

**ΠΡΑΚΤΙΚΑ  
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ  
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**Με θέμα**

**«Ο ΘΕΣΜΟΣ  
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ  
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ»**

**Αθήνα**

**Αίθουσα Συνεδρίων Χαροκοπείου Πανεπιστημίου  
Σάββατο - Κυριακή 2-3/12/2006**

**Οργάνωση:**

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)  
ΚΑΙ  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

**Επιστημονική Επιμέλεια και Επιμέλεια Έκδοσης**

**Φ. Βλαχάκη, Α. Γαβριήλ, Π. Σαμοΐλης, Σ. Τετραδάκου**

**Συντονιστής**

**Παναγιώτης Σαμοΐλης**

# **ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**Αθήνα, 2-3/12/2006**

**Θέμα**

**«Ο ΘΕΣΜΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ -  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ  
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ»**

**Οργάνωση**

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)  
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. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2,  
*Γραμματέας ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*

**Φωτεινή Βλαχάκη**, Σύμβουλος Επαγγελματικού  
*Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π.*

**Θεόδωρος Κατσανέβας**, Καθηγητής Πανεπιστημίου  
*Πειραιά*

**Ευαγγελία Παπαδοπούλου**, Σύμβουλος  
*Επαγγελματικού Προσανατολισμού*

**Σταυρούλα Τετραδάκου**, Σύμβουλος

*Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π.*

**ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

**Θεοδώρα Αναγνωστοπούλου**, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια ΣΕΠ  
**Δήμητρα Γεννηματά**, ΠΕΣΥΠ - ΑΣΠΑΙΤΕ

**Αναστασία Κοτσιαφίτου**, Σύμβουλος ΣΕΠ

**Ειρήνη Λάμπρου**, Υπεύθυνη ΓΡΑΣΥ

**Μαρία Παπαδοπούλου**, Υπεύθυνη ΓΡΑΣΥ

**Κανέλλα Παρμάκη**, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια ΣΕΠ

**PROCEEDINGS  
of the  
PAN HELLENIC CONFERENCE  
ON COUNSELLING AND GUIDANCE**

**Athens, 2-3/12/2006**

**Theme**

**«THE INSTITUTION OF CAREER  
COUNSELLING AND GUIDANCE  
AND IT'S ROLE IN THE ECONOMIC  
DEVELOPMENT OF THE COUNTRY»**

**Organizers**

**NATIONAL CENTER FOR VOCATIONAL  
ORIENTATION - EUROGUIDANCE CENTRE  
OF GREECE (E.K.E.P.)  
HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING AND  
GUIDANCE (HE.S.CO.G.)**

**ORGANIZING COMMITTEE**

**Chairman:** **Panos Samoilis**, *Career Counsellor,  
President of HE.S.CO.G.*

**Members:** **Archangelos Gavriil**, *Educational Counsellor*  
**Fotini Vlachaki**, *Guidance Counsellor, EKEP*  
**Theodoros Katsanevas**, *Professor, University of Piraeus*  
**Evangelia Papadopoulou**, *Guidance Counsellor*  
**Stavroula Tetradakou**, *Guidance Counsellor, EKEP*

**SECRETARY**

**Theodora Anagnostopoulou**, Postgraduate student in the field of  
counselling and vocational guidance.

**Dimitra Genimata**, PESYP - ASPETE

**Anastasia Kotsiafitou**, *Guidance Counsellor*

**Eirini Labrou**, Head of GRASY

**Maria Papadopoulou**, Head of GRASY

**Kanella Parmaki**, Postgraduate student in the field of Counselling and  
vocational guidance

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

## CONTENTS

(Articles with abstracts in English)

### ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

|                                                                                                                                                                     |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Πρόγραμμα εργασιών συνεδρίου .....                                                                                                                               | 9-12  |
| 2. Χαιρετισμός της Αντιπρυτάνεως του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου,<br>κας Αικατερίνης Μαριδάκη – Κασσωτάκη .....                                                       | 13-14 |
| 3. Χαιρετισμός του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π., κ. Δημ. Σταματόπουλου .....                                                                                               | 14-17 |
| 4. Χαιρετισμός του προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., κ. Παν. Σαμοΐλη .....                                                                                                   | 17-18 |
| 5. Επιστολή – χαιρετισμός της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και<br>Θρησκευμάτων, κας Μαριέττας Παννάκου .....                                                           | 18-19 |
| 6. Χαιρετισμός του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης<br>και Κοινωνικής Προστασίας, κου Τσουτσοπλίδη .....                                                | 19-21 |
| 7. Χαιρετισμός της Προϊσταμένης της Συμβουλευτικής και<br>Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού<br>της Κύπρου, κας Χρυστάλλας Νικολάου ..... | 21-22 |

### ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Α' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

|                                                                                                                                                                                   |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. <i>Φωτεινή Βλαχάκη</i> , Προοπτικές για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π.<br>Δράσεις Ε.Κ.Ε.Π. σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο – euroguidance .....                                              | 25-43 |
| 2. <i>Σπύρος Κρίβας</i> , Προκλήσεις για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας<br>στις συνεχώς διαφοροποιούμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες .....                                     | 44-51 |
| 3. <i>Νίνα Καλαβά – Μυλωνά</i> , Το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον<br>του θεσμού συμβουλευτική – προσανατολισμός ακολουθώντας<br>τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις ..... | 52-59 |
| 4. <i>Χρυσούλα Κοσμίδου – Hardy</i> , Η πρόκληση της στρατηγικής<br>της Λισσαβόνας για επένδυση στον Άνθρωπο και στη Γνώση:<br>Ποια γνώση και από ποιους; .....                   | 60-74 |
| 5. <i>Αργυρώ Χαροκοπάκη</i> , Ανάπτυξη κομβικών δεξιοτήτων και<br>ικανοτήτων των νέων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.<br>Προκλήσεις και νέες πρακτικές .....             | 75-97 |

### ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗ Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

|                                                                                                            |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. <i>Σταμάτης Παλαιοκρασάς</i> , Ζητείται: Νέα στρατηγική σύνδεσης<br>του ΣΕΠ με την αγορά εργασίας ..... | 101-111 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|

|                                                                                                                                                                                                                                    |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2. <i>Ουρανία Χ. Καλούρη</i> , Εκπαίδευση, αγορά εργασίας και προσανατολισμός: Δυναμική αλληλεπίδραση ή επιβεβλημένη αναγκαιότητα; .....                                                                                           | 112-118 |
| 3. <i>Άγγελος Ευστράτογλου, Αναστασία Αθανασούλα – Ρέππα</i> , Η αναγκαιότητα του θεσμού της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα ..... | 119-140 |
| 4. <i>Γιώργος Γρ. Παπάς</i> , Θεωρήσεις της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας .....                                                                                                                                 | 141-147 |
| 5. <i>Αντωνία Βιταλιώτου</i> , Σύνδεση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας: Από τη φιλοσοφία του θεσμού στα υλοποιούμενα έργα .....                                                                  | 148-164 |

## ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗ Γ' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

|                                                                                                                                           |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. <i>Θεόδωρος Π. Λιανός</i> , Η αμοιβή της εργασίας ως παράγων επαγγελματικού προσανατολισμού .....                                      | 167-172 |
| 2. <i>Θεόδωρος Κατσανέβας</i> , Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών, η ταξινόμηση επαγγελμάτων και το career gate test K.17 ..... | 173-195 |
| 3. <i>Ηλίας Λιβανός</i> , Προβλέψεις απασχόλησης: Η διεθνής εμπειρία και η περίπτωση της Ελλάδας .....                                    | 196-201 |

## ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗ Δ' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

|                                                                                                                                                                                         |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. <i>Φωτεινή Κατσαμπούρη, Δημήτρης Μορφόπουλος, Νίκη Παϊσοπούλου, Γιώργος Παπαπαναγιώτου, Βάσω Πολλάτου</i> , Η ενημέρωση των συμβούλων σε θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας ..... | 205-214 |
| 2. <i>Δρ. Άννα Κοψιδά</i> , Γυναικείες “Διαδρομές” στην τουριστική αγορά εργασίας. Το αίτημα της διαβίου συμβουλευτικής παρέμβασης (εμπειρική έρευνα στο νησί της Λευκάδας) .....       | 215-230 |
| 3. <i>Σοφία Προβατάρη και Άννα Σαΐτη</i> , Προσδοκίες: Εκπαίδευση, επαγγελματικούς προσανατολισμούς και απασχόληση .....                                                                | 231-246 |
| 4. <i>Χρήστος Τασιόπουλος</i> , Ομάδες επαγγελματικής συμβουλευτικής στον ΟΑΕΔ. Σχεδιασμός και λειτουργία των ομάδων .....                                                              | 247-252 |

## ΜΕΡΟΣ ΕΚΤΟ. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΕΣ

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| 1. <i>Δημήτριος Σταματοπούλος</i> ..... | 255-255 |
| 2. <i>Μιχάλης Κασσωτάκης</i> .....      | 256-256 |
| 3. <i>Βασιλική Κιτσάκη</i> .....        | 257-257 |
| 4. <i>Θεόδωρος Κατσανέβας</i> .....     | 258-258 |
| 5. <i>Παναγιώτης Βαγάκης</i> , .....    | 259-260 |

## ΜΕΡΟΣ ΕΒΔΟΜΟ. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

### Εργαστήριο Α'

1. *Αρχάγγελος Γαβριήλ*, Σύντομη παρουσίαση των ανακοινώσεων, των συζητήσεων και των πορισμάτων του εργαστηρίου Α' ..... 263-264
2. *Χρυσάνθη Ζούμπου, Χριστίνα Μαρινοπούλου, Σταυρούλα Σπανέα, Νικόλαος Κοντοσμίχης, Δέσποινα Μακροδημήτρη, Ανθή Φουντουκά*, Η συμβολή του επιστημονικού περιοδικού της “Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού” (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) στη βιβλιογραφία του θεσμού “συμβουλευτική – προσανατολισμός”. Ηλεκτρονική αποδελτίωση των άρθρων του ..... 265- 268
3. *Αικατερίνη Βεργινιάδη\*, Ηρόδοτος Γενεθλίου, Αναστάσιος Τζαβάρας, Δημήτριος Μπουρίκας, Κωνσταντίνα Πετεινού, Ευάγγελος Χονλιάρας, Βασιλική Μπούρκουλα, Βασιλική Καφετζή, Μανόλης Μαργετάκης*, “ΜΑΖΙ μπορούμε” Μια πρόταση διεπιστημονικής συνεργασίας για την Αγωγή Σταδιοδρομίας ..... 269-274
4. *Χρήστος Κιτσόπουλος*, Προσανατολισμός της εκπαίδευσης προς την αγορά εργασίας. Η περίπτωση της Ελλάδος ..... 275-279
5. *Παρασκευή Σουλδάτου, Λάμπρος Τούμπας*, Σύστημα πληροφόρησης του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) – ΙΧΝΗΛΑΤΗΣ ..... 280-282

### Εργαστήριο Β'

1. *Έλενα Μαστοράκη*, Σύνοψη των ανακοινώσεων, των συζητήσεων και των πορισμάτων στο εργαστήριο Β' ..... 285-288
  2. *Σταυρούλα Σπανέα, Νικόλαος Τσέργας*, Η εκπαιδευτική συμβουλευτική και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στο πλαίσιο των κέντρων εκπαίδευσης ενηλίκων ..... 289-296
  3. *Αιμιλία Μαρούγκα*, Ο ρόλος των φορέων απασχόλησης και συμβουλευτικής (ΕΚΕΠ, ΟΑΕΔ, ΚΕΣΥΠ, δημόσια και ιδιωτικά γραφεία προσανατολισμού και εύρεσης εργασίας) στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας ..... 297-299
  4. *Μαρία Κοντσαύτη*, Ο θεσμός συμβουλευτική - προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας ..... 300-302
  5. *Βασιλική Σαραντοπούλου*, Νέες δυνατότητες στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας με το τεστ 16PF5 ..... 303-308
- Σπύρος Κρίβας και Παναγιώτης Σαμοΐλης, Συμπεράσματα του Συνεδρίου* ..... 309-310
- Κλείσιμο εργασιών** ..... 311

# ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ





# ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

**Σάββατο 2 Δεκεμβρίου 2006**

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

**09:00'-09:30': Προσφωνήσεις - Χαιρετισμοί**

**Προεδρείο:** - **Μιχάλης Κασσωτάκης**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών  
- **Άννα Πατεστή**, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

*Πρύτανης Χαροκοπείου Πανεπιστημίου\**

*Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*

*Πρόεδρος Ε.Κ.Ε.Π.*

*Υπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων\**

*Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας\**

*Πρύτανης ΑΣΠΑΙΤΕ\**

*Πρόεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου\**

*Διοικητής ΟΑΕΔ\**

*Πρόεδρος ΟΛΜΕ\**

*\*Σημ. Έχουν προσκληθεί επισήμως να απευθύνουν χαιρετισμό*

## **1η Συνεδρίαση Ολομέλειας**

**Προεδρείο:** **Μιχάλης Κασσωτάκης**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών  
- **Άννα Πατεστή**, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

**Γενικό Θέμα: Ο Θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός: Εξελίξεις και Διαγραφόμενες Προοπτικές**

**09:30'-09:50': Φωτεινή Βλαχάκη**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
Ε.Κ.Ε.Π.: *«Δράσεις Ε.Κ.Ε.Π. και Προοπτικές σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο - Euroguidance»*

**09:50'-10:10': Σπύρος Κρίβας**, Καθηγητής Παιδαγωγικής - Συμβουλευτικής στο Παν/μιο Πατρών: *«Προκλήσεις για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στις συνεχώς Διαφοροποιούμενες Κοινωνικοοικονομικές Συνθήκες»*

**10:10'-10:30': Νίνα Καλαβά-Μυλωνά**, Δρ. Συμβουλευτικής και Επαγγελμ. Προσανατολισμού: *«Το Παρελθόν, το Παρόν και το Μέλλον του Θεσμού Σ - Π. ακολουθώντας τις Κοινωνικές και Οικονομικές Εξελίξεις»*

**10:30'-10:50': Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy**, Σύμβουλος του Π.Ι.: *«Η Πρόκληση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας για Επενδύσεις στον Άνθρωπο και στη Γνώση: Ποιά Γνώση και από ποιούς;»*

**10:50'-11:10': Κασσάνδρα Ζαννή-Τελιοπούλου**, Σύμβουλος Ε.Π., Διευθύντρια Ι.Ε.Κ.Ε.Π.: *«Συμβουλευοντας τους Μεσήλικες (Εργαζόμενους και Ανέργους): Μια νέα Διάσταση του Θεσμού Σ.-Π.»*

**11:10'-11:30': Αργυρώ Χαροκοπάκη**, Σύμβουλος Σπουδών και Σταδιοδρομίας: *«Ανάπτυξη Κομβικών Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων των Νέων για την Ένταξή τους στην Αγορά Εργασίας. Προκλήσεις και Νέες Πρακτικές»*

**11:30'-11:50': Παρεμβάσεις - Συζήτηση**

**11:50'-12:10': Διάλειμμα.** Καφές, Αναψυκτικά

## 2η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: **Σπύρος Κρίβας**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών - **Δέσποινα Σιδηροπούλου**, Επ. Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών

Γενικό Θέμα: **Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας**

12:10'-12:30': **Σταμάτης Παλαιοκρασάς**, Επίτιμος Σύμβουλος Π.Ι.: *«Ζητείται: Νέα Στρατηγική Σύνδεσης του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την Αγορά Εργασίας»*

12:30'-12:50': **Ουρανία Χ. Καλούρη**, Καθηγήτρια Παιδαγωγικής Ψυχολογίας και Συμβουλευτικής στην ΑΣΠΑΙΤΕ: *«Εκπαίδευση, Αγορά Εργασίας και Προσανατολισμός: Δυναμική Αλληλεπίδραση ή Επιβεβλημένη Πραγματικότητα;»*

12:50'-13:10': **Δρ. Άγγελος Ευστράτογλου**, Οικονομολόγος Θεμάτων Εργασίας, **Δρ. Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα**, Κοινωνιολόγος Εκπαίδευσης: *«Η Αναγκαιότητα Εφαρμογής του Θεσμού Συμβουλευτικής - Προσανατολισμός σε Άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την Υποχρεωτική Εκπαίδευση με Στόχο την Ομαλή Ένταξή τους στην Αγορά Εργασίας και στην Οικονομική και Κοινωνική Πραγματικότητα γενικότερα»*

13:10'-13:30': **Γιώργος Γρ. Παπάς**, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Ε.Κ.Ε.Π.: *«Θεωρήσεις της Σύνδεσης Εκπαίδευσης και Απασχόλησης»*

13:30'-13:50': **Αντωνία Βιταλιώτου**, Φιλόλογος, Σύμβουλος Ε.Π.: *«Σύνδεση της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την Αγορά Εργασίας: Από τη Φιλοσοφία του Θεσμού στα Υλοποιούμενα Έργα»*

13:50'-14:10': **Παρεμβάσεις-Συζήτηση**

14:10'-14:30': **Διάλειμμα**. Καφές, σάντουιτς

## 3η Συνεδρίαση Ολομέλειας

Προεδρείο: **Ευστ. Δημητρόπουλος**, Ψυχολογικός, - **Παναγιώτης Σαμοΐλης**, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Πρόεδρος Ε.Λ.Ε.ΣΥ.Π.

Γενικό Θέμα: **Προοπτικές της Οικονομίας - Προσφορά και Ζήτηση Εργασίας**

14:30'-14:50': **Θεόδωρος Λιανός**, Καθηγητής Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών: *«Η Αμοιβή της Εργασίας ως Παράγων Επαγγελματικού Προσανατολισμού»*

14:50'-15:10': **Θεόδωρος Κατσανέβας**, Ph.D, M.A., Καθηγητής της Οικονομικής της Εργασίας: *«Προβλέψεις Προοπτικών της Αγοράς Εργασίας: Ομαδοποίηση - Ταξινόμηση Επαγγελμάτων και Αυτοματοποιημένα Τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού»*

15:10'-15:30': **Μιχάλης Χλέτσος**, Αναπλ. Καθηγητής Παν/μίου Ιωαννίνων: *«Τάσεις και Προβλέψεις στην Ελληνική Αγορά Εργασίας. Μια Οικονομετρική Διερεύνηση των Μεγεθών της Αγοράς Εργασίας»*

15:30'-15:50': **Ηλίας Λιβανός**, Μ.Α., Οικονομολόγος Εργασίας, Ερευνητής: *«Προβλέψεις Προοπτικών της Ζήτησης και Προσφοράς Επαγγελμάτων: Η Διεθνής Εμπειρία και η Ελληνική Πραγματικότητα»*

15:50'-16:10': **Παρεμβάσεις - Συζήτηση**

16:10': **Διακοπή Εργασιών Συνεδρίου**

**Κυριακή 3 Δεκεμβρίου 2006**

**4η Συνεδρίαση Ολομέλειας**

Προεδρείο: **Θεόδωρος Κατσανέβας**, Καθηγητής Παν/μίου Πειραιά - **Φωτεινή Βλαχάκη**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π.

Γενικό Θέμα: **Ο Ρόλος των Φορέων Προσανατολισμού και Απασχόλησης Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα**

09:30'-09:50': **Δ. Μορφόπουλος, Φ. Κατσαμπούρη, Ν. Παϊσοπούλου, Β. Πολλάτου, Γ. Παπαπαναγιώτου**, Σύμβουλοι ΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ Πειραιά: «*Η Ενημέρωση των Συμβούλων σε Θέματα που Αφορούν την Αγορά Εργασίας*»

09:50'-10:10': **Δρ. Άννα Κοψιδά**, Σύμβουλος Επαγγ. Προσανατολισμού: «*Γυναικείες Διαδρομές*» στην Τουριστική Αγορά Εργασίας. Το Αίτημα της Διαβίου Συμβουλευτικής Παρέμβασης»

10:10'-10:30': **Άννα Σαΐτη**, Επ. Καθηγήτρια Χαροκοπείου Παν/μίου, **Σοφία Προβατάρη**, Εκπαιδευτικός Δ.Ε., υποψ. Διδάκτωρ: «*Προσδοκίες: Εκπαίδευση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Απασχόληση*»

10:30'-10:50': **Χρήστος Τασσιόπουλος**, Επαγγελματικός Σύμβουλος, Αναπλ. Δ/ντής Δ/σης Ε.Π. του ΟΑΕΔ: «*Ομάδες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στα Κ.Π.Α.*»

10:50'-11:10': **Διάλειμμα. Εγγραφή στα Εργαστήρια**

11:10'-13:10': **Λειτουργία Εργαστηρίων**

**Εργαστήριο Α'**

Θέμα: **Εκπαίδευση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Αγορά Εργασίας**

Συντονιστές: **Αρχάγγελος Γαβριήλ**, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. - **Σταυρούλα Τετραδάκου**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π.

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ.: **Χρήστος Κιτσόπουλος, Αικατερίνη Βεργινάδη, Χρυσάνθη Ζούμπου, και Λάμπρος Τούμπας, Παρασκευή Σουλδάτου**, στελέχη του Ε.Κ.Ε.Π.

**Εργαστήριο Β'**

Θέμα: **Ο Ρόλος των Φορέων Απασχόλησης και Συμβουλευτικής (Ε.Κ.Ε.Π., Ο.Α.Ε.Δ., ΚΕΣΥΠ, Δημόσια και Ιδιωτικά Γραφεία Προσανατολισμού και Εύρεσης Εργασίας) στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας**

Συντονιστές: **Έλενα Μαστοράκη**, Κοινωνική Λειτουργός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού - **Άννα Πατεστή**, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ. **Νικόλαος Τσέργας, Σταυρούλα Σπανέα, Αιμιλία Μαρούγκα, Μαρία Κουτσαύτη, Παναγιώτης Κεφαλάς, Βασιλική Σαραντοπούλου**

13:10'-13:50': Σύνοψη των Συζητήσεων στα Εργαστήρια

13:50'-14:00': Συμπεράσματα του Συνεδρίου από τον κ. **Π. Σαμοΐλη**, Προέδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και τον κ. **Σπ. Κρίβα**, Καθηγητή του Πανεπιστημίου Πατρών

14:00': **Λήξη Εργασιών Συνεδρίου**

### **Οργανωτική Επιτροπή Συνεδρίου**

Πρόεδρος: **Παναγιώτης Σαμοΐλης**, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Μέλη: **Αρχάγγελος Γαβριήλ**, τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2

**Φωτεινή Βλαχάκη**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού,  
Ε.Κ.Ε.Π.

**Θεόδωρος Κατσανέβας**, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιά

**Ευαγγελία Παπαδοπούλου**, Σύμβουλος Επαγγελματικού

Προσανατολισμού

**Σταυρούλα Τετραδάκου**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού,

Ε.Κ.Ε.Π.

### **Οργανωτική Γραμματεία Συνεδρίου**

**Θεοδώρα Αναγνωστοπούλου**, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια ΣΕΠ

**Δήμητρα Γεννηματά**, ΠΕΣΥΠ - ΑΣΠΑΙΤΕ

**Αναστασία Κοτσιαφίτου**, Σύμβουλος ΣΕΠ

**Ειρήνη Λάμπρου**, Υπεύθυνη ΓΡΑΣΥ

**Μαρία Παπαδοπούλου**, Υπεύθυνη ΓΡΑΣΥ

**Κανέλλα Παρμάκη**, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια ΣΕΠ

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

Κ. Φλώρη 3-5, 11363, Αθήνα

Τηλ.-Φαξ: 210 8828095

<http://www.elesyp.gr>

e-mail: elesypgr@otenet.gr

### **ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)**

Παρασίον 1 & Αχαρνών 99

104 40, Αθήνα

Τηλ.: 210 8233669

<http://www.ekep.gr>

e-mail: info@ekep.gr

### **ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ Δ.Σ.**

#### **Σάββατο 2 Δεκεμβρίου**

(αμέσως μετά τη διακοπή του Συνεδρίου)

16:15': Απολογισμός του απερχομένου Δ.Σ.

16:40'-17:00': Συζήτηση - Προτάσεις

17:00'-18:00': **Αρχαιρεσίες για την Ανάδειξη νέου Δ.Σ.**

### **Χορηγοί της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.**

#### **Ι.Ι.Ε.Κ. ΑΚΜΗ**

#### **Σ.Ε.Π. & Ε. - CAREER ASSOCIATES**

**Κέντρο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

#### **CAREER GATE TEST**

#### **ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

#### **ISON PSYCHOMETRICA**

**Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

**Εκδοτικός Οίκος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ**

## ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ

### Της Αντιπρυτάνεως του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου κας Αικατερίνης Μαριδάκη-Κασσωτάκη

Κύριε Γενικό Γραμματέα,

Κυρία Βουλευτής,

Κύριε Πρόεδρε του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού,

Κύριε Πρόεδρε του Διοικητικού Συμβουλίου της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού,

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι,

Αγαπητές/τοι φοιτήτριες/ητές,

Εκ μέρους των Πρυτανικών Αρχών του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου σας καλωσορίζω στο Πανεπιστήμιό μας, το οποίο, όπως γνωρίζετε, προσφέρει τα τελευταία χρόνια αφιλοκερδώς τους χώρους και τα μέσα που διαθέτει για τη διοργάνωση ποικίλων επιστημονικών εκδηλώσεων.

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδουμε στη διοργάνωση συνεδρίων και επιστημονικών συζητήσεων σχετικών με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, επειδή θεωρούμε ότι ο θεσμός αυτός διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και για το μεμονωμένο πολίτη μιας χώρας, ιδιαίτερα το νέο, αλλά και για το κοινωνικό σύνολο, γενικότερα.

Οι σύγχρονες εξελίξεις τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης όσο και στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης αυξάνουν την ανάγκη συμβουλευτικής υποστήριξης και συστηματικής καθοδήγησης των ατόμων στη λήψη των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών εκείνων αποφάσεων που ανταποκρίνονται καλύτερα στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Η εναρμόνιση αυτή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών του ατόμου με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις ικανότητες του αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ατομική του ευτυχία και την ικανοποίησή του από τη ζωή, η οποία αποτελεί, με τη σειρά της, ουσιώδη παράγοντα της ψυχικής του υγείας. Σήμερα, μάλιστα, η ανάγκη συμβουλευτικής υποστήριξης σε θέματα επαγγελματικής ζωής δεν περιορίζεται μόνο σε όσους αναζητούν για πρώτη φορά εργασία. Επεκτείνεται και σ' αυτούς που έχουν ήδη εισέλθει στην ενεργό επαγγελματική δραστηριότητα, αφού το πρόβλημα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας δεν εστιάζεται στις μέρες μας στην ανεύρεση εργασίας μόνον, αλλά περιλαμβάνει και τη διασφάλιση της δυνατότητας διατήρησής της.

Η άσκηση, όμως, των διαφόρων επαγγελματών από εκείνους που έχουν τις αναγκαίες ικανότητες και νιώθουν εσωτερική ικανοποίηση από την ενασχόληση μ' αυτά συνεπάγεται αυξημένη απόδοση στην εργασία, στοιχείο που α-

ποβαίνει προς όφελος του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Αν αυτό συμβαίνει σε ευρεία έκταση, τότε η κοινωνία που αποτελείται από τέτοιου είδους πολίτες σίγουρα θα ευημερεί. Αυτό σημαίνει ότι, αν ο θεσμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου αυτού, τότε δεν υπάρχει αμφιβολία ότι συνεισφέρει τα μέγιστα στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Είμαι σίγουρη ότι οι εκλεκτοί εισηγητές που αναφέρονται στο Πρόγραμμα του Συνεδρίου, καταξιωμένοι επιστήμονες με βαθιά γνώση και σημαντική εμπειρία στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, θα μας πληροφορήσουν ως προς το πώς μπορεί ο παραπάνω θεσμός να επιτύχει τους στόχους που αναφέραμε προηγουμένως. Θα τους ακούσουμε με μεγάλη προσοχή και με ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Τελειώνοντας, σας εύχομαι κάθε επιτυχία και σας διαβεβαιώνω ότι το Πανεπιστήμιό μας θα είναι πάντα στη διάθεσή σας, με στόχο να συνεχισθεί η γόνιμη συνεργασία, την οποία έχουμε ξεκινήσει εδώ και μερικά χρόνια.

Με την ελπίδα ότι θα ξανασυναντηθούμε και την επόμενη χρονιά στον ίδιο χώρο, σας ευχαριστώ γι' αυτή την εξαιρετική συνεργασία.

## **ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**

### **του Προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π.**

### **κ. Δημητρίου Σταματόπουλου**

Κυρίες και Κύριοι,

Σας ευχαριστώ θερμά εκ μέρους της νέας διοίκησης για την παρουσία σας στο σημερινό πανελλήνιο συνέδριο που συνδιοργανώνει το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Η συνεργασία του Ε.Κ.Ε.Π. με την ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. για την συνδιοργάνωση του σημερινού Συνεδρίου, σηματοδοτεί την πρόθεση του Ε.Κ.Ε.Π. να αξιοποιήσει τις προτάσεις διακεκριμένων επιστημόνων στα θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αλλά επίσης και την θέληση του Ε.Κ.Ε.Π. να συνεργασθεί με όλα τα στελέχη της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να προωθηθούν όλα τα σχετικά θέματα που αφορούν τον θεσμό. Η διοργάνωση του συνεδρίου από πλευράς Ε.Κ.Ε.Π. εντάσσεται στις δράσεις του Προγράμματος Euroguidance.

Το Ε.Κ.Ε.Π. μέχρι σήμερα έχει παρουσιάσει σημαντικό έργο στην οργάνωση εκδηλώσεων όπως η σημερινή, με στόχο πάντα την προώθηση της επικοινωνίας, της συνεργασίας και της επιστημονικής στήριξης όλων των φορέων και των προσώπων, που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού και σε όλους τους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

Η εμπλοκή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, είναι πιστεύουμε προφανής από τη στιγμή που αυτή συμβάλλει στην διαδικασία λήψης απόφασης των απόρων σε σχέση με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ανησυχίες τους και τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.

Το σημερινό συνέδριο φιλοδοξεί να παρουσιάσει εν συντομία τις νέες προοπτικές που διαγράφονται για το θεσμό ΣΥΕΠ σε σχέση με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. και να τονίσει τη σημασία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους τομείς της σύνδεσης, της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας και της ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας και είμαι ευτυχής που σημαίνοντες επιστήμονες θα παρουσιάσουν τις απόψεις τους κατά την διάρκεια του Συνεδρίου μας.

Αυτό βέβαια είναι το ζητούμενο όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβόνας, οι χώρες της Ε.Ε. κάνουν συντονισμένες προσπάθειες προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση, η οικονομική μεταρρύθμιση και η κοινωνική συνοχή στο πλαίσιο μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Αναγνωρίζεται ότι οι άνθρωποι είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο της Ευρώπης και πρέπει να αποτελούν το επίκεντρο των πολιτικών της. Η επένδυση στον άνθρωπο και η ανάπτυξη ενεργού και δυναμικού κράτους πρόνοιας έχει ζωτική σημασία τόσο για τη θέση της Ευρώπης στην οικονομία της γνώσης όσο και για να εξασφαλιστεί ότι η εμφάνιση της νέας αυτής οικονομίας δεν θα επιτείνει τα υφιστάμενα κοινωνικά προβλήματα της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της ένδειας. Αναδεικνύεται τέλος η ανάγκη για δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, για ενίσχυση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας, για βελτίωση της απασχολησιμότητας και για ανάπτυξη ενεργητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Στο πλαίσιο αυτό, έχει αναγνωριστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο ότι οι υπηρεσίες δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά στην υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού να αναπτύξει τις δεξιότητές του, να βελτιώσει την απασχολησιμότητά του και να αυξήσει την παραγωγικότητά του. Επιπλέον στηρίζουν την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος, ενισχύοντας την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας.

Επομένως, σε εθνικό επίπεδο, οι προκλήσεις σε επίπεδο χάραξης ενιαίας πολιτικής αλλά και σε επίπεδο εφαρμογής του θεσμού ΣΥΕΠ είναι μεγάλες, προκειμένου να ανταποκριθούμε στους στόχους που τίθενται στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και στις απαιτήσεις των πολιτών για ουσιαστική υποστήριξη και πληροφόρηση στα θέματα που τους απασχολούν.

Το Ε.Κ.Ε.Π., ως ο εθνικός φορέας χάραξης εθνικής πολιτικής, συντονισμού και ενδυνάμωσης της συνεργασίας των φορέων που ασχολούνται με το θεσμό ΣΥΕΠ καθώς και της διαμόρφωσης μιας ενιαίας στρατηγικής για τους στό-

χους και τις κατευθύνσεις του συστήματος ΣΥΕΠ στη χώρα μας, θα κάνει κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων αυτών.

Η Διοίκηση του Ε.Κ.Ε.Π. δίδει ιδιαίτερη σημασία στην δημιουργία των προϋποθέσεων εκείνων που θα καταστήσουν δυνατό το Ε.Κ.Ε.Π. να παίζει τον ρόλο που του έχει ανατεθεί και στην ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού ΣΥΕΠ στη χώρα μας.

Ενδεικτικά σας αναφέρω, ότι εργαζόμαστε εντατικά για την προώθηση των θεμάτων καίριας σημασίας όπως:

- Τον Σχεδιασμό Εθνικού Συστήματος ΣΥΕΠ.
- Την Πιστοποίηση των στελεχών και των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ.
- Την Κατάρτιση Εθνικού Κώδικα Δεοντολογίας για την παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ.
- Την ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥΕΠ.
- Την Εκπόνηση ψυχομετρικών και μη εργαλείων ΣΥΕΠ για εκπαίδευση – κατάρτιση – απασχόληση και την στάθμισή τους και πιστοποίησή τους για την εφαρμογή τους από τους Λειτουργούς και Φορείς ΣΥΕΠ και τέλος
- Την Εκπόνηση κατάρτισης και επιμόρφωσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους Λειτουργούς και Φορείς ΣΥΕΠ.

Παράλληλα το Ε.Κ.Ε.Π. στα ίδια πλαίσια συνεχίζει τις δραστηριότητές του για την στήριξη των Λειτουργών και των Φορέων ΣΥΕΠ, όπως:

- Διασύνδεση των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ σε εθνικό επίπεδο με τη δημιουργία δικτύου και ηλεκτρονικής πλατφόρμας επικοινωνίας.
- Ανάπτυξη ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων που αποτελεί πηγή πληροφόρησης για θέματα ΣΥΕΠ.
- Σύγχρονη δανειστική βιβλιοθήκη που θα περιέχει εμπλουτισμένη βιβλιογραφία για θέματα ΣΥΕΠ, εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και άλλα συναφή θέματα και θα είναι στη διάθεση των Λειτουργών ΣΥΕΠ.
- Εκπόνηση Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης.
- Συνέχιση του ρόλου του στη διασύνδεση των Φορέων και Λειτουργών ΣΥΕΠ της χώρας μας με τους αντίστοιχους Φορείς και Λειτουργούς των χωρών της Ευρώπης μέσω Δικτύου Euroguidance στα πλαίσια του προγράμματος LEONARDO DA VINCI.

Στο πλαίσιο δε του ΕΣΣΕΕΚΑ (Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση), το Ε.Κ.Ε.Π. είναι ο επιτελικός φορέας που θα συντονίζει, σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς, δράσεις που αφορούν στο ρόλο του θεσμού ΣΥΕΠ στη σύνδεση εκπαίδευσης – κατάρτισης – απασχόλησης.

Κλείνοντας, θέλω να εκφράσω και πάλι εκ μέρους της διοίκησης του Κέντρου την πρόθεση για συνεργασία με όλους τους συναρμόδιους φορείς με



στόχο την προώθηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Σας ευχαριστώ και πάλι για την παρουσία σας στην εκδήλωση αυτή και θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω ότι τέτοιες εκδηλώσεις θα συνεχισθούν και στο μέλλον προκειμένου να παρακολουθούμε τις εξελίξεις στον τομέα ΣΥΕΠ.

## ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ

**Του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., κ. Παναγιώτη Σαμοΐλη**

Κύριε Γενικό Γραμματέα

Κυρία Βουλευτής

Κκ. Του προεδρείου

Κε πρόεδρε του Ε.Κ.Ε.Π.

Σεβαστοί Καθηγητές

Αγαπητοί συνάδελφοι από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική

Αγαπητοί φοιτητές

Κυρίες κύριοι

Κάθε χρόνο τέτοια εποχή, η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού απευθύνεται στα μέλη της και στο ευρύτερο κοινό, με ένα Συνέδριο γύρω από το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός (Σ-Π). Είναι κάτι που αρκετώς κόσμος περιμένει και που ασφαλώς προάγει την επιστημονικότητα του Θεσμού και τη διάδοσή του στη χώρα μας. Εφέτος έχουμε την **ικανοποίηση ότι συνοργάνωσαμε το Συνέδριο αυτό με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**, το θεσμικό όργανο που, κατ'εξοχήν διευκολύνει το έργο των Συμβούλων μέσω της πληροφόρησης, των Ημερίδων και Συνεδρίων που οργανώνει και των λοιπών δραστηριοτήτων, ενώ παράλληλα προάγει τη στρατηγική συνεργασία ανάμεσα στους δύο φορείς - Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας που κυρίως κατευθύνουν την εφαρμογή του θεσμού Σ-Π στην Ελλάδα.

Το θέμα του Συνεδρίου μας είναι εξειδικευμένο και ουσιαστικά θέτει ένα σοβαρό ερώτημα: 'εάν ο Θεσμός Σ-Π έχει ρόλο να παίξει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας ή αν μπορεί και με ποιους τρόπους να την επηρεάσει'. Είναι, άραγε, με τη σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας που διευκολύνει; Είναι με την έγκαιρη ευαισθητοποίηση των νέων που επιδιώκει, σε σχέση με την επαγγελματική τους Σταδιοδρομία; Είναι με την έγκυρη Ενημέρωση - Πληροφόρηση των νέων, των γονέων και γενικά της κοινής γνώμης γύρω από τις σπουδές, τα επαγγέλματα και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας; Είναι με την άσκηση των εφήβων στους τρόπους λήψης συνετών αποφάσεων για το μέλλον; Αξίζει, ασφαλώς, να σκεφτούμε τη διευκόλυνση

στα μεταβατικά στάδια της ζωής που, κατά την εφαρμογή του θεσμού Σ-Π, επιδιώκεται ή τη βοήθεια των αρμόδιων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ για την ένταξη νέων εργαζόμενων ή ανέργων σε θέσεις εργασίας που τους ενδιαφέρουν ή τους ταιριάζουν και τη σημασία που αποδίδουμε στη Συμβουλευτική Συνέντευξη με ειδικά καταρτισμένο Σύμβουλο Σταδιοδρομίας, στη ρεαλιστική εαυτο-εικόνα ενός νέου ή στην επαγγελματική ικανοποίηση ενός εργαζόμενου.

Αυτά και άλλα πολύ ενδιαφέροντα, όπως η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου ή η σημασία των εργασιακών αμοιβών, είμαι βέβαιος ότι θα θίξουν οι εκλεκτοί ομιλητές μας, ώστε να μας διευκολύνουν να μορφώσουμε γνώμη γύρω από το σύνθετο αυτό ερώτημα.

Κυρίες- κύριοι

Μαζί με το καλωσόρισμα προς όλους σας, επιθυμώ να συγχαρώ τον πρόεδρο του Ε.Κ.Ε.Π. κο Δημήτρη Σταματόπουλο, διότι αμέσως μετά την ενημέρωσή του, μου πρότεινε να συνεργαστούμε στη διοργάνωση του Συνεδρίου. Τον ευχαριστώ, όπως επίσης ευχαριστώ το Πρυτανικό Συμβούλιο του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου για την ευγενική παραχώρηση του θαυμάσιου αυτού αμφιθεάτρου. Ευχαριστώ, ακόμη, τους χορηγούς της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: ΠΕΚ ΑΚΜΗ, το Κέντρο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού “ΣΕΠ & E. Career Associates”, το Career Gate Test, το Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού ISON Psychometrica και τον Εκδοτικό Οίκο “ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ” για τη βοήθεια που προσφέρουν στο έργο της Εταιρείας μας.

Ευελπιστώ ότι το Συνέδριο θα στεφθεί με επιτυχία, ιδιαίτερα αν έχετε όλοι συμμετοχή στις συζητήσεις κατά τις ολομέλειες αλλά και τα εργαστήρια που θα πραγματοποιηθούν την Κυριακή.

Ευχαριστώ.

## **ΕΠΙΣΤΟΛΗ - ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**

### **Της Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων Κας Μαριέττας Γιαννάκου**

Κύριε πρόεδρε,

Σας ευχαριστώ θερμά για την πρόσκλησή σας να παρευρεθώ στις εργασίες του Πανελληνίου Συνεδρίου με θέμα «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας».

Δυστυχώς, παρότι την επιθυμία μου να βρισκομαι κοντά σας, οι ήδη προγραμματισμένες υποχρεώσεις μου καθιστούν την παρουσία μου αδύνατη.

Ένα από τα κεντρικά ζητούμενα για τη διαμόρφωση ενός αποδοτικού και ανταγωνιστικού εκπαιδευτικού συστήματος είναι η διασύνδεση του σχολείου με την αγορά εργασίας, προκειμένου οι εκπαιδευτικοί στόχοι να αποκτήσουν ρεαλιστικό περιεχόμενο. Οι θεσμοί της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, βασιζόμενοι στην αρχή της ατομικότητας και στο δικαίωμα

στην απόλυτα προσωπική επαγγελματική επιλογή, έχουν ως γενικό στόχο να βοηθήσουν τους νέους και τις νέες να σχεδιάσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Και είναι αυτονόητο ότι η κατάρτιση συνειδητοποιημένων και εξειδικευμένων επαγγελματιών αποτελεί μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και γενικότερης ευημερίας για τη χώρα. Το ΥΠ.Ε.Π., αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δίνει άμεση προτεραιότητα στην επίλυση όλων των σχετικών ζητημάτων: η δημιουργία νέων δομών Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, η στελέχωσή τους από εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς, η επικείμενη επιμόρφωση για τα νέα στελέχη, η εφαρμογή προγραμμάτων στις σχολικές μονάδες όλης της χώρας καθώς και η πλήρωση του κενού του θεσμικού πλαισίου για τον Σ.Ε.Π. με την έκδοση Προεδρικού Διατάγματος, είναι μερικές από τις πρωτοβουλίες που έχουμε αναλάβει προς την κατεύθυνση αυτή.

Είμαι βέβαιη ότι η προβληματική που θα αναπτυχθεί στο πλαίσιο του Συνεδρίου, που διοργανώνετε, θα συμβάλει στην διατύπωση αξιόλογων θέσεων. Αναμένουμε με ενδιαφέρον τα συμπεράσματα των εργασιών του Συνεδρίου σας. Παρακαλώ να μεταφέρετε στους παρευρισκομένους τους χαιρετισμούς μου.

## **ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**

### **Του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας Κου Τσουτσοπλίδη**

Κυρίες και κύριοι,

Αισθάνομαι ιδιαίτερη χαρά που βρίσκομαι ανάμεσά σας σήμερα, στην ημερίδα που διοργανώνει το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία με την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με θέμα το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.

Χωρίς αμφιβολία, η παγκοσμιοποίηση σε συνδυασμό με τις νέες τεχνολογίες έχουν επιφέρει θεαματικές αλλαγές στο τοπίο της αγοράς εργασίας. Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το κλειδί για τη μετάβαση σε μια οικονομία βασισμένη στη γνώση, στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, καθώς και στη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων ευκαιριών σε όλα τα στάδια του οικονομικού κύκλου.

Η Ε.Ε. τονίζει ότι ο στόχος της ανάπτυξης ενός ειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού βρίσκεται στον πυρήνα της πολιτικής για την απασχόληση και έχει καίρια σημασία για τις προσπάθειες αύξησης των ποσοστών απασχόλησης, και προώθησης καλύτερων θέσεων εργασίας.

Η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση σε συνδυασμό με τον ποιοτικό προσανατολισμό στην κατάρτιση αποτελεί κομβικό στοιχείο αυτής

της πολιτικής και συνεπάγεται μια νέα κουλτούρα του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ικανότητα ενός ατόμου να εισέλθει, και να παραμείνει στην αγορά εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη σωστή αναζήτηση απασχόλησης, αποτελεσματικής αυτοπαρουσίασης, καθώς και τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων του.

Η ποιότητα της παιδείας που αποκτάται στο διάστημα της αρχικής τυπικής εκπαίδευσης, από τη μία πλευρά αυξάνουν την απασχολησιμότητα των ατόμων και από την άλλη μειώνουν το κόστος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Με άλλα λόγια τα χρήματα που δαπανώνται στη χώρα μας για επαγγελματική κατάρτιση, σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν τις αποτυχίες της αρχικής τυπικής εκπαίδευσης ως προς την αγορά εργασίας.

Έχοντας αυτά υπόψη, αναδεικνύεται η σημασία της σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση. Το ζήτημα της σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την απασχόληση - σε θεσμικό πλαίσιο - αντιμετωπίζεται στη χώρα μας με το Νόμο 3191/7-11-2003 για το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).

Οι σημαντικότεροι στόχοι του ΕΣΣΕΕΚΑ είναι:

- Η δημιουργία και λειτουργία ενός ενιαίου συστήματος για την έρευνα, την καταγραφή και τεκμηρίωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό που αντιστοιχούν στα επαγγέλματα, τα οποία μπορούν να προέλθουν από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Ο συντονισμός των προγραμμάτων σπουδών και των παρεχόμενων υπηρεσιών των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Η διαμόρφωση ενιαίων κανόνων για τα συστήματα πιστοποίησης των φορέων, των προγραμμάτων σπουδών, των εκπαιδευτών και των επαγγελματικών προσόντων.
- Η διαμόρφωση και η συνεχής λειτουργία αποτελεσματικού συστήματος συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και σύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Μόνο με ένα σύστημα που λειτουργεί συμπληρωματικά με κοινή στρατηγική, μπορούμε να προσβλέπουμε σε καλύτερα αποτελέσματα.

Η μεγαλύτερη και περισσότερη αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κομβικό σημείο των πολιτικών μας. Και το Ε.Κ.Ε.Π. μπορεί και πρέπει να αποτελεί βασικό μοχλό για την ανάπτυξη αυτή.

Το Ε.Κ.Ε.Π. αποτελεί τον φορέα-κλειδί στην προσπάθειά μας να συντονίσουμε την εκπαίδευση και την κατάρτιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Και ως επιτελικός φορέας του υποσυστήματος 6 του ΕΣΣΕΕΚΑ θα έχει πλέον ως πρωταρχικό του στόχο την υλοποίηση μιας πολιτικής σύζευξης των αναγκών της αγοράς εργασίας με το παραγόμενο εκπαιδευτικό αποτέλεσμα.

Συμπερασματικά λοιπόν, προβάλλει επιτακτική η ανάγκη επιτάχυνσης των διαδικασιών, ώστε στη χώρα μας να υπάρχει μία συνεκτική στρατηγική που να συνδέει όλα τα επιμέρους τμήματα.

Από την πλευρά του επίσημου κράτους ενισχύονται οι προσπάθειες συντονισμού όλων των ενεργειών.

Το ζήτημα αυτό όμως δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη της Πολιτείας. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός, πως στη χώρα μας ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με τη σοβαρότητα μιας επένδυσης.

Επομένως, η σημερινή συνάντηση αποτελεί ένα αποφασιστικό βήμα για ενημέρωση και εφαρμογή νέων καινοτόμων πολιτικών με σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση των μηχανισμών Προσανατολισμού.

Θεωρώντας ότι η σημερινή ημερίδα συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση ενός σύνθετου θέματος, το οποίο βρίσκεται στην αιχμή του δόρατος για την επίτευξη του στόχου μας βιώσιμης πολιτικής για την απασχόληση, θα ήθελα να ευχηθώ καλή επιτυχία στις εργασίες σας.

## **ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**

### **Της Προϊσταμένης της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου κας Χρυστάλλας Νικολάου**

Σάββατο 2 Δεκεμβρίου 2006  
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Αγαπητοί Σύνεδροι,

Χαίρω ειλικρινά που παρευρίσκομαι στο Πανελλήνιο Συνέδριο που συνοργανώθηκε από την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και ευελπιστώ ότι η παρουσία μου εδώ θα αποτελέσει την αρχή μιας στενής συνεργασίας με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων, σκέψεων, γνώσεων και εμπειριών, την ένωση προσπαθειών και την επίδειξη των επιτευγμάτων μας στον τομέα της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής.

Επιτρέψτε μου να αναφερθώ περιληπτικά στο έργο και το ρόλο της Υπηρεσίας της οποίας προΐσταμαι.

Η Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής (ΥΣΕΑ) υπάγεται διοικητικά στη Διεύθυνση Μέσης Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου. Ως κύριο στόχο έχει την προσωπική, κοινωνική, εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών και άλλων ατόμων.

Η ΥΣΕΑ λειτουργεί Γραφεία Συμβουλευτικής σε όλα τα σχολεία της Δημοσίας Μέσης Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης καθώς και Κεντρικά Γραφεία σε επιτελικό επίπεδο στο Υ.Π.Π.

Με βασική αρχή την ιδιαιτερότητα του κάθε ατόμου, τις δυνατότητες και την ελευθερία της βούλησής του, η ΥΣΕΑ προσπαθεί να βοηθήσει τους μαθητές και άλλους νέους:

- α) Να γνωρίσουν εξελικτικά και να αποδεχτούν τον εαυτό τους και να διαμορφώσουν υγιείς στάσεις ζωής.
- β) Να αναπτύξουν θετική εικόνα για τον εαυτό τους και να αποκτήσουν τα κατάλληλα εφόδια αποτελεσματικής αντιμετώπισης των προσωπικών, οικογενειακών ή και κοινωνικών προβλημάτων της ζωής.
- γ) Να προσαρμοστούν στο σχολικό περιβάλλον με στόχο την εκπαιδευτική και κοινωνική τους πρόοδο και εξέλιξη.
- δ) Να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν τη λήψη ορθολογιστικών αποφάσεων είτε αυτές αφορούν εκπαιδευτικά/επαγγελματικά, είτε προσωπικά θέματα.
- ε) Να αναγνωρίσουν τις ατομικές τους δυνατότητες, ενδιαφέροντα, δεξιότητες και κλίσεις, να γνωρίσουν τη φύση και τις απαιτήσεις διαφόρων επαγγελματίων καθώς και τις σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές και πολιτισμικές εξελίξεις ώστε να οδηγηθούν σε ορθές εκπαιδευτικές επιλογές.

Κλείνοντας εκφράζω ακόμη μια φορά την ξεχωριστή χαρά μου που βρισκόμαστε μαζί σήμερα σε μια κοινή προσπάθεια και στόχο και δηλώνω την ετοιμότητα του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου και των καθηγητών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής για στενή συνεργασία και συστράτευση προς όφελος των νέων της σύγχρονης εποχής, που πιστεύω, ότι έχουν πολλή ανάγκη την επαγγελματική, επιστημονική καθοδήγηση που μπορούμε, συνεργαζόμενοι, να τους προσφέρουμε.

Ευχαριστώ.

# ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ  
ΣΤΗΝ Α' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ





Φωτεινή Βλαχάκη\*

**ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΣΜΟ ΣΥ.Ε.Π.  
ΔΡΑΣΕΙΣ Ε.Κ.Ε.Π. ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ –  
EUROGUIDANCE**

Στο παρόν άρθρο γίνεται αναφορά στις προοπτικές για το θεσμό Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Υ.Ε.Π.) όπως διαμορφώνονται σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο καθώς οι προοπτικές αυτές καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εθνικές δράσεις των περισσότερων χωρών και βέβαια και της Ελλάδας. Επίσης παρουσιάζονται οι δράσεις του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) ως του εθνικού συντονιστικού φορέα για το θεσμό Σ.Υ.Ε.Π. και ως Εθνικού Κέντρου EUROGUIDANCE.

Στο πλαίσιο της σύγχρονης παγκόσμιας πραγματικότητας που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες αλλαγές σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων του ανθρώπου, η ανάγκη για παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Υ.Ε.Π.) στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης προβάλλει επιτακτικά και ο ρόλος του θεσμού διευρύνεται στο παγκόσμιο σκηνικό, αποκτώντας δια βίου διάσταση. Σε διεθνές επίπεδο έχει αναγνωριστεί ο σημαντικός ρόλος που καλείται να παίξει ο θεσμός ΣΥΕΠ στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην οικονομική ανάπτυξη, γεγονός που σηματοδοτεί τις τεράστιες ευθύνες τόσο σε επίπεδο χάραξης πολιτικής για το θεσμό όσο και σε επίπεδο παροχής των σχετικών υπηρεσιών.

Fotini Vlachaki\*

**PERSPECTIVES FOR CAREER COUNSELLING & GUIDANCE:  
EKEP – NRCVG GREECE ACTIVITIES  
ON NATIONAL AND EUROPEAN LEVEL – EUROGUIDANCE**

This paper analyses the prospects on Career Counselling & Guidance at international, european and national level, as this prospects determine to a great extent the actions taken by most countries and of course Greece. Actions taken

---

\* Η Φ. Β. είναι πτυχιούχος του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής, του Πανεπιστημίου Αθηνών – Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Εργάζεται ως Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.). *Επικοινωνία*: Παρασίον 1 & Αχαρών 99, 10 440 Αθήνα, τηλ. 210 82 33 669, e-mail: fotinivlachaki@ekep.gr

by the Greek National Centre for Vocational Orientation “EKEP” are also presented, as EKEP, at a **national level**, is the responsible body for the coordination, support, certification and enhancement of the actions taken by those offering Counselling and Vocational Guidance services in education, training and employment. In addition, EKEP is an information resource centre for education and vocational guidance. In view of its role, EKEP cares for the development of a unified strategy with respect to the aims and orientation of Vocational Guidance in Greece. EKEP’s scope of activities is nationwide and also tied to the web of Career Counselling & Guidance activities of the E.U, as, at a **European level**, and in the context of the Leonardo da Vinci Programme, EKEP has been authorized by the Ministers of Education and Labour to operate as the **National Resource Centre for Vocational Guidance** within the **Euroguidance** Network.

As modern world reality is characterized by rapid changes in all sectors of human activities, the need for provision of Career Counselling & Guidance services throughout life appears imperative. At an international level the important role that Career Counselling & Guidance Institution has to play both in economic and human potential growth has been recognised to underline the enormous responsibilities, in the field of public policy but also in the field of relative services provision.

### **Από τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Career Guidance) στην Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας (Career development)**

Στο πλαίσιο της αυξανόμενης ανάγκης για παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής για την Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας (Counselling for Career Development)<sup>1</sup> ή Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Career Guidance and Counselling), έχει σήμερα αναγνωριστεί σε διεθνές επίπεδο ο σημαντικός ρόλος που καλείται να παίξει ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στην α-

νάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην οικονομική ανάπτυξη. Το γεγονός αυτό σηματοδοτεί τις ευθύνες τόσο σε επίπεδο χάραξης πολιτικής για το θεσμό όσο και σε επίπεδο παροχής των σχετικών υπηρεσιών.

Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι μια διαδικασία που συντελείται σε όλη τη διάρκεια ζωής του ατόμου. Είναι σημαντικό να βοηθηθεί το άτομο μέσα από μια αναπτυξιακή συμβουλευτική προσέγγιση να κατανοήσει ότι η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι ισόβια διαδικασία, που αρχίζει από τα καθήκοντα ζωής/εργασίας στο σπίτι και εξε-

---

1. Ο όρος Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας (Counselling for Career Development) έχει υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια ως ο πλέον ενδεδειγμένος στην Αυστραλία και την Αμερική. Βλ. Miles Morgan Australia (2003). Australian Blueprint for Career Development, [www.milesmorgan.com.au](http://www.milesmorgan.com.au)  
ACES/NCDA Position Paper, December, 2000, “Preparing Counselors for Career Development in the new millennium”.

λίσσεται μέσω των ποικίλων ρόλων ζωής/εργασίας που αναλαμβάνει καθόλη τη διάρκεια της ζωής του.

### **Οι Υπηρεσίες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας ως μοχλός για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και την Οικονομική Ανάπτυξη σε διεθνές επίπεδο**

Σε παγκόσμιο επίσης επίπεδο αναγνωρίζεται η σχέση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η συμβολή τους στην προώθηση οικονομικών, και κοινωνικών εθνικών στόχων. Στο πλαίσιο μιας ιδιαίτερα ανταγωνιστικής, παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, οι δεξιότητες και η καινοτομία παίζουν κρίσιμο ρόλο για την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε όλα τα κράτη. Σε αυτήν την οικονομία, η παραδοσιακή άποψη για το ανθρώπινο δυναμικό σε σχέση με τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των εργαζομένων διευρύνεται και δίνεται έμφαση στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας (ΟΟΣΑ, 2002).

Τα περισσότερα κράτη και οι επιχειρήσεις διεθνώς εφαρμόζουν στρατηγικές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την ενίσχυση της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητάς του, για την επίτευξη της μέγιστης οικονομικής ανάπτυξης, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη υψηλού βιοτικού επιπέδου.

Στη σημερινή πραγματικότητα, οι υπηρεσίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας παίζουν καθοριστικό ρόλο στο πλαίσιο των πολιτικών και των δράσεων που περιλαμβάνουν οι στρατηγικές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Η υποστήριξη του ατόμου να αποκτήσει αυτογνωσία και δεξιότητες λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, αποτελεί τον μοχλό για την αύξηση της επαγγελματικής του ικανοποίησης, την αύξηση της παραγωγικότητάς του και τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς του. Υποστηρίζεται επίσης ότι οι υπηρεσίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας συμβάλλουν στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας και την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας για κατάλληλα εξειδικευμένο προσωπικό (ΟΟΣΑ, 2004).

### **Ο θεσμός “Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός” ως προτεραιότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>2</sup>**

Το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει στραφεί εδώ και αρκετά χρόνια στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Από το 1963, σε απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που αφορά τη διατύπωση οδηγιών για τη χάραξη Ευρωπαϊκής πολιτικής, διακηρύσσεται, μεταξύ άλλων, η σημασία που πρέπει να δοθεί σε ένα “διαρκές σύστημα πληροφόρησης και προσανατολισμού

---

2. Αναλυτικά παρουσιάζονται οι προτεραιότητες της Ε.Ε. σε σχέση με το Θεσμό Σ.Υ.Ε.Π. στους Οδηγούς Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Κ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση (υπό έκδοση).

ή επαγγελματικής συμβουλευτικής για τους νέους και τους ενήλικες”, ενώ η αρχή αυτή αναλύεται στη Σύσταση του 1966, όπου προσδιορίζονται οι σχετικές αναγκαίες προϋποθέσεις. Ακολούθησαν πολλές εργασίες σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και Ευρωπαϊκά προγράμματα (π.χ. Transition I & II, Petra 1987 Petra II 1991) που έθεσαν ως προτεραιότητα τη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ τα αποτελέσματά τους οδήγησαν στον προσδιορισμό μέτρων που έπρεπε να ληφθούν σε εθνικό επίπεδο για την ενίσχυση του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., όπως η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου εθνικών κέντρων επαγγελματικού προσανατολισμού και η επιμόρφωση των συμβούλων και των ειδικών για την ευρωπαϊκή διάσταση του επαγγελματικού προσανατολισμού (ΕΙΕ, 1997).

Τα τελευταία χρόνια, η Ευρωπαϊκή Ένωση στους στόχους της, όπως έχουν καθοριστεί από τη Διάσκεψη Κορυφής του Λουξεμβούργου (1997) και τα Συμβούλια του Άμστερνταμ (1997), της Λισσαβόνας (2000) και της Στοκχόλμης (2001), έχει συμπεριλάβει:

- την προώθηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης βάσει κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και την εκπόνηση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) από τα κράτη μέλη της Ένωσης, σύμφωνα με τέσσερις πυλώνες: απασχολησιμότητα - επιχειρηματικότητα - προσαρμοστικότητα - ισότητα των ευκαιριών
- την καθιέρωση της Ευρώπης ως την ανταγωνιστικότερη και δυνα-

μκότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο μέχρι το 2010, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή

- την επένδυση στον άνθρωπο μέσα από τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση (lifelong learning) για την επίτευξη της οικονομίας της γνώσης και την αντιμετώπιση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού
- τη διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στην πληροφόρηση, ιδίως μέσα από την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών
- την προώθηση της κινητικότητας στις χώρες της Ε.Ε. για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης στο πλαίσιο της ενοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Συνεπώς, αναδεικνύεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο η ουσιαστική συμβολή των υπηρεσιών δια βίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην πληροφόρηση των ατόμων για τις προοπτικές της σταδιοδρομίας τους, καθώς και για τις ευκαιρίες μάθησης, απασχόλησης, διαχείρισης ελεύθερου χρόνου και κοινωνικής δραστηριοποίησης, διευκολύνοντας την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής. Η παροχή υπηρεσιών ΣΥΕΠ προωθεί την απασχολησιμότητα και την προσαρμοστικότητα, ενισχύοντας τα άτομα στη λήψη αποφάσεων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας αλλά και σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου. Μπορεί επίσης να συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και

της αποδοτικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και ενίσχυσης της απασχόλησης, προωθώντας το ταίριασμα των αναγκών των ατόμων και της αγοράς εργασίας.

Η συμβολή της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης στην επίτευξη αυτών των στόχων έχει αναγνωριστεί σε επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, έχει τονιστεί σε ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και σε Διακηρύξεις Υπουργών των κρατών μελών και έχει αναδεχθεί μέσα από διάφορες πρωτοβουλίες και δράσεις που υλοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τη συνεργασία των περισσότερων κρατών μελών. Έχει επίσης επιβεβαιωθεί από τα συμπεράσματα έρευνας<sup>3</sup> που πραγματοποιήθηκε το 2003 από τον ΟΟΣΑ (OECD), το Cedefop, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (European Training Foundation) και την Παγκόσμια Τράπεζα (World Bank) σχετικά με τις πολιτικές για το θεσμό ΣΥΕΠ για την Ευρώπη.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Το **“Δικαίωμα στον επαγγελματικό προσανατολισμό”** κατοχυρώνεται με το Άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Οι χώρες της Ε.Ε. υποχρεούνται να παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες επαγγελ-

ματικού προσανατολισμού σε όλους τους πολίτες σε εξατομικευμένη βάση. Εκθέσεις από κάθε χώρα υποβάλλονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων κάθε 4 χρόνια, ώστε να αξιολογηθεί η διαδικασία εφαρμογής των άρθρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και τα αποτελέσματά της. Η παρακολούθηση και τήρηση του ΕΚΧ είναι αρμοδιότητα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας<sup>4</sup>.

- Το **“Μνημόνιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Δια βίου Μάθηση”** (Memorandum on Lifelong Learning, CEC, 2000) αναδεικνύει το ρόλο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως καθοριστικό, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι Ευρωπαίοι πολίτες θα έχουν, αφενός, εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη, και, αφετέρου, υποστήριξη για τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων καθ’ όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
- Την **Ομάδα 25 Εμπειρογνομών για τον Δια βίου Προσανατολισμό<sup>5</sup>** που συστάθηκε τον Δεκέμ-

3. Αναζητείστε πληροφορίες για τη σχετική έρευνα στην ιστοσελίδα <http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects'Networks/Guidance/Career'Guidance'survey/synthesis'report.asp>

4. Το θέμα αυτό παρουσιάζεται στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Κ.Ε.Π. για την Απασχόληση Μέρος Α – Κεφ. 2 (υπό έκδοση).

5. Πληροφορίες σχετικά με την Ομάδα Εμπειρογνομών για το Δια βίου Προσανατολισμό (European Commission's Lifelong Guidance Expert Group) μπορούν να αναζητηθούν στη διεύθυνση:

<http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects'Networks/Guidance/expertgroup/>

**βριο του 2002** από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στόχο την ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Τα μέλη της ομάδας προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους, τον ευρωπαϊό καταναλωτή, τις ενώσεις γονέων και νέων, από διεθνείς οργανισμούς και από υπουργεία παιδείας και απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε. Στην Ομάδα ανατέθηκε η καταγραφή σε μια ενιαία βάση των βασικών εννοιών και αρχών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, της ευρωπαϊκής διάστασης στο θεσμό Σ.Υ.Ε.Π. και τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης και των ζητημάτων Σ.Υ.Ε.Π. σχετικά με την κοινωνική ενσωμάτωση, την πρόσβαση στη δια βίου μάθηση και τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασιακής ζωής

- Το **Ψήφισμα του Συμβουλίου Υπουργών Παιδείας της Ε.Ε. για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό** (28 Μαΐου 2004), στο οποίο αναγνωρίζεται για πρώτη φορά επισήμως η σημασία της συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού για την προώθηση της δια βίου μάθησης, της πρόσβασης στις πληροφορίες, της απασχόλησης, της κοινωνικής ένταξης και των προσωπικών δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και διαχείρισης σταδιοδρομίας. Το σχετικό ψήφισμα

δίνει έμφαση στην ανάπτυξη των πολιτικών και των πρακτικών ΣΥΕΠ σε εθνικό επίπεδο, με σκοπό να επιτευχθούν οι οικονομικοί και κοινωνικοί στόχοι, που τέθηκαν στη στρατηγική της Λισσαβόνας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

- Το **Euroguidance - Δίκτυο των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό**

- <http://www.euroguidance.net> που δημιουργήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τη χρηματοδότηση του προγράμματος Leonardo da Vinci. Απαρτίζεται από 66 Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης που βρίσκονται σε 32 χώρες και προωθεί την κινητικότητα των Ευρωπαίων πολιτών μέσω της διάχυσης εκπαιδευτικής κυρίως πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στις χώρες της Ε.Ε. Το Δίκτυο απευθύνεται σε Εμπειρογνώμονες ΣΥΕ.Π. Συμβούλους Ε.Π., Ευρωσυμβούλους και Ειδικούς Πληροφόρησης σε φορείς εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Με βάση την Έκθεση Αξιολόγησης του Δικτύου για τα έτη 1998-2003, που πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2004, “Το Δίκτυο Euroguidance επιτυγχάνει στο έργο του κυρίως μέσα από την ανάπτυξη στενής συνεργασίας με την κοινότητα των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο. Η προσθετική αξία του Δικτύου Euroguidance στην προώθηση της

Ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό έγκειται στο ότι εισάγει στα εθνικά συστήματα ΣΥ.Ε.Π. θέματα που αφορούν τη διεθνή κινητικότητα και τις διεθνείς εξελίξεις και προοπτικές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό”.

Απόρροια της διεθνούς αναγνώρισης και της έμφασης σε ευρωπαϊκό επίπεδο που δίδεται στο θεσμό ΣΥΕΠ θεωρείται η ίδρυση του **Διεθνούς Κέντρου για την Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας και τη Δημόσια Πολιτική (INTERNATIONAL CENTRE FOR CAREER DEVELOPMENT AND PUBLIC POLICY (ICCDPP))**<sup>6</sup>, το οποίο ξεκίνησε το 2003 να λειτουργεί στις Βρυξέλλες. Το κέντρο προορίζεται να αποτελέσει πηγή άντλησης δεδομένων και πληροφοριών για τους υπεύθυνους για την έρευνα και τη χάραξη πολιτικής, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τους επαγγελματίες ΣΥΕΠ, με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ώστε να υποστηρίζουν τους στόχους δια βίου μάθησης και ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού. Το **ICCDPP** έχει τη θεσμική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του ΟΟΣΑ και της Παγκόσμιας Τράπεζας, της Διεθνούς Εταιρείας για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Α.Ι.Ο.Σ.Ρ. - Ι.Α.Ε.Υ.Γ) καθώς και την εθνική υποστήριξη των χωρών του Καναδά, της Αυστραλίας, της Νέας Ζηλαν-

δίας, της Φινλανδίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας.

Η χώρα μας, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις και κατευθύνσεις που τέθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και για τη σύσταση μιας εθνικής συντονιστικής δομής για τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως μέλος του αντίστοιχου ευρωπαϊκού δικτύου καθώς και για να καλύψει τις διαπιστωμένες ανάγκες για την υποστήριξη, προώθηση και ανάπτυξη μιας εθνικής στρατηγικής και συστηματικής δράσης στον τομέα ΣΥ.Ε.Π στην εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, ίδρυσε με ευθύνη των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**.

**Προτεραιότητες και Δράσεις του Ε.Κ.Ε.Π. ως εθνικού συντονιστικού φορέα του θεσμού ΣΥΕΠ και ως Εθνικού Κέντρου Euroguidance**

Το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)** είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ιδρύθηκε με τους Νόμους 2224/1994 και 2525/1997 και λειτουργεί από το 2000 υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, με βάση το Π.Δ. 232/29-07-1998 (ΦΕΚ 179Α) όπως αυτό τροποποιήθηκε από το Π.Δ. 44/9-2-2004 (ΦΕΚ 37).

Σε **εθνικό επίπεδο**, το Ε.Κ.Ε.Π. αποτελεί φορέα συντονισμού, υποστή-

6. <http://www.iccdpp.org/>

ριξης, πιστοποίησης, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και ενδυνάμωσης της δράσης όσων προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Η εμπέλευση των δράσεων του Ε.Κ.Ε.Π. είναι πανελλαδική και συνδέεται επίσης με τις δομές επαγγελματικού προσανατολισμού της Ε.Ε.

Σε **ευρωπαϊκό επίπεδο**, το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Leonardo Da Vinci, ορίστηκε με απόφαση των συναρμόδιων Υπουργών Παιδείας και Απασχόλησης ως το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό της χώρας μας στο Ευρωπαϊκό δίκτυο (Euroguidance). Χρηματοδοτείται για την ανάπτυξη δράσεων που αφορούν την υποστήριξη της ανταλλαγής ποιοτικών πληροφοριών μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών για θέματα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την εκπαίδευση, τα συστήματα κατάρτισης και την απασχόληση. Στόχος είναι η προώθηση της Ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και η εισαγωγή στο ελληνικό σύστημα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των θεμάτων που αφορούν τη διεθνή κινητικότητα και τις διεθνείς εξελίξεις και προοπτικές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Το Ε.Κ.Ε.Π., σύμφωνα με το θεσμικό του ρόλο, είναι ο *αρμόδιος εθνικός φορέας για την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των αρμόδιων φορέων των Υπουργείων Παιδείας*

*και Απασχόλησης στο σχεδιασμό και την εφαρμογή Εθνικής Πολιτικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Το Ε.Κ.Ε.Π. έχει ως αποστολή του:

1. την ανάπτυξη της επικοινωνίας και το συντονισμό της δράσης των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της συνεχούς ενημέρωσης και υποστήριξης του όλου δικτύου.
2. τη δημιουργία Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης όλων των ενδιαφερόμενων φορέων και προσώπων σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανταλλαγών με τις χώρες της Ε.Ε.
3. την παροχή κάθε είδους και μορφής υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού προς τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας, τα Κέντρα και τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, καθώς και τις οργανώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.
4. την εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση στελεχών του τομέα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε συνεργασία ή/και συμπληρωματικά με υπάρχουσες δομές των αρμόδιων Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας.
5. τον προσδιορισμό αφενός των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων ΣΥΕΠ και αφετέρου της επάρκειας προσό-



ντων των στελεχών παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ και την τήρηση αντιστοιχών μητρώων

6. την ανάπτυξη κριτηρίων και προτύπων μεθόδων αξιολόγησης ανθρωπίνου δυναμικού για εκπαίδευση και κατάρτιση.
7. τη συνεργασία για θέματα της αρμοδιότητάς του με Οργανισμούς, Κέντρα, Ινστιτούτα στην Ελλάδα ή το εξωτερικό προς επίτευξη των στόχων του.
8. τη διοργάνωση συνεδρίων, ημερίδων και άλλων παρεμφερών εκδηλώσεων σχετικά με τα θέματα της αρμοδιότητάς του.
9. την εκπόνηση και ανάθεση ερευνών, μελετών και προγραμμάτων για την επίτευξη των σκοπών του.
10. το σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων που εντάσσονται στους σκοπούς του Ε.Κ.Ε.Π., είτε από το ίδιο το Κέντρο είτε σε συνεργασία με άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, στο πλαίσιο εθνικών, ευρωπαϊκών και διακρατικών προγραμμάτων.

Σύμφωνα με το Ν. 3191/2003 που αφορά το *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)*<sup>7</sup>, το Ε.Κ.Ε.Π. είναι ο επιτελικός φορέας για το σχεδιασμό και παρακολούθηση της λειτουργίας

του Συστήματος ΣΥΕΠ και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας (Σ6). Το Ε.Κ.Ε.Π. σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Απασχόλησης και Παιδείας είναι αρμόδιο για το συντονισμό των ενεργειών και των δράσεων για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του Συστήματος 6, που είναι:

- ο Σχεδιασμός και ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος ΣΥΕΠ
- ο Σχεδιασμός και εφαρμογή Εθνικού Δικτύου Ενημέρωσης και Πληροφόρησης για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.
- η Ανάπτυξη και εφαρμογή μεθοδολογιών ΣΥΕΠ & σύνδεσης με την αγορά εργασίας
- ο Σχεδιασμός και εφαρμογή Συστήματος αξιολόγησης – πιστοποίησης – παρακολούθησης φορέων και στελεχών ΣΥΕΠ
- ο Καθορισμός κανόνων και διαδικασιών σύνδεσης ιδιωτικών και δημοσίων υπηρεσιών ΣΥΕΠ με τα ΚΠΑ
- η Υποστήριξη των δομών των Συστημάτων του ΕΣΣΕΕΚΑ Σ2 – Σ3 – Σ4 για την ανάπτυξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η διαμόρφωση των κανόνων και διαδικασιών σύνδεσης των δο-

- 
7. Στο πλαίσιο του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. λειτουργούν και διασυνδέονται τα παρακάτω επί μέρους Συστήματα:
- α. Το Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Σ1).
  - β. Το Σύστημα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Σ2).
  - γ. Το Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ3).
  - δ. Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ4).
  - ε. Το Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ5).
  - στ. Το Σύστημα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας (Σ6).

μών αυτών με την αγορά εργασίας.

- Η Πληροφόρηση των Συστημάτων του ΕΣΣΕΕΚΑ Σ2 – Σ3 – Σ4 για τα συμπεράσματα σχετικά με την απασχολησιμότητα των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Με βάση τα παραπάνω το Ε.Κ.Ε.Π., από την αρχή της λειτουργίας του μέχρι σήμερα, σχεδιάζει και υλοποιεί έργα με βάση το θεσμικό του ρόλο και τους στόχους του σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη χρηματοδότηση ΕΠΕΑΕΚ, LDV και του τακτικού του προϋπολογισμού. Ενδεικτικά αναφέρουμε δράσεις που έχουν ολοκληρωθεί ή βρίσκονται σε εξέλιξη:

#### **Α. Διοργάνωση Κεντρικών και περιφερειακών επιμορφωτικών ημερίδων – συνεδρίων και σεμιναρίων για στελέχη ΣΥΕΠ.**

Το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του ρόλου του για την προώθηση του συντονισμού, την ενδυνάμωση της συνεργασίας και την υποστήριξη των φορέων και των στελεχών που προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα, έχει διοργανώσει συνέδρια - ημερίδες - σεμινάρια σε διαφορετικές περιφέρειες της Ελλάδας και σε συνεργασία με τους υπάρχοντες φορείς των δύο εποπτευόμενων Υπουργείων Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων. Από την αρχή της λειτουργίας του μέχρι σήμερα έχει πραγματοποιήσει 2 διεθνή και 2 πανελλήνια συνέδρια για το θεσμό

ΣΥΕΠ καθώς και 14 επιμορφωτικές ημερίδες για στελέχη ΣΥΕΠ όλης της χώρας. Επίσης έχει διοργανώσει επιμορφωτικό σεμινάριο για 140 στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης με προσκεκλημένους ξένους εισηγητές του Πανεπιστημίου British Columbia του Καναδά, με τίτλο “Το μοντέλο της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού”. Το Ε.Κ.Ε.Π. σχεδιάζει επιπλέον επιμορφωτικές δράσεις για το επόμενο διάστημα για στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

#### **Β. Εκπόνηση Μελέτης για την Πιστοποίηση των στελεχών και φορέων ΣΥΕΠ - Σχεδιασμός του Συστήματος.**

Το Ε.Κ.Ε.Π. στο πλαίσιο του θεσμικού του ρόλου για την πιστοποίηση στελεχών και φορέων ΣΥΕΠ συγκρότησε Επιτροπή από έγκριτους επιστήμονες με σημαντική επιστημονική κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την εκπόνηση σχετικής μελέτης. Με βάση τη μελέτη αυτή έχει σχεδιάσει και προωθήσει προς τα αρμόδια Υπουργεία το Σύστημα που αφορά την Πιστοποίηση Λειτουργών Συμβουλευτικής - Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό Προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΕΠ. Η πιστοποίηση των στελεχών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, βάσει κριτηρίων για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων τους, εξασφαλίζει την ποιότητα

των δομών που προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με στόχο την ουσιαστική παροχή βοήθειας προς τους πολίτες για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και την πληροφόρησή τους για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, δια βίου μάθησης και απασχόλησης. Η δράση αυτή συμβάλλει επίσης και στην επίτευξη των στόχων του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) από πλευράς Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του Συστήματος Σ6.

#### **Γ. Μελέτη των διεθνών συστημάτων διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΕΠ.**

Η διασφάλιση της ποιότητας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αφορά την ανάπτυξη ενεργειών που έχουν ως στόχο την ποιοτική τεκμηρίωση:

- της παροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- των δεξιοτήτων και των προσόντων των Συμβούλων,
- της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης που χρησιμοποιείται στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Plant, 2001).

Το Ε.Κ.Ε.Π. υλοποιεί δράσεις που αφορούν: **α)** την εκπόνηση μελέτης των διεθνών συστημάτων διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών (δομών και διαδικασιών) Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και **β)** το σχεδιασμό του αναλυτικού προγράμματος

(curriculum) και την υλοποίηση προγράμματος επιμόρφωσης στα διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών (δομών και διαδικασιών) Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Τόσο η μελέτη, όσο και το πρόγραμμα επιμόρφωσης θα αξιοποιηθούν από το Ε.Κ.Ε.Π. κατά την εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης στελεχών και φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και θα συμβάλουν στην κάλυψη των αναγκών του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) από πλευράς Ε.Κ.Ε.Π.

#### **Δ. Εκπόνηση επιστημονικού και πληροφοριακού υλικού και εργαλείων.**

Το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του ρόλου του για την επιστημονική στήριξη, πληροφόρηση και ενδυνάμωση της συνεργασίας των φορέων και των στελεχών που προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα υλοποίησε ή σύντομα ολοκληρώνει:

1. την εκπόνηση δύο *Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού* έναν για την εκπαίδευση και έναν για την απασχόληση. Η κύρια επιστημονική φιλοσοφία που διέπει τους οδηγούς βασίζεται στην προσπάθεια για ενίσχυση της διασύνδεσης των φορέων και των λειτουργιών ΣΥΕΠ από όλους τους χώρους εφαρμογής του θεσμού. Η θεματο-

- λογία τους καλύπτει βασικά θεωρητικά και πρακτικά ζητήματα του θεσμού ΣΥΕΠ και θα αποτελούν ένα βασικό και εύχρηστο εργαλείο των συμβούλων στην καθημερινή τους πρακτική. Οι οδηγοί θα αξιοποιηθούν από τους αρμόδιους λειτουργούς και φορείς, θα απευθύνονται σε Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και θα διανεμηθούν στους φορείς εκπαίδευσης (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ, σε Γραφεία Διασύνδεσης των ΑΕΙ - ΤΕΙ) και απασχόλησης (ΟΑΕΔ) προκειμένου να ενημερωθούν οι Σύμβουλοι για τις σύγχρονες κατευθύνσεις και πρακτικές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
2. την εκπόνηση *30 Επαγγελματικών Μονογραφιών* για επαγγέλματα που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, κυρίως στους κλάδους της πληροφόρησης-επικοινωνίας, κοινωνικών υπηρεσιών, τραπεζικών και χρηματοπιστωτικών εργασιών κ.ά. Οι μονογραφίες θα διανέμονται μέσω των ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ και ΚΠΑ σε μαθητές, γονείς και ανέργους. Η εκπόνηση των μονογραφιών θα καλύψει το έλλειμμα του έντυπου πληροφοριακού υλικού που υπάρχει, σχετικά με την περιγραφή των επαγγελμάτων και των δυνατοτήτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Θα αποτελέσουν σύντομα βασικό εργαλείο για το έργο των Συμβούλων στην πληροφόρηση των νέων για τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης εικόνας για τα επαγγέλματα και την αγορά εργα-
  3. την *Ψυχομετρική προσαρμογή στην ελληνική γλώσσα του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counselling Inventory -MCI)* των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994). Το Ερωτηματολόγιο MCI αξιολογεί τις δεξιότητες διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, τη διαπολιτισμική επίγνωση, τις σχέσεις στη διαπολιτισμική συμβουλευτική και τις γνώσεις για τη διαπολιτισμική συμβουλευτική. Το Ε.Κ.Ε.Π. αγόρασε τα δικαιώματα του ερωτηματολογίου και σε συνεργασία με ειδικό επιστήμονα ολοκληρώνει την πιστοποίηση της γλωσσικής και εννοιολογικής προσαρμογής από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα του ερωτηματολογίου μέσα από ψυχομετρικές διαδικασίες και στατιστικές αναλύσεις καθώς και τις απαραίτητες ερευνητικές δραστηριότητες για την ψυχομετρική τεκμηρίωση του εργαλείου στον ελληνικό πληθυσμό. Βάσει των αποτελεσμάτων θα δημιουργηθεί το προφίλ του “τυπικού” Έλληνα συμβούλου που ασχολείται με άτομα που προέρχονται από ευπαθείς ομάδες.
  4. την εκπόνηση *Επιστημονικών και Πληροφοριακών Εγχειριδίων με εξειδικευμένη θεματολογία, καλύπτοντας διαπιστωμένες ανάγκες των στελεχών ΣΥΕΠ σε πληροφοριακό και επιστημονικό υλικό*. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- *Εγχειρίδιο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, “Καριεροσκόπιο”*, βασισμένο στο εκπαιδευτικό υλικό του σεμναρίου του Ε.Κ.Ε.Π. “Το μοντέλο της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού” (υπό έκδοση)
- *Οδηγός για σπουδές και εργασία στην Ελλάδα στην Αγγλική γλώσσα* (υπό έκδοση).
- *Οδηγός πληροφόρησης με τίτλο “Οδηγός επικοινωνίας με Οργανισμούς και Υπηρεσίες στην Εκπαίδευση & Απασχόληση”*, ως μια προσπάθεια συγκέντρωσης και διάχυσης των απαραίτητων στοιχείων επικοινωνίας και πληροφόρησης για φορείς που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα στους τομείς της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης και της Συμβουλευτικής & του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (έκδοση 2004).
- *Πρακτικά επιλεγμένων συνεδρίων – ημερίδων Ε.Κ.Ε.Π.* (π.χ. Έκδοση πρακτικών Α’ Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π. και Διεθνούς Συνάντησης Ε.Κ.Ε.Π., Έκδοση των πρακτικών της ημερίδας με τίτλο “Διαπολιτισμική Συμβουλευτική” έκδοση 2004).
- *Οδηγός πληροφόρησης με τίτλο “Σπουδές & Εργασία στο Ηνωμένο Βασίλειο”*, ο οποίος περιλαμβάνει πληροφόρηση για θέματα κινητικότητας, εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης στο Ηνωμένο Βασίλειο (έκδοση 2004).

Το παραπάνω έντυπο πληροφοριακό υλικό αποστέλλεται σε όλους τους εθνικούς φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τα στελέχη τους, στα Κέντρα του Δικτύου Euroguidance και είναι στη διάθεση κάθε ενδιαφερόμενου πολίτη.

## **Ε. Εθνικό Δίκτυο Συμβούλων - ηλεκτρονική πλατφόρμα επικοινωνίας.**

Το Ε.Κ.Ε.Π., με στόχο τη διασύνδεση των φορέων παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εθνικό επίπεδο, έχει σχεδιάσει τη δημιουργία *δικτύου και ηλεκτρονικής πλατφόρμας επικοινωνίας* μεταξύ των φορέων, και κατά συνέπεια των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τους χώρους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης. Συγκεκριμένα, στο δίκτυο αυτό θα συμμετέχουν οι Σύμβουλοι των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ), των Γραφείων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ), των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΥ), των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ), των Γραφείων Διασύνδεσης των ΑΕΙ και ΤΕΙ, καθώς και Σύμβουλοι άλλων φορέων από την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, με σκοπό την ενημέρωση και ανταλλαγή απόψεων σε θέματα που τους αφορούν. Για τον προσδιορισμό των προδιαγραφών της σχετικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας το Ε.Κ.Ε.Π. έχει έρ-

θει σε επαφή με φορείς και στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης για την καταγραφή των απόψεών τους και την προετοιμασία του όλου δικτύου.

Η ηλεκτρονική πλατφόρμα θα παρέχει τη δυνατότητα αποστολής και αποδοχής ανακοινώσεων / ειδήσεων / υλικού, τη δυνατότητα διεξαγωγής forum συζητήσεων και ανταλλαγής απόψεων, κλπ. Επειδή δε το Ε.Κ.Ε.Π. είναι ο εθνικός εκπρόσωπος στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance), μέσω αυτού θα είναι δυνατή η σύνδεση και η επικοινωνία όλων των φορέων του ελληνικού χώρου [Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ), ΚΕΣΥΠ – ΓΡΑΣΕΠ – ΓΡΑΣΥ του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), Γραφεία Διασύνδεσης των ΑΕΙ και ΤΕΙ, Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), κλπ.] με τους φορείς του εξωτερικού.

### **Στ. Βιβλιοθήκη Ε.Κ.Ε.Π. με εξειδικευμένη βιβλιογραφία στο αντικείμενο ΣΥΕΠ.**

Ο εκσυγχρονισμός, η οργάνωση και η ανάπτυξη της Βιβλιοθήκης εναρμονίζεται απόλυτα με το ρόλο του Ε.Κ.Ε.Π. όσον αφορά τη στήριξη του έργου των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και την επιμόρφωσή τους. Η Βιβλιοθήκη του Ε.Κ.Ε.Π. έχει ήδη εμπλουτιστεί με περίπου 400 Ελληνόγλωσσα Βιβλία, ενώ σύντομα θα ολοκληρωθεί η προμήθεια περίπου 2.000

Ξενόγλωσσων και 400 Ελληνόγλωσσων Βιβλίων καθώς και Ελληνικών και Ξένων Οπτικοακουστικών Μέσων. Εξασφαλίζονται επίσης συνδρομές σε Ελληνόγλωσσα - Ξενόγλωσσα Περιοδικά και Βάσεις Δεδομένων. Στόχος μας είναι η βιβλιοθήκη του Ε.Κ.Ε.Π. να αποτελέσει στο άμεσο μέλλον πηγή εξειδικευμένης βιβλιογραφίας στο αντικείμενο ΣΥΕΠ. Επιπρόσθετα, σύντομα, θα λειτουργήσει η Βιβλιοθήκη ως δανειστική και θα έχουν πρόσβαση σε αυτή οι επαγγελματίες του χώρου και κάθε ενδιαφερόμενος, είτε με επίσκεψη στο Ε.Κ.Ε.Π. είτε μέσω της ιστοσελίδας του, στην οποία και θα γνωστοποιείται κατάλογος των διαθέσιμων τίτλων της καθώς και κατάλογος ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας ΣΥΕΠ που υπάρχει στην Ελλάδα.

### **Ζ. Εκπόνηση ηλεκτρονικών εργαλείων πληροφόρησης.**

Στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων της Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των πολιτών στην πληροφόρηση, ιδίως μέσα από την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και την προώθηση της κινητικότητας στις χώρες της Ε.Ε. για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης στο πλαίσιο της ενοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, το Ε.Κ.Ε.Π. ως το Ελληνικό Εθνικό Κέντρο Euroguidance ασχολείται συστηματικά με το σχεδιασμό και την εκπόνηση ηλεκτρονικών εργαλείων πληροφόρησης για την επίτευξη των εθνικών και ευρωπαϊκών στόχων.

Συγκεκριμένα αναφέρουμε:

## **1. Δημιουργία και συστηματική ανανέωση νέας Ιστοσελίδας Ε.Κ.Ε.Π. [www.ekep.gr](http://www.ekep.gr)**

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

- Αποστολή και δράσεις του Ε.Κ.Ε.Π σε εθνικό αλλά σε και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Θεσμός της Συμβουλευτικής & του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και σχετικές υπηρεσίες στην Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Απασχόληση.
- Ευκαιρίες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα και στην Ε.Ε., Εκπαίδευση Ενηλίκων, Υποτροφίες, Ευρωπαϊκά Προγράμματα και Πρωτοβουλίες, Δυνατότητες εκμάθησης της ελληνικής ως ξένης γλώσσας και Αναγνώριση Προσόντων.
- Φορείς υποστήριξης στην αναζήτηση εργασίας, Δυνατότητες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση, Κοινωνικοί Εταίροι και σχετικοί Φορείς, Παρατηρητήρια Απασχόλησης στην Ελλάδα.

- Ρόλος του Ε.Κ.Ε.Π στην προώθηση της Κινητικότητας, Προϋποθέσεις μετακίνησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, Δίκτυα και Εργαλεία Υποστήριξης της Κινητικότητας.
- Προγράμματα Κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Επαγγελματικοί και Επιστημονικοί Σύλλογοι στην Ελλάδα και το εξωτερικό, Διεθνείς Οργανισμοί, Δίκτυα και ενδιαφέροντες σύνδεσμοι.

Η ιστοσελίδα αποτελεί έναν κόμβο συνεχούς πληροφόρησης των στελεχών Σ.Υ.Ε.Π. από όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού στην Ελλάδα, των μελών του δικτύου Euroguidance, αλλά και κάθε ενδιαφερόμενου. Στους χρήστες παρέχεται η δυνατότητα, αφού εγγραφούν στο σύστημα, να αποστείλουν σχόλια, ερωτήματα ή να ζητήσουν πρόσθετη πληροφόρηση για τα ανωτέρω θέματα και να λάβουν απάντηση από το προσωπικό του Ε.Κ.Ε.Π.. Επιπλέον, μέσω της ιστοσελίδας επιτυγχάνεται άμεση πρόσβαση στο Σύστημα Πληροφόρησης Ε.Κ.Ε.Π (Βάση Δεδομένων) “Ιχνηλάτης”, αλλά και σε συνδεδεσμους διαφόρων φορέων, προγραμμάτων, οργανισμών, που δραστηριοποιούνται σε θέματα Σ.Υ.Ε.Π., εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και κινητικότητας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.

Στο άμεσο μέλλον μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π θα γνωστοποιείται κατάλογος των διαθέσιμων τίτλων της βιβλιοθήκης του φορέα και θα επιτυγχάνεται πρόσβαση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα, που θα δημιουργηθεί με τη χρηματοδότηση του

Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ Π, με στόχο τη διασύνδεση και επικοινωνία όλων των φορέων και στελεχών που δραστηριοποιούνται στον τομέα Σ.Υ.Ε.Π. στην εκπαίδευση και στην απασχόληση.

## **2. Δημιουργία και συστηματικός εμπλουτισμός Συστήματος Πληροφόρησης Ε.Κ.Ε.Π. – Διαδικτυακής Βάσης Δεδομένων “Ιχνηλάτης”.**

Η Βάση Δεδομένων του Ε.Κ.Ε.Π. ξεκίνησε την επίσημη λειτουργία της το Δεκέμβριο του 2005. Παρέχει πληροφόρηση για θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, Δια Βίου Μάθησης, καθώς και για φορείς και υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τις δραστηριότητες που αναπτύσσουν. Το Σύστημα Πληροφόρησης “Ιχνηλάτης” μπορούν να αξιοποιούν οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι μαθητές, φοιτητές, γονείς και εκπαιδευτικοί, απευθύνοντας ερωτήματα που σχετίζονται κυρίως με την εκπαιδευτική διαδικασία και τις προοπτικές στην αγορά εργασίας, και οι άνεργοι και εργαζόμενοι, για θέματα αγοράς εργασίας. Το χαρακτηριστικό της πλεονέκτημα είναι η εισαγωγή ερωτήματος με χρήση της φυσικής γλώσσας από το χρήστη, αναζητώντας την πληροφορία που τον ενδιαφέρει. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα καθοδηγούμενης αναζήτησης αλλά και ελεύθερης αναζήτησης της πληροφορίας. Η πρόσβαση στη βάση δεδομένων επιτυγχάνεται μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π. ή μέσω

της ηλεκτρονικής διεύθυνσης [www.ichnilatis.ekep.gr](http://www.ichnilatis.ekep.gr).

## **3. Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης “PLOTEUS” <http://europa.eu.int/ploteus>**

Η Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης “PLOTEUS” (Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space), παρέχει πληροφορίες για τις ευκαιρίες μάθησης και κατάρτισης σε τριάντα μία (31) ευρωπαϊκές χώρες. Στοχεύει στο να προωθήσει την εφαρμογή του δικαιώματος της ελεύθερης μετακίνησης των Ευρωπαίων πολιτών για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω της παροχής της απαραίτητης πληροφόρησης. Το PLOTEUS διαχειρίζεται η Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τη συνεργασία των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance).

Στην Ελλάδα, το Ε.Κ.Ε.Π ως Κέντρο Euroguidance είναι ο αρμόδιος φορέας για την εισαγωγή στην ηλεκτρονική πύλη των πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μας. Η διαδικτυακή πύλη Ploteus απευθύνεται σε όλους τους πολίτες της Ευρώπης και στους ειδικούς Σ.Υ.Ε.Π., της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης & της Απασχόλησης ως ένα επιπλέον εργαλείο πληροφόρησης. Το περιεχόμενό της παρέχει πρόσβαση σε πηγές πληροφόρησης (συνδέσμους), ενώ παράλληλα περιλαμβάνει στατική πληροφόρηση (π.χ. Περιγραφή εκπαιδευτικών συ-



στημάτων & συστημάτων κατάρτισης). Οι πληροφορίες στην ηλεκτρονική πύλη Ploteus είναι ταξινομημένες σε πέντε κατηγορίες: α. *Ευκαιρίες μάθησης*, β. *Εκπαιδευτικά συστήματα*, γ. *Ανταλλαγές και επιχορηγήσεις*, δ. *Σημεία επαφής (επικοινωνία)*, ε. *Εγκατάσταση σε άλλη χώρα*.

#### **4. Σχεδιασμός Εθνικής Βάσης Δεδομένων Εκπαιδευτικών Ευκαιριών - PLOTEUS II**

Πρόκειται για την εξέλιξη της Πύλης PLOTEUS, που αποτέλεσε το πρώτο στάδιο ενός ευρύτερου σχεδίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που θα υλοποιηθεί σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές. Μέσω του **PLOTEUS II**, στο άμεσο μέλλον προβλέπεται η διασύνδεση σε ευρωπαϊκό επίπεδο των εθνικών βάσεων και τοπικών βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης, στη βάση ενός κοινού πρωτοκόλλου που θα επιτρέπει τη συμβατότητά τους, προκειμένου να παρέχεται στους ευρωπαίους πολίτες αποτελεσματικότερη και αμεσότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση μέσω ενός ενιαίου εργαλείου.

Θα δημιουργηθεί ενιαίος χώρος (και κυρίως τρόπος) καταγραφής των εκπαιδευτικών ευκαιριών που παρέχονται στην Ελλάδα. Το περιεχόμενο που προβλέπεται να συμπεριληφθεί στην ελληνική βάση δεδομένων εκπαιδευτικών ευκαιριών μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε τέσσερις ζώνες προτεραιότητας, ανάλογα με α) τη διαθεσιμότητα των στοιχείων από τις διάφορες πηγές πληροφόρησης και κατά συνέπεια την ευκολία πρόσβασης σε αυτά και β) τη σπουδαιότητά τους από

την άποψη του ενδιαφέροντος των πιθανών χρηστών της εθνικής βάσης δεδομένων. Οι ζώνες αυτές είναι:

- 1<sup>η</sup> ζώνη: Ανώτατη εκπαίδευση (προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές)
- 2<sup>η</sup> ζώνη: Μεταδευτεροβάθμια (όχι τριτοβάθμια) εκπαίδευση/ κατάρτιση και προπαραρασκευαστικές τάξεις
- 3<sup>η</sup> ζώνη: Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- 4<sup>η</sup> ζώνη: Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Η πύλη PLOTEUS σε συνδυασμό με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή πύλη για την απασχόληση EURES αποτελεί ένα ενιαίο εργαλείο στη διάθεση των λειτουργών Σ.Υ.Ε.Π. και κάθε ενδιαφερόμενου για την προώθηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας.

#### **5. Διαδικτυακό εργαλείο “Fit for Europe Enlargement”**

Το Ε.Κ.Ε.Π. συμμετείχε στη δημιουργία του διαδικτυακού εργαλείου για την υποστήριξη της κινητικότητας “*Fit for Europe Enlargement*”, σε συνεργασία με οργανισμούς και φορείς από 16 Ευρωπαϊκές χώρες Παρέχει πληροφόρηση σε εννιά γλώσσες για 31 Ευρωπαϊκές χώρες σε θέματα Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης. Το Ε.Κ.Ε.Π. συμμετέχοντας στο πρόγραμμα ανέλαβε την εισαγωγή στο διαδικτυακό εργαλείο των δεδομένων για την Ελλάδα και την Κύπρο. Το σύνολο των πληροφοριών είναι διαθέσιμο σε 9 γλώσσες: Αγγλικά, Γαλλικά, Ιταλικά, Πολωνικά, Ρουμανικά, Ισπανικά, Τσέχικα,

Ουγγρικά και Γερμανικά. Οι χρήστες του διαδικτυακού εργαλείου έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες για κάθε χώρα που αφορούν τα Εκπαιδευτικά Συστήματα, την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, την Αναγνώριση Προσόντων και την Απασχόληση στην Ευρώπη, καθώς και για Εκπαιδευτικά και Επαγγελματικά Προγράμματα της Ευρώπης. Γλωσσικές ασκήσεις (σε 15 γλώσσες) βοηθούν το χρήστη να αναπτύξει τις γλωσσικές του δεξιότητες, καθώς είναι βασικό προαπαιτούμενο για την επιτυχή πορεία στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Παράλληλα, το εργαλείο παρέχει σύνδεση με εθνικές και ευρωπαϊκές βάσεις δεδομένων, με το PLOTEUS και το EURES και με το Δίκτυο Euroguidance.

## **Η. Αναβάθμιση του ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ**

Το Ε.Κ.Ε.Π. έχει αναλάβει, στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ II, το έργο της αναβάθμισης του ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ, ως ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την παροχή επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης προς τα Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης για την οργάνωση του θεσμού ΣΥΕΠ καθώς και για το συντονισμό της δράσης των αρμόδιων φορέων ΣΥΕΠ, με σκοπό τη βελτίωση των ήδη παρεχόμενων υπηρεσιών. Βασικός στόχος του έργου αυτού είναι η αναβάθμιση του ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίξει τα αποκεντρωμένα ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ και ΓΡΑΣΥ. Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων πρόκειται

να υλοποιηθούν δράσεις με στόχο το ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ να:

1. Δικτυωθεί με αντίστοιχους δημόσιους / κρατικούς εκπαιδευτικούς επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς του εξωτερικού.
2. Αναπτύξει ιστοσελίδα, με υλικό που θα αφορά τα Στελέχη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού της εκπαίδευσης στην Ελλάδα.
3. Αναπτύξει δράσεις που θα συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου και ιδιαίτερα των άμεσα ενδιαφερομένων (μαθητών, γονιών) σχετικά με το θεσμό του ΣΕΠ.
4. Εκπονήσει επιστημονικό και ενημερωτικό υλικό που θα συμβάλει στην αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών και στον καλύτερο συντονισμό των δράσεων των ΚΕΣΥΠ, των ΓΡΑΣΕΠ και ΓΡΑΣΥ, με ειδικές αναφορές σε ομάδες του πληθυσμού όπως τα ΑμεΑ και τα χαρισματικά άτομα..
5. Αξιολογήσει τις πτυχές του θεσμού μέσα από την οπτική των στελεχών των ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ και ΓΡΑΣΥ

## **Θ. Ενδεικτικές δράσεις του Ε.Κ.Ε.Π. για το άμεσο μέλλον**

Το Ε.Κ.Ε.Π., με βάση το θεσμικό του ρόλο, πρόκειται άμεσα να υλοποιήσει δράσεις που αφορούν σε:

- Σχεδιασμό Εθνικού Συστήματος ΣΥ.Ε.Π.
- Εφαρμογή της διαδικασίας Πιστοποίησης των στελεχών και των

- φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
- Κατάρτιση Εθνικού Κώδικα Δεοντολογίας για την παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
- Ανάπτυξη Εθνικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.
- Εκπόνηση - στάθμιση - πιστοποίηση ψυχομετρικών και μη εργαλείων ΣΥ.Ε.Π. για την εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση.
- Εκπόνηση προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης για στελέχη ΣΥ.Ε.Π.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ**

- OECD (2002). *Education Policy Analysis*,  
[http://www.oecd.org/document/42/0,2340,en\\_2649\\_33723\\_1841194\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/42/0,2340,en_2649_33723_1841194_1_1_1_1,00.html)
- OECD (2004) *Career guidance and public policy: Bridging the gap*, <http://www.oecd.org>
- OECD and European Commission (2004) *Career guidance: A handbook for policy makers*.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>
- Β. Κολυβά – Μ. Κουτσαύτη (1997), “Μελέτη εφαρμογής για τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)”, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Σπύρος Κρίβας\*

**ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ  
ΣΤΙΣ ΣΥΝΕΧΩΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΟΥΜΕΝΕΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ**

Οι σύγχρονες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές έχουν δημιουργήσει ένα πλαίσιο προβλημάτων για τους συμβούλους σταδιοδρομίας. Μέσα στο πλαίσιο αυτό οι σύμβουλοι είναι υποχρεωμένοι να εξετάσουν το ρόλο τους υπό διαφορετικές προοπτικές, εφόσον αναγνωρίζεται ότι η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, όπως σε άλλες χώρες έτσι και στην Ελλάδα, μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη. Έχει αρχίσει να αναγνωρίζεται η σημασία της δια βίου συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία και η ανάγκη να εξετάζεται η συμβουλευτική σε ένα πιο διευρυμένο κοινωνικό πλαίσιο με έμφαση στην κοινωνική υπευθυνότητα. Επίσης έχουν εμφανισθεί καινούργιες μέθοδοι συμβουλευτικής. Αυτές περιλαμβάνουν μια έμφαση στην επικέντρωση στο πρόσωπο και στη ολιστικότητα, μια επιβεβαίωση των αφηγηματικών μεθόδων και μια περισσότερο δυναμική συμβουλευτική προσέγγιση

Spyros Kriwas\*

**HERAUSFORDERUNGEN FUEER DIE BERUSBERATER IM  
RAHMEN DER IMMER VERAEDERTEN SOZIOOEKONOMISCHE  
BEDINGUNGEN**

Die aktuellen soziale und oekonomische Veraenderungen haben einen herausfordernden Kontext fuer die Berusberater geschaffen, insofern erkannt wird, dass die Berufsberatung, zu oekonomischen Entwicklung in Griechenland wie in anderen auch Laendern beitragen kann. Die Bedeutung einer lebenslangen Beratung wird erkannt, und auch die Notwendigkeit, Beratung in einem erweiterten sozialen Zusammenhang unter groesserer Betonung von sozialer Verantwortung zu betrachten. Ebenso entstehen Beratungsmethoden, die eine Betonung der personen-zentrierten und holistische Beratung, eine Bestaetigung narrativer Methoden und einen dynamischeren Beratungsansatz.

---

\* Ο Σ. Κ. είναι καθηγητής Παιδαγωγικής και Συμβουλευτικής στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημ. Εκπαίδευσης του Παν. Πατρών. *Επικοινωνία*: Πανεπιστήμιο Πατρών, Π.Τ.Δ.Ε. Τηλ/fax: 2610-997730, e-mail: kriwas@upatras.gr

## Εισαγωγή

Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές διαφοροποιήσεις των τελευταίων χρόνων, όπως αυτές δρομολογήθηκαν λόγω των διαφορετικών εκφάνσεων της παγκοσμιοποίησης, των επιτευγμάτων της τεχνολογίας και της πληροφόρησης αλλά και των δημογραφικών διαφοροποιήσεων, έχουν προκαλέσει στο χώρο της εργασίας αλλά και των άλλων δραστηριοτήτων του ατόμου σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το παρελθόν. Το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών ωθεί τα άτομα να στέκονται κριτικά σε πολλές μέχρι τώρα αποδεκτές απόψεις, ενώ συγχρόνως βιώνουν την αβεβαιότητα του μέλλοντός τους. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει νέες προκλήσεις στο χώρο της εργασίας και συνακόλουθα θέτει νέα ζητήματα στη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία. Παρατηρείται μια αποδόμηση παραδοσιακών μορφών σταδιοδρομίας και η αντικατάστασή τους με νέες, περισσότερο ευέλικτες μορφές, όπου η μακροχρόνια ή δια βίου σταδιοδρομία σε ένα επάγγελμα ή σε ένα οργανισμό γίνεται λιγότερο προβλεπτή και περισσότερο αμφίβολη, και όπου η εμπλοκή του υποκειμένου και η αυτοοργάνωση για τη διαπραγμάτευση της σταδιοδρομίας του συνεχώς και περισσότερο παίζουν σημαντικό ρόλο. Το γεγονός αυτό τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο ωθεί τους συμβούλους σταδιοδρομίας να εξετάσουν και να κατανοήσουν το ρόλο τους από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Πέρα όμως από αυτές τις διατυπώσεις για να επιτευχθούν οι επιδιώξεις του θεσμού Συμβουλευτική- Προσανατολισμός στην οικονομική ανάπτυξη

ξί μιας χώρας, θα πρέπει πέρα από την αναφορά σε διεθνώς παρατηρούμενες διαφοροποιήσεις στο χώρο της εργασίας, που επιχειρήσαμε συνοπτικά παραπάνω, να γίνουν κατανοητές οι τάσεις που διαφαίνονται στην ελληνική οικονομία, η δομή της ελληνικής οικονομίας, αλλά και οι τάσεις στην αγορά εργασίας. Τις καταστάσεις αυτές έχει να αντιμετωπίσει ο θεσμός της Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού, εφόσον σκοπεύει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, γεγονός που με τη σειρά του θα επιφέρει διαφοροποιήσεις στις μεθόδους και παρεμβάσεις του θεσμού (Amudnson, 2003).

Θα ξεπερνούσε προφανώς το θεματικό εύρος αυτής της εισήγησης και τον παρεχόμενο χρόνο να επιχειρήσουμε μια εκτεταμένη ανάλυση της μορφής και των τάσεων της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, καταστάσεις τις οποίες προφανώς θα κληθεί να αντιμετωπίσει ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός.

Έτσι, στο πρώτο μέρος της εισήγησης μας θα αναφερθούμε συνοπτικά στις ραγδαίες κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις και τις απηχήσεις που έχουν στην Ελλάδα. Στο δεύτερο μέρος θα αναφερθούμε στις προκλήσεις και τα προβλήματα που αναδύονται για τη Συμβουλευτική και τον προσανατολισμό.

## Η Δομή της Ελληνικής Οικονομίας και η Αγορά Εργασίας

Οι διαθρωπικές διαφοροποιήσεις και ανακατατάξεις στην οικονομία σε διεθνές επίπεδο, ιδιαίτερα τα τελευταία πενήντα χρόνια καθιστούν σαφή μια αλματώδη ανάπτυξη στον τομέα

των υπηρεσιών, ενώ παράλληλα σημειώνεται μείωση στον πρωτογενή, αγροτικό τομέα, και στον βιομηχανικό τομέα. Οι ανακατατάξεις αυτές βέβαια έχουν επιδράσεις και στην ελληνική οικονομία, παρότι υπάρχουν επιμέρους ιδιαιτερότητες, οι οποίες την χαρακτηρίζουν. Στην εποχή της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης και της παγκοσμιοποίησης ο παραδοσιακός κυρίαρχος αγροτικός τομέας συρρικνώνεται πολύ σημαντικά (Κατσανέβας, 2002). Από την άλλη μεριά φαίνεται ότι ο δευτερογενής τομέας είναι εξαιρετικά δύσκολο, σήμερα, παρότι μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1980 παρουσίαζε μια ανοδική πορεία, να αναπτυχθεί, ώστε να απορροφήσει ικανοποιητικά το πλεονάζον εργατικό δυναμικό από τον πρωτογενή (Κάρμας, 2000). Ακολούθησε και αυτός, παρά τις περιόδους ανάκαμψης, μια πτωτική πορεία. Έτσι παρατηρεί κανείς να ασκούνται πιέσεις για την απορρόφηση εργατικού δυναμικού στους κλάδους του τριτογενούς τομέα, του τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος αντίθετα με όσα ισχύουν στις ευρωπαϊκές χώρες, παρουσιάζει στην Ελλάδα σημαντική ανάπτυξη.

Επιτρέψτε μου στο σημείο αυτό να αναφερθώ σε μερικές ακόμη κοινωνικο-οικονομικού χαρακτήρα διαφοροποιήσεις, που εμφανίζονται σε διεθνές, τουλάχιστον ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά έχουν απηχήσεις και στην Ελλάδα.

1. Οι τάσεις προς τη διεθνοποίηση της οικονομίας συνοδεύτηκαν από επίτευγμα υψηλής τεχνολογίας που πρόβαλε - ήδη από τα μέσα του 20<sup>ου</sup> αι. - τη γνώση και την πληροφορία ως πηγές της οικονομίας, ως το ουσιαστικό της κεφάλαιο.

Έτσι βιώνουμε σήμερα μια κοινωνία της γνώσης και της πληροφόρησης, εφόσον η τεχνολογία αποβαίνει σημαντικό στοιχείο σε κάθε μορφή και επίπεδο των διεθνών εμπορικών σχέσεων, της παραγωγής, της κατανάλωσης και της επικοινωνίας.

2. Οι ραγδαίες εξελίξεις στην οικονομία σε διεθνές επίπεδο θέτουν μπροστά σε νέες απαιτήσεις το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό, ένα ζήτημα πολύ σημαντικό για το θεσμό Συμβουλευτική- Προσανατολισμός. Καταγράφεται όλο και πιο σαφέστερα, τόσο στους εθνικούς όσο και στους αναπτυξιακούς σχεδιασμούς, στη στρατηγική βιομηχανικής ανάπτυξης, όσο και σε επίπεδο διεθνών συναντήσεων η άποψη ότι η αναπτυξιακή πορεία των κρατών στο μέλλον θα εξαρτηθεί σημαντικά από το βαθμό κατάρτισης και εξειδίκευσης του προσωπικού και την απόκτηση προσόντων, όπως το επίπεδο μόρφωσης, η μαθηματικολογιστική ικανότητα, η ευελιξία και η διαρκής κατάρτιση. Σε αυτά τα πρόσοντα θα πρέπει να προστεθούν και οι λεγόμενες δυναμικές ικανότητες και λειτουργίες, όπως: ανάλυση ευθύνης, δημιουργικότητα, πρωτοβουλία, αυθύπαρκτη δράση, συνεργασία σε επίπεδο ομάδας και συμμετοχικότητα. Κάτω από αυτές τις συνθήκες ισχυρότατος παράγοντας στη διασφάλιση της απασχόλησης αποδεικνύεται η προσαρμοστικότητα των εργαζόμενων στις απαιτήσεις της εξελισσόμενης τεχνολογίας παραγωγής, η πρωτοβουλιακή δραστηριότητα και οι δυνατότητές τους να

συνεργάζονται και να συνεισφέρουν στην εξεύρεση λύσεων.

3. Πέρα από τις τεχνολογικές εξελίξεις στο χώρο της εργασίας ένας αριθμός αλλαγών, που συνέβησαν κατά το δεύτερο μισό του 20<sup>ου</sup> αι. είχε σημαντικές επιδράσεις στη θεωρητική συγκρότηση της συμβουλευτικής και στην ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία, αλλαγές που παρατηρούνται και στην Ελλάδα. Ως τέτοιες αλλαγές θεωρώ:

- Την αναγνώριση της ανάγκης και ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας.
- Την ανάδυση μιας πιο διευρυμένης αντίληψης για την σταδιοδρομία, η οποία εκτείνεται σε όλο το εύρος (life space) της ζωής του ατόμου.
- Την έντονη και ραγδαία είσοδο των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, γεγονός που προκλήθηκε από τις συνέπειες του 2<sup>ου</sup> παγκοσμίου πολέμου και τις προσπάθειες του γυναικείου κινήματος
- Την εξέλιξη της κοινωνίας σε πολυπολιτισμική λόγω αύξησης του αριθμού των απόδημων, οι οποίοι επιστρέφουν, των μεταναστών και των προσφύγων.
- Τη σύνδεση της ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία με την προσωπική ανάπτυξη ενηλίκων, ιδιαίτερα σε περιόδους μετάβασης στον κόσμο της εργασίας.
- Την έμφαση στο πλαίσιο και την πολυμορφία των ταυτοτήτων, τις οποίες αποκτά το άτομο στη διάρκεια της ζωής του και τις επιδράσεις τους στην ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία.

Πέρα από αυτά αρκετοί μελετητές έχουν εντοπίσει προκλήσεις και προβλήματα στον εργασιακό χώρο και στην εργασιακή ζωή, οι οποίες μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

- Μεγαλύτερος ανταγωνισμός και πίεση για παραγωγικότητα.
- Λιγότερο καθορισμένη και προβλέψιμη σταδιοδρομία, τόσο μέσα στην επιχείρηση όσο και κατά την αναζήτηση της εργασίας.
- Οργανωτικές αλλαγές που προέρχονται από συγχωνεύσεις, κοινοπραξίες και εργασιακές συμμαχίες.
- Περισσότερες ευκαιρίες για εργασία σε διαφορετικά μέρη του κόσμου.
- Μεγαλύτερη ανάγκη να εξεταστούν επιλογές αυτοαπασχόλησης.
- Αυξημένη ποικιλομορφία όσον αφορά το φύλο ή τη φυλετική-εθνική προέλευση στον εργασιακό χώρο.
- Μεγαλύτερη έμφαση στις τεχνολογικές ικανότητες.
- Αυξημένη ανάγκη για ειδικευμένους υπαλλήλους.
- Περισσότερη εργασία και μεγαλύτερη πολυπλοκότητα στη σχέση εργασία/ζωή.
- Μεγαλύτερη ανάγκη για συμφιλίωση σταδιοδρομίας και οικογενειακών αναγκών.
- Αυξημένη έμφαση στις διαπροσωπικές δεξιότητες π.χ. ομαδική εργασία, συνεργασία μέσω δικτύων.
- Ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση.
- Ανάγκη για περισσότερες καινοτομίες.

Οι διαφοροποιήσεις αυτές έχουν επιφέρει σημαντικές επιδράσεις σε όλα τα επίπεδα της ανθρώπινης δια-

βίωσης. Όσον αφορά στην συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, τα χαρακτηριστικά των συμβουλευόμενων, έχουν επεκταθεί όσον αφορά την πολυπλοκότητα και το επίπεδο έντασης. Οι προσερχόμενοι για συμβουλευτική είναι πολύ διαφορετικοί και εμφανίζουν ένα περισσότερο πολυπλοκο πλέγμα προβλημάτων σε σχέση με το παρελθόν. Από την άλλη μεριά οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, από τους οποίους ζητούνται συνεχώς νέες δραστηριότητες, προσπαθούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε αυτό το προκλητικό περιβάλλον με μειωμένες χρηματοδοτήσεις από τη μια μεριά, αλλά με μεγάλες προσδοκίες από την άλλη.

## Νέες Προοπτικές

Οι εξελίξεις που αναφέραμε συνοπτικά παραπάνω, δημιουργούν νέες προοπτικές και αντιλήψεις για τη σταδιοδρομία. Ως μια πρώτη εξέλιξη θεωρούμε *τη δια βίου συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία*. Δεδομένων των συνεχών αλλαγών αυξάνεται η αναγνώριση ότι η επιλογή σταδιοδρομίας και η λήψη αποφάσεων είναι μια δια βίου διαδικασία. Η ιδέα μιας εργασίας ή ενός επαγγέλματος για όλη τη ζωή συνεχώς αλλάζει.

Η παραδοσιακή θεωρία ανάπτυξης για την σταδιοδρομία έτεινε να χαρακτηρίζει την καταλληλότητα του πρόσωπου στον εργασιακό χώρο με χρήση όρων προσανατολισμένων στην προσωπικότητα (Weinrach, 1984). Με δεδομένη την μεγάλη πολυπλοκότητα του σύγχρονου κόσμου της εργασίας, αυτή η αντίληψη δεν είναι η κατάλληλη. Αυτό που φαίνεται

να ταιριάζει καλύτερα είναι μερικές έννοιες από τη θεωρία του χάους. Στην θεωρία του χάους υπάρχει η αναγνώριση του γεγονότος ότι ένα μεγάλο μέρος της συμπεριφοράς για τη σταδιοδρομία πρέπει να γίνεται κατανοητή με όρους αβεβαιότητας, προσαρμοστικότητας, εξελισσόμενης αλλαγής και έλλειψης προβλεψιμότητας (Bright & Pryor, 2005).

Τα άτομα δεν μπορούν πλέον να στηρίζονται σε εκπαιδευτικούς ή εργασιακούς οργανισμούς, όσον αφορά το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους. Συνεχώς γίνεται σαφέστερη η έννοια της απασχολησιμότητας και της αυτοοργανούμενης συμπεριφοράς ως μια απάντηση στις νέες προκλήσεις της διαμόρφωσης της σταδιοδρομίας. Συγκεκριμένοι όροι αναφερόμενοι στην σχετική βιβλιογραφία, όπως π.χ.: “boundary less career”, (Arthur & Rousseau, 1996) “portfolio” (Handy, 1994), “πρωτεύκη σταδιοδρομία” (proteon career) (Hall, 1966), σηματοδοτούν πλέον την τάση για αυτοοργάνωση. Η μεταστροφή αυτή οπωσδήποτε επιβάλλει την ανάγκη διαφορετικών προσεγγίσεων στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία, οι λειτουργίες των οποίων επεκτείνονται προς διαφορετικές κατευθύνσεις. Κατά πρώτον, υπάρχουν διαφορετικές ομάδες συμβούλων σταδιοδρομίας, οι οποίοι εργάζονται παραδοσιακά απομονωμένοι οι μεν από τους δε. Υπάρχουν σύμβουλοι εργαζόμενοι στα σχολεία, στα Πανεπιστήμια, στους οργανισμούς απασχόλησης κ.α.

Κατά δεύτερον ανεξάρτητα από το χώρο εργασίας των συμβούλων και των χρησιμοποιούμενων από αυτούς διαφορετικών θεωρητικών προσεγγί-



σεων, είναι ανάγκη να διευρύνουν τα επαγγελματικά όρια τους και να συμπεριλάβουν την προοπτική της διαβίου σταδιοδρομίας. Στην προοπτική αυτή, προσπαθώντας οι σύμβουλοι να συνδυάσουν δεξιότητες σταδιοδρομίας με την ιστορία ζωής του ατόμου, θα πρέπει να επικεντρώσουν την προσοχή τους στο να βοηθήσουν τα άτομα να εντοπίσουν και να εφαρμόσουν μοντέλα διαβίου σταδιοδρομίας, που προφανώς αφορούν τα ίδια τα άτομα. Η χρήση του όρου “psychological DNA”, στη σύγχρονη σχετική βιβλιογραφία, σηματοδοτεί αυτόν ακριβώς τον εντοπισμό των προσωπικών μοντέλων διαβίου σταδιοδρομίας, που αναφέρεται σε μια σε βάθος διερεύνηση του ατόμου, αρχίζοντας συνήθως από τα ενδιαφέροντα και επεκτεινόμενο στη συνέχεια στις πληροφορίες σχετικά με τις αξίες, το προσωπικό προφίλ, τις δεξιότητες, τον προσωπικό τρόπο συμπεριφοράς αλλά και τους σημαντικούς άλλους (Amundson, 2003).

Πέρα από αυτά, αρχίζει να γίνεται σαφής στους συμβούλους σταδιοδρομίας η ποικιλία των θεμάτων σταδιοδρομίας αλλά και το γεγονός ότι η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία είναι κάτι πολύ περισσότερο από μια ατομική υπόθεση. *Εμπεριέχει μια κοινωνική προοπτική.* Έχει το χαρακτήρα μιας βιωματικής δράσης, η οποία αναφέρεται σε ηθικές επιλογές και στην αναγνώριση ότι χρειάζεται πάντοτε να κατανοούμε τους ανθρώπους μέσα στο κοινωνικό και πολιτισμικό τους συγκείμενο (Thrift & Amundson, 2005). Ο Guichard τονίζει ότι σε αυτό το ευρύ συγκείμενο το ουσιαστικό ερώτημα της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία δεν μπορεί να επικεντρώνεται πλέον μόνο στη

βοήθεια προς τους ανθρώπους να αξιοποιούν τις ατομικές τους δυνατότητες ως ανεξάρτητα άτομα, αλλά περισσότερο να βοηθήσουν τα άτομα να αυξήσουν τον ανθρωπισμό τους μέσα από συλλογικές και συνεργατικές διαδικασίες. Στο κοινωνικό επίπεδο η αντίληψη για τη σταδιοδρομία προχωρά και παρά πέρα και συνδέεται με κοινωνικά θέματα και θέματα ποιότητας ζωής όπως αυτά διαμορφώνονται στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Δεν θεωρούμε άστοχη την άποψη του Plant ότι θα πρέπει να δοθεί έμφαση κατά τη λήψη απόφασης, στην ποιότητα της αναζητούμενης εργασίας, να εκτιμάται και προς τις οικολογικές της επιπτώσεις, στη λογική της “green guidance” (Plant, 1999).

## **Νέες Μέθοδοι**

### **Επικέντρωση στο πρόσωπο και ολιστική συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία**

Με αφορμή όλες τις απαιτήσεις και τις ανάγκες που προκαλούν οι ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις στη συμβουλευτική παρέμβαση, υπάρχει κίνδυνος η τελευταία να χάσει το χαρακτήρα της ως μια κατάσταση ανάπτυξης σχέσης, γεγονός το οποίο εντοπίζει έντονα η σχετική ερευνητική βιβλιογραφία θεωρώντας ότι κάθε συμβουλευτική παρέμβαση εξαρτάται από την εγκαθίδρυση μιας καλής σχέσης (Hackney & Cormier, 1996). Εγκαθιδρύοντας στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία μια σχέση σημαίνει την προσπάθεια θεώρησης του όλου πρόσωπου και όχι απλώς τη δοκιμή επίλυσης προβλημάτων. Υπό τη διευρυμένη αυτή αντίληψη συνειδητοποιείται συνεχώς και

περισσότερο η σύνδεση του προσώπου και του εργασιακού πεδίου. Θέματα που αναφέρονται στο πρόσωπο και στο πλαίσιο, εντός του οποίου αυτό διαβιώνει, όπως π.χ. οικογένεια, κοινότητα, οικολογία, ελεύθερος χρόνος και πνευματικές αναζητήσεις, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όταν εξετάζονται θέματα σταδιοδρομίας (Amundson, 2003, Hansen, 1996, Plant, 1999).

## **Αφηγηματικές Μέθοδοι**

Πα να αντιμετωπιστεί η αυξανόμενη πολυπλοκότητα στον εργασιακό χώρο είναι αναγκαία μια μετακίνηση από τη θετικιστική αντίληψη και ιδεολογία προς τη θεώρηση του προσώπου ως αυτοποιητικού και αυτοργανούμενου συστήματος (Cochran, 1997). Αντί να αναλύουμε τα διάφορα κομμάτια που συνθέτουν τη σταδιοδρομία, θεωρούμε ότι είναι πιο συνετό να κατανοούμε την πλήρη αφήγηση μέσα από τη ματιά του εμπλεκόμενου προσώπου (Peavy, 2004). Το βασικό στοιχείο στην περίπτωση αυτή είναι ο τρόπος με τον οποίο κατανοούν και σηματοδοτούν οι άνθρωποι την κατάσταση τους, όπως αυτή προκύπτει από την αφήγηση της μοναδικής για αυτούς εξιστόρησης της ιστορίας της ζωής τους και της σταδιοδρομίας τους.

Ο Savickas θεωρεί ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που χρησιμοποιούν αυτή τη μέθοδο, θα μπορέσουν να ενθαρρύνουν τους συμβουλευόμενους να προβούν σε αφηγήσεις σχετικά με τις εργασιακές τους εμπειρίες. Οι αφηγήσεις αυτές βοηθούν τους συμβουλευόμενους να παρουσιάσουν μια αληθινή αφήγηση για τον τρόπο ζωής τους, γνώση η οποία βοη-

θά το σύμβουλο να συνειδητοποιήσει κατά πόσο οι αφηγήσεις αυτές αντικατοπτρίζουν διάφορες προσωπικές διαστάσεις, ζητήματα ζωής αλλά και γενικότερες δεξιότητες που σχετίζονται με οικονομικά ζητήματα, όπως η δεξιότητα της προσαρμογής, της πρωτοβουλίας κ.α.

## **Δυναμικές Μέθοδοι Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία**

Προσπαθώντας οι άνθρωποι να δρομολογήσουν τη σταδιοδρομία τους μέσα στις σύγχρονες πολύπλοκες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, αισθάνονται πολλές φορές να περιπλέκονται, αισθάνονται αβέβαιοι ως προς την κατεύθυνση, που πρέπει να ακολουθήσουν. Κατά ένα τρόπο υποφέρουν από “κρίση φαντασίας” (Amundson, 2003). Η δυναμική συμβουλευτική βοηθά τους ανθρώπους να επανακτήσουν τη φαντασία τους δημιουργώντας νέες δυνατότητες και δομές και ενθαρρύνοντάς τους στη χρήση πολλαπλών διεξόδων.

## **Αντί επιλόγου**

Οι διαφοροποιήσεις των συνθηκών ζωής έχουν διαμορφώσει προκλήσεις όσον αφορά τις παρεμβάσεις συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία αλλά και νέες ευκαιρίες. Η συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία έχει αρχίσει να διευρύνεται θεωρητικά και πρακτικά και οι άνθρωποι ως εργαζόμενοι ή ως μελλοντικό εργατικό δυναμικό αρχίζουν να αποδέχονται τη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία ως μια δια βίου δραστηριότητα, η οποία έχει σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτιστικές επιδρά-

σεις. Επιπλέον γίνεται κατανοητό, ότι η διαδικασία της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία γίνεται συνεχώς πιο περίπλοκη.

Τα προσωπικά και επαγγελματικά θέματα θα πρέπει να εξετάζονται πε-

ρισσότερο συνδεδεμένα και ολιστικά στο πλαίσιο της προσωπικής ιστορίας των συμβουλευόμενων. Ίσως αυτό προσφέρει στην προσωπική ανάπτυξη αλλά και στην οικονομική ανάπτυξη συλλογικότερα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson, N. (2003). *Active engagement: Enhancing the career counseling process*. Richmond, B.C.: Ergon Communication.
- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: An employment principle for new organizational era*. N.York: Oxford University Press.
- Bright, J. Pryor, R. (2005). The chaos theory of careers. *The Career Development theory*, 53, 194-197.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guichard, H. (2003). Career counseling for human development: An international perspective. *The Career Development Quarterly*, 51, 306-321.
- Hackney, H. & Cormier, L. (1996). *The professional counselor*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hall, D. (1996). *The career is dead: Long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Handy, C. (1994). *The age of paradox*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hansen, S. (1996). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. N.York: John Wiley and Sons.
- Κάρμας, Κ (2002). Οικονομική ανάπτυξη, εκπαίδευση, αγορά εργασίας και επαγγελματικός προσανατολισμός, στο: Κασσωτάκης, Μ. (2002). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*, σελ. 473-487, Αθήνα: Τυπωθήτω- Γ. Δαρδανός
- Κατσάνεβας, Θ. (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*, σελ. 55-58, Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη
- Niles, S & Harris- Bowsbey, J.(2002). *Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century*. Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.
- Peavy, V. (2004). *Sociodynamic counseling: A practical approach to meaning making*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute.
- Plant, P. (1999). Informal economy and green career development. *Journal of Employment Counseling*, 36, 131-140.
- Thrift, E. & Amundson, N. (2005). Hermeneutic-narrative approach to career counselling. *Perspectives in Education*, 23, 9-20.
- Weinrach, G. (1984). Determinants of vocational choice. In: Brown, L. & Brooks & Associates. *Career choice and development: Applying contemporary theories and practice*, pp.160-170, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Νίνα Καλαβά – Μυλωνά \*

**ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ, ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ  
ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ – ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΑΚΟΛΟΥΘΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ  
ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ**

Στην παρούσα εισήγηση επιχειρείται μια σύντομη περιγραφή της εξελικτικής πορείας της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, επισημαίνεται ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του και σκιαγραφείται ο προδιαγραφόμενος ρόλος του Συμβούλου του μέλλοντος. Η παρουσίαση επικεντρώνεται στις λειτουργίες του θεσμού οι οποίες άπτονται της οικονομίας.

Ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός, ως αυτοτελής επιστήμη δημιουργήθηκε μέσα από τις ανάγκες της κοινωνίας και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με σκοπό να βοηθάει τα άτομα να ανταποκρίνονται σ' αυτές. Τα σύγχρονα κοινωνικά προβλήματα και οι νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας δημιουργούν την ανάγκη διεύθυνσης του ρόλου του Συμβούλου του μέλλοντος ο οποίος καλείται να επιτελέσει πολλαπλό έργο παιδαγωγικό και κοινωνικό. Στην κοινωνία του 21<sup>ου</sup> αιώνα αναδεικνύεται ο σημαντικός ρόλος του Συμβούλου ο οποίος, ενώ λειτουργεί στα πλαίσια μιας ανταγωνιστικής και σκληρής αγοράς εργασίας, επιδιώκει παράλληλα να προάγει τις ηθικές αξίες και να προασπίζεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και των ανέργων.

Θέλουμε να ελπίζουμε ότι, ανεξάρτητα από τις οποιεσδήποτε μελλοντικές εξελίξεις, ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός θα διατηρεί τον ανθρωπιστικό του χαρακτήρα.

Nina Calava – Mylona\*

**THE PAST, THE PRESENT AND THE FUTURE  
OF GUIDANCE AND COUNSELLING  
FOLLOWING THE SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT**

This report is designed to describe briefly the development of Guidance and Counselling, to project its humanistic orientation, and to provide some thoughts on the role of the Counsellor in the future. The presentation of Guidance and Counselling is focused on the domain of economy.

---

\* Η Ν.Κ.-Μ. είναι διδάκτωρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών με μεταπτυχιακές σπουδές (Master) στις Η.Π.Α. στον ίδιο τομέα. *Επικοινωνία*: Επτανήσου 44, ΤΚ11361, τηλ. 2108811515, κιν. 6977680431.

Guidance and Counselling, as a separate scientific approach was derived from the needs of society and the demands of the labor market, with the purpose to help each individual to meet his/her own needs and obligations.

The current social problems and the new conditions in the labor market have enlarged the role of the Counsellor of the 21<sup>st</sup> century, who has to play a multiple role, educational and social. The contribution of the Counsellor in the society of 21<sup>st</sup> century is highly important. Regardless the antagonistic and hard labor market, for which the Counsellor is working, he promotes, simultaneously, the moral and ethical values and also, he defends the human rights and dignity of the employed and the unemployed. We hope that under any circumstances in the future Guidance and Counselling will preserve its humanistic approach.

## 1. Εισαγωγή

Το θέμα μου επικεντρώνεται, στο παρόν και το μέλλον της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, ωστόσο, για να εκτιμηθεί καλύτερα το μέλλον του θεσμού θα αναφερθούμε, πολύ σύντομα, στην αφετηρία, στην εξέλιξή του από το παρελθόν στο παρόν και στη συνέχεια, θα εξετάσουμε τους κυριότερους σύγχρονους παράγοντες οι οποίοι θα καθορίσουν την μελλοντική του πορεία. Είναι προφανές, ότι (μέσα σε 20 λεπτά) ο προδιαγραφόμενος ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού δεν μπορεί να καλυφθεί σε όλες του τις διαστάσεις, γι' αυτό και στην παρουσίασή μου θα περιοριστώ στις λειτουργίες του θεσμού, οι οποίες άπτονται της οικονομίας, η οποία αποτελεί και το κύριο θέμα του συνεδρίου.

## 2. Η Προέλευση της Συμβουλευτικής & του Προσανατολισμού

Όταν αναφερόμαστε στην προέλευση της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, ως θεσμός, πρωτοεμφανί-

ζεται στην Αρχαία Ελλάδα και ασκείται από το Μαντείο των Δελφών. Το Μαντείο ασκούσε πανελλήνια ακτινοβολία και κατέφευγαν σ' αυτό για τις συμβουλές του άτομα και ηγέτες από πόλεις – κράτη της εποχής, σχετικώς με όλα τα θέματα που τους απασχολούσαν. Επίσης, η μαιευτική μέθοδος του Σωκράτη αποτελεί μια πρωτοπόρο μέθοδο της συμβουλευτικής προσέγγισης.

Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, ως αυτοτελής επιστημονικός κλάδος δημιουργήθηκε και καθιερώθηκε μέσα από τις ανάγκες της κοινωνίας και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με σκοπό να βοηθάει τα άτομα να ανταποκρίνονται σ' αυτές. Με άλλα λόγια η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός έχει ταυτιστεί με την έννοια της *βοήθειας προς τον άνθρωπο*.

Επειδή κάθε τόπος και κάθε κοινωνία διαθέτει ιδιαίτερα πολιτισμικά γνωρίσματα και απαιτεί την επίλυση διαφορετικών προβλημάτων, ο θεσμός δεν εφαρμόστηκε ομοιόμορφα σε όλες τις χώρες. Ως βασικός σκοπός όμως της Συμβουλευτικής, παραμένει η

προσπάθεια να βοηθήσει το κάθε άτομο, ή ομάδες ατόμων, να αντιμετωπίσουν τα καθημερινά τους προβλήματα, τις υπαρξιακές τους αναζητήσεις, τις δυσχέρειες στις διαπροσωπικές τους σχέσεις (με γονείς, συνομήλικους, καθηγητές, κ.α.) και να παίρνουν σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή τους, όπως είναι η επιλογή του επαγγέλματος. Επίσης, βασικός στόχος της Συμβουλευτικής είναι, μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες να βοηθούν τους συμβουλευόμενους ώστε να προάγουν την αυτοπεποίθηση τους και να ενισχύουν την αυτοεκτίμηση τους. Επιπλέον, η Συμβουλευτική προσέφερε στο χώρο της εργασίας μηχανισμούς διερεύνησης και αξιολόγησης των ατομικών ικανοτήτων, των ιδιαίτερων προσόντων και στοιχείων της προσωπικότητας κάθε ατόμου ώστε πλέον, χωρίς προκαταλήψεις, ή άλλες διακρίσεις, αλλά με αποκλειστικά αντικειμενικά κριτήρια, να επιλέγονται οι κατάλληλοι άνθρωποι στις κατάλληλες επαγγελματικές θέσεις.

### 3. Ο Φιλοσοφικός Στόχος της Συμβουλευτικής

Ο θεμελιώδης φιλοσοφικός στόχος της Συμβουλευτικής είναι **ανθρωποκεντρικός**, που σημαίνει ότι, ο σύμβουλος αντιμετωπίζει με σεβασμό τον καθένα ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα, τον καθοδηγεί ώστε να αναγνωρίσει και να συμφιλιωθεί με την ταυτότητα του (ποιος είναι, τι είναι, τι δεν είναι, κλπ), και να αναλαμβάνει τις ευθύνες του.

Τελική επιδίωξη του θεσμού Συμβουλευτική και Προσανατολισμός είναι να προετοιμάζει το άτομο να ε-

νταχθεί στην αγορά εργασίας, ώστε να είναι ικανό να πραγματοποιεί τις προσωπικές επιθυμίες του και ταυτόχρονα να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της κοινωνίας. Κατά συνέπεια, οι λειτουργίες της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, ως ένα βαθμό, συμβάλλουν στη διαμόρφωση της οικονομικής ζωής του τόπου.

### 4. Ο Θεσμός της Συμβουλευτικής & του Προσανατολισμού στον 21ο Αιώνα

Ο πρωταρχικός φιλοσοφικός στόχος του θεσμού στον 21<sup>ο</sup> αιώνα παραμένει ακριβώς ο ίδιος, ενώ στον τρόπο λειτουργίας του ακολουθεί μια εξελικτική πορεία, η οποία συμβαδίζει με τις εκάστοτε ανάγκες του ατόμου το οποίο πρέπει να εναρμονίζεται με μια διαρκώς μεταβαλλόμενη κοινωνία και μια παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Η κοινωνία της γνώσης του 21<sup>ου</sup> αιώνα γίνεται ολοένα και πιο σύνθετη, πολύπλοκη, πολύμορφη, πολυπολιτισμική στην οποία το άτομο οφείλει συνεχώς να προσαρμόζεται. Η υψηλή τεχνολογία δημιουργεί νέα δεδομένα και προωθεί μια νέα νοοτροπία η οποία επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής και εντονότερα την αγορά εργασίας. Επιπλέον, σύγχρονα κοινωνικά φαινόμενα, έχουν άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική ζωή της χώρας, μεταξύ των οποίων, τα σπουδαιότερα είναι τα εξής:

- **Ανεργία**  
Ειδικότερα πλήττονται οι γυναίκες και οι νέοι. Οι σημαντικές επιπτώσεις της ανεργίας δεν είναι μόνο οικονομικές, αλλά και ψυχολογικές.

- *Αύξηση του χάσματος μεταξύ πλουσίων και φτωχών και εκμετάλλευση των οικονομικά ασθενέστερων.*
- *Μετακινήσεις πληθυσμών από φτωχές χώρες στις πλουσιότερες, είτε ως οικονομικοί μεταναστες ή πρόσφυγες πολέμου.*
- *Δημογραφικές αλλαγές όπως:*  
Επιμήκυνση ορίου ηλικίας με ταυτόχρονη μείωση των γεννήσεων με ό τι συνεπάγεται αυτό και στο χώρο της αγοράς εργασίας.
- *Αλλοίωση της παραδοσιακής μορφής της οικογένειας*  
πολλά διαζύγια, μονογονεϊκές οικογένειες, ελλιπής προστασία της μητρότητας κ.α.
- *Αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας*  
ενδοοικογενειακή βία, κακοποίηση γυναικών, εγκληματικότητα ανηλίκων κ.λ.π.
- *Καταστροφή του περιβάλλοντος με αντίστοιχες επιπτώσεις όπως:*  
ανθυγιεινή διαβίωση, ρύπανση ατμόσφαιρας, εκτεταμένες πλημμύρες, γεωργικές καταστροφές.

Τα φαινόμενα αυτά αφορούν το σύνολο ενός πληθυσμού και όλες τις κοινωνικές τάξεις ωστόσο, όσο πιο έντονα εμφανίζονται αυτά τα προβλήματα, τόσο περισσότερο πλήττονται οι ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας και κατά συνέπεια, αυξάνεται η ανάγκη τους για βοήθεια και στήριξη.

Οι επιπτώσεις των παραπάνω φαινομένων έχουν αντίκτυπο, όχι μόνο στην οικονομία του τόπου, η οποία και αφορά την πολιτεία, αλλά σε όλους τους τομείς. Διότι, εκτός από την ταλαιπωρία των θυμάτων ή την οδυ-

νηρή εμπειρία, δημιουργούνται ταυτόχρονα αρνητικές συνθήκες για την ομαλή ψυχική ανάπτυξη των παιδιών και την ολοκλήρωση της προσωπικότητας των εφήβων. Αυτοί οι έφηβοι, κάτω από αντίξοες αντικειμενικές συνθήκες θα επιχειρήσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της. Οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, είτε αντιμετωπίζουν την ανεργία ή απασχολούνται σε εργασίες χαμηλού κοινωνικού κύρους ή καταλήγουν θύματα εκμετάλλευσης (ειδικότερα οι γυναίκες).

Για την ανάπτυξη της οικονομίας μιας χώρας την πρωταρχική ευθύνη την έχουν οι οικονομολόγοι, οι τεχνοκράτες και οι κυβερνώντες, οι οποίοι νομοθετούν και προωθούν τις πολιτικές τους. Ωστόσο, βασικό ρόλο στην υλοποίηση της οικονομικής ανάπτυξης έχει το ανθρώπινο δυναμικό μιας κοινωνίας. Αυτό ακριβώς το ανθρώπινο δυναμικό είναι που στηρίζει και καθοδηγεί η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός.

Ο Vernon Zunker χαρακτηρίζει τη Συμβουλευτική και ειδικότερα την Αγωγή Σταδιοδρομίας, ως ένα “κίνημα” και όχι ως μια “σχολική δραστηριότητα”, το οποίο αγγίζει όλες τις πτυχές της ζωής την πολιτική, την οικονομική, την εκπαιδευτική, την φιλοσοφική, της κοινωνικής προόδου και της αλλαγής. Αυτό το “κίνημα” κατά τον Zunker, έχει τεράστια επίδραση στην επαγγελματική δραστηριότητα των πολιτών (Zunker, 2000).

Θα ήταν εξωπραγματικό να ισχυριστεί κάποιος ότι δεν ενδιαφέρει η ανάπτυξη της οικονομίας και ο υψηλός

βαθμός της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ωστόσο, σύμφωνα με την ανθρωπιστική αντίληψη – την οποία υποθέτω συμμεριζόμαστε όλοι μας – η οικονομική πρόοδος ενός τόπου θα πρέπει να στοχεύει σε μια ανάλογη ευημερία και ποιότητα ζωής του συνόλου της κοινωνίας, στην οποία εξασφαλίζονται τα ατομικά δικαιώματα όλων των πολιτών χωρίς καμία διάκριση.

Σύμφωνα με τον ιδεολογικό στόχο του Δυτικού κόσμου του 20<sup>ου</sup> αιώνα, ο πολίτης μιας χώρας δεν εργάζεται για να υπηρετεί το κοινωνικό σύστημα, αλλά το σύστημα λειτουργεί για να εξυπηρετεί τον άνθρωπο. Δυστυχώς, αυτή η επιδίωξη κατά τον 20<sup>ο</sup> αιώνα παραβιάστηκε κατάφωρα.

Ωστόσο, σύμφωνα με την ανθρωποκεντρική φιλοσοφία της Συμβουλευτικής, η επιδίωξη αυτή παραμένει ως βασικός σκοπός και στον 21<sup>ο</sup> αιώνα.

Η πολιτεία λοιπόν, οφείλει να εξασφαλίζει σε όλους τους πολίτες, χωρίς καμία διάκριση, τα εξής:

1. επαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση,
2. ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία
3. προστασία της υγείας (σωματικής, ψυχικής, πνευματικής) και κοινωνική ασφάλιση
4. συνθήκες εργασίας οι οποίες να διασφαλίζουν την ανθρωπίνη αξιοπρέπεια.
5. σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων

## **5. Πώς Διαγράφεται ο Ρόλος του Συμβούλου στο Μέλλον**

Όπως έχει ήδη επισημανθεί, κάθε χώρα ανάλογα με τις ανάγκες της υιοθετεί το δικό της μοντέλο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και με αντίστοιχες σπουδές καταρτίζει τους λειτουργούς της. Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να τονιστεί ότι το επίπεδο των σπουδών και των γνώσεων ενός Συμβούλου υπαγορεύει το είδος και την ευρύτητα των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων. Στην Ελλάδα, συνήθως υιοθετείται το Ευρωπαϊκό μοντέλο. Πα την περιγραφή του ρόλου του Συμβούλου στο μέλλον επέλεξα στοιχεία από το Αμερικανικό μοντέλο. Κατά την άποψη μου, αυτά τα στοιχεία με την κατάλληλη προσαρμογή αφορούν την κάθε κοινωνία, όπως και την Ελληνική. Βεβαίως, θα πρέπει να έχουμε υπόψη ότι στις Η.Π.Α. σε κάθε σχολείο και Πανεπιστήμιο υπάρχει οργανωμένο γραφείο παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών.

Η κυριότερη επιδίωξη του Συμβούλου εξακολουθεί να είναι η προετοιμασία των νέων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, για την επίτευξη αυτού του στόχου, ο Σύμβουλος δεν περιορίζεται πλέον στα όρια μιας Συμβουλευτικής συνέντευξης ή στη διεξαγωγή ομαδικών δραστηριοτήτων αγωγής σταδιοδρομίας στα σχολικά πλαίσια, αλλά αποκτά διευρυμένες αρμοδιότητες.

Σύμφωνα με τους Osipow & Fitzgerald (1996) ο Σύμβουλος εξετάζοντας την εξέλιξη των σύγχρονων κοινωνικών φαινομένων και προβλημάτων οφείλει να:



- Προβλέπει
- Προλαμβάνει
- Διαπαιδαγωγεί
- Αξιολογεί (και αξιολογείται)
- Παρεμβαίνει

Με άλλα λόγια ο Σύμβουλος καλείται να αναλάβει ένα πολύπλευρο παιδαγωγικό και κοινωνικό ρόλο. Επίσης, είναι εξοικειωμένος και χρησιμοποιεί τη σύγχρονη τεχνολογία (Herring, 1998).

Ο Σύμβουλος λοιπόν, για να είναι αποτελεσματικός στο έργο του, προκειμένου να βοηθήσει ένα άτομο να αποκτήσει αυτογνωσία και να σχεδιάσει το επαγγελματικό του μέλλον, φροντίζει να εξετάζει το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον του στο οποίο αναπτύσσει την ταυτότητα του, τη συμπεριφορά του, τα συναισθήματα του, τις προσωπικές του αξίες και επιλογές του. Η χαμηλή επίδοση ή η ανάρμοστη συμπεριφορά ενός μαθητή, ενδεχομένως, να μην οφείλεται σε χαμηλό δείκτη νοημοσύνης ή ανεπάρκεια. Όπως αναφέρει και ο Herring (1998), οι αντίξοες συνθήκες ή τραυματικές εμπειρίες ευνοούν την χαμηλή αυτοεκτίμηση και δυσχεραίνουν τους νέους στην διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Επιπλέον, ο Σύμβουλος όταν διαπιστώνει ότι οικογενειακοί ή άλλοι εξωγενείς παράγοντες λειτουργούν αρνητικά στην προσπάθεια του να βοηθήσει ένα άτομο, ή μια ομάδα, παρεμβαίνει και επιδιώκει, όσο είναι δυνατόν, την επίλυση των δυσχερειών τις οποίες αντιμετωπίζει ο συμβουλευόμενός του. Ενώ στο παρελθόν ο Σύμβουλος δεν είχε το δικαίωμα να ασκεί οποιαδήποτε παρέμβαση, έξω από τα σχολικά πλαίσια, σήμερα οι α-

νάγκες της κοινωνίας είναι τόσο έντονες, ώστε ο Σύμβουλος καλείται να λειτουργεί και ως “μεσολαβητής” μεταξύ του συμβουλευόμενου και του φορέα ο οποίος έχει την αρμοδιότητα να του δώσει κάποια λύση στο πρόβλημά του. Επίσης, παρεμβαίνει σε περιπτώσεις στις οποίες η πολιτεία παραλείπει να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.

Σύμφωνα με τους Herring και White ο Σύμβουλος συμμετέχει στη συλλογική προσπάθεια για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων και έχει τη δυνατότητα να δραστηριοποιείται ακόμα και ως “παράγοντας αλλαγής” “Change Agent” (Herring, 1998). Βεβαίως ο Σύμβουλος δεν είναι ο αρμόδιος να επιλύει του καθενός τα οικογενειακά, οικονομικά ή κοινωνικά προβλήματα, ούτε υποκαθιστά άλλους ειδικούς επιστήμονες. Στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του επικαλείται τη συνεργασία, την βοήθεια, ή την παρέμβαση, εκπαιδευτικών, ψυχολόγων, κοινωνικών λειτουργών, νομικών, εργοδοτών, τοπικών αρχόντων, και των κυβερνώντων.

Συνοπτικά, ο διαγραφόμενος ρόλος του Συμβούλου στον 21<sup>ο</sup> αιώνα και στο μέλλον, στους δύο βασικούς εργασιακούς του χώρους, μπορεί να διατυπωθεί ως εξής:

#### A. Στην Εκπαίδευση

- Προσεγγίζει τον συμβουλευόμενο λαμβάνοντας υπόψη το φυσικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό του περιβάλλον.
- Συνεργάζεται με τις οικογένειες των συμβουλευόμενων και παρέχει συμβουλευτική στήρι-

ξη σε όποιο μέλος της την χρειάζεται. Βεβαίως, ο Σύμβουλος δεν παραβιάζει την ιδιωτική ζωή κανενός χωρίς τη συναίνεσή του.

- Αναπτύσσει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης το οποίο να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Σ' αυτό το πρόγραμμα ο κάθε μαθητής αντιμετωπίζεται ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα.
- Συνεργάζεται με όλους τους κοινωνικούς φορείς για την ομαλή λειτουργία της κοινωνίας.

#### **B. Στο Χώρο της Εργασίας**

- Παρεμβαίνει σε περιπτώσεις κατά τις οποίες παραβιάζονται τα ατομικά δικαιώματα των εργαζομένων (π.χ. η παραβίαση της ισοότητας των φύλων, παράνομες προσλήψεις ή απολύσεις, περιθωριοποίηση υπαλλήλων, προσβολή της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειάς τους, κλπ).
- Συμβάλλει στην πρόληψη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων επισημαίνοντας τις δυσμενείς συνθήκες, ή άλλους παράγοντες οι οποίοι ενδεχομένως προκαλούν στους εργαζομένους αυξημένο άγχος, εργασιακή εξουθένωση (burn out), αίσθημα ανασφάλειας, εκμετάλλευσης, υποτίμησης, κλπ.

*Το αξιοσημείωτο είναι ότι ο Σύμβουλος νομιμοποιείται να έχει άποψη, να παρεμβαίνει στους αρμόδιους*

*φορείς και να διεκδικεί την αποκατάσταση των παραλείψεων τους.*

Στη σύγχρονη εποχή η προσφορά εργασίας ολοένα και μειώνεται ενώ η ζήτησή της συνεχώς αυξάνεται, με συνέπεια οι δυνατότητες των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων να περιορίζονται. Επιπλέον, η πρωταρχική επιδίωξη στην αγορά εργασίας είναι το μεγαλύτερο κέρδος με το μικρότερο κόστος.

Κατά συνέπεια, ο παρεμβατικός ρόλος των Συμβούλων για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθίσταται σημαντικός. Κατά την προσωπική μου εκτίμηση οι παρεμβάσεις αυτές δεν λειτουργούν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας, το αντίθετο μάλιστα, όταν οι εργαζόμενοι αμείβονται ικανοποιητικά και απολαμβάνουν τα ατομικά τους δικαιώματα, έχουν κίνητρα να δραστηριοποιούνται και κατά συνέπεια να συμβάλλουν θετικά στην ανάπτυξη της οικονομίας.

#### **6. Ηθικά Διλήμματα του Συμβούλου**

Στα πλαίσια της Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης ο Σύμβουλος καθοδηγεί τους συμβουλευόμενους να υιοθετούν αρχές και να καλλιεργούν διάφορα προσόντα όπως:

- Εργατικότητα, υπευθυνότητα, ευσυνειδησία
- Φιλομάθεια και απόκτηση πολλών γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Συνεργατικότητα, ευελιξία, προσαρμοστικότητα.
- Σεβασμό και παραδοχή του άλλου του διαφορετικού από αυτόν.
- Ανάπτυξη της πρωτοβουλίας και της φαντασίας του.

- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στα πλαίσια της νομιμότητας.

Ωστόσο, στην αγορά εργασίας παρατηρούνται συχνά τα εξής φαινόμενα:

- Αθέμιτος ανταγωνισμός
- Ατομικισμός
- Διαφθορά και η απάτη
- Αναξιοκρατία και η ευνοιοκρατία
- Πλουτισμός με θεμιτά και αθέμιτα μέσα.

Ενδεχομένως, οι περισσότεροι από εμάς, να επιθυμούσαμε ένα διαφορετικό κόσμο από αυτόν που βιώνουμε και διαπιστώνουμε να εξελίσσεται στο μέλλον. Ωστόσο, εμείς οφείλουμε να προετοιμάζουμε τους νέους να εναρμονιστούν με τους κανόνες της σύγχρονης αγοράς εργασίας στις πραγματικές της διαστάσεις. Ο Σύμβουλος λοιπόν επιδιώκει να προσανατολίζει τους μαθητές σε μια άκρως ανταγωνιστική κοινωνία, προωθώντας ταυτόχρονα τις ανθρωπιστικές αρχές και αξίες.

Σύμφωνα με τους Nejeldo, Arredondo και Benjamin (1985) ο ρόλος του Συμβούλου είναι:

“ Να προάγει την ολοκληρωμένη ανάπτυξη όλων των ανθρώπων, ώστε να ζουν παραγωγικά και αρμονικά σε ένα τεχνολογικά πολύπλοκο, πολυπολιτισμικά πολύμορφο και όλο και περισσότερο αλληλοεξαρτώμενο κόσμο του μέλλοντος”.

Οι Naisbitt και Philips (1999) επισημαίνουν ότι:

“Πρέπει να χρησιμοποιούμε την τεχνολογία η οποία προασπίζει την ανθρώπινη υπόσταση μας και να αρνούμαστε την τεχνολογία η οποία την παραβιάζει”.

## 7. Επίλογος

Κλείνοντας θα ήθελα να εκφράσω την ελπίδα ότι, ανεξάρτητα από τον βαθμό ανάπτυξης της τεχνολογίας και της οικονομίας, τόσο στη χώρα μας όσο και παγκοσμίως, ο φιλοσοφικός χαρακτήρας της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού θα παραμένει διαχρονικά ανθρωποκεντρικός και κάθε εξέλιξή του θα στοχεύει προς αυτή την κατεύθυνση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Herring, Roger D. (1998). *Career Counseling in Schools*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herr, E.C. (1999). *Counseling in a Dynamic Society: Contexts and Practices for the 21<sup>st</sup> Century*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Zunker, Vernon G. (2000). *Career Counseling Applied Concepts of Life Planning*. Ca.: Brooks/Cole
- Καλαβρά – Μυλωνά, Ν. (1989). *Συμβουλευτική και Δημοκρατική Παιδεία*. Αθήνα: Πατάκης
- Naisbitt, J. Naisbitt, N. & Phillips, D. (1999). *High tech High touch: Technology and our search for meaning*. New York: Broadway.
- Nejeldo, R.J., Arredondo, P & Benjamin, L (1985). *Imagine: A visionary model for the counselors of tomorrow*. Dekalb, IL: George's Printing.

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy\*  
**Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ**  
**για Επένδυση στον Άνθρωπο και στη Γνώση:**  
**Ποια γνώση και από ποιους;**

Βασικός στόχος της παιδείας στο πλαίσιο ενός πολιτισμού με ουσιαστικό στόχο την προετοιμασία του ανθρώπου για τον ενεργό ρόλο του πολίτη που θα υπηρετήσει τα κοινά, ή την ‘πόλη’, μέσα από ποικίλους ρόλους –ένας από τους οποίους μόνο είναι ο επαγγελματικός- πρέπει να είναι ο άνθρωπος, η προσωπική και η κοινωνική του ανάπτυξη. Το βασικό μήνυμα της Στρατηγικής της Λισσαβόνας αναδεικνύει τη σπουδαιότητα αυτού του στόχου. Αποκαλύπτει, όμως, παράλληλα ότι αυτός ο στόχος μάλλον είχε ξεχαστεί και τον επαν-επισκεπτόμαστε σήμερα ως αναγκαίο καλ(κ)ό!

Θεωρούμε το μήνυμα αυτό, ωστόσο, ως πολύ θετικό στο πλαίσιο της σημερινής συγκυρίας που δείχνει να χαρακτηρίζεται από ένα είδος *συμπαντικής συννομοσίας* (Κοσμίδου-Hardy, 2005<sup>1</sup>): μιας *συν*-ομωσίας που μάλλον μας υποχρεώνει να *ενεργο-ποιήσουμε* τη μνήμη μας, να θυμηθούμε τις αξίες και τους στόχους της παιδείας και να τους θέσουμε πράγματι σε εφαρμογή με επίγνωση του ρόλου μας ως γνήσιων εκπαιδευτικών, εκπαιδευτών και συμβούλων.

Στην εισήγηση αυτή, μετά από σχετική αναφορά στην ιστορική εξέλιξη της φύσης και του ρόλου της εργασίας μέσα από ένα διαλογικό παιχνίδι ανάμεσα σε δύο σύμβουλους επαγγελματικού προσανατολισμού, προβληματοποιείται καταρχάς ο στόχος και η λειτουργία της εκπαίδευσης, της συμβουλευτικής αλλά και της εργασίας. Προβληματοποιείται, στη συνέχεια, ο τρόπος με τον οποίο δομούμε τον άνθρωπο και τη γνώση. Ένα άλλο είδος προβληματισμού αναφέρεται στην ταυτότητα των δρώντων υποκειμένων που εμπλέκονται στο πλαίσιο της αγωγής, της συμβουλευτικής, αλλά και στο πλαίσιο των κέντρων διοίκησης και λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν τους θεσμούς και τα κοινά. Τέλος, αναλύεται, αλλά και προβληματοποιείται επίσης, το ζήτημα της πιστο-

---

1. Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005), “Επαγγελματικό Λύκειο: Εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;”, στο *Σύνδεση Δευτεροβάθμιας & Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

\* Η Χ. Κ.-Η. είναι Σύμβουλος στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και Πρόεδρος της Διακρατικής Διεπιστημονικής Εταιρίας **ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών**.

ποίησης επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η εισήγηση καταλήγει με συγκεκριμένες προτάσεις σε σχέση με τα ζητήματα που προβληματοποιεί. Οι κύριες προτάσεις στόχο έχουν:

- Την αναγνώριση του ανθρώπου ως αξίας διαχρονικής,
- Την ουσιαστική ανταπόκριση στην πρόκληση της Λισσαβόνας με υπευθυνότητα και σεβασμό προς τον άνθρωπο, προς την πολιτεία και τους θεσμούς,
- Τη συμβολή για τη διασφάλιση της ποιότητας των θεσμών της αγωγής, της συμβουλευτικής και του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα και από σύγχρονες μεθόδους πιστοποίησης, και
- Την προώθηση της προσωπικής και κοινωνικής ανάπτυξης μέσα από δημοκρατικούς θεσμούς όπως και μέσα από την υπεύθυνη λειτουργία των επαγγελματιών που εργάζονται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, της συμβουλευτικής, αλλά και στο πλαίσιο κέντρων λήψεως αποφάσεων.

Chrysoula Kosmidou-Hardy\*

## **THE CHALLENGE OF THE LISBON STRATEGY**

**for Investing in People and Knowledge:**

**Which knowledge, whose knowledge ?**

A fundamental aim of education in the context of a culture which has as a substantial objective the preparation of the person as an active citizen able to function in the service of the 'city' through different roles –one of which is the vocational role- needs to be the person her/himself, her/his personal and social development. The basic message of the Lisbon Strategy highlights the importance of this objective. However, it also reveals the fact that this objective seems to have been forgotten and that we have perhaps 'remembered' it today as a necessary 'evil'!

Nevertheless, this message is regarded as a very positive one in today's world. The author supports the view that, through a kind of *universal conspiracy* (Kosmidou-Hardy, 2005<sup>2</sup>), we are obliged to *energize* our memory, to remember diachronic values and aims of education and to really implement them becoming aware of our role as genuine educators and counsellors.

In the paper, after reference to the historical evolution of the nature of work through a dialogical game between two educationalists who work as Career Counsellors, the aim and function of education, counselling and work are problematised. What is also problematised is the way the human subject, as well

---

2. Kosmidou-Hardy, Chr. (2005), "Vocational Lyceum: Education for the past or a re-turn to the future?", in *Linking Secondary & Tertiary Education*. Athens: Paedagogical Institute (46-75).

as the issue of knowledge are construed. Another problematisation refers to the identity of the *actors* involved in education, in counselling, as well as in management and decision making centers which influence institutions through their decisions. Finally, the issue of certifying professionals working in the area of Counselling and Careers Education and Guidance is analysed and problematised as well.

The author concludes with suggestions related to the issues that have been problematised through the presentation. The main suggestions have as an aim:

- The recognition of the dignity owed to the human subject
- the real response to the challenge of the Lisbon Strategy with responsibility towards the person, the *polis* and its institutions,
- The contribution towards the quality of education, counselling and careers education and guidance, through valid ways of certification as well, and
- the promotion of personal and social development through democratic institutions and informed action on the part of professionals working in the area of education and counselling, as well as in decision making centers..

## 1. Ο Μύθος και η Πραγματικότητα της Εργασίας μέσα από ένα «Παραμύθι»

### Ο Λόγος:<sup>3</sup>

Μια φορά κι έναν καιρό οι άνθρωποι πίστευαν ότι πρέπει να σκεπτόμαστε, να αναλύουμε, να συζητούμε, να αποφασίζουμε και να ψηφίζουμε με ευθύνη πάνω σε κάθε σημαντικό ζήτημα της πόλης, της πολιτείας και της ζωής. Την ενασχόληση με τη δουλειά ρουτίνας τη θεωρούσαν φραγμό για τη σκέψη και την απέφευγαν. Με άλλα λόγια δηλαδή, οι ελεύθεροι σκέπτονταν και δούλευαν οι δούλοι.

Οι καιροί όμως άλλαξαν. Κι έτσι, από το διαχωρισμό της εργασίας<sup>4</sup> και

τά την αρχαιότητα σε δημιουργική εργασία και φυσικό κάματο, κατάλληλο μόνο για τους δούλους και μετά από αιώνες ιδεολογικών, θρησκευτικών και ιστορικών συγκρούσεων και μετεξελίξεων, περάσαμε στη σύγχρονη θέση του επαγγέλματος στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Σημαντικό σταθμό στην πορεία αυτή αποτελεί η “Προτεσταντική ηθική της εργασίας” (Weber, 1984). Η δουλειά ρουτίνας του άλλοτε έγινε επ-άγγελμα.

Για πρώτη φορά, δηλαδή, στην ιστορία ο Λούθηρος κάνει χρήση του όρου *beruf* – στα Αγγλικά “*calling*”, δηλαδή “*κάλεσμα*” – για να δηλώσει το επάγγελμα, μεταφράζοντας από τη Βίβλο: καινούργιος όρος, λοιπόν,

3. Η εισήγηση παρουσιάστηκε με τη μορφή *Διαλογικού παιχνιδιού*. Στο ρόλο του *Λόγου*, δηλαδή, μιας θεωρητικής προσέγγισης, “έπαιξε” η Έλενα Μαστοράκη, ενώ το στο ρόλο του *Αντι-Λόγου*, δηλαδή μιας αντίθετης προσέγγισης, ήταν η Φιλίω Μπέσκου, Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

4. Στο θέμα των λειτουργιών της εργασίας, καθώς και στο ζήτημα “ανεργίας και παιδείας” αναφερόμαστε στο Κοσμίδου-Hardy 1997α.

καινούργια ιδέα, καινούργια πραγματικότητα! Το ρήμα “επαγγέλλω/επαγγέλλομαι”, άλλωστε, σημαίνει “υπόσχομαι”. “επαγγελία” σημαίνει “υπόσχεση” και συνειρμικά έρχεται στο νου “η γη της επαγγελίας”: δηλαδή, η “γη” την οποία υποσχέθηκε ο Θεός στους εκλεκτούς του: η εύφορη και πλούσια γη!

Ο Καλβίνος θα υποστηρίξει, με τη σειρά του, ότι το επάγγελμα βοηθάει στη λειτουργία του θαυμαστά οργανωμένου κόσμου από το Θεό ώστε να υπηρετεί αυτός το ανθρώπινο γένος. Κυρίαρχο είναι το δόγμα της προκαθορισμένης επιλογής, σύμφωνα με το οποίο ο Θεός έχει αποφασίσει από πριν για τον καθένα αν είναι *εκλεκτός* και, επομένως, αν είναι προορισμένος για κάποιο επάγγελμα ή καταδικασμένος να είναι ανεπάγγελτος, χωρίς να είναι δυνατή η διάκριση αυτή από τους ίδιους τους ανθρώπους. Αγωνιώδες ήταν, μάλιστα, το ερώτημα αν ανήκε κανείς στους εκλεκτούς. Η προσήλωση και η σκληρή δουλειά σε ένα επάγγελμα εξέφραζε αρετή και προκοπή.

Να πού βρίσκονται και οι ρίζες του “επαγγελματικού καθήκοντος”, χαρακτηριστικού της ηθικής του καπιταλισμού, υποστηρίζει ο Weber (ό.π.). Χρειάστηκε η αντιμετώπιση της εργασίας ως αυτοσκοπού, ως *κλήσης* (calling) από το Θεό, για να δοθεί ώθηση στην ανάπτυξη της καπιταλιστικής οικονομίας.

Χρόνια μετά, ωστόσο, η τεχνολογία εξελίχτηκε πολύ· τα πράγματα αυτοματοποιήθηκαν, τα επάγγελματα αραιώσαν και οι “εκλεκτοί” λιγόστεψαν. Τώρα δεν μιλάμε πια για επάγγελμα· τώρα μιλάμε για σταδιο-

δρομία, που πάει να πει ότι το επάγγελμα αλλάζει όπως αλλάζουμε κι εμείς. Άρα, στον επαγγελματικό μας δρόμο υπάρχουν *στάδια* και εξέλιξη κι εμείς πρέπει να έχουμε εξέλιξη επίσης. Ανάπτυξη προσωπική χρειάζεται: δια βίου το λένε· “γηράσκω δ’ αεί πολλά διδασκόμενος” και “γνώθι σ’ αυτόν”! Να τι χρειάζεται σήμερα. Πρέπει να ξεχάσουμε το *μονοδιάστατο άνθρωπο*· η λογική του μέλλοντος θέλει τον ολικά μορφωμένο άνθρωπο. Η λογική του μέλλοντος θέλει αυτόν που μαθαίνει πώς να μαθαίνει και, πρώτα απ’ όλα, να μαθαίνει αυτόν το “γνωστό άγνωστο”: τον εαυτό του δηλαδή. Θέλει αυτόν που ξέρει ποιος είναι, που τα έχει “βρει” με τον εαυτό του και που βάζει υψηλό στόχο την προσωπική του ανάπτυξη· την ανάπτυξη του δυναμικού του· την ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του· την ολική και δια βίου ανάπτυξη! Σημαντικός στόχος. Τι το καλύτερο από το να φρεσκάρουμε τη μνήμη μας και να θυμηθούμε τον άνθρωπο! Αναγνώριση της αξίας του ανθρώπου! Χωρίς αυτόν δεν γίνεται τίποτε! Δεν μπορεί να πάει μπροστά ο εργασιακός οργανισμός! Δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί η χαοτική αβεβαιότητα με ανθρώπους που πάσχουν από ανασφάλεια και θέλουν σταθερότητα, μονιμότητα, στασιμότητα όταν παντού υπάρχει αστάθεια και αλλαγή. *Ρίσκο!* Πρέπει να μπορείς να πάρεις ρίσκο για νέους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς προσανατολισμούς όταν τα “πάντα ρει”. Πρέπει να βγούμε λοιπόν από το “λήθαργο” της στασιμότητας! Πρέπει να συμφιλιωθούμε με την αλλαγή από το γνωστό στο άγνωστο, με τις διαρκείς μεταβά-

σεις, με το απρόβλεπτο. Και τάχα δεν είναι ωραία αυτή η οπτική; Δεν είναι ωραίο το απρόβλεπτο; Τι είναι δηλαδή η ζωή χωρίς αλλαγές, χωρίς ανανέωση; Τι είναι η ζωή ρουτίνας; Κοιτάξτε! Ίσως τώρα είναι η ευκαιρία να γίνει κέντρο του κόσμου ο άνθρωπος! Αυτόν θέλει η σύγχρονη πραγματικότητα. Αυτόν χρειάζεται η οικονομία. Επιτέλους! Ας πάρουμε την ευκαιρία τώρα που αναγνωρίστηκε η αξία του! Μοναδική ευκαιρία!

### *Ο Αντί-Λογος:*

Μήπως πρέπει να βγεις λιγάκι απ' τη θολή, “ονειρική” κατάσταση που βρίσκεσαι; Τι σταδιοδρομία και κουρασφέξαλα μου λες; Μου λες για παραδόσεις αιώνων στην εξέλιξη της εργασίας. Χρόνια μετά, λοιπόν, πώς μπορεί να αλλάξει οπτική ο άνθρωπος ως προς τη θεώρηση του όρου “επάγγελμα”; Σταδιοδρομία, λες! Μα δεν βλέπεις ότι η εργασία μετονομάστηκε σε απασχόληση; Το Υπουργείο Εργασίας έγινε Υπουργείο Απασχόλησης· οι εργασιακές θέσεις μειώθηκαν· το τοπίο αλλάζει. Και σε ρωτώ:

- Πώς, ξαφνικά, να ξεχάσει κανείς το “κάλεσμα”, την “υπόσχεση” για τη “γη της επαγγελίας”;
- Πώς να μην αισθάνεται ότι δεν ανήκει στους “εκλεκτούς”, όταν δεν είναι προορισμένος για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα;
- Πόσο εύκολο είναι να μην αισθάνεται ότι ανήκει στους “καταδικασμένους”;
- Αν η προσήλωση σε ένα επάγγελμα εκφράζει “αρετή” και “προκοπή”, πώς να μην αισθάνεται “στιγματισμένος”, όταν δεν του διατίθεται πλέον ένα πεδίο, ένα επάγ-

γελμα για να εκφράσει την όποια αρετή διαθέτει;

- Πώς να πειστεί ότι η “σταδιοδρομία”, δηλαδή η “εξελικτική διαδοχή εργασιακών εμπειριών” κατά την πορεία του χρόνου συνδέεται με τη δική του αναπτυξιακή πορεία στο ταξίδι της ζωής, μέσα από την ενασχόλησή του με ένα είδος –ή και είδη– εργασίας που δίνει νόημα και ικανοποίηση στη ζωή του ή ότι, αντίθετα, δεν σχετίζεται με αποσπασματικά είδη εργασίας τα οποία θα κληθεί να υπηρετήσει για να είναι απλά “απασχολήσιμος” και όχι “εκλεκτός”; Επομένως,
- Πόσο εύκολο είναι το “πέρασμα” από τη λογική του “επαγγέλματος” σε εκείνη της “σταδιοδρομίας”;

### *Ο Λόγος:*

Μα, η “Στρατηγική της Λισσαβόνας” ξέρεις τι λέει; “Επένδυση στον άνθρωπο και στη γνώση”!

### *Ο Αντί-Λογος:*

Α, ναι, καλά: Ποιον άνθρωπο, αλήθεια; Τον άνθρωπο-μηχανή; Τον απασχολήσιμο άνθρωπο, τον άνθρωπο “παιδί για όλες τις δουλειές”; Και ποια γνώση; Πώς την ορίζεις εσύ τη γνώση; Ένα + ένα = δύο και β+α = βα; Μάλλον τεχνικές γνώσεις εννοούν.

### *Ο Λόγος:*

Όχι, όχι, δεν κατάλαβες καλά: Το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς τονίζει την ανάγκη για γνώση του εαυτού (αυτογνωσία) και για γνώση του κόσμου που μας περιβάλλει (κοινωνιογνωσία) και, μάλιστα, προτείνει να προωθήσουμε τους στόχους αυ-



τούς και στο σχολείο μέσα από όλα τα μαθήματα.

*Ο Αντί-λογος:*

Μόνο που αναρωτιέμαι αν ξέρουν οι νομοθέτες, οι “οριοθέτες”, οι “ειδικοί” τι ακριβώς θα πει “αυτογνωσία –ή και κοινωνιογνωσία” - και αν, λέω αν, πειραματίζονται! Γιατί αν είναι έτσι, τότε θα παίξουν πολλοί “πάνω στου κασιδιάρη το κεφάλι”.

*Ο Λόγος:*

Αυτοί ίσως να μη ξέρουν... κι εσύ, όμως, ξέρεις;

*Ο Αντί-λογος:*

Ξέρω για τη Συμβουλευτική και για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ξέρω το *Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο*. Ξέρω ότι, για να λειτουργήσω ουσιαστικά ως Σύμβουλος, πρέπει να δουλέψω με τον εαυτό μου.

*Ο Λόγος:*

Ξέρεις και τεχνικές; Ξέρεις και δεξιότητες;

*Ο Αντί-λογος:*

Μη μου πεις τώρα να σου πω όσα λένε αυτοί που παπαγαλίζουν βιβλία και νομίζουν ότι με το να πάρουν απλά ένα χαρτί που να λέει ότι τέλειωσαν μια Σχολή είναι και Σύμβουλοι! Άκου! Ξέρεις πόσες είναι οι τεχνικές στη Συμβουλευτική; 51, σου λένε! Ξέρεις πόσες είναι οι δεξιότητες; 102 σου λένε! Η συμβουλευτική σχέση μετατρέπεται σε απλή τεχνική με τη μέθοδο της “συνέντευξης”: *Βήμα 1<sup>ο</sup>*: Χαιρετάς τον πελάτη- συμβουλευόμενο: Άκου τεχνική! Ευρεσιτεχνία! Δηλαδή αλλιώς δεν θα τον χαιρετάγα; *Βήμα 2<sup>ο</sup>*: Κάνεις τη σχέση! Έτσι γίνονται οι σχέσεις; *Βήμα 3<sup>ο</sup>*..

*Ο Λόγος:*

Άσε, άσε τα βήματα και τους “βηματοδότες”! Εσύ τώρα τι θες να μας πεις; Τι αντιπροτείνεις;

*Ο Αντί-Λογος:*

Εγώ λέω να σοβαρευτούμε και να ορίσουμε, στ’ αλήθεια, τι είναι για μας ο άνθρωπος. Σύμβουλοι είμαστε. Συμπορευόμαστε, Δουλεύουμε με τον Άνθρωπο... όμως πρέπει να δούμε τι σόι άνθρωπο έχουμε κατά νου. Πού θέλουμε να φτάσουμε με Αυτόν και γι’ Αυτόν. Κι ύστερα, βέβαια, πρέπει να δούμε τι είναι γνώση γενικότερα; Δηλαδή, όποιος θέλει γράφει πέντε αράδες, βρίσκει τρόπο να τις δημοσιεύσει κιόλας, -ξέρουμε δα πώς κάποιοι έχουν αυτή την πρόσβαση στο “δημόσιο” λόγο- και την περνάει ως “γνώση”; Άσε που αν έχει κάποιος πρόσβαση και στη διδασκαλία υποχρεώνει και τους άλλους να τη μάθουνε, χωρίς αμφισβήτηση –όχι δα, σου λέει-, να δώσουνε εξετάσεις για να ελεγχθεί κατά πόσο μάθανε αυτή τη “γνώση”, κτλ., κτλ.

*Ο Λόγος:*

Δεν έχεις κι άδικο! Ναι, ναι! Πρέπει να δούμε πρώτα πώς ορίζουμε τον άνθρωπο, πώς τον συναισθανόμαστε, κι έτσι ίσως μπορέσουμε να πούμε και πώς θα “επενδύσουμε” σ’ αυτόν. Κι ύστερα ... ύστερα πρέπει να δούμε και με τι είδους γνώση!

*Ο Αντί-Λογος:*

Πρόσεχε! Μη γενικεύουμε, όμως! Τι είδους γνώση χρειαζόμαστε στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό! Όχι επί παντός επιστητού. Εσύ κι εγώ, δηλαδή, τι γνώση πρέπει να έχουμε;

*Ο Λόγος:*

Έτσι που με ρωτάς με βάζεις στον πειρασμό να αναφερθώ, σε ένα άλλο θέμα που πρέπει να μας απασχολήσει τότε: ως επαγγελματίες: στην πιστοποίηση μας και, βέβαια, στην πιστοποίηση της γνώσης μας. Γιατί εδώ δεν μιλάμε πια για μια δωρεάν υπηρεσία, για ένα λειτούργημα! Για *επαγγελματίες σύμβουλους* μιλάμε.

*Ο Αντί-Λόγος:*

Δεν κατάλαβα γιατί μου μιλάς για πειρασμούς! Μακάρι να γίνει πιστοποίηση συμβούλων. Κι ούτε υπονοώ, φυσικά, πως η Συμβουλευτική είναι πλέον λειτούργημα. Επάγγελμα είναι, βέβαια! Γι αυτό και πρέπει να πιστοποιηθούμε με τρόπο αξιοκρατικό. Γιατί τώρα τελευταία όλοι σύμβουλοι βαφτίζονται!

*Ο Λόγος:*

Συμφωνώ! Όχι τόσο γιατί με νοιάζει για τον εαυτό μου προσωπικά και για το αν εγώ με τα προσόντα μου, ή εσύ ή και κάποιοι άλλοι, ισοπεδώνονται με εκείνους που δεν τα έχουν. Αλλά γιατί πρέπει να ..., είναι υποχρέωσή μας στην πραγματικότητα, να διασφαλίσουμε τα συμφέροντα των ανθρώπων που απευθύνονται σε μας... να δούμε δηλαδή το γεγονός ότι ίσως να δημιουργείται και κακό τόσο στους συμβουλευόμενους όσο και γενικότερα στον ίδιο τον κλάδο.

*Ο Αντί-Λόγος:*

Και για τον κλάδο και για μας! Πρέπει να “καθαρίσει” το τοπίο. Και το “νυστέρι” της εγγείρησης, για να καθαριστούν σε βάθος τα “αμαρτήματα” του παρελθόντος, πρέπει να

πάει βαθιά. Να μη μείνουμε στην επιφάνεια! Δηλαδή,

**ΝΙΨΟΝ ΑΝΟΜΗΜΑΤΑ ΜΗ ΜΟΝΑΝ ΟΨΙΝ!**

*Ο Λόγος:*

Ηρέμησε, αυτό εννοώ και εγώ!

*Ο Αντί-Λόγος:*

Και δε μου λες, αν πάμε και πιο πέρα,....ποιοι θα μας πιστοποιήσουν; Γιατί τώρα τελευταία, με τους παράδες τους Ευρωπαϊκούς και τα προγράμματα, όλοι το παίζουν και ειδικοί! Όλοι διδάσκουν για όλα και όλοι είναι έτοιμοι να πιστοποιήσουν. Μα την πίστη μου! (ή την πιστοποίησή μου) ποιος θα μας πιστοποιήσει; Θα ναι σύμβουλος ο ίδιος, θα είναι πιστοποιημένος για να ξέρει και τι θα λέει, τι θα προτείνει ή κάποιος αποξενωμένος τεχνοκράτης –κάποιος που θέλει την εξουσία της θέσης βρε παιδί μου- που αποφασίζει για άλλους, ή μπορεί και κάποιος που το “παίζει” γνώστης ή ειδικός;

*Ο Λόγος:*

Χμ, ναι, έχεις δίκιο. Θέλει πολλή προσοχή το θέμα ειδικά σε μια εποχή που όλοι θέλουν να το παίξουν ειδικοί και λειτουργούν ειδικά κέντρα για να κάνουν ειδικές αξιολογήσεις και κατατάξεις.

*Ο Αντί-Λόγος:*

Γι αυτό σου λέω. Πώς λειτουργούν αυτά τα κέντρα; Ποιος τα νομομοποιεί; Ποιος τα ελέγχει αυτά τα κέντρα;

*Ο Λόγος:*

Μα, φαντάζομαι πως, δεν λειτουργούν αυτά ανεξέλεγκτα! ή λειτουργούν;! Κάποιοι κεντρικοί φορείς θα πρέπει να τα ελέγχουν!

### *Ο Αντί-Λόγος:*

Με τι κριτήρια; Ποιοι τα καθορίζουν; Από πού, δηλαδή, και από ποιους αποφασίζεται τι είναι γνώση και πώς πρέπει να πιστοποιηθεί; Ποιοι είναι αυτοί που τοποθετούνται στα κέντρα-κέντρα; Στους κεντρικούς φορείς που λες, δηλαδή, για να πιστοποιήσουν άλλους; Πώς έχουν τοποθετηθεί εκεί ψηλά; Ξέρεις τα κριτήρια; Σε ρώτησε κανείς γι αυτούς; Αν όχι, πώς να πιστέψεις τώρα εσύ ότι οι ίδιοι είναι οι κατάλληλοι για να ελέγξουν τους άλλους με στόχο να προστατέψουν το κοινωνικό σύνολο διασφαλίζοντας τους καλύτερους και, στη δική μας περίπτωση, τους επαγγελματίες συμβούλους; Όχι, πες μου! Είναι αυτοί οι καλύτεροι για να εγγυηθούν για το καλύτερο για την κοινωνία, για την οικονομία, για τη χώρα, για την Ευρώπη; Να, η πρόκληση για μένα!

### *Ο Λόγος:*

Κατάλαβα! Μ' άλλα λόγια, **ποιος θα «φυλάει τους φύλακες»;**

## **2. Αποδομώντας το «μύθο»**

Κυρίες και κύριοι,

Μέσα από την περιδιάβαση του “παραμυθιού”, μέσα από το “διαλογικό παιχνίδι”, η Έλενα και η Φιλώ αναφέρθηκαν σε μερικά μόνον, αλλά βασικά, ζητήματα τα οποία πρέπει να μας απασχολήσουν σχετικά με την πρόκληση της Λισσαβόνας. Μια πρόκληση που, σε εποχή που χαρακτηρίζεται από τον καταναλωτισμό –ακόμη και από την κατ-ανάλωση της ταυτότητας-, από την αποξένωση, τον άκρατο ανταγωνισμό, την ανεργία, την εξω-φρενική ταχύτητα που δεν δίνει

πολλά περιθώρια για κριτική σκέψη, την πενία διαχρονικών αξιών, μας αφυπνίζει από τον υπαρκτικό μας λήθαργο και μας θυμίζει την κατεξοχήν αξία: τον άνθρωπο!

Μια “συμπαντική συνωμοσία”, όπως την αποκαλώ (Κοσμίδου-Hardy, 2005α), μας υποχρεώνει να θυμηθούμε την αξία αυτή, γιατί στον καιρό της αβεβαιότητας, της ρευστότητας, των πολλαπλών αλλαγών, των μεταβάσεων και αντιφάσεων, της χαοτικής αστάθειας, καμιά επιχείρηση και καμιά οικονομία δεν μπορεί να είναι ανταγωνιστική και βιώσιμη αν δεν στηριχτεί στο έμ-ψυχο δυναμικό της: στον εργαζόμενο άνθρωπο.

Πολλές έρευνες, για πολλά χρόνια τώρα, μας δείχνουν ότι οι σύγχρονες επιχειρήσεις ζητούν εργατικό δυναμικό που το χαρακτηρίζουν ιδιότητες ενός ανθρώπου με υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας, με θετική αυτοαντίληψη και υψηλή αυτοεκτίμηση, με διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες (ό.π.). Δείχνουν επίσης ότι το δυναμικό αυτό χρειάζεται να διαθέτει και δεξιότητες που εντάσσονται στο χώρο της κοινωνιογνωσίας: αποφυγή στενής πληροφόρησης, ευρύτερη και διαρκής ενημέρωση μέσα από πληροφοριακά δίκτυα, κριτική ανάγνωση και δυναμική οργάνωση της πληροφορίας, διαχείριση συγκρούσεων και επίλυση προβλημάτων.

Έμφαση τα τελευταία χρόνια δίνεται στον ηγέτη ενός οργανισμού. Ο ρόλος του ηγέτη αλλάζει με τα χρόνια και αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για όσους έχουν ή αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους. Μέσα από το σχήμα που ακολουθεί βλέπουμε βασικά στοιχεία

μορφών ηγεσίας και ηγέτη σε τέσσε-  
ρις διαφορετικές εποχές.

**Εποχή 1.** Στην *προ-βιομηχανική εποχή*, λοιπόν, είχαμε μικρούς οργα-  
νισμούς όπου υπήρχε ένας ηγέτης για  
τους εργαζόμενους (κυρίως φίλους  
και συγγενείς και όχι πάντα επιλεγμέ-  
νους για τα προσόντα τους). Το μέγε-  
θος του οργανισμού και η σταθερότη-  
τα του περιβάλλοντος διευκόλυνε την  
άσκηση ελέγχου από ένα άτομο και η  
έμφαση δινόταν στα προσωπικά χα-  
ρακτηριστικά του *μεγάλου ηγέτη*: η-  
γέτη-ήρωα.

**Εποχή 2.** Περάσαμε αργότερα σε  
μα άλλη εποχή. Στην εποχή αυτή, πα-  
ρόλο που ο κόσμος παραμένει σταθε-  
ρός, οι οργανισμοί μεγαλώνουν και α-

παιτούνται κανόνες και άλλες διαδι-  
κασίες διοίκησης. Αναδύεται, λοιπόν,  
η ιεραρχία και η γραφειοκρατία. Η ιε-  
ραρχία δημιουργεί μηχανισμούς και  
λειτουργίες διοίκησης που στηρίζο-  
νται στην εποπτεία και στην άσκηση  
ελέγχου μέσα από μια απρόσωπη  
προσέγγιση της ηγεσίας. Οι εργαζό-  
μενοι δεν ενθαρρύνονται να σκέπτο-  
νται, αλλά να κάνουν ό,τι αποφασίζε-  
ται από άλλους. Η έμφαση βρίσκεται  
στη λεπτομέρεια και όχι στο όλο.  
Επομένως, στο πλαίσιο αυτό αρκεί η  
*λογική διοίκηση* όπου ο ηγέτης οργα-  
νώνει τα πάντα εκ των προτέρων για  
να πραγματοποιηθούν αυτά σε ένα  
περιβάλλον σταθερό.

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Σταθερό      Χαοτικό

|                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Εποχή 1</b><br/><b>Ο Μεγάλος Ηγέτης</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Θεωρίες χαρακτηριστικών</li></ul> <p>Πλαίσιο:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Προ-γραφειοκρατικοί οργανισμοί</li><li>• Αρχές Διαχείρισης</li></ul>                                   | <p><b>Εποχή 4</b><br/><b>Ηγεσία που μαθαίνει</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Κοινό όραμα, σχέσεις</li><li>• Προώθηση αλλαγών, προσαρμογής</li></ul> <p>Πλαίσιο:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Οργανισμός που μαθαίνει</li><li>• Εξ αποστάσεως εργασίες</li></ul> |
| <p><b>Εποχή 2</b><br/><b>Λογική Διοίκηση</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Θεωρίες Συμπεριφοράς</li><li>• Θεωρίες του απρόβλεπτου</li></ul> <p>Πλαίσιο:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Κάθετη ιεραρχία, γραφειοκρατία</li><li>• Λειτουργίες διοίκησης</li></ul> | <p><b>Εποχή 3</b><br/><b>Ομαδική Ηγεσία</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Σύγχυση</li><li>• Ενδυνάμωση</li><li>• Ποιότητα</li></ul> <p>Πλαίσιο:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Οριζόντια οργάνωση</li><li>• Ομάδες με ποικιλία αρμοδιοτήτων</li></ul>               |

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy 2005β

**Εποχή 3.** Αργότερα, ξαφνικά ο κόσμος παρουσιάζεται ασταθής, πράγμα το οποίο δημιουργεί σοκ. Με το εμπάργκο του ΟΠΕΚ το 1972-73 και, στη συνέχεια, με το διεθνή ανταγωνισμό στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης τη δεκαετία του '80 και στις αρχές της δεκαετίας του '90, τα ηγετικά στελέχη και η διοίκηση διαπιστώνουν ότι το περιβάλλον είναι χαοτικό. Οι Ιάπωνες κυριαρχούν στο χώρο του εμπορίου με βάση ένα μοντέλο διοίκησης ενός οργανισμού που βασιίζεται στη συμμετοχική ηγεσία και στη δόμηση της επιχείρησης ως μιας μορφής οικογένειας. Μετά από αρχική σύγχυση και σπασμωδικές αντιδράσεις, φάνηκε η αξία της *ομαδικής ή συμμετοχικής ηγεσίας* στις επιχειρήσεις της Ευρώπης και της Β. Αμερικής. Η έμφαση βρίσκεται στη στήριξη και στην ενδυνάμωση των εργαζόμενων, στην αποδοχή της διαφορετικότητας και στην οριζόντια, ανοιχτή επικοινωνία. Παρ' όλα αυτά, αρκετοί ηγέτες είναι ακόμη παγιδευμένοι σε μια εργαλειολογική του παρελθόντος που δομεί τον κόσμο ως κάτι που χαρακτηρίζεται από σταθερότητα.

**Εποχή 4.** Και περνούμε στη σημερινή εποχή. Στην εποχή της ψηφιακής επικοινωνίας και των πληροφοριακών δικτύων. Ο ηγέτης διαπιστώνει ότι μάλλον πρέπει να εγκαταλείψει τη λογική της άσκησης ελέγχου στους εργαζόμενους και ότι πρέπει ο/η ίδιος/α:

- να διδάσκεται και να μαθαίνει
- να ασκεί επιρροή στους άλλους μέσα από όραμα και οριζόντιες σχέσεις και όχι μέσα από την άσκηση εξουσίας πάνω τους

- να επιλύει προβλήματα σε συνεργασία με τους άλλους
- να προωθεί την ανάπτυξη όλου του οργανισμού μέσα από την οργάνωση και λειτουργία του ως κοινότητας που μαθαίνει διαρκώς και κάπου εδώ αναδύεται και η Στρατηγική της Λισσαβόνας.

Επομένως, η πρόκληση της Λισσαβόνας έχει πίσω της δεδομένα και εμπειρία πολλών χρόνων στο πλαίσιο της εργασίας και της οικονομίας.

Σε ένα κόσμο, λοιπόν, που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, αβεβαιότητα, αλλαγές και μεταβάσεις η αντιμετώπιση του μελλοντικού προϋποθέτει γνώση και ανάπτυξη. Συγκεκριμένα προϋποθέτει:

- Θετική αυτοαντίληψη, υψηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση έτσι, ώστε να έχει κανείς αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας που θα του επιτρέπει να γίνεται ευέλικτος στο πλαίσιο μιας πραγματικότητας όπου “τα πάντα ρει”, ανοιχτός στο διαφορετικό με μια αίσθηση κοσμοπολίτικη, ικανός να προσαρμόζεται κριτικά και δυναμικά στις αλλαγές και να μην περιορίζεται σε μια ταυτότητα του “μονοδιάστατου” ανθρώπου, ικανός επίσης να μεταφέρει τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που αναπτύσσει σε ποικίλα πλαίσια μέσα από μια διάθεση να αναπτύσσεται και να μαθαίνει δια βίου.
- Δημιουργία ουσιαστικών κινήτρων για την εξασφάλιση ποιοτικών και περισσότερων προσόντων,
- Ανάπτυξη των ικανοτήτων και άσκηση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την επιβίωση.

Πιο συγκεκριμένα<sup>5</sup> τέτοιες ικανότητες και δεξιότητες ζωής (life skills) είναι και οι ακόλουθες: διαπροσωπικές, συνεργασίας, γνωστικές και επικοινωνιακές, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων, ενεργού αναζήτησης, κριτικής ανάγνωσης και στρατηγικής οργάνωσης της πληροφορίας, πρωτοβουλίας και αποτελεσματικότητας, δικτύωσης<sup>6</sup>

Αυτές οι ιδιότητες –ή στάσεις ζωής- απαιτούνται τόσο στο γενικότερο σύγχρονο πολιτισμικό και κοινωνικό σκηνικό όσο και στο πλαίσιο μας αναπτυξιακής, σύγχρονης οικονομίας και –σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες στο χώρο των επιχειρήσεων<sup>7</sup>- αυτές φαίνεται να ζητούν οι υπεύθυνοι προσλήψεων καθώς και ηγετικά στελέχη της διοίκησης σύγχρονων εργασιακών οργανισμών (ό.π.) με στόχο να μπορεί μια επιχείρηση να γίνει ανταγωνιστική και να επιβιώσει μέσα από την επένδυση στο “ανθρώπινο κεφάλαιο”. “Επένδυση στον άνθρωπο”, λοιπόν, φαίνεται ότι είναι το μήνυμα που έρχεται από την πλευρά της οικονομίας και αυτό το μήνυμα προσαθούμε να μεταφέρουμε σε νέους, γονείς και εκπαιδευτικούς μέσα από το Πανελλήνιο Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού με τίτλο **“Σχεδιάσε: Είμαστε κοντά σου”** που υλοποιούμε με τη Διακρατική Διεπιστημονική Εταιρεία **ΣΥΝ.Θ.Ε.ΣΗ.** υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς.

Ο όρος “επένδυση” στον άνθρωπο δεν είναι, βεβαίως, αυτός που μας εκφράζει ιδεολογικά. Δεν θεωρούμε ηθικό να στηρίζουμε την ανάπτυξη του ανθρώπου με βάση οικονομικούς όρους. Για μας στόχος της παιδείας είναι ο άνθρωπος, η προσωπική του ανάπτυξη, η στήριξή του για να γίνει ό,τι καλύτερο μπορεί στη διάρκεια του υπαρκτικού του ταξιδιού μέσα από μια πορεία δια βίου μάθησης και ανάπτυξης, κατά την οποία “γηράσκει δ’ αεί πολλά διδασκόμενος” μα, πάνω απ’ όλα, διδάσκεται και ερευνά την αξία του “γνώθι σ’ αυτόν”.

Αν, λοιπόν, το μήνυμα για επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο φαίνεται ότι εμπορευματοποιεί τον άνθρωπο για να γίνει απασχολήσιμος, αν φαίνεται ότι η παιδεία με τον τρόπο αυτό “επενδύει” στον άνθρωπο για να ακολουθήσει ή να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της οικονομίας και της παραγωγής, θα πρέπει μάλλον να θυμηθούμε ότι η ιδέα του ανθρώπου που αναπτύσσεται και εξελίσσεται δια βίου δεν είναι καθόλου καινούργια. Το “καινούργιο” είναι ότι σήμερα η παιδεία ακολουθεί τις “ανακαλύψεις” στο χώρο της οικονομίας, αντί να γίνεται το αντίθετο, όταν βέβαια η παιδεία είναι γνήσια και ουσιαστική. Αυτό, ωστόσο, που φαίνεται να ζητάει από το εργαζόμενο άτομο σήμερα η οικονομία και η αγορά εργασίας δεν είναι μια στενή εξειδίκευση και/ή κατάρτιση, η οποία, μάλιστα, πρέπει να διαρκεί για πάντα. Ζητάει αντίθετα

5. Αναλυτικότερα αναφερόμαστε και στο Κοσμίδου-Hardy 1997β, 2002, 2004α, 2004β.

6. Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy, 2002.

7. Βλ., αναλυτικότερα στο Κοσμίδου-Hardy 1993, 2005α και 2005β.

από το άτομο, πέρα από την ειδίκευση και την πιστοποίησή της, να αναπτύσσεται, να αλλάζει, να έχει επίγνωση των δυνατοτήτων και του δυναμικού του, να έχει επίσης επίγνωση του διαρκώς μεταβαλλόμενου κόσμου, να είναι ικανό να παίρνει αποφάσεις που στηρίζονται σε πολύπλοκα δεδομένα, να αντιμετωπίζει επερχόμενες μεταβάσεις και να μπορεί να μαθαίνει διαρκώς.

Συνεπώς, σήμερα που οι αλλαγές είναι ραγδαίες, έγινε κατανοητό και από τις σύγχρονες επιχειρήσεις ότι απαιτείται άλλου είδους γνώση και δεξιότητες που προϋποθέτουν άτομα, τα οποία βρίσκονται σε πορεία διαβίου ανάπτυξης: άτομα που μπορούν να παίρνουν *ρίσκο* για νέους προσανατολισμούς και να προσαρμόζονται δυναμικά σε νέες καταστάσεις και δεδομένα. Με άλλα λόγια, οι διαχρονικοί στόχοι της παιδείας, με μια μορφή συμπαντικής *συνομοσίας*, γίνονται σήμερα απαραίτητοι και για την παραγωγή, για την οικονομία, αλλά και για την κοινωνία γενικότερα στο πλαίσιο ενός κόσμου που αλλάζει διαρκώς.

Το μέλλον, λοιπόν, φαίνεται να απαιτεί μια δημιουργική επι-στροφή στο παρελθόν (Κοσμίδου-Hardy, 2005α) για να αντλήσει κριτικά από τις πηγές της σοφίας του. Δεν είναι τυχαίο ότι θυμηθήκαμε ξαφνικά το Σωκράτη, το γνωστό Δελφικό ρητό “γνώθι σ’ αυτόν” ή το “γηράσκω δ’ αεί πολλά διδασκόμενος”. Το κρίσιμο ζήτημα για μας είναι το αν μπορούσαμε να “θυμηθούμε” το μέλλον (Kosmidou-Hardy & Hardy, 2006) αντλώντας πράγματι κριτικά από το παρελθόν.

### 3. Συμπερασματικά, ή στο «δια ταύτα»...

Οι κινήσεις και οι δράσεις που παρατηρούμε προς την κατεύθυνση της πραγματοποίησης της προοπτικής και των προτεραιοτήτων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας για επένδυση στον άνθρωπο και στη γνώση, φαίνονται μάλλον αποσπασματικές, ασυνδετες και ασυντόνιστες στο πλαίσιο μιας εκ-παίδευσης –αλλά και κατάρτισης- που –μέσα από το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της- δείχνει να έχει αναχρονιστικό προσανατολισμό και να χαρακτηρίζεται από την απουσία υποδομής, κριτηρίων και δεικτών ολικής ποιότητας· μιας εκπαίδευσης που έτσι δημιουργεί την εντύπωση ότι μάλλον “*παιδεύει*”, παρά εκπαιδεύει” (Κοσμίδου-Hardy, 2005α).

Κλείνοντας τη συζήτηση αυτή, τονίζουμε τα εξής ως προς τη Συμβουλευτική και τον ΣΕΠ:

- Οι στόχοι της αυτογνωσίας – κοινωνιογνωσίας αναδεικνύουν την ευθύνη των συμβούλων, και την ευθύνη των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού ειδικότερα, να προωθήσουν αυτού του είδους της γνώσης.
- Για την προώθηση αυτής της γνώσης ένα βασικό μέλημα είναι να διασφαλίσουμε τη γνώση που πρέπει να έχουν οι ίδιοι οι σύμβουλοι.
- Βασικό με το προηγούμενο θέμα είναι και η διασφάλιση της ποιότητας της γνώσης που υποτίθεται ότι παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ή κατάρτισης συμβούλων στο πλαίσιο μεταπτυχιακών προγραμμάτων, σεμιναρίων, Ευρωπαϊκών Προγραμ-

μάτων κτλ. Εκτός και εάν θεωρούμε πως όποιος θέλει, κάνει ό,τι θέλει, διδάσκει ό,τι και όπως θέλει με όποιους διδάσκοντες θέλει και πιστοποιεί ό,τι θέλει με την προϋπόθεση ότι διαθέτει την εξουσία να κινεί αποφάσεις και διατάξεις. Μέσα από το διαλογικό παιχνίδι που προηγήθηκε, αναδεικνύονται κάποια ζητήματα σοβαρά, για όποιον, βέβαια, θέλει να δει καθαρά το μήνυμα .... Στο “δια ταύτα”,

*Ο Λόγος:*

Ποιοι νομιμοποιούνται να παράγουν γνώση;

*Ο Αντί-Λόγος:*

Ποιοι πιστοποιούν αυτή τη γνώση

*Ο Λόγος:*

Είναι πιστοποιημένοι ήδη εκείνοι που καλούνται να θεσπίσουν κριτήρια πιστοποίησης της γνώσης των άλλων;

*Ο Αντί-Λόγος:*

Πόσο αξιοκρατικά έχουν τοποθετηθεί στις θέσεις των κρινόντων και των πιστοποιούντων;

*Ο Λόγος:*

Αν δεν έχουν οι ίδιοι τα προσόντα και δεν καλύπτουν τα κριτήρια που ζητούν να καλύπτουν άλλοι, μπορούν πράγματι να πιστοποιούν; Μπορούν, τελικά, να πείσουν τους άλλους;

*Ο Αντί-Λόγος:*

Είναι δυνατόν να ορίζουν ουσιαστικά κριτήρια πιστοποίησης της γνώσης και του ρόλου άλλων αν δεν έχουν οι ίδιοι σπουδές και ειδικεύσεις –πιστοποιημένες μάλιστα–

Αν δεν απαντήσουμε σε τέτοια και αντίστοιχα ερωτήματα με σοβαρότητα και αίσθηση ευθύνης, αν δεν κά-

νουμε πράξη οι ίδιοι τα όσα ζητούμε να κάνουν οι άλλοι, αν δεν επενδύσουμε στον εαυτό μας και στη δική μας γνώση, αν δεν επιτρέψουμε να αναδυθούν στις κατάλληλες θέσεις όλοι όσοι έχουν ήδη επενδύσει στο ανθρώπινο κεφάλαιό τους και στη γνώση, αν δεν συνειδητοποιήσουμε τις τεράστιες οικονομικές και πολιτικές διαστάσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τότε μάλλον δεν μπορούμε να πείσουμε τους άλλους ότι ασπαζόμαστε τη Στρατηγική της Λισσαβόνας και ότι την προωθούμε στρατηγικά και με σοβαρότητα. Στην περίπτωση αυτή δεν νομιμοποιούμαστε να μιλούμε για επενδύσεις σε ανθρώπους, γνώση και αξίες.

Θα βοηθήσουμε, άραγε, κάποια στιγμή, να βελτιωθούν τα πράγματα ή θα συνεχίσουμε να προωθούμε απλά, με στρουθοκαμηλισμό κάποιες φορές, και με αδιαφορία για τις κοινωνικές συνέπειες άλλοτε, τις προσωπικές μας φιλοδοξίες και τα όποια συμφέροντα; Θα αναλάβουμε με αυτογνωσία την ευθύνη που οφείλουμε προς τα κοινά ή θα χρησιμοποιούμε απλά, με γλώσσα φαρισαϊκή, “σλόγκαν” χωρίς αντίκρισμα;

Θα **φυλάξουμε τους φύλακες** με αίσθηση ευθύνης ή θα τους αφήσουμε ανεξέλεγκτους να εμποδίζουν τον άνθρωπο και τη γνώση; Θα συμμετάσχουμε σε μια σιωπή “των αμνών”, όχι βέβαια γιατί είμαστε οι αθώοι “αμνοί” εμείς, αλλά μάλλον γιατί κάπου κι εμάς αυτό μας βολεύει; Θα αποφασίσουμε, άραγε, να βγούμε απ’ τη βολή μας και από μια σιωπή συνενοχής;

Η Συμβουλευτική και ο ΣΕΠ ξεκάθαρα σχετίζονται με ιδεολογίες και



είναι θεσμοί και κλάδοι με πολιτικές διαστάσεις και με τεράστιες συνέπειες για την κοινωνία, για την οικονομία, για την Ελλάδα, για την Ευρώπη.

Η ευθύνη, λοιπόν, είναι μεγάλη και ανήκει σε όλους μας.

Η πρόκληση για την πραγματοποίηση της επένδυσης στον άνθρωπο και στη γνώση θέλει άμεσα τις απαντήσεις μας, τις δράσεις και τις αντιδράσεις μας, το **Λόγο** και τον **Αντί-**

**Λόγο**, γιατί οι καιροί είναι πονηροί και πια δεν περιμένουν.

*Επί-Λογος*

Γνώση, λοιπόν, ή ... παραμύθι για πολλούς ;

*Λόγος:*

Μια φορά κι έναν καιρό

*Αντί-Λογος:*

... και ζήσανε αυτοί καλά κι εμείς ;

**Να είστε όλες και όλοι καλύτερα!**

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα, (1993), “Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο ΣΕΠ και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο”. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Αθήνα (σσ. 84-110), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: “Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α) “Ανεργία και Παιδεία”. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **40-41**. 12-16.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997β), “ Η Πρόκληση της Μετάβασης και η Ανταπόκριση των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού”. Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα: “Συμβουλευτική – Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς Μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας” (Επιστημον. Επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy Χρ.). **42-43**. 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001), “Η Μετάβαση στην Εποχή της Κατασκευασμένης Αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική τον ΣΕΠ και την Παιδεία”. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε το Ε.Κ.Ε.Π. με θέμα: *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα*. Αθήνα. 100-126.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002), “Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο”, στο Κοσμίδου-Hardy Χρ. και Μπέλλα Ζ., (επιμ.) “*ΣΥΝΘΕΣΗ: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία*”. Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ.(41-62).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). “Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας”, στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Γ. Δαρδανός (315-344).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004α) (επιμ.), “Πρόλογος” στο *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το γιατί και το πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ (υπό έκδοση).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004β), “Σκέπτομαι, άρα Υπάρχω; Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, στην Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την ολική ανάπτυξη του προσώπου”, στο *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Πρακτικά ημερίδας, επιμέλεια Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ (2005α) “Επαγγελματικό Λύκειο: Εκπαίδευση για το παρελθόν ή Επι-στροφή στο μέλλον;”, στην έκδοση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με τίτλο, *Σύνδεση Δευτεροβάθμιας & Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου (46-75).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ (2005β), “Στελέχη της Εκπαίδευσης: Προς ένα Σύγχρονο Επαγγελματικό Προφίλ”, εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που πραγματοποίησε η ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ. με θέμα, *Ποιότητα και Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου και Ηγεσία: Προς ένα Σύγχρονο Επαγγελματικό Προφίλ των Στελεχών της Εκπαίδευσης*.
- Kosmidou-Hardy, Chr. & Hardy, R. (eds), *EICON (Education in Information and Communication through Original Networks*. Athens: Format.
- Weber, M., (1984) (μετάφρ. Μ. Γ. Κυπραίου, επιμ. Φύλιας, Β.), *Η Προτεσταντική Ηθική και το Πνεύμα του Καπιταλισμού*. Αθήνα: Gutenberg.

Αργυρώ Χαροκοπάκη\*

**ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΜΒΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ  
ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ**

Στην εργασία αυτή αρχικά γίνεται προσπάθεια συστηματικής παρουσίασης των νέων απαιτήσεων σε ότι αφορά το εργατικό δυναμικό, όπως αυτές προκύπτουν από τις νέες αρχές και τα επίπεδα οργάνωσης της απασχόλησης. Οι απαιτήσεις αυτές, μεταξύ άλλων, αναφέρονται σε κομβικές δεξιότητες και ικανότητες (keys skills), σε έναν πυρήνα δεξιοτήτων και ικανοτήτων (core competence) που με τη σειρά τους οδηγούν στην ανάγκη εκπαιδευτική πράξη να διατυπωθεί σε μετρήσιμα αποτελέσματα που θα αναφέρονται και θα στοχεύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών καθώς και στην ολική μόρφωση των νέων ανθρώπων.

Το πεδίο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, για τις ανάγκες της παρούσης εργασίας ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, βρίσκει μπροστά σε νέες προκλήσεις και προσκλήσεις να διαμορφώσει ως βάση του εννοιολογικά πλαίσια που θα βοηθούν τους αποδέκτες αυτής να αποκτήσουν μια *ολιστική θεώρηση του κόσμου, συνδέοντας την εργασία με τους άλλους ρόλους της ζωής*. Πιο συγκεκριμένα, όμως, στο πλαίσιο της ανάγκης ανάπτυξης κομβικών δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην οικονομική και κοινωνική ένταξη των νέων, καλείται να *εφαρμόσει ένα σύνολο μεθόδων και πρακτικών που δίνουν έμφαση στην εμπειρική βιωματική μάθηση και την προώθηση της αυτενέργειας και ενεργού συμμετοχής τους με ένα σύνολο από διαφορετικές μεταξύ τους δραστηριότητες*.

Argyro Charokopaki\*

**DEVELOPMENT OF BASIC SKILLS AND CORE COMPETENCE  
FOR YOUTH AS THE KEY FOR EMPLOYABILITY IN THEIR  
VOCATIONAL CAREER. CHALLENGES AND NEW PRACTICES**

This paper deals with the new requirements regarding workforce that report basic qualifications (key skills) and a core of abilities and skills (core

---

\* Η Α.Χ. είναι κοινωνιολόγος –εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Σπουδών και Σταδιοδρομίας, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Πανεπιστήμιο Αθηνών) και υπηρετεί στο ΚΕ.ΣΥ.Π. Λιβαδειάς. *Επικοινωνία*: Αισχύλου & Λεύκτρων, 32100 Λιβαδειά, τηλ.: 6972209871 και 2261026052.

competence, competency), as the passport for work in the future. These requirements lead to the need the education systems to be formulated in measurable results that will be reported and will aim in the growth of these skills as well as in the holistic education of new persons.

The field of Guidance and Counselling, especially Career Counselling in Secondary Education, is in front of in new challenges and invitations to shape conceptual frames as base that will help its recipients to acquire an holistic regard of world (connecting the work with the other roles of life). Much more, however, it is also called to apply new methods and proceeding, with a variety of activities that give accent in the empiric learning and the promotion of self-activity that help students formulate key skills.

### **Τάσεις και Διαμορφούμενα Χαρακτηριστικά της Εργασίας και της Απασχόλησης: Σύντομη Αναφορά**

Ο κόσμος της αγοράς εργασίας μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς. Υφίσταται σημαντικές αλλαγές στη δομή του, με νέες επενδύσεις και νέο εξοπλισμό, ώστε να είναι ανταγωνιστικός τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Τα νέα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας στηρίζονται στην ευέλικτη ενοποίηση της επιχείρησης μέσω της αποκεντρωμένης διοίκησης και της αντικατάστασης των κάθετων αλυσίδων διοίκησης (ιεραρχική δομή) με οριζόντιες σχέσεις (ομαδική εργασία), αφού στόχος είναι η μέγιστη αξιοποίηση του αποθέματος των γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητας (Πιτέλης, Μελέτη Υπ. Ανάπτυξης, 1997).

Νέες αρχές διέπουν τις επαγγελματικές δραστηριότητες: η επιτυχημένη διεκπεραίωση των –εκάστοτε διαφορετικών– εργασιών που αναλαμβάνει η επιχείρησή τους (project), απαιτεί την ύπαρξη ομαδικής εργα-

σίας (team work) και την αλληλοσυμπλήρωση των εργασιακών δραστηριοτήτων (job sharing), τον εμπλουτισμό των εργασιακών καθηκόντων (job enrichment), την πολυειδίκευση, (multiskilling), αλλά και πολλαπλές δεξιότητες, ενώ η επεξεργασία και ερμηνεία πληροφοριών αποτελούν σημαντικό μέρος του περιεχομένου της εργασίας (Παννακούρου, 2003). Ουσιαστικά, πρόκειται για νέες μορφές και επίπεδα οργάνωσης της εργασίας.

Το σίγουρο είναι ότι βρισκόμαστε σε μια περίοδο αβεβαιότητας που συνοδεύεται από αγωνία για το αύριο όχι μόνο στον τομέα της απασχόλησης αλλά και της ζωής. Στην κοινωνία των επικοινωνιακών τεχνολογιών η ρευστότητα, πολυπλοκότητα και η ευελιξία επιβάλλουν στη ζωή και την εργασία των ανθρώπων το βραχυπρόθεσμο, το στιγμιαίο (Μπάουμαν, 2003).

### **Συνέπειες για την Επαγγελματική Σταδιοδρομία**

Η ευελιξία της εργασίας αυξάνει το βαθμό της εξατομίκευσης (Μπρεκ, 2000). Με τον τρόπο αυτό, η σύγχρο-

νη απαίτηση για τη σταδιοδρομία αναφέρεται σε μεγαλύτερη ατομική υπευθυνότητα και στην ανάπτυξη της ικανότητας προσωπικής διαχείρισης (self management) αυτής. Στη νέα αντίληψη, η σταδιοδρομία που αποδίδεται με τον όρο “Πρωτεύκη”<sup>1</sup>, επηρεάζεται και καθορίζεται από τις εποικοδομητικές θεωρίες (constructivism)<sup>2</sup> και είναι ένα ελαστικό μόρφωμα (αφού αναφέρεται σε μια διαδικασία συνεχών μεταμορφώσεων) χωρίς σαφώς προσδιοριζόμενο πλαίσιο (αναφέρεται ως *boundary less career* - Arthur & Rousseau, 1996) που περιγράφει και αναφέρεται στη διαβίον εξέλιξη ενός ατόμου όσον αφορά την εργασία αλλά και τη μάθηση που καθορίζεται υποκειμενικά και όχι αντικειμενικά (Κρίβας, 2001: Watts, 1983: Watts & VanEsbroeck, 1998). Εκφράζει την προσωπική προσπάθεια που κάνει το άτομο, ως “δρών” υποκείμενο (Κρίβας 2001: 59), για να εξελιχθεί ως προσωπικότητα σε ένα σύνολο επαγγελματικών δραστηριοτήτων που μπορεί να ασκήσει στη ζωή του και σχετίζεται με τις ικανότητες και δεξιότητες του απέναντι σε όρους συναλλαγής και διαπραγμάτευσης που θέτει η αγορά εργασίας.

Η νέα αντίληψη για τη σταδιοδρομία αναφέρεται στο ίδιο το άτομο και

συνδέει τον προσωπικό του κόσμο με την κοινωνική και οικονομική δομή σε μια σχέση αμοιβαίας αλληλεπίδρασης και εξάρτησης (Κρίβας, 2001). Στο βαθμό που η σταθερότητα δε βρίσκεται στην ίδια την εργασία, εναπόκειται στο άτομο να την εξασφαλίσει για τον εαυτό του μέσα από την προσπάθειά του να εξελιχθεί και να προσαρμοσθεί, να παραμένει πάντα επίκαιρο και ελκυστικό για την αγορά. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια της “απασχολησιμότητας” (employability) είναι η λέξη κλειδί για την επαγγελματική σταδιοδρομία (Brown, 1999).

Η εξασφάλιση και διατήρηση της απασχολησιμότητας, όμως, συνεπάγεται για το μεμονωμένο εργαζόμενο, εκτός από την απόκτηση και συνεχή βελτίωση των γνώσεών του (δια βίου αυτο-διαχειριζόμενη μάθηση) και την ύπαρξη και ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων που του εξασφαλίζουν την απόκτηση και διατήρηση της ένταξής του στην αγορά εργασίας.

Οι απαιτήσεις σε προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες. Ο ρόλος και η σημασία των κομβικών δεξιοτήτων για την οικονομική και κοινωνική ένταξη των νέων. Οι “Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας”

Το σύνολο των παραπάνω αναφερόμενων αλλαγών στη δομή της απα-

1. Τη μορφή αυτή της σταδιοδρομίας την περιέγραψε ο Hall 1976, (ό.π. αναφ. στο Κρίβας 2001). Η σταδιοδρομία παρομοιάζεται με αυτή τη μορφή από τον Πρωτέα της ελληνικής μυθολογίας ο οποίος μπορούσε να αλλάζει τη μορφή του με μεγάλη ευκολία.
2. Σύμφωνα με αυτές το άτομο το άτομο κατασκευάζει την αντίληψή του για τον κόσμο μέσα από γνωστικές διαδικασίες και σύμφωνα με το κοινωνικό πλαίσιο. Στο βαθμό που η ρευστότητα και η ευελιξία το κάνουν να βρίσκεται σε συνεχή μεταβολή, αλλάζει και η γνώση και η αντίληψη του ατόμου αφού γνώση, κοινωνική δράση και αλλαγή βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση (Young & Collin, 2004).

σχόλησης και στην αντίληψη για τη σταδιοδρομία, δημιουργούν εκτός από νέες εργασιακές σχέσεις και νέες απαιτήσεις σε προσόντα και δεξιότητες για τους εργαζόμενους. Οι νέες αυτές απαιτήσεις αναφέρονται τόσο σε ανξημένα προσόντα (εργασιακή εμπειρία, μεταπτυχιακές σπουδές, ξένες γλώσσες, κ.ά.) όσο και στις **“κομβικές δεξιότητες”** και **ικανότητες**, στις **ικανότητες “κλειδιά”** (*key skills, key competence*) ως το διαβατήριο για την εργασία τα επόμενα χρόνια (Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων C143/3 - 14/06/2002: Παλαιοκρασάς, 2003). Πολύ περισσότερο, όμως, γίνεται λόγος για απαιτήσεις σε **“μετα-ικανότητες”** (Karlheinz, 2000) για **“μεταφερόμενες ικανότητες”**, **για έναν πυρήνα δεξιοτήτων και ικανοτήτων** (*core competence, competency*), που εξασφαλίζουν **ολική και ειδική επάρκεια στην εργασία**<sup>3</sup> οι οποίες δεν αφορούν μόνο το στενό πλαίσιο των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων σύμφωνα με τις απαιτήσεις κάθε θέσης εργασίας. Αναφέρονται και σε ένα σύνολο εσωτερικών ποιοτικών ιδιοτήτων και σχετίζονται με **ζητήματα οργάνωσης, ευρύτερων ικανοτήτων και τύπων συμπεριφοράς** (Παληός, 2003 Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ), που βοηθούν το άτομο να μπορεί να αντιμετωπίζει τις διάφορες απαιτήσεις

της εργασίας (αλλά και της ζωής) και να προσαρμόζεται.

Το σύνολο αυτό των δεξιοτήτων και ικανοτήτων στην Επαγγελματική Συμβουλευτική αποδίδεται με τον όρο **“δεξιότητες σταδιοδρομίας”** (Σιδηροπούλου-Δημακάκου 2001) και περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων που μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες (Χαροκοπάκη, 2005).

Στην **πρώτη κατηγορία** εντάσσονται οι δεξιότητες και ικανότητες που σχετίζονται με εργασιακές λειτουργίες, οι **τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες** (π.χ δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών (Η/Υ), την ικανότητα αποτελεσματικής αξιοποίησης νέων τεχνολογιών και πρόσκτησης της πληροφορίας, καθώς και τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες) (Brown, 1998β:1999:Eddy, 2000: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001), οι οποίες ονομάζονται και **“οριζόντιες”** αφού μπορούν να αξιοποιηθούν σε οποιαδήποτε θέση εργασίας (Καμινιώτη & Χλέτσος 2004, Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων C142/3- 14/06/2002).

Στη **δεύτερη κατηγορία**, στο πλαίσιο της παγκόσμιας προοπτικής της σταδιοδρομίας, εντάσσονται τα **“διεθνή προσόντα”**, ή **“ευρωδεξιότητες”** (ευρωπαϊκά βασικά προσόντα), οι **“διαπολιτισμικές δεξιότητες”**. Πρό-

---

3. Η έννοια της **ολικής επάρκειας** αναφέρεται στο σύνολο των γνωρισμάτων, των κινήτρων και του πεδίου γνώσεων και ειδικών δεξιοτήτων που συνθέτουν την ατομικότητα ενός εργαζόμενου. Η έννοια της **ειδικής επάρκειας** εστιάζει περισσότερο στο πλαίσιο εκτέλεσης των συγκεκριμένων εργασιών μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή ενός επαγγέλματος, του οποίου το επαγγελματικό περιεχόμενο έχει προκαθοριστεί και προδιαγραφεί με βάση κάποια πρότυπα (Παλαιοκρασάς, 2003).

κεται για ένα πλέγμα δεξιοτήτων, γνώσεων, ικανοτήτων, προσόντων και στάσεων που βοηθούν το άτομο να δρα σε διακρατικό, ευρωπαϊκό ή διεθνές επαγγελματικό επίπεδο (Brown, 1998β:1999: Λεκάκη, 2004: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001).

Την τρίτη κατηγορία, αποτελούν οι *κοινωνικές δεξιότητες*<sup>4</sup> και *ικανότητες* (αποκαλούνται και “*προσωπικές*”, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001:2005) και είναι η σημαντικότερη κατηγορία “δεξιοτήτων σταδιοδρομίας”. Οι δεξιότητες αυτές σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, τις ευρύτερες ικανότητες και τη συμπεριφορά του και μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων που αναφέρονται τόσο στην ιδιωτική όσο και στην επαγγελματική ζωή. Στην κατηγορία αυτή των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, περιλαμβάνονται *νοητικές ικανότητες & δεξιότητες* (π.χ. ικανότητα ορθής κρίσης, ικανότητα κριτικής ανάλυσης, ικανότητα προφορικής και γραπτής επικοινωνίας, βασικές ικανότητες στα μαθηματικά, τις επιστήμες και την τεχνολογία, ικανότητα μάθησης, αυτο-

μάθησης και αυτοδιδασκαλίας, ικανότητα ανάκτησης και επεξεργασίας πληροφοριών, κ.ά.), *επιχειρηματικές ικανότητες & δεξιότητες* (π.χ. ανάλυση κινδύνου, υπευθυνότητα, δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, ικανότητα λήψης αποφάσεων, νεωτερισμός και καινοτομία, ικανότητα ανάλυσης πρωτοβουλίας, αντοχή στην πίεση, κ.ά.), *δεξιότητες και ικανότητες που αναφέρονται σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας* του ατόμου και λειτουργούν ως σημαντικές δεξιότητες στο πεδίο του management (π.χ. ικανότητα – δεξιότητα επικοινωνίας, ικανότητα διαπραγμάτευσης, υπευθυνότητα, αυτοδιαχείριση, ανάλυση ευθύνης, δημιουργική πρωτοβουλία, κ.ά.), *διαπροσωπικές ικανότητες* (π.χ. ικανότητα συνεργασίας και συμμετοχής σε ομάδα, σε ομαδική ή δικτυακή εργασία, συμμετοχικότητα, ανοχή, προσαρμοστικότητα, χειρισμός συγκρούσεων, κ.ά.) και άλλες όπως η ικανότητα οργάνωσης, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, δεξιότητες αυτόνομης εργασίας και η ικανότητα αυθύπαρκτης δράσης, η ικανότητα ανάλυσης πρωτοβουλίας (Benzanson, 2000: Κασσωτάκης,

---

4. Ο ρόλος και η σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων άρχισε να καταδεικνύεται από τα μέσα της δεκαετίας του '90, όπου η Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισε να επισημαίνει στα κράτη μέλη της την ανάγκη ανάπτυξης των δεξιοτήτων αυτών για τους πολίτες της. Οι ικανότητες και δεξιότητες αυτές είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση σειράς ζητημάτων και δε συνδέονται μόνο με την επαγγελματική ένταξη και σταδιοδρομία για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας, αλλά και με την προσαρμογή των πολιτών στο κοινωνικό και πολιτισμικό γίγνεσθαι. Οι κοινωνικές ικανότητες και δεξιότητες παρέχουν τις προϋποθέσεις για την “απο-αντικειμενικοποίηση” του ατόμου, *δηλαδή τις προϋποθέσεις για την ύπαρξη του ενεργού πολίτη*, είναι τα αναμφισβήτητα στοιχεία για την προώθηση της απασχολησιμότητας και της προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής ένταξης (Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 6905/04, 03/03/2004).

2004:Κρίβας, 1998:Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001:2005)<sup>5</sup>.

Οι δεξιότητες αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και η βαρύτητά τους στην αξιολόγηση του προσωπικού των επιχειρήσεων αυξάνεται συνεχώς, ενώ παράλληλα υπάρχει πλήθος αναφορών σε ότι αφορά την ανάγκη ανάπτυξης των δεξιοτήτων αυτών από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

### **Ο Ρόλος και η Νέα Πρόκληση της Εκπαίδευσης: Σύντομη Αναφορά**

Οι σημερινές απαιτήσεις και προσδοκίες του ανεπτυγμένου κόσμου από το εκπαιδευτικό σύστημα, όπως αποκρυσταλλώνονται σε διάφορα κείμενα πολιτικής για την εκπαίδευση, χαρακτηρίζονται ιδιαίτερα υψηλές. Αυτό συμβαίνει γιατί η επιβίωση μιας κοινωνίας φαίνεται ότι θα εξαρτηθεί από το βαθμό που επενδύει και αναπτύσσει το ανθρώπινο δυναμικό της (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, SEC2000/1832, Τζέπογλου, 1999).

Η απαίτηση που δημιουργεί το σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο είναι για ολικά μορφωμένους

ανθρώπους, που θα διαθέτουν γενική παιδεία και μόρφωση. Όπως τονίστηκε σε μια σειρά από επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,<sup>6</sup> ο σύγχρονος εργαζόμενος χρειάζεται να διαθέτει εκτός από εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις και γενική παιδεία και μόρφωση, να έχει μια γενική θεώρηση και πρόγνωση των επισημών για να αποκτήσει την απαιτούμενη διεπιστημονική θεώρηση και να αναπτύξει ανώτερες νοητικές ικανότητες που θα του επιτρέπουν να συνδυάζει, να αναπτύσσει, να θέτει κριτήρια και να επιλέγει να κατευθύνει αυτοδύναμα την πορεία του στο χώρο της εργασίας και της ζωής.

Παράλληλα, η προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής απαιτεί, εκτός από αυξημένο επίπεδο γνώσεων και την ανάπτυξη συγκεκριμένων ικανοτήτων και δεξιοτήτων καθώς και στάσεων απέναντι στην εργασία και τη μάθηση στο πλαίσιο που αναφέρεται προηγούμενα.

Η εκπαίδευση θεωρείται ένα από τα κύρια μέσα για να αποκτήσουν κυρίως οι νέοι άνθρωποι τα εφόδια αυτά που θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και την αβεβαιότητα που χαρακτηρίζουν τη

- 
5. Ιδιαίτερα η σταδιακή επικράτηση της ομαδικής εργασίας κάνει ώστε οι δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας να προσλαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία (Brown, 1998α: 1998ββ: Eddy, 2000: Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων C142/3 - 14/06/2002: Λευκή Βίβλος της Ε.Ε. 1996: Καμινιώτη & Χλέτσος, 2004: Κασσιμάτη, 1999: Κασσωτάκης, 2004: Κρίβας, 1998:2001: Λεκάκη, 2004: Παλαιοκρασσάς, 2003: ΣΕΒ - Έρευνα για τη ζήτηση ειδικοτήτων 2004: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2001: Σύνοδος της Λισσαβόνας 2000: Φλουρής, 2001)
  6. "Λευκή Βίβλος" για την εκπαίδευση και την κατάρτιση 1996, Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, SEC2000/ 1832.



σύγχρονη εποχή (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, 2006). Η θεώρηση αυτή βασίζεται στο ότι το νέο πλαίσιο των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που συνθέτουν το πολυσύνθετο δυναμικό που έχει ανάγκη το άτομο στη σύγχρονη εποχή, όπως αυτό εκφράζεται από την πολλαπλότητα που τις διακρίνει, είναι έμφυτες, μπορούν όμως και να αναπτυχθούν, να αυξηθούν ή και να κατακτηθούν σταδιακά μέσα από τη συμμετοχή του ατόμου σε μια συγκεκριμένη κουλτούρα με τη μάθηση και τη σκέψη που αυτή θα προωθή (Bruner 1996, όπ.αναφ. στο Φλουρής, 2001).

Η σύγχρονη εκπαίδευση -για τις ανάγκες της δικής μας εργασίας η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση- θα πρέπει να εμφανίζει υψηλή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα<sup>7</sup> και να εφαρμόσει μια νέα παιδαγωγική στρατηγική που δίνει δευτερεύοντα ρόλο στη διδακτέα ύλη και τη “χρησιμοποίη” ως μέσο για την *επίτευξη γραμματισμού*<sup>8</sup>, την *ανάπτυξη ανώτερων νοητικών ικανοτήτων και λειτουργιών καθώς και μεταγνωστικών στρατηγικών* (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, 2006). Στις ικανότητες αυτές, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται και οι κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες, δεξιότητες σημαντικές για

την οικονομική, κοινωνική ένταξη και την επαγγελματική σταδιοδρομία, σύμφωνα με όσα αναφέρονται προηγούμενα. Την ίδια στιγμή, η χρηστική γνώση είναι που αποκτά σπουδαιότητα, δηλαδή όχι “τι ξέρει” κάποιος αλλά “τι μπορεί να κάνει με αυτά που ξέρει”, καθώς και “πώς μπορεί να μαθαίνει συνεχώς”, ώστε να είναι διαβίου επαγγελματικά αντάρκης (Παλαιοκρασάς, 2003).

Προς αυτήν την κατεύθυνση και προκειμένου οι εκπαιδευόμενοι (κάθε ηλικίας) να ενδυναμωθούν ποικιλοτρόπως, δεν αρκεί η επέκταση της εκπαίδευσης καθόλη τη διάρκεια της ζωής, αλλά είναι επίσης αναγκαία η *εφαρμογή νέων εκπαιδευτικών μεθόδων και συμμετοχικών διαδικασιών, η στροφή δηλαδή σε μια παιδαγωγική της πράξης*, που καθιστά τους διδασκόμενους πιο ενεργητικούς στην πορεία της εκπαίδευσής τους (Κόκκος, 2006: Φλουρής & Πασιάς 2000: Φλουρής, 2001).

Το σύγχρονο σχολείο λοιπόν οφείλει να ανταποκριθεί στην ανάγκη για καλλιέργεια ικανοτήτων και δεξιοτήτων που θα καταστήσουν το νέο άτομο ικανό να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των καιρών και του κόσμου της εργασίας. Η εκπαιδευτική πράξη πρέπει να *διατυπωθεί με μετρήσιμα*

---

7. Η “απαίτηση” αυτή εκφράζεται και αναλύεται σε επιμέρους στόχους, στο λεπτομερές πρόγραμμα σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη στην Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων C142/3 - 14/06/2002.

8. Η έννοια *γραμματισμού* έχει αντικαταστήσει την έννοια του αλφαριθμητισμού, σημασιοδοτώντας τη μετάβαση από την εποχή απόκτησης των βασικών δεξιοτήτων γραφής και ανάγνωσης. Στην εποχή μας ο γραμματισμός περιλαμβάνει οπωσδήποτε και άλλους χώρους εκτός από τη γλώσσα και τα μαθηματικά, όπως την πληροφορική, την ικανότητα χειρισμού μιας από τις ευρωπαϊκές γλώσσες και τις ευρύτερες κοινωνικές δεξιότητες (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, 2006:12).

μαθησιακά αποτελέσματα που στη νέα εποχή της πληροφορίας και των επικοινωνιών είναι: το να μάθουν οι μαθητές πώς να μαθαίνουν, πώς να αξιολογούν, τον πλούτο των πληροφοριών τις οποίες απλόχερα διαθέτει η σύγχρονη κοινωνία της γνώσης, πώς να τις κρίνουν, να δημιουργούν και να συνθέτουν με αυτές, η μάθηση να συνδέεται με την τεχνολογία και την τεχνολογία των πληροφοριών και επικοινωνιών, με τις ξένες γλώσσες, τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα, κ.ά. (Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2005).

*Ο νέος αυτός ρόλος και η σημασία της εκπαίδευσης οδηγούν σε προβληματισμό σχετικά με την ανάπτυξη νέων, αποτελεσματικών μεθόδων και πλαισίων διδασκαλίας. Η αναμόρφωση των παραδοσιακών συστημάτων εκπαίδευσης, είναι το πρώτο στάδιο σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που πρέπει να διανυθεί (Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM – 678, Νοέμβριος 2001)<sup>9</sup>.*

Η παρούσα εργασία δεν έχει στόχο την περαιτέρω διαπραγμάτευση του νέου ρόλου και των προκλήσεων που έχει να αντιμετωπίσει η εκπαίδευση (καλύτερα τα εκπαιδευτικά συστήματα) σε όλες τις βαθμίδες αυ-

τής για την ανάπτυξη αποτελεσματικών μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης. Οι ανάγκες όμως εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό οδηγούν στην ανάγκη για διαφοροποιήσεις στις πρακτικές, τη μεθόδευση και τον προσδιορισμό των στόχων του πεδίου της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού και ιδιαίτερα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού που αποτελεί και το αντικείμενο της δικής μας εργασίας.

### **Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός: Προκλήσεις και Νέες Πρακτικές**

Σήμερα το απλό ταίριασμα ενός ατόμου με ένα επάγγελμα ή μια θέση εργασίας δε θεωρείται ούτε απλό, λόγω της πολυπλοκότητας του επαγγελματικού χώρου, ούτε όμως και απαραίτητα επιθυμητό. Στο βαθμό που η αλλαγή στη σταδιοδρομία είναι ο κανόνας και όχι η εξίχνειση, δεν υπάρχει μία, “σοφή” εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή για το νέο άτομο. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός λοιπόν με τη μορφή του ταιριάσματος ατόμου και περιβάλλοντος (trait and

---

9. Στο πλαίσιο πραγμάτωσης αυτού του στόχου, η διδακτική πράξη έχει ήδη αρχίσει να οργανώνεται στη βάση ενός σχεδιασμού κατάλληλων δραστηριοτήτων που θα αποφέρουν την επιθυμητή συμπεριφορά. Η ύλη εμπλουτίζεται *διαθεματικά* στηρίζεται σε διεπιστημονική βάση και σε σύγχρονες προσεγγίσεις. Για το λόγο αυτό, ολοένα και περισσότερο προτείνεται από επιστήμονες και ερευνητές η αξιοποίηση καινοτόμων μεθοδολογιών και τεχνικών όπως π.χ. η ομαδοσυνεργατική διδασκαλία, η χρήση νέων τεχνολογιών, σχέδια δράσης, προσομοιώσεις role play, καταγισμός ιδεών, κ.ά. καθώς και μαθητοκεντρικών μεθόδων που θα παρακινούν τους μαθητές να συμμετέχουν ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία, χωρίς βεβαίως να παραγνωρίζεται η ανάγκη για προσεκτικό σχεδιασμό του ίδιου του περιεχομένου τους μάθησης.

factor theories) καθίστανται ολοένα και λιγότερο χρήσιμοι.

Το πεδίο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού βρίσκεται μπροστά σε νέες προκλήσεις και προσκλήσεις. Για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις αλλαγές στον προσανατολισμό της ζωής των ανθρώπων είναι ανάγκη να διαμορφώσει εννοιολογικά πλαίσια σύμφωνα με τις ανάγκες της εποχής και να χρησιμοποιήσει νέες προσεγγίσεις, θεωρίες και τεχνικές (Κρίβας, 2005). Στη βάση της ανάγκης για ύπαρξη δια βίου προγραμματισμού, μάθησης και δράσης για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας<sup>10</sup> καθώς και της δυνατότητας για αντιμετώπιση των σύνθετων καταστάσεων της ζωής και της εργασίας, η Συμβουλευτική για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας ουσιαστικά αναφέρεται σε μια “μέθοδο σχεδιασμού ζωής”<sup>11</sup> (Peavy, 1993:2000) και στην προώθηση της ικανότητας για αυτοκαθοδή-

γηση στη ζωή και την εργασία, σε μια διαρκή πορεία αυτο-ανάπτυξης.

Στη σύγχρονη κοινωνία με το τεράστιο εύρος των επιλογών οι νέοι θα αντιμετωπίσουν την ανάγκη να επανεξετάσουν τις επιλογές τους πολλές φορές στο μέλλον. Οι ραγδαίες αλλαγές σε εκπαιδευτικό, κοινωνικο-οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο ενδεχομένως να ακυρώσουν προβλέψεις, επιθυμίες, επιλογές ή “επενδύσεις” (π.χ. στις σπουδές) που μπορεί να έκανε ή να σκέφτεται να κάνει το νέο άτομο, ενώ είναι περισσότερο από πιθανό ότι θα ασχοληθεί με μια σειρά επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Αυτός ο προσανατολισμός σταδιοδρομίας σε καμία περίπτωση δεν απαιτεί προετοιμασία για μια μόνο εκπαιδευτική ή επαγγελματική απόφαση.

Ο νέος άνθρωπος λοιπόν θα πρέπει να είναι σε θέση να σχεδιάσει και να επανασχεδιάσει τη σταδιοδρομία αλλά και τη ζωή του, αφού τα εκπαιδευτικά, τα επαγγελματικά και τα

---

10. OECD (2004), *Καθοδήγηση Σταδιοδρομίας: Εγχειρίδιο για τους Διαμορφωτές Πολιτικής*, περίληψη στα ελληνικά, 1ο Γενικό θέμα πολιτικής: Βελτίωση της καθοδήγησης σταδιοδρομίας των νέων. Έκδοση στα ελληνικά: Ε.Κ.Ε.Π.

11. Στο σύγχρονο πλαίσιο χρειάζεται μια νέα προσέγγιση, όπου “ο προσανατολισμός θα θεωρείται μια υπηρεσία αφενός διαρκώς προσβάσιμη και αφετέρου χωρίς να γίνεται καμία διάκριση ανάμεσα στον εκπαιδευτικό, τον επαγγελματικό και τον προσωπικό προσανατολισμό” (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Υπόμνημα για την ανάληψη δράσης σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, Έγγραφο εργασίας, SEC 1832, 2000). Η νέα αυτή διάσταση της Συμβουλευτικής *βασίζεται στον δομισμό (constructivism)* όπως αναφέρονται παραπάνω και θα πρέπει να ειδωθεί περισσότερο ως φιλοσοφική και πολιτιστική θεώρηση και πρακτική παρά ως σύστημα ψυχολογικών τεχνικών αποκλειστικά για την αντιμετώπιση των σχετικών με τη σταδιοδρομία θεμάτων. Ο σχεδιασμός λοιπόν των παρεμβάσεων Συμβουλευτικής θα πρέπει να μπορεί να βοηθήσει το (νέο) άτομο στην ανάπτυξη της ικανότητας για αυτοκαθοδήγηση και υπευθυνότητα, παράλληλα με την προώθηση της προσωπικής του ανάπτυξης ως ολότητας. Η εργασιακή με την προσωπική ζωή διαπλέκονται στο σύγχρονο πλαίσιο με περιεργο τρόπο. Όταν ένας νέος άνθρωπος αναρωτιέται για την επαγγελματική του σταδιοδρομία, στην ουσία αναρωτιέται για το ποια πρέπει να είναι τα βήματά του στο ταξίδι της ζωής (Peavy, 1993: 2000).

προσωπικά προβλήματα των ανθρώπων θα είναι λόγω του σύγχρονου πλαισίου ζωής και εργασίας ολοένα και περισσότερο συνυφασμένα<sup>12</sup>. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, θα πρέπει, να μπορέσει να διεισδύσει στο “ατομικό διάστημα ζωής” (Peavy, 2000) του νέου ατόμου και να του μεταλαμπαδεύσει ένα νέο μοντέλο, ευέλικτου εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού με στρατηγικό, μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και προγραμματισμό όχι μόνο για την εργασία αλλά και τη ζωή.

Εκτός όμως από την ευρύτερη ανάγκη για τον προσανατολισμό της πράξης της συμβουλευτικής σε μια ολική προσέγγιση της ζωής και του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας, είναι ανάγκη να δημιουργηθούν και νέες, επιμέρους λειτουργίες (ή να γενικευθεί η εφαρμογή των ήδη υπάρχοντων), ώστε η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, ιδιαίτερα ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, να λειτουργήσει ως “εργαλείο μάθησης” και βοήθειας προς τους νέους για την ανάπτυξη της απαραίτητης στο σύγχρονο πλαίσιο ικανότητας

για αυτοδιαχείριση καθώς και κομβικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων όπως αυτές που παρουσιάστηκαν παραπάνω.

*Χρειάζεται λοιπόν να εφαρμοστούν “νέες”<sup>13</sup> μέθοδοι και ενεργητικοί τρόποι Συμβουλευτικής, που θα εμπεριέχουν μια ισχυρή, εμπειρική και βιωματική διάσταση* (Amundson, 2004: Wannan, 2004: Κρίβας, 2005). *Η εφαρμογή πρακτικών βιωματικής προσέγγισης και διερευνητικής μάθησης μέσα από ασκήσεις, σχέδια δράσης (projects), δραστηριότητες κ.ά. μεθόδους, που προωθούν την ενεργό συμμετοχή των μαθητών, την αλληλεπίδραση, τη συνεργασία μεταξύ τους σε ομάδες εργασίας και την εμπειρική μάθηση στο πεδίο, έχουν σκοπό να προωθήσουν τη μάθηση για τη μάθηση, να τους βοηθήσουν να αφομοιώσουν και να αποκτήσουν γνώση μέσα από την εμπειρία, να αναπτύξουν ποικίλες δεξιότητες και ικανότητες και, κυρίως, να αποποιηθούν το ρόλο του παθητικού δέκτη πληροφοριών, κατακτώντας την ικανότητα να οργανώνουν τα δικά τους σχέδια για να αναζητούν πληροφορίες προκει-*

---

12. Η σύνδεση της εργασίας με τους άλλους ρόλους της ζωής προκύπτει ως ανάγκη λόγω των αλλαγών στις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες και την εργασία που επιβάλλουν τη μετακίνηση από τη γραμμική διαδικασία επιλογής επαγγέλματος σε μια πιο ολιστική θεώρηση του κόσμου. Ωστόσο, το εν λόγω θέμα αναφέρεται και στη σχέση αμοιβαίας αλληλεξάρτησης της προσωπικής με την επαγγελματική συμβουλευτική. Ολοένα και περισσότεροι ερευνητές συγκλίνουν στην άποψη ότι οι δύο αυτοί τομείς είναι σύμφυτοι σε μεγάλο βαθμό, αφού τα προσωπικά θέματα επηρεάζουν και καθορίζουν τις αποφάσεις και επιλογές της σταδιοδρομίας, ενώ η ενασχόληση με τα θέματα της σταδιοδρομίας, αρκετές φορές, αποτελεί πρόσχημα για την προσέγγιση ενός συμβούλου γιατί το άτομο έχει άλλα προσωπικά ζητήματα που θέλει να επεξεργαστεί.

13. Η λέξη “νέες” αποδίδεται σε εισαγωγικά γιατί οι μέθοδοι αυτές δεν αποτελούν ουσιαστικά εξ ολοκλήρου καινοτόμες μεθόδους, συμβαίνει όμως να μην έχουν εφαρμοστεί σε μεγάλη έκταση στους κόλπους της Συμβουλευτικής και του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα.

μένου να πάρουν αποφάσεις που αφορούν τη σταδιοδρομία και τη ζωή τους.

Οι πρακτικές αυτές θα εφαρμόζονται στο πλαίσιο του μοντέλου για διαρκή, κριτική και Ενεργό Έρευνα (Κοσμίδου 1989, Κοσμίδου & Μαργαρινός 1994) με φαντασία, με τόλμη, με ευελιξία, υπευθυνότητα, αυθεντικότητα, υγιή προσαρμοστικότητα και κυρίως ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, δηλαδή αυτενέργεια, αφού η αυτενέργεια για τους μαθητές έχει παιδαγωγικό όφελος.

Ουσιαστικά αναφερόμαστε σε ένα νέο παιδαγωγικό πλαίσιο των προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σχολικό περιβάλλον και ειδικά στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Παλαιοκρασσάς, 2003: Κοσμίδου-Hardy 1996β:1997:2000:2003). Ο επαναπροσδιορισμός της Συμβουλευτικής και του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη βάση αυτού του παιδαγωγικού πλαισίου, στοιχειοθετεί μια νέα, δυναμική και ενδιαφέρονσα διάσταση που αποτελεί και θεμελιακή αλλαγή για το πεδίο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού (Wannan, 2004). Η διάσταση αυτή δεν αναφέρεται, πλέον, μόνο στην Ατομική Συμβουλευτική δηλαδή στις ατομικές συνεδρίες, με δύο άτομα σε διαπροσωπική επικοινωνία που κάθονται και συζητούν<sup>14</sup>.

Ταυτόχρονα ο επαναπροσδιορισμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού σε αυτή τη βάση, μπορεί να αποτελέσει και το όχημα για τον επαναπροσδιορισμό της συνολικής εκπαιδευτικής διαδικασίας (Μαυρογιώργος 2004) σύμφωνα με τους στόχους που περιγράφονται παραπάνω. Οι υπηρεσίες Συμβουλευτικές και Προσανατολισμού μπορούν να λειτουργήσουν ως προνομακά και πρωτοποριακά πεδία παρέμβασης και τα αποτελέσματά τους να γενικευτούν στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Μια μεθοδολογική προσέγγιση βεβαίως προσανατολισμένη στα αποτελέσματα θα πρέπει, με τη σειρά της, να αναπτύξει εργαλεία και μεθόδους ελέγχου της αποτελεσματικότητάς της, δηλαδή ελέγχου του κατά πόσον οι ικανότητες και δεξιότητες αυτές αναπτύχθηκαν, μαθεύτηκαν και αφομοιώθηκαν, πόσο οι στόχοι επιτεύχθηκαν.

### Μέθοδοι Εργασίας

Η μεθοδολογία των πρακτικών, τεχνικών, ασκήσεων και δραστηριοτήτων που προωθούν την ενεργό συμμετοχή και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, στηρίζεται, κατά κύριο λόγο αλλά όχι αποκλειστικά, στην Ομαδική Συμβουλευτική.

Η Ομαδική Συμβουλευτική βασίζεται στο σκεπτικό ότι υπάρχουν κοινά θέματα εκπαιδευτικού και επαγ-

---

14. Η διάσταση αυτή βρίσκεται σε συνάρτηση με την απόφαση που ελήφθη από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Υπουργών Παιδείας για δια βίου επαγγελματικό προσανατολισμό. Η απόφαση αυτή ορίζει τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως ένα σύνολο δραστηριοτήτων (a range of activities).

γελματικού προσανατολισμού τα οποία μπορούν να γίνουν αντικείμενο συζήτησης και επεξεργασίας σε ομάδες κατά τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό (Μαλικιώση-Λοΐζου 2002). Στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση η διεξαγωγή Ομαδικής Συμβουλευτικής μπορεί να ενταχθεί στο πλαίσιο διεξαγωγής των μαθημάτων του αναλυτικού προγράμματος και ιδιαίτερα στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό ή στο σχολικό πρόγραμμα δραστηριοτήτων.

Η εφαρμογή της Ομαδικής Συμβουλευτικής, ωστόσο, προϋποθέτει ότι ο σύμβουλος είναι εκπαιδευμένος και ενημερωμένος για ζητήματα που αφορούν στη διαχείριση της ομάδας, στη δυναμική της καθώς και στον τρόπο που θα χειριστεί και τα υπόλοιπα πρακτικά θέματα που σχετίζονται με τη λειτουργία μιας ομάδας.

### • Ομαδικές Ασκήσεις

Η διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία και τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό συμπεριλαμβάνεται στην εφαρμογή των ενεργητικών παιδαγωγικών μεθόδων, αφού περιλαμβάνουν τη συγκινησιακή διαδικασία, το βίωμα. Μια ομαδική άσκηση αποτε-

λεί άμεση εμπειρία που φέρνει σε επαφή τον συμμετέχοντα με τον εαυτό του και με τους άλλους. Η διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων δημιουργεί ένα πεδίο ελευθερίας που θα “επιτρέψει” την ανάδυση αναγκών, επιθυμιών και το βίωμα νέων εμπειριών (Αστρινάκης, 2003).

Το αίτημα και ο στόχος της διεξαγωγής ομαδικών ασκήσεων διαφοροποιούν κάθε φορά το επίπεδο και τη μορφή παρέμβασης. Η διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και ειδικά για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο ομάδων εκπαίδευσης (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003). Στην περίπτωση αυτή, η βιωματική εμπειρία δίνει το έναυσμα και ακολουθεί συζήτηση όπου πραγματοποιείται περαιτέρω θεωρητική επεξεργασία.

Τα θέματα των ασκήσεων είναι δυνατό να καλύπτουν τους βασικούς άξονες- στόχους της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού (αυτογνωσία<sup>15</sup>, πληροφόρηση, λήψη αποφάσεων, μετάβαση) καθώς και νέες εφαρμογές μέσα από προσομοιώσεις εργασιακών καθηκόντων, ασκήσεις φαντασίας όπου τα άτομα σκέφτονται πώς ήταν να ασκούσαν το ένα ε-

---

15. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων για την επίτευξη αυτογνωσίας ουσιαστικά δε συγκαταλέγεται στις ομάδες εκπαίδευσης. Επίσης, η διεξαγωγή τους απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή σε ότι αφορά τη διαχείριση των στοιχείων που “προκύπτουν”. Τα στοιχεία αυτά δεν είναι πάντοτε συνειδητά ή και άπτονται λεπτών πτυχών της ζωής του ατόμου. Γενικά, η διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων απαιτεί κλίμα συνεργασίας και ενθάρρυνσης των όλων των άλλων συμμαθητών ή συμμετεχόντων, αγάπη και αποδοχή για αυτό που είναι κάθε μέλος ώστε όλοι να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα. Ωστόσο, δεν αποτελεί στόχο της παρούσης εργασίας η διαπραγμάτευση ορθών πρακτικών διεξαγωγής των ομαδικών ασκήσεων.

πάγγελμα ή το άλλο και ο ρόλοι εναλλάσσονται, επαγγελματικά παιχνίδια στον υπολογιστή (όπου ακολουθεί επεξεργασία του βιώματος), παιχνίδια ρόλων, ασκήσεις επίλυσης προβλημάτων που αφορούν την πραγματικότητα ενός ολόκληρου οργανισμού ή μιας επιχείρησης, κ.ά.

Τα τελευταία αυτά θέματα αναφέρονται και προϋποθέτουν την εφαρμογή της μεθόδου της *δραματοποίησης*, που και αυτή στηρίζεται στη βιωματική μάθηση. Η δραματοποίηση περιλαμβάνει την εφαρμογή παιχνιδιών ρόλων. Οι ρόλοι που υποδύονται οι μαθητές σχετίζονται με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους σε μια ελεύθερη απόδοση διαλόγων, που τους βοηθά στην ανάπτυξη της διαπροσωπικής επικοινωνίας και την αυτοδιερεύνηση, καθώς, μέσα από την ελεύθερη απόδοση εκφράζονται οι επιθυμίες τους, που είναι, πολλές φορές, ασυνείδητες.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερο προωθούνται εφαρμογές ομαδικών ασκήσεων που προάγουν την ψυχική και συναισθηματική υγεία και την ενεργό δέσμευση των νέων σε θέματα όπως<sup>16</sup>: αυτοεκτίμηση, κατηγορηματικότητα-διαδικητικότητα, διαχείριση θυμού, του άγχους και της αλλαγής, σύστημα μέλητης και διαχείριση του άγχους των εξετάσεων, ανάπτυξη κοινωνικών δε-

ξιοτήτων και δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαχείριση συγκρούσεων, κ.ά. Η επεξεργασία των θεμάτων αυτών πραγματοποιείται με στόχο να καταστήσει τους νέους ικανούς να διαχειρίζονται θέματα της καθημερινής τους ζωής ώστε να μπορούν στη συνέχεια να διαχειρίζονται και την εκπαιδευτική και επαγγελματικούς τους πορείες.

- *Εκπαιδευτικές, Ερευνητικές Δραστηριότητες και Δραστηριότητες Πεδίου*

Οι εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες αποτελούν πολύ πρόσφορο πεδίο για αυτενέργεια, ενεργητική συμμετοχή και ανάπτυξη ποικίλων δεξιοτήτων. Τις περισσότερες φορές είναι θεμιτή η υλοποίηση δύο ή περισσότερων δραστηριοτήτων (παράλληλα, σε συνδυασμό ή σε ακολουθία), αφού αυτό δίνει τη δυνατότητα της διασταύρωσης, της συμπληρωματικότητας και του ελέγχου της εγκυρότητας των πληροφοριών.

Εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες μεταξύ άλλων, είναι: η ανάλυση και επεξεργασία αρχειακού ή άλλου υλικού, η προβολή κινηματογραφικών, τηλεοπτικών, ραδιοφωνικών εκπομπών (ή αποσπασμάτων αυτών), βιντεοταινιών και χρήση πολυμέσων (με στόχο τον προβληματι-

---

16. Η *ενεργός δέσμευση* (active engagement) ως μέθοδος αναφέρεται σε ένα σύνολο από δραστηριότητες και ασκήσεις που σκοπό έχουν να ενδυναμώσουν τους συμμετέχοντες και να τους βοηθήσουν να “βλέπουν” το στόχο τους κάθε φορά καθώς και ότι κάτι είναι εφικτό προκειμένου να προσπαθούν προς την επίτευξή του. Η ενεργός δέσμευση ουσιαστικά περιλαμβάνει διάφορους ενεργητικούς τρόπους Συμβουλευτικής (Amundson, 2004).

σμό των νέων σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, φύλου και επαγγελματικών επιλογών, σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους, ή την άμεση πληροφόρησή τους π.χ. με την προβολή διαφόρων επαγγελματιών κατά τη άσκηση των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων), η συμμετοχή σε αλληλεπίδραση μέσω ερωταποκρίσεων (διαδικτυακή τηλεδιάσκεψη), η λειτουργία πίνακα ανακοινώσεων, όπου μια ομάδα μαθητών έχουν ως καθήκον τη συγκέντρωση, επιλογή, κοινοποίηση και ανανέωση κατά διαστήματα των πληροφοριών που θεωρούνται χρήσιμες και ενδιαφέρουσες, η ανάλυση, επεξεργασία και, ενδεχομένως, σύνταξη επαγγελματικής μονογραφίας (θα πρέπει βεβαίως να έχει προηγηθεί η υλοποίηση άλλων δραστηριοτήτων όπως: μελέτη περιπτώσεων από σχετικό έντυπο ή ηλεκτρονικό υλικό, διερευνητική συνέντευξη με έναν επαγγελματία ή επιχειρηματία, επίσκεψη ενός επαγγελματία ή επιχειρηματία στην τάξη ή στην ομάδα, αξιοποίηση υλικού (σημειώσεις, μαγνητοφωνήσεις ή μαγνητοσκοπήσεις) κ.ά., η ανάλυση και επεξεργασία προσωπικών περιπτώσεων ή ντοκουμέντων (π.χ. αφηγήσεις ή δημοσιευμένες συνεντεύξεις) και η διερευνητική συνέντευξη (προσωπική επαφή και συνομιλία) με επαγγελματία ή επιχειρηματία, η διοργάνωση ημερών σταδιοδρομίας και άλλων εκδηλώσεων

που θα συνδέουν εξωτερικούς παρόγοντες (επιχειρήσεις, οργανισμούς, οικογένειες, άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και βαθμίδες εκπαίδευσης, κ.ά.) με τους σχολικούς (μαθητές, εκπαιδευτικούς, διοίκηση), η πρόσκληση επαγγελματιών και επιχειρηματιών στη σχολική τάξη, η επίσκεψη σε έναν οργανισμό, επιχείρηση, υπηρεσία ή άλλο χώρο εργασίας, άλλες δραστηριότητες που ενσωματώνουν την ανάλυση και επεξεργασία εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών αλλά εξασφαλίζουν και τη διάχυσή τους: εκδρομές, σεμινάρια, συσκέψεις, ομαδικές εργασίες με κατασκευές, θεατρικές παραστάσεις μικρής διάρκειας (σκετς), κ.ά.

Οι περισσότερες από τις παραπάνω αναφερόμενες δραστηριότητες αναφέρονται στη μέθοδο της έρευνας στο πεδίο (δραστηριότητες πεδίου). Οι δραστηριότητες αυτές αναφέρονται στην εμπλοκή με προσωπική επαφή του συμμετέχοντος με το τοπικό κοινωνικό περιβάλλον και την αγορά εργασίας, προκειμένου να φέρει εις πέρας μια προγραμματισμένη δραστηριότητα (π.χ. επίσκεψη σε έναν εργασιακό χώρο). Το οικείο περιβάλλον ή και η τοπική κοινωνία προσφέρονται και μπορούν να λειτουργήσουν ως διδακτικό περιβάλλον για τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό<sup>17</sup>.

---

17. Η αξιοποίηση διαφόρων εξωτερικών φορέων (π.χ. μουσεία, θέατρα κ.ά. δημόσιοι ή ιδιωτικοί) και ιδιαίτερα φορέων της τοπικής κοινότητας ως κοινότητων μάθησης (Lawrence & Heeley, 2004), θεωρείται μια πρακτική που ανταποκρίνεται στην ανάγκη αναμόρφωσης των παραδοσιακών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την εφαρμογή νέων προσεγγίσεων για τη μάθηση καθώς και στην πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες μάθησης, όπως παρουσιάζεται παραπάνω.



Η εφαρμογή δραστηριοτήτων πεδίου έχει πολλαπλό όφελος, όταν η αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων με την τοπική κοινωνία γίνεται σε μια πιο μακροπρόθεσμη βάση, (δηλαδή για ένα χρονικό διάστημα και όχι απλώς και μόνο όσο διαρκεί η δραστηριότητα και η εμπειρία της επαφής με αυτήν) και όταν παίρνει πολλές μορφές με την εφαρμογή και άλλων εκπαιδευτικών ερευνητικών δραστηριοτήτων, όπως συγκέντρωση και επεξεργασία υλικού (π.χ. από τη βιβλιοθήκη του δήμου), αναζήτηση και συνάντηση με ντόπιους εμπειρογνώμονες και συνεντεύξεις μαζί τους, κ.ά. Οι δραστηριότητες αυτές δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την αλληλεπίδραση του ατόμου με την τοπική κοινωνία, η οποία, στη συνέχεια, μπορεί να επεκταθεί προς κατευθύνσεις που σχετίζονται με τις ειδικές ανάγκες και τα ενδιαφέροντά του (Κοσμίδου-Hardy, 2003).

- *Η μάθηση που σχετίζεται με την εργασία (work-related learning)*

*Η μέθοδος της μάθησης που σχετίζεται με την εργασία (Azizi & Lasonen, 2004) είναι ένας όρος και μια μέθοδος “ομπρέλα” που περιλαμβάνει και άλλες, όπως τη μάθηση “σχετικά με την εργασία”, τη μάθηση “στην εργασία και μέσω αυτής” (work-based learning, on-the-job training) και τη μάθηση “για την εργασία” και εφαρμόζεται μέσα από την υλοποίηση οργανωμένων δραστηριοτήτων. Στόχος για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό θα πρέπει να είναι η υλοποίηση δραστηριοτήτων που εισάγουν εργασιακές ε-*

*μπειρίες στο σχολικό πρόγραμμα δραστηριοτήτων. Η εφαρμογή τους ανταποκρίνεται στην ευρύτερη ανάγκη σύνδεσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τον κόσμο της εργασίας. Η μέθοδος αυτή ανάλογα τη μορφή που παίρνει στην εφαρμογή της, αποκαλείται και επαγγελματική τοποθέτηση (Δημητρώπουλος, 1999β).*

Η επαγγελματική τοποθέτηση αναφέρεται στην οικειοθελή προσωρινή τοποθέτηση για ικανοποίηση άμεσων σκοπών ή αναγκών του νέου (κυρίως οικονομικών) και στην οικειοθελή διερευνητική προσωρινή τοποθέτηση, που αποσκοπεί στη διερεύνηση κάποιου επαγγέλματος μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής ανάπτυξης του μαθητή-τριας. Στη δεύτερη κατηγορία συμπεριλαμβάνεται και η εθελοντική εργασία.

Στο πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη χώρα μας δεν προσφέρονται τέτοιες υπηρεσίες. Η ένταξη της μεθόδου αυτής ή και άλλων (π.χ. σύστημα πρακτικής και μαθητείας (apprenticeship), εκπαιδευτικά προγράμματα από επιχειρήσεις, μάθηση μέσα από τη διαδικασία της παρατήρησης ενός εργαζόμενου για κάποιο χρονικό διάστημα (job-shadowing) η οποία ενδεχομένως ακολουθείται από τη μέθοδο της καθοδήγησης (mentoring), κ.ά.) στους κόλπους της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης εντάσσεται στην ευρύτερη προβληματική που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια για τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή και ιδιαίτερα της εφαρμογής τοπικών συνεργασιών μεταξύ του σχολείου και των ερ-

γασιακών χώρων, στα πρότυπα δεδομένων και κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης από χώρες που εφαρμόζονται τέτοια σχήματα σε σχολεία, όπως στη Γερμανία<sup>18</sup> (Παλιωκρασσάς 2001). Η μέθοδος αυτή, επίσης, ανταποκρίνεται και στην ανάγκη ανάπτυξης συστηματικών μηχανισμών επαγγελματικού προσανατολισμού για τη στήριξη του εκπαιδευτικού έργου (Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, 2006).

Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την εργασία (όχι όμως άμεσα με την επαγγελματική αποκατάσταση) είναι ιδιαίτερα αναγκαία για την Επαγγελματική Εκπαίδευση, αφού εδώ η θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να συνδυάζεται με το χώρο άσκησης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η σύνδεση της εκπαίδευσης με τον κόσμο της εργασίας προσφέρει στους μαθητές γνώση των πραγματικών συνθηκών και διευκολύνει τις επιλογές τους, προωθεί την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, καλλιεργεί και αξιοποιεί τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες καθώς και την έμφυτη ανάγκη για δημιουργικότητα, αφού το όλο εγχείρημα έχει χαρακτηριστικά προσομοίωσης της πραγματικής εργασίας (Κάντας, 1988). Η σύνδεση βέβαια αυτή θέτει ποικίλα πολιτικοϊδεολογικά και άλλα ζητήματα και σε καμία περίπτωση δε σημαίνει ότι γίνεται σε βάρος της μορ-

φωτικής λειτουργίας τους σχολείου (Κασσωτάκης, 2004: Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2005).

- *Ομαδική εργασία*

Η μέθοδος της *ομαδικής εργασίας* είναι δυνατό να περιλαμβάνει περισσότερες από μια δραστηριότητες, καθώς και άλλες μεθόδους (π.χ. συζήτηση, παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας, ομαδικές ασκήσεις, δραστηριότητες πεδίου κ.ά.). Σε κάθε περίπτωση, η βασική αρχή της είναι ότι μια ομάδα εργασίας θα πρέπει να έχει κοινό στόχο ή σκοπό.

Τα βασικά πλεονεκτήματα της μεθόδου αυτής αναφέρονται, αφενός στο ότι η αλληλεπίδραση στην ομάδα βοηθά τα περισσότερα άτομα που συμμετέχουν σε αυτήν να μαθαίνουν καλύτερα και αφετέρου στο ότι με τη συμμετοχή ενός ατόμου σε μια ομάδα εργασίας ικανοποιούνται ταυτόχρονα ατομικές, κοινωνικές-συναισθηματικές (επικοινωνία, ανταλλαγή συναισθημάτων), καθώς και ανάγκες εργασίας.

Επίσης, η παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας (ως το αποτέλεσμα της εφαρμογής της μεθόδου της ομαδικής εργασίας) είναι μια μέθοδος που προάγει δεξιότητες και ικανότητες στους συμμετέχοντες. Αυτό συμβαίνει γιατί η παρουσίαση μιας ομαδικής εργασίας προϋποθέτει την οργάνωση και προετοιμασία των παρουσιαστών αυ-

---

18. Σε χώρες όπως η Γερμανία οι μαθητές όλων των σχολείων “εργάζονται” για ένα μήνα κοινά σε επαγγελματίες που οι ίδιοι επιλέγουν. Οι διάφοροι χώροι εργασίας αναλαμβάνουν, χωρίς κόστος, να δεχθούν επί ένα μήνα τους μικρούς εργαζόμενους. Πρόκειται για προσομοίωση της πραγματικής εργασίας.

τής (π.χ. ο παρουσιαστής θα πρέπει να έχει εμπεδώσει αυτό που θα μεταδώσει, το μήνυμα θα πρέπει να είναι σαφές, απλό, ολοκληρωμένο και να έχει ενδιαφέρον, κ.ά.).

- *Συζήτηση*

Η *συζήτηση* είναι μια ακόμη μέθοδος που προωθεί την ενεργό συμμετοχή των μαθητών. Η συζήτηση αναφέρεται στην προφορική ανταλλαγή ιδεών, απόψεων και αντιλήψεων μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων, με σκοπό την αποσαφήνιση ή την ενίσχυση της κατανόησης γνωστικών αντικειμένων ή θεμάτων που τίθενται για συζήτηση (Κοσμίδου-Hardy, 2003).

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

Και αυτή η μέθοδος απαιτεί, με τη σειρά της, προετοιμασία από την πλευρά του συμβούλου για την εφαρμογή της (π.χ. να προσδιοριστεί ο σκοπός της, να γίνει κατάλληλη προετοιμασία των συμμετεχόντων και του διευθύνοντα τη συζήτηση, κ.ά.) καθώς και δραστηριότητες μετά από αυτήν (π.χ. επεξεργασία των πρακτικών-σημειώσεων, επεξεργασία και αξιολόγηση αυτής με σκοπό τη βελτίω-

ση της εφαρμογής της μεθόδου αυτής στο μέλλον ή την άμεση επανάληψή της, κ.ά.)

- *Ερευνητικό ημερολόγιο και προσωπικός φάκελος καταγραφής και συλλογής δεδομένων*

Το ερευνητικό ημερολόγιο είναι ένας τρόπος να γίνει συστηματική καταγραφή ορισμένων στοιχείων που προέκυψαν από τη συμμετοχή του ατόμου σε μια δραστηριότητα (π.χ. συμμετέχοντες, ημερομηνία, συνθήκες, εντυπώσεις, σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες κ.ά.) και στη συνέχεια να ακολουθήσει συζήτηση (Κοσμίδου-Hardy, 2003). Η καταγραφή γεγονότων και φαινομένων της ζωής των νέων είναι μια μέθοδος που προάγει και τη δημιουργία *βιογραφικής προοπτικής* στην εκπαιδευτική και επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Mayer, 2004), καθώς τους βοηθά να αντιληφθούν πως ξεκινά η βιογραφία τους. Το ερευνητικό ημερολόγιο μπορεί να λειτουργήσει και εκπαιδευτικά, αφού οι συμμετέχοντες μπορούν να καταγράψουν σύμφωνα με την εμπειρία που είχαν κάθε φορά, τι θεωρούν ότι είναι απαραίτητο να μάθουν ή να πληροφορηθούν.

Τέλος, το ερευνητικό ημερολόγιο είναι μια μέθοδος που μπορεί να λειτουργήσει συμπληρωματικά με τη μέθοδο του *προσωπικού φακέλου καταγραφής και συλλογής δεδομένων* (career portfolio). Ο προσωπικός φάκελος μπορεί να είναι σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή ή να έχει τη μορφή ενός ντοσιέ ή αρχείου, όπου ο ίδιος ο νέος καταχωρεί κάθε προσωπικό

στοιχείο (π.χ. βεβαιώσεις, πτυχία, ειδικές επιδόσεις, ασκήσεις, κ.ά) που κρίνει ότι θα του είναι απαραίτητο για να απεικονίσει τον εαυτό του και σχετίζεται με την εκπαιδευτική και επαγγελματική του σταδιοδρομία

## Αποτελέσματα - Οφέλη

Η ενεργός συμμετοχή των νέων σε ομαδικές ασκήσεις, συζήτηση, ομαδικές εργασίες και η ανάληψη πρωτοβουλιών για την η επεξεργασία σχεδίων και την ολοκλήρωση ποικίλων δραστηριοτήτων όπως αυτές που προτείνονται εδώ, οδηγεί, στην ανάπτυξη σημαντικών κομβικών δεξιοτήτων στους συμμετέχοντες<sup>19</sup>.

Μερικές από τις δεξιότητες αυτές αναφέρονται: στον προγραμματισμό και στην οργάνωση των δραστηριοτήτων που απαιτούνται για την ολοκλήρωση μιας εργασίας (αυτόνομη ή εργασία σε ομάδες), στην προετοιμασία μιας δραστηριότητας, στον προγραμματισμό των επιμέρους δράσεων αυτής (π.χ. προετοιμασία ερωτήσεων συνέντευξης καθώς και στην τήρηση χρονοδιαγραμμάτων υλοποίησής της), στην ανάπτυξη και καλλιέργεια επικοινωνιακών δεξιοτήτων (συμμετοχή σε συζητήσεις ομάδας, ε-

πικοινωνία με φορείς, παρουσίαση των αποτελεσμάτων της εργασίας σε κοινό κ.ά.), στην αξιοποίηση πηγών πληροφόρησης (ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης πληροφοριών από τις πηγές πληροφόρησης), στην επεξεργασία των στοιχείων ή άλλου συλλεγμένου υλικού (έλεγχος ακριβείας, διασταύρωση με άλλες πηγές κ.ά.) και στην επεξεργασία τους για παρουσίαση μέσω των κατάλληλων μεθόδων με χρήση εποπτικών μέσων (π.χ. πίνακας σεμιναρίων, προβολέας διαφανειών απλώς ανακλαστικός, ή βιντεοπροβολέας, χαρτόνια για επικόλληση εικόνων και γραφικών, αφίσες και πίνακες κ.ά.) και νέων τεχνολογιών για την παρουσίασή τους (ειδικά προγράμματα όπως το power point).

Την ίδια στιγμή, η συμμετοχή του νέου ατόμου σε τέτοιες ασκήσεις και δραστηριότητες εξυπηρετεί και άλλους στόχους της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Οι ευκαιρίες διερεύνησης βοηθούν το άτομο να “δοκιμάσει” τα ατομικά του χαρακτηριστικά, να εξερευνήσει και να αναπτύξει τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και δεξιότητές του και την αυτοαντίληψή του και με αυτόν τον τρόπο να αντιληφθεί τη διαδικασία αλλη-

---

19. Εντυπωσιακά ήταν τα ποικίλα οφέλη και οι συνέπειες στην ανάπτυξη κομβικών δεξιοτήτων με την εφαρμογή μαθητοκεντρικής διδασκαλίας και τεχνικών μάθησης όπως: αλληλεπίδραση σε μικρές και μεγάλες ομάδες, ατομική-ομαδική μελέτη, εμπειρική μάθηση στο πεδίο με δραστηριότητες στο πλαίσιο και τον προσανατολισμό που παρουσιάζεται στην παρούσα εργασία, κ.ά., σύμφωνα με την Έκθεση Αξιολόγησης Πιλοτικής Εφαρμογής του Έργου: “Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες” (Αθήνα, Π.Ι. 2004) που υλοποιείται με την καθοδήγηση του Π.Ι. και συντονιστές τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της χώρας.

λεπίδρασής του με το κοινωνικό του περιβάλλον.

Το έργο λοιπόν των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού γίνεται ολοένα και πιο απαιτητικό και περίπλοκο, αφού καλούνται να σχεδιάσουν τη στρατηγική παρέμβασής τους με νέες μεθόδους, που θα στοχεύουν να βοηθήσουν τους νέους να αναπτύξουν τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες και να αναπτύξουν έναν ευέλικτο, στρατηγικό σχεδιασμό για να αντιμετωπίσουν τη ρευστότητα και αβεβαιότητα της κοινωνικο-οικονομικής πραγματικότητας και της απασχόλησης.

Την ίδια στιγμή, καλούνται να εντάξουν και νέους στόχους στις επισημονικές τους υποχρεώσεις όπως το ανταποκριθούν στη μεγαλύτερη ανομοιογένεια του μαθητικού πληθυσμού, να εντάξουν τις νέες τεχνολογίες και τις τεχνολογίες επικοινωνιών και πληροφόρησης στη δουλειά τους, να την ενδυναμώσουν με την ευρωπαϊκή διάσταση της επαγγελματικής καθοδήγησης, δηλαδή να έχουν αυξημένη γνώση για το ευρωπαϊκό πλαίσιο απασχόλησης, να παρέχουν νέου τύπου υπηρεσίες όπως π.χ. τηλεφωνικές υπηρεσίες, κινητές μονάδες που θα πηγαίνουν στις εκπαιδευτικές κοινότητες, κ.ά. (Amundson, 2004: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2005: Wannan, 2004).

Σε κάθε περίπτωση, υπάρχουν συνέπειες και απαιτήσεις στη θεωρία και την έρευνα της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Ολοένα και περισσότερο, λοιπόν, έχουμε σήμερα ανάγκη προγραμμάτων συνε-

χούς εκπαίδευσης συμβούλων καθώς και διαχρονικών ερευνών που θα αναλύουν την αποτελεσματικότητα των συμβουλευτικών παρεμβάσεων, την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητά τους.

## Επίλογος

Στο πλαίσιο της παρούσης εργασίας έγινε προσπάθεια να καταδειχθεί η ανάγκη ανάπτυξης και καλλιέργειας κομβικών δεξιοτήτων καθώς και ενός ευέλικτου, στρατηγικού σχεδιασμού της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας και της ζωής του ατόμου.

Τα προγράμματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ιδιαίτερα ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, χρειάζονται επαναπροσδιορισμό που να δίνει προτεραιότητα σε μια άλλη παιδαγωγική, την παιδαγωγική της πράξης, που ενσωματώνει και συνδυάζει το βίωμα και την εμπειρία των συμμετεχόντων και τους καθιστά ενεργητικούς. Η αγωγή αυτή μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερη χρησιμη και αποτελεσματική για την ανάπτυξη και καλλιέργεια σημαντικών κομβικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων αλλά και της αυτογνωσίας, της κριτικής κοινωνικής ενημέρωσης, της ικανότητας λήψης αποφάσεων, της επικοινωνίας, της συνεργασίας, κ.ά. Μπορεί να είναι αγωγή για την αναζήτηση εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κατεύθυνσης, αλλά και αγωγή νοήματος ζωής, αφού η αναζήτηση προσανατολισμού στην εργασία ουσιαστικά αναφέρεται στην αναζήτηση νοήματος ζωής.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson N., (2004), “Ενισχύοντας τους δεσμούς ανάμεσα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και στην Ενδοεπιχειρησιακή Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Μια δια βίου προσέγγιση”, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 9&10/12/2004.
- Αρχοντάκη Ζ., & Φιλίππου Δ., (2003), *205 Βιωματικές Ασκήσεις για Εμφύχωση Ομάδων*, Αθήνα: Καστανιώτη.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D.M. (1996), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Αστρινάκης Γ., (2003), Πρόλογος, στο Αρχοντάκη Ζ., & Φιλίππου Δ., (2003), *205 Βιωματικές Ασκήσεις για Εμφύχωση Ομάδων*, Αθήνα: Καστανιώτη.
- Azizi N., & Lasonen J., (2004), “Η μάθηση στην εργασία στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: κριτική παρουσίαση των νέων προκλήσεων”, 14<sup>ο</sup> Διεθνές Συνέδριο της IVETA (Intenational Vocational Education & Training Association), Αυστρία, 25-27/08/2004, Έκθεση Ε.Κ.Ε.Π.
- Benzanson L.,(2000), “Η μετάβαση από μια συντηρητική σε μια δυναμική θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας”, Διεθνές Συνέδριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Βερολίνο 29/08-01/09/2000. Έκδοση: Ε.Κ.Ε.Π.
- Brown, A.,(1998b), “Using Skills as the key mediator of meaning in Labour Market Services of the Future”, Paper produced for ADAPT project on Enhancing the use of labour market information in vocational guidance for adult clients, University of Warwick, Institute of Employment Research.
- Brown, A. (1999), “A Critical review of skills research: a backdrop to attempts to develop a skills-based approach to guidance practice”, Paper produced for ADAPT project on the use of Labour Market Information to enhance careers guidance. 1<sup>st</sup> International Conference of the Institute of Careers Guidance, University of Warwick, 4-7 August 1999.
- Γιαννακούρου Μ.,(2003), “Νέα Οργάνωση της Εργασίας”, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, σημειώσεις σεμναρίου, πηγή: <http://www.ekdd.gr>
- Δημητρόπουλος Ευ., (1999β), *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός, τ. Β΄, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γ.Π. Γρηγόρη (9<sup>η</sup> έκδοση).
- Eddy L., (2000), “Το μέλλον της εργασίας και οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης”. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου για την Επαγγελματική Καθοδήγηση, Βερολίνο, Τομέας ΣΕΠ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, περιλήψεις εισηγήσεων.
- Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, Έκθεση Επιτροπής για τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006.
- Έκθεση Αξιολόγησης Πιλοτικής Εφαρμογής Έργου: “Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες”, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο 2004.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έγγραφο Εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής (2000)- Υπόμνημα: “Ανάληψη δράσης σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής: έξι βασικά μηνύματα”, Βρυξέλλες, 30/10/2000, Sec (2000) 1832.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση, “Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης”, Νοέμβριος 2001, COM (2001) 678.

- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής: “Οι συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι των εκπαιδευτικών συστημάτων”, Επίσημη Εφημερίδα, C143/3, 14-06-2002.
- Hall, D., (1976), *Careers in Organizations*, California, Goodyear, pp. 23-45.
- Καμινιώτη Ολ., Χλέτσος Μ., (2004), “Ζήτηση Ειδικοτήτων & Δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας. Αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις”. Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης- Ερευνητική Πληροφορική, Α.Ε..
- Κάντας Αρ., (1996), “Επαγγελματικός Προσανατολισμός και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων στις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες”, *Ηλέσχη των Εκπαιδευτικών*, **14**, 16-17.
- Κάντας Αρ., (1998α), “Το μέλλον της εργασίας και το μέλλον της εκπαίδευσης”, *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **40**, 95-103.
- Κάντας Αρ., & Χαντζή Α., (1991), *Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας Αρ., (1998), “Στάδια Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας”, Πρακτικά 1<sup>ου</sup> σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Γραφείο Διασύνδεσης Α.Π.Θ., 46-51.
- Κάντας Αρ., (2001), “Οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας: Τεκμήρια και ζητήματα πολιτικής ΣΕΠ”, Θεσσαλονίκη: Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Εκπαιδευτικού Σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998.
- Karlheinz, A. (2000), “Το μαθησιακό μέλλον – Προσόντα υπό συνθήκες αλλαγής”, Διεθνές Συνέδριο για την Επαγγελματική Καθοδήγηση, Βερολίνο, Αύγουστος 2000. Περιλήψεις εισηγήσεων, Τομέας ΣΕΠ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004), “Οι σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις και οι επιδράσεις τους στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό”, Πρακτικά, 1<sup>ο</sup> Διεθνές Συνέδριο του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Αθήνα, 23-25/01/2004.
- Κασσωτάκης Μιχ., & Μαρμαρινός Ι., (2005), “Η παγκοσμιοποίηση και οι επιπτώσεις της στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία και την Εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής”, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **74-75**, 182-193.
- Κόκκος Α., Εισαγωγή στο “Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης” (2006), τόμος 1, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ
- Κοσμίδου Χρ., (1989), “Ενεργός Έρευνα: για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία”, *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**, 22-34.
- Κοσμίδου–Hardy Χρ., (1993), “Οι στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως βάση για ένα Αναπτυξιακό μοντέλο ΣΕΠ και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό πλαίσιο”. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **10**, 84-110.
- Κοσμίδου–Hardy Χρ., & Μαρμαρινός Ι., (1994), “Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα”, *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **79**, 51-59.
- Κοσμίδου–Hardy Χρ., (1996α), “Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Πληροφόρησης: από την παθητική πληροφόρηση στην κριτική ανάγνωση της πληροφορίας”, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **36-37**, 56-71.
- Κοσμίδου–Hardy Χρ., (1996β), “Ένα κριτικό, αναπτυξιακό μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;”. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **38-39**, 25-52.
- Κοσμίδου–Hardy Χρ., (1997), “Η πρόκληση της μετάβασης και η ανταπόκριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού”. Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **42-43**, 67-89.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (2000), “Η Βιωματική μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση”, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **52-53**, 9-12.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (2003): Οδηγός Σχεδιασμού, ανάπτυξης, εφαρμογής, αξιολόγησης και διαχείρισης προγραμμάτων ΣΕΠ σε σχολικά Δίκτυα. ΕΠΕΑΕΚ II, Άξονας 2.4, Κατηγορία πράξεων: 2.4.1.ε. Εφαρμογή Συμβουλευτικής στο Σχολείο. Βασικές Οδηγίες για πρόγραμμα συμβουλευτικής παρέμβασης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κρίβας Σ.,(1998), “Η Συμβουλευτική Προσανατολισμός στο πανεπιστήμιο για τη σταδιοδρομία των φοιτητών στα πλαίσια της διαφοροποιημένης αντίληψης για τη σταδιοδρομία: συνέπειες στη συμβουλευτική διαδικασία”. Θεσσαλονίκη: Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Εκπαιδευτικού Σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998.
- Κρίβας Σπ., (2001): “Η διαφοροποίηση της αντίληψης για τη σταδιοδρομία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Από την “αντικειμενική” ιεραρχική δομή στη διαμορφούμενη υποκειμενικά δια βίου διαδικασία”. Πρακτικά Α’ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (53-62).
- Κρίβας Σπ., (2005), “Η Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία στο Νέο Millennium: εννοιολογικές διαφοροποιήσεις της Συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία”, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **74-75**, 139-147.
- Krumboltz J., (1996), “A Learning Theory of Career Counseling”, in Savickas & Walsh, *Handbook of Career Counseling and Practice*. Palo Alto, California: Davies – Black Publishing.
- Lawrence Al., & Heeley Jo, (2004), “Ενισχύοντας τις δεξιότητες επιπέδων και χωρών άσκησης επαγγέλματος μέσω της χρήσης της δημιουργικότητας και της αλληλεπίδρασης”, 14<sup>ο</sup> Διεθνές Συνέδριο της IVETA (International Vocational Education & Training Association), Αυστρία, 25-27/08/2004, Έκθεση Ε.Κ.Ε.Π.
- Λεκάκη – Μαντάκη Στ., (2004), “Γνωρίζω το σήμερα, σχεδιάζω το αύριο. Σκέψεις για την ανάπτυξη Σταδιοδρομίας των νέων στο κατώφλι του 20<sup>ου</sup> αιώνα”, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **68-69**, 170-175.
- Μαλικιώση-Λοΐζου Μ., (2002), “Η Ψυχοπαιδαγωγική Προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της”, στο Κασσωτάκης Μιχ (επιμ) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (215-235).
- Μαυρογιώργος Γ., (2004), “Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ως Δομικό Στοιχείο της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας σε μια δια βίου Προοπτική”, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 9&10/12/2004.
- Mayer Th., (2004), “Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον δια βίου Προσανατολισμό και τη δια βίου Συμβουλευτική. Η άποψη των εργοδοτών”, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 9&10/12/2004.
- McCarthy J., (2004), “Σύγχρονες Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό”, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 9&10/12/2004.
- Μπάουμαν Ζ., (2003), *Η μετανεωτερικότητα και τα δεινά της*, Αθήνα: Ψυχογίος.
- Μπεκ Ουρ., (2000), *Ελευθερία ή Καπιταλισμός: Η κοινωνία της εργασίας και το καθεστώς του ρίσκου*, Συζητήσεις με τον Πιοχάνες Βίλμς, Αθήνα: Καστανιώτης, 2001.
- Παληός, Ζ., (Επιμ) (2003), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, 17.
- Παλαιοκρασάς Σπ., (2001), “Οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας: τεκμήρια και ζητήματα πολιτικής ΣΕΠ”, πρακτικά Α’ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (181-190).



- Παλαιοκρασάς Στ., (2003), “Προβληματισμοί για το Ρόλο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Παγκοσμιοποιημένη Οικονομία”. Εισήγηση στο πλαίσιο εφαρμογής του προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, Κατηγορία πράξης 2.4.1.ε, πηγή: <http://www.pi-schools.gr>
- Παλαιοκρασάς Στ., (2005), “Το τέλος της Σταδιοδρομίας: Ζήτω η Νέα Σταδιοδρομία;”, *Διασύνδεση Εκπαίδευσης και Εργασίας*, **6**, 1-2 (Εξαμηνιαία έκδοση του Γραφείου Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας της ΑΣΠΑΙΤΕ).
- Peavy V.R., (1993), *Constructivist Counseling: A Prospectus, Guidance & Counseling*, **9**, 2.
- Peavy Vance R., (2000), “Προοπτικές για τη Συμβουλευτική του 21<sup>ου</sup> αιώνα: Κοινωνιοδυναμική Συμβουλευτική”, Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου για την Επαγγελματική Καθοδήγηση, Βερολίνο, Τομέας ΣΕΠ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, περιλήψεις εισηγήσεων.
- Πιτέλης, Χ., (1997), (Επιστ. Συν), “Το μέλλον της Ελληνικής Βιομηχανίας”, Υπουργείο Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βιομηχανίας, Μελέτη: “Εκπαίδευση και Βιομηχανική Ανταγωνιστικότητα”, 1997, σελ. 59-78.
- Savickas M.L. & Walsh W.B., (1996), *Handbook of Career Counseling and Practice*. Palo Alto, California: Davies – Black Publishing.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (2001), “Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Σταδιοδρομίας: Μια νέα προσέγγιση της εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού”. Πρακτικά Α’ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (63-73).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (2005), “Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη σύγχρονη εποχή: Τάσεις και Προοπτικές”, *Νέα Παιδεία*, **112**, 159-173.
- Τζέπογλου Στ., (1999): “Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: περίοδος νέων προσεγγίσεων στην εφαρμογή του θεσμού”, Πρακτικά β’ Έλλαδο-Κυπριακού συνεδρίου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Σπάρτη, 22-23/04/1999 (19-28).
- Φλουρής Γ., & Πασιάς Γ., (2000), “Στο δρόμο προς την κοινωνία της γνώσης ποιο ερώτημα έχει την πιο μεγάλη αξία, εκείνο της γνώσης ή αυτό της κοινωνίας;”, στο Μπουζάκη Α. (επιμ.) *Ιστορικο-συγκριτικές προσεγγίσεις*, Αθήνα: Gutenberg.
- Φλουρής Γ., (2001), “Από το δείκτη νοημοσύνης στη νοημοσύνη της επιτυχίας στο χώρο της εργασίας”, Πρακτικά Α’ Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (292-304).
- Χαροκοπάκη Α., (2005), “Ο ρόλος και η σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων στον κόσμο της αγοράς εργασίας: Οι “Δεξιότητες Σταδιοδρομίας””, Πρακτικά 2<sup>ου</sup> Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα: 16&18/12/2005.
- Van Esbroeck, R. Butscher, V. Broonen, J.P.Klaver, A.M., (Eds) (1997), *Decision making for lifelong learning*. FEDORA, Belgium, Vubpress.
- Wannan J., (2004), “Οι προκλήσεις για την εφαρμογή της δια βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού”, Πρακτικά Διεθνούς Συνάντησης του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 9&10/12/2004.
- Watts, A.G. (1983), *Education, unemployment and the future of work*. Milton Keynes: Open University.
- Watts, A.G. & Van Esbroeck, R. (1998), *New Skills for New Futures*, Belgium, FEDORA – VUBPRESS
- Young, R.A. & Collin, A (2004), Introduction: Constructivism and social social constructivism in the career field, *Journal of Vocational Behaviour*, **64**, 3, 373-388.



# ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ  
ΣΤΗ Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ



Σταμάτης Παλαιοκρασάς\*

### **ΖΗΤΕΙΤΑΙ: ΝΕΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΤΟΥ ΣΕΠ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σκοπός της παρούσας εισήγησης είναι να προκαλέσει έναν εθνικό διάλογο για το ρόλο του ΣΕΠ στην εκπαίδευση του 21<sup>ου</sup> Αιώνα, στο πλαίσιο των ανατροπών που συντελούνται στην αγορά εργασίας και σε σχέση με ένα καινοτόμο πιλοτικό πρόγραμμα που εφαρμόστηκε με επιτυχία πρόσφατα σε σχολεία της χώρας μας. Τα ερωτήματα που προσφέρονται για το διάλογο αυτό είναι τα εξής: Ισχύει το “αναπτυξιακό μοντέλο” για τον ΣΕΠ του 21<sup>ου</sup> Αιώνα; Ενόψει των ανατροπών στην αγορά εργασίας, όσον αφορά τη διαχείριση μιας σταδιοδρομίας, παραμένει η ορθολογική επιλογή επαγγέλματος το κυρίαρχο ζητούμενο του ΣΕΠ; Ποια θα είναι η νέα προσέγγιση της αυτογνωσίας, της ικανότητας λήψης αποφάσεων, της αναζήτησης πληροφοριών για τα επαγγέλματα, της συμβουλευτικής κτλ.; Ή, ποια νέα συνιστώσα θα πρέπει να εισαχθεί στον θεσμό, ώστε να προετοιμαστούν οι μαθητές για μια αυτοδιαχειριζόμενη σταδιοδρομία;

Η εισήγηση τοποθετείται στα παραπάνω κρίσιμα ερωτήματα με επιχειρηματολογία και τεκμηρίωση που αντλούνται από τη σύγχρονη βιβλιογραφία, καθώς και από απτά αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής ενός προγράμματος ΣΕΠ, που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ.

Stamatis Paleocrassas\*

### **WANTED: A NEW STRATEGY FOR LINKING CAREERS EDUCATION TO THE LABOUR MARKET**

The aim of this presentation is to trigger a national discussion on the role of Careers Education in the education of the 21<sup>st</sup> century, in view of the overturning developments in labour markets and taking into account the results of an innovative pilot programme, which was implemented recently in Greek schools. The critical questions posed for this discussion are: is the “developmental model” still in effect for the new conditions prevailing in the first decade of the 21<sup>st</sup> century? In view of these conditions, is the rational choice of a profession or a vocation still the predominant aim of Careers Education? What should be the new approach of integrating the self-knowledge concept into a career plan? How should such conventional objectives of Careers

---

\* Ο Σ. Π. είναι Επίτιμος Σύμβουλος του Π.Ι.

Education as counselling, decision making, job analysis, information retrieval and processing, be adjusted pedagogically in order to be effectively integrated into a self managing life-long career plan?

The paper provides answers to these questions, which are documented by recent bibliography and by the experiences gained from a pilot cognitive approach of linking careers education to local labour markets in Greek secondary schools.

## 1. Εισαγωγή

Η θεωρία που θεμελιώνει την εφαρμογή του ΣΕΠ στα ελληνικά σχολεία αναπτύχθηκε πριν από περίπου 55 χρόνια. Όμως επειδή το μοντέλο εφαρμογής του αναπτύχθηκε με βάση τις αναπτυξιακές ανάγκες του προέμφηβου και του έφηβου, είναι δύσκολο να αμφισβητηθεί η χρησιμότητά του και στη σημερινή εποχή, εφόσον η βιβλιογραφία δεν έχει τεκμηριώσει σημαντικές αλλαγές στις ανάγκες αυτές, ίσως με εξαίρεση όσον αφορά τη χρήση νέων τεχνολογιών. Όμως είναι καιρός να αναθεωρηθούν οι στρατηγικές εφαρμογής του μοντέλου αυτού, όταν έχουν συντελεστεί ανατροπές στην αγορά εργασίας, ως συνέπεια της κυριαρχίας του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης. Το πρώτο θύμα των ανατροπών αυτών ήταν η “κοινωνική σταδιοδρομία”, η οποία ως πρωταρχικός στόχος του ΣΕΠ χαρακτηριζόταν από σχετική σταθερότητα που διευκόλυνε τον προγραμματισμό της. Στη θέση της πλέον, εμφανίζεται η “Πρωτεύικη σταδιοδρομία”, λίαν ευμετάβλητη και επομένως κινούμενος στόχος για τον οποιονδήποτε προγραμματισμό. Ενώ η κοινωνική σταδιοδρομία εξαρτιόταν από την τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση, την περιοδική επιμόρφωση και

την κάθετη κινητικότητα (εξέλιξη) στο χώρο εργασίας, τώρα, η Πρωτεύικη σταδιοδρομία απαιτεί συνεχή (ούτε καν συνεχιζόμενη) μάθηση, αυτοκατευθυνόμενη πρόοδο, επίμονο κυνήγι εργασιακών προκλήσεων και διεπιστημονική κινητικότητα. Πέραν αυτών όμως, η διασφάλιση της απασχόλησης, ανεξάρτητα επιπέδου, απαιτεί συνεχή αυτογνωσία και κατάρτιση ανώτερων νοητικών ικανοτήτων, των λεγόμενων “μετα-ικανοτήτων” ή γνωστικών ικανοτήτων.

Υστερα από αυτές τις εξελίξεις, είναι εύλογο ότι πρέπει να αναθεωρηθεί η στρατηγική του ΣΕΠ, ώστε να συνεχίσει ο θεσμός αυτός να προσφέρει σημαντικό όφελος στην εκπαίδευση.

Σκοπός της παρούσας εισήγησης είναι να προκαλέσει εθνικό διάλογο για το ρόλο του ΣΕΠ στην εκπαίδευση του 21<sup>ου</sup> Αιώνα, στο πλαίσιο των ανατροπών που συντελούνται στην αγορά εργασίας και σε σχέση με μια καινοτόμο πιλοτική εφαρμογή που συντελέστηκε με επιτυχία πρόσφατα στη χώρα μας. Τα ερωτήματα που προσφέρονται για το διάλογο αυτό είναι τα εξής: Ισχύει το “αναπτυξιακό μοντέλο” για τον ΣΕΠ του 21<sup>ου</sup> Αιώνα; Ενόψει των ανατροπών στην αγορά εργασίας, παραμένει κυρίαρχο ζητούμενο του ΣΕΠ η ορθολογική επιλογή επαγγέλματος; Ποια θα είναι η

νέα προσέγγιση της αυτογνωσίας, της ικανότητας λήψης αποφάσεων, της αναζήτησης πληροφοριών για τα επαγγέλματα, της συμβουλευτικής κτλ.; Ή, ποια νέα συνιστώσα θα πρέπει να εισαχθεί στο θεσμό, ώστε να προετοιμαστούν οι νέοι για μια Πρωτεύεική σταδιοδρομία;

Η εισήγηση θα τοποθετηθεί στα παραπάνω κρίσιμα ερωτήματα με επιχειρηματολογία και τεκμηρίωση που θα αντληθούν από τη σύγχρονη βιβλιογραφία, καθώς και από απτά αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής ενός προγράμματος ΣΕΠ, που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ.

## **2. Το Νέο “Παγκοσμιοποιημένο” Πλαίσιο**

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι η διανομοποίηση των οικονομιών έχει φέρει τα πάνω κάτω, όσον αφορά την προσφορά και ζήτηση προσοντούχων αφοοίτων, τη διαχείριση σταδιοδρομίας, αλλά και τη διασφάλιση της απασχόλησης.

Είναι επίσης γεγονός ότι αυτές οι εξελίξεις είχαν προβλεφτεί από μελλοντολογικές μελέτες της δεκαετίας του '80, αρχικά στις ΗΠΑ με τη μελέτη “Apprenticeship 2000” και στη συνέχεια από σχετικές μελέτες του ΟΟΣΑ, όπου το ζητούμενο ήταν “ποια προσόντα θα ζητούν οι εργοδότες το έτος 2000”. Σε μια εποχή που κυριαρχούσε στην αγορά εργασίας η εξειδίκευση, φαινόταν απίστευτο οι μελέτες αυτές να προβλέπουν, ως κυρίαρχα προσόντα για τις οικονομίες της Αμερικής και της Ευρώπης, ικανότητες οι οποίες είναι ανεξάρτητες

της οποιασδήποτε επαγγελματικής ειδικεύσης. Ικανότητες όπως η συνεργατικότητα, η προσαρμοστικότητα, η σύγχρονη επικοινωνία κ. ά., οι οποίες ονομάστηκαν από κάποιους μελετητές ικανότητες γενικού χαρακτήρα (generic skills), από άλλους κομβικές ικανότητες (key skills) και από άλλους μεταφερόμενες ικανότητες (transferable skills). Ο ΟΟΣΑ, σε Συνέδριο που διενεργήθηκε στην Ουάσιγκτον το 1999 με θεματική “Η προετοιμασία των νέων για τον 21<sup>ο</sup> Αιώνα: Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας”, προσδιόρισε τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα ως εξής:

- Τα επαγγελματικά προφίλ είναι πιο δυναμικά και απαιτούν διευρυμένες ικανότητες.
  - Τα άτομα τείνουν στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους να αναλαμβάνουν πολλαπλά επαγγελματικά καθήκοντα.
  - Εφαρμόζονται όλο και συχνότερα ευέλικτα περιεχόμενα και σχήματα εργασίας.
  - Η σύγχρονη τεχνολογία επικοινωνιών επιτρέπει ευέλικτα ωράρια και μη παραδοσιακούς χώρους εργασίας.
  - Οι επιχειρήσεις λειτουργούν με λιγότερο επίσημη ιεραρχία και απαιτούν μεγαλύτερες ατομικές ευθύνες.
- (ΟΟΣΑ, 1999: BIAC STATEMENT)

Το μήνυμα που στάλθηκε προς την εκπαίδευση ήταν ότι δεν μπορεί να συνεχίζει να δίνει μόνο έμφαση στο περιεχόμενο (διδασκία ύλη), αλλά θα πρέπει να προωθή παράλληλα την ανάπτυξη γενικής φύσεως ικανοτήτων που αποτελούν τη βάση για περαιτέρω

ρω και συνεχή απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Επιπλέον, όσον αφορά τον ΣΕΠ, προτείνεται να εισαχθεί ο στόχος της ανάπτυξης ικανοτήτων διαχείρισης της προσωπικής ζωής και αυτομάθησης, στο πλαίσιο μιας συνειδητής άσκησης δια βίου αυτοανάπτυξης, εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

### 3. Νέες Μορφές Σταδιοδρομίας

Όταν οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ανατρεπτικές, είναι εύλογο να υπάρχουν επιπτώσεις και σημαντικές αλλαγές και στο θεσμό της σταδιοδρομίας, ως κοινωνικού και οικονομικού φαινομένου. Όντως, μέλητες του σύγχρονου χώρου εργασίας κατέγραψαν αυτές τις αλλαγές και ανέδειξαν ως νέα μορφή σταδιοδρομίας την “Πρωτεύκη σταδιοδρομία” (Hall & Moss, 1998). Σε αντιπαράθεση με τη συμβατική, σχετικά σταθερή, “κοινωνική σταδιοδρομία, η νέα σταδιοδρομία είναι λίκαν ευμετάβλητη (όπως πολυμορφικός ήταν κατά την μυθολογία ο Πρωτέας) και σχετικά απρόβλεπτη.

Στην *οικονομία της γνώσης* και της πληροφορίας κυριαρχούν οι έννοιες της “απασχολησιμότητας” (employability) και της ευμετάβλητης σταδιοδρομίας (protean career). Τώρα πλέον το ιστορικό της εκπαίδευσης που προηγήθηκε δεν αρκεί. Σημασία πλέον έχει *τι πραγματικά μπορείς να κάνεις*, με βάση πρότυπα που καθορίζει η αγορά εργασίας, τα οποία όμως συνεχώς εξελίσσονται! Στην Πρωτεύκη σταδιοδρομία, το άτομο και όχι η εργοδοσία, είναι ο κύριος διαχειριστικός της παράγοντας. Το κριτήριο επιτυ-

χίας είναι κυρίως εσωτερικό (ψυχική ικανοποίηση) και λιγότερο εξωτερικό (μισθός, προαγωγή, υψηλή θέση). Η επαγγελματική εξέλιξη διασφαλίζεται από την ανάπτυξη “απασχολησιμότητας”, η οποία ως νέα έννοια αφορά την ικανότητα *προσωπικής* διαχείρισης της σταδιοδρομίας για τη διασφάλιση της απασχόλησης, με την εφαρμογή μιας στρατηγικής συνεχιζόμενης αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των κομβικών επαγγελματικών προσόντων, που επιτυγχάνεται με δια βίου αυτογνωσία και *αυτό-διαχειριζόμενη* μάθηση. Η επαγγελματική εξέλιξη στον 21<sup>ο</sup> αιώνα δεν εξαρτάται απαραίτητα (όπως πριν από μερικά χρόνια) από την:

- Τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση
  - Επανακατάρτιση
  - Κάθετη κινητικότητα
- αλλά από:
- Συνεχή μάθηση
  - Αυτοκατευθυνόμενη πρόοδος
  - Αποδοχή διαθεματικών εργασιακών προκλήσεων
  - Αλληλο-συσχέτιση εργασιακών εμπειριών.

Τα νέα συστατικά επαγγελματικής επιτυχίας μεταβάλλονται:

- Από το “ξέρω πώς” στο “συνεχώς μαθαίνω πώς”
- Από τη “διασφάλιση απασχόλησης” στην “απασχολησιμότητα”
- Από την “επιχειρησιακή σταδιοδρομία” στην “ευμετάβλητη σταδιοδρομία”
- Από την “εργασιακή ζωή” στην “ολοκληρωμένη ζωή”



#### 4. Η Παιδαγωγική Πρόκληση

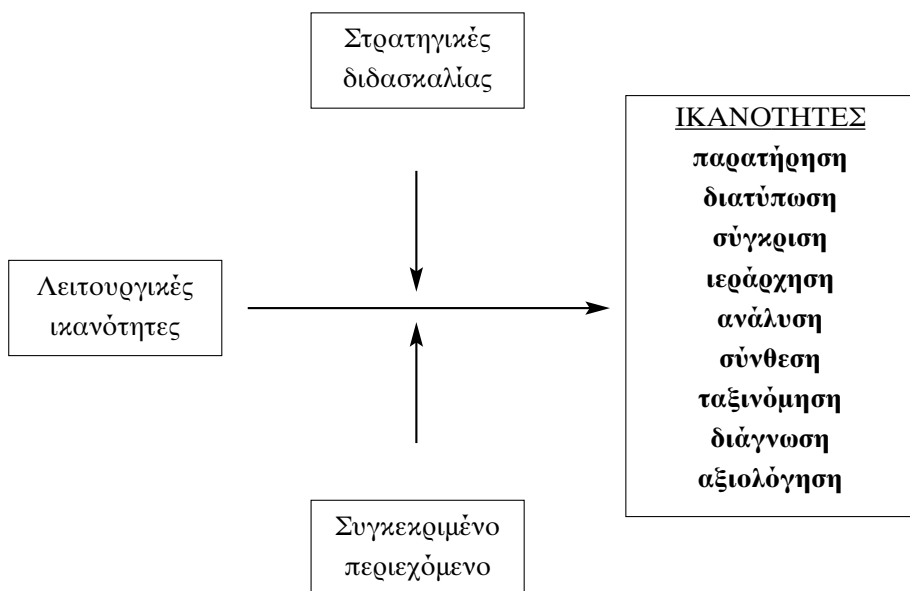
Στο εύλογο ερώτημα πώς ανταποκρίνεται η εκπαίδευση, ώστε να προετοιμάσει τους νέους να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας και μια ευμετάβλητη σταδιοδρομία, η απάντηση είναι: αλλαγή στρατηγικής μάθησης, που σημαίνει αλλαγή στόχευσης και αλλαγή παιδαγωγικής. Όταν με τα νέα δεδομένα αποκτούν σπουδαία σημασία οι “μετα-ικανότητες”, δηλαδή η προσαρμοστικότητα και η συνεχής αυτογνωσία, είναι εύλογο να αναζητούμε νέα στρατηγική μάθησης, που αντί να στοχεύει μόνο στο περιεχόμενο (content) της γνώσης, να επιδιώκει την εφαρμογή της σε αυθεντικά πλαίσια (context). Αυτή τη στρατηγική μάς την προσφέρει το “γνωστι-

κό μοντέλο μάθησης” και τη σχετική παιδαγωγική η “πλαισιακή μάθηση” (Parker & Rubin, 1966 και Perkins & Salomon, 1989).

Σύμφωνα με το γνωστικό μοντέλο μάθησης (Herschbach, 1998), το περιεχόμενο της γνώσης (διδασκτέα ύλη) δεν αποτελεί κυρίαρχο διδακτικό στόχο, αλλά *το μέσο* για την ανάπτυξη κομβικών ικανοτήτων, οι οποίες πλέον είναι οι διδακτικοί στόχοι (πλαίσια εφαρμογής της γνώσης). Στο Σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζεται το γνωστικό μοντέλο μάθησης σε συστηματική διάταξη.

#### 5. Η Πρόκληση για τον ΣΕΠ

Η θεωρία που θεμελιώνει την εφαρμογή του ΣΕΠ στα ελληνικά σχολεία αναπτύχθηκε πριν από περίπου



Σχήμα 1. Το γνωστικό μοντέλο μάθησης

55 χρόνια (Super,1953). Όμως επειδή αναπτύχθηκε με βάση τις αναπτυξιακές ανάγκες του προέφηβου και του έφηβου, είναι δύσκολο να αμφισβητηθεί η χρησιμότητά της και στη σημερινή εποχή, εφόσον η βιβλιογραφία δεν έχει τεκμηριώσει σημαντικές αλλαγές στις ανάγκες αυτές, με εξαίρεση ίσως όσον αφορά τη χρήση νέων τεχνολογιών. Επιπλέον, επιβεβαιώνεται η διαχρονικότητα της “αναπτυξιακής” θεωρίας από το γεγονός ότι η θεωρία αυτή θεωρεί τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως μια *δια βίου* διαδικασία, κάτι που επιβάλλεται ως μετα-ικανότητα, όπως είδαμε, από την ευμετάβλητη σταδιοδρομία.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η διαβίου διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού αναπτύσσεται σε 5 ηλικιακά στάδια:

- Ανάπτυξης (έως 11 χρονών)
- Διερεύνησης (11-20 χρονών)
- Σταθεροποίησης (20-μεσήλικας)
- Συντήρησης (μεσήλικας- 60 ετών)
- Απεμπλοκής (60-65 ετών)

Επομένως, το ζητούμενο και η νέα πρόκληση για τον ΣΕΠ είναι, στο πλαίσιο του ισχύοντος μοντέλου, η αναθεώρηση της στρατηγικής που αφορά το δεύτερο και το τρίτο αναπτυξιακό στάδιο. Όσον αφορά το δεύτερο στάδιο (της διερεύνησης), τα εργαλεία της αυτογνωσίας, πληροφόρησης, λήψης απόφασης κτλ. με σκοπό την προετοιμασία για μια “σωστή” επιλογή επαγγέλματος και εκπαιδευτικής διαδρομής δεν αμφισβητούνται από τα νέα δεδομένα. Αυτό που αμφισβητείται είναι η “σωστή” μονοσήμαντη επιλογή. Αντίθετα, η ρεαλιστική επιλογή αφορά πλέον μία καταρχάς επιλογή τρόπου ζωής, σε συνδυασμό

με μια επιλογή εκπαιδευτικής διαδρομής που παράλληλα με το γνωστικό αντικείμενο στοχεύει στην ανάπτυξη μεταφερόμενων κομβικών ικανοτήτων, ενόψει ενδεχόμενων αλλαγών επαγγέλματος!

Όσον αφορά το τρίτο στάδιο (της σταθεροποίησης) η αλλαγή στρατηγικής πρέπει να στοχεύει στην ανάπτυξη ευελιξίας με:

- Ασκήσεις “συγκριτικής αυτογνωσίας”
- Ανάπτυξη ικανότητας αυτομάθησης
- Έμφαση στις μεταφερόμενες ικανότητες
- Συνεχή παρακολούθηση της αγοράς
- Αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας

Προς την κατεύθυνση αυτή σχεδιάστηκε το πιλοτικό πρόγραμμα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με άξονα τη “σύνδεση του ΣΕΠ με την αγορά εργασίας”, και με μαθητοκεντρικές δραστηριότητες που είναι συμβατές με το γνωστικό μοντέλο μάθησης και την “πλαισιακή παιδαγωγική”.

## 6. Μια Πετυχημένη Εφαρμογή

Το πιλοτικό πρόγραμμα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου συνδύασε την παιδαγωγική του γνωστικού μοντέλου μάθησης με τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και δοκίμασε ένα καινοτόμο πρόγραμμα ΣΕΠ (Paleocrassas et al, 2006), ως συμπλήρωμα (ενδεχομένως και ως εμπέδωση) του αναλυτικού προγράμματος.

Ενταγμένο στο ΕΠΕΑΕΚ με τίτλο “Εφαρμογή προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προ-

σανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες”, το πειραματικό αυτό πρόγραμμα ανέπτυξε μαθητικές δραστηριότητες σε επίπεδο σχολείου και σε επίπεδο δικτύου σχολείων, που στόχευαν στη:

- Διερεύνηση της τοπικής αγοράς εργασίας, σε σχέση με ρεαλιστικές προοπτικές απασχόλησης αποφοίτων
- Διερεύνηση επαγγελμάτων που μας κρατούν στον τόπο μας
- Διερεύνηση ευκαιριών επιχειρηματικότητας.

Το παιδαγωγικό πλαίσιο αναπτύχθηκε με βάση το αξίωμα ότι δεν έχει σημασία τι ξέρεις, αλλά *τι μπορείς να κάνεις* με αυτά που ξέρεις. Έτσι ανεξάρτητα από τη θεματική της διερεύνησης, η στόχευση αφορούσε την ανάπτυξη των εξής ικανοτήτων:

- ομαδική αποτελεσματικότητα
- χρήση νέων τεχνολογιών
- ανάκτηση και επεξεργασία πληροφοριών
- σύνθεση και παρουσίαση ευρημάτων (με δικτυακή συνοχή)
- στοχευμένη επικοινωνία
- οργάνωση και προγραμματισμός

Η μέθοδος εργασίας που ακολούθησαν οι μαθητές στη διερεύνηση ζητημάτων της τοπικής αγοράς εργασίας είχε τρεις κύριες συνιστώσες (Παλαιοκρασάς, 2003):

- Σύμπραξη σχολείων (όλων των τύπων), στο πλαίσιο δικτύου.
- Καθορισμός κεντρικής θεματικής ενότητας δικτύου και σπάσιμό της σε συνιστώσες θεματικές που θα διερευνήσουν ξεχωριστά τα σχολεία του δικτύου.

- Σύνθεση των ευρημάτων των σχολείων και παρουσίασή της σε ημερίδα του δικτύου.

Η αξιολόγηση της πιλοτικής εφαρμογής τεκμηρίωσε τα εξής ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (Πατεστή κ. ά., 2004):

- Εμπλοκή 65 Δικτύων, 285 σχολείων, 4565 μαθητών.
- Η συντριπτική πλειονότητα των καθηγητών ανταποκρίθηκε *χωρίς επιμόρφωση ΣΕΠ*.
- Αποτελεσματική *διάδραση* ανάμεσα σε μαθητές σχολείων διαφορετικών τύπων.
- Εμπλοκή μαθητών με χαμηλή αυτο-εκτίμηση.
- *Αυθεντική* διερεύνηση της τοπικής αγοράς.
- Ανάπτυξη κομβικών ικανοτήτων.
- Έμφαση στα *βιώματα*, και όχι στα παραδοτέα.

## 7. Συζήτηση

Είναι γεγονός ότι ζητήματα πολιτικής ΣΕΠ βρέθηκαν τελευταία στο προσκήνιο του επιστημονικού διαλόγου, στο πλαίσιο του έντονου ενδιαφέροντος που έχει προκύψει για στρατηγικές δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης στις οικονομίες της γνώσης. Στην Ευρώπη, ερευνητικές συνεργασίες του ΟΟΣΑ με το CEDEFOP και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης (ETF) διερεύνουν νέες πολιτικές ΣΕΠ και διαβίου επαγγελματικού προσανατολισμού. Στη συνθετική έκθεση καταγράφονται οι τάσεις πολιτικών, προκλήσεων και μέτρων στην Ευρώπη (Sultana, 2004). Μια συνεργασία του ΟΟΣΑ με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέδωσε έναν Οδηγό (“Career Guidance

Handbook for Policy Makers”) ο οποίος περιλαμβάνει μια επισκόπηση των εθνικών πολιτικών και καλών πρακτικών, καθώς και συζήτηση των πλέον επιβλαβών ζητημάτων πολιτικής (OECD, 2005). Η μετάβαση των μελών-κρατών της ΕΕ σε κοινωνίες και οικονομίες της γνώσης προαπαιτεί την ενίσχυση των πολιτικών για τον διαβίον επαγγελματικό προσανατολισμό (European Council, 2004). Αυτές είναι μερικές απαντήσεις στην πρόκληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής “να κάνουμε την Ευρώπη την πιο ανταγωνιστική οικονομία και κοινωνία της γνώσης παγκοσμίως, έως το έτος 2010” (European Council, 2000). Άλλωστε είναι ευνόητο ότι αποτελεσματικές πολιτικές επαγγελματικού προσανατολισμού, ως συνιστώσες περιεκτικών μεταρρυθμίσεων εκπαίδευσης και κατάρτισης, μπορούν να ενισχύσουν την απόδοση της αγοράς εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη των μελών-Κρατών, με απώτερο στόχο τον Ευρωπαϊκό στόχο της Λισσαβόνας.

Όσον αφορά τις θεωρητικές εξελίξεις για τον ΣΕΠ, παλιά ζητήματα θεωρίας και πράξης αναθεωρήθηκαν την προηγούμενη δεκαετία (Watts et al, 1996 και DUSSELDORP SKILLS FORUM, 1996), ενόψει των ραγδαίων αλλαγών στους χώρους εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί σήμερα έχουν ανάγκη θεωρητικών βάσεων για να στηρίξουν ενδεχόμενες καινοτομίες εννοιολογικά.

Στο πλαίσιο της παρούσας εισήγησης, δύο είναι τα κρίσιμα ζητήματα σε σχέση με μια μεταρρύθμιση του ΣΕΠ. Το πρώτο ζήτημα τίθεται ως ερώτημα πολιτικής από τον ΟΟΣΑ ως εξής:

*“Στο πλαίσιο ενός προγράμματος ΣΕΠ, ποια θα πρέπει να είναι η ισορροπία ανάμεσα σε δραστηριότητες τάξης, προσωπικές συνεντεύξεις, και ευκαιρίες να διερευνήσουν και να βιώσουν οι μαθητές τον κόσμο της εργασίας;” (OECD, 2005, σ. 14).*

Το δεύτερο κρίσιμο ζήτημα εμφανίζεται ως πρόταση του Συμβουλίου της ΕΕ:

*“Να ενθαρρυνθούν τα σχολεία, ..., να προωθούν στοχαστικές τεχνικές μάθησης και αυτόνομη μάθηση, ώστε να μπορούν οι μαθητές..., να αυτοδιαχειρίζονται τη μάθηση και τα βήματα της σταδιοδρομίας τους αποτελεσματικά” (European Council, 2004, σ.9).*

Το ζητούμενο επομένως είναι να διερευνηθούν νέες, πιο αποτελεσματικές στρατηγικές ΣΕΠ, οι οποίες αντανακλούν και συνδέουν τα παραπάνω ζητήματα με τις σύγχρονες απαιτήσεις των χώρων εργασίας. Νέα σχήματα σταδιοδρομίας ανατρέπουν παραδοσιακές προσεγγίσεις διασφάλισης της απασχόλησης (Hall & Moss, 1998). Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας δεν εστιάζεται πλέον απαραίτητα στην αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση ή στην κάθετη επαγγελματική κινητικότητα. Η επαγγελματική εξέλιξη στο πλαίσιο μιας Πρωτεύουσας σταδιοδρομίας εξασφαλίζεται με συνεχιζόμενη επιμόρφωση και κατάρτιση, είναι αυτοκατευθυνόμενη και συναφής και εκμεταλλεύεται τις ελάχιστες εργασιακές προκλήσεις (ό.π., σ.26). Επομένως, είναι το εκπαιδευτικό σύστημα έτοιμο να ανταποκριθεί σε αυτή τη σημαντική αλλαγή, η οποία απειλεί τη διατήρηση της επαγγελματικής επάρκειας των αποφοίτων στην αγορά εργασίας;

Ο ΣΕΠ πλέον πρέπει να κάνει πολύ περισσότερα από το να προετοιμάζει τους μαθητές να επιλέξουν μια εκπαιδευτική διαδρομή προς ένα επάγγελμα. Πρέπει να εφαρμόζει συμπληρωματικές δραστηριότητες εκτός αναλυτικού προγράμματος, που να στοχεύουν στον εφοδιασμό των μαθητών με ικανότητες διασφάλισης της σταδιοδρομίας τους, ώστε δια βίου να μπορούν να αντιμετωπίζουν απαιτήσεις αποτελεσματικής διαχείρισης της επαγγελματικής τους εξέλιξης, καθώς και διατήρησης της “απασχολησιμότητάς” τους. Θεωρούμε ότι τέτοιες ικανότητες (διασφάλισης της σταδιοδρομίας) είναι δυνατόν να αναπτυχθούν στο πλαίσιο *εξωσχολικών* δραστηριοτήτων, οι οποίες σχεδιάζονται, προγραμματίζονται και εκτελούνται *μαθητοκεντρικά* από δίκτυα σχολείων, με τη μορφή ομαδικών *πρότζεκτ* που διερευνούν αυθεντικά ζητήματα της *τοπικής* αγοράς εργασίας.

Για το νέο αυτό σχήμα ΣΕΠ, προτείνουμε ως την πλέον κατάλληλη παιδαγωγική την “πλαισιακή” βιωματική μάθηση που στηρίζεται στο γνωστικό μοντέλο της “στοχαστικής και αυτόνομης μάθησης”, επειδή εμπλέκει τους μαθητές σε ένα διαδραστικό παιχνίδι που συνδέει τη γνώση με τη δράση, σε “πλάισια” της πραγματικής τοπικής ζωής. Οι θεωρίες διάδρασης με την τοπική ζωή (Law, 1981 και Law, 1996α) στηρίζουν συμπληρωματικά αυτή τη θεωρητική βάση, σχετικά με τη διαχείριση των ρόλων που αναλαμβάνουν οι μαθητές στο πλαίσιο *εξωσχολικών* δραστηριοτήτων πεδίου.

Εμπειρικά τεκμήρια για την αποτελεσματικότητα αυτής της θεωρητι-

κής προσέγγισης, στο πλαίσιο πιλοτικού προγράμματος ΣΕΠ σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαφορετικών τύπων, έδειξαν ότι ένα σχήμα ΣΕΠ που δίνει έμφαση στην ανάπτυξη ειδικών ικανοτήτων με μαθητοκεντρικές δραστηριότητες πεδίου, αποτελεί μια σοβαρή υποψηφιότητα νέας στρατηγικής για την προετοιμασία των μαθητών να μεταβούν ομαλά από το σχολείο στην αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Αυτή η στρατηγική δεν προτείνεται ως αντικατάσταση του ισχύοντος αναλυτικού προγράμματος, αλλά συμπληρωματικά προς αυτό, ώστε να υπάρξει εξισορρόπηση του προγράμματος της τάξης με την προσφορά ευκαιριών διερεύνησης και βίωσης του πραγματικού κόσμου εργασίας. Ταυτόχρονα προτείνεται και ως αποκλειστική μέθοδος, όταν η ευθύνη του ΣΕΠ στο σχολείο δεν ανατίθεται σε ειδικά επιμορφωμένο εκπαιδευτικό, αλλά σε μη επιμορφωμένο εκπαιδευτικό, για λόγους λειτουργικούς του σχολείου, κάτι που δυστυχώς αποτελεί τη “νόρμα” στην ελληνική εκπαίδευση. Άλλωστε, η πετυχημένη πιλοτική εφαρμογή στηρίχθηκε σχεδόν αποκλειστικά σε μη επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς!

Στο κεντρικό ερώτημα της εισήγησης “ποια στρατηγική σύνδεσης του ΣΕΠ με την αγορά εργασίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα;” προτείνουμε ως απάντηση το σχήμα που δοκιμάσαμε πιλοτικά με επιτυχία. Όμως θεωρούμε την πρότασή μας και ως έναυσμα διεύρυνσης του διαλόγου για τη χάραξη μιας συμπληρωματικής πολιτικής ΣΕΠ στη χώρα μας, που θα εξισορροπήσει το πρόγραμμα της τάξης με βιωματική δράση στο πεδίο.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- DUSSELDORP SKILLS FORUM. (1996). *Career Education and Guidance for the New Millennium*. <http://www.dsf.org.au/> (ανάκτηση τον Οκτώβριο, 2005)
- EUROPEAN COUNCIL (2000). *Education and Training 2010. The Education And Training Contribution to the LISBON STRATEGY*  
[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et\\_2010\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html) (ανάκτηση τον Οκτώβριο, 2005)
- EUROPEAN COUNCIL (2004). *Draft Resolution of the Council of Representatives of the Member States, concerning the strengthening of policies, systems and practices in the field of life-long guidance in Europe*. Document 9286/ EDUC 109/SOC 234, DG I, European Commission, Brussels.
- Hall, T. H. & Moss, J. E. (1998). The new Protean Career Contract: Helping Organizations and Employers Adapt. *Organizational Dynamics*, 23 (Winter 1998), pp. 22-37.
- Herschbach, D. R. (1998). Reconstructing Technical Instruction. *Journal of Industrial Teacher Education*, 36, (1), pp. 36-61.
- Law, B. (1981). "Community Interaction: a "Mid-Range" Focus for Theories of Career Development in Youth Adults', *British Journal of Guidance and Counseling*, 9(2), 142-158.
- Law, B. (1996α). A career-learning theory. In A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn: *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, (pp.46-71). London: Routledge.
- Law, B. (1996β). Careers work in Schools. In A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn: *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, pp.95-111. London: Routledge.
- OECD (1999). Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market, Conference Proceedings (Washington, D.C., 23-24 Febr. 1999), BIAC Statement to the OECD Conference, Paris.
- OECD (2005). Career Education and Guidance in Schools. In *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers* (pp.12-16). Paris: OECD.
- Paleocrassas, S. N., Zaharia, S., Patesti, A., Antoniadou, M. and Kalyveza, M. (2006). Using cognitive perspectives in an innovative Careers Education concept: results from a pilot study in Greece. *International Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 14, No.1, pp: 37-51
- Parker, J. C. & Rubin, L. (1966). *Process as content: Curriculum design and the application of knowledge*. Chicago: Rand McNally.
- Perkins, D. N., & Salomon, G. (1989). Are cognitive skills context-bound? *Educational researcher*, 18 (1), pp.16-25.
- Παλαιοκρασάς, Σ. (2003). *Οδηγός σχεδιασμού, ανάπτυξης, εφαρμογής, αξιολόγησης και διαχείρισης προγραμμάτων ΣΕΠ σε σχολικά δίκτυα*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Πατεστή, Α., Αντωνιάδου, Μ. & Καλύβεζα, Μ. (2004). Έκθεση Αξιολόγησης: Πιλοτική Εφαρμογή του Προγράμματος "Εφαρμογή προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες". Αδημοσίευτη Μελέτη, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- 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.

Super, D.E. (1953). A theory of Vocational Development. *The American Psychologist*, 8, pp. 185-190.

Watts, A.G. (1996). Experience-based learning about work. In A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn: *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, pp.233-246. London: Routledge.

Ουρανία Χ. Καλούρη\*

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ:  
ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ Ή ΕΠΙΒΕΒΛΗΜΕΝΗ  
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ;**

Στην εποχή μας, εποχή των διαρκών ανακατατάξεων στον εργασιακό χώρο, η συνεχής εκπαίδευση παρουσιάζεται ιδιαίτερα αναγκαία και φαίνεται να οδηγεί αυτόματα στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την εργασία, καθιστώντας ιδιαίτερα επίκαιρο και απαραίτητο το θεσμό “Προσανατολισμός-Συμβουλευτική”.

Η σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας παρουσιάζεται σημαντική. Είναι όμως πράγματι αναγκαία; Είναι επιβεβλημένη; Αποτελεί προκαθορισμένη αναγκαιότητα ή αποτελεί προεπιλογή του συστήματος;

Ποιος ο ρόλος του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας; Ποιος ο ρόλος των υπηρεσιών πληροφόρησης στην εφαρμογή του θεσμού και την σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας;

Ποια η σχέση της αναγκαίας κατανομής των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών των νέων σύμφωνα με τις κοινωνικό-οικονομικές ανάγκες της χώρας και της ελεύθερης επιλογής που ο ίδιος ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός διακηρύσσει καθώς και της πληροφόρησης που οι υπηρεσίες του παρέχουν;

**Λέξεις Κλειδιά:** Θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός, Αγορά Εργασίας, Πληροφόρηση, Κοινωνικο-Οικονομικός Σχεδιασμός, Επαγγελματική Επιλογή

Urania Ch. Kalouri\*

**ÉDUCATION, EMPLOI, CONSEIL ET ORIENTATION  
PROFESSIONNELLE:  
INFLUENCE OU NÉCESSITÉ OBLIGATOIRE ?**

A notre époque des changements socio-économiques et de la différenciation des formes du travail, l'éducation tout au long de la vie ainsi que la formation se

---

Η Ο. Χ. Κ. είναι καθηγήτρια Παιδαγωγικής Ψυχολογίας & Συμβουλευτικής στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Υπεύθυνη του Προγράμματος Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική & τον Προσανατολισμό, *Επικοινωνία:* Ομήρου 19, 15451 Ν. Ψυχικό, τηλ. 210-6715583, e-mail rkalouri@otenet.gr.



présentent de plus en plus nécessaires et prouvent la présence nécessaire du Conseil et de l'Orientation Professionnelle.

Mais, la relation entre l'éducation et l'emploi doit-elle être obligatoire ? S'agit-il d'un choix libre ou d'une orientation imposée ? Quel est le rôle du système socio-économico-politique par rapport à l'orientation professionnelle ?

L'information éducative et professionnelle a un rôle primordial au conseil et à l'orientation. Néanmoins, en ce qui concerne la réalité, pourrions-nous prétendre que les services d'information offrent les renseignements nécessaires pour un libre choix éducatif et une relation efficace de l'éducation et de l'emploi ?

## Εισαγωγή

Παρουσιάζεται πλέον καθολικά αποδεκτό ότι η παραδοσιακή έννοια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας συνεχώς μεταβάλλεται και, όπως αναφέρεται διεθνώς, κάθε άτομο θα χρειαστεί να αλλάξει 4 με 5 φορές το εργασιακό του περιβάλλον και κατά συνέπεια να καταρτιστεί και να εκπαιδευτεί εκ νέου. Παρουσιάζονται συνεχώς νέα επαγγέλματα και απαιτούνται νέες γνώσεις και δεξιότητες. Η παγκοσμιοποίηση και οι αλλαγές στην απασχόληση οδηγούν πολλούς ανθρώπους στην ανεργία, το αίσθημα ανασφάλειας κυριαρχεί ολοένα και περισσότερο, η αξιολόγηση στον εργασιακό χώρο γίνεται με βάση τη δημιουργικότητα και την πολύπλευρη κατάρτιση που χαρακτηρίζει ή απαιτείται να χαρακτηρίζει το άτομο, ενώ παράλληλα η συνεχής εκπαίδευση καθίσταται ιδιαίτερα αναγκαία σε μια εποχή διαρκών αλλαγών στον εργασιακό χώρο που οδηγούν αυτόματα στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την εργασία, κάνοντας ιδιαίτερα απαραίτητο τον Επαγγελματικό Προ-

σανατολισμό, τεκμηριώνοντας τη συμβολή του Θεσμού και απαιτώντας την αναβάθμισή του.

## Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Ελεύθερη ή κατ' Ανάγκη Επιλογή;

Αν αναζητήσουμε τους στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, προκειμένου να καταδείξουμε τον ρόλο του στη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, παρατηρούμε ότι μεταξύ άλλων στοχεύει στο:

1. να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει όσο το δυνατόν καλύτερα τις ευκαιρίες που του προσφέρονται σε κάποια συγκεκριμένη φάση της ζωής του, κατά την οποία θα πρέπει να λάβει μια απόφαση που άμεσα ή έμμεσα θα σχετίζεται με την εξάσκηση ορισμένης εργασίας,
2. να καταστήσει το άτομο ικανό να γνωρίσει τον εαυτό του και να καταλήξει στη διαμόρφωση ενός συστήματος αξιών, στον προσδιορισμό των απαιτήσεών του από τη ζωή, στη συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων και αδυναμιών του κα-

θώς και στην αποσαφήνιση των φιλοδοξιών και διαφερόντων του και τέλος,

3. να κατανείμει το εργατικό δυναμικό σύμφωνα με τις κοινωνικό-οικονομικές ανάγκες της χώρας (Δημητρώπουλος, 2004. Κασσωτάκης, 2000).

Διακινδυνεύουμε την άποψη ότι πολλοί από τους παραπάνω στόχους προκαλούν ερωτηματικά και, βέβαια, ειδικά ο τελευταίος, ο οποίος κατεξοχήν θέτει ερωτήματα και ζητήματα αμφισβήτησης ή /και σκοπιμότητας.

Είναι σημαντικό για το άτομο να γνωρίσει όσο το δυνατόν καλύτερα τις ευκαιρίες που του προσφέρονται σε κάποια συγκεκριμένη φάση της ζωής του. Δε σημαίνει όμως, ότι με βάση αυτές τις συγκεκριμένες ευκαιρίες θα πρέπει να πραγματοποιήσει επιλογή ζωής, με δεδομένο εκτός των άλλων, την εξελικτική πορεία και του ίδιου αλλά και της γύρω του πραγματικότητας.

Ισχυριζόμαστε ότι στόχος του ΣΕΠ είναι να γνωρίσουν τα άτομα τον εαυτό τους και να καταλήξουν στη διαμόρφωση ενός συστήματος αξιών. Γνωρίζω τον εαυτό μου δεν είναι μια στατική, σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή πράξη, αλλά είναι μια επίσης εξελικτική πορεία που υπόκειται σε χίλιες δυο επιδράσεις, οι οποίες στη συνέχεια είναι πιθανό να διαμορφώσουν ένα νέο σύστημα αξιών, νέες φιλοδοξίες, νέες επιδιώξεις κλπ. Και, το σημαντικότερο: Πόσο έτοιμοι είμαστε και κατά πόσο είναι σωστό να καθοδηγήσουμε και κατά συνέπεια να κατανείμουμε τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές σύμφω-

να με τις κοινωνικο-οικονομικές ανάγκες της χώρας; Τα περί ελεύθερης επιλογής που ο ίδιος ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός διακηρύσσει τι γίνονται; Και κατά πόσο οι κοινωνικο-οικονομικοί προγραμματισμοί μιας χώρας, και στη συγκεκριμένη περίπτωση της δικής μας, είναι έγκυροι ή/και σταθεροί;

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι αν ψάξει κανείς στη σχετική ελληνική βιβλιογραφία θα βρει πολλά περισσότερα για την “ψυχολογική” θεώρηση του θεσμού και πολύ λιγότερα σε σχέση με την κοινωνικο-οικονομική του διάσταση. Αντίθετα, σημαντικό ποσοστό ξενόγλωσσων εγχειριδίων αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος τους στην “επικινδυνότητα” του κοινωνικο-οικονομικού προγραμματισμού.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Michel Rosier “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, τότε, για να είναι συμβιβασίμη 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” (Rosier, 1993).

Έτσι, λοιπόν παρουσιάζεται μια νέα διάσταση στο ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς ερ-

γασίας, και μάλιστα πολύ σημαντική, αυτή της πληροφόρησης.

## **Η Πληροφόρηση ως Διευκολυντικός Παράγοντας στη Σύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας**

Συχνά, αιτιολογώντας τις αιτίες αποτυχίας τόσο του Συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έτσι όπως αυτό εφαρμόζεται, όσο όμως και των λανθασμένων επιλογών μας, αποδίδουμε πολλά στην έλλειψη πληροφόρησης ή στη μη ορθή, πρόσφατη και έγκυρη πληροφόρηση.

Η έννοια της πληροφόρησης δε σημαίνει μόνο, όπως εύκολα συνηθίζουμε να χαρακτηρίζουμε, την περιγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των κοινωνικο-οικονομικών τους προοπτικών. Άλλωστε είναι εύκολο να διασαφηνιστούν αυτές οι προοπτικές; Θεωρώ πως όχι! Και ειδικά όταν δεν υπάρχει ενιαίος φορέας πληροφόρησης ή/ και η απαραίτητη συνεργασία μεταξύ των συναρμόδιων φορέων.

Η πληροφόρηση καθίσταται αναγκαία ως συνέπεια των ραγδαίων εξελίξεων που συμβαίνουν στην εποχή μας και στοχεύει στο να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τις ανάγκες και τις δομές της κοινωνίας που ζει, τον επίσημο κρατικό προγραμματισμό (προγράμματα, αναπτυξιακά έργα, κλπ), την εκπαιδευτική πολιτική και την αναγκαιότητα που την επιβάλλει και την στηρίζει (Κασσωτάκης, 2000 & 2004).

Η πληροφόρηση, λοιπόν, ως κομμάτι του επαγγελματικού προσανα-

τολισμού καθίσταται σημαντικός παράγοντας στη σύνδεση εκπαίδευσης – αγοράς εργασίας. Η έννοια του επαγγελματικού προσανατολισμού διευρύνεται, αναφερόμαστε πλέον στον θεσμό Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ο οποίος θέλει να συμβάλλει στην κατάλληλη διαπαιδαγώγηση των ατόμων, ώστε να καταστούν ικανά να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τα προβλήματα επιλογής σπουδών ή/και επαγγέλματος. Τι σημαίνει όμως και πάλι με επιτυχία; Επιτυχία είναι η επιλογή με βάση τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις του ατόμου ή επιτυχία είναι η επιλογή με βάση τις ανάγκες της αγοράς; Και κατά πόσο η εκπαίδευση θα πρέπει να είναι συνδεδεμένη με την αγορά εργασίας; Και ακόμη, πώς -για όσους πιστεύουν στην αναγκαιότητα αυτής της σύνδεσης- μπορεί αυτή να υλοποιηθεί, όταν δεν υπάρχει έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση, ακόμη και από επίσημους κρατικούς φορείς, και όταν δεν υπάρχει σταθερός οικονομικός προγραμματισμός και σταθερή εκπαιδευτική πολιτική;

Ως παράδειγμα, αναφέρω τις πληροφορίες που δίνονται από την επίσημη ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ηλεκτρονικοί οδηγοί Π.Ι.) και την αντίστοιχη του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για το Τμήμα Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης του προαναφερόμενου Παν/ου για τις διεξόδους και προοπτικές των αποφοίτων του στην αγορά εργασίας.

Δυνατότητα απασχόλησης πτυχιούχων Τμήματος Πλαστικών Τεχνών και  
Επιστημών της Τέχνης του Παν/ου Ιωαννίνων:

| ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ΟΔΗΓΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Επαγγελματικές προοπτικές:</b><br/>Σύμφωνα με το Π.Δ. οι πτυχιούχοι μπορούν να απασχολούνται ως θεωρητικοί της Τέχνης..., <b>καθηγητές των εικαστικών τεχνών</b> στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (<i>δεν ισχύει ακόμα</i>), .....κλπ.</p> <p><i>Πηγή: Ηλεκτρονικοί Οδηγοί Παιδαγωγικού Ινστιτούτου:</i><br/>(<a href="http://www.uoi.gr/schools/art_sciences">http://www.uoi.gr/schools/art_sciences</a>)</p> <p><i>Πληροφορίες Τμήματος: Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης</i></p> | <p><b>Επαγγελματικές προοπτικές:</b><br/>Οι απόφοιτοι του Τμήματος Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης μπορούν να εργαστούν:<br/><b>Ως καθηγητές των εικαστικών τεχνών</b> ή ως ιστορικοί της τέχνης στη <i>δευτεροβάθμια εκπαίδευση</i>, κλπ.</p> <p><i>Πηγή: Τμήμα Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης, οδηγός σπουδών, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων:</i><br/>(<a href="http://www.uoi.gr">www.uoi.gr</a>)</p> <p><i>Πληροφορίες Τμήματος: Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης</i></p> |

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο αποτελεί μια έγκυρη πηγή πληροφόρησης. Προσφέρει όμως έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση; Μπορεί να πληροφορήσει έγκυρα τον μαθητή σχετικά με τις επαγγελματικές προοπτικές του συγκεκριμένου τμήματος; Τι θα μπορούσε κανείς να εννοήσει διαβάζοντας ότι ο απόφοιτος του Τμήματος Πλαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης μπορεί να απασχοληθεί ως “καθηγητής των εικαστικών τεχνών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (*δεν ισχύει ακόμα*)”; Τι νόημα έχει μια πληροφορία που “δεν ισχύει”; Ή ακόμη, πότε και εάν “θα ισχύσει” η δυνατότητα απασχόλησής του στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση;

Παράλληλα όμως, στον οδηγό σπουδών του Τμήματος για το 2005-06, όπως άλλωστε και στους αντίστοιχους των προηγούμενων ετών, αναγράφεται-μεταξύ άλλων- ότι οι απόφοιτοι του *μπορούν να εργαστούν ως*

καθηγητές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Μπορούν τελικά οι απόφοιτοι του συγκεκριμένου Τμήματος να εργαστούν ως καθηγητές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση;

Η πληροφόρηση που προσφέρει το Τμήμα βρίσκεται σε πλήρη αντίθεση με την πληροφόρηση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Και μιλάμε για πληροφόρηση από επίσημους και έγκυρους φορείς. Το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο!!! Και αν αυτή η πληροφόρηση δεν είναι πλήρης, έγκυρη και αξιόπιστη, τότε κατά πόσο η τελευταία μπορεί να αποτελέσει εργαλείο στην όποια προσπάθεια για αποτελεσματική σύνδεση εκπαίδευσης - αγοράς εργασίας;

### Ως επίλογος

Το θέμα σύνδεσης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας είναι θέμα που

αφορά κυρίως τη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση και θεωρούμε απαραίτητο η διαδρομή αυτή της μετάβασης μέσω του θεσμού Συμβουλευτικής-Προσανατολισμός να είναι όσο το δυνατόν πιο εύκολη και ανώδυνη.

Εκπαίδευση, επαγγελματικούς προσανατολισμούς, μηχανισμοί πρόσβασης στην αγορά εργασίας, διαβί-  
ου μάθηση, επαγγελματική ανέλιξη είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους.

Πληροφόρηση για το ισοζύγιο των επαγγελμάτων, την τρέχουσα θέση τους στην αγορά εργασίας, πρό-  
γνωση της επαγγελματικής διάρθρω-  
σης της απασχόλησης, συνεργασία κατά συνέπεια των εμπλεκόμενων φορέων Υπουργείου Παιδείας και Εργασίας, παρουσιάζεται αναγκαία.

Υποστηρίζουμε την αναγκαιότητα ύπαρξης καλά οργανωμένου δικτύου εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και “παρατηρη-

τηρίου” προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο.

Δεν υποστηρίζουμε την άποψη ότι οι σπουδές και τα επαγγέλματα θα πρέπει να επιβάλλονται από συγκεκριμένο και αυστηρό οικονομικό προγραμματισμό.

Συμμετέχουμε στην άποψη του Pareto (Dubois, 1998) για τη σαφή επίδραση που ασκεί η ταξική ένταξη του ατόμου στις επαγγελματικές του επιλογές, με τις δυνατότητες που εξασφαλίζει κάθε κοινωνική τάξη για την πραγμάτωση των φιλοδοξιών.

Πιστεύοντας στον ουσιαστικό δημοκρατικό ρόλο της εκπαίδευσης, θεωρούμε ότι η σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας μπορεί και θα πρέπει να γίνει μέσα από μια συμβουλευτική διαδικασία που δεν θα επιβάλλει αλλά, απλά θα πληροφορεί και θα διευκολύνει την επιλογή, τη μετάβαση και την προσαρμογή του ατόμου.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Drevillon, J. (1975). *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Paris: PUF.  
Drevillon, J. (1991). *Psychologie des groupes humains*, Paris: Dunod.  
Dubois, M. (1998). *Les fondateurs de la pensée sociologique*, Paris: Ellipses.  
Giret, J.F., Lopez, A., Rose, J. (2005). *Des formations pour quels emplois?* Paris: La Découverte.  
Hoppock, R. (1976). *Occupational Information*, New York: Mc Graw-Hill.  
McLeod, J. (2003). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*, Αθήνα: Μεταίχμο.  
Mialaret, G. (2006). *Sciences de l'éducation: Aspects historiques, Problèmes épistémologiques*, Paris: PUF.  
Rosier, M. (1993). *L'état expérimentateur de l'économie politique*, Paris: PUF.  
Vergne, F., Cours-Salies, P. (2001). *De l'École à l'emploi: Attentes et représentations*, Paris: Syllepse, coll. Nouveaux Regards.  
Δημητρώπουλος, Ε. (2004). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα: Γρηγόρη.

- Καλούρη, Ο., Λαγός, Δ. & Παμουκτσόγλου, Α. (2006). *Αξιολόγηση Προγράμματος Ει-  
δίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό*, (υπό έκδοση).
- Καλούρη-Αντωνοπούλου, Ο. (1992). Η Συμβουλευτική στην εκπαίδευση, *Επιθεώρηση  
Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.τ. 24-25, σσ. 41-49, Μάρτιος & Ιούνιος  
1993, Αθήνα: Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*, Αθήνα:  
Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*,  
Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.

Άγγελος Ευστράτογλου\*, Αναστασία Αθανασούλα – Ρέππα\*\*  
**Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΕ ΑΤΟΜΑ  
ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΕΙ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Η μη ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης συνιστά ένα κοινωνικό φαινόμενο που δημιουργεί μια αλυσιδωτή αντίδραση καθώς ο αποκλεισμός από την εκπαίδευση δυνητικά οδηγεί σε μια σειρά άλλων αποκλεισμών, με σοβαρές επιπτώσεις στα άτομα και στην κοινωνία. Τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα το 2005 ανέρχονται σε 3.387.262 ή ποσοστό 38,2% του πληθυσμού άνω των 15 ετών. Ένα μεγάλο μέρος εξ αυτών είναι άτομα παραγωγικών ηλικιών και εντάσσονται στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Απασχολούνται κυρίως στους κλάδους της γεωργίας και της κτηνοτροφίας και σε μικρότερα ποσοστά στη μεταποίηση, στις κατασκευές και στο εμπόριο. Ένα ποσοστό της τάξεως του 17,5%, που σε απόλυτο μέγεθος μεταφράζεται σε 600.000 χιλιάδες, είναι ηλικίας κάτω των 45 ετών. Από τα στοιχεία αυτά γίνεται φανερό ότι υπάρχει μια μεγάλη ομάδα – στόχος (άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση), για την οποία κρίνεται αναγκαία η παρέμβαση μέσω του θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός, ώστε να ενθαρρυνθούν στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ωστόσο, από τη διερεύνηση του θεσμικού πλαισίου των φορέων που παρέχουν υποστήριξη μέσω του θεσμού Συμβουλευτική και Προσανατολισμός, διαπιστώνεται ότι κανένας από αυτούς τους φορείς δεν διαθέτει άμεσα δομές υποστήριξης για τη συγκεκριμένη ομάδα – στόχο. Συνεπώς παρατηρείται μία ασύμπτωτη σχέση ανάμεσα στα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και του θεσμού στήριξης Συμβουλευτική – Προσανατολισμός.

*Λέξεις κλειδιά:* Συμβουλευτική, Προσανατολισμός, υποχρεωτική εκπαίδευση, αναλφαριθμητισμός, ανεργία, απασχόληση, αγορά εργασίας.

---

\* Ο Α.Ε. είναι δρ. Οικονομικών της Εργασίας, 210 2517292. *Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο:* aefstr@ath.forthnet.gr Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

\*\* Η Α.Α.-Ρ. είναι καθηγήτρια ΑΣΠΑΙΤΕ. *Επικοινωνία:* 210 9222508, 6945682201. *Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο:* areppa@yahoo.gr.

## **THE NEED FOR COUNSELLING AND GUIDANCE TO PERSONS THAT HAVE NOT ACCOMPLISHED COMPULSORY EDUCATION IN GREECE**

Dropping out without accomplishing compulsory education constitutes a social phenomenon with a number of chain effects, since exclusion from education leads to a number of other exclusions with serious side-effects on individuals and society. Persons not accomplishing compulsory education in Greece in 2005 amount to 3.387.262 or to 38,2% of the population over the age of 15. A high percentage of these are persons of economically productive ages mainly from the sectors of agriculture and animal farming, but also from the sectors of construction and commerce. A percentage of 17,5%, equivalent to 600.000, are persons below the age of 45. What the data prove is that there is a large target-group (persons that have not accomplished compulsory education), for whom the intervention of Counselling and Guidance Services is deemed necessary for facilitating their personal and professional development. However, research shows that the existing Counselling and Guidance Services lack the necessary infrastructure to support the specific target-group. Hence, there is an incompatibility between the need for support of the persons who have not accomplished compulsory education and the existing support services of Counselling and Guidance.

### **Εισαγωγή**

Ο βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της αναγκαιότητας του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα για τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός επιχειρείται: πρώτον, να προσδιορισθεί το μέγεθος και τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Δεύτερον, να διερευνηθεί η κατάσταση απασχόλησής τους. Τρίτον, να ανιχνευθεί μέσα από μια

μακρο-οικονομικού χαρακτήρα θεώρηση, ο προσδιορισμός των δεξιοτήτων ή ορθότερα του επιπέδου των δεξιοτήτων, που διαθέτουν τα άτομα αυτά. Και τέταρτον, να διερευνηθεί, μέσα από την ανάλυση των θεσμικών ρυθμίσεων της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αλλά και των δράσεών του, σ' ένα πρόσφατο χρονικό διάστημα, το κατά πόσο ο θεσμός θέτει στο επίκεντρο των δράσεών του τα άτομα χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση και κατά πόσο είναι σε θέση να καλύψει ένα τμήμα των αναγκών τους σε γνώσεις και δεξιότητες.



## 1. Εκπαιδευτικό Επίπεδο του Πληθυσμού και Άτομα που δεν Έχουν Ολοκληρώσει την Υποχρεωτική Εκπαίδευση

Η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού τις τελευταίες δεκαετίες αποτελεί συνέχεια των εξελίξεων που έλαβαν χώρα αμέσως μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο.<sup>1</sup> Πιο συγκεκριμένα η άνοδος αυτή συνιστά το αποτέλεσμα μιας σημαντικής αύξησης της κοινωνικής ζήτησης για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, κυρίως όμως για την δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια (ΥΠ.Ε.Π.Θ, 1995). Η εκπαιδευτική αυτή έκρηξη έχει συνδεθεί με τους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης και τις συνακόλουθες εξελίξεις στις αγορές εργασίας και με ιδεολογικούς και πολιτικούς παράγοντες.<sup>2</sup> Το υψηλό εκπαιδευτικό και μορφωτικό επίπεδο και η επάρκεια ε-

πιστημονικού και καλά εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού δεν συμβάλλουν μόνο στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων για παραγωγή υψηλής στάθμης αγαθών και υπηρεσιών, αλλά και στη γενική βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης όλου του πληθυσμού.<sup>3</sup>

Ωστόσο, παρά τη σημαντική βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού, ένα σημαντικό τμήμα του παραμένει εγκλωβισμένο στις χαμηλές εκπαιδευτικές βαθμίδες (πίνακας 1). Το 38,2% του πληθυσμού της χώρας συγκεντρώνεται στις τρεις χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, βαθμίδες, που συνδέονται κατά τον ένα ή άλλο τρόπο, με τον αναλφαβητισμό και με την μη ολοκλήρωση της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης.<sup>4</sup> Ένα άλλο ποσοστό της τάξεως του 21,5% έχει ολοκληρώσει ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες της τρι-

1. Στο χρονικό διάστημα μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών συστημάτων συμπίπτει με την ανάπτυξη των πολιτικών του κράτους πρόνοιας, με την εκπαιδευτική πολιτική να έχει ως κύριο στόχο την εξασφάλιση της ισότητας των εκπαιδευτικών ευκαιριών, μέσα κυρίως από τον δημόσιο χαρακτήρα της εκπαίδευσης..
2. Ωστόσο κατά τις τελευταίες δεκαετίες οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο έχουν οδηγήσει σε σημαντικές ανακατατάξεις τόσο στους φορείς παροχής των εκπαιδευτικών υπηρεσιών όσο όμως και στις αντιλήψεις για το ρόλο και την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης. Για τα ζητήματα αυτά ενδεικτικά βλέπε στους Ashton και Grenn (1966), Αλεξίου (2005) και στους Γράβαρη και Παπαδάκη (2005).
3. Στο πλαίσιο των οικονομικών της εργασίας η εκπαίδευση θεωρείται ότι: Πρώτον, αποτελεί προϋπόθεση για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Δεύτερον, ότι επιτρέπει τη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων και τρίτον, ότι αποτελεί ουσιαστικό μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας και ιδιαίτερα της διαρθρωτικής ανεργίας (Δεδουσόπουλος 1993). Το κατά πόσο και κάτω από ποιες προϋποθέσεις οι στόχοι αυτοί υλοποιούνται και μετουσιώνονται σε κοινωνική πραγματικότητα, αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα, που ευρίσκεται στο επίκεντρο θεωρητικών και εμπειρικών αναζητήσεων.
4. Για μια συστηματική διερεύνηση των ζητημάτων του αναλφαβητισμού στην Ελλάδα, ο ενδιαφερόμενος, μεταξύ άλλων, μπορεί να ανατρέξει στο Ευστράτογλου 1999, ενώ για μια πιο πρόσφατη θεώρηση των βασικών του μεγεθών στο Ευστράτογλου, Νικολοπούλου και Κορρέ-Παυλή 2006.

**Πίνακας 1**  
Εκπαιδευτικό Επίπεδο του Πληθυσμού άνω των 15 ετών  
Σύνολο χώρας 2005

| Εκπαιδευτικό Επίπεδο | Σύνολο           | Άντρες           | Γυναίκες         |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Μεταπτυχιακό         | 0,8              | 0,9              | 0,6              |
| ΑΕΙ                  | 10,7             | 11,4             | 10,0             |
| ΤΕΙ                  | 9,9              | 9,9              | 9,8              |
| Λύκειο               | 28,7             | 30,0             | 27,6             |
| Γυμνάσιο             | 12,7             | 14,6             | 10,9             |
| Δημοτικό             | 30,3             | 28,6             | 31,8             |
| Μερικές τάξεις       | 4,0              | 2,9              | 5,1              |
| Καθόλου Σχολείο      | 2,9              | 1,6              | 4,2              |
| <b>Σύνολο</b>        | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>     |
| <b>Σύνολο</b>        | <b>9.102.648</b> | <b>4.428.085</b> | <b>4.674.563</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

τοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το υπόλοιπο 41,4% έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο – Λύκειο).

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών υπολείπεται του αντίστοιχου των ανδρών. Οι γυναίκες συμμετέχουν εμφανώς με μεγαλύτερα ποσοστά στις χαμηλές εκπαιδευτικές βαθμίδες και με μικρότερα στις ενδιάμεσες και ανώτερες, ενώ φαίνεται να εγκαταλείπουν, σε μεγαλύτερο βαθμό, την εκπαιδευτική διαδικασία αμέσως μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Γίνεται ταυτοχρόνως ιδιαίτερα εμφανής η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών, σε σχέση με τους άνδρες, τόσο στους ορ-

γανικά όσο και στους λειτουργικά αναλφάβητους, με ποσοστά υπερδιπλάσια στην πρώτη περίπτωση και εμφανώς υψηλότερα στη δεύτερη, παρέχοντας μια πρώτη ένδειξη του γεγονότος ότι ο αναλφαριθμητισμός είναι κυρίως γένους θηλυκού.<sup>5</sup>

Ειδικότερα τώρα ως προς τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, αυτά σε απόλυτα μεγέθη ανέρχονται σε 3.387.262 (πίνακας 2), εκ των οποίων το 43,3% είναι άνδρες και το υπόλοιπο 56,7% γυναίκες. Παρά δηλαδή τη σημαντική βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών που έχει παρατηρηθεί τις τελευταίες δεκαετίες

5. Ειδικότερα για τις έννοιες των οργανικά και λειτουργικά αναλφάβητων αλλά και για τον γυναικείο χαρακτήρα του αναλφαριθμητισμού βλέπε στο Ευστράτογλου 1999 και στο Ευστράτογλου, Νικολοπούλου και Παυλή – Κορρέ 2006. Υπενθυμίζεται ότι για ένα αριθμό ερευνητών, οι απόφοιτοι δημοτικού εντάσσονται στους λειτουργικά αναλφάβητους, κατηγορία που αντιμετωπίζει σημαντικές δυσχέρειες στη κοινωνική ενσωμάτωσή.

## Πίνακας 2

Ηλικιακή και κατά φύλο διάρθρωση των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση.  
Σύνολο χώρας 2005

| Ηλικία        | Σύνολο           | Άντρες           | Γυναίκες         |
|---------------|------------------|------------------|------------------|
| 15-19         | 1,9              | 2,2              | 1,6              |
| 20-24         | 1,2              | 1,7              | 0,8              |
| 25-29         | 2,3              | 3,1              | 1,7              |
| 30-44         | 12,1             | 14,0             | 10,6             |
| 45-64         | 36,8             | 36,1             | 37,4             |
| 65+           | 45,7             | 42,9             | 47,8             |
| <b>Σύνολο</b> | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>     |
| <b>Σύνολο</b> | <b>3.387.262</b> | <b>1.468.059</b> | <b>1.919.203</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

(Μαράτου -Αλιμπράντη, κ.α, 2002), η θέση τους συνολικά υπολείπεται σημαντικά της αντίστοιχης των ανδρών.

Πέραν όμως του φύλου ιδιαίτερη επίδραση ασκεί και η ηλικία. Ο μεγάλος όγκος των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση συγκεντρώνεται στις μεγάλες ηλικίες. Ο μισός περίπου πληθυσμός αυτής κατηγορίας (45,7%) είναι άτομα άνω των 65 ετών. Ένα άλλο σημαντικό μερίδιο της τάξεως του 36,8% είναι άτομα ηλικίας μεταξύ των 45-64 ενώ το υπόλοιπο ποσοστό (17,5%), που σε απόλυτα μεγέθη μεταφράζεται σ' ένα αριθμό κοντά στα 600.000 άτομα (πίνακας παραρτήματος 2) είναι ηλικίας κάτω των 45 ετών. Σε συνδυασμό μάλιστα με τα άτομα ηλικίας 45-64, που ανέρχονται σε

1.247.097 άτομα, διαμορφώνουν ένα αριθμό ατόμων που προσεγγίζει τα δύο εκατομμύρια.

Η συνδυασμένη όμως θεώρηση φύλου και ηλικίας οδηγεί σε ιδιαίτερα σημαντικές διαπιστώσεις. Ενώ το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών συνολικά υπερτερεί έναντι των γυναικών, δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο και στις επί μέρους ηλικιακές κατηγορίες. Ειδικότερα, διατρέχοντας την ηλικιακή διάρθρωση των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση (πίνακας 2) μπορεί να διαπιστωθεί ότι στις ηλικίες κάτω των 45 ετών οι γυναίκες συγκεντρώνουν μικρότερα μερίδια έναντι των ανδρών.<sup>6</sup> Τουτό καταδεικνύει την αντιστροφή ενός προτύπου που ήθελε τις

6. Τουτό γίνεται ακόμη πιο εμφανές από τα στοιχεία του πίνακα 2 του παραρτήματος όπου σε απόλυτα μεγέθη, ο αριθμός των γυναικών, που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση στις ηλικίες κάτω των 45 είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών.

νεαρές γυναίκες να εγκαταλείπουν με μεγαλύτερη ευκολία, σχετικά με τους άνδρες, τις πρώτες βαθμίδες της εκπαίδευσης και την ενίσχυση ενός άλλου, που θέλει τις γυναίκες να θεωρούν την εκπαίδευση ως εφελτήριο μιας περαιτέρω κοινωνικής καταξίωσης αλλά και ένα μηχανισμό ευχερέστερης ένταξης στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης.

## 2. Κατάσταση Απασχόλησης των Ατόμων που δεν Έχουν Ολοκληρώσει την Υποχρεωτική Εκπαίδευση.

Πέραν όμως του μεγέθους και των βασικών δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ιδιαίτερη σημασία αποκτά η

διερεύνηση μιας σειράς ζητημάτων που συνδέονται με την κατάσταση απασχόλησής τους. Η διερεύνηση αυτή καθίσταται πιο ολοκληρωμένη, όταν παρέχει τη δυνατότητα μιας θεώρησής τους σε συνάρτηση με την κατάσταση απασχόλησης των άλλων ομάδων του πληθυσμού (πίνακας 3), που προσδιορίζονται με βάση το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Έτσι γίνεται άμεσα φανερό η σχέση εκπαίδευσης και κατάστασης απασχόλησης. Όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο μίας ομάδας του πληθυσμού τόσο υψηλότερο είναι και το μερίδιο της αντίστοιχης ομάδας στο εργατικό δυναμικό (απασχόληση και ανεργία) και κατά συνέπεια τόσο χαμηλότερο το μερίδιό της στον μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό.

**Πίνακας 3**  
Κατάσταση Απασχόλησης του Πληθυσμού άνω των 15 ετών  
κατά εκπαιδευτικό επίπεδο.  
Σύνολο χώρας 2005  
(Ποσοστιαία μεγέθη)

| Εκπαιδευτικό<br>Επίπεδο | Σύνολο           | Απασχολούμενοι   | Άνεργοι        | Μη Οικονομ.<br>Ενεργοί |
|-------------------------|------------------|------------------|----------------|------------------------|
| Μεταπτυχιακό            | 100,0            | 86,5             | 6,1            | 7,3                    |
| ΑΕΙ                     | 100,0            | 74,0             | 5,8            | 20,2                   |
| Φοίτηση σε ΑΕΙ          | 100,0            | 71,6             |                | 28,4                   |
| ΤΕΙ                     | 100,0            | 74,0             | 9,9            | 16,2                   |
| Λύκειο                  | 100,0            | 53,8             | 6,6            | 39,6                   |
| Γυμνάσιο                | 100,0            | 43,5             | 5,3            | 51,2                   |
| Δημοτικό                | 100,0            | 35,3             | 2,9            | 61,7                   |
| Μερικές τάξεις          | 100,0            | 8,9              | 0,6            | 90,5                   |
| Καθόλου Σχολείο         | 100,0            | 7,2              | 0,7            | 92,0                   |
| <b>Σύνολο</b>           | <b>100,0</b>     | <b>48,1</b>      | <b>5,1</b>     | <b>46,7</b>            |
| <b>Σύνολο</b>           | <b>9.102.648</b> | <b>4.381.936</b> | <b>466.857</b> | <b>4.253.855</b>       |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

## Πίνακας 4

Δείκτες Απασχόλησης και Ανεργίας του Πληθυσμού άνω των 15 ετών  
κατά εκπαιδευτικό επίπεδο  
Σύνολο χώρας 2005

| Εκπαιδευτικό Επίπεδο | Απασχόλησης | Ανεργίας   |
|----------------------|-------------|------------|
| Μεταπτυχιακό         | 86,5        | 6,6        |
| ΑΕΙ                  | 74,0        | 7,3        |
| Φοίτηση σε ΑΕΙ       | 71,6        | -          |
| ΤΕΙ                  | 74,0        | 11,8       |
| Λύκειο               | 53,8        | 10,9       |
| Γυμνάσιο             | 43,5        | 10,9       |
| Δημοτικό             | 35,3        | 7,6        |
| Μερικές τάξεις       | 8,9         | 6,4        |
| Καθόλου Σχολείο      | 7,2         | 9,0        |
| <b>Σύνολο</b>        | <b>48,1</b> | <b>9,6</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

Βεβαίως εδώ δεν θα πρέπει να λησμονείται η επίδραση του παράγοντα “ηλικία”. Καθώς η μεγάλη πλειονότητα των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τις χαμηλές βαθμίδες της εκπαίδευσης είναι άτομα μεγάλης ηλικίας είναι λογικό να καταχωρούνται, σε μεγαλύτερο βαθμό, στους μη οικονομικά ενεργούς καθώς αναμένεται να έχουν αποσυρθεί από την παραγωγική διαδικασία. Το αντίστροφο ισχύει για όσους έχουν ολοκληρώσει τις υψηλότερες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Καθώς στην μεγάλη τους πλειονότητα αναμένεται να είναι άτομα νεότερων ηλικιών είναι λογικό να εμφανίζουν υψηλότερη συμμετοχή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό.

Από το σύνολο των ατόμων που έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην Ελλάδα, το 86,5% είναι απασχολούμενοι, το 6,1% άνεργοι και μόλις το 7,3% εκτός εργατικού δυναμικού. Στον αντίποδα αυτού από το σύνολο

των οργανικά αναλφάβητων (ατόμων που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο) το 7,2% είναι απασχολούμενοι, το 0,7% είναι άνεργοι και το 92,0% εκτός εργατικού δυναμικού. Ανάμεσα στις δύο αυτές ακραίες τιμές ομάδων του πληθυσμού αναφορικά με εκπαιδευτικό επίπεδο και την κατάσταση απασχόλησης, εντοπίζεται μια σημαντική ποικιλία καταστάσεων, που ωστόσο καταδεικνύει την σχεδόν γραμμική σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού με την κατάσταση απασχόλησης. Αξίζει να επισημανθεί το ίδιο μερίδιο των απασχολούμενων με πτυχίο ΑΕΙ και ΤΕΙ (74,0%), που ωστόσο διαφοροποιείται τόσο στο μερίδιο της ανεργίας όσο και σ’ αυτό των όσων εντάσσονται εκτός εργατικού δυναμικού. Αναμενόμενα με βάση τα όσα αναφέρθηκαν προηγουμένως μπορεί να θεωρηθούν τα μερίδια στην απασχόληση τόσο των αποφοίτων λυκείου (53,8%) όσο

και των αποφοίτων γυμνασίου (35,3%), που διαφοροποιούνται κατ'αντίστροφο τρόπο στο χώρο των μη οικονομικά ενεργών.

Ωστόσο οι σχέσεις εκπαίδευσης με την κατάσταση απασχόλησης διερευνώνται πιο αποτελεσματικά μέσα από τους δείκτες απασχόλησης και τους δείκτες ανεργίας<sup>7</sup> (πίνακας 4).

Από τα στοιχεία του πίνακα γίνεται άμεσα φανερή η θετική συσχέτιση του εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού και του δείκτη απασχόλησης. Όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού τόσο υψηλότερος είναι και ο δείκτης απασχόλησης. Αυτό έχει σχεδόν μια αξιωματική ισχύ, καθώς ισχύει για όλο το φάσμα των εκπαιδευτικών επιπέδων. Οι διαπιστώσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές και παρέχουν περαιτέρω ενδείξεις για τη σημασία της εκπαί-

δευσης στη διαδικασία εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας και ένταξης των ατόμων στη δομή της απασχόλησης.<sup>8</sup> Ωστόσο σε καμία περίπτωση οι υψηλότεροι δείκτες απασχόλησης των ατόμων με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα δεν σημαίνουν αναγκαστικά και υψηλότερη παραγωγικότητα, καθώς η τελευταία εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων.<sup>9</sup> Μπορεί με μεγαλύτερη ευχέρεια να υποστηριχθεί ότι το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο παρέχει μεγαλύτερη δυνατότητα πρόσβασης σε μια θέση απασχόλησης όχι γιατί αναγκαστικά συνδέεται με υψηλότερη παραγωγικότητα αλλά κυρίως γιατί υποδηλώνει την ύπαρξη κριτηρίων ενός κοινωνικού κύρους (Δεδουσόπουλος 1998).

Εξ ίσου δυσχερής είναι η ερμηνεία των σχέσεων ανάμεσα στο εκπαιδευτικό επίπεδο και στον δείκτη ανεργίας.<sup>10</sup>

- 
7. Ο δείκτης απασχόλησης προκύπτει από το πηλίκο των απασχολούμενων μιας συγκεκριμένης κατηγορίας του πληθυσμού προς το συνολικό πληθυσμό αυτής της κατηγορίας και παρέχει μια εκτίμηση των δυνατοτήτων της οικονομίας να αξιοποιήσει παραγωγικά τον συγκεκριμένο πληθυσμό. Ο δείκτης ανεργίας προκύπτει από το πηλίκο των ανέργων μιας συγκεκριμένης κατηγορίας του πληθυσμού προς το εργατικό δυναμικό της ίδιας κατηγορίας και παρέχει μια εκτίμηση του δυναμικού που επιθυμεί να εργασθεί και δεν μπορεί να αξιοποιηθεί από την οικονομία. Η διαφορά τους δηλαδή έγκειται στο ότι ο μεν δείκτης απασχόλησης έχει ως πεδίο αναφοράς το συνολικό πληθυσμό μιας κατηγορίας, ενώ ο δείκτης (ή ποσοστό) ανεργίας έχει ως πεδίο αναφοράς το εργατικό δυναμικό.
  8. Γύρω από το ζήτημα των σχέσεων της εκπαίδευσης και της απασχόλησης υπάρχει μια μεγάλη συζήτηση. Τόσο στις παραδοσιακές Μαρξιστικές θεωρήσεις (Bowles και Gindis 1977) όσο και σε αυτές των κατατμημένων αγορών εργασίας (για μια σύνοψη των οποίων ο ενδιαφερόμενος μπορεί να ανατρέξει στο Ευστράτογλου 2006) δεν αμφισβητείται η θετική συσχέτιση του επιπέδου εκπαίδευσης και των δεικτών απασχόλησης όσο κυρίως τα αίτια που την προκαλούν.
  9. Για ένα μεγάλο σώμα ερευνητών, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι γράφοντες, η παραγωγικότητα είναι χαρακτηριστικό πρωτευόντως της θέσης εργασίας και δευτερευόντως των εργαζομένων.
  10. Οι σχέσεις εκπαίδευσης και ανεργίας έχουν αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης τόσο στο πλαίσιο της νεοκλασικής παράδοσης και ειδικότερα σ' αυτό των θεωρήσεων του ανθρώπινου κεφαλαίου, όσο και στο πλαίσιο της Μαρξιστικής παράδοσης καθώς και ενός πλήθους εναλλακτικών θεωρήσεων, που αναπτύχθηκαν στις παρυφές της αλλά και ανεξάρτητα από αυτή.

## Πίνακας 5

Απασχολούμενοι που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση  
κατά φύλο και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Σύνολο χώρας 2005

| Κλάδοι Οικονομικής Δραστηριότητας | Σύνολο           | Άνδρες         | Γυναίκες       |
|-----------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία      | 35,9             | 28,8           | 48,4           |
| Ορυχεία και Λατομεία              | 0,5              | 0,8            | 0,1            |
| Μεταποιητικές Βιομηχανίες         | 14,6             | 16,6           | 11,1           |
| Ηλεκτρισμός – Ύδρευση             | 0,3              | 0,4            | 0,0            |
| Κατασκευές                        | 13,9             | 21,7           | 0,2            |
| Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο      | 12,0             | 11,9           | 12,2           |
| Ξενοδοχεία & Εστιατόρια           | 7,2              | 5,3            | 10,6           |
| Μεταφορές Αποθ. & Επικοινων.      | 4,7              | 7,0            | 0,7            |
| Ενδιάμεσοι Χρημ/τικοί Οργ.        | 0,3              | 0,2            | 0,6            |
| Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας    | 0,9              | 0,5            | 1,6            |
| Δημόσια Διοίκηση & Άμυνα          | 2,3              | 2,9            | 1,4            |
| Εκπαίδευση                        | 1,0              | 0,4            | 2,1            |
| Υγεία & Κοινωνική Μέριμνα         | 2,0              | 0,9            | 3,9            |
| Άλλες δραστηρ. παροχής Υπηρ.      | 2,6              | 2,7            | 2,5            |
| Ιδιωτικά Νοικοκυριά               | 1,8              | 0,2            | 4,8            |
| Ετερόδοικοι Οργανισμοί            | 0,0              | 0,0            | 0,0            |
| <b>Σύνολο</b>                     | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>   |
| <b>Σύνολο</b>                     | <b>1.025.173</b> | <b>655.251</b> | <b>369.922</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

Κατ' αρχήν δεν μπορεί να διατυπωθεί ένας κανόνας αναφορικά με τη σχέση εκπαιδευτικού επιπέδου του πληθυσμού και ανεργίας, που να εμφανίζει μια σχεδόν καθολική ισχύ. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας (6,4%) εμφανίζουν τα άτομα που έχουν τελει-

ώσει μερικές τάξεις μόνο του δημοτικού. Αμέσως μετά (6,6%) ακολουθούν τα άτομα που έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας εμφανίζουν οι απόφοιτοι των ΤΕΙ (11,8%)<sup>11</sup> και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (10,9%).

11. Η υψηλότερη ανεργία των αποφοίτων των ΤΕΙ επισημαίνεται και στη μελέτη των Κανελλοπούλου, Μαυρομάρα και Μητράκου (2003). Οι συγγραφείς εντοπίζουν σημαντικές διαφορές στα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στους αποφοίτους των ΤΕΙ, με περισσότερο ωφελημένους τους πτυχιούχους σχολών τεχνολογικών εφαρμογών και λιγότερο τους πτυχιούχους σχολών λογιστικής και διοίκησης των επιχειρήσεων.

Συνεπώς και στο βαθμό που ο δείκτης ανεργίας καταδεικνύει τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης, δεν μπορεί να διαπιστωθεί μια αντίστροφα γραμμική σχέση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό επίπεδο και στο ποσοστό ανεργίας. Δηλαδή δεν μπορεί να διαπιστωθεί (με γραμμικό τρόπο) ότι τα άτομα με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα θα έχουν υποχρεωτικά και χαμηλά ποσοστά ανεργίας και αντίστροφα. Και τούτο διότι πρώτον, παρεμβαίνει ο παράγοντας ηλικία<sup>12</sup> και δεύτερον λόγω του γεγονότος ότι το ποσοστό ανεργίας δεν είναι πάντα ο καταλληλότερος δείκτης της κατάστασης απασχόλησης μιας ομάδας του πληθυσμού.<sup>13</sup> Το ποσοστό ανεργίας αποκαλύπτει μια πλευρά της πραγματικότητας αλλά δεν μπορεί να αναδείξει κάποιες άλλες. Και τούτο γιατί καθώς το ποσοστό ανεργίας μας δείχνει το τμήμα εκείνο του εργατικού δυναμικού που ενώ επιθυμεί να εργασθεί δεν μπορεί να βρει μια θέση εργασίας, δεν

μας λέει τίποτα για όσους, απογοητευμένοι από την προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν εργασία, απομακρύνονται από το εργατικό δυναμικό και εντάσσονται στον μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό.<sup>14</sup> Αποτέλεσμα του γεγονότος αυτού είναι το ποσοστό ανεργίας να παραμένει σε χαμηλά σχετικά επίπεδα, αλλά η οικονομία να μη δημιουργεί θέσεις εργασίας.

Η συνδυασμένη παρουσίαση των δεικτών απασχόλησης και ανεργίας επιτρέπει τη συναγωγή κάποιων περαιτέρω διαπιστώσεων και συμπερασμάτων και δίδει τη δυνατότητα σχολιασμού θέσεων και αντιλήψεων που κυριαρχούν στην ελληνική κοινωνία, που ωστόσο όμως δεν φαίνεται να επιβεβαιώνονται εμπειρικά. Για παράδειγμα, ενώ στην ελληνική κοινωνία επικρατεί μια γενική αντίληψη ότι οι απόφοιτοι των ΑΕΙ παραμένουν άνεργοι, λόγω της αδυναμίας των ΑΕΙ να τους παρέχουν τις κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες και προσόντα, στην πραγματικότητα<sup>15</sup> κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται. Το ποσοστό ανεργίας

- 
12. Υπό την έννοια ότι τα άτομα των μεγάλων ηλικιών, που στην πλειονότητά τους είναι απόφοιτοι των χαμηλών εκπαιδευτικών βαθμίδων, βρίσκονται για πολλά χρόνια μέσα στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης και κατορθώνουν, αναπτύσσοντας ποικίλους μηχανισμούς ή εντασσόμενοι σε διάφορα δίκτυα, με τον ένα ή άλλο τρόπο, να εξασφαλίσουν και σε πολλές περιπτώσεις να διατηρήσουν μια θέση απασχόλησης, με αποτέλεσμα την εμφάνιση χαμηλών ποσοστών ανεργίας.
  13. Ειδικότερα βλέπε στο Cain (1979) αλλά και στο Beatty και Fothergill (1996).
  14. Το φαινόμενο αυτό στα οικονομικά της εργασίας περιγράφεται ως φαινόμενο του απογοητευμένου ανέργου και συνήθως συνδυάζεται και συνυπάρχει με χαμηλούς δείκτες συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό, αλλά και χαμηλούς δείκτες απασχόλησης. Για τη χώρα μας και οι δύο αυτοί δείκτες, παρά τις οριακές βελτιώσεις που εμφάνισαν από το 1995 και εντεύθεν, εξακολουθούν να παραμένουν χαμηλοί, γεγονός που ενισχύει τις ενδείξεις για την επικράτηση του φαινομένου του απογοητευμένου ανέργου.
  15. Χωρίς να υποστηρίζεται, (από τους γράφοντες) ότι το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων των ΑΕΙ (7,3%) είναι χαμηλό και ότι δεν υπάρχουν προβλήματα στην τριτοβάθμια πανεπιστημιακή εκπαίδευση



των αποφοίτων των ΑΕΙ είναι σημαντικά χαμηλότερο από τα αντίστοιχα των αποφοίτων των άλλων εκπαιδευτικών βαθμίδων και ιδιαίτερα από αυτά των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τούτο από μόνο τους ασφαλώς δεν συνιστά επαρκή δείκτη για την αποτελεσματικότητα της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Ωστόσο συνιστά μια ένδειξη, που μαζί με άλλες, μπορεί να συμβάλει στην κατανόηση των πραγματικών αιτίων της ανεργίας, που πολλές φορές βρίζονται πέρα από το πεδίο της προσφοράς (και των θεσμών που συνδέονται μ' αυτήν) και συνδέονται με το πεδίο της ζήτησης εργασίας.

Η σύντομη αυτή διερεύνηση της κατάστασης απασχόλησης των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ολοκληρώνεται με τη διερεύνηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (πίνακας 5), στους οποίους τα άτομα αυτά απασχολούνται.

Ένα μεγάλο τμήμα των ατόμων αυτών (35,9%) συγκεντρώνεται στους κλάδους της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, που φαίνεται να διαμορφώνουν ένα προνομιακό χώρο για την απασχόλησή τους. Ακολουθούν η μεταποίηση (14,6%), οι κατασκευές (13,9%) και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο (12,0%), με τους λοιπούς κλάδους να καταλαμβάνουν χαμηλότερα μερίδια. Μία πρώτη ερμηνεία αυτής της συγκέντρωσης συνδέεται με το γεγονός ότι μέσα στο πλαίσιο ενός κλάδου αναπτύσσεται ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών δραστηριοτήτων με διαφορετικές απαιτήσεις σε γνώσεις, δεξιότητες και προσόντα. Κατά συνέπεια κάποιοι

κλάδοι αναπτύσσουν μια τέτοια επαγγελματική διάθρηση που επιτρέπει την πρόσβαση σε άτομα με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και κάποιοι άλλοι όχι.

Ως προς το φύλο άνδρες και γυναίκες αναπτύσσουν διαφορετικές συγκεντρώσεις της απασχόλησης στους κλάδους, ακολουθώντας, εν πολλοίς, κάποια γενικότερα πρότυπα. Οι μεν άνδρες εμφανίζουν υψηλές συγκεντρώσεις στη γεωργία, στις κατασκευές και στη μεταποίηση, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνουν τη μισή τους σχεδόν απασχόληση στη γεωργία και σχετικά υψηλές συγκεντρώσεις στους κλάδους του εμπορίου, της μεταποίησης και των ξενοδοχείων – εστιατορίων. Άνδρες και γυναίκες λοιπόν εμφανίζουν μια διαφοροποίηση τόσο ως προς τους κλάδους όσο και ως προς το ύψος των συγκεντρώσεων της απασχόλησής τους σ' αυτούς.

### **3. Άτομα που δεν Έχουν Ολοκληρώσει την Υποχρεωτική Εκπαίδευση και τα Επίπεδα των Δεξιοτήτων τους. Μία Πρώτη Προσέγγιση.**

Στην ενότητα αυτή της εργασίας επιχειρείται μια αρχική προσέγγιση των δεξιοτήτων ή ορθότερα του επιπέδου των δεξιοτήτων που κατέχουν τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Πρέπει ωστόσο να επισημανθεί ότι ο προσδιορισμός των δεξιοτήτων μιας συγκεκριμένης ομάδας του πληθυσμού είναι εξαιρετικά δυσχερές και περίπλοκο. Και τούτο για μια σειρά από λόγους που συνδέονται τόσο με αυτή

καθ' αυτή την έννοια των δεξιοτήτων<sup>16</sup> και τα βασικά της χαρακτηριστικά όσο και με τις μεθόδους και τις τεχνικές προσδιορισμού και μέτρησής τους.<sup>17</sup>

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας η προσέγγιση των δεξιοτήτων των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση επιχειρείται μέσα από τη διερεύνηση της επαγγελματικής διάθρωσης της απασχόλησής τους (πίνακας 6).

Η μεγάλη πλειονότητα των ατόμων χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση συγκεντρώνεται στους αγρότες (34,9%), στους τεχνίτες (21,8%) και δευτερευόντως στους ανειδίκευτους εργάτες (11,8%), στους χειριστές βιο-

μηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανών (10,8%) στην παροχή των υπηρεσιών (9,7%) και στα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων (8,8%). Όπως ήταν αναμενόμενο, απουσιάζουν σχεδόν ολοκληρωτικά από τα επιστημονικά επαγγέλματα (0,1%), τους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς (0,3%) αλλά και τους υπαλλήλους γραφείου (1,8%). Άνδρες και γυναίκες κατανέμονται διαφορετικά στα επαγγέλματα ακολουθώντας κάποια γενικότερα πρότυπα, που θέλουν μεγαλύτερα μερίδια των γυναικών να συγκεντρώνονται στη γεωργία (47,2% έναντι 28,0% των ανδρών), στους ανειδίκευτους εργάτες (18,4% έναντι 8,1%), και στην παροχή των υ-

- 
16. Η συζήτηση γύρω από την έννοια των δεξιοτήτων καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επιστημονικών πεδίων (οικονομικά της εργασίας, κοινωνιολογία, οικονομικά της εκπαίδευσης, κ.α.). Η τελευταία φάση της, ξεκίνησε τη δεκαετία του 1960 και συνεχίζεται μέχρι τις μέρες μας. Σημαντική ώθηση σ' αυτή τη συζήτηση έδωσε το βιβλίο του H. Braverman, (1974): *Labor and monopoly capital. The degradation of work in 20th century*. New York, Monthly Review Press, ενώ ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον τμήμα της συγκεντρώνεται στο *Meaning and Measurement of Skill* (1990), στο περιοδικό *Work and Occupations*, τόμος 17, τεύχος 4. Η σχετική συζήτηση διευρύνεται και επεκτείνεται με έμφαση κυρίως στη θεωρία της εργασιακής διαδικασίας (Labour process theory), στο Sturdy, Knights και Willmont (1992).
17. Τρεις βασικές μέθοδοι αναφορικά με τη μέτρηση των δεξιοτήτων έχουν εμφανισθεί στη διεθνή βιβλιογραφία. Η πρώτη συνίσταται στη μέτρηση (προσδιορισμό) των δεξιοτήτων, μέσα από τη χρήση των επαγγελματικών κατηγοριών της απασχόλησης, με βάση συνήθως τη διάκριση των επαγγελμάτων σε χειρωνακτικά και μη χειρωνακτικά. Η μέθοδος, που είναι γνωστή ως μέθοδος μη μέτρησης, καθώς στην πραγματικότητα δεν καθίσταται σαφές τι μετράται, στηρίζεται στην υπόθεση ότι κάποιες επαγγελματικές κατηγορίες προϋποθέτουν (ή απαιτούν) την ύπαρξη υψηλότερων δεξιοτήτων από κάποιες άλλες. Η δεύτερη (γνωστή ως μέθοδος έμμεσης μέτρησης) αφορά στη θεώρηση του εκπαιδευτικού επιπέδου ή του επιπέδου των μισθών μιας επαγγελματικής κατηγορίας, ως έμμεσης ένδειξης της ύπαρξης δεξιοτήτων. Η τρίτη αφορά στην άμεση μέτρηση των συστατικών στοιχείων των δεξιοτήτων μιας επαγγελματικής κατηγορίας και υλοποιείται συνήθως μέσα από μελέτες περιπτώσεων (case studies). Απαιτεί πιο συστηματική θεώρηση των συναφών ζητημάτων, αλλά επιτρέπει την σε βάθος ανάλυση και παρέχει εξαιρετικά χρήσιμες πληροφορίες γύρω από τις πραγματικές διαστάσεις των δεξιοτήτων. Για μία εκτενέστερη ανασκόληση με το ζήτημα των τεχνικών μέτρησης των δεξιοτήτων, ο ενδιαφερόμενος, μεταξύ άλλων, μπορεί να ανατρέξει στους Spenner, (1990) και Ευστράτογλου (1997) και στην εκεί παρουσιαζόμενη βιβλιογραφία.

## Πίνακας 6

Απασχολούμενοι που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση  
κατά φύλο και επάγγελμα  
Σύνολο χώρας 2005

| Επαγγέλματα                        | Σύνολο           | Άντρες         | Γυναίκες       |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| 1. Μέλη Βουλ. Σωμ. & Αν. Δ. Στελ.  | 8,8              | 9,6            | 7,3            |
| 2. Επιστημονικά Επαγγέλματα        | 0,1              | 0,2            | 0,0            |
| 3. Τεχνολόγοι, Τεχνικοί Βοηθοί     | 0,3              | 0,4            | 0,1            |
| 4. Υπάλληλοι Γραφείου              | 1,8              | 1,8            | 1,8            |
| 5. Απασχ. στην Παρ. Υπ. & Πωλητές  | 9,7              | 6,5            | 15,4           |
| 6. Ειδικευμένοι Αγρότες            | 34,9             | 28,0           | 47,2           |
| 7. Ειδικευμένοι Τεχνίτες           | 21,8             | 30,8           | 5,9            |
| 8. Χειρ. Σταθ. Βιομ. Εγκατ. & Μηχ. | 10,8             | 14,6           | 3,9            |
| 9. Ανειδ. Εργάτες, & Χειρωνακτες   | 11,8             | 8,1            | 18,4           |
| Πρόσωπα μη δυνάμ. να καταταγούν    | 0,0              | 0,1            | 0,0            |
| <b>Σύνολο</b>                      | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>   |
| <b>Σύνολο</b>                      | <b>1.025.173</b> | <b>655.251</b> | <b>369.922</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

πηρεσιών (15,4% έναντι 6,5%) και μικρότερα στους ειδικευμένους τεχνίτες (5,9% έναντι 30,8%) και στους χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανών (3,9% έναντι 14,6%).

Πριν όμως γίνει ειδικότερη αναφορά στα επίπεδα των δεξιοτήτων των ατόμων χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση αξίζει να επισημανθεί ότι με βάση την ταξινόμηση της ISCED 88,<sup>18</sup> που αντιστοιχίζει το εκπαιδευτικό επίπεδο με τα επίπεδα των δεξιοτήτων, το σύνολο των ατόμων που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση εντάσσονται στο

πρώτο (και χαμηλότερο) επίπεδο δεξιοτήτων. Συνεπώς από μια μακρο-οικονομική σκοπιά τα άτομα αυτά καταχωρούνται στα άτομα με χαμηλές δεξιότητες.

Σε διαφορετικές διαπιστώσεις καταλήγει ωστόσο η προσέγγιση των δεξιοτήτων των ατόμων χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση μέσα από την επαγγελματική τους διάρθρωση, παρόντας περαιτέρω ενδείξεις των δυσχερειών που παρουσιάζονται στον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων τους. Έτσι ακολουθώντας μια συχνά χρησιμοποιούμενη τεχνική (OECD 1996, Ιωαννίδης

18. Ταξινόμηση που έχει προκύψει μέσα στο πλαίσιο της ISCO 88 και παρουσιάζεται συνοπτικά στον πίνακα Π6 του παραρτήματος.

1999),<sup>19</sup> μπορεί να υποστηριχθεί ότι το 56,7% των ατόμων χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση συγκαταλέγονται στους χειρωνακτικά εργαζόμενους με υψηλές δεξιότητες, το 9,2% στους διανοητικά εργαζόμενους υψηλών δεξιοτήτων, το 11,5% στους διανοητικά απασχολούμενους χαμηλών δεξιοτήτων και το 22,6% στους χειρωνακτικά απασχολούμενους με χαμηλές δεξιότητες. Καταλήγει με άλλα λόγια σε διαπιστώσεις που υποστηρίζουν ότι παρόι τα χαμηλά εκπαιδευτικά τους προσόντα, τα άτομα χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση ασκούν επαγγέλματα, που στην πλειονότητα τους απαιτούν υψηλές δεξιότητες, παρέχοντας μια περαιτέρω ένδειξη ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν συνδέεται άμεσα με την παραγωγικότητα των ατόμων.

#### **4. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Άτομα Χωρίς Υποχρεωτική Εκπαίδευση. Μια Ασύμπτωτη Σχέση.**

Όπως φάνηκε από την ανάλυση που προηγήθηκε, ένας ιδιαίτερα μεγάλος αριθμός συμπολιτών μας, όχι μόνο σε μεγάλες ηλικίες αλλά και σε εργάσιμες και παραγωγικές, δεν έχει

ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Από μόνο του το γεγονός είναι ιδιαίτερα σημαντικό, σε μια χρονική περίοδο που ο ρόλος της γνώσης και της πληροφόρησης, καταστάσεων που συνδέονται άμεσα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, θεωρείται ως ιδιαίτερα σημαντικός. Παρότι, όπως είδαμε, υπάρχει διχογνωμία στα κριτήρια με τα οποία αποτιμάται ο βαθμός δεξιοτήτων (χαμηλός ή υψηλός) των ατόμων και παρότι, κατά μια θεωρία, η εκπαίδευση δεν συνδέεται άμεσα με τις υψηλές δεξιότητες και την αποδοτικότητα της παραγωγής, εν τούτοις θα μπορούσε σύμφωνα με τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία και έρευνα να υποστηριχθεί ότι η μη ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης από όποια διάσταση (εκπαιδευτική, κοινωνιολογική, πολιτική, οικονομική) και αν ειδοθεί, δημιουργεί αρνητικές συνέπειες στην οικονομική ανάπτυξη και στην κοινωνική συνοχή<sup>20</sup>. Υποστηρίζεται δε επιπρόσθετα ότι συνιστά σημαντικό εμπόδιο στην ολόπλευρη ανάπτυξη του ατόμου και κατά συνέπεια της κοινωνίας και αναγνωρίζεται ως ένα κοινωνικό πρόβλημα τόσο για τις αναπτυγμένες όσο και τις αναπτυσσόμενες και υπανάπτυκτες χώρες.<sup>21</sup>

---

19. Σύμφωνα με την οποία τα μέλη των βουλευομένων σωμάτων (1), οι επιστήμονες (2) και οι τεχνολόγοι και βοηθοί επιστημόνων (3), θεωρούνται ως διανοητικά εργαζόμενοι υψηλών δεξιοτήτων, οι υπάλληλοι γραφείου (4) και οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες (5), ως διανοητικά εργαζόμενοι χαμηλών δεξιοτήτων, οι ειδικευμένοι γεωργοί (6) και τεχνίτες (7), ως χειρωνακτικά εργαζόμενοι υψηλών δεξιοτήτων και χειριστές μηχανών (8) και ανειδίκευτοι εργάτες (9), ως χειρωνακτικά εργαζόμενοι χαμηλών δεξιοτήτων.

20. Βλ. Αθανασούλα – Ρέππα, Α., (2006), όπου γίνεται μια εκτενής ανάλυση για το θέμα του αναλφαριθμητισμού Ενηλίκων και τις Οικονομικές και Κοινωνικές διαστάσεις του καθώς και για τις Πολιτικές αντιμετώπισής του υπό το πρίσμα της δια βίου εκπαίδευσης.

21. Βλ. αναλυτικά Ευστράτογλου, Α., (1999: 13).

## Πίνακας 7

Βασικοί Φορείς και Στόχοι της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα

| Φορέας                                                                                                                      | Θεσμοθέτηση                                              | Υπαγωγή Στόχοι                                                                                                | Σκοποί -                                                                                                                                                                                                | Ομάδα Στόχος                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ε.Κ.Ε.Π.</b><br>Εθνικό<br>Κέντρο<br>Επαγγελματικού<br>Προσανατολι-<br>σμού                                               | N. 2525/97<br>Π.Δ. 232/98                                | Υπουργείο Εθνι-<br>κής Παιδείας &<br>Θρησκευμάτων<br>Υπουργείο<br>Απασχόλησης &<br>Κοινωνικής Προ-<br>στασίας | 1.Σύνδεση<br>Εκπαίδευσης με<br>Αγορά Εργασίας<br>2. Προώθηση<br>της Ευρωπαϊκής<br>Διάστασης στη<br>Συμβουλευτική<br>και στον<br>Επαγγελματικό<br>Προσανατολι-<br>σμό.                                   | Σύμβουλοι<br>Επαγγελματικού<br>Προσανατολι-<br>σμού                                                                            |
| <b>ΟΑΕΔ</b><br>1. Κ. Ε. Π. &<br>Πληροφόρησης<br>2. Γραφεία Ε.Π &<br>Πληροφόρησης<br>3.Υπηρεσίες<br>Απασχόλησης<br>4. Κ.Π.Α. | (Επαγγελματικός<br>Προσανατολι-<br>σμός)<br>Β. Δ. 405/71 | Υπουργείο<br>Απασχόλησης &<br>Κοινωνικής Προ-<br>στασίας                                                      | Ορθή Επαγγελ-<br>ματική Επιλογή<br>των Πολιτών                                                                                                                                                          | - Άνεργοι<br>- Απασχ/μενοι<br>- Νέοι 14-18 ετών<br>- Νέοι 15-18<br>(που έχουν<br>ολοκληρώσει<br>την Υποχρεωτική<br>Εκπαίδευση) |
| <b>Π.Ι/Σ.Ε.Π.</b><br>Σχολικός<br>Επαγγελματικός<br>Προσανατολι-<br>σμός<br>ΚΕ.ΣΥ.Π<br>Γραφεία Σ.Ε.Π                         | 2525/97<br>Π.Δ. 232/98                                   | Υπουργείο<br>Εθνικής Παιδείας<br>&<br>Θρησκευμάτων                                                            | Βοήθεια προς<br>μαθητές για να<br>συνειδητοποιή-<br>σουν<br>τις κλίσεις τους,<br>να αναπτύξουν<br>τις δεξιότητές<br>τους<br>και να διεκδική-<br>σουν τη<br>συμμετοχή τους<br>στο κοινωνικό<br>γίγνεσθαι | Μαθητές<br>Γυμνασίου &<br>Λυκείου                                                                                              |

Επομένως αυτό που θα πρότεινε κανείς να γίνει για την ειδική αυτή Ομάδα - Στόχο (μη ολοκληρώσαντες την υποχρεωτική εκπαίδευση) είναι η υποστήριξη τους μέσα από τις δομές του θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός, ώστε να ενθαρρυνθούν στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Μια βασική διάσταση είναι η έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση και υποστήριξη από τον /την Σύμβουλο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την όποια απόφασή τους να συμμετάσχουν σε προγράμματα ή θεσμούς εκπαίδευσης ενηλίκων προκειμένου να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική τους εκπαίδευση και παράλληλα να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για διεκδίκηση καλύτερων θέσεων εργασίας και υψηλότερου βαθμού προσωπικής και κοινωνικής ευημερίας.<sup>22</sup>

Στη συνέχεια επιχειρείται μια πρώτη προσέγγιση του κατά πόσο οι θεσμικές ρυθμίσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θέτουν στο επίκεντρο των δράσεων τους τα άτομα χωρίς υποχρεωτική εκπαίδευση και κατά πόσο μέσα από αυτές τις δράσεις μπορεί να καλυφθεί ένα τμήμα των αναγκών τους σε γνώσεις και δεξιότητες. Ο πίνακας 7 αναφέρεται στους φορείς, στους σκοπούς και στόχους που αυτοί εξυπηρετούν καθώς και στην ειδική ομάδα στόχο που απευθύνονται. Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, ο

κυριότερος φορέας για τις δράσεις του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**, τη σύσταση του οποίου ανέλαβαν, με το Ν. 2525/97, από κοινού το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας. Ο σκοπός της ίδρυσης και λειτουργίας του Ε.Κ.Ε.Π. είναι διττός: αφενός, σε εθνικό επίπεδο, να αποτελέσει το συνδυαστικό κρίκο ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας, και αφετέρου, σε διακρατικό επίπεδο, να συμβάλει στην προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στην πληροφόρηση, στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ομάδα – Στόχος όπως φαίνεται εδώ είναι οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Δύο άλλοι φορείς που ασχολούνται με δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι ο ΟΑΕΔ που υπάγεται στο Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο που υπάγεται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι ομάδες – στόχοι των φορέων αυτών είναι για μεν το Π.Ι με τα **Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π)** καθώς και τα **Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)** κυρίως οι μαθητές Γυμνασίου και Λυκεί-

---

22. Για τη σύνδεση της αρχικής και δια βίου εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και το ρόλο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού βλ. στα Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π. το 2001.

ου, για δε τον ΟΑΕΔ μέσω μιας σειράς υπηρεσιών και κυρίως των **Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α.**,<sup>23</sup> οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι ή ενήλικες άνεργοι, αυτοί που απειλούνται από ανεργία, αυτοί που εγκατέλειψαν το σχολείο για οποιονδήποτε λόγο και αναζητούν μία θέση εργασίας ή κατάρτισης, αυτοί που η επιχείρηση που εργάζονταν έκλεισε για οποιονδήποτε λόγο καθώς και ειδικές κοινωνικές ομάδες όπως άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες, απεξαρτημένοι, γυναίκες, μονογονεϊκές οικογένειες αλλά και νέοι ή ενήλικες που αναζητούν νέα ειδικότητα, γιατί αυτή που έχουν δεν ζητείται από την αγορά.

Μεταξύ λοιπόν των ομάδων στόχων των ΚΠΑ, είναι και τα άτομα που εγκατέλειψαν το σχολείο για οποιονδήποτε λόγο και αναζητούν μία θέση εργασίας. Θα μπορούσε λοιπόν να ειπωθεί ότι εδώ λαμβάνεται μέριμνα για την υποστήριξη των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο. Όμως θα πρέπει να σημειωθεί ότι από τη διερεύνηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων “Αρχικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ) 2000 - 2006” του Υπουρ-

γείου Παιδείας και “ Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006” του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας<sup>24</sup> για να ακολουθήσει κανείς συστηματικό πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι σχεδόν πάντα απαραίτητο να έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Άρα το άτομο που δεν έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση είναι αποκλεισμένο από αυτές τις δράσεις. Επομένως η σχέση μεταξύ μη ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού φαντάζει μάλλον ασύμπτωτη, τουλάχιστον από το περιγραφέν θεσμικό πλαίσιο των φορέων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επιβάλλεται λοιπόν να ληφθεί ειδική μέριμνα και για αυτή την ομάδα – στόχο, όπου μέσα από μια διαδικασία εκπαίδευσης και κατάρτισης, θα εξισορροπηθούν καταστάσεις που αφορούν τομείς της σωματικής – ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας, και τομείς της κοινωνικο-οικονομικής, τεχνολογικής, οικολογικής και πολιτιστικής διάστασης της ανθρώπινης ευημερίας.

---

23. Αναλυτικά για τις δράσεις των φορέων αυτών βλ. Σιδηροπούλου - Δημακάκου, (2006) καθώς και στον πρόλογο της ίδιας στο βιβλίο των Nathan και Hill (2006): Επαγγελματική Συμβουλευτική.

24. Για το περιεχόμενο αυτών βλ. τα ίδια τα επιχειρησιακά σχέδια και Αθανασούλα – Ρέππα, Α. (1999) Το Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ) και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα: στο Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων Τόμος Γ, Κοινωνική και Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαιδευτικής Διοίκησης.

# Π Α Ρ Α Ρ Τ Η Μ Α

## Πίνακας Π1

Εκπαιδευτικό Επίπεδο του Πληθυσμού άνω των 15 ετών  
Σύνολο χώρας 2005  
(Απόλυτα μεγέθη)

| Εκπαιδευτικό Επίπεδο | Σύνολο           | Άντρες           | Γυναίκες         |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Μεταπτυχιακό         | 68.889           | 39.903           | 28.986           |
| ΑΕΙ                  | 974.126          | 504.756          | 469.371          |
| Φοίτηση σε ΑΕΙ       | 2.020            | 1.063            | 957              |
| ΤΕΙ                  | 898.110          | 439.404          | 458.705          |
| Λύκειο               | 2.616.771        | 1.328.343        | 1.288.427        |
| Γυμνάσιο             | 1.155.470        | 646.557          | 508.913          |
| Δημοτικό             | 2.754.109        | 1.266.583        | 1.487.526        |
| Μερικές τάξεις       | 366.703          | 130.341          | 236.362          |
| Καθόλου Σχολείο      | 266.451          | 71.136           | 195.315          |
| <b>Σύνολο</b>        | <b>9.102.648</b> | <b>4.428.085</b> | <b>4.674.563</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

## Πίνακας Π2

Ηλικιακή και κατά Φύλο διάρθρωση των ατόμων  
που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση  
Σύνολο χώρας 2005  
(Απόλυτα μεγέθη)

| Ηλικία        | Σύνολο           | Άντρες           | Γυναίκες         |
|---------------|------------------|------------------|------------------|
| 15-19         | 63.591           | 33.010           | 30.581           |
| 20-24         | 41.078           | 25.244           | 15.833           |
| 25-29         | 78.486           | 45.055           | 33.431           |
| 30-44         | 409.208          | 205.401          | 203.807          |
| 45-64         | 1.247.097        | 529.384          | 717.713          |
| 65+           | 1.547.802        | 629.965          | 917.838          |
| <b>Σύνολο</b> | <b>3.387.262</b> | <b>1.468.059</b> | <b>1.919.203</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005



### Πίνακας Π3

Κατάσταση Απασχόλησης του Πληθυσμού άνω των 15 ετών  
κατά εκπαιδευτικό επίπεδο  
Σύνολο χώρας 2005  
(Απόλυτα μεγέθη)

| Εκπαιδευτικό<br>Επίπεδο | Σύνολο           | Απασχολούμενοι   | Άνεργοι        | Μη Οικονομ.<br>Ενεργοί |
|-------------------------|------------------|------------------|----------------|------------------------|
| Μεταπτυχιακό            | 68.889           | 59.615           | 4.218          | 5.056                  |
| ΑΕΙ                     | 974.126          | 720.797          | 56.597         | 196.732                |
| Φοίτηση σε ΑΕΙ          | 2.020            | 1.446            | -              | 574                    |
| ΤΕΙ                     | 898.110          | 664.208          | 88.597         | 145.305                |
| Λύκειο                  | 2.616.771        | 1.408.012        | 171.477        | 1.037.281              |
| Γυμνάσιο                | 1.155.470        | 502.685          | 61.223         | 591.562                |
| Δημοτικό                | 2.754.109        | 973.143          | 80.597         | 1.700.368              |
| Μερικές τάξεις          | 366.703          | 32.731           | 2.242          | 331.730                |
| Καθόλου Σχολείο         | 266.451          | 19.299           | 1.904          | 245.247                |
| <b>Σύνολο</b>           | <b>9.102.648</b> | <b>4.381.936</b> | <b>466.857</b> | <b>4.253.855</b>       |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

### Πίνακας Π4

Απασχολούμενοι που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση  
κατά Φύλο και Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας  
Σύνολο χώρας 2005

| <b>Κλάδοι Οικονομικής<br/>Δραστηριότητας</b> | <b>Σύνολο</b>    | <b>Άνδρες</b>  | <b>Γυναίκες</b> |
|----------------------------------------------|------------------|----------------|-----------------|
| Γεωργία, κτηνοτροφία                         | 359.577          | 182.127        | 177.450         |
| Αλιεία                                       | 7.739            | 6.412          | 1.327           |
| Ορυχεία και λατομεία                         | 5.281            | 4.956          | 325             |
| Μεταποιητικές βιομηχανίες                    | 149.420          | 108.485        | 40.935          |
| Ηλεκτρισμός - Ύδρευση                        | 2.577            | 2.525          | 52              |
| Κατασκευές                                   | 142.783          | 141.964        | 819             |
| Χονδρικό και λιανικό εμπόριο                 | 123.193          | 78.115         | 45.077          |
| Ξενοδοχεία και εστιατόρια                    | 73.667           | 34.528         | 39.139          |
| Μεταφορές αποθήκ. και επικοινων.             | 48.169           | 45.686         | 2.483           |
| Ενδιάμεσοι Χρηματ/τικοί Οργαν.               | 3.238            | 1.041          | 2.197           |
| Διαχείριση ακίνητης περιουσίας               | 8.995            | 3.056          | 5.940           |
| Δημόσια διοίκηση και άμυνα                   | 23.842           | 18.785         | 5.058           |
| Εκπαίδευση                                   | 10.722           | 2.929          | 7.792           |
| Υγεία και κοινωνική μέριμνα                  | 20.294           | 5.935          | 14.358          |
| Άλλες δραστηρ. παροχής υπηρ.                 | 26.742           | 17.641         | 9.101           |
| Ιδιωτικά νοικοκυριά                          | 18.884           | 1.015          | 17.869          |
| Ετερόδοικοι οργανισμοί                       | 52               | 52             | 0               |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>                                | <b>1.025.173</b> | <b>655.251</b> | <b>369.922</b>  |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

### Πίνακας Π5

Απασχολούμενοι που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση  
κατά Φύλο και Επάγγελμα  
Σύνολο χώρας 2005  
(Απόλυτα μεγέθη)

| Επαγγέλματα                        | Σύνολο           | Άντρες         | Γυναίκες       |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| 1. Μέλη Βουλ. Σωμ. & Αν. Δ. Στελ.  | 89.849           | 62.791         | 27.058         |
| 2. Επιστημονικά Επαγγέλματα        | 1.050            | 1.050          | 0              |
| 3. Τεχνολόγοι, Τεχνικοί Βοηθοί     | 3.120            | 2.757          | 362            |
| 4. Υπάλληλοι Γραφείου              | 18.474           | 11.717         | 6.757          |
| 5. Απασχ. στην Παρ. Υπ. & Πωλητές  | 99.090           | 42.294         | 56.796         |
| 6. Ειδικευμένοι Αγρότες            | 358.024          | 183.310        | 174.714        |
| 7. Ειδικευμένοι Τεχνίτες           | 223.916          | 202.033        | 21.883         |
| 8. Χειρ. Σταθ. Βιομ. Εγκατ. & Μηχ. | 110.376          | 95.953         | 14.422         |
| 9. Ανειδ. Εργάτες, & Χειρώνακτες   | 120.946          | 53.017         | 67.929         |
| Πρόσωπα μη δυνάμ. να καταταγούν    | 329              | 329            | 0              |
| <b>Σύνολο</b>                      | <b>1.025.173</b> | <b>655.251</b> | <b>369.922</b> |

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2005

### Πίνακας Π6

Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Επίπεδο Δεξιοτήτων

| Εκπαιδευτικό Επίπεδο                   | Επίπεδο Δεξιοτήτων |
|----------------------------------------|--------------------|
| Πανεπιστήμιο/ Μεταπτυχιακό             | (IV)               |
| Ανώτερη Τεχνική & Επαγγέλμ. Εκπαίδευση | (III)              |
| Γυμνάσιο / Λύκειο                      | (II)               |
| Δημοτικό /Μερικές Τάξεις Δημοτικού     | (I)                |

Πηγή: International Statistical Coding of Occupations (ISCO 88)

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αθανασούλα – Ρέππα, Α., (2006): Εκπαίδευση Ενηλίκων – Οικονομικές και Κοινωνικές διαστάσεις του αναλφαριθμητισμού και Πολιτικές αντιμετώπισής του υπό το πρίσμα της δια βίου εκπαίδευσης. Στα πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου: *Εκπαίδευση και Οικονομική Ανάπτυξη* του ΤΕΙ Ηπείρου, Πρέβεζα, 26-27 Μαΐου σ. 137- 150
- Αθανασούλα – Ρέππα, Α., (1999) Ο Εκπαιδευτικός Οργανισμός στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Περιβάλλον, στο: Αθανασούλα – Ρέππα, Α., Κουτούζης, Μ., Χατζηευστρατίου, Ι., *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, Τομ. Γ', Κοινωνική και Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαιδευτικής Διοίκησης*. ΕΑΠ, Πάτρα.

- Αλεξίου, Θ.,(2005): Αναδιάρθρωση της παραγωγής και εκπαιδευτικές πολιτικές. Στο: Ναξάκης, Χ., Χλέτσος, Μ.,(επ.): *Το μέλλον της Εργασίας*. Εκδόσεις Πατάκη.
- Ashton, D., Green, D.,(1996): *Education Training and the Global Economy*. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Beatty, C., Fothergill, S.,(1996): Labour Market Adjustment in Areas of Chronic Industrial Decline. *Regional Studies*, (30):(7):627-640.
- Bowles, S., Gintis, H.,(1977): The Marxian theory of value and heterogeneous labour: a critique and reformulation. *Cambridge Journal of Economics*, (1):173-192.
- Γράβαρης, Δ., Παπαδάκης, Ν.,(επ.), (2005): *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*. Εκδόσεις Σαββάλας.
- Cain, G.,(1979): The unemployment rate as an economic indicator. *Monthly Labour Review*, March.
- Δεδουσόπουλος, Α., (1993): Εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση: Η διαφορούμενη σχέση. Στο: Γετίμης, Π, Γράβαρης, Δ, (επ): *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική. Η σύγχρονη προβληματική*. Αθήνα, Θεμέλιο.
- Δεδουσόπουλος, Α., (1998): *Η Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας. Τόμος Α΄: Η Προσφορά Εργασίας*. Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός
- Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, (2000): *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην ανγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα*. Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Διεθνούς Συνεδρίου, Αθήνα
- Ευστράτογλου, Α., (1997): *Επαγγελματική Κατάρτιση και Δομές των Αγορών Εργασίας. Η περίπτωση της Θεσσαλίας*. Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Ευστράτογλου, Α., (1999): *Οικονομικές και κοινωνικές διαστάσεις του αναλφαβητισμού στην Ελλάδα*. Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.
- Ευστράτογλου, Α., (2006): *Τοπικές Αγορές Εργασίας στην Ελλάδα. Θεωρητικά Ζητήματα και Εμπειρικές Διερευνήσεις*. Αθήνα, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.
- Ευστράτογλου, Α., Νικολοπούλου, Β., Παυλή – Κορρέ, Μ.,(2006): *Βασικές διαστάσεις του αναλφαβητισμού στην Ελλάδα*. Αθήνα, Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Ιωαννίδης (1999): Τεχνολογία, δεξιότητες και απασχόληση στην Ελλάδα: Διάρθρωση και τάσεις. Κείμενο στο διαδίκτυο.
- Κανελλόπουλος, Κ, Μαυρομάρα, Κ., Μητράκου, Θ.,(2003): *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*. Αθήνα, ΚΕΠΕ, Μελέτες 50.
- Μαράτου – Αλμπράντη, Λ., Μπάγκας, Χ., Παπαδάκης, Χ., Παπιάκου, Β.,(2002): *Πληθυσμός και εκπαίδευση στην Ελλάδα. Εξελίξεις και προοπτικές*. Αθήνα, ΕΚΚΕ
- OECD, (1996): *Technology and industrial performance*. OECD, Paris.
- Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., (2006) Η ανάπτυξη του θεσμού Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στην Ελλάδα: Ο ρόλος της ΕΛ.Ε.Σ.Υ.Π. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, (78- 79): 23 - 31.
- Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., (2006), (επιμ), *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Μεταίχμιο*.
- Spenner, K, (1990): Skill. Meanings, methods and measures. *Work and occupations*, (17):(4):399-421.
- Sturdy, A., Knights, D., Willmott, H.,(1992): *Skill and consent. Contemporary studies in the Labour Process*. Routledge, London and New York.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ, (1995): *Ελλάς. Επισκόπηση του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος*. Έκθεση για τον ΟΟΣΑ. Αθήνα, Ο.Ε.Δ.Β.

Γιώργος Γρ. Παπάς\*

## **ΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι γενικότερες τεχνολογικές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις, οι οποίες χαρακτηρίζουν την εποχή μας - της εξαπλούμενης παγκοσμιοποίησης με τις έντονες και υπερεθνικές επιπτώσεις που επιφέρει- δημιουργούν την ανάγκη για τους νέους που τώρα σπουδάζουν, ως αυριανοί εργαζόμενοι, πέραν της απόκτησης γνώσεων και τίτλων σπουδών να αναπτύξουν δεξιότητες χρήσιμες για την εποχή όπου θα εργασθούν και θα ζήσουν.

Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ: “η πολιτική σχετικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, κυρίως όσον αφορά τους νέους, θεωρείται βασικό προαπαιτούμενο στη διαδικασία σύνδεσης της εκπαίδευσης με τη απασχόληση, ενώ παράλληλα αυξάνει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και περιστελλει τον κοινωνικό αποκλεισμό”.

Η παρούσα εισήγηση θα αναφερθεί σε θεωρήσεις, πτυχές και επισημάνσεις, της διαδικασίας μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση, με σκοπό την αποτελεσματικότερη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε αυτό να μεγιστοποιεί -κατά το δυνατόν- τις προοπτικές απασχόλησής του.

George Gr. Papas\*

## **CONSIDERATIONS REGARDING THE TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOUR MARKET**

The technological, economic and political developments in our era of growing globalization, with their international implications, make it crucial for the students, in addition to educational accreditation, to acquire and develop skills and competencies that are useful for their professional and personal development.

According to a OECD study, “the policy concerning the development of skills, especially as regards young students, is considered a prerequisite in the process of the transition from education to the labour market, while at the same time it increases economical competitiveness and reduces social exclusion”.

This paper refers to considerations, aspects and suggestions regarding the process of the transition from education to the labour market, so that a more effective development of human resources is attained, and the students’ possibility of professional development is increased.

---

\* Ο Δρ. Γ. Π. είναι Σύμβουλος στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π.  
*Επικοινωνία:* Μεσογείων 400, Αγία Παρασκευή, 153 41. E-mail: ggrpapas@pi-schools.gr

## 1. Εισαγωγή

Οι γενικότερες τεχνολογικές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις, οι οποίες χαρακτηρίζουν την εποχή μας -της εξαπλούμενης παγκοσμιοποίησης με τις έντονες και υπερεθνικές επιπτώσεις που επιφέρει, ειδικότερα στον κόσμο της εργασίας- δημιουργούν την ανάγκη για τους νέους που τώρα φοιτούν στη Δευτεροβάθμια ή Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ως αυριανοί εργαζόμενοι, πέραν της απόκτησης γνώσεων και τίτλων σπουδών να αναπτύξουν και δεξιότητες χρήσιμες για την εποχή στην οποία αυτοί θα εργασθούν και θα ζήσουν.

Οι εξελίξεις στο χώρο της εργασίας και οι διαφοροποιήσεις των μορφών εργασίας (*patterns of work*), ως απόρροια των γενικότερων οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων, απαιτούν οι νέοι, εκτός των ακαδημαϊκών προσόντων και της απόκτησης δεξιοτήτων, όπως προαναφέραμε, να αναπτύξουν ειδικότερα δεξιότητες σχετιζόμενες με: την *ανάληψη πρωτοβουλιών*, τη *δημιουργικότητα*, τη *συμμετοχικότητα*, την *ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους* -στην εκπαίδευση ή στην απασχόληση- τη *δυνατότητα λήψης απόφασης* κ.ά. Επιπλέον, θα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις και ικανότητες για την: *ανεύρεση, αξιολόγηση και αξιοποίηση* της πληροφορίας και την *αποδοχή* της αξίας της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όλες αυτές οι ικανότητες και τα σχετικά προσόντα αποτελούν, στην εποχή μας, αναγκαίες προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση και τη συγκρότηση, από πλευράς του κάθε ανθρώπου, των “*συστατικών*”

στοιχείων, τα οποία αυτός θα πρέπει να διαθέτει, ώστε αποτελεσματικότερα να επιδιώξει μια επιτυχή σταδιοδρομία.

Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ (OECD, 2000): “*η πολιτική σχετικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, κυρίως όσον αφορά τους νέους, θεωρείται βασικό προαπαιτούμενο στη διαδικασία σύνδεσης της εκπαίδευσης με τη απασχόληση, ενώ παράλληλα αυξάνει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και έτσι περιστέλλει τον κοινωνικό αποκλεισμό*”.

Το θέμα της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι αρκετά σύνθετο και ευρείας θεώρησης. Στη μαθηματική γλώσσα θα το ονομάζαμε: **θέμα πολλών μεταβλητών και παραγόντων**, οι οποίοι δυνάμει εμπλέκονται, το επηρεάζουν και τελικά συμβάλλουν στη διαμόρφωσή του.

Οι σύμβουλοι Προσανατολισμού και Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, γενικότερα, έχουν να διαδραματίσουν διακριτό και ουσιαστικό ρόλο στην παραπάνω διαδικασία και να συμβάλουν ώστε όσοι προσφεύγουν σε αυτούς όχι μόνο να μπορούν να επιλέγουν σταδιοδρομία αλλά επιπλέον να μπορούν και να “*σχεδιάζουν*” τη σταδιοδρομία τους, με τη βοήθεια των συμβούλων.

Η Ε.Ο.Κ., στη δεκαετία του 1980, κατανοώντας τη σημασία του θέματος της σύνδεσης: *σχολείου και αγοράς εργασίας* χρηματοδότησε “*πρόγραμμα δράσης*” -με χώρο εφαρμογής του όλες τις τότε χώρες της Ε.Ο.Κ.- με τον τίτλο: “**Μετάβαση των Νέων από το Σχολείο στην Ενεργό Ζωή**”.

Με την παρούσα εισήγηση θα επιδιώξουμε να αναφερθούμε σε θεωρη-

σεις και συνιστώσες αυτής της διασύνδεσης, η οποία εμπεριέχει ευρύ πεδίο και ορίζοντα μελέτης, με σκοπό την ανάδειξη πτυχών οι οποίες συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε αυτό να είναι σε θέση, κατά το δυνατόν, να μεγιστοποιεί τις προοπτικές απασχόλησής του.

Κατά τον αμερικανό πανεπιστημιακό E. Herr (1995): “η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να θεωρηθεί ως ένα συνεχές (*continuum*), το οποίο έχει ως ένα άκρο του τα πρώτα σχολικά χρόνια, του κάθε παιδιού, συνεχίζει στο σχολείο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης -εννοείται για όσους φοιτούν σε αυτά- εμπεριέχει τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση και θεωρεί ως το άλλο άκρο, αυτού του συνεχούς, την ένταξη στην αγορά εργασίας”. Ο Herr τονίζει, σε σχέση με τα ανωτέρω, τη σημασία της συνεργασίας και συμπληρωματικότητας μεταξύ: i) των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, όλων των βαθμίδων, ii) των υπηρεσιών προσανατολισμού και διασύνδεσης εκπαίδευσης-απασχόλησης και iii) των εργοδοτών και των επιχειρήσεων.

## **2. Η Ωφελιμότητα Παροχής Σύγχρονου Προσανατολισμού**

Οι αλλαγές, διεθνώς, στις πολιτικο-οικονομικές συνθήκες που βιώνουμε τα τελευταία χρόνια, λόγω της παγκοσμιοποίησης, με τον τρόπο που αυτή εφαρμόζεται και εξαπλώνεται, επηρεάζει ή τουλάχιστον πρέπει να επηρεάζει και τον τρόπο παροχής ε-

παγγελματικού προσανατολισμού ή χρησιμοποιώντας τον πιο σύγχρονο όρο: **ανάπτυξης σταδιοδρομίας ή επαγγελματικής ανάπτυξης** (*career development*).

Η αρχική θεώρηση παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού εδράζετο στην επιδίωξη διακρίβωσης και μέτρησης των χαρακτηριστικών του συμβουλευόμενου, με στόχο την υποδείξη σε αυτόν των προετοιμαστικών ενεργειών για να ενταχθεί στον καταλληλότερο, για την περίπτωσή του, τομέα απασχόλησης. Κατά τον A. Watts (2001) οι υπηρεσίες προσανατολισμού λειτουργούσαν ως ένα είδος “διακοπτή” διασύνδεσης μεταξύ της ολοκλήρωσης της εκπαίδευσης ενός ατόμου και της ένταξής του στον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, πάλι κατά τον Watts (ό.π.), το παραδοσιακό μοντέλο της σταδιοδρομίας έχει διαφοροποιηθεί για δύο κυρίως λόγους: i) των εξελίξεων της πληροφορικής και των επικοινωνιών και ii) της παγκοσμιοποίησης των αγορών. Αποτέλεσμα αυτών είναι η αναγκαιότητα, για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, να επιδιώκουν την οργανωτική και λειτουργική αλλαγή και τον εκσυγχρονισμό τους πιο συχνά και μεθοδικά, σε σχέση με το τι συνέβαινε στο παρελθόν.

Αυτή η εξέλιξη δημιουργεί στις επιχειρήσεις την τάση να στρέφονται στη αναζήτηση ευέλικτων μορφών εργασίας για τους εργαζόμενους σε αυτές ή για αυτές, περιορίζοντας σταδιακά την παροχή στους εργαζόμενους μακροχρόνιων συνθηκών και συμβολαίων απασχόλησης.

Σύμφωνα με τις μελέτες αρκετών κοινωνικών ερευνητών έχει παρατη-

ρηθεί τα τελευταία χρόνια “μετατόπιση” από την κατάσταση της σταθερής απασχόλησης των εργαζομένων στη “ρευστή” και “κυμαινόμενη” απασχολησιμότητα αυτών. Έτσι, η έννοια της σταδιοδρομίας επανακαθορίζεται και τίθεται κάτω από μια διαβίου “ομπρέλα” που συνδέει και συσχετίζει την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επαγγελματική ανάπτυξη, του κάθε ανθρώπου.

Στην εποχή μας, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, καλούνται να βοηθήσουν όσους προσφεύγουν σε αυτούς να αναπτύξουν περαιτέρω τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, ώστε οι συμβουλευόμενοι να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, γρηγορότερα και επιτυχεστερα.

Παλαιότερα αλλά και σήμερα οι οργανικά και λειτουργικά αναλφάβητοι είχαν ή τουλάχιστον θα έπρεπε να είχαν την προτεραιότητα -ως υποχρέωση του κοινωνικού κράτους- στην απόκτηση ενός *minimum* επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να μπορούν να απασχολούνται και να μην αποτελούν ομάδες *κοινωνικού αποκλεισμού*. Σήμερα, για όλους μας είναι τουλάχιστον χρήσιμη η διαβίου εξέλιξή μας στον τομέα των γνώσεων, δεξιοτήτων και του πολιτισμού.

Στην εποχή μας, τα συστήματα παροχής ανοικτής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ηλεκτρονικής διασύνδεσης, μέσω του διαδικτύου, παρέχουν αρκετές δυνατότητες για τον κάθε άνθρωπο.

### 3. Αναφορές στην Ελλάδα

Σε έρευνα του ΣΕΒ, η οποία διεξήχθη το 1ο εξάμηνο του 2004 (ΣΕΒ, 2004), για τις ανάγκες των επιχειρήσεων (στη βιομηχανία, στον τομέα των υπηρεσιών, στον κλάδο των κατασκευών και των εξορυκτικών επιχειρήσεων) σε ειδικότητες αιχμής, για την τριετία 2005-7, καταγράφονται τα ακόλουθα ευρήματα:

- Το 81 % των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι σχεδιάζουν να κάνουν προσλήψεις νέων στελεχών σε ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, την επόμενη τριετία.
- Το 67% των επιχειρήσεων σχεδιάζει να προσλάβει συνεργάτες με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Το 68 % των επιχειρήσεων σκοπεύουν να εκπαιδεύσουν στελέχη από το υφιστάμενο προσωπικό τους με τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Το 50% σχεδιάζουν να εκπαιδεύσουν συνεργάτες τους με χαμηλότερη εκπαίδευση.
- Το 48% δηλώνει ότι υπάρχουν ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που λείπουν ή σπανίζουν σήμερα από την περιφέρειά τους, ενώ το 60% δηλώνει αντίστοιχη έλλειψη σε ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Οι περισσότερες επιχειρήσεις σχεδιάζουν να προσλάβουν νέα στελέχη με ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις λειτουργίες παραγωγής, μάρκετινγκ-πωλήσεων και οικονομικής διαχείρισης.
- Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να έχουν: καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου



τους, ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων, γνώσεις και ικανότητες επικοινωνίας, επιχειρηματικότητας, ομαδικής εργασίας, ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης νέων τεχνολογιών, γνώσεις ξένων γλωσσών, με κυρίαρχη την αγγλική γλώσσα. Δηλώνουν όμως, κατά μεγάλη πλειοψηφία, ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν εξοπλίζει επαρκώς τα νέα στελέχη με τις γνώσεις και ικανότητες που ζητούν.

Στη θεματική “περιοχή” της σύνδεσης *εκπαίδευσης και απασχόλησης*, “εντάσσεται” η έρευνα του Πανεπιστημίου Πειραιώς και του ΟΑΕΔ, με επιστημονικό υπεύθυνο τον καθ. Θ. Κατσανέβα, για τις προοπτικές επαγγελμάτων στην Ελλάδα (Κατσανέβας, 2002) όπου μεταξύ των συστατικών στοιχείων για τους σκοπούς αυτής της έρευνας έχει ληφθεί υπόψη: “η προσφορά εργασίας για τα επιμέρους επαγγέλματα, με βάση τη διάρθρωση του πληθυσμού κατά είδος σπουδών, σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής του 1991 της ΕΣΥΕ και τα προσωρινά στοιχεία της απογραφής του 2001”, Κατσανέβας (ό.π.).

#### 4. Επισήμανση Προβλημάτων

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση, ειδικότερα των νέων, παρουσιάζει δυσκολίες και προβλήματα, τα οποία εκφράζονται και “ποσοτικοποιούνται” με την ύπαρξη υψηλότερου ποσοστού ανεργίας για τους νέους, σε σχέση με αυτό του γενικού “ενεργού” πληθυσμού στη χώρα μας αλλά και σε άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης.

Κατά τον ΟΟΣΑ (2002), τα τελευταία 10 χρόνια η συνολική και η μακροχρόνια ανεργία των νέων οφείλεται σε θεσμικά εμπόδια εισόδου αυτών στην απασχόληση με αποτέλεσμα να παρατηρείται ένας αντίστοιχος χαμηλός ρυθμός μείωσης της ανεργίας των νέων. **Άλλος λόγος** ο οποίος αναφέρεται από τον ΟΟΣΑ, ως επιξηγηματικός για την υψηλή και μακροχρόνια ανεργία των νέων (Ελλάδας και Ιταλίας), είναι η οικονομική ενίσχυση των νέων από την οικογένειά τους μέχρι να βρουν δουλειά ανάλογη με τα προσόντα τους (Bison and Esping-Andersen, 2000) “Θεωρία περί εθελούσιας ανεργίας αναμονής”. Αυτή την “πολυτέλεια” επιλογής τη διαθέτουν κυρίως οι νέοι που προέρχονται από εύπορα εισοδηματικά στρώματα.

Ένας **τρίτος λόγος**, αιτιολογικός της ανεργίας των νέων, είναι ότι αυτή οφείλεται στα χαμηλά προσόντα του εργατικού δυναμικού, νεαρής ηλικίας λόγω της χαμηλής ποιότητας εκπαίδευσης που αυτοί απέκτησαν.

Στην ερμηνευτική επιχειρηματολογία του ΟΟΣΑ, την οποία προαναφέραμε για την ανεργία των νέων, υπάρχει αντίλογος στηριζόμενος στις εξής θέσεις: i) ενώ, π.χ., στην Ελλάδα και στην Ισπανία, τις τελευταίες δεκαετίες, έχει σημειωθεί άνοδος στο επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης, τουλάχιστον σε επίπεδο ποσοτικών δεικτών, δεν έχουν δημιουργηθεί αντίστοιχες, ποσοτικά και ποιοτικά, θέσεις εργασίας σχετιζόμενες με τις επαγγελματικές προσδοκίες των νέων αποφοίτων.

Μια γενικότερη ερμηνεία της ανεργίας των νέων μπορεί να επιχειρη-

θεί, συνδυαστικά, μέσω της μακροοικονομικής και της διαρθρωτικής θεώρησης του θέματος. Π.χ., οι δημιουργούμενες θέσεις εργασίας δεν αρκούν για να απορροφήσουν τους εξερχόμενους κάθε χρόνο από το εκπαιδευτικό σύστημα. Η πολιτική για την ανάπτυξη, την έρευνα, την τεχνολογία και τις καινοτομίες σε μια χώρα, ειδικότερα στη χώρα μας, σε ποιο βαθμό, αντιμετωπίζει διαρθρωτικά το θέμα της ανεργίας; Είναι το ποσοστό δαπανών για την έρευνα και για την εκπαίδευση, στο ελληνικό ΑΕΠ, σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό κατά μέσο όρο (μ.ό.) των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) συγκρίσιμο μέγεθος ή είναι αρκετά χαμηλότερο στη χώρα μας;

## 5. Επιλεγόμενα

Αναφερθήκαμε σε ένα αρνητικό φαινόμενο, στη διαδικασία μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση, αυτό του αυξημένου ποσοστού των νέων, μετά την εκπαίδευσή τους.

Κατά την Καραμεσίνη (2006), “Η υψηλή ανεργία γεννά επίσης υπερεκπαίδευση, δηλαδή την τάση απόκτη-

σης όλο και περισσότερων πτυχίων από τους νέους, φαινόμενο που αυξάνει τον ανταγωνισμό μεταξύ των περιορισμένων θέσεων εργασίας και μεταφέρει το βάρος της ανεργίας προς τους νέους με τη λιγότερη εκπαίδευση/κατάρτιση. Συνεπώς, σε συνθήκες γενικής ανεπάρκειας θέσεων εργασίας, η έλλειψη κατάλληλων προσόντων από ορισμένες ομάδες εργατικού δυναμικού μπορεί να εξηγεί τη μεγαλύτερη ευπάθειά τους απέναντι στην ανεργία, αλλά δεν αποτελεί τη γενεσιουργό αιτία της ανεργίας ως φαινομένου”.

Οι σύμβουλοι προσανατολισμού ή ανάπτυξης της σταδιοδρομίας πρέπει με φροντίδα και επάρκεια να συμβάλλουν, ώστε όσοι προσφεύγουν σε αυτούς -π.χ. οι μαθητές, οι σπουδαστές, οι άνεργοι κ.ά.- να μαθαίνουν το “δρόμο” για μια επιτυχέστερη ένταξη στην αγορά εργασίας, αξιοποιώντας τις γνώσεις και δεξιότητες που διαθέτουν ή/και “συμπληρώνοντας” αυτές, έτσι ώστε, ειδικότερα ο νέος άνθρωπος να ενταχθεί και να “πλοηγεί” τον εαυτό του, με επιτυχία, στον κόσμο των συνεχών και απρόβλεπτων αλλαγών όπου αυτός θα εργασθεί και θα ζήσει.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bison, I. & Esping-Andersen (2000). “Unemployment, Welfare Regime and Income Packaging”, στο D. Gallie & S. Paugam (επιμ.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2004). *More and better jobs for all. The European Employment Strategy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Καραμεσίνη, Μ. (2006). *Ανεργία των Νέων*. Αθήνα: Ινστιτούτο Ν. Πουλαντζάς.
- Καραμεσίνη, Μ. & Κουζής, Γ. (επιμ.) (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg.

- Κατσανέβας, Θ. (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος: Προοπτικές επαγγελματιών στην Ελλάδα και στις δεκατρείς περιφέρειές της και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- OECD (1999). *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*. Paris: OECD Publications.
- OECD (2000). *Education at a Glance: OECD Indicators – Education and Skills*. Paris: OECD Publications.
- OECD (2002). “The Ins and Outs of Long-Term Unemployment”, στο OECD Employment Outlook, June 2002, Paris.
- Παπάς, Γ. (1999). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Δυνατότητες και Προοπτικές*. Εφημ. “Επενδυτής”, 27/11/1999, σελ. 84.
- Παπάς, Γ. (2003). Σύγχρονες θεωρήσεις στην παροχή Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού ως συντελεστών στην αποτελεσματικότερη μετάβαση των νέων από την Εκπαίδευση στην Απασχόληση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 128, : 112-116.
- Schoon, I. et al. (2001). Transitions from School to Work in a Changing Social Context. *Nordic Journal of Youth Research*, Vol. 9, No 1.
- Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (2004). *Έρευνα για τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005 - 2007*. Αθήνα: ΣΕΒ – Έρευνα και Ανάλυση.
- Swanson, W. & Fouad, N. (1999). Applying Theories of Person-Environment Fit in the Transition from School to Work. *The Career Development Quarterly*, Vol. 47, No 4: 337-347.
- Watt, A. (2004). “Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation?”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 2, : 117-137.
- Watts, A. (2001). “Career Education for Young People: Rationale and Provision in the UK and Other European Countries”, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 1, No. 1, : 209-222.
- Watts, G. (1996). “International Perspectives”, στο G. Watts et al., *Rethinking Careers and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge.

Αντωνία Βιταλιώτου\*

**ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΑΠΟ ΤΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ  
ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΣΤΑ ΥΛΟΠΟΙΟΥΜΕΝΑ ΕΡΓΑ**

Στην εισήγηση αυτή γίνεται μια σύντομη αναφορά στους στόχους της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στη χώρα μας και στη μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας. Στη συνέχεια, γίνεται λόγος για τις ενέργειες που υλοποιούνται στα Τ.Ε.Ε., στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση” (ΕΠ.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ), με στόχο την αναδιαμόρφωση και ενίσχυση των σπουδών στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση σε ισότιμη και ισοδύναμη βάση με τη Γενική Εκπαίδευση.

Antonia Vitaliotou\*

**CONNECTION OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION  
WITH THE JOB MARKET: FROM THE PHILOSOPHY OF CAREER  
EDUCATION TO THE PROJECTS IN PROCESS**

In this communication, a brief report on the aims of Career Education in our country and the transition to the job market is presented. Furthermore, an account is given on the actions that are materialized at the Technical and Vocational Schools, in the framework of the European Program EPEAEK II, with the goal to reform and reinforce the studies on Technical Career Education in equal basis with General Education.

---

\* Η Α.Β. είναι Φιλολόγος - εκπαιδευτικός και κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από το Παν/μιο Αθηνών. *Επικοινωνία*: Αριστοτέλους 1-3, Πειραιάς 185 35.

## 1. Εισαγωγικά: Το Παγκόσμιο Αναπτυξιακό Περιβάλλον και οι Επιδράσεις του στην Εκπαίδευση

Στην εποχή μας οι αλλαγές στον οικονομικό χώρο είναι πολλές, με παγκόσμια εμβέλεια και αφορούν σε όλες τις πτυχές της ανθρώπινης δραστηριότητας. Ως κυριότερες βέβαια αλλαγές πρέπει να θεωρήσουμε την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και την εξέλιξη της τεχνολογίας. Και η μεν παγκοσμιοποίηση μειώνει την ελευθερία κινήσεων σε εθνικό επίπεδο, η δε ραγδαία επιστημονική και τεχνολογική εξέλιξη δημιουργεί συνεχώς μια νέα πραγματικότητα, καθιστώντας σε πολύ μικρά χρονικά διαστήματα τη γνώση απηρχαιωμένη.

Στις αναπτυγμένες οικονομικά χώρες η συμμετοχή των ανειδίκευτων και των ημειδίκευμένων εργαζομένων στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού έχει υποχωρήσει σημαντικά, ενώ σύμφωνα με έρευνες, οι ανάγκες της οικονομίας σε ανειδίκευτους εργαζόμενους θα μηδενιστούν μελλοντικά<sup>1</sup>. Η γνώση επομένως αναδεικνύεται σε κύρια παραγωγική δύναμη, αποκτά κυρίαρχο ρόλο, αλλά αναγνωρίζεται και το ότι αποτελεί ένα πολιτιστικό αγαθό που υπόκειται και αυτό σε διαδικασίες μεταβολής, προκειμένου να ανταποκριθεί στα νέα κοινωνικά δεδομένα.

Εξάλλου, όλα τα μοντέλα ανάπτυξης σε παγκόσμιο επίπεδο, ανεξάρτη-

τα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, έχουν ως κοινό τους σημείο το ενδιαφέρον που επιδεικνύουν για την εκπαίδευση, καθώς αυτή αποτελεί τον κύριο μοχλό ανάπτυξης. Ειδικότερα, όσο αφορά στο Ευρωπαϊκό Μοντέλο ανάπτυξης, αυτό δίνει έμφαση στην καταβαλλόμενη προσπάθεια τεχνολογικής ανταγωνιστικότητας, η οποία θα επιτευχθεί με τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ώστε να αυξηθεί η τεχνογνωσία των εργαζομένων<sup>2</sup>. Όπως χαρακτηριστικά έχει ειπωθεί, το πιο σημαντικό και σχετικό με την ανάπτυξη Υπουργείο σε μια χώρα, πρέπει να θεωρείται αυτό της Παιδείας!

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει πια συνειδητοποιηθεί ο διττός ρόλος της εκπαίδευσης: ως επένδυση στον άνθρωπο, αλλά και στην οικονομία. Βέβαια, το περιεχόμενο της διδασκαλίας και η οργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων αποτελούν ευθύνη και αρμοδιότητα κάθε ενός κράτους – μέλους χωριστά. Ωστόσο, συχνά οι υπεύθυνοι για το σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής δε μπορούν να παραθεωρήσουν προβληματισμούς και ερωτήματα που συχνά ανακύπτουν για τις ανάγκες της οικονομίας σε ειδικευμένο δυναμικό.

Γι' αυτό το λόγο άλλωστε, σε πολλά επίσημα ευρωπαϊκά κείμενα κυ-

- 
1. Κ. Αδριανουπολίτη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια – Ο νέος Θεσμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2000, σελ. 5.
  2. Κ. Αδριανουπολίτη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια – Ο νέος Θεσμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2000, σελ. 6.

βερνητικής πολιτικής που αφορούν σε εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, συναντά συχνά κανείς όρους όπως: *αποδοτικότητα, απορροφητικότητα αποφοίτων, ανταγωνιστικότητα κ.λ.π.* Είναι λοιπόν εμφανές ότι οι εκπαιδευτικοί στόχοι, ιδιαίτερα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, καθορίζονται και σε σχέση με τη “ζήτηση της αγοράς”.

Εξάλλου, ο έντονος ανταγωνισμός μεταφράζεται σε πίεση για περαιτέρω αύξηση της παραγωγικότητας, σε αναζήτηση νέων τεχνικών και μεθόδων βελτίωσης της αποδοτικότητας, σε χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σε αύξηση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, αλλά και σε ανάπτυξη της ικανότητας εκσυγχρονισμού των γνώσεων, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του. Επομένως, οι ολόένα και πιο απαιτητικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού – και λόγω της υπερπροσφοράς εργατικών χεριών, αλλά και σε συνδυασμό με το αυξημένο ποσοστό ανεργίας - καταλήγουν στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας όσων δεν μπορούν να πιστοποιήσουν τις γνώσεις τους με διπλώματα και πτυχία.

Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει συνείδηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ότι το δικαίωμα του ατόμου στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση είναι ζήτημα πρωταρχικής σημασίας. Γι’ αυτό κάθε ένας εργαζόμενος πρέπει να αποκτά έναν ελάχιστο αριθμό προσόντων που θα του εξασφαλίζουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία.

Η αναγκαιότητα αυτή επιβεβαιώνεται και από τις στατιστικές, σύμφωνα

να με τις οποίες στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ανεργία μεταβάλλεται αντιστρόφως ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των ατόμων. Υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σημαίνει μικρότερο κίνδυνο ανεργίας και αντίστροφα. Με αυτά τα δεδομένα, και με την πεποίθηση ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν σημαντικότερες συνιστώσες μιας ολοκληρωμένης κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης, η Ευρωπαϊκή Ένωση καταβάλλει σημαντικές και αξιόλογες προσπάθειες προκειμένου να εκσυγχρονίσει τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα μέλη της.

## **2. Διάκριση Γενικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης**

Στο σημείο αυτό όμως κρίνουμε σκόπιμο να διευκρινίσουμε κάποιους όρους, και συγκεκριμένα αυτούς της Γενικής Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Η ειδοποιός διαφορά μεταξύ Γενικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης έγκειται στο ότι ενώ η Γενική Εκπαίδευση παρέχει μόρφωση σε συνδυασμό με αγωγή και ενδιαφέρεται για την ανάπτυξη της συνολικής προσωπικότητας του ανθρώπου, αλλά δεν αναπτύσσει τις ειδικές ικανότητές του, η Επαγγελματική Εκπαίδευση παρέχει διαφορετική, εξειδικευμένη εκπαίδευση δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη ορισμένων κυρίως δεξιοτήτων. Η Επαγγελματική Εκπαίδευση, εξάλλου, εστιάζει το ενδιαφέρον της στην ανάπτυξη της α-

ποτελεσματικότητας του ατόμου ως παραγωγικής μονάδας.

Ωστόσο, με την πολυπλοκότητα των σύγχρονων κοινωνιών, με την κινητικότητα στον εργασιακό χώρο, αλλά και με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, γίνεται αντιληπτό ότι η ολόπλευρη ανάπτυξη του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνίας, αλλά και η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων του, καθίσταται αναγκαία.

Η παιδαγωγική αξία της επαγγελματικής εκπαίδευσης δεν υποτιμάται πλέον. Ο άνθρωπος, εξάλλου, είναι από τη φύση του δημιουργός: ανακαλύπτει, μαθαίνει, τελειοποιεί και παράγει.

Σχετικά τώρα με τη διάκριση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, οφείλουμε να διευκρινίσουμε ότι, σύμφωνα και με το Γλωσσάριο Επαγγελματικής Κατάρτισης του CEDEFOP: *ως Επαγγελματική Εκπαίδευση νοείται κάθε σχήμα εκπαίδευσης που προετοιμάζει για την απόκτηση προσόντος σχετικού με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, μια συγκεκριμένη τέχνη ή απασχόληση, ή παρέχει την απαραί-*

*τητη κατάρτιση και τις απαραίτητες δεξιότητες για ένα τέτοιο επάγγελμα, μια τέτοια τέχνη ή απασχόληση, οποιαδήποτε και αν είναι η ηλικία και οποιοδήποτε το επίπεδο της κατάρτισης των μαθητών ή σπουδαστών, έστω κι αν το πρόγραμμα κατάρτισης περιέχει κάποιο στοιχείο γενικής εκπαίδευσης*<sup>3</sup>.

Ο ορισμός αυτός διακρίνει λοιπόν την Επαγγελματική Εκπαίδευση από την Κατάρτιση, αφού ως τέτοια νοείται το μέρος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου. Η Επαγγελματική Κατάρτιση λοιπόν αποτελεί αντικείμενο Επιμόρφωσης, δηλαδή έρχεται ως συμπλήρωση των κενών της εκπαίδευσης και ως συνεχής ενημέρωση πάνω στις νέες εξελίξεις και τάσεις της ανθρώπινης δημιουργίας.

### **3. Οι Στόχοι της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης**

Η Δευτεροβάθμια Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση στη χώρα μας λειτουργούσε μέχρι σήμερα<sup>4</sup> σύμφω-

- 
3. Κ. Αδριανουπολίτη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια – Ο νέος Θεσμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2000, σελ. 80.
  4. Από το τρέχον σχολικό έτος 2006-2007 λειτουργεί παράλληλα με τα ΤΕΕ ο νέος τύπος Επαγγελματικών Σχολείων, τα ΕΠΑΛ, που λειτουργούν σύμφωνα με τον Ν. 3475/13-7-2006 και θα αντικαταστήσουν πλήρως τα ΤΕΕ σε διάστημα διετίας. Και στα ΕΠΑΛ, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 1 του νόμου, ο σκοπός της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ορίζεται ως εξής: α) η ανάπτυξη των ικανοτήτων, της πρωτοβουλίας, της δημιουργικότητας και της κριτικής σκέψης των μαθητών, β) η μετάδοση των απαιτούμενων τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων και η ανάπτυξη των συναφών δεξιοτήτων τους και γ) η παροχή στους μαθητές των απαραίτητων γνώσεων και εφοδίων για τη συνέχιση των σπουδών τους στην επόμενη εκπαιδευτική βαθμίδα.

να με τον Ν. 2640/1998 και έχοντας ως βασικό στρατηγικό της στόχο το συνδυασμό της γενικής παιδείας με την εξειδικευμένη τεχνική και επαγγελματική γνώση, με σκοπό την επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας<sup>5</sup>.

Με αυτό το πνεύμα χορηγείται στους μαθητές μετά την αποφοίτησή τους από τον Β' κύκλο σπουδών, και κατόπιν εξετάσεων, πτυχίο επιπέδου 3<sup>6</sup> και κατοχυρώνεται το δικαίωμα λήψης άδειας άσκησης επαγγέλματος σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, αλλά και το δικαίωμα να λάβουν μέρος σε εξετάσεις που διενεργούνται με κοινά θέματα σε πανελλαδικό επίπεδο, προκειμένου να εισαχθούν στα

Τ.Ε.Ι.. Επίσης, τους δίνεται η δυνατότητα εγγραφής κατά προτεραιότητα σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), σε αντίστοιχες με το πτυχίο τους ειδικότητες για την απόκτηση διπλώματος μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης<sup>7</sup>.

Ο συνδυασμός γενικής παιδείας και εξειδικευμένης τεχνικής και επαγγελματικής γνώσης αποτυπώνεται και στα προγράμματα διδασκαλίας των Τ.Ε.Ε., που περιλαμβάνουν θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα των επί μέρους ειδικοτήτων, αλλά και βασικά μαθήματα γενικής παιδείας και γενικής ωφελιμότητας.

- 
5. Σύμφωνα και με τις επιδιώξεις του κατά το άρθρο 1 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α'). Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε πως με τον νόμο 2009/1992 δημιουργήθηκε το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) με στόχο την εξασφάλιση ευελιξίας στην προσφορά ειδικοτήτων κατάρτισης και τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης με την εισαγωγή μιας εθνικά σταθμισμένης διαδικασίας για την πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.
  6. Πτυχίο επιπέδου 3 του άρθρου 6 παρ. 1 περ. γ' του ν. 2009/1992. Ας σημειωθεί ότι για τους αποφοίτους του Α' κύκλου σπουδών προβλέπεται η χορήγηση, κατόπιν εξετάσεων, πτυχίο επιπέδου 2 του άρθρου 6 παρ. 1 περ. β' του ν. 2009/1992. Επίσης τους δίνεται η δυνατότητα να λάβουν άδεια άσκησης επαγγέλματος, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε ότι ο καθορισμός των επαγγελματικών επιπέδων καθώς και το σύστημα αντιστοιχίας των τίτλων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης θεσμοθετήθηκαν για να ευνοηθεί η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να διασφαλισθεί η ισοτιμία πρόδοισης στην απασχόληση.  
Το επίπεδο 2 αντιστοιχεί επαγγελματικά με το παλαιότερο επίπεδο των Τ.Ε.Σ. και των ισοτίμων σχολών, ενώ το επίπεδο 3 αντιστοιχεί επαγγελματικά με το παλαιότερο επίπεδο των Τ.Ε.Α. και του τμήματος ειδίκευσης του Δ' έτους των Ε.Π.Α. Η εκπαίδευση του επιπέδου αυτού προϋποθέτει περισσότερες θεωρητικές γνώσεις από το επίπεδο 2. Αναλυτικότερα βλ. Κ. Αδριανουπολίτη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια – Ο νέος Θεσμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., 2000, σελ. 86-87.
  7. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 περ. δ του ν. 2009/1992. Επίσης για τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση / αρχική κατάρτιση στην αγορά εργασίας βλ. και όσα σημειώνονται στην ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Μετάβασης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου στον δικτυακό τόπο: <http://www.pis-chools.gr/programs/par/eisagogh.htm>



Τα μαθήματα γενικής παιδείας και γενικής ωφελιμότητας στον Α' κύκλο σπουδών των Τ.Ε.Ε. καλύπτουν το 38% - 42% των συνολικών ωρών του ωρολογίου προγράμματος στο πρώτο έτος και το 33% - 37% στο δεύτερο έτος του Α' κύκλου. Η απόκτηση γνώσεων τεχνολογικής παιδείας, η διαμόρφωση επαγγελματικής συνείδησης, αλλά και η παροχή αναγκών εφοδίων, ώστε οι απόφοιτοι να μπορούν να ασκήσουν και αυτόνομα ορισμένα τεχνικά επαγγέλματα, αποτελούν το σκοπό των Τομέων και Ειδικοτήτων που λειτουργούν στο Α' κύκλο σπουδών των Τ.Ε.Ε.

Σκοπός των προγραμμάτων διδασκαλίας του Β' κύκλου σπουδών στα Τ.Ε.Ε. είναι η σε βάθος και σε μεγαλύτερο εύρος διδασκαλία θεωρητικών και εργαστηριακών μαθημάτων. Τα μαθήματα γενικής παιδείας και γενικής ωφελιμότητας στον κύκλο αυτό καλύπτουν το 23% - 27% των ωρών του ωρολογίου προγράμματος.

#### **4. Η Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας**

Τα τελευταία χρόνια δίνεται μεγάλη έμφαση στη μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας και στην απόκτηση των απαιτούμε-

νων γνώσεων και δεξιοτήτων<sup>8</sup>. Χαρακτηριστικό είναι ότι η “μετάβαση” πέ- ραν του Υπουργείου Παιδείας, αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης και ενδιαφέροντος και άλλων φορέων, οι οποίοι άμεσα ή έμμεσα χαράσσουν και ασκούν εκπαιδευτική ή και εργασιακή πολιτική<sup>9</sup>.

Ας προσδιορίσουμε όμως τον όρο: Με τον όρο “μετάβαση” νοούνται εκείνες οι ενέργειες του ατόμου ή εκείνες οι φάσεις δραστηριοτήτων κατά τις οποίες και μέσω των οποίων συντελείται η μεταπήδηση του μαθητή από ένα περιβάλλον σε άλλο, από μια βαθμίδα σε άλλη, από μια φάση εξέλιξης σε άλλη κ.τ.λ.<sup>10</sup>

Εν προκειμένω αναφερόμαστε στη μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια Τεχνική Εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, η οποία για να είναι επιτυχής προϋποθέτει την απόκτηση βασικών, αλλά και πολύπλευρων δεξιοτήτων. Μέχρι πρότινος αυτό παρέμενε μια παραμελημένη ευθύνη του εκπαιδευτικού συστήματος. Σύμφωνα, εξάλλου, και με τον ΟΟΣΑ, μια από τις αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος της Ελλάδας είναι η μικρή σύνδεσή του με την αγορά εργασίας. Ενώ σε άλλες χώρες ο συνδυασμός απασχόλησης και εκπαίδευσης είναι διαδεδομένος, στη χώρα μας η πρα-

- 
8. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις μελέτες των Κ. Κανελλόπουλου, Κ. Μαυρομαρά και Θ. Μητράκου που δημοσιεύονται στο συλλογικό έργο Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας, εκδ. Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), Αθήνα 2003.
  9. Αναφέρουμε χαρακτηριστικά το Υπουργείο Εργασίας, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, Οργανισμούς, Ινστιτούτα, Ενώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων κ.τ.λ.
  10. Ευστ. Δημητρόπουλου, Σχολικός Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική, εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα 1992, σελ. 190.

κτική άσκηση στο επάγγελμα σπανίζει<sup>11</sup>.

Ακόμα και με την πρόσφατη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, αν και μεγαλύτερη συγκριτικά με το παρελθόν μερίδα μαθητών επιλέγει την Τεχνική Εκπαίδευση (ΤΕΕ) από την Γενική (Ενιαίο Λύκειο), ωστόσο δεν αλλάζει θεαματικά κάτι ως προς την πρακτική άσκηση των μαθητών, καθώς αυτή προβλέπεται μόνο δυνητικά. Έτσι, για άλλη μια φορά η επαγγελματική εκπαίδευση όσων επιλέγουν τα ΤΕΕ παρέχεται σε αίθουσες διδασκαλίας

και εργαστήρια και δεν συνδυάζεται με την απόκτηση εμπειρίας στην παραγωγή<sup>12</sup>.

Ωστόσο, το τοπίο αλλάζει όμως σταδιακά με την δυναμικότερη και ουσιαστικότερη εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στην εκπαίδευση, αλλά και με το ενδιαφέρον και τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για εφαρμογή δράσεων στον τομέα της Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης<sup>13</sup>.

Η συμβουλευτική επιτροπή για τη βιομηχανική έρευνα και ανάπτυξη

- 
11. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε πως η πρακτική άσκηση προβλέπεται στα πλαίσια του δυαδικού συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που παρέχει το Υπουργείο Εργασίας μέσω του Ο.Α.Ε.Δ., όμως το σύστημα αυτό το ακολουθεί μικρή μερίδα του μαθητικού δυναμικού. Το ίδιο ίσχυε και για τους μαθητές που φοιτούσαν σε Σχολές Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που εποπτεύονταν από άλλα Υπουργεία πλην του ΥΠ.Ε.Π.Θ., καθώς οι μαθητές έρχονταν με διάφορους τρόπους σε επαφή με τους χώρους εργασίας στα πλαίσια της εκπαίδευσής τους. Ενώ λοιπόν αντίστοιχη ρύθμιση για την πρακτική άσκηση είχε νομοθετηθεί για τους μαθητές των καταργημένων Πια Τεχνικών Επαγγελματικών Λυκείων (ΤΕΛ), αυτή τελικά δεν εφαρμόστηκε. Το ίδιο συνέβαινε και με τους μαθητές των επίσης καταργημένων Τεχνικών Επαγγελματικών Σχολών (ΤΕΣ). Αναλυτικότερα βλ. Παπαθεοδοσίου Θ., Τεχνολογική Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας II (Η Διάσταση της Πρακτικής Άσκησης) στο συλλογικό έργο Ειδικά Θέματα, του Ινστιτούτου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα 2000, σελ. 13. Και όπως οι Β. Βρετάκου και Π. Ρουσέας παρατηρούν “το πλεονέκτημα της εργασιακής εμπειρίας δε διαφοροποιεί τα τυπικά προσόντα και τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων των ΤΕΕ Μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ. έναντι εκείνων των ΤΕΕ του ΥΠ.Ε.Π.Θ., όμως τους προσφέρει ένα ποιοτικό συγκριτικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας”, Βρετάκου Β., Ρουσέας Π., Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα – Συνοπτική περιγραφή, Cedefop Reference series 50, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2002, σελ. 24.
  12. Παπαθεοδοσίου Θ., Τεχνολογική Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας II (Η Διάσταση της Πρακτικής Άσκησης) στο συλλογικό έργο Ειδικά Θέματα, του Ινστιτούτου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα 2000, σελ. 14.
  13. Στο άρθρο 127 της Συνθήκης του Μάαστριχτ αναφέρεται: “Η Κοινότητα εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών – μελών, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών – μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της Επαγγελματικής Κατάρτισης”. Στα πλαίσια αυτά εντάσσεται και η υλοποίηση ενός πλήθους προγραμμάτων, όπως π.χ. το Leonardo, σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης των εξελίξεων. Αναλυτικότερα βλ. Π. Μάραντου, Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας, εκδ. Πατάκη, Αθήνα 2.000, σελ. 100.

της Ευρωπαϊκής Ένωσης προτείνει επτά βασικούς τομείς για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. Ανάμεσα σε αυτούς γίνεται λόγος για<sup>14</sup>:

- την αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων όλων των ανθρώπων στο μέγιστο βαθμό,
- την προετοιμασία της κοινωνίας για δια βίου εκπαίδευση,
- την υιοθέτηση της έννοιας της ποιότητας στην Εκπαίδευση και στην Κατάρτιση,
- τη δημιουργία ερεθισμάτων για ανάπτυξη “συνήθειας” για εκπαίδευση στις επιχειρήσεις,
- την αντιστοιχία των επενδύσεων σε έρευνα και ανάπτυξη με κατάλληλες εκπαιδευτικές πολιτικές και πολιτικές κατάρτισης.

Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται και οι ενέργειες του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση” (ΕΠ.Ε.Α.Κ. ΙΙ). Μέσω της εφαρμογής του προγράμματος αυτού επιχειρείται η αναδιαμόρφωση και η ενίσχυση των σπουδών στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, σε ισότιμη και ισοδύναμη βάση με τη Γενική Εκπαίδευση. Σε αυτές τις δραστηριότητες - πράξεις της Τ.Ε.Ε. που ήδη είτε υλοποιούνται, είτε βρίσκονται σε εξέλιξη, θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια της εισήγησής μας.

## **5. Υλοποιούμενες Πράξεις Έργα της Τεχνικής – Επαγγελματικής Εκπαίδευσης για τη Σύνδεσή της με την Αγορά Εργασίας.**

*α. Δημιουργία Εικονικών Επιχειρήσεων<sup>15</sup>*

Στο πλαίσιο της πράξης αυτής επιδιώκεται η ομαδική εργασία των μαθητών για την εκπόνηση και υλοποίηση ενός Επιχειρηματικού Σχεδίου “Business Plan”, μέσω της οργανωτικής δομής εικονικής επιχείρησης, όπου θα αναπαρίστανται διαδικασίες, διαδικρομές και αντικείμενα λειτουργίας μιας πραγματικής επιχείρησης, σε αλληλεπίδραση με το εξωσχολικό περιβάλλον.

Το πρόγραμμα των Εικονικών Επιχειρήσεων υλοποιείται με Φορέα λειτουργίας το Τμήμα Β' ΤΕΕ και τελικό δικαιούχο τη Σιβιτανίδειο Σχολή. Φορείς σύμπραξης είναι το Εθνικό Καποδιστριακό Παν/μιο της Αθήνας (Ε.Κ.Π.Α.), το Ερευνητικό Ακαδημαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών (Ε.Α.Ι.Τ.Υ.) και το Τ.Ε.Ι. Λάρισας. Κύριος σκοπός την Πράξης αυτής είναι η αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα μέσα και από τη χρήση καινοτόμων προγραμμάτων λογισμικού, τα οποία εξυπηρετούν τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την Αγορά Εργασίας.

14. Αναλυτικότερα βλ. ό.π. σελ.101.

15. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Δ/ση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τμήμα Β' Τ.Ε.Ε., Εγχειρίδιο – Υλικό Επιμόρφωσης για τις Πράξεις – Έργα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2006, σελ. 9-14.

Ειδικοί στόχοι του προγράμματος είναι:

- η εξοικείωση των μαθητών σε μεθόδους και διαδικασίες της αγοράς εργασίας,
- η ευαισθητοποίηση σε θέματα επιχειρηματικής σκέψης και κουλτούρας, καθώς και η ανάπτυξη επιχειρηματικής νοοτροπίας,
- η στενότερη σύνδεση του σχολείου με την αγορά εργασίας τόσο στη μαθησιακή διαδικασία, όσο και στην επαγγελματική δραστηριότητα,
- η καλλιέργεια του ομαδικού πνεύματος και
- η κατανόηση της αναγκαιότητας του συντονισμού στην ομαδική λειτουργία, αλλά και σε γενικότερα θέματα επαγγελματικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε μαθητές του Β' κύκλου σπουδών των ΤΕΕ, οι οποίοι θα "λειτουργήσουν" μια εικονική επιχείρηση με κύριο χαρακτηριστικό την προσομοίωση με ρεαλιστικό τρόπο της λειτουργίας των πραγματικών επιχειρήσεων. Η διάρκεια λειτουργίας μιας μαθητικής εικονικής επιχείρησης είναι 48 ώρες ανά σχολικό εξάμηνο, οι οποίες είναι εκτός σχολικού ωραρίου.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της μαθητικής εικονικής επιχείρησης είναι:

- η ομαδική εργασία των μαθητών/-τριών σε ένα επιχειρηματικό σχέδιο, στο εσωτερικό της οργανωτικής δομής μιας εικονικής εταιρείας,
- ο αριθμός των μαθητών/-τριών ανά πρόγραμμα προσδιορίζεται στους 8-15,

- το παίξιμο ρόλων που υπάρχουν σε κάθε εικονική επιχείρηση, εναλλάξ από τους μαθητές,
- η προσομοίωση επιχειρηματικών σεναρίων με τη χρήση εκπαιδευτικού λογισμικού μέσω Η/Υ,
- η δυνατότητα λειτουργίας συγχρόνως περισσότερων από μία εικονικών επιχειρήσεων σε ένα σχολείο,
- η ύπαρξη διαδραστικής σχέσης μέσα και έξω από το σχολείο με στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες της τοπικής κοινωνίας,
- η δυνατότητα δικτύωσης μέσω ιστοσελίδας μεταξύ διαφορετικών μαθητικών επιχειρήσεων και σχολείων.

Βασικός στόχος του προγράμματος είναι οι μαθητές να αναπτύξουν ατομικές δεξιότητες όπως είναι: η ομαδική εργασία, οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, η δημιουργικότητα, η αυτοπεποίθηση, η ανάλυση πρωτοβουλίας, η διαχείριση του χρόνου και η τήρηση προθεσμιών, αλλά και επικοινωνιακές – διαπραγματευτικές δεξιότητες, καθώς και δεξιότητες ομιλίας και παρουσίασης σε ακροατήριο.

Παράλληλα, δίνεται έμφαση και στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, όπως είναι η κατανόηση του τρόπου λειτουργίας μιας επιχείρησης, η απόκτηση βασικών οικονομικών γνώσεων και εμπειρίας σε βασικές επιχειρηματικές λειτουργίες, αλλά και η ανάπτυξη έρευνας αγοράς εργασίας και επιχειρηματικού σχεδίου, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η σύνταξη επιχειρηματικής αλληλογραφίας και εγγράφων και η ανάπτυξη και διαχείριση επιχειρηματι-

κών επαφών και σχέσεων με την τοπική κοινωνία.

Ας σημειωθεί ότι ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην επιχείρηση είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Θα λέγαμε ότι αποτελεί την “ψυχή του προγράμματος”, καθώς είναι εκείνος που οργανώνει τη λειτουργία της εικονικής μαθητικής “επιχείρησης” ως προς την επιλογή των μαθητών, των χώρων, του εξοπλισμού, την επιλογή της συνεργαζόμενης επιχείρησης, έως και την εκτίμηση των απαιτούμενων αναλώσιμων υλικών. Παράλληλα, ο καθηγητής/-τρια που υλοποιεί το πρόγραμμα είναι υπεύθυνος για την εισαγωγή των μαθητών στον ομαδικό τρόπο εργασίας, στις βασικές έννοιες της επιχειρηματικότητας, την ανάθεση ρόλων κ.λ.π.

Αλλά και κατά τη διάρκεια λειτουργίας της εικονικής επιχείρησης, ο υπεύθυνος καθηγητής είναι εκείνος που υποστηρίζει τους μαθητές και τις μαθήτριες, ιδιαίτερα στην έναρξη λειτουργίας της επιχείρησης, προσφέροντας πολύτιμη βοήθεια και συμβουλές καθ’ όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Παράλληλα, παρακολουθεί και επιβλέπει τα διάφορα στάδια δραστηριότητας της μαθητικής εικονικής επιχείρησης. Ο ρόλος του φυσικά είναι καθοδηγητικός, όχι παρεμβατικός, ώστε οι μαθητές να είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν ιδέες, πρωτοβουλίες, αλλά και να κάνουν λάθη, από τα οποία θα διδαχθούν, θα ανατροφο-

δοτηθούν. Τέλος, ο εκπαιδευτικός συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης με μηνιαίες εκθέσεις προόδου.

Τα κίνητρα και τα οφέλη που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι πολλά και αποτελούν ισχυρά κίνητρα για την επιτυχία του. Έτσι, αξιοσημείωτη είναι η βελτίωση των γνώσεων και των προσόντων, όχι μόνο των συμμετεχόντων μαθητών, αλλά και των εκπαιδευτικών. Παράλληλα, δίνεται η δυνατότητα δημιουργικής έκφρασης στους μαθητές, οι οποίοι μάλιστα επιδρούν στη συνέχεια θετικά στη βελτίωση του ψυχολογικού κλίματος της τάξης, βελτιώνοντας έτσι την γενική εικόνα και λειτουργία του σχολείου.

*β. Προγράμματα Επισκέψεων σε Επιχειρήσεις & Επαγγελματικούς – Επιστημονικούς φορείς<sup>16</sup>.*

Σκοπός της συγκεκριμένης Πράξης είναι η επαγγελματική πληροφόρηση και η επαφή των μαθητών και των εκπαιδευτικών της Τεχνικής Εκπαίδευσης με τον κόσμο της εργασίας. Ο στόχος αυτός προβλέπεται να επιτευχθεί με την ανάπτυξη και υλοποίηση Προγραμμάτων εκπαιδευτικών επισκέψεων (μονοήμερων ή και πολυήμερων) σε σχετικές με το αντικείμενο εκπαίδευσης επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς και με τη διοργάνωση σχετικών ενημερωτικών εκδηλώσεων εντός των Σχολείων. Τελικός δικαιού-

---

16. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Δ/ση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τμήμα Β' Τ.Ε.Ε., Εγχειρίδιο – Υλικό Επιμόρφωσης για τις Πράξεις – Έργα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2006, σελ. 14-19.

χος για την υλοποίηση του Προγράμματος είναι το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.).

Οι ειδικοί στόχοι των Επισκέψεων σε Επιχειρήσεις και Επαγγελματικούς ή Επιστημονικούς Φορείς είναι η απόκτηση από τους μαθητές γνώσεων στα ακόλουθα αντικείμενα:

- επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας,
- δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης,
- ευκαιρίες απασχόλησης,
- δυσκολίες του επαγγέλματος και τρόπος αντιμετώπισής τους,
- νέες διαδικασίες παραγωγής,
- διάφορα θέματα που σχετίζονται με ειδικότητες των μαθητών της Τ.Ε.Ε.

Πα την αποτελεσματική εφαρμογή της Πράξης αυτής προϋποτίθεται εκτός των άλλων, η ορθολογική επιλογή επιχειρήσεων και φορέων για την πραγματοποίηση των Προγραμμάτων επισκέψεων, ώστε να υπάρξει σύνδεση με τις ειδικότητες και τους τομείς. Επίσης πρέπει να ακολουθείται κατά τη διάρκεια των επισκέψεων ένα αυστηρά δομημένο πρόγραμμα ενεργειών / δραστηριοτήτων, ώστε να είναι αποδοτικές και αποτελεσματικές ως προς τους στόχους τους.

Μέσα από την υλοποίηση της πράξης αυτής δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές να εμβαθύνουν τις γνώσεις τους σε πραγματικά και πρα-

κτικά θέματα της ειδικότητας και του τομέα σπουδών τους, αλλά και να αποκτούν ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, μέσα από την επαφή με τον επιχειρηματικό κόσμο του επαγγέλματός τους.

*γ. Δημιουργία Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας<sup>17</sup>.*

Η πράξη αυτή, που υλοποιείται από το 2004 από την Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και αφορά στη δημιουργία και λειτουργία 105 Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας στα ΤΕΕ.. Τα ΓΡΑ.ΣΥ. αποτελούν αυτοτελείς δομές, στελεχωμένες κατάλληλα και εξοπλισμένες με νέες τεχνολογίες και παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας στο χώρο της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Οι ενέργειες που περιλαμβάνονται στο σχέδιο υλοποίησης της πράξης επικεντρώνονται στα εξής:

- σχεδιασμός δημιουργίας – λειτουργίας και στελέχωσης των ΓΡΑ.ΣΥ.,
- διοργάνωση Προγραμμάτων επιμόρφωσης και εξειδίκευσης των στελεχών τους,
- εξοπλισμός υποστήριξης της λειτουργίας των Γραφείων,

---

17. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Δ/ση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τμήμα Β' Τ.Ε.Ε., Εγχειρίδιο – Υλικό Επιμόρφωσης για τις Πράξεις – Έργα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2006, σελ. 20-23.

- σχεδιασμός και ανάπτυξη εργαλείων πληροφορικής και υποστήριξης,
- δημιουργία και ανατύπωση υλικού ενημέρωσης και προβολής της πράξης,
- διεξαγωγή περιφερειακών ημερίδων, με σκοπό την ενημέρωση των εκπαιδευτικών και των συντελεστών της αγοράς εργασίας και την προβολή του έργου των Γραφείων,
- διεξαγωγή ενημερωτικών ημερίδων ανά Γραφείο, με σκοπό την ενημέρωση των μαθητών και τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας,
- προμήθεια υλικού επαγγελματικής και εκπαιδευτικής ενημέρωσης,
- σχεδιασμός – οργάνωση και υλοποίηση Προγραμμάτων για επαγγελματική ενημέρωση των τελειόφοιτων της ΤΕΕ,
- συμμετοχή των στελεχών των Γραφείων σε συνέδρια, εκθέσεις, ημερίδες κ.λ.π. για τη διάχυση του θεσμού,
- τήρηση βάσεων δεδομένων για επιχειρήσεις και μαθητές,
- ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος υποστήριξης της λειτουργίας των Γραφείων και η μεταξύ τους επικοινωνία.

Για κάθε νομό, όπου αντιστοιχεί μία νομαρχιακή υπηρεσία της ΤΕΕ, αντιστοιχεί ένα τουλάχιστον Γραφείο, ενώ στους νομούς της Αττικής και της Θεσσαλονίκης αντιστοιχούν ΓΡΑΣΥ τουλάχιστον ισάριθμα με τις Νομαρχιακές Διευθύνσεις.

Για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία του θεσμού προβλέπεται η

παροχή εξειδικευμένης επιμόρφωσης των στελεχών των ΓΡΑΣΥ σε θέματα λειτουργίας και οργάνωσης Γραφείων, Συμβουλευτικής, Πληροφόρησης και συνδιαλλαγής / συνεργασίας με επιχειρήσεις.

Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι όλοι οι συμμετέχοντες στο θεσμό ωφελούνται πολλαπλά από την εφαρμογή της πράξης αυτής καθώς:

στους μαθητές ή και απόφοιτους των Τ.Ε.Ε.:

- παρέχεται η προοπτική ευκολότερης, αλλά και αποτελεσματικότερης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, αποκτώντας τις απαιτούμενες εξειδικεύσεις,
- δημιουργούνται ευνοϊκότερες συνθήκες αυτοαπασχόλησης μέσα από τις γνώσεις που αποκτούν για την ίδρυση και δημιουργία επιχειρήσεων σε ειδικότητα σχετική με αυτή που απέκτησαν.

Αλλά και οι επιχειρήσεις ωφελούνται, καθώς:

- μεσοπρόθεσμα, αλλά και μακροπρόθεσμα αποκτούν τη δυνατότητα να στελεχωθούν με το καταλληλότερο στελεχιακό δυναμικό.

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί που θα στελεχώσουν τα ΓΡΑΣΥ:

- πέρα και πάνω από την οικονομική αποζημίωση που θα λάβουν,
- αποκτούν πολύτιμη εμπειρία μέσα από την προσφορά τους στους μαθητές από μια άλλη σκοπιά. Μπορούμε μάλιστα να πούμε ότι
- τα προσόντα που θα αποκτήσουν θα τους φανούν ιδιαίτερα χρήσιμα σε όλη τους τη σταδιοδρομία.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε την αναγκαιότητα του θε-

σμού των ΓΡΑ.ΣΥ., καθώς όπως αναφέρει και σε πρόσφατο άρθρο του<sup>18</sup> ο κ. Δ. Μορφόπουλος, σύμβουλος του ΚΕ.ΣΥ.Π Πειραιά:

- Η φύση των επαγγελμάτων και των απαιτούμενων προσόντων για την άσκησή τους αλλάζουν με ταχύτατους και απρόβλεπτους ρυθμούς.
- Επίσης, οι αυξημένες απαιτήσεις για ευελιξία, ευρηματικότητα και ανάπτυξη πρωτοβουλιών πρέπει να καλλιεργηθούν τόσο μέσα από τα μαθήματα, όσο και από τους θεσμούς της επαγγελματικής και κοινωνικής αγωγής.
- Η αναγκαιότητα του θεσμού προκύπτει όμως και από έναν ακόμη λόγο: η παραμονή των παιδιών για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στο σχολικό σύστημα, τα αποκόπτει κατά κάποιο τρόπο από τον κόσμο των ενηλίκων. Αυτό το ρόλο λοιπόν, που παλαιότερα δεν ανήκε στο σχολείο, καλούνται να διαδραματίσουν τα ΓΡΑ.ΣΥ, εντάσσοντάς τα ομαλότερα στην αγορά εργασίας.
- Εξάλλου, η μετάβαση αυτή, από τον χώρο της εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο έχει εξελιχθεί σε μια ιδιαίτερα πολύπλοκη διαδικασία, που μάλιστα απασχολεί το άτομο συνήθως περισσότερες από μία φορές στη ζωή του. Τέλος, τα ΓΡΑ.ΣΥ. μπορούν να αποτελέ-

σουν, όπως πολύ εύστοχα ο κ. Δ. Μορφόπουλος σημειώνει, μέσο για την άρση των ανισοτήτων στις ευκαιρίες μετάβασης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για τους νέους από στερημένα οικονομικά και κοινωνικά περιβάλλοντα. Με τον τρόπο αυτό συντελούν στον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης.

δ. *Θερινά Σχολεία Επιχειρηματικότητας*<sup>19</sup>.

Το έργο αφορά στην ανάπτυξη και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής ενημέρωσης και επιχειρηματικής ενθάρρυνσης σε θερινά σχολεία, με σκοπό το συνδυασμό της απόκτησης από τους μαθητές χρήσιμων γνώσεων επαγγελματικότητας και επιχειρηματικότητας και της παράλληλης διαμονής τους σε παραθεριστικά κέντρα. Οι μαθητές εκπαιδεύονται σε θεματικά πεδία που τους ενδιαφέρουν και έχουν άμεση συνάφεια με τη γνωστική περιοχή της ειδικότητάς τους, ενώ παράλληλα αξιοποιούν δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο της καλοκαιρινής περιόδου.

Η Πράξη αυτή υλοποιείται στο πλαίσιο δύο έργων. Το 1<sup>ο</sup> αφορά σε Θερινά Σχολεία για μαθητές των ΤΕΕ σε όλη την Ελλάδα πλην της Αττικής με τελικό δικαιούχο το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (Ε.Ι.Ν.) και το 2<sup>ο</sup> σε Καλοκαιρινά Σχολεία Νεανικής Επιχειρηματικότητας που αφορά σε ΤΕΕ

18. Μορφόπουλος Δ., Νέοι θεσμοί που αναβαθμίζουν τη λειτουργία των Τ.Ε.Ε.: Ο θεσμός ΓΡΑ.ΣΥ., εφημερίδα *Ατενίζοντας το Μέλλον της Εκπαίδευσης*, αρ. τευχ. 2, σελ. 5.

19. ΥΠ.Ε.Π.Θ., Δ/ση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τμήμα Β' Τ.Ε.Ε., Εγχειρίδιο – Υλικό Επιμόρφωσης για τις Πράξεις – Έργα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2006, σελ. 28-32.



της Αττικής με τελικό δικαιούχο τη Σιβιτανίδειο Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελμάτων.

Οι ειδικοί στόχοι της Πράξης αυτής είναι:

- εκπαίδευση σε θεματικά πεδία εξειδικευμένου ενδιαφέροντος των μαθητών, με έμφαση σε θέματα επιχειρηματικότητας,
- ενίσχυση του πνεύματος της επιχειρηματικότητας και των επαγγελματικών πρακτικών των μαθητών,
- εξοικείωση των μαθητών με τους κανόνες του ομαδικού τρόπου λειτουργίας τους και εργασίας,
- ανάπτυξη του πνεύματος συνεργατικότητας,
- δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου της καλοκαιρινής περιόδου.

Η διάρκεια κάθε προγράμματος είναι δύο εβδομάδες και αποτελείται από 50 ώρες εκπαίδευσης και από άλλες οργανωμένες δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο, όπως αθλητικές και πολιτιστικές δράσεις, περιβαλλοντικά προγράμματα, εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες Πληροφορικής και επικοινωνιών, καθώς και δράσεις ενθάρρυνσης στην επιχειρηματικότητα και επαγγελματικότητα.

Σε κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα συμμετέχουν από 12 έως 15 μαθητές Α' κύκλου (Α' & Β' τάξη) από μία ειδικότητα ή από συνδυασμό ειδικοτήτων ή τομέων ή από συνεργασία διαφορετικών σχολικών μονάδων. Οι υπεύθυνοι εκπαιδευτικοί των Προγραμμάτων διανέμουν στους συμμετέχοντες μαθητές εκπαιδευτικό υλικό έκτασης 50 – 80 σελίδων, το οποίο και αποτελεί το εργαλείο του εκπαιδευτι-

κού προγράμματος. Επίσης οι συμμετέχοντες μαθητές συμβάλλουν στην προετοιμασία της επίσκεψης με την εκπόνηση εργασιών.

Ας σημειωθεί ότι το Πρόγραμμα είναι ιδιαίτερα ελκυστικό, καθώς συνδυάζει την απόκτηση χρήσιμων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων από τους μαθητές με τη δωρεάν παραμονή τους σε παραθεριστικές περιοχές και τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές εκδρομές και αθλητικές εκδηλώσεις.

## **6. Η Έρευνα για την Απορρόφηση Τεχνικών Ειδικοτήτων στην Αγορά Εργασίας**

Τα τελευταία χρόνια έχει ανακύψει και στη χώρα μας επιτακτική η ανάγκη για ύπαρξη έγκυρων ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων που θα βοηθούν στην ανάλυση της σχέσης μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας. Η ύπαρξη τέτοιων στοιχείων άλλωστε θα βοηθούσε και στη χάραξη εργασιακής και εκπαιδευτικής εθνικής πολιτικής για τη μετάβαση σε άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης ή στην αγορά εργασίας.

Αξιόλογη προσπάθεια ως προς τη συλλογή στοιχείων σχετικά με την αγορά εργασίας επιτελεί το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ) του ΟΑΕΔ, που έχει ως αντικείμενό του, μεταξύ άλλων, και την καταγραφή και συστηματική ανάλυση βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης και την εξαγωγή συμπερασμάτων για την πολιτική απασχόλησης και την κατάρτιση. Ωστόσο, δεν περιλαμβάνει στο ερευνητικό του πεδίο ζητήματα όπως

η μετάβαση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κυρίως η σύνδεση του περιεχομένου σπουδών τους με της απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, θέματα δηλαδή εκπαιδευτικής πολιτικής.

Αυτό ακριβώς το κενό έρχεται να καλύψει το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο με τη συγκρότηση του Παρατηρητηρίου Μετάβασης. Με τη διεξαγωγή και αξιοποίηση τακτικών<sup>20</sup> και έκτακτων ερευνών σε εθνικό, περιφερειακό ή και τοπικό επίπεδο, θα καταγράφεται στην ουσία η “έξωτερική αποδοτικότητα” του εκπαιδευτικού συστήματος, θα στηρίζονται οι σχετικές εκπαιδευτικές πολιτικές και θα εμπλουτίζεται με πολύτιμα στοιχεία το πληροφοριακό υλικό του ΣΕΠ. Με αυτόν τον τρόπο το Παρατηρητήριο Μετάβασης θα συμβάλει καθοριστικά σε συνειδητές και ρεαλιστικές επιλογές σπουδών και επαγγελματιών από τους μαθητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Επίσης για τις προοπτικές που διαγράφονται στην Αγορά Εργασίας μπορεί να ανατρεξεί κανείς στο βιβλίο του Θ., Κατσάνεβα Επαγγέλματα του Μέλλοντος<sup>21</sup>, αλλά και στην έ-

ρευνα του ίδιου και συνεργατών του με θέμα: Προοπτικές της Αγοράς Εργασίας και Ανάγκες σε Νέες Ειδικότητες στην Αττική για την πενταετία 1998-2002<sup>22</sup>. Η έρευνα αυτή που υλοποιήθηκε υπό την αιγίδα του ΟΑΕΔ και του Παν/μίου Πειραιά θεωρείται ως ένα πρώτο βήμα για τη λήψη μέτρων εκπαιδευτικής και εργασιακής πολιτικής, αλλά και για την κάλυψη αναγκών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ακόμα, μπορεί να θεωρηθεί ως η βάση για περαιτέρω και διεξοδικότερες έρευνες.

Τέλος, αναφέρουμε την έρευνα του Κ. Κάρμα με θέμα: Προσφορά και ζήτηση επαγγελματικής εκπαίδευσης στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και στα Κέντρα Ελευθέρων σπουδών, που έχει εκδοθεί από το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.

## 7. Επίλογος

Γίνεται εύκολα λοιπόν αντιληπτό ότι σε μια εποχή πολλών και μεγάλων οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών επηρεάζεται άμεσα η σταθερότη-

---

20. Αναφέρουμε σχετικές τακτικές έρευνες που διεξάγονται σε εθνικό επίπεδο: *Διαχρονική έρευνα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διαδρομών* με στόχο τη διερεύνηση των εκπαιδευτικών / επαγγελματικών διαδρομών των μαθητών – αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και *Διαχρονική έρευνα Απασχόλησης Αποφοίτων ΤΕΕ* με στόχο τη διερεύνηση της εγκατάστασης των αποφοίτων ΤΕΕ (Α' κύκλου) στην Αγορά Εργασίας. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε πως στόχος του Παρατηρητηρίου Μετάβασης είναι και η δευτερογενής επεξεργασία στοιχείων ερευνών άλλων φορέων, όπως για παράδειγμα είναι οι: ΕΣΥΕ, ΕΠΑ, ΟΑΕΔ, ΕΚΚΕ, ΚΕΠΕ, Ε.ΚΕ.Σ.Ε.Κ. του Υπουργείου Εργασίας κ.ά.

21. Κατσάνεβα Θ., Επαγγέλματα του Μέλλοντος, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1998.

22. Κατσάνεβα Θ. και συνεργατών, Προοπτικές της Αγοράς Εργασίας και Ανάγκες σε Νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία 19998-2002, Παν/μο Πειραιά.

τα των εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Έτσι, ενώ ο όρος “μετάβαση” παλαιότερα εξέφραζε τη μετακίνηση από το σχολείο στην Αγορά Εργασίας, σήμερα η αρχική αυτή μετάβαση είναι μία από τις πολλές που ίσως χρειαστεί να κάνουν οι νέοι στη διάρκεια της ενεργού επαγγελματικά ζωής τους. Σε κάθε περίπτωση όμως, εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς “μπορεί να επηρεάσει καταλυτικά το εύρος των ευκαιριών των νέων για εργασία, εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη την υπόλοιπη ζωή τους”, όπως πολύ εύστοχα σημειώνεται και από το Παρατηρητήριο Μετάβασης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, μέσα από την εφαρμογή και διάχυση του θεσμού του Σ.Ε.Π., αλλά και την υλοποίηση προγραμμάτων, μπορεί να συμβάλει με

τρόπο ουσιαστικό στην έγκυρη πληροφόρηση των μαθητών και στην έγκαιρη διαμόρφωση από αυτούς ρεαλιστικών κριτηρίων, ώστε να διευκολυνθεί η λήψη απόφασης για περαιτέρω σπουδές και η επιλογή αυτών ή η μετάβασή τους στην Αγορά Εργασίας. Οι όποιες καθυστερήσεις ή δυσχέρειες στην υλοποίηση των Προγραμμάτων αυτών δεν πρέπει να αποτελέσουν τροχοπέδη για ανάληψη παρόμοιων πρωτοβουλιών από εμπνευσμένους εκπαιδευτικούς. Επίσης, από τους εκπαιδευτικούς εκφράζεται η ελπίδα για υλοποίηση αξιόλογων Προγραμμάτων και στα πλαίσια του νέου τύπου σχολείου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, του ΕΠΑ.Λ., έτσι ώστε να γίνει πράξη η αναβάθμιση της Τεχνικής Εκπαίδευσης, μέσα από δραστηριότητες που φέρνουν τους μαθητές πιο κοντά στους στόχους τους και στα ενδιαφέροντά τους.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αδριανουπολίτης Κ., *Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, Ο νέος Θεσμός*, ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα 2000.
- Βρετάκου Β., Ρουσέας Π., *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα – Συνοπτική περιγραφή*, Cedefop Reference series 50, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2002.
- Δημητρόπουλος Ευστ., *Σχολικός Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*, εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα 1992.
- Ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Μετάβασης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου: <http://www.pi-schools.gr/programs/par/roi/pliinfoforias.htm>
- Κανελλόπουλος Κ., Μαυρομαράς Κ., Μητράκος Θ., *Μελέτες 50, Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), Αθήνα 2003.
- Κάρμας Κ., *Προσφορά και ζήτηση επαγγελματικής εκπαίδευσης στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και στα Κέντρα Ελευθέρων σπουδών*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), Αθήνα 2001.
- Κατσάνεβας Θ., *Επαγγέλματα του Μέλλοντος*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1998.

- Κατσανέβας Θ. και συνεργάτες, Προοπτικές της Αγοράς Εργασίας και Ανάγκες σε Νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία 1998-2002, Παν/μιο Πειραιά.
- Μαράντος Π., *Τεχνικές εξεύρεσης Εργασίας*, Πατάκης, Αθήνα 2000.
- Μορφόπουλος Δ., Νέοι θεσμοί που αναβαθμίζουν τη Λειτουργία των Τ.Ε.Ε. *Ατενίζοντας το Μέλλον της Εκπαίδευσης*, τευχ. 2, σελ. 5.
- Παπαθεοδοσίου Θ., Τεχνολογική Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας II (Η Διάσταση της Πρακτικής Άσκησης), στο συλλογικό έργο *Ειδικά Θέματα*, ΥΠ.Ε.Π.Θ., Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2000.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ., Δ/ση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τμήμα Β' Τ.Ε.Ε., Εγχειρίδιο – Υλικό Επιμόρφωσης για τις Πράξεις – Έργα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αθήνα 2006.

# ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ  
ΣΤΗ Γ' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ



Θεόδωρος Π. Λιανός\*

**Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΑΡΑΓΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Το κείμενο αυτό παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο η αμοιβή της εργασίας μπορεί να αναλυθεί ως παράγων του επαγγελματικού προσανατολισμού. Η ανάλυση ακολουθεί το μοντέλο ανάλυσης των καταναλωτών και της μεγιστοποίησης της χρησιμότητας.

Theodoros P. Lianos\*

**THE JOB FEE AS A VOCATIONAL ORIENTATION FACTOR**

This paper presents how the job fee can be analyzed as a Vocational Orientation factor. This analysis follows the “Consumer Analysis” and the “Maximization of Usefulness” model.

---

\* Ο Θ. Π. Λ. είναι καθηγητής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθένas

Χρησιμότητα του Επαγγέλματος

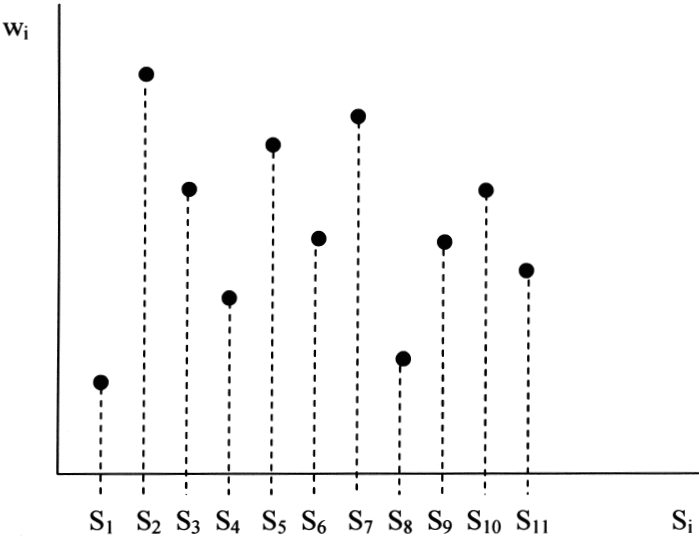
Η επαγγελματική επιλογή προσφέρει στο άτομο χρησιμότητα (ωφελιμότητα).

Υποθέτουμε ότι η χρησιμότητα του ατόμου προέρχεται από δύο πηγές: (α) *την ικανοποίηση που δίδει η άσκηση του επαγγέλματος*, όπως π.χ. η ευχαρίστηση που αισθάνεται το άτομο κατά τη χρονική περίοδο της άσκησης (ο ηθοποιός την ώρα της ερμηνείας του ρόλου ή ο δάσκαλος την ώρα της διδασκαλίας), το κύρος του επαγγέλματος (π.χ. του δικαστή) ή συμβολή στην κοινωνία (π.χ. του γιατρού, του δασκάλου), η δόξα (π.χ. του ποδοσφαιριστή, του τραγουδιστή), οι συνθήκες εργασίας (π.χ. ωράριο, περιοχή, περιβάλλον) κ.λπ. (β) *Η αμοιβή της εργασίας* (μισθός, δώρα, τυχερά κ.λπ.).

Η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από το επάγγελμα και της αμοιβής δεν είναι μονοσήμαντη. Επαγγέλματα με μεγάλη ικανοποίηση άσκησης έχουν μικρές αμοιβές και αντίστροφα. Έστω ότι  $S_i$  είναι η ικανοποίηση από την άσκηση του επαγγέλματος  $I$  και  $w_i$  είναι η αμοιβή. Αν κατατάξουμε τα επαγγέλματα κατά αύξουσα  $S$  και συνδέσουμε το  $w$  με το αντίστοιχο  $S$  έχουμε ένα διάγραμμα σαν το Διαγρ. 1.

Περιορισμός Πόρων και Ικανοτήτων

Η επαγγελματική επιλογή του ατόμου υπόκειται σε περιορισμούς που προέρχονται από το οικογενειακό του εισόδημα που δεν μπορεί να καλύψει το αναγκαίο κόστος των σπουδών, από θεσμικούς-νομικούς περιορισμούς, από τις ικανότητές του, από ηθικούς περιορισμούς (π.χ. αποκλείει



Διάγραμμα 1



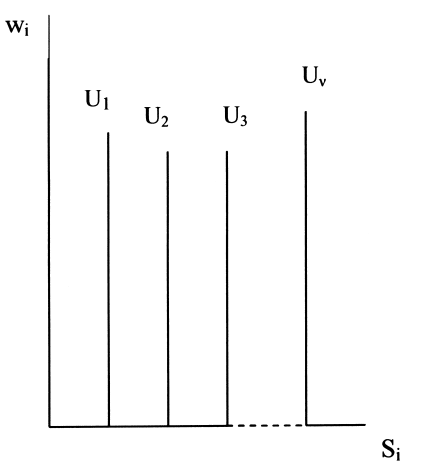
παράνομες δραστηριότητες όπως λαθρεμπόριο, κλοπή κ.λπ.) ή από αδυναμία πρόσβασης σε ορισμένα επαγγέλματα (π.χ. αστροναύτης). Στο Διάγραμμα περιλαμβάνονται τα επαγγέλματα τα οποία το άτομο μπορεί να επιλέξει.

### Χρησιμότητα του Επαγγέλματος για το Άτομο

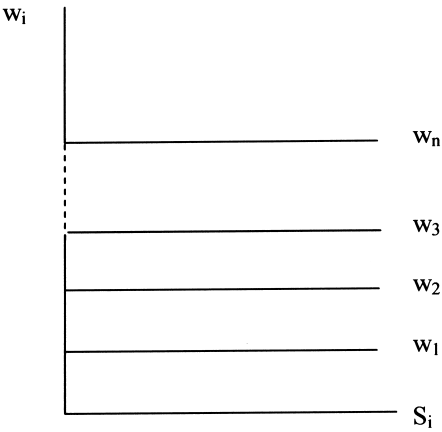
Μερικά άτομα είναι δυνατόν να επιλέγουν επάγγελμα μόνο με βάση την ικανοποίηση που προσφέρει η άσκηση του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από την αμοιβή. Στην περίπτωση αυτή οι προτιμήσεις του ατόμου έχουν τη μορφή που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2. Η χρησιμότητα από το επάγγελμα 1 είναι μικρότερη απ’ αυτή του 2 η οποία είναι μικρότερη απ’ αυτή του 3 δηλ.  $U_1 < U_2 < U_3 < \dots < U_v$ . Το διάγραμμα αυτό είναι συνέπεια της κατάταξης των επαγγελμάτων κατά αύξουσα ικανοποίηση (S). Αξίζει να σημειωθεί το S είναι διαφορετικό του U. Το U είναι η χρησιμότητα από το επάγγελμα. Το S έχει τα διάφορα στοιχεία που αναφέραμε πιο πάνω.

Μερικά άτομα επιλέγουν επάγγελμα με βάση την αμοιβή ανεξάρτητα από τις άλλες πηγές ικανοποίησης. Στην περίπτωση αυτή ο χάρτης προτιμήσεων του ατόμου είναι αυτός που απεικονίζεται στο Διάγρ. 3.

Η γενική περίπτωση είναι αυτή που το άτομο σταθμίζει αμοιβή και ικανοποίηση από το επάγγελμα και απεικονίζεται με τις γνωστές καμπύλες αδιαφορίας του Διαγρ. 4. Σύμφωνα με αυτόν το χάρτη καμπυλών αδιαφο-

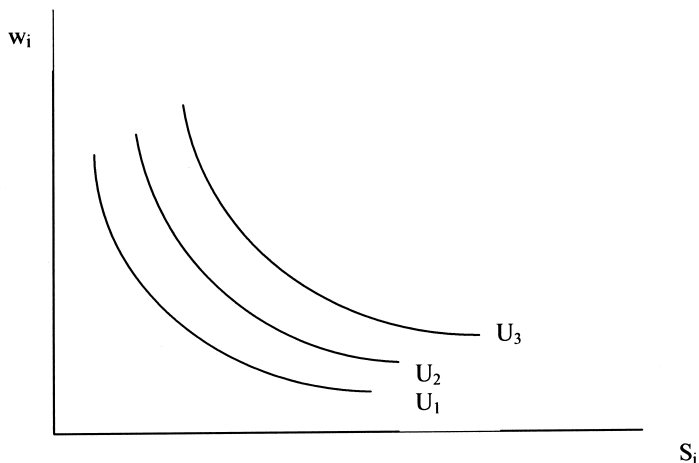


Διάγραμμα 2



Διάγραμμα 3

ρίας το άτομο προτιμά συνδυασμούς  $w$  και  $S$  όπου  $U_1 < U_2 < U_3$ . Αυτός ο χάρτης καμπυλών αδιαφορίας προέρχεται από μια συνάρτηση χρησιμότητας του τύπου  $U = f(S, w)$  που επιτρέπει υποκατάσταση μεταξύ  $S$  και  $w$  δεδομένου ότι  $f'_S > 0$  και  $f'_w > 0$



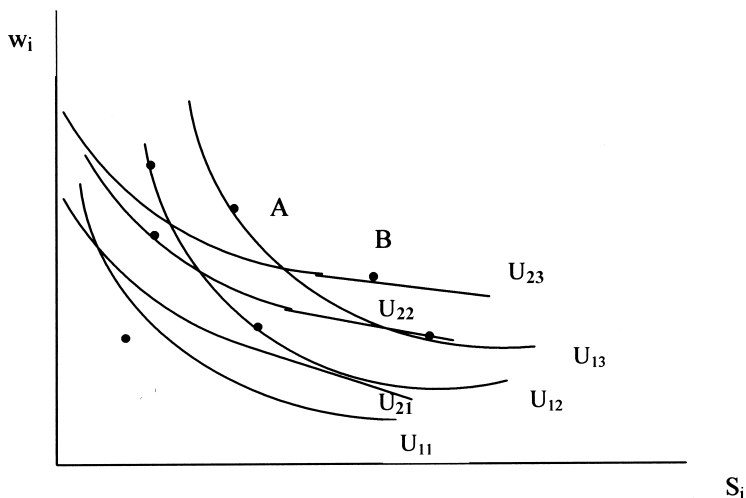
Διάγραμμα 4

### Άριστη Επιλογή Επαγγέλματος

Τα διαγράμματα 1 και 4 δίνουν την άριστη επιλογή για το άτομο όπως π.χ. το σημείο Α στο διάγραμμα 5 για το άτομο 1 που έχει τις καμπύλες  $U_{11}$ ,  $U_{12}$  και  $U_{13}$  και το σημείο Β για το άτομο 2 που έχει τις καμπύλες  $U_{21}$ ,  $U_{22}$   $U_{23}$ .

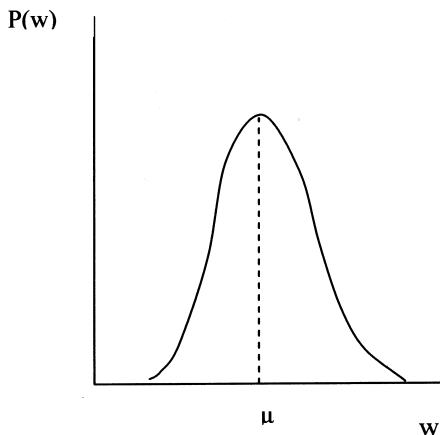
### Επάρκεια Πληροφοριών

Για την επίτευξη της άριστης επαγγελματικής επιλογής είναι απαραίτητη η συλλογή πληροφοριών με τις αμοιβές ( $\bar{w}$ ) και για ορισμένους όρους της άσκησης των διαφόρων επαγγελμάτων.



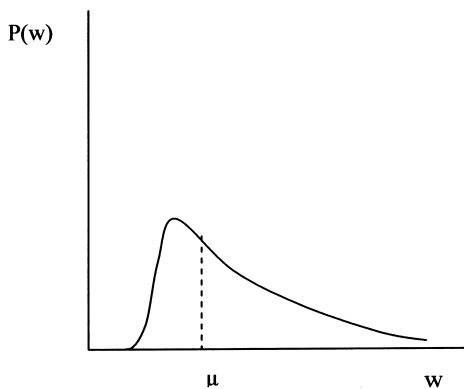
Διάγραμμα 5

Η αμοιβή της εργασίας σε ένα επαγγέλμα μπορεί να παρουσιάζει μεγάλη διακύμανση ενώ σε ένα άλλο μικρότερη. Η κατανομή των αμοιβών π.χ. των δασκάλων των καθηγητών, των δημοσίων υπαλλήλων παρουσιάζει μικρή διακύμανση όπως στο σχήμα 1. Αντίθετα σε ορισμένα επαγγέλματα η διακύμανση είναι εξαιρετικά μεγάλη, όπως π.χ. σε καλλιτέχνες, ελεύθερους επαγγελματίες (γιατρούς, φυσικούς, κ.λπ.) όπως στο σχήμα 2.



Σχήμα 1

Η εκτίμηση του μέσου μισθού<sup>1</sup> w πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη της δύο στοιχεία της αγοράς εργασίας. Πρώτον την πιθανότητα ανεργίας και δεύτερον το ενδεχόμενο της ετεροαπασχόλησης (π.χ. του ηθοποιού που γίνεται σερβιτόρος, του γιατρού που γίνεται υπάλληλος φαρμακευτικής εταιρείας, του συγγραφέα που γίνεται μεταφραστής κ.λπ.).



Σχήμα 2

Σημαντική είναι και η πληροφόρηση σχετικά με τους όρους άσκησης του επαγγέλματος, όπως π.χ. για τον κίνδυνο που αντιμετωπίζουν γιατροί και νοσοκόμοι από τις αρρώστιες των ασθενών, απώλεια της φωνής για τους τραγουδιστές, των τραυμάτων για τους αθλητές κ.λπ.

Εφ' όσον το άτομο έχει τις απαραίτητες πληροφορίες και η επιλογή του γίνεται υπό καθεστώς ελευθερίας, η επιλογή του είναι άριστη διότι μεγιστοποιεί τη χρησιμότητά του.

### Το Κοινωνικό Άριστο

Η άριστη επιλογή επαγγέλματος για το άτομο δε σημαίνει κατ' ανάγκη και άριστη επιλογή για την κοινωνία,

1. Ο μέσος όρος εκτιμάται ως  $\bar{w} = \sum_i P_i w_i$

όπου  $P_i$  είναι η σχετική συχνότητα για το  $w_i$

υπό την έννοια ότι η κατανομή των επαγγελμάτων που προκύπτει από την επιλογή του ατόμου δεν είναι αυτή που ικανοποιεί τις ανάγκες του πληθυσμού. Αν αυτό συμβαίνει θα υπάρξει διάσταση μεταξύ ζήτησης και προσφοράς των υπηρεσιών των διαφόρων επαγγελμάτων. Αυτό το πρόβλημα θα το λύσει η αγορά με προσαρμογή των αμοιβών των διαφόρων επαγγελμάτων. Αυτό όμως απαιτεί σημαντική διάρκεια χρόνου και ελεύθερη πρόσβαση στα διάφορα επαγγέλματα.

## **Συμπέρασμα**

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η αμοιβή της εργασίας αποτελεί ένα εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα του επαγγελματικού προσανατολισμού, δεδομένου ότι η συνάρτηση χρησιμότητας των ατόμων εξαρτάται και από την αμοιβή της εργασίας. Άτομα με επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας είναι σε θέση να κάνουν καλύτερες επιλογές.

Θεόδωρος Κατσάνεβας\*

## **ΟΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ, Η ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΟ CAREER GATE TEST K.17**

Το άρθρο πραγματεύεται το επίμαχο ζήτημα της εγκυρότητας των προβλέψεων για τις προοπτικές των επαγγεμάτων, εξετάζοντας την κριτική που έχει ασκηθεί για το θέμα αυτό και αναπτύσσοντας σχετική υποστηρικτική επιχειρηματολογία. Εκτιμάται ότι στη σύγχρονη εποχή, οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών δεν μπορεί παρά να αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτό βέβαια δεν μπορεί να φτάνει στην υπερβολή, αφού πρώτιστο κριτήριο πρέπει να είναι πάντοτε το κατάλληλο ταίριασμα της προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων, των κλίσεων, των δυνατοτήτων με το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα και κατά δεύτερο λόγο οι προβλέψεις και άλλα δεδομένα. Στη συνέχεια, εξετάζεται το πολύπλοκο ζήτημα της ομαδοποίησης-ταξινόμησης επαγγεμάτων, που είναι καίριας σημασίας για τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και ειδικότερα η “ταξινόμηση K.17”, σύμφωνα με την οποία τα επαγγέλματα ομαδοποιούνται σε δεκαεπτά κατηγορίες και υποκατηγορίες, με βάση οικονομικά, ψυχομετρικά, και εκπαιδευτικά δεδομένα. Παρουσιάζεται επίσης το σύγχρονο, αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικών επιλογών Career Gate Test K.17, που στηρίζεται στην ως άνω ταξινόμηση και αξιοποιεί τις προβλέψεις του μοντέλου του ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγεμάτων. Τέλος, αναλύονται ευρήματα της στάθμησης του τεστ σε δείγμα 2.000 ατόμων, μέρος του κεντρικού αλγορίθμου του, καθώς και προβλέψεις για τις προοπτικές επαγγεμάτων διεθνώς και σε διάφορες χώρες, με βάση την ως άνω ταξινόμηση K.17 και πιλοτικές έρευνες που γίνονται για τον ίδιο σκοπό.

Theodore Katsanevas\*

## **PROJECTIONS OF OCCUPATIONAL PROSPECTS, THE CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS AND THE CAREER GATE TEST K.17**

This article examines the controversial topic of the validity of projections that concern the prospects of professions, by examining the criticism made on

---

\* Ο Θ. Κ., Ph.D, (L.S.E), M.A. (Warwick), είναι καθηγητής της οικονομικής της εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και επισκέπτης καθηγητής στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα “Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός” του Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Βερανζέρου 31, 10432 Αθήνα, τηλ. 210-5228000, fax: 210-5223446, e-mail: katsanevas@unipi.gr.

the specific topic and by developing supporting argumentation. Nowadays, it is believed that the projections of occupational prospects should constitute an integral part of career guidance. Naturally, this can not reach exaggeration, since the main criterion should always be the suitable matching of ones' personality, interests, inclinations, abilities with the profession(s) and secondly the projections and other data. Then, the complex matter of the classification of occupations is examined, which is of paramount importance for the tests of vocational guidance. More specifically, the "classification K.17" is examined, according to which the professions are grouped in seventeen categories and subcategories, based on economical, psychometrical and educational data. The modern, automated test of vocational guidance Career Gate Test K.17, is also presented. The latter is based on the afore-mentioned classification and develops the projections of the model of balance and supply of professions. Finally, the findings of the tests' evaluation are analyzed, which are based on a sample of 2.000 individuals, part of its main algorithm, as well as the prospects of the occupations worldwide and in various countries, based on the classification K.17 and the pilot researches that have been conducted for the same purpose.

### **Οι Προβλέψεις για τις Προοπτικές της Αγοράς Εργασίας και των Επαγγελματιών**

Στον κόσμο της σημερινής εποχής που αλλάζει με ραγδαία ταχύτητα, οι προβλέψεις για το "τι μέλλει γενέσθαι" στην αγορά εργασίας και τις προοπτικές των επαγγελματιών, αποτελούν κεντρικό ζήτημα προβληματισμού και επιστημονικής ενασχόλησης που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Από τους επικριτές των προβλέψεων, υποστηρίζεται ότι ο χρονικός τους ορίζοντας είναι πολύ περιορισμένος, όχι πέραν της τετραετίας και κατά συνέπεια δε βοηθά στο σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό που αφορά μια πιο μακροπρόθεσμη περίοδο. Είναι πολύ πιθανό, λέγεται επίσης, να μεσολαβήσουν μεγάλα έκτακτα γεγονότα που να αλλοιώσουν εντελώς την ομαλή πορεία των πραγμάτων. Ο

σύγχρονος αντίλογος στις μάλλον παλαιότερες αυτές αντιλήψεις είναι ότι, οι προβλέψεις αφορούν μεσομακροπρόθεσμες τάσεις σε ορίζοντα πενταετίας, δεκαετίας ή και μακρύτερο ακόμμη διάστημα, οι οποίες δεν αναιρούνται από βραχυπρόθεσμες αλλοιώσεις εξαιτίας έκτακτων περιστατικών και καταστάσεων. Το γεγονός δηλαδή ότι η πληροφορική αποτελεί τη μεγάλη οικονομική και εργασιακή λεωφόρο του αύριο, δεν μπορεί να αναιρεθεί από περιόδους κάμψης της απορροφητικότητας στην αγορά εργασίας του κλάδου, λόγω έκτακτων οικονομικών ή άλλων γεγονότων. Προσωρινές δυσχέρειες απορρόφησης πληροφορικών επιστημόνων στην εγχώρια αγορά εργασίας, παρουσιάστηκαν λχ., αμέσως μετά τη λήξη των Ολυμπιακών αγώνων της Αθήνας του 2004, όταν απολύθηκαν από το φορέα διαχείρισής τους, περίπου 2000 άτομα σε συναφείς ειδικότητες.

Το φαινόμενο αυτό ήταν προσωρινό και σύντομα η απορροφητικότητα των επαγγελματιών του κλάδου, επανήλθε στα συνήθη υψηλά της επίπεδα. Αρκετά παλαιότερα, στη δεκαετία του 1970, είχε εμφανιστεί μεγάλος αριθμός αποφοίτων αρχιτεκτονικών σχολών, κυρίως από Πανεπιστήμια της Ιταλίας, γεγονός που σε συνδυασμό με την τότε περιοδική ύφεση της κατασκευαστικής δραστηριότητας, οδήγησε σε προσωρινές δυσχέρειες επαγγελματικής τους απορρόφησης. Η κατάσταση αυτή ανατράπηκε ύστερα από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, αφού σταμάτησε η υπερπαραγωγή αποφοίτων σχολών αρχιτεκτονικής από την Ιταλία. Το τρομοκρατικό χτύπημα στη Νέα Υόρκη στις 11-9-2001, είχε αρνητικές επιπτώσεις στην απορροφητικότητα επαγγελματιών των εναέριων μεταφορών και μερικώς του τουρισμού. Αλλά κι αυτό ήταν προσωρινό και αναστράφηκε λίγο αργότερα. Πιο πρόσφατα στην Ελλάδα, έγιναν μαζικές προσλήψεις εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο δημόσιο για τη λειτουργία του ολοήμερου σχολείου, μέσω των οποίων εκτονώθηκε η υπερπροσφορά και οι ελλείψεις θέσεων εργασίας στον κλάδο. Εκτιμάται ότι κι αυτή η εξέλιξη δεν μπορεί παρά να είναι προσωρινή και προβλέπεται να αναστραφεί στο μέλλον, αφού συνεχίζουν να υφίστανται οι βασικές αιτίες που τροφοδοτούν το πρόβλημα, όπως ο μεγάλος αριθμός αποφοίτων από παιδαγωγικά τμήματα ΑΕΙ, καθώς και η υπογεννητικότητα του πληθυσμού, με τη συνακόλουθη δραματική συρρίκνωση του αριθμού των μαθητών. Παρόμοιες βραχυπρόθεσμες

εξελίξεις και διαφοροποιήσεις, που δεν αλλοιώνουν τις μεσομακροπρόθεσμες τάσεις, οι οποίες δεν είναι στατικές, αλλά έχουν δυναμικό χαρακτήρα και υπόκεινται σε τροποποιήσεις υπό την επήρεια έκτακτων και ενδιάμεσων γεγονότων, παρακολουθούνται, καταγράφονται και δημοσιοποιούνται. Γι' αυτό και οι σοβαρές έρευνες προβλέψεων επαναλαμβάνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, είναι δηλαδή συνεχόμενες ή κυλιόμενες, έτσι ώστε να παρακολουθούνται, και να αναπροσαρμόζονται τα σχετικά δεδομένα, όπου είναι αναγκαίο.

Υποστηρίζεται επίσης η άποψη, αν και με ολοένα μικρότερη ένταση τα τελευταία χρόνια, ότι η εκπαίδευση πρέπει να αποσυνδέεται από την επαγγελματική σταδιοδρομία και ότι οι ανώτερες σπουδές είναι αυτοσκοπός, στοχεύουν δηλαδή αποκλειστικά στην πνευματική ολοκλήρωση του ανθρώπου και μόνο. Μια τέτοια άποψη ίσως είχε κάποια βάση σε παλαιότερες εποχές, όταν η παιδεία ήταν προνόμιο των γόνων εύπορων οικογενειών, οι οποίοι είχαν εξασφαλισμένο το οικονομικό και εργασιακό τους μέλλον. Σήμερα, πολύ δύσκολα κάτι τέτοιο μπορεί να γίνει αποδεκτό, αν ληφθεί υπόψη ο μαζικός χαρακτήρας της παιδείας, οι αυξημένες απαιτήσεις παραγωγικότητας και εξειδικευμένων γνώσεων, η υψηλή ανεργία και οι ανάγκες ομαλού καταμερισμού του ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με την παραγωγική διάρθρωση της οικονομίας. Επιπλέον, είναι αναμενόμενο, όταν υπάρχει κατάλληλη πληροφόρηση για τα κορεσμένα επαγγέλματα, πολλοί νέοι να στρέφονται σε άλλα με καλύτερες προοπτικές απορροφητι-

κότητας στην αγορά εργασίας. Αυτό έχει ευεργετικές επιπτώσεις όχι μόνο για το κάθε άτομο ξεχωριστά, αλλά και για το σύνολο της οικονομίας, αφού έτσι κατανέμεται περισσότερο ισορροπία ο συντελεστής της εργασίας στο όλο πλαίσιο της παραγωγικής δραστηριότητας<sup>1</sup>.

## **Οι Προβλέψεις και τα Βασικά Κριτήρια για την Επιλογή Σπουδών και Επαγγέλματος**

Διεθνώς οι προβλέψεις αποτελούν κεφαλαιώδες ζήτημα για την οικονομική επιστήμη και τις πρακτικές της εφαρμογές<sup>2</sup>. Ανάλογες και εξίσου χρή-

1. Σχετικά με τα συναφή θέματα, βλ. Παππάς, Γ. στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ., (2004). σελ.189-196. Επίσης: Κασσωτάκης, Μ., *ibid*, σελ.279. Επίσης: Κρίβας, Σπ., *ibid*, σελ.367-387.
2. Διεθνώς και στην Ελλάδα υπάρχουν πολυάριθμα ερευνητικά κέντρα, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς που απασχολούνται με μακροπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες οικονομικές προβλέψεις τις οποίες κοινοποιούν για ειδική και ευρύτερη χρήση. Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η Παγκόσμια Τράπεζα, ο ΟΟΣΑ, η Eurostat, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, τράπεζες και ιδιωτικά ερευνητικά ινστιτούτα σε διεθνές επίπεδο και στην Ελλάδα, μεταξύ άλλων, το ΚΕΠΕ (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών), η Τράπεζα της Ελλάδος, ο ΙΟΒΕ-ΣΕΒ, το ΙΝΕ—ΓΣΕΕ, το Υπουργείο Οικονομικών, όλες σχεδόν οι ιδιωτικές Τράπεζες και πολλοί ιδιωτικοί φορείς, εκδίδουν σε τακτά χρονικά διαστήματα προβλέψεις για την πορεία της οικονομίας και τους επιμέρους τομείς της, οι οποίες αποτελούν και τη βάση για την κατάρτιση του ετήσιου κρατικού προϋπολογισμού. Άπειρες μελέτες και βιβλία έχουν γραφεί και γράφονται για το ίδιο θέμα, ενώ το 1973, το βραβείο Νόμπελ για την οικονομία απονεμήθηκε στον οικονομολόγο Βασίλη Λεόντιεφ για την εργασία του σχετικά με το μοντέλο εισροών – εκροών που αφορά τις διακυμάνσεις μακροπρόθεσμων οικονομικών προβλέψεων (Leontief input output model). Μεταξύ άλλων, τα διεθνούς κύρους διεθνή οικονομικά επιστημονικά περιοδικά, *Journal of Forecasting*, *International Journal of Forecasting* ασχολούνται αποκλειστικά με σχετικές προβλέψεις, ενώ ειδικότερα προβλέψεις για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων γίνονται από φορείς όπως οι ακόλουθοι: Centre of Policy Studies, Monash University - (CoPS, Αυστραλία), Austrian Academy of Science, Austrian Institute for Economic Research, Institute for Advance Studies, (Αυστρία), Human Resource Development Canada (HRDC, Καναδάς), Human Resource Development Authority (Κύπρος), Statistical and Economic Research Department of the French, Ministry of Employment and Solidarity (Γαλλία), Institute for Labour Market and Vocational Research (IAB), Federal Institute of Employment, Federal Institute for Vocational Training (Γερμανία), Economic and Social Research Institute (ESRI), Ministry of labour (Ιαπωνία) National's Institute of Employment (INEM), Occupational Observatory, National Institute of Qualifications Observatory (Ισπανία), Statistics Sweden (SCB), National Labour Market Administration (AMV, Σουηδία), Research Centre for Education and the Labour Market, (ROA) of the Maastricht University (Ολλανδία), Warwick Institute for Employment Research (IER, Μεγάλη Βρετανία), Bureau of Labour Statistics (BLS, ΗΠΑ), κλπ.

Στο διαδίκτυο και μόνο στη μηχανή αναζήτησης Google, στο λήμμα “employment projections” ή “occupational projections”, (προβλέψεις για την απασχόληση ή τα επαγγέλματα), εμφανίζονται δεκάδες ή και εκατοντάδες χιλιάδες αναφορές σε συναφή άρθρα, δοκίμια, έρευνες, βιβλία, στατιστικά στοιχεία, κλπ. Βλ. επίσης: Wilson, R.A. (2001 Ed.). Επίσης: Metcalf, H. (2001, Ed). Βλ. επίσης τις ιστοσελίδες: [www.bea.gov](http://www.bea.gov), [www.bls.gov](http://www.bls.gov), [www.eic.org.gr](http://www.eic.org.gr), [www.ilo.org](http://www.ilo.org), [www.labour-statistics.gr](http://www.labour-statistics.gr), [www.mnwfc.org](http://www.mnwfc.org).



σιμες θεωρήσεις και εφαρμογές γίνονται για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων. Για τα θέματα αυτά, ασχολούνται διεθνώς πολυάριθμοι δημόσιοι κυρίως, αλλά και ιδιωτικοί φορείς που διενεργούν σχετικές έρευνες και τις δημοσιοποιούν κατά διαστήματα. Γενικότερα, οι προβλέψεις των προοπτικών της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, αποτελούν σήμερα αναπόσπαστο τμήμα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Κι αυτό γιατί η εποχή μας, μεταξύ άλλων, χαρακτηρίζεται από νέα δεδομένα και ειδικότερα από άνοδο του γενικότερου μορφωτικού επιπέδου, από μαζικοποίηση της παιδείας, από εργασιακή αστάθεια και επαγγελματική αβεβαιότητα, από ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και συνακόλουθη δημιουργία πολλών νέων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Τα τελευταία χρόνια, οι προβλέψεις αυτού του τύπου, ολοένα και περισσότερο αποτελούν κυρίαρχο και πρώτιστο κριτήριο για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος. Με αυξανόμενους ρυθμούς πολλοί νέοι και νέες επιλέγουν ανώτερες σπουδές με κύριο κριτήριο τις καλές προοπτικές των συναφών επαγγελμάτων ή τη

μονιμότητα εργασίας που προσφέρουν<sup>3</sup>. Αυτό είναι λάθος και ο υπογράφων, που ήταν και είναι ένθερμος υποστηρικτής της εισαγωγής των προβλέψεων ως σχετικό κριτήριο, θα ήθελε να το υπογραμμίσει με ιδιαίτερη έμφαση. Για τον ίδιο σκοπό, παρουσιάζονται πιο κάτω ορισμένες βασικές αρχές που έχουν αποκληθεί και “χρυσός κανόνας επιλογής σπουδών και επαγγέλματος”:

*Πρώτιστο και κυρίαρχο κριτήριο για τις επιλογές σπουδών και επαγγέλματος είναι η καλύτερη δυνατή σύζευξη της προσωπικότητας ενός ατόμου με ένα επάγγελμα ή επαγγέλματα. Οι προβλέψεις για τις επαγγελματικές προοπτικές αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, αλλά πρέπει να έπονται και όχι να προηγούνται από το ως άνω βασικό κριτήριο. Όταν ένα επάγγελμα δεν ταιριάζει με την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις ενός ατόμου, τότε πρέπει να το αποφύγει, ακόμη και αν για το επάγγελμα αυτό διαγράφονται πολύ καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας. Επίσης, είναι λάθος να επιλέγεται ένα επάγγελμα με μόνο και αποκλειστικό κριτήριο*

---

<sup>3</sup> Έρευνες επαγγελματικών προοπτικών στην Ελλάδα έχουν εκπονηθεί από τα Γραφεία Διασύνδεσης και ομάδες μελετητών στα περισσότερα Πανεπιστήμια της χώρας και τελευταία σε πολλά ΑΤΕΙ, καθώς και από το Υπουργείο Εργασίας (2001) σε συνεργασία με τη Metron Analysis, το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης-ΟΑΕΔ, το ΕΚΚΕ (2000), τον ΣΕΒ (2000), το Σύνδεσμο Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος (2000), τη ΓΣΕΕ (1999) σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κρήτης. Βλ. επίσης: Karantinos, D., (2000). Επίσης: Μπράτης, Θ. (2004). Επίσης: Λιβανός, Η. (2003). Επίσης, σχετικό άρθρο του τελευταίου στο παρόν τεύχος της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

3. Είναι γνωστό το φαινόμενο της θεαματικής ανόδου των βάσεων για εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές που οφείλεται κυρίως στη μονιμότητα εργασίας των αποφοίτων τους. Η άνοδος και η πτώση των βάσεων σε επιμέρους σχολές, συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις προβλέψεις για τις προοπτικές των συναφών επαγγελμάτων.

ότι ταιριάζει με την προσωπικότητα, τις κλίσεις, και τις προτιμήσεις του. Αυτό ισχύει για την περίπτωση ατόμων με υψηλές επιδόσεις, ισχυρή θέληση και επιμονή, τα οποία μπορούν να επιλέξουν από ευρύ πεδίο επαγγελματιών που ταιριάζουν στην προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά τους, ακόμα και από εκείνα που έχουν αρνητικές προοπτικές στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις και αδύναμη θέληση είναι προτιμότερο να επιλέγουν επαγγέλματα που κατά πρώτο λόγο ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους και κατά δεύτερο έχουν καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας.

Στα κριτήρια για τις επιλογές σπουδών και επαγγέλματος υπεισέρχονται φυσικά και άλλοι παράγοντες όπως οικογενειακή παράδοση, οικονομικά δεδομένα, τόπος καταγωγής, βαθμός δυσκολίας εισαγωγής στα ΑΕΙ-ΑΤΕΙ, περιοχή όπου βρίσκονται διάφορες σχολές σε σχέση με τον τόπο κατοικίας του υποψηφίου, τυχαία γεγονότα, κλπ. Γενικότερα, κατά σειρά αξιολόγησης, τα βασικά κριτήρια για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος μπορεί να οριοθετηθούν ως εξής:

- 1) Αυτογνωσία, ενδιαφέροντα, κλίσεις, προτιμήσεις, κατάλληλη σύζευξη της προσωπικότητας του υποψηφίου με σπουδές και επαγγέλματα
- 2) Ικανότητες, δεξιότητες, επιδόσεις, θέληση, αξίες, στόχοι, φιλοδοξίες
- 3) Προοπτικές στην αγορά εργασίας των επαγγελματιών που συνδέονται με τις επιλεγόμενες σπουδές
- 4) Οικογενειακή παράδοση, κουλτούρα, οικονομικές δυνατότητες, τόπος κατοικίας σε σχέση με την

περιοχή όπου βρίσκονται τα επιλεγόμενα τμήματα σχολών, τυχαία γεγονότα.

Τα ως άνω κριτήρια δεν μπορεί να αξιολογούνται και να αξιοποιούνται μεμονωμένα, αλλά σε συνδυασμό μεταξύ τους και κατά το δυνατόν σε συνάρτηση με τον αποκαλούμενο και “χρυσό κανόνα” που αναλύθηκε πιο πάνω. Αυτονόητο είναι ότι, η επιμέλεια, η εργατικότητα, οι προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα, οι ικανότητες και η σωστή αξιοποίησή τους, αποτελούν βασικά στοιχεία για την επαγγελματική ανέλιξη. Απαραίτητο δεδομένο για μια επιτυχημένη καριέρα είναι η καλή γνώση του περιεχομένου και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για επιμέρους εργασίες και η συνεχής ανανέωσή τους, στα πλαίσια των σύγχρονων εξελίξεων της τεχνολογίας και της οικονομίας. Πα τον ίδιο σκοπό, η δια βίου μάθηση, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, αποτελεί σήμερα το πλέον κατάλληλο μέσο. Επιπλέον, για τα περισσότερα υψηλόβαθμα ή και μεσαίων βαθμίδων επαγγέλματα, απολύτως αναγκαία είναι η γνώση ξένων γλωσσών, και κυρίως της αγγλικής, καθώς και η δυνατότητα χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και του διαδικτύου. Τέλος, τονίζεται ότι ολοκληρωμένος επαγγελματίας και άνθρωπος είναι εκείνος που *γηράσκει αεί διδασκόμενος*, φροντίζει για την εγκυκλοπαιδική του μόρφωση και ενδιαφέρεται για ευρύτερες πτυχές της επιστήμης, της τέχνης, του περιβάλλοντος.

## Οι Προβλέψεις της Έρευνας του Ισοζυγίου Επαγγελμάτων και η Ταξινόμηση Κ.17

Για τις προβλέψεις της έρευνας του ισοζυγίου επαγγελμάτων, παίρνονται υπόψη διάφοροι παράγοντες, όπως η γενική και κατά κλάδο ανάπτυξη μιας χώρας, καθώς και ο αριθμός των αποφοίτων των διάφορων σχολών που αντιστοιχούν σε διάφορα επαγγέλματα και εισέρχονται στην εσωτερική αγορά εργασίας. Συνεπικτώνται επίσης τα επίπεδα της ανεργίας, οι τεχνολογικές εξελίξεις και καινοτομίες, οι δείκτες –όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία– του αριθμού των απασχολούμενων σε ένα επάγγελμα σε σχέση με τον πληθυσμό κάθε χώρας, το σχήμα της δημογραφικής πυραμίδας, ή αλλιώς ο βαθμός της δημογραφικής γήρανσης μιας χώρας, η εσωτερική και η εξωτερική μεταναστευση, τα μέτρα κρατικής πολιτικής που επηρεάζουν την επαγγελματική απορροφητικότητα, οι οικονομικές τάσεις και οι επενδύσεις ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, επιμέρους ιδιαιτερότητες και δεδομένα, σε συνδυασμό με κυλιόμενες και επαναλαμβανόμενες δειγματοληπτικές έρευνες προβλέψεων ανά επάγγελμα. Όλα τα παραπάνω δεδομένα συνεκτιμώνται και συνδυάζονται κατάλ-

ληλα, ώστε να καταρτίζονται οι πίνακες με τις προβλέψεις των προοπτικών των επαγγελμάτων με βάση την ταξινόμηση Κ.17<sup>4</sup>. Η ταξινόμηση-ομαδοποίηση των επαγγελμάτων, η ονοματολογία και η υπαγωγή τους στις επιμέρους κατηγορίες αποτελεί κυρίαρχο ζήτημα για το όλο υπό συζήτηση θέμα<sup>5</sup>. Τα τελευταία δεκαπέντε περίπου χρόνια διενεργούμε έρευνες με την επιστημονική μας ομάδα για τα συναφή ζητήματα και ειδικότερα για τα επαγγέλματα, την ονοματολογία, την ομαδοποίηση-ταξινόμηση και τις προοπτικές τους στην αγορά εργασίας, οι οποίες έρευνες συνδυάζονται με τα παραπάνω δεδομένα. Για το σκοπό αυτό, έχουμε αναπτύξει ειδικά μοντέλα που συνδέονται και συνδυάζονται μεταξύ τους και αναφέρονται ως “ισοζύγιο της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων” (the balance of supply and demand of professions) και “ταξινόμηση Κ.17” (classification Κ.17). Το μοντέλο του ισοζυγίου αφορά προβλέψεις για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και ειδικότερα για επαγγέλματα που έχουν θετικές ή αρνητικές προοπτικές απασχόλησης για τα επόμενα δέκα περίπου χρόνια. Επαγγέλματα με θετικές προοπτικές νοούνται αυτά για τα οποία η ζήτηση θέσεων εργασίας από την πλευρά των

4. Αναλυτική επεξήγηση της μεθοδολογίας των ερευνών για τις προβλέψεις του ισοζυγίου παρέχεται στις σχετικές πρωτογενείς εργασίες και δημοσιεύσεις του υπογράφοντος, ορισμένες από τις οποίες αναφέρονται στις βιβλιογραφικές αναφορές. Για πιο άμεση αναζήτηση βλ. το βιβλίο του ίδιου (2002 και 2004). Μέρος Γ, κεφ. 18.
5. Οι έρευνες του υπογράφοντος για τα επαγγέλματα, για τις προοπτικές τους και την ταξινόμησή τους που σήμερα έχει τη μορφή της “ταξινόμησης Κ.17”, διενεργούνται πάνω από είκοσι χρόνια περίπου. Ενδεικτικά βλέπε πρόσφατες σχετικές εργασίες στις βιβλιογραφικές αναφορές.

Οι 17 Κατηγορίες επαγγελμάτων και  
οι υποκατηγορίες τους

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

τα με αρνητικές προοπτικές είναι εκείνα για τα οποία η ζήτηση εργασίας είναι μικρότερη από την αντίστοιχη προσφορά (υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας). Δίπλα σε κάθε επάγγελμα γίνονται κατάλληλες επισήμανσεις κατά τον ακόλουθο τρόπο:

Επαγγέλματα με  
περιορισμένες προοπτικές \*

Το μοντέλο αυτό παρουσιάζεται σε εύληπτους και εύκολα κατανοητούς πίνακες, τους οποίους αξιοποιούν κατάλληλα για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, οι σύμβουλοι καριέρας, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, οι νέοι, οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, οι ερευνητές, οφείλοντας να λάβουν υπόψη και τους άλλους παράγοντες, όπως αναλύθηκαν και πιο πάνω. Το μοντέλο του ισοζυγίου συνδέεται και υποστηρίζεται από τη συναφή έννοια της “ταξινόμησης K.17”, που αναλύεται στον πίνακα 1.

Η “ταξινόμηση Κ.17” είναι προϊόν πολυετών ερευνών και αποτελεί μια σύγχρονη ομαδοποίηση-ταξινόμηση των επαγγελμάτων, η οποία στηρίζεται σε οικονομικά, ψυχομετρικά και εκπαιδευτικά δεδομένα και συγκροιμένα<sup>6</sup>:

α) Στη διάθρωση της οικονομίας και της παραγωγικής δραστηριότητας, με υπαγωγή των επαγγελ-

6. Ευρύτερη σχετική ανάλυση για το θέμα αυτό γίνεται σε μελέτες και έρευνες του υπο-γραφόντος που αναφέρονται στις βιβλιογραφικές αναφορές. Ειδικότερα βλ. (2004). Μέρος Γ.

μάτων ιεραρχικά στους τρεις τομείς της παραγωγής, στη γεωργία, στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες, στον τελευταίο από τους οποίους, στη σημερινή εποχή, απασχολείται το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού.

- β) Στη συσχέτιση των επαγγελματιών με την ανθρωπινή προσωπικότητα, σύμφωνα με παραδεκτά ψυχομετρικά δεδομένα και ειδικότερα όσον αφορά τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τις δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση των επιμέρους επαγγελματιών, τις προϋποθέσεις εκπαίδευσης και εμπειρίας, καθώς και τη συγγένεια και αλληλεξάρτηση των επαγγελματιών μεταξύ τους.
- γ) Στη συσχέτιση των επαγγελματιών με τις διαφορετικές εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και βαθμίδες που υπάρχουν στη σύγχρονη ελληνική, κυρίως, αλλά και στη διεθνή πραγματικότητα.
- δ) Στις ανάγκες πρακτικών εφαρμογών για λόγους επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαιδευτικών εφαρμογών και μέτρων πολιτικής για την απασχόληση.

Το συγκριτικό πλεονέκτημα της “ταξινόμησης K.17”, εστιάζεται στα πλέον σύγχρονα κριτήρια συγκρότησής της με τα οποία γίνεται συνδυα-

σμός όχι μόνο ψυχομετρικών δεδομένων, όπως ισχύει για τις περισσότερες γνωστές ομαδοποιήσεις επαγγελματιών (ορισμένες από τις οποίες χρησιμοποιούνται και για τεστ προσωπικότητας, ενδιαφερόντων και προτιμήσεων), αλλά και οικονομικών και εκπαιδευτικών δεδομένων. Επιπλέον, η “ταξινόμηση K.17” προσφέρεται για προσαρμογή σε διάφορες χώρες, ανάλογα με τα επιμέρους οικονομικά και εκπαιδευτικά τους δεδομένα. Τα επαγγέλματα που υπάγονται στις 17 μεγάλες κατηγορίες της ως προς την ονοματολογία και την ουσία, συνδέονται με αντίστοιχες ειδικεύσεις και ονοματολογίες πανεπιστημιακών και ανώτερων σπουδών γενικότερα, καθώς και με την πραγματικότητα της οικονομίας και της αγοράς εργασίας διεθνώς και σε επιμέρους χώρες.

### To Career Gate Test K.17

Οι ταξινομήσεις επαγγελματιών αποτελούν τη βάση για τη δημιουργία διάφορων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, γι’ αυτό και πολλές διαφορετικού τύπου ταξινομήσεις υπηρετούν παρόμοιους σκοπούς<sup>7</sup>. Η “ταξινόμηση K.17” είναι η βάση για τη δημιουργία ενός νέου, σύγχρονου, αυτοματοποιημένου τεστ το οποίο ήδη εφαρμόζεται με επιτυχία στην

---

7. Η πρώτη γνωστή κλίμακα-ταξινόμηση για τη μέτρηση των επαγγελματιών ενδιαφερόντων και το συναφές τεστ αποκλήθηκε “Strong Interest Inventory”. Επίσης, κλίμακες-ταξινομήσεις επαγγελματιών στις οποίες στηρίζονται σχετικά τεστ προσωπικότητας, ενδιαφερόντων, προσωπικότητας και ικανοτήτων είναι, μεταξύ άλλων, των Holland (The Self-Directed Search), Kuder (Occupational Interest Survey-KOIS), το Differential Aptitude Test, το General Aptitude Test Battery-GATBT, το Edwards Personality Preference Schedule-EPPS, το 16 Personality Factors Questionnaire-PF, το Five Big Factors, κλπ. Γνωστά συστήματα ταξινόμησης επαγγελματιών είναι και τα ακόλουθα:

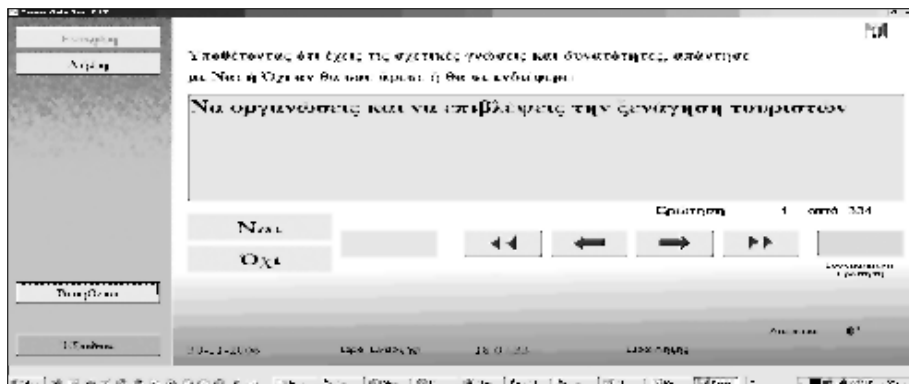
πράξη στην Ελλάδα και το εξωτερικό, του Career Gate Test K.17<sup>8</sup>, το οποίο χαρτογραφεί την προσωπικότητα, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου και προσδιορίζει τα επαγγέλματα εκείνα που του ταιριάζουν. Ταυτόχρονα, καταγράφει τις διασυνδέσεις τους με το εκπαιδευτικό σύστημα και επισημαίνει ποια από τα 33 επαγγέλματα, που ταιριάζουν περισσότερο στο χρήστη, έχουν πολύ θετικές, θετικές ή περιορισμένες προοπτικές στην αγορά εργασίας για τα επόμενα 10 περίπου χρόνια. Έχοντας υπόψη τα ως άνω δεδομένα, ένας νέος ή νέα, με την απαραίτητη συνδρομή των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορεί να αποφασίσει

για τις σπουδές, το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα και την καριέρα που του ταιριάζουν και επιθυμεί να ακολουθήσει. Το ερωτηματολόγιο του τεστ περιλαμβάνει 334 απλές ερωτήσεις ενδιαφερόντων και προτιμήσεων του τύπου “θα σου άρεσε να διδάσκεις σε παιδιά;”, “θα σε ενδιέφερε να παρακολουθήσεις μια δίκη στο Δικαστήριο;” κλπ. Η χορήγηση του τεστ διεκπεραιώνεται μέσω υπολογιστή εύκολα και γρήγορα σε μισή ώρα περίπου, ενώ υπάρχει ενσωματωμένος έλεγχος ειλικρίνειας των απαντήσεων. Ένα δείγμα από το ερωτηματολόγιο, όπως εμφανίζεται στην οθόνη του υπολογιστή παρουσιάζεται με την παραπάνω μορφή (Πίνακας 2).

- 
- Roe's Field and level Classification System, The World-of-Work Map, Minnesota Occupational Classification System, Standard Occupational Classification, North America Industry Classification System, International Labour Office ISCO-88, CEDEFOP, List of professions. Στην Ελλάδα γνωστές σχετικές ταξινομήσεις σε ορισμένες από τις οποίες στηρίζονται τεστ ενδιαφερόντων και προσωπικότητας είναι της SHL, του 16 PF, του Αθηνά τεστ, του Μέτρον Τεστ, του Αριστον τεστ, της Creme de La Creme, του Career Gate Test K.17, η ταξινόμηση Σιδηροπούλου-Δημακάκου-Παυλόπουλου. Βλ. σχετικά: Κάντας, Α., στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκης Μ., (2004). Επίσης, Κάντας, Α., Χαντζή, Α., (1991). Κασσωτάκης Μ., (2003). τ. 64-65. Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Παυλόπουλος Β., (2005). Σαμοίλης Π., (2001). τ. 56-57. Αλεξόπουλος, Δ. (2004). Ελευθεριάδης, Α.- Νικηφορίδου Η., (2006). Καρέκος, Σπ., Καρέκος Ι. (2006). Στάλικας, Α., Τριλιβά, Σ., Ρούσση, Π., (2002). Δημητρόπουλος, Ε. (2003). Κοντορούπη, Θ. (2000). Strong, E. K. (1943). Kuder, G.F., Diamond, E.E. (1979). Brown, F. G. (1993). Cronbach, L.J. (1990). Janda, L.(2004). Issacson, L., E., Brown, D. (1996). σελ.117-165. Jada, J.(1999). Barret J. (2003). Στο ιδιαίτερα ενδιαφέρον και χρήσιμο άρθρο των Κωνσταντινίδη, Ν., Κωστόπουλου, Κ., Πατάγια Κ., και Παπανικολάου, Ι., (2004). τ.68-69, αναλύονται παρόμοια παιχνίδια για διάφορες ηλικίες και ειδικότερα σε μια τέτοια περίπτωση για ηλικίες 8-11 ετών αναλύεται ένα παιχνίδι με τίτλο: “κατηγοριοποιώ τα επαγγέλματα”, όπου, μεταξύ άλλων, τα παιδιά καλούνται να μάθουν ότι “τα επαγγέλματα χωρίζονται σε κατηγορίες με βάση το αντικείμενο της εργασίας ή τις δεξιότητες που απαιτούνται για να τα ασκήσει κανείς”. Αυτή η διαπίστωση για τη σημασία της ταξινόμησης-ομαδοποίησης των επαγγελμαμάτων, αποτελεί και τη βάση για τη δημιουργία τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προσωπικότητας.
8. Το Career Gate Test K.17 και τα επιμέρους συγγενή τεστ, διατίθενται μέσα από εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους, δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Ειδικότερα στην Κύπρο, το εκεί Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, ύστερα από ανοιχτό δημόσιο, διεθνή διαγωνισμό, χορηγεί το συγκεκριμένο τεστ σε όλα τα δημόσια σχολεία της χώρας.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Δείγμα ερωτηματολογίου του τεστ όπως εμφανίζεται στην οθόνη του υπολογιστή  
(στην οθόνη εμφανίζεται έγχρωμο)



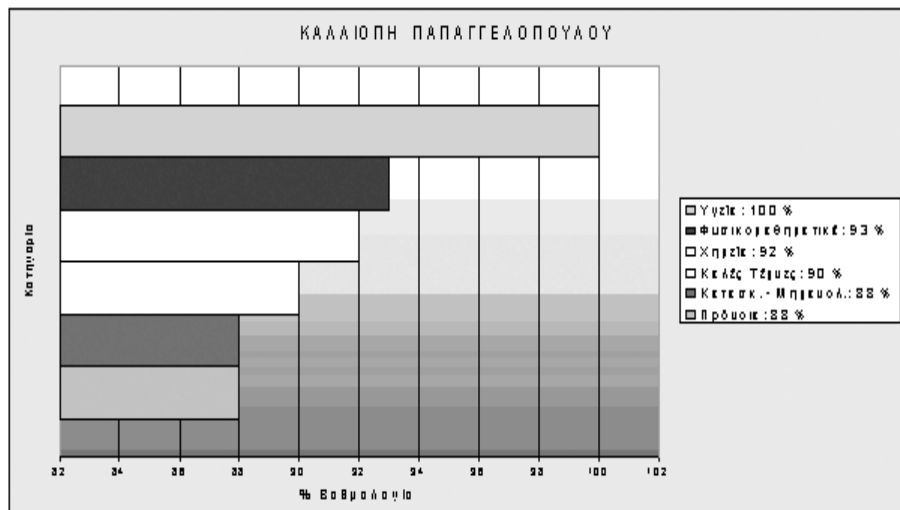
## ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Διασπορά των παραγόντων  
προσωπικότητας, των προτιμήσεων, των κλίσεων τυχαίου δείγματος  
στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της ταξινόμησης K.17

| A/A | Κατηγορία                                               | %  |
|-----|---------------------------------------------------------|----|
| 1.  | Υγεία, Προνόια                                          | 94 |
| 2.  | Φυσικομαθηματικές Επιστήμες                             | 93 |
| 3.  | Χημεία, Ενέργεια, Φάρμακα, Τρόφιμα, Ποτά                | 92 |
| 4.  | Καλές και Εφαρμοσμένες Τέχνες                           | 90 |
| 5.  | Κατασκευές, Μηχανολογία, Σιδηροδρογία, Ξυλουργία        | 88 |
| 6.  | Νομικά επαγγέλματα                                      | 80 |
| 7.  | Μεταφορές, Ναυτιλία                                     | 75 |
| 8.  | Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία, Μεταλλεία, Γεωλογία, Δάση | 69 |
| 9.  | Εκπαίδευση, Θεωρητικές επιστήμες                        | 69 |
| 10. | Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες                            | 59 |
| 11. | Στρατιωτικά, Αστυνομικά επαγγέλματα                     | 52 |
| 12. | Αθλητισμός                                              | 44 |
| 13. | Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης                                 | 43 |
| 14. | Εμπόριο, Δημόσιες σχέσεις                               | 36 |
| 15. | Οικονομία, Τράπεζες, Διοίκηση                           | 28 |
| 16. | Τουρισμός                                               | 28 |
| 17. | Εκκλησιαστικά επαγγέλματα                               | 0  |

## ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 1

Διασπορά τυχαίου δείγματος  
των παραγόντων προσωπικότητας στις έξι επικρατέστερες κατηγορίες -  
υποκατηγορίες της ταξινόμησης K.17  
(το ιστόγραμμα εμφανίζεται έγχρωμο στην εξατομικευμένη έκθεση του τεστ)



Η επεξεργασία των απαντήσεων (που μπορεί να γίνει και χειρόγραφα, αλλά απαιτεί περίπου μισή με μία ώρα) γίνεται από υπολογιστή. Στον πίνακα 3 (όπως και σε ανάλογο έγχρωμο ιστόγραμμα που δεν περιέχεται εδώ για εξοικονόμηση χώρου) που ακολουθεί, εμφανίζεται δείγμα της διασποράς των παραγόντων προσωπικότητας, των κλίσεων και προτιμήσεων ενός τυχαίου χρήστη στις 17 κατηγορίες της “ταξινόμησης K.17”.

Ακολουθεί η ανάδειξη των έξι επικρατέστερων κατηγοριών-υποκατη-

γοριών της “ταξινόμησης K.17”, όπως το τυχαίο δείγμα στο ιστόγραμμα 1.

Από τις έξι ως άνω κυρίαρχες κατηγορίες-υποκατηγορίες, προκύπτουν τα 33 επικρατέστερα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο με την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις του χρήστη (βλέπε Πίνακα 4).

Στο Career Gate K.17 εμπεριέχεται επίσης έγχρωμο ιστόγραμμα με διασπορά των παραγόντων προσωπικότητας του χρήστη στους έξι τύπους προσωπικότητας του Holland, (βλ. ιστόγραμμα 2)<sup>9</sup> καθώς και αναλυτικά

9. Υπάρχουν πολυάριθμες δημοσιεύσεις σχετικά με τη διεθνώς αναγνωρισμένη θεωρία του John Holland και εδώ ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες: Holland, J. (1959) και (1973). Βλ. επίσης: Κατσάνβας, Θ. (2002 και 2004). κεφ.3. Δημητρώπουλος, Ευστ., στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ., (2004 Ed.) σελ.120-122, Κάντας, Α, ibid, σελ.249—251. Επίσης, βλ. ιστοσελίδα: [www.careerkey.org](http://www.careerkey.org).



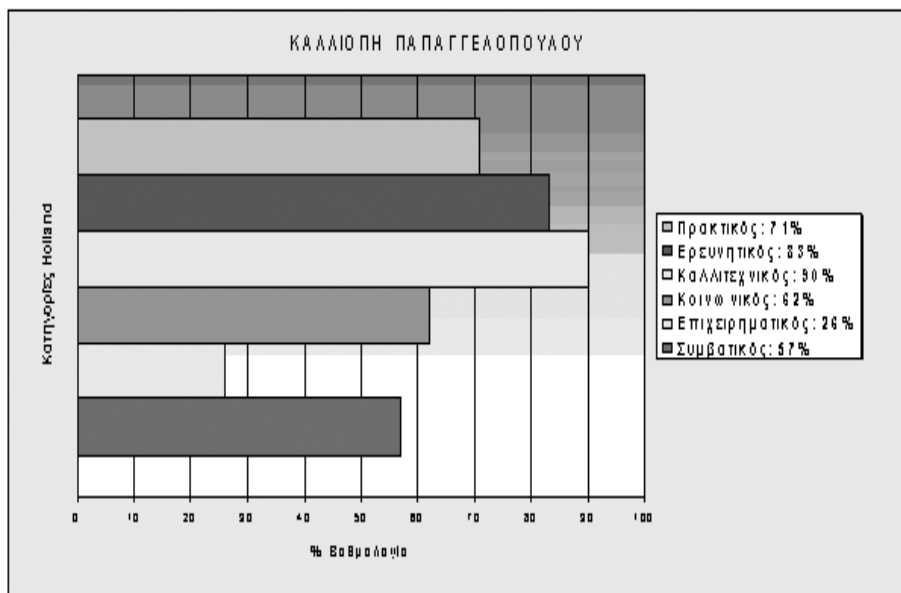
## ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Διασπορά των παραγόντων της προσωπικότητας, των προτιμήσεων,  
των κλίσεων τυχαίου δείγματος σε 33 κυρίαρχα επαγγέλματα,  
με επισήμανση των επαγγελματιών τους προοπτικών

| <i><b>Επάγγελμα</b></i>                                 | <i><b>Βαθμός</b></i> | <i><b>Προοπτικές στην Ελλάδα</b></i> |
|---------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Παθρός (ΜΣ, ΑΕΙ)                                        | 100                  | *                                    |
| Νοσηλεύτης /τρια (ΑΤΕΙ)                                 | 100                  | **                                   |
| Οδοντίατρος (ΑΕΙ)                                       | 100                  | *                                    |
| Τεχνολόγος-Οπτικός (ΑΤΕΙ)                               | 100                  | **                                   |
| Διαιτολόγος (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)                             | 100                  | **                                   |
| Ιατρικός επισκέπτης (Και από ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)             | 100                  | **                                   |
| Κτηνίατρος (ΑΕΙ)                                        | 100                  | **                                   |
| Τεχνολόγος ιατρικών εργαστηρίων (ΑΤΕΙ)                  | 100                  | ***                                  |
| Μαθηματικός (ΑΕΙ)                                       | 93                   | *                                    |
| Μαθηματικός-Στατιστικολόγος (ΑΕΙ)                       | 93                   | *                                    |
| Φυσικός (ΜΣ, ΑΕΙ)                                       | 93                   | *                                    |
| Αναλογιστής (ΑΕΙ)                                       | 93                   | *                                    |
| Μαθηματικός-Πληροφορικός (ΜΣ, ΑΕΙ)                      | 93                   | ***                                  |
| Στατιστικολόγος (ΑΕΙ)                                   | 93                   | **                                   |
| Αστρονόμος (ΜΣ, ΑΕΙ)                                    | 93                   | *                                    |
| Βιολόγος (ΑΕΙ)                                          | 92                   | *                                    |
| Ελεγκτής ολικής ποιότητας (ΜΣ, ΑΕΙ, ΤΕΙ)                | 92                   | **                                   |
| Τεχνολόγος ελέγχου ποιότητας (ΑΤΕΙ)                     | 92                   | **                                   |
| Χημικός (ΑΕΙ)                                           | 92                   | *                                    |
| Χημικός-Μηχανικός (ΑΕΙ)                                 | 92                   | *                                    |
| Φαρμακοποιός (ΑΕΙ)                                      | 92                   | *                                    |
| Αρχιτέκτονας (ΑΕΙ)                                      | 90                   | **                                   |
| Γραφίστας (Και από ΤΕΙ, ΙΕΚ)                            | 90                   | **                                   |
| Διακοσμητής (Και από ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ)                     | 90                   | **                                   |
| Μουσικός (Και από Ωδεία)                                | 90                   | *                                    |
| Τεχνολόγος γραφικών τεχνών (ΑΤΕΙ)                       | 90                   | **                                   |
| Αρχιτέκτονας Μηχανικός (ΑΕΙ)                            | 88                   | ***                                  |
| Μηχανολόγος-Μηχανικός (ΑΕΙ)                             | 88                   | ***                                  |
| Πολιτικός Μηχανικός (ΑΕΙ)                               | 88                   | ***                                  |
| Τεχνολόγος- Σχεδιαστής –Πληροφορικός (Γραφίστας) (ΑΤΕΙ) | 88                   | **                                   |
| Κοινωνικός Λειτουργός (ΑΤΕΙ)                            | 88                   | **                                   |
| Ψυχολόγος (ΑΕΙ)                                         | 88                   | *                                    |
| Ειδικός ΑΜΕΑ (ΙΕΚ)                                      | 88                   | **                                   |

## ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 2

Διασπορά των παραγόντων προσωπικότητας, των προτιμήσεων, των κλίσεων τυχαίου δείγματος στους έξι τύπους του Holland (έγχρωμο)



κείμενα με αναφορές στα υπό συζήτηση θέματα και κατάλληλες επεξηγήσεις.

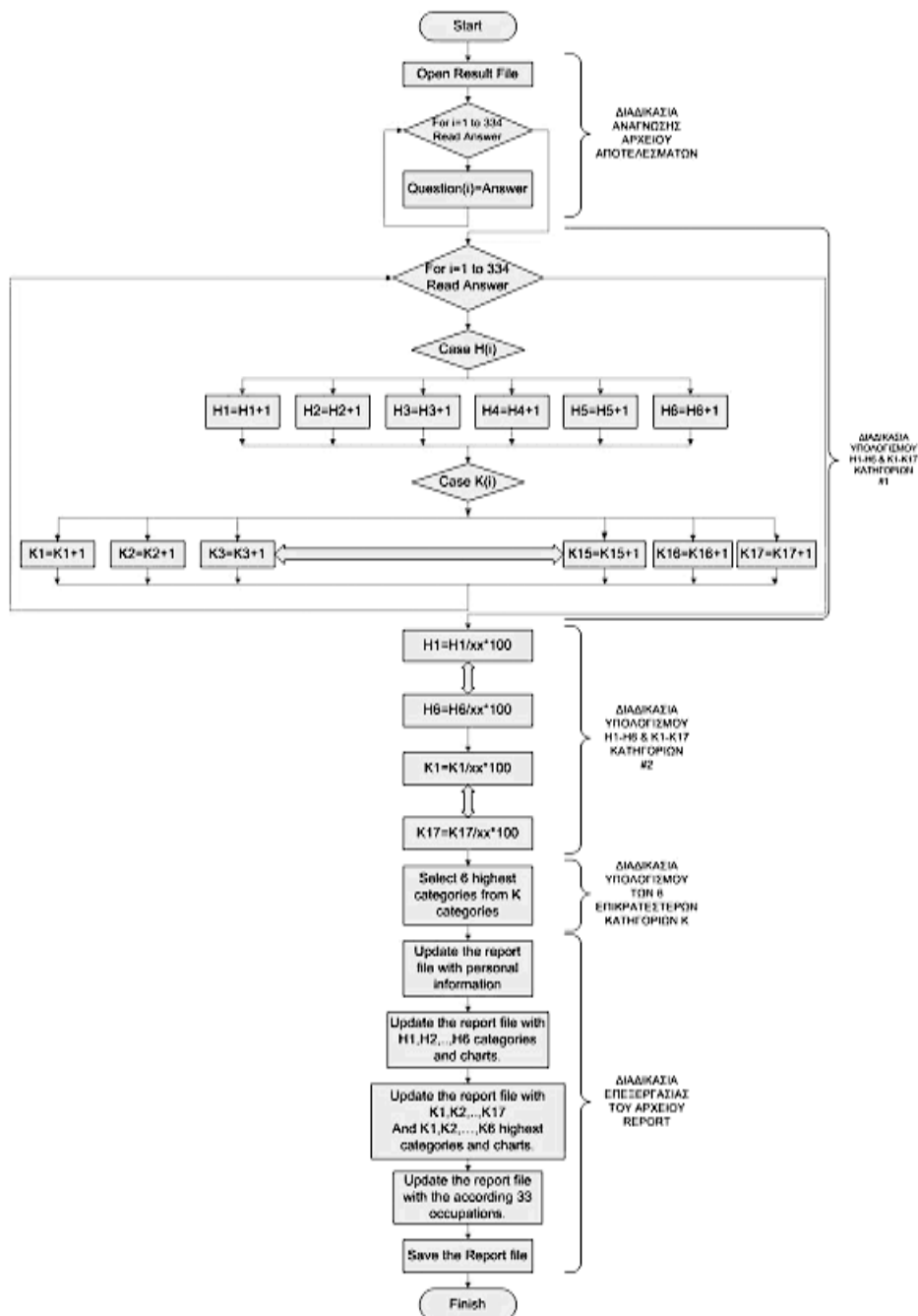
### Λογισμικό του Τεστ και Μαθηματικά Δεδομένα

Το Career Gate Test K.17 στηρίζεται σε κατάλληλη συσχέτιση επιλεγμένων επαγγελμάτων με τις απαντήσεις που δίνει στο ερωτηματολόγιο του τεστ ο χρήστης. Οι κατευθύνσεις των απαντήσεων στις ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης K.17 και των παραγόντων προσωπικότητας του Holland, συνιστούν το κυρίαρχο

ζήτημα της πνευματικής ιδιοκτησίας του τεστ. Τα συγκεκριμένα αλγοριθμικά και μαθηματικά δεδομένα και η δυνατότητα άμεσης επεξεργασίας των απαντήσεων, μπορούν να δοθούν σε περίπτωση που συμφωνηθεί η ανάληψη και διεκπεραίωση του τεστ εξ ολοκλήρου από συγκεκριμένο, κατά προτίμηση κρατικό φορέα. Για επιστήμονες, οι οποίοι ενδιαφέρονται για τη διενέργεια σοβαρής έρευνας στο σχετικό θέμα και πάντα όσον αφορά την επιστημονική διάσταση του ζητήματος, μπορεί να υπάρξει κατάλληλη πληροφόρηση, ύστερα από σχετικό τεκμηριωμένο αίτημα. Μέ-

## ΠΙΝΑΚΑΣ 5

### Αλγοριθμικά δεδομένα του τεστ



ρος του σχετικού αλγόριθμου<sup>10</sup> παρατίθεται στον πίνακα 5.

## Η Στάθμιση του Τεστ

Η στάθμιση της διασποράς των παραγόντων προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων, των προτιμήσεων, των κλίσεων και των δύο φύλων στους έξι τύπους προσωπικότητας του John Holland και στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της “ταξινόμησης K.17”, παρατίθεται πιο κάτω στον πίνακα 6. Η εξαγωγή των σχετικών συμπερασμάτων, έγινε μέσα από επισημονική διαδικασία στατιστικής στάθμισης δείγματος 2.000 νεαρών ατόμων, στην πλειοψηφία τους ηλικίας 15-18 ετών.

Από την ως άνω πρωτότυπη στάθμιση, προκύπτουν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα συμπεράσματα για τις επιλογές σπουδών και επαγγέλματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την τρέχουσα περίοδο, αλλά και για το μέλλον. Σύμφωνα με τη στάθμιση που αφορά το μοντέλο των έξι τύπων

του Holland, είναι εμφανέστατη η μεγάλη διαφορά της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων όσον αφορά τον πρακτικό τύπο, που ταιριάζει με τεχνικά, τεχνολογικά, μηχανολογικά και υπαίθρια επαγγέλματα. Στον τύπο αυτό, κατευθύνονται τα ενδιαφέροντα του 47% των αγοριών, έναντι μόλις 21 % των κοριτσιών. Σημαντικές είναι επίσης οι διαφορές στον καλλιτεχνικό τύπο, όπου τα κορίτσια μάλλον υπερεκπροσωπούνται με 53% του συνόλου, έναντι 38% των αγοριών και το ίδιο περίπου ισχύει στην περίπτωση του κοινωνικού τύπου με 51% έναντι αντίστοιχα 38%. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαπίστωση ότι τα κορίτσια και τα αγόρια παρουσιάζουν περίπου παρόμοια συμπεριφορά όσον αφορά τον επιχειρηματικό τύπο και αυτό καταδεικνύει ότι τείνουν να ανατραπούν τα παραδοσιακά στερεότυπα, όπου στον κόσμο της επιχειρηματικότητας, κυρίαρχη ήταν η παρουσία του άνδρα.

---

10. Το λογισμικό και τους αλγόριθμους του τεστ έχει επεξεργαστεί, με την καθοδήγηση του υπογράφοντος, ο εξάιρετος επιστήμονας-πληροφορικός Θανάσης Φονιάς. Επίσης, στην όλη επιστημονική έρευνα για τη δημιουργία και υλοποίηση του τεστ και άλλων συναφών τεστ ικανοτήτων-δεξιοτήτων και προσωπικότητας, έχουν συμβάλει, μεταξύ άλλων και οι ακόλουθοι επιστήμονες της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, της οικονομικής της εργασίας, της παιδαγωγικής: Φακιολάς Νίκος, Καβρουλάκη Τάνια, Λιβανός Ηλίας, Βίνιου Έλενα, Τζωρτζάκη Μαρία, Πετεβής, Μιχάλης, Κεφαλά Γεωργία, Σάλτας Κωνσταντίνος, Βάγγελος Αικατερίνη, Μπελαφέμινε Φραντζέσκα, Καρακίτσος Στέφανος, Αντάρας Πώργος, Δούκας Πώργος, Μιχαλάκης Αντώνης, Ζηνέλη Καίτη, Παπαντώνη Μαίρη, Λυσίατος Νίκος, Βαϊλάκη Βούλα, Τσίτσας Νίκος, Ζαχόπουλος Αθανάσιος και οι πληροφορικοί επιστήμονες Χριστοδουλάκης Νίκος, Δούκας Απόστολος και Κυπριανός Πώργος. Ευχαριστίες επίσης οφείλονται για τις επισημάνσεις και τη γενικότερη συμβουλευτική συνδρομή τους στους επιστήμονες του κλάδου Τζεκίνη Χρήστο, Κουτσαύτη Μαρία, Σταθόπουλο Νίκο, Καραμηνά Ναούμ, Κασσωτάκη Μιχάλη και Σαμοίλη Παναγιώτη.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Διασπορά ενδιαφερόντων Κ17 κατά φύλο και στο σύνολο της χώρας  
στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της ταξινόμησης Κ.17 σε ποσοστά %

|                                                                                                                      | Σύνολο | Αγόρια | Κορίτσια |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|----------|
| <i>Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία</i>                                                                                  | 27     | 30     | 24       |
| <i>Κατασκευές, Μηχανολογία, Σιδηρουργία</i>                                                                          | 34     | 48     | 19       |
| <i>Χημεία, Ενέργεια, Φάρμακα, Τρόφιμα, Ποτά</i>                                                                      | 34     | 37     | 30       |
| <i>Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες</i>                                                                                  | 35     | 53     | 17       |
| <i>Οικονομία, Διοίκηση, Τράπεζες, Ασφάλειες</i>                                                                      | 34     | 30     | 38       |
| <i>Δημόσιες σχέσεις, εμπόριο</i>                                                                                     | 31     | 28     | 34       |
| <i>Νομικά</i>                                                                                                        | 37     | 31     | 43       |
| <i>Μεταφορές, Ναυτιλία</i>                                                                                           | 34     | 38     | 30       |
| <i>Τουρισμός</i>                                                                                                     | 37     | 30     | 43       |
| <i>Αθλητισμός, Φύλαξη</i>                                                                                            | 38     | 42     | 34       |
| <i>Ενημέρωση και Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας</i>                                                                       | 45     | 39     | 51       |
| <i>Καλές, Εφαρμοσμένες Τέχνες</i>                                                                                    | 45     | 38     | 53       |
| <i>Υγεία, Πρόνοια</i>                                                                                                | 46     | 40     | 53       |
| <i>Εκπαίδευση, Θεωρητικές επιστήμες</i>                                                                              | 43     | 40     | 45       |
| <i>Φυσικομαθηματικές επιστήμες</i>                                                                                   | 41     | 47     | 36       |
| <i>Στρατιωτικά, Αστυνομικά</i>                                                                                       | 39     | 42     | 36       |
| <i>Εκκλησιαστικά</i>                                                                                                 | 17     | 26     | 5        |
| <b><i>Διασπορά προσωπικότητας κατά φύλο και στο σύνολο της χώρας<br/>στους 6 τύπους του Holland σε ποσοστά %</i></b> |        |        |          |
|                                                                                                                      | Σύνολο | Αγόρια | Κορίτσια |
| <i>Πρακτικός</i>                                                                                                     | 34     | 47     | 21       |
| <i>Ερευνητικός</i>                                                                                                   | 41     | 44     | 38       |
| <i>Καλλιτεχνικός</i>                                                                                                 | 45     | 38     | 53       |
| <i>Κοινωνικός</i>                                                                                                    | 44     | 38     | 51       |
| <i>Επιχειρηματικός</i>                                                                                               | 41     | 41     | 42       |
| <i>Συμβατικός</i>                                                                                                    | 38     | 41     | 33       |

Παρόμοια συμπεράσματα προκύπτουν και από την ανάλυση της στάθμησης στην ταξινόμηση Κ.17. Τα κορίτσια ενδιαφέρονται πολύ λιγότερο από τα αγόρια για τους κλάδους της γεωργίας, των κατασκευών-μηχανολογίας καθώς και για την πληροφορική. Αντίθετα, εμφανίζουν υψηλότε-

ρες προτιμήσεις για τους τομείς της ενημέρωσης, των καλών τεχνών, για τα νομικά, τον τουρισμό, την υγεία και πρόνοια. Η διάθρωση αυτών των μαζικών προτιμήσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, οδηγεί στο γενικό συμπέρασμα ότι οι γυναίκες, κατά κύριο λόγο, δεν επιλέγουν κατευθύνσεις

σπουδών και επαγγέλματος όπως η πληροφορική και οι κατασκευές όπου προσφέρονται μεγαλύτερες ευκαιρίες και δυνατότητες απασχόλησης και επιχειρηματικότητας.

## **Οι Διεθνείς Προβλέψεις**

Σε όλες σχεδόν τις αναπτυγμένες και ταχέως αναπτυσσόμενες χώρες, επαγγέλματα του μέλλοντος, με καλές έως πολύ καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, είναι εκείνα που συνδέονται με την πληροφορική, τις νέες τεχνολογίες, τις τηλεπικοινωνίες, και κατά δεύτερο λόγο με τις κατασκευές και την οικονομία. Στις περισσότερες χώρες, στον τομέα της υγείας και της πρόνοιας, τα περισσότερα συναφή επαγγέλματα έχουν καλές προοπτικές. Σε ορισμένες περιπτώσεις όμως, τα επαγγέλματα του γιατρού, του οδοντίατρου, του φαρμακοποιού, εμφανίζονται κορεσμένα, λόγω του ότι υπάρχει μεγάλος αριθμός αποφοίτων από αντίστοιχες σχολές. Ευρύτερες διαφοροποιήσεις των επαγγελματικών προοπτικών παρατηρούνται σε ορισμένους κλάδους όπως ο τουρισμός, η γεωργία, οι μεταφορές, σε συνάρτηση με τις ιδιαιτερότητες των επιμέρους οικονομιών. Σε χώρες ή περιοχές με ισχυρή τουριστική ανάπτυξη, αναμενόμενο είναι να έχουν καλές προοπτικές τα επαγγέλματα του αντίστοιχου τομέα. Όπου υπάρχει κυρίαρχη αγροτική παραγωγή, τα άτομα που ασκούν συναφή επαγγέλματα με γνώσεις σύγχρονων αποδοτικών ή και εναλλακτικών καλλιεργειών, έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες απορρό-

φησης στην αγορά εργασίας. Στις αναπτυγμένες χώρες, τα βιομηχανικά επαγγέλματα έχουν καθοδική πορεία, λόγω της τεχνολογικής προόδου και της μεταφοράς πολλών βιομηχανιών σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους. Αντίθετα, ικανοποιητική προοπτική εμφανίζουν όλα τα επαγγέλματα των κατασκευών και της μηχανολογίας, ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες και ακόμη καλύτερη στις ταχέως αναπτυσσόμενες χώρες. Τα επαγγέλματα των μεταφορών σε όλες τις χώρες, με εξαίρεση όσες εμφανίζουν αναπτυξιακή στασιμότητα, έχουν καλές προοπτικές. Τα επαγγέλματα των τεχνών και των μέσων μαζικής επικοινωνίας διεθνώς είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικά και κορεσμένα, αφού πολλοί νέοι φιλοδοξούν να κάνουν καριέρα στους σχετικούς τομείς. Τα θεωρητικά επαγγέλματα και αυτά της εκπαίδευσης, είναι μάλλον κορεσμένα στις περισσότερες χώρες, αφού υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός αποφοίτων από τον αριθμό των θέσεων εργασίας στους ίδιους τομείς. Η απορροφητικότητα ανά επάγγελμα, ποικίλει ανάλογα και με τις διαφορές στα επίπεδα ανάπτυξης, απασχόλησης, ανεργίας εκπαιδευτικών εκροών και επιμέρους δεδομένων στις επιμέρους χώρες. Όπου επικρατούν χαμηλά επίπεδα ανεργίας γενικότερα, η απορρόφηση του συνόλου των επαγγελματιών, είναι συγκριτικά καλύτερη από την περίπτωση χωρών με υψηλή ανεργία.

Κατά την τρέχουσα περίοδο, επιμέρους πιλοτικές έρευνες προβλέψουν για τις προοπτικές του ισοζυγίου

της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων με βάση την “ταξινόμηση Κ.17”, διενεργούνται από την ερευνητική μας ομάδα, εκτός από την Ελλάδα, την Κύπρο, την Τουρκία, τη Μεγάλη Βρετανία, την Ιταλία, σε χώρες της Μέσης Ανατολής στην Κίνα, κλπ. Με επίκεντρο τις βασικές θεωρητικές και εφαρμοσμένες αρχές που αναπτύχθηκαν πιο πάνω και τις πρώτες εκτιμήσεις από τις ως άνω έρευνες, έχουμε καταρτίσει πίνακες για τις γενικές τάσεις των προοπτικών των επαγγελμάτων για επιμέρους ανεπτυγμένες ή ταχέως αναπτυσσόμενες χώρες και διεθνώς (βλ. ιστοσελίδα [www.careergatetest.com](http://www.careergatetest.com) ).

Σύμφωνα με τα πρώτα συμπεράσματα των διεθνών αυτών ερευνών, διαπιστώνονται κοινά δεδομένα αλλά και επιμέρους διαφοροποιήσεις σε διάφορα επαγγέλματα. Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, θετική ή και πολύ θετική εικόνα εμφανίζουν οι προοπτικές για τα περισσότερα επαγγέλματα της νέας τεχνολογίας, της πληροφορικής, και κατά δεύτερο λόγο της οικονομίας και των κατασκευών. Καλές ή και πολύ καλές είναι οι προοπτικές των περισσότερων επαγγελμάτων των μεταφορών, του τουρισμού, του επισιτισμού, της υγείας, της πρόνοιας. Αρνητικές ή και πολύ αρνητικές είναι οι προοπτικές των επαγγελμάτων που αφορούν τις τέχνες ή συνδέονται με θεωρητικές σπουδές. Κατά περίπτωση, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις. Οι γιατροί λχ. στην Ελλάδα εμφανίζουν υψηλό κορεσμό, ενώ το αντίθετο ισχύει στη Μεγάλη Βρετανία και την Τουρκία. Το

ίδιο παρατηρείται και για τους οδοντίατρους και τους δικηγόρους. Οι δημοσιογράφοι πλεονάζουν στην Ελλάδα και την Τουρκία, αλλά η αντίστοιχη κατάσταση στην Κύπρο εμφανίζεται μάλλον καλύτερη. Οι πιλότοι αεροπλάνων είναι δυσεύρετοι στην Τουρκία, αλλά αυτό δεν αφορά την Ελλάδα και την Κύπρο. Οι ξεναγοί πλεονάζουν στην Τουρκία, αλλά στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Μεγάλη Βρετανία, η κατάσταση είναι σχετικά καλύτερη για το επάγγελμα αυτό. Οι βιολόγοι και οι χημικοί μάλλον δύσκολα βρίσκουν εργασία στην Ελλάδα και την Τουρκία, αλλά η κατάσταση είναι σχετικά καλύτερη στις άλλες υπό εξέταση χώρες και διεθνώς. Οι εκπαιδευτικοί που προέρχονται από θεωρητικές σπουδές όπως οι φιλόλογοι, οι ιστορικοί, οι θεολόγοι, κλπ, στις περισσότερες χώρες αντιμετωπίζουν πρόβλημα εργασιακής αποκατάστασης στο στενό αντικείμενο της ειδίκευσής τους. Για τους εκπαιδευτικούς των θετικών επιστημών και κυρίως τους μαθηματικούς και τους φυσικούς, η κατάσταση εμφανίζεται σχετικά καλύτερη, αν και ποικίλει αρκετά ανάμεσα στις διάφορες χώρες. Στις ανεπτυγμένες χώρες, τα τεχνικά και βοηθητικά επαγγέλματα, όπως ο υδραυλικός, ο ηλεκτρολόγος, ο ψυκτικός, ο ξυλουργός, ο σιδεράς-αλουμινάς, ο τεχνικός τηλεπικοινωνιών, ο τεχνικός ιατρικών εργαστηρίων, αλλά και ο νοσοκόμος, κομμωτής, ο οικιακός βοηθός, ο κηπουρός, έχουν πολύ καλή απορροφητικότητα στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα τα βοηθητικά επαγγέλματα και μερικώς όσα συνδέονται με την τε-

χνική-επαγγελματική εκπαίδευση, υποκαθίστανται από μετανάστες οι οποίοι εισρέουν από χώρες με οικονομικά ή πολιτικά προβλήματα.

### Ένα Σύντομο Τελικό Σχόλιο

Τα θετικά αποτελέσματα και η γενικότερη αξιοποίηση από ευρύτερο κοινό της μελέτης του ισοζυγίου, και του Career Gate Test K.17, αποτελούν ενθαρρυντικό στοιχείο για να καταστεί η “ταξινόμηση K.17”, ένα αυτοτελές διεθνές μοντέλο βάσης παρόμοιων ερευνών, καθώς και για εφαρμοσμένα τεστ επαγγελματικού προο-

σανατολισμού με άμεσα πρακτικά αποτελέσματα. Η έρευνα για την “ταξινόμηση K.17”, για τα επαγγέλματα, τη σύνδεσή τους με την εκπαίδευση και τις προοπτικές τους στην αγορά εργασίας, πρόκειται βέβαια να συνεχιστεί, να αναπτυχθεί και να βελτιωθεί, έτσι ώστε να αποτελέσει την κατάλληλη διεθνή ερευνητική βάση, όπου θα μπορούσαν ασφαλώς να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν επιστήμονες των συναφών και εμπλεκόμενων κλάδων της συμβουλευτικής, της ψυχολογίας, της οικονομίας και κοινωνιολογίας της εργασίας και της παιδαγωγικής.

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αλεξόπουλος, Δ. (2004). *Ψυχομετρία*. Ελληνικά Γράμματα.
- Barret J. (2003). *Career aptitude and selection tests*. Kogan Page.
- Berens, L., Isacchen, O.A. (1992). *A quick guide to working together with the sixteen types*. Telos Publications.
- Brown, F. G. (1993). *Principles of educational and psychological testing*. (5rd edition). New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Cattell, R.B., Eber, H.W., Tatsuoaka, M.M. (1970). *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire* (16PF). Institute for Personality and Ability Testing.
- Costa, P.T., MacCrae, R.R. (1992). *Revised neoperonality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory NEO-FFI0 professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychology testing*. 6th edition. New York. Harper and Row.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2003). *Απόφαση. Λήψη απόφασης*. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2004). “Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες” στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Τυπωθήτω.
- Dunning, D. (2001). *What's your type of career*. Davies-Black Publishing, Mountain View.
- Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. (2001). *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π.*
- Ελευθεριάδης, Α.- Νικηφορίδου Η. (2006). *Ψυχομετρικά τεστ*. Σύγχρονη Πέννα.
- Hammer, A.L. (1998). *Introduction to type and careers*. Mountain View.
- Harmon, L.W., Hansen, J.K., Borgen, F.H., Hammer, A.L. (1994). *Strong interest Inventory: Applications and technical guide*. Consulting Psychologists Press.



- Herr, E.L., Ashby, J.S. (1994). Kuder occupational interest survey, in Kapes, J.T. et al (Eds). A counselor's guide to career assessment. The national Career Development Association.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of career*. Prentice hall.
- Holland, J. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, τ.6, 35-45.
- Issaacson, L., E., Brown, D. (1996). *Career information, career counseling and career development*. Allyn and Bacon.
- Jada, J. (1999). Career tests.
- Janda, L. (2004). *The Psychologist's book of tests*. Adams Media Corporation
- Καβρουλάκη, Τ. (2004). Ψυχομετρικά δεδομένα.
- Κάντας, Α. (2004). “Ψυχολογική διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων” στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Τυπωθήτω
- Κάντας, Α., Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας*. Ελληνικά Γράμματα.
- Karantinos, D. (2000). Labor shortages and skill gaps: Greece.
- Καρέκος, Σπ., Καρέκος Ι. (2006). Τεστ προσωπικότητας και επαγγελματικού προσανατολισμού. Εκδόσεις Κωστόγιαννος.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). “Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και η μεθοδολογία της” στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004, Ed.). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω-Πώργος Δαρδανός.
- Κασσωτάκης Μ. (2003). Το τεστ δεξιοτήτων: μια προσπάθεια χωρίς συνέχεια, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τ. 64-65.
- Κάτσικας, Χ. (2006). *Οδηγοί σπουδών*
- Κατσανέβας, Θ. (2005). Η έρευνα επαγγελμάτων και η πρωτότυπη ταξινόμηση “Κ”. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*. (2005). *Το Μέτρον τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού*. Τόμος προς τιμή του καθηγητή Απόστολου Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς. (2004). Τα προβλήματα της απασχόλησης και ο ρόλος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τ. 70-71. (2004). “Το ισοζύγιο της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων και ο σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός” στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004|Ed.). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω. (2003). *Labour market prospects in Greece: the balance of supply and demand of professions; the concept, the methodology and the sources of an original ten years project*. University of Piraeus. (2003). Οι προβλέψεις για την αγορά εργασίας και η έρευνα του ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. τ. 64-65. (2003). Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η πρωτότυπη έννοια της ζήτησης και της προσφοράς επαγγελμάτων. Τόμος προς τιμή του καθηγητή Στυλιανού Σαραντίδη. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. (2003). Το Μέτρον Τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), τ. 66-67. (2004). Οι εισροές και εκροές των φοιτητών ΑΕΙ κατά την περίοδο 1990-2000. Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, (σε συνεργασία με Ηλία Λιβανό). (2003). “Professions of the future and professions of the past”. European Conference on Information and Communication Technologies and

- new ways of work, EU, Brussels. (2001). "Labour market perspectives and occupational choice" στο Trends in vocational guidance. National Centre for Occupational Guidance. (2001). Έρευνα για τις προοπτικές απασχόλησης στην αγορά εργασίας και τον προσδιορισμό της ζήτησης ειδικοτήτων στις 13 περιφέρειες της χώρας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ. (2000). Οδηγός επαγγελμάτων, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ως επιστημονικός συντονιστής). (1998). *Επαγγέλματα του μέλλοντος*, εκδόσεις Παπαζήση. (1997). Έρευνα για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες σε νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία. Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ.. (1992). Theoretical assumptions and methodology observations on the concept of the balance of supply and demand of professions. University of Piraeus, research paper, (1994 και 1996). (1991). Η ζήτηση επαγγελμάτων κατά περιφέρειες και επαγγελματικός προσανατολισμός. (2001 και 2003). Σπουδές και απασχόληση, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (2002 και 2004). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*, Πατάκης. (2002 και 2004). *Επαγγέλματα του μέλλοντος*. Παπαζήσης..
- Kapes, J.T., Mastie, M., Whitfield, E.A. (1994,Eds.). *A counselor's guide to career assessment instruments*. The National Career Development Association.
- Κοντορούπης, Θ. (2000). Τεστ δεξιοτήτων για τους μαθητές του Ενιαίου Λυκείου. Εκδόσεις Ροή.
- Κρίβας, Σπ. (2004). "Οι διεθνείς εξελίξεις στο χώρο της εργασίας και τα συστήματα Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης" στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004, Ed.).
- Kuder, G.F., Diamond, E.E. (1979). *General manual for the Kuder occupational interest survey*. SRA.
- Κωνσταντινίδης, Ν., Κωστόπουλος, Κ., Πατάγιας Κ., και Παπανικολάου, Ι. (2004). Παιχνίδια επαγγελματικού προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, τ.68-69.
- Λιβανός, Η. (2003). Η δημιουργία πλεονασμάτων και ελλειμμάτων στην αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*. Ιαν., τεύχος 29.
- Lore, N. (2003). *The Pathfinder*. Fireside Book, Simon and Schuster.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική ψυχολογία*. Ελληνικά Γράμματα.
- Metcalf, H. (2001, Ed). *Future skills demand and supply trends*. University of Warwick.
- Μπράτης, Θ. (2004). Μοντέλα πρόβλεψης επαγγελματικής απασχόλησης: η περίπτωση των ΗΠΑ και της Ελλάδας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Ιαν. Φεβρ., τ.34.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2005). *Σπουδές μετά το Λύκειο*.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*.
- Παπλής, Γ. (2004). "Οι οικονομικές διαστάσεις του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού" στο συλλογικό τόμο με επιμέλεια Κασσωτάκη Μ. (2004).
- Pindyck, R.S., Rubinfeld, D. *Econometric models & Economic forecasts*. third edition. McGraw-Hill International Editions.
- Σαμοίλης Π. (2001). Παράγοντες που επηρεάζουν τους υποψήφιους για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην επιλογή σπουδών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τ.56-57.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Παυλόπουλος Β. (2005). Επαγγελματικά ενδιαφέροντα μαθητών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ.72-73.
- Silvestri, G. (1997). Occupational employment projections to 2006, Monthly Labor Review.
- Στάλικας, Α., Τριλιβά, Σ., Ρούσση, Π. (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Ελληνικά Γράμματα.

- Strong, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford University.
- Super, D.A., Thomson, A.S. (1979). A six scale, two factor test of vocational maturity. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 6-15.
- Φακιολλάς, Ν.(2000). *Επαγγελματικός προσανατολισμός, ειδίκευση και επιλογή καριέρας αποφοίτων ιατρικής στην Ελλάδα*. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Watkins, C.E., Campell (1990 Eds.). *Testing in counselling practice*. Hilldsale, N.JQ Lawrence Erlbaun.
- Wilson, R.A. (2001 Ed.). *Projections of occupations and qualifications, 2000-2010*. Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Zunker, V.G., Norris, D.S. (1998). *Using assessment results for career development*. Pasific Grove Brooks/Cole.

Ηλίας Λιβανός\*

## **ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Στο παρόν άρθρο επιχειρείται μια ανασκόπηση των προβλέψεων απασχόλησης παρουσιάζοντας τις σημαντικότερες μεθοδολογίες, τις διεθνείς πρακτικές, και τις τελευταίες εξελίξεις. Επίσης, το άρθρο αυτό μελετά την περίπτωση της Ελλάδας, σχολιάζει τη μεθοδολογία του *Ισοζυγίου Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών* που έχει δημιουργηθεί από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και παρουσιάζει την οικονομετρική μεθοδολογία που έχει αναπτύξει ο συγγραφέας. Η ανάγκη των σύγχρονων κοινωνιών για πληροφόρηση σχετικά με τις τάσεις της αγοράς εργασίας έχει οδηγήσει πολλές κυβερνήσεις στη δημιουργία συστημάτων πρόβλεψης των προοπτικών των διαφόρων επαγγελματιών. Στη σύγχρονη εποχή, οι μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται είναι πλέον πολύ εξελιγμένες και οδηγούν σε σαφή συμπεράσματα σχετικά με τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, ο ρόλος των προβλέψεων έχει αποκτήσει πλέον συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Elias Livanos\*

## **EMPLOYMENT FORECASTS: A “BEST PRACTICE” REVIEW AND THE CASE OF GREECE**

This paper consists of a review of the international practices of employment forecasting and an examination of the case of Greece. In particular, it presents the most prominent methodologies used for forecasting the labour market and assesses how labour market information can be used by the various users. Regarding Greece, this paper examines previous works and presents the econometric forecasting methodology developed by the author.

---

\* Ο Η. Α. είναι Research Associate, Institute for Employment Research, University of Warwick, email: I.Livanos@warwick.ac.uk

## Ιστορική Αναδρομή

Οι πρώτες προσπάθειες για προβλέψεις απασχόλησης χρονολογούνται στην περίοδο η οποία έπεται του 2<sup>ου</sup> παγκοσμίου πολέμου, όταν η πληροφόρηση για τις τάσεις της αγοράς εργασίας ήταν απαραίτητη προκειμένου να επανενταχθούν οι βετεράνοι του πολέμου στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, κεντρικός ρόλος των προβλέψεων ήταν ο επακριβής σχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος. Με άλλα λόγια οι προβλέψεις αποσκοπούσαν στη διάγνωση των μελλοντικών αναγκών της οικονομιάς για εργατικό δυναμικό και στην προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος με βάση τις προβλέψεις αυτές.

Για το σκοπό αυτό, οι πρώτες αυτές προσπάθειες έκαναν χρήση του λόγου “κεφαλαίου- εκροής” (capital-output ratio) προκειμένου να υπολογιστεί ο απαιτούμενος αριθμός ατόμων με ανώτατη εκπαίδευση, ώστε να παραχθεί μία μονάδα προϊόντος στους διάφορους τομείς της οικονομίας. Πρωτοπόρος στην προσπάθεια αυτή ήταν το Bureau of Labour Statistics στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.

Την ίδια περίοδο, μα από τις σημαντικότερες μελέτες ήταν το Mediterranean Project (Parnes 1962) του ΟΟΣΑ. Η μελέτη αυτή είχε σκοπό να συμβουλευσει τις διάφορες χώρες σχετικά με τις απαιτούμενες δεξιότητες προκειμένου να επιτευχθεί ο επιθυμούμενος ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης. Παρόμοιες μελέτες πραγματοποιήθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και την Παγκόσμια Τράπεζα.

Ωστόσο, οι πρώτες αυτές προσπάθειες δέχθηκαν σκληρή κριτική (Ahamad and Blaug 1973, Psacharopoulos 1984, Psacharopoulos 1991, Youdi and Hinchliffe 1985, World Bank 1991, Colclough 1990). Συγκεκριμένα, τόσο οι μεθοδολογίες όσο και η χρησιμότητά τους αμφισβητήθηκαν.

Παρόλα αυτά, το κύριο μέρος της κριτικής των προβλέψεων αναφέρεται στις πρώτες προσπάθειες των οποίων οι αδυναμίες έχουν πλέον ξεπεραστεί.

## Η Νέα Εποχή Προβλέψεων

Παρότι οι πρώτες προσπάθειες για προβλέψεις απασχόλησης ήταν ανεπιτυχείς, η ανάγκη αξιόπιστης πληροφόρησης για τις τάσεις της αγοράς εργασίας παραμένει κεντρικής σημασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας αποτελεί βασική κατεύθυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ωστόσο στη νέα εποχή των προβλέψεων ο σκοπός τους δεν είναι ο επακριβής σχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος. Αντίθετα οι προβλέψεις έχουν πολλές χρήσεις τόσο για τη διαμόρφωση πολιτικής όσο και για τα ίδια τα άτομα. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι οι εξής:

- **Σχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος**, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, χωρίς ωστόσο η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας να αποτελεί το βασικό γνώμονα.
- **Χρήση των πληροφοριών, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτι-**

**κών απασχόλησης, για την επανεκπαίδευση ανέργων**, ώστε οι τελευταίοι να αποκτήσουν προσόντα, τα οποία αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- **Σχεδιασμός της μεταναστευτικής πολιτικής**, έτσι ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω της εισαγωγής εργατικού δυναμικού.
- **Χρήση των πληροφοριών για συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό**. Τα άτομα μπορούν να κάνουν χρήση των πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας προκειμένου να επιλέξουν επαγγελματική σταδιοδρομία.
- **Ενημέρωση των εργοδοτών** σχετικά με τα ελλείμματα και πλεονάσματα (shortages and surpluses) εργαζομένων έτσι ώστε οι τελευταίοι να σχεδιάσουν την πολιτική επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού.

## Οι Σημαντικότερες Μεθοδολογίες

Οι προβλέψεις απασχόλησης πραγματοποιούνται με τη χρήση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών μεθόδων. Οι σημαντικότερες μέθοδοι συνοψίζονται παρακάτω.

### α) Ποσοτικές μέθοδοι

- **Οικονομετρικές τεχνικές**. Οι τεχνικές αυτές βασίζονται σε κάποιο μακροοικονομικό μοντέλο, το οποίο πραγματοποιεί προβλέψεις για την ανάπτυξη της απασχόλησης στους διάφορους τομείς της οικονομίας. Οι προβλέψεις αυτές αποτελούν τη βάση των

προβλέψεων και καταλήγουν σε λεπτομερείς προβλέψεις για τις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες. Οι προβλέψεις συνήθως αφορούν τη ζήτηση απασχόλησης ενώ σε μερικές περιπτώσεις συνυπολογίζεται και η προσφορά.

- **Προβολές του παρελθόντος**. Η τεχνική αυτή κάνει χρήση χρονοσειρών και βασίζεται στην παραδοχή πως το μέλλον θα ακολουθήσει τις τάσεις του παρελθόντος.
- **Έρευνες εργοδοτών**. Οι έρευνες αυτές βασίζονται σε δομημένες συνεντεύξεις με τη χρήση ερωτηματολογίου. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι εργοδότες απαντούν σε ερωτήσεις σχετικά με τα μελλοντικά τους σχέδια για προσλήψεις καθώς και για τις απόψεις τους για τις επαγγελματικές προοπτικές των διάφορων κλάδων και επαγγελμάτων. Οι έρευνες εργοδοτών πραγματοποιούνται συνήθως σε συνδυασμό με άλλες τεχνικές, ενώ τα ευρήματά τους αφορούν συνήθως το άμεσο μέλλον.

### β) Ποιοτικές μέθοδοι

- **Η μέθοδος Δελφοί**. Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, ο ερευνητής συνομιλεί με εμπειρογνώμονες της αγοράς εργασίας και προσπαθεί να διαμορφώσει ένα σενάριο σχετικά με τη μελλοντική εξέλιξη και πορεία των διάφορων κλάδων της οικονομίας και των επαγγελματικών κατηγοριών.
- **Μελέτες περίπτωσης**. Οι μελέτες περίπτωσης αφορούν συνήθως κλαδικές μελέτες, κατά τις οποίες χρησιμοποιούνται διάφορες ποιοτικές τεχνικές.

- **Focus groups.** Κατά τη μέθοδο αυτή ο ερευνητής συνομιλεί με διάφορα άτομα τα οποία έχουν γνώση της αγοράς εργασίας και σχολιάζουν την πορεία των διάφορων κλάδων της οικονομίας και των επαγγελματικών κατηγοριών.

Σε χώρες όπου η στατιστική υποδομή είναι επαρκής, οι προβλέψεις πραγματοποιούνται συνήθως με τη χρήση οικονομετρικών τεχνικών. Αντίθετα, όταν η υποδομή είναι λιγότερο επαρκής, τότε συχνά γίνεται χρήση προβολών του παρελθόντος καθώς και ερευνών εργοδοτών. Ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις, περισσότερες από μια μέθοδοι χρησιμοποιούνται για τη διάγνωση της αγοράς εργασίας και συχνά γίνεται χρήση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών μεθόδων.

## Οι Τελευταίες Εξελίξεις

Τα τελευταία χρόνια η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας αποτελεί κεντρική μέριμνα των περισσότερων κυβερνήσεων του δυτικού κόσμου. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιούνται προβλέψεις τόσο για τη πλευρά της ζήτησης όσο και για τη πλευρά της προσφοράς σε τακτική βάση. Όσον αφορά τη ζήτηση, οι προβλέψεις αφορούν τους διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και τις επαγγελματικές κατηγορίες. Η ζήτηση αναφέρεται τόσο στη ζήτηση που αναμένεται να δημιουργηθεί λόγω οικονομικής ανάπτυξης (expansion demand) όσο και στη ζήτηση που αναμένεται να δημιουργηθεί λόγω αντικατάστασης (replacement demand) του εργατικού δυναμικού (συνταξιοδότηση, μετακίνηση κλπ). Τόσο οι τομείς οικονομικής

δραστηριότητας όσο και οι επαγγελματικές κατηγορίες βασίζονται σε διεθνείς ταξινομήσεις. Όσον αφορά την προσφορά, οι προβλέψεις συνήθως αφορούν τα επίσημα προσόντα (πτυχία κτλ).

Οι προβλέψεις απασχόλησης, οι οποίες συχνά χρηματοδοτούνται από δημόσιους φορείς, πραγματοποιούνται συνήθως από:

- Ερευνητικά κέντρα
- Πανεπιστήμια
- Ενώσεις εργοδοτών
- Ιδιώτες

Όσον αφορά τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι πιο αξιοσημείωτες μεθοδολογίες έχουν δημιουργηθεί από τους εξής οργανισμούς:

- Institute for Employment Research (**IER**) - University of Warwick – Ηνωμένο Βασίλειο
- Research Centre for Education and the Labour Market (**ROA**) – Maastricht University – Ολλανδία
- Economic and Social Research Institute (**FAS/ESRI**) – The Training and Employment Authority – Ιρλανδία
- Institute for Labour Market and Vocational Research (**IAB**) – Γερμανία.

## Η Περίπτωση της Ελλάδας

Όσον αφορά στην Ελλάδα, παρότι το ενδιαφέρον για προβλέψεις είναι σχετικά πρόσφατο (δες Karantinos 2001), οι προβλέψεις πραγματοποιούνται από διάφορους οργανισμούς (π.χ. ΚΕΠΕ 1996, δες Karassiotou 2004 για μια επισκόπηση). Ωστόσο η σημαντικότερη μεθοδολογία είναι το Ισοζύγιο Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών (Κατσάνεβας 2005).

Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της μεθοδολογίας αυτής είναι τα εξής:

- Αποτελεί μια ολιστική προσέγγιση κάνοντας χρήση διάφορων μεθόδων (ποιοτικών και ποσοτικών) και δεδομένων προκειμένου να καταλήξει στις προβλέψεις.
- Συνυπολογίζει την προσφορά και τη ζήτηση απασχόλησης. Λαμβάνει δηλαδή υπόψη τόσο τις ανάγκες τις αγοράς εργασίας όσο και το πώς το εκπαιδευτικό σύστημα ανταποκρίνεται σε αυτές.
- Αναφέρεται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και όχι γενικές επαγγελματικές κατηγορίες όπως οι περισσότερες διεθνείς μεθοδολογίες.
- Καταλήγει σε ποιοτικούς δείκτες οι οποίοι μπορούν εύκολα να ερμηνευτούν χωρίς να απαιτείται τεχνοκρατική γνώση.

## Οικονομετρικές Προβλέψεις

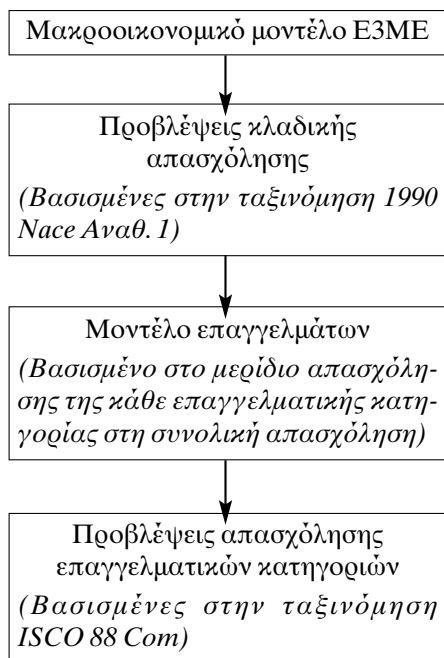
Η βάση των προβλέψεων είναι το μακροοικονομικό μοντέλο E3ME, το οποίο έχει δημιουργηθεί από το Cambridge Econometrics (δες Σχήμα 1 για μια διαγραμματική απεικόνιση της μεθοδολογίας). Το μοντέλο αυτό κάνει προβλέψεις για τις τάσεις της απασχόλησης για όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ. Όσον αφορά τα αποτελέσματα για την Ελλάδα συμμετοχή έχει και ο συγγραφέας.

Το μοντέλο κάνει προβλέψεις για την ανάπτυξη της απασχόλησης σε 41 κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Με βάση τις προβλέψεις αυτές, και με τη χρήση των πρωτογενών στοιχείων της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού η μεθοδολογία κατα-

λήγει σε αναλυτικές προβλέψεις για τη ζήτηση απασχόλησης στους κλάδους αυτούς αλλά και σε 45 λεπτομερείς επαγγελματικές κατηγορίες. Οι κλαδικές και επαγγελματικές ταξινομήσεις βασίζονται στις διεθνείς ταξινομήσεις και κατ' επέκταση στις ταξινομήσεις της ΕΣΥΕ. Η περίοδος των προβλέψεων είναι μέχρι το 2020.

Ωστόσο, οι προβλέψεις αυτές αναφέρονται μόνο στη ζήτηση ενώ δεν συμπεριλαμβάνουν τη μελλοντική ζήτηση λόγω αντικατάστασης του εργατικού δυναμικού λόγω συνταξιοδότησης, μετακίνησης κλπ. Για κάποια αρχικά αποτελέσματα της μεθοδολογίας αυτής δες Livanos (2006).

### Σχήμα 1 Μεθοδολογία προβλέψεων για τη ζήτηση απασχόλησης



Πηγή: Livanos (2005)



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ahamad, B. and M. Blaug (eds)(1973), *The practice of Manpower Forecasting*, Amsterdam, Elsevier.
- Colclough, C. (1990), How can the manpower planning debate be resolved? In R. Amjad, C. Colclough, N. Garcia, M. Hopkins, R. Infante and O. Rodgers (eds) *Quantitative Techniques in Employment Planning*. Geneva: International Labour Office.
- Covers, F., A. de Grip and H. Heike (2002), *Beyond manpower planning: a labour market model for the Netherlands and its forecasts to 2006*.
- Department of Labor (1963), *Manpower Report of the President*, Government Printing Office, Washington DC.
- Franz, H. (2003), *A. Th. E. Net Anticipation of Training Needs for a European Network, Leonardo II Programme*, Final Report on Germany.
- Karadinos, D. (2000), *Labour shortages and Skill gaps: Greece*, SYSDM, First thematic input, Athens.
- Karasiotou, P. (2004), *Identification of skill needs: Projects and actions for Greece- a review*, CEDEFOP, Thessalonica.
- Katsanevas, Th. (2004), *Professions of the future and the past*, Patakis, Athens (in Greek).
- KEPE (1996), *Demographic Changes, Retirement, Job Creation and Labour Shortages in Greece: An Occupational and Regional Outlook*, Athens.
- Lindley, R.M. (2002), Projections and Institutions: the state of play in Britain. In Neugart, M. and K. Schomann (2002) *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, Edward Elgar.
- Livanos, I. (2005), The development of an employment forecasting methodology for the Hellenic Republic, *Feasibility workshop on European skill needs forecasting, Cyprus 20-21 October 2005*, CEDEFOP.
- Livanos, I. (2006), Historical and future sectoral and occupational trends for the Hellenic Republic, *Anticipating Europe's Skill Needs*, University of Warwick, 2-3 November 2006, CEDEFOP.
- Neugart, M. and K. Schomann (2002), *Forecasting Labour Markets in OECD Countries: Measuring and Tackling Mismatches*, Edward Elgar.
- OECD (1965), *Mediterranean Regional Project*, Paris.
- Psacharopoulos, G. (1991), From Manpower Planning to Labour Market Analysis, *International Labor Review*, 130,4,459-474.
- Van Eijs, P. (1994), *Manpower Forecasting in the Western World: The current state of the art, ROA-RM-1994/1E*, Maastricht.
- Wilson, R.A. (2001), Forecasting skill requirements at national and company levels. In P. Descy and M. Tessaring (eds) *Training in Europe, Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report*, vol. II, Cedefop Reference Series, pp. 561-609.
- Wilson, R. and R. Lindley (2004), *Identifying skill needs in the UK*, CEDEFOP/FAS International Conference on Systems, Institutional Framework and Processes for Early Identification of Skill Needs, Dublin, 25-26 November 2004.
- World Bank (1991), *Vocational and Technical Education and Training: A policy paper*, Washington DC.
- Youdi, R. and K. Hinchliffe (eds)(1985), *The practice of manpower forecasting revisited*, Paris, Unesco, International Institute of Educational Planning.



# ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ  
ΣΤΗ Δ' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ



Φωτεινή Κατσαμπούρη, Δημήτρης Μορφόπουλος, Νίκη Παΐσοπούλου,  
Γιώργος Παπαπαναγιώτου, Βάσω Πολλάτου\*

### **Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η συμβουλευτική για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό προϋποθέτει την ενημέρωση του συμβούλου σε θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας.

Με αφετηρία τις προσωπικές ανάγκες των εισηγητών σε θέματα σχετικά με την ενημέρωσή τους για την αγορά εργασίας, πραγματοποιήθηκε αναζήτηση στο διαδίκτυο με στόχο τον εντοπισμό εκείνων των πηγών που διαθέτουν εύκολες, εύληπτες και λειτουργικές πληροφορίες για αυτούς, στο συγκεκριμένο τομέα.

Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει πλήθος σχετικών πηγών, από τις οποίες μπορούν να αντληθούν πληροφορίες, οι οποίες όμως, λόγω της διάχυσής τους, της έκτασης και της μορφής που προσφέρονται δεν είναι τελικά λειτουργικές για την αξιοποίησή τους από το σύμβουλο.

Fotini Katsabouri, Dimitris Morfopoulos, Niki Paissopoulou,  
Giorgos Papapanagiotou, Vasso Pollatou\*

### **INFORMING COUNSELLORS ABOUT LABOUR MARKET**

Counselling for Career Development has its main prerequisite the counsellors acquaintance on issues concerning the labour market.

Speakers, taking as starting point their personal needs in acquiring Knowledge about labour market issues, conducted an internet research aiming to locate those resources which provide them with accessible, comprehensive and functional information in this field.

Through this research, it was found that there is a vast range of resources where they could collect information. Nevertheless, they concluded that these pieces of information are not functional enough due to their form, diffusion and extension and consequently can not be effectively utilized by the counsellor.

---

\* Η Φ.Κ. είναι Σύμβουλος ΣΕΠ, Κέντρο ΣΕΠ Φιλοσοφικής Σχολής Παν. Αθηνών, ο Δ.Μ. είναι Σύμβουλος ΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ Πειραιά, η Ν.Π. είναι Σύμβουλος ΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ Πειραιά, ο Γ.Π. είναι Εκπαιδευτικός Πληροφορικής, Κέντρο ΣΕΠ Φιλοσοφικής Σχολής Παν. Αθηνών, η Β.Π. είναι Σύμβουλος ΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ Πειραιά

## 1. Εισαγωγή

Ο τίτλος του συνεδρίου “Ο θεσμός συμβουλευτική – προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας” θέτει σε συζήτηση τη σχέση του θεσμού της συμβουλευτικής-προσανατολισμού και της αγοράς εργασίας.

Όπως προκύπτει τόσο από τις πηγές που αναφέρονται στον ορισμό της Συμβουλευτικής του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού όσο και από αυτές που περιγράφουν το επάγγελμα του Συμβούλου, η Συμ-

βουλευτική για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό προϋποθέτει την ενημέρωση του συμβούλου σε θέματα που αφορούν στην αγορά εργασίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ανατρέχοντας:

- στην περιγραφή του επαγγέλματος του συμβούλου όπως παρουσιάζεται στον Οδηγό Επαγγελματών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου<sup>1</sup>
- στην επαγγελματική μονογραφία του συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ<sup>2</sup> και

- 
1. Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού βοηθά κυρίως τους νέους, μέσα από διαδικασίες **πληροφόρησης** και διερεύνησης του εαυτού τους, να επιλέξουν σπουδές ή **επάγγελμα**.

Περιγραφή: Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να έχει ως πελάτες νέους που αποφασίζουν για σπουδές, άτομα που χρειάζεται να προσδιορίσουν την επαγγελματική τους καριέρα ή να επιλέξουν επανακατάρτιση, άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Επιπλέον, πελάτες του συμβούλου μπορεί να είναι όσοι ενδιαφέρονται να **πληροφορηθούν για σπουδές ή την αγορά εργασίας**.

Ανάλογα με τις ανάγκες του πελάτη, έργο του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να είναι η ενίσχυση της αυτοαντίληψης και αυτογνωσίας του ατόμου, η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης για την επίλυση προβλημάτων, η μετάδοση έγκαιρης και έγκυρης **πληροφόρησης** **πάνω σε εκπαιδευτικά και επαγγελματικά θέματα**.

2. **Counsellors**, Επαγγελματική μονογραφία του συμβούλου ΗΠΑ [www.bls.gov Educational, vocational, and school counselors](http://www.bls.gov/Educational_vocational_and_school_counselors) provide individuals and groups **with career and educational counseling**. In school settings—elementary through postsecondary—they usually are called school counselors, and they work with students, including those with academic and social development problems and those with special needs. They advocate for students and work with other individuals and organizations to promote the academic, career, personal, and social development of children and youths. School counselors help students evaluate their abilities, interests, talents, and personality characteristics in order to develop realistic academic and career goals. Counselors use interviews, counseling sessions, interest and aptitude assessment tests, and other methods to evaluate and advise students. **They also operate career information centers** and career education programs. High school counselors advise students regarding college majors, admission requirements, entrance exams, financial aid, trade or technical schools, and apprenticeship programs. They help students develop job search skills, such as resume writing and interviewing techniques. College career planning and placement counselors assist alumni or students with career development and job-hunting techniques.

Οι σύμβουλοι σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής, σε άτομα και ομάδες, σχετικά με την εκπαιδευτική και **επαγγελματική**

- στον ορισμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού του *Institute of Career Guidance* του Ην. Βασιλείου της Βρετανίας<sup>3</sup> διαπιστώνεται η άμεση σύνδεση του ΣΕΠ με τη γνώση και χρήση πληροφοριών σχετικών με την αγορά εργασίας. Ο σύμβουλος, στην καθημερινή εργασία του, έχει ανάγκη να παρέχει πληροφορίες σχετικές με επαγγέλματα και τάσεις της αγοράς εργασίας (επαγγέλματα αιχμής, πιθανές μελλοντικές ανάγκες, οικονομικές απολαβές, απασχολησιμότητα κ.λπ.).

**τους σταδιοδρομία.** Στο σχολείο διευκολύνουν τους μαθητές και συνεργάζονται με άτομα και οργανώσεις για να προωθήσουν την εκπαιδευτική, επαγγελματική και προσωπική - κοινωνική ανάπτυξη τους. Επίσης οι σύμβουλοι βοηθούν τους σπουδαστές να αξιολογήσουν τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, τα таланτά και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους προκειμένου να αναπτύξουν ρεαλιστικούς ακαδημαϊκούς στόχους σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν τη συνέντευξη, συμβουλευτική, τεστ αξιολόγησης των ενδιαφερόντων και ικανοτήτων και άλλες μεθόδους για να αξιολογήσουν και να συμβουλεύουν τους νέους. Στελεχώνουν επίσης **κέντρα πληροφόρησης σταδιοδρομίας** και προγράμματα σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι σύμβουλοι γυμνασίου συμβουλεύουν τους μαθητές σχετικά με την εκπαιδευτική τους σταδιοδρομία. Βοηθούν τους σπουδαστές να **αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης εργασίας**, όπως βιογραφικό, συνέντευξη κλπ.

### 3. *Institute of career guidance*

**What is Career Guidance? The definition below has been accepted by the ICG after it was used in international reviews conducted by the OECD, the European Commission and the World Bank** “Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Such services may be found in schools, universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in the workplace, in the voluntary or community sector and in the private sector. The activities may take place on an individual or group basis and may be face-face or at a distance (including help lines and web based services). They include career information provision (in print, ICT-based and other forms), assessment and self-assessment tools, counselling interviews, career education programmes (to help individuals develop their self awareness, opportunity awareness, and career management skills), taster programmes (to sample options before choosing them), work search programmes, and transition services.’

Τι είναι επαγγελματικός προσανατολισμός

**Ο κάτωθι ορισμός έχει γίνει αποδεκτός από το ICG αφότου χρησιμοποιήθηκε στις διεθνείς αναθεωρήσεις που δημιουργήθηκαν από τον ΟΟΣΑ, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Παγκόσμια Τράπεζα**

“ Ο **επαγγελματικός προσανατολισμός** αναφέρεται στις υπηρεσίες και τις δραστηριότητες που βοηθούν τα άτομα σε οποιαδήποτε ηλικία και φάση της ζωής τους, να κάνουν εκπαιδευτικές, και επαγγελματικές επιλογές και να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται στα σχολεία, τα πανεπιστήμια και τα κολέγια, στην κατάρτιση, στον εργασιακό χώρο δημόσιο ή ιδιωτικό. Οι υπηρεσίες παρέχονται σε άτομα ή ομάδες. Περιλαμβάνουν την **παροχή πληροφοριών σε θέματα σταδιοδρομίας**, εργαλεία αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης, συμβουλευτική παρέμβαση, προγράμματα σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, προγράμματα τοποθέτησης, προγράμματα αναζήτησης εργασίας και υπηρεσίες διευκόλυνσης της μετάβασης

Προκειμένου να ανταποκριθεί στον τομέα αυτό πρέπει ο σύμβουλος να έχει στη διάθεσή του έγκυρο και εύχρηστο πληροφοριακό υλικό.

## 2. Ερωτήματα που Τέθηκαν

Με δεδομένη λοιπόν την αναγκαιότητα αυτή εξετάζουμε τα εξής:

- Υπάρχει στο χώρο μας η απαραίτητη για το σύμβουλο πληροφόρηση και η έγκυρη ενημέρωσή του σε θέματα που αφορούν στην αγορά εργασίας;
- Είναι άμεση και εύκολη η πρόσβαση στην πληροφορία;
- Η μορφή της πληροφορίας, όπως διατίθεται, είναι κατανοητή από το σύμβουλο;

## 3. Μεθοδολογία που Ακολουθήθηκε

Προκειμένου να διερευνηθούν τα παραπάνω ερωτήματα ακολουθήθηκε η πλέον συνηθισμένη και προσιτή διαδικασία για το Σύμβουλο, που είναι η αναζήτηση στο διαδίκτυο. Επιπλέον θεωρήθηκε χρήσιμη η προσωπική επαφή με την Στατιστική Υπηρεσία, η οποία αποτελεί την κύρια πηγή παροχής δεδομένων στους φορείς μελέτης και πληροφόρησης για την αγορά εργασίας.

Ως πρώτη πηγή αναζήτησης επιλέχθηκε το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**, λόγω της ιδιότητάς του.

Ξεκινώντας την περιήγηση στη σελίδα του Ε.Κ.Ε.Π. ([www.ekep.gr](http://www.ekep.gr)), διαπιστώθηκε ότι δίνεται η δυνατότητα στο κεντρικό μενού επιλογής θεμάτων σχετικά με:

- Τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- Τις Ευκαιρίες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

- Την Εργασία
- Την Κινητικότητα
- Τον Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Στη συνέχεια, διαπιστώνει κανείς ότι η πληροφόρηση που παρέχεται είναι, κατά κύριο λόγο, η σύνδεση με άλλες ιστοσελίδες σχετικές με την αρχική επιλογή.

Επόμενο σημείο αναζήτησης είναι η ιστοσελίδα του **Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΠΙ)** ([www.pi-schools.gr](http://www.pi-schools.gr)) η οποία παραπέμπει στο ΣΕΠ, στη σελίδα του Νέστορα και στο Παρατηρητήριο Μετάβασης.

Η σελίδα του Νέστορα είναι αυτή που κυρίως χρησιμοποιείται από τους συμβούλους για την πληροφόρησή τους.

Σχετικά με την αγορά εργασίας μπορούν να εντοπιστούν τα παρακάτω:

- Οδηγός Επαγγελμάτων, ο οποίος παραπέμπει σε αναζήτηση σε βάση δεδομένων με 280 επαγγελματικές μονογραφίες και συσχετίσή τους με απαιτούμενη εκπαίδευση, όπως και 150 επαγγελματικές μονογραφίες χωρίς ειδική ειδίκευση.
- Έρευνες που αφορούν την αγορά εργασίας, οι οποίες αποτελούν συλλογή πληροφοριακού υλικού από άλλες σχετικές ιστοσελίδες.
- Προσβάσεις, συνδέσεις με ιστοσελίδες σχετικές με την αγορά εργασίας και τα επαγγέλματα.

Η υπηρεσία αυτή για να είναι επαρκής για το σύμβουλο θα πρέπει να υποστηρίζεται από τον απαιτούμενο αριθμό ατόμων, ούτως ώστε να:

- Είναι ενημερωμένη με τις τελευταίες έρευνες και τις σχετικές μελέτες με την αγορά εργασίας σε τοπικό και διεθνές επίπεδο,



- Εμπλουτίζεται σε μονογραφίες επαγγελματιών περιλαμβάνοντας όλη την πληροφορία που μπορεί να χρειαστεί ο σύμβουλος,
- Παρέχει συγκριτικά στοιχεία σχετικά με το περιεχόμενο των ερευνών.

Στο Παρατηρητήριο Μετάβασης του ΠΙ είναι αναρτημένες τέσσερις έρευνες (δύο εξ αυτών είναι του 2000 και δύο του 2001), οι οποίες διεξήχθη-

σαν από το προσωπικό του Π.Ι. που απασχολείται στο Παρατηρητήριο και επτά μελέτες (1996-2003).

Σύμφωνα με τους στόχους του Παρατηρητηρίου Μετάβασης του ΠΙ, ο Σύμβουλος θα μπορούσε να βρει το υλικό που του είναι απαραίτητο για τη πληροφόρησή του για την αγορά εργασίας<sup>4</sup>. Αξίζει να επισημανθεί ότι για το σκοπό αυτό εργάζονται (μόνο) δύο άτομα.

#### 4. Σκοποί

- α. Έλεγχος “εξωτερικής αποδοτικότητας” (απολογισμικότητα) του εκπαιδευτικού συστήματος.
- β. Υποστήριξη εκπαιδευτικής πολιτικής (Ενιαίο Λύκειο-ΤΕΕ) (διερεύνηση κατευθύνσεων, τομέων, κύκλων και ειδικοτήτων/ ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών/ βελτίωση αναλυτικών προγραμμάτων, μετάβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μετάβαση στην αγορά εργασίας, σύνδεση αρχικής με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και γενικότερα χάραξη πολιτικής δια βίου εκπαίδευσης).
- γ. Συγκέντρωση πληροφοριών για τη στήριξη αυτόνομων, ρεαλιστικών και συνειδητών επιλογών σπουδών και επαγγέλματος από τους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

#### Στόχοι

- α. Καταγραφή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προτιμήσεων και επιλογών των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι και τη μετάβαση και εγκατάστασή τους στην αγορά εργασίας.
- β. Παρακολούθηση της εκπαιδευτικής/επαγγελματικής διαδρομής των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και συλλογή στοιχείων σχετικών με την εγκατάστασή τους στην αγορά εργασίας (διερεύνηση ένταξης και αξιοποίησης αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα νέα σχήματα οργάνωσης εργασίας, ανάλυση απαιτούμενων “πρόσθετων” προσόντων και διαδικασία ανάπτυξής τους).
- γ. Απογραφική καταγραφή της μαθητικής διαρροής και ποιοτική δειγματοληπτική διερεύνηση των αναγκών κατάρτισης όσων διαρρέουν.
- δ. Προσδιορισμός των αναγκών για την αγορά δεξιοτήτων.
- ε. Επεξεργασία και αξιοποίηση στοιχείων ερευνών άλλων φορέων (ΕΠΑ, ΕΣΥΕ, IOBE, κτλ.) σχετικών με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο (επίπεδο περιφέρειας, νομού, σχολείου).
- στ. Δημιουργία βάσης δεδομένων με τα στοιχεία των αποφοίτων σχολικών μονάδων του μεταγυμνασιακού κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Ενιαίο Λύκειο, ΤΕΕ), που θα χρησιμοποιούνται για έρευνες παρακολούθησης αποφοίτων (follow-up surveys).
- ζ. Δημιουργία υποδειγματικών προδιαγραφών ερευνητικών εργαλείων (ερωτηματολόγια) και διαδικασιών συλλογής στοιχείων, για ίδια χρήση ή για στήριξη ερευνών που σχεδιάζονται και διεξάγονται από άλλους φορείς σε τοπικό επίπεδο και που αφορούν άμεσα ή έμμεσα τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων.
- η. Συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς (ΟΟΣΑ, EUROSTAT, BIBB, CEDEFOP, κ.ά) και με άλλα παρατηρητήρια (CEREQ, ROA, DESAN κ.ά.)

Στο ΥΠΕΠΘ ανήκει και η **Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς** ([www.neagenia.gr](http://www.neagenia.gr)), στην οποία υπάρχουν πληροφορίες σχετικές με όλες τις δραστηριότητες των νέων. Ενδεικτικά αναφέρουμε από αυτές τις εξής:

- **Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας** ([www.paratiritirio.gr](http://www.paratiritirio.gr)) με πληροφορίες για την επιχειρηματική δραστηριότητα,
- **Γενική πληροφόρηση** με συνδέσεις σε άλλες ιστοσελίδες, για θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας (Ερευνητικά Κέντρα, Γραφεία Εργασίας, Φορείς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Προγράμματα κ.λπ.).

Η σελίδα είναι, κατά τη γνώμη μας, περιεκτική σε χρήσιμη πληροφορία για τους νέους, ενώ για το σύμβουλο παρέχει υλικό για την επιχειρηματικότητα και συνδέσεις με άλλες ιστοσελίδες.

Η αναζήτηση συνεχίστηκε σε σελίδες Υπουργείων που θα μπορούσαν να παρέχουν πληροφορίες σχετικές με την αγορά εργασίας.

Από το **Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας** ([www.yrakr.gr](http://www.yrakr.gr)) μπορεί να γίνει σύνδεση με τον

- **Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού** (ΟΑΕΔ) ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)), από τον οποίο μπορεί να βρει ο σύμβουλος τον Οδηγό του Πολίτη και το
- **Παρατηρητήριο Απασχόλησης ΠΑΕΠ**, ([www.paep.org.gr](http://www.paep.org.gr)), το οποίο παρέχει:
- Επετηρίδες (Εκδόσεις-Τακτικές Εκδόσεις)
- Δείκτες Αγοράς Εργασίας
- Έρευνες-Μελέτες.

Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης παρέχει σημαντικά στοιχεία από τις καταγραφές του ΟΑΕΔ και της Στατιστικής Υπηρεσίας, τα οποία όμως έχουν μεγάλο όγκο και χρειάζονται επεξεργασία (π.χ. Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας-Περιφέρειες και Νομοί 2005, 220 σελίδες και μελέτη “Όψεις Ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη”, 184 σελίδες).

Από το **Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών** ([www.mnec.gr](http://www.mnec.gr)) μπορεί να γίνει σύνδεση με τη Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος ([www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)). Η σελίδα παρέχει στατιστικά στοιχεία σύμφωνα με τις έρευνες της Υπηρεσίας, τα αποτελέσματα των οποίων αποτελούν την κύρια πηγή πληροφοριών των άλλων φορέων. Στη σελίδα υπάρχουν τα ερωτηματολόγια της έρευνας, τα οποία ένας φορέας μπορεί να τα χρησιμοποιήσει ως βάση για δική του χρήση.

Χρήσιμη πληροφορία παρέχεται επίσης στη Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ 92) και στη Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ 2003).

Τα στοιχεία αυτά έχουν μεγάλο όγκο και απαιτούν αποκωδικοποίηση και σύνθεση, έτσι ώστε να αποτελέσουν εργαλείο χρήσιμο για το σύμβουλο.

Η υπηρεσία αυτή μπορεί να δώσει χρήσιμα στοιχεία στους συμβούλους, αν της ζητηθούν, με θέματα που αφορούν το ΣΕΠ.

Από το **Υπουργείο Ανάπτυξης** ([www.ypan.gr](http://www.ypan.gr)) μπορεί να γίνει σύνδεση με

**Τη Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας** ([www.ggb.gr](http://www.ggb.gr)) και τον **ΕΟΜΜΕΧ** ([www.eommex.gr](http://www.eommex.gr)) όπου υπάρχουν:

- μητρώα (Μητρώο Ελληνικών Επιχειρήσεων Βιομηχανικής Υπεργολαβίας)
- προγράμματα
- Εθνικό Παρατηρητήριο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Από το **Υπουργείο Τουριστικής Ανάπτυξης** ([www.gnto.gr](http://www.gnto.gr)) μπορεί να γίνει σύνδεση με τον Οργανισμό Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Εκτός των Υπουργείων, οι επόμενες αναζητήσεις αφορούν σημαντικούς φορείς, Πανεπιστήμια, ιδιωτικές πρωτοβουλίες και προγράμματα, όπου:

Στη **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας** (ΓΣΕΕ) μπορεί να γίνει σύνδεση με το:

- Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) ([www.inegree.gr](http://www.inegree.gr)), στο οποίο δημοσιεύονται τα τετράδια του ΙΝΕ (περίπου δύο με τρία τεύχη το χρόνο) που περιέχουν ενδιαφέρουσες έρευνες-μελέτες (π.χ. Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση: η ανάγκη ενός Νέου Αναπτυξιακού Υποδείγματος).
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕΠΕΑ) ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

Τα στοιχεία αυτά έχουν μεγάλο όγκο και απαιτούν αποκωδικοποίηση και σύνθεση, έτσι ώστε να αποτελέσουν εργαλείο χρήσιμο για το σύμβουλο.

Στα **Γραφεία Διασύνδεσης Πανεπιστημίων**, ιδιαίτερα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, έχει γίνει σοβαρή προσπάθεια για την

πληροφόρηση για την αγορά εργασίας. Στις ιστοσελίδες τους υπάρχουν εκτός των άλλων τα εξής:

- Οδηγός Επαγγελμάτων από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο
- Προφίλ επιχειρήσεων και φορέων από το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Πηγές πληροφόρησης για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα από το Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Επισημαίνεται ότι κάποιες από αυτές τις σελίδες δεν έχουν ενημερωθεί για αρκετό χρονικό διάστημα.

Στο **Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας** ([www.tee.gr](http://www.tee.gr)) δημοσιεύονται έρευνες για τους μηχανικούς.

Στις οικονομικές αναλύσεις της **Εμπορικής Τράπεζας** ([www.emporiki.gr](http://www.emporiki.gr)), υπάρχουν κλαδικές μελέτες που δίνουν σύντομες πληροφορίες για όλους τους οικονομικούς κλάδους (περιγραφή της υπάρχουσας κατάστασης και πρόβλεψη για το μέλλον).

Οι παραπάνω πληροφορίες αποτελούν ένα εύκολα κατανοητό υλικό χωρίς πολλούς οικονομικούς όρους.

Στην **Τράπεζα της Ελλάδος** ([www.bankofgreece.gr](http://www.bankofgreece.gr)) περιέχονται πολλά στοιχεία για την εργασία, τα οποία είναι δύσκολο να μελετηθούν από το σύμβουλο.

Στο **Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών** ([www.fgi.org.gr](http://www.fgi.org.gr)) δημοσιεύεται ανά τριετία έρευνα για ειδικότητες αιχμής στις ελληνικές βιομηχανίες (δεν παρέχονται στοιχεία επί του συνόλου των ειδικευμένων που εργάζονται στις μονάδες ή στοιχεία για το πλήθος των μονάδων).

Στο **Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE)** ([www.iobe.gr/all.htm](http://www.iobe.gr/all.htm)) δημοσιεύεται Έρευνα Οικονομικής Συγκυρίας.

Στο portal **e-Paideia.net** ([www.e-paideia.net](http://www.e-paideia.net)) δημοσιεύονται Επαγγελματικές μονογραφίες με οικονομικές αναλύσεις.

Στην ιστοσελίδα **Οδηγός στον κόσμο των επαγγελμάτων** ([www.esoft.gr/gwo](http://www.esoft.gr/gwo)) που είναι αποτέλεσμα προγράμματος Leonardo και περιέχει περιγραφές 700 επαγγελμάτων.

Αναζητήθηκαν ανάλογες πηγές πληροφόρησης σε κάποιες χώρες του εξωτερικού, ώστε να εξεταστεί πώς διαχειρίζονται αντίστοιχα θέματα. Επιλέχθηκαν ενδεικτικά οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Σημαντικότερη πηγή σχετική με πληροφορίες για την εργασία και τα επαγγέλματα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής αποτελεί το **Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ** (U.S. Department of Labor, [www.bls.gov](http://www.bls.gov)), το οποίο παρέχει:

- Στοιχεία για την αγορά εργασίας.
- Αναλυτικό Οδηγό επαγγελμάτων, στον οποίο αναφέρονται οι εξής πληροφορίες:
- Περιγραφή της Εργασίας Nature of the Work
- Συνθήκες Εργασίας (Working Conditions)
- Εκπαίδευση, προσόντα και εξέλιξη (Training, Other Qualifications, and Advancement)
- Απασχόληση (Employment)
- Προοπτικές-εξέλιξη του επαγγέλματος (Job Outlook)
- Αποδοχές (Earnings)
- Σχετικά επαγγέλματα (Related Occupations)

- Πηγές πληροφόρησης (Sources of Additional Information)
- Συνοπτικό οδηγό επαγγελμάτων για νέους, ο οποίος παρουσιάζει τα επαγγέλματα με τρόπο κατανοητό και ελκυστικό για αυτούς.
- Οδηγίες για εκπαιδευτικούς για τον τρόπο χρήσης του αναλυτικού Οδηγού Επαγγελμάτων και του Οδηγού των Νέων και προτείνονται άλλες πηγές σχετικές με θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας που θα έπρεπε να γνωρίζει ο εκπαιδευτικός.

Στις ΗΠΑ παρουσιάζουν επίσης ενδιαφέρον οι σελίδες:

**ONET OnLine** (<http://online.onetcenter.org>), στην οποία οι πληροφορίες που περιέχονται για τα επαγγέλματα μπορούν να αναζητηθούν μέσω δεξιοτήτων που επιλέγονται από σχετική λίστα, και η **America's Career Resource Network Association** ([www.acrna.net/index.htm](http://www.acrna.net/index.htm)), μέσω της οποίας μπορεί να γίνει σύνδεση με άλλες πηγές σχετικές με τη σταδιοδρομία.

Στη Γαλλία βασική πηγή αποτελεί ο **ONISEP**, Office National d'Information sur les enseignements et les professions ([www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)), στον οποίο μπορεί να βρει κανείς πληροφορίες για επαγγέλματα με αναζητήσεις και σύμφωνα με το αντικείμενο εργασίας και τα ενδιαφέροντα.

Στο Ην. Βασίλειο ενδιαφέρουσα πηγή πληροφόρησης για επαγγέλματα είναι η **Careers Gateway** ([www.careers-gateway.co.uk/mainpage.htm](http://www.careers-gateway.co.uk/mainpage.htm)), η οποία παρέχει πληροφορίες για επαγγέλματα με συνδέσεις σε σχετικές ιστοσελίδες για εκπαίδευση και σταδιοδρομία στο επάγγελμα.

#### 4. Συμπεράσματα από την Αναζήτηση Πληροφοριών στην Ελλάδα

Από την αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε διαπιστώθηκαν τα εξής:

1. Υπάρχει πληθώρα πηγών με πληροφοριακό υλικό. Αρκετές φορές όμως, το υλικό αυτό είναι δύσκολο να εντοπιστεί (στην πηγή), με αποτέλεσμα η αναζήτηση να είναι χρονοβόρα.
2. Ο όγκος των πληροφοριών είναι μεγάλος, γιατί κάθε φορέας διεξάγει έρευνα σύμφωνα με τις δικές του ανάγκες (π.χ. τα αποτελέσματα των ερευνών της ΕΣΥΕ), γεγονός που συνεπάγεται αφενός δυσκολία στην αποκωδικοποίησή τους (π.χ. η Έρευνα Οικονομικής Συγκυρίας του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) και αφετέρου ελλείψεις σε πεδία που θα ενδιέφεραν τους συμβούλους (π.χ. συνθήκες εργασίας, επαγγελματικές ασθένειες, οικονομικές απολαβές νεοεισερχομένων / καταληκτικές, θεσμοθετημένες θέσεις που δεν είναι καλυμμένες, κ.λπ.)
3. Εκτός από τον Οδηγό Επαγγελματιών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ΥΠΕΠΘ δεν έχει παραχθεί υλικό ειδικά για το σύμβουλο σε θέματα που αφορούν στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό ο σύμβουλος είναι υποχρεωμένος να ανατρέχει σε όλες τις πηγές που πιθανά γνωρίζει και που βέβαια παρουσιάζουν ελλείψεις δεδομένου ότι το υλικό που περιέχουν δεν έχει παραχθεί για τις δικές του ανάγκες.

#### 5. Προτάσεις

1. Γνωρίζοντας τις ανάγκες του συμβούλου και τις δυσκολίες που προκύπτουν καθημερινά για την πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας, διαπιστώσαμε, μετά την αναζήτηση στο διαδίκτυο ότι είναι απαραίτητη η λειτουργία υπηρεσίας η οποία θα συγκεντρώνει πληροφορίες από όλους τους σχετικούς φορείς και πηγές, σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, θα τις αναλύει και θα τις παρουσιάζει με τρόπο κατανοητό και λειτουργικό για τους συμβούλους. Όπου παρουσιάζονται ελλείψεις θα διεξάγει έρευνες και θα παράγει υλικό ώστε η πληροφόρηση να είναι πλήρης. Για το σκοπό αυτό θα μπορούσαν ίσως να αξιοποιηθούν και εκμεταλλευτούν οι δομές που ήδη έχουν θεσμοθετηθεί και λειτουργούν για τον ΣΕΠ. (π.χ. να αξιοποιηθεί κεντρικά το προσωπικό των ειδικών πληροφόρησης των ΚΕΣΥΠ, καθώς και το ΚΕΣΥΠ του ΥΠΕΠΘ και το Ε.Κ.Ε.Π., με δημιουργία συντονιστικού οργάνου, αποκλειστικής αρμοδιότητας συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων, χρησίων στους συμβούλους ΣΕΠ).
2. Επισημαίνεται επίσης ότι είναι εξαιρετικά σημαντική η άμεση επαφή των συμβούλων με την αγορά εργασίας (επιχειρήσεις, φορείς κ.λπ.) και για το λόγο αυτό προτείνεται η καθιέρωση της τοποθέτησης των συμβούλων σε εργασιακούς χώρους αιχμής για ένα χρονικό διάστημα, με δυνατότητα καταγραφής και ανταλλαγής των

διαφορετικών εμπειριών στη συνέντευξη.

3. Προτείνεται να καθιερωθούν ημερες ενημέρωσης για την αγορά εργασίας για συμβούλους, στις οποίες θα καλείται προσωπικό από

διάφορους εργασιακούς χώρους, οι οποίοι θα απαντούν σε ερωτήματα των συμβούλων σχετικά με το χώρο τους. Η επιλογή μπορεί να γίνεται μετά από προτάσεις των συμβούλων.

Δρ. Άννα Κοψιδά\*

**ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ “ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ” ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΒΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ  
(ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΝΗΣΙ ΤΗΣ ΛΕΥΚΑΔΑΣ)**

Η παρούσα ανακοίνωση διερευνά τις εμπειρίες των γυναικών στο χώρο της τουριστικής αγοράς εργασίας. Αποτυπώνεται με ποσοτικά στοιχεία η κατανομή ως προς τη θέση και το ρόλο τους στο συγκεκριμένο πεδίο οικονομικής δραστηριότητας και η δυναμική που αναπτύσσεται ως προς την άμβλυνση της ασυμμετρίας των φύλων στον τουριστικό καταμερισμό της εργασίας. Αναλύονται επίσης οι ανατροπές στον οικογενειακό χώρο, η βίωση ψυχοπνευματικών καταστάσεων από την ανάληψη πολλαπλών ρόλων (επάγγελμα – οικογενειακά καθήκοντα), η εσωτερικευση του γονεϊκού ρόλου ως χαρακτηριστικού σύμφυτου με τη γυναικεία φύση. Καταγράφονται οι επιθυμίες των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη και η ανάγκη συγκρότησης υπηρεσιών Συμβουλευτικής για την πολλαπλή στήριξη των γυναικών διαβίου (υπερβαση των ανασφαλειών, εναρμόνιση με το εξωτερικό περιβάλλον, διαχείριση των ενδοοικογενειακών προβλημάτων, κατάκτηση της αυτοπραγμάτωσης).

Dr. Anna Kopsida

**FEMININE “WAYS” IN THE TOURIST LABOUR MARKET. THE  
DEMAND OF LIFE- LONG COUNSELLING  
(RESEARCH IN THE ISLAND OF LEFKADA)**

This paper investigates the female experiences in the field of tourist labour market - with frame of report the island of Lefkada, formal tourist region of Hellenic space. Our presentation describes women's role and situation in the social distribution of work, as well as the developing dynamic in overturning sex discriminations in the domain of tourist economic activity. It also analyses: a) How women introvert the living on stressfull conditions due to developmental process of their roles in family, in work, in society. 2) The women's career desires and prospects. 3) The necessity of a long – life Counselling to enable women in promoting their self-esteem and self- confidence and encouraging them to became more active in work and society or in managing interdomestic problems.

---

\* Η Α. Κ. είναι διδάκτωρ Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης με ειδίκευση στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό και υπηρετεί ως Σύμβουλος Ε.Π. στο ΚΕΣΥΠ Λευκάδας. *Επικοινωνία:* Ξ.Γρηγόρη 151, 31100 Λευκάδα, τηλ.: 26450- 24547, e-mail: kopsidaanna@yahoo.gr

## Εισαγωγή

Η θεωρητική και εμπειρική ανάλυση της άνισης κατανομής – ποσοτικά και ποιοτικά – των γυναικών στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας έχει υποδείξει ένα πλήθος ερμηνευτικών σχημάτων ανάλογα με την οπτική γωνία, το ιδεολογικό περιεχόμενο, ή τη χρονική αφετηρία της συγκεκριμένης προσέγγισης. Ωστόσο αποτελεί κοινό σημείο αναφοράς η διαπίστωση πολλαπλών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών – με διαφορετική ενδεχομένως ένταση και έκταση ανάλογα με το κοινωνικό σύστημα ή την κοινωνική ομάδα στην οποία εντάσσονται – σε όλους τους τομείς δράσης μέσα και έξω από την οικογενειακή σφαίρα. (Βαΐου-Στρατηγάκη, 1989. Banks, 1981. Bihby, 1975. Mead, 1981).

Οι διακρίσεις που καθορίζουν την ιεραρχική κατάταξη των γυναικών σε κατώτερες βαθμίδες της αγοράς εργασίας έχουν την απαρχή τους στην εσωτερίκευση κοινωνικοποιητικών εμπειριών που διαμορφώνουν τις αντιλήψεις για τους ρόλους που θεωρούνται συμβατοί με τη φύση των δύο φύλων, υπαγορεύοντας επιλογές, επιθυμίες, προσδοκίες, κίνητρα σε σχέση με την εκπαίδευση και την μελλοντική απασχόληση. Ως εκ τούτου οι γυναίκες οδηγούνται σε ένα περιορισμένο φάσμα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών, άμεσα συνδεδεμένων με την ταυτότητα του φύλου. (Δελγιάννη-Ζιώγου, 1994. Κοψιδά, 2000. Μαραγκουδάκη, 1993).

Σε ένα δεύτερο επίπεδο οι ασυμμετρίες στον εργασιακό χώρο μεταφέρονται και εκφράζονται με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών,

με την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας υποδεέστερες ως προς το κύρος και την ποιότητα, με τη στασιμότητα ανεξάρτητα από τα προσόντα και την εμπειρία, ή με τις άνισες αμοιβές. (Κοψιδά, 2000. Μαραγκουδάκη, 1993).

Επιπλέον η αξιολόγηση της γυναικείας εργασίας δε στηρίζεται στην παραγωγικότητα ως ανεξάρτητου παράγοντα - κριτήριο που κατά κανόνα αποτελεί αντικειμενικό και σταθερό δείκτη για την αξιολόγηση της ανδρικής εργασίας – αλλά σε συνδυασμό με τη γυναικεία ταυτότητα, με αποτέλεσμα να κατατάσσονται όλες οι γυναίκες σε μια εν δυνάμει αντιπαραγωγική κατηγορία αγνοώντας τις ικανότητες ή τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις ατομικές ιδιαιτερότητες. Εξωθούνται έτσι στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας άρα σε θέσεις υποδεέστερες ως προς τη σταθερότητα, το κύρος, τα απαιτούμενα προσόντα, τις ευκαιρίες εξέλιξης, τις αμοιβές. (Μαραγκουδάκη, 1993. Παυλίδου, 1989. Πετρινιώτη, 1989).

Το πρόβλημα της γυναικείας παρουσίας στον εργασιακό χώρο είναι πολυσύνθετο φαινόμενο και η ερμηνεία του απαιτεί διεπιστημονική ανάλυση και ενδελεχή εμπειρική καταγραφή. Η θεωρητική προσέγγιση των όρων και των συνθηκών που το προσδιορίζουν δεν μπορεί να επιχειρηθεί ως αυτόνομο “γεγονός” αλλά στο πλαίσιο της συνολικής θεώρησης και αξιολόγησης των κανόνων που υπαγορεύουν τους ρόλους και τις δραστηριότητες των ανδρών και των γυναικών σε μια σχέση διηνεκούς αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης (Παυλίδου, 1989. Roberts, 1981).



Η καταγραφή αυτής της πραγματικότητας και η αποτύπωση των παραμέτρων που τη συγκροτούν δημιουργεί παράλληλα την ανάγκη διερεύνησης για τη δυνατότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων που δημιουργούνται. Προβλημάτων ατομικών αλλά και προβλημάτων που συνιστούν ως ένα βαθμό κοινωνική παθογένεια. Η προσέγγιση των γυναικείων ζητημάτων ως μια ιδιαίτερη περιοχή της Συμβουλευτικής ψυχολογίας είναι μια πρόδηλη ανάγκη που απορρέει ακριβώς από την παραδοχή ότι τα ψυχολογικά και πρακτικά προβλήματα των γυναικών μπορούν να κατανοηθούν κάτω από το πρίσμα της ασύμμετρης κοινωνικής τους θέσης και του ανδροκρατούμενου αξιακού κοινωνικού συστήματος. Η εξειδικευμένη Συμβουλευτική παρέμβαση και η ανάπτυξη παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού για το γυναικείο πληθυσμό θα δώσουν διέξοδο σε ατομικά προβλήματα που αφορούν όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής (δηλαδή τις οικογενειακές, τις διαφυλικές, τις διαπροσωπικές, τις εργασιακές και γενικά όλες τις μορφές ανθρωπινων σχέσεων). Θα μπορούσαν επίσης να απαντήσουν και στα κοινωνικά αδιέξοδα που δημιουργούνται από τις ιεραρχίες και τους διαχωρισμούς που εκπορεύονται από τις κατά φύλο ταξινομίες.

### **Στοιχεία για την Ελληνική πραγματικότητα – Η Τουριστική Αγορά Εργασίας**

Η εικόνα της κατανομής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας αντικατοπτρίζει τις στερεοτυπι-

κές αντιλήψεις για τα δύο φύλα και επιβεβαιώνει τις ασυμμετρίες των φύλων στο χώρο της απασχόλησης όπως αυτές καταγράφηκαν από διεθνείς εμπειρικές έρευνες και θεωρητικές αναλύσεις. (Κασιμάτη κ.α., εκδ. Οδυσσέας, Κοψιδά, 2003. Μαραγκουδάκη, 1993. Roberts, 1981). Γενικά επισημαίνεται μια προϊούσα πτώση της συμμετοχής της στον πρωτογενή τομέα παραγωγής κυρίως μετά τη δεκαετία του '50, στασιμότητα στο δευτερογενή τομέα και σημαντική αύξηση στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Περίπου αντίστοιχη πορεία ακολουθεί και η απασχόληση των ανδρών στους τρεις τομείς της οικονομικής δραστηριότητας. Το γεγονός συνδέεται με το μοντέλο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας και τις διαρθρωτικές μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν: εκμηχάνιση της γεωργίας, επενδύσεις σε βιομηχανίες έντασης κεφαλαίου και όχι έντασης εργασίας και συνακόλουθη διόγκωση του τριτογενή τομέα, μείωση του ενεργού πληθυσμού – γυναικείου και αντρικού – εξαιτίας της εξωτερικής μετανάστευσης, ανακατατάξεις της δημογραφικής πραγματικότητας εξαιτίας των ρευμάτων αστυφυλίας. (Βρεττός, 1991. Ζολώτας, 1966. Κασιμάτη, εκδ. Οδυσσέας).

Ωστόσο η ταυτότητα της γυναικείας απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας διαγράφεται πολύ πιο ευκρινής στις εξατομικευμένες επαγγελματικές επιλογές στις οποίες αποτυπώνεται η ανατροφοδότηση των κοινωνικών αναπαραστάσεων σε σχέση με τα δύο φύλα αλλά και τα ποιοτικά μεγέθη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Οι γυναίκες κατά κανόνα επιλέγουν επαγγέλματα που το περιεχόμενό τους αποτελεί προέκταση και συνέχεια της οικιακής απασχόλησης – εκπαιδευτικός, νοσηλευτικό προσωπικό, γραμματέας κ.λ.π. -. Συμμετέχουν με πολύ μικρά ποσοστά σε θέσεις κύρους και εξουσίας καθώς κριτήριο συνήθως αποτελεί και για τις εκπαιδευτικές επιλογές αλλά και για το περιεχόμενο του επαγγελματικού ρόλου η ανάγκη να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις και των οικογενειακών υποχρεώσεων – ενός “προνομίου” σχεδόν κατ’ αποκλειστικότητα γυναικείου - αλλά και η εσωτερική αξίωση που δε συμβαδίζουν με υψηλές φιλοδοξίες και στόχους στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα αποτελούν σχεδόν κατ’ εξοχήν την ομάδα πλαισίωσης της κατηγορίας των συμβολιζόμενων και μη αμειβόμενων μελών του νοικοκυριού - στην κατηγορία συμμετέχει το 25% των γυναικών και μόνο το 5% των ανδρών – μια ομάδα που προσφέρει εργασία χωρίς εργασιακά δικαιώματα (αμοιβή, ασφάλιση, συνταξιοδότηση) και προπάντων χωρίς συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα. (Καρζής, 1993. Κασιμάτη, 1991. Κοψιδά, 2003. Μαραγκουδάκη, 1993. Νικολαΐδου, 1975).

Η ποιοτική αναβάθμιση των τυπικών προσόντων των γυναικών δημιουργήσε αυξημένες ευκαιρίες πρόσβασης στον τριτογενή τομέα, γεγονός που κατ’ αρχήν σηματοδοτεί αυτόματη βελτίωση των δεδομένων για τη θέση τους στον εργασιακό χώρο. (Ζαχαράτος, 1996. Καρζής, 1993. ΚΕ.ΣΥ.Υ. – Χ.Ε.Ν. 2000. Μαυρογιώργος, 1999).

Η τουριστική ανάπτυξη ήδη από τη δεκαετία του ’50 αποτελεί κυρίαρχο κλάδο του τριτογενή τομέα για τις

περισσότερες ελλαδικές περιοχές, επηρεάζει όλο το πλέγμα των οικονομικών δομών, πολλαπλασιάζει τις ευκαιρίες για επαγγελματική και κοινωνική κινητικότητα και σε ένα μεγάλο βαθμό ανατρέπει την κατεστημένη κοινωνική πραγματικότητα. Είναι ένα ιδιότυπο οικονομικό φαινόμενο που διαπλέκεται με το κοινωνικό οικοσύστημα στο σύνολό του και ανακατατάσσει με τρόπο οφθαλμοφανή τις εργασιακές δομές καταρχήν και τους ιεραρχημένους κοινωνικά ρόλους στη συνέχεια. (Κοψιδά, 1999, 2003. Λουκίσσας, 1980. Τσάρτας, 1995, 1996). Ιδιαίτερα στις παραδοσιακές κλειστές κοινωνίες η παρουσία του τουρισμού προκαλεί μεγάλης έντασης και έκτασης μεταβολές καθώς εμπλέκεται με ολόκληρο το φάσμα των παραγωγικών σχέσεων με αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων συνθηκών καταρχήν στο χώρο της απασχόλησης. Σε ένα δεύτερο στάδιο, όταν πλέον η τουριστική ανάπτυξη τείνει να υποκαταστήσει όλες τις άλλες οικονομικές δραστηριότητες, οι προσφερόμενες ευκαιρίες για απασχόληση στον τουρισμό αποτελούν μια ελκυστική διέξοδο στην τοπική αγορά εργασίας. Από τις ανακατατάξεις στον εργασιακό χώρο επωφελούνται προπάντων οι γυναίκες και οι νέοι, δύο ομάδες του πληθυσμού που κατεξοχήν δρούσαν στο περιθώριο της παραγωγικής διαδικασίας με παράλληλες επιπτώσεις και στις ενδοοικογενειακές σχέσεις. Η οικονομική αυτονομία των συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού και η δημιουργία εξαστισμένων προτύπων ζωής προκαλούν κραδασμούς στην εσωτερική οικογενειακή ισορροπία και πολλές

φορές καταστάσεις συγκρουσιακού χαρακτήρα. Ωστόσο η παγίωση του τουρισμού ως κυρίαρχου οικονομικού συστατικού στοιχείου της τοπικής κοινωνίας δημιουργεί συνθήκες αποδοχής της νέας πραγματικότητας γεγονός που οδηγεί στον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού ιστού και στην ανατροπή των παραδοσιακών προτύπων. (Κοψιδά-Βρεττού, 1998. Kousis, 1989. Τσάρτας, 1995).

Η έντονη παρουσία των γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας αποτελεί μια πραγματικότητα, η οποία ενδεχομένως συνδέεται με την ανάπτυξη μιας νέας δυναμικής στην εξισορρόπηση της ασυμμετρίας των φύλων στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. (Smith, 1977. Τσάρτας, 1995). Παραμένει, όμως, προς διερεύνηση το ερώτημα: της κατάταξής τους στις ιεραρχημένες βαθμίδες της επαγγελματικής πυραμίδας, της δυνατότητας ανάπτυξης μιας δυναμικής για την υπέρβαση των ορίων του φύλου ως προς την ποιοτική τους εκπροσώπηση στον τουριστικό τομέα, της ανίχνευσης της πραγματικότητας σε σχέση με την κατανομή τους –με άλλους ενδεχομένως όρους- σε ρόλους υποδεέστερους. Ποσοτικά ο επιμερισμός και η ισόρροπη κατανομή ανδρών και γυναικών στα τουριστικά επαγγέλματα (50% και 55% αντίστοιχα) καταφάσκει σε μια πιο αισιόδοξη πραγματικότητα. Η ποιοτική διαφοροποίηση, όμως, σε βάρος των γυναικών συναινεί στην αξιολόγηση και του τουριστικού τομέα ως ενός επιπλέον πεδίου πραγματοποίησης και επανάληψης έμφυλων διακρίσεων. Οι εργαζόμενες στον τουρισμό είναι κυρίως: μισθωτές, κατά δεύτερο λόγο

αυτοαπασχολούμενες, ενώ αποτελούν τους βασικούς φορείς της κατηγορίας των συμβοληθούτων και μη αμειβόμενων μελών της οικογενειακής επιχείρησης. Στον ξενοδοχειακό κλάδο και αυτόν των τουριστικών πρακτορείων κατατάσσονται στις χαμηλότερες ή στις μεσαίες βαθμίδες. Στις υψηλότερες βαθμίδες κατέχουν πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής, το οποίο παρουσιάζει μια ανοδική πορεία τελευταία, μάλλον, εξαιτίας της απόκτησης εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προσόντων σε σχέση με τα τουριστικά επαγγέλματα. Εξακολουθεί, ωστόσο, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον τουρισμό (το 75% - 80%), να μην έχει μόνιμη ή πλήρη απασχόληση, ούτε σταθερή θέση, κατάσταση επώδυνη που προκαλεί αισθήματα ανασφάλειας και άγχους. Ένα, επίσης, αξιοσημείωτο ποσοστό γυναικών απασχολείται στον “αφανή” τομέα της παραοικονομικής αγοράς του τουρισμού, με ό,τι αυτό σημαίνει: μειωμένες αποδοχές, απουσία ασφαλιστικής κάλυψης και συμβολαίων, αποσπασματική απασχόληση. (Γαλάνη-Μουτάφη, 2002. Γιαννακούρου, 1999, 2002. Ζαχαράτος, 1996. Νασιάκου, 1979).

Προκύπτει, ως εκ τούτου, μια αντιφατική εικόνα για τη συμβολή του τουρισμού στην υπέρβαση των ανισοτήτων σε σχέση με τη γυναικεία απασχόληση. Αναμφισβήτητη η παρουσία του στις τοπικές κοινωνίες δημιουργεί συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης και αναδιάταξης των παραδοσιακών κοινωνικών δομών, γεγονός από το οποίο κυρίως επωφελούνται οι γυναίκες ως κατ' εξοχήν αποδέκτες των ευκαιριών κοινωνικής και παραγωγικής δραστη-

ριοποίησης. Παράλληλα αυτή η “αξιοποίηση” των γυναικών συνοδεύεται από όλα τα χαρακτηριστικά και τους κανόνες που ρυθμίζουν το ιδιαίτερο καθεστώς της γυναικείας απασχόλησης γενικά, στη βάση των κοινωνικών αναπαραστάσεων σε σχέση με το φύλο. (Καραντινός 2002. Κασμάτη κ.α. 1995).

## Η Έρευνα

Στόχος της παρούσας έρευνας υπήρξε η προσπάθεια αποτύπωσης της πραγματικότητας σε σχέση με την απασχόληση των γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας στα πλαίσια μιας τοπικής κοινωνίας, της οποίας η οικονομική φυσιογνωμία και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες έχουν δεχθεί έντονες μεταβολές εξαιτίας της τουριστικής ανάπτυξης. Σε δεύτερο επίπεδο ανιχνεύθηκαν τρόποι αντιμετώπισης των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών μέσα από την εξατομικευμένη Συμβουλευτική παρέμβαση. Επίσης διερευνήθηκε ποιος θα μπορούσε να είναι ο ρόλος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής ώστε να συγκεραστούν οι ατομικές επιθυμίες με τις συνθήκες του σύγχρονου οικονομικού περιβάλλοντος και η υπέρβαση των εμποδίων που διαμορφώνονται από τις κοινωνικές ιεραρχίες ανάμεσα στα φύλα.

Επιμέρους ερωτήματα που διερευνήθηκαν, τα οποία αποτέλεσαν και τις βασικές υποθέσεις της έρευνας ήταν:

α. Η τουριστική ανάπτυξη αποτελεί ένα πεδίο εξισορρόπησης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ή

είναι ένας χώρος αναπαραγωγής των στερεοτυπικών αντιλήψεων σε σχέση με την λειτουργία των φύλων στην παραγωγική διαδικασία;

β. Η θέση της γυναίκας στα τουριστικά επάγγελματα σηματοδοτεί μια κάποια μεταβολή σε σχέση με άλλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας;

γ. Επισημαίνονται μεταβολές και εξελίξεις ως προς το ρόλο και τη θέση της στην κοινωνική και οικογενειακή ζωή στα πλαίσια των νέων συνθηκών που δημιουργήσε ο τουρισμός;

δ. Πώς βιώνει αλλά και πώς εξισορροπεί τις απαιτήσεις του γονεϊκού ρόλου με αυτές του επαγγελματικού;

ε. Έχει εσωτερικεύσει και σε ποιο βαθμό την ανάγκη Συμβουλευτικής υποστήριξης από θεσμοθετημένους φορείς για την προσωπική της ολοκλήρωση, την ενίσχυση και εμπλουτισμό των επαγγελματικών της δεξιοτήτων, τη διεύρυνση των επιλογών της, την επαγγελματική της ανέλιξη, την κατάκτηση του προσωπικού της “χώρου” στα πλαίσια της οικογένειας;

Ως χώρο πραγματοποίησης της έρευνας επιλέξαμε την περιοχή του Νυδριού Λευκάδας, η οποία αποτελεί τον πρώτο και βασικό πυρήνα της τουριστικής ανάπτυξης στην Λευκάδα. Ο αναπροσανατολισμός της οικονομικής ανάπτυξης της συγκεκριμένης περιοχής προς τον τουρισμό και η μεταστροφή των οικονομικών δραστηριοτήτων από τον πρωτογενή στον τριτογενή τομέα παραγωγής τοποθετείται περίπου στο τέλος της δε-

καετίας του '60. Η χρονική απόσταση που μεσολαβεί μέχρι σήμερα αποτελεί ικανό χρονικό διάστημα για επισημάνσεις ανακατατάξεων και στο επίπεδο των κοινωνικών δομών (Κοψιδά, 2000, 2003).

Ως υποκείμενα της έρευνας επιλέξαμε τις μητέρες των μαθητών των δευτεροβάθμιων σχολείων (Γυμνασίου και Ενιαίου Λυκείου) της υπό διερεύνηση περιοχής οι οποίες απασχολούνται σε τουριστικά επαγγέλματα. Κριτήριό μας υπήρξε: α) το πλήθος των μαθητών σε σχέση με το γενικότερο πληθυσμό, β) η ηλικιακή βαθμίδα των υποκειμένων της έρευνας (35-45 χρόνων), γ) τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά – ομοιογένεια ως προς τη γεωγραφική προέλευση, εκπροσώπηση όλων των κοινωνικών και επαγγελματικών κατηγοριών. Θεωρήσαμε ότι κατ' αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η εγκυρότητα και αντιπροσωπευτικότητα της έρευνας σε ικανοποιητικό βαθμό καθώς δεν έχει πραγματοποιηθεί συστηματική καταγραφή των απασχολούμενων στον τουρισμό από τους αρμόδιους φορείς και η με οποιονδήποτε άλλον τρόπο επιλογή του δείγματος ήταν ιδιαίτερα δυσχερής και ξεπερνούσε τα όρια της παρούσας έρευνας (Αθανασίου, 1993, Bell, 1997, Bihby, 1975, Τσάτρας κ.ά. 1995). Ο συνολικός αριθμός των μαθητών που φοιτούν είναι 186: 88 μαθητές στο γυμνάσιο και 86 στο ενιαίο λύκειο. Για την έρευνα επιλέξαμε το σύνολο των μητέρων των μαθητών των οποίων απασχολείται σε τουριστικό επάγγελμα. Συγκεκριώθηκαν 75 ερωτηματολόγια.

Για τις ανάγκες της έρευνας κατασκευάστηκε ειδικά σχεδιασμένο ερω-

τηματολόγιο που περιελάμβανε τέσσερις ενότητες: στην πρώτη συγκεντρώσαμε στοιχεία για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων, στη δεύτερη για την επαγγελματική απασχόληση (εκπαιδευτικό επίπεδο, θέση στο επάγγελμα, ποιοτική σχέση με το επάγγελμα), στην τρίτη για τη συμβολή του τουρισμού σε ενδεχόμενες μεταβολές σε σχέση με την επαγγελματική χειραφέτηση και την μεταβολή παραδοσιακών καταστάσεων μέσα στην οικογένεια, στην τέταρτη για την αντιμετώπιση των προβλημάτων εξαιτίας της επιτέλεσης πολλών ρόλων.

Η συλλογή του εμπειρικού υλικού πραγματοποιήθηκε με τη διαδικασία της συνέντευξης. Οι ερωτήσεις σχεδόν στο σύνολό τους ήταν ανοιχτές ώστε να αναδειχθούν όλα τα ποιοτικά στοιχεία και να μη μας διαφύγουν σημαντικές παράμετροι της πραγματικότητας. Οι απαντήσεις που προέκυψαν αξιολογήθηκαν και κατατάχθηκαν σε κατηγορίες ύστερα από προσεκτική μελέτη ώστε να αποφευχθούν μεθοδολογικά σφάλματα ή να μην υποτιμηθούν σημαντικά για την έρευνα στοιχεία. Αναλύσαμε τα ποσοτικά δεδομένα και καταρτίσαμε πίνακες με ποσοστά % όπου οι αριθμοί συγκροτούσαν στοιχείο της ταυτότητας των ερωτωμένων και οδηγούσαν σε συμπεράσματα σε σχέση με τα ερωτήματα και τις υποθέσεις της έρευνας. Ωστόσο, επιχειρήσαμε προ πάντων την ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων οι οποίες ήταν εκτενείς και περιγραφικές καθώς στόχος μας δεν ήταν ποσοτικά στοιχεία αλλά η σύνθεση της πραγματικότητας την οποία βιώνουν οι εργαζόμενες στον τουρισμό.

Αναφέρουμε τα πιο σημαντικά συμπεράσματα της έρευνας.

**Επαγγελματική ταυτότητα - θέση στο επάγγελμα**

Στον πίνακα 1 αναλύονται τα δεδομένα για την κατανομή των ερωτωμένων σε σχέση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

**Πίνακας 1**  
**Επίπεδο εκπαίδευσης ερωτωμένων**

| Απόφοιτοι | Απ. αριθ. | Ποσοστό % |
|-----------|-----------|-----------|
| Δημοτικού | 12        | 16        |
| Γυμνασίου | 15        | 20        |
| Λυκείου   | 43        | 57,3      |
| ΑΕΙ- ΤΕΙ  | -         | -         |
| Άλλο      | 5         | 6,7       |
| ΣΥΝΟΛΟ    | 75        |           |



Τη μεγαλύτερη συγκέντρωση παρουσιάζουν στην κατηγορία των αποφοίτων Λυκείου (ποσοστό 57,3%), σε αρκετά μεγάλη απόσταση ακολουθεί η κατηγορία αποφοίτων υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ποσοστό 20%). Οι απόφοιτες δημοτικού συγκεντρώνουν ένα ποσοστό 16%, ενώ δεν εκπροσω-

πούνται καθόλου στην κατηγορία αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός της απουσίας αποφοίτων σχολών τουριστικών επαγγελμάτων. Επιβεβαιώνεται έτσι ο εμπειρικός χαρακτήρας της άσκησης των τουριστικών επαγγελμάτων – συμπέρασμα και προγενέστερων ερευνών (Κοψιδά, 1999, 2000, 2003) – αποτέλεσμα του μοντέλου ανάπτυξης που ακολουθήθηκε στον τομέα, αλλά και αιτία πολλών προβλημάτων σε σχέση με το επίπεδο παροχής υπηρεσιών και τις προοπτικές εκσυγχρονισμού και βιωσιμότητας του τύπου τουριστικής ανάπτυξης στην περιοχής.

Σημειώνεται ότι αντίστοιχη απουσία ειδικευμένων επαγγελματιών στις τουριστικές ειδικότητες καταγράφεται και σε σχέση με τους άντρες και επομένως το γεγονός δε συνδέεται με το φύλο αλλά με την ιδιαιτερότητα του τουριστικού τομέα και την κατεστημένη νοοτροπία για τις προϋποθέσεις και το περιεχόμενο της άσκησης των τουριστικών δραστηριοτήτων. (Παυλόπουλος – Κουζέλης, 1998).

**Πίνακας 2**  
**Κατανομή ερωτωμένων ως προς τη θέση στο επάγγελμα**

| Θέση στο επάγγελμα | Απ. αριθ. | Ποσ. % |
|--------------------|-----------|--------|
| Μισθωτές           | 36        | 48     |
| Αυτοαπασχολούμενες | 26        | 34,7   |
| Εργοδότες          | 5         | 6,7    |
| Συμβοηθούμενα μέλη | 8         | 10,7   |
| ΣΥΝΟΛΟ             | 75        |        |



Οι ερωτώμενες ως προς τη θέση στο επάγγελμα επιμερίζονται ως εξής: Τη μεγαλύτερη συμμετοχή παρουσιάζουν στην κατηγορία των μισθωτών (ποσοστό 48%). Μία επίσης σημαντική συμμετοχή καταγράφεται στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων, ποσοστό 34,7%. Στην κατηγορία των εργοδοτών έχουν πολύ μικρή εκπροσώπηση (ποσοστό 6,7%), ενώ στα συμβοληθούσα μέλη του νοικοκυριού συμμετέχουν σε ένα ποσοστό 10,7%.

Η θέση στο επάγγελμα αποτυπώνει την κατάταξή τους στις ιεραρχημένες θέσεις εργασίας με βάση το παραδοσιακό μοντέλο: Η μισθωτή απασχόληση φαίνεται να αποτελεί για τις ερωτώμενες κυριότερη διέξοδο στην αγορά εργασίας, οδηγούνται δηλαδή σε θέσεις με χαμηλό status και αποδοχές, σε ρόλους εξάρτησης, χωρίς πρωτοβουλία ή δυνατότητα ανάπτυξης των δημιουργικών ικανοτήτων.

Ένα σημαντικό, ωστόσο, ποσοστό των ερωτωμένων κατατάσσεται στις αυτοαπασχολούμενες. Το γεγονός δη-

μιουργεί αυτόματα μια αναβαθμισμένη πραγματικότητα ως προς το περιεχόμενο του επαγγελματικού ρόλου, καθώς απαιτείται πρωτοβουλία, ετοιμότητα για τη λήψη απόφασης σε σχέση με την ανάπτυξη και τη δυναμική της επιχείρησης, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται αυτονομία και ανεξαρτησία (Κοψιδά, 2003).

Η ασήμαντη παρουσία των ερωτωμένων στην κατηγορία των εργοδοτών επιβεβαιώνει τη “διστακτικότητα” με την οποία οι γυναίκες υπερβαίνουν τα εμπόδια της ισότιμης συμμετοχής σε χώρους ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας.

Τέλος στην κατηγορία των συμβοληθούσων και μη αμειβόμενων μελών του νοικοκυριού η συμμετοχή των ερωτωμένων ευδιάκριτα διατηρεί την πιο διαδεδομένη μορφή αδήλωτης εργασίας ως σημείο αναφοράς του γυναικείου φύλου σε ένα χώρο όπου η εργασιακή σχέση είναι ασαφώς αναγνωρίσιμη, ούτε επακριβώς προσδιορισμένη, ενώ δεν υπάρχει αμοιβή καθώς η προσφορά εργασίας αφορά την οικογενειακή επιχείρηση τα κέρδη της οποίας διανέμονται με βάση εσωτερικούς κανόνες τους οποίους επιβάλλει ο ιδιοκτήτης.

Η πραγματικότητα των αριθμών αποτυπώνει τη μία διάσταση της εικόνας της γυναικείας παρουσίας στην τουριστική αγορά εργασίας η οποία φαίνεται να αντικατοπτρίζει με άλλους όρους και συνθήκες ενδεχομένως την ανακύκλωση και διαιώνιση της ασυμμετρίας των φύλων στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας.

Μια προσεκτικότερη “ανάγνωση” των απαντήσεων των ερωτωμένων, ωστόσο, οδηγεί στην αίσθηση μιας

πιο αισιόδοξης πραγματικότητας τουλάχιστον σε σχέση με τη διαφοροποίηση των όρων της διαχείρισης των κερδών της οικογενειακής επιχείρησης και την εξασφάλιση αμοιβής για την προσφορά συγκεκριμένου έργου. Παραθέτουμε τα στοιχεία (πιν. 3) που προκύπτουν από την ανάλυση των απαντήσεων στο ερώτημα: “Ποιος διαχειρίζεται το οικογενειακό εισόδημα”.

**Πίνακας 3**  
**Συμμετοχή στην οικονομική διαχείριση του οικογενειακού εισοδήματος**

| Ποιος διαχειρίζεται το οικογενειακό εισόδημα | Απ. αριθ. | Ποσ. % |
|----------------------------------------------|-----------|--------|
| Η Γυναίκα                                    | 5         | 6,7    |
| Ο Άνδρας                                     | 11        | 14,7   |
| Και οι δύο                                   | 59        | 78,6   |
| Σύνολο                                       | 75        |        |



Τον απόλυτο έλεγχο του εισοδήματος της οικογένειας κατέχει ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών

(6,7%), όπως ήταν αναμενόμενο. Οι άνδρες που διαχειρίζονται κατ’αποκλειστικότητα τα εισοδήματα της οικογένειας κατέχουν υπερδιπλάσιο ποσοστό (14,7%), αλλά σε σχέση με το γενικό σύνολο η συμμετοχή είναι μικρή. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση καταγράφεται στην από κοινού διάθεση των οικονομικών πόρων της οικογένειας (ποσοστό 78,7%). Οι ερωτώμενες της τελευταίας κατηγορίας δήλωσαν ότι θεωρούν αυτονόητη την ισότιμη μάλιστα συμμετοχή τους στις αποφάσεις για τη διαχείριση του οικογενειακού εισοδήματος ανεξάρτητα από τη θέση στο επάγγελμα ή την απασχόλησή τους στην οικογενειακή επιχείρηση. Θεωρούμε ότι η διαπίστωση μπορεί να αξιολογηθεί ως ένα αξιοσημείωτο δείγμα της βελτίωσης της θέσης της γυναίκας όσον αφορά τουλάχιστον στην οικογενειακή ιεραρχία αλλά και τη δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών στα πλαίσια της οικογενειακής επιχείρησης. Άλλωστε η δήλωση των συμβοηθούτων μελών του νοικοκυριού ότι εργάζονται και συμμετέχουν στα κέρδη δείχνει τη συνειδητή συμμετοχή της στην παραγωγική διαδικασία καθώς σε αντίθεση με την παλαιότερη αντίληψη για τα συμβοηθούτα μέλη του νοικοκυριού κυρίως τις αγρότισσες οι οποίες παρά τη συστηματική τους απασχόληση στις αγροτικές εργασίες δήλωναν ανεπάγγελτες και εξαιρούνταν εντελώς από την οικονομική διάσταση της απασχόλησης(Κοψιδά, 2000). Δηλαδή, στις τουριστικές επιχειρήσεις οικογενειακού χαρακτήρα και η γυναίκα ανεξάρτητα από το είδος των υπηρεσιών που προσφέρει αισθάνεται ως εταίρος πολλές φορές



**Πίνακας 4**  
**Επιθυμία μεταβολής της επαγγελματικής κατάστασης**

| <b>Θα επιθυμούσατε να αλλάξετε επάγγελμα;</b> | ΝΑΙ  |      | ΟΧΙ  |      | ΙΣΩΣ |     | ΣΥΝΟΛΟ |
|-----------------------------------------------|------|------|------|------|------|-----|--------|
|                                               | αριθ | %    | αριθ | %    | αριθ | %   |        |
| Μισθωτές                                      | 30   | 83,3 | 4    | 11,1 | 2    | 5,6 | 36     |
| Αυτοαπασχολούμενες                            | 4    | 15,4 | 20   | 77   | 2    | 7,8 | 26     |
| Εργοδότες                                     | 0    | 0    | 5    | 100  | 0    | 0   | 5      |
| Συμβ. μ. νοικ.                                | 1    | 12,5 | 7    | 87,5 | 0    | 0   | 8      |
| Σύνολο                                        | 35   | 46,7 | 36   | 48   | 4    | 5,3 | 75     |

σε ισότιμη βάση με το σύζυγο που τυπικά τουλάχιστον είναι ο ιδιοκτήτης.

Μια γενικότερη διαπίστωση είναι, ίσως και η σημαντικότερη, σε σχέση με τη μετατόπιση της γυναίκας από τις αγροτικές ασχολίες στις τουριστικές, ότι της δίνεται η δυνατότητα ελέγχου της εργασίας που προσφέρει και η συνειδητοποίηση της θέσης της ως οργανικού τμήματος του παραγωγικού ιστού. Και είναι μια αντίληψη που έχει άμεση αντανάκλαση στην ίδια αλλά και στις κοινωνικές δομές με την έννοια της εκούσιας συμφιλώσης με την καινούργια πραγματικότητα.

Στο ερώτημα αν είναι επιθυμητή η αλλαγή του επαγγελματικού ρόλου η απάντηση στο γενικό σύνολο είναι σε ποσοστό 46,7% θετική, 48% αρνητική και 5,3% δε θα αντιμετώπιζε αρνητικά μια τέτοια προοπτική.

Η εικόνα διαφοροποιείται με την ανάλυση των δεδομένων του πίνακα 4 ανάλογα με τη θέση στο επάγγελμα: από όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες εκφράζεται μια θετική στάση σε σχέση με το επάγγελμα και δε διαγράφεται πρόθεση για μεταβολή της επαγγελματικής κατάστασης εκτός

αυτής των μισθωτών οι οποίες σε ποσοστό 83,3% δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν μεταβολή του περιεχομένου της απασχόλησής τους. Από τις πρώτες προβάλλεται η ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και οι καλές προοπτικές για την ανάπτυξη του κλάδου ενώ ως προς την ποιοτική σχέση με το επάγγελμα φαίνεται να απουσιάζουν στοιχεία όπως η διάθεση για προσφορά ή η αίσθηση της δημιουργικότητας. Οι μισθωτές δεν αρνούνται την άσκηση τουριστικού επαγγέλματος με την προϋπόθεση αλλαγής στη θέση στο επάγγελμα ή των συνθηκών εργασίας και της αμοιβής. Θεωρούν ότι ο χώρος παρουσιάζει ενδιαφέρον αλλά ένα σημαντικό ποσοστό εκφράζει την αντίληψη ότι η εξαρτημένη σχέση εργασίας δεν εκπληρώνει τις προσδοκίες τους ως προς την οικονομική διάσταση του επαγγέλματος ενώ έχουν την αίσθηση ότι δεν βρίσκουν διέξοδο οι δημιουργικές τους δυνατότητες.

Στο υποθετικό ερώτημα ποιο επάγγελμα θα επέλεγαν τώρα αν είχαν αυτή τη δυνατότητα, στη συντριπτική τους πλειοψηφία (από τις 75 οι 68, πο-

σοστό 90,7%) απάντησαν ότι θα επιθυμούσαν να δραστηριοποιηθούν στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Βασικά κριτήρια γι' αυτή την επιλογή είναι η εξοικείωση με το αντικείμενο, η ασφάλεια που αισθάνονται για την επάρκειά τους στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγελματικού ρόλου, η θετική προοπτική στην αγορά εργασίας και η κινητοποίηση του ενδιαφέροντος με τη μέθεξη στη διαδικασία πραγματοποίησης του επαγγέλματος. Η έντονη σχέση που έχουν ήδη αναπτύξει με το αντικείμενο της απασχόλησης και η συγκέντρωση του ενδιαφέροντός τους σ' αυτό – πάντα στις περιπτώσεις που εκφράζονται θετικά-είναι τόσο ισχυρή ώστε να καθίσταται σχεδόν αδύνατο να μετατεθούν στην υποθετική κατάσταση που τους έθεσε το ερώτημα. Η απάντηση είναι προϊόν των διαμορφωμένων συνθηκών και φαίνεται ότι αδυνατούν να μετακινηθούν σε άλλη κατάσταση. Αντίθετα οι ερωτώμενες που δεν είναι ικανοποιημένες από τους όρους και τις συνθήκες της απασχόλησής τους εκδηλώνουν έντονα την επιθυμία της αλλαγής επαγγέλματος το οποίο συγκεκριμενοποιούν και το διασυνδέουν είτε με ανεκπλήρωτες επιθυμίες είτε με προσδοκίες που το περιεχόμενό τους έχει σχέση με την ήδη αποκτημένη επαγγελματική εμπειρία.

### **Γονεϊκός Ρόλος και Επάγγελμα Το Αίτημα της Διαβίου Συμβουλευτικής Παρέμβασης**

Η ανάλυση των ερωτήσεων σε σχέση με τις αρνητικές πλευρές του επαγγέλματος και τις επιπτώσεις στην

οικογενειακή ζωή κατέδειξε ότι στο σύνολό τους οι ερωτώμενες βιώνουν καταστάσεις συμπίεσης και στρες εξαιτίας της επιτέλεσης πολλαπλών ρόλων.

Το εξοντωτικό και ακατάστατο ωράριο και η ένταση στο χώρο της εργασίας αποτελούν πηγή σωματικής και διανοητικής εξάντλησης. Η ιδιαιτερότητα των τουριστικών επαγγελμάτων τα οποία απαιτούν σχεδόν την σε 24ωρη βάση παρουσία των εργαζομένων – προπάντων στις οικογενειακές επιχειρήσεις- δημιουργούν συνθήκες εξουθένωσης και οδηγούν σε ρυθμούς εξοντωτικούς. Η επιφόρτιση των γυναικών με όλα τα καθήκοντα για την αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας παράλληλα με την επαγγελματική δραστηριοποίηση στον τουρισμό δημιουργεί ένα πλαίσιο επώδυνης καθημερινότητας. Είναι αξιοσημείωτο ότι όλες οι ερωτώμενες εξέφρασαν την "απελπισία" τους για τις συνθήκες μέσα στις οποίες είναι υποχρεωμένες να επιβιώνουν κατά την περίοδο του τουρισμού, ωστόσο θεωρούν αυτονόητη, φυσική και επιβεβλημένη την ενασχόλησή τους με τις ανάγκες της οικογένειας. Κάτι δηλαδή σαν αποκλειστικό πρόνομο και υποχρέωση. Εσωτερικεύουν, επίσης, με ιδιαίτερα τραυματικό τρόπο, την παραμέληση των παιδιών εξαιτίας της πολύωρης απουσίας από το σπίτι κατά τη θερινή περίοδο και χρησιμοποιούν εξισορροπητικούς συναισθηματικούς μηχανισμούς προβάλλοντας την ιδιαίτερη φροντίδα που προσφέρουν ως αντιστάθμισμα κατά τη διάρκεια του χειμώνα. Η έντονα αυτοκριτική στάση παραπέμπει στη βίωση του γονεϊκού ρόλου

ως σύμφυτου με τη γυναικεία φύση χαρακτηριστικού και η παραμέλησή του για οποιοδήποτε λόγο δημιουργεί καταστάσεις ενοχής. (Ιγγλέση, Χ. 1990. Fox και Hesse - Biber, S. 1984).

Όλες οι γυναίκες του δείγματος απάντησαν καταφατικά στην ερώτηση αν αισθάνονται την ανάγκη παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων στο χώρο της τουριστικής αγοράς εργασίας, έναν χώρο που προσδιόρισαν ως ιδιαίτερα ανταγωνιστικό που απαιτεί συνεχή ανανέωση των γνώσεων, ενίσχυση και αναπροσαρμογή των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Καταγράφηκε επίσης η έντονη αγωνία για την αδυναμία διαχείρισης δύσκολων ζητημάτων της καθημερινότητας, οικογενειακών κρίσεων, διαπαιδαγώγησης των παιδιών. Και διατυπώθηκε το αίτημα για συνεχή ψυχολογική υποστήριξη αλλά και καθοδήγηση από συγκροτημένες υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Κοψιδά 2006).

Ειδικότερα πρότειναν:

- Τη συνεχή και διαβίου παροχή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για την εξατομικευμένη επαγγελματική ανάπτυξη και την παρακολούθηση των μεταβολών στο παγκόσμιο οικονομικό σκηνικό ώστε η παρουσία τους στον επαγγελματικό χώρο να είναι συμβατή με τη νέα πραγματικότητα.
- Τη δημιουργία ενός δικτύου υπηρεσιών Συμβουλευτικής παρέμβασης για την επιστημονική διαχείριση ζητημάτων που αφορούν τις διαπροσωπικές και οικογενειακές σχέσεις. Ιδιαίτερα σε σχέση με την

ανατροφή των παιδιών, τα προβλήματα της εφηβείας, τις παραβατικές συμπεριφορές, το μαθητικό άγχος, τις ανασφάλειες και τους προβληματισμούς σε θέματα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών.

Είναι προφανές ότι είναι πλέον αναγκαιότητα να συγκροτηθεί ένα πλαίσιο συμβουλευτικών παρεμβάσεων για την πολλαπλή στήριξη των γυναικών (Κοψιδά – Βρεττού 2006). Ότι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχουν πολλά να προσφέρουν τόσο στο περιβάλλον των ενδοοικογενειακών σχέσεων όσο και σε ευρύτερα πεδία της επαγγελματικής και κοινωνικής τους δραστηριοποίησης: Στην υπέρβαση των ανασφαλειών και ματαιώσεων τους, στην ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης στην προσωπική τους αξία, στην προσπάθεια εναρμόνισής τους με το εξωτερικό περιβάλλον και στην ενθάρρυνση ανάληψης δημιουργικών πρωτοβουλιών για τον εκσυγχρονισμό πραγματοποίησης του επαγγελματικού και οικογενειακού τους ρόλου.

### **Γενικές Συμπερασματικές Παρατηρήσεις**

Η έρευνά μας σε σχέση με την γυναικεία παρουσία στην τουριστική αγορά εργασίας μιας τοπικής κοινωνίας ανέδειξε κάποιες όψεις μιας πραγματικότητας που ενδεχομένως είναι αντιπροσωπευτική και για άλλες περιοχές με αντίστοιχα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά. Η τουριστική ανάπτυξη φαίνεται να δημιουργεί πολλαπλές διεξόδους απα-

σχόλησης οι οποίες σε σημαντικό βαθμό ευνοούν το γυναικείο πληθυσμό.

- Το εκπαιδευτικό προφίλ των ερωτώμενων το οποίο δε σχετίζεται με εξειδίκευση στον τουρισμό, επιβεβαιώνει τον εμπειρικό χαρακτήρα της άσκησης των τουριστικών επαγγελματιών.
- Ο επιμερισμός ως προς τη θέση στο επάγγελμα φαίνεται να επιβεβαιώνει την αναπαραγωγή των κοινωνικών αναπαραστάσεων σε σχέση με το φύλο και στον τουριστικό καταμερισμό εργασίας.
- Επισημαίνουμε ωστόσο, σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας σε σχέση με τα παραδοσιακά σχήματα των αγροτικών κοινωνιών: Συνειδητοποίηση του επαγγελματικού ρόλου και της συμμετοχής στην παραγωγική διαδικασία. Αναβάθμιση της θέσης στην οικογενειακή ιεραρχία, οικονομική χειραφέτηση, συμμετοχή και συνυπευθυνότητα για τη διαχείριση

των εισοδημάτων της οικογένειας. Απόκτηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων και αισθημάτων ικανοποίησης για την επάρκεια από την πραγματοποίηση της εργασίας.

- Βίωση ψυχοπνευματικών καταστάσεων από την επιτέλεση πολλών ρόλων (επάγγελμα – οικογενειακά καθήκοντα). Εσωτερίκευση του γονεϊκού ρόλου ως σύμφυτου με τη γυναικεία φύση χαρακτηριστικού και αποδοχή της υποχρέωσης για την φροντίδα της οικογένειας ως αποκλειστικά γυναικείο καθήκον.
- Ανάγκη συγκρότησης εξειδικευμένων υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ώστε να παρέχεται υποστήριξη για τον εγκλιματισμό στους σύγχρονους όρους ζωής και εργασίας, τη διαχείριση των ενδοοικογενειακών προβλημάτων, την κατάκτηση της αυτοπραγμάτωσης μέσω μιας διαδικασίας αυτογνωσίας και τόνωσης του αυτοσυναισθήματος.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αθανασίου, Λ. (1993). *Εισαγωγή στην μεθοδολογία της παιδαγωγικής έρευνας*. Πανεπιστημιακές παραδόσεις, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Banks, O. (1981). *Faces of feminism*, Martin Robinson, Oxford.
- Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*. Οδηγός για φοιτητές και υποψήφιους Διδάκτορες, Gutenberg, Αθήνα.
- Bihby, J. (1975). *Methods of Measuring Mobility, Quality and Quantity*.
- Βρεττός, Σ. (1991). *Οι Αϊαίοι ποιητές της Λενκάδας (1900-1985) ως κοινωνικό φαινόμενο*, Καστανιώτης, Αθήνα, 29-30.
- Γαλάνη – Μουτάφη, Β. (2002). *Έρευνες για τον τουρισμό στην Ελλάδα και την Κύπρο, Μια ανθρωπολογική προσέγγιση*, Προπομπός, Αθήνα.
- Παννακούρου, Μ. (1999). Η ισοτιμία ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάντων εργασίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 16, Οκτώβριος, 50-72.
- Δεληγιάννη, Β. – Ζιώγου, Σ. (επιμ.). (1994). *Εκπαίδευση και φύλο*, Βάνιας, Θεσ/νίκη.

- Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Παπαζήσης, Αθήνα.
- Ζαχαράτος, Γ. (1996). Τουρισμός, απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση, *Ενημέρωση*, τ.15, 13-20.
- Ζολώτας, Ξ. (1966). *Μετανάστευση και οικονομική ανάπτυξη*, Τράπεζα της Ελλάδος, Αρχείο Μελετών και Ομιλών, Αθήνα.
- Ηλιού, Μ. (1984). *Εκπαιδευτική και Κοινωνική δυναμική*, Πορεία, Αθήνα, 68-73.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα Γυναικών, Προσωπεία της Συνείδησης. Συγκρότηση της Γυναικείας Ταυτότητας στην Ελληνική Κοινωνία*, Οδυσσέας, Αθήνα.
- Καραντινός, δ. (2002). Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, Μουρίκη, Α., Ναούμης, Μ., Παπαπέτρου, Γ. (επιμ.). Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 121-124.
- Καρζής, Θ. (1993). *Η γυναίκα στον 20<sup>ο</sup> αιώνα*, Φιλίππότης, Αθήνα.
- Khader, B. (1982). Pour une sociologie du tourisme mediterraneen, *Problems of tourism*, 11, 4, 57-78.
- Koussis, M. (1989). Tourism and the family in a rural Cretan community, *Annals of Tourism Research*, 16, 3, 328-329.
- Κασιμάτη, Κ. (1991). Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης, Μελέτη Ι, Η επιλογή του επαγγέλματος, Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα, 65-68.
- Κασιμάτη, Κ., Θανοπούλου, Μ., Τσάρτας, Π. (1995). *Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισημάνση προοπτικών, Ευρωπαϊκή κοινότητα – Πάντειο Πανεπιστήμιο. Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα.
- Κασιμάτη, Κ. – Κουμάντος, Γ. κ.α. *Ο Φάκελος της Ισότητας*, Οδυσσέας, Αθήνα, 14-15.
- Κοψιδά, Α. (1999). Όψεις της τουριστικής ανάπτυξης στη Λευκάδα. Προοπτικές ανάπτυξης της τοπικής αγοράς εργασίας, *Πρακτικά Παλλευκαδικού Συνεδρίου*, Πάτρα, 92-100.
- Κοψιδά, Α. (2000). Η Εκπαιδευτική και Επαγγελματική ταυτότητα των αποφοίτων Λυκείου (Λευκάδα 1975-85). Ιεραρχήσεις, Κριτήρια. Τουρισμός: ένας παράγοντας διαφοροποίησης; (Διδακτορική διατριβή υπό δημοσίευση), Ιωάννινα.
- Κοψιδά, Α. (2006). Γυναικεία απασχόληση και τουριστική ανάπτυξη. Χειραφέτηση ή αναπαραγωγή των στερεοτύπων στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας; στο *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις γυναίκες*, Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Συνεδρίου ΕΛ.Ψ.Ε., Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 373-385.
- Κοψιδά-Βρεττού, Π. (1998). *Το Έγκλημα και οι κοινωνικοί του προσδιορισμοί*. Λευκάδα 1900-1940, Σάκκουλας, Αθήνα, 373-382.
- Κοψιδά – Βρεττού Παρασκευή. (2006). Επάγγελμα “αγρότισσα”: ταυτότητα και αλλοτρίωση, μια πορεία αργής μεταβατικότητας, στο *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις γυναίκες*, Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Συνεδρίου ΕΛ.Ψ.Ε., Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 348-372.
- Λουκίσσας, Φ. (1980). Κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της τουριστικής ανάπτυξης στα Ελληνικά νησιά, *Οικονομία και Κοινωνία*, 71-75.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1987). Συμβουλευτική –προσανατολισμός στην αγωγή του σήμερα στο σχολείο, στο σπίτι, στην κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 95-102.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 289-295, 301-312.

- Μαραγκουδάκη, Ε. (1993). *Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων. Παιδαγωγικά αναγνώσματα στο νηπιαγωγείο*, Οδυσσέας, Αθήνα.
- Μαυρογιώργος, Γ. (1999) “Μια απάντηση στον αποκλεισμό: η δια βίου εκπαίδευση” στο Τσιτάκαλος, Γ., Σπανού, Ε. (Επιμ.) *Ανθρώπινη Αξιοπρέπεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού “Νίκος Πουλαντζάς” και Συμβούλιο της Ευρώπης, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 259-267.*
- Mead, M. (1981). *Male and Female*, Penguin Books.
- Μουσουρού, Α. (1989). *Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας*, Gutenberg, Αθήνα, 24-36, 69-77.
- Νασιάκου, Μ. (1979). Διαφορές των φύλων και ψυχολογική ταυτότητα, *Επιθ. Κοινωνικών Ερευνών*, τ.36-37, 357-364.
- Παυλίδου, Ε. (1989). Γυναίκα και εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, *Σύγχρονα Θέματα*, τ. 40, 39-46.
- Παυλόπουλος, Π.-Κουζέλης, Α. (1998). *Περιφερειακή Ανάπτυξη της Ελλάδος και Τουρισμός*, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, Αθήνα.
- Πετρινιώτη, Ξ. (1989). Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών, *Σύγχρονα Θέματα*, τ.40, 47-54.
- Roberts, H. (ed.) (1981). *Doing Feminist Research*, Routledge and Kegan Paul, London.
- Smith, V. (1977). *Hosts and geusts: The Anthropology of Tourism*, The University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 8-13.
- Τσάρτας, Π. (1995). Οι Κοινωνικές Επιπτώσεις του Τουρισμού στους Νομούς Κέρκυρας και Λασιθίου, Ε.Κ.Κ.Ε - ΕΟΤ, 99-119.
- Τσάρτας, Π. (1996). *Τουρίστες, Ταξίδια, Τόποι: Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον Τουρισμό*, Εξάντας, Αθήνα, 78-85, 272-290, 338-340.
- Fox και Hesse - Biber, S. (1984). *Women at Work*. Palo Alto, Calif.: Mayfield.

Προβιτάρη Σοφία\* και Σαΐτη Άννα\*\*  
**ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Η επιλογή αντικειμένου σπουδών καθορίζει την επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, επομένως, προκειμένου να βρεθούν τα κατάλληλα εργαλεία άσκησης πολιτικής, για να είναι ορθολογική η κατανομή των ανθρώπινων πόρων και για να λειτουργεί η αγορά εργασίας χωρίς διακρίσεις, είναι σημαντικό να κατανοηθεί η διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων.

Η επιλογή του αντικειμένου σπουδών, που ισοδυναμεί με την επιλογή επαγγέλματος, είναι μια απόφαση που λαμβάνεται από τα άτομα υπό αβεβαιότητα και εξαρτάται από ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες. Οι πιο σημαντικοί από αυτούς αναφέρονται: α) στα ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, δεξιότητες, μαθησιακή ικανότητα, κλπ), β) στο κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο (που καθορίζεται από το μορφωτικό, επαγγελματικό και εισοδηματικό επίπεδο των γονέων- κυρίως της μητέρας), γ) στις στάσεις και προσδοκίες των ατόμων σχετικά με τις ωφέλειες και τα κόστη της εκπαίδευσης και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, οι οποίες διαμορφώνονται μέσα στο ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον.

Ο βαθμός στον οποίο οι προσδοκίες είναι ορθολογικές και ρεαλιστικές, εξαρτάται από την ποιότητα της πληροφόρησης και τις προσλαμβάνουσες από την οικογένεια, τις ομάδες αναφοράς και το θεσμικό περιβάλλον (φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής) κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της αναζήτησης εργασίας.

Εφόσον οι προσδοκίες που δημιουργούνται δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, υπάρχει ορατός ο κίνδυνος τα άτομα να οδηγηθούν σε λανθασμένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές με ψυχολογικές (απογοήτευση, επαγγελματική δυσαρέσκεια – job dissatisfaction, job mismatch), κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες (υπερεκπαίδευση, υποαπασχόληση, ανεργία).

---

\* Η Σ. Π. είναι Υποψήφια Διδάκτορας του Τμήματος Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

\*\* Η Α. Σ. είναι Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

## **EXPECTATIONS: EDUCATION, OCCUPATIONAL ORIENTATION AND EMPLOYMENT**

The college major choice determines career choices. It is important to understand the educational and professional decision making process, in order to develop an educational policy that will promote the rational allocation of human resources and equal opportunities in the labor market.

Choosing a major which is equal with choosing a profession, is a decision made under uncertainty and depends on endogenous and exogenous factors. The most important of them are: a) personal characteristics (gender, natural ability etc), b) socioeconomic background (educational, professional and income parental level, especially of the mother), c) personal attitudes and expectations about educational benefits and costs and labour market, which are influenced by the social environment.

The extent to which the expectations are rational and realistic, depends on the quality of information and on the aspirations of family, reference groups and institutions of career counselling, during education and job searching procedures.

When the expectations do not correspond to the real conditions in the labour market, there is a significant risk to make false educational and occupational choices, that could have psychological (disappointment, job dissatisfaction, job mismatch), social and economic consequences (overeducation, underemployment and unemployment).

### **Εισαγωγή**

Τα άτομα, κατά τη διαδικασία λήψης της απόφασης να επενδύσουν στην εκπαίδευση, λαμβάνουν υπόψη τα οφέλη και τα κόστη της. Έχουν, δηλαδή, επαγγελματικές προσδοκίες (για το ύψος των αναμενόμενων αποδοχών, τις ευκαιρίες, το είδος απασχόλησης κλπ), αλλά και εκπαιδευτικές προσδοκίες (για το κόστος της, το περιεχόμενο σπουδών, την ποιότητα των εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των παρεχόμενων προγραμμάτων κλπ). Οι προσδοκίες αυτές διαμορφώνονται με βάση την πληροφόρηση και τις προ-σλαμβάνουσες που έχουν από το περι-

βάλλον τους, οικογενειακό, κοινωνικό και ακαδημαϊκό.

Η εκπαίδευση είναι μια επένδυση για τη δημιουργία μιας μορφής κεφαλαίου, το οποίο οδήγησε στην οικονομική ανάπτυξη των δυτικών κοινωνιών με ταχύτερους ρυθμούς σε σχέση με τις άλλες μορφές κεφαλαίου. Η επένδυση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση και κατανομή της εργασίας προς πιο παραγωγικούς κλάδους και γεωγραφικές περιοχές, προωθώντας την εφαρμογή της τεχνογνωσίας σε πιο αποτελεσματικές παραγωγικές διαδικασίες και, όπως κάθε μορφή επένδυσης, έχει κάποιο κόστος με την έννοια της δέσμευσης οικονομικών



πόρων. Επομένως, η αποδοτικότητα της εκπαίδευσης μπορεί να εκτιμηθεί από το ύψος ή την αξία του πρόσθετου εισοδήματος που εξασφαλίζει συναρτήσει του κόστους της (Blaug, 1968: 34-44).

Τα οικονομικά οφέλη της εκπαίδευσης αναφέρονται στη θετική επίπτωση στα εισοδήματα των ατόμων που τη λαμβάνουν (ιδιωτικά ή άμεσα οφέλη) και στα εισοδήματα των άλλων (κοινωνικά ή έμμεσα οφέλη), δηλαδή δημιουργεί θετικές εξωτερικές οικονομίες (*externalities*), που εξ ορισμού, αναφέρονται στα οφέλη που δεν περιορίζονται σε μεμονωμένες οικονομικές μονάδες, αλλά διαχέονται στο σύνολο της οικονομίας αυξάνοντας το επίπεδο του πραγματικού εισοδήματος και της κοινωνικής ευημερίας (Becker, 1960).

Τα άμεσα οικονομικά οφέλη (*direct financial returns*), αναφέρονται στη θετική σχέση που συνδέει το επίπεδο εκπαίδευσης και τα επίπεδα μισθών (*earning capacity*), τις οικονομικές προοπτικές (*financial option return*), δηλαδή ευκαιρίες επέκτασης της εκπαιδευτικής διαδικασίας και απόκτησης περισσότερης εκπαίδευσης, που εντείνει τα άμεσα οικονομικά οφέλη, τις επαγγελματικές προοπτικές (*opportunity options*) στην αγορά εργασίας, τις ευκαιρίες αντιμετώπισης των μεταβολών της τεχνολογίας (*hedging opportunities*) και τις ωφέλειες στην οικιακή παραγωγή, δηλαδή εκτός της αγοράς εργασίας (*non-market benefits*) (Weisbrod, 1962; Blaug, 1968:243).

Οι σύγχρονες θεωρίες οικονομικής ανάπτυξης (*new growth theory*), που αναπτύχθηκαν κυρίως από τους

Lucas (1988) και Romer (1990) βασίζονται στη διαπίστωση ότι η εκπαίδευση δημιουργεί εξωτερικές οικονομίες, γεγονός που σημαίνει ότι σε μια οικονομία με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης όλοι οι παραγωγικοί συντελεστές θα λειτουργούν πιο αποτελεσματικά. Υπάρχει ένα ορισμένο επίπεδο ανάπτυξης του εκπαιδευτικού συστήματος μιας χώρας, το οποίο θεωρείται ως το “κατώφλι” (*threshold*), μετά από το οποίο αρχίζει η ταχεία οικονομική ανάπτυξη της (Azariadis and Drazen, 1990).

Από την άλλη μεριά, το κόστος της εκπαίδευσης περιλαμβάνει το κοινωνικό κόστος (το κόστος που επωμίζεται η πολιτεία), το ιδιωτικό κόστος (που επωμίζονται τα άτομα) και το κόστος ευκαιρίας κοινωνικό ή ιδιωτικό (η επένδυση στην εκπαίδευση προϋποθέτει χρήση πόρων, οι οποίοι θα μπορούσαν να διατεθούν σε άλλες οικονομικές δραστηριότητες, ενώ τα άτομα κατά τη διάρκεια των σπουδών τους θυσιάζουν εισοδήματα που δυνητικά θα είχαν αν, αντί να σπουδάζουν, εργάζονταν).

Εφόσον η επιλογή αντικειμένου σπουδών καθορίζει την επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, προκειμένου να υπάρχει αποτελεσματική κατανομή των ανθρώπινων πόρων και εξάλειψη των διακρίσεων στην αγορά εργασίας είναι σημαντικό να κατανοηθεί η διαδικασία της λήψης των σχετικών αποφάσεων από τα άτομα, ώστε να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα άσκησης πολιτικής από τους φορείς συμβουλευτικής και παρέμβασης.

## Προσδοκίες: Εκπαίδευση και Μισθολογικές Διαφοροποιήσεις

Μέχρι τη δεκαετία του '60 (όπου αναπτύσσεται η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου- *Human Capital Theory*) για την οικονομική επιστήμη η εκπαίδευση θεωρείτο ως ένα διαρκές καταναλωτικό αγαθό, η ζήτηση για το οποίο επηρεάζεται από τις προτιμήσεις των καταναλωτών, το οικογενειακό εισόδημα και το κόστος της εκπαίδευσης και προσφέρει στα άτομα παρούσα ή μελλοντική ικανοποίηση (χρησιμότητα).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου θεωρεί την εκπαίδευση ως μια μορφή επένδυσης. Στηρίζεται στην παραδοχή ότι τα άτομα γνωρίζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, δηλαδή ότι υπάρχουν μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα, που διαφέρουν ως προς το είδος και το επίπεδο εκπαίδευσης και είναι διατεθειμένα να αναλάβουν το κόστος εκπαίδευσής τους, την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και να αποζημιωθούν για την επιλογή τους στο μέλλον, επιτυγχάνοντας τους καλύτερους δυνατούς όρους αναφορικά με τις αμοιβές τους.

Πράγματι, στην αγορά εργασίας παρατηρούνται μισθολογικές διαφορές ή ανισότητες. Στην ερμηνεία των μισθολογικών διαφοροποιήσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους άλλοτε δίνεται έμφαση στις διαφορές στις ικανότητες των ατόμων ή στην ανισότητα των ευκαιριών ή στις διαφορές στις αποδόσεις της εκπαίδευσης για την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων και προσόντων και άλλοτε στο ρόλο της αγοράς εργασίας, όπου οι κοι-

νωνικές αξίες ή άλλοι μη οικονομικοί παράγοντες είναι δυνατό να διαμορφώνουν τα επίπεδα των αμοιβών. Τέτοιες ανισότητες ή διακρίσεις παρατηρούνται σε βάρος ορισμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού, όπως οι γυναίκες (*gender discrimination*), οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε εθνικές ή θρησκευτικές μειονότητες καθώς και ανάμεσα σε εργαζόμενους σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας (ιδιωτικός ή δημόσιος τομέας, αυτοαπασχόληση) (Ehrenberg and Smith, 1988: 532-560).

Από τους παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα αμοιβών των εργαζομένων, όπως είναι η ευφυΐα (*natural ability*), οι φιλοδοξίες, η कुουλτούρα της οικογένειας, οι ώρες απασχόλησης και η κινητικότητα, η εκπαίδευση (υπολογιζόμενη ως έτη σπουδών ή/και περιεχόμενο) είναι ο πλέον σημαντικός. Θεωρείται αδιαμφισβήτητο ότι ανάμεσα σε οποιεσδήποτε δύο ομάδες εργαζομένων ίδιας ηλικίας και ίδιου φύλου, τα άτομα της ομάδας με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, θα έχουν υψηλότερες μέσες αποδοχές από τους εργαζόμενους της άλλης ομάδας, με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, ακόμη και αν πρόκειται για εργαζόμενους στις ίδιες θέσεις απασχόλησης. Η διαπίστωση αυτή αποτελεί ασφαλή γενίκευση, που ισχύει για όλες τις αγορές παγκοσμίως και υπάρχουν τρεις ερμηνείες του φαινομένου αυτού: η οικονομική, η κοινωνιολογική και η ψυχολογική.

Σύμφωνα με την πρώτη, τα επίπεδα αμοιβών είναι το αποτέλεσμα της εξισορρόπησης της προσφοράς και της ζήτησης εργαζομένων στην αγορά ερ-

γασίας. Όσο αυξάνεται η ζήτηση για εργαζόμενους με υψηλά προσόντα, δεδομένου του περιορισμού στην προσφορά (εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν είναι όλα τα άτομα διατεθειμένα να αναλάβουν το κόστος της εκπαίδευσης), τόσο αυξάνονται και οι αμοιβές των εργαζόμενων αυτών (Blaug, 1966).

Σύμφωνα με την κοινωνιολογική ερμηνεία, το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον των ατόμων επηρεάζουν την ποσότητα και ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνουν, κυρίως επειδή δημιουργούν τις ευνοϊκές ή αντίξοες συνθήκες, που αντίστοιχα ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν τα άτομα κατά την επιλογή της εκπαίδευσης και κατ' επέκταση την επιλογή επαγγέλματος, αλλά και επειδή οι στάσεις και αξίες που χαρακτηρίζουν τον κοινωνικό περίγυρο αποδίδουν στην εκπαίδευση (και στα αντίστοιχα επαγγέλματα) μια κοινωνική αξία. Μολονότι η απόφαση για την εκπαίδευση ανήκει στα ίδια τα άτομα, συνδέεται με τις προτιμήσεις των γονέων τους, που διαμορφώνουν τις προϋποθέσεις για την συμμετοχή των παιδιών του στην εκπαίδευση. Το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των ατόμων και κυρίως το μορφωτικό επίπεδο των γονέων, είναι οι παράγοντες που ερμηνεύουν τη διάρκεια των σπουδών και κατ' επέκταση την μετέπειτα επαγγελματική τους εξέλιξη (Becker, 1993: 135-154).

Τέλος, η ψυχολογική ερμηνεία στηρίζεται στην υπόθεση ότι τα άτομα που έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, είναι περισσότερο παραγωγικά, και επομένως, η αμοιβή τους θα πρέπει να είναι υψηλότερη, διότι έχουν τις ι-

κανότητες να ανταποκριθούν στις υψηλές απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, που ιεραρχικά βρίσκονται κοντά στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας. Μολονότι, η υψηλή παραγωγικότητα των ατόμων είναι δύσκολο να αποδειχθεί, εντούτοις οι εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης θεωρούνται πιο παραγωγικοί διότι είναι ευέλικτοι στην ανάληψη ποικιλίας εργασιών και προσαρμόζονται πιο εύκολα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας και στην τεχνολογική πρόοδο και διότι κατέχουν δεξιότητες για τις οποίες δεν υπάρχουν υποκατάστατα (Blaug, 1966).

Γενικά, στις ανεπτυγμένες χώρες, όπου ο αριθμός των ατόμων με υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης είναι σημαντικός, οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις είναι μικρές και η επένδυση στην εκπαίδευση αποφέρει μικρές αλλά βέβαιες αποδόσεις. Αντίθετα, στις χώρες που ο αριθμός των εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση είναι μικρός, οι μισθολογικές διαφορές εμφανίζονται πολύ μεγάλες και αυτό αντικατοπτρίζεται στις προσδοκίες των ατόμων αναφορικά με τις αποδόσεις της εκπαίδευσης (Ljungqvist, 1995).

Μια άλλη προσέγγιση που ερμηνεύει τον τρόπο διαμόρφωσης του ύψους των αμοιβών στην αγορά εργασίας, σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, προσφέρει η “Θεωρία του Φίλτρου” (*Filter Theory*). Σύμφωνα με αυτή, στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες, λαμβάνουν υπόψη όχι την παραγωγικότητα των ατόμων (την οποία δεν μπορούν να γνωρίζουν πριν την πρόσληψη), αλλά κάποια χαρακτηριστικά (κυρίως τα διπλώματα σπου-

δών) των εργαζομένων και σαν να πρόκειται για αγορά λαχνού, λαμβάνουν την απόφαση (με βάση τη “θεωρία των παιγνίων”) να καταβάλουν ως αντίτιμο για το “λαχνό”, έναν μισθό. Η πληροφόρηση που έχουν οι επιχειρήσεις για τις ικανότητες των εργαζομένων, επηρεάζουν την επιλογή, το είδος της εργασίας και το ύψος της αμοιβής των εργαζόμενων (Arrow, 1973; Spence, 1973). Τα άτομα, από την άλλη πλευρά, γνωρίζοντας ότι οι επιχειρήσεις επιλέγουν και αμείβουν τους εργαζόμενους βασιζόμενοι στα διπλώματα σπουδών τους, επιλέγουν να αποκτήσουν τέτοια διπλώματα για να αποδείξουν την ποιότητά τους, ως εργαζόμενοι. Έτσι, αναλαμβάνουν το κόστος της εκπαίδευσης με την προϋπόθεση ότι θα επιτύχουν υψηλότερες αμοιβές στην αγορά εργασίας, δηλαδή θα μεγιστοποιήσουν την ψαλίδα ανάμεσα στο μισθό και στο κόστος της εκπαίδευσής τους (Riley, 1979).

Στην αγορά εργασίας λειτουργεί μια διαδικασία ανατροφοδότησης πληροφοριών, μέσα από την ανανέωση του εργατικού δυναμικού, σχετικά με τις αναμενόμενες παραγωγικές ικανότητες των εργαζομένων που συνδέονται με τα χαρακτηριστικά τους (*signals*) (Somanathan, 1998). Η νέα πληροφόρηση μεταβάλλει τις προσδοκίες των επιχειρήσεων σχετικά με την αναμενόμενη παραγωγικότητα των εργαζομένων, γεγονός που επιδρά στη διαμόρφωση των επιπέδων των αμοιβών, που με τη σειρά τους επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές αποφάσεις των ατόμων (Stiglitz, 1975).

Τέλος, υπάρχει η προσέγγιση της “Θεωρίας της Αναζήτησης της Εργα-

σίας” (*Search Theory*), σύμφωνα με την οποία, τα άτομα κατά την αναζήτηση εργασίας, για την εύρεση της κατάλληλης θέσης απασχόλησης, αναλαμβάνουν κάποιο κόστος (σε χρόνο και αναζήτηση πληροφόρησης). Τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης θεωρείται ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, διότι είναι πιθανό να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας που απαιτεί ακόμη και χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από αυτό που τα ίδια κατέχουν. Αντίθετα, η πιθανότητα πρόσληψης σε μια θέση εργασίας με υψηλότερες απαιτήσεις αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο του εργαζόμενου θεωρείται πολύ μικρή. Από την άλλη μεριά, η εκπαίδευση αυξάνει την επιλεκτικότητα (*selectivity*) των ατόμων δηλαδή την τάση επιλογής ανάμεσα στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας περιορίζοντας τον αριθμό των δυνητικών θέσεων απασχόλησης, δεδομένου ότι ορισμένες από τις διαθέσιμες θέσεις δεν θεωρούνται από τα άτομα επιθυμητές ή κατάλληλες. Για το λόγο αυτό τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης εμφανίζουν μεγάλη κινητικότητα (*job mobility*) στις αγορές εργασίας και είναι διατεθειμένα να επωμισθούν υψηλό κόστος αναζήτησης εργασίας (Kettunen, 1997).

Οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις λοιπόν, είναι το αποτέλεσμα μιας αποτελεσματικής αναζήτησης εργασίας, ενώ μισθολογικό πλεονέκτημα θα έχουν τα άτομα που με την κατάλληλη πληροφόρηση και υποστήριξη επωμίστηκαν το σχετικό κόστος, ανέλαβαν τον αναλογούντα κίνδυνο και επέλεξαν έτσι, την εργασία που τους

αποδίδει ικανοποιητικές αποδοχές (Patrinος, 1995).

Συνοψίζοντας, τα άτομα επιλέγουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να ακολουθήσουν ένα τομέα εξειδίκευσης με βάση την πληροφόρηση αναφορικά με το ύψος των αποδοχών, που θα επιτύχουν μελλοντικά ως εργαζόμενοι, έχοντας λάβει την ανάλογη εκπαίδευση. Ωστόσο, οι δυνάμεις που λειτουργούν στην αγορά εργασίας, δεν παρέχουν εγγύηση στα άτομα ότι η επένδυση στην εκπαίδευση θα έχει τις αναμενόμενες αποδόσεις, δηλαδή ότι θα επιτύχουν τα επιθυμητά επίπεδα αμοιβών. Επιπλέον, οι προσδοκίες των ατόμων διαμορφώνονται με βάση την πληροφόρηση ή με κριτήρια, που υιοθετεί το οικογενειακό-κοινωνικό περιβάλλον, και είναι πολύ πιθανόν να έρχονται σε ασυμφωνία με τις πραγματικές συνθήκες στην αγορά εργασίας (Kivinen and Ahola, 1999).

### **Επιλογή Αντικειμένου Σπουδών-Επαγγελματικός Προσανατολισμός**

Οι εκπαιδευτικές αποφάσεις λαμβάνονται υπό αβεβαιότητα, διότι η ίδια εκπαιδευτική διαδικασία, ως παραγωγική διαδικασία, έχει αβέβαιες εισροές, όπως ακριβώς και αβέβαιες εκροές. Η αβεβαιότητα συνδέεται αφενός με τον κίνδυνο τα άτομα να μην ολοκληρώσουν επιτυχώς τις σπουδές τους (*drop out*), αφετέρου με το ύψος των μελλοντικών αμοιβών, τον κίνδυνο δηλαδή, οι πραγματικές αποδοχές που θα απολαμβάνουν μελλοντικά, όταν ενταχθούν στην αγορά εργασίας, να μην είναι οι προσδοκώμενες.

Επομένως, η στάση των ατόμων απέναντι στον κίνδυνο είναι μια συνθήκη, που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στις αναλύσεις. Η στάση των ατόμων απέναντι στον κίνδυνο διαμορφώνει τις επιλογές αναφορικά με την εκπαίδευση και την επιλογή του επαγγέλματος. Η στάση αυτή καθορίζεται από τα χαρακτηριστικά των ατόμων (ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, κοινωνικά χαρακτηριστικά κ.ά). Επομένως, οι μισθολογικές διαφορές είναι το έμμεσο αποτέλεσμα της συμπεριφοράς των ατόμων απέναντι στον κίνδυνο.

Γενικά, τα άτομα, που σταθερά αποστρέφονται τον κίνδυνο (*absolute risk aversion*), ανήκουν σε κοινωνικές ομάδες χαμηλού εισοδήματος και μέσου μορφωτικού επιπέδου και, εξαιτίας των επαγγελματικών επιλογών τους, απολαμβάνουν χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών σε αντίθεση με τα άτομα, που ανήκουν σε εύρωστες ομάδες, και επειδή εμφανίζουν μικρότερη αποστροφή απέναντι στον κίνδυνο, συμπληρώνουν περισσότερα έτη εκπαίδευσης, οδηγούνται σε καλύτερες επαγγελματικές επιλογές και άρα σε υψηλότερα επίπεδα αμοιβών (Brunello, 2002).

Μολονότι οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές αντιμετωπίζονται ως επενδυτικές αποφάσεις, διαχρονικά, η παρατήρηση της λειτουργίας των αγορών εργασίας οδήγησε στη διαπίστωση ότι τα άτομα που επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο λειτουργούν παρορμητικά σε σχέση με τα άτομα που επενδύουν στο υλικό κεφάλαιο και γι' αυτό διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αποτύχουν στις επιλογές τους (Becker, 1993: 30).

Οι εκπαιδευτικές επιλογές καθορίζουν την επιλογή επαγγέλματος. Αυτές αφορούν όχι μόνο στην επιλογή επιστημονικού πεδίου (*major*), αλλά και σε παραμέτρους που συνδέονται με την επιλογή εκπαιδευτικού Ιδρύματος, διάρκειας σπουδών, τρόπου χρηματοδότησης των σπουδών, κατανομή χρόνου ανάμεσα στις σπουδές και την εργασία κτλ. Το ερώτημα που τίθεται είναι για ποιους λόγους άτομα με ορισμένα χαρακτηριστικά επιλέγουν ορισμένα επιστημονικά πεδία ή αντικείμενα σπουδών. Γενικά, θεωρείται ότι σε καθένα από τα επιστημονικά πεδία (π.χ. φυσικές επιστήμες, παιδαγωγικές επιστήμες, οικονομικές επιστήμες κλπ) συγκεντρώνονται οι προτιμήσεις ατόμων, κατά περίπτωση, με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Δύο μηχανισμοί περιγράφουν τον τρόπο με το οποίο διαμορφώνεται η προσφορά εργασίας από τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με το πρώτο μηχανισμό - υπόδειγμα *Cobweb*, η προσφορά εργασίας από τους εργαζόμενους στα διάφορα επαγγέλματα καθορίζεται από το ύψος των τρεχουσών αποδοχών. Τα άτομα προτίθενται να εισαχθούν σε έναν επαγγελματικό κλάδο θεωρώντας ότι οι μελλοντικές αποδοχές τους θα είναι ίδιες με τις τρέχουσες αποδοχές που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Παρατηρώντας τα επίπεδα των αποδοχών κατά την τρέχουσα περίοδο τα άτομα επιλέγουν να επενδύσουν στην εκπαίδευσή τους στο σχετικό αντικείμενο σπουδών. Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας δεν πρόκειται να αλλάξουν το αντικείμενο σπουδών τους ακόμη και αν παρατηρήσουν μεταβολές στις αποδοχές, επειδή έχουν ήδη επενδύσει χρόνο

και προσπάθεια στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Σύμφωνα με το δεύτερο υπόδειγμα, των "ορθολογικών προσδοκιών" (*rational expectations*), τα άτομα αναμένουν μεταβολές στις μελλοντικές αποδοχές, λόγω μεταβολών στη ζήτηση για εργαζόμενους. Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, όσον αφορά στη ζήτηση, διαμορφώνουν προσδοκίες για τις μελλοντικές αποδοχές και ανάμεσα σε εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές, διαλέγουν εκείνη που εξασφαλίζει την υψηλότερη απόδοση (Zarkin, 1985). Όπως και αν αντιμετωπιστεί το ζήτημα της επιλογής επαγγέλματος το σημαντικό στοιχείο είναι τα άτομα να έχουν την κατάλληλη πληροφόρηση, ώστε να διαμορφώνουν κατά το δυνατόν ορθολογικές προσδοκίες. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν τη ζήτηση εργατικού δυναμικού είναι ποικίλοι και απαιτούν τα άτομα να έχουν γνώση σχετικά με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τις συνθήκες κοινωνικές και οικονομικές που επικρατούν.

Μολονότι είναι δυνατό τα άτομα να εκτιμούν ως πιο σημαντικές τις μη χρηματικές ωφέλειες της εκπαίδευσης (επειδή θεωρούν ότι αυτές αντισταθμίζουν καλύτερα το κόστος της εκπαίδευσης), εντούτοις στις περισσότερες περιπτώσεις κάνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές με κριτήριο τη μεγιστοποίηση του μελλοντικού τους πλούτου.

Επομένως, λαμβάνουν υπόψη προσδοκίες αναφορικά με το ύψος των μελλοντικών αναμενόμενων αποδοχών (*expected earnings*) (Berger, 1988). Οι σχετικές εμπειρικές μελέτες

(Altonji, 1993; Rumberger and Thomas, 1993; Grogger and Eide, 1995; Eide and Waehrer, 1998), έχουν δείξει ότι τα άτομα επιλέγουν αντικείμενα σπουδών, όπως μηχανολογία, διοίκηση επιχειρήσεων κλπ επειδή η εργασία στα αντίστοιχα επαγγέλματα στην αγορά εργασίας αμείβεται με υψηλότερες αποδοχές, σε σχέση αυτές όσων απασχολούνται σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους. Ωστόσο, όλοι οι σπουδαστές δεν επιλέγουν τις σπουδές και τα επαγγέλματα με τις υψηλότερες αποδοχές. Αυτό οφείλεται στις διαφορές στα ατομικά χαρακτηριστικά, τις ικανότητες, τις στάσεις και προτιμήσεις, στο κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο.

Πιο συγκεκριμένα, οι επιλογές ανδρών και γυναικών διαφέρουν, λόγω των διαφορών που έχουν στην αναμενόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στις ικανότητες. Οι γυναίκες, λόγω της φύσης τους, εμφανίζουν μεγαλύτερη πιθανότητα να απέχουν για ορισμένο διάστημα από την εργασία προκειμένου να γεννήσουν και να αναθρέψουν τα παιδιά τους. Η αποχή αυτή συνεπάγεται απώλειες εισοδημάτων. Στα διαστήματα αυτά, η απόδοση της εκπαίδευσης θα μειωθεί σημαντικά (*atrophy rate*). Όσο υψηλότερα αμείβεται μια θέση εργασίας, τόσο μεγαλύτερες θα είναι οι απώλειες των εισοδημάτων. Έτσι, οι γυναίκες διαμορφώνουν την τάση να επιλέγουν αντικείμενα, όπως οι παιδαγωγικές ή οι θεωρητικές επιστήμες, ώστε να ελαχιστοποιήσουν τις απώλειες εισοδημάτων που θα έχουν, όταν θα χρειαστεί να αποσυρθούν για ορισμένο χρονικό διάστημα από την εργασία. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που οι απο-

δοχές των γυναικών, καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, είναι χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών. Φαίνεται μάλιστα ότι οι συναρτήσεις εισοδημάτων ανδρών και γυναικών ταυτίζονται στις περπτώσεις που οι γυναίκες είναι άγαμες χωρίς παιδιά (Blakemore and Low, 1984).

Επιπλέον, τα διάφορα επιστημονικά αντικείμενα απαιτούν από τα άτομα να κατέχουν διαφορετικές ικανότητες. Ορισμένα επιστημονικά πεδία, περισσότερο από άλλα, απαιτούν προαπαιτούμενη γνώση (π.χ. μαθηματικά) και συνεχή επιμόρφωση (νέες τεχνολογίες). Έχουν δηλαδή μια οικονομική αξία (*option value*) διαφορετική κατά περίπτωση. Ορισμένα αντικείμενα, όπως οι φυσικές και οι οικονομικές επιστήμες, οι επιστήμες υγείας κλπ απαιτούν μια μακρά εκπαιδευτική διαδικασία για την απόκτηση εξειδικευμένης γνώσης, απαραίτητης για αντίστοιχα αυστηρά ορισμένα επαγγελματικά πεδία (*skill oriented majors*). Προκειμένου να αποκτήσουν αυτήν την εξειδικευμένη γνώση, που εξασφαλίζει πρόσβαση σε υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα, τα άτομα επωμίζονται μεγαλύτερο εκπαιδευτικό κόστος. Αντίθετα, αντικείμενα σπουδών που παρέχουν πιο ευρεία γνώση, απαιτούν μικρότερο κόστος και προετοιμάζουν τα άτομα για μεγαλύτερη ποικιλία επαγγελμάτων που όμως αμείβονται λιγότερο. Έτσι, οι διαφορετικές επιλογές ερμηνεύονται από τις διαφορετικές προτιμήσεις αναφορικά με το κόστος και από τις διαφορές στις δεξιότητες. Οι δύο αυτές παράμετροι καθορίζουν ως έναν βαθμό τις προσδοκίες των ατόμων σχετικά με την πι-

θανότητα να ολοκληρώσουν επιτυχώς τις σπουδές τους (Blakemore and Low, 1984).

Τα άτομα εμφανίζουν διαφορές στην μαθησιακή ικανότητα (*ability*). Οι διαφορές αυτές συνεπάγονται διαφορές στις προτιμήσεις σχετικά με την εκπαίδευση, διαφορές στην εκτίμηση του “κινδύνου” που εμπεριέχει κάθε αντικείμενο σπουδών (πιθανότητα να μην ολοκληρωθούν οι σπουδές) και διαφορές στην εκτίμηση της απόδοσης της εκπαίδευσης (εκτίμηση του κόστους της εκπαίδευσης και των προσδοκώμενων αποδοχών). Τα άτομα είναι πιθανό να λαμβάνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους αποφάσεις, λαμβάνοντας υπόψη όχι την πραγματική τους ικανότητα αλλά την υποκειμενική εκτίμηση για τις ικανότητες που έχουν<sup>1</sup>. Γενικά, η ικανότητα στα μαθηματικά θεωρείται καθοριστικός παράγοντας και για τα δύο φύλα στην επιλογή φυσικών και οικονομικών επιστημών, ενώ η ικανότητα στη χρήση της γλώσσας, αντίστοιχα, καθοριστικός παράγοντας για την επιλογή των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών (McDowell, 1982).

Επιπλέον, οι γυναίκες, συνήθως, έχουν μικρότερες προσδοκίες από τους άνδρες σχετικά με τα επίπεδα των αναμενόμενων αμοιβών (Carvajal et al., 2000), ενώ έχουν την τάση να αποστρέφονται τον κίνδυνο, γεγονός που τις οδηγεί στην ανταλλαγή (*trade off*) ενός υψηλού αλλά αβέβαιου μισθού/ εισο-

δήματος με έναν χαμηλό αλλά βέβαιο. Τα άτομα που αποστρέφονται τον κίνδυνο δείχνουν προτίμηση για θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα Αντίθετα, όσο η αποστροφή του κινδύνου μειώνεται, τα άτομα στρέφονται προς τα ελεύθερα επαγγέλματα (αυτοαπασχόληση) όπου τα εισοδήματα είναι υψηλά, αλλά εμφανίζουν μεγάλη διακύμανση (Williams and Gordon, 1981; Brunello, 2002). Οι γυναίκες, λοιπόν, έχουν την τάση να δείχνουν προτίμηση στα θεωρητικά και παιδαγωγικά επιστημονικά πεδία και λιγότερο στις φυσικές επιστήμες, που θεωρούνται ότι ενέχουν μεγαλύτερο “κίνδυνο”, αλλά που τα αντίστοιχα επαγγέλματα αμείβονται με υψηλότερες αμοιβές (π.χ. στην εκπαίδευση).

Επίσης, λόγω του ρόλου τους στο πλαίσιο της οικογένειας, με την παραδοσιακή κατανομή της οικιακής εργασίας, οι γυναίκες έχουν διαφορετικές προτιμήσεις όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος από τους άνδρες. Οι γυναίκες προτιμούν χαρημοποιήματα όπως ευέλικτο ωράριο, ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον κλπ, ενώ οι άνδρες υψηλό μισθό, δυνατότητες προαγωγής κλπ (Blau and Ferber, 1991).

Τα άτομα που έχουν την τάση να εργαστούν σκληρά, έχει διαπιστωθεί ότι επιλέγουν επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από καινοτομίες και ραγδαίες αλλαγές. Επίσης, άτομα που έχουν ισχυρό προσανατολισμό προς τη

---

1. Είναι πιθανό τα άτομα που υπερεκτιμούν τις ικανότητές τους να είναι περισσότερο αισιόδοξα σχετικά με το ύψος των αναμενόμενων αποδοχών τους, σε σχέση με τα άτομα που με αντικειμενικά κριτήρια έχουν μεγαλύτερες μαθησιακές ικανότητες (Williams and Gordon, 1981, Menon, 1997).



δημιουργία οικογένειας, επιλέγουν αντικείμενα σπουδών που οδηγούν σε επαγγέλματα που δεν χρειάζονται νέες εκπαιδευτικές επενδύσεις ή που τους επιτρέπουν να διαθέτουν αρκετό χρόνο για την οικιακή απασχόληση ενόσω εργάζονται. Συνήθως, τα άτομα που επιθυμούν να απέχουν από την εργασία επιλέγουν τα επαγγέλματα που δεν απαιτούν επιμόρφωση στα πλαίσια της εργασίας (*on-the-job training*), ώστε να αποφύγουν περαιτέρω απώλεια εισοδήματος. Οι φυσικές επιστήμες έχουν το υψηλότερο κόστος από πιθανή διακοπή της εργασίας, και τον υψηλότερο βαθμό απαξίωσης της αποκτηθείσας γνώσης, ακολουθούν οι οικονομικές επιστήμες, οι κοινωνικές επιστήμες και η ψυχολογία, οι βιολογικές επιστήμες και τέλος οι ιστορικές/ φιλολογικές επιστήμες (McDowell, 1982).

Τα άτομα που έχουν την τάση να εμπλέκονται με τα κοινά (*community involvement*) είναι περισσότερο πιθανό να επιλέξουν αντικείμενα σπουδών όπως η εκπαίδευση και οι κοινωνικές επιστήμες. Επίσης, η ισχυρή επιθυμία να αποκτήσουν χρήματα από την εργασία αποθαρρύνει τις γυναίκες από την επιλογή της εκπαίδευσης ως επάγγελμα, και συνήθως, τις οδηγεί στην επιλογή οικονομικών επιστημών ή επιστημών βιολογικών/ υγείας. Για τους άνδρες αυτός είναι ο μόνος σημαντικός λόγος που επιλέγουν τις φυσικές και πολυτεχνικές επιστήμες (McDowell, 1982).

Η οικογένεια, από τις ομάδες αναφοράς (*reference group*), έχει τον κυρίαρχο ρόλο στη διαμόρφωση των προσδοκιών των ατόμων και η επίδρασή της έχει μελετηθεί σε πολλές

κοινωνιολογικές μελέτες από την άποψη του κοινωνικοοικονομικού και μορφωτικού επιπέδου, τον αριθμό των μελών, την κουλτούρα ή υποκουλτούρα των γονέων, κ.α. Ως ομάδα αναφοράς, ορίζεται ένα σύνολο ανθρώπων, στο οποίο ένα άτομο ανήκει (ή επιθυμεί να ανήκει) υιοθετώντας στάσεις και απόψεις και μια αποδεκτή συμπεριφορά από το σύνολο αυτό. Οι προσδοκίες διακρίνονται σε προσδοκίες που έχουν τα ίδια τα άτομα για τον εαυτό τους (*aspirations*) και σε προσδοκίες που έχουν τα άτομα αναφορικά με άλλα άτομα της ομάδας αναφοράς στην οποία ανήκουν (*expectations*) (Williams, 1972).

Το οικογενειακό υπόβαθρο, λοιπόν, συνθέτουν το οικογενειακό εισόδημα, το μορφωτικό επίπεδο και το επάγγελμα των γονέων, καθώς και στοιχεία που σχετίζονται με τη δομή της οικογένειας, όπως η παρουσία μεγαλύτερων αδελφών που σπουδάζουν, ο ρόλος των γονέων, η παρουσία των γονέων κατά την παιδική και εφηβική ηλικία των ατόμων κλπ. (Montmarquette et al., 2002). Ιδιαίτερα το μορφωτικό και επαγγελματικό επίπεδο της μητέρας επηρεάζει σημαντικά τις επιλογές των ατόμων. Οι εργαζόμενες μητέρες ιδίως αυτές που ακολουθούν επαγγελματική καριέρα αποτελούν πρότυπο για τα παιδιά τους ιδίως για τα κορίτσια (Blau and Ferber, 1991).

Τα άτομα που προέρχονται από εύρωστες οικονομικά οικογένειες, των οποίων οι γονείς έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ασκούν επαγγέλματα, στα οποία κατέχουν διευθυντικές ή ανώτερες θέσεις, επιλέγουν αφενός επισημονικά πεδία αιχμής (απαιτούν

διαρκή επιμόρφωση προκειμένου η γνώση να διατηρείται επίκαιρη) που ενέχουν μεγαλύτερο βαθμό “κινδύνου”, ως προς πιθανότητα επιτυχούς ολοκλήρωσης των σπουδών αυτών, αφετέρου οδηγούνται στην επιλογή επαγγελματιών που αμείβονται με υψηλά επίπεδα αμοιβών (π.χ επιλέγουν τις φυσικές επιστήμες και όχι τις παιδαγωγικές). Ομοίως, η παρουσία μεγαλύτερων αδελφών που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους ασκεί σημαντική θετική επίδραση στις περιπτώσεις εκείνων που επιλέγουν τις φυσικές ή οικονομικές επιστήμες. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι η άμεση πληροφόρηση που έχουν τα άτομα και η υπάρχουσα εμπειρία αυτά που παίζουν ρόλο στην επιλογή. (Montmarquette et al., 2002).

## Εκπαιδευτική Πολιτική

Μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο εμφανίζεται μια διεθνής τάση για προγραμματισμό ή σχεδιασμό της οικονομίας, ώστε να επιτευχθεί ο μεγαλύτερος δυνατός ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης. Ορισμένα από τα υποδείγματα που χρησιμοποιήθηκαν (χρονικά διαδοχικά) στον προγραμματισμό στο χώρο της παιδείας είναι:

i) Το υπόδειγμα αναγκών σε εργατικό δυναμικό (*manpower requirements approach*), που βασίζεται στη σχέση ανάμεσα στην παραγωγή και στο απαιτούμενο εργατικό δυναμικό κατά επίπεδο εκπαίδευσης και στον προσδιορισμό των συγκεκριμένων αναγκών της οικονομίας για ανθρώπινο δυναμικό με συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης, ώστε να υπάρξει ισορροπία

προσφοράς και ζήτησης στα επαγγελματικά που συνθέτουν την αγορά εργασίας μιας χώρας (Ψαχαρόπουλος, 1999: 126-128. Σαΐτης, 2000: 89-90).

ii) Το υπόδειγμα κοινωνικής ζήτησης (*social demand*), που θεωρεί την εκπαίδευση ως δικαίωμα κάθε ατόμου αναγνωρίζοντας στα άτομα το δικαίωμα να επιλέγουν το επάγγελμα που επιθυμούν να ακολουθήσουν και βασίζεται στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και στις τάσεις ζήτησης εκπαίδευσης που διαμορφώνουν τα άτομα (Ψαχαρόπουλος, 1999: 128-129. Σαΐτης, 2000: 90).

iii) Το υπόδειγμα κόστους – οφέλους (*cost-benefit model*), που βασίζεται στον υπολογισμό της αποδοτικότητας κάθε βαθμίδας εκπαίδευσης καθορίζοντας έτσι τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες. Η επένδυση στην εκπαίδευση και η διάθεση των σχετικών πόρων σε μια οικονομία γίνεται με κριτήριο την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων παραγωγής που τίθενται, ώστε να επιτυγχάνεται η μεγαλύτερη δυνατή ωφέλεια με το μικρότερο απαιτούμενο κόστος εκπαίδευσης (Ψαχαρόπουλος, 1999: 129-131. Σαΐτης, 2000: 90).

Σχεδόν όλα τα υποδείγματα καθαυτά ή σε σύνθεση, εμφανίζουν αδυναμίες στην εκτίμηση και στην πρακτική τους εφαρμογή. Σήμερα, ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος είναι συνώνυμο της εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία οφείλει να προωθήσει την ισότητα και την αποτελεσματικότητα. Στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής εντάσσεται η υποχρέωση

της πολιτείας να παρέχει κοινωνική πληροφόρηση, τόσο για το ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα όσο και για τις συνθήκες στην αγορά εργασίας (Ψαχαρόπουλος, 1999:131-137).

Στη διάρκεια της δεκαετίας του '60, θεωρήθηκε ότι η επένδυση στην ανώτατη εκπαίδευση είναι καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής μεγέθυνσης και στο επίπεδο της άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής αναπτύχθηκε το πρώτο υπόδειγμα, που ενθαρρύνει την ανάπτυξη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και είναι προσανατολισμένο προς την κατεύθυνση της κάλυψης των απαιτήσεων σε εργατικό δυναμικό για την παραγωγή του απαιτούμενου προϊόντος. Οι συνέπειες της αύξησης της επένδυσης στην ανώτατη εκπαίδευση εμφανίστηκαν κατά την επόμενη δεκαετία, με το φαινόμενο της "υπερεκπαίδευσης" (*overeducation*). Οι εργαζόμενοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είχαν υψηλά προσόντα και δεξιότητες που η αγορά εργασίας ή δεν είχε ανάγκη ή που δεν αξιοποιούσε (*job mismatch*). Την αισιοδοξία της δεκαετίας του '60 για την συμβολή της εκπαίδευσης στην απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη, διαδέχτηκε ο σκεπτικισμός για τις ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες της υπερεκπαίδευσης και υποαπασχόλησης (*under-employment*) των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, φαινόμενα που περιγράφουν την πλεονάζουσα προσφορά εργαζομένων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (Teichler, 1999a, 1999b).

Πρόσφατες μελέτες που έχουν διεξαχθεί παγκοσμίως (όπως αυτή του *International Labour Office: World Employment Report, 2001*) α-

ναφέρουν ότι, στις σύγχρονες αγορές εργασίας, οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκονται προοστά σε διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, που είναι, εν μέρει, αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης. Οι σύγχρονες τάσεις στις αγορές εργασίας είναι η αύξηση των ποσοστών ανεργίας, η υποαπασχόληση και υπερεκπαίδευση, η αβεβαιότητα αναφορικά με τη διάρκεια της απασχόλησης ή απασχόληση στη βάση της μερικής απασχόλησης, ανισότητες ανάμεσα στις ευκαιρίες απασχόλησης ανδρών και γυναικών και περαιτέρω αύξηση της ανεργίας των νέων (Teichler, 1999a, 1999b, ILO, 2001). Η δομή των αγορών εργασίας, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε αυτές, το εργασιακό καθεστώς και η συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με αποτέλεσμα την απορρόφηση των εργαζομένων από τον ιδιωτικό τομέα (ιδίως των γυναικών) είναι οι κυριότερες μεταβολές, που αναμένεται να επηρεάσουν τις αγορές εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως ήδη συμβαίνει στις ΗΠΑ (Dolado *et. al.*, 2001).

Η πληροφόρηση που έχουν τα άτομα και τα προσδοκώμενα επίπεδα αμοιβών συγκρινόμενα με τα πραγματικά, οδηγούν σε σημαντικά συμπεράσματα για το ρεαλισμό αυτών των προσδοκιών. Εφόσον οι προσδοκίες δεν είναι ρεαλιστικές, τότε στα πλαίσια της εκπαιδευτικής πολιτικής θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την βελτίωση της πληροφόρησης, μέσω της ενίσχυσης του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού, που παρέχεται στα άτομα και στις οικογένειές τους, ώστε οι αποφάσεις που λαμβάνουν αναφορικά με την εκ-

παίδευση να μην οδηγούν σε λανθασμένες επιλογές που προκαλούν “απογοήτευση” (*job dissatisfaction*) και πιθανότατα οδηγούν στην ανεργία.

### Συμπεράσματα- Συζήτηση

Τα άτομα, κατά τη διαδικασία λήψης της απόφασης να επενδύσουν στην εκπαίδευση, λαμβάνουν υπόψη τα οφέλη και τα κόστη της. Έχουν, δηλαδή, επαγγελματικές προσδοκίες, (για το ύψος των αναμενόμενων αποδοχών, τις ευκαιρίες, το είδος απασχόλησης, κ.ά), αλλά και εκπαιδευτικές προσδοκίες, (για το κόστος της, το περιεχόμενο σπουδών, την ποιότητα των εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των παρεχόμενων προγραμμάτων κ.ά). Οι προσδοκίες αυτές διαμορφώνονται με βάση την πληροφόρηση και τις προσλαμβανουσες που έχουν από το περιβάλλον τους, οικογενειακό, κοινωνικό.

Η εκπαίδευση είναι μια επένδυση για τη δημιουργία μιας μορφής κεφαλαίου, το οποίο οδήγησε στην οικονομική ανάπτυξη των δυτικών κοινωνιών με ταχύτερους ρυθμούς σε σχέση με τις άλλες μορφές κεφαλαίου. Η επένδυση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση και κατανομή της εργασίας προς πιο παραγωγικούς κλάδους και γεωγραφικές περιοχές, προωθώντας την εφαρμογή της τεχνολογίας σε πιο αποτελεσματικές παραγωγικές διαδικασίες, και όπως κάθε μορφή επένδυσης, έχει κάποιο κόστος με την έννοια της δέσμευσης οικονομικών πόρων. Επομένως, η αποδοτικότητα της εκπαίδευσης μπορεί να εκτιμηθεί από το ύψος ή την αξία του πρόσθετου εισοδήματος που

προκύπτει συναρτήσει του κόστους της (Blaug, 1968: 34-44).

Τα ατομικά χαρακτηριστικά, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο της οικογένειας, οι προτιμήσεις και η των ατόμων στάση απέναντι στον κίνδυνο είναι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση των προσδοκιών αναφορικά με τις αναμενόμενες αποδοχές και επομένως, καθορίζουν την επιλογή αντικειμένου σπουδών και επαγγέλματος.

Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές στηρίζονται στην πληροφόρηση αναφορικά με το ύψος των αποδοχών, που θα επιτύχουν μελλοντικά οι απασχολούμενοι στην αγορά εργασίας, έχοντας λάβει την ανάλογη εκπαίδευση και τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, οι δυνάμεις που λειτουργούν στην αγορά εργασίας, δεν παρέχουν εγγύηση στα άτομα ότι η επένδυση στην εκπαίδευση θα έχει τις αναμενόμενες αποδόσεις, δηλαδή ότι θα επιτύχουν τα επιθυμητά επίπεδα αμοιβών, τα οποία να αντισταθμίζουν το κόστος της εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι προσδοκίες των ατόμων διαμορφώνονται με βάση την πληροφόρηση ή με κριτήρια, που υιοθετεί το οικογενειακό-κοινωνικό περιβάλλον, και είναι πολύ πιθανόν να έρχονται σε ασυμφωνία με τις πραγματικές συνθήκες στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό αφενός να υπόκειται σε έλεγχο η ποιότητα της πληροφόρησης που έχουν οι νέοι αφετέρου να ενισχυθούν οι θεσμοί παροχής αξιόπιστης πληροφόρησης (φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού) στο πλαίσιο άσκησης της εκπαιδευτικής πολιτικής.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Altonji, J. (1993). The Demand for and Return to Education when Education Outcomes are Uncertain, *Journal of Labor Economics*, 11, 48-83.
- Arrow, K. (1973). Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Azariadis, C., and Drazen, A. (1990). Threshold Externalities in Economic Development, *Quarterly Journal of Economics*, 105(2): 501-526.
- Becker, G. (1960). Underinvestment in College Education?, *The American Economic Review*, 50 (2), 346-354.
- Becker, G. (1993). *Human Capital*, 3<sup>rd</sup> Edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Blakemore, A., and Low, S. (1984). Sex Differences in Occupational Selection: The Case of College Majors, *Review of Economics and Statistics*, 66, 157-163.
- Blau, F., and Ferber, M. (1991). Career Plans and Expectations of Young Women and Men: The Earnings Gap and Labor Force Participation, *Journal of Human Resources*, 26(4): 581-607.
- Blaug, M. (1966). An Economic Interpretation of the Private Demand for Education, *Economica*, 33, 166-182.
- Blaug, M. (1968). *Economics of Education*, 1<sup>st</sup> Edition. U.S.A: Penguin Books.
- Brunello, G. (2002). Absolute Risk Aversion and the Returns to Education, *Economics of Education Review*, 21, 635-640.
- Carvajal, M., et al. (2000). Inter-Gender Differentials between College Students' Earnings Expectations and the Experience of Recent Graduates, *Economics of Education Review*, 19, 229-243.
- Dolado, J., Felgueroso, F., and Jimeno, J. (2001). Female Employment and Occupational Changes in the 1990s: How is the EU Performing Relative to the US?, *European Economic Review*, 45, 875-889.
- Ehrenberg, R., and Smith, R. (1988). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition. USA: Scott, Foresman and Company.
- Eide, E., and Waehrer, G. (1998). The Role of the Option Value of College Attendance in College Major Choice, *Economics of Education Review*, 17(1): 73-82.
- Grogger, J., and Eide, E. (1995). Changes in College Skills and the Rise in the College Wage Premium, *Journal of Human Resources*, 30, 280-310.
- International Labour Office. (2001). New ILO Study: Labour Markets less Volatile than Generally Assumed, *World of Work*, 40, 11-13.
- Kettunen, J. (1997). Education and Unemployment Duration, *Economics of Education Review*, 16(2): 163-170.
- Kivinen, O., and Ahola, S. (1999). Higher Education as Human Risk Capital, *Higher Education*, 38, 191-208.
- Ljungqvist, L. (1995). Wage Structure as Implicit Insurance on Human Capital in Developed versus Underdeveloped Countries, *Journal of Development Economics*, 46, 35-50.
- Lucas, R. (1988). On the Mechanism of Development, *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- McDowell, J. (1982). Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles, 72, 752-768.
- Menon-Eliophotou, M. (1997). Perceived Economic Benefits of Higher Education: The Case of Cyprus, *Education Economics*, 5(1): 53-61.
- Montmarquette, C., et al. (2002). How do Young People Choose College Majors?, *Economics of Education Review*, 21, 543-556.

- Patrinios, H. (1995). Socioeconomic Background, Schooling, Experience, Ability and Monetary Rewards in Greece, *Economics of Education Review*, 14(1): 85-91.
- Riley, J. (1979). Testing the Educational Screening Hypothesis, *Journal of Political Economy*, 87(5): 227-252.
- Romer, P. (1990). Endogenous Technical Change, *Journal of Political Economy*, 98, S71-S102.
- Rumberger, R., and Thomas, S. (1993). The Economic Returns to College Major, Quality and Performance: A Multilevel Analysis of Recent Graduates, *Economics of Education Review*, 12, 1-19.
- Σαϊτης, Χ. (2000). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Somanathan, R. (1998). School Heterogeneity, Human Accumulation and Standards, *Journal of Public Economics*, 67, 369-397.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Stiglitz, J. (1975). The Theory of "Screening", Education, and the Discrimination of Income, *The American Economic Review*, 65(3): 283-300.
- Teichler, U. (1999a). Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges, *Higher Education Policy*, 12, 285-312.
- Teichler, U. (1999b). Research on the Relationships between Higher Education and the World of Work: Past Achievements, Problems and the New Challenges, *Higher Education*, 38, 169-190.
- Weisbrod, B. (1962). Education and Investment in Human Capital, *Journal of Political Economy*, 70(5): 106-123.
- Williams, G., and Gordon, A. (1981). Perceived Earnings Functions and ex ante Rates of Return to Post Compulsory Education in England, *Higher Education*, 10, 199-227.
- Williams, T. (1972). Educational Aspirations: Longitudinal Evidence on Their Development in Canadian Youth, *Sociology of Education*, 45(2): 107-133.
- Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Zarkin, G. (1985). Occupational Choice: An Application to the Market for Public School Teachers, *Quarterly Journal of Economics*, 100(2): 409-446.

Χρήστος Τασιόπουλος\*

**ΟΜΑΔΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ  
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ**

Στην εργασία αυτή παρουσιάζεται ο σχεδιασμός που είναι αναγκαίος για να λειτουργήσει αποτελεσματικά μια ομάδα επαγγελματικής συμβουλευτικής στον ΟΑΕΔ. Γίνεται περιγραφή των παραμέτρων που λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό όπως: τα κριτήρια συγκρότησης μιας ομάδας επαγγελματικής συμβουλευτικής, ο τρόπος ένταξης των μελών στην ομάδα, η δομή και το περιεχόμενο του προγράμματος, ο καθορισμός του τόπου συναντήσεων, η χρονική διάρκεια και το ωράριο του συνολικού προγράμματος. Στο τέλος γίνονται μερικές επισημάνσεις που αφορούν στο περιεχόμενο και στις αρχές της ομαδικής επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Christos Tassiopoulos\*

**VOCATIONAL GROUP COUNSELLING IN O.A.E.D.**

This article presents the kind of planning that is necessary for the effective running of group vocational counselling in the National Manpower Employment Organization of Greece. It describes the factors that have to be taken into consideration in the planning such as: criteria of group formation, screening and selection procedures, structure and content of the program, frequencies and duration of meetings. At the end, the article presents some notes about the content and the principles of group vocational counselling.

---

\* Ο Χ.Τ. είναι Επαγγελματικός Σύμβουλος και Αναπληρωτής Διευθυντής στη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ. *Επικοινωνία:* τηλ.210 9914870.

## Εισαγωγή

Η Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι μια νέα δράση που υλοποιείται στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) καθώς και στο Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΠΚΕΠ) του ΟΑΕΔ.

Η αναγκαιότητα της συγκεκριμένης δράσης στηρίζεται σε παράγοντες όπως: το υψηλό ποσοστό των ανέργων που προσέρχεται στα ΚΠΑ και δεν έχει σαφείς επαγγελματικούς στόχους, η αστάθεια της αγοράς εργασίας, οι συχνότερες αλλαγές στις επαγγελματικές δομές, η αβέβαιη και συνεχώς μεταβαλλόμενη σταδιοδρομία.

Η επαγγελματική συμβουλευτική εφαρμόζεται κυρίως σε ομαδικό επίπεδο διότι οι ομάδες: α) αποτελούν ένα προνομακό χώρο παρέμβασης, β) εξοπλίζουν τα μέλη τους με μια εσωτερική δύναμη, γ) βοηθάνε τα μέλη τους να απαλλαγούν από τα νοητικά τους εμπόδια (Amundson και συνεργάτες, 1989), δ) παρέχουν τη δυνατότητα ανατροφοδότησης.

Μέχρι σήμερα έχει υλοποιηθεί ένας σημαντικός αριθμός ομάδων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στα ΚΠΑ και στο ΠΚΕΠ. Οι ομάδες αυτές αποτελούνται από άνδρους, γυναίκες και άντρες διαφόρων ηλικιών και συντονίζονται από Επαγγελματικούς Συμβούλους και εξειδικευμένους Εργασιακούς Συμβούλους. Τα αποτελέσματα από τις αξιολογήσεις των συμμετεχόντων είναι ενθαρρυντικά για την ποιότητα εφαρμογής αυτής της υπηρεσίας και τη συνέχισή της.

Ο σχεδιαστής μιας ομάδας επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να ξέρει την ομάδα-στόχο, το σκοπό και τους στόχους που θέλει να πετύχει, τον τρόπο λειτουργίας των ομάδων, τα στάδια των ομάδων και τα χαρακτηριστικά των μελών της ομάδας. Στο κείμενο που ακολουθεί γίνεται αναφορά στα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας ομάδας επαγγελματικής συμβουλευτικής (και που αποτελούν μέρος της μεθοδολογίας υλοποίησης της επαγγελματικής συμβουλευτικής) όπως:

- Στη σύνθεση (κριτήρια συγκρότησης) της ομάδας
- Στον τρόπο ένταξης των μελών στην ομάδα
- Στη δομή και στο περιεχόμενο του προγράμματος
- Στον καθορισμό του τύπου συναντήσεων, της χρονικής διάρκειας και του ωραρίου του συνολικού προγράμματος.

Όσο πιο προσεκτικά σχεδιάζεται μια ομάδα επαγγελματικής συμβουλευτικής, τόσο περισσότερο έχει την πιθανότητα να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Ο σωστός σχεδιασμός και η υλοποίηση ομάδων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής προϋποθέτει γνώσεις και δεξιότητες από τη μεριά του Συμβούλου. Ο Σύμβουλος πρέπει να διαθέτει συγκεκριμένες γνώσεις γύρω από τη δομή και λειτουργία των ομάδων. Να γνωρίζει τα στάδια αλλά και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των σταδίων μέσα από τα οποία περνάει μία ομάδα. Σύμφωνα με τους Jacobs, Masson και Harvill (2006), τα στάδια μίας ομάδας είναι τρία (αρχικό, μεσαίο, τελικό) ενώ σύμφωνα με



τους Amundson, Westwood, Borgen και Pollard (1989) τα στάδια είναι έξι: α) το στάδιο του σχεδιασμού, β) το αρχικό στάδιο, γ) το μεταβατικό στάδιο, δ) το στάδιο εργασίας, ε) το τελικό στάδιο και στ) το στάδιο παρακολούθησης.

Ο Σύμβουλος πρέπει, επίσης, να διαθέτει ορισμένες δεξιότητες, να υιοθετεί ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές που να διευκολύνουν και να κάνουν αποτελεσματική τη συμβουλευτική διαδικασία. Συγκεκριμένα, ο Σύμβουλος χρειάζεται: να έχει και να δείχνει ένα ειλικρινές και γνήσιο ενδιαφέρον για κάθε συμβουλευόμενο, να δημιουργεί και να εμπνέει εμπιστοσύνη στον συμβουλευόμενο, να έχει μία θετική στάση ζωής, να έχει ένα υψηλό επίπεδο αυτοαντίληψης, να υιοθετεί συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης, να υιοθετεί τη στάση “αποδοχής” και να έχει την ικανότητα της κατανόησης - “ενσυναίσθησης” και τέλος να είναι ανοικτός στο διαφορετικό και το καινούργιο.

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής παρέμβασης και ανεξάρτητα από το στάδιο ο Σύμβουλος λειτουργεί σαν εκπαιδευτής - συντονιστής, είναι γνώστης της διαδικασίας, θέτει τους κανόνες και τα πλαίσια λειτουργίας της ομάδας ενώ ταυτόχρονα είναι και ο θεματοφύλακός τους. Ο νέος ρόλος του Συμβούλου είναι να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους να αποκτήσουν ικανότητες που θα τους επιτρέπουν σε κάθε καμπή της ζωής τους τόσο να αναλύουν τα προσωπικά ενεργητικά και παθητικά στοιχεία του εαυτού τους, τη δομή του γύρω περιβάλλοντος, τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς της αγοράς εργασίας, όσο

και να συνειδητοποιούν τους διαμορφωμένους ντετερμινισμούς, οι οποίοι συρρικνώνουν τους επαγγελματικούς τους ορίζοντες (Mouillet & Colin, 2000).

## **1. Σύνθεση (Κριτήρια Συγκρότησης) της Ομάδας**

Τα κριτήρια τα οποία λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να συσταθεί μια ομάδα για επαγγελματική συμβουλευτική είναι:

- Η επιθυμία των υποψηφίων να ενταχθούν σε μία τέτοια ομάδα. Οι άνεργοι πρέπει να συμμετέχουν εθελοντικά. Η συμβουλευτική παρέμβαση δεν είναι αποτελεσματική για τα άτομα που δεν έχουν κίνητρα να μπουν σε μια τέτοια ομάδα.
- Ο αριθμός των μελών της ομάδας να μην υπερβαίνει τα 12 με 14 άτομα. Είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος της ομάδας, διότι επηρεάζει τη δυναμική της.
- Η σχετική ηλικιακή ομοιογένεια.
- Η ικανότητα γραφής και ανάγνωσης της Ελληνικής Γλώσσας.
- Η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

## **2. Τρόπος Ένταξης των Μελών στην Ομάδα: Αρχική Συνέντευξη**

Η ένταξη των υποψηφίων μελών σε μια ομάδα γίνεται με τη διαδικασία της συνέντευξης. Είναι δηλαδή μία διαδικασία αρχικής διαγνωστικής αξιολόγησης. Μέσα από τη συνέντευξη ο Σύμβουλος:

- Διερευνά τα κίνητρα και τις προσδοκίες των υποψηφίων μελών. Ο

Σύμβουλος αξιολογεί την ετοιμότητα του ατόμου για επαγγελματική συμβουλευτική και την καταλληλότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής γι' αυτόν.

- Εκτιμά τις ανάγκες τους για Συμβουλευτική παρέμβαση.
- Διερευνά σε ποιο βαθμό οι ανάγκες και οι στόχοι των υποψηφίων μελών συμπίπτουν με αυτές που προσφέρονται στις ομάδες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.
- Αξιολογεί σε ποιο βαθμό τα προσωπικά προβλήματα παρεμποδίζουν τις επαγγελματικές επιλογές. Διερευνά δηλαδή σε ποιο βαθμό τα προβλήματα προϋποθέτουν προσωπική και όχι Επαγγελματική Συμβουλευτική.
- Θέτει τις βάσεις για το Αρχικό Συμβόλαιο.
- Πληροφορεί τα υποψήφια μέλη για τη δομή, το περιεχόμενο και τη διαδικασία της ομαδικής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.
- Διευκρινίζει τη δομή της παρεχόμενης συμβουλευτικής και προσδιορίζει τεχνικές, μεθόδους και εργαλεία.
- Επιδιώκει τη διασφάλιση της ενεργούς συμμετοχής τόσο στον προσδιορισμό των τεχνικών μεθόδων και εργαλείων όσο και σε ολόκληρη τη Συμβουλευτική Διαδικασία.

### **3. Δομή και Περιεχόμενο του Προγράμματος**

Το περιεχόμενο του προγράμματος επικεντρώνεται: στη δημιουργία κλίματος αποδοχής και συνεργασίας, στη δημιουργία του ατομικού προφίλ του συμβουλευόμενου, στην επαγγελ-

ματική πληροφόρηση και τις προοπτικές των επαγγεμάτων στην αγορά εργασίας, στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, στην υλοποίηση επαγγελματικού σχεδίου δράσης και στην μεταπαρακολούθηση.

Στην πρώτη φάση της δημιουργίας κλίματος αποδοχής και συνεργασίας γίνεται η γνωριμία και το δέσιμο ανάμεσα στα μέλη της ομάδας και το σύμβουλο καθώς και η διερεύνηση των προσδοκιών τους.

Στη δεύτερη φάση της δημιουργίας του ατομικού προφίλ πραγματοποιείται η σύνθεση των χαρακτηριστικών που προσδιορίζουν το προφίλ των μελών της ομάδας. Η δημιουργία του ατομικού προφίλ προκύπτει μέσα από τη διερεύνηση, ομαδοποίηση και ιεράρχηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, των επαγγελματικών αξιών, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων (ή μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων), των προσωπικών χαρακτηριστικών, των συνθηκών εργασίας, την εκτίμηση των σχέσεων ανάμεσα στους ρόλους, καθώς και την ιεράρχηση των “σημαντικών άλλων”.

Στην τρίτη φάση της επαγγελματικής πληροφόρησης όπως και στην τέταρτη φάση της λήψης απόφασης διερευνούνται και ιεραρχούνται τα επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στο ατομικό προφίλ των μελών της ομάδας. Μετά την ιεράρχηση κάθε μέλος καταλήγει να επιλέξει ένα μικρό αριθμό επαγγεμάτων (μέχρι τρία) που να ανταποκρίνονται στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό στο ατομικό του προφίλ και στις προοπτικές της αγοράς εργασίας. Ο σύμβουλος ενεργοποιεί και ταυτόχρονα προετοιμάζει τα μέλη της ομάδας να συγκεντρώ-

σουν αντίστοιχη επαγγελματική πληροφόρηση μέσα από τις διαθέσιμες πηγές πληροφόρησης (έντυπο υλικό και επαγγελματίες). Τέλος, ο σύμβουλος βοηθάει τα μέλη της ομάδας να τις αξιολογήσουν. Στην πέμπτη φάση υλοποίησης του επαγγελματικού σχεδίου δράσης προσδιορίζονται αναλυτικά τα βήματα και οι ενέργειες που πρέπει να κάνουν τα μέλη προκειμένου να υλοποιήσουν τις αποφάσεις τους. Είναι η φάση της στρατηγικής και της δράσης για να φτάσουν στο στόχο.

Τέλος, στη φάση της μεταπαρακολούθησης ο σύμβουλος παρακολουθεί την πορεία των συμμετεχόντων σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Μερικές επισημάνσεις σχετικά με το περιεχόμενο και τις αρχές του προγράμματος της ομαδικής επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι σκόπιμο να αναφερθούν:

- Η έλλειψη γνώσης του ατομικού προφίλ μπορεί να περιορίσει αξιολογημένα την γκάμα των επαγγελματικών επιλογών και να υπονομεύσει μια φωτισμένη εκπαιδευτική ή επαγγελματική απόφαση (Fournier, 1995).
- Η πληροφόρηση είναι χρήσιμη, όταν συνδυάζεται με την εσωτερική διεργασία, τη γνώση του ατομικού προφίλ και όταν παρέχεται στο σωστό χρόνο και με το σωστό τρόπο.
- Η ευθύνη της Λήψης Απόφασης ανήκει στον συμβουλευόμενο. Ο ρόλος του Συμβούλου δεν είναι να επιλέξει την κατεύθυνση στην οποία θα κινηθεί ο Συμβουλευόμενος (Δημητρόπουλος, 2003).
- Ο Σύμβουλος σήμερα ασχολείται και με τον επαγγελματικό σχεδια-

σμό. Βοηθάει τα άτομα να φτιάξουν ένα πλάνο ζωής.

- Η ποιότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης ενισχύεται τόσο από την ικανότητα του Συμβούλου να διακρίνει μεταξύ γνήσιας απόφασης και ψευδοαπόφασης και να αναγνωρίζει το πρόβλημα της αναποφασιστικότητας, όσο και από την ικανότητά του να χειριστεί τέτοιες καταστάσεις.
- Ο Σύμβουλος χρησιμοποιεί μεθόδους και τεχνικές, οι οποίες είναι ανοικτές και ολιστικές. Αυτές οι μέθοδοι και τεχνικές επιτρέπουν στο συμβουλευόμενο να είναι δημιουργικός και να αναλύει τον εαυτό του και το περιβάλλον.
- Η βιωματική διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής την καθιστά αποτελεσματική.

#### **4. Καθορισμός Τύπου Συναντήσεων και Χρονική Διάρκεια του Προγράμματος**

Ο τόπος και ο χρόνος που θα υλοποιηθεί το πρόγραμμα επαγγελματικής συμβουλευτικής γνωστοποιείται στον ενδιαφερόμενο πριν την έναρξη του προγράμματος. Μέσα στο χώρο που θα υλοποιηθεί μια ομάδα ο Σύμβουλος φροντίζει για την κυκλική διάταξη των καθισμάτων προκειμένου να διευκολυνθεί και να γίνει περισσότερο αποτελεσματική η μεταξύ των μελών επικοινωνία. Η χρονική διάρκεια του εξαρτάται από διάφορους παράγοντες (πχ αριθμός ατόμων, ομάδα-στόχο). Συνήθως, το συνολικό πρόγραμμα διαρκεί περίπου 40 ώρες.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson, N. Westwood, M., Borgen, W., Pollard, D. (1989). *Employment groups: The counseling connection*. Canada: Lugus Production Ltd.
- Δημητρώπουλος, Ε. (2003). *Αποφάσεις. Λήψη Αποφάσεων*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Fournier, G. (1995). *Interagir: Une Stratégie Efficace d' Orientation et d' Insertion Socioprofessionnelle*. Canada: Septembre
- Jacobs, E., & Masson, R. & Harvill. (2006). *Group counseling: Strategies and skills* (5<sup>th</sup> ed.) USA: Thomson-Brooks/Cole
- Mouillet, M.-C. & Colin, C. (2000). *Chemin faisant. ADVP: Fondements théoriques et exercices pratiques*. Paris: Editions et Applications Psychologiques.
- Οδηγός Μεθοδολογίας και Εφαρμογής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ. Αθήνα, 2005

# ΜΕΡΟΣ ΕΚΤΟ

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ  
ΣΤΙΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΕΣ



### Δημήτριος Σταματοπούλος\*

Τα ζητήματα της Πιστοποίησης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Διασφάλισης της Ποιότητας των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους και έχουν διεθνώς αναγνωριστεί, ως ιδιαίτερης σημασίας, καθώς τα τελευταία χρόνια παρατηρείται διεύρυνση της ανάγκης για την υιοθέτηση κοινών εθνικών προτύπων πιστοποίησης και ποιότητας.

Το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του θεσμικού του ρόλου για την πιστοποίηση στελεχών και φορέων ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας, συγκρότησε Επιστημονική Επιτροπή με τη συμμετοχή εκπροσώπων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και ακαδημαϊκών από το χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με αποτέλεσμα την εκπόνηση της σχετικής μελέτης. Με βάση τη μελέτη αυτή έχει σχεδιάσει και προωθήσει προς τα αρμόδια Υπουργεία Απασχόλησης και Παιδείας για έγκριση τις Κ.Υ.Α. που αφορούν στο Σύστημα Πιστοποίησης Λειτουργιών Συμβουλευτικής - Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων και των κανόνων λειτουργίας των ιδιωτικών φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. Έχει ζητήσει από τα αρμόδια Υπουργεία να προκληθεί διάλογος με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, έτσι ώστε οι τελικές Κ.Υ.Α. να καλύπτουν όλα τα ζητήματα της διαδικασίας της πιστοποίησης με βάση την τρέχουσα κατάσταση.

Τα σχέδια Κ.Υ.Α. που υποβλήθηκαν για έγκριση προβλέπουν την πιστοποίηση των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. βάσει των ακαδημαϊκών γνώσεων και της επαγγελματικής εμπειρίας τους και των ιδιωτικών φορέων ΣΥ.Ε.Π. βάσει των τεχνικών, επιστημονικών και στελεχιακών προδιαγραφών λειτουργίας τους. Το Ε.Κ.Ε.Π. υιοθέτησε στα κείμενα των Κ.Υ.Α. τα κριτήρια πιστοποίησης που πρότειναν οι έγκριτοι ακαδημαϊκοί και εκπρόσωποι των φορέων του χώρου ΣΥ.Ε.Π. και σε καμμία περίπτωση τα κριτήρια αυτά δεν προέκυψαν από τεχνοκράτες ή άλλους που θα κρίνουν τους πιστοποιούμενους, όπως παραπλανητικά και αδικαιολόγητα αναφέρθηκε σε προηγούμενη σχετική παρουσίαση.

Τα παραπάνω αναφέρονται για την αποκατάσταση της αλήθειας σχετικά με την επικείμενη διαδικασία πιστοποίησης που θα εφαρμόσει το Ε.Κ.Ε.Π. μετά την έγκριση των σχετικών ΚΥΑ από τα αρμόδια Υπουργεία. Η ποιοτική διασφάλιση των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. θα ωφελήσει πρώτα απ' όλα τους πολίτες της χώρας, οι οποίοι θα γίνονται αποδέκτες αξιόπιστων και οργανωμένων υπηρεσιών. Παράλληλα, ωφελημένοι θα είναι και οι Σύμβουλοι, οι οποίοι θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα ποιοτικά τεκμηριωμένο πλαίσιο καθώς και οι Οργανισμοί και οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που θα διοικούνται και οργανώνονται με βάση επιλεγμένα ποιοτικά πρότυπα.

---

\* Ο Δ.Σ. είναι Πρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.). *Επικοινωνία*: Παρασίου 1 και Αχαρνών 99, 10 440, Αθήνα. Τηλ.: 210 8233669, e-mail: info@ekep.gr

### **Μιχάλης Κασσωτάκης\***

Θεωρώ πολύ σημαντική την ανάληψη δράσης από πλευράς του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών που αφορούν θέματα σχετικά με τις τάσεις, οι οποίες υπάρχουν στην ελληνική αγορά εργασίας και με άλλα συναφή θέματα. Τα στοιχεία αυτά θα είναι πολύ χρήσιμα σε όσους εφαρμόζουν στην πράξη τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, υπό τον όρο ότι αυτά θα είναι έγκυρα και θα ανανεώνονται συνεχώς.

Τέτοιου είδους στοιχεία μπορούν να αντληθούν όχι μόνο από τη Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος ή από τις Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., του Υπουργείου Εργασίας και άλλους συναφείς φορείς, αλλά και από τα Πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα που μελετούν θέματα σχετικά με την απασχόληση και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, γενικότερα.

Ενδεικτικά σημειώνω ότι γίνονται αρκετές διπλωματικές εργασίες, αλλά και διδακτορικές διατριβές σχετικές με τα ζητήματα αυτά, οι οποίες θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ως πηγές άντλησης πρωτογενών πληροφοριακών δεδομένων.

Αν το Ε.Κ.Ε.Π. καταφέρει να λειτουργήσει ως συντονιστής όλων αυτών των επιμέρους φορέων, θα προσφέρει σημαντική υπηρεσία στην υπόθεση της ανάπτυξης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας.

---

\* Ο Μ. Κ. είναι Καθηγητής του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Τηλ.: 210 72 77 527.



### **Βασιλική Κιτσάκη\***

Απευθύνω την ερώτησή μου στον κύριο Κρίβα, αλλά και σε όλους τους υπόλοιπους ομιλητές στο πάνελ και παρακαλώ για τον σχολιασμό τους.

Έγινε πολύς λόγος για την διαδικασία της **πιστοποίησης των συμβούλων του επαγγελματικού προσανατολισμού** επ' ευκαιρία της μελέτης του όλου θέματος από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Εκτιμώ ότι πρόκειται για μια αναγκαία διαδικασία, που αν και καθυστέρησε πολύ, ευελπιστώ ότι τελικά θα βοηθήσει την περαιτέρω εξέλιξη του θεσμού στην χώρα μας.

Πρόσφατα, όμως ενημερωθήκαμε για την πρόταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την άρση του κλειστού χαρακτήρα μιας σειράς επαγγελμάτων, παραδειγματικά δε, αναφέρω αυτό των συμβολαιογράφων.

Θα ήθελα να ρωτήσω εάν και κατά πόσο η πρόταση αυτή σχετίζεται μακροπρόθεσμα ή δημιουργεί μια τάση αντίθετη της πιστοποίησης των επαγγελματιών που προτείνεται στη χώρα μας, διαδικασία που όπως προείπα θεωρώ ούτως ή άλλως αναγκαία.

---

\* Η Β. Κ. είναι Εκπαιδευτικός με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. *Επικοινωνία*: Μέτwnος 47, Χολαργός, τηλ.: 210 6543427, e-mail:kitsakivasiliki@yahoo.gr.

## **Κατσανέβας Θεόδωρος\***

### **1. Βάσεις πληροφόρησης για Συμβούλους Σ-ΕΠ**

Σχετικά με το θέμα των βάσεων πληροφόρησης για τους συμβούλους ΣΕΠ, προτείνεται η συγκέντρωση βασικών πληροφοριών και παραπομπών σε σχετικές ιστοσελίδες επικεντρώνοντας στις βασικές ενότητες:

- 1) Βασικές αρχές συμβουλευτικής
- 2) Ο ρόλος των συμβούλων
- 3) Οδηγός επαγγελμάτων
- 4) Αγορά εργασίας και προοπτικές επαγγελμάτων
- 5) Έρευνες, μελέτες και χρήσιμη πληροφόρηση
- 6) Παραπομπή σε σχετικές ιστοσελίδες σε Ελλάδα και εξωτερικό.

Η βάση αυτής της πληροφόρησης μπορεί να δημιουργηθεί από το Ε.Κ.Ε.Π..

### **2. Πρόταση Έρευνας Απασχολησιμότητας των Αποφοίτων**

Για το θέμα της διερεύνησης απασχολησιμότητας των αποφοίτων διαφόρων σχολών ΑΕΙ και ΑΤΕΙ και ειδικότερα, όσον αφορά την κατανομή τους σε ειδικότητες και θέσεις εργασίας σε χρονικό ορίζοντα δέκα περίπου ετών μετά την αποφοίτησή τους, ύστερα και από σχετική συζήτηση και προβληματισμό από συνέδρους και ειδικότερα από τον κ. Μιχάλη Κασσωτάκη, ο Θ.Κ. προτείνει τη διενέργεια έρευνας με επιβλέποντα οργανισμό το Ε.Κ.Ε.Π. και τη συνεργασία των γραφείων σταδιοδρομίας των ΑΕΙ και ΑΤΕΙ που ήδη ασχολούνται με το θέμα αυτό.

### **3. Πρόταση σχεδίου νόμου για την επαγγελματική κατοχύρωση του Συμβούλου Σ-ΕΠ.**

Ο σύμβουλος Σ-ΕΠ (συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού), είναι απόφοιτος σχολής ψυχολογίας, παιδαγωγικών, φιλοσοφικής, φιλολογίας, θεολογίας, κοινωνικής διοίκησης, ή κοινωνικών ή οικονομικών επιστημών και έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα στο Σ-ΕΠ από αναγνωρισμένο τμήμα ανώτατης σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μονοετούς ή διετούς διάρκειας. Ως σύμβουλος Σ-ΕΠ επίσης, μπορεί να αναγνωριστεί εκπαιδευτικός ή ασκούμενος σε δημόσιο ή ιδιωτικό κέντρο Σ-ΕΠ, με πτυχίο αναγνωρισμένης σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οποιουδήποτε κλάδου, που ασκεί το επάγγελμα-λειτουργήμα του συμβούλου Σ-ΕΠ, τουλάχιστον επί τριετία και έχει τουλάχιστον τρίμηνη σεμιναρική επιμόρφωση στον κλάδο, πιστοποιημένη από Πανεπιστημιακό φορέα ή την ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. (Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού).

---

\* Ο Θ.Κ., Ph.D, (L.S.E), M.A. (Warwick), είναι καθηγητής της οικονομικής της εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και επισκέπτης καθηγητής στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα “Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός” του Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία*: Βερανζέρου 31, 10432 Αθήνα, τηλ. 210-5228000 fax: 210-5223446, e-mail: katsanevas@unipi.gr

## Παναγιώτης Βαγάκης\*

### Πρώτη Παρέμβαση

Ο θεσμός του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι καταξιωμένος στη συνείδηση όχι μόνο των ανθρώπων που έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με αυτόν, αλλά και της κοινωνίας, γονέων και μαθητών που με οποιοδήποτε τρόπο ήλθαν σε επαφή με αυτόν.

Ενώ αναγνωρίζεται ο ρόλος και ο θεσμός του συμβούλου των ΓΡΑΣΕΠ και ΚΕΣΥΠ, ο θεσμός του ΓΡΑ.ΣΥ εάν δεν αγνοείται θεωρείται «υποδεέστερος».

Έτσι θεωρώ υποχρέωση μου ως στέλεχος του ΓΡΑ.ΣΥ να υπερασπιστώ τον ρόλο και το θεσμό του ΓΡΑ.ΣΥ, αλλά και την ανάγκη να ζητήσω την υποστήριξη και συνεργασία των άλλων σύμβουλων. Η συνεργασία που ζητώ αποβλέπει όχι μόνο στην ανάδειξη και καθιέρωση του συμβούλου των ΓΡΑ.ΣΥ, αλλά και της επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Το ΤΕΕ, με όποιο όνομα και να παρουσιάζεται, αποτελεί τον χώρο που το επάγγελμα παίρνει υπόσταση και μάλιστα σε ολοκληρωμένη μορφή, (χειρωνακτική- θεωρητική). Αποτελεί τη μικρογραφία μιας πραγματικής κοινωνίας, αφού ό,τι συμβαίνει στην επαγγελματική ζωή συμβαίνει και στα ΤΕΕ, είτε σε αναπαράσταση δραστηριοτήτων της επαγγελματικής ζωής, είτε σε εικονική πραγματικότητα (προγράμματα επιχειρηματικότητας), προσβλέποντας σε μια εκπαίδευση που το επάγγελμα κατά βάση δεν προσδιορίζεται από το φύλο (προγράμματα με την οπτική του φύλου).

Συνεπώς, το να αγνοείται το ΤΕΕ και μαζί με αυτό και το ΓΡΑ.ΣΥ που το αντιπροσωπεύει, είναι σαν να θεωρούμε ότι ο στρατός μιας χώρας χρειάζεται μόνο βαθμοφόρους και στρατηγούς και όχι στρατιώτες με αυξημένα προσόντα.

Με βάση όσα ανέφερα πιο πάνω, θεωρώ ότι, μη αναφορά στα ΓΡΑ.ΣΥ και τι μπορεί να προσφέρει ο σύμβουλος που υπηρετεί αυτά, θα έλεγα, χωρίς να θέλω να θίξω κανένα, ότι είναι μια ηθελημένη εθελοτυφλία.

Οι αρμοδιότητες του στελέχους ΓΡΑ.ΣΥ στη μετάβαση των νέων ανθρώπων, εκτός των άλλων, είναι πολύ σημαντική. Αναλυτικότερα:

- α) Βοηθούν τα παιδιά, και όχι μόνο, να γνωρίσουν το χώρο- λειτουργία του ΤΕΕ, (τώρα ΕΠΑΛ- ΕΠΑΣ)
- β) Να προσδιορίσουν τον Τομέα και εν συνεχεία την ειδικότητα που τους ταιριάζει. Έτσι η επιλογή που έγινε πιθανώς τυχαία ή από παρόρμηση να γίνει ηθελημένη επιλογή.

---

\* Ο Π.Β. είναι στέλεχος του ΓΡΑΣΥ του 3ου ΤΕΕ Αμαρουσίου. Τηλ.: 2102820313, e-mail: bagakis@yahoo.gr

- γ) Να διατηρεί επαφή με τον έξω επαγγελματικό κόσμο, να αποτελεί τον μεσολαβητή και να δρα αμφίδρομα μεταξύ των δυο κόσμων, που είναι αλληλοεξαρτώμενοι μεταξύ τους.
- δ) Βοηθάει στην μετάβαση των αποφοίτων είτε προς τον επαγγελματικό στίβο, είτε προς τα ΙΕΚ –ΑΤΕΙ-ΑΕΙ.

Η συνεργασία λοιπόν ΓΡΑΣΕΠ- ΚΕΣΥΠ- Κοινωνικοί φορείς όχι μόνο χρειάζεται αλλά θα έλεγα είναι επιβεβλημένη.

Και τέλος θεωρώ ότι η απαξίωση των ΓΡΑΣΥ αποστερεί αυτά από ανθρώπους με αυξημένα προσόντα, που είτε τα θεωρούν «υποδεεστέρα» ή δε γνωρίζουν καν την ύπαρξη τους.

### **Δεύτερη Παρέμβαση**

Κάθε άνθρωπος στη ζωή του καλείται να κάνει πολλά πράγματα ή διαφορετικά, να αναλάβει διαφορετικούς ρόλους. Η πραγματική ζωή θέλει μια ολόκληρη. Έτσι μιλάμε για διαθεματικότητα. Από την άλλη καλούμαστε να επιλέξουμε μια υποκατηγορία του επαγγέλματος, την οποία ονομάζουμε ειδίκευση. Για την ειδίκευση αυτή ποτέ ή σχεδόν ποτέ δε μπορούμε να έχουμε πρόβλεψη για το σχετικά μακρινό μέλλον. Συνεπώς η ικανότητα να κινείται κάθε μέλος της κοινωνίας σε παραπλήσια ειδικότητα είναι κάτι πολύ σημαντικό, για την ομαλή εξέλιξη του.

Τέλος κάθε άνθρωπος έχει ένα χαρακτήρα- προσωπικότητα –ένα δυναμικό γνώσεων και αξιών που τον αυτοπροσδιορίζουν και ετεροπροσδιορίζουν, αυτός ο προσδιορισμός τον οδηγεί σε ένα επάγγελμα, σε μια παρούσα κατάσταση.

Εάν αυτός ο προσδιορισμός γίνει μόνο με βάση «κάποια εργασία» μπορεί να οδηγήσει σε λάθος επιλογή. Το «εργαλείο» πρέπει να είναι βοηθητικό. Τα «θέλω» του ανθρώπου πρέπει να συνεπικουρούν, σε συνδυασμό με όσα τον προσδιορίζουν, για την τελική επιλογή του επαγγέλματος. Άλλωστε η ζωή θέλει μια ολική προσέγγιση, δε μπορεί να είσαι μηχανικός και να έχεις άγνοια από οικονομικά ζητήματα ή περιβαλλοντολογικά προβλήματα ή θέματα ασφαλείας.

Και για να κλείσω με όλα αυτά που είπα πιο πάνω, καταλαβαίνουμε το σημαντικό ρόλο που παίζει η ευρεία παιδεία και η διαθεματικότητα στις βασικές σπουδές. Και ότι η ειδίκευση που ακολουθεί κανείς μετά το πτυχίο δεν πρέπει να περιορίζεται στο στενό επαγγελματικό τίτλο αλλά και στη δια βίου μάθηση.

# ΜΕΡΟΣ ΕΒΔΟΜΟ

## ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

### ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α΄

ΘΕΜΑ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Συντονιστές**

Αρχάγγελος Γαβριήλ

τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

και

Σταυρούλα Τετραδάκου

Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (M.sc.), Ε.Κ.Ε.Π.



Αρχάγγελος Γαβριήλ\*

## **ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Α΄**

Το Εργαστήριο Α΄ που λειτουργήσε την Κυριακή 3 Δεκεμβρίου 2006 στα πλαίσια του Πανελληνίου Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) είχε ως θέμα: **“Εκπαίδευση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Αγορά Εργασίας”**.

Στο Εργαστήριο πήραν μέρος 64 σύνεδροι και τις εργασίες του συντόνισαν οι Αρχάγγελος Γαβριήλ, τέως Σχολικός Σύμβουλος και Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και η Σταυρούλα Τετραδάκου, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Κ.Ε.Π..

Στην αρχή παρουσίασαν τις ανακοινώσεις τους οι κ.κ. Χρήστος Κιτσόπουλος, Αικατερίνη Βεργινάδη, Παρασκευή Σουλδάτου και Λάμπρος Τούμπας, Χρυσάνθη Ζούμπου και Παναγιώτης Κεφαλάς.

Ο κος Κιτσόπουλος μίλησε για το ρόλο που παίζει η Εκπαίδευση στην εύρεση εργασίας και το ρόλο του ΣΕΠ καθώς και του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η κα Βεργινάδη μίλησε για το πρόγραμμα “Μαζί Μπορούμε” που είναι μια πρόταση διεπιστημονικής συνεργασίας και εφαρμόστηκε στο 24<sup>ο</sup> Λύκειο της Αθήνας.

Η κα Σουλδάτου και ο κος Τούμπας από το Ε.Κ.Ε.Π. παρουσίασαν το πληροφοριακό σύστημα Ιχνηλάτης, με το οποίο ο ενδιαφερόμενος για θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης θα βοηθηθεί πολύ στην έρευνά του βρίσκοντας πηγές που παρέχουν πληροφόρηση για τα παραπάνω θέματα.

Η κα Ζούμπου και ο κος Κεφαλάς παρουσίασαν την ηλεκτρονική αποδελτίωση της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που έκαναν με ομάδα συμφοιτητών τους στα πλαίσια της διπλωματικής τους εργασίας. **Η αντίστοιχη ηλεκτρονική βάση δεδομένων θα περαστεί σύντομα στη νέα ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: [www.elesyp.gr](http://www.elesyp.gr).**

Στη συνέχεια και αφού υποβλήθηκαν ερωτήσεις στους ομιλητές, ξεκίνησε η συζήτηση, κατά την οποία διαπιστώθηκε κατ’ αρχάς ότι δεν αρκεί να λειτουργεί πολύ καλά ο θεσμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να διαθέτει άριστα καταρτισμένους λειτουργούς, για να λυθούν τα οποιαδήποτε προβλήματα επιλογής σπουδών και επαγγέλματος που αντιμετωπίζουν όλοι σχεδόν οι μαθητές της Δευτεροβάθμιας και οι φοιτητές-σπουδαστές της Τριτοβάθμιας

\* Ο Α.Γ. είναι τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Γραμματέας της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Εκπαίδευσης. Ξέρουμε πολύ καλά ό-  
τι, αν η παρεχόμενη Εκπαίδευση δεν  
είναι αυτή που πρέπει και αν η αγορά  
εργασίας δε λειτουργεί σωστά, τότε  
ούτε και ο Επαγγελματικός Προσα-  
νατολισμός δεν μπορεί να επιτελέσει  
τους στόχους του.

Πα να διευκολυνθεί η περαιτέρω  
συνζήτηση τέθηκαν τρία βασικά ερω-  
τήματα.

Το πρώτο ερώτημα ήταν: Ποια χα-  
ρακτηριστικά και τι στόχους θα πρέ-  
πει να έχει η Εκπαίδευση, το Εκπαι-  
δευτικό Σύστημα της χώρας μας, ώ-  
στε να μπορέσει ο Επαγγελματικός  
Προσανατολισμός να επιτελέσει τον  
προορισμό του ;

Το δεύτερο ερώτημα ήταν : Ποια  
χαρακτηριστικά θα πρέπει να έχει η  
αγορά εργασίας και πώς θα πρέπει να  
λειτουργεί, ώστε ο Επαγγελματικός  
Προσανατολισμός να ικανοποιήσει  
τα όνειρα και τις επιθυμίες των νέων  
παιδιών που ετοιμάζονται να αρχί-  
σουν την επαγγελματική τους σταδιο-  
δρομία;

Το τρίτο ερώτημα ήταν: Τι μπορεί  
να κάνει ο Επαγγελματικός Προσα-  
νατολισμός στην περίπτωση που ούτε  
η Εκπαίδευση είναι αυτή που πρέπει  
ούτε και η Αγορά Εργασίας ; Θα ήταν  
δυνατόν να παίξει ένα συμβουλευτι-  
κό και ρυθμιστικό ρόλο που να εξο-  
μαλύνει την κατάσταση;

Στο πρώτο ερώτημα οι σημαντικώ-  
τερες από τις απαντήσεις που δόθη-  
καν ήταν ότι το Σχολείο και το Πανε-  
πιστήμιο σήμερα δε θα πρέπει να ρί-  
χνουν το βάρος τους στην παροχή κυ-  
ρίως γνώσεων, όπως συμβαίνει σήμε-  
ρα, αλλά είναι απόλυτη ανάγκη να  
δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στην καλ-  
λιέργεια ικανοτήτων και στην ανά-

πτυξη δεξιοτήτων τόσο γενικών (ορι-  
ζόντιων) όσο και ειδικών. Επίσης, χω-  
ρίς η εκπαίδευση, ιδίως η Πανεπιστη-  
μακή αλλά και η Τεχνική – Επαγγελ-  
ματική, να παραβλέψει τους ανθρω-  
πιστικούς της στόχους, θα πρέπει να  
παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις της  
αγοράς εργασίας.

Στο δεύτερο ερώτημα οι κυριότε-  
ρες παρατηρήσεις των μετασχόντων  
στο εργαστήριο ήταν ότι η αγορά ερ-  
γασίας θα πρέπει να παρουσιάζει χα-  
ρακτηριστικά οικονομικής υγείας και  
ανάπτυξης. Διαπιστώθηκε ότι στην  
Ελλάδα δυστυχώς υπάρχει υπερε-  
παγγελματισμός σε πάρα πολλούς  
κλάδους καθώς και ότι λόγω της  
στρεβλής οικονομικής ανάπτυξης δη-  
μιουργούνται πολλά προβλήματα  
στην αγορά εργασίας. Ένα τέτοιο  
πρόβλημα π.χ. είναι το ότι εξακολου-  
θεί να υπάρχει στη χώρα μας ο νεπο-  
τισμός, το μέσο, η μη αξιοκρατική επι-  
λογή προσωπικού. Εξάλλου συχνά η  
έλλειψη επαγγελματικής κατοχύρω-  
σης ή η άδικη εφαρμογή της επιτρέπει  
τον αλεξιπτωτισμό.

Όσον αφορά το τρίτο ερώτημα, ό-  
λοι συμφώνησαν ότι ο Επαγγελματι-  
κός Προσανατολισμός ως υποστηρι-  
κτικός θεσμός της Εκπαίδευσης, της  
Αγοράς Εργασίας αλλά και της Οικο-  
νομίας γενικότερα οφείλει να επιση-  
μαίνει και να τονίζει με τον πιο δυναμι-  
κό τρόπο την ύπαρξη των προαναφερ-  
θέντων προβλημάτων και να ενεργο-  
ποιεί άοκνες προσπάθειες για την κα-  
ταπολέμησή τους. Φυσικά ο Επαγγελ-  
ματικός Προσανατολισμός με τη βασι-  
κή λειτουργία του της Πληροφόρησης  
είναι ικανός να πετύχει κάποια εξι-  
σορρόπηση μεταξύ προσφοράς και  
ζήτησης στην αγορά εργασίας.



Ζούμπου Χρυσάνθη<sup>1</sup>, Μαρινοπούλου Χριστίνα<sup>2</sup>,  
Σπανέα Σταυρούλα<sup>3</sup>, Κουτσομήχος Νικόλαος<sup>4</sup>,  
Μακρυδημήτρη Δέσποινα<sup>5</sup>, Φουντουκά Ανθή<sup>6</sup>

**Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΥ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.) ΣΤΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ  
ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ “ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ – ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ”.  
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΠΟΔΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ ΤΟΥ  
(Ανακοίνωση στα Εργαστήρια Α΄ και Β΄)**

Ο εμπλουτισμός της θεωρητικής κατάρτισης με εφαρμογές νεωτεριστικών προγραμμάτων βοηθά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, στη προσέγγιση της νέας τεχνολογίας με εξοικείωση στις βασικές λειτουργίες των Ηλεκτρονικών Υπολογιστών. Χρηστικό εργαλείο αποτελεί η δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης αναζήτησης βιβλιογραφίας και άρθρων που σχετίζονται με το θεσμό “Συμβουλευτική – Προσανατολισμός”

Η “Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού” είναι ένα επι-

στημονικό περιοδικό που προωθεί και προάγει το θεσμό “Συμβουλευτική – Προσανατολισμός”.

Εξυπνήρησε τη διαμόρφωση των επιστημονικών θέσεων της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και τη συζήτηση γύρω από θεωρίες και πρακτικές εφαρμογές, μέσα από τα ποικίλα άρθρα και σημειώματα καθώς και τα πρακτικά των Ημερίδων και Συνεδρίων.

Περιέχει άρθρα, μελέτες και εμπειρίες ανθρώπων που ασχολούνται με το θεσμό και αναφέρονται τόσο στον ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο.

---

1. Η Ζ. Χ. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Υπεύθυνη ΓΡΑΣΕΠ. *Επικοινωνία*: Γρηγορίου Λαμπράκη 41, 13451 Καματερό, τηλ. 2102316293, e-mail: zoubouchr@gmail.com

2. Η Μ. Χ. είναι Εκπαιδευτικός - Απόφοιτος Τμήματος Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού. ΑΣΠΑΙΤΕ. *Επικοινωνία*: Νικολάου Πλαστήρα 9, 13561 Άγιοι Ανάργυροι, τηλ. 2108540954.

3. Η Σ. Σ. είναι Φιλολόγος - Σύμβουλος Εκπαίδευσης ΚΕΕ Δυτ. Αττικής. *Επικοινωνία*: Διγενή Ακρίτα 78, 12243 Αιγάλεω, τηλ. 2105313402, e-mail: vaxakali@yahoo.gr

4. Ο Κ. Ν. είναι Εκπαιδευτικός – Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επικοινωνία*: Δενιολίου 13, 16231 Βύρωνα, τηλ. 2107660975.

5. Η Μ. Δ. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Υπεύθυνη ΓΡΑΣΕΠ. *Επικοινωνία*: Σεβαστουπόλεως 60, Αμπελόκηποι, τηλ. 2107788566.

6. Η Φ. Α. είναι Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Υπεύθυνη ΓΡΑΣΕΠ. *Επικοινωνία*: Βυζαντίου 73, 14234 Καλογρέζα, τηλ 2102754949, e-mail: afountouka@sch.gr

**Τεχνική υποστήριξη**: Κεφαλάς Παναγιώτης, Μαθηματικός, καθ. Πληροφορικής. *Επικοινωνία*: Ηραίων 3, 11852 Άνω Πετράλωνα, τηλ. 2103421270, e-mail: takis\_kefalas@yahoo.gr

Έτσι το περιοδικό καλύπτει και τα ενδιαφέροντα των ειδικών στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό και τις ανάγκες εκείνων που επιθυμούν να βρουν σε αυτό στοιχεία πρακτικών εφαρμογών ή πληροφορίες για τις εξελίξεις που πραγματοποιούνται σε σχέση με το θεσμό στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Στο πλαίσιο αυτό μια ομάδα από 6 (έξι) σπουδαστές του τμήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΠΕΣΥΠ) της ΑΣΠΑΙΤΕ, οι Ζούμπου Χρυσάνθη, Μαρινοπούλου Χριστίνα, Σπανέα Σταυρούλα, Κουτσομήχος Νικόλαος, Μακρυδημήτρη Δέσποινα και Φουντουκά Ανθή επέλεξαν ως θέμα της πτυχιακής εργασίας τους την ηλεκτρονική αποδελτίωση των άρθρων του περιοδικού. Αντικείμενο της εργασίας αποτέλεσε η παρουσίαση των περιεχομένων της “Επιθεώρησης” από την αρχή έκδοσής του μέχρι και το τέλος του 2005 με στόχο την δημιουργία ενός εύχρηστου ηλεκτρονικού εργαλείου, ώστε στη σύγχρονη εποχή της τεχνολογίας με την ανάγκη της γρήγορης και άμεσης ανεύρεσης πληροφοριών ο κάθε ερευνητής του θεσμού ΣΥ.Π να παίρνει χρήσιμα στοιχεία μέσα από τα περιεχόμενα της “Επιθεώρησης”

Η ομάδα με τη συνεργασία της επιστημονικής συντονίστριας κας Καλούρη καθόρισε το πλαίσιο και τους στόχους της εργασίας και στη συνέχεια σε επικοινωνία και συνεχή συνεργασία με τον κο Σαμοΐλη, πρόεδρο της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), ορίστηκαν τα απαραίτητα στοιχεία του ηλεκτρονικού ερ-

γαλείου. Τον προγραμματισμό και την τεχνική υποστήριξη του προγράμματος ανέλαβε ο κος Κεφαλάς Παναγιώτης, ενώ τη διαμόρφωση της βάσης δεδομένων με εργαλεία php mysql έγινε από τον κο Παπαγιαννόπουλο Κώστα.

Το πρόγραμμα αυτό έχει δημιουργηθεί σε μια βάση δεδομένων **Access**.

Ο χρήστης ανοίγοντας το πρόγραμμα, θα βρεθεί στο κεντρικό μενού διαχείρισης του προγράμματος, μέσα από το οποίο έχει την δυνατότητα επιλογών. Επιλέγοντας την “εισαγωγή στον κατάλογο των άρθρων” παρουσιάζεται μια φόρμα που για κάθε άρθρο του περιοδικού περιέχει τα εξής στοιχεία:

- Αριθμός τεύχους
- Χρόνος έκδοσης
- Τίτλος άρθρου
- Είδος άρθρου
- Αριθμός σελίδων
- Εκδοτικός οίκος
- Λέξεις κλειδιά 1-5
- Περίληψη του άρθρου
- Το ονοματεπώνυμο με την ιδιότητα του συγγραφέα

Τα άρθρα έχουν χωριστεί σε οκτώ κατηγορίες. Ο χωρισμός ακολούθησε την κατηγοριοποίηση του περιοδικού για να υπάρχει συμφωνία με το πνεύμα και τις αρχές του. Οι κατηγορίες είναι:

- A) Άρθρα που χαρακτηρίζονται ως “Κριτικά Σημειώματα” της Συντακτικής Επιτροπής.
- B) Άρθρα θεωρητικού χαρακτήρα αναγράφονται ως “θεωρία”.
- Γ) Άρθρα έρευνας-αναγράφονται ως “έρευνα”.
- Δ) Άρθρα που αποτελούν εισήγηση σε Συνέδριο ή Ημερίδες-αναγρά-

φονται ως “Εισήγηση σε Ημερίδα”.

Ε) Άρθρα τα οποία αποτελούν Γραπτή Παρέμβαση σε Συνέδριο ή Ημερίδα.

ΣΤ) Άρθρα τα οποία αποτελούν “Ανακοίνωση σε Εργαστήριο” των Συνεδρίων.

Ζ) Άρθρα που χαρακτηρίζονται ως “Εμπειρίες από την Πράξη”.

Η) Άρθρα που χαρακτηρίζονται ως “Απόψεις”.

Ο ερευνητής μπορεί να δει όλα τα άρθρα με την σειρά που έχουν καταγραφεί ή για να διευκολυνθεί περισσότερο, το πρόγραμμα δίνει τη δυνατότητα στον χρήστη να αναζητήσει τα άρθρα που τον ενδιαφέρουν, είτε επιλέγοντας την αναζήτηση μέσω συγγραφέα και πληκτρολογώντας το επώνυμο ενός συγγραφέα που γνωρίζει, είτε με λέξεις κλειδιά όπως “Συμβουλευτική”, “Προσανατολισμός”, “ΣΕΠ” κ.λ.π. καθώς επίσης και με τον αριθμό του τεύχους του περιοδικού και να πλοηγηθεί σε φόρμες εγγραφών που περιέχουν τα στοιχεία που αναζητά. Οδηγίες για την σωστή πληκτρολόγηση και αναζήτηση των εγγραφών, παρουσιάζονται με την απλή τοποθέτηση του κένσορα πάνω σε κάθε “κουμπί” αναζήτησης.

Μέσα από το πρόγραμμα διατίθεται ένας κατάλογος με το σύνολο των συγγραφέων που απαντούν στα τεύχη του περιοδικού που έχουν καταγραφεί, καθώς και ένας κατάλογος με σημαντικές λέξεις κλειδιά που εμπεριέχονται στα άρθρα του περιοδικού, ενώ υπάρχει η δυνατότητα να πλοηγηθεί σε ένα κατάλογο με το σύνολο των άρθρων όλων των τευχών από το

1986 έως και το τέλος του 2005 κατά χρονολογική σειρά έκδοσης.

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

Στην εποχή των ραγδαίων αλλαγών που διανύουμε, στην εποχή της επιτάχυνσης και της συρρίκνωσης του χωροχρόνου μέσα από την χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και, ιδιαίτερα του διαδικτύου, συμ-παρασυρόμαστε σε μια αλυσίδα δρώμενων που δεν αφήνουν αρκετά περιθώρια για σκέψεις, αναλύσεις, κρίσεις. “Το αποτέλεσμα μετράει” είναι άλλωστε η λογική των καιρών! Η κριτική σκέψη που θέλει “άλλους” βραδύτερους ρυθμούς είναι φυγαδευμένη, σχεδόν εξ-ορισμένη. 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.

Η πληροφόρηση αποτελεί από τους βασικούς παράγοντες της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την προώθηση της κινητικότητας. 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 αυτό ενισχύονται η κριτική στάση του ατόμου και η αναγνώριση των έγκυρων και αξιόπιστων πληροφοριών.

Καθώς η ηλεκτρονική παρουσίαση του περιοδικού ολοκληρώθηκε, θα γίνει προσιτή σε όλους μας, μόλις

δημιουργηθεί η αντίστοιχη βάση δεδομένων στη νέα ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: [www.elesyp.gr](http://www.elesyp.gr). Θεωρούμε ότι στην εποχή των ηλεκτρονικών υπολογιστών και της τεχνολογίας, το

πρόγραμμα αυτό θα συμβάλλει ουσιαστικά στη βιβλιογραφική έρευνα καθώς και στην περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.

Αικατερίνη Βεργινάδη\*, Ηρόδοτος Γενεθλίου, Αναστάσιος Τζαβάρας,  
Δημήτριος Μπουρίκας, Κωνσταντίνα Πετεινού, Ευάγγελος Χουλιάρας,  
Βασιλική Μπούρκουλα, Βασιλική Καφετζή, Μανόλης Μαργετάκης

### “ΜΑΖΙ ΜΠΟΡΟΥΜΕ”

## ΜΙΑ ΠΡΟΤΑΣΗ ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΩΓΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ (Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')

*“Αν δείξουμε τυφλή εμπιστοσύνη στους γιατρούς, θα πιστέψουμε ότι όλα κάνουν κακό στην υγεία. Εάν δείξουμε τυφλή εμπιστοσύνη στους θεολόγους, θα πιστέψουμε ότι όλα είναι αμαρτία. Εάν δείξουμε τυφλή εμπιστοσύνη στους στρατιωτικούς θα συμπεράνουμε ότι τίποτα δεν είναι απολύτως σίγουρο”*

*Πάολο Κοέλιο*

Κύριε και κυρία του Προεδρείου, εκλεκτοί παρευρισκόμενοι, αγαπητοί συνάδελφοι

Χαιρετίζω αυτή τη συνεργασία της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. με το Ε.Κ.Ε.Π. και εύχομαι “πάντα τέτοια...”.

Στη μετανεωτεरिकή εποχή στην παγκοσμιοποιημένη πολυπολιτισμική “εν δυνάμει” πραγματικότητα, ο αγώνας για επιβίωση στο ρευστό και απρόβλεπτο περιβάλλον, μας επιβάλλει να αντιληφθούμε ότι τα μορφωτικά αγαθά πλέον, πρέπει να διαμορφώνουν ολόπλευρη και ισόρροπη ανάπτυξη του ανθρώπου, ενεργού πολίτη και εργαζόμενου.

Το πρόβλημα που σήμερα πρέπει έντονα να μας απασχολήσει είναι το πώς το σχολείο θα καταφέρει να συνθέσει από τη μια πλευρά την ακαδημαϊκή γνώση και από την άλλη πώς θα ενσωματωθούν στο έργο μας οι νέ-

οι στόχοι της εκπαιδευτικής πολιτικής, που εμπλουτίζονται διαρκώς με νέους όρους όπως: της κατάρτισης, της απασχόλησης, της παραγωγικότητας-αποδοτικότητας, του ανταγωνισμού και της επένδυσης, των δεξιοτήτων και άλλου.

Τεράστιο ερώτημα που παραμένει “ανοιχτό” ως πρόταση και πρόκληση, κυρίως για μας τους εκπαιδευτικούς που πρέπει να συνεκτιμήσουμε και αυτά τα δεδομένα, μιας και η αγορά εργασίας προβάλλει επιτακτικά σήμερα τις δικές της απαιτήσεις...

- Το σχολείο σήμερα καλείται να επαναπροσδιορίσει στόχους, λειτουργίες και μεθόδους, ώστε να ανταποκριθεί καλύτερα στις νέες ανάγκες της κοινωνίας και του ανθρώπου.
- Η στενότερη σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγική διαδι-

\* Η Α.Β. είναι Νομικός κλάδου ΠΕ13, Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ένωσης Νομικών και Πολιτικών Επιστημόνων. Έχει Master στη Δ.Υ.Υ. και ειδίκευση στη Συμβουλευτική και το ΣΕΠ στο Πανεπιστήμιο Αθηνών.

κασία δε θα πρέπει να αποβεί σε βάρος της μορφωτικής λειτουργίας του σχολείου.

- Η αποτελεσματικότητα της οικονομίας δε θα πρέπει να καταργεί την κοινωνική δικαιοσύνη.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, στα πλαίσια όχι μόνο του σχολείου, ως “μάθημα” ΣΕΠ, αλλά γενικά και ως “δια βίου” διαδικασία σε άλλα επίπεδα (ΚΕ.ΣΥ.Π, ΓΡΑ.ΣΕΠ και αλλού) πρέπει να διαδραματίζει το δικό της ρόλο και να λειτουργεί αντισταθμιστικά, ώστε να αμβλύνει την όξυνση των ανισοτήτων που, λόγω και της παγκοσμιοποίησης, επιτείνονται σήμερα και πλήττουν περισσότερο τις ευπαθείς, τις μη ευνοημένες και ευπρόσβλητες ομάδες της κοινωνίας.

Επειδή οι παραπάνω αναφορές σχετίζονται με τους κινδύνους του ελοχεύοντος *κοινωνικού αποκλεισμού*, που μπορεί μεν να είναι φαινόμενο πολυπαραγοντικής αιτιολογίας, αλλά αναμφίβολα σχετίζεται και με τις *εκπαιδευτικές ανισότητες*, το σχολείο πρέπει να προβαίνει σε διαδικασίες *πρόληψής τους* πριν να είναι αργά..

Πιο συγκεκριμένα, το πρόγραμμα που υποβάλαμε και εγκρίθηκε για τα σχολεία μας, 24ο Λύκειο, 24ο Γυμνάσιο Αθηνών, το “ΜΑΖΙ μπορούμε” έχει ακριβώς αυτό το στόχο. Δηλαδή πώς μέσα από μια ομάδα συνεργασίας ευαισθητοποιημένων συναδέλφων και των Δ/ντών προσπαθούμε συνειδητά να εντάξουμε σε διαδικασίες μάθησης και αγωγής τους “διαφορετικούς” μαθητές και μαθητρίες μας δηλαδή τα παιδιά που βρίσκονται σε υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και παρουσιάζουν

μαθησιακές δυσκολίες και άλλα προβλήματα και δυσλειτουργίες.

Έχουν καταγραφεί περιπτώσεις που προσεγγίσαμε πέρα από τα πλαίσια του “στενού” παιδαγωγικού μας καθήκοντος και άλλες που δεχτήκαμε συμβουλές ειδικών, ή παραπέμφαμε αρμοδίως. Είναι αυτονόητο ότι διασφάλισαμε το απόρρητο και τα προσωπικά δεδομένα των εμπλεκόμενων σε κάθε περίπτωση.

Στα πλαίσια των παραπάνω πολιτικοϊδεολογικών αναζητήσεων, αλλά και εκεί που η θεωρία μετασχηματίζεται σε πράξη, βρίσκει τη θέση του το project που σχεδιάσαμε και εκπονήσαμε και αφού σας το παρουσιάσουμε, σας καλούμε σε συστράτευση...

Πήραμε την πρωτοβουλία και επινοήσαμε να δημιουργήσουμε μια άτυπη μεν, αλλά θεσμικά “οχυρωμένη” διαδικασία στα πλαίσια της Αγωγής Σταδιοδρομίας για το καλό των μαθητών/τριών, των οικογενειών τους, του σχολείου και της κοινωνίας γενικότερα.

Για το σκοπό αυτό υποβάλαμε το ακόλουθο *αίτημα* και συνημμένη την αντίστοιχη “*φόρμα-έντυπο*” συμπληρωμένο, όπως φαίνεται παρακάτω:

***Αίτημα: Έγκριση λειτουργίας Ατυπου Γραφείου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (Α.ΓΡΑ.ΣΕΠ.)***

*Παράλληλα με την υποβολή του συμπληρωμένου εντύπου που σας αποστέλλουμε, θα θέλαμε να σας γνωρίζουμε περισσότερες πληροφορίες επί της ουσίας του προγράμματος Αγωγής Σταδιοδρομίας, που με την έγκρισή σας, επιθυμούμε να υλοποιήσουμε τη φετινή σχολική χρονιά.*

Την απόφαση αυτή πήραμε μετά από προσυνεννόηση και ανταλλαγή απόψεων τόσο με τις διευθύνσεις των σχολείων, όσο και με ευαίσθητοποιημένους συναδέλφους που συμμερίζονται το ίδιο ενδιαφέρον με μας πάνω σε συγκεκριμένες ανάγκες του σχολείου, των μαθητών/τριών και των οικογενειών τους.

Πιο συγκεκριμένα και με βάση τη γνώση και την εμπειρία μας από τα προηγούμενα προγράμματα ζητάμε να λειτουργήσουμε ως ένα παράπλευρο άτυπο γραφείο Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού που θα έχει κάποιες ανάλογες αρμοδιότητες ό-που σήμερα θεσμικά ανήκουν στα ΚΕΣΥΠ, τα ΓΡΑΣΕΠ, τους ΣΣΝ και άλλου. Για το σκοπό αυτό διαμορφώσαμε και ειδικό χώρο.

Με την πεποίθηση ότι θα τα καταφέρουμε και με την υπόσχεση ότι μπορούμε να φανούμε αντάξιοι τέτοιων υποχρεώσεων, ζητάμε την έγκριση του καινοτόμου αυτού προγράμματος.

Συμπληρωμένο έντυπο:

## **Παιδαγωγική διαδικασία**

### **1. Κριτήρια επιλογής θέματος**

1. Οι ανάγκες που προκύπτουν στο σχολείο και απαιτούν διεπιστημονική συνεργασία και διαθεματική προσέγγιση και προέκταση της γνώσης, όπως υποστηρίξαμε σε άλλη εισήγησή μας με τίτλο “Αυτό το θέμα είναι δικό τους και δικό μας...”.
2. Η ανάδειξη της σημασίας της επικοινωνίας (κάθετης και οριζόντιας).

3. Η άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων των παιδιών και των οικογενειών τους.

### **2. Επιδιωκόμενοι στόχοι – θετικά αναμενόμενα αποτελέσματα για τους μαθητές και το σχολείο**

1. Διεπιστημονικοί (Συνεργασιακοί).
2. Άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία.
3. Μέριμνα για τα παιδιά και τις οικογένειες (Μαθησιακές δυσκολίες, οικογενειακά προβλήματα, πένθος, παρεκκλίνουσα συμπεριφορά, -πληροφόρηση-ενημέρωση για σπουδές και επαγγέλματα).
4. Παιδαγωγική στήριξη των παιδιών, ώστε να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να ελαχιστοποιήσουν τα λάθη στις επιλογές τους, στις σπουδές, το επάγγελμα, την εργασία και τη ζωή.
5. Ανάσχεση της μαθητικής διαρροής.

### **3. Περιγράψτε το πρόγραμμα (Φάση προετοιμασίας – φάση πραγματοποίησης – δραστηριότητες μαθητών)**

1. Ενημέρωση των παιδιών και των γονέων (πραγματοποιήθηκε στις αρχές Οκτωβρίου).
2. Επικοινωνία με το ΚΕΣΥΠ Ηλιούπολης, ανταλλαγή απόψεων.
3. Τήρηση ημερολογίου ειδικών συναντήσεων με παιδιά και γονείς.

4. Άμεση συνεργασία με τους διευθυντές, υποδιευθυντές, συλλόγους καθηγητών και γονέων. Ενημέρωση των 15μελών μαθητικών συμβουλίων.
5. Καθορισμός ωραρίου των συναντήσεων μετά από προσυνέννοση.
6. Παιδαγωγική και μόνο αντιμετώπιση των περιπτώσεων. Οι περιπτώσεις που θα αντιμετωπισθούν θα καταγραφούν σε ειδικό ημερολόγιο που θα είναι στη διάθεση των υπευθύνων στο τέλος της χρονιάς. Για το λόγο αυτό δεν επισυνάπτουμε κατάσταση με ονόματα, που έχουμε ήδη στη διάθεσή μας, λόγω διαφύλαξης του απορρήτου ή και ενδεχόμενου στιγματισμού κάποιων παιδιών.
7. Έγκυρη πληροφόρηση για τις σπουδές, τα επαγγέλματα, τη συμπλήρωση των μηχανογραφικών από την κ. Πετεινού.
8. Θεατρικά δρώμενα, διαφημίσεις, τραγούδια και ποιήματα, παροιμίες, ρητά, στερεότυπα και προκαταλήψεις που έχουν να κάνουν με τις σπουδές, την εργασία, τα επαγγέλματα, αλλά κυρίως με τη διαμόρφωση αντιρατσιστικής ιδεολογίας και κουλτούρας στα σχολεία μας και την κοινωνία.

#### 4. Μέθοδοι αξιολόγησης

1. Αυτοαξιολόγηση.
2. Αξιολόγηση από τους μαθητές, γονείς και την τοπική κοινωνία.

3. Αξιολόγηση διαμορφωτική από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

4. Τελική με παρουσίαση (Ημέρα Καριέρας) του τι πετύχαμε.

*Ημέρα συνάντησης ομάδας .....*

*Δευτέρα ..... Ώρα ..... \* .....*

*Τόπος ..... Σχολείο .....*

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω θεωρήσαμε μεθοδολογικά πρόσφορο το σχέδιο αυτό δράσης (μέθοδος βιωμάτων – Project) να ανταποκριθεί κυρίως και στα εκφρασμένα μαθητικά ενδιαφέροντα, όπου η “ειδική” αυτή ομάδα παιδιών που απαρτίζεται και από “ευπαθή” άτομα τα οποία συνυπάρχουν με τα άλλα παιδιά να δραστηριοποιηθεί μέσα από δημιουργικές δραστηριότητες, ώστε να αποκτήσει θάρρος, αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση.

Με αυτό τον τρόπο το πρόγραμμά μας γίνεται κυρίως “διαδικασιοκεντρικό”, σε επίπεδο τόσο οριζόντιας όσο και κάθετης επικοινωνίας και ανταπόκρισης, χωρίς να υπολείπεται σε τίποτα και από άποψη ουσίας και περιεχομένου.

Επειδή έχω υπερβεί το χρόνο και την ανοχή του κ. Προέδρου ενδεικτικά αναφέρω ελάχιστα αποσπάσματα από τις δημιουργικές και παράπλευρα υλοποιούμενες δραστηριότητες των μαθητών και μαθητριών:

#### Τραγούδια:

Η ΦΑΜΠΡΙΚΑ (Από τους Μετανάστες 1974/ Λ. Χαλκιάς, Μουσική: Γ. Μαρκόπουλος, Στίχοι: Γ. Σκούρ-



της), Στις Φάμπρικες της Γερμανίας, στίχοι Κ. Βίρβος, μουσική εκτέλεση Στέλιος Καζαντζίδης κ.ά.

## Η ΦΑΜΠΡΙΚΑ

... Δουλεύω μπρος στην μηχανή  
στη βάρδια 2-10

κι από την πρώτη τη στιγμή  
μου στείλανε τον ελεγκτή  
να μου πετάξει στο αυτί  
δυο λόγια νέτα-σκέτα

.....

Κι έτσι στο πόστο μου σκυφτός  
ξεχνάω την μιλά μου  
είμαι το νούμερο 8  
με ξέρουν όλοι με αυτό  
κι εγώ κρατάω μυστικό  
ποιο είναι τ' όνομά μου...

## Παροιμίες-ρητά:

“Μάθε τέχνη κι άστηνε κι αν πεινά-  
σεις πιάστηνε”  
“Ο μη εργαζόμενος μηδέ εσθιέτω”  
“Αργία μήτηρ πάσης κακίας” κ.ά.  
(Ομάδα παιδιών Α' Λυκείου)

**Διαφημίσεις** “παίζονται” στην  
επικαιρότητα, όπου στο βωμό του  
κέρδους χλευάζονται συνάνθρωποί  
μας... και αναδύεται ένας υφέρπων  
και ιδιότυπος κοινωνικός ρατσισμός.

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ: Ποιος είναι;  
ΠΑΡ/ΣΤΗΣ: Εγώ, ο **άντρας!**  
ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ: Α, της **Λωξάνδρας!**  
Τι κάνεις Νικολάκη;  
ΠΑΡ/ΣΤΗΣ: **Ο άντρας, λέω!**  
ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ: Α! Πήρες **σέλινο;**  
ΠΑΡ/ΣΤΗΣ: Τι **πανσέληνο** μωρέ;  
Μέρα μεσημέρι;  
ΕΚΦ/ΤΗΣ: Πα όλα τα ζευγάρια  
που χρειάζονται

πολύ χρόνο ομιλίας,  
πρόγραμμα....

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Α: Ένα φθηνό κινητό  
ψάχνω.

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Β: Πακέτο!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Α: Ένα με '29,  
ας πούμε.

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Β: Πακέτο!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Α: Μη δώσω και μια  
περιουσία!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Β: Πακέτο! Πακέτο!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Α: Γιαγιάκα!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Β: Πακέτο!

ΠΑΡ/ΣΤΡΙΑ Α: Στην ηλικία σου και  
μιλάς έτσι;...

(Ομάδα παιδιών τμήματος Γ3 Λυκείου)

**Απόσπασμα** από συνέντευξη μαθή-  
τριας της Α' Λυκείου με τη γιαγιά της,  
σε συνδυασμό με το μάθημα της Κοι-  
νωνικής και Πολιτικής Αγωγής, θέμα:  
“Διαγενεακή κοινωνική κινητικότη-  
τα”, Χριστίνα Αλατσάκη Γ' τάξη Γυ-  
μνασίου.

...Τα χρόνια αυτά ήταν δύσκολα και η  
γιαγιά μου δεν μπορούσε να κάνει  
διαφορετικά παρά μόνη διέξοδος γι'  
αυτήν ήταν η δουλειά. Έτσι, από μι-  
κρή βρέθηκε σε διάφορες δουλειές ό-  
πως για παράδειγμα δούλεψε σε **υφα-  
ντουργείο** και σε **καραμελάδικο**. Οι  
δουλειές αυτές την κούραζαν σωμα-  
τικά και ψυχικά.

Τις πρώτες ημέρες ή και μήνες συνε-  
χώς έκλαιγε που άφησε το σχολείο.  
Αργότερα συνήθισε και έγινε μια κα-  
λή εργάτρια.

Τελικά, το μεγάλο της όνειρο να ξανα-  
πάει στο σχολείο έμεινε ανεκπλήρωτο.

**Στίχοι** από ποίημα που έγραψε η μα-  
θήτρια της Γ' Λυκείου Εύη Παππά.

...Δεν ήμουν πλούσιος, δεν ήμουν  
“κόλοσσός”,  
για την κοιλτούρα δεν νοιαζόμουνα ποσώς  
ούτε πολλά βιβλία διάβασα ποτέ  
με το λαχείο όλα άλλαξαν προχτές.

Είμαι πλούσιος, ο μέγας, ο Κροίσος  
τι σημασία κι αν γεννήθηκα φτωχός.  
Είμαι ο πρώτος, ο μπερμπάντης της elit  
κι άσε τους άλλους, ο καθένας το βιολιτ.

Το πρόγραμμα συνεχίζεται με διαμορφωτικές αξιολογήσεις στα επιμέρους θέματα. Η τελική αξιολόγηση παραμένει ανοιχτή και εκτεθειμένη

[illegible]

Χρήστος Κιτσόπουλος\*

**ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΩΣ ΠΡΟΣ  
ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')**

Το πρόβλημα της Ελλάδας είναι πολιτικό, έλεγε πριν από χρόνια σε μία του έκθεση ο ΟΟΣΑ, τα συμπεράσματα της οποίας παραθέτουμε, διότι ακόμη και αν αρκετοί όροι στο παιχνίδι άλλαξαν, η σημασία του καταστροφικού ρόλου που μπορεί να παίξει το κράτος στην ανάπτυξη παραμένει: Το πρόβλημα – έλεγε λοιπόν η έκθεση – είναι το μεγάλο κράτος που έθρεψαν οι πολιτικοί και μαζί με αυτό φύτεψαν και τους σπόρους της παρακμής της ελληνικής οικονομίας στη βάση. Ακόμη και το λεγόμενο μεταπολεμικό οικονομικό θαύμα της χώρας, μπορεί να ειπωθεί ότι ήταν τελικά συνδεδεμένο με την εμφάνιση ενός πανταχού παρόντος παρεμβατικού, υπερυθμιστικού, πατερναλιστικού και προστατευτικού κράτους.

Η κρατική προτίμηση σε μεγάλες επιχειρήσεις υπέθαλψε την δημιουργία μιας διπλής βιομηχανικής δομής στην Ελλάδα. Ένας ημιεπίσημος τομέας αναπτύχθηκε στις αγορές των προϊόντων, των πιστώσεων και της εργασίας.

Η εφαρμογή των ρυθμίσεων για τις τιμές, την φορολογία, τις επιδοτήσεις, τις προσλήψεις, τις απολύσεις, την επέκταση των πιστώσεων και πάλι

ει λέγοντας, όλα ήταν αντικείμενο διμερούς διαπραγμάτευσης μεταξύ των επιχειρηματιών και των πολιτικών. Δηλαδή τελικά τα εισοδήματα και τα κέρδη αυτής της πολιτικοοικονομικής συνεννόησης ήταν αποτέλεσμα. Γιατί δεν υπήρχε ελεύθερη και πραγματικά ανταγωνιστική αγορά.

Μελέτη του ΟΟΣΑ για την εκπαίδευση επισημαίνει ότι επιβάλλεται η επανεξέταση των εκπαιδευτικών επιλογών. Τα πανεπιστήμια δεν έχουν πλέον το μονοπώλιο στην παροχή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επισημαίνει ο οργανισμός και δίνει παραδείγματα από πολλές χώρες.

Αυτό όμως που έχει σημασία τελικά, είναι η διαμόρφωση ενός ευρύτερου φάσματος εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων και όχι μόνον οι γνώσεις. Το πρόγραμμα Προσδιορισμός και Επιλογή Ικανοτήτων (DeSeCo) του ΟΟΣΑ εντοπίζει τριών ειδών ικανότητες που είναι απαραίτητες στους ενήλικες: Η χρήση ενός συνόλου γνωστικών εργαλείων συμπεριλαμβανομένων των γλωσσών και της τεχνολογίας, η εποικοδομητική συναναστροφή με τους συνανθρώπους και η άσκηση της προσωπικής αυτονομίας.

\* Ο Χ.Κ. είναι Νομικός, Καθηγητής Δ.Ε. *Επικοινωνία*: 210 27 17 535.

Όταν ένας στους τρεις άνεργους στην Ελλάδα του 2005 δεν είχε ποτέ εργασία! Το 37,3% των ανέργων αναζητούσε την πρώτη του εργασία. Είναι το μεγαλύτερο ποσοστό στην Ευρώπη των «25» και υπερδιπλάσιο του 18,3% που είναι ο ευρωπαϊκός μέσος όρος.... Αυτά είναι επίσημα στοιχεία της Eurostat.

Υψηλό το ποσοστό, κυρίως νέων, που δεν έχουν «βρει δουλειά». Είναι η κατηγορία κυρίως νέων με πτυχίο ανωτάτων σχολών και απολυτήριο Λυκείου. Η πλειοψηφία δεν αναζητά «οποιαδήποτε δουλειά».... Οι περισσότεροι οραματίζονται μία θέση στο Δημόσιο και όχι και λίγοι είναι κάτοχοι πτυχίων, τα οποία δεν ανοίγουν πόρτες στον ιδιωτικό τομέα.

Η κατηγορία αυτή των ανέργων, κυρίως, είναι θύματα της δομής και του προσανατολισμού της εκπαίδευσης και της επιθυμίας των γονέων να προωθήσουν, με κάθε θυσία, τα παιδιά τους στην απόκτηση ενός οιοιδήποτε πανεπιστημιακού πτυχίου....

Η διασύνδεση της Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας έχει δύο πτυχές. Η μία είναι η ποιότητα, των σπουδών και η άλλη είναι η ειδικότητες και ο αριθμός των πτυχιούχων.

*Ποιο* είναι το πιο σημαντικό πρόσόν για να βρεις κάποιος εύκολα μια καλή εργασία; Οι καλές γνωριμίες! Εάν μάλιστα είναι όμορφος, γνωρίζει υπολογιστές, ξένες γλώσσες και έχει και καλές γνωριμίες, τότε είναι σχεδόν σίγουρο ότι θα βρει εύκολα μια καλή δουλειά. Αντίθετα, η εκπαίδευση που παρέχεται στην Ελλάδα δεν βοηθά πολύ. Αυτό πιστεύει ένας στους δύο Έλληνες, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε για

λογαριασμό της «Καθημερινής» από την εταιρεία TNSicap. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην ευρύτερη περιοχή των Αθηνών από τις 24 έως τις 26 Μαΐου.

Χαρακτηριστικό, άλλωστε, είναι το γεγονός ότι οι πιο «απαισιόδοξοι», δηλαδή όσοι πιστεύουν ότι θα ήταν καλύτερο να μην προχωρήσουν τις σπουδές τους, βρίσκονται στην ηλικία των 30 –39 ετών. Αντίθετα στις μεγαλύτερες ηλικίες (άνω των 50 ετών) μόνο ένας στους δέκα έχει μετανιώσει που συνέχισε τις σπουδές του. Γενικά οι άνδρες (23%) και οι ερωτώμενοι ηλικίας 30-39 ετών (27%) (που έχουν ανώτερες σπουδές), αναφέρουν περισσότερο έντονα από τις γυναίκες και τις λοιπές ηλικίες αντίστοιχα, ότι θα είχαν ωφεληθεί περισσότερο αν ξεκινούσαν να εργάζονται μετά το σχολείο.

Περισσότερο απογοητευμένες, σε ό,τι αφορά στην εύρεση εργασίας ανάλογη των προσόντων τους, εμφανίζονται οι γυναίκες. Παρουσιάζονται στην έρευνα περισσότερο επιφυλακτικές απέναντι στη χρησιμότητα της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν ότι η εκπαίδευση δεν βοηθά στην εύρεση καλής εργασίας φτάνει στο 44%, ενώ στους άνδρες φτάνει στο 35%.

Εντυπωσιακό, επίσης, είναι το συμπέρασμα, με το οποίο οι μισοί Έλληνες πιστεύουν ότι η ανώτατη εκπαίδευση βοηθάει λίγο στην εύρεση μιας καλής εργασίας. Μάλιστα, η βασική εκπαίδευση (έως το Γυμνάσιο) λαμβάνει τις περισσότερες θετικές απαντήσεις όσων πιστεύουν ότι βοηθά

πάρα πολύ στην εύκολη εύρεση μιας καλής εργασίας.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα σε κάθε επίπεδο, είτε πρόκειται για ένα ψιλκατζίδικο, είτε αφορά μία πολυεθνική, είναι μια περιπέτεια που στόχο έχει την κερδοφορία του φορέα της. Και όπως σε κάθε περιπέτεια είναι απαραίτητα κάποια εφόδια. Στην περίπτωση της επιχείρησης τα εφόδια είναι τέσσερα: Επιχειρηματική γνώση (επιχειρηματικότητα), κεφάλαιο, χώρος που θα σταθεί η επιχείρηση και εργασία.

Η επιχειρηματικότητα όμως, που είναι η ψυχή της επιχείρησης είναι άλλο στοιχείο της επιχείρησης. Αυτή περιλαμβάνει στοιχεία όπως η γνώση:

- Πα τη διεξαγωγή της επιχειρηματικής δραστηριότητας
- Πα το κατά πόσο κορεσμένη είναι η αγορά, στην οποία δραστηριοποιείται ή θα δραστηριοποιηθεί η επιχείρηση
- Πα την τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπει ο ΚΒΣ
- Πα τις διαδικασίες υποβολής δηλώσεων στις ΔΟΥ και τους Ασφαλιστικούς Φορείς η δυνατότητα οικονομικής αξιολόγησης των συναλλαγών και συνθηκών και η ικανότητα έγκυρης επικοινωνίας με προμηθευτές και πελάτες για την κατάρτιση συμφέρουσων συναλλαγών.

Αν το κράτος θέλει να αναπτυχθεί μέσω της αύξησης της επιχειρηματικότητας, η οικονομία πρέπει να προσφέρει στον νέο επιχειρηματία γνώσεις και πληροφορίες ικανές να του δώσουν αρκετή αυτοπεποίθηση για να αναλάβει το ρίσκο να διεξάγει επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η λύση, πιστεύω, θα μπορούσε να δοθεί με την καθιέρωση ενός μαθήματος στα πλαίσια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, απευθυνόμενο, κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, στους αποφοίτους που δεν ήταν επιτυγχόντες στις πανελλήνιες εξετάσεις, της οποίας σκοπός θα ήταν να διδάξει τους νεαρούς μαθητές πώς να στήνουν μια επιχείρηση, αλλά κυρίως να διδάξει τους μαθητές από πού μπορούν να αποκτήσουν όλες τις απαραίτητες για την άσκηση δραστηριότητας πληροφορίες.

### **Αρχές Διδασκαλίας Επιχειρηματικότητας**

- Ο σύμβουλος ΣΕΠ δρα κυρίως ως σύμβουλος στην επεξεργασία των επιχειρηματικών εμπειριών και βιωμάτων των μαθητών
- Οι μαθητές δεν μαθαίνουν με αποστήθιση ή με συνεχείς επαναλήψεις, αλλά μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν και να αναζητούν μόνοι τους πληροφορίες που οδηγούν στην επιχειρηματική γνώση
- Οι μαθητές αναλαμβάνουν με δική τους πρωτοβουλία διάφορες επιχειρηματικές δραστηριότητες, παίρνουν μέρος στη συζήτηση για την επιλογή των θεμάτων κ.λ.π. προσπαθούν να επιλύσουν μόνοι τους διάφορα οικονομικά προβλήματα. Το σύγχρονο σχολείο, θα έχει στο κέντρο της προσοχής του τον μαθητή και όχι την διδασκτέα ύλη και θα βασίζεται σε εναλλακτικά προγράμματα διδασκαλίας, μέσω του παιχνιδιού και του θεάτρου.

- Ο σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός προτείνει ομαδική εργασία, όπου η ατομική δραστηριότητα εντάσσεται σε μία συλλογική αλληλοενημέρωση και ομαδική έκφραση προς τα έξω.

Ο σύμβουλος ΣΕΠ δεν πρέπει να είναι ένας πομπός που θα εκπέμπει σε κλειστούς δέκτες, που είναι οι χωρίς ενδιαφέρον μαθητές, αλλά να ωθεί τους μαθητές να ενδιαφέρονται για την καριέρα, το κέρδος και την κατανάλωση μέσω της εφαρμογής «παιχνιδιών ρόλων», με κατάλληλα ερεθίσματα-ερωτήματα, και όχι μόνο εξαιρεί τη φαντασία του μαθητή αλλά διδάσκει μέσα από την ψυχαγωγία, ασκεί γοητεία και έλξη στους μαθητές και βελτιώνει την κοινωνική αλληλεπίδραση.

- Η μάθηση δεν κατευθύνεται από εξωτερικά κίνητρα (αμοιβές ποινές). Οι μαθητές ανακαλύπτουν κίνητρα για μάθηση μέσα στις ίδιες τις επιχειρηματικές δραστηριότητές τους.

Σύμφωνα με τον οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, η Φινλανδία έχει το καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα στον κόσμο. Πατί; «Σέβονται τους δασκάλους», λέει ο πρωθυπουργός της χώρας Μάτι Βανχάνεν. «Τα μεγάλα ταλέντα γοητεύονται από το χώρο της διδασκαλίας. Το επάγγελμα του δασκάλου θεωρείται από τα πιο σημαντικά».

Πώς όμως η Φινλανδία έφτασε σε αυτό το επίπεδο; Η δεκαετία του '70 είναι μια δεκαετία – ορόσημο για τη φινλανδική εκπαίδευση, γιατί μέχρι τότε οι μαθητές της εργατικής τάξης μπορούσαν να προχωρήσουν στις σπουδές τους μόνο αν αποσπούσαν

υποτροφίες που κάλυπταν τα δίδακτρά τους. Τα τελευταία 35 χρόνια όμως, αυτό δεν ισχύει.

Αποφασίστηκε πως ήταν καλύτερο να επικεντρωθούν οι προσπάθειες στην άνοδο του κατώτατου επιπέδου προς το μέσο, παρά να βελτιωθεί το μέσο επίπεδο και να φτάσει στο ανώτατο. Η επιτυχία της Φινλανδίας δείχνει πως ένα σύστημα που στηρίζεται στην παροχή ίσων ευκαιριών είναι ανώτερο από άλλα, όπως της Γαλλίας, «με το άριστο στην κορυφή και τη μετριότητα στη βάση», προσθέτει η Φουλόν και καταλήγει: «Οι πρώτοι θα φτάσουν στην κορυφή με τον έναν ή τον άλλο τρόπο».

## Τελικά Συμπεράσματα

Απαιτείται:

- Α. Ελεύθερη πρωτοβουλία στην παιδεία και καλλιέργεια της γνώσης. Η παροχή της γνώσης πρέπει να γίνεται και από το κράτος και από τον ιδιωτικό τομέα.
- Β. Τα όρια του ρυθμιστικού ρόλου του κράτους στην εκπαίδευση πρέπει να είναι διακριτά. Το κράτος να διασφαλίζει την ποιότητα των φορέων παροχής γνώσης, και να υλοποιείται ο ρόλος αυτός στα δημόσια και τα ιδιωτικά σχολεία. Να λυθεί επίσης το φλέγον ζήτημα των προϋπολογισμών των δημόσιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και πόρων τους. Καθώς και η σχέση δημόσιας γραφειοκρατίας και σχεδιασμών για την εκπαίδευση.
- Γ. Η σχέση εκπαίδευσης – οικονομίας και κοινωνίας της γνώσης να αποκατασταθεί και να παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα τις κατάλλη-

λες πληροφορίες αλλά και εμπειρίες ώστε ν' ανταποκρίνεται στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης και της οικονομίας της χώρας.

Υ.Γ. Τελειώνω αυτή τη παρέμβαση με την ευχή το Υπουργείο Ανάπτυξης και το Υπουργείο Παιδείας να μην παραμείνουν αδιάφορα στην παραπάνω πρόταση. Δεν είναι απαραίτητο να γίνουν αποδεκτές οι απόψεις μου, που δεν θεωρώ τον εαυτό μου αυθεντία,

αλλά είναι σίγουρο ότι για να υπάρξουν σε αυτήν τη χώρα νέοι επιχειρηματίες θα πρέπει το πρώτο βήμα να γίνει από την εκπαίδευση. Δεν μπορούμε να ζητάμε από νέους ανθρώπους που κατά την διάρκεια της υποχρεωτικής τους εκπαίδευσης δεν έχουν υποψιαστεί τι είναι η επιχειρηματικότητα και πόσο αυτό μπορεί να ωφελήσει και τους ίδιους αλλά και το σύνολο, να ξυπνήσουν ένα πρωί και να αποφασίσουν να ανοίξουν επιχείρηση....

Παρασκευή Σουλδάτου\*, Λάμπρος Τούμπας\*\*

**ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.) – ΙΧΝΗΛΑΤΗΣ  
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Α')**

Σκοπός της παρούσης ανακοίνωσης είναι η ενημέρωση για τη λειτουργία του "ΙΧΝΗΛΑΤΗ" που αποτελεί το Σύστημα Πληροφόρησης (Βάση Δεδομένων) του Ε.Κ.Ε.Π.. Το Σύστημα Πληροφόρησης "ΙΧΝΗΛΑΤΗΣ" αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 "Ανάπτυξη της Βάσης Δεδομένων και Δικτύωση του Ε.Κ.Ε.Π." και εντάσσεται στο έργο "Ανάπτυξη του Ε.Κ.Ε.Π." του προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ II του Γ' ΚΠΣ.

Τα στελέχη του Ε.Κ.Ε.Π. που αποτέλεσαν την Ομάδα Εργασίας για την υλοποίηση του συγκεκριμένου έργου ήταν οι κκ. Α. Τούμπας - Κοινωνιολόγος (Υπεύθυνος), Ε. Δρακωνάκη - Κοινωνιολόγος, Ε. Λαγάκου - Ψυχολόγος, Π. Σουλδάτου - Κοινωνική Λειτουργός, Γ. Τάμπας - Πληροφορικός.

Ο ΙΧΝΗΛΑΤΗΣ αποτελεί πηγή πληροφόρησης για θέματα που αφορούν στην Εκπαίδευση & Κατάρτιση, στην Απασχόληση και στη Συμβουλευτική & Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ειδικότερα, σχεδιάστηκε να περιέχει πληροφορίες για θέματα

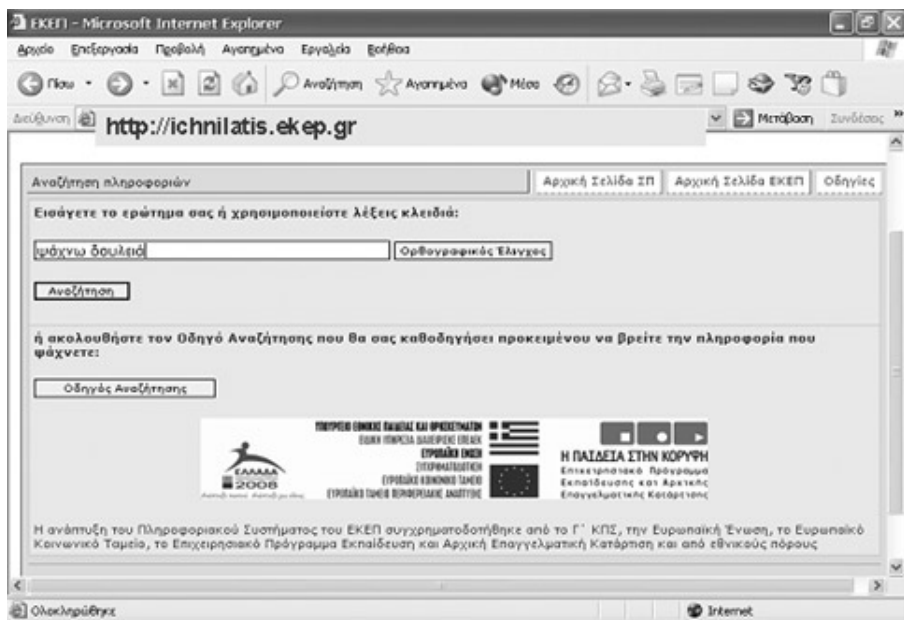
Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Απασχόλησης, Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, Δια Βίου Μάθησης, Κινητικότητας, καθώς και για σχετικούς φορείς και υπηρεσίες. Πρόσβαση στο σύστημα έχουν όλοι οι πολίτες της χώρας μας, μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης: <http://ichnilatis.ekep.gr> ή μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π.: <http://www.ekep.gr>

Στο Σύστημα Πληροφόρησης του Ε.Κ.Ε.Π. μπορούν πλέον να απευθύνονται οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που απασχολούνται σε φορείς Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης, οι μαθητές, φοιτητές, γονείς και εκπαιδευτικοί, των οποίων τα ερωτήματα σχετίζονται κυρίως με την εκπαιδευτική διαδικασία και τις προοπτικές στην αγορά εργασίας, καθώς και οι άνεργοι και εργαζόμενοι, των οποίων τα ερωτήματα σχετίζονται κυρίως με την υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας.

\* Η Π.Σ. είναι Κοινωνική Λειτουργός με Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (MSc) στον τομέα της Τοπικής Ανάπτυξης και εργάζεται στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επικοινωνία:* [psouladatou@ekep.gr](mailto:psouladatou@ekep.gr).

\*\* Ο Λ. Τ. είναι Κοινωνιολόγος με Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (ΜΑ) στη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων και εργάζεται στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επικοινωνία:* [lamprostoumpas@ekep.gr](mailto:lamprostoumpas@ekep.gr)





## Δομή του Συστήματος

Το Σύστημα Πληροφόρησης του Ε.Κ.Ε.Π. περιέχει:

Τις εξής 3 βασικές ενότητες:

1. Εκπαίδευση & Κατάρτιση
2. Απασχόληση
3. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Οι Ενότητες του Συστήματος διαιρούνται σε 45 Υποενότητες, που παρέχουν πρόσβαση σε ιστοσελίδες φορέων και υπηρεσιών και καλύπτουν όλα τα θεματικά πεδία του Συστήματος. Ενδεικτικά, παρέχεται πρόσβαση στην πληροφόρηση σχετικά με το Εκπαιδευτικό Σύστημα, τις Μεταπτυχιακές Σπουδές στην Ελλάδα, την Πιστοποίηση γνώσεων και προσόντων, την Εκπαίδευση & Κατάρτιση για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα και τις Πρωτο-

βουλίες για την εκπαίδευση και κατάρτιση, την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, τα Προγράμματα Απασχόλησης, την αναζήτηση εργασίας, το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα, τα Προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε τοπικό, εθνικό και διακρατικό επίπεδο κλπ.

Το Σύστημα βασίζεται σε μία Βάση Γνώσης με 207 Ερωτήσεις και τις διαθέσιμες στο διαδίκτυο απαντήσεις τους. Επιπρόσθετα, έχει προβλεφθεί η δυνατότητα εμπλουτισμού του Συστήματος με πληροφορίες - δεδομένα που προκύπτουν κατά τη λειτουργία του, καθώς και ο εντοπισμός των μη ενεργών συνδέσεων με τις ιστοσελίδες του διαδικτύου που προσφέρει το Σύστημα και η δυνατότητα ανανέωσης τους.

## Λειτουργία του Συστήματος

Στο Σύστημα Πληροφόρησης του Ε.Κ.Ε.Π. παρέχονται αναλυτικά όλες οι οδηγίες χρήσης του και συγκεκριμένα, οι τρόποι αναζήτησης της πληροφορίας, που επιθυμεί ο χρήστης. Συγκεκριμένα, ο ΙΧΝΗΛΑΤΗΣ παρέχει δύο βασικούς τρόπους αναζήτησης:

**Εισαγωγή ερώτησης σε φυσική γλώσσα ή αναζήτηση με λέξεις κλειδιά:** Μέσω του συγκεκριμένου τρόπου, η αναζήτηση της πληροφορίας γίνεται με ερώτηση που εισάγει ο χρήστης κατά την κρίση του ή με την εισαγωγή λέξεων – κλειδιών, τις οποίες ο χρήστης θεωρεί αντιπροσωπευτικές της πληροφορίας που ψάχνει.

**Καθοδηγούμενη αναζήτηση - Οδηγός Αναζήτησης:** Ο δεύτερος τρόπος αναζήτησης βοηθά το χρήστη να επιλέξει το πρότυπο ερώτημα που ταιριάζει καλύτερα στην πληροφορία

που αναζητά, αξιοποιώντας τις πληροφορίες που είναι ήδη διαθέσιμες στο σύστημα.

Επιπλέον, εκτός από τους παραπάνω δύο τρόπους, δίνεται η δυνατότητα στο χρήστη να πραγματοποιήσει **ελεύθερη αναζήτηση** στο σύνολο των πηγών που έχουν εισαχθεί στο Σύστημα. Στην περίπτωση που ο χρήστης δεν έχει λάβει την απάντηση που αναζητά, μπορεί να αποστείλει ηλεκτρονικά το ερώτημά του στο Ε.Κ.Ε.Π..

Ευελπιστούμε ότι το Σύστημα Πληροφόρησης του Ε.Κ.Ε.Π., προωθώντας την ενημέρωση γύρω από τα σημαντικά ζητήματα της Εκπαίδευσης & Κατάρτισης, της Απασχόλησης, της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα αποτελέσει ένα σημαντικό μέσο πρόσβασης όλων των πολιτών στην ενημέρωση και θα προωθήσει το συντονισμό της έγκυρης πληροφόρησης στη χώρα μας.

## **ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β΄**

**ΘΕΜΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ (Ε.Κ.Ε.Π., ΟΑΕΔ, ΚΕΣΥΠ,  
ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)  
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ**

**Συντονιστές**

**Έλενα Μαστοράκη**

*Κοινωνική Λειτουργός, Σύμβουλος Επαγγελματικού  
Προσανατολισμού*

**και**

**Άννα Πατεστή**

*Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού*



Έλενα Μαστοράκη\*

## ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β'

Το Β' εργαστήριο που πραγματοποιήθηκε τη δεύτερη ημέρα των εργασιών του Πανελληνίου Συνεδρίου (Κυριακή, 3 Δεκ 2006) είχε ως θέμα: "Ο Ρόλος των Φορέων Απασχόλησης και Συμβουλευτικής (Ε.Κ.Ε.Π., ΟΑΕΔ, ΚΕΣΥΠ, Δημόσια και Ιδιωτικά Γραφεία Προσανατολισμού και Εύρεσης Εργασίας) στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας".

Στο εργαστήριο συμμετείχαν 138 σύνεδροι και τις εργασίες του συντόνισαν η κ. Μαστοράκη Έλενα και Πατεστή Άννα, Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Αρχικά έγινε μια πρώτη τοποθέτηση από τις συντονίστριες σχετικά με το περιεχόμενο και τους στόχους του εργαστηρίου καθώς και τον τρόπο λειτουργίας του. Στο πλαίσιο της τοποθέτησης τονίστηκε ιδιαίτερα η ανάγκη οι οργανισμοί που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας να συμπεριλαμβάνουν στους στόχους τους όχι μόνο την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων που απευθύνονται σε αυτές, εξατομικευμένα, αλλά και την πολύπλευρη ανάπτυξη της τοπικής αλλά και ευρύτερης κοινωνίας. Στο τελευταίο σημείο συχνά δε δίνεται έμφαση

για πολλούς λόγους ένας εκ των οποίων μπορεί να είναι η δυσκολία να αναπτυχθεί μια βραχυ- και μακρο-πολιτική τοπικής, περιφερειακής και εθνικής οικονομικής ανάπτυξης στο πλαίσιο της οποίας οι εν λόγω υπηρεσίες θα έπρεπε να καλούνται να δραματίσουν σημαντικό, αν όχι κάποιες φορές πρωταγωνιστικό, ρόλο τόσο στο σχεδιασμό της όσο και στην εφαρμογή της.

Στη συνέχεια έγιναν ανακοινώσεις από τους κκ: Τσέργα Νικόλαο, Σπανέα Σταυρούλα, Μαρούγκα Αιμιλία, Κεφαλά Παναγιώτη, Σαραντοπούλου Βασιλική και Κουτσαύτη Μαρία. Ειδικότερα με αναφορά στο περιεχόμενο των ανακοινώσεων που πραγματοποιήθηκαν:

Η ανακοίνωση με θέμα "Η εκπαιδευτική Συμβουλευτική και η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο πλαίσιο των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων" έγινε από τους κ.κ Τσέργα Ν. και Σπανέα Στ. Στο πλαίσιο της ανακοίνωσης έγινε αναφορά στις πρωτοβουλίες της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων σχετικά με τη διαβίωση, κατάρτιση, αναφέρθηκαν οι θεματικές και οι στόχοι των προγραμμάτων που υλοποιούνται στα κατά τόπους ΚΕΕ

---

\* Η Ε.Μ. είναι Κοινωνική Λειτουργός - Εκπαιδευτικός Δ.Ε., MASW, PhD, Υπεύθυνη ΣΕΠ στο ΚΕΣΥΠ Περιστερίου. *Επικοινωνία*: τηλ.-fax: 0030 210 5720986, e-mail:hmastora@ath.forthnet.gr

τα τελευταία χρόνια και δόθηκε έμφαση στην παρουσίαση της μεθοδολογίας καλλιέργειας δεξιοτήτων και απόκτησης προσόντων στο πλαίσιο αυτών των προγραμμάτων που στοχεύουν στην επένδυση στο ανθρώπινο και μορφωτικό κεφάλαιο δίνοντας ενδιαφέρουσες εναλλακτικές διαδρομές εκπαίδευσης.

Η ανακοίνωση με ομότιτλο του εργαστηρίου θέμα που έγινε από την κ. Μαρούγκα Αι. επικεντρώθηκε στη στοχοθεσία και τις παρεχόμενες υπηρεσίες ενός Γραφείου ΣΕΠ (στην Ελευσίνα) ενώ δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη συμβουλευτική διάσταση του έργου του Συμβούλου σε ένα τέτοιο γραφείο, η οποία στοχεύει στη διευκόλυνση της προσωπικής ανάπτυξης και στη μακροπρόθεσμη επένδυση στους αυριανούς ενεργούς πολίτες.

Στη συνέχεια ακολούθησε η ανακοίνωση με τίτλο “Η αποδελτίωση των τευχών του περιοδικού της Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και η δημιουργία Βάσης δεδομένων στην ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.” των κ.κ Κεφαλά Π. και Σπανέα Στ., στο πλαίσιο της οποίας παρουσιάστηκε ένα εύχρηστο εργαλείο που δίνει τη δυνατότητα σε όποιο ενδιαφερόμενο να μπει σε μια βάση δεδομένων και να αναζητήσει με τη χρήση λέξεων-κλειδιών σχετική επιστημονική αρθρογραφία που έχει δημοσιευτεί στο περιοδικό της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.. Αυτή δε η βάση δεδομένων θα είναι διαθέσιμη και **στη νέα ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. (www.elesyp.gr).**

Αμέσως μετά η κ. Κουτσαυτή Μ. έκανε ανακοίνωση με ομότιτλο του συ-

νεδρίου θέμα, στο πλαίσιο του οποίου εστίασε στους τρόπους με τους οποίους η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και οι υπηρεσίες της μπορεί να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας δίνοντας συγκεκριμένα παραδείγματα μεθοδολογίας και εργαλείων που μπορεί να αξιοποιηθούν προς αυτή την κατεύθυνση.

Τέλος οι παρουσιάσεις ολοκληρώθηκαν με την ανακοίνωση με θέμα “Νέες δυνατότητες στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας με το test 16PF5” που έγινε από την κ. Σαραντοπούλου Βασιλική, στο πλαίσιο της οποίας δόθηκε η δυνατότητα να περιγραφεί το περιεχόμενο και οι στόχοι του συγκεκριμένου εργαλείου καθώς και η διαδικασία χορήγησής του και το είδος των αποτελεσμάτων που παρέχει στο σύμβουλο προκειμένου να είναι αποτελεσματικότερος στο έργο του.

Με την ολοκλήρωση των ανακοινώσεων και για 15 περίπου λεπτά υποβλήθηκαν ερωτήσεις που κατά κύριο λόγο κινήθηκαν σε τρεις άξονες:

α. τη συνεργασία διαφορετικών δομών που παρέχουν Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας μεταξύ τους με στόχο την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών (πώς συνεργάζονται, τι ανταλλάσσουν, με τι αποτελέσματα)

β. την ανάγκη να υπάρξει οργανωμένη έρευνα παρακολούθησης των τάσεων στην αγορά εργασίας σε επίπεδο εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο (ποιοι φορείς παρακολουθούν τις τάσεις, πώς μπορούν να έχουν πρόσβαση οι Σύμβουλοι Προσανατολισμού, πώς μπορούν να αξιοποιηθούν τέτοιοι είδους πληροφορίες)

γ. διευκρινιστικές ερωτήσεις με αναφορά το περιεχόμενο των ανακοινώσεων.

Στη συνέχεια έγιναν τοποθετήσεις από τους συνέδρους που, κατά κύριο λόγο, αφορούσαν το προφίλ και το ρόλο του/της Συμβούλου Προσανατολισμού, την ειδική εκπαίδευση και συνεχή επιμόρφωση που πρέπει να έχει σε θέματα οικονομικής ανάπτυξης, παρακολούθησης των τάσεων στην αγορά εργασίας καθώς και των τρόπων που μπορεί να αξιοποιεί τέτοιου είδους πληροφορίες στην καθημερινή επαφή του/της με τον πληθυσμό που εξυπηρετεί.

Είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι η ομάδα των συμμετεχόντων στο εργαστήριο είχε ποικιλία ως προς τη σύνθεσή της και έτσι δόθηκε η δυνατότητα να αναπτυχθεί ουσιαστικός διάλογος μεταξύ των πανεπιστημιακών που εμπλέκονται στην εκπαίδευση Συμβούλων Προσανατολισμού, των Συμβούλων Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑ.ΣΥ, Γραφεία Σταδιοδρομίας που λειτουργούν σε ΙΕΚ και Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης), των Εργασιακών Συμβούλων του Υπουργείου Απασχόλησης, των Συμβούλων Σταδιοδρομίας που προέρχονται από ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας αλλά και των Συμβούλων Σταδιοδρομίας που δουλεύουν με εξειδικευμένους πληθυσμούς (ΑΜΕΑ, Γυναίκες, Πρόσφυγες κτλ) στο πλαίσιο μη κυβερνητικών και εθελοντικών οργανώσεων. Αυτή η σύνθεση είχε ως αποτέλεσμα να διερευνηθούν διαφορετικές όψεις της δουλειάς ενός Συμβούλου Προσανατολισμού να αναδειχθούν συγκεκριμένες

δυσκολίες που αφορούν τα ειδικότερα χαρακτηριστικά του φορέα απασχόλησης, αυτά των ομάδων που εξυπηρετούνται, αλλά και ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος ως προς την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών, την ταυτότητα των Συμβούλων και την ανάγκη τους για συνεχή βελτίωση.

Καθ' όλη τη διάρκεια του διαλόγου (ερωτήσεις, τοποθετήσεις) η μία από τις συντονίστριες (κ. Μαστοράκη) σημείωνε στο διαθέσιμο στην αίθουσα πίνακα κομβικά ζητήματα που αναδεικνύονταν τα οποία και στο τέλος παρουσιάστηκαν συνοπτικά προκειμένου να αποτελέσουν ερεθίσματα για προβληματισμό αλλά και ανταστοχασμό για τους συμμετέχοντες. Ειδικότερα:

Προκειμένου κάποιος να εξετάσει το ρόλο των υπηρεσιών Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού (ΣΥ.Π) στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας θα πρέπει να προσδιορίσει καταρχήν το περιεχόμενο του όρου *οικονομική ανάπτυξη* και σε ποιο επίπεδο: Δεν αντιλαμβανόμαστε όλοι με τον ίδιο τρόπο ούτε την έννοια της οικονομικής ανάπτυξης (ποσοτικοί δείκτες; ποιοτικοί δείκτες; συνδυασμός τους;) ούτε σε ποιο επίπεδο αυτή αναφέρεται (τοπικό, περιφερειακό, εθνικό; ή αυστηρά προσωπικό;).

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται είναι γενικότερα η ανάγκη να υπάρχει σαφής προσδιορισμός- και σε τακτά διαστήματα επαναπροσδιορισμός - των στόχων – objectives- των υπηρεσιών ΣΥ.Π. Οι στόχοι και άρα οι παρεχόμενες υπηρεσίες δεν ταυτίζονται μεταξύ των διαφορετικών υπηρεσιών και συχνά η διαμόρφωσή τους επηρεάζεται από

τη γενικότερη δομή και κουλτούρα του ευρύτερου οργανισμού στον οποίο αυτές ανήκουν αλλά και από τις ειδικότερες κοινωνικοοικονομικές, πολιτισμικές, γεωγραφικές και ιστορικές συνθήκες που επικρατούν. Κάθε φορά που διαμορφώνονται πολιτικές και πρακτικές κανείς θα πρέπει να μπορεί να προσδιορίζει την ιδεολογία που ανοιχτά ή σιωπηλά εμπεριέχεται σε αυτές και να αναζητεί τρόπους ώστε αυτή η ιδεολογία να χαρακτηρίζεται από ανθρωποκεντρισμό και δυναμισμό που ενώ δεν ξεχνά έχει όραμα να φέρει αλλαγή και εξέλιξη.

Επίσης είναι χρήσιμο εξετάζοντας τη συμβολή των υπηρεσιών ΣΥ.Π στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας να διερευνηθούν μεθοδικά τρόποι που μπορεί να επιτευχθεί αυτή η συμβολή (μέθοδοι, διαδικασίες, εργαλεία). Σε αυτό τον τομέα φαίνεται ότι υπάρχει ουσιαστική ανάγκη για έρευνα πεδίου, εφαρμογή μοντέλων, αξιολόγηση πρακτικών και διάχυση των ορθότερων από αυτές.

Ένα σημαντικό στοιχείο επίσης που κανείς δεν πρέπει να παραγνωρίζει είναι το ανθρωπινό δυναμικό, τα στελέχη των υπηρεσιών και η κατάλληλη κάθε φορά προετοιμασία τους (σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών) ώστε να μπορούν να καταστούν αποτελεσματικά στο έργο τους.

Οι οργανωμένες υπηρεσίες ΣΥ.Π παρουσιάζονται ως ένα διακριτό σώμα υπηρεσιών μόλις την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα. Αν και η ζωή τους είναι μικρή υπάρχει ήδη αρκετή εμπειρία στο πεδίο. Είναι απαραίτητο λοιπόν να αναπτυχθεί δομημένα ένας ανοιχτός διάλογος μεταξύ κεντρικών

φορέων που χαράσσουν πολιτική (εκπαιδευτική, απασχόλησης κ.α) και οργανώσεων και επαγγελματιών πρώτης γραμμής – χωρίς να ξεχνιούνται οι φωνές των εξυπηρετούμενων από αυτές τις υπηρεσίες- ώστε να τεθούν προτεραιότητες και να προσδιοριστούν τρόποι μέσω των οποίων οι υπηρεσίες θα συμβάλλουν ενεργά σε όλα τα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης του τόπου. Απαιτείται από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη να επενδύσουν σε ανθρωπινό, μορφωτικό και πολιτισμικό κεφάλαιο (τόσο σε επίπεδο εθνικό, τοπικό, κοινοτικό όσο και σε ατομικό/οργανισμού).

Βέβαια κανείς δεν θα πρέπει να παραγνωρίζει το γεγονός ότι ο Θεσμός ΣΥ.Π με το ρυθμό που αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια και στη χώρα μας έχει βάλει βάσεις –θεωρητικές και εμπειρικές- ώστε να αναπτυχθούν νέες διαστάσεις και προοπτικές στο έργο των σχετικών υπηρεσιών. Εξάλλου και η πραγματοποίηση του παρόντος συνεδρίου με τη συμβολή του Ε.Κ.Ε.Π. και της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. με το συγκεκριμένο προσανατολισμό επιβεβαιώνει την προαναφερόμενη τάση και ανάγκη να κινηθούμε προς αυτή την κατεύθυνση.

Ολοκληρώνοντας, παραθέτουμε λέξεις-κλειδιά που άμεσα ή έμμεσα αναφέρθηκαν στο πλαίσιο της συζήτησης και συνδέονται με τον κεντρικό άξονα του εργαστηρίου για προβληματισμό και αναστοχασμό: προσωπική κοσμοθεωρία, προσωπική/συλλογική ευθύνη, χειραγώγηση, εξουσία, πρόβλεψη, ολιστική προσέγγιση, ανατροφoδοτική αξιολόγηση, mainstreaming....



Σπανέα Σταυρούλα\*, Τσέργας Νικόλαος\*\*  
**Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ  
Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ  
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει και να παρουσιάσει τους σκοπούς, τις θεωρητικές αρχές και τη μεθοδολογία εφαρμογής της Εκπαιδευτικής Συμβουλευτικής στο πλαίσιο των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Στην εκπαίδευση ενηλίκων σημειώνονται σημαντικές αλλαγές και εξελίξεις στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια, με την ανάπτυξη νέων δομών και προγραμμάτων, όπως είναι τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, τα προγράμματα εκπαίδευσης των αγροτών κτλ. Η διάσταση της εκπαιδευτικής συμβουλευτικής είναι πάντα παρούσα σε κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων (Rogers 1999).

Τα πρώτα κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΚΕΕ) ιδρύθηκαν το Σεπτέμβριο του 2003 και σήμερα λειτουργούν σε κάθε νομό. Τα ΚΕΕ απο-

τελούν μορφή καινοτομίας στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης απευθύνονται σε όλους τους ενήλικες ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους επίπεδο και έχουν ως στόχο την προσφορά ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, στην απόκτηση νέων βασικών δεξιοτήτων, στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, στην ανάπτυξη της ενεργού ιδιότητας του πολίτη, στην ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων, τη βελτίωση των γνώσεων, την κοινωνική και επαγγελματική εξέλιξη. Προσφέρουν μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων, εφαρμόζοντας νέες μεθόδους διδασκαλίας και αναφέρονται στην πολιτισμική έκφραση, τις διαπροσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες, την πληροφορική, την επιχειρηματικότητα. *Βασικό τους χαρακτηριστικό είναι η δωρεάν παροχή συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σε μια ποικιλία θεματικών πεδίων συνοδευόμενα με αντίστοιχα πιστοποιητικά.*

---

\* Η Σ.Σ. είναι Φιλόλογος, Σύμβουλος Εκπαίδευσης ΚΕΕ Δυτ. Αττικής, *Επικοινωνία*: Διγενή Ακρίτα 78, 12243 Αιγάλεω, τηλ. 210 5313402, e-mail vaxakali@yahoo.gr

\*\* Ο Ν.Τ. είναι Δρ. Ψυχολογίας, Σύμβουλος ΣΕΠ (Μ.σ.), Επιστημονικός Συνεργάτης ΑΣΠΑΙΤΕ, *Επικοινωνία*: Θαλή 8, 16343 Ηλιούπολη, τηλ. 210 9961206, e-mail niktsergas@yahoo.gr

## Οι Σκοποί της Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Η ποιότητα στην εκπαίδευση ορίζεται ως «Η ικανότητα ενός εκπαιδευτικού προϊόντος να ικανοποιεί δεδομένες ή εννοούμενες απαιτήσεις, οι οποίες καθορίζονται κάθε φορά από τον εκπαιδευόμενο». (Rogers 1999). Συνεπώς, οι διαδικασίες με τις οποίες οι απαιτήσεις διαμορφώνονται προδικάζουν την παροχή ποιοτικών εκπαιδευτικών προϊόντων και υπηρεσιών. Η εφαρμογή της ολικής ποιότητας στην εκπαίδευση είναι το «κλειδί» με το οποίο μπορούμε να παροτρύνουμε τους εκπαιδευόμενους να *συμμετέχουν ολιστικά στη μάθηση* και στις τρεις διαστάσεις της προσωπικότητάς τους: την επιθυμία, τη βούληση και τη νόηση. Οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν στη μάθηση με στόχο την:

- Ανάπτυξη των ενδιαφερόντων τους
- Την ολιστική προσέγγιση της γνώσης
- Την ανάπτυξη στοιχείων της προσωπικότητάς τους μέσω της αυτενέργειας

## Ο Ρόλος του Συμβούλου Εκπαίδευσης

Τα ΚΚΕ στελεχώνονται από τον Υπεύθυνο Εκπαίδευσης, τον Σύμβουλο Εκπαίδευσης και τον Υπεύθυνο Τεχνικής Υποστήριξης. Η Εκπαιδευτική Συμβουλευτική συνδέεται με το ρόλο του Συμβούλου εκπαίδευσης και πραγματοποιείται μέσα από τη δράση του στη διαμόρφωση τμημάτων μάθησης, στην επιλογή και κατάταξη

των υποψηφίων, στην παροχή Υποστηρικτικής Συμβουλευτικής προς τους εκπαιδευτικούς και προς τους εκπαιδευόμενους, στην αξιολόγηση και στη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

Ο Σύμβουλος είναι απαραίτητο να διαθέτει κάποιες ικανότητες:

*Ικανότητα για διαπροσωπική επικοινωνία, Κοινωνικοπολιτική*, δηλ. ικανότητα να αλληλεπιδρά σε ομάδες και να διαπραγματεύεται προσωπικά και διαπολιτισμικά θέματα

*Πολιτισμική*: Να διαθέτει ικανότητα αισθητικής αποτίμησης των πραγμάτων, δημιουργικής έκφρασης και ψυχαγωγίας

*Οργανωτική*: Να αλληλεπιδρά σε οργανισμούς και να διαχειρίζεται καταστάσεις με πρωτοποριακό τρόπο

*Τεχνική*: Ικανότητα σε μαθησιακές και επιστημονικές διαδικασίες και χρήση συστημάτων πληροφορικής. (kalantzis & Cope 2006)

## Η Συμβουλευτική στην Εκπαιδευτική Διαδικασία

Το περιεχόμενο του ρόλου του Συμβούλου Εκπαίδευσης περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Ανίχνευση Εκπαιδευτικών Αναγκών των υποψηφίων εκπαιδευομένων, αλλά και της τοπικής κοινωνίας την οποία έχει υπό την ευθύνη του το ΚΚΕ

- Συνέντευξη και κατάταξη των υποψηφίων εκπαιδευομένων με τη χρήση εργαλείων, τεστ και άλλων μεθόδων,
- Σύσταση τμημάτων εκπαιδευομένων
- Εκπαιδευτική - Επιστημονική παρακολούθηση τμημάτων
- Συνεργασία με Εκπαιδευτές και εκπαιδευομένους και επισκέψεις στα τμήματα μάθησης
- Αξιολόγηση και Διάθεση Εκπαιδευτικού Υλικού
- Σχέδια μαθημάτων και διδακτικού περιεχομένου
- Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας με τη χρήση ερωτηματολογίων

## **Η Συνέντευξη Επιλογής και Κατάταξης**

Η διεξαγωγή μιας συνέντευξης εξαρτάται από τις διαπροσωπικές, επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες του Συμβούλου Εκπαίδευσης αλλά και την κατάρτισή του σε σχέση με συγκεκριμένες τεχνικές συνέντευξης. Η συνέντευξη επιλογής και κατάταξης έχει ύφος φιλικό, ενημερωτικό και διακριτικά ανιχνευτικό με στόχο τον εντοπισμό του προφίλ, των πραγματικών εκπαιδευτικών αναγκών αλλά και των προηγούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων του υποψηφίου. Ο τελικός στόχος είναι η επιλογή του κατάλληλου εκπαιδευτικού προγράμματος για τον κάθε εκπαιδευόμενο, ώστε να τον εκφράζει σε επίπεδο επιθυμίας - βούλησης - νόησης

στο πλαίσιο των ενδιαφερόντων του. (Δημητρόπουλος 1999, Μαλικιώση-Λοΐζου 1999).

Ο Σύμβουλος μπορεί να χρησιμοποιήσει δύο είδη συνεντεύξεων, την ατομική και την ομαδική. Η επιλογή της ομαδικής συνέντευξης γίνεται όχι μόνον όταν υπάρχει μεγάλος αριθμός ατόμων που επιθυμούν να ενημερωθούν για τα προγράμματα αλλά και για να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη εμπλοκή των υποψηφίων στη διαδικασία προσδιορισμού των εκπαιδευτικών τους αναγκών, για τον προσδιορισμό και τη διαμόρφωση της ομάδας μάθησης κτλ. Κατά τη διάρκεια της ομαδικής συνέντευξης δίνεται η δυνατότητα στους υποψηφίους να εξετάσουν το περιεχόμενο των προγραμμάτων, να εκφράσουν και να επαναπροσδιορίσουν τις προσωπικές και τις εκπαιδευτικές ανάγκες τους, να διατυπώσουν απόψεις για τις θέσεις άλλων μελών μέσα στην ομάδα, να συζητήσουν μέσα σε μια ατμόσφαιρα αποδοχής, η οποία επιτρέπει και προωθεί την αυτοδιερεύνηση. Παράλληλα οι υποψήφιοι εκπαιδευόμενοι παρέχουν ανατροφοδότηση στον Σύμβουλο για τη διαδικασία της συνέντευξης, το σχεδιασμό και τη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την πρόταση νέων θεματικών (Rogers 1999). Τα στάδια διεξαγωγής της συνέντευξης είναι δυνατόν να ποικίλουν, ανάλογα με τις ανάγκες, το σκοπό κτλ. Στη συνέχεια δίνεται ένα γενικό περίγραμμα το οποίο καλύπτει το μεγαλύτερο ποσοστό των περιπτώσεων:

| ΤΥΠΟΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ - ΚΡΙΤΗΡΙΟ                                                                                                                          | ΣΤΟΧΟΣ                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Προσωπικές ερωτήσεις - Γνωριμία                                                                                                                    | Διαμόρφωση ατμόσφαιρας η οποία θα διευκολύνει τη συνέντευξη                                                    |
| Προσδιορισμός του τρόπου ενημέρωσης των εκπαιδευομένων                                                                                             | Διαπίστωση εκπαιδευτικών αναγκών και αποτελεσματικότητας του τρόπου δημοσιοποίησης των προγραμμάτων του Κ.Ε.Ε. |
| Διερεύνηση του Εκπαιδευτικού επιπέδου και της επαγγελματικής κατάστασης υποψηφίων                                                                  | Διαπίστωση γενικού προφίλ                                                                                      |
| Γενικότερες γνώσεις, στάσεις, δεξιότητες συναφείς ή μη με τα αντικείμενα του ΚΕΕ                                                                   | Διαμόρφωση πληρέστερης εικόνας του προφίλ και των εκπαιδευτικών ανησυχιών                                      |
| Εκτίμηση των κινήτρων συμμετοχής σε προγράμματα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων                                                                           | Διαπίστωση στάσης υποψηφίου απέναντι στη Δια Βίου Μάθηση                                                       |
| Διερεύνηση της προσφοράς των παρεχόμενων θεματικών πεδίων των προγραμμάτων του ΚΕΕ,                                                                | Διαπίστωση ύπαρξης ή μη συγκεκριμένου προσανατολισμού                                                          |
| Αναλυτική ενημέρωση για τα θεματικά πεδία, τις πιστοποιήσεις, τα οφέλη από την εκπαιδευτική διαδικασία, τις προϋποθέσεις και τους όρους συμμετοχής | Εξασφάλιση εγκυρότητας                                                                                         |

*Προσαρμογή από Jaquel David: Μάθηση σε ομάδες εκδ. Μεταίχμιο 2004,*

Η ανίχνευση των πραγματικών εκπαιδευτικών αναγκών συνιστά μείζονος σημασίας κριτήριο για την κατάταξη των εκπαιδευομένων σε τμήματα μάθησης, καθώς μειώνεται η πιθανότητα δημιουργίας ανομοιογενούς τμήματος, που οδηγεί στη δημιουργία εμποδίων στην εκπαιδευτική και μαθησιακή διαδικασία. Ωστόσο, στην εκπαίδευση ενηλίκων

είναι εύλογο να μην μπορούμε να πετύχουμε ομοιογένεια στη συγκρότηση τμημάτων μάθησης, λόγω των πολλαπλών διαφορών στις εκπαιδευτικές εμπειρίες και στα προσωπικά και άλλα χαρακτηριστικά των εκπαιδευμένων, στοιχείο που υπαγορεύει την υιοθέτηση ευέλικτων στρατηγικών στο επίπεδο της διδακτικής διαδικασίας.

## Η Συγκρότηση των Τμημάτων Μάθησης και η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων

Ο Σύμβουλος είναι επιφορτισμένος κάθε μήνα με την α) *προετοιμασία της* λειτουργίας των προγραμμαμάτων και την εξεύρεση των εκπαιδευτών β) *την ένταξη των* εκπαιδευόμενων σε τμήματα μάθησης. Κατά τη διαδικασία αυτή *αξιολογούνται* ποιοτικά οι αιτήσεις που έχουν υποβληθεί λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά από παραμέτρους, όπως το εκπαιδευτικό επίπεδο, η ηλικία, οι προηγούμενες γνώσεις, οι στάσεις και δεξιότητες σχετικά με το αντικείμενο μάθησης, καθώς και στοιχεία που αφορούν τις σπουδές και την επαγγελματική ταυτότητα των υποψηφίων. Εκτιμάται ακόμη το ενδιαφέρον και το κίνητρο του υποψηφίου για την παρακολούθηση του προγράμματος, οι γνώσεις, οι ικανότητες και στοιχεία της προσωπικότητάς του.

Ο Σύμβουλος Εκπαίδευσης έχει ως αρμοδιότητα γ) *την* κατάρτιση *ωρολόγιου προγράμματος*. Λαμβάνεται υπόψη η *αποφυγή της σύμπτωσης των διδακτικών ωρών για υποψήφιους που επιθυμούν να παρακολουθήσουν δύο διαφορετικά προγράμματα* και φυσικά τα διαφορετικά προγράμματα να συνδυάζονται αρμονικά σε επίπεδο γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων, δ) *την τηλεφωνική ειδοποίηση των εκπαιδευτικών και στ) απαραίτητα είναι η παρουσία του Συμβούλου στις ενάρξεις των νέων τμημάτων μάθησης*.

Πριν από την έναρξη κάθε τμήματος μάθησης *προγραμματίζονται ατομικές συναντήσεις με τους εκπαι-*

*δευτές των τμημάτων, με σκοπό την ενημέρωσή τους για τις συγκεκριμένες ομάδες στόχους, την οργάνωση της έναρξης των τμημάτων, συζήτηση για τους προτεινόμενους στόχους και τις προτεινόμενες εκπαιδευτικές μεθοδολογίες που θα εφαρμοστούν και για τα παραδοτέα των εκπαιδευτών σε σχέση με την εκπαιδευτική διαδικασία.*

Στο σημείο αυτό, επειδή αναφερόμαστε διαρκώς στην ανάπτυξη των γνώσεων - δεξιοτήτων - στάσεων, το οποίο αποτελεί το τρίπτυχο της επιτυχίας της εκπαιδευτικής διαδικασίας κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί η διαφοροποίηση των τριών αυτών εννοιών.

**ΓΝΩΣΕΙΣ:** Αναφέρονται σε συγκεκριμένα γνωστικά στοιχεία που απορρέουν από την εκπαιδευτική διαδικασία. Απαντούν σε ερωτήσεις τι, πώς, πού, πότε, γιατί;

**ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ:** Ικανότητες που απορρέουν από την καλλιέργεια των γνώσεων

**ΣΤΑΣΕΙΣ:** Ανάπτυξη πρωτοβουλίας, ενεργή συμμετοχή και εφαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων στην καθημερινή ή επαγγελματική ζωή. (Kalatzis & Cope 2006)

Οι τακτικές συναντήσεις του Συμβούλου με τους εκπαιδευτές ομαδικά ανά θεματικό πεδίο ή ατομικά θεωρούνται από τους σημαντικότερους παράγοντες της εκπαιδευτικής επιτυχίας ενός τμήματος. Η συνεργασία αρχίζει πριν από την έναρξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας και έχει χαρακτηριστικά ενημερωτικό, επικοινωνικό

και οργανωτικό, συνεχίζεται κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και έχει χαρακτηριστικά διαμορφωτικό και καταλήγει με το πέρας του προγράμματος και εξυπηρετεί την επανατροφοδότηση των στόχων και τον απολογισμό των αποκτηθέντων δεξιοτήτων.

*Ο Σύμβουλος εκπαίδευσης παρακολουθεί και υποστηρίζει τους εκπαιδευτές στο έργο τους, σε εβδομαδιαία βάση, έχοντας ως βασική επιδίωξη τα εξής:*

- Την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων σε σχέση με τις εκπαιδευτικές ανάγκες
- Την έναρξη και διατήρηση ενός εκπαιδευτικού διαλόγου για τις μεθόδους και τις τεχνικές διδασκαλίας (σχέδια μαθημάτων κλ.π)
- Το εκπαιδευτικό υλικό που δημιουργείται από τους εκπαιδευτές και τον τρόπο εφαρμογής του στη διδακτική πράξη
- Την παρακολούθηση της εξέλιξης της εκπαιδευτικής διαδικασίας του προγράμματος
- Την παρακολούθηση της ανάπτυξης των αποκτηθέντων δεξιοτήτων (απολογισμός δεξιοτήτων)
- Τις μεθόδους της εκπαιδευτικής αξιολόγησης που θα εφαρμοστούν σε όλη τη διάρκεια των προγραμμάτων
- Τα τυχόν προβλήματα σχέσεων που ενδέχεται να προκύψουν μεταξύ εκπαιδευτών - εκπαιδευόμενων, εκπαιδευτών - στελεχών κ.λπ.)
- Διαμορφώνει προτάσεις αντιμετώπισης προβλημάτων και βελτι-

στοποίησης των εκπαιδευτικών διαδικασιών

- Διαμορφώνει, προγραμματίζει και συντονίζει μελλοντικές εκπαιδευτικές δράσεις

Η *στρατηγική της εκπαίδευσης* εκφράζεται μέσα από ένα συνολικό σχέδιο συστηματικής έκθεσης των εκπαιδευομένων σε εμπειρίες και εμπλοκή σε μαθησιακές δραστηριότητες, οι οποίες θα τους οδηγήσουν στην κατάκτηση της επιδιωκόμενης γνώσης. Η ανάπτυξη εκπαιδευτικής στρατηγικής απορρέει από τους εκπαιδευτικούς στόχους που έχουν τεθεί, από το εκπαιδευτικό περιεχόμενο και τις προσεγγίσεις μάθησης.

Έτσι, για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικοί στόχοι που αφορούν σε γνώσεις, δεξιότητες ή στάσεις επιτυγχάνονται με εκπαιδευτικές προσεγγίσεις, οι οποίες ενεργοποιούν τις νοητικές, συμμετοχικές διαδικασίες ή διαδικασίες αυτογνωσίας αντίστοιχα. Επομένως, οι εκπαιδευτικές μέθοδοι θα πρέπει να είναι συμβατές με τα προαναφερόμενα, όπως διάλεξη - μελέτη - έρευνα - επίδειξη - εφαρμογή - διόρθωση - μίμηση- παράδειγμα- βιωματική εμπειρία (Ackerly, C. 2004).

Μετά τη διατύπωση της εκπαιδευτικής στρατηγικής έπεται η επιλογή της εκπαιδευτικής μεθόδου, των μέσων και της οργάνωσης του εκπαιδευτικού υλικού σε ένα ενιαίο λειτουργικό σύνολο, το πακέτο υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Οι πιο αποτελεσματικές και συνηθισμένες διδακτικές μέθοδοι είναι η συζήτηση με ερωταπαντήσεις σε μορφή συμποσίου, το παιχνίδι ρόλων, η επί-



δειξη δεξιοτήτων και η εφαρμογή τους μέσα από ομάδες εργασίας και project, η μίμηση στάσεων, το παράδειγμα και η βιωματική εμπειρία, η επιβράβευση, η ενίσχυση και η διόρθωση στα λάθη με λεπτό χειρισμό και όχι με μορφή τιμωρίας ή προσβολής, η συνεργατική μάθηση και η κατά περίπτωση εξατομικευμένη διδασκαλία. Απαραίτητες κρίνονται οι εκπαιδευτικές επισκέψεις σε φορείς σχετικούς με το αντικείμενο διδασκαλίας. Ειδικά για τις *ευάλωτες ομάδες* ο Εκπαιδευτής και ο Σύμβουλος λειτουργούν ως εμπνευστές στο πλαίσιο της κοινωνικοπολιτισμικής τους εμπειρίας ενισχύοντας τα κίνητρα για μάθηση.

Η διδασκαλία στα τμήματα μάθησης ενηλίκων ακολουθεί την εξής πορεία: 1. Αφόρμηση από την Εμπειρία των εκπαιδευομένων, αξιοποίηση της προσωπικής γνώσης και εμβάπτιση σε νέες πληροφορίες. 2. Εννοιολογικός προσδιορισμός όρων, διαδικασιών και εκμάθηση όρων, εννοιών καθώς και προσπάθεια εφαρμογής τους στην πράξη. 3. Ανάλυση: Λειτουργική προσέγγιση της μάθησης, διερεύνηση αιτίων, αποτελεσμάτων και κριτική

στάση απέναντι στη νέα γνώση. 4. Εφαρμογή: Μεταφορά και εφαρμογή της γνώσης σε πραγματικές καταστάσεις (Kalantzis και Cope 1996).

Η Δια Βίου Μάθηση συνδέεται με μεθοδολογίες που αντιλαμβάνονται και επαναπροσδιορίζουν τη μάθηση ως κοινωνική και εργασιακή δράση του πολίτη (Bailey & Intzidis 2002). Η κοινωνική εμπειρία της μάθησης, τα άτυπα περιβάλλοντα μάθησης διεκδικούν για πρώτη φορά με τόση έμφαση στην αξιοποίησή της σε κάθε πρόγραμμα εκπαιδευτικής παρέμβασης είτε πρόκειται για το τυπικό είτε για το μη τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Η Εκπαιδευτική Συμβουλευτική στη νέα εποχή βρΐσκει εφαρμογή στον καινοτόμο θεσμό των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τα οποία εισάγουν νέα προγράμματα μάθησης και νέους τρόπους διαχείρισης της γνώσης. Κατά τον τρόπο αυτό η συμβουλευτική προωθεί τη σύνδεση της αγοράς εργασίας με τον κόσμο των γνώσεων επιδιώκοντας την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ενώ συμβάλλει στη διασφάλιση των στόχων της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ackerly, C. (2004). *Creative Assessment Techniques, Workplace Training & Assessment*, RMIT Open Program-Certificate IV in Business. Melbourne.

Bailey, I, Intzidis, V. et al (2002). Ensuring Basic Skills for all From basic Skills to key Competences. Κοπεγχάγη.

Δημητρόπουλος, Ε., Βρετάκου, Β. και Ράπτη, Α. 1998. *Λεξικό Όρων Συμβουλευτικής, Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος, Ε. (1999) *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed. Multiple intelligences for the 21st century* New York: Basic Books.

Jaques, D. (2004). *Μάθηση σε Ομάδες*. Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμο

Kalantzis, M. & Cope, B. (2006) *KEE Learning Centres: A Modified Guide of Assessment Tools*. Melbourne.

Κάρμας, Κ. (1995) *Η Ελληνική Εκπαίδευση στον Ορίζοντα του 2000*. Αθήνα: ΚΕΠΕ.

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Εκδ. Μεταίχμο Αθήνα



Αιμιλία Μαρούγκα\*

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
(Ε.Κ.Ε.Π., ΟΑΕΔ, ΚΕΣΥΠ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) ΣΤΗΝ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ  
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Στην σύγχρονη εποχή, το άτομο αναπτύσσεται και εξελίσσεται σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας που του δημιουργεί αίσθηση ανασφάλειας για το σήμερα και το αύριο. Η ολοκλήρωση του ατόμου από κάθε άποψη είναι ίσως η βασικότερη επιδίωξη του σχολείου και ο Προσανατολισμός με την Συμβουλευτική ως κύρια αποστολή έχουν την διευκόλυνση αυτής της διαδικασίας.

Από τις δομές Σ.Ε.Π που ανήκουν στον εκπαιδευτικό χώρο, τα γραφεία Σ.Ε.Π (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π) έχουν έναν ιδιαίτερο χαρακτήρα, δεδομένου ότι λειτουργούν μέσα στην σχολική μονάδα και βρίσκονται έτσι σε άμεση επαφή τόσο με τους τελικούς αποδέκτες του θεσμού που είναι οι μαθητές μας, όσο και με τους εκπαιδευτικούς που πλαισιώνουν τη σχολική μονάδα αλλά και με τα στελέχη της διοίκησης, όπως διευθυντής/διευθύντρια. Αποτελούν δε τις πιο μικρές μονάδες εφαρμογής του θεσμού της Συμβουλευτικής τόσο στην διοικητική όσο και στην επιστημονική πυραμίδα. Αποτελούν, με άλλα λόγια, το χώρο της πρακτικής εφαρμογής του θεσμού της Συμβουλευτικής στην δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Οι ανάγκες που καλύπτουν αφορούν το αυτογνωσία και σωστή ατομική ανάπτυξη και εξέλιξη στην ιδιαίτερα κρίσιμη περίοδο της εφηβείας και 2<sup>ο</sup> υποστήριξη για λήψη αποφάσεων που αφορούν σπουδές και επαγγέλματα. Η πληροφόρηση (εσωτερική-εξωτερική) πρέπει να παρέχεται έτσι ώστε να μην επηρεάζονται οι μαθητές μας σχετικά με την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης αλλά να αφήνονται να καταλήγουν μόνοι τους σε αβίαστες και ανεπηρέαστες αποφάσεις.

Είναι γενικά αποδεκτό, ότι όσο πιο αποτελεσματικά λειτουργήσει ο θεσμός στο σχολείο τόσο μεγαλύτερη βοήθεια προσφέρει στους μαθητές, στην εξέλιξή τους και στην λήψη αποφάσεων που θα ωφελήσει όχι μόνο τους ίδιους αλλά και την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα. Έτσι θα αποφευχθούν παθογενή φαινόμενα όπως ανεργία, υποαπασχόληση, υπεραπασχόληση, ετεροαπασχόληση, που οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην ανεπαρκή επαγγελματική προετοιμασία. Με δεδομένο το έντονο πρόβλημα της ανεργίας και της ετεροαπασχόλησης, που μαστίζει ιδιαίτερα τους νέους, η Συμβουλευτική και

\* Η Α. Μ. είναι εκπαιδευτικός, υπεύθυνη ΓΡΑ.Σ.Ε.Π 2<sup>ου</sup> Γ. Λυκείου Ελευσίνας.

ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός διαδραματίζουν καίριο και καθοριστικό ρόλο στις επαγγελματικές επιλογές των νέων μας.

Δεν μπορούμε να μιλάμε για οικονομική ανάπτυξη αν το άτομο δεν έχει γνωρίσει και αποδεχθεί τον εαυτό του, αν δεν γνωρίζει τις δυνατότητές του, αν δεν έχει προχωρήσει σε ελεύθερες και αβίαστες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, αν δεν μπορεί να αντιμετωπίσει με επιτυχία τα όποια εμπόδια συναντά στην πορεία του ή στις φάσεις μετάβασής του, αν δεν έχει τέλος διαμορφώσει *μια σωστή σχέση με τον εαυτό του και με το περιβάλλον του*.

Μόνο τότε θα μπορέσει το άτομο να εξελιχθεί σε θετικό μέλος της κοινωνίας και θα συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου μας. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να εφαρμοστεί η ρήση: *«Ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση»*.

Παράλληλα ο Σύμβουλος Σ.Ε.Π στο σχολείο διαθέτει και ένα επιπλέον συγκριτικό πλεονέκτημα σε σχέση με άλλους συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού: ο *καθηγητής-σύμβουλος* είναι το πρόσωπο που βρίσκεται σε άμεση επαφή με τον μαθητή, είναι μέρος της σχολικής ζωής του και μπορεί έτσι να συμβάλει στην αυτοπραγμάτωση του και στην σύνδεση του μαθητή με την ενεργό ζωή μέσω μας *«συμβουλευτικής σχέσης»*.

Π' αυτό κρίνεται απαραίτητο:

1) Η σωστή γνώση του περιβάλλοντος, όχι μόνο στην θεωρία αλλά και στην πράξη που θα οδηγήσει τον νέο στις κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές. Απαιτείται η εκπόνηση προγραμμάτων όπου οι

νέοι θα τοποθετούνται για ένα χρονικό διάστημα σε χώρους εργασίας ανάλογα με τα ενδιαφέροντά τους ώστε να αξιολογήσουν «εκ των έσω» τις επαγγελματικές τους αποφάσεις *πριν* τη λήψη της σχετικής απόφασης για το επαγγελματικό τους μέλλον. Παράλληλα απαιτείται η συνέχιση υλοποίησης προγραμμάτων με βιωματικό χαρακτήρα ώστε να υπάρξει προσομοίωση της αγοράς από τους μαθητές μας.

2) Η καλύτερη συνεργασία των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π με φορείς έξω από την σχολική κοινότητα όπως με τον ΟΑΕΔ, ώστε να υπάρχει καλύτερη ενημέρωση των στελεχών τους για την κατάσταση στην αγορά εργασίας σε τοπικό αλλά και σε ευρύτερο επίπεδο.

3) Η ενημέρωση των στελεχών της εκπαίδευσης –προϊστάμενων δ/νσεων και γραφείων εκπαίδευσης –για τους στόχους αλλά και για την μεθοδολογία του Σ.Ε.Π.

4) Καλύτερη ενημέρωση της κοινής γνώμης για τις υπηρεσίες που προσφέρουν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π ώστε να προβληθεί η αξία της Συμβουλευτικής στην λήψη αποφάσεων. Απαιτείται προβολή των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π και του έργου τους τόσο από τα Μ.Μ.Ε όσο και από δημόσιους φορείς και εκπροσώπους του Υπουργείου Παιδείας

5) Ο θεσμός ΣΥ.Π θα πρέπει να επεκταθεί και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και να ενισχυθεί στην τριτοβάθμια.

6) Η ανομοιογενής στελέχωση όσο αφορά την εκπαίδευση και κατάρτιση των ήδη υπηρετούντων στα

ΓΡΑ.Σ.Ε.Π θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με τη σωστή ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση των στελεχών τους η οποία θα πρέπει να είναι *δια βίου* εφόσον υπηρετούν τον θεσμό. Εκτός από την επιμόρφωσή τους υπάρχει ανάγκη για πιστοποίηση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού με βάση τα πορίσματα της έκθεσης της επιτροπής ειδικών του Ε.Κ.Ε.Π. (2002).

Κυρίες και κύριοι

Τα γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π) αποτελούν την *έκφραση του νέου συστήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΣΥ.Π)* στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που θα συμβάλλουν στην ατομική εξέλιξη και επομένως και στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου.

*Ας στηρίξουμε –θεσμικά, οικονομικά –και αυτά και τα στελέχη τους.*

Μαρία Κουτσαύτη\*

## **Ο ΘΕΣΜΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Σήμερα δεν υπάρχουν πάγιοι και σταθεροί κανόνες που μπορεί κάποιος εγγυημένα να ακολουθήσει για την προσωπική και επαγγελματική του επιτυχία. Ενώ παλαιότερα υπήρχε ένα προβλέψιμο σχέδιο ζωής, ένα σταθερό λίγο-πολύ πλαίσιο, όπου όλοι μαζί εμπλέκονταν και δρούσαν, τώρα χρειάζεται πολύ μεγαλύτερη ευελιξία και ικανότητα συνεχούς προσαρμογής και επαναπροσδιορισμού στόχων.

Μέσα λοιπόν σε όλο και λιγότερο προβλέψιμες καταστάσεις, οι νέοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να διαμορφώσουν τις προσωπικές τους ικανότητες με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά από μόνοι τους, κάτω από αβέβαιες συνθήκες. Σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής τους βρίσκονται, πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να *επαναδημιουργούν* (re-create) μια ουσιαστική σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης που έχουν πάρει, της εργασίας και των προσωπικών τους ικανοτήτων, και να έχουν αναπτύξει ετοιμότητα στην επανεκπαίδευση, συνδέοντας έτσι τις εκπαιδευτικές τους επιλογές με την αγορά εργασίας

και επιτυγχάνοντας την επιτυχή επανένταξή τους σε αυτή.

Ο ρόλος των Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Διαχείρισης Σταδιοδρομίας αποτελεί μια πρόκληση όχι μόνο για τη διερεύνηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη που παρέχουν αλλά και για τη συνεχή ενημέρωση και προσαρμογή που πρέπει να έχουν στα νέα δεδομένα της οικονομίας.

Η Συμβουλευτική προετοιμάζει το νέο να αντιμετωπίσει το απρόσμενο και το αναπόφευκτο ως επιθυμητό πλέον στοιχείο της επαγγελματικής του πορείας. Όπως και ο Krumboltz αναφέρει με την έννοια του “ανοιχτού μυαλού” και ο Gellat με την έννοια της “θετικής αβεβαιότητας”. Με την υποστήριξη & ενθάρρυνση της Συμβουλευτικής όχι μόνο τα νέα άτομα αλλά και οι ενήλικες σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους μέσα από προκαθορισμένες επαγγελματικές επιλογές, με ανάπτυξη δεξιοτήτων και βελτίωση προσόντων, για να είναι περισσότεροι ανταγωνιστικοί και πιο ευέλικτοι και προσαρμόσιμοι στις συχνές αλλαγές που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Επιπλέον δίνοντας

---

\* Η Μ. Κ. είναι Σύμβουλος Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, Διευθύνουσα του Κέντρου SEP&E. – Career Associates. *Επικοινωνία*: τηλ.:2106816850.

έμφαση στον προσωπικό προσανατολισμό, στην αυτονομία και στην αυτοδιαχείριση τα νέα άτομα παροτρύνονται από τον Σύμβουλο να αντιμετωπίσουν την εργασία τους ως ένα φορέα προσωπικού νοήματος που θα ορίζει και θα δομεί σημαντικά γεγονότα στην ζωή τους.

Πιο συγκεκριμένα η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, ως όλον, παρέχοντας το απαιτούμενο πλαίσιο υποστήριξης, συμβουλευτικής, καθοδήγησης και πληροφόρησης μέσα από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις όπως Αξιολόγηση-ψυχομετρικά εργαλεία, Συμβουλευτική, Σεμινάρια-εκπαίδευση, Πληροφόρηση:

- Υποστηρίζει την διαδικασία λήψης απόφασης (προσωπική-εργασιακή/επαγγελματική). Βοηθάει συστηματικά το νέο να γνωρίσει βαθύτερα τον εαυτό του και την κατάσταση που βρίσκεται, να κατανοήσει τις φιλοδοξίες του μέσα στα πλαίσια των αξιών, του τρόπου ζωής και των ρόλων που αναλαμβάνει. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται η αυτοεκτίμηση του και αποκτά κίνητρα και δεξιότητες να λάβει ώριμες αποφάσεις προς όφελος δικό του αλλά και της κοινωνίας.
- Εξασφαλίζει την καλύτερη προσαρμογή/τοποθέτηση του ανθρώπινου δυναμικού στο αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον. Με αποτέλεσμα την ικανοποίηση από την εργασία και την καλύτερη απόδοση και παραγωγικότητα.
- Συμβάλλει στο σχεδιασμό σύγχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα εστιάζονται στη διαρκή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτή-

των. Έτσι τα άτομα βελτιώνουν τα προσόντα τους και είναι περισσότερο ανταγωνιστικοί, σε ένα πλαίσιο όπου η διαβίου εργασία μετατρέπεται πλέον σε μία “έν δυνάμει” διαβίου απασχολησιμότητα.

### **Παραδείγματα Παρεμβάσεων Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού**

*Ένα εξειδικευμένο επιγραμμικό (online) εργαλείο συμβουλευτικής και διαχείρισης της Σταδιοδρομίας (www.indicam.org), που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο ενός Κοινοτικού Προγράμματος Leonardo Da Vinci. Το εργαλείο αυτό στοχεύει με προώθηση καινοτομικών λύσεων κατάρτισης, συμβουλευτικής και προσανατολισμού και με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις ανάπτυξης να προσφέρει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα αυτοδιαχείρισης της σταδιοδρομίας του, μέσω της αναβάθμισης των γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων του.*

Πιο συγκεκριμένα, το εργαλείο αυτό είναι ένα ενοποιημένο επιγραμμικό (online) περιβάλλον, με πολλαπλά επίπεδα ελέγχου πρόσβασης, στο οποίο συναντώνται και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους η επιχείρηση, ο εργαζόμενος, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας και διάφοροι φορείς κατάρτισης.

### *Employee Assistance Program*

Το ΕΑΡ αποτελεί σημαντικό εργαλείο στρατηγικής, για τη διοίκηση και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και αποτελεί εξειδικευμένο κλάδο σε διεθνή Πανεπιστήμια. Είναι ένα ολοκληρωμένο, αυθύπαρκτο εργασιακό πρόγραμμα, που παρέχει:

Ψυχοκοινωνική υποστήριξη στον εργαζόμενο & στην οικογένειά του,

Consultation & Coaching στη διοίκηση της επιχείρησης / οργανισμού.

Σκοπό έχει τον προσδιορισμό και ελαχιστοποίηση των εργασιακών και προσωπικών προκλήσεων, όπως το εργασιακό στρες, οι ψυχικές και σωματικές ασθένειες, οι απουσίες, τα ατυχήματα, που επιδρούν αρνητικά στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων/ οργανισμών.

Το ΕΑΡ προάγει το ανταγωνιστικό προφίλ και την κοινωνική υπευθυνότητα των εταιριών και οργανισμών, την ποιότητα στις υπηρεσίες, την εξισορροπημένη προσωπική-οικογενειακή και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων καθώς και την υγεία στον

εργασιακό χώρο. Οι υπηρεσίες του ΕΑΡ ανυψώνουν το ηθικό των εργαζομένων και αυξάνουν την παραγωγικότητα, βελτιώνοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις και μειώνοντας τις απουσίες και τα ιατροφαρμακευτικά κόστη.

Το ΕΑΡ υλοποιείται στο διεθνή επιχειρηματικό κόσμο για περισσότερα από 35 χρόνια στις ΗΠΑ και 25 στην Ευρώπη, με αποδεδειγμένη επιτυχία και έχει θεσμοθετηθεί και συγκαταλέγεται στα οφέλη προς τους εργαζομένους (Employee Benefits).

Το ΕΑΡ σήμερα υλοποιείται στις παραγωγικότερες διεθνείς εταιρίες (πχ: 500 Fortune USA, Coca – Cola, 3M, Johnson, Lilly, Novartis, DuPont, etc).

Βασιλική Σαραντοπούλου\*

**ΝΕΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ  
ΜΕ ΤΟ ΤΕΣΤ 16PF5®  
(Ανακοίνωση στο Εργαστήριο Β')**

Οι αυξανόμενες ανάγκες τόσο των φορέων κάθε είδους για αντικειμενική αξιολόγηση των υποψήφιων εργαζομένων τους, όσο και των ιδίων των ατόμων που βρίσκονται στο στάδιο της αναζήτησης εργασίας για όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική γνώση των προσωπικών τους χαρακτηριστικών, αποτέλεσαν το έναυσμα της παρούσας αναφοράς στη χρήση του ψυχομετρικού εργαλείου και συγκεκριμένα του ερωτηματολογίου προσωπικότητας 16PF 5th edition® στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

**Η ανάγκη Χρήσης Τεστ στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας**

Κατά το στάδιο επιλογής επαγγέλματος ή μίας θέσης εργασίας, τίθεται συχνά το ερώτημα από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο αν το εκάστοτε επάγγελμα ή η θέση εργασίας θα συνάδει με την προσωπικότητά του, έτσι ώστε να μπορέσει να εκφράσει τη δημιουργικότητα και τις ικανότητές του στο μέγιστο βαθμό. Από την άλλη πλευρά, οι ίδιοι οι εργοδότες, όταν βρίσκονται αντιμέτωποι με την επιλο-

γή ενός ή περισσότερων ατόμων για την πλήρωση μίας θέσης εργασίας, τα μόνα στοιχεία που έχουν στη διάθεσή τους προκειμένου να αξιολογήσουν τον υποψήφιο είναι το βιογραφικό του σημείωμα και οι πληροφορίες που απορρέουν από την προσωπική συνέντευξη, στοιχεία τα οποία δεν επαρκούν για να πραγματοποιηθεί μια ολική εκτίμηση του ατόμου και να κριθεί κατά πόσο τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε επαγγέλματος ή θέσης εργασίας θα ταιριάζουν με την προσωπικότητα του ατόμου.

Δεδομένου ότι η επαγγελματική δραστηριότητα ενός ατόμου καλύπτει κατά μέσο όρο το 1/3 της ζωής του, η ενδεχόμενη υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας από λανθασμένη επιλογή κατεύθυνσης σπουδών ζημιώνει το ίδιο το άτομο, την οικογένειά του και το κοινωνικό σύνολο. Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις όπου το άτομο ανακαλύπτει ότι το επάγγελμα που έχει επιλέξει να ακολουθήσει δεν του ταιριάζει, αλλά δεν επιλέγει να παραμείνει υποβαθμιζόμενος την εργασία του, τότε ακολουθεί τη διεξοδο της φυγής. Κατά συνέ-

---

\* Η Β.Σ. είναι Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Υπεύθυνη του Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού<sup>TM</sup> (ΚΕΠ<sup>TM</sup>) της Ison Psychometrica. *Επικοινωνία*: Κηφισίας 31, 115 23 Αμπελόκηποι, τηλ. 210 6420001, e-mail: vassiasar@ison.gr, www.ison.gr

πεια, το άτομο, από τη μία πλευρά αναγκάζεται να θέσει τον εαυτό του πάλι στη διαδικασία της αναζήτησης εργασίας και, από την άλλη πλευρά, οι ίδιοι οι εργοδότες αναγκάζονται να αναζητήσουν ένα νέο άτομο και στη συνέχεια να το εκπαιδεύσουν για τις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Όπως είναι φανερό, αυτό συνεπάγεται απώλειες σε χρόνο και σε χρήμα τόσο για το άτομο όσο και για τους εργοδότες/ εταιρείες. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας έρχονται ως απάντηση στο πρόβλημα αυτό καθώς αποτελούν το συνδυαστικό κρίκο ανάμεσα στον κόσμο της εργασίας και στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Με τη βοήθεια εξειδικευμένων Συμβούλων και με βάση τα συγκεκριμένα αποτελέσματα των ψυχολογικών τεστ και ερωτηματολογίων, το άτομο συνεπικουρείται να αποκτήσει γνώση των ουσιαστικών προσόντων του και του ενεργητικού που διαθέτει.

Μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας επιτυγχάνεται αφ' ενός, η ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης, αφ' ετέρου ο προσδιορισμός και η αξιολόγηση των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων, των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, καθώς και των αξιών του ατόμου. Ο Συμβουλευόμενος ενθαρρύνεται να αναπτύξει ιδέες και σχέδια για μελλοντικούς στόχους και να συνειδητοποιήσει τα στοιχεία που τυχόν τον παρεμποδίζουν.

Με την ανάλυση των πληροφοριών που προκύπτουν από τη χρήση των ερωτηματολογίων και των συμβουλευτικών συνεδριών, τη σύνθεση των συμπερασμάτων και τη συζήτησή

τους, ο Συμβουλευόμενος συνειδητοποιεί τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα και ανακαλύπτει τις δραστηριότητες που τον ικανοποιούν και τον εκφράζουν. Οι δραστηριότητες αυτές καθίστανται ζωτικά στοιχεία κίνητρου και ενεργοποίησης του ατόμου προς μία συγκεκριμένη επαγγελματική κατεύθυνση. Μέσω της συζήτησης επί των αποτελεσμάτων ο Συμβουλευόμενος αναγνωρίζει ικανότητες που έχει αποκτήσει σε διάφορα στάδια και τομείς της ζωής του και ενθαρρύνεται να ανακαλύψει τρόπους για την αξιοποίησή τους.

Συνειδητοποιεί τις αξίες του και το βαθμό που αυτές επιδρούν στον τρόπο επαγγελματικής συμπεριφοράς και επιλογών. Ο Συμβουλευόμενος βοηθείται να πραγματοποιήσει τη διάκριση μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών αξιών, και να συνειδητοποιήσει τα εσωτερικά του κίνητρα.

Πολύ χρήσιμο για τον Συμβουλευόμενο είναι να συνειδητοποιήσει τη δυνατότητα έκφρασης της δημιουργικότητάς του και σε δραστηριότητες εκτός του εργασιακού χώρου. Ακόμη, ενθαρρύνεται να χρησιμοποιήσει τη φαντασία του για να παράγει ιδέες που ίσως τον οδηγήσουν σε νέες, πιο ρεαλιστικές επαγγελματικές κατευθύνσεις.

Η υποστηρικτική προσέγγιση του Συμβούλου παρέχει στον Συμβουλευόμενο το ερέθισμα για την αναζήτηση, διερεύνηση και απόκτηση νέων γνώσεων, που θα τον βοηθήσουν να αξιολογήσει τον εαυτό του σε σχέση με τις διάφορες επαγγελματικές του επιλογές.

Σε περίπτωση που ο Συμβουλευόμενος αποφασίσει να αλλάξει επαγ-



γελματική κατεύθυνση, ο Σύμβουλος τον ενθαρρύνει να κάνει την δική του έρευνα στην αγορά εργασίας, τον βοηθά να κατανοήσει τις ποιοτικές διαφορές των επαγγελμάτων και τέλος, να δημιουργήσει μία λίστα επαγγελματικών επιλογών. Ο Σύμβουλος κατευθύνει τον Συμβουλευόμενο προς διάφορες έγκυρες πηγές πληροφόρησης, έτσι ώστε να μπορέσει να αποκτήσει μια συλλογική και αντικειμενική εικόνα των επαγγελματικών του επιλογών.

### **Το Ερωτηματολόγιο Προσωπικότητας 16PF 5th edition®**

Η ανάλυση των προσωπικών χαρακτηριστικών συνίσταται στην ψυχομετρική εξέταση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, των αξιών και της αυτοεικόνας των συμμετεχόντων μέσω των ψυχομετρικών εργαλείων. Σκοπός της ψυχομετρικής εξέτασης είναι να γνωρίσουν οι υποψήφιοι μέσα από την διαδικασία αυτή τον εαυτό τους καλύτερα, ώστε να επιλέξουν εργασίες και να καθορίσουν επαγγελματικούς στόχους που τους ταιριάζουν. Το Ερωτηματολόγιο των Δεκαέξι Παραγόντων Προσωπικότητας (16PF®) είναι αποτέλεσμα της πρωτοποριακής έρευνας που έκανε ο Raymond Cattell για να ανακαλύψει τα πρωτογενή στοιχεία της ανθρώπινης προσωπικότητας, με τη μέθοδο της παραγοντικής ανάλυσης σε πάνω από 4.000 επίθετα και εκφράσεις που περιγράφουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δεν ξεπεράστηκαν στις 6 δεκαετίες που μεσολάβησαν, με αποτέλεσμα το 16PF® να

συνεχίζει να είναι προτιμώμενο εργαλείο εξέτασης σε όλο τον κόσμο. Η 5η Έκδοση του 16PF®, βασισμένη σε έρευνα 35 χρόνων που ολοκληρώθηκε το 2000, εξακολουθεί να απαριθμεί τις ίδιες 16 κλίμακες πρωταρχικών παραγόντων προσωπικότητας τις οποίες κατέδειξε ο Cattell. Οι κλίμακες των παραγόντων πάλι αντιπροσωπεύονται από γράμματα – όπως είχε ορίσει ο Cattell – π.χ. “Παράγοντας Α”, συνοδεύονται όμως και από πιο περιγραφικούς όρους, π.χ. “Εξωστρέφεια”. Οι κύριοι τομείς της προσωπικότητας όπου κατανέμονται οι πρωτογενείς παράγοντες ονομάζονται “Δευτερογενείς Παράγοντες”. Οι τομείς αυτοί παρουσιάζουν μια βασική παραγοντική δομή όμοια με αυτήν που ανακαλύφθηκε πρόσφατα και η οποία επιβεβαίωσε τα αρχικά ευρήματα του Cattell.

Η 5η Έκδοση του 16PF® περιέχει 185 θέματα τα οποία περιλαμβάνουν τις 16 κλίμακες πρωτογενών παραγόντων προσωπικότητας, όπως και μία νέα κλίμακα Impression Management (IM) το οποίο μετρά τη διάθεση του εξεταζόμενου να απαντήσει όπως είναι το “κοινωνικά αποδεκτό”. Σε κάθε κλίμακα αντιστοιχούν 10 ως 15 θέματα. Η ολοκλήρωση της συμπλήρωσης του τεστ γίνεται μέσα σε 35 – 50 λεπτά γραπτώς ή σε 25 – 35 λεπτά στον υπολογιστή και μπορεί να διεξαχθεί ατομικά ή ομαδικά, ή να χορηγηθεί από το ίντερνετ. Η γενική κατανόηση των ερωτήσεων απαιτεί γνώσεις αποφοίτου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, υπάρχουν διαθέσιμες εκθέσεις παραγόμενες σε υπολογιστή, καθώς και εκτεταμένη βιβλιογραφία και άρθρα που βοηθούν

στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων του τεστ.

## Σημεία Αναβάθμισης

Ενώ παραμένει πιστή στους αρχικούς στόχους του 16PF, η 5η έκδοση παρουσιάζει τις παρακάτω βελτιώσεις:

1. Το περιεχόμενο των ερωτημάτων έχει αναθεωρηθεί έτσι ώστε να αντικατοπτρίζει τη χρήση της σύγχρονης γλώσσας και να αποφεύγεται η ασάφεια αλλά και να απαλείφεται η οποιαδήποτε προκατάληψη όσον αφορά το φύλο, τη φυλή και το πολιτιστικό υπόβαθρο.
2. Η επιλογή των απαντήσεων είναι οργανωμένη με τον ίδιο τρόπο για όλα τα θέματα προσωπικότητας, ενώ η μεσαία επιλογή είναι πάντοτε το ερωτηματικό (?).
3. Νέοι δείκτες εντοπισμού έχουν εφαρμοστεί για την εκτίμηση των προκατειλημμένων (μη αυθόρμητων) απαντήσεων. Ένας δείκτης Impression Management (IM) ο οποίος απαρτίζεται από θέματα που δεν υπάρχουν στις κλίμακες των 16 πρωτογενών παραγόντων προσωπικότητας έχει αντικαταστήσει τις κλίμακες “Faking Good” και “Faking Bad” της τέταρτης έκδοσης. Η 5η έκδοση περιέχει επίσης τις κλίμακες Acquiescence (συγκатаβατικότητα) (ACQ) και Infrequency (ασυνήθεις απαντήσεις) (INF). Επίσης, η βαθμολόγηση των ερωτήσεων προσωπικότητας δε γίνεται πλέον με βάση τους δείκτες εγκυρότητας.

4. Τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά έχουν βελτιωθεί περαιτέρω. Ο μέσος όρος της εσωτερικής συνέπειας είναι. 74 και κυμαίνεται από. 64 ως. 85. Ο μέσος όρος της επανεξέτασης είναι. 80 για μια διακοπή δύο εβδομάδων και. 70 για μια διακοπή δύο μηνών.

Έχει καταβληθεί ιδιαίτερη προσπάθεια, στην 5η έκδοση, να χρησιμοποιούνται όροι της τρέχουσας γλώσσας, ώστε τα αποτελέσματα να γίνονται κατανοητά και να είναι χρήσιμα και στους μη ειδικούς.

Επιπρόσθετα, η 5η έκδοση του 16PF® παράγει 4 νέα διαγράμματα με Γενικά Πρότυπα Συμπεριφοράς (Συναισθηματική Προσαρμογή, Δυνατότητα Δημιουργικής Έκφρασης, Ενδιαφέρον για Δομημένες Καταστάσεις, Ενδιαφέρον για Ακαδημαϊκή Εκπαίδευση, Προτίμηση Εργασιακού Πλαισίου) και Ηγετικά και μη Ηγετικά Πρότυπα Ρόλων, καθώς και 7 νέα διαγράμματα με πρότυπα επαγγελματικών ενδιαφερόντων που αφορούν τον *Καθοδηγητικό*, τον *Οργανωτικό*, τον *Δημιουργικό*, τον *Αναλυτικό*, τον *Βοηθητικό*, τον *Παραγωγικό* και τον *Ρυθοκίνδυνο* τύπο.

## Στοιχεία που Προσδιορίζονται

Τα βασικά χαρακτηριστικά που μετρώνται από το τεστ είναι:

Εξωστρέφεια, ικανότητα αφαιρετικής σκέψης, συναισθηματική σταθερότητα, τρόποι διοίκησης, ριζοσπαστισμός, αυτάρκεια, κυριαρχικότητα, διαχυτικότητα, συμμόρφωση με τους κανόνες, αυτοπειθαρχία, μεθοδικότητα, υπομονή, κοινωνική τόλμη, ρεαλισμός, εμπιστοσύνη στους άλ-

λους, πρακτική αντιμετώπιση καταστάσεων, συναισθηματική αντιμετώπιση καταστάσεων, προτίμηση για εργασία με συγκεκριμένο/ προβλέψιμο μέλλον, επινοητικότητα, διάθεση για περιπέτεια, κοινωνική επιδεξιότητα, δυνατότητα μάθησης από εργασιακές εμπειρίες, αυτοπεποίθηση, επίπεδο έντασης – άγχους, ανεξαρτησία, αλτρουισμός, πρωτοτυπία, δυνατότητα μάθησης από τυπική εκπαίδευση, τάση σύνδεσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, τάση για ατυχήματα και λάθη, αντοχή σε δύσκολες καταστάσεις, πρωτοτυπία, κ.α.

Στην προσωπική έκθεση επαγγελματικής ανάπτυξης που απορρέει από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων αναλύονται:

- Α. Οι τρόποι επίλυσης προβλημάτων, δηλαδή οι μέθοδοι που επιστρατεύει το άτομο προκειμένου να επιλύει τα προβλήματα, οι προσωπικές δυνατότητες και οι δεξιότητες που χρησιμοποιεί για να αντιμετωπίζει τις νέες καταστάσεις που του παρουσιάζονται και ο τρόπος που τις προσεγγίζει.
- Β. Περιγράφονται αναλυτικά οι χαρακτηριστικοί, προσωπικοί τρόποι που το άτομο χρησιμοποιεί στις προσπάθειές του να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις πίεσης και άγχους που του παρουσιάζονται, οι αντιδράσεις του δηλαδή ανάλογα με την εκάστοτε κατάσταση.
- Γ. Σε ξεχωριστή ενότητα περιγράφονται οι τρόποι που το άτομο χρησιμοποιεί για να σχετίζεται και να επικοινωνεί με τους άλλους και ποια είναι τα σημαντικά πράγματα από τα οποία αντλεί ευχαρίστηση

ση και ικανοποίηση για τον εαυτό του όταν οικοδομεί σχέσεις με άλλους.

- Δ. Περιγράφεται επίσης ο προσωπικός τρόπος με τον οποίο το άτομο ανταποκρίνεται σε ηγετικούς ή κατώτερους ρόλους στο πλαίσιο των εργασιακών οργανωτικών δομών και τις προτιμήσεις του ως προς το εργασιακό και οργανωτικό περιβάλλον, και παρέχονται πληροφορίες οι οποίες είτε θα υποστηρίξουν τις ήδη υπάρχουσες επιλογές σταδιοδρομίας του είτε θα τον βοηθήσουν να διερευνήσει, να εξετάσει και να κάνει σχεδιασμό για άλλη επαγγελματική κατεύθυνση ή πορεία σταδιοδρομίας.
- Ε. Μια ξεχωριστή ενότητα παρουσιάζει τους τομείς σταδιοδρομίας και τα επαγγέλματα εκείνα που βρέθηκαν να συσχετίζονται με το άτομο με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των πιο χαρακτηριστικών επαγγελματικών ομάδων.
- ΣΤ. Στο τελευταίο μέρος της έκθεσης αναφέρονται τα γενικά πρότυπα συμπεριφοράς του ατόμου και εκείνα στα οποία θα μπορούσε να δώσει μεγαλύτερη προσοχή στις προσπάθειές του προκειμένου να επιτύχει καλύτερη διαπροσωπική και επαγγελματική αποτελεσματικότητα.

## Χρήση του τεστ

Το 16PF 5® χρησιμοποιείται:

Στην Επιλογή και Αξιολόγηση προσωπικού, στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, στην Κλινική

Πράξη, στην Οικογενειακή Θεραπεία, στη Συμβουλευτική Γάμου. Ως γενικό όργανο μέτρησης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, το 16PF® 5η έκδοση χρησιμεύει σε διαφορετικά περιβάλλοντα: Οι σύμβουλοι και οι κλινικοί ψυχολόγοι χρησιμοποιούν τα αποτελέσματα του τεστ ως βοήθημα στη Λήψη Απόφασης. Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού βοηθούνται από τη σύνδεση με τις ασχολίες και τα ενδιαφέροντα στην καθοδήγηση των πελατών τους. Οι ειδικοί ανθρωπίνων πόρων θεωρούν το τεστ ένα χρήσιμο μέσο στη διαδικασία επιλογής και συσώδες για το σχεδιασμό προσωπικής ανάπτυξης των εργαζομένων.

Το 16PF 5® είναι το πληρέστερο εργαλείο μέτρησης χαρακτηριστικών

της προσωπικότητας που υπάρχει στα ελληνικά. Μετά τη στάθμισή του στον ελληνικό πληθυσμό, έχει αποδειχθεί έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο σε πολλές περιπτώσεις που η αξιολόγηση έχει ιδιαίτερη σημασία για τον εξεταζόμενο και το κοινωνικό σύνολο. Με το 16PF 5® έχουν εξεταστεί μέχρι σήμερα πάνω από 3.000 άτομα από τον ελληνικό πληθυσμό. Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων γίνεται αυτόματα μέσω Η/Υ, χρησιμοποιώντας τις νόρμες του ελληνικού πληθυσμού, ενώ περιλαμβάνει 3 κλίμακες μέτρησης της παραποίησης της εικόνας του, που ηθελμένα ή ασυνείδητα κάνει ο εξεταζόμενος, οι οποίες αποτελούν βάση για τη διόρθωση των αποτελεσμάτων.

Σπύρος Κρίβας\* και Παναγιώτης Σαμοΐλης\*\*

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Το θέμα του Συνεδρίου μας: **“Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική ανάπτυξη της Χώρας”** έθεσε το σύνθετο ερώτημα: ποιο ρόλο παίζει ή μπορεί να παίξει ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

Κατά τις συνεδριάσεις ολομέλειας, αλλά και τα εργαστήρια, ακούστηκαν πολλές ενδιαφέρουσες απόψεις γύρω από το θέμα αυτό, που αφορούσαν τις αναγκαίες δεξιότητες των συμβούλων προσανατολισμού, ώστε να ανταποκρίνονται στις ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και να διευκολύνουν τη σύνδεση με την αγορά εργασίας. Ανακοινώθηκαν σχετικές μελέτες και παρουσιάσθηκαν εργαλεία πληροφόρησης και ψυχομετρικά εργαλεία με συνεξέταση προσωπικών ικανοτήτων και ενδιαφερόντων. Πιο συγκεκριμένα:

Ακούσαμε τις προτάσεις του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως προγράμματα για τη στήριξη-κατάρτιση των στελεχών, τη διαχείριση του δικτύου Euroguidance και το σχεδιασμό Εθνικού Συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ακούσαμε τις προκλήσεις για το θε-

σμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός, (Σ-Π) και τις αναγκαίες αλλαγές, λόγω των ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων και στην Ελλάδα. Αυτές αφορούν όχι μόνο όσους πρόκειται να μπουν στο χώρο της εργασίας, όπου η αυτοοργάνωση για μια πρωτεύικου τύπου σταδιοδρομία είναι πλέον ανάγκη. Αφορούν και τους ήδη εργαζόμενους, οι οποίοι, πέρα από την απόκτηση δυναμικών ικανοτήτων, είναι ανάγκη να συμφιλιώσουν την εργασία με την οικογένεια. Αναγκαίο για τους συμβούλους σταδιοδρομίας είναι το πέρασμα από μια θετικιστική αντίληψη στην ολιστική αντίληψη του ατόμου μέσα από την αφήγηση της ιστορίας της ζωής του. Η άποψη αυτή ακούστηκε από περισσότερους του ενός εισηγητές.

Τονίστηκε η σημασία της επένδυσης στον άνθρωπο με ένα βιωματικό δρώμενο, με έμφαση στην αυτογνωσία και την κοινωνιογνωσία. Στο δρώμενο ακούστηκαν κριτικές απόψεις για το πώς αισθανόμαστε τον άνθρωπο και συνακόλουθα τι γνώση του προσφέρουμε. Αναφέρθηκαν πρακτικές για τη βελτίωση της απόδοσης του ΣΕΠ και εντοπίστηκε ένας πυρήνας δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την ομαλή ένταξη

\* Ο Σ. Κ. είναι Καθηγητής του Πανεπιστημίου Πατρών.

\*\* Ο Π. Σ. είναι Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και Πρόεδρος της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. *Επικοινωνία*: τηλ.: 210 8828095.

των νέων στην αγορά εργασίας. Οι κομβικές αυτές δεξιότητες των νέων προωθούν-διευκολύνουν τη σύνδεση εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, όπως έδειξαν προγράμματα επιχειρηματικότητας των νέων που οργανώσαν Γραφεία Συμβουλευτικής (ΓΡΑΣΥ.) Επαγγελματικών Λυκείων και σχετικές δράσεις με δίκτυα σχολικών μονάδων. Τονίστηκε επίσης η σημασία της πληροφόρησης, καθώς και η ανάγκη προσφοράς υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και προς ομάδες ατόμων με ελλιπή εκπαίδευση.

Με ενδιαφέρον παρακολούθησαμε προβληματισμούς γύρω από τη σχέση μεταβλητών όπως το κύρος των επαγγελμάτων, η αμοιβή της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση από τη σκοπιά της οικονομίας. Παρακολούθησαμε, επίσης, μια αξιολογη πρόταση ταξινόμησης των επαγγελμάτων με κριτήρια όχι μόνον οικονομικά αλλά ψυχολογικά και εκπαιδευτικά, που συνδυάζεται με ένα καινούργιο ψυχομετρικό εργαλείο. Σχετική με το θέμα αυτό ήταν και η παρουσίαση επιστημονικών μεθόδων προβλέψεων για τις προοπτικές των επαγγελμάτων καθώς και αντίστοιχων ερευνών σε χώρες του εξωτερικού και την Ελλάδα.

Τονίστηκε ότι ο βαθμός στον οποίο οι προσδοκίες των νέων είναι ορθολογικές και ρεαλιστικές εξαρτάται από το εκπαιδευτικό και το οικογενειακό περιβάλλον, αλλά και την ποιότητα της πληροφόρησης. Γύρω από

το θέμα αυτό έγιναν πολλές συζητήσεις, παρουσιάστηκαν πολύ ενδιαφέρουσες πηγές πληροφοριών και υπογραμμίστηκε η ανάγκη συστηματικής, σε βάθος ενημέρωσης των Συμβούλων Σταδιοδρομίας, με τη συνδρομή του Ε.Κ.Ε.Π. Η καταγραφή, επεξεργασία, ταξινόμηση και προώθηση των πληροφοριών **που ενδιαφέρουν** τους Συμβούλους θα διευκολύνει σημαντικά το έργο τους. Έγινε ακόμη αναφορά στη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της λειτουργίας των ομάδων συμβουλευτικής στα Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. και τους τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων των νέων. Τέλος, αξίζει να υπογραμμίσουμε την ανακοίνωση για **δημιουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας με την αποδελτίωση των άρθρων της “Επιθεώρησης Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού”**, η οποία θα “περαστεί” **στη νέα ιστοσελίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: [www.elesyp.gr](http://www.elesyp.gr), το Μάρτιο του 2007.**

Από τις παραπάνω απόψεις, προτάσεις, προβληματισμούς και συζητήσεις φάνηκε ότι ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός έχει πολλές δυνατότητες, μέσα από την ολιστική κυρίως θεώρηση, να βοηθήσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και τις τεκμηριωμένες αποφάσεις του, με στόχο την ομαλή – επιτυχή ένταξη στη αγορά εργασίας. Αυτό, φυσικά, προς όφελος πρωτίστως του ιδίου αλλά, τελικώς, και της οικονομίας της χώρας.

**ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ  
ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. ΚΟ Π. ΣΑΜΟΪΛΗ**

Κυρίες και κύριοι

Φθάσαμε στο τέλος του Συνεδρίου μας, που οργανώθηκε και υλοποιήθηκε σε συνεργασία της **Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού**, κάτι που ικανοποιεί όλους μας ιδιαίτερα. Πιστεύω πως όλοι κερδίσαμε πολύτιμα στοιχεία από τις εισηγήσεις, τις παρεμβάσεις στις Ολομέλειες και την ανταλλαγή απόψεων στα Εργαστήρια. Η απάντηση στο βασικό ερώτημα, που έμμεσα τίθεται από το θέμα του Συνεδρίου, φαίνεται θετική, υπό την προϋπόθεση ότι οι υπηρεσίες-δραστηριότητες-διαδικασίες, στο πλαίσιο του θεσμού Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Συμβουλευτική, προσφέρονται-υλοποιούνται σωστά και προς το συμφέρον πρώτιστα του ατόμου.

Επιθυμώ να υπογράμμισω την παρουσία, κατά τις εργασίες του Συνεδρίου, της Ευρωβουλευτού και μέλους της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κας Μαρίας Κασσιώτου-Παναγιωτοπούλου και της κας Χρυστάλλας Νικολάου, Προϊσταμένης της Διεύθυνσης Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου. Ευχαριστώ τους εκλεκτούς εισηγητές μας και τους συντονιστές των εργαστηρίων. Ευχαριστώ τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής και ειδικά τα στελέχη του Ε.Κ.Ε.Π. και τον Πρόεδρο κο Σταματοπούλο, για τη στήριξη και συνεργασία. Υπογραμμίζω, επίσης, τη βοήθεια των κυριών της Γραμματείας του Συνεδρίου, που εργάστηκαν πολύ αποδοτικά ολόκληρο το διήμερο. Είναι ασφαλώς πολύ ενθαρρυντικό πως υπάρχουν αρκετά μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. που προσφέρουν πρόθυμα τις υπηρεσίες τους, ιδιαίτερα κατά τη διοργάνωση και διεξαγωγή των Συνεδρίων.

Θα ευχαριστήσω βεβαίως και τους χορηγούς της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. που ενισχύουν το έργο της: το Ι.Ι.Ε.Κ. ΑΚΜΗ, το Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού ISON Psychometrica, το Career Gate Test, το Κέντρο ΣΕΠ and Career Associates και τον Εκδοτικό Οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ. Άφησα για το τέλος τις θερμές ευχαριστίες προς το Πρυτανικό Συμβούλιο του Χαροκοπείου Πανεπιστημίου και ειδικά την Αντιπρύτανη κα Κατερίνα Μαριδάκη, για τη δωρεάν παραχώρηση των αιθουσών του Ιδρύματος και τη συνεχή υποστήριξη. Ευχαριστώ και όλους εσάς που παρακολούθησατε τις εργασίες του Συνεδρίου. Σας περιμένουμε στην επόμενη διοργάνωση.