία και στην αυτοδιαχείριση. Έτσι τα άτομα, καλούνται να αντιμετωπίζουν τη σταδιοδρομία τους ως έναν αγωγό/φορέα προσωπικού νοήματος, ο οποίος ορίζει και δομεί σημαντικά γεγονότα της ζωής τους.

Μεταβαλλόμενη Σταδιοδρομία – Διαχείριση της Σταδιοδρομίας – Εσωτερική Σταδιοδρομία

Είναι εμφανές λοιπόν ότι οι αλλαγές αυτές, αναπόφευκτα, επαναπροσδιορίζουν και την έννοια της σταδιοδρομίας. Παραδοσιακά, ο όρος σταδιοδρομία αναφέρεται στη διαδοχή θέσεων που υποστηρίζονται μέσα στο ίδιο το επάγγελμα. Σήμερα μιλάμε για μεταβαλλόμενη σταδιοδρομία συμπεριλαμβάνοντας τις συχνές αλλαγές με κεντρικό άξονα το άτομο να αναλαμβάνει την ευθύνη της Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας του. Αντανakλώντας λοιπόν την διάχυση των επαγγελματικών επιλογών βλέπουμε ότι ο όρος «σχεδιασμός σταδιοδρομίας» έχει αντικατασταθεί με τον όρο «Διαχείριση Σταδιοδρομίας», καθώς ο «σχεδιασμός της σταδιοδρομίας» λειτουργεί καλύτερα σε μία σταθερή και προβλέψιμη οικονομία. Αντίθετα, σε μία γρήγορα εξελισσόμενη κοινωνία και ασταθές οικονομικό περιβάλλον, ακόμη και θεμελιώδεις θεωρίες, όπως αυτή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων έχουν αρχίσει να αμφισβητούνται. Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα βασίζονται στη «σταθερότητα» καθώς όμως αυτά γίνονται λιγότερο σταθερά, μιλάμε για «μεταβλητά» επαγγέλματα και ίσως, υπό τις παρούσες συνθήκες, θα ήταν περισσότερο ωφέλιμο να εστιαζόμαστε πιο πολύ στις επαγγελματικές δραστηριότητες (π.χ. ικανότητα γραφής) απ' ό,τι στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (π.χ. δημοσιογράφος). Δίνοντας έμφαση περισσότερο στις επαγγελματικές δραστηριότητες από ό,τι στα επαγγέλματα, έχει επέλθει ένα ανανεωμένο ενδιαφέρον στις δεξιότητες και στην ανάπτυξη για επι-

στοσύνη σ' αυτές. Μερικοί ψυχολόγοι θεωρούν ότι οι δεξιότητες, η αναγνώριση τους και η ανακύπτουσα εμπιστοσύνη σ' αυτές μπορούν τελικά να αντικαταστήσουν ικανότητες και ενδιαφέροντα, ως κριτήρια για την αντιστοίχιση εργαζομένου-θέσης εργασίας.

Έτσι, όσα άτομα προσανατολίζονται στην εξεύρεση ενός καλού εργοδότη, στον οποίο θα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα θα πρέπει να δουν με διαφορετικό τρόπο τον εαυτό τους και να αναζητήσουν νέες εσωτερικές ή εξωτερικές δομές στις οποίες θα βασιζονται στο εξής. Άλλωστε σε μία διαχρονική μελέτη επαγγελματίων έγινε φανερό ότι τα άτομα που διαμορφώνουν δυνατή αυτοαντίληψη είναι σε θέση να συγκρατήσουν σταθερή την υποκειμενική κατεύθυνση της σταδιοδρομίας τους ακόμη και όταν αντιμετωπίζουν την εμπειρία δραματικών αλλαγών στην εξωτερική σταδιοδρομία τους. Αυτή η υποκειμενική αίσθηση που έχει κάποιος για την κατεύθυνση της εργασιακής του ζωής περιγράφεται με τον όρο της «εσωτερικής σταδιοδρομίας», που αντιπαρατίθεται σ' αυτόν της «εξωτερικής σταδιοδρομίας», ο οποίος αναφέρεται στα τυπικά στάδια και στους ρόλους που ορίζονται από το χώρο της πολιτικής που θέτουν οι οργανισμοί και της ευρύτερης κοινωνικής αντίληψης (Edgar, H. Shein 1996).

Στο μέλλον λοιπόν η προσωπική σταθερότητα θα πρέπει να πηγάζει από το νόημα και την αξία που δίνει κάθε άτομο στον εαυτό του και όχι από τους τυπικούς επαγγελματικούς τίτλους.

Κανείς λοιπόν δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι οι αλλαγές αυτές έχουν επίπτωση στην εξέλιξη και μορφή της σταδιοδρομίας στο μέλλον.

Ποιο είναι όμως το Μοντέλο της Συμβουλευτικής Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας;

Οι Kidd and Killeen (1992) έχουν επιχειρηματολογήσει υπέρ ενός νέου μοντέλου διαχείρισης της προσωπικής σταδιοδρομίας που ενσωματώνει δυναμικές αλληλεπιδράσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και επικεντρώνεται στις ικανότητες που απαιτούνται τόσο για την αντιμετώπιση της αλλαγής όσο και για την προσαρμογή σ' αυτήν καθώς και για τη λήψη αποφάσεων. Αυτές οι ικανότητες περιλαμβάνουν τη διερεύνηση πηγών, το σχεδιασμό, τον έλεγχο και τη διαπραγμάτευση συστημάτων σταδιοδρομίας καθώς και την κατανόηση των αγορών εργασίας. Βάσει της εργασίας των Herriot and Penderton (1996), ένα ικανοποιητικό μοντέλο διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει:

- Να συμπεριλαμβάνει τις έννοιες του στόχου ή του προσανατολισμού της καριέρας του ατόμου. Η κατανόηση των φιλοδοξιών μέσα σε ένα πλαίσιο αξιών, τρόπου ζωής και ρόλων ζωής είναι το έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση.
- Να επικεντρώνεται σε *ικανότητες* για μακροχρόνιο σχεδιασμό και να διαπραγματεύεται τη στάση του και τη συμπεριφορά του απέναντι στις αλλαγές. Επίσης να επικεντρώνεται στη γνώση και στην κατανόηση του εαυτού του και της παρούσας κατάστασης.
- Να μπορεί να εφαρμόζεται σε *πολλαπλά πλαίσια*. Η γνώση και η παρακολούθηση των συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και θεμάτων της ευρύτερης αγοράς εργασίας είναι σημαντικά

στοιχεία του σχεδιασμού σταδιοδρομίας.

- Να είναι *διαδραστικό*, λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις μεταξύ ατόμου-εταιρείας και τα αντικρουόμενα συμφέροντά τους. Τα άτομα πρέπει να κατανοήσουν τις σχέσεις εξουσίας εντός των εταιρειών και να αποκτήσουν τις ικανότητες ώστε να διαπραγματεύονται την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
- Να έχει *μία διαχρονική* προοπτική, η οποία θα συμπεριλαμβάνει τόσο την εμπειρία του παρελθόντος όσο και ιδέες για μελλοντικές ευκαιρίες. Η ικανότητα για συστηματικό στοχασμό πάνω στις εμπειρίες και στο σχεδιασμό μελλοντικών ενεργειών είναι θεμελιώδης στις αγορές εργασίας που αλλάζουν.
- Να ενσωματώνει τις έννοιες της *προσαρμογής* στην σταδιοδρομία, της ικανότητας αντιμετώπισης της αβεβαιότητας και της αστάθειας και να παρέχει την εμπιστοσύνη για την εφαρμογή εκμεταλλεύσιμων πρακτικών στον εργασιακό χώρο.

Ποιοι είναι οι Τύποι των Παρεμβάσεων Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας;

- Εργαστήρια σχεδιασμού σταδιοδρομίας
- Ατομική συμβουλευτική σταδιοδρομίας
- Κέντρα Αυτοαξιολόγησης
- Κέντρα Ανάπτυξης
- Προγράμματα καθοδήγησης-mentoring

Πέραν αυτών πρέπει να λάβουμε υπόψη και κάποιες βασικές αρχές

που αφορούν στην αποτελεσματική Διαχείριση της Σταδιοδρομίας (King, Z. 2004):

Τη *συνέπεια*, η οποία διασφαλίζει τη μεταφορά μίας σταθερής και συνεπούς εικόνας της προοπτικής του οργανισμού προς τον εργαζόμενο.

Την *πρόληψη*, η οποία αποσκοπεί στο να προλαμβάνει τις μελλοντικές κατευθύνσεις του οργανισμού.

Τη *διάθεση συνεργασίας*, η οποία αφορά στη σχέση συνεργασίας εργαζομένου-εργοδότη.

Το *δυναμισμό, την ευελιξία και το συμβιβασμό*, που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των αλλαγών που σχετίζονται τόσο με τον οργανισμό όσο και με το άτομο.

Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι αρκετοί είναι εκείνοι οι εργοδότες που ίσως φοβούνται το ρίσκο της παροχής τέτοιου είδους υπηρεσιών, το οποίο εμπεριέχει και τον κίνδυνο της απώλειας των εργαζομένων, αφ' ης στιγμής, μέσα από τη διαδικασία της αυτο-αξιολόγησης, συνειδητοποιήσουν ότι η συγκεκριμένη εταιρεία δεν είναι η καταλληλότερη γι' αυτούς. Πρόκειται όμως για ένα ρίσκο που πρέπει να πάρουν, καθώς η πιθανότητα της απώλειας αυξάνεται στην περίπτωση που δεν παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες. Η «Διαχείριση της Σταδιοδρομίας» ορίζεται άλλωστε ως μία συστηματική, ανοικτή και διαφανής διαδικασία η οποία είναι εναρμονισμένη με το σκοπό και τις δραστηριότητες του οργανισμού, τη δομή, την κουλτούρα και την τεχνολογία και η οποία μπορεί να συνεισφέρει στη δημιουργία ενός βιώσιμου συστήματος ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, να υπολογίζει, να αξιολογεί, να εκθέτει, να φροντίζει, να συμβουλεύ-

ει και να προωθεί τους εργαζομένους σε ανάλογες θέσεις ή νέες κατευθύνσεις (Kidd, J. Et al.1993).

Πολλοί οργανισμοί, ανάλογα με τη δυνατότητα που διαθέτουν και την ευαισθητοποίησή τους, έχουν αρχίσει ήδη να προσφέρουν ποικιλία συμβουλευτικών παρεμβάσεων σταδιοδρομίας, οι οποίες αναφέρονται τόσο σε θέματα εργαζομένων όσο και σε θέματα που αφορούν τους ίδιους τους οργανισμούς. Το νέο στοιχείο που προστίθεται είναι ότι, ενώ στο παρελθόν εστίαζαν σε θέματα που σχετιζόνταν περισσότερο με τις εταιρείες, τώρα αρχίζουν να ασχολούνται με τα θέματα της αυτο-ανάπτυξης.

Χαρακτηριστική έρευνα που διεξήχθη το 1995 στη Μ. Βρετανία καταδεικνύει ότι το 82%, σε σύνολο 582 οργανισμών, παρείχαν συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας σε μερικούς από τους εργαζομένους (Metcalf & al., 1994). Όσο μεγαλύτερος βέβαια ήταν ο οργανισμός τόσο μεγιστοποιούνταν και η πιθανότητα προσφοράς τέτοιων υπηρεσιών. Χαρακτηριστικά, το 92% των μεγάλων οργανισμών είτε προσέφεραν τέτοιες υπηρεσίες είτε θεωρούσαν σημαντικό αυτό το βήμα, σε σύγκριση με το 34% των μικρότερων οργανισμών. Βεβαίως το 90% συμφώνησαν ότι οι υπηρεσίες αυτές θα έπρεπε να προσφέρουν συμβουλευτική για την καριέρα μέσα στην ίδια την εταιρεία, ενώ το 40% αισθάνθηκαν ότι είχαν ευθύνη για τη σταδιοδρομία και εκτός της εταιρείας. Αυτό συμβαίνει ειδικότερα στις ITC εταιρείες, οι οποίες βρίσκονται αντιμέτωπες με τη συνεχή κινητικότητα και την προσαρμογή στη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ατόμων και στη διατήρηση των ταλαντούχων εργαζομένων.

Ως τώρα λοιπόν αρκετοί Υπεύθυνοι Ανθρώπινου Δυναμικού αντιμετωπίζουν τη μεγάλη πρόκληση να πείσουν τους οργανισμούς ώστε να επενδύσουν σε αυτή την υπηρεσία. Αν και οι περισσότεροι οργανισμοί συμφωνούν στην αξία της Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας ως ένα από τα προτεινόμενα μέσα έναντι του ανταγωνισμού (CIPD 2003), ελλείπει άμεσων οικονομικών ωφελειών, το αναβάλλουν για αργότερα.

Ωστόσο πρέπει να εξετάσουμε κατά πόσο οι εργαζόμενοι μπορούν να εμπιστευτούν στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού θέματα που σχετίζονται με την εργασία τους, τα μελλοντικά τους σχέδια και τις δυσκολίες που πιθανόν αντιμετωπίζουν, καθώς τίθεται θέμα εμπιστοσύνης/εχεμύθειας και αντικειμενικότητας, αφού εκ των πραγμάτων τα συμφέροντα μεταξύ εταιρείας, Υπεύθυνου Ανθρώπινου Δυναμικού και εργαζομένων είναι συγκρουόμενα.

Εξάλλου ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού δεν έχει τα απαραίτητα προσόντα για να ανταποκριθεί στο ρόλο του Συμβούλου Σταδιοδρομίας – έναν ρόλο που απαιτεί πολύ εξειδικευμένες γνώσεις/δεξιότητες, όπως Συμβουλευτική, παρακολούθηση, εκπαίδευση (coaching), καθοδήγηση (mentoring). Για τους λόγους αυτούς, η συμβουλευτική παρέμβαση πρέπει να υπάγεται σε προγράμματα που απαιτούν εξωτερικούς συμβούλους οι οποίοι θα διασφαλίσουν και την εχεμύθεια.

H Hirsh (1995) υποστηρίζει ότι ο τρόπος εφαρμογής των πρωτοβουλιών είναι κρίσιμος και ότι οποιαδήποτε στρατηγική διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει να φτιάχνεται στα μέτρα της εταιρείας και των υπαλλήλων

της. Επισημαίνουν επίσης ότι η αποτελεσματική εφαρμογή πρέπει να τύχει της στήριξης της διοίκησης, ότι πρέπει να υπάρχει επιθυμία αναμνηστικής των μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων και ότι πρέπει να γίνεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, χρήση κοινών πλαισίων για διαφορετικές δραστηριότητες έτσι ώστε τα αποτελέσματα μίας δραστηριότητας να χρησιμοποιούνται ως ο καρπός για άλλες.

Πρακτικά από την πλευρά του ρόλου του Συμβούλου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας πρέπει κανείς να μπορεί:

Να αναλύει εξωτερικούς παράγοντες, όπως

Τεχνολογικές καινοτομίες
Οργανωτικούς Σχεδιασμούς
Κοινωνικοπολιτισμικούς, οικονομικούς και πολιτικούς παράγοντες

Να ερμηνεύει δεδομένα-στοιχεία, όπως

Μελλοντικές απαιτούμενες δεξιότητες
Μελλοντικά ανοίγματα
Απαιτήσεις γνώσεων
Στάσεις

Να αναπτύσσει υποστηρικτικές δράσεις, όπως

Βάση δεδομένων με πληροφορίες
Εργαλεία αξιολόγησης και διαδικασιών

Εκπαιδευτικά Προγράμματα
Ανάπτυξη προγραμμάτων / mentoring -καθοδήγηση / δικτύωση
Εκπαίδευση (coaching)

Να αξιολογεί και να αποτιμά ατομικούς παράγοντες, όπως:

Επαγγελματικούς και προσωπικούς στόχους

Ενδιαφέροντα/αξίες/στάσεις

Ικανότητες-αξιολόγηση

Προσωπικότητα-Ψυχομετρικά εργαλεία

Να ασκεί Συμβουλευτική, όπως:

Αποσαφήνιση προσωπικών στόχων

Ερμηνεία, ανάλυση αποτελεσμάτων ψυχομετρικών εργαλείων και τεστ

Βελτίωση διαπροσωπικών δεξιοτήτων

Διαμόρφωση ενός σχεδίου σταδιοδρομίας

Παροχή προσωπικής στήριξης

Να εφαρμόζει συγκεκριμένο πλάνο ενεργειών, όπως:

Επανεκπαίδευση

Απόφαση για μελλοντική μετακίνηση στην εργασία

Σχεδιασμός επόμενης μετακίνησης - προετοιμασία συνταξιοδότησης

Ποιά είναι τα Οφέλη για τα Άτομα και τις Επιχειρήσεις;

Τέσσερις είναι λοιπόν οι πιθανές κατηγορίες αποτελεσμάτων Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (Watts, A.G. et al 1996).

Σε προσωπικό επίπεδο, μπορούμε να κάνουμε μία διάκριση μεταξύ των άμεσων, ενδιάμεσων και απώτερων αποτελεσμάτων.

Τα άμεσα αποτελέσματα περιλαμβάνουν γνώση εαυτού και καταστάσεων, συμπεριφορές και ικανότητες σχετικές με την σταδιοδρομία.

Η ενδιάμεση κατηγορία καλύπτει τα αποτελέσματα των κινήτρων και περιλαμβάνει την ικανοποίηση από την εργασία και την αφοσίωση στην εταιρεία και στη σταδιοδρομία.

Τα απώτερα αποτελέσματα σε προσωπικό επίπεδο περιλαμβάνουν τις επιδράσεις στη συμπεριφορά, όπως την παραγωγικότητα και την απόδοση του υπαλλήλου.

Τέλος, η τέταρτη κατηγορία καλύπτει τα απώτερα αποτελέσματα σε επίπεδο συστήματος, το οποίο από την πλευρά της εταιρείας περιλαμβάνει τη συνολική παραγωγικότητα μαζί με τις δαπάνες πρόσληψης και απόδοσης.

Αν και δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες για τον αντίκτυπο που μπορούν να έχουν οι διάφοροι τύποι τέτοιων παρεμβάσεων, σε μερικές από αυτές που προέρχονται από τις Ηνωμένες Πολιτείες η αξιολόγηση των προγραμμάτων Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας έδειξε ότι υπήρξαν:

Ατομικά οφέλη όπως:

- *προσωπική ανάπτυξη:* συνειδητοποίηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, ανάπτυξη γνώσεων
- *αύξηση αυτο-εκτίμησης*
- *ανάπτυξη κινήτρων και δεξιοτήτων για διαδικασία απόφασης και επιλογής καθώς και για θέματα εργασιακής δέσμευσης*
- *θετική επίδραση στη δέσμευση και στη στάση των εργαζομένων που παραμένουν στον οργανισμό, όταν γνωρίζουν πως σε περίπτωση περικοπών ή σμίκρυνσης μεγεθών, όπου θα μείνουν άνεργοι, ο οργανισμός θα τους παρέχει υπηρεσίες όπως π.χ. υπηρεσίες εξωτερικής τοποθέτησης (outplacement)*

Οφέλη για τον οργανισμό όπως:

- *Επιτάχυνση της προσαρμογής σε νέες εργασίες*
- *Αύξηση της παραγωγικότητας*
- *Υποκινούμενο προσωπικό, άρα πιο παραγωγική δύναμη εργαζομένων*

Σε μια ευρωπαϊκή μελέτη που έγινε στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος Leonardo da Vinci το 2004 («IndiCaM@ICT» – 2004) και συμμετείχε και η Ελλάδα, με στόχο την διερεύνηση της αναγκαιότητας της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας σε εργασιακούς χώρους και κατά την οποία συμμετείχαν 45 εταιρείες από 10 χώρες επιβεβαιώθηκε η αναγκαιότητα του ρόλου του Συμβούλου Σταδιοδρομίας σε αυτόν τον χώρο.

Στην μελέτη αυτή πρέπει να τονιστεί, ότι αναλύθηκαν πολύπλευροι παράγοντες, όμως εδώ θα σας παρουσιάσω για λόγους οικονομίας χρόνου το τελικό συμπέρασμα.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε με δομημένο ερωτηματολόγιο σε 141 εργαζομένους μικρομεσαίων επιχειρήσεων Τεχνολογίας Πληροφορικής και έδειξε ότι το 82% των συμμετεχόντων θεωρούν πολύτιμη την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας.

Ο ρόλος λοιπόν του Συμβούλου, κάτω από αυτή την προοπτική, είναι πολυδιάστατος. Είναι ο ρόλος που χρειάζεται να συνδυάζει την επιχειρηματικότητα με τη συμβουλευτική προσέγγιση. Μία ρεαλιστική και σκληρή πραγματικότητα μαζί με ένα γνήσιο ενδιαφέρον για τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων.

Η εκπαίδευση που απαιτείται για το Σύμβουλο Σταδιοδρομίας σχετίζε-

ται με το χώρο των Κοινωνικών Επιστημών (π.χ. Ψυχολογία κ.ά.), ενώ είναι αναγκαία η μεγάλη εμπειρία στη Συμβουλευτική και ίσως σε εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως επίσης και οι τεχνικές δεξιότητες. Τέλος απαιτούμενες ικανότητες θεωρούνται: η κρίση, η πειθώ, η ικανότητα επικοινωνίας, η οργανωτική ικανότητα, η επιχειρηματικότητα, η ευαισθησία, η ευελιξία, η ακεραιότητα και ο προσανατολισμός στον πελάτη.

Συμπέρασμα

Γίνονται εμφανή λοιπόν τόσο ο σημαντικός ρόλος όσο και η χρησιμότητα των παρεμβάσεων Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας σε μεγάλους εργασιακούς οργανισμούς, οι οποίοι συνειδητοποιούν όλο και περισσότερο στις μέρες μας την αναγκαιότητα ένταξης τέτοιων προγραμμάτων στο επιχειρησιακό τους πλάνο. Οι έρευνες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό καταδεικνύουν ότι η εφαρμογή των παρεμβάσεων της Διαχείρισης της Σταδιοδρομίας διαφοροποιείται αναλόγως με τη στρατηγική και την κουλτούρα κάθε οργανισμού και επηρεάζεται από το γενικότερο οικονομικό πλαίσιο της χώρας όπου εδρεύει. Πέρα ωστόσο από τις ιδιαιτερότητες της εφαρμογής του συγκεκριμένου προγράμματος, εκείνο που επισημαίνουν οι έρευνες και παρόμοιες μελέτες και που κατ' επέκταση «νομιμοποιεί» τις παρεμβάσεις αυτού του είδους είναι τα αναμφισβήτητα οφέλη που αποκομίζουν τόσο ο οργανισμός και ο εργαζόμενος όσο και ο ίδιος ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, στον οποίο πλέον ανοίγονται νέοι εργασιακοί ορίζοντες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Abel, A. & N. Oxbrow (2001). *Competing with Knowledge: The Information Professional in the Knowledge Management Age*-London Library. Associates Publishing.
- Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. London, Nicholas Brealey.
- CIPD (2003). Managing Employee Careers, Issues, Trends and Prospects. London, *CIPD Harvard Business Review: Special Issue: Knowledge Management* Jul-Aug 97.
- Herriot, P. and Pemberton, C. (1996). "Contracting Careers", *Human Relations* 49(6): 757-90.
- Hirsh, W. (1995). «Career Management. Meeting the Challenge?» in «*Reflections, Trends and Issues in career management*» - Experts' view on 2003 managing employee careers survey findings. London, CIPD.
- Kidd, J.M. & Killeen, J. (1992). «Are the Effects of Career Guidance Worth Having?: Changes in Practice and Outcomes», *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 65:219-34
- Kidd, J.M. & Killeen, J., Jarvis, J. and Offer, M. (1993). *Working Models of Career Guidance: the Interview*, London: Department of Occupational Psychology, Birkbeck College, University of London.
- King, Z. (2004). Career Management, A Guide. London, CIPD «IndiCaM@ICT project (2005). Needs analysis to career management services and tools into companies. *Employer / Manager and Individual Interview Results*.
- Metcalf, H., Walling, A. and Fogarty, M. (1994). *Individual Commitment to Learning Employers' Attitudes*, Research Series No. 40, Sheffield: Employment Department.
- Savickas, M.L. (2003). *Renovating the psychology of careers for the 21th century*. In *the future of career*. Edited by A. Collin & R. Young. Cambridge UK: University Press.
- Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., Hawthorn, R. (1996). *Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice*. Routledge.
- Edgar, H. Shein (1996). *Career Anchors Revisited: Implications for Career Developments in the 21th Century*. Hall Career Paper.

Νίνα Καλαβά Μυλωνά*

**Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ Ο ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ.
Η ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΙΜΙΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

Οι ραγδαίες εξελίξεις που προκύπτουν από την πορεία της παγκοσμιοποίησης, μεταξύ άλλων, προάγουν μια νέα δυναμική στη διαμόρφωση των ρόλων των δύο φύλων στην οικογένεια, στην εργασία και στην κοινωνία.

Η παρουσίαση επικεντρώνεται στον αναπτυσσόμενο ρόλο της γυναίκας στην Ελλάδα, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και τους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες που επιδρούν, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και στην παγκόσμια κοινότητα. Η γυναίκα μέχρι σήμερα, ενώ έχει εξασφαλίσει τη νομική κατοχύρωση των ατομικών της δικαιωμάτων, εξακολουθεί να αντιμετωπίζει προκαταλήψεις εις βάρος της και σε πολλές περιπτώσεις να υφίσταται δυσμενή μεταχείριση, ακόμα και εκμετάλλευση.

Η Συμβουλευτική με την κατάλληλη προσέγγιση, μπορεί να καθοδηγήσει τις γυναίκες να ευαισθητοποιηθούν αναφορικά με το φύλο τους, να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες τους και να ενισχύσουν την αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθησή τους. Επιπλέον, η Συμβουλευτική με την πληροφόρηση και ενθάρρυνση, συμβάλει στην περαιτέρω δραστηριοποίηση της στην εργασία και την κοινωνία.

Η Συμβουλευτική υποβοηθάει την γυναίκα να είναι συνειδητοποιημένη και κατάλληλα πληροφορημένη, ώστε να έχει τη δυνατότητα να αποφασίζει για τη ζωή της με κριτήριο τις προσωπικές της επιθυμίες και ο παράγων «φύλο» να μην αποτελεί αναστατατικό παράγοντα στις επιλογές της.

Τελικός μας στόχος είναι η προώθηση της ισοτιμίας των δύο φύλων.

Nina Kalava Milona*

**GUIDANCE AND COUNSELLING FOR WOMEN
IN THE ERA OF GLOBALIZATION
THE PROMOTION OF THE EQUALITY OF SEXES**

The enormous developments produced by globalization, among others, promote a new dynamic in the role formation of the sexes in the family, in work, and in society.

Our presentation is focused on the developmental process of the woman's role in Greece, taking in consideration all the socioeconomic factors which have an impact also in the European Union, as well as in the international community.

Women today, legally, have secured their human rights, nevertheless, they still face prejudices against them, in many cases they are maltreated or abused and frequently they are exploited.

Counselling helps women to become conscious about their "sex" and also to

* Η Νίνα Καλαβά Μυλωνά είναι διδάκτωρ Παιδαγωγικής του Πανεπιστημίου Αθηνών και με μεταπτυχιακές σπουδές (Stetson University Η.Π.Α.) στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Διεύθυνση Επικοινωνίας: Επτανήσου 44, 11361 Αθήνα, τηλ.: 2108811545.

promote their self esteem and self confidence. Besides, proper information and reinforcement may encourage women to become more active in work and in society.

The pursuit of this counselling procedure is, to enable, every woman based on her self-awareness and proper information, to decide about her life according to her personal wishes and priorities. The factor "sex"/femininity should not operate as a handicap to her choices.

Our ultimate purpose is to promote the equality of the sexes to all the sectors of life.

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις που προκύπτουν από την πορεία της παγκοσμιοποίησης δημιουργούν στην ανθρωπότητα νέα δεδομένα, νέες προκλήσεις και αλλαγές σε όλους τους τομείς της ζωής. Κατά συνέπεια, πολλές πατροπαράδοτες αντιλήψεις και παραδοσιακά στερεότυπα αναθεωρούνται και οι ανθρώπινες συμπεριφορές σταδιακά προσαρμόζονται στις σύγχρονες απαιτήσεις.

Στην πορεία του πολυσύνθετου φαινομένου της παγκοσμιοποίησης, το θέμα μας επικεντρώνεται στη διαμόρφωση του ρόλου της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία σε συσχέτιση με την προώθηση της ισοτιμίας των δύο φύλων και τη συμβολή του πρόσανατολισμού και της συμβουλευτικής προς αυτή την κατεύθυνση. Ειδικότερα αναφερόμαστε στο ρόλο της γυναίκας στην Ελλάδα όπως αυτή διαγράφεται και στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο επίσημος όρος που έχει επικρατήσει αναφορικά με τη σχέση των δύο φύλων είναι η «ισότητα». Ωστόσο, αυτός ο όρος στο παρελθόν έχει συχνά παρεξηγηθεί από την κοινή γνώμη ως ένα σύνθημα ακραίων φεμινιστικών κινημάτων το οποίο επιδιώκει την

«εξομοίωση» των φύλων ή την πλήρη ανεξαρτητοποίηση της γυναίκας από τον άνδρα, ενίοτε και την καταδίκη κάθε δραστηριότητας που προβάλλει την θηλυκότητα. Αυτές οι παρερμηνείες ενδεχομένως, να δημιουργούν επιφυλάξεις ως προς την αποδοχή και προώθηση της ισότητας στην κοινωνία. Κατά συνέπεια, ο όρος «ισοτιμία» είναι αυτός που μας εκφράζει πληρέστερα διότι υπονοεί την «ισηξία» αδιακρίτως φύλου ή οποιασδήποτε άλλης διαφορετικότητας μεταξύ των ανθρώπων.

Εξετάζοντας το ρόλο της γυναίκας και τη σχέση των δύο φύλων θα αναφερθούμε συνοπτικά στην θεωρητική προσέγγιση του θέματος. Οι κοινωνιολόγοι κάνουν μια σαφή διάκριση ανάμεσα στο όρο «φύλο» (sex) και στον όρο «γένος» (gender). Βεβαίως, μεταξύ των δύο όρων υπάρχει άμεση σχέση, ωστόσο, ως προς το είδος αυτής της σχέσης διαφοροποιούνται οι επιστημονικές απόψεις. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την παλαιά αντίληψη, το «φύλο» αναφέρεται στις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και αυτές οι διαφορές είναι που, (ανεξάρτητα από πολιτιστικές αξίες), καθορίζουν τον ρόλο του «γένους», δηλαδή (του άνδρα ή της γυναίκας) στην κοινωνία. Επίσης, οι βιολογικές

διαφορές ως προς το φύλο προκαλούν αντίστοιχες διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ψυχολογική, διανοητική και συναισθηματική τους ανάπτυξη.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτή την αντίληψη, η γυναίκα συγκριτικά με τον άνδρα, εθεωρείτο σωματικά ασθενέστερη, διανοητικά κατώτερη και συναισθηματικά πιο ευαίσθητη και ευάλωτη. Αυτές οι αντιλήψεις είχαν ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση κοινωνικών στερεοτύπων και τις διάφορες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών όπως την άνιση μεταχείριση, τη στέρηση πολλών δικαιωμάτων και την εξάρτηση τους από τον άνδρα.

Μετά από πολλαπλές σχετικές έρευνες κοινωνιολόγων και ψυχολόγων, αποδείχθηκε ότι οι βιολογικές διαφορές των φύλων δεν τεκμηριώνουν καμία υποβάθμιση της γυναικείας υπόστασης. Σύμφωνα λοιπόν με τις νέες αντιλήψεις, το «γένος» που προσδίδει στο άνθρωπο την ιδιότητα του «ανδρισμού» (masculinity) ή της θηλυκότητας (femininity) και κατά συνέπεια τον αντίστοιχο κοινωνικό ρόλο του κάθε ατόμου, δεν προσδιορίζεται αποκλειστικά από το φύλο του, αλλά είναι κοινωνικά καθορισμένος. Κατά συνέπεια, οι διαφοροποιήσεις της συμπεριφοράς και νοοτροπίας που παρατηρούνται ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλονται στις κοινωνικές προκαταλήψεις, το πολιτιστικό τους επίπεδο καθώς και τον τρόπο διαπαιδαγώγησης τους από την οικογένεια και το σχολείο.

Η Αγγλίδα κοινωνιολόγος Stephanie Garrett στο βιβλίο της «Gender» σχετικά με αυτή την άποψη, περιγράφει τα εξής: «Το αν γεννηθείς άνδρας ή γυναίκα έχει σημαντική επίπτωση σε

όλες τις φάσεις της ζωής σου και ειδικότερα στις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι από εσένα, στον τρόπο που σου συμπεριφέρονται καθώς και στην προσωπική σου συμπεριφορά (Garrett, 1987)».

Είναι κοινή η διαπίστωση ότι, ακόμα και σήμερα, ενώ οι γυναίκες έχουν επιτύχει πολλές κατακτήσεις ως προς την ίση μεταχείριση τους με τους άνδρες, ωστόσο, οι παλιές αντιλήψεις εξακολουθούν να κυριαρχούν σε πολλούς τομείς της κοινωνίας. Σ' αυτή τη νοοτροπία συμβάλουν συχνά και θρησκευτικές προκαταλήψεις.

Το ανδροκρατούμενο κοινωνικό κατεστημένο είναι ακόμα αρκετά ισχυρό το οποίο μάλιστα οι άνδρες έχουν κάθε λόγο να το συντηρούν. Το αξιοσημείο όμως είναι ότι, οι συντηρητικές αντιλήψεις και τα κοινωνικά στερεότυπα εξακολουθούν να αναπαράγονται εξίσου και από τα δύο φύλα.

Στην Ελλάδα ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών, ως μητέρες, εξακολουθούν να ανατρέφουν και να διαπαιδαγωγούν τα παιδιά τους με σαφή τη διάκριση ανάμεσα στα αγόρια και τα κορίτσια. Επιπλέον τη διάκριση της γυναίκας ως το «ασθενές φύλο» την ενισχύουν, οι ίδιες οι γυναίκες με την προσωπική τους συμπεριφορά, σε σχέση με το άνδρα.

Διεθνείς Παράγοντες που Επιδρούν στη Διαμόρφωση των Σύγχρονων Κοινωνιών

Με την αναφορά μας στις κοινωνίες εννοούμε το σύνολο των ατόμων που τις αποτελούν και τους αντίστοιχους κοινωνικούς τους ρόλους. Ο αρ-

μόδιος σύμβουλος που προσεγγίζει τα θέματα της γυναίκας και την προώθηση της ισοτιμίας ανδρών και γυναικών, λαμβάνει αρχικά υπόψη, τους εξωγενείς παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του ρόλου και των δύο φύλων, τόσο στη διεθνή κοινότητα, όσο και στην τοπική κοινωνία. Μεταξύ αυτών οι κυριότεροι είναι οι εξής:

1. Η «μεταπαραδοσιακή» εποχή (post traditional order) κατά την οποία τα παραδοσιακά κοινωνικά στερεότυπα και οι θεσμοί σταδιακά αναθεωρούνται.
2. Οι ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας και της οικονομίας είναι ταχύτατοι και απαιτούν κοινωνική ευελιξία και άμεση προσαρμογή.
3. Η αλλαγή της αντίληψης στο χώρο και το χρόνο δημιουργεί την ανάγκη για αναδιοργάνωση και προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και μεθόδους στο χώρο της εργασίας.
4. Η αυξανόμενη ανεργία η οποία πλήττει κυρίως τις γυναίκες, με ποσοστό περίπου διπλάσιο από αυτό των ανδρών.
5. Ο πολλαπλασιασμός των οικονομικών αναγκών για τη συντήρηση μιας οικογένειας και την πολυπλευρή μόρφωση των νέων και κατά συνέπεια την ανάλογη συμμετοχή της γυναίκας σ' αυτόν.
6. Η επιρροή των ΜΜΕ που καθίσταται ολοένα και ισχυρότερη από αυτή της οικογένειας, του σχολείου, της εκκλησίας και άλλων παραδοσιακών φορέων.

Σύμφωνα με τον κοινωνιολόγο Antony Giddens, όλα τα προαναφερθέντα φαινόμενα προκαλούν άγχος καθώς και συναισθηματική και ηθική αναστάτωση. Επιπλέον,

επισημαίνει ότι, η κατάργηση των παραδοσιακών αρχών και θεσμών, που συνήθως εμπνέουν ένα αίσθημα ασφάλειας, καθώς και η αβεβαιότητα για το μέλλον, ωθούν τους νέους στην αναζήτηση λύσεων σε ακραίες ιδεολογίες, όπως ο φονταμενταλισμός, ο εθνικισμός κλπ. Η αγγλίδα κοινωνιολόγος Lisa Adkins (1997) αναφέρει το εξής «σήμερα παρατηρείται το φαινόμενο της αποδέσμευσης από τη παράδοση (de-traditionalization) αλλά ταυτόχρονα, εμφανίζεται και η τάση επαναπροσανατολισμού στην παράδοση (re-traditionalization)». Είναι προφανές ότι ένας ενδεχόμενος επαναπροσανατολισμός των ανθρώπων σε συντηρητικές αντιλήψεις δεν ευνοεί την προώθηση της ισοτιμίας των φύλων η οποία βασίζεται σε δημοκρατικές και φιλελεύθερες αξίες.

7. Η αύξηση της πορνείας και της διακίνησης εκδιδομένων γυναικών (trafficking). Η ανεξαρτητοποίηση της γυναίκας, αλλά ταυτόχρονα η φτώχεια, η ανεργία και η έλλειψη ενημέρωσης, σε συνδυασμό με τα νέα δεδομένα της παγκοσμιοποίησης, δηλαδή την απρόσκοπτη διακίνηση αγαθών, υπηρεσιών και προσώπων, ευνοεί και την εκμετάλλευσή της.

Όπως αναφέρει και ο Castells (1996), «το πιο θετικό στοιχείο της παγκοσμιοποίησης είναι η μαζική ενσωμάτωση των γυναικών παγκοσμίως στην αμειβόμενη εργασία, ταυτόχρονα όμως αυξάνεται και το φαινόμενο της πορνείας και της διακίνησης εκδιδομένων γυναικών, συνήθως από τις φτωχότερες χώρες προς τις πλουσιότερες.

8. *Η σεξουαλική παρενόχληση, οι βιασμοί, η σωματική και ψυχολογική βία* ένα σημαντικό κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο υπήρχε και παλαιότερα αλλά συνεχώς διογκώνεται και πλήττει κατ' εξοχήν τις γυναίκες.

Έρευνες που έχουν διεξαχθεί, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αναδεικνύουν ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών –αδιακρίτως οικονομικού ή κοινωνικού επιπέδου– να υπόκειται σε σεξουαλική παρενόχληση, βιασμό, σωματική και ψυχολογική βία. Αυτά τα φαινόμενα συμβαίνουν τόσο μέσα στην οικογένεια όσο και στο χώρο της εργασίας. Το αξιοσημείωτο αυτού του φαινομένου είναι ότι πολλές κακοποιημένες νιώθουν ενοχές και δεν έχουν το θάρρος να καταγγείλουν το πρόβλημα τους ή να ζητήσουν βοήθεια.

Για όλα τα προαναφερθέντα προβλήματα, τόσο δημόσιοι όσο και μη κυβερνητικοί οργανισμοί παγκοσμίως, εργάζονται για την προστασία και στήριξη αυτών των γυναικών. Επίσης προωθείται και σχετική νομοθεσία με σκοπό την αποτροπή αυτών των εγκληματικών πράξεων. Μια σημαντική συμβολή στη συνολική αντιμετώπιση αυτού του θέματος είναι και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης αυτών των γυναικών.

Από τις διάφορες πρωτοβουλίες που πάρθηκαν παγκοσμίως αναφορικά με τη γυναίκα, θα αναφερθώ επιλεκτικά σε ορισμένες περικοπές από την Διακήρυξη της Χίλιετίας του ΟΗΕ που αποτελεί κείμενο ορόσημο για τον 21ο αιώνα και υιοθετήθηκε κατά τη Σύνοδο Κορυφής της Χίλιετίας από 6-8 Σεπτεμβρίου το 2000, στη Ν.Υόρκη και αντιπροσωπεύει 191 Έθνη. Στο

κείμενο αυτό μεταξύ άλλων καταγράφονται τα εξής:

Διακήρυξη της χίλιετίας του ΟΗΕ

Ν.Υόρκη, Σεπτέμβριος 2000

Κεφάλαιο: *Αρχές και Αξίες*

«Τα ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για άντρες και γυναίκες πρέπει να εξασφαλίζονται».

Κεφάλαιο: *Ανάπτυξη και Εξάλειψη της Φτώχειας*

«Αποφασίζουμε να προωθήσουμε την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, ως αποτελεσματικά μέσα καταπολέμησης της φτώχειας, της πείνας και της αργρώσεως...»

Κεφάλαιο: *Ανθρώπινα Δικαιώματα, τη Δημοκρατία και την Καλή Διακυβέρνηση*

«Να καταπολεμήσουμε όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών και να εφαρμόσουμε τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών».

Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης η σύγχρονη γυναίκα καλείται να ανταποκριθεί ταυτόχρονα σε πολλαπλούς ρόλους και να ακολουθεί τις επιταγές της καταναλωτικής κοινωνίας. Αυτό συχνά της δημιουργεί σύγχυση και αδιέξοδα. Επίσης, οι δυσμενείς συνθήκες στην αγορά εργασίας με τη συνεχή απειλή της ανεργίας, καθώς και η διάχυτη αβεβαιότητα για το μέλλον επηρεάζουν το καθημερινό της άγχος. Μια ενδεχόμενη αποτυχία της γυναίκας σε ένα από τους ρόλους της (μάνας, εργαζόμενης, κλπ) ή μια απόλυση, μπορεί να της κλονίσει την αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση της με ότι συνεπάγεται αυτό. Σ' αυτές τις πε-

ριπτώσεις η Συμβουλευτική μπορεί να προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες.

Η γυναίκα σήμερα διεκδικεί μια ισότιμη θέση δίπλα στον άνδρα, ως συνοδοιπόρος, στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην αγορά εργασίας και στον δημόσιο βίο με ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες. Είναι προφανές, ότι η διεκδίκηση αυτή προϋποθέτει και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις. Κατά συνέπεια, η γυναίκα δεν επιδιώκει να αναλάβει αυτή τα ηνία και να μετατρέψει μια ανδροκρατούμενη κοινωνία σε γυναικοκρατούμενη. Εκείνο που προσπαθεί να εξασφαλίσει είναι τα αυτονόητα που δικαιούνται, κάθε πολίτης μιας δημοκρατικής κοινωνίας.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα επίσης να επισημάνω μία άλλη διάσταση του θέματος. Σύμφωνα με τις αρχές της Συμβουλευτικής, όπως ο κάθε άνδρας έτσι και η κάθε γυναίκα να δικαιούται, εφόσον έχει συνειδητοποιήσει την ταυτότητα της και έχει θέσει τους στόχους της, να έχει και τη δυνατότητα, χωρίς διακρίσεις και φραγμούς να αυτοπροσδιορίζεται. Με άλλα λόγια η γυναίκα να μπορεί όποτε θέλει και στο βαθμό που επιθυμεί να δραστηριοποιηθεί, να επιλέγει τις προτεραιότητες της (όπως, επαγγελματική ενσχόληση, ανατροφή παιδιών, συμμετοχή στα κοινά, η συνδυασμό όλων των προαναφερθέντων). Με άλλα λόγια, η στάση ζωής μιας γυναίκας να αποτελεί *προσωπική της επιλογή* και όχι αποτέλεσμα επιβολής από εξωγενείς παράγοντες. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με το παραπάνω σκεπτικό, η γυναίκα απελευθερωμένη από προκαταλήψεις να έχει το δικαίωμα να επιλέγει τον τρόπο της ζωής της χωρίς ενοχές, ούτε γι' αυτό που είναι και πράτ-

τει ούτε γι' αυτό που δεν είναι και δεν πράττει.

Η μακροχρόνια καταπίεση της γυναίκας και η επικράτηση κοινωνικών στερεοτύπων εις βάρος της, δε χρειάζεται να αντικατασταθεί με τη δημιουργία νέων προτύπων στα οποία η γυναίκα να *οφείλει* και πάλι να ανταποκρίνεται —όχι από προσωπική της επιλογή— αλλά με μοναδικό σκοπό την κοινωνική αποδοχή και καταξίωση. Οι άνθρωποι αξιολογούνται με βάση τις πράξεις και τα επιτεύγματα τους και όχι το φύλο τους.

Συμβουλευτική Γυναικών

Θα εξετάσουμε πως μπορεί να συμβάλει η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Είναι προφανές ότι η Συμβουλευτική Γυναικών δεν αποτελεί μια ενιαία διαδικασία, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με τις περιπτώσεις και τις φάσεις ανάπτυξης τους. Ενδεικτικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- Νέες κοπέλες οι οποίες διέρχονται τη φάση αναζήτησης της ταυτότητας τους.
- Γυναίκες συνειδητοποιημένες που ζητούν πληροφόρηση για δραστηριοποίηση και ενδεχομένως μια ενθάρρυνση προς αυτή την κατεύθυνση.
- Γυναίκες που προσπαθούν να αλλάξουν συμπεριφορά και νοοτροπία.
- Γυναίκες με χαμηλό βαθμό αυτοεκτίμησης εξαιτίας του φύλου τους (μετά από βιασμό, κακοποίηση κλπ.).
- Εργαζόμενες γυναίκες με προβλήματα στις διαπροσωπικές τους σχέ-

σεις λόγω άνισης μεταχείρισης τους στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα λοιπόν με τα προαναφερθέντα, σε γενικές γραμμές ο σύμβουλος προγραμματίζει και προσαρμόζει την παρέμβαση του στις συμβουλευόμενες με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

1. *Αξιολόγηση των χαρακτηριστικών των ατόμων ή της ομάδας προς την οποία απευθύνεται.*

2. *Διερεύνηση του οικογενειακού, εργασιακού, κοινωνικοοικονομικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος.*

3. *Εξακρίβωση των δυσκολιών, αναγκών και επιδιώξεων των ενδιαφερομένων.*

Στη συνέχεια ο σύμβουλος, αφού συνεκτιμήσει το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και τις ιδιαιτερότητες της ομάδας στην οποία απευθύνεται, ακολουθεί και την ανάλογη συμβουλευτική προσέγγιση. Παραθέτουμε ένα κλασσικό μοντέλο συμβουλευτικής διαδικασίας.

Το συμβουλευόμενο άτομο ή άτομα υποβοηθούνται στα εξής:

1. *Αυτογνωσία και εξακρίβωση ταυτότητας* (προσωπικές ικανότητες, προσόντα, επιθυμίες, ενδιαφέροντα) ιεράρχηση προτεραιοτήτων και προσδιορισμός προσωπικών αρχών και αξιών (σε αυτό το στάδιο μπορούμε να ακολουθήσουμε το μοντέλο της ανθρωποκεντρικής θεωρίας του Carl Rogers).

2. *Συνειδητοποίηση της επίδρασης του παράγοντα «φύλο» στην αυτοαντίληψη, αυτοεκτίμηση και συμπεριφορά.*

3. *Εναισθητοποίηση και κριτική αντιμετώπιση της επίδρασης του «φύλου» στον κοινωνικό ρόλο ανδρών και γυναικών και τη σχέση μεταξύ τους,*

με σκοπό την αναγνώριση των ανισοτήτων και αδικιών που υφίσταται η γυναίκα σήμερα και την αναθεώρηση των παλαιών της αντιλήψεων.

Εάν θέλαμε να προσδιορίσουμε ένα θεωρητικό πλαίσιο σε αυτό το στάδιο προσέγγισης, κατά την προσωπική μου άποψη αυτό θα ήταν η Μαιευτική μέθοδος του Σωκράτη.

4. *Πληροφόρηση αναφορικά με:*

α. Τη σημασία της εργασίας στην ανάπτυξη της προσωπικότητας

β. Τις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης, επαγγελματικής ασχολήσης, συμμετοχής στα κοινά.

γ. Τις παροχές και διευκολύνσεις από την πολιτεία.

δ. Ατομικά δικαιώματα και τρόποι διεκδίκησής τους.

Με άλλα λόγια δεν παρέχεται μόνο πληροφόρηση, αλλά αυτή συνδυάζεται με την ενθάρρυνση των γυναικών για δραστηριοποίηση.

5. *Λήψη αποφάσεων.* Οι αποφάσεις και ο σχεδιασμός για το μέλλον παίρνονται με βάση τις προσωπικές επιθυμίες και όχι το φύλο. Βεβαίως, το φύλο αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο της προσωπικότητας, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν αγνοείται ωστόσο, δεν αποτελεί το καθοριστικό κριτήριο των επιλογών. Ειδικότερα, θα πρέπει το φύλο να μην λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας στην αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση της γυναίκας.

6. *Εφαρμογή των αποφάσεων στην πράξη (δραστηριοποίηση)*

Η αποδοχή μιας νέας οπτικής της αντιμετώπισης του φύλου, με αργά αλλά σταθερά βήματα, να εφαρμόζεται με την ανάλογη συμπεριφορά στην καθημερινή ζωή.

Υπάρχουν και άλλες μορφές συμ-

βουλευτικής προσέγγισης, όπως βιωματικές ασκήσεις, αναπαραστάσεις ρόλων κ.α.

Τελικός Στόχος

Η επιδίωξη της ευαισθητοποίησης, πληροφόρησης και ενεργόποίησης των γυναικών με σκοπό την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησής τους, την αναθεώρηση παλαιών αντιλήψεων και την αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς.

Στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, η συμβουλευτική παρέμβαση και στήριξη των γυναικών προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες, ωστόσο δεν είναι αρκετή. Για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η απαραίτητη και η κατάλληλη διαπαιδαγώγηση των στελεχών όλων των εμπλεκόμενων φορέων (σχολεία, χώρος εργασίας, κλπ) που συμβάλουν σ' αυτόν, με απώτερο σκοπό η ισότητα των δύο φύλων να αποτελεί πλέον ένα πολιτιστικό στοιχείο της κοινωνίας μας.

Συνεπώς, η διαπαιδαγώγηση για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων αφορά :

Την οικογένεια

Η αντιμετώπιση του φύλου στην διαμόρφωση του ρόλου του παιδιού ξεκινάει από τη γέννηση του παιδιού (την επιθυμία των γονιών να αποκτήσουν αγόρι ή κορίτσι και τις ανάλογες προσδοκίες από αυτό). Η διαπαιδαγώγηση της ισότητας των φύλων στην οικογένεια επιτυγχάνεται, τόσο με την ίση μεταχείριση αγοριών και κοριτσιών, όσο και με τα πρότυπα προς μίμηση που προβάλλουν οι ίδιοι οι γονείς με την συμπεριφορά τους.

Το σχολείο

Στο σχολείο προωθείται η αντίληψη της ισότητας των δύο φύλων με τα ακόλουθα μέσα:

1. Το περιεχόμενο και οι εικονογραφήσεις των θεωρητικών μαθημάτων να είναι απαλλαγμένα από αναφορές που ενισχύουν της προκαταλήψεις.

2. Η επαγγελματική διαπαιδαγώγηση να διεξάγεται χωρίς διακρίσεις.

3. Χρησιμοποίηση κατάλληλου εποπτικού υλικού (video, posters, παιχνίδια, κλπ).

4. Η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και ειδικότερα η ισότιμη αντιμετώπιση μαθητών και μαθητριών σε όλα τα μαθήματα. Βεβαίως σε αυτό το σημείο δεν αγνοούμε τις ψυχοσωματικές διαφορές, των δύο φύλων στα μεταβατικά στάδια της ανάπτυξης τους με τα αντίστοιχα φαινόμενα και ιδιαιτερότητες. Κατά συνέπεια, ο δάσκαλος οφείλει να είναι ευέλικτος και να χειρίζεται ενδεχόμενα ευαίσθητα προβλήματα των μαθητών εξαιτίας του φύλου τους με κατανόηση, διακριτικότητα προσπαθώντας να αμβλύνει ενδεχόμενες υπερευαίσθησές τους και να αποφεύγει να δημιουργεί ενοχές ή καταπίεση σε μαθητή ή μαθήτρια για θέματα του φύλου τους. Τέτοιες ενέργειες δημιουργούν μόνο αρνητικές επιπτώσεις.

5. Οργάνωση ποικιλίας δραστηριοτήτων (πολιτιστικών, αθλητικών, ψυχαγωγικών κλπ) με την ισότιμη συμμετοχή αγοριών και κοριτσιών. Αυτές οι δραστηριότητες συνδυάζονται και με την γενικότερη επαγγελματική διαπαιδαγώγηση των μαθητών.

Τελικός στόχος των προαναφερθέντων είναι η διάχυση της αντίληψης και της εφαρμογής της ισότητας των δύο φύλων σε ολόκληρη την εκπαι-

δευτική κοινότητα ως μια φυσιολογική συμπεριφορά.

Το χώρο της εργασίας

Η παροχή στα δύο φύλα ίσων ευκαιριών και ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Την κοινωνία

Ίση μεταχείριση όλων των πολιτών ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διαφορετικότητα.

Τους αρμόδιους φορείς της πολιτείας

Κατάλληλη νομοθεσία (Εργατικό δίκαιο).

Προστασία της μητρότητας.

Σεβασμός και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Προστασία από την βία και την κακοποίηση των γυναικών.

Επίλογος

Η ιστορία των δύο φύλων θα επιτευχθεί όταν δεν θα χρειάζεται πλέον οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται ως μια ξεχωριστή κοινωνική ομάδα που την αποτελούν άτομα «με ειδικές ανάγκες» ή «ικανότητες» και τα ίσα δικαιώματα και οι ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα να θεωρούνται αυτονόητα. Προς αυτόν τον τελικό στόχο μας έχουμε ακόμα αρκετό δρόμο να διανύσουμε. Παραφράζοντας τον Αλεξανδρινό ποιητή: ευχόμαστε ο δρόμος να μην είναι μακρύς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Διακήρυξη της Χίλιετίας των Ηνωμένων Εθνών (Νέα Υόρκη, 2000). Ελληνικό Κέντρο Πληροφοριών ΟΗΕ, Αθήνα.

Adkins, Lisa (1995). *Gender Work: Sexuality, Family and the Labor Market*. Buckingham, U.K.: Open University Press.

Garett, Stephanie (1987). *Gender*. Tavistock Publications. London – New York.

Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Stromquist, N. & Monkman, K. (eds) (2000). *Globalization and Education*. Rowman and Littlefield Publishers, Inc. New York, Oxford.

ΜΕΡΟΣ ΕΚΤΟ

**ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Ε' ΣΥΝΕΔΡΙΑ**

Νίκος Φακιολάς*

**ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΑΜΕΑ
ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Το σύγχρονο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης γίνεται αντιληπτό από τους κοινωνικούς επιστήμονες ως μια διαρκής νομοτελειακή εξέλιξη του καπιταλιστικού συστήματος που στις μέρες μας χαρακτηρίζεται από εκρηκτική ανάπτυξη της τεχνολογίας και της πληροφορικής, από συγκέντρωση, κυριαρχία και απρόσκοπτη κινητικότητα του κεφαλαίου και της αγοράς σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι οικονομικές εξελίξεις συνοδεύονται από αλλαγές, συγκλίσεις και καταναγκασμούς στην κοινωνία, την ιδεολογία, την πολιτική, τα πρότυπα κατανάλωσης και τον πολιτισμό. Σε αυτό συντείνει η διεθνής εμβέλεια, η αύξηση και η εξάρτηση των μέσων μαζικής ενημέρωσης από ισχυρά κέντρα εξουσίας.

Η παγκοσμιοποίηση έχει θετικές και αρνητικές επιπτώσεις, αλλά οι αλλαγές που επιφέρει στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία προσθέτουν νέα εμπόδια στην ομαλή ανάπτυξη σταδιοδρομίας των ΑμεΑ. Τα ΑμεΑ, χωρίς να έχουν μέχρι τώρα εξασφαλίσει πλήρη κοινωνική ισοτιμία, κινδυνεύουν να χάσουν πολλά από όσα έχουν ήδη κατακτήσει, εξαιτίας της σκληρής ανταγωνιστικότητας της διεθνοποιημένης οικονομίας και αγοράς εργασίας.

Στόχος της εισήγησης είναι να κατατεθούν ερευνητικά δεδομένα που η αξιοποίησή τους μπορεί να οδηγήσει στην οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων για την άρση των αδιεξόδων των ΑμεΑ στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας. Οι οργανώσεις των ΑμεΑ, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και οι σχετικοί μη κυβερνητικοί φορείς είναι ανάγκη να ενεργοποιηθούν ακολουθώντας ενιαία στρατηγική και μεθοδική δράση με στόχο την ομαλή πρόβαση των ΑμεΑ στην εργασία και τη συμβολή του κράτους στην ουσιαστική αντιμετώπιση των προβλημάτων τους.

Nikos Fakiolas*

**THE PROSPECTS IN COUNSELLING
AND VOCATIONAL DEVELOPMENT OF HANDICAPPED PEOPLE
UNDER CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

The contemporary state of «globalization» is perceived by many social scientists as a continuous process of the development of capitalism. It is characterized by the enormous widespread of technology, including computing, as well as by the concentration, the dominance and the unhindered movement of capital and the market in a global context. Changes, convergence and coercion in societies, ideologies, politics and, also,

* Ο Νίκος Φακιολάς είναι Δρ Κοινωνιολογίας-Ερευνητής ΕΚΚΕ, Διδάσκων στο ΦΠΣ Παν/μίου Αθηνών.

the patterns of consumerism and cultural paradigms accompany the economic development. The increase, the international influence and the dependence of mass media on powerful centers of authority contribute to the economic and cultural globalization.

The effects of globalization are both positive and negative, nonetheless, the changes produced in the fields of education, training and work add more obstacles to the handicapped people. The latter, without having obtained complete social equality up to now, are in danger of losing what they have already conquered due to the extremely tough competition of the internationalized economy and work market.

The scope of the following contribution is to present the research findings that point to the accomplishment of programs that would remove severe problems of handicapped people under the current conditions of the world work market. The collective representatives of handicapped people, the local governments, as well as the non-governmental organizations have to be activated by following a unique strategy and coordinated action, which will ensure that handicapped people get full access to work. The welfare state has to contribute by all means to the substantial confrontation of their problems.

Εισαγωγή

Στην εισήγηση αυτή επισημαίνονται αρχικά τα χαρακτηριστικά της παγκοσμιοποίησης ως μιας διαρκούς νομοτελειακής εξέλιξης που βρίσκεται σε ιδιαίτερη έξαρση τα τελευταία χρόνια. Η παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών γίνεται έντονα ανταγωνιστική, καθώς απελευθερώνεται το διεθνές εμπόριο, τελειοποιείται η τεχνολογία, τροποποιούνται οι όροι εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι αλλαγές αυτές δημιουργούν νέες υποχρεώσεις στους εργαζόμενους. Η ενίσχυση της πνευματικής σε σχέση με την χειρωνακτική ή τεχνική εργασία, για παράδειγμα, απαιτεί νέες δεξιότητες και δημιουργεί πρόσθετα προβλήματα σε ορισμένες κατηγορίες ΑμεΑ με νοητική υστέρηση.

Γίνεται προσπάθεια να κωδικοποιηθούν τόσο οι θετικές όσο και οι αρνητικές επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης

με τις αλλαγές που επιφέρει στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασία επηρεάζοντας δραστικά και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας των ΑμεΑ. Η αξιοποίηση των αναλυτικών δεδομένων επιτρέπει τη διατύπωση προτάσεων για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των ΑμεΑ και την εξασφάλιση των προϋποθέσεων για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους και την ομαλή τους ένταξη στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Στον όρο *παγκοσμιοποίηση* περιλαμβάνονται όλες εκείνες οι διεργασίες που ευνοούν την απελευθέρωση του κεφαλαίου, την ελεύθερη διακίνηση αγαθών και υπηρεσιών, την αλληλεξάρτηση των αγορών, τη ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, την ευρεία διάδοση της άμεσης ηλεκτρονικής πληροφοροφόρησης, καθώς και την επικράτησή τους σε παγκόσμια κλίμακα με συρ-

ρίκνωση των αρμοδιοτήτων και προστατευτικών παρεμβάσεων των εθνικών κρατών. Παρατηρείται μια αυξανόμενη διεθνής συγκέντρωση και αλληλεξάρτηση του εμπορίου, των υπηρεσιών και του κεφαλαίου. Τα αναπτυγμένα βιομηχανικά κράτη έχουν κατοχυρώσει βασικά δικαιώματα των πολιτών τους. Η παγκοσμιοποίηση θέτει και αυτά σε αμφισβήτηση, καθώς το εμπόριο στο παγκόσμιο σύστημα απελευθερώνεται από τον πολιτικό έλεγχο των αυτόνομων οικονομιών και τα εθνικά συστήματα εργασιακών δικαιωμάτων αμφισβητούνται όλο και περισσότερο (Ι. Τσελεκίδης κ.α., 2003, σ. 199, 204). Η παγκοσμιοποίηση συγκλονίζει συθέμελα την εικόνα ενός ομοιογενούς, κλειστού εθνικού κράτους, ενώ καταδικάζει σε δυστοκία τις χώρες με αναπτυγμένο κοινωνικό κράτος (Ο. Μπεκ, 2000, σ. 79). Η παγκοσμιοποιημένη αγορά και οι νεοφιλελεύθερες στρατηγικές του υπερεθνικού κεφαλαίου τείνουν να μετατρέψουν τον πολίτη σε περιφερόμενο, απασχολήσιμο, παραγωγικό μέσο και έναν άβουλο υπερχρεωμένο καταναλωτή προϊόντων και υπηρεσιών αμφίβολης ποιότητας και χρησιμότητας. Οι εξελίξεις αυτές δεν αφορούν μόνο την αγορά, αλλά διαπερνούν κάθε τομέα της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και πολιτιστικής ζωής, αποτυπώνονται στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, ακόμα και στην τέχνη, τον ελεύθερο χρόνο ή τον πολιτισμό και διαχέονται ταχύτατα με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και τα μαζικά μέσα ενημέρωσης. Οι ροές αγαθών, υπηρεσιών και ανθρώπων συμπληρώνονται με τις ανάλογες παγκόσμιες ροές ιδεών, γνώσης και πληροφοριών (G. Therborn, 2003, σ. 40).

Οι επιστημονικές προσπάθειες ερμηνείας των διαδικασιών ανάπτυξης του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης συγκλίνουν σε δυο κυρίαρχες ανιλήψεις. Οι υποστηρικτές της πρώτης άποψης θεωρούν ότι η παγκοσμιοποίηση είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη που συνδέεται άμεσα με τη ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, των ηλεκτρονικών συστημάτων και την αυτονομία των μέσων παραγωγής, μεταφοράς και εμπορίας των προϊόντων ανεξάρτητα από τις παρεμβάσεις των εθνικών κρατών. Η δεύτερη προσέγγιση επικεντρώνεται στη σταθερή τάση διεθνοποίησης και συγκέντρωσης του κεφαλαίου σε ολιγοπώλια και μονοπώλια που έχουν τη δυνατότητα να ελέγχουν την παραγωγή και τη διακίνηση προϊόντων και υπηρεσιών σε παγκόσμια κλίμακα, άλλοτε με τον προστατευτισμό ακόμα και των περιφερειακών αστικών κρατών (Ηλ. Νικολόπουλος, 2001, σ. 159) και άλλοτε με τον καταναγκασμό από την πλευρά των ισχυρών καπιταλιστικών κυβερνήσεων (Ο. Μπεκ, 2000, σ. 206). Τα ισχυρά βιομηχανικά κράτη διατηρούν συμπληρωματικό ρόλο στις οικονομικές διεργασίες της παγκοσμιοποίησης, ενώ η λογική της ρύθμισης από υπερεθνικές επιχειρήσεις δύσκολα συμβιβάζεται με την έννοια της αυτορρύθμισης των αγορών (Κ. Βεργόπουλος, σσ. 71, 72). Για τον P. Bourdieu η παγκοσμιοποίηση δεν είναι αποτέλεσμα των όρων της τεχνικής ή μόνο της οικονομίας, αλλά είναι το αποτέλεσμα μιας συγκεκριμένης πολιτικής που εφαρμόζεται από ένα σύνολο φορέων και θεσμών με κύριο στόχο την πλήρη απελευθέρωση του κεφαλαίου και των αγορών και την εξάλειψη εκείνων των ρυθμίσεων των εθνικών κρατών που

δυσχεραίνουν τις επενδύσεις των διεθνικών επιχειρήσεων. Η «παγκόσμια αγορά» είναι το προϊόν μιας συντονισμένης πολιτικής περισσότερο ή λιγότερο συνειδητής. Στις αναπτυσσόμενες οικονομίες η κατάργηση κάθε είδους κρατικής προστασίας οδηγεί σε καταστροφή τις εθνικές επιχειρήσεις (P. Bourdieu, 2001, σ. 129). Οι απειλές αυτές άλλοτε επιδεινώνονται και άλλοτε αναστέλλονται από την παρέμβαση διεθνών οργανισμών, όπως του ΟΗΕ, του ΟΟΣΑ, του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Παγκόσμιας Τράπεζας, της UNESCO, της UNICEF, του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας (G. Therborn, 2003, σ. 41). Οι οργανισμοί αυτοί επηρεάζουν και αλληλεπιδρούν με τις εθνικές, τοπικές ή υπερεθνικές (Ε.Ε.) κυβερνήσεις.

Ανεξάρτητα από τις ερμηνείες της οροθέτησης, προέλευσης και ενδυνάμωσης της παγκοσμιοποίησης είναι γεγονός ότι αυτό το φαινόμενο είναι μια διεθνής σύγχρονη πρόκληση και ταυτόχρονα μια δραματική απειλή. Είναι όμως αντικείμενο έρευνας και προβληματισμού, αν τα εθνικά κράτη και οι τοπικές κοινωνίες έχουν τις ίδιες πιθανότητες να αξιοποιήσουν τα οφέλη της παγκοσμιοποίησης ή να υποταχθούν στη βούληση και τα συμφέροντα των ισχυρών. Η κριτική αναφορά στις εξελίξεις της εκπαίδευσης, κατάρτισης, διά βίου μάθησης και απασχόλησης θα επιτρέψει να γίνουν κατανοητές οι θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην επιβίωση και την ποιότητα ζωής των πολιτών, και ιδιαίτερα των ατόμων με αναπηρίες και όσων άλλων απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Οι Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στην Εκπαίδευση/Κατάρτιση και την Εργασία

Με την έκρηξη της τεχνολογίας και τις διαρκείς αναδιαρθρώσεις των τομέων και κλάδων της οικονομίας τα εθνικά κράτη αποβλέπουν κυρίως στην ανάγκη καταπολέμησης του πληθωρισμού και κάλυψης των ελλειμμάτων του προϋπολογισμού. Η διεθνοποίηση της οικονομίας οδηγεί στον άκρατο ανταγωνισμό που επιβάλλεται με οικονομικούς και πολιτικούς όρους σε ένα νεοφιλελεύθερο ιδεολογικό πλαίσιο. Στην Ε.Ε. η συνθήκη του Μάαστριχτ αποβλέπει κυρίως στην προώθηση ανταγωνιστικών οικονομικών στόχων και αποτελεσμάτων και οδηγεί σταδιακά στην αποδιάρθρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους που βρίσκει αντίθετες τις δυνάμεις της εργασίας και απειλεί την κοινωνική συνοχή. Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση συντελείται μέσα από την κυριαρχία των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων και των δυνάμεων της ελεύθερης αγοράς που αναζητούν φτηνούς εργάτες και άκριτους καταναλωτές σε ευρεία γεωγραφική κλίμακα μεταφέροντας τις κύριες δραστηριότητές τους σε υπανάπτυκτες χώρες (Γ. Κουζής, 2001, σ. 15). Η έντονη αυτή ανταγωνιστικότητα μεταφέρεται και στο χώρο της εκπαίδευσης (Γρ. Καλομοίρης, 2004, σ. 50).

Τα ευρωπαϊκά κράτη ταλαντεύονται στην προσπάθεια να ανταποκριθούν στην ανάγκη ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και ταυτόχρονα καταπολέμησης της ανεργίας. Οι γενικές και ειδικές οικονομικές ρυθμίσεις επηρεάζουν τόσο το χώρο της εκπαίδευσης όσο και τον αντίστοιχο της ερ-

γασίας. Στην εκπαίδευση ξεπερνιούνται τα παραδοσιακά πρότυπα και αναπτύσσονται νέα μεγαλύτερης εξειδίκευσης και διά βίου συμμετοχής. Στην εργασία αναζητούνται νέα ευέλικτα σχήματα με χαμηλό κόστος και παραγωγικό χαρακτήρα. Συνοπτικά, οι κυρίαρχες αλλαγές στους δυο τομείς είναι:

Κύριες Αλλαγές στον Τομέα Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

- Απαξίωση παραδοσιακών εκπαιδευτικών συστημάτων και δημιουργία νέων ευέλικτων που τείνουν να προσαρμοστούν στις σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας χωρίς να αδιαφορούν για την καλλιέργεια του πνεύματος και της παιδείας.
- Επέκταση της ιδιωτικής και φροντιστηριακής εκπαίδευσης
- Έκρηξη της γνώσης και των πηγών πληροφόρησης σε διεθνή κλίμακα
- Βραχύχρονη και συνεχής ακύρωση των επιστημονικών και τεχνικών γνώσεων
- Βελτίωση των συνθηκών και μεθόδων βασικής εκπαίδευσης/κατάρτισης
- Ανάγκη συγκροτημένης γενικής παιδείας και εξοικείωσης με τεχνικές απόκτησης ή αξιολόγησης γνώσεων και διαρκούς αυτοπληροφόρησης
- Αποδοχή της ανάγκης διά βίου μάθησης
- Προσπάθειες σύγκλισης της εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο
- Ανάγκη απόκτησης πρόσθετων εκπαιδευτικών προσόντων και δεξιο-

τήτων πριν από την ένταξη και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής απασχόλησης.

Κύριες Αλλαγές στον Τομέα της Απασχόλησης

- Συγκέντρωση του κεφαλαίου και των παραγωγικών δραστηριοτήτων σε διεθνικές επιχειρήσεις
- Συχνές μετακινήσεις των παραγωγικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους των προϊόντων
- Αύξηση των ιδιωτικοποιήσεων και διόγκωση του ιδιωτικού τομέα
- Συρρίκνωση μηχανισμών ελέγχου του κράτους με απελευθέρωση της αγοράς εργασίας
- Μείωση του αναγκάσιου χρόνου εργασίας για την παραγωγή προϊόντων με αύξηση των επενδύσεων και εφαρμογή νέων τεχνολογιών
- Αμφίβολη βιωσιμότητα ιδιωτικών εκμεταλλεύσεων αυτοαπασχόλησης
- Αποσύνδεση του χώρου κατοικίας από το χώρο απασχόλησης
- Ένταση της ανταγωνιστικότητας στην αγορά εργασίας
- Άνοδος της ανεργίας πολλαπλής αιτιολόγησης. Η απασχόληση συρρικνώνεται και ο αριθμός των ανέργων διογκώνεται (Κ. Βεργόπουλος, 1999, σ. 46)
- Ανάγκη απασχόλησης της γυναίκας και των ενήλικων μελών των οικογενειών
- Δραστικός περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων
- Επιβαλλόμενη κάθετη και οριζόντια κινητικότητα των εργαζομένων
- Εναλλαγές σε εξειδικεύσεις, κα-

θήκοντα και εργασιακές πρακτικές

- Προώθηση και επιβολή ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Περιορισμός του δικαιώματος σταθερής και αόριστης διάρκειας της απασχόλησης (Γ. Κουζής, 2001, σσ. 30, 31)
- Προώθηση της έννοιας της «απασχολησιμότητας»
- Προσαρμοστικότητα, επιμήκυνση και ελαστικότητα ωραρίων εργασίας
- Εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας με συγκράτηση των αμοιβών (P. Bourdieu, 2001, σ. 134).
- Αύξηση των απαιτούμενων βασικών και πρόσθετων προσόντων για εργασία
- Επιβολή καταναλωτικών και εξωπραγματικών ανθρωπινων προτύπων
- Βελτιώσεις στις συνθήκες και τους χώρους εργασίας των ΑμεΑ
- Αύξηση των ευκαιριών για τηλεργασία ή άλλες επαγγελματικές ασχολίες στο σπίτι.

Γενικότερες Κοινωνικο-πολιτικές και Ιδεολογικές Αλλαγές που Επηρεάζουν την Κοινωνική Ζωή και την Απασχόληση των ΑμεΑ

- ✓ Αμφισβήτηση της υπόστασης και της δυναμικής των εθνικών κρατών.
- ✓ Συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας και υποβάθμιση των υπηρεσιών υγείας, κοινωνικής φροντίδας και ασφάλισης.
- ✓ Μετάθεση της ευθύνης για εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση στο άτομο (Θ. Αλεξίου, 2003, σ. 125).

✓ Προώθηση της ατομικής επιχειρηματικής δράσης για αυτοαπασχόληση.

✓ Μείωση των προοπτικών ανάπτυξης εθνικών οικονομιών μικρής κλίμακας, αν δεν συνοδεύονται με στρατηγικές και πολιτικές ανάπτυξης τεχνολογιών αιχμής (Ι. Τσελεκίδης κ.ά., σσ. 203, 217).

✓ Χαλάρωση της επιρροής των συνδικάτων και των άλλων συλλογικών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων.

✓ Περιοδική αυξομείωση του χρόνου εργασίας και σχόλης.

✓ Γενίκευση καταναλωτικών στάσεων και συμπεριφορών.

✓ Σύγκλιση ιδεολογιών, αξιών και πολιτιστικών προτύπων.

✓ Διάχυση στρατηγικών πολυεθνικών μέσα από την εδραίωση της οικονομικής κυριαρχίας των γιγαντιών ομίλων στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης ή την άσκηση ελέγχου σε αυτά (Ρ. Παναγιωτοπούλου, 2003, σ. 292).

✓ Νομοθετική και κοινωνική αναγνώριση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ.

✓ Διεθνής δράση, επαφή και συνεργασία εθελοντικών και υπηρεσιακών φορέων για ΑμεΑ.

✓ Διεθνοποίηση δυσκολιών και δικαιωμάτων των ΑμεΑ.

✓ Ευαισθητοποίηση ορισμένων κυβερνήσεων και παγκόσμιας κοινής γνώμης για τα προβλήματα των ΑμεΑ.

✓ Παρεμβάσεις στο περιβάλλον σε όφελος των ΑμεΑ.

Οι αλλαγές, όπως καταγράφονται τόσο στο εκπαιδευτικό, το επαγγελματικό και το κοινωνικο-πολιτικό επίπεδο, δεν αφήνουν πολλά περιθώρια για

την αναβάθμιση της θέσης των ΑμεΑ και την ομαλή ανάπτυξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Η επανεμφάνιση της μαζικής εξεθλίωσης και του κοινωνικού αποκλεισμού μαρτυρεί την κατάρρευση της κοινωνικής συνοχής και την αποδόμηση των κοινωνικών σχέσεων (Κ. Βεργόπουλος, 1999, σ. 346). Σχεδόν όλες οι εξελίξεις στους χώρους εκπαίδευσης και απασχόλησης εκτιμώνται ως αρνητικές για τα ΑμεΑ, με εξαίρεση τη διεύρυνση της πληροφόρησης και τη βελτίωση των υποδομών και των συνθηκών εκπαίδευσης και κατάρτισής τους. Ενθαρρυντικές είναι επίσης ορισμένες εξελίξεις σε σχέση με την αναγνώριση και προώθηση βασικών δικαιωμάτων και διευκολύνσεων των ΑμεΑ για την ανάπτυξη αυτοδύναμης σταδιοδρομίας.

Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός των ΑμεΑ

- Αντικειμενική και αξιόπιστη πληροφόρηση των ΑμεΑ για τις σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις και τις απειλές της παγκοσμιοποίησης στην καριέρα τους.
- Ενίσχυση της αυτογνωσίας, της αυτοεκτίμησης, του αυτοελέγχου και αυτοπεποίθησης των ΑμεΑ για ολοκλήρωση της προσωπικότητάς τους.
- Διάχυση στην κοινωνία και την εργοδοσία της αντικειμενικής αντίληψης ότι τα ΑμεΑ είναι το ίδιο και συχνά περισσότερο παραγωγικά στην εργασία τους
- Διάθεση αξιόπιστων και προσβάσιμων στοιχείων για ΑμεΑ γύρω από τις εξελίξεις της εκπαίδευσης

και της απασχόλησής τους στην Ε.Ε. ή άλλες αναπτυσσόμενες χώρες (Σπ. Κρίβας, 2002, σ. 375).

- Ανάλυση τεχνικών, μέσων και προϋποθέσεων για εκπαίδευση/κατάρτιση και απασχόληση των ΑμεΑ σε συνθήκες παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.
- Άμεση ανάγκη προσαρμογής τόσο των γενικών όσο και των ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των ΑμεΑ και των κοινωνικά αποκλεισμένων.
- Εξασφάλιση προϋποθέσεων για απόκτηση πρόσθετων προσόντων που απαιτεί η σύγχρονη αγορά εργασίας (γνώση ξένων γλωσσών, προγραμμάτων Η/Υ).
- Ειδική συμβουλευτική για αξιοποίηση των ευκαιριών εκπαίδευσης/κατάρτισης, πρόσβασης και ένταξης στη διεθνή αγορά εργασίας.
- Εξοικείωση με χειρισμούς εξεύρεσης, διατήρησης και αναβάθμισης της εργασίας.
- Δημιουργία προϋποθέσεων για τη διακρατική αναγνώριση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των ΑμεΑ κατά κατηγορία αναπηρίας και επίπεδο εκπαίδευσης/κατάρτισης (Μ. Κασσιπάκης, 2002, σ. 455).
- Διευκόλυνση της πρόσβασης των ΑμεΑ σε χώρους εκπαίδευσης, εργασίας και υποστηρικτικών υπηρεσιών.
- Προώθηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και εργασίας στον τόπο κατοικίας των ΑμεΑ (τηλεργασία).
- Ειδική συμβουλευτική για αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού των ΑμεΑ (Ν. Φακιολάς, 2002, σ. 610).

- Συμβουλευτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας γύρω από επαγγέλματα με προοπτικές για ΑμεΑ (Ν. Φακιολάς, 2003, σ. 115).
- Ειδικά προγράμματα στα σχολεία για την αναγνώριση του «διαφορετικού» και την αποδοχή της ισοτιμίας και της αμοιβαίας αποδοχής (Λ. Δελλασούδας, 2002, σ. 577).
- Κινητοποίηση και ενημέρωση του συγγενικού περιβάλλοντος των ΑμεΑ, καθώς η οικογένεια στην Ελλάδα επηρεάζει τα άτομα στις εκπαιδευτικές επιλογές τους (Ν. Φακιολάς, 2003, σ. 99) και ασκεί υποστηρικτικό ρόλο για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Ν. Πατινώτης, 2002, σ. 533).
- Δημιουργία θέσεων παραγωγικής δοκιμαστικής απασχόλησης για ΑμεΑ με ευαισθητοποίηση του εργασιακού τους περιβάλλοντος (Δ. Σιδηροπούλου, 1998, σ. 27).
- Ενίσχυση των ερευνητικών και αναπτυξιακών προγραμμάτων για την ένταξη και υποστήριξη των ΑμεΑ στην εκπαίδευση και εργασία.
- Δημιουργία κινήτρων σε εργοδότες για πρόσληψη ΑμεΑ (Δ. Ζιώμας, κ.ά. 1999, σ. 15).
- Ενδυνάμωση της δράσης των ΟΤΑ και των εθελοντικών οργανώσεων που ασχολούνται με ΑμεΑ (Ν. Φακιολάς, 2003, σ. 113).
- Προσπάθεια προληπτικής και διαρκούς αντιμετώπισης των αιτίων που απειλούν τα ΑμεΑ με επαγγελματικά και κοινωνικό αποκλεισμό
- Εκπαίδευση και απασχόληση ειδικών συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού για ΑμεΑ με ευαισθησία και γνώση γύρω από τις δυνατότητες και τις επιδιώξεις τους.

Συμπεράσματα/Προτάσεις

Τα ΑμεΑ ουσιαστικά έχουν τις ίδιες ή ιδιαίτερες ή διαφορετικές δεξιότητες και οπωσδήποτε τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους πολίτες, που δεν υστερούν σε μειονεκτήματα, τόσο στον εκπαιδευτικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Μέχρι τώρα δεν έχουν εξασφαλίσει πλήρη κοινωνική ισοτιμία και μάλιστα, με τις σημερινές συνθήκες, κινδυνεύουν να χάσουν μέρος ακόμα και των κεκτημένων δικαιωμάτων τους, εξαιτίας της σκληρής ανταγωνιστικότητας της διεθνοποιημένης οικονομίας, εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. θεωρητικά υπόσχονται υποστήριξη για την αντιμετώπιση των δυσκολιών των ΑμεΑ, αλλά τα πρακτικά μέτρα που εφαρμόζονται έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα.

Για μια ολοκληρωμένη και γενικευμένη πολιτική σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης είναι αναγκαία η οικοδόμηση και τελειοποίηση της κοινωνίας της γνώσης και της εκπαίδευσης. Απαιτείται επιμήκυνση του χρόνου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με προσανατολισμό τους στην απόκτηση κρίσιμων και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων που διευρύνουν τον επαγγελματικό ορίζοντα των νέων και απομάκρυνση από το πρότυπο της προετοιμασίας τους για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και κατηγορίες επαγγελμάτων (Ο. Μπεν, 2000, σ. 270). Όπως γράφει ο Γρ. Καλομοίρης, πρόεδρος της ΟΑΜΕ (2004, σ. 51), «Στην παιδεία που διαπνέεται από εθνικιστικές αντιλήψεις αντιπαραθέτουμε την παιδεία που αναγνωρίζει το

ρόλο κάθε ξεχωριστού πολιτισμού στο πλαίσιο της ενότητας και της συνέχειας του παγκόσμιου πολιτισμού. Ο σεβασμός στην ιδιαιτερότητα επεκτείνεται στα ΑμεΑ με πολλές δυσκολίες στην αναπροσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Οι ανάγκες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για ΑμεΑ είναι άμεσες, πολυπληθές και εξειδικευμένες κατά κατηγορία αναπηρίας, αλλά άγνωστες, καθώς δεν έχουν ερευνηθεί ούτε συνολικά αποτυπωθεί.

Το κράτος πρόνοιας αδυνατεί να καλύψει με επάρκεια τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ανάγκες των ΑμεΑ, καθώς διαρκώς συρρικνώνεται.

Η συρρίκνωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των εργαζομένων πλήττει πρώτα και κύρια τα ΑμεΑ που έχουν άμεση ανάγκη και τους δίνονται λιγότερες ευκαιρίες να εργαστούν. Δεν έχει γίνει με επάρκεια κατανοητό ότι τα ΑμεΑ είναι το ίδιο υπεύθυνα στην απόκτηση γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων και αντίστοιχα το ίδιο ή και περισσότερο από τους υπόλοιπους εργαζόμενους παραγωγικά στην εργασία τους.

Τα ΑμεΑ καλούνται να αποκτήσουν εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα με ατομική ευθύνη πριν προσεγγίσουν την αγορά εργασίας.

Η διόγκωση του ιδιωτικού τομέα στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών ακυρώνει τη θεσμική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ΑμεΑ.

Οι προοπτικές ανάπτυξης σταδιοδρομίας των ΑμεΑ διαγράφονται εξαιρετικά δυσόιωνες και για αυτό απαιτείται εφαρμογή ολοκληρωμένων

και ανατροφοδοτούμενων προγραμμάτων συμβουλευτικής υποστήριξης και επαγγελματικού προσανατολισμού των ΑμεΑ.

Τα άτομα με αναπηρία απειλούνται στην πλειονότητά τους με υποεκπαίδευση, ανεργία και διαρκή οικονομικό και κοινωνικό αποκλεισμό σε όλα τα επίπεδα. Κυρίαρχη είναι η ανάγκη και η απαίτηση για την εξασφάλιση των προϋποθέσεων που θα επιτρέψουν στα ΑμεΑ να ανεξαρτητοποιηθούν και να επιτύχουν επαγγελματικά και κοινωνικά.

Η πιθανότητα αποφυγής των αρνητικών επιπτώσεων της παγκοσμιοποίησης και η αξιοποίηση των θετικών χαρακτηριστικών της σε όφελος των ατόμων με αναπηρίες στις χώρες της Ε.Ε. εξαρτάται από τη διαμόρφωση ενός διακρατικού μετώπου των φορέων εκπροσώπησης των ΑμεΑ και των υποστηρικτικών για την κοινωνική τους ένταξη εθελοντικών οργανώσεων πολιτών. Σε αυτή την κατεύθυνση θα μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και οι συλλογικοί φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων, που όμως σήμερα βρίσκονται σε χειμερία νάρκη. Αν δεν δημιουργηθεί αυτό το μέτωπο και δεν καταγραφούν και αναδειχθούν οι ανάγκες και τα δικαιώματα των ΑμεΑ στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα, δεν προβλέπεται βελτίωση των συνθηκών επαγγελματικής ανάπτυξης και της ποιότητας ζωής τους. Όπως εύστοχα έγραφε ο P. Bourdieu (2001, σ. 37) «η κοινωνική ιστορία διδάσκει ότι δεν υπάρχει κοινωνική πολιτική χωρίς να υπάρχει ένα κοινωνικό κίνημα ικανό να την επιβάλει». Όπως σημειώνει ο καθηγητής Γ. Πανούσης (2003, σ. 260), «Ο κύκλος των αγώνων

για την πρόοδο, την κοινωνική ευημερία, την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την ελευθερία για όλους τους κατοίκους της γης ξαναρχίζει». Για τα άτομα με αναπηρίες αρχίζει, αλλά είναι κοινός ο αγώνας με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας που θέλουν να ζήσουν σε ένα καλύτερο, πιο δίκαιο και πιο ανθρώπινο κόσμο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αλεξίου Θανάσης, 2003, «Το εργασιακό ήθος του “μεταφορνασμού”», στο *«Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία»*, επιμ. Ρ. Παναγιωτοπούλου, κ.ά., ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Βεργόπουλος Κώστας, 1999, «Παγκοσμιοποίηση: Η μεγάλη χίμαιρα», Νέα Σύνορα-Λιβάνη, Αθήνα.
- Bourdieu Pierre, 2001, «Για ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό κίνημα», Πατάκη, Αθήνα.
- Ζιώμας Δημήτρης, κ.ά., 1999, «Προώθηση της απασχόλησης των ΑμεΑ και άλλων ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην Ελλάδα», δημ. μελέτη ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Δελλασούδας Λαυρέντης, 2002, «Σχολικός και Επαγγελματικός προσανατολισμός Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες: Προϋποθέσεις, Προβλήματα», στο Μ. Κασσωτάκης, επιμ., *«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός»*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Καλομοίρης Γρηγόρης, Αυγ. 2004, «Παγκοσμιοποίηση και Εκπαίδευση», περιοδ. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τεύχ. 137, Αθήνα.
- Κασσωτάκης Μιχάλης, 2002, «Η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην επαγγελματική εκπαίδευση, την κατάρτιση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση», στο Μ. Κασσωτάκης, επιμ., *«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός»*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Κουζής Γιάννης, 2001, «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση», Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ), ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κρίβας Σπύρος, 2002, «Οι διεθνείς εξελίξεις στο χώρο της εργασίας και τα συστήματα σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στις χώρες της Ε.Ε.», στο Μ. Κασσωτάκης, επιμ., *«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός»*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Μπεκ Ούρλιχ, ελλ. έκδ. 2000, «Τι είναι παγκοσμιοποίηση», Καστανιώτης, Αθήνα.
- Νικολόπουλος Ηλίας, 2001, «Παγκοσμιοποίηση, συσσώρευση και κοινωνικός μετασχηματισμός», στο *Παγκοσμιοποίηση και Κοινωνική Οικονομία*, Πρακτ. Συνεδρίου, επιμ. Ι. Κούγιας, Μεσολόγγι.
- Παναγιωτοπούλου Ρόη, 2003, «Οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις στον κλάδο των ΜΜΕ την εποχή της παγκοσμιοποίησης», στο *«Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία»*, Ρ. Παναγιωτοπούλου, κ.ά., επιμ., ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Πανούσης Γιάννης, 2003, «Το περιθώριο σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης», στο *«Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία»*, επιμ. Ρ. Παναγιωτοπούλου, κ.ά., ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Παπινιώτης Νικήτας, 2002, «Κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες και επαγγελματική επιλογή στην Ελλάδα», στο Μ. Κασσωτάκης, επιμέλεια, *«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός»*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Σιδηροπούλου Δέσποινα, 1998, «Ευρωπαϊκό Δίκτυο Workable», περιοδ. *Προσανατο-*

- λισμός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός, τεύχ. 3, Εκδοτική Άλφα, Αθήνα.
- Therborn Goran, 2003, «Η παγκόσμια κοινωνική δυναμική και η παγκόσμια στροφή της κοινωνιολογίας, στο συλλογικό τόμο: *Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία*, επιμ. Ρ. Παναγιωτοπούλου, ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Τσελεκίδης, Ι., Α. Ραφαηλίδης, Η. Μακρής, Ν. Βερναρδάκης, 2003, «Παγκοσμιοποίηση, τεχνολογικές ροές και απασχόληση», στο *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, επιμ. Ρ. Παναγιωτοπούλου κ.ά., ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Φακιολάς Νίκος, 2002, «Συμβουλευτική-Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Κοινωνικός Αποκλεισμός», στο Μ. Κασσωτάκης, επιμ., *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Φακιολάς Νίκος, 2003, «Συμβουλευτική και Επαγγελματική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός ΑμεΑ», στο Ν. Φακιολάς επιμ., *Μέγας Οδηγός: Εκπαίδευση-Επαγγέλματα*, Αχτίδα, Αθήνα.
- Φακιολάς Νίκος, 2003, «Ο ρόλος της οικογένειας στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος», στο Ν. Φακιολάς επιμ., *Μέγας Οδηγός: Εκπαίδευση-Επαγγέλματα*, Αχτίδα, Αθήνα.

Μιχ. Κασσωτάκης, Ιωάννης Μαρμαρινός¹

Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ²

Οι πρόσφατες εξελίξεις στον τομέα των Νέων Τεχνολογιών της Επικοινωνίας και της Πληροφορικής έχουν οδηγήσει, μαζί με άλλους παράγοντες στην παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και του πολιτισμού. Οι εξελίξεις αυτές ασκούν σημαντική επίδραση στη φύση, στην οργάνωση και στην αγορά της εργασίας και έχουν επηρεάσει καθοριστικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των σύγχρονων πολιτών. Παρόμοιες επιδράσεις έχουν ασκηθεί και στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, στους οποίους η ανάγκη για δια βίου μάθηση και εκπαίδευση είναι μεγαλύτερη από κάθε άλλη φορά. Οι αλλαγές αυτές έχουν επιπτώσεις και στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, η οποία χαρακτηρίζεται από αλληπάλληλους επαγγελματικούς ανανταποδοτικούς και επαγγελματική αβεβαιότητα. Ενώπιον των εξελίξεων αυτών, η επαγγελματική συμβουλευτική δεν μπορεί να εφαρμόζεται με τον τρόπο, με τον οποίο αυτή εφαρμόζονταν κατά το παρελθόν. Απαιτούνται σημαντικές τομές τόσο στην οργάνωση και στελέχωση των υπηρεσιών που ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά, όσο και στη μεθοδολογία εφαρμογής της. Οι κύριες από τις αλλαγές αυτές αναλύονται στην εισήγηση που ακολουθεί.

Mich. Kassotakis, Ioannis Marmarinos¹

THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON PROFESSIONAL CAREER AND THE VOCATIONAL GUIDANCE PRACTICE

The recent rapid development in the domain of the Information and Communication Technology has led together with a number of other factors to the globalization of economy and culture. It has also had a great impact on the nature and organization of the job market as well as on the professional career of the citizens, which is characterized by continuous reorientations and uncertainty. Similar influences have been witnessed in the domain of education and training, where life-long learning is as ever imperative. As a consequence, Career Guidance needs to become flexible and respond to the above changes which ask for a number of innovations in the organization and structure of its services, the most important of which will be discussed in this presentation.

1. Ο Μιχ. Κασσωτάκης είναι Καθηγητής της Παιδαγωγικής στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών και Διευθυντής του Κέντρου Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της ίδιας Σχολής. Ο Ιωάννης Μαρμαρινός είναι Καθηγητής του ίδιου Τμήματος.

2. Το παρόν άρθρο αποτελεί αναμόρφωση και συμπλήρωση του εισαγωγικού κεφαλαίου του βιβλίου: Κασσωτάκης, Μ. (2002). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω. σσ. 27-39.. Η αναμόρφωση και συμπλήρωση έγινε από τον δεύτερο συγγραφέα.

1. Εισαγωγικά

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων χρόνων είμαστε μάρτυρες θεαματικών εξελίξεων στους περισσότερους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Ορισμένοι, μάλιστα, αναλυτές μιλούν για την είσοδο της ανθρωπότητας σε μια τρίτη φάση εξέλιξης, τη φάση του «*τρίτου κύματος*», όπως την αποκαλεί ο μελλοντολόγος Toffler (βλ. Toffler, 1983). Η εξέλιξη αυτή ανατρέπει όλες τις συμβατικές του παρελθόντος και δημιουργεί νέους όρους για τις δραστηριότητες του ανθρώπου, άγνωστους μέχρι σήμερα. Άλλοι υποστηρίζουν ότι οι αλλαγές που συνέβησαν στον κόσμο τα τελευταία χρόνια διαμορφώνουν μια νέα περίοδο στην ιστορία της ανθρωπότητας, κατά την οποία η προηγούμενη παγκόσμια τάξη πραγμάτων δίνει τη θέση της σε μια νέα κατάσταση «αταξίας», αβεβαιότητας και αμφισβήτησης (βλ. Φλουρής & Πασιάς, 1997), η οποία συνοδεύεται από πολλές προκλήσεις, αλλά και φόβους και αβεβαιότητες για το μέλλον.

Η θεαματική ανάπτυξη και οι συνεχώς διευρυνόμενες εφαρμογές των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας έχουν οδηγήσει στην παγκοσμιοποίηση των διαδικασιών παραγωγής και διάθεσης των καταναλωτικών αγαθών, προκαλώντας ριζική αναδόμηση της παγκόσμιας οικονομίας (βλ. Βαίτσος & Γιαννίτσης 1987, Hand 1984, Heinz W. 1987, Κασσωτάκης 1994).

2. Οι Επιπτώσεις της Παγκοσμιοποίησης στην Οργάνωση και Αγορά της Εργασίας και στην Επαγγελματική Δραστηριότητα

Υπό την επίδραση των τάσεων αυτών παραδοσιακές βιομηχανίες καταρρέουν, ενώ άλλες αναπτύσσονται με ταχύτατους ρυθμούς σε νέους τομείς, όπως είναι π.χ. η βιοτεχνολογία, η πληροφορική, η ανακύκλωση διάφορων προϊόντων και άλλα παρόμοια. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας οδηγεί σταδιακά στην κατάργηση της έννοιας της τοπικής αγοράς και στην εξάλειψη της εξάρτησης των επιχειρήσεων από τις τοπικές πλουτοπαραγωγικές πηγές και, προπαντός, από τις τοπικές καταναλωτικές ανάγκες. Από την άλλη πλευρά η οργάνωση των ιδίων των επιχειρήσεων μεταβάλλεται ταχύτατα, φαινόμενο που αναμένεται να ενταθεί ακόμη περισσότερο στο προσεχές μέλλον. Οι εφαρμογές των νέων τεχνολογιών, η ανάπτυξη των εσωτερικών δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και η συνεχής πρόοδος της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας έχουν καταστήσει ξεπερασμένη την παραδοσιακή ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων και οργανισμών. Ευνοούν τη δημιουργία μιας πιο ευέλικτης οργανωτικής δομής, η οποία διευκολύνει τη μεταξύ των εργαζόμενων συνεργασία και αλληλεπίδραση. Η δομή αυτή απαιτεί νέας μορφής εργασιακές σχέσεις και επαγγελματικές δεξιότητες.

Η ενίσχυση των τάσεων που προαναφέρθηκαν σε συνδυασμό και με τις μεταβολές των μεθόδων παραγωγής, που προκαλούνται από τις εξελίξεις της τεχνολογίας, απαιτούν επιχειρηματική και παραγωγική ευελιξία και

υψηλό βαθμό προσαρμοστικότητας τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων στις συνεχείς αλλαγές.

Ιδιαίτερα πρέπει να επισημανθεί μια άλλη διάσταση των επιπτώσεων της σύγχρονης τεχνολογίας, η οποία επηρεάζει όλο και περισσότερο τα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Η νέα τεχνολογία επιτρέπει την εκτέλεση πολλών εργασιών (εργασίες λογισμικού (software), λογιστικά, συγγραφή βιβλίων και περιοδικών, διακήρυξη, σχεδίαση ενδυμάτων, κοσμημάτων και άλλων ειδών μόδας κτλ.) ακόμη και την πλήρη απασχόληση στο σπίτι. Όλα αυτά δίδουν νέο περιεχόμενο στην έννοια: «αυτοαπασχολούμενος». Ο τελευταίος μπορεί σήμερα να αναπτύσσει δραστηριότητες που υπερβαίνουν, μερικές φορές, τα συμβατικά επίπεδα της ντόπιας αγοράς, χωρίς να μετακινείται από το σπίτι του (βλ. Φακιολάς, 1990). Παράλληλα, όμως, μεταβάλλεται και η έννοια της επαγγελματικής ζωής, αφού τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή γίνονται όλο και πιο ασαφή. Η εξέλιξη αυτή επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο ζωής των πολιτών και μεταβάλλει παγιωμένες συνήθειες και πρακτικές της καθημερινής ζωής.

Στο σημείο αυτό θεωρούμε σκόπιμο να αναφερθούμε και στο σύγχρονο κίνημα αναθεώρησης της έννοιας του επαγγέλματος και επαναπροσδιορισμού των διαδικασιών και των προσόντων που απαιτούνται για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, το οποίο ενισχύθηκε τα τελευταία χρόνια. Το κίνημα αυτό, γνωστό ως «νέος επαγγελματισμός» (new professionalism), διαμορφώνει

νέα επαγγελματικά πρότυπα και κανονισμούς κανόνες επαγγελματικής ηθικής σε αρκετούς τομείς των ασχολιών του ανθρώπου.

Σ' όσα προαναφέρθηκαν πρέπει να προστεθεί η ιλιγγιώδης ταχύτητα αύξησης των γνώσεων, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να παλιώνει γρήγορα κάθε είδους αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Η παλαιώση αυτή έχει σημαντική επίδραση τόσο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, όσο και στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων. Ο Α. Toffler υποστήριξε στη δεκαετία του 1980 ότι στο εγγύς μέλλον θα τετραπλασιάζονται οι γνώσεις της ανθρωπότητας, κατά το διάστημα που θα μεσολαβεί ανάμεσα στη γέννηση ενός ατόμου και την αποφοίτησή του από το Πανεπιστήμιο (βλ. Toffler, 1974). Η εξέλιξη που προαναφέρθηκε οδηγεί αναπόφευκτα στην ταχύτατη απαξίωση των γνώσεων, ιδιαίτερα στον τομέα της Τεχνολογίας και των Θετικών Επιστημών από την άποψη της πρακτικής τους αξιοποίησης.

Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με σχετικές μελέτες, κάθε χρόνο απαξιώνεται το 7% περίπου της πρακτικά εκμεταλλεύσιμης γνώσης. Αυτό σημαίνει ότι μέσα σε λιγότερο από 15 χρόνια οι γνώσεις που χρησιμοποιούνται στις καθημερινές επαγγελματικές δραστηριότητες και, κυρίως, στις εφαρμογές της τεχνολογίας θα έχουν ριζικά αλλάξει. Η αλλαγή αυτή ακυρώνει στην πράξη τον αυστηρό προγραμματισμό των γνώσεων που πρέπει να προσφέρει το σχολείο στο μαθητή, ιδιαίτερα μάλιστα το επαγγελματικό σχολείο, προκειμένου να τον προετοιμάσει για να ενταχθεί ομαλά στην ενεργό ζωή. Η παραπάνω εξέλιξη οδηγεί σε

κρίση την Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση με την παραδοσιακή της, τουλάχιστον, μορφή.

Κι ενώ η γνώση αλλάζει όλο και πιο γρήγορα, από την άλλη πλευρά φαίνεται να διαδραματίζει όλο και μεγαλύτερο ρόλο στην εργασία. Μέσα στη σύγχρονη «κοινωνία της γνώσης» είναι βέβαιο ότι ο ρόλος της «διανοητικής εργασίας και της δημιουργικής ικανότητας» στο χώρο της παραγωγής θα συνεχίσει να ενισχύεται. Αντίθετα, θα μειώνεται συνεχώς η σημασία της χειρωνακτικής εργασίας. Εύστοχα, λοιπόν, λέγεται ότι «οι μετοχές των προηγμένων επιχειρήσεων αντιπροσωπεύουν όλο και περισσότερο "άυλη περιουσία" που είναι εναποθηκευμένη στο μυαλό των στελεχών τους» (βλ. και Ηλιάδης 1994). Η γνώση, με τη μορφή της τεχνολογίας ιδιαίτερα, είναι σήμερα το σημαντικότερο όπλο του διεθνούς οικονομικού και εμπορικού ανταγωνισμού, τον οποίο χαρακτηρίζει η ταχύτητα στην κυκλοφορία των παραγόμενων αγαθών, η διαφοροποίηση των παραγόμενων βιομηχανικών ειδών και η βραχύτητα της ζωής τους. Ο ανταγωνισμός αυτός επηρεάζει αναπόφευκτα και τα εκπαιδευτικά συστήματα.

Ορισμένοι μεταμοντέρνοι διανοητές, όπως ο Γάλλος Lyotard, π.χ. (βλ. Lyotard, 1984) υποστηρίζουν την άποψη ότι η εποχή μας προωθεί την «εργαλειοποίηση» (instrumentalization) της γνώσης, τη λεγόμενη «ινστρουμενταλιστική» γνώση. Στο πλαίσιο αυτό η προσπάθεια παραγωγής νέας γνώσης η οποία δεν θα έχει πρακτικές εφαρμογές υπάρχει κίνδυνος να αμβλυνθεί. Έτσι, η γνώση θα πάψει να είναι αυτοσκοπός. Θα παράγεται για

να πουληθεί. Θα γίνεται, δηλαδή, όλο και περισσότερο εμπόρευμα. Η τάση αυτή θέτει σοβαρά ζητήματα για το πώς πρέπει να διαμορφωθεί το περιεχόμενο της εκπαίδευσης έτσι ώστε να μην υποταγεί στον τεχνοκρατισμό της εποχής μας και στην εμπορευματοποίηση της γνώσης, από το ένα μέρος, αλλά και να μη χάσει, από το άλλο, την επαφή με την πραγματικότητα και τις σύγχρονες εξελίξεις. Η εύρεση της χρυσής τομής ανάμεσα στα δύο άκρα είναι το ζητούμενο του καιρού μας.

Από τις μεταβολές που γίνονται ή διαγράφονται στο χώρο της παραγωγικής διαδικασίας προκύπτει ότι στο μέλλον θα χρειάζεται ένας αριθμός ατόμων, ο οποίος πρέπει να συνδυάζει την υψηλή εξειδίκευση σε ορισμένους τομείς με τη γενική γνώση άλλων τομέων και τη συνολική εποπτεία του συστήματος οργάνωσης της εργασίας. Θα απαιτηθεί, παράλληλα, μεγαλύτερος ακόμη αριθμός ατόμων τόσο στη βιομηχανία όσο και στον τομέα των υπηρεσιών που πρέπει να διαθέτουν ικανότητα προσαρμογής στις συνεχείς αλλαγές, πνεύμα συνεργασίας, δημιουργικότητα, κριτική ικανότητα, γενικές γνώσεις και δεξιότητες δεκτικές ποικίλων μεταγενέστερων ειδικοτήσεων. Εύστοχα λέγεται από ορισμένους ότι περνούμε από την περίοδο των «ιδεωδών» στην περίοδο των «δεξιότητων». Οι τελευταίες θα μπορούν να αναπτύσσονται, κατά ένα μέρος τουλάχιστον, μέσα στο χώρο της εργασίας (βλ. Ε.Ε. 1995, Φλουρής, 1996). Η εξέλιξη αυτή θα έχει σημαντικές επιπτώσεις και στην εκπαίδευση, αλλά και στην επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες δεν θα είναι πάντοτε θετικές³.

3. Για τις αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στην εκπαίδευση, την εθνική ταυτότητα και

Μια τέτοια προοπτική καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη στα άτομα και στις κοινωνίες ισχυρών αντιστάσεων απέναντι στις αρνητικές επιπτώσεις των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων και των ρευμάτων της παγκοσμιοποίησης, χωρίς, όμως, να αποκλεισθούν τα θετικά τους στοιχεία. Αυτό απαιτεί με τη σειρά του την καλλιέργεια της κριτικής στάσης απέναντι στις ταχύτατες εξελίξεις του καιρού μας, τη συστηματική ενημέρωση των πολιτών και την ποιοτική αναβάθμιση της παιδείας, με στόχο να καταστούν οι πολίτες ικανοί να επωφεληθούν από τις θετικές όψεις των σύγχρονων αλλαγών και να προστατευθούν από τις αρνητικές τους συνέπειες.

Η αντικατάσταση, επίσης, μέρους της ανθρώπινης εργασίας από υπεραιετοματοποιημένα συστήματα περιορίζει όλο και περισσότερο τη ζήτηση για απασχόληση σε παραδοσιακούς τομείς εργασίας. Παράλληλα μεταβάλλεται και η σχέση του ανθρώπου με τη μηχανή. Ο χειρισμός της τελευταίας απαιτεί σήμερα κάτι περισσότερο από την ανάπτυξη στοιχειωδών μηχανικών δεξιοτήτων που στο σχετικά πρόσφατο παρελθόν παρέμεναν αμετάβλητες καθ' όλο το διάστημα της χρήσης της. Η λειτουργία αρκετών σύγχρονων μηχανημάτων μπορεί να προγραμματίζεται, γεγονός που προσδίδει άλλες διαστάσεις στην εκπαίδευση των χειριστών τους.

Οι μεταβολές που προαναφέρθηκαν έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση έντονου προβλήματος ανεργίας, με μορφές άγνωστες μέχρι χθες. Το πρό-

βλημα, μάλιστα, φαίνεται να μην υποχωρεί με την εφαρμογή των παραδοσιακών συνταγών καταπολέμησής του, δηλαδή με την απλή ενίσχυση της παραγωγικότητας.

Η σύγχρονη τεχνολογική επανάσταση και η παγκοσμιοποίηση έχουν και θετικές, αλλά και αρνητικές επιπτώσεις στα άτομα και στους λαούς. Δημιουργούν νέες ευκαιρίες για παραγωγικές δραστηριότητες και διαμορφώνουν καινούργιες δυνατότητες απασχόλησης. Παρόλληλα, όμως διατυπώνονται φόβοι ότι η παγκοσμιοποίηση εγκυμονεί τον κίνδυνο διεύρυνσης του χάσματος μεταξύ πλούσιων και φτωχών, ενδεχόμενο που θα προκαλέσει νέες εντάσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και θα φέρει στο προσκήνιο νέες κοινωνικές συγκρούσεις. Ο κίνδυνος, επίσης, να εμφανισθούν νέες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού, οι οποίες έχουν σχέση με τη δυνατότητα πρόσβασης στις πληροφορίες και την ικανότητα χρήσης των νέων τεχνολογιών δεν είναι ανύπαρκτος, αν δεν ληφθούν μέτρα για να αντιμετωπισθεί η παραπάνω κατάσταση. Ανάμεσα στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται και ενέργειες που σχετίζονται με την επαγγελματική ενημέρωση, την καθοδήγηση των πολιτών και τον αναπροσανατολισμό τους σε νέες δραστηριότητες, τον οποίο οι σύγχρονες συνθήκες καθιστούν ολοένα και πιο αναγκαίο.

τον πολιτισμό γενικά βλ. τον πρόλογο μας στην ελληνική μετάφραση του βιβλίου της UNESCO «Εκπαίδευση. Ο θησαυρός που κρύβει μέσα της», Αθήνα, Εκδ. Gutenberg, 1999.

3. Οι Επιπτώσεις των Παραπάνω Εξελέξεων στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία

Μπροστά στην κατάσταση που περιγράψαμε παραπάνω η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί πια να έχει μονοσήμαντο χαρακτήρα. Η επαγγελματική ζωή στο προσεχές μέλλον δεν θα αρχίζει και δεν θα τελειώνει με την ίδια δουλειά για ένα συνεχώς αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων. Υπολογίζεται ότι ο σημερινός νέος ηλικίας 20 ετών που ζει στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες θα αλλάξει αρκετές φορές επαγγελματική δραστηριότητα στη ζωή τους, ασκώντας επαγγέλματα είτε συναφή προς την αρχική του δραστηριότητα είτε και τελείως διαφορετικά. Μπαίνουμε έτσι σε μια περίοδο αβεβαιότητας που συνοδεύεται από την αγωνία για το αύριο. Την αγωνία αυτή ενισχύουν η ανασφάλεια των διαρκών ανακατατάξεων και η ένταση που γεννά η προσπάθεια συνεχούς προσαρμογής στις εξελίξεις.

4. Μερικές Επιπτώσεις των Σύγχρονων Εξελέξεων στην Εκπαίδευση και την Κατάρτιση

Υπό τις συνθήκες που δημιουργούνται στην σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποίησης, η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν μπορούν να τελειώνουν με την απόκτηση κάποιου πτυχίου ή διπλώματος. Η συνεχής εκπαίδευση, η διά βίου μάθηση και η διαρκής κατάρτιση και επανακατάρτιση αποτελούν αναγκαιότητα της εποχής μας.

Στα παραπάνω προστίθεται η ανάγκη μετάθεσης της έμφασης από τη

στείρα απομνημόνευση και τη συσσώρευση γνώσεων στην καλλιέργεια ικανοτήτων που θα καταστήσουν το εκπαιδευόμενο άτομο ικανό να ανταποκριθεί στις προκλήσεις των καιρών και να αντισταθεί στα φαινόμενα αλλοτρίωσης που παρατηρούνται στις σημερινές κοινωνίες. Το σύγχρονο σχολείο οφείλει να μάθει στα άτομα πώς να μαθαίνουν, πώς να αξιολογούν τον πλούτο των πληροφοριών, τις οποίες απλόχερα θέτει στη διάθεσή τους η σύγχρονη κοινωνία της γνώσης, πώς να τις κρίνουν, πώς να δημιουργούν και να συνθέτουν με βάση αυτές.

Όλα αυτά επιβάλλουν ριζική αναθεώρηση του προσανατολισμού των εκπαιδευτικών συστημάτων και του περιεχομένου των σπουδών. Απαιτούν αλλαγή της μεθοδολογίας που εφαρμόζουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και των διδακτικών μέσων που χρησιμοποιούν.

Μ' αυτά τα δεδομένα, δύσκολα μπορεί κανείς να ανατρέψει τη θέση ότι ο εφοδιασμός των εργαζομένων με τις αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες θα είναι στο μέλλον υπόθεση ενός ευέλικτου συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ικανού να προσαρμόζεται ταχύτατα στις αλλαγές και να ανταποκρίνεται σε μια συνεχώς διαφοροποιούμενη και γνωσιοκρατούμενη αγορά εργασίας.

Για να λειτουργήσει, όμως, αποτελεσματικά ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να διαμορφωθούν ορισμένες προϋποθέσεις: Θα αναφέρουμε μερικές μόνον, αδυνατώντας να τις εκθέσουμε όλες στην παρούσα εισήγηση.

Πρώτη είναι η στενότερη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τον κόσμο της εργασίας.

Η σύνδεση αυτή είναι ιδιαίτερα αναγκαία για τα Τεχνικά και Επαγγελματικά Σχολεία, για τις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες και προπαντός για τα προγράμματα κατάρτισης. Ένα αυστηρά σχολειοκεντρικό σύστημα κατάρτισης στο οποίο κυριαρχεί η παραδοσιακή αντίληψη του γνώστη- δασκάλου προς τον αδαή μαθητή είναι καταδικασμένο σε αποτυχία. Η θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να συνδυάζεται στενά με την πρακτική άσκηση και την εργασιακή εμπειρία. Το αίτημα αυτό μεταβάλλει το χώρο άσκησης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων όχι μόνο σε χώρο παραγωγής αγαθών, αλλά και σε πεδίο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Πρόσφατη εθνική έρευνα στις Η.Π.Α. σχετική με το τι είδους δεξιότητες απαιτούν οι εργοδότες από τους εργαζόμενους έδειξε ότι οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της εκπαίδευσης είναι λιγότερο σημαντικές από αυτές που μαθαίνει κανείς μέσα στο χώρο της εργασίας (βλ. Carnevale, 1996). Αλλά και στη χώρα μας η απαίτηση για προϋπηρεσία και προηγούμενη σχετική εμπειρία γίνεται όλο και πιο συχνά βασικό κριτήριο για τις προσλήψεις προσωπικού, στον ιδιωτικό, κυρίως, τομέα.

Η σύνδεση, βέβαια, εκπαίδευσης και φορέων παραγωγής θέτει ποικίλα πολιτικοideολογικά και άλλα ζητήματα που συζητούνται σήμερα ευρύτατα στο διεθνή χώρο, όπως: Ποιος έχει τον έλεγχο μέσα σε ένα τέτοιο σύστημα; Ποιος είναι ο ρόλος του κράτους στο πλαίσιο αυτό; Ποιος, τελικά, ωφελείται από τις υπό συζήτηση αλλαγές, οι εργαζόμενοι ή οι κεφαλαιοκράτες; Δεν θα μπω στον πειρασμό να ασχοληθώ με τα ερωτήματα αυτά, παρά το

ενδιαφέρον που παρουσιάζουν, γιατί η ανάλυσή τους δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς του παρόντος βιβλίου. Περιορίζομαι μόνο να σημειώσω ότι η στενότερη σύνδεση της εκπαίδευσης με τις παραγωγικές διαδικασίες δεν θα πρέπει, ασφαλώς, να γίνει σε βάρος της μορφωτικής λειτουργίας του σχολείου. Το τελευταίο έχει χρέος να συνδράμει στην επίτευξη των αιτημάτων της οικονομικής προόδου, χωρίς όμως να υποταχθεί ολοκληρωτικά σ' αυτά. Η σφαιρική μόρφωση του ανθρώπου και η διάπλωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων πρέπει να παραμείνει και στο μέλλον, όποιες αλλαγές κι αν συμβούν, η κύρια επιδίωξη του σχολείου. Τούτο, όμως, δεν σημαίνει παραγνώριση της προετοιμασίας του ατόμου για την ομαλή ένταξή του στην ενεργό ζωή. Ο συνδυασμός αυτός δεν είναι ασφαλώς εύκολος. Στην επιτυχή αντιμετώπιση της δυσκολίας αυτής έγκειται μια από τις πιο σημαντικές προκλήσεις του καιρού μας.

Μια δεύτερη προϋπόθεση για να μπορέσει η σημερινή εκπαίδευση να ανταποκριθεί στις προκλήσεις της εποχής μας είναι η παροχή στα άτομα στέρεης γενικής παιδείας, ικανής να δώσει σ' αυτά όχι μόνο τα στοιχεία εκείνα που είναι απαραίτητα για την ολοκλήρωση της προσωπικότητάς τους, την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνική, πολιτική και πολιτιστική ζωή, αλλά και για την ανάπτυξη των γνωστικών και άλλων δεξιοτήτων που θα αποτελέσουν το θεμέλιο ποικίλων μεταγενέστερων ειδικεύσεων και επαγγελματικών αναπροσανατολισμών.

Στο πλαίσιο αυτό η έννοια της γενικής παιδείας μεταβάλλεται. Οι διαχωρισμοί του παρελθόντος καταργού-

νται. Το ουμανιστικό και το τεχνοκρατικό εκπαιδευτικό ιδεώδες δεν μπορούν να υπάρξουν χωριστά. Επιβάλλεται η συγχώνευσή τους μέσα σε μια νέα αντίληψη για το περιεχόμενο της γενικής παιδείας. Η παραδοσιακή αντιδιαστολή της καθαρής Επιστήμης από την Τεχνολογία αμβλύνεται συνεχώς. Όλα αυτά σημαίνουν ότι στοιχεία της σύγχρονης τεχνολογίας και, προπαντός, η εξοικείωση του σύγχρονου ανθρώπου μ' ό,τι αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό της εποχής του δεν μπορούν να είναι έξω από το περιεχόμενο της γενικής παιδείας. Το-μείς, επίσης, που μέχρι πριν από λίγο ήταν ξένοι προς την έννοια της γενικής παιδείας, όπως η περιβαλλοντική εκπαίδευση, η αγωγή υγείας, η εκπαίδευση του καταναλωτή, η κριτική της πληροφορίας, η κυκλοφοριακή αγωγή και άλλα παρόμοια εντάσσονται ως διδακτέα αντικείμενα στο χώρο των γενικών μαθημάτων.

Με άλλα λόγια, η διάκριση ανάμεσα στην Γενική και την Τεχνική Εκπαίδευση θα γίνεται στο μέλλον όλο και πιο χαλαρή και η ασάφεια στα όρια που τις χωρίζουν θα μεγαλώνει. Το στοιχείο αυτό πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη στο σχεδιασμό και την αναμόρφωση των εκπαιδευτικών συστημάτων, αλλά και στο σχολικό προσανατολισμό των μαθητών.

4. Η Επαγγελματική Συμβουλευτική στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης

Στο πλαίσιο των παραπάνω εξελίξεων ο επαγγελματικός προσανατολισμός των πολιτών γίνεται πλέον μια διά βίου διαδικασία, της οποίας η σημασία και για τα μεμονωμένα άτομα,

αλλά και για το κοινωνικό σύνολο διευρύνεται. Υπό την έννοια αυτή, η συμβουλευτική υποστήριξη για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος δεν είναι πια αναγκαία μόνο στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσής ή στο Λύκειο. Είναι εξίσου απαραίτητη κατά τη διάρκεια των τριτοβάθμιων σπουδών, αλλά και μετά τη λήξη τους. Είναι, επίσης, απαραίτητη κατά την είσοδο στην ενεργό ζωή, αλλά και στη διάρκειά της. Η μύηση στα ζητήματα αυτά πρέπει να αρχίζει από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ίσως, και από την προσχολική αγωγή. Αυτό σημαίνει ότι η ανάγκη να αρχίζει η εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής όσο γίνεται νωρίτερα γίνεται στις μέρες της παγκοσμιοποίησης πιο επιτακτική απ' ό,τι ήταν προηγουμένως.

Η διάκριση, επίσης, ανάμεσα σε εκπαιδευτικές και σε εξωεκπαιδευτικές υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής θα γίνεται, μέσα στο πλαίσιο που προαναφέρθηκε, όλο και πιο χαλαρή. Ίσως στο απώτερο μέλλον οι υπηρεσίες αυτές θα ενσωματωθούν πλήρως. Οργανωτικές, λοιπόν, δομές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής που εμμένουν σε παλιούς διαχωρισμούς και σε ξεπερασμένα στεγανά, χωρίς συντονισμό μεταξύ τους, πρέπει να θεωρούνται αναχρονιστικές. Το ίδιο ισχύει και για αντιλήψεις και νοοτροπίες που επιδιώκουν να διατηρήσουν το υπάρχον status quo και να διασφαλίσουν κεκτημένα συμφέροντα, παραβλέποντας το γενικότερο κοινωνικό όφελος.

Όσον αφορά στη μεθοδολογία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής ειδικότερα, μπορούν να αναφερθούν τα εξής: Αναμένεται να ενισχυθεί στο μέλλον ακόμη περισσότερο η τάση του

ενεργού προσανατολισμού. Παράλληλα, έχει αυξηθεί η ανάγκη μεγαλύτερης, συστηματικοποίησης των υπηρεσιών επαγγελματικής πληροφόρησης. Η τελευταία δεν περιορίζεται πια σε εθνικό ή σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Είναι ανάγκη να ενημερώνεται το άτομο και για τις παγκόσμιες εξελίξεις και να αποκτά συνείδηση του τρόπου με τον οποίο αυτές επηρεάζουν το δικό του μέλλον και το μέλλον των παιδιών του. Η ανάγκη αυτή ενισχύεται και από το γεγονός ότι μέσα στο παγκόσμιο σύστημα στο οποίο εντάσσονται και λειτουργούν τα διάφορα κράτη δεν μπορεί να αγνοείται αυτό που συμβαίνει αλλού και ιδιαίτερα στις χώρες που ανήκουν στον ίδιο διεθνή συνασπισμό. Ειδικότερα στην περίπτωση των χωρών που συμμετέχουν σε ευρύτερους συνασπισμούς κρατών, όπως είναι π.χ. η Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να παρέχονται στους πολίτες τους, πληροφορίες και για τις δυνατότητες απασχόλησης σε άλλες χώρες του ίδιου συνασπισμού. Αυτό απαιτεί στενή συνεργασία μεταξύ των Υπηρεσιών Επαγγελματικής Πληροφόρησης των διαφόρων χωρών και ανάπτυξη διακρατικών δικτύων ενημέρωσης και επαγγελματικής καθοδήγησης. Ενδεικτικό παράδειγμα τέτοιου είδους οργανωτικών δομών είναι το δίκτυο «euroguidance» στο οποίο συμμετέχουν όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μέσα στη σύγχρονη πραγματικότητα της αβεβαιότητας και των συνεχών αλλαγών που περιγράψαμε παραπάνω η πληροφόρηση δεν μπορεί να έχει τον παραδοσιακό χαρακτήρα της απλής περιγραφής των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των κοινωνικο-οικονομικών τους προοπτικών που,

έτσι κι αλλιώς, είναι και θα παραμένουν ασαφείς. Η πληροφόρηση πρέπει να επεκτείνεται και στις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές με βασικό στόχο την υποβοήθηση των πολιτών να κατανοήσουν το παγκόσμιο γίγνεσθαι, να αντιληφθούν το κοινωνικο-οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον στο οποίο καλούνται να ενταχθούν και να συνειδητοποιήσουν τους κανόνες που το διέπουν. Πολλοί, άλλωστε, θεωρούν ότι ένας από τους πιο σημαντικούς ρόλους των σύγχρονων Λειτουργιών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να υποβοηθήσουν τα άτομα και, ιδίως, τους νέους να αντιληφθούν όσο καλύτερα μπορούν την κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα. Πληροφόρηση, βέβαια, δεν σημαίνει παθητική μύηση και υποταγή σ' ό,τι ισχύει. Η ενημέρωση για την πραγματικότητα πρέπει να συνδυάζεται και με τη διαμόρφωση κριτικής στάσης απέναντι της, καθώς και με την ικανότητα ανάλυσης και κατανόησης των σχέσεων που τη διέπουν.

Η πληροφόρηση, όμως, για τις σπουδές και τα επαγγέλματα δεν αρκεί. Οι εξελίξεις καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση των διαδικασιών υποβοήθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων, της συμβουλευτικής τους υποστήριξης και της κατάλληλης διαπαιδαγώγησής τους από τα πρώτα, κιόλας, χρόνια της ζωής τους. Στο πλαίσιο αυτό, η αγωγή σταδιοδρομίας θα γίνεται όλο και πιο σημαντική και η θέση της μέσα στις δραστηριότητες και τις γενικότερες επιδιώξεις του σχολείου θα ενισχύεται. Η έμφαση στην προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη και στην επαγγελματική διαπαιδαγώγηση απαιτεί από τους

λειτουργούς του προσανατολισμού βαθειά γνώση των σχετικών με τα ζητήματα αυτά θεωριών και μεθόδων, αλλά και με το ρόλο που διαδραματίζουν στους παραπάνω τομείς ποικίλοι ψυχολογικοί, κοινωνικοί και εκπαιδευτικοί παράγοντες.

Εξέχωρη σημασία επιβάλλεται να δοθεί στις ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, όπως είναι π.χ. οι γυναίκες, οι μειονότητες, οι παλιννοστούντες, οι αλλοδαποί και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για δύο, κυρίως, λόγους: Ο πρώτος σχετίζεται με το γεγονός ότι μέχρι σήμερα δεν είχε δοθεί στις κοινωνικές αυτές κατηγορίες η δέουσα σημασία⁴. Ο δεύτερος απορρέει από τη διαπίστωση ότι η παγκοσμιοποίηση δεν συνεπάγεται μόνο κινητικότητα αγαθών, κεφαλαίων, πληροφοριών και ιδεών, αλλά και αύξηση της κινητικότητας ανθρώπων. Το γεγονός αυτό εντείνει την εμφάνιση μέσα στις παραδοσιακές κοινωνίες ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων (αλλοδαποί, παλιννοστούντες, κτλ) και δημιουργεί πιεστικές ανάγκες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους, ανάμεσα στα οποία κυρίαρχη θέση κατέχει το πρόβλημα της επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Άλλωστε, η εύρεση εργασίας και η άσκηση κάποιας επαγγελματικής δραστηριότητας αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την κοινωνική ένταξη των ατόμων, αλλά και για την κοινωνική συνοχή και ευημερία.

Η στελέχωση των αναμορφωμένων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα

απαιτήσει την εκπαίδευση ειδικού επιστημονικού προσωπικού, από την έλλειψη του οποίου πάσχει το σημερινό σύστημα. Το προσωπικό αυτό δεν μπορεί να προέλθει από ολιγάριθμα μεταπτυχιακά προγράμματα που λειτουργούν σήμερα σε ορισμένα Α.Ε.Ι.⁵, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αυτά δεν είναι αναγκαία. Απαιτείται η παράλληλη ανάπτυξη ευρύτερων προπτυχιακών προγραμμάτων, ικανών να παράγουν σημαντικό αριθμό επιστημόνων ειδικευμένων στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για να στελεχωθούν με επάρκεια όλες οι σχετικές υπηρεσίες τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και στο χώρο της απασχόλησης. Οι πρόσφατες, μάλιστα, εξελίξεις με τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) σε όλους τους Νομούς της χώρας και ανάλογων Γραφείων (Γρα.ΣΕΠ) σε μεγάλο αριθμό σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και η δημιουργία στον τομέα του ΟΑΕΔ των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) αυξάνουν τις ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό.

Επιπρόσθετα, υπάρχει ανάγκη συστηματικής επιμόρφωσης όλων όσοι ασχολούνται με την εφαρμογή του θεσμού τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση. Για το σκοπό αυτό επιβάλλεται να αναπτυχθούν πολλαπλές μορφές επιμόρφωσης, να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες της σύγχρο-

4. Αναφερόμαστε στην ελληνική πραγματικότητα.

5. Αναφέρουμε ως ενδεικτικό παράδειγμα το Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Ειδικεύσεως στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που λειτουργεί στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών.

νης τεχνολογίας και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, να δοθούν κίνητρα για αυτομόρφωση και να παραχθεί νέο εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό υλικό.

Παράλληλα θα απαιτηθούν βελτιώσεις και αλλαγές και σε άλλους τομείς.

5. Επίλογος

Επειδή το μέλλον ανήκει σε όσους το προγραμματίζουν, είναι ανάγκη να

αρχίσει έγκαιρα η προετοιμασία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προαναφέρθηκαν. Οι ενδείξεις ως προς τα πού θα κινηθεί το μέλλον είναι αρκετές. Αν ολιγορήσουμε να προετοιμαστούμε για να ανταποκριθούμε σ' αυτό, οι συνέπειες θα είναι για όλους σημαντικές τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Βαϊτοίος Κ. & Γιαννίσης Τ. (1987), Τεχνολογικός μετασχηματισμός και οικονομική ανάπτυξη: Ελληνική εμπειρία και διεθνείς προοπτικές, Αθήνα, Gutenberg.
- Βαλλιαντάου Ν. & Κανδυλάκη Αικ. (1988), Η ανεργία ως παράγοντας επιλογής επαγγέλματος από τους νέους, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 49-53.
- Carnevale A.P. et al. (1996), Workplace Basics: The Skills Employers Want, U.S. Department of Labour Employment and Training Administration.
- Δημητράπουλος Ε. (1986), Ο θεσμός «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός» στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησής του. Αθήνα, Καραμπερόπουλος.
- Δημητράπουλος Ε. (1994), Ο θεσμός «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός» στην Ελλάδα. Μισός αιώνας εμπειρίες: Μια αξιολογική θεώρηση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 28-29, 13-32.
- Δημητράπουλος Ε. (1992), Η επιστημονική έρευνα και ο θεσμός «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός» στη χώρα μας. Δύο ενδεικτικές εμπειρικές έρευνες, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 14-54.
- Hand Ch. (1984), *The Future of Work*. Oxford: Basic Blackwell.
- Heinz W. (1987), Το μέλλον της εργασίας. Τέλος η κρίση της κοινωνίας, *CEDEFOP*, 1.
- Ηλιάδης Ν. (1994), Παιδεία και απασχόληση: Εκπαίδευση - κατάρτιση και αντιμετώπιση της απασχόλησης στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας και των προοπτικών που διαγράφονται, *Τεχνικά*, Απρίλιος, 16-18.
- Kanter R.M. (1989), *When Giants Learn to Dance, Maturing the Challenge of Strategy Management and Careers in the 1990s*, New York, Simon and Schuster.
- Κασιμάτη Κ. (1992), Η εργασία στο μέλλον: Κοινωνικές διαστάσεις και πρακτικές, *Εκπαίδευση και επάγγελμα*, 2, 3, 102-127.
- Κασσωτάκης Μ. (1986), Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, Αθήνα, Εκδ. Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης Μ. (1992), Η ενημερωτική και συμβουλευτική λειτουργία του Σ.Ε.Π.: Μια προσπάθεια αξιολόγησής τους, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 20-21, 79-80.

- Κασσωτάκης Μ. (1994), Κοινωνικο-οικονομικές και εκπαιδευτικές εξελίξεις και οι επιπτώσεις τους στο θεσμό του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στην κατάρτιση των στελεχών του, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 30-31, 40-52.
- Κασσωτάκης Μ. (1997), Η αναβάθμιση της ελληνικής Δημόσιας Εκπαίδευσης και η πρόσφατη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, στο Ο.Ε.Δ.Ε.Κ., *Αναβάθμιση της Δημόσιας Μέσης Εκπαίδευσης, Εκπαιδευτικό Συνέδριο*, Λευκωσία, 1997, σσ. 168-199.
- Κασσωτάκης Μ. (2000), Οι προκλήσεις της εποχής μας και η πρόσφατη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση στην ελληνική εκπαίδευση, στο Σ. Μπουζάκης (Επιμ.), *Ιστορικο-συγκριτικές προσεγγίσεις*, Αθήνα, Εκδ. Gutenberg, 2000, σσ. 435-462.
- Κασσωτάκης Μ. (2000), Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* 54-55, 23-33.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (1995), Η «αποτυχία» συνεχίζεται: Κριτική περιδιάβαση στο χώρο της σχολικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, στο: Α. Καζαμία & Μ. Κασσωτάκη, *Η ελληνική εκπαίδευση: Προοπτικές ανασυνγκρότησης και εκσυγχρονισμού*, Αθήνα, Εκδ. Σείριος, σσ. 305-327.
- Κωσάκης Α. (1988). Οι νέοι και η επαγγελματική πληροφόρηση: Μια εμπειρική ανάλυση, *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 1, 3, 136-146.
- Lytard, J.F. (1984), *The Postmodern Condition*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
- ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ / ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Σ.Ε.Π. (1989), Αξιολόγηση του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τους μαθητές της Γ' Γυμνασίου. *Ανάγκες και προσδοκίες τους*, Αθήνα, Ο.Ε.Δ.Β.
- ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ, Μελέτη για την ανάπτυξη του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αθήνα, 1994 (αδημοσίευτη).
- Παλιωκρασός Στ. (1984), Νέα Τεχνολογία και κινητικότητα επαγγελματιών, *Δελτίο Διοικήσεως Επιχειρήσεων*, 23, 56-63.
- Robrtson J. (1985), *Future Work: Jobs, Self- Employment and Leisure after the Industrial Age*, Gower/Maurice Temple Smith.
- Toffler, A. (1974), *Learning for tommorow*, New York, Vintage.
- ΥΠΕΠΘ (1987 και 1988), Πρότυπα πειραματικά προγράμματα. Τελικές εκθέσεις, AGRO SEP LINK, Αθήνα.
- Φακιολάς Ρ. (1990), Επαγγελματική διάθρωση του εργατικού δυναμικού: Διαχρονική εξέλιξη και προοπτικές για το 2.000, *Εκπαίδευση και επάγγελμα*, 3, 195-198.
- Φλουρής Γ. (1996), Προς ένα κοινό αναλυτικό πρόγραμμα στην Ενωμένη Ευρώπη: Τάσεις και προοπτικές, στο Καλογιαννάκη Π. & Μακράκης Β. (επιμ.) *Ευρώπη και Εκπαίδευση*, Αθήνα, Εκδ. Γρηγόρη, σσ. 185-249.
- Φλουρής Γ. & Πασινάς Γ. (1997), Ο εθνικός χαρακτήρας της γνώσης και η ιδεολογία του «ευρωπαϊσμού», στο Βάμβουκας Μ. & Χουρδάκης Α. (επιμ.), *Παιδαγωγική Επιστήμη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Τάσεις και προοπτικές*, Αθήνα, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, σσ. 254-267.
- Watts A.G. και άλλοι (1993), *Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή*.

ΜΕΡΟΣ ΕΒΔΟΜΟ

**ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ
ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ**

Γιαννούλα Χανδολιά*

**Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΤΕΛΕΧΩ-
ΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΓΟΡΩΝ
(Παρέμβαση στην 1η Συνεδρία)**

Οι διεθνείς οικονομικές ανακατατάξεις, η παγκοσμιοποίηση των οικονομικών σχέσεων και κατά συνέπεια και των αγορών, αναγκάζουν τις επιχειρήσεις ανά τον κόσμο, στην προσαρμογή τους στα νέα διεθνή οικονομικά δεδομένα και κυρίως σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον ή στην πλήρη εξαφάνισή τους.

Η προσαρμογή αυτή απαιτεί, την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, με την βελτίωση της ποιότητας των παραγομένων προϊόντων και υπηρεσιών.

Η ανταγωνιστικότητα προϋποθέτει τον εκσυγχρονισμό των οργανωτικών και παραγωγικών διαδικασιών, την επένδυση σε νέες τεχνολογίες και την εφαρμογή των νέων καινοτομιών.

Στην εξελικτική αυτή διαδικασία πρωτεύοντα ρόλο παίζει ο κύριος και βασικός συντελεστής παραγωγής, ο άνθρωπος, ο οποίος, συμμετέχει χρησιμοποιώντας, σήμερα κυρίως την διανοιά του, στην επίτευξη των στόχων, αποτελώντας το κύριο και πλέον σημαντικό τμήμα του συνεχώς μεταβαλλόμενου, λόγω των ραγδαίων πολιτικών, οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων, πανίσχυρου σύγχρονου κοινωνικοοικονομικού μηχανισμού.

Η σύγχρονη επιχείρηση έχει ανάγκη στελέχωσης, τόσο σε διευθυντικό

επίπεδο, όσο και σε επίπεδο παραγωγικής διαδικασίας, απόμων που να διαθέτουν και δεξιότητες, απαραίτητες για την θέση εργασίας τους.

Οι επιχειρήσεις εξ άλλου είναι υποχρεωμένες, απ' ενός να φροντίσουν για την επιμόρφωση του απασχολούμενου σ' αυτές προσωπικού, απ' ετέρου να αναζητούν στην αγορά εργασίας άτομα, κατέχοντα τις απαιτούμενες για τις θέσεις που προορίζονται, δεξιότητες.

Είναι φανερό, ότι στα πιο πάνω, έστω και με μεγάλες οικονομικές θυσιές, έχουν την δυνατότητα να αντεπεξέλθουν πέρα από τους διεθνείς οικονομικούς κολοσσούς, μεγάλες, ως επί το πλείστον επιχειρήσεις, οι οποίες μπορούν και να εξεύρουν και διαθέσουν τα αναγκαία κεφάλαια για την προμήθεια σύγχρονου εξοπλισμού και να δαπανήσουν τα αναγκαία ποσά για την επιμόρφωση, των σ' αυτές απασχολούμενων, όπως επίσης και να προσλάβουν άτομα, που διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες.

Οι μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που, λόγω των περιορισμένων σχετικά κεφαλαίων τους και της μικρής πιστοληπτικής ικανότητάς τους, έχουν περιορισμένες δυνατότητες στο να εκσυγχρονίσουν τον εξο-

* Η Γιαννούλα Χανδολιά είναι Εκπαιδευτικός ΠΕ 18 02, Σύμβουλος Προσανατολισμού, Υπεύθυνη Γραφείου ΣΒΠ Γυμνασίου Καναλακίου Πρέβεζας.

πλισμό τους ή στο να επιμορφώσουν τα στελέχη τους, πόσο μάλλον να διαθέτουν προσωπικό, που να έχει την κατάλληλη υποδομή, για την γνώση των διεθνών αγορών, ώστε να μπορούν να επιλέξουν τις κατάλληλες αγορές, όπως επίσης, να ανταλλάξουν εμπειρίες με άλλες επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της δικτύωσης.

Αυτά τα δεδομένα δικαιολογημένα προκαλούν σοβαρό προβληματισμό στην τοποθέτηση, ως προς την απασχόληση στον τομέα αυτό, εκείνου, που δραστηριοποιείται στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Αν η απάντηση που μπορεί να δοθεί, είναι ότι, αν αποκτήσει το άτομο δεξιότητες, (απαραίτητες), θα έχει θέση στην αγορά εργασίας, τότε έρχεται σε αντίθεση με την σύγχρονη ανα-

γκαιότητα που προϋποθέτει ότι, για να μπορεί κάποιος να εναρμονισθεί με τους στόχους της επιχείρησης, που κινούνται πλην των άλλων και στην σφαίρα της εξεύρεσης χώρου, στην παγκόσμια αγορά, πρέπει να έχει πολλές, όχι μόνο δεξιότητες αλλά και γνώσεις και ολόπλευρη ανάπτυξη.

Και αν είναι μὲν εφικτό, με σοβαρές οικονομικές επιβαρύνσεις, σε μία μεγάλη επιχείρηση να καλύπτει την μεγάλη δαπάνη της ανάλογης αμοιβής ατόμων που θα έχουν και πολλές δεξιότητες και γνώσεις και ολόπλευρη ανάπτυξη ή τη δαπάνη ανάλογης επιμόρφωσης του ήδη απασχολούμενου δυναμικού της, σε μια μικρή ή μικρομεσαία επιχείρηση, μόνη η εξέταση των οικονομικών μεγεθών αποθαρρύνει κάθε σκέψη προς αυτή την πλευρά.

Σαββατού Τσολακίδου*

**ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΚΑΤΑΤΑΞΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Παρέμβαση στην 2η Συνεδρία)**

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ανώτατη Εκπαίδευση εφαρμόζεται μέσω των Γραφείων Διασύνδεσης που δημιουργήθηκαν με συγχρηματοδότηση από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ Ι και ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ).

Το πλαίσιο λειτουργίας και οι εφαρμοζόμενες πρακτικές των Γραφείων Διασύνδεσης ιδιαίτερα κατά την προγραμματική περίοδο 2000-06, βασίζονται στις αρχές του μοντέλου MAGIC¹ που περιλαμβάνει δράσεις Καθοδήγησης (Mentoring), την Υποστήριξη των ενδιαφερομένων (Advocacy), τον Προσανατολισμό (Guidance), την Πληροφόρηση (Information) και την Συμβουλευτική (Counselling). Σύμφωνα με το μοντέλο MAGIC, οι πρακτικές προσανατολισμού² που πρέπει να ακολουθούνται για όλες τις ομάδες στόχου είναι:

- Η Πληροφόρηση για τις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης και τις προοπτικές ανάπτυξης της αγοράς εργασίας σε τοπικό, εθνικό,

ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Η πληροφόρηση αναφέρεται στην ευρύτερη κατά το δυνατόν ενημέρωση του ατόμου ώστε να οδηγηθεί στις πιο κατάλληλες για το ίδιο εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.

- Η Υποστήριξη για την εκτόνωση «Ατομικού Σχεδίου» του ενδιαφερομένου, από τον Προσανατολισμό έως την Απασχόληση που εμπεριέχει τις κλίσεις και τα οράματα των ενδιαφερομένων.
- Η Συμβουλευτική σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο με μεθόδους και προσεγγίσεις που πραγματοποιούνται από εξειδικευμένα στελέχη, με την αξιοποίηση στελεχών που προέρχονται από την ίδια ομάδα στόχο «peer education» και ιδιαίτερα για τα άτομα ειδικών κατηγοριών, καθώς και με τη χρήση μέντορα-συμβούλου με συγκεκριμένες δεξιότητες και πρακτική εμπειρία για τους εν δυνάμει επωφελομένους. Ο μέντορας-σύμβουλος (mentoring) μπορεί να είναι επαγγελματίας που παρέχει ατομική συμβουλευτική και υποστήριξη σε

* Η Σαββατού Τσολακίδου είναι προϊσταμένη της Μονάδας Β3 «Σύνδεσης της Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας» της Ε.Υ.Δ. ΕΠΕΑΕΚ και υποψήφια διδάκτορας στο Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών.

1. Ευρωπαϊκό συνέδριο «Crossing the Job Threshold conference, 25-27/11/1999», Ελσίνκι.

2. European Commission. *It's Magic. A broader approach to guidance with the active involvement of young people. A joint working document of the European Commission and the Member States* (1999). Adapt & Employment Community Initiatives.

λιγότερο ειδικευμένα άτομα με τη διαμεσολάβησή του για παροχή συστάσεων, παρουσίαση του ατόμου στον κόσμο της εργασίας και των επιχειρήσεων, επίβλεψη της πρακτικής άσκησης (Tutor) ή στέλεχος κατάλληλα εκπαιδευμένο για την εναλλακτική προσέγγιση, την επαφή, την αποδοχή, τη δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης και την υποστήριξη των ατόμων της ομάδας στόχου, σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους παίζοντας το ρόλο του ενδιαμέσου κρίκου μεταξύ του ατόμου και του χώρου της εκπαίδευσης, κατάρτισης και της απασχόλησης (mediation).

- Η τοποθέτηση σε «υποδειγματικές θέσεις εργασίας» προκειμένου να βοηθηθεί ο ενδιαφερόμενος στις επαγγελματικές του επιλογές «Job sampling».
- Η Συμβουλευτική (Counselling) σε συνδυασμό με την ευρύτερη υποστήριξη της ομάδας στόχου, απαιτεί αρχικά τη σφυρηλάτηση σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης για την επίτευξη της αμφίπλευρης επικοινωνίας. Η ενθάρρυνση του ατόμου, η τόνωση της αυτοεκτίμησης (self esteem) και η εμπιστοσύνη του συμβούλου στις ικανότητες του ατόμου είναι σημαντικές προϋποθέσεις για την επίτευξη του στόχου.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης, ως δομές:

- εξυπηρετούν τους φοιτητές και τους αποφοίτους σε θέματα που αφορούν τις σπουδές σε προπτυχιακό επίπεδο,
- πληροφορούν για μεταπτυχιακές σπουδές και υποτροφίες στην Ελλάδα και το εξωτερικό,
- πληροφορούν για προγράμματα κατάρτισης, ταχύρυθμης επιμόρ-

φωσης και γενικά για τα ερευνητικά προγράμματα των Ιδρυμάτων και άλλων ερευνητικών οργανισμών,

- εξυπηρετούν τους φοιτητές με πληροφορίες και καθοδήγηση για τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους,
- ενημερώνουν τους ενδιαφερόμενους για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις αλλά και τις επιχειρήσεις για το προφίλ των αποφοίτων που αναζητούν εργασία και παρέχουν επίσης στοιχεία για το ρυθμό απορρόφησης ανά ειδικότητα και εξειδίκευση,
- προβάλλουν στους οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς, στην Ελλάδα και διεθνώς, το επιστημονικό έργο των Ιδρυμάτων και το επιστημονικό υπόβαθρο των αποφοίτων τους.

Η ύπαρξη εμπνηχτών και ατόμων με ειδική γνώση για την αντιμετώπιση των καθημερινών προβλημάτων της ομάδας στόχου, η συνεργασία των στελεχών μεταξύ τους και η συστημική και ολιστική προσέγγιση, η ύπαρξη σε ειδικές περιπτώσεις νέων ηλικιακά συμβούλων, προερχομένων από ειδικές κατηγορίες, ατόμων με ειδικές ανάγκες ή μεταναστών, κοινωνικά αποκλεισμένων, συμβάλλει θετικά και καθοριστικά στην καλύτερη και ρεαλιστική προσέγγιση των ατόμων της ομάδας στόχου και στην από κοινού αντιμετώπιση των προβλημάτων τους.

Η στελέχωση των Υπηρεσιών αυτών στην Ανώτατη αλλά και σε άλλες βαθμίδες της Εκπαίδευσης με στελέχη εξειδικευμένα ή κατάλληλα επιμορφωμένα και η συνεχής επιμόρφωσή τους για τις εκπαιδευτικές, τεχνολογι-

κές αλλαγές και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, σε διεθνές πλέον επίπεδο, θα έχει θετικές επιπτώσεις, τόσο στην εκάστοτε ωφελούμενη ομάδα στόχο, όσο και στην αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των παρεχόμενων υπηρεσιών από το Εκπαιδευτικό σύστημα γενικά σε όλες τις βαθμίδες του.

Θα πρέπει βέβαια να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι στον ευρωπαϊκό χώρο, όσον αφορά τους Συμβούλους που εργάζονται σε παρεμφερείς δομές, ακούγονται ήδη οι όροι «διεθνή προσόντα», «ευρωπαϊκά βασικά προσόντα», «ευρω-ικανότητες», «διαπολιτισμικές δεξιότητες»³. Με τους όρους αυτούς δηλώνονται οι πολύπλευρες δεξιότητες που πρέπει να έχει κανείς για να μπορεί να δρα σε ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον όπως είναι η γλωσσική επάρκεια, η διαπολιτισμική ικανότητα, η γνώση εκπαιδευτικών, νομικών θεμάτων και διοικητικών πρακτικών σε άλλες χώρες. Εκτός από τις παραπάνω δεξιότητες σημαντικές είναι επίσης οι δεξιότητες επικοινωνίας, χρήσης νέων τεχνολογιών, γνώση και κατανόηση, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες, δεξιότητες αυτόνομης εργασίας. Οι δεξιότητες αυτές, επικοινωνίας, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων, είναι πολύτιμες στο ραγδαία μεταβαλλόμενο κόσμο της αγοράς εργασίας όπου απαιτείται η δημιουργικότητα, η προσαρμοστικότητα και η διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση. Ασφαλώς ο ρόλος των Συμβούλων είναι πολύ σημαντικός στο πλαίσιο της σύνδεσης της εκπαίδευσης με τη σύγχρονη αγορά

εργασίας, όπως υπογραμμίζεται από πολλές έρευνες όπως του καθηγητή του Μ. Κασσωτάκη, της κας Δ. Σιδηροπούλου και άλλων σε σχετικές εργασίες τους.

Για να ανταποκριθούν επιτυχώς στην αποστολή τους οι Σύμβουλοι και να εδραιωθεί ο θεσμός, κυρίως στη συνείδηση των μαθητών, φοιτητών και γενικότερα των νέων, πρέπει οι αρμόδιοι φορείς Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, εποπτευόμενοι από όλους τους φορείς Εκπαίδευσης και Απασχόλησης, να εκσυγχρονίζονται με τον κατάλληλο εξοπλισμό, να στελεχώνονται με προσωπικό που μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις συμβουλευτικής στήριξης, πληροφόρησης, καθοδηγητικής, διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας με συνεχή επιμόρφωση και ενημέρωση για τις αλλαγές και εξελίξεις στους τομείς αυτούς. Επιπλέον πρέπει να λειτουργούν βάσει Κανονισμού κι ενός τρόπου διοίκησης που να εξασφαλίζει την απαραίτητη διαφάνεια ως προς τη διάχυση της πληροφορίας και την ισότιμη πρόσβαση όλων των υποψηφίων σε θέματα πληροφορίας και ισότιμη πρόσβαση όλων των υποψηφίων σε θέματα πληροφόρησης, συμβουλευτικής στήριξης και σε θέσεις εργασίας. Έτσι μόνο θα επιτευχθεί η αποδοχή του έργου από την πλευρά των ενδιαφερομένων, η εξασφάλιση περιβάλλοντος εμπιστοσύνης για την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προκειμένου να λειτουργούν με θετικές επιπτώσεις, τόσο όσον αφορά στην ομά-

3. Τσολαζίδου, Σ. (2004). Διδακτορική διατριβή με τίτλο «Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας. Δομές Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στον τομέα της Εκπαίδευσης και της Αγοράς εργασίας. Η περίπτωση της Ελλάδας και της Γαλλίας».

δα στόχο, όσο και στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην εποχή μας, ανεξάρτητα από φορέα και χώρο εφαρμογής του, καλείται να παίζει ένα περισσότερο σύνθετο και καθοριστικό ρόλο ως συνδετικός κρίκος ανάμεσα στην Εκπαίδευση (στο σύνολό της και σε όλες τις ειδικές μορφές της) και στην Αγορά Εργασίας (σ' όλες τις επιμέρους διαστάσεις της, όπως απασχόληση, ανεργία, παραγωγή). Αποτελεί μια ΔΙΑ ΒΙΟΥ διαδικασία και αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα συστήματα και οι πρακτικές του, τα τελευταία χρόνια να γνωρίσουν σε όλες τις χώρες μια

θεαματική διαφοροποίηση των στόχων, των μεθόδων, των χώρων εφαρμογής, καθώς και δραματική αύξηση των πληθυσμιακών ομάδων που εμπλέκονται στη διαδικασία προσανατολισμού. Η συνέργεια και η συμπληρωματικότητα των πολιτικών και των εφαρμοζόμενων δράσεων από όλους τους φορείς της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας μπορεί να παίξουν καθοριστικό ρόλο στην ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού, την ανάπτυξη της ικανότητας προσαρμογής του στο νέο διεθνές περιβάλλον της παγκοσμιοποίησης και των ανακατατάξεων στην αγορά εργασίας.

Μαρία Χαραλαμπίδου*

Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Παρέμβαση στη 2η Συνεδρία)

Στις αρχές του 21ου αιώνα, διανύουμε τη μεταβιομηχανική εποχή που είναι συνυφασμένη με την ασάφεια και την αβεβαιότητα ενός ραγδαία μεταβαλλόμενου κόσμου, όπου:

Α. Η Παγκοσμιοποίηση και η έκταση του όρου ως προς:

α) Την κατάργηση των συνόρων
β) Την παραγωγή, την αγορά και πώληση/την κίνηση κεφαλαίων, προϊόντων και εργατικού δυναμικού. Την οικονομία γενικότερα.

γ) Τις ιδιωτικοποιήσεις, τις αποκρατικοποιήσεις ή την απόσυρση του κράτους από διάφορους τομείς με παράλληλο άνοιγμα ευκαιριών στον ιδιωτικό τομέα καθώς και την παρουσία του τόσο δυσάρεστου φαινομένου της απορύθμισης (πού θα πάνε όλοι αυτοί οι εργαζόμενοι που μένουν χωρίς δουλειά;)

δ) Τις πολυεθνικές που αλλάζουν πρόσωπο (από επιχειρήσεις μαμούθ μετατρέπονται σε επιχειρήσεις με «άδεια ράφια» καθώς καλλιεργούν το θεσμό της υπεργολαβίας). Έτσι, διατηρούν το λογισμικό και αναθέτουν σε τρίτους τις υπηρεσίες που παρείχαν οι ίδιες μέχρι τώρα.

ε) Τη δημιουργία δικτύων ΜΜΕ για την παραγωγή προϊόντων ομοειδών.

Β. Η Ευελιξία, οι μορφές ευελιξίας και ο τρόπος που ταξινομούνται: (εσωτερική-εξωτερική, επιθετική-αμυντική, αντίδρασης-μετάφρασης και πρόληψης, λειτουργική, οικονομική, απασχόλησης, αριθμητική ως προς τον αριθμό των εργαζομένων ή το χρόνο εργασίας) καθώς και της δημιουργίας του σχετικού εργατικού δικαίου –όπου και όσο υφίσταται– και της ενθάρρυνσης προς την προσαρμοστικότητα (ευελιξία) τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στον τομέα των εργαζομένων.

Γ. Η Βελτίωση της Απασχολησιμότητας (Employability) όλου του ενεργού οικονομικά πληθυσμού, αλλά ακόμη περισσότερο των νέων, των γυναικών και των ομάδων αποκλεισμού που πλήττονται περισσότερο, απαιτούν την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων. Γίνεται κατανοητό ότι από τα «παθητικού» χαρακτηριστικά μέτρα (ή παράλληλα με αυτά) για τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, είναι απαραίτητο να περάσουμε στα μέτρα ενεργητικής δράσης:

α) Προγράμματα μη τυπικής μάθησης/προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία δεν γίνονται μόνο για λόγους σκοπιμότητας (μείωσης ποσοστού ανεργίας ή καταβολής επι-

* Η Μαρία Χαραλαμπίδου είναι Σύμβουλος ΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ Α. Πύργου.

δομάτων) αλλά για να διευκολύνεται η επιστροφή-επανεένταξη των νέων κλπ ανέργων στην αγορά εργασίας, ενέργειες, δηλαδή, σύνδεσης συνεχιζόμενης κατάρτισης και απασχόλησης. Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα από τις στατιστικές μελέτες έχει χαρακτηριστεί ως μακροχρόνια, σε αντίθεση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε. όπου είναι βραχύχρονη (έως και 6 μήνες). Λόγος αποσόβησης, και η επιχορήγηση των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν νέους 20 έως 27 ετών.

Επισημαίνεται ότι το υψηλό ποσοστό της ανεργίας προκαλείται όχι από την ανεπαρκή ζήτηση εργασίας, αλλά από ελλειπτική προσαρμογή της προσφοράς προς τη συνεχώς μεταβαλλόμενη ζήτηση (διαρθρωτική ή δομική ενέργεια) κατά χρόνο, διάρκεια και τόπο παροχής της εργασίας. Γενικά η έννοια της απασχολησιμότητας, ανεξάρτητα από ότι φαινομενικά παραπέμπει στη δυνατότητα του ατόμου να είναι σε θέση να προσαρμόζεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω της διά βίου μάθησης, εντούτοις δημιουργεί σύγχυση γιατί μεταφέρει την ευθύνη για την προοπτική της απασχόλησης, κύρια στο ίδιο το άτομο, υποκαθιστώντας το βάρος της ευθύνης που αναλογεί στο κράτος. Παράλληλα συνδέεται με αντιλήψεις όπου η απασχόληση ερμηνεύεται με μορφές που συνεπάγονται περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα.

β) Η Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, με τη δημιουργία εκτός των δικτύων ομοειδών επιχειρήσεων που προαναφέρθηκαν και νέων επιχειρήσεων για ανάπτυξη της αυτοαπασχόλησης και των ΜΜΕ. Σε αυτή τη δεύτερη περίπτωση δίνονται κίνητρα οικονομικά κυρίως στους νέους που θα

δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις, μετατρέπεται το φορολογικό σύστημα σε πιο «φιλικό» για ενθάρρυνση ανάπτυξης του τομέα ΜΜΕ και εισάγεται ο θεσμός των μεντόρων.

γ) Η Ενίσχυση των Πολιτικών για ίσες ευκαιρίες και τη δημιουργία και ολοκλήρωση δικτύων σύνδεσης κατάρτισης με την απασχόληση ιδιαίτερα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων απασχόλησης των γυναικών, νέων και ατόμων με ειδικές ανάγκες ή ατόμων άνω των 55 ετών και των μακροχρόνια ανέργων. Της κατάρτισης με σκοπό την απόκτηση συγκεκριμένων προσόντων και ικανοτήτων τα οποία αναφέρονται σε συγκεκριμένο τομέα ή κλάδο, ώστε να ευνοηθεί η επαγγελματική κινητικότητα και προσαρμοστικότητα.

δ) Ανάπτυξη παγκοσμίως παράλληλα με την απασχολησιμότητα της κοινωνικής προστασίας. Υπάρχουν διάφορα «σενάρια κοινωνικής πολιτικής» που σε συνάρτηση με τις επιλογές της οικονομικής πολιτικής καθορίζουν την απασχόληση:

1) Περαιτέρω φιλελευθεροποίηση των αγορών και διατήρηση μη συντονισμένων εθνικών πολιτικών με αποτέλεσμα η βελτίωση της απασχόλησης να επιδιωχθεί με την επιβολή ευελιξιών στις αγορές εργασίας όπως την ευελιξία των μισθών και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με συνέπεια τη μείωση ή εξάλειψη των συλλογικών συμβάσεων προς όφελος των μεμονωμένων ατομικών διαπραγματεύσεων και των πολιτικών διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων σε επίπεδο επιχείρησης. Εξ αιτίας μιας τέτοιας πολιτικής διευρύνονται οι κοινωνικές ανισότητες (διαίρεση του εργατικού δυναμικού σε αυτούς που αμείβονται με μισθό και

σε αυτούς που μόλις συντηρούνται με το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα), ο αθέμιτος ανταγωνισμός και η αποδιάρθρωση του κοινωνικού ιστού. Το ευρωπαϊκό αυτό κοινωνικό μοντέλο είναι εσωστρεφές διότι δίνει δικαίωμα με μικρό άνοιγμα στο διεθνή ανταγωνισμό.

2) Προσπάθεια πραγματικής σύγκλισης στην Ε.Ε. με συντονισμό των εθνικών πολιτικών σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή με αποτέλεσμα αυτή μαζί με τα κοινωνικά δικαιώματά να μη θεωρούνται υποπροϊόντα αλλά όροι των καλών οικονομικών επιδόσεων, προτεραιότητα στην οποία υπακούει η οικονομική και κοινωνική πολιτική των χωρών της Ε.Ε.

3) Προσπάθεια να δοθεί έμφαση στη διαπραγμάτευση με 3μερείς μεσοπρόθεσμους συμβιβασμούς (κράτους-εργοδοτών-παραγωγικών τάξεων).

4) Προσπάθεια μείωσης του διυισμού της παραγωγής σύμφωνα με τον οποίο ορισμένες χώρες ή περιοχές θα δώσουν προτεραιότητα στην ευελιξία της παραγωγής, τη χρήση της υψηλής τεχνολογίας για την παραγωγή σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών (επομένως στην υψηλού επιπέδου ειδίκευση, σε συμμετοχικές μορφές οργάνωσης της εργασίας και ενεργητικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινωνικής προστασίας) και άλλες χώρες ή περιοχές θα προσελκύσουν επενδύσεις για την παραγωγή πολλών προϊόντων με χαμηλούς μισθούς επομένως εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης, ανταγωνιστικό βασισμένο στη φθηνή εργασία και στο χαλαρό θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Η Ευρώπη, επομένως, χωρίζεται σε χώρες δύο ταχυτήτων.

Έχοντας, λοιπόν, όλα αυτά υπόψη, είναι καλό:

- Να προϋδεάσουμε τους νέους για τον κόσμο των ενηλίκων που προετοιμάζονται να εισέλθουν. Πρέπει να μιλήσουμε για την απασχόληση, απασχολησιμότητα, την ευελιξία, προσαρμοστικότητα την ανεργία, τις νέες μορφές εργασίας (ηλεκτρονία π.χ.), τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το ελαστικό ωράριο, τα επαγγέλματα του μέλλοντος.
- Να επισημάνουμε ότι στο επίπεδο εκπαίδευσης πρέπει να αποκτήσουν πνευματικά, ψυχικά και γνωστικά εφόδια τέτοια που θα τους ανοίξουν διεθνείς ορίζοντες ώστε να μπορούν να παρακολουθήσουν την αγορά εργασίας που οικουμενοποιείται με όλα τα επακόλουθα ως προς τα επαγγελματικά πρότυπα, την ανατροπή του εργατικού δικαίου, την κινητικότητα κλπ.

Η κοινωνία του Μέλλοντος είναι η κοινωνία της ΜΑΘΗΣΗΣ/της ΓΝΩΣΗΣ και της ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ.

Επειδή η γνώση δεν είναι στατική κάθε άτομο θα πρέπει συνεχώς να βελτιώνεται αξιοποιώντας τις ευκαιρίες μάθησης τόσο σε ατομικό όσο και με συλλογικό ή κοινωνικό επίπεδο.

- Η διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εξέλιξης των νέων στην εργασία.
- Η αλλαγή καριέρας που μπορεί να συμβεί μέχρι επτά φορές και η ανεργία που τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους θα βιώσουν, πρέπει να αντιμετωπισθούν με ευελιξία και προσαρμοστικότητα.
- Το πτυχίο δεν αρκεί. Όσο πιο σημαντική είναι μία θέση, τόσο πιο

αυστηρά είναι τα κριτήρια εισόδου. Γίνεται λόγος για 4 ομάδες κριτηρίων ως εξής:

1) Οι σπουδές (η σχετικότητα του πτυχίου με τη θέση/ο βαθμός του πτυχίου/οι άλλες επιμορφώσεις/οι ξένες γλώσσες (δύο τουλάχιστον) και οι γνώσεις Η/Υ.

2) Η επαγγελματική εμπειρία (και η συνάφεια με τη νέα θέση).

3) Η προσωπικότητα (η έφεση επικοινωνίας για εκτέλεση ομαδικής εργασίας και δημιουργίας συνεργασιών/η προσαρμοστικότητα, για την εκτέλεση πολλών εργασιών στην επιχείρηση/η ικανότητα διοίκησης-συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στην επιχείρηση.

4) Τα προσωπικά στοιχεία (η ηλικία/η δυνατότητα μετακίνησης/οι ασχολίες του υποψηφίου).

Άλλοι θεωρούν επιπρόσθετα κριτήρια, το πνεύμα πρωτοβουλίας και νεωτερισμού. Η ανάπτυξη δημιουργικής σκέψης και καινοτομίας, το Marketing η παρουσίαση και η προσφορά των υπηρεσιών, η ποιοτική εργασία και η πολυ-πολιτισμική κουλτούρα είναι δεξιότητες του μέλλοντος.

Οι τάσεις στην αγορά εργασίας και η ζήτηση των επαγγελματιών στην Ελλάδα αντανακλά τις διεθνείς τάσεις (χωριστά βέβαια απ' το γεγονός ότι ο νέος σήμερα κινείται με την προοπτική να εργασθεί σε μία άλλη χώρα).

Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού πρέπει να λαμβάνεται υπόψη με σοβαρότητα διότι μπορεί να αποτελέσει αφετηρία για ελκυστικές προτάσεις όπως η στελέχωση επιχειρήσεων που επεκτείνονται σε άλλες αγορές (των Βαλκανίων π.χ. με μεγαλύτερη ζήτηση στις κατασκευαστικές, την κι-

νητή τηλεφωνία, τους Η/Υ, τις εμπορικές επιχειρήσεις, τα δίκτυα).

Από την πλευρά του ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Ε.Π.) δεν μπορεί να πει στο νέο τι να σκέπτεται, τι να αισθάνεται, τι να θέλει ή τι να κάνει. Είναι μία μεγάλη παγίδα να υποδεικνύει στους νέους λύσεις. Μπορεί όμως να πληροφορεί. Οι νέοι χρειάζονται σήμερα:

- Να καταλάβουν τις πιθανές εκδοχές και τα προβλήματα της ένταξης στην αγορά εργασίας
- Να ενθαρρυνθούν να σχηματίσουν και να διατηρήσουν θετική αυτοαντίληψη
- Να αποκτήσουν κίνητρα απόκτησης προσόντων
- Να τοποθετήσουν την έρευνα της εργασίας στα σημερινά της πλαίσια
- Να εφοδιαστούν με μια «στέρεη» εκπαίδευση ώστε να μπορούν να επανεκπαιδεύονται και να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της εργασίας.

Μπορεί μέσα από τον Ε.Π. να γίνει ένας σχεδιασμός καριέρας ή ζωής με την προϋπόθεση ότι λόγω των ραγδαίων μεταβολών των συνθηκών στην πορεία θα προκύψουν αποκλίσεις.

Ο ίδιος ο νέος θα αποφασίσει αν θα αναπτύξει μία δυναμική σχέση με τις εξελίξεις της εποχής και αν θα έχει αντιστάσεις π.χ. στο να επιλέξει μία δουλειά χωρίς ενδιαφέρον ή με ενδιαφέρον αλλά εξοντωτικό ωράριο. Γενικότερα, αν θα έχει αντιστάσεις σε ότι καταστρατηγεί τις πανανθρώπινες αξίες και τις ισορροπίες στις ανθρώπινες δραστηριότητες, την ίδια τη ζωή και το περιβάλλον.

Επιπλέον η συμβουλευτική θα παίξει το ρόλο της ενίσχυσης σε κάθε πε-

ρότιση τη στιγμή που οι νέοι (άνεργοι ή μη) χρειασθούν στήριξη.

Προτάσεις:

Για τους νέους που θα βιώσουν τον 21ο αιώνα είναι καλό μέσω του Ε.Π. να γίνουν τα εξής:

1. Διακλαδικό αρχείο δεξιοτήτων (πέρα από την απόκτηση πτυχίου) μέσα από την οπτική γωνία των εργοδοτών.

2. Αρχείο των τομέων απασχόλησης και διοχέτευσης αποφοίτων των ΑΕΙ κατά ειδικότητα.

3. Εμπλουτισμός της τράπεζας πληροφοριών για μια πιο ολοκληρωμένη παρέμβαση σε τοπικό επίπεδο και ευρωπαϊκό μέσω του INTERNET. Αρχείο επιχειρήσεων και ειδικότητες που προσλαμβάνουν ή δυνατότητες απασχόλησης που διαθέτουν. Σύνδεση του 1ου με το 3ο με βάση δεδομένων, ανατροφοδότηση κλπ.

4. Σχεδιασμός των απαιτούμενων εργαλείων ψυχολογικής ενίσχυσης των νέων και για την υποβοήθηση της απασχόλησης ή κατάρτισης.

5. Δημιουργία του θεσμού των μετόρων, κοντά στην αγορά εργασίας και τους νέους αρχάριους επιχειρηματίες.

6. Αποτελεσματική λειτουργία των δομών πρόβλεψης των αναγκών της εθνικής, περιφερειακής και τοπικής αγοράς εργασίας, σε συνεχιζόμενη κατάρτιση. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την κατεύθυνση καλούνται να διαδραματίσουν το ΕΠΑ και ΚΠΑ (Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης) και συμπληρωματικά άλλοι δημόσιοι και ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί φορείς.

7. Άμεση πιλοτική λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Εργοδοτών και Στήριξης Ανέργων μέσω προγραμματικών συμβάσεων των ΟΤΑ ή άλλων κοινωνικών φορέων.

8. Θεσμοθέτηση και ανάπτυξη της εργασιακής εμπειρίας στο χώρο δουλειάς κατά τους θερινούς μήνες για τους νέους από τις Λυκειακές τάξεις ακόμα.

9. Δημιουργία κινητής μονάδας Συμβουλευτικής Πληροφόρησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, με στόχο την προώθηση της απασχόλησης των καταρτιζομένων ή τη δημιουργία πολλαπλασιαστών σε υποβαθμισμένες περιοχές.

ΜΕΡΟΣ ΟΓΔΟΟ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α΄

**ΘΕΜΑ: Παγκοσμιοποίηση και Επιπτώσεις
στην Επαγγελματική Συμβουλευτική
και το Ρόλο των Συμβούλων Σταδιοδρομίας**

**Συντονίστριες: Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy,
Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου
Χριστίνα Νόβα-Καλτσούνη,
Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών**

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy – Χριστίνα Νόβα-Καλτσούνη
**ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ
ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α'**

Στο Α' Εργαστήριο ανακοινώσεις παρουσίασαν οι:

- Θεοφίλου Παρασκευή: «Διαδικασίες και μηχανισμοί κοινωνικού αποκλεισμού στην αγορά εργασίας. Το παράδειγμα των προσφύγων στην Ελλάδα».
- Μαρίνα Ντάλλα/Πλιάκου Σταυρούλα: «Γηγενείς και μετανάστες άνεργοι 18-64 ετών. Χαρακτηριστικά ταυτότητας σταδιοδρομίας».
- Αικατ. Βεργινάδη: «Λόγοι “υπέρ του αδυνάτου” και κατά του στερεοτύπου του “κακού” μαθητή».

Το περιεχόμενο των ανακοινώσεων και η συζήτηση που επακολούθησε περιστράφηκαν γύρω από την κατάσταση των «ευάλωτων» κοινωνικών ομάδων και ειδικότερα των μακροχρόνια ανέργων, των προσφύγων και των οικονομικών μεταναστών μέσα στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον της αγοράς εργασίας.

Τονίσθηκε ιδιαίτερα το γεγονός, ότι οι πρόσφυγες και οι οικονομικοί μετανάστες είναι ομάδες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης ή επαγγελματικής εξειδίκευσης και για το λόγο αυτό ευάλωτες στις ανακατατάξεις που συντελούνται στην αγορά εργασίας. Είναι ομάδες που πλήττονται περισσότερο από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Τα άτομα που ανήκουν στις λεγόμενες «ευπαθείς» ομάδες, δεν έχουν

τις περισσότερες φορές πληροφόρηση για τις νέες μορφές και θέσεις απασχόλησης και ούτε γνωρίζουν τον τρόπο να τις διεκδικήσουν, γεγονός που οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό τους. Παράλληλα με την έλλειψη πληροφόρησης και την έλλειψη εκπαίδευσης/κατάρτισης, ο αποκλεισμός τους οφείλεται και στις προκαταλήψεις της κοινής γνώμης ή των εργοδοτών.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο στοιχείο, ότι οι άνεργοι δυσκολεύονται να θέσουν προτεραιότητες αναφορικά με τις επιλογές τους και παρουσιάζουν σύγχυση στη διαμόρφωση μιας ταυτότητας σταδιοδρομίας. Χαρακτηρίζονται, ακόμη, από έλλειψη δεξιοτήτων στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και αδυναμία να εκμεταλλευθούν τις ευκαιρίες απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης που παρουσιάζονται.

Ειδικότερα, για πολλούς μετανάστες έννοιες, όπως επικοινωνία και συνεργασία στον εργασιακό χώρο, φαίνεται να μην έχουν ιδιαίτερη σημασία. Αυτό που περισσότερο τους απασχολεί είναι η σταθερότητα στην εργασία και οι οικονομικές απολαβές.

Στο πλαίσιο αυτής της πραγματικότητας οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας καλούνται να διαδραματίσουν έναν νέο ρόλο. Τα άτομα των ειδικών ομάδων χρειάζονται πρωτίστως ψυχοκοινωνική υποστήριξη για να υπερβούν καταστάσεις κοινωνικού αποκλεισμού

και ασάφειας στην επαγγελματική τους ταυτότητα. Οι παραδοσιακές μορφές Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με τις τεχνοκρατικές πρακτικές τους δεν μπορούν πλέον να είναι αποτελεσματικές στο νέο παγκοσμιοποιημένο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, του οποίου η ρευστότητα εντείνει τα φαινόμενα της ανεργίας, της φτώχειας και της περιθωριοποίησης.

Η Συμβουλευτική στο νέο από περιβάλλον καλείται να παίξει έναν διαφορετικό ρόλο. Βασικός της στόχος θα πρέπει να είναι η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, ο επαναπροσδιορισμός θέσεων και στόχων ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αλλά και η εκπαίδευση των ομάδων αυτών στον τρόπο που θα πρέπει να αξιοποιούν τις προσφερόμενες ευκαιρίες, χωρίς να χάνουν τον προσανατολισμό τους. Θα πρέπει, δε, να ασκείται από εξειδικευμένους επιστήμονες με γνώση στις ιδιαιτερότητες των ευπαθών ομάδων και ειδικότερα των προσφύγων, των παλινοστώντων και των οικονομικών μεταναστών.

Στην περίπτωση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα πρέπει επίσης να προωθηθούν ρηξίκες και υπερβάσεις. Οι παραδοσιακές μορφές Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο όνομα της προσρμοστικότητας του ατόμου στα δεδομένα της αγοράς εργασίας, συμβάλλουν πολλές φορές στην ισοπέδωση των ατόμων με ιδιομορφίες και ιδιαίτερες προσωπικές φιλοδοξίες. Το αποτέλεσμα είναι, τα άτομα αυτά να οδηγούνται στην υποεκπαίδευση και σε περιστασιακές επαγγελματικές επιλογές και να είναι ιδιαίτερα ευάλωτα στον κοινωνικό αποκλεισμό. Στις περιπτώσεις αυτές χρειάζονται ειδικά εκπαιδευμένοι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Τέλος, εκφράστηκε η θέση ότι η Πολιτεία θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή κατάλληλων επαγγελματικών ευκαιριών και όχι να συμβάλει στην αναπαραγωγή της ανεργίας, μέσα από προγράμματα κατάρτισης με ασαφείς στόχους και αμφίβολη αποτελεσματικότητα, που τις περισσότερες φορές προωθεί.

Παρασκευή Α. Θεοφίλου*

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Οι ανακατατάξεις στο βαλκανικό χώρο και οι συγκρούσεις που διεξάγονται σ' αυτόν, η κατάρρευση των καθεστώτων της Ανατολικής Ευρώπης, η διαιώνιση του πολιτικού ζητήματος και η γειτνίαση με την Τουρκία αλλά και οι εστίες έντασης σε γεωγραφικούς χώρους πλέον απομακρυσμένους (Μέση Ανατολή, Κέρας Αφρικής) οδήγησαν στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας στην επανεμφάνιση του «προσφυγικού ζητήματος» στη χώρα μας. «Γεωγραφικές, ιστορικές, οικονομικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της Ελλάδας προσδιόρισαν σε μεγάλο βαθμό και την «προτίμησή» της ως χώρα «υποδοχής» τμήματος των πληθυσμών που εγκατέλειψαν οριστικά ή προσωρινά τις περιοχές καταγωγής τους στην προσπάθειά τους να αποφύγουν κάθε είδους καταπίεσης (εθνική, φυλετική, θρησκευτική, πολιτική) αλλά παράλληλα και ταυτόχρονα την οικονομική ανέχεια και κρίση που σημαδεύουν τις περιοχές αυτές χωρίς να διαφαίνονται προοπτικές εξόδου από αυτές.

Κάτω από τις συγκεκριμένες συγκυρίες, η χώρα μας που μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '70 υπήρξε από

τις χώρες αποστολής μεταναστών προς την ανεπτυγμένη βιομηχανική Ευρώπη και τις υπερατλαντικές χώρες (Αυστραλία, Καναδάς, ΗΠΑ) μετεξελίσσεται προοδευτικά σε χώρα «υποδοχής» με άμεσο αποτέλεσμα το μεταναστευτικό ισοζύγιο μετά το 1975 να παραμένει σταθερά θετικό» (Κοτζαμάνης, Πετρονάκη, Τζωρτζοπούλου, 2002, σ. 309).

Με το προσφυγικό ζήτημα και γενικότερα το φαινόμενο της μετανάστευσης έχει ασχοληθεί πληθώρα ερευνητών, οι οποίοι με διάφορες έρευνες και μελέτες έθιξαν τις διάφορες παραμέτρους του πολυδιάστατου αυτού προβλήματος. Αποτέλεσμα αυτής της δραστηριότητας είναι η ογκώδης βιβλιογραφία που υπάρχει σήμερα γύρω από το πρόβλημα της μετανάστευσης.

Αξιοσημείωτο, όμως, είναι ότι η κατάσταση αυτή έχει απασχολήσει ελάχιστα το ελληνικό κράτος παρά τα συνεχή δημοσιεύματα στο φιλελεύθερο τύπο. Το ίδιο θα μπορούσε να πει κανείς και για τα πολιτικά κόμματα, τις διάφορες κοινωνικές ομάδες και φορείς.

Η ανακοίνωση αυτή, στα πλαίσια

* Η Παρασκευή Α. Θεοφίλου εργάζεται ως κοινωνική λειτουργός στο Γ.Ν.Μ. «Α. ΦΛΕΜΙΓΚ». Είναι πτυχιούχος του τμ. Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, αλφούνη του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Κοινωνικός Αποκλεισμός, Μειονότητες & Φύλο» του τμ. Κοινωνιολογίας και υπ. διδάκτωρ ψυχολογίας της υγείας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (e-mail: theofi@otenet.gr).

του συνεδρίου της ΕΛΕΣΥΠ, έχει ως στόχο την αναζήτηση τόσο των διαδικασιών όσο και των μηχανισμών που περιθωριοποιούν τους πρόσφυγες στην αγορά εργασίας. Είναι ίσως η παγκοσμιοποίηση της κοινωνίας, η οποία με τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς της κτίζει ένα νέο χώρο αποκλεισμού, όπου ο κοινωνικός ιστός αναμορφώνεται και ανακατασκευάζονται πολιτισμικές ταυτότητες και πολιτικές ζωής.

Η τελευταία αντίληψη εκφράζεται μέσα από την αύξηση της άτυπης εργασίας, την «απελευθέρωση» του κοινωνικού πλαισίου εργασίας από τα κοινωνικά όργανα ελέγχου αυτής, καθώς και τη συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας με την παράλληλη συρρίκνωση κοινωνικών παροχών (Ψημμένος, 2001, σ. 226).

Με βάση τη μελέτη του Θεόδωρου Λιανού (2003), «φαίνεται ότι για το έτος 1998 η απασχόληση των προσφύγων και γενικότερα των αλλοδαπών εργατών παρουσιάζει συγκέντρωση σε τρεις κυρίως κλάδους, κατασκευές, ιδιωτικά νοικοκυριά και μεταποιητικές βιομηχανίες, με ποσοστά απασχόλησης στο σύνολό τους 26%, 21% και 19% αντίστοιχα. Με άλλα λόγια, το 66% της συγκεκριμένης ομάδας απασχολείται στους τρεις αυτούς κλάδους. Έπονται οι κλάδοι του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και των ξενοδοχείων και εστιατορίων με ποσοστά απασχόλησης 11% και 9% αντίστοιχα. Η ίδια περίπου κατανομή της απασχόλησης ισχύει για το έτος 2001. Στο ερώτημα λοιπόν «σε ποιους κλάδους απασχολούνται οι πρόσφυγες και μετανάστες;» μπορούμε να απαντήσουμε ως εξής: οι περισσότε-

ροι απασχολούνται στις κατασκευές, στα ιδιωτικά νοικοκυριά και στις βιομηχανίες (σε ποσοστό 66%). Ένας σημαντικός αριθμός απασχολείται στο εμπόριο και σε ξενοδοχεία και εστιατόρια (σε ποσοστό 20%)» (Λιανός, 2003, σ. 36-38).

Στηριζόμενοι στις παραπάνω πληροφορίες, βλέπουμε ότι οι περισσότερες εργασίες που κάνουν οι πρόσφυγες δε χρειάζονται την ύπαρξη κάποιας ειδικότητας, δεν καλύπτονται από κάποιο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας ενώ οι σχέσεις παραγωγής θυμίζουν κατά πολύ τις εργασιακές σχέσεις στην Αθήνα κατά τις αρχές του αιώνα όταν γινόταν λόγος για το «θεσμό» του «γενικών καθηκόντων Βοηθού». Επιπρόσθετα, οι λέξεις-κλειδιά που περιγράφουν καλύτερα τις συνθήκες εργασίας των προσφύγων είναι *αστάθεια, ανασφάλεια, περιθωριακότητα και χαμηλό στάτους*.

Η αστάθεια της εργασίας σε πρόσφατες μελέτες, όπως αυτή των Iosifides και King (1998, σ. 205-229) φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τη διάρκεια της απασχόλησης από ένα συγκεκριμένο εργοδότη και σε ένα τομέα δραστηριότητας.

Όπως τονίζει η παραπάνω μελέτη, υπάρχει μία προς τα κάτω κινητικότητα απασχόλησης των προσφύγων. Αυτή σπρώχνει τους τελευταίους προς εργασιακές δραστηριότητες χαμηλότερου κύρους, ανειδίκευτης εργασίας, οικονομικής περιθωριοποίησης (Κόνητος, 1997, σ. 509-535) αλλά πάνω απ' όλα τους σπρώχνει προς μία εργασιακή δραστηριότητα που έχει προσωρινό χαρακτήρα ως προς τη διάρκεια αλλά και ως προς το αντικείμενο εργασίας.

Αναφορικά με τον προσωρινό χα-

ρακτήρα της εργασίας, σύμφωνα με τη μελέτη των Χτούρη και Ψημμένου (1998), το 75% του μεταναστευτικού δυναμικού στην Αθήνα, στην τελευταία απογραφή, εμφανίζεται να εργάζεται σε τομείς που διαρκούν λιγότερο από έξι συνεχόμενες ημέρες και μόνο το 15% του εργατικού δυναμικού έχει εξασφαλίσει συνεχόμενη ροή της εργασίας επί εβδομαδιαίας βάσεως. Επιπλέον, το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού φαίνεται να αλλάζει εργοδότη και αντικείμενο εργασίας σε ημερήσια σχεδόν βάση και η απασχόλησή του είναι μεταφερόμενη και ασταθής όσον αφορά τον τύπο εργασιακής δραστηριότητας (Ψημμένος, 2001, σ. 112). Επομένως, όταν μιλάμε για «απασχόληση προσφύγων» εννοούμε συνεχείς εναλλαγές μεταξύ πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εποχιακής απασχόλησης, υποαπασχόλησης για μεγάλα χρονικά διαστήματα ή ανεργίας. Η αστάθεια αυτή εμφανίζεται και στις διαφορές ανάμεσα στα ημερομίσθια, τα οποία όχι μόνο παρουσιάζουν διακυμάνσεις ανάμεσα σε διαφορετικούς εργοδότες αλλά το 62,2% του εργατικού δυναμικού δηλώνει ότι το 1998 οι ημερήσιες απολαβές κυμαίνονται μεταξύ πέντε και δέκα χιλιάδων δραχμών. Ειδικότερα, μία γυναίκα πρόσφυγας εργαζόμενη ως οικιακή βοηθός, ανέφερε ότι τα μεροκάματα για τη συγκεκριμένη εργασία κυμαίνονται από 6 έως 10.000 δρχ. την ημέρα ή από 150 έως 180.000 δρχ. το μήνα.

Ταυτόχρονα, το 21,5% του δυναμικού δηλώνει ότι το ημερομίσθιό του κυμαίνεται κάτω των 5.000 δρχ. από διάφορες εργασίες, ενδεικτικό της οικονομικής περιθωριοποίησης, αλλά ταυτό-

χρονα και της κοινωνικής διάκρισης που συντελείται σε βάρος των αλλοδαπών εργατών. Παρόμοιες μελέτες στο χώρο της αγοράς εργασίας τοποθετούν αυτή τη διάκριση (όσον αφορά τα ημερομίσθια) περίπου στο ήμισυ του εργατικού κόστους απ' ό,τι «κοστίζει» το ντόπιο δυναμικό δημιουργώντας έτσι μία οικονομική και αριθμητική ελαστικοποίηση της εργασίας που εξασφαλίζει άμεσα κέρδη στους Έλληνες επιχειρηματίες (Lazaridis και Theotoky, 1999, σ. 715-740).

Επομένως, αυτή η μορφή εργασίας και το κοινωνικό καθεστώς που την περιβάλλει, φαίνεται να προωθούν τη δημιουργία χώρων εργασίας *απο-ειδίκευσης* παρά *ειδίκευσης*. Αυτό ακριβώς είναι και το πρόβλημα που μελετάμε. Ότι δηλαδή, η μεταφορά προσφύγων και μεταναστών στην Ελλάδα (ιδίως από το Δεύτερο και Τρίτο κόσμο) ασχέτως της ειδίκευσής τους (που έχουν λάβει στη χώρα τους) δείχνει ότι έρχεται να καλύψει οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες της ντόπιας κοινωνίας. «Αυτές οι ανάγκες στη βάση τους έχουν να κάνουν με την ελαστικοποίηση της εργασίας αναφορικά με το χρόνο, τη διάρκεια της και το πλαίσιο κοινωνικής οργάνωσής της. Με αυτήν την έννοια, οι διαδικασίες ένταξης και αποδιοργάνωσης ή λειτουργικής επαναδιοργάνωσης της οικονομικής δραστηριότητας με στόχο την αύξηση των κερδών είναι υπεύθυνες για τη δημιουργία χαμηλόμισθων και κοινωνικά περιθωριοποιημένων προσφύγων και μεταναστών» (Ψημμένος, 2001, σ. 228). Δηλαδή η κοινωνική μορφολογία της ελληνικής κοινωνίας, ως προς τους πρόσφυγες και μετανάστες, ίσως να σχηματίζεται πριν ακόμα οι τελευταί-

οι μεταβούν στην Ελλάδα και προτού ο εργοδότης έρθει σε εργασιακή επαφή μαζί τους. Γι' αυτό το λόγο, στις χώρες της Ε.Ε. έχουμε αύξηση τόσο του αριθμού όσο και της εκμετάλλευσης του μεταναστευτικού δυναμικού ασχέτως ειδίκευσης (Casles, Miller, 1993).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Castles, S., Miller, M. (1993). «The Age of Migration». Macmillan: UK.
- Iosifides, Th., King, R. (1998). «Socio-spatial Dynamics and Exclusion of Three Immigrant Groups in the Athens Conurbation». In: *South European Study and Politics*. 3, 3, 205-229.
- Κόντης, Α. (1997). «Ημεδαπό και αλλοδαπό εργατικό δυναμικό στην ελληνική αγορά εργασίας». Στο: *Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός*. Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 509-533.
- Κοτσαμάνης, Β., Πετρονάκη, Μ., Τζωρτζοπούλου, Μ. (2002). «Πολιτικοί πρόσφυγες: εξελίξεις και θέματα πολιτικής». Στο: *Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 307-329.
- Lazaridis, G., Theotoky, J. (1999). «Undocumented Migrants in Greece». In: *International Migration*. 37, 4, 715-740.
- Λιανός, Π.Θ. (2003). «Σύγχρονη Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οικονομική Διερεύνηση». Αθήνα: ΚΕΠΕ.
- Χτούρης, Σ., Ψημμένος, Ι. (1998). «Μεταναστευτικές ομάδες στην Αθήνα». Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αιγαίου – Νομαρχία Αττικής.
- Ψημμένος, Ι. (2001). «Δημιουργώντας χώρους κοινωνικού αποκλεισμού: η περίπτωση των αλβανών ανεπίσημων μεταναστών στο κέντρο της Αθήνας». Στο: *Κοινωνικός Αποκλεισμός: Η Ελληνική Εμπειρία*. Αθήνα: Gutenberg, 221-273.

Αικατερίνη Βεργινάδη*

**ΛΟΓΟΙ «ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΛΛΥΝΑΤΟΥ»
ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΟΥ ΤΟΥ «ΚΑΚΟΥ ΜΑΘΗΤΗ»
(ΑΓΩΓΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ)**

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. που καταφέρνει να μας εκπλήσσει κάθε φορά με τα επιτυχημένα Συνεδριά της, μας έκανε την τιμή να συμπεριλάβει, στο σημερινό Πανελλήνιο Συνέδριο, και τη δική μας ανακοίνωση.

Με αυτή μας την παρέμβαση εκτός των στόχων που αναφέρουμε στο Πρόγραμμα ρητά, επιχειρούμε να αναδειξουμε και την ανατροφοδοτική σχέση Θεωρίας και Πράξης.

Ως δάσκαλοι που έχουμε καθήκον να μετασχηματίζουμε την Θεωρία σε Πράξη, είμαστε σε θέση να δηλώσουμε ότι δεν υπάρχει «μάθημα» Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σήμερα που να μην επικαιροποιούνται οι επιπτώσεις της *Παγκοσμιοποίησης* και της *Πολυπολιτισμικότητας*. Για το λόγο αυτό και στα πλαίσια του Σ.Ε.Π., ως δάσκαλοι-Σύμβουλοι λειτουργούμε *αντισταθμιστικά* για να αμβλύνουμε, όσο γίνεται, την όξυνση των ανισοτήτων που επιτείνονται στο πλαίσιο αυτό και πλήττουν ανελέητα τις ευπαθείς και ευάλωτες ομάδες γενικά στην κοινωνία και στο σχολείο, τους μαθητές και τις μαθήτριες μας με αναπηρίες και άλλα προβλήματα. Το γεγονός αυτό απέδειξε στην εισήγησή του και ο ερευνητής Ν. Φακιολάς.

Το πρόγραμμα αυτό θα παραμείνει «ανοιχτό» και θα δουλεύεται όσο θα υπάρχουν φαινόμενα άνισης μεταχείρισης, διαχωρισμού και κοινωνικού αποκλεισμού στο σχολείο, την κοινωνία και τον κόσμο.

Εισαγωγή στο Πρόγραμμα

Κάθε κοινωνία και κάθε εποχή έχει τις δικές της αντιλήψεις για το «φυσιολογικό εγώ». Όπως λέει χαρακτηριστικά ο Φρόιντ, το «φυσιολογικό εγώ» είναι ένας ιδεώδης μύθος. Το κάθε άτομο χαρακτηρίζεται από ένα διαφορετικό ποσοστό απόκλισης από ένα ιδεώδη μέσο άνθρωπο, που στην πραγματικότητα δεν υπάρχει.

Η κοινωνία από την πλευρά της αντιμετωπίζει με καχυποψία και απορρίπτει στο περιθώριο οποιονδήποτε και οποιαδήποτε ξεφεύγει από το στερεότυπο της «φυσιολογικότητας».

Έτσι το διαφορετικό άτομο, μπορεί να λειτουργεί ως «αποδιοπομπαίος τράγος», που επιτρέπει την ενδυνάμωση του κυρίαρχου μοντέλου «φυσιολογικότητας» (Τσαλίκoglou, κοινωνιολογία 1983).

Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται ο κοινωνιολόγος Ζίμελ με τη θεωρία

* Η Αικατερίνη Βεργινάδη είναι Νομικός. Διδάσκει Σ.Ε.Π. στο 24ο Ενιαίο Λύκειο και το Γυμνάσιο Αθηνών. Έχει ειδικευθεί στη Συμβουλευτική και το Σ.Ε.Π. στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Έχει Master στη Δ.Υ.Υ. Επικοινωνία: Σεβαστοπούλου 49, Ν. Φιλοθέη, 115 24, Αθήνα, τηλ. 210 6910394

του «άλλου» του «ξένου» του διαφορετικού.

Επειδή τα στερεότυπα αυτά είναι συνυφασμένα με τον ανταγωνισμό, την παραγωγικότητα, την πειθαρχία και την αποτελεσματικότητα, υπάρχει ο κίνδυνος να αναπαράγουν και να διαιωνίζουν φαινόμενα περιθωριοποίησης, ρατσισμού και κοινωνικού αποκλεισμού και μέσα στο σχολείο.

Επειδή πιστεύουμε ότι το σχολείο εκτός από επιστήμονες και πειθαρχημένους εργαζόμενους πρέπει να «βγάζει» ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ και ΠΟΛΙΤΕΣ επιχειρούμε αυτό το πρόγραμμα.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι δε θα μπορούσε να υλοποιηθεί αυτό το πρόγραμμα, αν δε συμμετείχαν και δε συνεργάζονταν οι διευθυντές των δυο σχολείων.

Ο διευθυντής κύριος Ηρόδοτος Γενεθλίου του 24ου Ενιαίου Λυκείου και ο κύριος Αναστάσιος Τζαβάρας του 24ου Γυμνασίου συνεισφέρουν ό,τι απαιτείται από πλευράς τους για τις ανάγκες του προγράμματος.

A. Γενικός Σκοπός

Μια συντονισμένη προσπάθεια του σχολείου για την ενσωμάτωση των «διαφορετικών» μαθητών - μαθητριών και τη στήριξη των οικογενειών τους.

...Πρώτες μέρες στο σχολείο.

Οι μανάδες χαιρετάνε τα παιδιά τους με ένα ξεστό φίλι στο μάγουλο, τα αφήνουν στα χέρια της δασκάλας και φεύγουν χαρούμενες.

Εκείνη μένει πίσω ακίνητη, σα στήλη άλατος, βουβή, να παρακολουθεί από το τζάμι το παιδί της μέσα στην τάξη.

Ήταν αλήθεια πανέμορφο καλοχτενισμένο και μοσχοβολούσε σα λουλούδι της Άνοιξης.

Κοίταγε τη δασκάλα κατάματα με τα μεγάλα γαλάζια του μάτια σαν τον πιστό τη Παναγιά που κάπι της ζητούσε...

Ήταν, βλέπετε βαρήκοο. Τι θα γινόταν σκεφτότανε η μάνα του, θα μάθαινε άραγε γράμματα;

Στο διάλειμμα πλησίασε δειλά τη δασκάλα της μίλησε, με όση φωνή άφηνε να βγαίνει «ο κόμπιος» από το λαιμό της, για το πρόβλημα του παιδιού.

Η δασκάλα απάντησε:

«Μην ανησυχείτε καθόλου. Θα κάνω το καλύτερο για το παιδί. Θα προσέχω να με βλέπει όταν μιλάω...

Θα το βάλω στο πρώτο θρανίο. Θα συνεργαζόμαστε και όλα θα πάνε καλά. Άλλωστε φαίνεται πανέξυπνο».

Μια άλλη δασκάλα σε άλλη μητέρα με το ίδιο πρόβλημα είπε:

«Μα γιατί να το ταλαιπωρείτε; γιατί δεν το πηγαίνετε σε ειδικό σχολείο;

Μπορώ εγώ με τόσα παιδιά να ασχολούμαι ιδιαίτερα με το δικό σας; Τέλος πάντων θα ιδούμε τι θα γίνει. Εγώ για το καλό σας το λέω...».

B. Ειδικότεροι Επιδιωκόμενοι Στόχοι

- Η ευαισθητοποίηση και η συνειδητοποίηση του τι σημαίνει «ίσες ευκαιρίες» στην εκπαίδευση την εργασία και τη ζωή.
 - Η ενημέρωση για το δικαίωμα στη διαφορετικότητα. Αναφορά σε νόμους και νοσοτροπίες, μύθους, στερεότυπα και δοξασίες που αναπαράγουν τις ανισότητες.
- Στήριξη μαθητών, δασκάλων και

γονιών με σκοπό την άμβλυνση και την ουτοπική, για τους πολλούς, προοπτική εξαφάνισης των ανισοτήτων.

«Υπάρχει και ένα δικαίωμα που δεν το γράφει το Σύνταγμα, οι διακηρύξεις και οι νόμοι: το δικαίωμα στο όνειρο. Μακάρι να μην πάψουμε ποτέ ονειρευόμαστε ένα καλύτερο κόσμο αλλά και να αγωνιζόμαστε γι' αυτόν (Αντώνης Σαμαράκης. Τα δικαιώματα του ανθρώπου, Π.Ι. Ευέλικτη Ζώνη για το Γυμνάσιο).

- Η «καλλιέργεια» σχέσης εμπιστοσύνης ανάμεσα σε γονείς και δασκάλους - δασκάλες.
Η συνεργασία όλων των παραγόντων που εμπλέκονται στο θέμα.

Γ. Προγραμματισμός Ενεργειών

- I - Προσεκτική καταγραφή των περιπτώσεων του σχολείου μας και αλληλοενημέρωση μας από τους διευθυντές και τους πολλούς συνεργαζόμενους συναδέλφους.
Ειδικότερες περιπτώσεις στο σχολείο μας είναι:
 - Παιδιά που μαθαίνουν αργά.
 - Παιδιά που έχουν αισθητηριακά σοβαρά προβλήματα.
 - Παιδιά με διαγνωσμένη ή και αδιάγνωστη δυσλεξία.
 - Παιδιά με προβλήματα στην επικοινωνία (διαταραχές γλώσσας και ομιλίας).
 - Παιδιά με ιδιαίτερες δυσκολίες προσαρμογής στο σχολείο: (κακή σχέση γονιών, επεισοδιακά διαζύγια, πειραματισμοί με ουρές κακοποίησης κ.λπ.).
 - Παιδιά από διαφορετικά πολι-

τισμικά περιβάλλοντα, οικονομικών μεταναστών, προσφύγων, ανέργων, μονογονεϊκών οικογενειών κ.α.

Σημείωση: Δεν έχουμε και δεν αναφέρουμε περίπτωση παιδιού με κινητικά προβλήματα. Ποτέ δε θα μπορούσε να φοιτήσει τέτοιο παιδί στο σχολείο μας, δεδομένου ότι είναι δομημένο κάθετα, με πολλές σκάλες, δε διαθέτει ούτε μια ράμπα, μα ούτε και ασανσέρ.

- II - Κινητοποίηση των συναδέλφων που επιθυμούν να εμπλακούν με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο στο πρόγραμμα.
- Η πρόσκληση ειδικών για εξειδικευμένες περιπτώσεις: δυσλεξία και άλλες μαθησιακές δυσκολίες.
- Στενή συνεργασία, με τους Διευθυντές τους συν συντονιστές και τους συνεργαζόμενους καθηγητές.
- Διακίνηση εντύπου ή και ηλεκτρονικού υλικού προς γνώση και πληροφόρηση.

Δ. Μεθοδολογία - Χρησιμοποιούμενα Μέσα:

- Τα παιδιά με τα οποία ιδιαίτερα θα ασχοληθούμε στα πλαίσια του προγράμματος συνήθως είναι αδύνατοι και όχι «κακοί μαθητές-τριες» όπως τους θέλει το στερεότυπο. Αυτό το διαπιστώνουμε από τις εξωσχολικές δραστηριότητες όπου παρουσιάζουν εκπληκτικές επιδόσεις...
Η προσπάθεια μας θα είναι πολύπλευρη:

- I — «Καλλιέργεια» δεξιότητων που θα σχετίζονται με τη Σταδιοδρομία τους την εκπαιδευτική, επαγγελματική και γενικά κοινωνική.
- Διαπροσωπική επικοινωνία σε καθορισμένες εκ των προτέρων συναντήσεις, όπου χρειάζεται, με παιδιά και γονείς.
 - Προληπτικά Μαζική Συμβουλευτική με τα θεατρικά μας παιχνίδια και τα Happenings (Για παιδιά, δασκάλους, γονείς, κοινωνία) «Αμαρτίες Γονέων», «Δάσκαλε που δίδασκες», «Ισότητα ή μύθος» «Τα στερεότυπα πάνε στο δικαστήριο», «Διαφορετικός δε σημαίνει κατώτερος» και άλλα.
 - Βοήθεια και στήριξη στο να μπορούν να βάζουν στόχους, να επιλέγουν σχολείο, κατεύθυνση, επάγγελμα και να υιοθετούν θετική στάση ζωής...
 - Βιωματικές ασκήσεις στα πλαίσια του ΣΕΠ Γυμνασίου και Λυκείου με θέμα:
Πώς θα μάθουμε να μπαίνουμε στη θέση του άλλου...!

- II — Αφουγκραζόμαστε τα προβλήματα, τα παράπονα, τις δυσκολίες.
- Δεν κάνουμε αδιάκριτες παρεμβάσεις.
 - Τηρούμε το απόρρητο, όπου επιβάλλεται.
 - Φροντίζουμε μαζί με τους διευθυντές για τον κατάλληλο χώρο προφορικής εξέτασης των παιδιών και εισηγούμαστε τη συγκρότηση ομάδας καθηγητών, εξεταστών με τα ανάλογα προσόντα στην περίπτωση

προφορικής επανεξέτασης των μαθητών.

- Αναλαμβάνουμε μαζί με την διεύθυνση να ενημερώνουμε τους συναδέλφους που έρχονται αργότερα στο σχολείο για τις περιπτώσεις των παιδιών αυτών.
- Οργανώνουμε σχολικές δραστηριότητες που τονώνουν την αυτοπεποίθηση των παιδιών και τα ενισχύουν ψυχολογικά. Το θέατρο, ο αθλητισμός, η μουσική, ο χορός και γενικά η τέχνη και ο πολιτισμός έχουν μια παράδοση στο σχολείο μας.
- Παράγουμε πολιτισμικά προϊόντα για «αυτοκατανάλωση» στο χώρο της εκπαίδευσης και της παιδείας γενικότερα μακριά από την εμπορευματοποίηση και τους νόμους της αγοράς...

Τελικά Επιδιωκόμενα Αποτελέσματα — Προϊόντα:

- Τι θα πετύχουμε θα αξιολογηθεί κατά σταδια και στο τέλος της χρονιάς (Αυτοαξιολόγηση - Αξιολόγηση).
- Οι προσδοκίες μας θα έχουν σε κάποιο βαθμό ικανοποιηθεί αν θα έχουμε καταφέρει να συνειδητοποιήσουμε ότι:
- Διαφορετικός δε σημαίνει κατώτερος.
- Ότι οι ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και στη μάθηση προϋποθέτουν και ίδια αφειρερία εκκίνησης. Πράγμα που δεν συμβαίνει συνήθως με τους αδύνατους ή διαφορετικούς μαθητές και μαθήτριες, (βεβαρημένες καταβολές, φτωχό πολιτισμικό περιβάλλον κ.λπ.).

— Ότι τα παιδιά αυτά πρέπει κάποια στιγμή να «ανασυρθούν» από τα βάθη της μοναξιάς τους, το φόβο, την ανασφάλεια και την απόρριψη και να συνεκπαιδευτούν με πραγματικούς ίσους όρους με τα άλλα παιδιά.

— Ότι οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις και οι νομοθετικές αλλαγές δε θα μένουν στα λόγια αλλά θα γίνονται έργα.

Αν θα έχουμε συνειδητοποιήσει ότι τα παιδιά αυτά δε θέλουν τον οίκτο, αλλά την παιδαγωγική μας ευαισθησία, την επιείκεια και την αναγνώριση του δικαιώματός τους να είναι διαφορετικά.

Όταν η βιομηχανία του θεάματος με πρωτοπόρους την τηλεόραση και τον κινηματογράφο, θα σταματήσουν να προβάλλουν τις αναπηρίες και τις πάσης φύσεως ανθρώπινες αδυναμίες, προς τέρψη του φιλοθεάμονος τηλεοπτικού κοινού.

— Όταν οι δάσκαλοι - δασκάλες δε θα πληρώνουν μόνιμα τα «οπασμένα» των ελλείψεων του εκπαιδευτικού συστήματος που δεν προσφέρει καμία επιμόρφωση για ένα τόσο ευαίσθητο ζήτημα.

— Τότε που η αλληλοκατανόηση και η αλληλοαποδοχή θα αποδώσει «καρπούς».

— Τότε που οι γονείς των παιδιών απτών θα σταματήσουν να ανεβαίνουν το δικό τους Γολγοθά επειδή το παιδί τους θα πάει στο σχολείο...

— Και τότε που οι μανάδες δεν θα κλαίνε έξω από το παράθυρο του σχολείου και οι δασκάλες - δάσκαλοι θα ξέρουν τι πρέπει να κάνουν για το *ΚΑΛΟ ΤΟΥΣ...*

Τα ονόματα των παιδιών δεν αναφέρονται ρητά με σκοπό τη διασφάλιση του απορρήτου. Μέχρι σήμερα έχουν εντοπισθεί 52 περιπτώσεις στο Γυμνάσιο και 23 στο Ενιαίο Λύκειο.

Τα ονόματα των συναδέλφων αναφέρονται με τη σειρά που δήλωσαν συμμετοχή στο πρόγραμμα: Αργύρη Σοφία, η Γραμματέας του 24ου Γυμνασίου που μας βοήθησε στο πρόγραμμα.

Καθηγητές Γυμνασίου:

Φίφη Μαρία, ΠΕ2

Τσιρώνη Ευαγγελή, ΠΕ2

Παπαρίζου Ολυμπία, ΠΕ2

Εύγη Γιαννούλα, ΠΕ2

Τσίντσιφα Παρασκευή, ΠΕ2

Κουκουβά Ελένη, ΠΕ2

Παπαγεωργίου Θεοδώρα, ΠΕ2

Νικολοπούλου Στυλιανή, ΠΕ2

Αγγελοπούλου Λαμπρινή, ΠΕ4

Τύμπας Κων/νος, ΠΕ3

Γκαρτζόπουλος Κώστας, ΠΕ4

Καθηγητές Ενιαίου Λυκείου:

Πετεινού Κων/να, ΠΕ6

Δημαρέλη Αλεξάνδρα, ΠΕ3

Βλάχου Σοφία, ΠΕ2

Βυσσινή Δέσποινα, ΠΕ

Κρητικός Χρήστος, ΠΕ

Κοβάνης Κων/νος, ΠΕ4

Χουλιάρης Ευάγγελος, ΠΕ4

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Δημητρόπουλος Ε. (1998), *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*, εκδ. Γρηγόρη.
- Διαμαντόπουλου Α., (ομιλία για το ευρωπαϊκό έτος 2003, ατόμων με -αναπηρία).
- Κασσωτάκης Μ., *Η αναγκαιότητα αναμόρφωσης του θεσμού του ΣΕΠ στην Ελλάδα Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*.
- Κοσμίδου-Hardy, (1998 β). «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος στη Διδακτική Μαθησιακή Συνάντηση», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 46-47 σσ. 33-63, Αθήνα.
- Κρουσιτάκης Γ., *Διαπαιδαγώγηση Πορεία Ζωής*. Αθήνα 1995.
- Μακρή-Μπίτσαρη, Έννοια του Εαυτού και Γονική Στήριξη, *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*.
- Γεώργας Δ., (1996). Η ψυχολογική προσαρμογή μεταναστών (πρακτικά Σεμιναρίου).
- Παπαχρήστου Θ., (1997). *Εγχειρίδιο Οικογενειακού Δικαίου*, Αθήνα Κομοτηνή Σάκκουλα.
- Σαμούλης Π., Προτάσεις για τη βελτίωση της εφαρμογής του θεσμού Σ-Π στη Δ/βάθμια εκπαίδευση *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. τ. 60-61, σ. 21.
- Σύμβαση (Διεθνής) για τα δικαιώματα του παιδιού 1994 ΤΕΔΚΝΑ ΥΠΕΠΘ Ν. 2817 / 2000, εγκύκλιος Τ6/532/9-5-2000.
- Συνέδριο: 4ο Πανελλήνιο Σύλλογος Ειδικών στις Διαταραχές - του Λόγου - Ελληνικά Γράμματα 1991, Βαρηκοΐα - Κώφωση.
- Παυλίδης Γεώργιος, «Ένας στους δύο εκπαιδευτικούς δε ξέρει τι είναι δυσλεξία». Συνέντευξη στην εφημερίδα *Καθημερινή*, Σεπτέμβριος 2003.
- Πολυχρονοπούλου Σ., Ένα σχολείο για όλους: το δικαίωμα στη Διαφορά. Πολυθεματικό βιβλίο Γυμνασίου - Ευέλκκη Ζώνη.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1998). Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Τόκας Τάσος: «Η Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα και την Κύπρο» - Συνέδριο στη Λευκωσία. Μάιος 2003.
- Μενείδης Γ., Προτάσεις για την εκπαίδευση των τυφλών παιδιών. Θέματα παιδείας τεύχος. 2003.

Όλγα Παπαδοπούλου*

ΕΛΛΑΔΑ:

Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΕΓΙΝΕ... ΝΩΡΙΣ

Η έννοια της παγκοσμιοποίησης γνωρίζει πολλαπλές ερμηνείες τόσο, γιατί η επίδρασή της ανιχνεύεται σε πολλούς τομείς όσο και γιατί έχουν διατυπωθεί ποικίλες προσεγγίσεις, ανάλογα με την πολιτική οπτική γωνία ανάλυσής της. Κατ' αυτόν τον τρόπο γίνεται λόγος για τεχνολογική παγκοσμιοποίηση, που αναφέρεται στην επανάσταση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, για πολιτική παγκοσμιοποίηση, δηλαδή δημιουργία μιας νέας Διεθνούς Τάξης πραγμάτων, που συνεπάγεται το βαθμιαίο μαρσαμό του κράτους έθνους (Τ. Φωτόπουλος, «Η νέα τάξη στα Βαλκάνια», 1999), για πολιτιστική παγκοσμιοποίηση που αισθητοποιείται ως ομογενοποίηση της κουλτούρας και για κοινωνική παγκοσμιοποίηση, που σημαίνει έναν τρόπο ζωής που διέπεται από την ατομικιστική κουλτούρα του καταναλωτισμού. Αλλιώς γίνεται λόγος για οικονομική παγκοσμιοποίηση, αφού όλες οι μορφές της είτε διευκολύνουν την οικονομική, όπως για παράδειγμα η τεχνολογική παγκοσμιοποίηση είτε αποτελούν απόρροια της οικονομικής, όπως η πολιτιστική ή κοινωνική (Τ. Φωτόπουλος, 2000).

Η έννοια της παγκοσμιοποίησης διαθλάται περαιτέρω, αν ερμηνευθεί

από το φιλελεύθερο, το σοσιαλφιλελεύθερο, το σοσιαλδημοκρατικό ή το μοντέλο της περιεκτικής δημοκρατίας. Οι νεοφιλελεύθεροι θεωρούν την παγκοσμιοποίηση ως το αναπόφευκτο αποτέλεσμα των τεχνολογικών και οικονομικών αλλαγών, οι οποίες απαιτούσαν το άνοιγμα των αγορών, την ελεύθερη κίνηση εμπορευμάτων και κεφαλαίου (όχι όμως και εργασίας) καθώς και τη δραστική περικοπή του κράτους – πρόνοιας και γενικότερα του οικονομικού και κοινωνικού ρόλου του κράτους (ιδιωτικοποιήσεις, «ελαστικοποίηση» της αγοράς εργασίας κ.τ.λ.). Τη θέση αυτή που τη συμμερίζονται τα συντηρητικά κόμματα και που προβάλλει την παγκοσμιοποίηση ως επωφελή για όλους, αφού μέσω αυτής επιτυγχάνεται ο υγιής ανταγωνισμός, βελτιώνεται η αποδοτικότητα, διαδίδεται η γνώση, η τεχνολογία και τα αγαθά της ανάπτυξης, τη διαψεύδει η πραγματικότητα, εφόσον η συγκέντρωση πλούτου και εισοδήματος έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια (D. Dollar και A. Kraay, 2000). Οι σοσιαλφιλελεύθεροι, δηλαδή τα κεντροαριστερά κόμματα, υποστηρίζουν ότι η παγκοσμιοποίηση πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μη αναστρέψιμο φαινόμενο, επομένως πρέπει να γίνει πιο ανθρω-

* Η Όλγα Παπαδοπούλου είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

πλην. Βέβαια, μια τέτοια πρόταση οδηγεί σε διακοσμητικές αλλαγές, γιατί αποκλείονται οι αποτελεσματικοί έλεγχοι για την προστασία της εργασίας και του περιβάλλοντος. Η αντισυστημική αριστερά, δηλαδή οι σοσιαλδημοκράτες, θεωρούν την παγκοσμιοποίηση ως ένα φαινόμενο που προήλθε από το φιλελευθερισμό, γι' αυτό προτείνουν αντίσταση στην παγκοσμιοποίηση και επαναφορά του κρατικού ελέγχου. Βέβαια, η πρότασή τους δε δίνει λύση στο ζήτημα της αλλαγής της οικονομίας της αγοράς. Τέλος, σύμφωνα με το μοντέλο της «περιεκτικής δημοκρατίας» η παγκοσμιοποίηση είναι ένα δομικό φαινόμενο που δε συνέβη ξαφνικά αλλά τέθηκε σε κίνηση με την εγκαθίδρυση της οικονομίας της αγοράς δυο αιώνες πριν και επομένως όσο αναπαράγεται η τελευταία δεν είναι δυνατό να επιβληθεί κανένας κρατικός έλεγχος (Τ. Φωτόπουλος, «Περιεκτική Δημοκρατία» 1999). Η παγκοσμιοποίηση σύμφωνα με τον κάτοχο του νόμιτελ οικονομίας 1998 Α. Σεν, για χιλιάδες χρόνια εξελισσόταν μέσω του εμπορίου, της συνάφειας των πολιτισμών, της διάδοσης της γνώσης. Υπάρχει μια παγκόσμια κληρονομιά αλληλεπίδρασης και τα σύγχρονα κινήματα εγγράφονται σε αυτήν. Έτσι, ακόμα και οι διαδηλώσεις εναντίον της παγκοσμιοποίησης δεν μπορούν να αντιταχθούν στο σύστημα, αφού κατά οξύμωρο τρόπο οι ίδιες αποτελούν ένα από τα πιο παγκοσμιοποιημένα γεγονότα του σύγχρονου κόσμου (Α. Σεν, 2000).

Αν τα πράγματα έχουν έτσι, τότε αυτό που παρατηρούμε να συμβαίνει στην εκπαίδευση επιδέχεται δύο καιριες ερμηνείες εκ των οποίων η μία είναι διαπιστωτικά αισιόδοξη, καθώς

θεωρεί την παγκοσμιοποίηση ως δεινό που το υφιστάμεθα, ενώ η άλλη είναι αισιόδοξη και προτείνει τρόπους λειτουργικής ένταξης στο φαινόμενο.

Σύμφωνα με την πρώτη η παγκοσμιοποίηση χρησιμοποιείται ως επιχείρημα που νομιμοποιεί τις διεθνείς εξελίξεις στην εκπαίδευση. Η γενική παιδεία των ίσων δυνατοτήτων και ευκαιριών για όλους που αποτελεί φροντίδα του κράτους εγκαταλείπεται για να δώσει τη θέση της σε μια εκπαίδευση υπηρετή των όλο και πιο διευρυνμένων αγορών. Η καλή εκπαίδευση κρίνεται όπως και η καλή επιχείρηση, δηλαδή επαγγελματικοποιείται, γίνεται οικονομοκεντρική. Πολλά πανεπιστήμια είναι προέκταση των επιχειρήσεων, παράγουν όχι γνώση διαμορφωμένη μέσω της ελεύθερης έρευνας αλλά μέσω ερευνών που επιχορηγούνται και άρα ελέγχονται. Έτσι, η εκπαίδευση λειτουργεί όπως και η αγορά. Ο πρώτος κερδίζει, ενώ οι χειρότεροι μαθητές θα πρέπει να απομακρυνθούν από τα σχολεία μέσω των εξεταστικών συστημάτων ή της εκτροπής τους στην επαγγελματική κατάρτιση. Το καλό σχολείο μοιάζει με φροντιστήριο, η γνώση γίνεται εμπόρευμα, οι μαθητές αγοράζουν ωφελμιστική και χρησιμοθηρική γνώση. Επομένως το σχολείο χάνει το ρόλο του, δεν αναπτύσσει όλες τις ικανότητες των νέων, δεν τους βοηθά να αναπτύξουν τη σκέψη και τον ψυχισμό τους. Οι νέοι γίνονται θύματα της πολιτικής των ισχυρών που στην παγκοσμιοποιημένη εκπαίδευση εντάσσουν προγράμματα ανταλλαγών μαθητών, φοιτητών, διακίνησης επιστημόνων, φοιτητών, μαθητών, προωθώντας όμως ουσιαστικά τις δικές τους επιχειρήσεις μισθώνοντας εξειδικευμένο προσωπικό που

έχουν εκπαιδεύσει οι «συνεργαζόμενες» χώρες (Χ. Βαλανίδου, 2001).

Σύμφωνα με τη δεύτερη ερμηνεία, πράγματι, σημειώνονται διαρκείς ανακατατάξεις στην εκπαίδευση, που αισθητοποιούνται είτε ως προώθηση της τεχνολογικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είτε ως άνοιγμα του εκπαιδευτικού συστήματος των εθνικών κρατών προς τον έξω κόσμο (διεθνείς συνεργασίες, κοινός εκπαιδευτικός προσανατολισμός και στόχοι) είτε ως εμπορευματοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας (εξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, εισαγωγή αλλοδαπών φοιτητών). Η ανάπτυξη λοιπόν μιας έντονα διεθνοποιημένης αγοράς εκπαιδευτικών υπηρεσιών που αναπτύσσεται γύρω ή και σε ανταγωνισμό με το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα που αποτελεί προνόμιο του κάθε εθνικού κράτους επιβάλλει μια αναγκαιότητα ιδιαίτερα για τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να λειτουργήσει ικανοποιητικά η εκπαίδευση, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες θα πρέπει να κατευθύνονται από μια συνολική και μακροπρόθεσμη εκπαιδευτική πολιτική, που θα λαμβάνει σοβαρά υπόψη της το γενικότερο διεθνές εμπορικό κλίμα και τους κοινούς προσανατολισμούς της εκπαιδευτικής πολιτικής και δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια αποσπασματική και εσωστρεφής εκπαιδευτική πολιτική, η οποία θα είναι καθηλωμένη στα οργανωτικά σχήματα που εξυπηρετούσαν τις ανάγκες μιας παρωχημένης κοινωνικής δομής, θα είναι και αναποτελεσματική και αδύναμη να προωθήσει οποιοδήποτε εθνικό στόχο που θα εξασφαλίζει την πρόοδο και την κοινωνική συνοχή (Δ. Τσαουσής, 2003).

Θα πρέπει ωστόσο να σκεφτούμε νηφάλια για την περίπτωση της Ελλάδας που είναι μια χώρα η οποία από πολύ νωρίς, όσο κι αν δεν το παραδέχονται κάποιοι, έχει αρχίσει μια πορεία ένταξης στην παγκοσμιοποίηση, όχι τόσο βέβαια ως χώρα ιδιοκτητής κεφαλαίων και άυλων συντελεστών παραγωγής αλλά ως χώρα διακίνησης ανθρώπινου δυναμικού. Για λόγους που κατά καιρούς διαφοροποιούνται, οι Έλληνες μοιάζουν πάντα να αναζητούν καινούριες πατρίδες. Από τα τέλη του 19ου αιώνα οι αναζητήσεις αυτές κατάργησαν τα νοητά σύνορα των ωκεανών, με κύριους αποδέκτες την Αμερική και την Αυστραλία. Ο μεταναστευτικός πυρετός κορυφώθηκε την εικοσαετία 1900-1920 και η Ελλάδα έχασε το 8% του συνολικού πληθυσμού της (Β. Μπόραβου κ.ά., 1998). Η μεταναστευτική αυτή ροή που συνεχίστηκε και αργότερα ήταν κατά βάση προλεταριακή, όμως οι άνθρωποι εκείνοι στην πλειονότητά τους χωρίς συγκεκριμένο προσανατολισμό, χωρίς πληροφόρηση για το άγνωστο που θα συναντούσαν, χωρίς εφόδια, χωρίς γνώση της γλώσσας επιβίωσαν και ενσωματώθηκαν στη διαδικασία της εντυπωσιακής ανάπτυξης του αμερικανικού καπιταλισμού. Στις μέρες μας το φαινόμενο έχει αποκτήσει και μια άλλη διάσταση. Σύμφωνα με στοιχεία του ευρωπαϊκού δικτύου εκπαιδευτικών πληροφοριών «Ευριδίχη», η Ελλάδα κατέχει το ρεκόρ της φοιτητικής μετανάστευσης, με ποσοστό λίγο πάνω από το 10% των φοιτητών της να σπουδάζει σε άλλη χώρα. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τον ερευνητή της εκπαίδευσης Χ. Κάτσινα, το 15% των Ελλήνων πτυχιούχων έχει σπουδάσει στο εξωτερικό, κάνοντας έτσι της Ελ-

λάδα μαζί με το Ιράν τις πρώτες χώρες σε εξαγωγή φοιτητών παγκοσμίως. Πλάι στους περίπου 60000 Έλληνες φοιτητές εξωτερικού, οι περισσότεροι από τους οποίους σπουδάζουν στη Βρετανία, όπου οι Έλληνες είναι η πρώτη δύναμη και αποτελούν το 11% των ξένων φοιτητών, πρέπει να συνυπολογιστούν οι 30000 – 35000 απουδαστές των κολεγίων που συνεργάζονται με ΑΕΙ του εξωτερικού και πάλι κυρίως της Βρετανίας (Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων, 2004).

Μια δεύτερη διαπίστωση για την πρώιμη ένταξη της Ελλάδας στην παγκοσμιοποίηση σχετίζεται με το γεγονός ότι κάθε εκπαιδευτική μεταρρύθμιση γίνεται στη βάση των διεθνών εξελίξεων και κυρίως των εξελίξεων στη Δυτική Ευρώπη και τις ΗΠΑ. Αν παρακολουθήσει κανείς τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής πριν την ψήφιση σημαντικών νομοσχεδίων θα καταλάβει πόσο πολύ, όχι μόνο ως επιχειρηματολογία αλλά και ως πράξη, ότι επιχειρείται στην εκπαίδευση είναι περισσότερο αξιοποίηση της ξένης εμπειρίας παρά πρωτότυπη ελληνική δημιουργία. Έτσι, στα πρακτικά του νόμου 309/1976 φαίνεται ότι η θεσμοθέτηση του τριετούς Γυμνασίου και του τριετούς Λυκείου, η απόφαση για τη μικτή φοίτηση, η υπαγωγή του νηπιαγωγείου στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Παιδείας, το θέμα των ωρών διδασκαλίας, η αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού, ήταν θέματα που συζητήθηκαν στη βάση του τι πράττουν οι χώρες της Δ. Ευρώπης, κυρίως η Αγγλία και η Γαλλία (Πρακτικά Συνεδριάσεων Βουλής, 1976). Αλλά και στη συζήτηση του πιο πρόσφατου νομοσχεδίου η επιχειρηματολογία των βουλευτών εξαντλήθηκε

στην αγωνία τους να ανταποκριθεί η εκπαίδευση στις αλλαγές που γίνονται σε παγκόσμιο επίπεδο και σχετίζονται με τους τομείς της παραγωγής, της ανάπτυξης της γνώσης και της τεχνολογίας. Το θέμα του Ενιαίου Λυκείου διχάζει τους βουλευτές οι οποίοι επιδίδονται σε αγώνα λόγων για να αποδείξουν τη χρησιμότητα αυτού του τύπου Λυκείου κάνοντας κυρίως χρήση του επιχειρήματος της αλλοδαπής. Οι μεν βουλευτές της ΝΔ υποστηρίζουν ότι το Ενιαίο Λύκειο είναι θεσμός που εγκαταλείπεται από τις χώρες της Ευρώπης, ενώ οι βουλευτές του ΠΑΣΟΚ απαριθμούν οκτώ χώρες που διατηρούν το εν λόγω σύστημα. Αλλά και το θέμα της κατάργησης της επετηρίδας, της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εξεταστικού συστήματος διερευνώνται υπό το πρίσμα των εξελίξεων κυρίως στην Αγγλία, τη Γαλλία, τις ΗΠΑ και διατυπώνεται ανοιχτά η άποψη ότι αφού υπάρχουν δοκιμασμένες λύσεις δεν χρειάζεται να πειραματιζόμαστε (Πρακτικά Συνεδριάσεων Βουλής, 1997).

Σε αυτό το πλαίσιο δεδομένων η επαγγελματική συμβουλευτική καλείται να υποβοηθήσει το άτομο να ενταχθεί ομαλά στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Για να το πετύχει αυτό η ίδια υποβοηθείται από θεωρίες και μεθόδους που, στην περίπτωση της Ελλάδας, δεν έχουν εθνική ως επί το πλείστον προέλευση αλλά πολυεθνική. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική, θεσμός που άργησε να εδραιωθεί στην Ελλάδα στηρίχθηκε στην έτοιμη γνώση της ευρωπαϊκής και αμερικανικής αγοράς, πράγμα το οποίο δεν είναι καταδικαστέο είναι όμως ανησυχητικό ιδίως, αν ανήκουμε σε αυτούς που φο-

βούνται την παγκοσμιοποίηση. Για παράδειγμα τα τεστ ενδιαφερόντων και ικανοτήτων, τα τεστ προσωπικότητας ή επαγγελματικής ανάπτυξης δεν έχουν προέλευση ελληνική. Το ερώτημα που προκύπτει είναι αν θα ενταχθούμε στην παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, ή για την ακρίβεια, αν θα συνεχίσουμε την πορεία που έχουμε από

καιρό ξεκινήσει μάλλον ασύνειδα, με τη χρήση παγκοσμιοποιημένων μέσων ή αν θα πρέπει να ελέγξουμε πρώτα το βαθμό και τον τρόπο εισόδου μας στην παγκοσμιοότητα, ώστε να μη φαίνεται ότι συμμετέχουμε στις εξελίξεις παρασυρόμενοι από τη δύναμη της αδράνειας αλλά γνωρίζοντας επιτέλους πού πάμε.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΕΩΝ ΔΙΔΑΚΤΙΚΩΝ ΒΙΒΛΙΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Χ. Βαλανίδου, Παγκοσμιοποίηση και Εκπαίδευση, *Ο Πολίτης*, Ιούλιος 2001.
D. Dollar & A. Kraay, *Growth is good for the poor*, World Bank, 2000.
Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων: <http://www.mpa.gr>.
Β. Μπόραβου, Σ. Ταβελλάρη. Ε. Τρώντσιου, Η ελληνική μετανάστευση στις ΗΠΑ (1900-1925), *Virtual School, The Sciences of Education Online*, τόμος 1, τεύχος 3, Δεκέμβριος 1998.
Πρακτικά Συνεδριάσεων της Βουλής για το νομοσχέδιο «Περί Οργανώσεως και διοικήσεως της γενικής Εκπαιδεύσεως», συνεδριάσεις: ΡΘ' 5.4.1976, ΡΙΑ' 7.4.1976, ΡΙΒ' 8.4.1976, ΡΙΓ' 9.4.1976, ΡΙΑ' 12.4.1976.
Πρακτικά συνεδριάσεων της Βουλής για το νομοσχέδιο «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων αυτού στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις», συνεδριάσεις: ΛΑ' 2.9.1997, ΛΒ' 3.9.1997, ΛΓ' 3.9.1997, ΛΔ' 4.9. 1997.
A. Sen, Freedom's market, *The Observer*, 25.6.2000.
Δ. Τσαούσης (επιμ.), *Από τη Διεθνοποίηση των Πανεπιστημίων προς την Παγκοσμιοποίηση της Εκπαίδευσης*, Gutenberg, 2003.
Τ. Φωτόπουλος, *Η νέα τάξη στα Βαλκάνια*, Στάχυ, 1999.
Τ. Φωτόπουλος, *Περιεκτική Δημοκρατία*, Καστανιώτης, 1999.
Τ. Φωτόπουλος, Η σύγχυση για την παγκοσμιοποίηση, *Ελευθεροτυπία*, 23.9.2000.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β΄

**ΘΕΜΑ: Πολυπολιτισμικότητα – Πολυπολιτισμική
Συμβουλευτική και ο Ρόλος
του Συμβούλου Σταδιοδρομίας**

Συντονιστές: Αρχάγγελος Γαβριήλ
τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2
Έλενα Μαστοράκη
Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Αρχάγγελος Γαβριήλ

**ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ,
ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Β'**

Το Εργαστήριο Β' που λειτουργήσε την Κυριακή 5 Δεκεμβρίου στα πλαίσια του Πανελλήνιου Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. είχε ως θέμα: «Πολυπολιτισμικότητα-Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική και ο Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας».

Στο Εργαστήριο πήραν μέρος 68 σύνεδροι και τις εργασίες του συντόνισαν οι Αρχάγγελος Γαβριήλ, τ. Σχολικός Σύμβουλος, Γραμματέας της Εταιρίας και η Έλενα Μαστοράκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στην αρχή παρουσίασαν τις ανακοινώσεις τους οι κ.κ. Αρχούδη-Κωνσταντάρα Έλενα, Κουιάδη Αικατερίνη και Χριστοδούλου Θεόδωρος. Την ανακοίνωση της κας Γεωργίας Στεφάνου παρουσίασε η κα Μαρία Χαραλαμπίδου.

Η κα Αρχούδη αναφέρθηκε στην πολύτιμη βοήθεια που μπορεί να προσφέρει στη συμβουλευτική η μέθοδος της συστημικής αναπαράστασης, που εφαρμόζεται σε οικογένειες και οργανισμούς, ατομικά και ομαδικά από το Διεθνές Ινστιτούτο Bert Hellinger. Η μέθοδος αυτή θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί με επιτυχία και στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική.

Η κα Κουιάδη είχε ως θέμα της παρουσίασής της: «Συμβουλευτική και ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας την εποχή της παγκοσμιοποίησης μέσα από τα κείμενα διδασκαλίας της

Γαλλικής γλώσσας στο ελληνικό σχολείο».

Η κα Χαραλαμπίδου παρουσιάζοντας την εργασία της κας Στεφάνου, η οποία δεν κατάφερε να παραβρεθεί αυτοπροσώπως, αναφέρθηκε στην εφαρμογή της συμβουλευτικής και επαγγελματικής συμβουλευτικής σε εφήβους Πομάκικης καταγωγής και κουλτούρας με βάση τα πορίσματα από ανάλογη εφαρμογή αντίστοιχου πιλοτικού προγράμματος σε Γυμνάσια Θράκης.

Ο κος Χριστοδούλου μίλησε για τη σχεδίαση προγραμμάτων σπουδών στην πολυπολιτισμική κοινωνία και την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής μέσα από συμβουλευτική διαδικασία.

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες στο Εργαστήριο υποβάλλαν ερωτήσεις στους ομιλητές. Η συζήτηση επεκτάθηκε γενικότερα πάνω στο θέμα του εργαστηρίου και διαπιστώθηκε ότι σε μια μεταβατική εποχή, όπως αυτή που διανύουμε, παρουσιάζεται το παράδοξο και αντιφατικό φαινόμενο από τη μια να διαλύονται πολυπολιτισμικά-πολυεθνικά κράτη όπως η Σοβιετική Ένωση, η Γιουγκοσλαβία, η Τσεχοσλοβακία και από την άλλη οι κοινωνίες, ιδίως οι Ευρωπαϊκές, να γίνονται πολυπολιτισμικές.

Στην Ελλάδα, όπου μέχρι πρότινος είχαμε μια ομοιογενή πολιτισμικά κοινωνία, τα τελευταία χρόνια η κοι-

νωνία μας εξελίσσεται σε πολυπολιτισμική-πολυμορφική και ο Έλληνας εκδηλώνει για πρώτη φορά δυσκολίες προσαρμογής στη νέα κατάσταση. Ήδη εμφανίζονται επανειλημμένα συμπτώματα ρατσισμού και αδυναμία κατανόησης ακόμα και συμπατριωτών μας, όπως οι Μουσουλμάνοι της Θράκης. Το επεισόδιο στον Εχίνο είναι χαρακτηριστικό και σίγουρα θα έπρεπε το τηλεοπτικό συνεργείο του σίριαλ «Αρχιπέλαγος» που το προκάλεσε να ήξερε πολύ περισσότερα για τα ήθη και τα έθιμα των μουσουλμάνων συμπολιτών μας, ώστε να αποφυγεί τη σύγκρουση μαζί τους.

Ειδικά στους τομείς της εργασίας και της εκπαίδευσης, η πολυπολιτισμικότητα είναι στη χώρα μας ιδιαίτερα εμφανής και η αδυναμία των επιχειρήσεων και των σχολείων να ενσωματώσουν τους ξένους, τους «διαφορετικούς», τους «άλλους», είναι μεγάλη. Η χώρα μας δυστυχώς για την ώρα μοιάζει να προτιμά να εφαρμόζει το μοντέλο της αφομοίωσης, που όμως είναι πολύ λιγότερο ορθό και λειτουργικό από εκείνο της ενσωμάτωσης.

Όπως εξελίσσονται τα πράγματα, ο ρόλος της συμβουλευτικής καθίσταται όλο και πιο σημαντικός. Και στη δουλειά και στο σχολείο ο Σύμβουλος είναι εκείνος που θα οδηγήσει στην

αλληλοκατανόηση, θα ρίξει γέφυρες, θα θεραπεύσει πληγές, θα τονώσει το ηθικό, θα αναπτύξει τη συνεργασία, θα προωθήσει τον αλληλοσεβασμό, θα καταρρίψει τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα. Ο Σύμβουλος θα βοηθήσει ιδίως τον ξένο εργαζόμενο να αξιοποιήσει ελεύθερα τις δεξιότητές του και να αξιοποιήσει θετικά τη διαφορετικότητά του. Στο σχολείο θα ενισχύσει τους ξένους μαθητές να προσαρμοστούν, να αποσπάσουν το σεβασμό και την εκτίμηση των συμμαθητών τους, να διεκδικήσουν με θάρρος το δικαίωμα στη μόρφωση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στη δουλειά.

Για να φέρει όμως ο Σύμβουλος σε πέρας τη δύσκολη αυτή αποστολή του, έχει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Τα προβλήματα που δημιουργεί η πολυπολιτισμικότητα μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο με τη βοήθεια της συμβουλευτικής επιστήμης. Μήπως απαιτούνται και γνώσεις εθνολογικές, λαογραφικές, γεωγραφικές, πολιτισμικές, θρησκευολογικές, ιστορικές, οπότε θα πρέπει ίσως να φροντίσουμε για την εκπαίδευση ειδικευμένων «πολιτισμικών» συμβούλων; Στα βασικά αυτά ερωτήματα οφείλουμε να δώσουμε σύντομα απάντηση παίρνοντας τα κατάλληλα μέτρα.

Έλενα Αρκούδη-Κωνσταντάρα*

**Η «ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ»
ΑΡΩΓΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΛΥΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΑΘΗΤΕΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ
ΚΑΙ ΓΟΝΕΙΣ**

Το σημερινό σχολείο γίνεται βαθμιαία όλο και περισσότερο ανοικτό/ανεκτικό στη συνύπαρξη μαθητών που προέρχονται από διαφορετικούς τόπους και πολιτισμούς. Η συνύπαρξη με το ξένο, άγνωστο και διαφορετικό γίνεται καθημερινότητα. Στη νέα αυτή πραγματικότητα, το σχολείο ως οργανισμός αντιμετωπίζει και νέα προβλήματα, που στην πράξη οφείλει να λύσει ο εκπαιδευτικός μέσα στην τάξη, ο διευθυντής του σχολείου, ο σύλλογος των καθηγητών, ο σχολικός ψυχολόγος, ο εκπρόσωπος του ΓΡΑ.ΣΕΠ και του ΚΕ.ΣΥ.Π., προκειμένου ο σχολικός χώρος να αποτελεί ασφαλές πλαίσιο εργασίας και δημιουργίας για διδάσκοντες και διδασκόμενους.

Πολύτιμη βοήθεια στην επίλυση καθημερινών προβλημάτων μπορεί λοιπόν να αποτελέσει η μέθοδος της συστημικής αναπαράστασης, που εφαρμόζεται σε οικογένειες και οργανισμούς, ατομικά ή ομαδικά από το «Διεθνές Ινστιτούτο Bert Hellinger», επίσημος αντιπρόσωπος του οποίου εδρεύει και στην Ελλάδα. Η μέθοδος αυτή αντλεί συμπεράσματα που προκύπτουν από σειρά ενδεδειγμένων παρατήρησης και αναζητά λύσεις στο επί-

πεδο του συστήματος, συμπληρώνοντας ή και υπερβαίνοντας τις παραδοσιακές θεραπευτικές πρακτικές.

Συστημική Αναπαράσταση

Η συστημική αναπαράσταση, σύμφωνα με τον Bert Hellinger, είναι –εξωτερικά– μία πολύ απλή μέθοδος. Ονομάζεται συστημική, γιατί ακολουθεί τη συστημική επιστήμη που κοιτά τον άνθρωπο ως μέλος του συστήματος στο οποίο ανήκει, πέρα από την ατομική του διάσταση. Ονομάζεται αναπαράσταση, διότι επαναπροβάλλει στο χώρο τα μέλη του συστήματος, αποκαλύπτοντας τις κρυφές ισορροπίες των μεταξύ τους σχέσεων.

Όταν, δηλαδή, ο ενδιαφερόμενος φέρει ένα πρόβλημα, του ζητείται να διαλέξει εκπροσώπους για τα μέλη της οικογένειάς του και να τους τοποθετήσει στο χώρο, τον ένα σε σχέση με τον άλλο. Από τη στιγμή που αυτό θα πραγματοποιηθεί, οι εκπρόσωποι αισθάνονται σαν τους ανθρώπους που αντιπροσωπεύουν και φέρουν τα συναισθήματά τους, χωρίς να γνωρίζουν τίποτε γι' αυτούς. Αυτό που ενδιαφέ-

* Η Έλενα Αρκούδη-Κωνσταντάρα είναι φιλόλογος, διορισμένη στη Μέση Εκπαίδευση. Έχει σπουδάσει Συστημική Παιδαγωγική στο Ελληνικό Παράρτημα του Bert Hellinger International Institute. Επικοινωνία: Υψηλάντου 36α, 15232 Χαλάνδρι, Αθήνα, τηλ. 6972190900, Email: arkoudel@mycosmos.gr.

ρει είναι το σημείο όπου όλα τα μέλη νιώθουν καλά και έχουν πάρει τη θέση τους στο σύστημα.

Η μέθοδος αυτή στηρίζεται στις δυναμικές που υπάρχουν μέσα σε ένα οικογενειακό σύστημα και στο πώς αυτές αποκαθίστανται, όταν υπάρχουν εμπλοκές που εμποδίζουν τον ψυχικό κόσμο να αναπτυχθεί. Σ' αυτήν ως ιστορικό, χρειάζεται κανείς να έχει λίγες και μόνο πληροφορίες. Παραδείγματος χάριν, ποιοι ανήκουν στο οικογενειακό σύστημα και αν έχει συμβεί κάποιο σημαντικό γεγονός σε αυτό (σοβαρή ασθένεια, θάνατος, αξιόποινη πράξη ή άλλου είδους απώλεια).

Στην οικογένεια ανήκουν τα παιδιά (όλα τα παιδιά ζωντανά και μη), οι γονείς και τα αδέρφια τους, καθώς και οι παππούδες. Επιπλέον, κατά περίπτωση, στο οικογενειακό σύστημα ανήκουν και άλλα μέλη που δεν έχουν συγγένεια αίματος, όταν μέσω της ατυχίας ή του θανάτου τους ωφέλησαν την οικογένεια, όπως προηγούμενοι σύντροφοι των γονιών, ή άλλα πρόσωπα που έδρασαν προς ωφέλεια ή βλάβη της οικογένειας, όπως σωτήρες, θύματα ή θύτες.

Εμπιστευόμενος τα συναισθήματα και τις κινήσεις των εκπροσώπων, σχεδόν χωρίς καθόλου ομιλία, μπορεί κανείς να δει την κρυφή δυναμική πίσω από το εμφανές πρόβλημα.

Η Συστημική Αναπαράσταση στο σχολείο.

Εργαζόμενος ο ειδικός στο σχολείο μπορεί να παρατηρήσει πού οφείλεται η έλλειψη επιμέλειας, η κατάρνηση, η βίαιη συμπεριφορά, η χρη-

ση εξαρτησιογόνων ουσιών, ο αλκοολισμός, η νευρική ανορεξία ή η βουλιμία. Στο σχολείο, η μέθοδος αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ομάδες μαθητών ή ομάδες κηδεμόνων που ενδιαφέρονται για την πορεία των παιδιών τους ή το γονεϊκό τους ρόλο, ή/και ατομικά, σε συνεδρία με το γονιό ή το μαθητή, χρησιμοποιώντας στην περίπτωση αυτή φινιούρες (χαρτιά, παπούτσια, playmobiles). Ιδιαίτερα στα διαπολιτισμικά σχολεία, όπου το σύνολο απαρτίζεται από μαθητές που προέρχονται από κράτη στα οποία υπήρχε πόλεμος ή φτώχεια ή άλλες ιδιαίτερες συνθήκες, η αναπαράσταση του οικογενειακού συστήματος μπορεί να φέρει στην επιφάνεια τους δεσμούς που συνδέουν τα παιδιά και τους γονείς τους με τις ιδιαίτερες πατρίδες και τη μοίρα τους, και που μπορεί να τα δυσκολεύουν στην προσαρμογή και τα δεδομένα του νέου κράτους στο οποίο ζουν.

Με τον τρόπο αυτό, μπορεί να γίνει κατανοητή η βαθύτερη δυναμική που εξωθεί σε αντίδραση κάποια παιδιά και να καταστεί δυνατή η αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή τους.

Η συστημική αναπαράσταση μπορεί να βρει εφαρμογή στο χώρο του σχολείου, γιατί η μέθοδος αυτή δεν αφορά μόνο στον τρόπο θέασης της οικογένειας αλλά και άλλων ευρύτερων συστημάτων, όπως τα σχολεία, οι εταιρείες και οι οργανισμοί.

Το σχολείο είναι κι αυτό ένα αυτοτελές σύστημα που λειτουργεί με βάση μια συνεκτική δύναμη που διατηρεί την ισορροπία μέσα σε αυτό. Στο σχολικό σύστημα ανήκουν οι μαθητές, οι δάσκαλοι ή καθηγητές, οι γονείς, ο διευθυντής, το διοικητικό προσωπικό, ο σχολικός ψυχολόγος, το ΓΡΑ.ΣΕΠ.,

το ΚΕΣΥΠ, το γραφείο εκπαίδευσης, η διεύθυνση, το Υπουργείο.

Το σχολείο, αλλά και κάθε οργανισμός, έχει αντίστοιχη λειτουργία και κανόνες με την οικογένεια, με τη διαφορά όμως ότι σε αυτόν έχουν δικαιώματα να ανήκουν όχι αυτεξούσια όλα τα μέλη, αλλά εκείνα που υπηρετούν τους σκοπούς λειτουργίας του οργανισμού και για όσο χρονικό διάστημα δρουν προς αυτήν την κατεύθυνση.

Δεδομένου ότι αποτελεί έναν ιδιαίτερο οργανισμό, θεωρούμε ότι και στο σχολείο υπάρχει ιεραρχία ανάλογα με τη λειτουργία και τα επιτεύγματα. Για παράδειγμα, η διοίκηση του σχολείου έχει προτεραιότητα έναντι των άλλων τμημάτων, επειδή διαφυλάσσει τις βασικές προϋποθέσεις που καθιστούν τους άλλους ικανούς να διεκπεραιώνουν τις λειτουργίες τους. Οι εκπαιδευτικοί ως ομάδα έρχονται δεύτεροι στην ιεραρχία, ακολουθούμενοι από το βοηθητικό, αν υπάρχει, προσωπικό. Οι εκπαιδευτικοί ακολουθούν, παρόλο που είναι περισσότερο σημαντικοί σε ό,τι αφορά τους σκοπούς και τους στόχους του σχολείου.

Εκτός, όμως, από την ιεραρχία που συνδέει τις επιμέρους ομάδες με κριτήριο τη λειτουργία, υπάρχει, επίσης, μια ιεραρχία με κριτήριο την αρχαιότητα. Για παράδειγμα, ένας εκπαιδευτικός που διορίστηκε πριν δέκα χρόνια έχει μια υψηλότερη θέση στην ιεραρχία από αυτόν που διορίστηκε πριν τρία χρόνια, ακόμη κι αν η θέση του δεύτερου είναι υψηλότερη σε αξίωμα. Αυτή η ιεραρχία δεν έχει να κάνει τίποτε με τη λειτουργία και βα-

σίζεται αποκλειστικά στο χρονικό διάστημα κατά το οποίο κάποιος αποτελεί μέλος μιας ομάδας.

Πολλές άλλες επιμέρους ιεραρχίες διαμορφώνουν τη ζωή και τις σχέσεις μέσα σε έναν οργανισμό. Μπορεί να υπάρχουν ιεραρχίες αξιότητας ή ταλέντου, ή ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, στα διαπολιτισμικά σχολεία, μπορεί να συμπεριλαμβάνουν και επιπρόσθετες ιεραρχίες καταγωγής, γλώσσας, επιπέδων εκπαίδευσης ή και ειδικοτήτων.

Πολλές δυσκολίες πάντως προκύπτουν, όταν οι διαφορετικές ιεραρχίες αλληλοσυγκρούονται. Αν, λόγου χάρη, σ' ένα σχολείο διορίζεται ένας διευθυντής, αυτός είναι πρώτος ως προς το αξίωμα στην ιεραρχία, αλλά τελευταίος από πλευράς αρχαιότητας στο χώρο. Για να επιτύχει στα καθήκοντά του ή πρέπει να αλλάξει τελείως τον οργανισμό, ή να ηγηθεί με τρόπο τέτοιο, ώστε να τιμά, όπως αρμόζει, την ιεραρχία της αρχαιότητας. Αυτό εύκολα μπορεί να γίνει πράξη, αν ο νέος διευθυντής θεωρεί ότι η εξουσία του ασκείται ως υπηρεσία στο σύνολο. Το να διευθύνει από αυτήν την ταπεινή στάση/θέση είναι εξαιρετικά αποτελεσματικό, με την προϋπόθεση ότι ο ηγέτης γνωρίζει τον τρόπο.

Ο ειδικός, λοιπόν, δύναται να χρησιμοποιήσει την προσέγγιση αυτή, για να κατανοήσει τη βαθύτερη δυναμική που διέπει τις σχέσεις μέσα στο σχολικό χώρο και να προασπίσει την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του παιδιού, τοποθετώντας το στο λειτουργικό κέντρο της εκπαίδευσης.

Αικατερίνη Κουλάδη*

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

**ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ
ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΑ ΚΕΙΜΕΝΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΤΗΣ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ
(ΓΑΛΛΙΚΗΣ) ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ**

Με την ελεύθερη μετακίνηση ανθρώπων σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, η ελληνική κοινωνία γίνεται όλο και πιο πολυπολιτισμική.

Οι νέοι άνθρωποι είτε πρόκειται για αυτόχθονες είτε για μετανάστες ή παλιννοστούντες πρέπει να αναπτύξουν εκείνη την ταυτότητα η οποία θα τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας που το πληθυσμιακό μωσαϊκό της γίνεται όλο και πιο πολύχρωμο και οι σχέσεις που εξασφαλίζουν την ισορροπία της όλο και πιο πολύπλοκες.

Σημαντικό στοιχείο αυτής της ταυτότητας είναι η «διαπολιτισμική ικανότητα», η ικανότητα να αλληλεπιδρά κάποιος γόνιμα με άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, έχοντας επίγνωση των ομοιοτήτων και των διαφορών του κάθε πολιτισμού σε αξίες και στάσεις (Σιδηροπούλου - Δημακάκου, 2001).

Το Σχολείο, ως παράγοντας που συμβάλλει στη διάπλαση της προσωπικότητας των νέων ανθρώπων, οφείλει «να γίνει», όπως αναφέρει ο Α. Μπρούζος (2001), «...χώρος δράσης, πολιτισμού, αφύπνισης, προβληματι-

σμού, ομαλής κοινωνικοποίησης, παροχής παιδείας και βοήθειας» (σελ. 221), να αποτελεί εργαστήρι διαμόρφωσης διαπολιτισμικών αξιών, στάσεων και συμπεριφορών που θα βοηθήσουν τους νέους να ενταχθούν ομαλά στις πολυπολιτισμικές κοινωνίες στις οποίες καλούνται να διαβιώσουν.

Στην κατεύθυνση της πραγματοποίησης αυτού του σκοπού, οι καθηγητές πρέπει να ενεργοποιήσουν σε μεγάλο βαθμό το συμβουλευτικό τους ρόλο, αξιοποιώντας το επιστημονικό υλικό της Συμβουλευτικής που αφορά στη γνώση του εαυτού και του περιβάλλοντος, στην κριτική πρόσληψη πληροφοριών, καθώς και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ομαλής μετάβασης και προσαρμογής σε νέες καταστάσεις.

Οι καθηγητές, σε όποια ειδικότητα και αν ανήκουν, δεν πρέπει να διστάζουν να αξιοποιούν όλα εκείνα τα στοιχεία του μαθήματός τους, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές και τις μαθήτριες να αναπτύξουν τη διαπολιτισμική ικανότητα.

Όσον αφορά στο μάθημα της ξένης γλώσσας, η εκμάθηση της ξένης γλώσσας οδηγεί σε απόκτηση δεξιοτήτας

* Καθηγήτρια Γαλλικών, Ειδικός Πληροφόρησης στο ΚΕΣΥΠ Κορίνθου, Πτυχιούχος του Τμήματος ΣΥ.Π Αθήνας της ΣΒΕΔΕΤΕ. Επικοινωνία : 27440 62609

διαπολιτισμικής επικοινωνίας, ενώ η επίτευξη του διπλού στόχου του μαθήματος;

α. η γνωριμία με τον πολιτισμό της χώρας της γλώσσας - στόχου προς εκμάθηση, και

β. η εκμάθηση της ξένης γλώσσας συμβάλλει στην καλλιέργεια διαπολιτισμικής συνείδησης.

Στα κείμενα των βιβλίων ξένων γλωσσών υπάρχει πλήθος πολιτισμικών στοιχείων που αφορούν στη χώρα της γλώσσας - στόχου προς εκμάθηση, αλλά και σε τρίτες χώρες. Τα στοιχεία αυτά μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα για συζήτηση και προβληματισμό που θα ευαισθητοποιήσει τους μαθητές σε θέματα πολιτισμικής διαφορετικότητας, καθώς και αφορμή ανάληψης συλλογικών εργασιών από μαθητές διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης, προσφέροντάς τους πεδίο γόνιμης αλληλεπίδρασης.

Στην κατεύθυνση της αξιοποίησης των λιγότερο ή περισσότερο εμφανών πολιτισμικών στοιχείων του κειμένου με τελικό στόχο να αναπτύξουν οι μαθητές τη διαπολιτισμική ικανότητα, ο καθηγητής της ξένης γλώσσας μπορεί να τους εμπλέξει σε μία παιδαγωγική διαδικασία με επιμέρους στόχους¹ οι οποίοι μπορεί να είναι:

- Η γνώση του εαυτού τους και των άλλων, καθώς και η ανάπτυξη της ικανότητας αξιολόγησης των στοιχείων της προσωπικότητας.
- Η συνειδητοποίηση της μοναδικότητας της προσωπικότητας, που προκύπτει από τη φυσική διαφορετικότητα που χαρακτηρίζει τα όντα.

- Η κατανόηση του τρόπου δημιουργίας στερεοτύπων και προκαταλήψεων, καθώς και της αρνητικής επίδρασης τους στην επικοινωνία.
- Η συνειδητοποίηση του γεγονότος ότι η διαφορετικότητα δεν αφορά μόνο πολιτισμούς, αλλά και άτομα που ανήκουν στην ίδια κουλτούρα.
- Η απόκτηση της ικανότητας να εντοπίζουν τα σημεία τριβής κατά την επικοινωνία με άτομα διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης, και η ανάπτυξη της δεξιότητας εξομάλυνσης της επικοινωνίας.
- Η απόκτηση επίγνωσης των αλληλεπιδράσεών τους με τους άλλους είτε ανήκουν στο ίδιο πολιτισμικό περιβάλλον είτε σε διαφορετικό.
- Η συνειδητοποίηση της αξίας της επικοινωνίας.
- Η ανάπτυξη της ενσυναίσθησης.
- Η συνειδητοποίηση της κοινότητας πολιτισμικών στοιχείων σε λαούς με διαφορετική κουλτούρα.
- Η θεώρηση του πολιτισμού ως οντότητας σύνθετης από επιμέρους πολιτισμούς και η κατανόηση του γεγονότος ότι η πολιτισμική εξέλιξη πραγματοποιείται με τη δημιουργική συγχώνευση διαφορετικών πολιτισμικών στοιχείων. Σ' αυτή την κατεύθυνση μπορεί να συμβάλει η αξιοποίηση ιστορικών πληροφοριών που συναντώνται συχνά στα βιβλία της ξένης γλώσσας.
- Η συνειδητοποίηση της κοινότητας κοινωνικών προβλημάτων και προβληματισμών στην Ελλάδα, στη Γαλλία, καθώς και σε άλλες χώρες, όπως η ανεργία, η αμοιβή της ερ-

1. Αναφέρθηκαν ως παραδείγματα, αποσπάσματα κειμένων από τα βιβλία Γαλλικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν στην επίτευξη των επιμέρους στόχων.

γασίας της γυναίκας και άλλα.

- Η εμβάθυνση στην κουλτούρα των Γάλλων, αλλά και άλλων λαών.
- Η ανάπτυξη της ικανότητας να εντοπίζουν αναλογίες και αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στους πολιτισμούς.

Παρακάτω, αναφέρονται ενδεικτικά, παραδείγματα αξιοποίησης κειμένου² με σκοπό την ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας.

Η αξιοποίηση, στο πλαίσιο αυτού του σκοπού, των αποσπασμάτων που ακολουθούν, πραγματοποιείται με την οργάνωση συζήτησης από τον καθηγητή, διαμέσου ερωτήσεων προς τους μαθητές με αφορμή το περιεχόμενο του κάθε κειμένου. Ο καθηγητής μπορεί να προτείνει επίσης ασκήσεις αντιστοίχισης, παιχνίδια ρόλων (δραματοποίηση), εργασίες κλπ.

Τα αποσπάσματα κειμένων που χρησιμοποιούνται στα παραδείγματα, είναι δανεισμένα από βιβλία Γαλλικών που διδάσκονται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

α. 1 «... Grâce au temps libre, les Français s'intéressent de plus en plus à la culture... Au cours de leur vie, 32% auront fait de la musique, 15% auront écrit, 8% auront fait de la danse, 18% de la peinture ou du dessin, 14% auront même fait du théâtre amateur...».

α. 2 «... C'est un paradoxe, mais le temps libre fait découvrir le travail à de nombreux Français. En effet, on

estime que 80% des hommes et 50% des femmes bricolent...» (μετάφραση στις Σημειώσεις).

Τα παραπάνω αποσπάσματα από το ίδιο κείμενο (café crème 2, méthode de français, σελ : 121), δίνουν πληροφορίες για ενασχολήσεις των Γάλλων στον ελεύθερο χρόνο τους. Μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα για συζήτηση με σκοπό να εντοπιστούν αναλογίες με αντίστοιχες ενασχολήσεις των Ελλήνων, καθώς και άλλων λαών.

Πιθανές ερωτήσεις³ προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να είναι: «Έχουν οι Έλληνες ανάλογες ενασχολήσεις στον ελεύθερο χρόνο τους; Έχετε υπόψη σας το ποσοστό των Ελλήνων που ασχολούνται με την κάθε μία από αυτές;». «Έχουν ανάλογες ενασχολήσεις άλλοι λαοί; Ποιοι; Ποιες;». «Εάν, για κάποιο λόγο, ξούσατε, για ένα χρόνο, στη Γαλλία, πιστεύετε ότι θα ενδιαφερόσασταν να ασχοληθείτε με τον πολιτισμό περισσότερο απ'όσο ενδιαφέρεστε σήμερα που ζείτε στην Ελλάδα; Πώς δικαιολογείτε την άποψή σας;».

Σε περίπτωση που υπάρχουν στην τάξη μαθητές από άλλες χώρες, είναι χρήσιμο να αναφέρουν τον τρόπο αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου στις χώρες καταγωγής τους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι ενασχολήσεις των Ελλήνων επηρέασαν τα ενδιαφέροντα και τις ενασχολήσεις τους.

Τα δύο αυτά αποσπάσματα κειμέ-

2. Λόγω της περιορισμένης χρονικής διάρκειας της ανακοίνωσης, αναφερόμαστε σε ένα μόνο Στάδιο της Διδασκαλίας.

3. Λόγω του περιορισμένου χρόνου της ανακοίνωσης, διατυπώσαμε τις ερωτήσεις μόνο στα Ελληνικά.

νου προσφέρονται επίσης για συζήτηση σχετική με το σχηματισμό στερεοτύπων.

β. «Un Français sur trois pratique un sport individuel, un Français sur quinze pratique un sport collectif.

Les 12-19 ans font en moyenne plus de quatre heures et demie de sport dans la semaine.

En Europe, les moins sportifs sont les Français (43%), les plus sportifs sont les Suédois (81%)» (μετάφραση στις σημειώσεις)

Το μικρό αυτό απόσπασμα από κείμενο που διδάσκεται στο Γυμνάσιο (*bien joué 2, livre de l' élève, Hachette* σελ. 57) και το οποίο δίνει πληροφορίες για την ενασχόληση των Γάλλων και των Σουηδών με τον αθλητισμό, μπορεί να αποτελέσει αφορμή για ερωτήσεις και συζήτηση που αφορούν στις συνθήκες και στις νοοτροπίες των Γάλλων και άλλων λαών, καθώς και στην αλληλεπίδραση πολιτισμών.

Πιθανές ερωτήσεις μπορεί να είναι: «Στο κείμενο του σημερινού μαθήματος βρίσκουμε πληροφορίες για την ενασχόληση των Γάλλων και των Σουηδών με τον αθλητισμό. Έχετε πληροφορίες για την ενασχόληση άλλων λαών με τον αθλητισμό;»,

«Γνωρίζετε άλλες ενασχολήσεις των Γάλλων;», «Πιστεύετε ότι ο βαθμός ενασχόλησης των Γάλλων και των Σουηδών με τον αθλητισμό μπορεί να συνδέεται με την αντίληψη που οι λαοί αυτοί έχουν για το σώμα;», «Πιστεύετε ότι η ενασχόληση του σύγχρονου ανθρώπου με τον αθλητισμό συνδέεται με την άποψη των Αρχαίων Ελλήνων για το σώμα και το πνεύμα; Με ποιον τρόπο;», και άλλες.

Στη συνέχεια, η συζήτηση μπορεί

να επεκταθεί στη διοργάνωση διεθνών αθλητικών αγώνων που αποτελούν πεδία διαπολιτισμικής αλληλεπίδρασης, και στους Ολυμπιακούς Αγώνες που αποτελούν συνειδητή διαπολιτισμική πράξη.

Καθοριστικό για την επίτευξη των στόχων της συζήτησης, είναι το θετικό ψυχολογικό κλίμα της τάξης. Ο καθηγητής δεν πρέπει να λειτουργεί μόνο ως συντονιστής της συζήτησης, αλλά και ως σύμβουλος, διαμορφώνοντας στην ομάδα των μαθητών της τάξης κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και αποδοχής, ανεξάρτητα από εθνική προέλευση, καθώς και ενθαρρύνοντας και διευκολύνοντάς τους να μοιραστούν τον πλούτο των εμπειριών τους με τους συμμαθητές τους.

Η επίτευξη των επιμέρους στόχων που αναφέρονται παραπάνω, με την αξιοποίηση των πολιτισμικών στοιχείων που εμπεριέχονται στα βιβλία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ξένης γλώσσας (Γαλλικά), έχει ως αποτέλεσμα να συνειδητοποιήσουν οι μαθητές ότι η διαφορετικότητα αποτελεί πλούτο, ότι η αλληλεπίδραση ανάμεσα στους ανθρώπους είναι φυσιολογική και αναπόφευκτη είτε πρόκειται για άτομα με την ίδια κουλτούρα είτε πρόκειται για άτομα με διαφορετική, ότι «κανένας σήμερα δεν είναι αμιγώς ένα και μόνο πράγμα», για να συμφωνήσουμε με τη φράση του Saïd (1996, σελ. 375), και ότι το ουσιώδες είναι να αλληλεπιδρούμε δημιουργικά με τους άλλους ανθρώπους ανεξάρτητα από την εθνική ή πολιτισμική τους προέλευση. Η οπτική αυτή γωνία θέασης της διαφορετικότητας αμβλύνει την ανασφάλεια των μαθητών απέναντι στα άτομα με διαφορετική κουλτούρα, τους εμπνέει το σεβασμό προς αυτή,

καλλιεργεί στους μαθητές θετική στάση προς τα άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα και διευκολύνει τη γόνιμη αλληλεπίδραση ανάμεσα στους μαθη-

τές μίας πολυπολιτισμικής σχολικής τάξης σήμερα, ανάμεσα στα άτομα μίας πολυπολιτισμικής κοινωνίας, σήμερα και αύριο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Μπρούζος, Α. (2001). Η σχολική συμβουλευτική ως αίτημα των σύγχρονων κοινωνικών μεταβολών. Στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*, Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα 2001, σελ. 221.
- Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (2001). Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας: Μία νέα προσέγγιση της εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*, Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα 2001, σελ. 65.
- Said, E. (1996). *Κουλτούρα και Ιμπεριαλισμός*. Αθήνα: Νεφέλη.

Πηγές

- Café crème 2, Livre de l' élève*, Paris, Hachette, 1997
Bien joué 2, Livre de l' élève, Paris, Hachette, 1999

Σημειώσεις

Μετάφραση κειμένων:

- α.1 «... Χάρη στον ελεύθερο χρόνο, οι Γάλλοι ενδιαφέρονται όλο και περισσότερο για την κουλτούρα... Στη διάρκεια της ζωής τους, 32% θα έχουν κάνει μουσική, 15% θα έχουν ασχοληθεί με τη συγγραφή, 8% θα έχουν κάνει χορό, 18% ζωγραφική και σχέδιο, 14% θα έχουν ακόμα ασχοληθεί ερασιτεχνικά με το θέατρο ...».
- α. 2 «... Είναι παράδοξο, αλλά ο ελεύθερος χρόνος κάνει πολλούς Γάλλους να ανακαλύψουν την εργασία. Πραγματικά, εκτιμούν ότι 80% των ανδρών και 50% των γυναικών ασχολούνται με το μαστόρεμα...»
- β. «Ένας στους τρεις Γάλλους ασκεί ένα ατομικό άθλημα, ένας στους δεκαπέντε Γάλλους ασκεί ένα ομαδικό άθλημα.
- Οι νέοι μεταξύ δώδεκα και δεκαεννέα χρόνων αθλούνται κατά μέσο όρο περισσότερο από τεσσεριςμισί ώρες την εβδομάδα.
- Στην Ευρώπη, οι λιγότερο αθλητικοί είναι οι Γάλλοι (43%), οι περισσότερο αθλητικοί είναι οι Σουηδοί (81%)».

Γεωργία Στεφάνου¹

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΕ ΕΦΗΒΟΥΣ ΠΟΜΑΚΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

Οι ιδιαιτερότητες, οι Ανάγκες και τα Αιτήματα για Συμβουλευτική Εφήβων Πομάκινης Καταγωγής και Κουλτούρας

Η συνεργασία μου με εφήβους πομάκινης καταγωγής και κουλτούρας ήταν κάτι πρωτόγνωρο για μένα. Το αρχικό κύριο μέλημά μου στην ομάδα ήταν να προσδιορίσω τις ανάγκες τους και τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη λειτουργικότητά τους. Ομοίως, σε όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής αφουγκραζόμουν τους μαθητές και τις μαθήτριες και συνεχώς παρατηρούσα τη συμπεριφορά τους.

Οι ομάδες των μαθητών - αγοριών είχαν ιδιαίτερα στοιχεία - χαρακτηριστικά:

- Εξωστρεφή συμπεριφορά
- Μη βίωση των συναισθημάτων τους και εσωτερικός θόρυβος
- Περιγραφή καταστάσεων χωρίς συναισθηματικό χρωματισμό
- Δυσκολίες κυρίως λεκτικής, επικοινωνίας στην ομάδα

Έτσι, στόχος της συμβουλευτικής των αγοριών ήταν η απόκτηση:

- εσωτερικής επικοινωνίας,
- βαρύτητας και συναισθηματικότητας στο λόγο,
- αποτελεσματικής επικοινωνίας, και επικοινωνιακών δεξιοτήτων,
- αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης και υψηλής αυτοεκτίμησης,
- ικανότητας αυτοσυγκέντρωσης και προσανατολισμού σε στόχο.

Αρχικώς δε συμμετείχαν τα κορίτσια στο Πρόγραμμα και στη Συμβουλευτική, αφού η πομάκινη κουλτούρα αποθαρρύνει την μαθητική - κοινωνική ενεργοποίηση των κοριτσιών, ιδίως όταν πρόκειται για κοινή δραστηριότητα με τα αγόρια. Συντέθηκε, για αυτό το λόγο, ομάδα κοριτσιών, έπειτα από επιθυμίες των κοριτσιών, και αφού είχε αρχίσει η παροχή ατομικής συμβουλευτικής. Τα κορίτσια, αντιθέτως από τα αγόρια, είχαν ιδιαίτερη εσωστρεφή συμπεριφορά.

Στόχος της συμβουλευτικής των κοριτσιών ήταν:

- Η απόκτηση αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης
- Η απόκτηση υψηλής αυτοεκτίμησης, κυρίως κοινωνικής,

1. Η Γ. Σ. είναι Δέκτορας Ύψιστης Ψυχολογίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Διδάκτορας του Πανεπιστημίου Μάντισσερ της Αγγλίας, Πτυχιούχος του Τμήματος ΨΥΠ της ΣΕΑΕΤΕ Θεσσαλίας. *Επικοινωνία*: Βιζυηνού 39, 54636 Θεσ/νικη, email: egokesy1@otenet.gr, τηλ. 2310 - 249656.

2. Αποτελεί μέρος ΒΠΕΑΚ II - Γ' ΚΠΣ, ΜΕΤΡΟ 2.4. - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.4.1. - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΕΩΝ 2.4.1.ε. Έργο: «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες» του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

- Η απόκτηση κοινωνικού θάρρους
- Ο προσδιορισμός και η έκφραση των συναισθημάτων τους
- Η διατύπωση φωναχτά της σκέψης τους και η ενεργητική αντίδραση σε δυσάρεστες καταστάσεις
- Η συμφιλίωση με το σώμα τους και τη φυσική εμφάνισή τους
- Η αποτελεσματική επικοινωνία

Διαδικασία - Μεθοδολογία

Στις μεγάλες ομάδες, έως 15 μαθητές, τη βάση της συμβουλευτικής αποτέλεσε η συστημική προσέγγιση, ενώ χρησιμοποιήθηκαν και τεχνικές της γνωστικής προσέγγισης της συμπεριφοράς. Παρασχεθήκε ομαδική συμβουλευτική, κυρίως με τη μορφή βιωματικού εργαστηρίου, και εφαρμόστηκαν οι τεχνικές: καταιγισμός ιδεών, ερωτήσεις - απαντήσεις, συζήτηση, εργασία σε μικρές υποομάδες, παιχνίδι ρόλων, ανάλυση περιπτώσεων, προσομοίωση. Ο αριθμός των δώρων βιωματικών εργαστηρίων ανά ομάδα κυμάνθηκε από τέσσερις έως έξι.

Η πορεία στην ομάδα ήταν:

Γνωριμία ομάδας - σπάσιμο του πάγου

Προσδιορισμός των προσδοκιών και των αναγκών της ομάδας

Κατάκτηση (σταδιακά) της εμπιστοσύνης στην ομάδα

Συμβουλευτική διαδικασία για την ικανοποίηση των αιτημάτων της ομάδας

Αποχαιρετισμός της ομάδας

Στις μικρότερες ομάδες (από 3 έως 7 άτομα) οι τεχνικές αντλούνταν από τη γνωστική, συμπεριφορική και

τη συστημική προσέγγιση της συμπεριφοράς. Ο αριθμός των δώρων συνεδρίων ανά ομάδα κυμάνθηκε από τέσσερις έως έξι.

Στις ατομικές περιπτώσεις εφαρμόστηκαν τεχνικές της συστημικής και, κυρίως, της γνωστικής και της συμπεριφορικής προσέγγισης. Οι ατομικές συναντήσεις κυμάνθηκαν από τρεις έως εννέα.

Συζήτηση και Συμπεράσματα

Καθώς αυξανόταν η συχνότητα παρουσίας μου στο σχολείο, αυξανόταν και ο αριθμός των μαθητών και μαθητριών που ζητούσαν συμβουλευτική.

Υψηλότερο ποσοστό από τα κορίτσια και λιγότερο από τα αγόρια, ζήτησαν ομαδική συμβουλευτική στις μικρές ομάδες, και ιδίως ατομική συμβουλευτική. Όμως, με το πέρασμα του χρόνου, όλο και περισσότερα αγόρια ζήτησαν ατομική συμβουλευτική.

Οι μαθητές αισθάνονταν περισσότερο ασφαλείς και εμπιστευόνταν τα μέλη στις μικρές υποομάδες και όχι στην ολομέλεια της ομάδας.

Το φύλο των συμμετεχόντων έπαιξε αποφασιστικό ρόλο στην εφαρμογή της Συμβουλευτικής.

Τα πρακτικά προβλήματα σχετίστηκαν με την έλλειψη κατάλληλου χώρου και την ανεπάρκεια χρόνου.

Όπως δήλωσαν οι μαθητές και οι μαθήτριες βοηθήθηκαν σημαντικά από τη Συμβουλευτική. Δήλωσαν, για παράδειγμα, ότι αισθάνθηκαν καλύτερα με τον εαυτό τους, επικοινωνήσαν αποτελεσματικότερα με τους συμμαθητές τους και τις συμμαθήτριές τους, και άρχισαν να κτίζουν το 'πώς' της επίτευξης των στόχων τους. Παρομοί-

ως, οι εκπαιδευτικοί των Σχολείων δήλωσαν ότι βοηθήθηκαν στο έργο τους, διότι οι μαθητές και οι μαθήτριες που τους παρασχέθηκε Συμβουλευτική ήταν πιο αισιόδοξοι και αγωνιστικοί, πρόσεχαν περισσότερο κατά τη διδασκαλία των μαθημάτων και συμμετείχαν περισσότερο στις δραστηριότητες του Σχολείου.

Η ατομική συμβουλευτική στους μαθητές πομάκινης κουλτούρας είναι πιο αναγκαία από ό,τι στις άλλες ομάδες των μαθητών – εφήβων, καθώς η επικοινωνία των συναισθημάτων προς τους άλλους δεν ενθαρρύνεται από τις κοινωνικές αξίες, όπως, επίσης, η ευ-

αισθησία δεν ερμηνεύεται ως δυναμική στάση ζωής.

Επιλογος

Είναι αναγκαία η εφαρμογή της Συμβουλευτικής σε μαθητές πομάκινης καταγωγής και κουλτούρας, όπως, επίσης, είναι αναγκαία, η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών αυτών των Σχολείων σε θέματα συμβουλευτικής και το πώς οι ίδιοι μπορούν να λειτουργήσουν ως διευκολυντές της όλης ομαλής ανάπτυξης των μαθητών και μαθητριών τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Beck, A. (1993). Cognitive theory: past, present, and future. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 60 – 70.
- Bond, F.W., & Dryden, W. (1996). Modifying irrational control and certainty beliefs: Clinical recommendations based upon research. In W. Dryden (Ed.), *Research in Counseling and Psychotherapy: Practical Applications*. London: Sage.
- Carpmpell, D., Draper, R., & Huttington, C. (1991). *A Systemic Approach to Consultation*. London: Karnac Books.
- Chaplain, J. (1999). Counselling and gender. In S. Palmer (Ed.), *Handbook of Counseling* (pp. 269 - 284). London: Routledge.
- Γκόβαρη, Χ., & Παπαηλιού, Χ. (2003). *Οικογένεια και πολυπολιτισμικότητα*. Συμπόσιο παρουσιάστηκε στο 9^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Ρόδος, Ελλάδα.
- Ellis, A. (1993). Reflections on rational-emotive therapy. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 61(2), 199 – 211.
- Hackausen, J. & Dweck, C.S. (1998). *Motivation and Self – Regulation Across the Life Span*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Herr, L.E. & Cramer, S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. New York: Harper Collins College.
- Καφταντζή – Χαστά, Β. (1992). *Ατομο και σύστημα*. Ελληνική Ψυχιατρική Εταιρεία, Αρχείο Κ. Ψ. Τ. Δυτικής Θεσσαλονίκης, Τόμος 38, Νο 16.
- Κολιάδης, Ε. (2003). *Εκπαιδευτική Ψυχολογία*. Συμπόσιο στο 9^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας, Ρόδος, Ελλάδα.
- Lago, C., & Thomson, J. (1999). Counselling and race. In S. Palmer (Ed.), *Handbook of Counseling* (pp. 285 – 303). London: Routledge.

- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπακωσταντίνου Π. (2005). *Η 'αξία' του σχολείου: Η οπτική πολιτισμικά διαφοροποιημένων οικογενειών*. Πανελλήνιο Συνέδριο 'Σχολείο και Οικογένεια', ΨΕΒΕ, Ιωάννινα.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (20004). *Οδηγός εφαρμογής Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες*. Αθήνα.
- Στεφάνου, Γ. (2005). *Σχέσεις γνωστικών παραγόντων και αντιληπτών στάσεων της οικογένειας προς την ακαδημαϊκή επίτευξη με την ακαδημαϊκή επίδοση και τα επακόλουθα συναισθήματα*. Πανελλήνιο Συνέδριο 'Σχολείο και Οικογένεια', Ψυχολογική Εταιρεία Βορείου Ελλάδος, Ιωάννινα.
- Street, B. & Downey, J. (1996). *Brief Therapeutic Consultations*. London: Wiley.

Θεόδωρος Χριστοδούλου*

ΣΧΕΔΙΑΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια η θεωρία και η πράξη του σχεδιασμού των προγραμμάτων σπουδών έχει αναπτυχθεί ως ένας ιδιαίτερος κλάδος στον ευρύτερο χώρο της Εκπαίδευσης. Στην εκπαιδευτική πολιτική και στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης η εξέλιξη της προσωπικότητας του μαθητή και η κοινωνικοποίησή του εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις άμεσες ή έμμεσες επιδράσεις που δέχεται από το άμεσο και έμμεσο περιβάλλον (Linn, M.C., N.B. Songer, and B.S. Bylon 1996), (Toffler, A. 1974). Με αυτό το σκεπτικό η κοινωνικοποίηση των Ελληνοπαίδων του εξωτερικού λαμβάνει χώρα κάτω από ποικίλες πολυ-πολιτισμικές και πολυ-γλωσσικές συνθήκες.

Με την εισβολή των χιλιάδων οικονομικών μεταναστών η Ελληνική κοινωνία τα τελευταία έτη γίνεται σταδιακά πολυ-πολιτισμική, πολυ-γλωσσική και πολυ-φυλετική. Επομένως η εκπαιδευτική πολιτική και το πρόγραμμα σπουδών στο σχολείο πρέπει να αντανακλούν μια θετική αντίληψη για τους διαφορετικούς πολιτισμούς και φυλές (Δαμανάκης, Μ. 1998).

Οι Έλληνες αλλά και αλλοδαποί

μαθητές όπως και τα παιδιά των ομογενών (Ελλήνων του Εξωτερικού) πρέπει μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία:

(α) να αποκτήσουν ολοκληρωμένη εικόνα της ελληνικής κοινωνίας,

(β) να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες ώστε να συμβιώσουν αρμονικά σε μια δημοκρατική κοινωνία, και

(γ) να ευαισθητοποιηθούν και να αποδεχθούν τη διαφορετικότητα ως κοινωνική αναγκαιότητα (Γεωργογιάννης, Π. 1997).

Η Σημερινή Επικρατούσα Επιστημονική Άποψη στη Σημερινή Εκπαιδευτική Πολιτική

Στο σχολικό αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών οι μαθητές αποκτούν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες αλλά υστερούν σε θέματα στάσεων και συμπεριφορών ως προς το διαφορετικό της καταγωγής, της θρησκείας, της φυλής (Bereiter, C., and M. Scardamalia 1993). Γενικότερα μικρή προσπάθεια γίνεται για να βοηθηθεί ο μαθητής να κατανοεί και να σέβεται το πνεύμα και την πολύμορφία των συμπεριφορών

* Ο Θεόδωρος Χριστοδούλου είναι Σύμβουλος Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού Β/θμιας Εκπαίδευσης και Εργαστηριακός Συνεργάτης στην Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.Π.Α.Τ.Ε.).

των διαφορετικών ανθρωπίνων συμπεριφορών και επιτευγμάτων (Γεωργογιάννης, Μ. 1997).

Όμως με το άνοιγμα της ελληνικής κοινωνίας, η δομή του σχολείου θα πρέπει να είναι διευρυμένη ώστε να αντανακλά τις διαφορετικές κουλτούρες των μαθητών του.

Με το να ενθαρρύνουμε τους μαθητές να μελετούν ξένες γλώσσες τους βοηθούμε να κατανοήσουν το διαφορετικό στα πλαίσια της διευρυμένης παγκοσμιοποίησης (DeVillar, R.C. Faltis and J. Cummins 1994).

Τα ανοιχτά αναλυτικά προγράμματα με την επικοινωνιακή μέθοδο διδασκαλίας και με την προώθηση της αυτενέργειας και της ενεργητικής και συνεργατικής μάθησης με βάση τις συνθετικές εργασίες βοηθούν (Κοντογιαννοπούλου-Πολυδωρίδη 1992), (Lazarowitz & Hertz Lazarowitz 1998):

(α) τα ανθρώπινα δικαιώματα, (β) πρακτικές και συνήθειες που έχουν να κάνουν με την ανατροφή των παιδιών, (γ) σεξουαλικές σχέσεις, (δ) ψυχαγωγία και αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου, (ε) ηθική και έθιμα. Το ουσιαστικότερο όμως που κάνουν είναι να βοηθήσουν τους μαθητές να αποκτήσουν ανθρωπιστική παιδεία (Ματαγγούρας, Η. 2000).

Με βάση αυτά, η πολυ-πολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση οφείλει να λαμβάνει υπόψη την αμοιβαιότητα των διάφορων πολιτισμών και να ενισχύει:

α. την ισοτιμία των πολιτισμών, β. την ισοτιμία του μορφωτικού επιπέδου των μαθητών, γ. την παροχή ίσων ευκαιριών (Augustine, D., Gruber, K., Hanson, L. 1990), (Thompson, T. 1988).

Ιστορική Αναδρομή Ελληνικής Εκπαιδευτικής Πολιτικής Κατάστασης

Αν μελετήσουμε ιστορικά την ελληνική εκπαιδευτική πολιτική ως προς το (α) θεσμικό, (β) θεωρητικό, και (γ) το πρακτικό επίπεδο παρεχόμενης εκπαίδευσης παρατηρούμε τα εξής:

α. Τα παιδιά των μεταναστών έρχονταν στο σχολείο με ελλειμματικό κεφάλαιο γνώσεων.

β. Η αρχή της αποδοχής της διαφορετικότητας του άλλου με βάση την ισοτιμία, την αμοιβαία κατανόηση και την αλληλο-αποδοχή μετά από κάποια χρόνια θεσμοθετείται και είναι μια γεγονός.

γ. Η αρχή της πολιτισμικής ομοιομορφίας διαφοροποιείται και παραχωρεί τη θέση της στη λογική της αποδοχής και καλλιέργειας της πολιτισμικής διαφορετικότητας (Δαμανάκης, Μ., 1998).

δ. Τελικά γίνονται προσπάθειες με εμπλουτισμό και πιθανή δημιουργία νέων ευέλικτων ενιαίων προγραμμάτων σπουδών και σχολικών βιβλίων, ώστε να βοηθηθούν οι μαθητές και να αντιμετωπιστούν πιθανά φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας –που οδηγούν σε απομόνωση και περιθωριοποίηση.

Σήμερα υπάρχει στροφή της ελληνικής εκπαίδευσης: ο συγκεντρωτισμός, η δυσκαμψία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος αρχίζει να ενδιαφέρεται για την πολιτισμική διαφορετικότητα των οικονομικών προσφύγων και των μη ντόπιων μαθητών. Προς αυτή την κατεύθυνση, η διεπιστημονική και η διαθεματική προσέγγιση στο Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών είναι εμπλουτισμένη με την ευρωπαϊκή διάσταση που προωθεί

την πολιτιστική διάσταση στη διδασκαλία των μαθημάτων.

Τα προγράμματα σπουδών και τα σχολικά εγχειρίδια που ισχύουν για το ελληνικό σχολείο ισχύουν και για το σχολείο των παλιννοστούντων και αλλοδαπών. Τούτο συμβαίνει επειδή (α) οι παλιννοστούντες και αλλοδαποί δεν έχουν ακόμη «οργανωθεί» ως σύνολο και (β) η στάση του ντόπιου πληθυσμού απέναντι στους ξένους (οικονομικούς μετανάστες) είναι αδιάφορη, επιφυλακτική και ίσως συμφωνεί (κατά κάποιον τρόπο) με την μονο-πολιτιστική, μονο-γλωσσική και αφομοιωτική (εκπαιδευτική) πολιτική. Τα δύο αυτά στοιχεία βοηθούμενα από την έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής και κατάλληλου διδακτικού υλικού αποτελούν αρνητικά στοιχεία μιας επιχειρούμενης αναβάθμισης της διαπολιτιστικής εκπαιδευτικής πολιτικής (Δαμανάκης, Μ. 1999), (Modgil S., G.K. Verma, K. Mallick and C. Modgil 1986), (Γεωργογιάννης, Η. 1997).

Σημερινή Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών άρχισαν να συντονίζονται προσανατολιζόμενα σε κάποιες κοινές κατευθυντήριες γραμμές. Οι αλλαγές που δρομολογεί η Κομισιόν για τα ευρωπαϊκά σχολεία έχουν στόχο τη διαμόρφωση ενός νέου ευρωπαϊκού πολίτη, εφοδιασμένου πλήρως με όλες τις δεξιότητες που απαιτεί η εποχή (Δενδρινού, Α. 2001).

Σύμφωνα με τα τελευταία έγγραφα της Κομισιόν, τα αναλυτικά προγράμματα πρέπει να ανασκευαστούν έτσι, ώστε ο μαθητής, όταν ολοκληρώνει την

εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση (δηλαδή, στην Ελλάδα, το Δημοτικό και το Γυμνάσιο) αλλά και το Λύκειο, να έχει αναπτύξει την κριτική του σκέψη, να μπορεί να αυτενεργεί, να κατανοεί σε βάθος τη γλώσσα του, να επιλύει καθημερινά μικροπροβλήματα, να μπορεί να χρησιμοποιεί τις σύγχρονες πηγές γνώσης και πληροφόρησης, να επικοινωνεί με τους «συμπολίτες του στον υπόλοιπο κόσμο», αλλά και να είναι συνεργάσιμος, ευέλικτος, αποφασιστικός. Η εξοικείωση με τη μελέτη-ανάγνωση θα τον βοηθά να χρησιμοποιεί τις πηγές πληροφόρησης, να αξιολογεί τις πληροφορίες, να διευρύνει τους ορίζοντές του (Elmore, R.F. 1995).

Η γνώση και κατανόηση της λογικής των μαθηματικών ασκεί την κριτική σκέψη και οξύνει το νου, γεγονός που βοηθά στην καλύτερη διαχείριση των προσωπικών και επαγγελματικών προβλημάτων και διλημμάτων (Hurd P. 1997).

Στο ίδιο πλαίσιο, οι φυσικές επιστήμες βοηθούν το μαθητή να μετουσιώνει τη σχολική γνώση σε καθημερινή πρακτική, να λύνει προβλήματα, να είναι αποτελεσματικός. Βέβαια, το παρόν στο σύγχρονο κόσμο ο μαθητής θα το ανοίξει με την καλή γνώση ξένων γλωσσών και τη χρήση των νέων τεχνολογιών.

Στο νέο σχολείο θα πρέπει ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η συμβουλευτική να βοηθάει τον μαθητή τον εκπαιδευτικό και όλους να κατανοήσουν ότι το άτομο αναπτύσσεται, εξελίσσεται και δημιουργείται σε μία διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, επηρεασμένη από τις κοινωνικές, πολιτικές και τεχνολογικές διαφοροποιήσεις και αλ-

λαγές μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Έτσι, έννοιες όπως η διά βίου μάθηση και η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων, η κινητικότητα και η πολυπολιτισμικότητα, καθώς και η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας, παίζουν σημαντικό ρόλο και επιβάλλουν μια ολική θεώρηση της πορείας του ατόμου στο χώρο της εκπαίδευσης και της εργασίας. Ειδικότερα, οι σύγχρονες απαιτήσεις επιβάλλουν τη συνεχή προσαρμογή των ανέργων και εργαζομένων, νέων ή ενηλίκων, σε νέες καταστάσεις και επομένως σε νέες ή επαναλαμβανόμενες επαγγελματικές επιλογές που απαιτούν καινούρια επαγγελματική πληροφόρηση και εκπαιδεύσεις, ώστε τα άτομα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να επανεντάσσονται ευκολότερα και αποτελεσματικότερα στην ενεργό ζωή (Δημητρώπουλος, Ε. 1998). Θα πρέπει ταχύρρυθμα να αναπτύσσεται η προσωπικότητα του μαθητή, να καλλιεργείται μαζί το πνεύμα και το σώμα του, να του αναπτύσσεται πνεύμα συνεργασίας, αποφασιστικότητα, επιχειρηματικότητα, αλληλεγγύη και σεβασμός προς το διαφορετικό (Hargreaves, A. 1995).

Η στόχευση αυτή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής θα επιφέρει σημαντικότερες μεταβολές τόσο στη φιλοσοφία των παιδαγωγικών συστημάτων όσο και στη διαμόρφωση των αναλυτικών προγραμμάτων των σχολείων. Ήδη, οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν μπει στο δρόμο των αλλαγών (Jantsch, E. 1981, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2000).

Συμπεράσματα

Με δεδομένα τα παραπάνω είναι εύλογο να ισχυριστούμε ότι υπάρχει ανάγκη για τη δημιουργία μιας διαπολιτισμικής προσέγγισης.

Στο παρόν άρθρο προτείνεται ο τρόπος με τον οποίο τα Προγράμματα Σπουδών θα αντανακλούν τις νέες ανάγκες της ελληνικής εκπαίδευσης. Η ευελιξία και οι προβλεπόμενες επιλογές του αναλυτικού προγράμματος μαζί με τη συμβουλευτική διαδικασία θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους μαθητές διαφορετικής εθνικότητας να μαθαίνουν την πολιτιστική τους κληρονομιά, τις γλώσσες, την ιστορία, τα έθιμα και τις παραδόσεις και άλλες πλευρές των τρόπων ζωής των κοινωνιών τους. Η ελληνική εκπαιδευτική πολιτική χρειάζεται:

α) να υποστηρίξει την εκπαίδευση και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε προγράμματα, δραστηριότητες και εμπειρίες που θα τους βοηθήσουν να αναλύσουν, διευκρινίσουν τις υπάρχουσες αξίες, στάσεις, συμπεριφορές ως προς το διαφορετικό (ως προς την κοινωνική τάξη, τη φυλή, την καταγωγή, β) να προωθεί την ισότητα των ευκαιριών με συγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική που να περιλαμβάνει τη διδασκαλία της μητρικής γλώσσας των μειονοτήτων, και τη συστηματική διδασκαλία της ελληνικής γλώσσας, γ) να βοηθήσει στην απαλλαγή από στερεότυπες αντιλήψεις, δ) να βοηθήσει στην παιδαγωγική συνεργασία ώστε να μελετηθούν περιστατικά με στερεότυπα στάσεις και συμπεριφορές.

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να διαδίδει την κυρίαρχη κουλτούρα στους μαθητές και να εξασφαλί-

ζει τη διατήρησή της από γενεά σε γενεά. Έτσι η διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση θα βοηθήσει τους μαθητές: (α) να συνειδητοποιήσουν τα κοινά στοιχεία που τους ενώνουν, (β) να ενταχθούν στο κοινωνικό σύστημα ομαλά και να εργαστούν αρμονικά με τους Έλληνες μόνιμους κατοίκους.

Με τη διαπολιτισμική εκπαίδευση αναγνωρίζεται:

1. η γλωσσική και πολιτισμική διαφορετικότητα των μαθητών και καταργούνται οι διακρίσεις, 2. δημιουργείται

η αλληλοκατανόηση των μαθητών, 3. αλληλεγγύη, 4. αλληλο-αποδοχή, 5. ισονομία, 6. δικαιοσύνη.

Ταυτόχρονα τα προγράμματα σπουδών θα πρέπει:

1. να επαναπροσδιορισθούν, 2. οι εκπαιδευτικοί χρειάζεται να επιμορφωθούν στις συγκεκριμένες συνθήκες, 3. τα διδακτικά βιβλία να αντικατασταθούν για να καλύψουν τις νέες εκπαιδευτικές ανάγκες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Augustine, D., Gruber, K., Hanson, L. (1990), «Cooperation Works». *Educational Leadership*, 47, 4, pp. 4-7.
- Bereiter, C., and M. Scardamalia (1993). *Surpassing Ourselves: An Inquiry into the Nature and Implications of Expertise*. Chicago and La Salle, IL: Open Court Publishing.
- Γεωργογιάννης, Π. (1998) *Εκπαίδευση και Διαπολιτισμική Επικοινωνία*. Αθήνα: Gutenberg.
- Δαμανάκης, Μ. (1998) *Η Εκπαίδευση των Παλιννοστούντων και Αλλοδαπών Μαθητών στην Ελλάδα (Διαπολιτισμική Προσέγγιση)*. Εκδόσεις Gutenberg.
- Δαμανάκης, Μ. (1999) *Παιδεία Ομογενών*. Έκδοση Πανεπιστημίου Κρήτης. Αγγλική.
- Δημητρώπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Elmore, R.F. (1995, December). *Structural Reform and Educational Practice*. *Educational Researcher* 24(9). 23-26.
- Δενδρινού, Α. (2001). Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών τους για εναλλακτικά προγράμματα πρόσθετων γλωσσών στην Β.Ε. *Πρακτικά Συνεδρίου «Εκπαίδευση εκπαιδευτών καθηγητών ξένων γλωσσών»*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- DeVillar, R.C. Faltis and J. Cummins (1994) *Cultural Diversity in Schools from rhetoric to practice*. State University of New York.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Συμπεράσματα της Προεδρίας για το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (23-24 Μαΐου 2000)*. *Σημείωμα της Προεδρίας για την Απασχόληση τις Οικονομικές Μεταρρυθμίσεις και την Κοινωνική Συνοχή. Για μια Ευρώπη της Καινοτομίας και των Γνώσεων*. [5256/00ADDI(en)]
- Hargreaves, A. (1995). *Changing teachers, Changing times*. London: Cassell.
- Hurd P. (1997). *Inventing Science Education for the New Millennium*. New York and London: Teachers College Press.
- Jantsch, E. (ed.) (1981). *The Evolutionary Vision*. Boulder, Colorado Westview Press.
- Κοντογιαννοπούλου-Πολυδωρδίδη (1992) *Διεπιστημονικό Σεμινάριο για την επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*, Αθήνα.

- Lazarowitz & Hertz Lazarowitz (1998). Cooperative learning in the science curriculum, in B. Fraser & K. Tobin (Eds) *International Handbook of Science Education*, G.B.: kluwer Academic Publishers, pp. 449-469.
- Linn, M.C., N.B. Songer, and B.S. Eylon (1996). Shifts and convergences in science learning and instruction. In R.C. Calfee and D.C. Berliner, eds: *Handbook of Educational Psychology*. Riverside, NJ: Macmillan, pp. 438-490.
- Ματσαγγούρας, Η. (2000) *Ομαδοσυνεργατική Διδασκαλία και Πράξη*, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα.
- McLean, L. (1988). «Achievement Measures Made Relevant to pedagogy», *McGill Journal of Education*, 23(3).
- Modgil S., G.K. Verna, K. Mallick and C. Modgil (1986) *Multicultural Education: The interminable debate*. The Falter Press.
- Thompson, I (1988) *Bilingualism*. MA dissertation. University of Durham, England.
- Toftler, A. (1974) *Learning for Tomorrow*. New York, Vintage Books.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Γ'

**ΘΕΜΑ: Ο Ρόλος του Συμβούλου Σταδιοδρομίας
στο Πλαίσιο των Σύγχρονων Επιχειρήσεων:
Παρουσίαση του Προγράμματος
Leonardo Da Vinci IndiCaM@ICT**

Συντονιστές: Πάνος Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας
Μαρία Κουτσαύτη, Σύμβουλος Ε.Π. και Διαχείρισης
Σταδιοδρομίας

Παναγιώτης Σαμοΐλης – Μαρία Κουτσαύτη
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ
ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ
ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Γ'

Στο Εργαστήριο Γ', σύμφωνα και με το Πρόγραμμα, η κα Μαρία Κουτσαύτη, Ψυχολόγος-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, παρουσίασε τον κεντρικό στόχο του προγράμματος IndiCaM@ICT και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε ανακοίνωση με θέμα: «Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στις Επιχειρήσεις: Ένας Νέος Ρόλος στη Νέα Εποχή Διαχείρισης της Γνώσης».

Το Κοινωνικό Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, Project IndiCaM@ICT προβλέπει τη δημιουργία επιγραμμικού (on-line) εργαλείου εξατομικευμένης διαχείρισης της σταδιοδρομίας στο χώρο της εργασίας, για αύξηση της κινητικότητας, προσαρμοστικότητα στις αλλαγές και ισοτιμία ευκαιριών των εργαζομένων στον τομέα των επιχειρήσεων Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.).

Αποτελέσματα έρευνας - CIPD στη Μ. Βρετανία όσον αφορά τη Διαχείριση Σταδιοδρομίας έδειξαν πως, παρ' ότι οι Υπεύθυνοι Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της εφαρμογής της, αντιμετωπίζεται από τον ίδιο τον οργανισμό μόνο σαν μια καλή ιδέα δραστηριοποίησης των εργαζομένων του. Ωστόσο αρκετές μεγάλες εταιρίες πληροφορικής έχουν κάνει παρεμβάσεις Διαχείρισης Σταδιοδρομίας όπως η IBM, η Intel και η Microsoft στην Αγγλία.

Ο ρόλος του Συμβούλου Διαχείρι-

σης Σταδιοδρομίας είναι ένας σύνθετος ρόλος ο οποίος απαιτεί συνδυασμό κατανόησης του χώρου της εργασίας και ικανότητες συμβουλευτικής. Ένα ολοκληρωμένο μοντέλο διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει να περιλαμβάνει:

- Την ανάλυση και ερμηνεία των εξωτερικών & εσωτερικών παραγόντων της αγοράς εργασίας
- Την ανάπτυξη υποστηρικτικών προγραμμάτων για τους εργαζόμενους π.χ. βάσεις δεδομένων, εκπαίδευση κ.λπ.
- Την αξιολόγηση-αποτίμηση των ατομικών παραγόντων
- Συμβουλευτική

Στη συνέχεια ο κος Σαμοΐλης, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας - Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., παρουσίασε το επαγγελματικό προφίλ, τα καθήκοντα και τις κύριες απαιτήσεις για το ρόλο του **Συμβούλου Σταδιοδρομίας μέσα στο χώρο εργασίας**, σύμφωνα με τις εργασίες που έχουν ήδη κατατεθεί στο πλαίσιο υλοποίησης του Προγράμματος Leonardo da Vinci, Project IndiCaM@ICT. Εξήγησε ότι τελικός στόχος του Προγράμματος είναι η παραγωγή on-line εργαλείου που οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αξιοποιούν ώστε να διευκολύνονται στη σταδιοδρομία τους. Θεωρείται λοιπόν πολύ σημαντικό, ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, που θα εργάζεται σε μία επιχεί-

ρηση, να στηρίζει τη βοήθειά του προς τον (ή τους) εργαζόμενο(ους) στα στοιχεία που προκύπτουν από τη χρήση του εργαλείου.

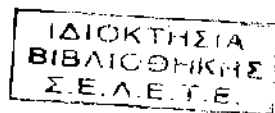
Κατά την παρουσίαση των καθηκόντων και των απαιτήσεων για τη θέση ενός Συμβούλου Σταδιοδρομίας μέσα σε μία επιχείρηση Τεχνολογίας Πληροφόρησης και Επικοινωνίας, φάνηκε ότι δεν προτείνεται καινούργια ειδικότητα, αλλά οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν έναν ειδικό επιστήμονα (π.χ. Εργασιακό Ψυχολόγο ή Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού). Μπορούν ακόμη να συνεργάζονται με έναν τέτοιο ειδικό επιστήμονα στη βάση της μερικής απασχόλησης. Σε αρκετές περιπτώσεις, εξάλλου, τα αντίστοιχα καθήκοντα αναλαμβάνει ο Διευθυντής Προσωπικού ή ένα στέλεχος της Διεύθυνσης αυτής.

Ακολούθησαν ερωτήσεις και συζήτηση-ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τα παρακάτω θέματα:

- Η κρισιμότητα του ρόλου που θα παίξει στην υπόθεση αυτή η επιχείρηση ως σύνολο.
- Κατά πόσον η σχέση συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη, για τη διαχείριση σταδιοδρομίας από τους ίδιους, μπορεί να είναι δημοκρατική και ειλικρινής.
- Παράγοντες για την αποτελεσματική διαχείριση της Σταδιοδρομίας.
- Κατά πόσον ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας μπορεί να πείσει εργοδότες και εργαζόμενους πως εργάζεται προς το συμφέρον και των δύο ομάδων.
- Η διαχείριση Σταδιοδρομίας χαρακτηρίζεται ως πολυτέλεια από μερικές, ιδίως μικρές, επιχειρήσεις τεχνολογίας πληροφόρησης, επικοινωνίας.

Συνολικά, το εργαστήριο αυτό λειτουργήσε πολύ αποδοτικά και στη συνέχεια έγινε σχετική αναφορά στην ολομέλεια του Συνεδρίου.

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ



Κυρίες - Κυρίες

Καθώς οι εργασίες του Συνεδρίου μας ολοκληρώνονται, έχω την πεποίθηση πως είμαστε όλοι ικανοποιημένοι από τις σπουδαίες εισηγήσεις που παρακολούθησαμε και τη γόνιμη συζήτηση που έλαβε χώρα στις ολομέλειες. Πιστεύω επίσης πως η λειτουργία των εργαστηρίων έδωσε σε όλους μας την ευκαιρία να ανταλλάξουμε απόψεις σε ειδικότερα θέματα και ιδίως στις επιπτώσεις στο ρόλο του Συμβούλου της σύγχρονης εποχής, της εποχής της Παγκοσμιοποίησης και της Πολυπολιτισμικότητας.

Αισθάνομαι ιδιαίτερα ευτυχής για **τρεις σημαντικές παρουσίες** στο συνέδριο, πέρα από τους σεβαστούς καθηγητές και τους ομιλητές: 1ον της Ευρωβουλευτού κας Κασσιώτου-Παναγιωτοπούλου (παλαιού μέλους της ΕΛ.Β.Σ.Υ.Π.), που, μόλις ενημερώθηκε για το Συνέδριό μας, ήρθε, απηύθυνε χαιρετισμό και παρακολούθησε τις εργασίες έστω για μία ώρα. 2ον του κου Κεσανόπουλου, Διευθυντή Επαγγελματικού Προσανατολισμού, του Ο.Α.Ε.Δ. και της κας Καρυστηναίου, εισηγήτριας, επίσης στελέχους του Ο.Α.Ε.Δ. Επιθυμούμε τη στενή συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. και συνεχώς προσπαθούμε προς την κατεύθυνση αυτή.

Θα ήθελα τελειώνοντας να ευχαριστήσω θερμά τους χορηγούς μας: το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, το Κολλέγιο IST Studies, τα ΙΕΚ-ΤΕΕ ΣΒΙΕ, τον εκδοτικό οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, και το ευρωπαϊκό πρόγραμμα Leonardo da Vinci IndiCaM@ICT, για τη στήριξη και βοήθεια που μας πρόσφεραν. Ευχαριστώ και όλους εσάς που συμμετείχατε στις εργασίες του Συνεδρίου.

Καλό απόγευμα
Παναγιώτης Σαμαίλης

