

**ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ  
ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟ ΘΕΣΜΟ  
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**ΜΙΧΑΗΛ ΤΡΑΧΑΛΙΟΣ**

**Φεβρουάριος 2010**



<b>Περιεχόμενα</b>	
<b>Σύνοψη</b> .....	<b>5</b>
<b>Εισαγωγή</b> .....	<b>7</b>
<b>Κεφάλαιο 1ο</b> .....	<b>11</b>
<b>Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα</b> .....	<b>11</b>
1.1. Η δομή του Εκπαιδευτικού Συστήματος της Ελλάδας .....	12
1.2. Διοίκηση της Εκπαίδευσης.....	16
<b>Κεφάλαιο 2ο</b> .....	<b>17</b>
<b>Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο</b> .....	<b>17</b>
2.1. Αρχές εκπαιδευτικής διοίκησης.....	17
2.2. Ο ρόλος του διευθυντή σχολείου.....	17
2.3. Ο διευθυντής σχολείου ως ηγέτης .....	18
2.4. Μορφές άσκησης της σχολικής ηγεσίας.....	20
2.5. Ο ρόλος του διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων στο ΣΕΠ.....	23
<b>Κεφάλαιο 3ο</b> .....	<b>25</b>
<b>Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού</b> .....	<b>25</b>
3.1. Σκοποί, στόχοι και τρόπος εφαρμογής του ΣΕΠ .....	25
3.2. Εκπαιδευτικοί που εφαρμόζουν ΣΕΠ.....	29
3.3. Δραστηριότητες ΣΕΠ .....	30
3.4. Ίδρυση Δομών ΣΕΠ .....	34
3.5. Κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	36
<b>Κεφάλαιο 4ο</b> .....	<b>37</b>
<b>Η Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός διεθνώς</b> .....	<b>37</b>
4.1. Η συμβουλευτική - επαγγελματικός προσανατολισμός στην Εκπαίδευση.....	37
4.2. Κατάρτιση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού .....	40
4.3. Το μέλλον της συμβουλευτικής - επαγγελματικού προσανατολισμού.....	42
<b>Κεφάλαιο 5ο</b> .....	<b>44</b>
<b>Η Έρευνα</b> .....	<b>44</b>
5.1. Σκοπός και Υποθέσεις της Έρευνας.....	44
5.2. Το δείγμα.....	44
5.3. Μέσο συλλογής των δεδομένων.....	45
<b>Κεφάλαιο 6ο</b> .....	<b>47</b>
<b>Αποτελέσματα της έρευνας</b> .....	<b>47</b>
6.1. Τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας.....	47
6.2. Άξονας Ι. Ευαισθητοποίηση στο θεσμό ΣΕΠ.....	50
6.3. Άξονας ΙΙ. Απόψεις για το ρόλο του καθηγητή ΣΕΠ .....	56
6.4. Άξονας ΙΙΙ. Αύξηση της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠ.....	61
<b>Κεφάλαιο 7ο</b> .....	<b>68</b>
<b>Συμπεράσματα και Προτάσεις</b> .....	<b>68</b>
7.1. Συμπεράσματα.....	68
7.2. Προτάσεις.....	70
<b>Βιβλιογραφία</b> .....	<b>72</b>

<b>Παράρτημα .....</b>	<b>76</b>
<b>Ερωτηματολόγιο έρευνας.....</b>	<b>76</b>

## Σύνοψη

Η εργασία αυτή φιλοδοξεί να συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση των διευθυντών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, αλλά και η οικονομική κρίση έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας. Από την άλλη, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στην προσπάθεια του να αφήσει σε όλους ανοικτή την πρόσβαση προς την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση γίνεται πολύπλοκο και δύσκολο να κατανοηθεί από τους μαθητές και υποψήφιους φοιτητές. Παράλληλα, τα πτυχία της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης δεν εξασφαλίζουν μια θέση στην αγορά εργασίας.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ) μπορεί να απαντήσει σε αυτά τα κρίσιμα ζητήματα, βοηθώντας τους μαθητές να ανακαλύψουν τον εαυτό τους, να τους μάθει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, να τους εκπαιδεύσει στην αναζήτηση και αξιολόγηση πληροφοριών και να τους προετοιμάσει σχετικά με τη μετάβασή τους από το ένα επίπεδο εκπαίδευσης στο επόμενο. Παράλληλα, ο καθηγητής σύμβουλος ΣΕΠ προσπαθεί να στηρίξει τους μαθητές στις αποφάσεις τους στα κομβικά σημεία των επιλογών τους, στην εκπαιδευτική και επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Ο διευθυντής παίζει καταλυτικό ρόλο στη λειτουργία της σχολικής μονάδας και κατά συνέπεια στην εφαρμογή του θεσμού του ΣΕΠ, παρακινώντας και ενθαρρύνοντας τον καθηγητή σύμβουλο ΣΕΠ. Από την άλλη, οι απόψεις και αντιλήψεις του διευθυντή για την καλύτερη εφαρμογή του θεσμού πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.

Στην έρευνα που διενεργήθηκε στις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης αναδεικνύεται ότι οι διευθυντές είναι ευαισθητοποιημένοι στο θεσμό του ΣΕΠ, ζητούν την ίδρυση γραφείων ΣΕΠ σε κάθε σχολική μονάδα, προτείνουν την επέκταση εφαρμογής του θεσμού ΣΕΠ και στη Β' και Γ' Λυκείου, ενώ θέτουν το αίτημα της πολύμηνης επιμόρφωσης των ίδιων, όλων των

εκπαιδευτικών, αλλά κυρίως των καθηγητών συμβούλων ΣΕΠ στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

## Εισαγωγή

Στην εποχή της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας και της ανάπτυξης της τεχνολογίας των επικοινωνιών τίθεται το ερώτημα ποιο είναι το μέλλον του σχολείου. Οι πληροφορίες που μας κατακλύζουν είναι διαθέσιμες στον καθένα, καθιστώντας τη γνώση προσβάσιμη σε όλους, αλλά παράλληλα ο περιορισμένος χρόνος που έχουμε στην διάθεσή μας δημιουργεί ένα αξεπέραστο πρόβλημα. Επομένως, πρέπει να αξιοποιήσουμε το διαθέσιμο χρόνο για να αποκτήσουμε γνώση, επιλέγοντας, κατανοώντας, ερμηνεύοντας και αξιοποιώντας τις «χρήσιμες» πληροφορίες. Εφόσον, φαίνεται αδύνατο να κατέχουμε όλη την παρεχόμενη γνώση, ακούγεται φυσικό ότι πρέπει να μάθουμε πώς να βρίσκουμε πληροφορίες και να αξιολογούμε τις πηγές. Άρα θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι ο ρόλος του σχολείου ως μεταδότη γνώσης φθίνει, ενώ παράλληλα φαίνεται ότι αποκτά αυξημένη βαρύτητα ο έτερος ρόλος του σχολείου, αυτός της κοινωνικοποίησης και προσαρμογής των μαθητών/τριών στα νέα δεδομένα.

Μία από τις λειτουργίες που συνδράμουν προς αυτήν την κατεύθυνση είναι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση αναφέρεται ως Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ). Καθώς το Εκπαιδευτικό Σύστημα γίνεται όλο και πιο πολύπλοκο ως προς τις διεξόδους των μαθητών/τριών, τις εναλλακτικές λύσεις που προσφέρονται και καθίσταται αναγκαία η λήψη αποφάσεων από τους/τις μαθητές/τριες, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έρχεται να τους/τις στηρίξει να επιλέξουν τις «σωστές» λύσεις. Για την ουσιαστικότερη εφαρμογή του θεσμού του ΣΕΠ, πέραν της προσπάθειας του/της καθηγητή/τριας συμβούλου ΣΕΠ, απαιτείται και η θετική στάση του/της διευθυντή/τριας της σχολικής μονάδας που θα ευαισθητοποιήσει τον/την καθηγητή/τρια, θα τον/την παρακινήσει και θα τον/την επιβραβεύσει για τις δραστηριότητες και εκδηλώσεις του ΣΕΠ που οργανώνει.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ο όρος Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση εμπεριέχει και την Εκπαιδευτική διάσταση ως εγγενές και αναπόσπαστο, αλλά και ευδιάκριτο μέρος (Δημητρόπουλος, 2000). Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι στο κείμενο της εργασίας χάριν συντομίας όπου αναφέρεται διευθυντής θα εννοείτε διευθυντής/τρια, καθηγητής καθηγήτριας/τρια, μαθητής μαθητή/τρια.

Στη παρούσα εργασία με τίτλο «Αντιλήψεις και Απόψεις των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων απέναντι στο θεσμό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», γίνεται προσπάθεια να ευαισθητοποιηθούν οι διευθυντές στο θεσμό ΣΕΠ, η ορθή εφαρμογή του οποίου κρίνεται απαραίτητη τόσο για την κατανόηση από τους μαθητές του πολύπλοκου εκπαιδευτικού μας συστήματος, όσο και για τον σχεδιασμό της προσωπικής εκπαιδευτικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας των μαθητών.

Στο πρώτο κεφάλαιο, το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, γίνεται μία αναφορά στο εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα μας, και ειδικότερα ως προς τη δομή του και τη διοίκησή του. Παρουσιάζονται τα κομβικά σημεία, όπου ο μαθητής/ εκπαιδευόμενος, με τη βοήθεια της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, πρέπει να επιλέξει μεταξύ εναλλακτικών λύσεων και να πάρει αποφάσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο, θίγεται η διοίκηση του σύγχρονου σχολείου. Ειδικότερα αναλύεται ο ρόλος του διευθυντή ως παιδαγωγού και ηγέτη και παρουσιάζονται οι μορφές άσκησης της σχολικής ηγεσίας. Επίσης, γίνεται αναφορά στο ρόλο του διευθυντή όσον αφορά το θεσμό του ΣΕΠ.

Στο τρίτο κεφάλαιο, ο θεσμός του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, παρουσιάζεται ο θεσμός ΣΕΠ στην εκπαίδευση της χώρας μας, ο σκοπός και οι στόχοι του θεσμού, ο τρόπος εφαρμογής του και οι δραστηριότητες του. Τέλος γίνεται αναφορά στις δομές ΣΕΠ που ιδρύθηκαν τα τελευταία χρόνια και στην κατάρτιση συμβούλων ΣΕΠ που ισχύει αυτήν τη χρονική περίοδο στη χώρα μας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, η Συμβουλευτική – Επαγγελματικός Προσανατολισμός διεθνώς, παρουσιάζονται οι σύγχρονες τάσεις της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στον δυτικό κόσμο, και αναπτύσσεται ο προβληματισμός όσον αφορά την εφαρμογή ΣΕΠ στην εκπαίδευση, την εκπαίδευση των λειτουργών ΣΕΠ και ποιες οι μελλοντικές προοπτικές του θεσμού.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, η Έρευνα, παρουσιάζεται ο σκοπός, οι υποθέσεις της έρευνας, το δείγμα, ο τρόπος συλλογής των δεδομένων. Η έρευνα σκοπό είχε να ευαισθητοποιήσει τους διευθυντές των σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της



Δυτικής Θεσσαλονίκης, να καταγράψει τις απόψεις των διευθυντών/τριών για το ρόλο του/της καθηγητή συμβούλου ΣΕΠ και να δώσει ένα «βήμα» έκφρασης των προτάσεων για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού.

Στο έκτο κεφάλαιο, τα Αποτελέσματα της Έρευνας, δίνονται στην αρχή τα δημογραφικά στοιχεία και τα προσόντα των ερωτώμενων και στη συνέχεια παρατίθενται τα αποτελέσματα, τα οποία χωρίζονται σε τρεις άξονες –ευαισθητοποίηση των διευθυντών στο θεσμό ΣΕΠ, οι απόψεις των διευθυντών για το ρόλο του καθηγητή ΣΕΠ και οι προτάσεις τους για την αύξηση της αποτελεσματικότητας του θεσμού ΣΕΠ. Η αρίθμηση των Πινάκων και των Διαγραμμάτων αναφέρεται στην αντίστοιχη ερώτηση. Διαγραμματικά εμφανίζονται μόνο τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 20 και 25.

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο, Συμπεράσματα και Προτάσεις, καταγράφονται τα συμπεράσματα της έρευνας και διατυπώνονται οι προτάσεις για τη βελτίωση εφαρμογής του θεσμού της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού.

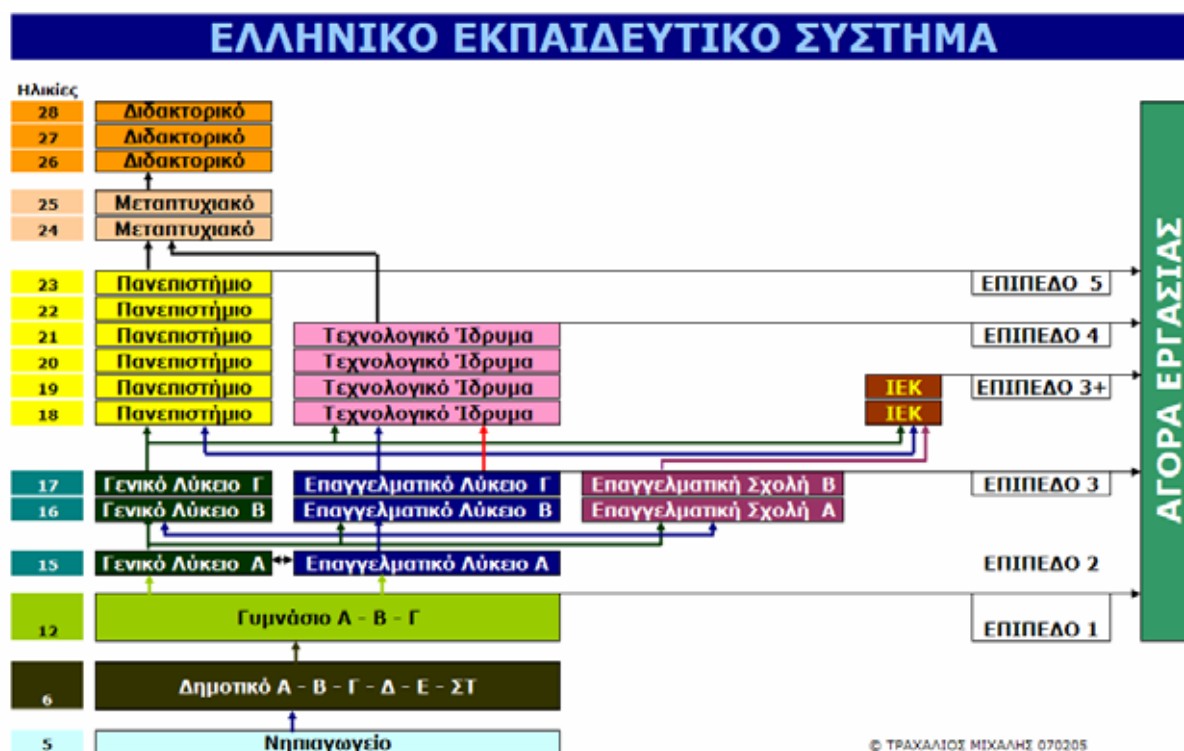
Πιστεύουμε ότι με την παρούσα έρευνα γίνεται η αρχή για την περαιτέρω διερεύνηση της εφαρμογής του θεσμού ΣΕΠ στην εκπαίδευση, καθώς δεν υπάρχει αντίστοιχη βιβλιογραφία στη χώρα μας, αλλά και διεθνώς.



## Κεφάλαιο 1ο

### Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα

Το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας είναι το οργανόγραμμα στη βάση του οποίου είναι διαρθρωμένη η εκπαίδευση των πολιτών. Στην εργασία αυτή ερευνώνται οι απόψεις και οι αντιλήψεις των διευθυντών των σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εφαρμόζεται στα σχολεία. Κρίνεται σκόπιμο επομένως να αναφερθούν μερικά στοιχεία σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα μέσα στο οποίο λειτουργούν οι διευθυντές και εφαρμόζεται ο υπό εξέταση θεσμός έτσι, ώστε να γίνουν κατανοητά τα κομβικά σημεία του συστήματος στα οποία είναι σημαντική η εφαρμογή του θεσμού.



## **1.1. Η δομή του Εκπαιδευτικού Συστήματος της Ελλάδας**

Το Εκπαιδευτικό Σύστημα διαρθρώνεται σε τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης:

- Την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
- Τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και
- Την Ανώτατη Εκπαίδευση.

### **Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση**

Η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και αποτελείται από την Προσχολική Εκπαίδευση, δηλαδή το Νηπιαγωγείο, και το Δημοτικό Σχολείο. Τα περισσότερα νηπιαγωγεία είναι κρατικά, αλλά υπάρχουν και ορισμένα ιδιωτικά. Διακρίνονται σε κοινά και σε ολοήμερα νηπιαγωγεία, καθώς και σε νηπιαγωγεία ειδικής αγωγής. Το ολοήμερο σχολείο, το οποίο εντάσσεται στο επίσημο εκπαιδευτικό μας σύστημα από το 1997 (Ν. 2525/1997), εξυπηρετεί κοινωνικές και εκπαιδευτικές ανάγκες και προωθεί τη δημιουργική απασχόληση, μέσω του διευρυμένου ωραρίου του. Η ηλικία εξόδου από το Νηπιαγωγείο είναι τα 6 έτη, όπου ξεκινά η φοίτηση στο Δημοτικό Σχολείο, η οποία είναι υποχρεωτική. Τα δημοτικά είναι δημόσια ή ιδιωτικά. Ανάλογα με το πρόγραμμα τους τα δημόσια σχολεία διακρίνονται σε κοινά ή ολοήμερα, πειραματικά, διαπολιτισμικά, μειονοτικά και ειδικής αγωγής. Η μέγιστη διάρκεια φοίτησης στο Νηπιαγωγείο είναι δύο έτη. Στο Δημοτικό Σχολείο η διάρκεια φοίτησης είναι έξι έτη.

### **Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση**

Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση χωρίζεται σε δύο κύκλους:

- Την υποχρεωτική, η οποία παρέχεται από το Γυμνάσιο και
- Τη μετα-υποχρεωτική, η οποία παρέχεται από το Γενικό Λύκειο, τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και τις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ)

Το Γυμνάσιο καλύπτει τα τρία τελευταία χρόνια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Υπάρχουν δημόσια και ιδιωτικά Γυμνάσια. Συγκεκριμένα, τα δημόσια Γυμνάσια είναι γενικής κατεύθυνσης, ημερήσια ή εσπερινά (στα οποία φοιτούν εργαζόμενοι νέοι άνω των 14 ετών). Λειτουργούν, επίσης, διαπολιτισμικά γυμνάσια (με ειδικό αναλυτικό πρόγραμμα για την κάλυψη των αναγκών των παιδιών των επαναπατριζόμενων Ελλήνων και των αλλοδαπών), μουσικά γυμνάσια, πειραματικά γυμνάσια, γυμνάσια με τμήματα αθλητικής διευκόλυνσης, γυμνάσια ειδικής αγωγής, μειονοτικά γυμνάσια και εκκλησιαστικά γυμνάσια. Η Ενισχυτική Διδασκαλία πραγματοποιείται και στο Γυμνάσιο, για τους

μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και τους αλλοδαπούς. Οι απόφοιτοι του Γυμνασίου λαμβάνουν Απολυτήριο Τίτλο, ο οποίος τους δίνει αυτόματα τη δυνατότητα να συνεχίσουν τη φοίτησή τους στο Β' κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Μετά την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, λειτουργούν τα Γενικά Λύκεια, τα ΕΠΑΛ και οι ΕΠΑΣ.

Τα Γενικά Λύκεια μπορεί να είναι δημόσια ή ιδιωτικά, ημερήσια ή εσπερινά. Η φοίτηση στο γενικό λύκειο είναι τριετής, ενώ όταν λειτουργεί ως εσπερινό η φοίτηση γίνεται τετραετής. Τα ημερήσια γενικά λύκεια μπορεί να είναι γενικής κατεύθυνσης, λύκεια με τάξεις αθλητικής διευκόλυνσης, μουσικά λύκεια, πειραματικά λύκεια, διαπολιτισμικά λύκεια, λύκεια ειδικής εκπαίδευσης. Ειδικότερα:

- Η Α' τάξη είναι κοινή για όλους τους μαθητές

- Η Β' τάξη χωρίζεται σε τρεις κατευθύνσεις μαθημάτων: α) τη Θεωρητική, β) τη Θετική και γ) την Τεχνολογική

- Η Γ' τάξη χωρίζεται πάλι σε τρεις κατευθύνσεις μαθημάτων: α) τη Θεωρητική, β) τη Θετική και γ) την Τεχνολογική, η οποία διασπάται σε δύο κύκλους: γα) Τεχνολογίας και παραγωγής και γβ) Πληροφορικής και υπηρεσιών.

Τα ΕΠΑΛ και οι ΕΠΑΣ, (Ν. 3475/2006) που αποτελούν εναλλακτική δυνατότητα συνέχισης σπουδών (δεύτερος κύκλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) με στόχο το συνδυασμό της γενικής παιδείας με την εξειδικευμένη τεχνική και επαγγελματική γνώση με σκοπό την ταχύτερη ένταξη των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

Τα ΕΠΑΛ είναι αποκλειστικής αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας και διακρίνονται σε ημερήσια και εσπερινά. Η φοίτηση στα ημερήσια είναι τριετής και στα εσπερινά, τετραετής. Ειδικότερα:

- Στην Α' τάξη λειτουργούν τρεις κύκλοι μαθημάτων: α) ο Τεχνολογικός, β) ο Υπηρεσιών και γ) ο Ναυτικός.

- Στη Β' τάξη λειτουργούν οι τομείς: της Μηχανολογίας, των Οχημάτων, της Ηλεκτρολογίας, της Ηλεκτρονικής, των Δομικών Έργων, των Εφαρμοσμένων Τεχνών, της Πληροφορικής, των Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, της Υγείας και Πρόνοιας, της Γεωπονίας- Τροφίμων και Περιβάλλοντος, του Ναυτικού Πλοιάρχων και Μηχανικών.

- Στην Γ' τάξη των Επαγγελματικών Λυκείων λειτουργούν οι ειδικότητες των τομέων.

Οι ΕΠΑΣ απευθύνονται σε μαθητές οι οποίοι επιθυμούν να φοιτήσουν σε ειδικότητες που δεν απαιτούν ισχυρή θεωρητική βάση, αλλά επικεντρώνονται κυρίως στην

πρακτική εξάσκηση, ώστε οι απόφοιτοί τους να εντάσσονται άμεσα στην αγορά εργασίας ως εξειδικευμένοι τεχνίτες. Οι ΕΠΑΣ μπορούν να ιδρύονται και να λειτουργούν υπό την εποπτεία και ευθύνη και άλλων Υπουργείων. Η φοίτηση στις επαγγελματικές σχολές είναι διετής και εγγράφονται σε αυτές μαθητές οι οποίοι κρίνονται προακτέοι από την Α' τάξη του Επαγγελματικού ή Γενικού λυκείου, ενώ είναι οργανωμένη σε ειδικότητες. Στους αποφοίτους χορηγείται πτυχίο επιπέδου 3, που τους δίνει τη δυνατότητα να λάβουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ή να εγγράφονται στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).

Είναι φανερό από το διάγραμμα του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος ότι τα κομβικά χρονικά σημεία που οι μαθητές πρέπει να πάρουν συγκεκριμένες αποφάσεις είναι: στο τέλος της Γ' Γυμνασίου, στο τέλος της Α' Λυκείου και στο τέλος της Γ' Λυκείου.

### **Ανώτατη Εκπαίδευση**

Στην Ελλάδα (Ν. 2916/2001), η Ανώτατη Εκπαίδευση χωρίζεται σε Πανεπιστημιακή, η οποία παρέχεται στα Πανεπιστήμια, και σε Τεχνολογική, η οποία παρέχεται στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ).

Η Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση έχει ως αποστολή την υψηλή θεωρητική και σφαιρική κατάρτιση του μελλοντικού επιστημονικού δυναμικού της χώρας. Στην Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση ανήκουν τα Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία, η Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών και το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Στην Ελλάδα λειτουργούν συνολικά 22 Πανεπιστήμια.

Η Τεχνολογική Εκπαίδευση έχει ως ρόλο να συμβάλει στην αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας και στην πρόοδο της επιστήμης και της εφαρμοσμένης έρευνας. Η εκπαίδευση είναι προσανατολισμένη στην αφομοίωση και μεταφορά των δεδομένων της επιστήμης στην παραγωγή. Οι σπουδές στα ΤΕΙ σε σύγκριση με αυτές στα Πανεπιστήμια έχουν περισσότερο εφαρμοσμένο χαρακτήρα. Στην Ελλάδα υπάρχουν 15 ΤΕΙ σε διάφορες πόλεις της χώρας Στην Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση υπάγεται και η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ).

Οι πτυχιούχοι της Ανώτατης Εκπαίδευσης μπορούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε Προγράμματα Μεταπτυχιακών ή Διδακτορικών Σπουδών. Ο γενικός σκοπός των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) είναι η διεύρυνση των σπουδών, σε μεταπτυχιακό επίπεδο, με σκοπό την παροχή ειδίκευσης σε διάφορα γνωστικά πεδία. Στα μεταπτυχιακά προγράμματα μπορούν να εγγραφούν απόφοιτοι των Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ με προϋποθέσεις, όπως το βασικό πτυχίο, ο βαθμός του πτυχίου ή εξετάσεις, η

άριστη γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας (συνήθως της αγγλικής) κ.ά.. Η χρονική διάρκειά τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη από δύο ημερολογιακά έτη. Ο γενικός σκοπός των Προγραμμάτων Διδακτορικών Σπουδών είναι η εξειδίκευση σε στρατηγικής σημασίας γνωστικές περιοχές και η εμβάθυνση και η ανάπτυξη της βασικής έρευνας σε διάφορες επιστημονικές περιοχές. Οι προϋποθέσεις εισαγωγής στα Προγράμματα Διδακτορικών Σπουδών καθορίζονται από τα ίδια τα τμήματα και η διάρκειά τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ετών.

### **Ανώτερη Εκπαίδευση**

Στην Ανώτερη Βαθμίδα Εκπαίδευσης υπάγονται διάφορες σχολές, που παρέχουν επαγγελματική ειδίκευση σε συγκεκριμένους τομείς που αφορούν στην τέχνη, στον τουρισμό, στο ναυτικό, στο στρατό και στη δημόσια τάξη. Πιο συγκεκριμένα, στις σχολές αυτές περιλαμβάνονται οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού, οι Ανώτερες Σχολές Χορού και Δραματικής Τέχνης, οι Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης, οι Ανώτερες Σχολές Υπαξιωματικών του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και η Ανώτερη Σχολή Αστυφυλάκων.

### **Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση**

Βάσει του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος σκοπός των ΙΕΚ (Ν. 2009/1992) είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, καθώς και η εξασφάλιση στους καταρτιζόμενους των ανάλογων προσόντων μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και της καλλιέργειας των αντίστοιχων δεξιοτήτων, για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη διασφάλιση της προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. Στα ΙΕΚ γίνονται δεκτοί απόφοιτοι Γενικών ή Επαγγελματικών Λυκείων και Επαγγελματικών Σχολών. Η κατάρτιση για τους κατόχους Απολυτηρίου Γενικού Λυκείου διαρκεί 4 εξάμηνα, ενώ για τους πτυχιούχους ΕΠΑΛ ή ΕΠΑΣ αντίστοιχης ειδικότητας 2 εξάμηνα. Οι παραπάνω σπουδαστές με την αποφοίτησή τους και μετά από εξετάσεις πιστοποίησης γίνονται κάτοχοι διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης επιπέδου Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Σε ορισμένα ΙΕΚ λειτουργούν τμήματα συγκεκριμένων ειδικοτήτων, που δέχονται και αποφοίτους Γυμνασίου, ηλικίας άνω των 18, οι οποίοι φοιτούν μέχρι 2 εξάμηνα και λαμβάνουν με εξετάσεις πιστοποίησης δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης Επιπέδου 1. Η παροχή Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης γίνεται μέσω δικτύου δημόσιων και ιδιωτικών ΙΕΚ.

## 1.2. Διοίκηση της Εκπαίδευσης

Η διοίκηση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος είναι δομημένη ιεραρχικά. Το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων σχεδιάζει και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της νομοθεσίας, ασκεί διοίκηση συντονίζει και έχει την υψηλή εποπτεία των αποκεντρωμένων υπηρεσιών και φορέων (όπως το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνα, κ.ά.), διαχειρίζεται τον προϋπολογισμό, εγκρίνει τα προγράμματα σπουδών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και διορίζει το εκπαιδευτικό προσωπικό.

Στην αμέσως επόμενη βαθμίδα της διοικητικής δομής, οι 13 Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης – που υπάγονται στον Υπουργό Παιδείας – ασκούν διοίκηση, έλεγχο και εποπτεία στις υπόλοιπες αποκεντρωμένες υπηρεσίες και πέραν τούτων συντονίζουν το έργο των Σχολικών Συμβούλων. Γενικότερα, διαχειρίζονται την εκπαιδευτική πολιτική και συνδέουν τις περιφερειακές υπηρεσίες με τις αντίστοιχες κεντρικές υπηρεσίες και οργανισμούς.

Οι Διευθύνσεις (σε κάθε νομαρχία ή νομαρχιακό διαμέρισμα) και τα κατά τόπους Γραφεία Εκπαίδευσης ασκούν διοίκηση, εποπτεύουν τη λειτουργία των σχολικών μονάδων και συντονίζουν και διευκολύνουν τη συνεργασία μεταξύ των σχολικών μονάδων της περιοχής τους.

Οι Διευθυντές των σχολείων είναι διοικητικά υπεύθυνοι για τη σχολική μονάδα τους. Συντονίζουν και καθοδηγούν τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους, φροντίζοντας και για την επιμόρφωσή τους. Οι Σύλλογοι των Διδασκόντων είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή του προγράμματος, τη φοίτηση και την πειθαρχία των μαθητών. Οι Σχολικές Επιτροπές, στις οποίες συμμετέχουν εκπρόσωποι γονέων και τοπικών φορέων, είναι υπεύθυνοι διαχείρισης του προϋπολογισμού για θέρμανση, φωτισμό, καθώς και επισκευές ή εξοπλισμό του σχολείου.

Τα ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης χρηματοδοτούνται από το κράτος. Είναι αυτοδιοικούμενα και τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας.

Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα είναι συγκεντρωτικό και οι αρμοδιότητες των τοπικών διευθύνσεων είναι καθαρά διαχειριστικές, ωστόσο οι όποιες πρωτοβουλίες και οι καινοτόμες δραστηριότητες των λειτουργών της εκπαίδευσης ενθαρρύνονται και επιβραβεύονται.



## **Κεφάλαιο 2ο**

### ***Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο***

#### **2.1. Αρχές εκπαιδευτικής διοίκησης**

Η δημόσια εκπαίδευση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του κοινωνικού ιστού, καθότι εξυπηρετεί την συντριπτική πλειονότητα της εκπαίδευσης των νέων. Τελεί υπό τον κρατικό έλεγχο, σύμφωνα με το άρθρο 16 του συντάγματος, και η διοίκηση της ακολουθεί την οργάνωση της δημόσιας διοίκησης. Ωστόσο, η εκπαιδευτική διοίκηση έχει και τις δικές της ιδιαιτερότητες που την καθιστούν αυθύπαρκτο κλάδο. Ως εκ τούτου υπάρχουν και ιδιαίτερες αρχές (Σαΐτης, 2005) που καθορίζουν τη στρατηγική ενός ηγετικού στελέχους της εκπαίδευσης:

- Η αρχή της δημοκρατικής διοίκησης. Ο διευθυντής δεν είναι απόλυτος και οι αποφάσεις λαμβάνονται σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς.
- Η αρχή της άμεσης εποπτείας. Ο διευθυντής έχει άμεση προσωπική επαφή με τους εκπαιδευτικούς και επιτυγχάνει αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του.
- Η αρχή της δικαιοσύνης. Ο διευθυντής είναι σύννομος και αμερόληπτος προς όλους τους εκπαιδευτικούς.
- Η αρχή της σωστής λήψης αποφάσεων. Οι αποφάσεις παίρνονται κάτω από ήρεμη ψυχική κατάσταση και σφαιρική μελέτη του όλου προβλήματος.
- Η αρχή της προσαρμοστικότητας και της ευελιξίας. Ο διευθυντής ενεργεί ανάλογα με τα δεδομένα του κοινωνικού περιβάλλοντος του σχολείου, δηλαδή ανάλογα με τις συνθήκες, τις περιστάσεις και τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται.

#### **2.2. Ο ρόλος του διευθυντή σχολείου**

Ο διευθυντής του σχολείου έχει ευρύτερη εξουσία- ευθύνη από τους απλούς εκπαιδευτικούς, επομένως και το δικαίωμα να καθοδηγεί και να παρακινεί τους

εκπαιδευτικούς του και να λαμβάνει αυτόβουλες αποφάσεις και δράσεις. Λόγω της θέσης του ο διευθυντής έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει τη λειτουργία του σχολείου του ή να την αποδιοργανώσει. Και αυτό γιατί αποτελεί το συνδετικό κρίκο ανάμεσα στα υψηλότερα κλιμάκια της εκπαίδευσης και τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι είναι οι βασικοί συντελεστές της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Ο διευθυντής σχολείου συνεργάζεται με τους Σχολικούς Συμβούλους, το Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο του Γραφείου Εκπαίδευσης, τους εκπαιδευτικούς, καθώς και τους μαθητές και τους γονείς για την από κοινού επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Ενθαρρύνει το διδακτικό προσωπικό να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, οι οποίες συμβάλλουν στη διαπαιδαγώγηση ελεύθερων, υπεύθυνων, δημοκρατικών και ευαισθητοποιημένων πολιτών. (αρθ. 28 Ν.1566/1985)

Ο διευθυντής του σχολείου εισηγείται την κατανομή των πρόσθετων εξωδιδασκικών εργασιών. Αξιοποιεί δημιουργικά τις δυνατότητες όλου του προσωπικού μέσα στο πλαίσιο των διακριτών ρόλων και αρμοδιοτήτων του. Έχει την ευθύνη της σύνταξης του ωρολογίου προγράμματος του σχολείου με γνώμονα την αποδοτική λειτουργία του. Είναι υπεύθυνος για την κάλυψη του υποχρεωτικού ωραρίου εβδομαδιαίας διδασκαλίας από όλους τους εκπαιδευτικούς. Προωθεί τα επιμορφωτικά προγράμματα που γίνονται για το διδακτικό προσωπικό και συμμετέχει σ' αυτά. Καλεί τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών για ενημέρωση. (άρθρα 29,30 & 32 Ν.1566/1985)

### **2.3. Ο διευθυντής σχολείου ως ηγέτης**

Σύμφωνα με τους Hersey & Blanchard (1993) οι ικανότητες ενός διευθυντή ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες:

- Νοητικές, δηλαδή ο διευθυντής να βλέπει το σχολείο ως σύνολο, να αναγνωρίζει ότι οι διάφορες λειτουργίες της οργάνωσης είναι αλληλοεξαρτώμενες και οποιαδήποτε αλλαγή σε μία από αυτές θα επηρεάσει και τις υπόλοιπες.
- Ανθρώπινες, δηλαδή να συνεργάζεται με όλα τα άτομα της ομάδας του, να επηρεάζει τη συμπεριφορά τους και να τα κατευθύνει προς την αποτελεσματική πραγματοποίηση των στόχων του εκπαιδευτικού οργανισμού.
- Τεχνικές, δηλαδή να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τη γνώση, τις διαδικασίες και τα υλικά μέσα που απαιτούνται για την πραγματοποίηση ενός έργου.

Από την άλλη οι Hoy & Miskel (1996) ταξινομούν τα γνωρίσματα της αποτελεσματικής ηγεσίας σε τρεις κατηγορίες:

- Την προσωπικότητα, που περιλαμβάνει την αυτοπεποίθηση, την ακεραιότητα, την αντοχή έντασης και τη συναισθηματική ωριμότητα.
- Την εργασιακή παρακίνηση, που περιλαμβάνει το καθήκον, τις διαπροσωπικές ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες, και
- Τις δεξιότητες, που αποτελούν οι τεχνικές, διαπροσωπικές και οι διοικητικές δεξιότητες.

Οι Θεοφιλίδης & Στυλιανίδης (2000) ταξινομούν τα βασικά χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου:

- Το όραμα, που πρέπει να διαμορφώνει ο διευθυντής για το σχολείο που διευθύνει.
- Οι ικανότητες μετασχηματισμού, που πρέπει να αναπτύξει ο διευθυντής για να παράγει έργο προσαρμόζοντας τους στόχους, τις πηγές και τους πόρους που είναι απαραίτητοι κάθε φορά.
- Η ενδυνάμωση εκπαιδευτικών μέσα από την εμπλοκή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ώστε να αποκτήσουν τη δύναμη που χρειάζονται για να δραστηριοποιηθούν.
- Η σταθερότητα και η ενσυνείδητη δράση, που συνδέονται με την ικανότητα του διευθυντή σχολείου να επιφέρει αλλαγές που θα ωφελήσουν την πορεία της σχολικής μονάδας.
- Η δημιουργικότητα, που σχετίζεται με την επινόηση και εφαρμογή ριζοσπαστικών λύσεων για την αντιμετώπιση δίπτυχων καταστάσεων.
- Η ευαισθησία, που εκφράζεται μέσα από την κατανόηση που δείχνει στα συναισθήματα, τις φιλοδοξίες αλλά και τις ανάγκες των υφισταμένων του και,
- Η επαγγελματική πληρότητα, δηλαδή η ικανότητα να ασκεί σημαντική επίδραση στην εργασία του σχολείου, διδακτική και διοικητική.

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2005) τα χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής ηγετικής συμπεριφοράς, γενικότερα, είναι: το κατάλληλο στυλ (αυταρχικό, δημοκρατικό και χαλαρό) ανάλογα με την περίπτωση, η ευαισθησία- ενδιαφέρον για τους ανθρώπους, η αυστηρότητα, η ακεραιότητα και η ταπεινότητα. Είναι φανερό, από τα ανωτέρω, ότι δεν υπάρχουν σαφή κοινά κριτήρια για την απαρίθμηση ή ομαδοποίηση των γνωρισμάτων που διακρίνουν έναν αποτελεσματικό ηγέτη.

#### **2.4. Μορφές άσκησης της σχολικής ηγεσίας**

Σύμφωνα με τις κρατούσες απόψεις (Σαΐτης, 2005) τρεις είναι οι επικρατούσες μορφές άσκησης εξουσίας στην πράξη:

- Η αυταρχική ηγεσία, όπου οι ηγέτες παίζουν κυριαρχικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στον καθορισμό των ενεργειών όλων των μελών της ομάδας και υποθέτουν ότι τα μέλη-υφιστάμενοί τους θα συμμορφωθούν.
- Η δημοκρατική ηγεσία, όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται δημοκρατικά, οι ηγέτες αφήνουν πρωτοβουλία στους συνεργάτες τους που ξέρουν τι πρέπει να κάνουν και γιατί θα το κάνουν, χωρίς υποκρισία και φόβο. Στη μορφή αυτή ευρύνεται το πλαίσιο συμμετοχής των υφισταμένων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.
- Η χαλαρή ηγεσία, όπου οι ηγέτες είναι συμβολικοί και διακοσμητικοί, αφού μεταβιβάζουν σχεδόν όλη την εξουσία και τον έλεγχο στην ομάδα και ενεργούν ως χορηγοί πληροφοριών προς τους υφισταμένους τους. Η διαφορά από τη δημοκρατική ηγεσία έγκειται στο γεγονός ότι τα μέλη της ομάδας συσκέπτονται με τον ηγέτη προτού πάρουν τις δικές τους αποφάσεις.

Κάθε μορφή ηγεσίας έχει μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα, τα οποία δεν θα αναπτύξουμε εδώ. Ποια μορφή εξουσίας πρέπει να επιλέγει για να εφαρμόσει ο διευθυντής ενός σχολείου εξαρτάται από την κατάσταση που επικρατεί στο σχολικό περιβάλλον και κάθε διευθυντής με την εμπειρία του μπορεί να επιλέξει την διαδικασία που θα επιλέξει σε κάθε μία περίπτωση χωριστά. Η εμπειρία του διευθυντή αποτελεί βασικό στοιχείο για την επιτυχημένη διοίκηση του σχολείου.

#### **Οδηγίες για νέους διευθυντές σχολείων**

Οι εκπαιδευτικοί που αναλαμβάνουν διευθυντικά καθήκοντα για πρώτη φορά, μεταξύ άλλων, πρέπει:

- Να γνωρίζουν ότι δεν είναι υπεύθυνοι μόνο για το δικό τους έργο, αλλά και για την εργασία που γίνεται σε ολόκληρο το σχολείο. Επομένως, αν κάτι δεν πάει καλά στο σχολείο τους δεν πρέπει να μεταφέρουν την ευθύνη στους εκπαιδευτικούς ή στον προηγούμενο διευθυντή, αλλά να κάνουν την απαραίτητη αυτοκριτική τους.
- Να δημιουργήσουν μια νέα προσωπικότητα. Να συνηθίσουν στην ιδέα ότι θα διευθύνουν ανθρώπους με διαφορετική ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, ειδικότητα, γνώσεις, στόχους κ.ά., οι οποίοι μπορεί να κάνουν τη δουλειά τους με διαφορετικό τρόπο από αυτούς. Είναι απαραίτητο να αναπτύξουν διαπροσωπικές ικανότητες,

ικανότητες πειθούς και ικανότητες παραγωγής έργου από ανθρώπους που ενδεχομένως αμφισβητούν το σύστημα αξιών του.

- Να δημιουργήσουν αρμονικές σχέσεις με το διδακτικό προσωπικό. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι διευθυντές πρέπει: (α) να ακούνε προσεκτικά τι περιμένουν από αυτούς οι εκπαιδευτικοί και τι πιστεύουν οι εκπαιδευτικοί ότι πρέπει να γίνει και πώς, και (β) να βλέπουν όλο το προσωπικό ως συναδέλφους, που εργάζονται για κοινούς στόχους και όχι σαν υπαλλήλους που διατάσσονται αυταρχικά.
- Να μάθουν τι αναμένουν οι προϊστάμενοι από αυτούς, δηλαδή τις απαιτήσεις και τους περιορισμούς των προϊσταμένων.
- Να μάθουν να εκχωρούν αρμοδιότητες. Η διαδικασία της εξουσιοδότησης (ανάθεση εργασίας) είναι μία αναπόφευκτη συνέπεια της περιορισμένης ανθρώπινης δυνατότητας εμπρός στην πολυπλοκότητα ενός οργανισμού. Μία τεχνική για την εκχώρηση του διδακτικού και εξωδιδακτικού έργου στους εκπαιδευτικούς και εκείνη κατά την οποία ο διευθυντής φτιάχνει μία κατάσταση με τους εκπαιδευτικούς και το είδος της εργασίας που θεωρεί ότι θα εκτελεστεί με επιτυχία. Στη συνέχεια, επικοινωνεί χωριστά με κάθε εκπαιδευτικό προκειμένου να έχει την άποψη του καθενός. Με βάση τα νέα δεδομένα ετοιμάζει την εισήγησή του, την οποία και θέτει για ψήφιση στο σύλλογο διδασκόντων.
- Να προγραμματίζουν σωστά το χρόνο τους. Μια τεχνική είναι να καταγράφουν και να ταξινομούν τις δραστηριότητές τους σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση και να οργανώνουν ορθολογικά τις επισκέψεις των γονέων στο σχολείο.
- Να μελετούν τους διάφορους τρόπους διοίκησης. Η μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και η παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων γύρω από τη λειτουργία του σχολείου διευρύνουν τον ορίζοντα των γνώσεων και των ικανοτήτων τους.
- Να ζητούν ευθύτητα από τους εκπαιδευτικούς. Θεωρείται σκόπιμο να αποδέχονται την καλόπιστη κριτική των εκπαιδευτικών στα σχέδιά τους χωρίς θυμό γιατί σε διαφορετική περίπτωση τα μέλη της σχολικής μονάδας δε θα μοιραστούν μαζί τους τις καλές τους ιδέες.

#### **Το «αποτελεσματικό» σχολείο και οι σημαντικοί παράγοντες**

Η «αποτελεσματικότητα» στο χώρο του σχολείου είναι μία πολυδιάστατη έννοια, αφού κανένα απόλυτο κριτήριο (π.χ. επιτεύγματα μαθητών κ.ά.) δεν μπορεί να συλλάβει πλήρως τη σύνθετη φύση της. Το σχολείο παρέχει γνώσεις και δεξιότητες, γενική παιδεία

και εξειδίκευση. Παράλληλα, διαμορφώνει αντιλήψεις και «πιστεύω», διαπλάθει συνειδήσεις, εμπνέει αξίες (Παπαναούμ, 1995).

Μερικοί ενδεικτικοί παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική λειτουργία των σχολικών μονάδων είναι (Καψάλης, 2005):

- Η σχολική ηγεσία. Ο διευθυντής εκτός του γραφειοκρατικού έργου, ασκεί ηγετικό ρόλο και με τη συμπεριφορά και τη δράση του, εμπνέει, εμπνύχώνει τους συναδέλφους του και δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα για παρώθηση όλου του έμψυχου υλικού του σχολείου του.
- Η δομή και η οργάνωση του αναλυτικού προγράμματος και των διδακτικών μεθόδων. Το αναλυτικό πρόγραμμα είναι δεδομένο, όμως η δόμηση του προγράμματος και οι μέθοδοι διδασκαλίας συμβάλλουν αποτελεσματικά σε ανώτερα μαθησιακά αποτελέσματα.
- Η σταθερότητα του προσωπικού. Η συχνή μετακίνηση των εκπαιδευτικών ελαχιστοποιεί τη συνοχή της σχολικής κοινότητας, επηρεάζει αρνητικά το ηθικό του προσωπικού και περαιτέρω στερεί τη σχολική διεύθυνση από τον προγραμματισμό και την ανάληψη δημιουργικών δραστηριοτήτων.
- Η συνεργασία σχολείου – οικογένειας. Η αποτελεσματική επικοινωνία του σχολείου με τους γονείς και η ουσιαστική συμμετοχή των τελευταίων σε διάφορες σχολικές δραστηριότητες συμβάλλουν στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων του σχολείου.
- Το ευνοϊκό κλίμα. Σε ένα σχολείο όπου τονίζεται περισσότερο ο έπαινος και κυριαρχεί η αμοιβή παρά η τιμωρία, η επικοινωνία εκπαιδευτικών – μαθητών επηρεάζει θετικά την επίδοση των μαθητών.

#### **Επικοινωνία με τους γονείς των μαθητών**

Η συστηματική συνεργασία σχολείου – οικογένειας είναι από τα βασικά χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού σχολείου, αφού η σωστή και έγκυρη επικοινωνία με τους γονείς των μαθητών προλαμβάνει τη δημιουργία προστριβών. Είναι γεγονός ότι η αργή συνεργασία σχολείου και οικογένειας εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την ικανότητα του διευθυντή. Ο διευθυντής δεν πρέπει να ακούει προσεκτικά μόνο τους γονείς, οι οποίοι ενδιαφέρονται για την πρόοδο των παιδιών τους, αλλά να επικεντρώνει την προσοχή του και σε δύσκολες περιπτώσεις (πχ. διαλυμένων οικογενειών κ.ά.).

## 2.5. Ο ρόλος του διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων στο ΣΕΠ

Όπως αναφέρει η Παπαβασιλείου- Αλεξίου (2006), για μία αποτελεσματική εφαρμογή του ΣΕΠ καθοριστικός αποβαίνει ο ρόλος του διευθυντή του σχολείου. Οι διευθυντές των σχολείων είναι αποτελεσματικοί, όταν συνδυάζουν τη διοίκηση με ξεκάθαρο όραμα και αξίες, όταν επικεντρώνονται στην πρόοδο τόσο των μαθητών όσο και των εκπαιδευτικών, όταν ασπάζονται έναν ανθρωποκεντρικό προσανατολισμό. Το κλίμα συνεργασίας που επιτυγχάνουν έχει αποδειχθεί ότι ενδυναμώνει το διδακτικό προσωπικό της σχολικής μονάδας και οδηγεί στην πρόοδο (Πασιαρδής 2004). Για την εφαρμογή του ΣΕΠ στο σχολείο ο διευθυντής παίζει έναν ρόλο-κλειδί. Αποτελεί την κινητήρια δύναμη για να λειτουργήσει το δίκτυο του επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο στηρίζεται λιγότερο στη διδασκαλία, και περισσότερο στην υλοποίηση δραστηριοτήτων εντός και εκτός σχολείου. Στον βωμό της ομαλής λειτουργίας του ωρολογίου προγράμματος ο ΣΕΠ συχνά ανατίθεται σε καθηγητές που δεν διαθέτουν την απαραίτητη επιμόρφωση, ενώ οι υπόλοιπες δραστηριότητες ΣΕΠ δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν. Επομένως, ικανή και αναγκαία συνθήκη για τον ενεργό ρόλο του διευθυντή συνιστούν η προσωπική βούληση και η πεποίθησή του για τη σημασία της προετοιμασίας των μαθητών σχετικά με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές. Κατά συνέπεια, όταν η κατάρτιση και η επιμόρφωση του διευθυντή συμβάλλει αναμφίβολα στην απόδοσή του στη θέση που κατέχει (Αγγελόπουλος, Καραγιάννης & Φωκάς, 2002), είναι προφανές ότι η ειδικότερη επιμόρφωση σε θέματα ΣΕΠ αποτελεί κάτι απολύτως απαραίτητο για την ευαισθητοποίηση του διευθυντή στα θέματα αυτά.

Σύμφωνα με την Παπαβασιλείου - Αλεξίου (2006), είναι προφανές ότι ο εκπαιδευτικός κάθε ειδικότητας και, κατ' επέκταση, το σχολείο στο σύνολό του είναι συνυπεύθυνο για την επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών και την προετοιμασία τους για τις επαγγελματικές τους επιλογές. Επομένως, ο ΣΕΠ δεν μπορεί να είναι αποκλειστική αρμοδιότητα του καθηγητή – συμβούλου ΣΕΠ, αλλά ολοκλήρου του συλλόγου διδασκόντων.

Σε ένα πρώτο επίπεδο ο καθηγητής ειδικότητας, μέσα από τη σωστή, συνεπή και υπεύθυνη άσκηση του διδακτικού και παιδαγωγικού του έργου, βοηθάει σημαντικά τον μαθητή, παρουσιάζοντάς του ένα πρότυπο, το οποίο θέλει να μιμηθεί. Παράλληλα, το γνωστικό αντικείμενο, εκπροσωπεί μία επιστημονική ειδικότητα αλλά και μία επαγγελματική κατεύθυνση (Κασσωτάκης, 2003). Έτσι, ο καθηγητής της εκάστοτε ειδικότητας μπορεί να αφιερώνει, στην αρχή του σχολικού έτους, ένα μέρος από τον χρόνο

του μαθήματός του για να δώσει πληροφορίες για την ειδικότητά του, τις σπουδές, τις προοπτικές απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, τις απαιτήσεις του επαγγέλματος και τις απολαβές. Με τον τρόπο αυτό συντάσσεται μία σύντομη επαγγελματική μονογραφία για την εκάστοτε ειδικότητα και παρέχεται μία μορφή άμεσου επαγγελματικού προσανατολισμού που εξυπηρετεί τον άξονα της πληροφόρησης.

Με το Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (ΔΕΠΠΣ), που πρότεινε το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Υπουργική Απόφαση Γ2/5051δ/27.9.2001), επιδιώκεται η άρση της αποσπασματικότητας της σχολικής γνώσης, ώστε αυτή να καταστεί ενιαία, κατανοητή και ελκυστική. Η ιδέα της διαθεματικότητας μπορεί να υπηρετήσει έμπρακτα τους άξονες του επαγγελματικού προσανατολισμού. Όπως αναφέρει η Παπαβασιλείου - Αλεξίου (2006), τα εγχειρίδια της Νεοελληνικής Γλώσσας, στο τέλος των διδακτικών ενοτήτων προτείνονται δραστηριότητες για τους μαθητές που προάγουν τις προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητές τους. Επομένως, ο φιλόλογος που αναθέτει τις δραστηριότητες αυτές κάνει στην ουσία επαγγελματικό προσανατολισμό, καθώς με τις ασκήσεις αυτές καλλιεργούνται οι δεξιότητες της υπευθυνότητας, της συνεργασίας, της οργάνωσης, της ενεργούς δράσης. Τονίζεται η σημασία της ευαισθητοποίησης, διότι ο «ανυποψίαστος» καθηγητής θα χρησιμοποιήσει τα σχετικά περιεχόμενα μόνο στον βαθμό που εξυπηρετούν το αντικείμενό του –στη συγκεκριμένη περίπτωση γραμματικο-συντακτικά φαινόμενα–, αφήνοντας ανεκμετάλλευτο το υλικό που μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών.



## **Κεφάλαιο 3ο**

### ***Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού***

Βασικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η «ολόπλευρη, αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη των διανοητικών και ψυχοσωματικών δυνάμεων των μαθητών, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να εξελιχθούν σε ολοκληρωμένες προσωπικότητες και να ζήσουν δημιουργικά» (Ν.1566/1985). Επιπλέον, ως ένας από τους σκοπούς της εκπαίδευσης ορίζεται «η καλλιέργεια δεξιοτήτων που θα διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας» (Ν. 2525/1997). Προς επίτευξη των ανωτέρω σκοπών της εκπαίδευσης έρχεται να συνδράμει ο θεσμός ΣΕΠ.

#### **3.1. Σκοποί, στόχοι και τρόπος εφαρμογής του ΣΕΠ**

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ) στοχεύει στην παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα διάφορα στάδια της ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους, ώστε να συνειδητοποιήσουν τις κλίσεις τους και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση τους, ώστε να διεκδικήσουν την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο. (Ν.1566/1985, Ν. 2525/1997)

Ο ΣΕΠ. εφαρμόζεται σε σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:

α) με συζητήσεις και ομαδικές ασκήσεις, με πληροφόρηση μέσα στην τάξη, με εφαρμογή μεθόδων σύγχρονης τεχνολογίας, με επαφές με επαγγελματίες και με επισκέψεις σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, όπως προβλέπεται από τα αναλυτικά προγράμματα.

β) με την ενημέρωση των εκπαιδευτικών λειτουργών

γ) με εκδόσεις σχετικών εντύπων για μαθητές, καθηγητές και γονείς

Σύμφωνα με το Διαθεματικό Πλαίσιο (ΥΑ Γ2/5051δ/27.9.2001), με την εφαρμογή του ΣΕΠ στη Γ' τάξη Γυμνασίου επιδιώκονται οι παρακάτω γενικοί διδακτικοί στόχοι:

- Να κατανοήσουν οι μαθητές και να εκτιμήσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες, τις ικανότητες και δεξιότητές τους.
- Να καλλιεργήσουν επαγγελματική συνείδηση.
- Να αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες, όσον αφορά την πληροφόρησή τους.
- Να παρακολουθούν την πραγματοποίηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στο Διαδίκτυο.
- Να συμμετέχουν σε ομάδες συζήτησης στο Διαδίκτυο για θέματα που αφορούν το ΣΕΠ.
- Να περιγράφουν επαγγελματικούς χώρους και επαγγελματικές δραστηριότητες.
- Να χρησιμοποιούν διαφορετικές πηγές πληροφόρησης.
- Να αξιολογούν και να επιλέγουν πληροφορίες σύμφωνα με τις ανάγκες τους.
- Να επεξεργάζονται εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες και να δημιουργούν νέες.
- Να διερευνούν τις δυνατότητες εκπαίδευσης-κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Να πληροφορηθούν σχετικά με τις δυνατότητες σπουδών και εργασίας στην τοπική και παγκόσμια κοινότητα.
- Να αντιμετωπίζουν με θετική στάση τις αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή τους.
- Να αντιληφθούν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ του σχολείου και της ευρύτερης κοινωνίας.
- Να κατανοήσουν τη διάσταση και τη σημασία της επιχειρηματικότητας στο χώρο της απασχόλησης.
- Να σχεδιάζουν το μέλλον τους και να ιεραρχούν τα σχέδιά τους.
- Να πληροφορηθούν σχετικά με τον κόσμο της εργασίας, τις εξελίξεις του και το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.
- Να γνωρίσουν επαγγελματικούς χώρους και νέες μορφές εργασίας.
- Να κατανοήσουν την αναγκαιότητα της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Να αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης και παραμονής στην αγορά εργασίας.
- Να κατανοήσουν ότι οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές επηρεάζουν τη ζωή του ατόμου.
- Να γνωρίσουν τη διαδικασία που ακολουθείται στη λήψη απόφασης.

- Να διακρίνουν τις επιδράσεις του σχολείου, της οικογένειας και της κοινωνίας στις επιλογές και τις αποφάσεις τους.
- Να αναζητούν εναλλακτικές λύσεις για αποφάσεις που αφορούν εκπαίδευση και εργασία.
- Να προβληματιστούν για το ρόλο των στερεοτυπικών αντιλήψεων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.
- Να διακρίνουν και να αποδέχονται τα θετικά και αρνητικά στοιχεία των άλλων.
- Να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που απαιτούν συνεργασία και επικοινωνία με άλλα άτομα.
- Να αξιοποιούν το δυναμικό τους στη διαδικασία των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών.

Ο ΣΕΠ ως μάθημα στοχεύει όχι μόνο στην αφομοίωση γνωστικού υλικού, αλλά και σε μια πολύπλευρη προσέγγιση του κόσμου του μαθητή, ώστε αυτός να μπορεί να αναπτύξει δεξιότητες για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές. Οι γνώσεις που αποκτά ο μαθητής στο πλαίσιο του μαθήματος του ΣΕΠ αφορούν τον εαυτό του, αλλά και τον κόσμο γύρω του. Έτσι, το περιεχόμενο του Προγράμματος Σπουδών ΣΕΠ βασίζεται σε θέματα που αντλούνται από τις επιστήμες της Ψυχολογίας, της Κοινωνιολογίας, της Φιλοσοφίας, της Οικονομίας και της Πληροφορικής.

Στη διαδικασία εφαρμογής του Προγράμματος Σπουδών ΣΕΠ επιλέγονται ποικίλες μέθοδοι για την επίτευξη των γενικών και ειδικών στόχων. Κοινό χαρακτηριστικό όλων των μεθόδων είναι ότι στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκεται ο μαθητής και ότι απαιτείται συνεργασία και συμμετοχή όλης της ομάδας μέσα στην τάξη, με κλίμα ψυχολογικής άνεσης και αποδοχής του άλλου.

Ο καθηγητής που εφαρμόζει το πρόγραμμα ΣΕΠ είναι ο συντονιστής-εμπνευστής της ομάδας και ο διευκολυντής της μαθησιακής διαδικασίας. Χωρίς να παραμένει θεατής των όσων συμβαίνουν σχεδιάζει τις διαδικασίες μάθησης, δημιουργεί κατάλληλο παιδαγωγικό κλίμα, προσπαθεί να αναπτύξει δεξιότητες επικοινωνίας με άτομα και ομάδες, αλλά και με φορείς έξω από το σχολείο. Ο καθηγητής στηρίζει και βοηθάει τους μαθητές στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους αποφάσεις, χωρίς να χειραγωγεί και να καθοδηγεί ο ίδιος. Εφαρμόζει μεθόδους που είναι κατάλληλες με την ηλικία, τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα των μαθητών και τις ιδιαιτερότητες της κάθε διδακτικής ενότητας. Ιδιαίτερη σημασία έχει η εναλλαγή των μεθόδων και ο συνδυασμός τους, ώστε το μάθημα να προκαλεί το ενδιαφέρον των μαθητών.

Οι μεθοδολογικές προσεγγίσεις που προτείνονται είναι:

- Συμπλήρωση ερωτηματολογίου: Μέσα από διερευνητικές ερωτήσεις (πχ ανοιχτού και κλειστού τύπου, πολλαπλών επιλογών) ο μαθητής προσεγγίζει έννοιες που αφορούν τον εαυτό του, τον κόσμο της εργασίας, την εκπαίδευση και κατάρτιση. Η συμπλήρωση ερωτηματολογίου βοηθάει στην αυτοσυγκέντρωση των μαθητών, ενώ παράλληλα διευκολύνει τη συζήτηση που θα ακολουθήσει στην τάξη.
- Επεξεργασία πινάκων και διαγραμμάτων: Οι πίνακες και τα διαγράμματα οδηγούν το μαθητή σε αυτοπληροφόρηση, σε δεξιότητες ενεργού αναζήτησης και κριτικής ανάγνωσης των πληροφοριών.
- Συζήτηση σε ομάδες: Άρθρα, φωτογραφίες και κόμικς που υπάρχουν μέσα στο διδακτικό βιβλίο και αφορούν στόχους του ΣΕΠ δίνουν αφορμή για συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των μαθητών.
- Συζήτηση μαθητών ανά ζεύγη: Θέματα που αφορούν την προσωπικότητα προσεγγίζονται επίσης με διερευνητικές ερωτήσεις που καλούνται οι μαθητές να συζητήσουν ανά ζεύγη.
- Μελέτη περιπτώσεων (case studies): Οι σύντομες εικονικές ιστορίες αποτελούν παραδείγματα βοηθούν το μαθητή στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του αποφάσεις.
- Εκφραστικές μέθοδοι: Το παίξιμο ρόλων, η μίμηση καταστάσεων, η δημιουργία σεναρίων με θέματα απασχόλησης, στερεοτυπικών αντιλήψεων κ.ά., βοηθούν στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και της δημιουργικής έκφρασης των μαθητών.
- Πρόσκληση ατόμων στην τάξη: Η πρόσκληση ατόμων στην τάξη για συζήτηση διεγείρει το ενδιαφέρον των μαθητών και οι εμπειρίες μένουν στη μνήμη.
- Συνεργασία με φορείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης
- Επισκέψεις: Οι επισκέψεις σε χώρους εργασίας, η συμμετοχή σε πολιτιστικές εκδηλώσεις διευκολύνουν τη μαθησιακή διαδικασία.
- Πραγματοποίηση μικρών ερευνών (projects): Οι μικρές έρευνες βοηθούν τους μαθητές να καλλιεργήσουν ερευνητικές και κριτικές δεξιότητες.
- Οργάνωση σύνθετων δραστηριοτήτων στο πλαίσιο της σύνδεσης του σχολείου με την κοινότητα και το χώρο της απασχόλησης.

### **3.2. Εκπαιδευτικοί που εφαρμόζουν ΣΕΠ**

Η εφαρμογή του ΣΕΠ γίνεται στα σχολεία σύμφωνα με τα ωρολόγια και αναλυτικά προγράμματα κατά προτεραιότητα από καθηγητές που έχουν τύχει ανάλογης επιμόρφωσης στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ) ή σε ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια που οργανώνονται κατά περιοχές. Τα προγράμματα επιμόρφωσης καταρτίζονται από το οικείο τμήμα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΠΙ) και εγκρίνονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας.

Σύμφωνα με την ΥΑ Γ2/118842/17.9.2008, ο ΣΕΠ που εφαρμόζεται στην Γ' Γυμνασίου και στην Α' Γενικού Λυκείου (από τη σχολική χρονιά 1994-95) ανατίθεται σε όλους τους καθηγητές ανεξαρτήτως ειδικότητας. Στην Α' Επαγγελματικού Λυκείου ο ΣΕΠ – Εργασιακό Περιβάλλον ανατίθεται σε καθηγητές ανεξαρτήτως ειδικότητας των κλάδων ΠΕ09, ΠΕ12, ΠΕ14, ΠΕ17, ΠΕ18, ΠΕ19 & ΠΕ20. Προηγούνται με σειρά προτεραιότητας:

- α. Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε Γραφείο ΣΕΠ (όπου υπάρχει)
- β. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι διδακτορικού τίτλου στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.
- γ. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- δ. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι πιστοποιητικού ειδικού προγράμματος μεταπτυχιακού επιπέδου στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του ΥΠΕΠΘ χρονικής διάρκειας 1.000 ωρών.
- ε. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι πιστοποιητικού ειδικού προγράμματος επιμόρφωσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του ΥΠΕΠΘ χρονικής διάρκειας 520 ωρών ή πιστοποιητικού προγράμματος κατάρτισης στην τεκμηρίωση πληροφοριακού υλικού ΣΕΠ του ΥΠΕΠΘ χρονικής διάρκειας 660 ωρών.
- στ. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι πιστοποιητικού προγράμματος ειδίκευσης ΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ.
- ζ. Εκπαιδευτικοί κάτοχοι πιστοποιητικού πεντάμηνου σεμιναρίου επιμόρφωσης στελεχών στο ΣΕΠ.
- η. Εκπαιδευτικοί που έχουν παρακολουθήσει ολιγοήμερα σεμινάρια ΣΕΠ.

#### **Ωράριο εφαρμογής ΣΕΠ**

Στην Γ' Γυμνασίου ο ΣΕΠ εφαρμόζεται μία ώρα εβδομαδιαίως καθ' όλο το σχολικό έτος. Σύμφωνα με την ΥΑ Γ2/1904/31.3.1997, όταν ο αριθμός των μαθητών του τμήματος υπερβαίνει τους είκοσι και το εργαστήριο Πληροφορικής διαθέτει επτά

τερματικά το τμήμα χωρίζεται σε δύο ομάδες μαθητών. Το μάθημα της Πληροφορικής διδάσκεται σε συνδυασμό κατά προτεραιότητα με το ΣΕΠ. Στην Α' Γενικού Λυκείου ο ΣΕΠ εφαρμόζεται μία ώρα εβδομαδιαίως στο 2<sup>ο</sup> τετράμηνο του σχολικού έτους. Στην Α' Επαγγελματικού Λυκείου ο ΣΕΠ - Εργασιακό Περιβάλλον εφαρμόζεται δύο ώρες εβδομαδιαίως καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού έτους.

Το μάθημα του ΣΕΠ σε καμία περίπτωση δεν εξετάζεται ούτε βαθμολογείται (Π.Δ. 645/1981, Π.Δ. 246/1998)

### **Υπεύθυνος εκπαιδευτικός ΣΕΠ**

Σε κάθε σχολείο τηρείται αρχείο εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και βιβλιοθήκης ΣΕΠ. Την οργάνωση και τήρηση του αρχείου καθώς και της βιβλιοθήκης αναλαμβάνει ο καθηγητής που εφαρμόζει το θεσμό στο σχολείο ή άλλος επιμορφωμένος στο ΣΕΠ καθηγητής που υπηρετεί στην ίδια σχολική μονάδα. Ο καθηγητής αυτός απαλλάσσεται των εξωδιδασκτικών καθηκόντων του (Ν. 1566/1985, ΥΑ Γ2/4087/4.7.1996).

### **3.3. Δραστηριότητες ΣΕΠ**

Με την ΥΑ Γ2/1780/21.3.1996 καθορίζονται οι επισκέψεις μαθητών σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, οι προσκλήσεις επαγγελματιών, γονέων και κηδεμόνων στα σχολεία ΔΕ στα πλαίσια του ΣΕΠ.

Οι τάξεις που εφαρμόζουν το ΣΕΠ πραγματοποιούν μέχρι δύο επισκέψεις στο ένα τετράμηνο εφαρμογής και μέχρι τρεις επισκέψεις στα δύο τετράμηνα εφαρμογής. Μία από αυτές μπορεί να πραγματοποιείται εκτός των ορίων του νομού. Οι επισκέψεις μπορούν να πραγματοποιούνται από ένα τμήμα τάξης ή μία τάξη ανάλογα με τις ανάγκες του προγράμματος του σχολείου και τις δυνατότητες των χώρων εργασίας και εκπαίδευσης. Μπορούν επίσης την ίδια μέρα όλα τα τμήματα μιας τάξης να πραγματοποιούν επισκέψεις σε διαφορετικούς χώρους ή κατά ομάδες μαθητών κοινών ενδιαφερόντων. Οι επισκέψεις σε χώρους εργασίας, εάν είναι δυνατόν, να καλύπτουν κάθε φορά διαφορετικούς κλάδους οικονομικών δραστηριοτήτων, πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα.

Με ευθύνη του Διευθυντή του σχολείου και του καθηγητή που εφαρμόζει το ΣΕΠ καλούνται επαγγελματίες στο σχολείο για να ενημερώσουν και να συζητήσουν με τους μαθητές για το επάγγελμά τους. Η συνεργασία αυτή γίνεται μέχρι τέσσερις φορές το χρόνο για τα δύο τετράμηνα εφαρμογής ή μέχρι δύο φορές για το ένα τετράμηνο εφαρμογής για

μία ή δύο διδακτικές ώρες κάθε φορά, μετά από κατάλληλη προσαρμογή του προγράμματος στις τάξεις που εφαρμόζεται ο ΣΕΠ.

Είναι δυνατόν επίσης να αφιερωθεί μία ολόκληρη σχολική ημέρα για να πραγματοποιηθεί στο σχολείο «η ημέρα επαγγελματιών». Κατά τη διάρκεια της ημέρας αυτής και μετά από κατάλληλη οργάνωση προσκαλούνται στο σχολείο πολλοί επαγγελματίες. Οι μαθητές των τάξεων εφαρμογής του ΣΕΠ, έχουν την ευκαιρία την ίδια ημέρα να έλθουν σε επαφή για συζήτηση και ενημέρωση με όσο το δυνατόν περισσότερους επαγγελματίες και να πάρουν υλικό σχετικό με την επαγγελματική ζωή και την αγορά εργασίας. Σχετικές οδηγίες προσαρμοσμένες στις ανάγκες των σχολείων κάθε περιοχής δίνουν οι υπεύθυνοι ΣΕΠ.

Οι γονείς και κηδεμόνες προσκαλούνται στο σχολείο για να ενημερωθούν σχετικά με τους σκοπούς και τους στόχους του θεσμού του ΣΕΠ και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξόδους των παιδιών τους. Ειδικά οι γονείς και κηδεμόνες των μαθητών της Γ' τάξης Γυμνασίου ενημερώνονται για τις δυνατότητες συνέχισης των σπουδών των μαθητών στο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δυνατότητες – διεξόδους μετά την αποφοίτησή τους από τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Με την ΥΑ Γ2/455/7.2.2000 εντάσσεται η Αγωγή Σταδιοδρομίας στις Σχολικές Δραστηριότητες. Οι θεματικοί άξονες των προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας είναι:

α) Θέματα που αφορούν στο Εργασιακό Περιβάλλον (π.χ. επικοινωνία στους χώρους εργασίας, λήψη αποφάσεων, διοικητική δομή και οργάνωση επιχειρήσεων-οργανισμών, εργαστηριακός εξοπλισμός, υγιεινή- ασφάλεια στους χώρους εργασίας, βελτίωση ποιότητας υπηρεσιών και προϊόντων, οργανογράμματα επιχειρήσεων, περιγραφές θέσεων εργασίας κ.ά.)

β) Θέματα που αφορούν στην Οικονομική Δραστηριότητα της Τοπικής Κοινωνίας (π.χ. βιομηχανικός τομέας, βιοτεχνικός τομέας, οικογενειακές επιχειρήσεις, μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις, εμπορική κίνηση, κοινωνικές υπηρεσίες, κοινωνικοοικονομική περιγραφή του πληθυσμού κ.ά.)

γ) Θέματα που αφορούν στις Εργασιακές Σχέσεις και τους Τομείς Επαγγελμάτων (π.χ. είδη εργασιακών σχέσεων, εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, επαγγέλματα που χάνονται, επαγγέλματα που αναπτύσσονται, κοινωνική ασφάλιση, ανεργία, κινητικότητα εργαζομένων, συνδικαλισμός, ισότητα ευκαιριών, προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, εργασία και άτομα με ειδικές ανάγκες κ.ά.)

δ) Θέματα που αφορούν στην Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαίδευσης – Απασχόλησης (π.χ. δικαιώματα εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αναγνώριση τίτλων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων, μετακινούμενοι πληθυσμοί, εκπαιδευτικά συστήματα και συστήματα κατάρτισης, προγράμματα εργασιακής εμπειρίας κ.ά.)

ε) Θέματα που αφορούν στην Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Ζωής και απαραίτητων δεξιοτήτων για διαχείριση της σταδιοδρομίας, της αυτογνωσίας, της κριτικής πληροφόρησης κ.ά. (π.χ. καλλιέργεια δεξιοτήτων σχετικών με: διαπολιτισμική επικοινωνία, συνεργασία με ομάδα, προσωπική ανάπτυξη, επίλυση προβλημάτων, γραπτό και προφορικό λόγο, χρήση νέας τεχνολογίας, εφαρμοσμένη έρευνα, χρήση πηγών και ανθρώπινου δικτύου πληροφόρησης κ.ά.)

στ) Θέματα που αφορούν στην Επιχειρηματικότητα των Νέων και διακρίνονται στις παρακάτω ενότητες:

- Οικονομία και Εγώ, προκειμένου οι μαθητές να αξιολογήσουν τις προσωπικές τους ικανότητες, να ανακαλύψουν την αξία της εκπαίδευσης σε οικονομικά θέματα, να μάθουν την αξία του προϋπολογισμού την ατομική και οικογενειακή χρηματοοικονομική διαχείριση, τη χρήση και κατάχρηση της πιστωτικής κάρτας και να διερευνήσουν ευκαιρίες σχετικά με τη σταδιοδρομία τους.
- Η Επιχείρηση σε Δράση, προκειμένου οι μαθητές να κατανοήσουν τα χαρακτηριστικά της Ελεύθερης Οικονομίας και το ρόλο των Επιχειρήσεων σε αυτήν, να μάθουν τα στάδια οργάνωσης και λειτουργίας μιας Επιχείρησης, της Παραγωγής και διάθεσης ενός προϊόντος και να μελετήσουν τις Κοινωνικές ευθύνες μιας Επιχείρησης και το ρόλο του κράτους σε μια ελεύθερη Οικονομία.
- Παγκόσμια Αγορά, προκειμένου οι μαθητές να εξετάσουν τους πόρους που διαθέτουν ορισμένα κράτη και πώς αυτοί συμβάλλουν στην Οικονομία, στο Κράτος και στο Οικονομικό Σύστημα, να γνωρίσουν τα οφέλη του Διεθνούς Εμπορίου και τη σημασία των Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων.
- Εικονικές Επιχειρήσεις, προκειμένου οι μαθητές να εξοικειωθούν σε μεθόδους και διαδικασίες της αγοράς εργασίας, να ευαισθητοποιηθούν σε θέματα επιχειρηματικής σκέψης και κουλτούρας, να κατανοήσουν την αναγκαιότητα του συντονισμού μέσα σε ομαδικό πνεύμα, υλοποιώντας ένα Επιχειρηματικό Σχέδιο μέσω της οργανωτικής δομής μιας εικονικής επιχείρησης. Το συγκεκριμένο



πρόγραμμα απευθύνεται στους μαθητές της Α' τάξης Γενικού ή Επαγγελματικού Λυκείου. (Εγκύκλιος Γ7/081687/9.7.2009)

Για κάθε πρόγραμμα σχολικών δραστηριοτήτων μπορεί να διατεθούν δύο ώρες την εβδομάδα εκτός του ωρολογίου προγράμματος, απασχολούνται μέχρι δύο εκπαιδευτικοί. Η συμμετοχή είναι προαιρετική για τους εκπαιδευτικούς και για τους μαθητές, οι οποίοι πρέπει να μετέχουν ενεργά, δημιουργικά και όχι παθητικά.

Με την ΥΑ 5088/Γ2/1.10.2001 εντάσσεται στις δραστηριότητες του ΣΕΠ και η οργάνωση Ημερών Σταδιοδρομίας. Η διάρκεια τους μπορεί να είναι από μία (1) έως τρεις (3) ημέρες για όλο το σχολικό έτος και ειδικότερα κατά τις χρονικές περιόδους:

- α. Την πρώτη εβδομάδα έναρξης του σχολικού έτους, κατά το μήνα Σεπτέμβριο ή
- β. Την τελευταία εβδομάδα πριν από τις διακοπές των Χριστουγέννων ή
- γ. Την τελευταία εβδομάδα πριν από τις διακοπές του Πάσχα.

Η ευθύνης της προαναφερόμενης διοργάνωσης ανατίθεται από το Διευθυντή του σχολείου στον εκπαιδευτικό που εφαρμόζει το θεσμό ΣΕΠ στο σχολείο. Σχετικές εκδηλώσεις μπορεί να οργανωθούν από κοινού μετά από σύμφωνη γνώμη των διευθυντών για ένα αριθμό σχολείων. Σε αυτές τις περιπτώσεις για την από κοινού οργάνωση συμμετέχει ένας εκπαιδευτικός από το κάθε εμπλεκόμενο σχολείο.

Οι θεματικοί άξονες μιας Ημέρας Σταδιοδρομίας μπορεί να είναι:

- α) ευκαιρίες εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τους μαθητές των Β' και Γ' Γυμνασίου, Β' και Γ' Λυκείου, ημερησίων και εσπερινών σχολείων αντίστοιχα.
- β) ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε προγράμματα μεταγυμνασιακής ή μεταλυκειακής κατάρτισης σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τους μαθητές των Γ' Γυμνασίου και Γ' Λυκείου, ημερησίων και εσπερινών σχολείων αντίστοιχα.
- γ) ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τους μαθητές των τελευταίων τάξεων των Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑΣ, ημερησίων και εσπερινών σχολείων αντίστοιχα.

Το είδος των δραστηριοτήτων που μπορούν να συμπεριληφθούν στις Ημέρες Σταδιοδρομίας ενδεικτικά μπορεί να είναι: οργανωμένες προβολές και παρουσιάσεις εκθεσιακού υλικού, οργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων με ομάδες μαθητών/ εκπαιδευτικών/ γονέων και κηδεμόνων, πραγματοποίηση ημερίδων τόσο για την εκπαιδευτική κοινότητα όσο και για την ευρύτερη τοπική κοινωνία, παρουσίαση προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας που έχουν υλοποιηθεί στο σχολείο και συνδέονται

με τους προαναφερόμενους θεματικούς άξονες. Στο πλαίσιο της υλοποίησης των προαναφερομένων δραστηριοτήτων είναι δυνατόν να προσκληθούν επαγγελματικοί και εκπαιδευτικοί φορείς, μετά από σχετική έγκριση της Διεύθυνσης Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου. Η συμμετοχή των μαθητών είναι προαιρετική, θα πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια να είναι ενεργητική και ουσιαστική και μπορεί να γίνει είτε κατά τμήμα είτε κατά τάξη είτε με ελεύθερη προσέλευση. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία του/των σχολείου/ων και να καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να μην χάνονται πολύτιμες ώρες του σχολικού προγράμματος. Η υλοποίηση τέτοιου είδους δραστηριοτήτων μπορεί να στηρίζεται οικονομικά από τη Σχολική Επιτροπή, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, το Σύλλογο Γονέων και Κηδεμόνων καθώς και από διάφορους φορείς και χορηγούς.

### **3.4. Ίδρυση Δομών ΣΕΠ**

Για τη διάδοση του θεσμού του ΣΕΠ στην επικράτεια ιδρύθηκαν αρχικά εξήντα οκτώ (68) Κέντρα Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) στις έδρες των νομών, ένα (1) Κέντρο στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ένα (1) Κέντρο στη Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και διακόσια Γραφεία ΣΕΠ (ΓραΣΕΠ) σε ισάριθμα σχολεία της χώρας. (Ν. 2525/1997). Σήμερα, (ΥΑ 143399/Γ7/6.11.2008) υπάρχουν εβδομήντα εννέα (79) ΚΕΣΥΠ στους νομούς της χώρας και πεντακόσια εβδομήντα (570) ΓραΣΕΠ σε ισάριθμες σχολικές μονάδες.

Οι δομές στελεχώνονται με εκπαιδευτικούς επί θητεία. Στα ΚΕΣΥΠ υφίστανται θέσεις Υπεύθυνου ΣΕΠ και Ειδικού Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης, ενώ στα ΓραΣΕΠ Υπευθύνου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι θέσεις καλύπτονται μετά από προκήρυξη του Υπουργείου Παιδείας. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης, για τις θέσεις:

- α) Υπευθύνου ΣΕΠ: Πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με τουλάχιστον εξαετή εκπαιδευτική υπηρεσία, εκ των οποίων τα τέσσερα (4) έτη να είναι διδακτική υπηρεσία στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
- β) Ειδικού Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης: Πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Πληροφορική, με τουλάχιστον πενταετή εκπαιδευτική υπηρεσία, εκ των οποίων τα τρία (3) έτη να είναι διδακτική υπηρεσία στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

γ) Υπευθύνου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ΓραΣΕΠ: Πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με τουλάχιστον τετραετή εκπαιδευτική υπηρεσία, εκ των οποίων τα δύο (2) έτη να είναι διδακτική υπηρεσία στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Το ωράριο εργασίας των στελεχών των δομών καθορίζεται ως εξής:

- Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα ΚΕΣΥΠ ακολουθούν το ωράριο εργασίας των διοικητικών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ.

- Οι εκπαιδευτικοί υπεύθυνοι των ΓραΣΕΠ καλύπτουν το μισό διδακτικό τους ωράριο, φροντίζοντας για τη λειτουργία του Γραφείου ΣΕΠ και συμπληρώνουν το υπόλοιπο στη σχολική μονάδα του ΓραΣΕΠ, κατά προτεραιότητα:

α) Με εφαρμογή του θεσμού του ΣΕΠ στην τάξη

β) Με ανάθεση μέχρι πέντε (5) ωρών διδασκαλίας στα αντικείμενα ειδικότητάς τους

γ) Με ανάληψη έως δύο (2) Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας

Κατά τη διάρκεια της θητείας τους στα Γραφεία ΣΕΠ, οι εν λόγω εκπαιδευτικοί απαλλάσσονται από τις εξωδιδακτικές εργασίες της σχολικής μονάδας.

Με τις ΥΑ 53717/Γ2/3.6.2003, ΥΑ 74361/Γ2/15.07.2003 και ΥΑ 6454/Γ2/08.06.2005 ιδρύθηκαν εκατόν πέντε (105) Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓραΣΥ) στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ) και κατόπιν ΕΠΑΛ και ΕΠΑΣ, που στελεχώνονται με θητεία από δύο (2) ή τρεις (3) εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με την ΥΑ Γ2/106448/11.8.2008 οι εκπαιδευτικοί που στελεχώνουν τα ΓραΣΥ, των ΕΠΑΛ – ΕΠΑΣ καλύπτουν το μισό διδακτικό τους ωράριο, φροντίζοντας για τη λειτουργία και τις ανάγκες του Γραφείου, και το υπόλοιπο συμπληρώνεται στη σχολική μονάδα του ΓραΣΥ, κατά σειρά προτεραιότητας:

α) Με ανάθεση του μαθήματος ΣΕΠ - Περιβάλλον Εργασίας.

β) Με ανάθεση μέχρι πέντε (5) ωρών διδασκαλίας στα αντικείμενα ειδικότητάς τους.

γ) Με ανάληψη έως δύο Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας.

Κατά τη διάρκεια της θητείας τους στο γραφείο απαλλάσσονται από άλλα διοικητικά καθήκοντα στη σχολική μονάδα. Επισημαίνεται ότι τα γραφεία σύνδεσης με την αγορά εργασίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στα ΕΠΑΛ – ΕΠΑΣ θα λειτουργούν στο ωράριο λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας. Δικαίωμα υποβολής αίτησης

για στελέχωση ΓραΣΥ έχουν όλοι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί του δημοσίου, κάτοχοι πτυχίου Ανώτατης Εκπαίδευσης (Πανεπιστήμια/ΤΕΙ), που έχουν τουλάχιστον:

- α) δέκα (10) έτη αναγνωρισμένη εκπαιδευτική υπηρεσία και
- β) πέντε (5) έτη διδακτική υπηρεσία σε σχολική μονάδα επαγγελματικής εκπαίδευσης κατά την τελευταία επταετία (7).

### **3.5. Κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

Στην Ελλάδα υπάρχει ένα Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Φιλοσοφική Σχολή του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών με ειδίκευση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, διάρκειας δύο ετών. Παράλληλα, στην Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) λειτουργούν Προγράμματα Επιμόρφωσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.), ετήσιας διάρκειας, τόσο στην Αθήνα όσο και στο παράρτημά της στη Θεσσαλονίκη.

Πριν από δύο χρόνια, σχολικό έτος 2007-2008, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Υπουργείου Παιδείας με σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο διεξήγε επιμόρφωση 520 ωρών στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό σε 700 περίπου εκπαιδευτικούς, οι οποίοι είχαν εφαρμόσει το θεσμό ΣΕΠ. Το πρόγραμμα αυτό της επιμόρφωσης στηρίχτηκε σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και μόλις λίγες εβδομάδες φυσική παρουσία στην αρχή της επιμόρφωσης (για οδηγίες και θεωρητικά μαθήματα) και στο τέλος της διαδικασίας (για βιωματικά σεμινάρια). Παλαιότερα το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Υπουργείου Παιδείας σε συνεργασία Πανεπιστημίων και της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. διεξήγε διάφορες επιμορφώσεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ετήσιας και πεντάμηνης διάρκειας, 520 και 660 ωρών, 15 και 5 ημερών). Ταυτόχρονα, στο Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών του Γενικού Ετήσιου Παιδαγωγικού Προγράμματος της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. υπάρχει το μάθημα της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Το παιδαγωγικό αυτό πρόγραμμα είναι απαραίτητο προσόν διορισμού στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση όλων των μη καθηγητικών ειδικοτήτων.

## Κεφάλαιο 4ο

### *Η Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός διεθνώς*

#### **4.1. Η συμβουλευτική - επαγγελματικός προσανατολισμός στην Εκπαίδευση**

Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού εμφανίστηκε ως τάση στο τέλος του 19<sup>ου</sup> αιώνα και άρχισε να οργανώνεται ως πράξη στην αρχή του 20<sup>ου</sup> αιώνα, μετά από απαίτηση των μελών των ανεπτυγμένων κοινωνιών. Δεν είναι τυχαίο, επομένως, το γεγονός ότι ο θεσμός εμφανίστηκε, αναπτύχθηκε γρηγορότερα και ανθεί στις περισσότερο προηγμένες, αλλά και πολύπλοκες κοινωνίες (Δημητρόπουλος, 2000). Οι πρώτες βασικές προσπάθειες ανάπτυξης της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας εμφανίστηκαν στην Γαλλία, στις Ηνωμένες Πολιτείες και στον Καναδά. (Guichard, 2001).

Στην Ευρώπη και στις πέντε μεγαλύτερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία και Ιταλία) η κατάσταση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει ως ακολούθως (Δημητρόπουλος, 2000):

- Γαλλία: Λειτουργούν τα Κέντρα Πληροφόρησης και Προσανατολισμού (CIO), που υπάγονται στο υπουργείο Παιδείας, απευθύνονται σε μαθητές 11-18 ετών και παρέχουν ατομικές συνεντεύξεις, εργασίες σε ομάδες, στήριξη στη λήψη αποφάσεων και ενημέρωση για σταδιοδρομία και κατάρτιση.
- Γερμανία: Εφαρμόζεται πρόγραμμα ΣΕΠ (Arbeitslehre) στις σχολικές μονάδες (Hauptschulen και Realschulen) σε μαθητές ηλικίας 13-15 ετών. Παράλληλα, οι μαθητές μπορούν να επισκεφθούν την Υπηρεσία Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού (Bildungsberatung), όπου προσφέρονται ατομικές συνεντεύξεις, ψυχομετρικές δοκιμασίες, εργασίες σε ομάδες, ενημέρωση για εκπαίδευση και κατάρτιση ή την Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Berufsberatung), η οποία κάνει ομιλίες σε σχολεία, συνεντεύξεις, εργασίες σε

ομάδες, ενημέρωση για κατάρτιση και απασχόληση και τοποθέτηση σε μαθητείες. Οι υπηρεσίες υπάγονται στα ομόσπονδα κρατίδια.

- Ηνωμένο Βασίλειο: Παρέχεται εκπαίδευση σταδιοδρομίας σε σχολεία και κολέγια, σε περιφερειακό επίπεδο, σε μαθητές ή σπουδαστές ηλικίας 14-18 ετών, με συνεντεύξεις και ενημερώσεις. Ακόμα, δίνεται η δυνατότητα σε μαθητές ή φοιτητές, ηλικίας 14-21 ετών, να επισκεφθούν την Υπηρεσία Σταδιοδρομίας (Career Service), όπου προσφέρονται συνεντεύξεις, εργασίες σε ομάδες, ενημέρωση, εργασίες σύνδεσης, τοποθετήσεις σε εργασία.
- Ισπανία: Στο Υπουργείο Παιδείας υπάγονται οι Υπηρεσίες Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (SOEV) για μαθητές ηλικίας 6-16 ετών, και προσφέρουν συνεντεύξεις, ενημέρωση γονέων, μαθητών ΑμΕΑ, αλλά και υποστήριξη του συμβουλευτικού ρόλου του εκπαιδευτικού.
- Ιταλία: Στο Υπουργείο Παιδείας υπάγεται το Κέντρο Ψυχολογικής και Εκπαιδευτικής Καθοδήγησης (CPOS), απευθύνεται σε μαθητές και σε υποψήφιους φοιτητές ηλικίας 12-25 ετών, και προσφέρει ψυχομετρικές δοκιμασίες για εκπαιδευτικές επιλογές, ενημέρωση για τριτοβάθμια εκπαίδευση, χορήγηση υποτροφιών σε φοιτητές.

Ανατρέχοντας τη διεθνή αρθρογραφία και βιβλιογραφία βρέθηκαν πολλές αναφορές σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Σύμβουλο στο σχολείο, τις σχέσεις Συμβούλου και Διευθυντή, το ρόλο του Συμβούλου. Αλλά οι αναφορές αυτές δεν αφορούν το θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Counselling and Guidance), έτσι θεωρήθηκε σκόπιμο να ασχοληθούμε μόνον με όσες αναφέρονται σε αλλαγές που επήλθαν ή σχεδιάζονται να αναπτυχθούν στον τομέα του ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, και μάλιστα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε χώρες ή ανεξάρτητες εκπαιδευτικά περιοχές. Επίσης πρέπει να επισημανθεί ότι δεν βρέθηκε βιβλιογραφία με έρευνες σχετικά με το αντικείμενο που πραγματεύεται η παρούσα έρευνα. Οι αναφερόμενες παραπομπές θίγουν θέματα όπως, πώς παρέχεται ο θεσμός ΣΕΠ στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, ποιά κατάρτιση έχουν οι εκπαιδευτικοί- σύμβουλοι ΣΕΠ και ποιό είναι το μέλλον του θεσμού.

Στη Σκοτία, όλα τα δευτεροβάθμια σχολεία έχουν μια δομή προώθησης επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι σύμβουλοι- εκπαιδευτικοί είναι υπεύθυνοι για την προσωπική, κοινωνική, μαθησιακή και επαγγελματική καθοδήγηση ενός αριθμού μαθητών, ενώ γενικά διατηρούν το διδακτικό τους αντικείμενο. Επίσης είναι υπεύθυνοι

και για την επαφή με τις Υπηρεσίες Σταδιοδρομίας. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ανεπτυγμένος περισσότερο στο υποχρεωτικό από ό,τι στο ανώτερο στάδιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Howieson & Semple, 1996). Η έκθεση McCrone (2000) για τη δομή της διδασκαλίας άλλαξε δραστικά το σύστημα συμβουλευτικής στα σχολεία. Σήμερα δεν υπάρχει μία μοναδική δομή για τη συμβουλευτική υποστήριξη. Η κυβέρνηση έθεσε 10 επίπεδα προσωπικής υποστήριξης που τα σχολεία (και οι συνεργαζόμενοι φορείς) πρέπει να επιτύχουν, χωρίς να εξειδικεύει κανένα ιδιαίτερο μοντέλο παροχής (Scottish Executive, 2005). Ως αποτέλεσμα τα σχολεία πρέπει να συνεργάζονται απευθείας με το προσωπικό των Υπηρεσιών Σταδιοδρομίας της Σκωτίας (Careers Scotland) και οι εκπαιδευτικοί σύμβουλοι υπεύθυνοι για τις επαφές με τις υπηρεσίες σταδιοδρομίας τώρα πρέπει να διαπραγματευτούν νέους ρόλους και τρόπους εργασίας.

Από το 1994, το νέο εθνικό πρόγραμμα σπουδών υποχρεωτικής εκπαίδευσης της Σουηδίας ανέφερε ότι τα σχολεία θα πρέπει να προσπαθήσουν ώστε οι μαθητές «να αποκτήσουν επαρκή γνώση και εμπειρία, προκειμένου να είναι σε θέση να εξετάζουν διάφορες εναλλακτικές λύσεις και να λαμβάνουν αποφάσεις για ζητήματα που αφορούν το δικό τους μέλλον» (Curriculum for the compulsory school system, Lpo 94). Όλο το προσωπικό αναμένεται να συμμετέχει στο έργο αυτό, με τους εκπαιδευτικούς να υποστηρίζονται από «υπεύθυνους προσανατολισμού σπουδαστών ή προσωπικό επαγγελματικού προσανατολισμού με ισοδύναμα καθήκοντα». Οι εκπαιδευτικοί και επαγγελματικοί σύμβουλοι έχουν μια ιδιαίτερη αποστολή, «την ενημέρωση και καθοδήγηση μαθητών πριν από την επόμενη φάση της εκπαίδευσης και τού επαγγελματικού τους προσανατολισμού και την εστίαση ιδίως στις ευκαιρίες για τους μαθητές με ειδικές ανάγκες». Σύμφωνα με αναλυτικό πρόγραμμα της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Curriculum for the non-compulsory school system, Lpf 94), τα σχολεία της Σουηδίας θα πρέπει να προσπαθήσουν ώστε όλοι οι μαθητές να αναπτύξουν αυτογνωσία και την ικανότητα να προγραμματίζουν τις σπουδές τους, καθώς και την ικανότητα να σχηματίζουν γνώμη όσον αφορά τις περαιτέρω σπουδές και τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό. Τα σχολεία θα πρέπει επίσης να βοηθήσουν τους μαθητές να γίνουν πιο ικανοί στην ανάλυση των επιλογών και τις πιθανές συνέπειες αυτών των επιλογών. Αναφέρεται ως στόχος η συνειδητοποίηση ότι η προσωπική εξέλιξη είναι αναγκαία στην προοπτική μιας μεταβαλλόμενης εργασιακής ζωής. Η ευθύνη για την παροχή πληροφοριών και υποστήριξη στις εκπαιδευτικές και εργασιακές επιλογές των μαθητών ανατίθεται με απόφαση του διευθυντή, στη βάση της κατανομής των εργασιών

εντός του σχολείου. Δεν γίνεται καμία αναφορά σε ειδικούς συμβούλους εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι εκπαιδευτικοί και επαγγελματικοί σύμβουλοι έχουν προσληφθεί από τους δήμους και όχι το κράτος με αποτέλεσμα η απαίτηση ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει ένα τριετές πρόγραμμα ΕΕΠ έχει εξασθενήσει σημαντικά. Στα λεγόμενα ανεξάρτητα σχολεία, στους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς συμβούλους ανατίθενται όλο και περισσότερο καθήκοντα μάρκετινγκ, προώθησης των σχολείων τους, των προγραμμάτων τους και των προφίλ στην αναδυόμενη σχολική αγορά (Olsson & Svensson, 2006).

Στη Βόρειο Ιρλανδία, σύμφωνα με τους McCarthy & Millar (2006), η εκπαίδευση σταδιοδρομίας είναι ένα από τα έξι διαθεματικά πεδία που συμπληρώνουν το υποχρεωτικό πρόγραμμα σπουδών των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, εν μέρει την ευθύνη έχουν οι εκπαιδευτικοί βασικών τομέων. (Υπουργείο Εκπαίδευσης Βόρειας Ιρλανδίας (DENI), 2000a). Η Έκθεση Fulton (DEL / DENI, 2002) πρότεινε τις έξι βασικές συνιστώσες που θα πρέπει να είναι παρούσες στα αποτελεσματικά εκπαιδευτικά προγράμματα σταδιοδρομίας: (1) ωρολόγια μαθήματα, (2) διαθεματική πρόβλεψη, (3) ατομικός επαγγελματικός προσανατολισμός, (4) πληροφορίες σταδιοδρομίας, (5) εμπειρίες εργασίας και (6) σχεδιασμός προσωπικής σταδιοδρομίας.

#### **4.2. Κατάρτιση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού**

Όπως αναφέρουν οι Howieson & Semple (2006), η επαγγελματική κατάρτιση των συμβούλων παρέχεται στη Σκωτία από τρία πανεπιστήμια μέσω ετήσιων μεταπτυχιακών προγραμμάτων στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με τους McCarthy & Millar (2006), στην Βόρειο Ιρλανδία, η κύρια επαγγελματική διαδρομή του συμβούλου είναι μέσω των μεταπτυχιακών πιστοποιητικών στην εκπαίδευση που προσφέρονται στο Πανεπιστήμιο του Ulster. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να επιλέξουν να ακολουθήσουν μία διαδρομή μερικής φοίτησης στην εκπαίδευση σταδιοδρομίας και προσανατολισμού μέχρι το μεταπτυχιακό δίπλωμα.

Οι Lundahl & Nilsson (2008) αναφέρουν ότι με βάση τη σχολική νομοθεσία της Σουηδίας, ο εκπαιδευτικός και επαγγελματικός σύμβουλος σε δημόσιο σχολείο θα πρέπει να έχει «επαρκή» εκπαίδευση; συνήθως ένα τριετές ανώτατο πρόγραμμα Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΕΠ), προκειμένου να εξασφαλίσει μόνιμη απασχόληση. Πρόσωπα που στερούνται τέτοιων προσόντων πρέπει να απασχολούνται σε προσωρινή βάση (κάτω των 12 μηνών). Ωστόσο, είναι οι τοπικοί φορείς (διευθυντές και/ ή



πολιτικοί) που ερμηνεύουν ποια είναι επαρκής εκπαίδευση, και στην πράξη δεν υπάρχουν κυρώσεις εναντίον σχολείων και δήμων που παραβαίνουν τους κανόνες. Συνολικά, το 69% των συμβούλων (πλήρους απασχόλησης) είχαν πτυχίο μετά ολοκλήρωση της τριετούς εκπαίδευσης ΕΕΠ, με βάση στατιστικά στοιχεία από όλους τους 290 δήμους (Swedish National Agency for Education, 2006).

Επιχειρώντας μια γενική ανασκόπηση της κατάρτισης των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού ο McCarthy (2004) αναφέρει ότι υπάρχουν μεγάλες διακυμάνσεις τόσο μεταξύ των χωρών όσο και του απαιτούμενου βασικού πτυχίου, κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης. Από 5 έτη (Γαλλία, Πορτογαλία) μέχρι μερικές εβδομάδες (Δανία). Στη Γαλλία και την Πορτογαλία, ο σύμβουλος προσανατολισμού κατέχει ένα βασικό πτυχίο ψυχολογίας και ένα 2ετες μεταπτυχιακό εξειδίκευσης στον τομέα της επαγγελματικής ψυχολογίας. Στη Δανία ο σύμβουλος προσανατολισμού είναι εκπαιδευτικός και έχει παρακολουθήσει μία μικρής διάρκειας κατάρτιση στον προσανατολισμό. Στις δύο αυτές ακραίες περιπτώσεις υπάρχουν κοινά στοιχεία και διαφορές. Τα κοινά στοιχεία είναι το πρόγραμμα σπουδών της κατάρτισης του εκπαιδευόμενου, που του παρέχει ειδικές γνώσεις των αρχών της μάθησης και διδασκαλίας (εκπαιδευτική ψυχολογία) και την εφαρμογή αυτών των γνώσεων για την λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων και μεταβάσεων (επαγγελματική ψυχολογία). Οι διαφορές αφορούν την τοποθέτηση και τον τίτλο του συμβούλου. Στη Γαλλία ο σύμβουλος προσανατολισμού είναι μέλος του προσωπικού της Centre d'Information et Orientation (CIO – Κέντρο Πληροφόρησης και Προσανατολισμού). Στη Δανία ο σύμβουλος προσανατολισμού είναι μέλος του προσωπικού του σχολείου και αναλαμβάνει επίσης διδασκαλία του αντικειμένου του. Στη Γαλλία, ο σύμβουλος έχει το τίτλο conseiller d'orientation psychologue (ψυχολόγος- σύμβουλος προσανατολισμού). Στη Δανία ο σύμβουλος προσανατολισμού μπορεί να κατέχει τον τίτλο του studie-og erhvervsvejleder (επόπτης εκπαίδευσης και επιχείρησης) ή skole-og ungdomsvejleder (επόπτης σχολείου και νεολαίας). Μεταξύ των παραδειγμάτων της Γαλλίας και της Δανίας βρίσκεται ένα φάσμα πτυχίων και μεταπτυχιακών τίτλων. Στη Γερμανία μπορεί κανείς να επιλέξει την Επιστήμη της Επαγγελματικής Ζωής ή Κοινωνικές Επιστήμες στις σπουδές των εκπαιδευτικών, που δίνει τη δυνατότητα στον κάτοχο να παρέχει εκπαίδευση σταδιοδρομίας στο πλαίσιο του σχολικού συστήματος. Στην Ισπανία οι σύμβουλοι προσανατολισμού μπορούν να συνδυάσουν τα πρώτα πτυχία στην παιδαγωγική, την παιδοψυχολογία ή την ψυχολογία με ακόμη 2ετη εξειδίκευση στον προσανατολισμό. Ο

προσανατολισμός μπορεί να είναι επίσης μία ετήσια (ή 2ετής μερικής φοίτησης) μεταπτυχιακή εξειδίκευση για εκπαιδευτικούς στην Ιρλανδία. Στη Σλοβενία οι σύμβουλοι προσανατολισμού προσλαμβάνονται με υπόβαθρα στην ψυχολογία, την παιδαγωγική, την κοινωνική εργασία, την ειδική παιδαγωγική. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διεπιστημονικό εμπλουτισμό στις παρεχόμενες υπηρεσίες προσανατολισμού. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε κατακερματισμό των υπηρεσιών προς τον πελάτη / καταναλωτή, όπως η εστίαση του προσανατολισμού και / ή οι προτεραιότητες των δραστηριοτήτων των συμβούλων να αντανακλούν την ιδιαίτερη κατάρτιση στην οποία έχει εκπαιδευτεί και δεν θα ανταποκρίνεται απαραίτητα στις ανάγκες των πελατών.

#### **4.3. Το μέλλον της συμβουλευτικής - επαγγελματικού προσανατολισμού.**

Οι ανάγκες του ανθρώπου για συμπαράσταση και καθοδήγηση δεν ήταν ίδιες σε όλες τις εποχές. Αυτό γίνεται φανερό με τη μελέτη των συνθηκών ζωής που επικρατούσαν σε κάθε περίοδο κοινωνικής ύπαρξης. Όσο πιο σύνθετη γίνεται η δομή μιας κοινωνίας, τόσο και οι ανάγκες των ατόμων για στήριξη και καθοδήγηση μεγαλώνουν. Δεδομένου του γεγονότος ότι όλες οι κοινωνίες τείνουν να γίνονται πιο πολύπλοκες, είναι επακόλουθο ότι οι ίδιες οι κοινωνίες αισθάνονται την ανάγκη να δημιουργούν φορείς και υπηρεσίες που σκοπό έχουν τη διευκόλυνση των ανθρώπων στις σχέσεις τους με τους άλλους και με το περιβάλλον. Ο θεσμός ΣΕΠ ακριβώς αυτό τον σκοπό υπηρετεί.

Σύμφωνα με τον Guichard (2001) τρεις είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας: το σχολείο του μέλλοντος, το μέλλον της εργασίας και η έννοια του ανθρώπου. Οι τρεις αυτοί παράγοντες θα αναπτυχθούν μόνο σε σχέση με το θεσμό της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας.

Η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας έχει επιδράσει και τη διδασκαλία δημιουργώντας μορφές διδασκαλίας προσαρμοσμένες σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες σε όλο τον κόσμο. Τα διαδραστικά αυτά συστήματα και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση φαίνεται να αγνοεί τη λειτουργία της κοινωνικοποίησης. Επομένως, προς το παρόν το σχολείο παραμένει ο βασικός θεσμός κοινωνικοποίησης. Παράλληλα, στο διαδίκτυο είναι διαθέσιμα λογισμικά που βοηθούν στον καθορισμό των επαγγελματικών επιλογών, ενώ παρέχονται και υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Μέχρι σήμερα τα άτομα δημιουργούν, δομούν και διαμορφώνουν τους εαυτούς τους μέσω της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Ο φιλόσοφος Dominique Méda,

προβλέπει τη δημιουργία μιας πλήρως δραστήριας κοινωνίας των πολιτών, δηλαδή μια «νέα διάρθρωση ατομικών και κοινωνικών χρόνων» (Méda, 1997). Σε αυτή την περίπτωση, η εκπαίδευση σταδιοδρομίας θα μπορούσε να εξελιχθεί ως βοήθεια προσδιορισμού του συστήματος των δραστηριοτήτων, εκτός ή εντός της εργασίας, μέσω του οποίου τα άτομα αναμένουν να επιτύχουν αυτό που ελπίζουν να είναι. Ο Rifkin (1995) προειδοποιεί ότι τα επόμενα χρόνια οι νέες, περισσότερο εξελιγμένες τεχνολογίες λογισμικού πρόκειται να φέρουν τον πολιτισμό μας πιο κοντά σε ένα κόσμο χωρίς εργαζόμενους, με την σημερινή έννοια του όρου.

Η αύξηση της συνειδητοποίησης των ιδιαιτεροτήτων της ταυτότητας του ανθρώπου είναι αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, της εργασίας και των πληροφοριών. Οι προσδοκίες της ταυτότητας έχουν αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό των συγκρούσεων, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούν προβλήματα συλλογικής ανάπτυξης. Από την άλλη πλευρά, αυτή η συνειδητοποίηση της πολιτιστικής θεμελίωσης της προσωπικότητας οδηγεί σε προβληματισμό σχετικά με την καθολικότητα του ατόμου. Αυτό καθίσταται φανερό όταν ένας εκπαιδευτικός σύμβουλος έρθει αντιμέτωπος με εφήβους διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης και διαπιστώσει το χάσμα μεταξύ των δικών του αντιλήψεων και αυτών των πελατών του. Αυτές οι διαφορές αφορούν αναπαραστάσεις της διαφορετικής εποχής, καθώς και της δόμησης του εαυτού. Θα εμφανιστούν διαφοροποιημένα μοντέλα συμβουλευτικής; Θα δημιουργηθούν εκπαιδευτικά προγράμματα σταδιοδρομίας με στόχο τους τη συλλογική ανάπτυξη πέρα από τις ιδιαιτερότητες της ταυτότητας;

### **Συμπεράσματα**

Φαίνεται έτσι ότι η Σουηδία έχει ακολουθήσει την ίδια τάση της αποκέντρωσης και τοπικού κατακερματισμού του ΕΕΠ που ορίστηκε από πολλές άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, π.χ. Καναδάς (OECD, 2002b), Γερμανία (OECD, 2002α), Νορβηγία (OECD, 2002c). Αυτό δείχνει ότι: οι ίδιες τάσεις παρατηρήθηκαν σε χώρες που έχουν χαρακτηριστεί ως συντηρητικά, φιλελεύθερα και σοσιαλδημοκρατικά κράτη κοινωνικής πρόνοιας (Esping-Andersen, 1996). Η έρευνα του ΟΟΣΑ, της Παγκόσμιας Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Watts & Sultana, 2004) για τις πολιτικές πληροφόρησης σταδιοδρομίας και προσανατολισμού καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι υπηρεσίες αυτού του είδους πρέπει να τύχουν μεγαλύτερης πολιτικής προσοχής και να υπόκεινται σε συντονισμένες στρατηγικές.

## **Κεφάλαιο 5ο**

### ***Η Έρευνα***

#### **5.1. Σκοπός και Υποθέσεις της Έρευνας**

Η παρούσα έρευνα έγινε στο πλαίσιο εκπόνησης μεταπτυχιακής εργασίας η οποία στόχο είχε, μεταξύ άλλων, να διαπιστώσει το βαθμό ευαισθητοποίησης των διευθυντών στο θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ).

Λαμβάνοντας υπόψη την εφαρμογή του θεσμού ΣΕΠ μέσα στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα και ειδικότερα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των διευθυντών των σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αλλά και τη διεθνή βιβλιογραφία στο θεσμό, διατυπώθηκαν οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

1. Είναι ευαισθητοποιημένοι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων ως προς τον θεσμό του ΣΕΠ και πώς βλέπουν τον ρόλο τους στην εφαρμογή του θεσμού;
2. Ποιες είναι οι απόψεις των διευθυντών ως προς το ρόλο των καθηγητών συμβούλων ΣΕΠ;
3. Ποιες είναι οι απόψεις των διευθυντών για την αύξηση της αποτελεσματικότητας του θεσμού του ΣΕΠ στις σχολικές μονάδες;
4. Επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τις απόψεις των διευθυντών ως προς την εφαρμογή του ΣΕΠ στα σχολεία;

#### **5.2. Το δείγμα**

Στην έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά 62 διευθυντές και διευθύντριες από τις 150 σχολικές μονάδες της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης στις οποίες εφαρμόζεται ο ΣΕΠ. Στις ΕΠΑΣ, στο Εκκλησιαστικό Γυμνάσιο και Λύκειο και στο Εσπερινό Γυμνάσιο και Γενικό Λύκειο δεν εφαρμόζεται ο ΣΕΠ. Από τα σχολεία αυτά τα 27 ανήκουν στην αρμοδιότητα του ΚΕΣΥΠ Λαγκαδά και τα υπόλοιπα 123 στην αρμοδιότητα του ΚΕΣΥΠ Νεάπολης. Η επιλογή των διευθυντών δεν έγινε τυχαία, αλλά

ρωτήθηκαν τηλεφωνικά όλοι οι διευθυντές αρμοδιότητας ΚΕΣΥΠΙ Νεάπολης, εάν επιθυμούσαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Από αυτούς περίπου οι μισοί (62) δέχθηκαν να απαντήσουν και έτσι με προσωπική επαφή δόθηκε το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο είχε δοθεί σε άλλους δέκα διευθυντές και επεξεργάστηκε όσον αφορά τυχόν ασάφειες και παρερμηνείες.

Η δειγματοληψία έγινε με όχι απόλυτα τυχαία επιλογή καθώς μας ενδιέφερε να γίνει η έρευνα γρήγορα με σκοπό να αποτελέσει πιλοτική μιας ευρύτερης πανελλαδικής έρευνας. Ο πληθυσμός της έρευνας καλύφθηκε κατά το 50% και κρίθηκε ικανός σε αυτή την φάση της έρευνας.

### **5.3. Μέσο συλλογής των δεδομένων**

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας προτιμήθηκε να κατασκευαστεί ερωτηματολόγιο γιατί μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα (Δεκέμβριος 2009) συλλέχτηκε αρκετό υλικό, το οποίο δύσκολα θα μπορούσε να συγκεντρωθεί με μία δομημένη συνέντευξη στον ίδιο χρόνο. Το ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε αποτελείται από την ενότητα με τα δημογραφικά στοιχεία και τρεις άξονες.

Ο πρώτος άξονας «Ευαισθητοποίηση στο θεσμό του ΣΕΠ» περιλαμβάνει 11 κλειστές ερωτήσεις, που διερευνούν κατά πόσον οι διευθυντές είναι γνώστες του θεσμού του ΣΕΠ, αν είναι επιμορφωμένοι στο θεσμό, αν κρίνουν ότι οι διευθυντές οι ίδιοι πρέπει να έχουν κάποια σχετική με το θεσμό επιμόρφωση, ποιός ελάχιστης διάρκειας, αν θα συμμετείχαν –εφόσον δεν έχουν καμία σχετική επιμόρφωση- οι ίδιοι σε μία επιμόρφωση πάνω σε θέματα ΣΕΠ και πόσης χρονικής διάρκειας, αν έχουν εφαρμόσει στη διδακτική τους σταδιοδρομία το θεσμό και πόσα έτη, αν ανέθεταν την εφαρμογή του θεσμού σε μη επιμορφωμένο καθηγητή, για ποιους λόγους, εάν παρότρυναν έναν μη επιμορφωμένο εκπαιδευτικό να συμμετάσχει σε μία επιμόρφωση ΣΕΠ, αν διακατέχονται θετικά στις δραστηριότητες και εκδηλώσεις του ΣΕΠ στη σχολική μονάδα και έξω από αυτήν, και τέλος αν και πώς ευαισθητοποιούν το σύλλογο καθηγητών σχετικά με τη διάχυση του θεσμού του ΣΕΠ.

Ο δεύτερος άξονας «Απόψεις για το ρόλο του καθηγητή ΣΕΠ» αποτελείται από 7 κλειστές ερωτήσεις, που διερευνούν κατά πόσον οι διευθυντές πιστεύουν ότι ο καθηγητής πρέπει να είναι επιμορφωμένος, ποιός χρονικής διάρκειας πρέπει να είναι η ελάχιστη επιμόρφωση του καθηγητή ΣΕΠ, ποιες θεωρούν από τις δραστηριότητες και εκδηλώσεις ΣΕΠ τις τρεις πιο σημαντικές σε αξιολογική κλίμακα (3=πιο σημαντική, 2=σημαντική, 1-

λιγότερο σημαντική) –συμπεριλαμβανομένου και του αναλυτικού προγράμματος και των διοικητικών ασχολιών του καθηγητή ΣΕΠ (πχ. αρχείο, τμήμα κλπ.). Επίσης, αν θεωρούν ότι ο απαιτούμενος χρόνος οργάνωσης και πραγματοποίησης των δραστηριοτήτων ΣΕΠ καλύπτει το υποχρεωτικό ωράριο του εκπαιδευτικού ΣΕΠ. Τέλος, γίνεται διερεύνηση όσον αφορά τα προσωπικά δεδομένα των μαθητών και αν ο εκπαιδευτικός ΣΕΠ πρέπει να αναφέρει προσωπικά προβλήματα των μαθητών που επηρεάζουν την επίδοση και τη συμπεριφορά τους, σε ποιους αναφέρει τα προβλήματα κι αν πρέπει να συμμετέχει σε κάθε παιδαγωγική σύσκεψη πέραν των τακτικών συνεδριάσεων.

Ο τρίτος άξονας «Αύξηση της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠ» περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις μία κλειστή και μία ανοικτή. Η κλειστή ερώτηση επαναφέρει και πάλι τις δραστηριότητες και εκδηλώσεις του ΣΕΠ –χωρίς το αναλυτικό πρόγραμμα και τις διοικητικές ασχολίες- και ζητά από τους διευθυντές να ιεραρχήσουν τις τρεις πιο σημαντικές σε αξιολογική κλίμακα (3=πιο σημαντική, 2=σημαντική, 1-λιγότερο σημαντική). Στην ανοικτή ερώτηση ζητείται από τους διευθυντές να καταγράψουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση εφαρμογής του ΣΕΠ.

Το ερωτηματολόγιο δόθηκε προσωπικά στους διευθυντές. Έγινε μία συζήτηση σχετικά με τις απόψεις τους για το θεσμό του ΣΕΠ, κατόπιν τους δόθηκε το ερωτηματολόγιο και τους τονίστηκε ιδιαίτερα να προσέξουν την ιεράρχηση της σημαντικότητας των ερωτήσεων των δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων ΣΕΠ, να θεωρήσουν ως ομάδα τις ερωτήσεις που αφορούσαν τα προσωπικά δεδομένα των μαθητών/τριών και το ρόλο του συμβούλου, και πόσο βασικές θεωρούνται τις προτάσεις τους –μάλιστα πολλοί διευθυντές διατύπωναν τις σκέψεις τους προφορικά και έγινε εποικοδομητική συζήτηση. Τέλος, ζητήθηκε από τους διευθυντές να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο και να το επιστρέψουν συμπληρωμένο ταχυδρομικά -τους δόθηκε προπληρωμένος απαντητικός φάκελος- και το επέστρεψαν όλοι.

Αρχικά έγινε κωδικοποίηση των προτάσεων της ανοικτής ερώτησης. Η επεξεργασία των δεδομένων των υπόλοιπων απαντήσεων του ερωτηματολογίου έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 15.0. Σε πρώτη φάση προέκυψαν οι συχνότητες και τα ποσοστά των απαντήσεων στις διάφορες ερωτήσεις. Κατόπιν εξήχθηκαν οι μέσοι όροι και τα ποσοστά των δύο ερωτήσεων για τις δραστηριότητες ΣΕΠ.

## Κεφάλαιο 6ο

### Αποτελέσματα της έρευνας

Στο προηγούμενο κεφάλαιο παρουσιάστηκε ο σκοπός, οι υποθέσεις και μεθοδολογία της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους διευθυντές χωρίστηκε σε τέσσερα μέρη, στα δημογραφικά στοιχεία και στους τρεις ερευνητικούς άξονες: ευαισθητοποίηση στο θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ), απόψεις για το ρόλο του καθηγητή ΣΕΠ και αύξηση της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠ. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα βιογραφικά στοιχεία των υποκειμένων της έρευνας και παρατίθενται τα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάζονται συγκεντρωτικά κατά άξονα.

#### 6.1. Τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας

Οι πρώτες επτά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούν τα βιογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου, όπως φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας, επίπεδο σπουδών, είδος σχολικής μονάδας, ειδικότητα και αν υπάρχει Γραφείο Συμβουλευτικής στο σχολείο.

##### Πίνακας 1. Φύλο

	Συχνότητα	%
Άνδρας	54	87,10
Γυναίκα	8	12,90
Σύνολο	62	100,00

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων διευθυντών είναι άνδρες (87,10%), ενώ οι διευθύντριες είναι μόλις 12,9%. Στο σύνολο των σχολικών μονάδων που εφαρμόζουν το ΣΕΠ οι διευθύντριες είναι 32 στις 150 (ήτοι 21,33%).

##### Πίνακας 2. Ηλικία

	Συχνότητα	%
35-45	1	1,61
45-55	34	54,84
55+	27	43,55
Σύνολο	62	100,00

Οι άνδρες και οι γυναίκες της έρευνας ανήκαν κυρίως στις ηλικιακές ομάδες 45-55 (53,84%) και 55+ (43,55%).

### Πίνακας 3. Έτη υπηρεσίας

	Συχνότητα	%
10-20	5	8,06
20-30	41	66,13
30+	16	25,81
Σύνολο	62	100,00

Η πλειονότητα (91,94%) των διευθυντών έχουν πάνω από 20ετή εκπαιδευτική προϋπηρεσία, πράγμα που αφενός τους καθιστά αρκετά έμπειρους όσον αφορά την άποψή τους για το θεσμό του ΣΕΠ και αφετέρου οι προτάσεις τους έχουν φιλτραριστεί μέσα από αυτήν την εμπειρία. Από την άλλη το 25,81% των διευθυντών βρίσκεται ένα βήμα πριν από την συνταξιοδότηση, γεγονός που μειώνει τα κίνητρα για παραπέρα εξέλιξη στην καριέρα τους και κατά συνέπεια το ενδιαφέρον τους για τυχόν επιμόρφωση στο θεσμό, αλλά και στην προώθηση πρωτοβουλιών που θα αναδείξουν τη σχολική μονάδα την οποία διευθύνουν. Το μικρό ποσοστό 8,06% των διευθυντών που έχουν προϋπηρεσία 10-20 έτη μπορεί να δικαιολογηθεί ως ένα σημείο από το γεγονός ότι για να είναι κανείς υποψήφιος διευθυντής πρέπει να είναι Α' βαθμού, δηλαδή να έχει συμπληρώσει δετή μόνιμη προϋπηρεσία.

### Πίνακας 4. Επίπεδο σπουδών

	Συχνότητα	%
Πτυχίο	62	100,00
και Μεταπτυχιακές σπουδές	8	12,90
και Διδακτορικές σπουδές	4	6,45

Το μικρό ποσοστό (12,90%) των διευθυντών που έχουν επιπλέον σπουδές πέραν του βασικού πτυχίου, που είναι απαραίτητο για το διορισμό τους, μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη υψηλής πρωμοδότησης για την επιλογή τους ως διευθυντές, αλλά και στο χαμηλό επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών. Το ακόμη μικρότερο ποσοστό (6,45%) των διευθυντών που έχουν διδακτορικό δίπλωμα δικαιολογείται από το γεγονός ότι όσοι έχουν διδακτορικές σπουδές στο αντικείμενο της ειδικότητάς τους ενδιαφέρονται να επιλεγούν σε υψηλότερες θέσεις (πχ. σχολικοί σύμβουλοι), οπότε εγκαταλείπουν τις διευθυντικές θέσεις.

### Πίνακας 5. Σχολική μονάδα

	Συχνότητα	%
Γυμνάσιο	32	51,61
Γενικό Λύκειο	24	38,71
Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑΛ)	6	9,68
Σύνολο	62	100,00



Η πραγματική αναλογία των σχολικών μονάδων της Διεύθυνσης Δυτικής Θεσσαλονίκης στις οποίες εφαρμόζεται βάσει του αναλυτικού προγράμματος σπουδών ο ΣΕΠ είναι: Γυμνάσια 81 ( 54%), Γενικά Λύκεια 52 (34,67%) και ΕΠΑΛ 17 (11,33%).

**Πίνακας 6. Ειδικότητα Διευθυντών**

Ονομασία - ΠΕ	Συχνότητα	%
Θεολόγος - 01	6	10,00
Φιλολόγος - 02	8	13,33
Μαθηματικός - 03	18	30,00
Φυσικός, Χημικός κλπ - 04	14	23,33
Γαλλικής - 05	3	5,00
Αγγλικής - 06	1	1,67
Φυσικής Αγωγής - 11	5	8,33
Μηχανικών - 12	3	5,00
Πληροφορικής - 19	2	3,33
Σύνολο μερικό	60	100,00

Από τις ειδικότητες των διευθυντών γίνεται φανερό ότι η συντριπτική πλειονότητα (91,67%) ανήκει στις καθηγητικές σχολές (ΠΕ: 01, 02, 03, 04, 05, 06, 11) και μόλις το 8,33% είναι ειδικότητες μη καθηγητικές (ΠΕ: 12, 19). Από αυτούς τους διευθυντές οι 3 στους 5 διευθύνουν ΕΠΑΛ, καθώς στα ΕΠΑΛ επιλέγονται ως διευθυντές εκπαιδευτικοί που έχουν υπηρετήσει σε ΕΠΑΛ ή ΕΠΑΣ.

**Πίνακας 7. Ύπαρξη Γραφείου Συμβουλευτικής**

	Συχνότητα	%
όχι	47	75,81
ναι	15	24,19
Σύνολο	62	100,00

Αν και το σύνολο των Γραφείων ΣΕΠ και Γραφείων Σύνδεσης στη Διεύθυνση Δυτικής Θεσσαλονίκης είναι 28 (17,39%), κρίθηκε σκόπιμο να απευθυνθούμε σε περισσότερους διευθυντές που στεγάζουν στο σχολείο τους σχετικό Γραφείο με το σκεπτικό ότι θα έχουν καλύτερη εικόνα εφαρμογής του θεσμού και οι προτάσεις τους θα είναι πιο ρεαλιστικές.

## 6.2. Άξονας Ι. Ευαισθητοποίηση στο θεσμό ΣΕΠ

Για να διαπιστωθεί πόσο ευαισθητοποιημένοι είναι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων κλήθηκαν να απαντήσουν σε μία σειρά ερωτημάτων, τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω αναλυτικά.

### Ερώτηση 8. Τι είναι, κατά την άποψή σας ο ΣΕΠ;

#### Πίνακας 8. Ορισμός και εφαρμογή θεσμού ΣΕΠ

Δηλώσεις	N	Ναι	%
Ο ΣΕΠ είναι ένα μάθημα με συγκεκριμένη διδακτέα ύλη	62	1	1,61
Ο ΣΕΠ είναι ένας θεσμός που στοχεύει στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και στην αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο	62	52	83,87
Ο ΣΕΠ εφαρμόζεται με συζητήσεις και ομαδικές ασκήσεις, με πληροφόρηση μέσα στην τάξη, με χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, με επαφές με επαγγελματίες και επισκέψεις σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης	62	50	80,65

Ο ΣΕΠ έχει το δικό του αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών τόσο για την Γ' Γυμνασίου, μέσα στο Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών, όσο και στην Α' Λυκείου. Ωστόσο, δεν καθορίζεται διδακτέα ύλη, αλλά τίθενται σκοπός και επιμέρους στόχοι. Η δεύτερη δήλωση είναι ο θεσμός του ΣΕΠ, όπως αναφέρεται στο Νόμο 1566/1985, ενώ η τρίτη δήλωση προέρχεται από το Νόμο 2525/1997 ίδρυσης των ΚΕΣΥΠ και ΓραΣΕΠ και όπου καθορίζεται ρητά πώς εφαρμόζεται ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Από τις απαντήσεις των διευθυντών γίνεται φανερό ότι η συντριπτική πλειονότητα γνωρίζει που στοχεύει (83,87%) και πώς εφαρμόζεται ο ΣΕΠ (80,65%). Καθώς στην ερώτηση δινόταν το δικαίωμα πολλαπλής απάντησης δεν μπορούμε να εξάγουμε συνολικό ποσοστό 100%.

### Ερώτηση 9. Ποια η επιμόρφωσή σας στη Συμβουλευτική (αποκλειστικά);

#### Πίνακας 9. Επιμορφωμένοι Διευθυντές στο ΣΕΠ

Επιμόρφωση	Συχνότητα	%
520 ωρών ΥΠΕΠΘ	3	5,36
5μηνη ΥΠΕΠΘ	2	3,57
ΣΕΛΕΤΕ/ΑΣΠΑΙΤΕ	3	5,36
20ή30ή40 ωρών ΠΕΚ	1	1,79
15νθήμερη ΠΙ	1	1,79
5νηθήμερη ΠΙ	5	8,93
3ημερη ΚΕΣΥΠ	4	7,14
Δεν υπάρχει	37	66,07
Μερικό σύνολο	56	100,00

Η πλειονότητα το 2/3 των διευθυντών δεν έχει καμία από τις αναφερόμενες επιμορφώσεις στο ΣΕΠ. Ωστόσο, υπάρχουν μερικοί (5) που έχουν παρακολουθήσει πολύμηνη επιμόρφωση, και αρκετοί (14) που έχουν παρακολουθήσει ταχύρρυθμη ολιγοήμερη επιμόρφωση στα ΠΕΚ, από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, το ΚΕΣΥΠ, καθώς και το μάθημα της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

**Ερώτηση 10. Πιστεύετε ότι ο/η διευθυντής-ντρια χρειάζεται να συμμετέχει σε τουλάχιστον μία επιμόρφωση ΣΕΠ;**

**Πίνακας 10. Επιμόρφωση του διευθυντή στο ΣΕΠ**

	Συχνότητα	%
ναι	61	98,39
όχι	1	1,61
Σύνολο	62	100,00

Οι διευθυντές ζώντας από κοντά το θεσμό του ΣΕΠ έχουν συνειδητοποιήσει την ανάγκη για επιμόρφωση των διευθυντών πάνω σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το μοναδικό όχι προέρχεται από διευθυντή που βρίσκεται στο τελευταίο στάδιο (30+ έτη) της σταδιοδρομίας του

**Ερώτηση 11. Αν ΝΑΙ ποιά διάρκεια πρέπει να έχει η επιμόρφωση;**

**Πίνακας 11. Διάρκεια επιμόρφωσης Διευθυντών στο ΣΕΠ**

Επιμόρφωση	Συχνότητα	%
Ετήσια ΠΕΣΥΠ	13	22,41
520 ωρών ΥΠΕΠΘ	4	6,90
5μηνη ΥΠΕΠΘ	5	8,62
20ή30ή40 ωρών ΠΕΚ	6	10,34
15νθήμερη ΠΙ	4	6,90
5νθήμερη ΠΙ	8	13,79
3ημερη ΚΕΣΥΠ	18	31,03
Μερικό σύνολο	58	100,00

Οι διευθυντές προτείνοντας τη διάρκεια επιμόρφωσης πάνω σε θέματα ΣΕΠ, τόνισαν τις επιφυλάξεις τους σχετικά με την μακρόχρονη απουσία τους από τα διοικητικά τους καθήκοντα στο σχολείο. Με το σκεπτικό αυτό δικαιολογείται η προτίμησή τους στη τριήμερη επιμόρφωση (31,03%) που μπορούν να προσφέρουν τα ΚΕΣΥΠ και μάλιστα προς το τέλος του σχολικού ωρολογίου προγράμματος ή στην πενθήμερη επιμόρφωση (13,79%) που παρείχε πριν από μία δεκαπενταετία το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σε κάθε Περιφέρεια της χώρας. Δικαιολογείται επίσης η ετήσια επιμόρφωση ΠΕΣΥΠ της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (22,41%) καθώς προσφέρεται καθημερινά το απόγευμα μετά το τέλος του σχολικού ωρολογίου προγράμματος.

**Ερώτηση 12. Έχετε εμπειρία στην Εφαρμογή του Θεσμού ΣΕΠ στην Τάξη;****Πίνακας 12. Εμπειρία στην εφαρμογή του θεσμού ΣΕΠ στην τάξη**

Εμπειρία		Συχνότητα	%
Όχι		31	50,00
Ναι	1 έτος	10	16,13
	2 έτη	9	14,52
	3 έτη	4	6,45
	4 έτη	3	4,84
	5 έτη	1	1,61
	6 έτη	1	1,61
	10 -28 έτη	3	4,83
Σύνολο		62	100,00

Ακριβώς οι μισοί διευθυντές δεν έχουν ποτέ «διδάξει» ΣΕΠ στην τάξη. Η συντριπτική πλειονότητα (5 στους 6) των Θεολόγων-ΠΕ01, η πλειονότητα (2 στους 3) της Γαλλικής Φιλολογίας-ΠΕ05 και της Φυσικής Αγωγής-ΠΕ11 (3 στους 5) έχουν εφαρμόσει το ΣΕΠ στην τάξη. Οι μισοί ακριβώς (9 στους 18) από τους Μαθηματικούς-ΠΕ03, τους Φυσικούς, Χημικούς-ΠΕ04 (7 στους 14) και τους Πληροφορικούς-ΠΕ19 (1 στους 2). Η πλειονότητα (5 στους 8) των Φιλολόγων-ΠΕ02 δεν έχουν εφαρμόσει το θεσμό, αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι σε κάθε σχολική μονάδα οι διδακτικές τους ώρες των μαθημάτων 1<sup>ης</sup> ανάθεσης είναι αρκετές και πάντοτε υπάρχει έλλειψη εκπαιδευτικών.

**Ερώτηση 13. Θα αναθέτατε τον ΣΕΠ κατά προτεραιότητα σε καθηγητές με επιμόρφωση;****Πίνακας 13. Ανάθεση ΣΕΠ κατά προτεραιότητα σε επιμορφωμένο καθηγητή**

	Συχνότητα	%
ποτέ	1	1,61
μερικές φορές	5	8,06
πάντοτε	56	90,32
Σύνολο	62	100,00

Η ευαισθητοποίηση των διευθυντών σχετικά με το θεσμό του ΣΕΠ είναι φανερή στις απαντήσεις που έδωσαν στην ερώτηση αυτή. Το 90,32% δεν συζητούν ότι θα ανέθεταν το ΣΕΠ σε μη επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς. Λίγοι διευθυντές (9,67%) μερικές φορές ή ποτέ δεν θα ανέθεταν το ΣΕΠ σε μη επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς.

**Ερώτηση 14. Αν απαντήσατε ποτέ ή μερικές φορές για ποιους λόγους θα το κάνατε;**

**Πίνακας 14. Λόγοι ανάθεσης ΣΕΠ σε μη επιμορφωμένο καθηγητή**

	Συχνότητα	%
Για συμπλήρωση ωραρίου	2	40,00
Λόγω άρνησης επιμορφωμένου εκπαιδευτικού	0	0,00
Για την εύρυθμη λειτουργία του ωρολογίου προγράμματος	3	60,00
Άλλο (συμπληρώστε).....	5	100,00
Σύνολο (οι ερωτώμενοι είχαν το δικαίωμα πολλών επιλογών)	5	

Όλοι οι διευθυντές που μερικές φορές ή ποτέ δεν θα ανέθεταν το ΣΕΠ σε επιμορφωμένο εκπαιδευτικό ισχυρίστηκαν κάποιο άλλο λόγο εκτός τους αναφερόμενους στην ερώτηση. Ποιοι είναι αυτοί:

- Για τη σωστή ενημέρωση των παιδιών
- Αν η κύρια ειδικότητά του δεν καλύπτεται από άλλον καθηγητή
- Για τη συνειδητή επιμόρφωση των μαθητών
- Ποιότητα εκπαιδευτικών

Επίσης, ισχυρίστηκαν ως αιτιολογίες της μη ανάθεσης του ΣΕΠ σε επιμορφωμένο εκπαιδευτικό την εύρυθμη λειτουργία του ωρολογίου προγράμματος (60%) και τη συμπλήρωση του ωραρίου του εκπαιδευτικού (40%).

**Ερώτηση 15. Αν αναθέτατε το μάθημα σε καθηγητή χωρίς καμία επιμόρφωση στον ΣΕΠ θα τον ωθούσατε να συμμετάσχει σε μία αρχική επιμόρφωση στον ΣΕΠ;**

**Πίνακας 15. Παρώθηση του εκπαιδευτικού ΣΕΠ για επιμόρφωση**

	Συχνότητα	%
ναι	59	100,00
όχι	0	0,00
Μερικό σύνολο	59	100,00
Δεν απάντησαν	3	
Σύνολο	62	

Μία απόλυτη δήλωση των διευθυντών σχετικά με την παρώθηση των εκπαιδευτικών στην επιμόρφωση στο θεσμό ΣΕΠ εφόσον τους αναθέσουν το ΣΕΠ και δεν έχουν καμία κατάρτιση στο θεσμό. Σε αυτή την άποψη συντελεί και το γεγονός ότι αν ο εκπαιδευτικός δεν είναι επιμορφωμένος η ώρα του ΣΕΠ γίνεται η «ώρα του παιδιού» κατά δήλωση πολλών διευθυντών, ιδίως Λυκείων. Παράλληλα, επίσης οι διευθυντές Λυκείου δήλωσαν ότι το βάρος της ενημέρωσης των μαθητών «πέφτει» σε αυτούς, ενώ με έναν επιμορφωμένο εκπαιδευτικό θα διαμοιραζόταν το φορτίο.

**Ερώτηση 16. Είστε θετικός ή/και ενισχύετε δραστηριότητες και εκδηλώσεις ΣΕΠ εντός και εκτός του σχολείου;**

**Πίνακας 16. Ενίσχυση δραστηριοτήτων ΣΕΠ**

	Συχνότητα	%
ναι	62	100,00
όχι	0	0,00
Σύνολο	62	100,00

Άλλη μία απόλυτη δήλωση εκ μέρους των διευθυντών. Ναι είναι θετικοί σε κάθε εκδήλωση και δραστηριότητα ΣΕΠ. Αυτό δεν θα μπορούσε φυσικά να γενικευτεί για όλους τους διευθυντές της Δυτικής Θεσσαλονίκης, και ακόμη περισσότερο για τους διευθυντές των σχολικών μονάδων όλης της χώρας. Από την άλλη, αν οι διευθυντές είναι θετικοί στις δραστηριότητες ΣΕΠ, τότε όλα τα σχολεία θα έπρεπε στους απολογισμούς τους στο τέλος της σχολικής χρονιάς να βρίθουν από εκδηλώσεις. Μόνο ένα μικρό ποσοστό (περίπου 25%) πραγματοποιούν όλη την «γκάμα» των δραστηριοτήτων. Επομένως, το πρόβλημα μετατίθεται στους μη ευαισθητοποιημένους εκπαιδευτικούς σχετικά με το θεσμό του ΣΕΠ, οι οποίοι δεν επιθυμούν ή δεν γνωρίζουν ποιες δραστηριότητες μπορούν να πραγματοποιήσουν.

**Ερώτηση 17. Ποιες είναι οι ενέργειές σας, προκειμένου να ευαισθητοποιήσετε τον σύλλογο διδασκόντων ως προς τη διάχυση του θεσμού ΣΕΠ;**

**Πίνακας 17. Τρόποι ευαισθητοποίησης συλλόγου διδασκόντων.**

	Συχνότητα	%
Ειδική συνάντηση στην αρχή του σχολικού έτους για ενημέρωση σχετικά με τη σημασία του ΣΕΠ	15	24,19
Ορισμός υπεύθυνου καθηγητή ΣΕΠ στη πρώτη συνεδρίαση ανάθεσης εργασιών	51	82,26
Εμπλοκή συλλόγου στις δραστηριότητες ΣΕΠ (πχ. ημερίδα, επισκέψεις κλπ.)	48	77,42
Άλλο.....	7	11,29
Σύνολο (οι ερωτώμενοι είχαν το δικαίωμα πολλών επιλογών)	62	

Η ευαισθητοποίηση των καθηγητών όλων των ειδικοτήτων σε θέματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού των μαθητών προϋποθέτει:

- την ενημέρωσή τους σχετικά με τις αρχές του επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά και την αναγκαιότητά του. Στο πλαίσιο αυτό είναι

απαραίτητη η αποσαφήνιση του ρόλου των ίδιων και του μαθήματός τους στην επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών.

- την ενημέρωσή τους σχετικά με ποιος είναι ο υπεύθυνος καθηγητής-σύμβουλος ΣΕΠ του σχολείου, με την τυχόν ύπαρξη ενός ΓραΣΕΠ μέσα στη σχολική μονάδα, με τη διεύθυνση του ΚΕΣΥΠ της περιοχής, με τις αρμόδιες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού (ΚΠΑ-2) του ΟΑΕΔ και με άλλες συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα πέραν του επαγγελματικού προσανατολισμού (π.χ. Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής, ΚΕΔΔΥ κ.ά.).

Από τα αποτελέσματα γίνεται φανερό ότι η συντριπτική πλειονότητα (82,26%) των διευθυντών επιδιώκει στην πρώτη συνεδρίαση του συλλόγου διδασκόντων να ορισθεί ο υπεύθυνος καθηγητής ΣΕΠ. Ο εκπαιδευτικός αυτός είναι υπεύθυνος για τη βιβλιοθήκη και το αρχείο πληροφόρησης ΣΕΠ της σχολικής μονάδας και για τις επαφές με το ΓραΣΕΠ του δήμου και το ΚΕΣΥΠ της περιοχής. Με εγκύκλιο διαταγή του Διευθυντή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης ζητείται ο ορισμός του υπευθύνου καθηγητή ΣΕΠ στην αρχή της σχολικής χρονιάς και η ενημέρωση του αρμόδιου ΚΕΣΥΠ.

Επίσης μεγάλη πλειονότητα (77,42%) των διευθυντών εμπλέκει το σύλλογο στις δραστηριότητες και εκδηλώσεις ΣΕΠ, αλλά αυτό είναι φυσικό καθώς οι δραστηριότητες εκτός σχολείου θέλουν συνοδούς εκπαιδευτικούς και οι ημερίδες εντός του σχολείου προϋποθέτουν την συνδρομή των εκπαιδευτικών ως βοηθών στην τήρηση της τάξης, της υποδοχής των καλεσμένων κλπ.

Δυστυχώς, μικρή μειονότητα (24,19%) των διευθυντών ενημερώνει στην αρχή του σχολικού έτους το σύλλογο διδασκόντων για τη σημασία του θεσμού του ΣΕΠ. Αυτό μπορεί οφείλεται αφ' ενός στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό (66,07%) των διευθυντών δεν έχει καμία επιμόρφωση στο ΣΕΠ-πράγμα που δικαιολογεί την άγνοια της σημασίας του- και αφ' ετέρου στο ότι μετά τον καθορισμό του υπεύθυνου καθηγητή ΣΕΠ στην πρώτη συνεδρίαση ο διευθυντής ίσως επαφίεται στην πρωτοβουλία του υπευθύνου καθηγητή ΣΕΠ να ενημερώσει το σύλλογο διδασκόντων.

### 6.3. Άξονας II. Απόψεις για το ρόλο του καθηγητή ΣΕΠ

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού-συμβούλου ΣΕΠ είναι αρκετά σημαντικός σύμφωνα με τις υπουργικές αποφάσεις στις οποίες αναφέρεται σε ποιον ανατίθεται ο ΣΕΠ στη σχολική μονάδα, πόσοι καθηγητές μπορούν να αναλάβουν το ΣΕΠ σε ένα σχολείο και ποιος θα ορισθεί υπεύθυνος ΣΕΠ στη σχολική μονάδα. Στην αρχή κάθε σχολικής χρονιάς, το Υπουργείο Παιδείας με εγκυκλίους επισημαίνει τη προτεραιότητα ανάθεσης του ΣΕΠ, ωστόσο σε αρκετά σχολεία, για διάφορους λόγους, αυτό καταστρατηγείται. Ο καθηγητής-σύμβουλος ΣΕΠ έχει μία ιδιαίτερη θέση στη σχολική μονάδα, καθώς οι μαθητές πρέπει να κάνουν κρίσιμες επιλογές στα κομβικά σημεία του εκπαιδευτικού συστήματος. Ένας επιμορφωμένος εκπαιδευτικός σε θέματα ΣΕΠ θα μπορέσει να τους ενημερώσει, να τους στηρίξει και να συμβουλευθεί μαζί τους ώστε να πάρουν τις καλύτερες για αυτούς αποφάσεις μέσα από τις παρεχόμενες εναλλακτικές λύσεις.

**Ερώτηση 18. Πιστεύετε ότι ο/η καθηγητής/τρια ΣΕΠ πρέπει να είναι επιμορφωμένος/η;**

#### Πίνακας 18. Αναγκαιότητα Επιμόρφωσης καθηγητή ΣΕΠ

	Συχνότητα	%
ναι	62	100,00
όχι	0	0,00
Σύνολο	62	100,00

Μία ακόμη απόλυτη δήλωση (100%) των διευθυντών ότι οι εκπαιδευτικοί στους οποίους ανατίθεται ο ΣΕΠ στο σχολείο πρέπει να είναι επιμορφωμένοι. Οι απαντήσεις επιβεβαιώνουν προηγούμενες απόψεις τους στο θέμα της επιμόρφωσης.

**Ερώτηση 19. Αν ΝΑΙ ποια πιστεύετε πρέπει να είναι η Ελάχιστη Επιμόρφωση;**

#### Πίνακας 19. Ελάχιστη επιμόρφωση εκπαιδευτικού ΣΕΠ

	Συχνότητα	%
Μεταπτυχιακό	1	1,61
Ετήσια ΠΕΣΥΠ	18	29,03
520 ωρών ΥΠΕΠΘ	10	16,13
5μηνη ΥΠΕΠΘ	13	20,97
20ή30ή40 ΠΕΚ	4	6,45
15νθήμερη ΠΙ	6	9,68
5νθήμερη ΠΙ	3	4,84
3ημερη ΚΕΣΥΠ	7	11,29
Σύνολο	62	100,00



Μία ισχυρή πλειονότητα (67,74%) πιστεύει ότι η ελάχιστη επιμόρφωση των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το ΣΕΠ πρέπει να είναι μακράς διάρκειας από 5 μήνες και πάνω. Μόνο ένας στους τρεις (32,26%) πιστεύει ότι ο καθηγητής μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του θεσμού έχοντας μία μικρή επιμόρφωση.

**Ερώτηση 20. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι πιο σημαντικές δραστηριότητες του/της καθηγητή/τριας συμβούλου ΣΕΠ;**

**Πίνακας 20. Σημαντικότερες δραστηριότητες του συμβούλου ΣΕΠ**

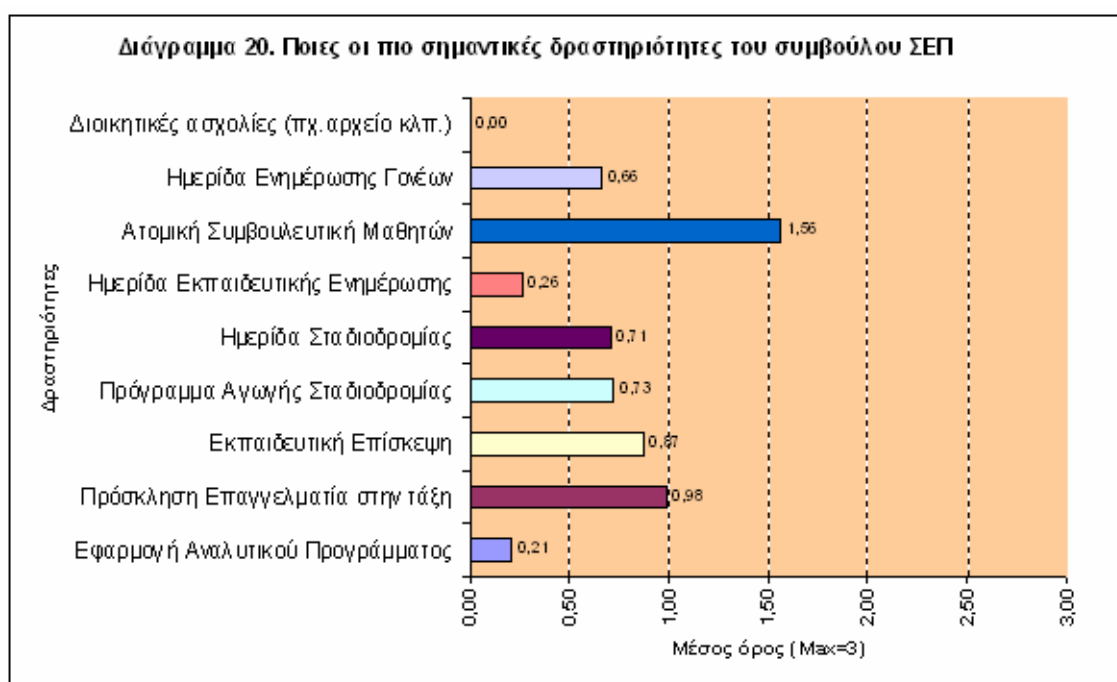
Δραστηριότητες	N	Μέσος όρος	Σημαντικότητα				% αγνόησαν	% απαντήσεων
			0	1	2	3		
Εφαρμογή Αναλυτικού Προγράμματος	62	0,21	55	3	2	2	88,71	11,29
Πρόσκληση Επαγγελματία στην τάξη	62	0,98	29	13	12	8	46,77	53,23
Εκπαιδευτική Επίσκεψη	62	0,87	34	10	10	8	54,84	45,16
Πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας	62	0,73	42	4	7	9	67,74	32,26
Ημερίδα Σταδιοδρομίας	62	0,71	38	9	10	5	61,29	38,71
Ημερίδα Εκπαιδευτικής Ενημέρωσης	62	0,26	52	4	6	0	83,87	16,13
Ατομική Συμβουλευτική Μαθητών	62	1,56	23	7	6	26	37,10	62,90
Ημερίδα Ενημέρωσης Γονέων	62	0,66	38	11	9	4	61,29	38,71
Διοικητικές ασχολίες (πχ. αρχείο κλπ.)	62	0,00	62	0	0	0	100,00	0,00

Στην συγκεκριμένη ερώτηση ζητήθηκε από τους διευθυντές να σημειώσουν μόνον τρεις συγκεκριμένες δραστηριότητες και να τις κατατάξουν ιεραρχικά (3= πιο σημαντική, 2= σημαντική, 1= λιγότερο σημαντική). Με τον τρόπο αυτό κατέστη δυνατόν να εξαχθεί ο μέσος όρος κάθε δραστηριότητας-ο οποίος μας δίνει και το βαθμό σημαντικότητάς της, αλλά παράλληλα να φανεί με ποιες δραστηριότητες πρέπει να ασχολείται ο εκπαιδευτικός ΣΕΠ στη σχολική μονάδα.

Η συγκεκριμένη ερώτηση τέθηκε για να διαπιστωθεί ποιες κατά τη γνώμη τους είναι οι δραστηριότητες στις οποίες πρέπει να επικεντρωθεί ο εκπαιδευτικός που εφαρμόζει το θεσμό ΣΕΠ στη σχολική μονάδα. Ο υπεύθυνος εκπαιδευτικός ΣΕΠ του σχολείου απαλλάσσεται από εξωδίδακτικές εργασίες (Ν. 1566/1985, ΥΑ Γ2/4087/4.7.1996), πράγμα που οι διευθυντές πιστεύουν ότι έτσι πρέπει να γίνεται (Μ.Ο.=0 και ποσοστό 0%). Επίσης, αν και ο ΣΕΠ έχει αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών, η

μικρή μειονότητα των διευθυντών πιστεύουν ότι είναι σημαντική η πιστή εφαρμογή του από τους εκπαιδευτικούς ΣΕΠ (Μ.Ο.=0,21 και 11,29%).

Από τις υπόλοιπες δραστηριότητες πρώτη σε σημαντικότητα έρχεται η ατομική συμβουλευτική (Μ.Ο.=1,56 και ποσοστό 62,90%) και ακολουθούν η πρόσκληση επαγγελματία στην τάξη (Μ.Ο.=0,98 και ποσοστό 53,23%) και η εκπαιδευτική επίσκεψη σε χώρους εκπαίδευσης ή εργασίας (Μ.Ο.=0,87 και ποσοστό 45,16%). Τέλος, η κατάταξη των υπόλοιπων δραστηριοτήτων με φθίνουσα σειρά είναι το πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας, η ημερίδα σταδιοδρομίας, η ημερίδα ενημέρωσης γονέων και η ημερίδα εκπαιδευτικής ενημέρωσης.



**Ερώτηση 21. Πιστεύετε ότι το υποχρεωτικό ωράριο αρκεί για να καλυφθούν όλες οι δραστηριότητες;**

**Πίνακας 21. Επάρκεια υποχρεωτικού ωραρίου δια τις δραστηριότητες ΣΕΠ**

	Συχνότητα	%
ναι	10	16,13
όχι	52	83,87
Σύνολο	62	100

Είναι φανερό ότι το υποχρεωτικό ωράριο του εκπαιδευτικού (16-21 ώρες εβδομαδιαίως) δεν αρκεί αν θέλει να οργανώσει και να πραγματοποιήσει όλες τις δραστηριότητες που προβλέπονται στην εφαρμογή του ΣΕΠ. Η συντριπτική πλειονότητα (83,87%) των διευθυντών το επιβεβαιώνει. Η μικρή μειονότητα που πιστεύει ότι αρκεί το

υποχρεωτικό ωράριο μπορεί να μην γνωρίζει την προετοιμασία που κάνει ο εκπαιδευτικός του ΣΕΠ για να οργανώσει τις εκδηλώσεις ή ο καθηγητής ΣΕΠ του σχολείου να μένει μόνο στις τυπικές υποχρεώσεις του αναλυτικού προγράμματος και να μην αναπτύσσει όλες τις δυνατές δραστηριότητες που του δίνει την ευχέρεια ο νόμος και οι υπουργικές αποφάσεις να πραγματοποιήσει.

Οι ερωτήσεις 22,23 και 24 αποτελούν μία ενότητα που αναφέρεται στην εχεμύθεια του εκπαιδευτικού-συμβούλου ΣΕΠ. Η μηχανική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έκανε πολλούς διευθυντές να απαντήσουν αρχικά «όχι», αλλά διαβάζοντας την επόμενη ερώτηση για το ποιοι πρέπει να ενημερώνονται σχετικά, τους έκανε να διορθώσουν την απάντηση σε «ναι» - πολλά ερωτηματολόγια ήταν διορθωμένα.

**Ερώτηση 22. Πιστεύετε ότι ο/η καθηγητής/τρια ΣΕΠ πρέπει να γνωστοποιεί προσωπικά προβλήματα του/της μαθητή/τριας που τυχόν επηρεάζουν την επίδοση ή τη συμπεριφορά του/της;**

**Πίνακας 22. Γνωστοποίηση προσωπικών προβλημάτων μαθητή**

	Συχνότητα	%
ναι	52	83,87
όχι	10	16,12
Σύνολο	62	100

Η συντριπτική πλειονότητα (83,87%) πιστεύει ότι ο εκπαιδευτικός-σύμβουλος ΣΕΠ πρέπει να αναφέρει προσωπικά προβλήματα μαθητή που επηρεάζουν την επίδοση ή τη συμπεριφορά του στο σχολείο. Φυσικά, πολλοί διευθυντές ανέφεραν ότι οποιοδήποτε προσωπικό θέμα που δεν έχει καμία επίδραση ή αλλαγή στάσης του μαθητή στο σχολείο δεν τους αφορά. Ωστόσο ένα μικρό ποσοστό (16,12%) κράτησαν απόλυτη αρνητική στάση απέναντι στην αποκάλυψη προσωπικών δεδομένων.

**Ερώτηση 23. Αν ΝΑΙ, πιστεύετε ότι ο/η καθηγητής/τρια ΣΕΠ πρέπει να ενημερώνει σχετικά:**

**Πίνακας 23. Ο/η καθηγητής/τρια ΣΕΠ πρέπει να ενημερώνει σχετικά:**

	Συχνότητα	%
Διευθυντή/ντρια	52	100,00
Υπεύθυνο τμήματος	14	26,92
Ομάδα καθηγητών τμήματος	23	44,23
Σύλλογο διδασκόντων	9	17,31
Μερικό σύνολο (πολλαπλές επιλογές)	52	
Δεν απάντησαν	10	
Σύνολο	62	

Από τους διευθυντές που πιστεύουν ότι οτιδήποτε επηρεάζει την αλλαγή προς το χειρότερο της επίδοσης ή την συμπεριφορά του μαθητή στο σχολείο πρέπει να το γνωρίζουν οπωσδήποτε οι ίδιοι (100%), περίπου οι μισοί (44,23%) θα ενημέρωναν και την ομάδα των καθηγητών που διδάσκουν στο τμήμα του μαθητή, ακόμη λιγότεροι (26,92%) θα ενημέρωναν τον υπεύθυνο καθηγητή του τμήματος, και τέλος ακόμη μικρότερο ποσοστό (17,31%) θα ενημέρωναν το σύλλογο των διδασκόντων. Αυτό που σημείωσαν πολλοί διευθυντές ήταν «εγώ θα κρίνω ανάλογα με την περίπτωση ποιοι άλλοι πρέπει να ενημερωθούν».

**Ερώτηση 24. Πιστεύετε ότι είναι απαραίτητη η συμμετοχή του καθηγητή ΣΕΠ σε κάθε παιδαγωγική σύσκεψη πέραν των τακτικών συνεδριάσεων;**

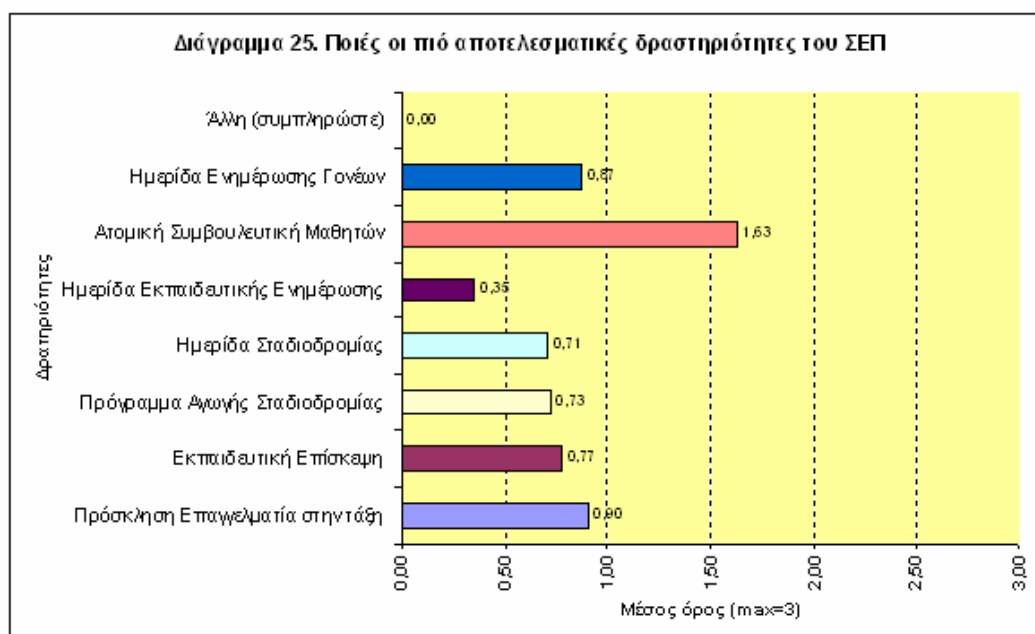
**Πίνακας 24. Συμμετοχή καθηγητή ΣΕΠ σε κάθε έκτακτη παιδαγωγική σύσκεψη**

	Συχνότητα	Έγκυρο %
ναι	58	95,08
όχι	3	4,91
Μερικό σύνολο	61	100

Οι διευθυντές ήταν θετικοί (ποσοστό 95,08%) στη συμμετοχή του εκπαιδευτικού-συμβούλου ΣΕΠ σε κάθε παιδαγωγική σύσκεψη που γίνεται στο σχολείο και αφορά μεμονωμένα ή τμηματικά περιστατικά σχετικά με επίδοση ή πειθαρχικά παραπτώματα. Οι τρεις διευθυντές που απάντησαν αρνητικά ανέφεραν ότι είτε δεν θέλουν να επιβαρύνουν με επιπλέον ώρες τον καθηγητή σύμβουλο ή ότι δεν καλούν συσκέψεις καθηγητών τμήματος αλλά μόνο όλου του συλλόγου των καθηγητών, οπότε ο καθηγητής ΣΕΠ συμμετέχει.

#### 6.4. Άξονας III. Αύξηση της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠ

Οι απόψεις των διευθυντών και οι προτάσεις τους αποτελούν τον τελευταίο άξονα της έρευνας. Ο θεσμός του ΣΕΠ πέρα από το αναλυτικό πρόγραμμα προβλέπει την πραγματοποίηση μιας σειράς δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων που θα βοηθήσουν το μαθητή στις επαγγελματικές του επιλογές. Αυτή η τάση επιβεβαιώνεται και από την υιοθέτηση από το Υπουργείο Παιδείας του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου (Κοσμίδου-Hardy, 1996). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, ο μαθητής καθίσταται το επίκεντρο της διαδικασίας με την προσωπική του ενεργό έρευνα και ο καθηγητής σύμβουλος το στηρίζει, τον ανατροφοδοτεί και προσπαθεί να του διευρύνει το φάσμα των επιλογών. Οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τις επαγγελματικές αποφάσεις είναι πολλοί, τόσο ατομικοί όσο και εξωτερικοί. Τους ατομικούς παράγοντες τους διακρίνουμε σε βιολογικούς και σε λοιπούς προσωπικούς, όπως οι επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα, οι αξίες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μας, με βάση τα οποία ένα επάγγελμα μας φαίνεται περισσότερο ή λιγότερο ελκυστικό. Υπάρχουν, όμως, και οι εξωτερικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή μας, να την κάνουν πιο εύκολη ή πιο δύσκολη. Κάποιοι από αυτούς είναι η οικογένειά μας, οι φίλοι μας, το σχολείο, η κοινωνική και πολιτισμική ομάδα στην οποία ανήκουμε, οι οικονομικές μας δυνατότητες ή ανάγκες και το «πνεύμα της εποχής» μας. Οι δραστηριότητες και εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του ΣΕΠ έχουν αυτόν ακριβώς το σκοπό, να βοηθήσουν όσο το δυνατόν το μαθητή να ανακαλύψει αυτούς τους παράγοντες, να τους αξιολογήσει και να πάρει τις κατάλληλες «δικές» του αποφάσεις.



**Ερώτηση 25. Ποιες δραστηριότητες πιστεύετε ότι θα κάνουν πιο αποτελεσματικό τον ΣΕΠ;**

**Πίνακας 25. Ποιες οι πιο αποτελεσματικές δραστηριότητες του ΣΕΠ**

Δραστηριότητες	N	Μέσος όρος	Αποτελεσματικότητα				%	%
			0	1	2	3	αγνόησαν	απαντήσεων
Πρόσκληση Επαγγελματία στην τάξη	62	0,90	32	11	12	7	51,61	48,39
Εκπαιδευτική Επίσκεψη	62	0,77	36	10	10	6	58,06	41,94
Πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας	62	0,73	40	8	5	9	64,52	35,48
Ημερίδα Σταδιοδρομίας	62	0,71	38	9	10	5	61,29	38,71
Ημερίδα Εκπαιδευτικής Ενημέρωσης	62	0,35	49	5	7	1	79,03	20,97
Ατομική Συμβουλευτική Μαθητών	62	1,63	22	6	7	27	35,48	64,52
Ημερίδα Ενημέρωσης Γονέων	62	0,87	32	12	12	6	51,61	48,39
Άλλη (συμπληρώστε)	62	0,00	62	0	0	0	100,00	0,00

Η συγκεκριμένη ερώτηση επαναλαμβάνει τις δραστηριότητες και εκδηλώσεις της ερώτησης 20. Ωστόσο, η ερώτηση 20 περιλαμβάνει και δύο επιπλέον επιλογές (εφαρμογή αναλυτικού προγράμματος, διοικητικές ασχολίες) στις οποίες ο διευθυντής ελέγχεται κατά πόσον είναι «τυπικός» και δεν πιστεύει στον ρόλο του καθηγητή- συμβούλου ΣΕΠ μέσα στη σχολική μονάδα. Ο σκοπός που έχει επαναληφθεί είναι να ελεγχθεί ο διευθυντής αν αυτές τις δραστηριότητες και εκδηλώσεις που θεωρεί σημαντικές να πραγματοποιεί ο καθηγητής- σύμβουλος πιστεύει ότι κάνουν πιο αποτελεσματικό το ΣΕΠ. Παράλληλα δίνεται η δυνατότητα να προσθέσει μία ακόμη δραστηριότητα που, κατά την άποψή του, θεωρεί ότι θα αναβαθμίσει το θεσμό και την κατατάσσει μέσα στις τρεις πιο αποτελεσματικές. Στην άλλη δραστηριότητα κανείς διευθυντής δεν σημείωσε τίποτε και μπορεί να θεωρηθεί ότι οι αναγραφόμενες τους «έχουν καλύψει».

Από τις δραστηριότητες πρώτη σε αποτελεσματικότητα, κατά την άποψη πάντα των διευθυντών, παραμένει η ατομική συμβουλευτική (Μ.Ο.=1,63 και ποσοστό 64,52%) – και μάλιστα με μικρή αύξηση του μέσου όρου και του ποσοστού που τη δήλωσαν- και ακολουθούν η πρόσκληση επαγγελματία στην τάξη (Μ.Ο.=0,90 και ποσοστό 48,39%) – με μία ελαφριά κάμψη και η ημερίδα ενημέρωσης γονέων (Μ.Ο.=0,87 και ποσοστό 48,39%) που εμφανίζεται στην πρώτη τριάδα στέλνοντας την εκπαιδευτική επίσκεψη σε χώρους

εκπαίδευσης ή εργασίας στην τέταρτη θέση. Τέλος, η κατάταξη των υπόλοιπων δραστηριοτήτων με φθίνουσα σειρά είναι το πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας, η ημερίδα σταδιοδρομίας και η ημερίδα εκπαιδευτικής ενημέρωσης χωρίς να παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ως προς την σειρά.

**Ερώτηση 26. Καταγράψτε τις προτάσεις σας για τη βελτίωση εφαρμογής του ΣΕΠ**

**Πίνακας 26. Προτάσεις βελτίωσης εφαρμογής ΣΕΠ – πρώτη ομαδοποίηση**

Γραφείο ΣΕΠ σε κάθε σχολική μονάδα (21)
Εφαρμογή ΣΕΠ από Α' τετράμηνο της Α' Λυκείου (7): και για όλο το έτος (4)
Εφαρμογή ΣΕΠ και στη Β' και Γ' Λυκείου (6): ως μαθήματος επιλογής (2) στο Β' τετράμηνο (2)
Εφαρμογή ΣΕΠ από τη Α' Γυμνασίου (1)
Αύξηση ωρών εφαρμογής ΣΕΠ (5)
Επιμόρφωση εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν ΣΕΠ (13): τουλάχιστον 2ετής (1), 6μηνη (1), 5μηνη (1)
Επιμόρφωση στο ΣΕΠ όλων των εκπαιδευτικών (3): και να δίνονται κίνητρα (1)
Επιμόρφωση στο ΣΕΠ των Διευθυντών (5)
Επισκέψεις επαγγελματιών στο σχολείο (2)
Επισκέψεις μαθητών σε χώρους εργασίας (7): και οικονομικές διευκολύνσεις (2)
Ημερίδες ενημέρωσης γονέων (9): και δράσεις συμβουλευτικής (1)
Ημερίδες ενημέρωσης μαθητών (8)
Ενημέρωση των καθηγητών του συλλόγου για το ρόλο του ΣΕΠ (2)
Ημερίδα Σταδιοδρομίας με γονείς παρόντες (1)
Συνεργασία με άλλους φορείς (6) Συμβουλευτικό Σταθμό Νέων (1), δημοτικά (2)
Ο καθηγητής ΣΕΠ να έχει επιμόρφωση, να είναι ευαισθητοποιημένος και να "ακούει" τα παιδιά (13)
Ο σύμβουλος ΓραΣΕΠ να έχει τουλάχιστον 520 ώρες επιμόρφωση (1)
Ο σύμβουλος ΓραΣΕΠ να συνεργάζεται με τα γειτονικά σχολεία (1)
Ο σύμβουλος ΓραΣΕΠ να έχει ατομικές συναντήσεις με τα παιδιά, πέραν του ωραρίου, και να δίνει τεστ (3)
Το ΓραΣΕΠ να έχει δίκτυο υπολογιστών (1)
Το ΓραΣΕΠ να στελεχώνεται με αριθμό συμβούλων ανάλογα με τον αριθμό των μαθητών του σχολείου (2)
Το ΚΕΣΥΠ να κάνει συχνές ενημερωτικές συναντήσεις και επιμορφώσεις των καθηγητών ΣΕΠ (2)
Το ΚΕΣΥΠ να παρέχει πυκνή ενημέρωση και στήριξη των ΓραΣΕΠ
Το ΚΕΣΥΠ να προωθεί την επαρκή ενημέρωση μαθητών Γ' τάξης Γυμνασίου για τα ΕΠΑΛ
Το ΚΕΣΥΠ να παρέχει εκπαιδευτικό υλικό και ενημέρωση
Οργάνωση δικτυακής πύλης ΣΕΠ με βίντεο από όλα τα επαγγέλματα στα πρότυπα του e-paideia (3)
Χρήση του διαδικτύου με κατάλληλη υποστήριξη για την καλύτερη διερεύνηση των επαγγελμάτων
Κατασκευή ηλεκτρονικής τράπεζας πληροφοριών
• Και επτά ξεχωριστές προτάσεις που αναφέρονται αναλυτικά παρακάτω.

Η ερώτηση αυτή ήταν ανοικτή. 55 διευθυντές και διευθύντριες κατέθεσαν 128 προτάσεις. Από όλους τους διευθυντές ζητήθηκε να κάνουν προτάσεις, αλλά αυτοί που δεν κατέγραψαν καμία δήλωσαν στη συζήτηση που προηγήθηκε ή ανέφεραν στο ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν και επέστρεψαν ταχυδρομικά ότι είτε καλύπτονται από τις δραστηριότητες και τις εκδηλώσεις του ΣΕΠ όπως εφαρμόζονται ή δεν έχουν αρκετή εμπειρία εφαρμογής του θεσμού οι ίδιοι για να προτείνουν κάτι διαφορετικό.

Οι προτάσεις σε μία πρώτη φάση ομαδοποιήθηκαν και έδωσαν τριάντα πέντε (35) κατηγορίες, οι οποίες στη συνέχεια εκ νέου ομαδοποιήθηκαν σε εννέα (9) γενικές κατηγορίες, μία κατηγορία που περιείχε τις προτάσεις που επαναλάμβαναν δραστηριότητες και εκδηλώσεις που έχουν ήδη αναφερθεί και πραγματοποιούνται, ενώ υπήρχαν και επτά προτάσεις που δεν μπόρεσαν να ενταχτούν σε μία από τις κατηγορίες γιατί εξέφραζαν μία ιδιαίτερη άποψη και κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν αυτούσιες.

**Πίνακας 26<sup>α</sup>. Προτάσεις βελτίωσης εφαρμογής ΣΕΠ – δεύτερη ομαδοποίηση**

	N	έγκυρο %
Δημιουργία ΓραΣΕΠ	21	38,18%
Εφαρμογή ΣΕΠ -επέκταση σε άλλες τάξεις ή τετράμηνα	14	25,45%
Εφαρμογή ΣΕΠ –αύξηση ωρών στο πρόγραμμα	5	9,09%
Επιμόρφωση εκπαιδευτικών ΣΕΠ, εκπαιδευτικών, διευθυντών	21	38,18%
Ο καθηγητής ΣΕΠ να είναι επιμορφωμένος, ευαισθητοποιημένος και να "ακούει" τα παιδιά	13	23,64%
Συνεργασίες με φορείς (συμβουλευτικός σταθμός, δημοτικά)	6	10,91%
Λειτουργία και στελέχωση ΓραΣΕΠ	8	14,55%
Ενημέρωση από ΚΕΣΥΠ	7	12,73%
Χρήση ΤΠΕ στο ΣΕΠ	5	9,09%

Σύμφωνα με τα ευρήματα της δεύτερης ομαδοποίησης δύο προτάσεις ξεχωρίζουν από τις υπόλοιπες καθώς τις προτείνουν 4 στους 10 διευθυντές (38,18%). Η πρώτη πρόταση δημιουργία σε κάθε σχολική μονάδα αναδεικνύει την αναγκαιότητα εδραίωσης του θεσμού και της εφαρμογής του από επιμορφωμένο εκπαιδευτικό- σύμβουλο σε σταθερή βάση. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι 18 από τους 21 διευθυντές που προτείνουν τη δημιουργία νέων ΓραΣΕΠ δεν έχουν στη σχολική μονάδα τους Γραφείο ΣΕΠ.

Η δεύτερη πρόταση αφορά την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών που εφαρμόζουν το θεσμό ΣΕΠ, κατόπιν όλων των εκπαιδευτικών και μετέπειτα όλων των διευθυντών. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η επιμόρφωση πρέπει να είναι μακράς διάρκειας τουλάχιστον 520 ωρών και πάνω. Μερικοί ανέφεραν στη συζήτηση ότι ο ΣΕΠ πρέπει να ενταχθεί στην αρχική επιμόρφωση των πρωτοδιόριστων εκπαιδευτικών.



Ένα ζήτημα που βασανίζει κυρίως τους διευθυντές των Γενικών Λυκείων βρίσκεται στη τρίτη θέση. Ένας στους τέσσερις (25,45%) διευθυντές ζητά επέκταση της εφαρμογής του θεσμού ΣΕΠ στη Β' και Γ' Λυκείου, αλλά και σε όλη την Α' Λυκείου και όχι μόνο στο 2<sup>ο</sup> τετράμηνο. Πιστεύουν ότι οι ενημερώσεις των μαθητών σχετικά με τις κατευθύνσεις και τις εξετάσεις που γίνεται στο Γενικό Λύκειο, που θεσμικά είναι υποχρέωσή τους, δεν μπορεί να καλύψει πλήρως τις απορίες και ανησυχίες των μαθητών-οι οποίοι καθίστανται ευάλωτοι σε πληροφόρηση από αναξιόπιστες πηγές και φήμες.

Ένα πολύ λεπτό αλλά ουσιαστικό στοιχείο θίγει το 23.64% των διευθυντών. Ο εκπαιδευτικός που εφαρμόζει το ΣΕΠ, πέραν από την πολύμηνη επιμόρφωσή του, πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένος –«να αγαπούν τη δουλειά τους»- αλλά και να «ακούει» τα παιδιά. Αυτό το τελευταίο στοιχείο μόνον ο διευθυντής που ζει καθημερινά τον εκπαιδευτικό μπορεί να διαγνώσει τις δύο τελευταίες παραμέτρους.

Σχετικά με τη λειτουργία και τη στελέχωση ΓραΣΕΠ, οι διευθυντές (14,55%) προτείνουν οι εκπαιδευτικοί που τα στελεχώνουν να έχουν οπωσδήποτε πολύμηνη επιμόρφωση, να είναι ευαισθητοποιημένοι, αλλά και να καθορίζουν το ωράριο λειτουργίας του Γραφείου ΣΕΠ και μετά τη λήξη των μαθημάτων, για να μπορούν να δέχονται για ατομική συμβουλευτική τους μαθητές.

Ένα ποσοστό της τάξης του 12,73% ζητούν τη περαιτέρω δραστηριοποίηση του ΚΕΣΥΠ, με παραγωγή ενημερωτικού υλικού, επιμορφωτικές συναντήσεις με τους καθηγητές που εφαρμόζουν το ΣΕΠ και ενημερωτικές ημερίδες στα σχολεία.

Περίπου ένας στους δέκα διευθυντές προτείνουν αύξηση των ωρών διδασκαλίας του ΣΕΠ σε δύο ώρες, έχοντας ως στήριγμα τις δύο ώρες εφαρμογής του ΣΕΠ – Εργασιακό Περιβάλλον που προβλέπεται για την Α' τάξη του Επαγγελματικού Λυκείου καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού έτους. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό (9,09%) προτείνει τη οργάνωση δικτυακής πύλης ΣΕΠ με βίντεο από όλα τα επαγγέλματα και κατασκευής ηλεκτρονικής τράπεζας πληροφοριών για θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης.

#### **Πίνακας 26<sup>β</sup>. Άλλες προτάσεις βελτίωσης εφαρμογής ΣΕΠ**

1. Η επαγγελματική σταδιοδρομία του μαθητή να εξαρτάται από την εφαρμογή του ΣΕΠ
2. Εργασία κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού σε επαγγέλματα που αφορούν την τουριστική οικονομία
3. Ευρωπαϊκά προγράμματα για γνωριμία των μαθητών με τον κόσμο εργασίας σε ανεπτυγμένες χώρες
4. Όλα τα σχολεία υποχρεωτικά να έχουν τουλάχιστον ένα πρόγραμμα Αγωγής Σταδιοδρομίας
5. Παραγωγή υποστηρικτικών εκπαιδευτικών και ψυχολογικών υλικών
6. Ισχυροποίηση του θεσμού του ΚΕΣΥΠ και των ΓραΣΕΠ
7. Δημιουργία ειδικότητας/κλάδου ΣΕΠ

Οι ανένταχτες σε γενικότερη κατηγορία προτάσεις απετέλεσαν μια πρόκληση για περαιτέρω συζήτηση με τους διευθυντές, η οποία πραγματοποιήθηκε με δική τους παρακίνηση.

Η πρώτη πρόταση, για την εξάρτηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας από την εφαρμογή του ΣΕΠ, ο διευθυντής έθεσε θέμα προεπιλογής και τοποθέτησης των μαθητών από τον σύμβουλο ΣΕΠ και τον διευθυντή στο κατάλληλο σχολείο (Γενικό ή Επαγγελματικό Λύκειο και Επαγγελματική Σχολή), στην κατάλληλη κατεύθυνση στο Γενικό Λύκειο ή τομέα στο Επαγγελματικό Λύκειο και στην κατάλληλη ειδικότητα στην Επαγγελματική Σχολή. Δηλαδή, επέμενε ότι ο σύμβουλος ΣΕΠ να καθορίζει την πορεία του μαθητή, πράγμα για το οποίο δεν έχει αρμοδιότητα αλλά και δεν ενδείκνυται με βάση τη φιλοσοφία εφαρμογής του θεσμού.

Το θέμα της καλοκαιρινής εργασίας τέθηκε από το συγκεκριμένο διευθυντή με το σκεπτικό ότι έτσι οι μαθητές θα έχουν μία πρώτη εικόνα της αγοράς εργασίας, σε ένα τομέα με μέλλον στη χώρα μας και με μικρούς κινδύνους ατυχημάτων. Η δραστηριοποίηση αυτή θα κάνει τους μαθητές να βρουν διεξόδους απασχόλησης για όσο καιρό περιμένουν αργότερα να απασχοληθούν στο αντικείμενο των σπουδών τους ή και να τους ωθήσει στον τουριστικό τομέα που είναι απαξιωμένος, όπως δείχνουν οι βάσεις των μορίων εισαγωγής των τουριστικών σχολών.

Η μεγάλη εμπειρία του συγκεκριμένου διευθυντή από ευρωπαϊκά προγράμματα ανταλλαγών (Leonardo da Vinci) μαθητών, και οι εντυπώσεις και απόψεις των μαθητών που συμμετείχαν σε επισκέψεις σε χώρους εργασίας του εξωτερικού διαμόρφωσαν την σχετική πρόταση. Μάλιστα έθεσε και θέμα κινήτρων προς τους διευθυντές που οργανώνουν παρόμοια προγράμματα, όπως γίνεται σε άλλες χώρες (π.χ. Ιταλία)

Η υποχρεωτική υλοποίηση ενός προγράμματος Αγωγής Σταδιοδρομίας σε κάθε σχολική μονάδα, προέρχεται από διευθυντή Γενικού Λυκείου, ο οποίος ανέφερε ότι καθώς το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθητών (της Β' και Γ' τάξης) είναι πράγματι πολύ «φορτωμένο» -για να προστεθεί μία επιπλέον ώρα ΣΕΠ- καλό θα ήταν η ομάδα των μαθητών που δείχνουν επιθυμία να ερευνήσουν περισσότερο τα ενδιαφέροντά τους, τις περαιτέρω σπουδές και τις επαγγελματικές τους προοπτικές να ικανοποιήσουν την επιθυμία τους αυτή σε ομαδικές συναντήσεις και εργασίες με το συντονισμό και την καθοδήγηση του καθηγητή ΣΕΠ.

Η παραγωγή υποστηρικτικών εκπαιδευτικών και ψυχολογικών υλικών που προτείνεται από μία διευθύντρια έφερε στην επιφάνεια το ζήτημα των ψυχομετρικών τεστ:

Πότε χρησιμοποιούνται, από ποιους και πού στοχεύουν. Οι επιφυλάξεις που αναδείχθηκαν στην πορεία της συζήτησης προκάλεσαν την ανάκληση εκ μέρους της λέξης «τεστ» και την αντικατάσταση με τη γενικότερη «υλικών».

Η ισχυροποίηση του θεσμού των ΚΕΣΥΠ και ΓραΣΕΠ, όπως επεξηγήθηκε, έχει να κάνει με τα οικονομικά κίνητρα που πρέπει να δοθούν για να προσελκύσουν το καλύτερο ανθρώπινο δυναμικό στο θεσμό, αλλά και τη χρηματοδότηση των δομών για πραγματοποίηση δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων.

Η δημιουργία ειδικότητας / κλάδου ΣΕΠ, η οποία προτάθηκε από δύο διευθυντές, αναφέρεται στο διορισμό καθηγητών, εκπαιδευτικών ειδικοτήτων, με μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Επίσης, αναδείχθηκε το θέμα της πιστοποίησης των συμβούλων ΣΕΠ, ώστε να μόνον αυτοί να εφαρμόζουν το ΣΕΠ στα σχολεία.

## **Κεφάλαιο 7ο**

### ***Συμπεράσματα και Προτάσεις***

Μέσα στο εκπαιδευτικό μας σύστημα έχουμε αναδείξει το ρόλο που παίζει ο διευθυντής ενός δευτεροβάθμιου σχολείου, εντοπίσαμε τα κομβικά σημεία στα οποία πρέπει να πάρει αποφάσεις ο μαθητής και αναφερθήκαμε εκτενώς στη σημασία της εφαρμογής του θεσμού του ΣΕΠ.

Ο θεσμός του ΣΕΠ μπορεί και πρέπει να οργανώνεται κατά τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο τρόπο και να προσφέρει τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια, γιατί ο μαθητής αφενός βρίσκεται στην εφηβεία και αφετέρου αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι χρειάζεται στήριξη για να πάρει τις όποιες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του αποφάσεις.

#### **7.1. Συμπεράσματα**

Αν και η θέση του διευθυντή σχολείου βρίσκεται στην κατώτατη βαθμίδα της διοικητικής οργάνωσης της εκπαίδευσης είναι σημαντική. Κάθε πρόγραμμα εκπαιδευτικής πολιτικής που δημιουργείται σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης και κατευθύνεται από την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας σε όλα τα σχολεία της χώρας «φιλτράρεται» μέσα από τη σχολική διοίκηση, από τη θέση και τις ικανότητες του διευθυντή για να γίνει πραγματοποιήσιμο.

Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ανεπιφύλακτα η πρώτη υπόθεση που τέθηκε, ότι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης είναι ευαισθητοποιημένοι ως προς το θεσμό του ΣΕΠ. Αυτό προκύπτει συγκεκριμένα από τα εξής: Η συντριπτική πλειονότητα των διευθυντών γνωρίζει τι είναι ο ΣΕΠ και πώς εφαρμόζεται (ερ.8 -83,87% και 80,65%), αν και δύο στους τρεις (ερ.9 – 66,07%) δεν έχουν καμία επιμόρφωση στο θεσμό και οι μισοί (ερ.12 – 50%) δεν έχουν εφαρμόσει ποτέ το θεσμό. Αναγνωρίζουν σχεδόν όλοι (ερ.10 98,39%) ότι ο

διευθυντής χρειάζεται επιμόρφωση στο ΣΕΠ, ωστόσο λόγω της υποχρεωτικής παραμονής τους στο σχολείο προτιμούν είτε ετήσια εκτός ωρών λειτουργίας του σχολείου ή ολιγοήμερη (ερώτηση 11- ΠΕΣΥΠ 22,41% και ολιγοήμερη 62,07%).

Δηλώνουν ότι πάντοτε αναθέτουν κατά προτεραιότητα το ΣΕΠ σε επιμορφωμένο εκπαιδευτικό (ερ.13 – 90,32%) και στις ελάχιστες περιπτώσεις που δεν πράττουν έτσι αυτό γίνεται για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου, για τη συμπλήρωση του ωραρίου των εκπαιδευτικών ή λόγω «μη ποιότητας» του εκπαιδευτικού. Αν δεν υπάρχει επιμορφωμένος εκπαιδευτικός στη σχολική μονάδα, προτρέπουν αυτόν που θα αναλάβει να συμμετέχει σε μία επιμόρφωση ΣΕΠ (ερ.15 -100%), ενώ δηλώνουν θετικοί στις δραστηριότητες και εκδηλώσεις ΣΕΠ εντός και εκτός του σχολείου (ερ.16 – 100%). Τέλος, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση του συλλόγου των διδασκόντων στο θεσμό του ΣΕΠ με ειδική ενημερωτική συνάντηση στην αρχή της σχολικής χρονιάς και τον ορισμό υπεύθυνου ΣΕΠ του σχολείου και εμπλέκουν το σύλλογο στις δραστηριότητες του ΣΕΠ.

Ο δεύτερος ερευνητικός άξονας που εξετάστηκε αφορούσε τις απόψεις και αντιλήψεις των διευθυντών/τριών για το ρόλο του καθηγητή –συμβούλου ΣΕΠ. Πιστεύουν απόλυτα ότι πρέπει να είναι επιμορφωμένος (ερ.18 – 100%), με πολύμηνη επιμόρφωση (ερ.19 – 67,74%), ώστε να μπορεί να κάνει ατομική συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό στους μαθητές (ερ.20 – 62,90%). Την ατομική συμβουλευτική τη θεωρούν την πιο σημαντική δραστηριότητα του καθηγητή- συμβούλου ΣΕΠ (ερ.20 – Μ.Ο. =1,56/3), ενώ κατόπιν ακολουθούν ως προς τη σημαντικότητα η πρόσκληση επαγγελματία στην τάξη και οι εκπαιδευτικές επισκέψεις σε χώρους εργασίας. Δεν θεωρούν απαραίτητο ο καθηγητής ΣΕΠ να εφαρμόζει πιστά το αναλυτικό πρόγραμμα και δεν πρέπει να ασχολείται με άλλες εξωδιδασκτικές ασχολίες στο σχολείο, καθώς το υποχρεωτικό του ωράριο δεν αρκεί για να οργανώσει την πραγματοποίηση όλων των δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων του ΣΕΠ (ερ.21 – 100%).

Ένα ιδιαίτερο ζήτημα που τέθηκε στους διευθυντές και αφορούσε την εχεμύθεια των καθηγητών ΣΕΠ όσον αφορά προσωπικές πτυχές της ζωής των μαθητών. Οι διευθυντές πιστεύουν (ερ.22 – 83,87%) ότι ο καθηγητής πρέπει να γνωστοποιεί προσωπικά προβλήματα του μαθητή που τυχόν επηρεάζουν την αλλαγή της επίδοσής του ή τη συμπεριφορά του στο σχολείο και να ενημερώνονται οπωσδήποτε οι ίδιοι (ερ.23 – 100%) και ενδεχομένως κατά περίπτωση να ενημερώνουν οι ίδιοι την ομάδα των διδασκόντων του τμήματος, τον υπεύθυνο καθηγητή του τμήματος και ίσως το σύλλογο διδασκόντων. Ωστόσο, μία μικρή ομάδα (16,13%) διευθυντών θεωρεί ότι τα προσωπικά ζητήματα των

μαθητών είναι προσωπικά δεδομένα και πρέπει να είναι απόρρητα και σεβαστά. Η συμμετοχή του καθηγητή ΣΕΠ σε έκτακτες παιδαγωγικές συνεδριάσεις διδασκόντων ενός τμήματος ή του συλλόγου των διδασκόντων είναι απαραίτητη (ερ.23 – 95,08%).

Ο τρίτος άξονας διερεύνησης αναφερόταν στις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την αποτελεσματικότητα των θεσμοθετημένων δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων του ΣΕΠ και στις προτάσεις τους για τη βελτίωση της εφαρμογής του θεσμού ΣΕΠ. Επιβεβαιώθηκε και πάλι ότι η αποτελεσματικότερη δραστηριότητα του καθηγητή συμβούλου ΣΕΠ είναι η ατομική συμβουλευτική και αυτή για να υλοποιηθεί ζητούν να γίνουν πολύμηνες επιμορφώσεις εκπαιδευτικών στο ΣΕΠ και να ιδρυθούν Γραφεία ΣΕΠ σε κάθε σχολική μονάδα. Αναγνωρίζοντας την αξία του θεσμού ΣΕΠ, οι διευθυντές των Γενικών Λυκείων προτείνουν την επέκταση της εφαρμογής του όχι μόνο σε όλο σχολικό έτος της Α' τάξης, αλλά και στη Β' και Γ' τάξη, καθώς οι μαθητές βρίσκονται μπροστά σε κρίσιμες για την επαγγελματική τους ζωή αποφάσεις και μη έχοντας αρκετό χρόνο αναζήτησης πληροφοριών, λόγω του φορτωμένου σχολικού προγράμματος, αναγκάζονται να στηρίζονται σε φήμες και ενδεχομένως μη έγκυρες πηγές πληροφόρησης.

Επίσης, οι διευθυντές θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί που εφαρμόζουν το ΣΕΠ, πρέπει πέραν της απαραίτητης επιμόρφωσης, να είναι ευαισθητοποιημένοι παιδαγωγοί και να «ακούν» τα παιδιά, θέτοντας έμμεσα ζήτημα αξιολόγησης της καταλληλότητας των καθηγητών ΣΕΠ.

Τέλος, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά τις απόψεις και αντιλήψεις των διευθυντών/τριών ως προς την εφαρμογή του ΣΕΠ στις σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

## **7.2. Προτάσεις**

Η συγκεκριμένη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στους διευθυντές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης παρουσιάζει μία αδυναμία, ότι δεν μπορεί να γενικευθεί και τα συμπεράσματά της δεν μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι ισχύουν για όλη τη χώρα. Αφήνεται στους μελλοντικούς ερευνητές να διερευνήσουν σε ευρύτερο πλαίσιο αν ισχύουν τα συμπεράσματά της.

Η ποικιλία στη διάρκεια της αρχικής κατάρτισης (3 εβδομάδες έως 5 έτη) στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, που επικρατεί στην Ευρώπη, περιπλέκει την κατάσταση. Ενώ είναι παραδεκτό ότι ελάχιστα μπορούμε να μάθουμε σε 3 εβδομάδες, άλλοι ορθά ισχυρίζονται ότι τα δημόσια οικονομικά δεν αντέχουν 5ετη

προγράμματα κατάρτισης και ότι η ετήσια παραγωγή πτυχιούχων από την εν λόγω εκπαίδευση δεν θα καλύψει ποτέ τη ζήτηση του πολίτη / χρήστη.

Για την Ελλάδα, προτείνεται η πολύμηνη πραγματική -όχι εξ αποστάσεως- επιμόρφωση εκπαιδευτικών με βαρύτητα στις βιωματικές ασκήσεις συμβουλευτικής προσέγγισης, με πρακτική άσκηση σε ΚΕΣΥΠ και ΓραΣΕΠ που εφαρμόζουν ατομική συμβουλευτική, με εργασίες και εξετάσεις στη συμβουλευτική –γραπτές και προφορικές θεωρείται απαραίτητη. Μπορούν να την αναλάβουν πανεπιστημιακά τμήματα φιλοσοφίας – παιδαγωγικής και ψυχολογίας, που υπάρχουν σε όλη την χώρα, να γίνεται σε ετήσια βάση, και οι επιμορφούμενοι να επιλέγονται από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς, που έχουν εφαρμόσει τουλάχιστον μία πενταετία το θεσμό στην τάξη και με κριτήριο τις συστατικές επιστολές των διευθυντών των σχολείων τους.

Μια δεύτερη πρόταση όχι μικρότερης σημασίας είναι η ίδρυση νέων γραφείων ΣΕΠ σε κάθε σχολική μονάδα, τουλάχιστον με 250 μαθητές και μαθήτριες, που πρέπει να γίνει σωστά και χωροταξικά και όχι με βάση τη διαθέσιμη αίθουσα σε σχολεία που φυλλορροούν από μαθητές.

Η τελευταία πρόταση αφορά την εφαρμογή του θεσμού ΣΕΠ. Η επέκταση εφαρμογής του θεσμού σε όλη την Α' τάξη του Γενικού Λυκείου, για να μπορεί ο θεσμός να εφαρμόζεται ολοκληρωμένα και από επιμορφωμένο εκπαιδευτικό και όχι ευκαιριακά για την κάλυψη του ωραρίου. Επίσης, ο ΣΕΠ να εισαχθεί ως μάθημα επιλογής στην Β' τάξη και ωριαίο υποχρεωτικό μάθημα στη Γ' τάξη, γιατί σε ένα κομβικό σημείο του εκπαιδευτικού μας συστήματος, που είναι η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος και έχει αφετηρία τη Β' Λυκείου και ολοκληρώνεται στο τέλος της Γ' Λυκείου, ο μαθητής είναι μόνος.

Το μελλοντικό σχολείο, με τη βοήθεια της νέας τεχνολογίας των επικοινωνιών, τείνει να απαγκιστρώνεται από τη απόκτηση γνώσης και να επικεντρώνεται στην κοινωνικοποίηση των νέων ανθρώπων. Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να βοηθήσει τα μέγιστα σε αυτή την κατεύθυνση, με την έμφαση που δίνει στη στήριξη του μαθητή για την ομαλή ένταξή του στο κοινωνικό σύνολο.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνική

Αγγελόπουλος, Η., Καραγιάννης, Π. & Φωκάς Ε. (2002). Αντιλήψεις Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Ν. Αχαΐας για τον Ρόλο του σύγχρονου Διευθυντή στη Σχολική Κοινότητα. Μία ποσοτική και ποιοτική Έρευνα, *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 33, σ.σ. 73-93.

Δημητράπουλος, Ε. (2000). *Συμβουλευτική – Προσανατολισμός, τόμος Β΄, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας-Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Θεοφιλίδης Χ. & Στυλιανίδης Μ. (2000) *Φιλοσοφία και Πρακτική της Διοίκησης Δημοτικού Σχολείου στην Κύπρο*, Λευκωσία.

Κασσωτάκης, Μ. (2003). «Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και η Μεθοδολογία της», στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω– Γ. Δαρδανός, σ.σ. 279-312.

Καψάλης Α (2005) «Χαρακτηριστικά του καλού σχολείου», στο Α. Καψάλης, Α. (επιμ.), *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, σ.σ. 3-30.

Κοσμίδου – Hardy, Χρ.(1996) Ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο στο ΣΕΠ: Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα; *Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 38-39, σ.σ. 25-52

Μπουραντάς, Δ. (2005) *Ηγεσία: Ο δρόμος της συνεχούς επιτυχίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Παπαβασιλείου- Αλεξίου, Ι. (2006). Ολιστική Προσέγγιση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πρόταση Διευρυμένης Εφαρμογής στο Δευτεροβάθμιο Σχολείο. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 42, σ.σ. 42-62.

Παπαναούμ Ζ. (1995) *Η Διεύθυνση του Σχολείου*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αφών Κυριακίδη.

Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική Ηγεσία. Από την Περίοδο της Ευμενούς Αδιαφορίας στη Σύγχρονη Εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σαΐτης Χ. (2005) *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης, 3<sup>η</sup> έκδ.*, Αθήνα: Αυτοέκδοση.

### Ξενόγλωσση

*Curriculum for the compulsory school system, the pre-school class and the leisure-time centre Lpo 94*. Stockholm: Fritzes. Ανακτήθηκε Ιανουάριο 2010 από <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1070>. σ.16

*Curriculum for the non-compulsory school system Lpf 94*. Stockholm: Fritzes. Ανακτήθηκε τον Ιανουάριο 2010 από <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1072>.

Department for Employment and Learning (DEL) & Department of Education Northern Ireland (DENI). (2002). *Review of Careers Education and Guidance (The Fulton Report)*. Belfast: DENI/DEL.



- Department of Education Northern Ireland (DENI) (2000a). *Chief Inspector's Review 1992 - 1999*. Bangor: Inspection Services Branch, DENI.
- Esping-Andersen, G. (1996). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Guichard, J. (2001). A Century of Career Education: Review and Perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1:3, 155–176
- Hersey P. & Blanchard K. (1993), *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, N. Jersey: Prentice-Hall.
- Howieson C. & Semple S. (1996). *Guidance in Secondary Schools*. Edinburgh: Centre for Educational Sociology, University of Edinburgh.
- Howieson, C. & Semple, S. (2006). Career guidance in Scotland: retrospect and prospect, *British Journal of Guidance & Counselling*, 34:1, 31 — 53
- Hoy W. & Miskel C. (1996) *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, New York: McGraw Hill.
- Independent Committee of Inquiry (2000). *A Teaching Profession for the 21<sup>st</sup> Century (McCrone Report)*. Scottish Executive Education Department. Edinburgh: The Stationery Office.
- Lundahl, L. & Nilsson, G. (2008). Architects of their own future? Swedish career guidance policies, *British Journal of Guidance & Counselling*, 37:1, 27 — 38
- McCarthy, J. (2004). The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4:2-3, 159–178
- McCarthy, M. and Millar, R. (2006). Career guidance in Northern Ireland: retrospect and prospect, *British Journal of Guidance & Counselling*, 34:1, 73 — 91
- Méda, D. (1997). La fin de la valeur “travail”? In P. Boisard, D. Cohen, M. Elbaum, X. Gaullier, J.-L. Laville, Y. Lichtenberger, D.Méda, D.Mothé & B. Perret (Eds.), *Le travail, quel avenir?* Paris: Gallimard (Folio actuel).
- OECD (2002a). *Review of career guidance policies: Germany country note*. Paris: OECD.
- OECD (2002b). *Review of career guidance policies: Canada country note*. Paris: OECD.
- OECD (2002c). *Review of career guidance policies: Norway country note*. Paris: OECD.
- Olsson, S. & Svensson, M. (2006). *Konkurrensen mellan skolor sett ur ett studie- och yrkesvägledarperspektiv* [The competition between schools from the perspective of study and vocational guidance officers]. Malmö: Malmö Högskola, enheten för Individ och Samhälle.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnam Publishing Group
- Scottish Executive (2005). *Happy, Safe and Achieving their Potential: a Standard of Support for Children and Young People in Scottish Schools*. Report of the National Review of Guidance 2004. Edinburgh
- Swedish National Agency for Education (2006). *Personal i grundskolan lasar 2005/06. Uppgifter på kommunnivå . Tabell 3*. [Staff in compulsory education academic year 2005/06. Municipal data. Table 3]. Ανακτήθηκε τον Ιανουάριο 2010 από <http://www.skolverket.se/content/1/c4/78/82/GrundskolanTabell3.xls>
- Watts, A.G. & Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.

## **Εκπαιδευτική Νομοθεσία**

- Εγκύκλιος Γ2/2358/29.4.1999 *Διευκρινιστική εγκύκλιος σχετικά με την αξιολόγηση του μαθήματος ΣΕΠ*
- Εγκύκλιος Γ2/3219/14.9.2000 *Ανάθεση εφαρμογής ΣΕΠ στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*
- Εγκύκλιος Γ2/3344/20.9.2000 *Υλοποίηση δραστηριοτήτων που άπτονται του θεσμού Συμβουλευτικής – Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού πέρα από τα προβλεπόμενα στα ωρολόγια προγράμματα της Γ' Γυμνασίου και της Α' Ενιαίου Λυκείου: α) Αγωγή Σταδιοδρομίας, β) Προαιρετικά μαθήματα στο Γυμνάσιο*
- Εγκύκλιος Γ2/527/10.2.2000 *Καθήκοντα επιμορφωμένων εκπαιδευτικών συμβούλων ΣΕΠ μετά το τέλος της επιμόρφωσης και την επιστροφή τους στις σχολικές μονάδες*
- Εγκύκλιος Γ7/081687/9.7.2009 *Σχεδιασμός & Υλοποίηση Προγραμμάτων Σχολικών Δραστηριοτήτων*
- Νόμος 1566/1985 *Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις. (ΦΕΚ Α 167).*
- Νόμος 2009/1992 *Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και κατάρτισης & άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α 18)*
- Νόμος 2525/1997. *Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις. (ΦΕΚ Α 188)*
- Νόμος 2916/2001 *Διάρθρωση της ανώτατης εκπαίδευσης και ρύθμιση θεμάτων του τεχνολογικού τομέα αυτής (ΦΕΚ Α 114)*
- Νόμος 3475/2006 *Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α 146)*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/1780/21.3.1996. *Επισκέψεις μαθητών σε χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, προσκλήσεις επαγγελματιών, γονέων και κηδεμόνων στα σχολεία Δ.Ε. στα πλαίσια του ΣΕΠ (ΦΕΚ Β 228)*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/4087/4.7.1996. *Θέματα εφαρμογής Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/1904/31.3.1997. *Διδασκαλία του Μαθήματος «Πληροφορική-Τεχνολογία».*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/455/7.2.2000 Τροποποίηση της Γ2/4867/28.8.1992 (ΦΕΚ Β 629/1992) *Σχολικές Δραστηριότητες (ΦΕΚ Β 161)*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/2571/26.7.2000 *Τοποθέτηση Εκπαιδευτικών- Συμβούλων ΣΕΠ στα αντίστοιχα Γραφεία ΣΕΠ της χώρας.*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/5051δ/27.9.2001 *Διαθεματικό Πλαίσιο - Προγράμματα Σπουδών (ΦΕΚ Β 1375)*
- Υπουργική Απόφαση Γ2/5088/1.10.2001 *Οργάνωση Εκδηλώσεων με θέμα «Ημέρες Σταδιοδρομίας» στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*
- Υπουργική Απόφαση Γ7/64705/2.7.2009 *Καθορισμός των εδρών των ΚΕΣΥΠ και των σχολείων στα οποία λειτουργούν Γραφεία ΣΕΠ, των προσόντων των αποσπόμενων εκπαιδευτικών στα ΚΕΣΥΠ και στα Γραφεία ΣΕΠ*
- Υπουργική Απόφαση Γ7/91042/1.9.2003 τροποποίηση Γ7/64705/2.7.2009
- Υπουργική Απόφαση Γ7/101044/19.9.2003 *Πρόσκληση προς τους Εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την εκδήλωση ενδιαφέροντος στελέχωσης των Γραφείων ΣΕΠ της χώρας*
- Υπουργική Απόφαση Γ7/107632/2.10.2003 *Μετακινήσεις μαθητών και εκπαιδευτικών με διανυκτέρευση στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων σχολικών δραστηριοτήτων*

Υπουργική Απόφαση Γ7/88500/7.9.2005 *Ανάθεση εφαρμογής του ΣΕΠ στις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*

## **Παράρτημα**

### ***Ερωτηματολόγιο έρευνας***