



# 2ο ΕΠΙΣΤΗΜΟΜΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

---

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ



## 2<sup>ο</sup> Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας

Η Οικονομική Παιδεία ως Παράγοντας Ανάπτυξης Ανθρώπινου Κεφαλαίου

Επιμέλεια Πρακτικών

**Τρουμπέτας Σπύρος**, Οικονομολόγος, Διευθυντής Σχολής Διοίκησης, Οικονομίας & Επικοινωνίας ΙΕΚ Δέλτα

**Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς**, Οικονομολόγος, Νομικός, Καθηγητής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης

**Δρ. Ματίνα Πέππα**, Επικοινωνιολόγος

**Δρ. Παναγιώτης Κακαλέτρης**, Οικονομολόγος, Συγγραφέας

**Νικολέτα Κρουσουλούδη**, Μηχανικός Περιβάλλοντος

**Πρελορέντζος Αρσένιος**, Οικονομολόγος

**Δρ. Κωνσταντίνος Κιούσης**, Διευθυντής Κέντρου Δια Βίου Μάθησης, ΙΕΚ Δέλτα

**Φωτόπουλος Ιωάννης**, Νομικός

**ISBN: 978-618-85711-1-2**

Εκδόσεις Σχολών Δέλτα Αθήνας Εκπαιδευτικής Α.Ε

## Διοργάνωση – Υποστήριξη

Το Συνέδριο διοργάνωσε η Σχολή Διοίκησης Οικονομίας και Επικοινωνίας του Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης Δέλτα στη συνεργασία με την IDEC S.A με την υποστήριξη καθηγητών και σπουδαστών της Σχολής.

## Επιστημονική Επιτροπή

**Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς**, Οικονομολόγος, Νομικός, Καθηγητής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης

**Δρ. Ματίνα Πέππα**, Επικοινωνιολόγος

**Δρ. Παναγιώτης Κακαλέτρης**, Οικονομολόγος, Συγγραφέας

**Νικολέτα Κρουσουλούδη**, Μηχανικός Περιβάλλοντος

**Δρ. Κωνσταντίνος Κιούσης**, Διευθυντής Κέντρου Δια Βίου Μάθησης, ΙΕΚ Δέλτα

## Οργανωτική Επιτροπή

**Τρουμπέτας Σπύρος**, Οικονομολόγος, Διευθυντής Σχολής Διοίκησης, Οικονομίας & Επικοινωνίας ΙΕΚ Δέλτα, Πρόεδρος Επιτροπής

**Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς**, Οικονομολόγος, Νομικός, Καθηγητής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης

**Δρ. Ματίνα Πέππα**, Επικοινωνιολόγος

**Πρελορέντζος Αρσένιος**, Οικονομολόγος

**Δρ. Κωνσταντίνος Κιούσης**, Διευθυντής Κέντρου Δια Βίου Μάθησης, ΙΕΚ Δέλτα

**Φωτόπουλος Ιωάννης**, Νομικός, Υπεύθυνος Δημοσίων Σχέσεων Συνεδρίου

## Προσκεκλημένοι Ομιλητές

**Δρ. Ιωάννης Νικολάου**, Αναπληρωτής Καθηγητής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

**Δημόπουλος Γεώργιος**, Διδάκτωρ Τμήματος Χημικών Μηχανικών ΕΜΠ, Αντιπεριφερειάρχης Κεντρικού Τομέα Αθηνών

**Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα**, Νομικός, Βουλευτής Β2 Δυτικού Τομέα Αθηνών

**Στυλιανουδάκης Χρήστος**, Πρόεδρος Ένωσης Ασκούμενων και Νέων Δικηγόρων

**Ορφανίδου Χαρίκλεια**, Διευθύντρια ΔΙΕΚ Γενικού Νοσοκομείου Δράμας

**Πατέστος Νικόλαος**, Διευθύνων Σύμβουλος Marine Bond S.A

**Λαμάι Κωνσταντίνος**, Διευθύνων Σύμβουλος Kovald S.A

**Τσικογιαννοπούλου Μελίνα**, Διευθύντρια Οικονομικού Μουσείου

## Πίνακας περιεχομένων

<b>Διοργάνωση – Υποστήριξη</b> .....	3
<b>Επιστημονική Επιτροπή</b> .....	3
<b>Οργανωτική Επιτροπή</b> .....	3
<b>Προσκεκλημένοι Ομιλητές</b> .....	4
<b>Πλαίσιο Συνεδρίου</b> .....	7
<b>Θεματικές Ενότητες</b> .....	8
<b>Χαιρετισμός Διευθύνουσας Συμβούλου ΙΕΚ Δέλτα</b> .....	10
<b>Χαιρετισμός Διευθυντή Σχολής Διοίκησης Οικονομίας και Επικοινωνίας ΙΕΚ Δέλτα</b> .....	11
<b>Χαιρετισμός Προέδρου Επιστημονικής Επιτροπής</b> .....	12
<b>ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ</b> .....	17
Οικονομική Παιδεία: Ισορροπία μεταξύ άμεσης και έμμεσης φορολογίας. Σύσταση του ΟΟΣΑ και εξέταση της εφαρμογής της στους φορολογικούς συντελεστές της χώρας μας ....	18
Η Εκπαίδευση στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση.....	27
Μακροοικονομικά μεγέθη, Δημοσιονομική Πολιτική και Χρέος: μπορούν να επηρεάσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο; .....	39
Ο φόβος του κορωνοϊού και οι συνέπειες στην εκπαίδευση .....	59
Η συνεργατική μάθηση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως εργαλείο ατομικής συνεισφοράς στο κοινωνικό σύνολο.....	71
Αξιολόγηση ποιότητας και επάρκειας των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων ως εργαλείο διασφάλισης της ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση. ....	77
Δείκτες Αξιολόγησης Ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας και Κλινική Διακυβέρνηση στα Εθνικά Συστήματα Υγείας Μ. Βρετανίας και Ελλάδας.....	83
Το διοικητικό κόστος στις δομές εκπαίδευσης .....	97
Πειραματική εκπαίδευση με διακίνηση ερωτηματολογίου για την οικονομική αποτίμηση της βιομηχανικής ρύπανσης.....	104
Αυτοαποτελεσματικότητα, Προσαρμοστικότητα, Διαχείριση Μεταβάσεων στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας και Λήψης Απόφασης: (Μελέτη Περίπτωσης).....	112
Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων: Ικανότητα Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας και Λήψης Απόφασης.....	124
Ζητήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και η επίδραση του covid-19 στην εργασία.....	137
Θεωρίες Παρακίνησης και Ηγεσίας στον Ξενοδοχειακό Κλάδο: Μια βιβλιογραφική Επισκόπηση .....	145
Οι τρέχουσες εξελίξεις και το θεσμικό πλαίσιο των ΙΕΚ στη Ελλάδα, την περίοδο του Covid-19 .....	168
Διαμεσολάβηση Πολιτισμού στα ΜΜΕ: Τυποποίηση ή Εκδημοκρατισμός .....	178
Ενδοοικογενειακή Βία: Σύντομη Επισκόπηση διατάξεων Ν. 3500/2006.....	190
Η επίδραση της προσκόλλησης που προκύπτει από τους.....	198
πρώτους δεσμούς, στη ζωή του ατόμου .....	198

ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ .....	204
Συγκριτική προτυποποίηση (Benchmarking) της Marvel Entertainment INC.....	205
Περιβαλλοντική Πολιτική Λιμένων – Διεθνές και Ενωσιακό Πλαίσιο .....	217
Ανθρώπινο Κεφάλαιο: Η Εξέλιξη των Πόλεων. ....	229
Posters .....	240
Report Παρουσιάσεων IDEC S.A.....	241

## Πλαίσιο Συνεδρίου

Μια μορφή ανάπτυξης κεφαλαίου πέρα από το φυσικό και χρηματικό κεφάλαιο είναι το ανθρώπινο (human capital). Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την οικονομική ανάπτυξη και ευημερία των ατόμων που διαβιούν κάτω από διαφορετικές και πολυποικίλες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και περιβάλλοντα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο δημιουργείται και αναπτύσσεται μέσα από την εκπαίδευση (τυπική και άτυπη), την εμπειρία και την εξέλιξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Επομένως, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου ερμηνεύει την οικονομική ανάπτυξη, αιτιολογεί ως ένα βαθμό τις ανισότητες στις οικονομικές αποδοχές και συμβάλλει στην ερμηνεία πολλών οικονομικών μεγεθών. Η εκπαίδευση αναφέρεται κυρίως στις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για να προσδώσουν στους υπαλλήλους (νέους ή υφιστάμενους) τις δεξιότητες εκείνες που απαιτούνται για να φέρουν εις πέρας τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, δίνοντας έμφαση τόσο σε τεχνικές δεξιότητες, όσο και σε προγράμματα πρόσθετης επιμόρφωσης (πχ. βελτίωση ποιότητας, συγκρότηση ομάδας, λήψη αποφάσεων, μέθοδοι επικοινωνίας κτλ).

Αν και η έννοια της οργανωσιακής εκπαίδευσης ταυτίζεται με την ανάπτυξη του προσωπικού δεν πρόκειται για όρους ταυτόσημους, με την πρώτη να εστιάζει στην παροχή δεξιοτήτων ή βοήθειας προς τους εργαζόμενους προκειμένου να αυξήσουν την αποδοτικότητα τους, ενώ η ανάπτυξη στοχεύει στον συνολικό εμπλουτισμό των ανθρωπίνων πόρων της επιχείρησης σε ένα μακροπρόθεσμο επίπεδο. Σε κάθε περίπτωση, και τα δύο παίζουν ζωτικής σημασίας ρόλο στην υλοποίηση των στρατηγικών προγραμμάτων και στόχων της επιχείρησης.

Ωστόσο, υφίστανται ακόμη αναπάντητα ερωτήματα στη θεωρία όπως οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις της εργασίας στο μέλλον, η επίδραση των τεχνολογιών στην αγορά εργασίας, ο βαθμός προσδιορισμού των απαιτούμενων προσόντων και οι αλλαγές στα υφιστάμενα επαγγέλματα.

Ο ερευνητικός σκοπός του συνεδρίου, είναι η αναζήτηση προτάσεων προς όφελος της περαιτέρω ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω των εργαλείων και των διαδικασιών της εκπαίδευσης, κατάρτισης και έρευνας.

# Θεματικές Ενότητες

## **Ενότητα 1: Ανθρώπινο Κεφάλαιο: Θεωρητικές Οικονομικές και Εκπαιδευτικές Προσεγγίσεις**

1. Ανθρώπινο κεφάλαιο, Δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση
2. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Σύγχρονες Μέθοδοι και Εφαρμογές
3. Η εκπαίδευση στη μετά-Covid εποχή
4. Μέθοδοι και Προγράμματα εκπαίδευσης
5. Αξιολόγηση Ποιότητας και Επάρκειας Εκπαιδευτικών Προσεγγίσεων - Διασφάλιση ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση
6. Η συμβολή της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης στη διδασκαλία της επιχειρηματικότητας
7. Δίκαιο και Οικονομία της Εκπαίδευσης
8. Η εκπαίδευση σε αντιδιαστολή με την ανάπτυξη

## **Ενότητα 2: Talent Management και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Κεφαλαίου**

1. Εργατική Νομοθεσία
2. Ηγεσία: Έννοια, Είδη, Εφαρμογή
3. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR)
4. Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και Διακυβέρνηση
5. Η συμβολή της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού συμφωνά με την μελέτη μιας επιχείρησης ως αλυσίδα αξίας
6. Συγκριτική προτυποποίηση (Benchmarking) και διασφάλιση ποιότητας
7. Η σημασία των soft skills στην σύγχρονη αγορά εργασίας
8. Μοντέλα βελτίωσης επιχειρησιακών λειτουργιών
9. Θεωρίες παρακίνησης προσωπικού



### **Ενότητα 3: Ο ρόλος των πληροφοριακών συστημάτων στην ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου**

1. Ο ρόλος των πληροφοριακών συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων
2. Πληροφορική και Οικονομία
3. Πληροφορική και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού
4. Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης στον Κλάδο των Logistics
5. Η Τεχνολογία Πληροφορικής και Επικοινωνιών στο Μάρκετινγκ
6. Εκπαίδευση στην Πληροφορική και Αγορά Εργασίας

### **Ενότητα 4: Οικονομική Παιδεία και Οικονομική Ανάπτυξη**

1. Οικονομικά των Επιχειρήσεων
2. Οικονομικά της Εργασίας
3. Οικονομικά του Περιβάλλοντος, της Ενέργειας και των Φυσικών Πόρων
4. Ναυτιλιακά Οικονομικά
5. Μακροοικονομικά μεγέθη, Δημοσιονομική Πολιτική και Χρέος: μπορούν να επηρεάσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο;
6. Από το μοντέλο των μετόχων στο μοντέλο των ενδιαφερομένων μερών

### **Πολυσυλλεκτική ενότητα**

Μοντέλα Διοίκησης Ολικής Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

## Χαιρετισμός Διευθύνουσας Συμβούλου ΙΕΚ Δέλτα

Από το 1971 μέχρι και σήμερα, το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ λειτουργεί αδιάκοπα στο χώρο της ιδιωτικής εκπαίδευσης, προσφέροντας σπουδές επαγγελματικής κατάρτισης, επιπέδου 5.

Από το 1985, η Σχολή ξεκίνησε να παρέχει υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και κατάρτιση στον τομέα Διοίκησης και Οικονομίας, καλύπτοντας ευρύ πεδίο εξειδικεύσεων.

Ο συνδυασμός του μισού αιώνα εμπειρίας και της συνεχούς εξέλιξης και επαφής με την εξέλιξη της διοικητικής και οικονομικής επιστήμης, κατέστησαν και καθιστούν το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ, ιδανικό σημείο εκκίνησης σπουδών, αλλά και πραγματοποίησης στόχων ζωής για χιλιάδες νέους.

Σε έναν κόσμο που διαρκώς αλλάζει και εξελίσσεται, επιλέγουμε να μη μείνουμε στάσιμοι. Βασιζόμενοι στην Ιστορία και τις Αξίες μας, έχοντας στο DNA μας την καινοτομία και αξιοποιώντας την πολύχρονη εμπειρία μας, αναπροσαρμόζουμε τις εκπαιδευτικές μας μεθόδους, εξελισσόμαστε και επαναπροσδιορίζουμε τη θέση μας στην Εκπαίδευση, αναδεικνύοντας την μοναδικότητά μας.

Το 1ο Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας, το 2021, ήταν ένα πρώτο δείγμα αυτής της προσέγγισης, αναδεικνύοντας το ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ ως τον πρώτο φορέα επαγγελματικής κατάρτισης, που τολμά να διεκδικήσει παρουσία στα ακαδημαϊκά και ερευνητικά δρώμενα της χώρας.

Το φετινό συνέδριο εστιάζει στο - εξαιρετικά ενδιαφέρον για εμάς - πεδίο των εκπαιδευτικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας στο μέλλον. Τα ερευνητικά αποτελέσματα των εισηγητών, μεταξύ των οποίων και σπουδαστές του Τομέα Διοίκησης και Οικονομίας, αποτελούν οδηγό και πρόκληση για εμάς και τους μελλοντικούς μας στόχους.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την εκπαιδευτική ομάδα του Τομέα Διοίκησης και Οικονομίας, τους εισηγητές και προσκεκλημένους μας, την οργανωτική και επιστημονική επιτροπή, αλλά κυρίως τους σπουδαστές μας, που αγκάλιασαν αυτή μας την πρωτοβουλία.

Η δέσμευσή μας για συνεχή εξέλιξη και επένδυση στην καινοτομία, αποτελεί το βασικότερο κίνητρο για την επισύναψη ευρύτερων συνεργασιών και δράσεων στο πεδίο της επιστημονικής έρευνας.

Στόχος μας, ήταν και παραμένει, η δημιουργία επαγγελματιών με αξίες, όραμα, προοπτικές, που κοιτούν το μέλλον με δύναμη και αισιοδοξία.

Αλεξάνδρα Καρανταλή  
Διευθύνουσα Σύμβουλος ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ

## Χαιρετισμός Διευθυντή Σχολής Διοίκησης Οικονομίας και Επικοινωνίας ΙΕΚ Δέλτα

Στη σημερινή οικονομία της γνώσης το βασικό στοιχείο διαφοροποίησης κάθε οργανισμού είναι το ανθρώπινο δυναμικό και οι διαδικασίες διαμόρφωσής του σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της ανάπτυξης γνωστικών ικανοτήτων αλλά και δεξιοτήτων.

Τις τελευταίες δεκαετίες η οικονομία κυριαρχείται από τους κλάδους της τεχνολογίας και των υπηρεσιών οι οποίοι απαιτούν καινοτομική σκέψη, ταχύτητα, διαλειτουργικότητα, αποτελεσματική επικοινωνία αλλά και γρήγορη προσαρμογή στις οικονομικές και όχι μόνο, συνθήκες. Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις δεν αρκούν μόνο αποδοτικοί τρόποι εύρεσης και διατήρησης ταλαντούχων στελεχών. Τόσο οι επιχειρήσεις, όσο και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί πρέπει να αφιερώσουν πόρους ώστε να δημιουργήσουν μια δεξαμενή ταλαντούχων και έμπειρων στελεχών και να ενσωματώσουν στην κουλτούρα τους τη σημαντικότητα της σχέσης ανάμεσα στη στρατηγική ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και την επιτυχία ενός οργανισμού.

Το 2<sup>ο</sup> Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας έρχεται ως συνέχεια της πεποίθησης ότι τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης διαδραματίζουν ένα πολύ βασικό ρόλο στη δημιουργία ικανών στελεχών διοίκησης που θα αφογκράζονται και θα προσαρμόζονται συνεχώς στις αλλαγές του επιχειρησιακού περιβάλλοντος. Ωστόσο πέρα από αυτό τους το ρόλο, έχουν τη δυναμική να συμβάλλουν στην επιστημονική έρευνα, μέχρι σήμερα «αποκλειστικό» προνόμιο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η πραγματοποίηση αυτού του συνεδρίου δείχνει τη δέσμευση του Τομέα Διοίκησης και Οικονομίας του ΙΕΚ Δέλτα στην παροχή υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης αλλά και την κουλτούρα ακαδημαϊκής έρευνας στην οποία η επαγγελματική εκπαίδευση έχει σημαντικές προοπτικές συμβολής. Η διοργάνωση του 2<sup>ου</sup> Συνεδρίου Οικονομικής Παιδείας με τη συμβολή σπουδαστών, καθηγητών και προσκεκλημένων αλλά και τα συμπεράσματα στα οποία το συνέδριο κατέληξε, αποτελούν το καλύτερο παράδειγμα αυτής της δυναμικής.

Τρουμπέτας Σπυρίδων

Οικονομολόγος Π.Ε, Διευθυντής Σχολής Δ.Ο.Ε ΙΕΚ Δέλτα

## Χαιρετισμός Προέδρου Επιστημονικής Επιτροπής

Η οικονομική επιστήμη, όπως και κάθε άλλη επιστημονική προσέγγιση ενός χώρου μελέτης, δεν θα μπορούσε να μην αλλάξει, δηλαδή προσαρμοστεί στα εκάστοτε νέα δεδομένα που διαμορφώνονται μέσα στο χρόνο. Η ιλιγγιώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας και η παγκοσμιοποίηση, αποτελούν κάποιους από τους κυριότερους παράγοντες της αλλαγής του τρόπου ζωής μας. Οι αλλαγές αυτές αφορούν, αφενός τις «νέες» ανάγκες μας – νέα καταναλωτικά standards και αφετέρου «νέα» αγαθά – υπηρεσίες που είναι αναγκαίο να αποκτήσουμε για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες μας. Ασφαλώς, μιας και στη οικονομία τίποτα δεν «χαρίζεται», θα έπρεπε να αυξήσουμε το εισόδημά μας ή να βρούμε νέες πηγές «χρηματοδότησης», δηλαδή πρόσθετο εισόδημα, ώστε να δημιουργήσουμε αλλά και να συντηρήσουμε το νέο μας image. Ο «νέος» μας ρόλος απαιτεί ιδιαίτερο όγκο πληροφόρησης και στη συνέχεια κατανόησης, ερμηνείας, επεξεργασίας, αποδοχής ή απόρριψης των «μηνυμάτων», ώστε να καταλήξουμε σε σωστά συμπεράσματα αλλά και το κυριότερο, να πάρουμε καθημερινά αποφάσεις σχετικά με το πως θα ανταποκριθούμε στα νέα δεδομένα.

Η λύση φυσικά δεν θα μπορούσε να είναι να σπουδάσουμε όλοι μας Οικονομικά. Όμως, θεωρώ ότι θα ήμασταν πλησιέστερα στη λύση των παραπάνω προβλημάτων, αν προσθέταμε στα εφόδια για το ταξίδι της ζωής μας και την «οικονομική» παιδεία. Ο Νικολάου (2008) επισημαίνει πως το Ανθρώπινο Κεφάλαιο, «κατ' αντιστοιχία προς το οικονομικό κεφάλαιο, περιγράφει το προσωπικό μιας επιχείρησης και τα χαρακτηριστικά του (π.χ. εκπαίδευση, εμπειρία, γνώση του αντικειμένου, προθυμία κλπ) που μπορούν να προσθέσουν οικονομική αξία στην επιχείρηση». Έτσι, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και γνώσεις των εργαζομένων συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης. Συνεπώς οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται πια ως πηγή δημιουργίας και διατήρησης ή και επιβίωσης ενός οργανισμού και όχι ως «αναλώσιμα» στοιχεία ενός συστήματος. Μια δεκαετία πριν ο ορισμός που δινόταν για το ανθρώπινο κεφάλαιο ήταν: Όρος που χρησιμοποιείται για την έξαρση της σημασίας του «ανθρώπινου παράγοντα» στην επιχείρηση και για τον τονισμό της κυριαρχικής θέσης του εργαζόμενου ανθρώπου (με οποιαδήποτε ιδιότητα και οποιαδήποτε θέση) μέσα σε αυτή. Επειδή τελευταία έχει διαδοθεί ευρύτατα η χρησιμοποίηση των Η/Υ και για να μην υποτιμάται η σημασία του ανθρώπου στην κατασκευή και στο χειρισμό τους,

διατυπώθηκε η άποψη ότι, εκτός από τον τεχνολογικό (hardware) και το «λογισμικό» μέρος (software), υπάρχει και ένα τρίτο και σημαντικότερο μέρος, το wetware, που αντιστοιχεί στον άνθρωπο, χειριστή και τροφοδότη με στοιχεία, επομένως και εξουσιαστή του κομπιούτερ. Αυτή την έννοια έχει το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Κάποιοι ερευνητές ωστόσο επικεντρώνονται περισσότερο στο άτομο και στα χαρακτηριστικά του, όπως η Φώκιαλη που αναφέρει πως «ανθρώπινο κεφάλαιο για το άτομο ορίζεται ως το σύνολο των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εμπειριών που διαθέτει το άτομο», ενώ για την κοινωνία/οικονομία ορίζεται ως «το σύνολο των γνώσεων και των εμπειριών που διαθέτει η κοινωνία/οικονομία». Όταν το άτομο αυξάνει τις γνώσεις και τις εμπειρίες του πραγματώνει επένδυση σε ατομικό ανθρώπινο κεφάλαιο και το αντίστοιχο συμβαίνει όταν τα άτομα μιας κοινωνίας αυξάνουν τις γνώσεις και της εμπειρίες τους ή/και όταν μια χώρα επενδύει στην εκπαίδευση. Οι κύριες ιδιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι:

- Είναι ενσωματωμένο στον άνθρωπο και δεν μπορεί να διαχωριστεί από το άτομο που το κατέχει (Schultz, 1972:13)
- Είναι κεφάλαιο γιατί αποτελεί πηγή μελλοντικών ικανοποιήσεων ή/και μελλοντικών κερδών (όπως και οι υπόλοιπες μορφές κεφαλαίου)
- Όταν το άτομο αυξάνει,/αναβαθμίζει το ανθρώπινο κεφάλαιό του, με προοπτική να αυξήσει τα μελλοντικά του κέρδη, πραγματοποιεί επένδυση.

Αναλυτικά, είναι το σύνολο της σοφίας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων των ταλέντων, των εμπνεύσεων που οδηγούν σε καινοτομίες ή/και καθιστούν δυνατή την ανταπόκριση σε μεγάλους στόχους (Ψαχαρόπουλος, 1999). Αποτελεί «προσόν» και κατά μία έννοια «περιουσιακό στοιχείο» που δεν μεταβιβάζεται και συνοδεύει πάντα το άτομο που το κατέχει (Malhorta, 2000). Αυτοί που ασχολούνται λοιπόν με τον ανθρώπινο παράγοντα της επιχείρησης, μιλούν για την Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, έναν ταχέως αναπτυσσόμενο κλάδο της Διοικητικής Επιστήμης, που ορίζεται ως το σύνολο εκείνων των λειτουργιών, πολιτικών πρακτικών και συστημάτων που στοχεύουν στην αποτελεσματική διοίκηση του προσωπικού μιας επιχείρησης. Έχει αποδειχτεί ότι ένας οργανισμός είναι πιο αποδοτικός όταν δίνεται η απαιτούμενη προσοχή στην αποτελεσματική διοίκηση του προσωπικού. «Ένας τέτοιος οργανισμός χαρακτηρίζεται

από ικανοποιημένους εργαζόμενους και πελάτες, είναι καινοτόμος και παραγωγικός, δημιουργώντας την εικόνα ενός ελκυστικού εργοδότη στην ευρύτερη κοινότητα».

Στην Ελλάδα η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων έχει γνωρίσει τα τελευταία χρόνια αρκετά μεγάλη ανάπτυξη. Έρευνες έχουν δείξει ότι (Νικολάου, 2008):

- Η διεύθυνση ανθρωπίνων πόρων έχει αναβαθμιστεί στις περισσότερες επιχειρήσεις και εξειδικευμένα στελέχη εργάζονται σε αντίστοιχα τμήματα, αν και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και ο δημόσιος τομέας δεν φαίνεται να ακολουθούν την ίδια τάση.
- Έχει αυξηθεί ο ρόλος των συμβούλων επιχειρήσεων.
- Έχει αυξηθεί η συμμετοχή και ο ρόλος των στελεχών της διεύθυνσης ανθρωπίνων πόρων στον προσδιορισμό της στρατηγικής των επιχειρήσεων όπου εργάζονται.

Παρ' όλα αυτά υπάρχουν, όπως αναφέρει ο Νικολάου (2008), αρκετές ελλείψεις ακόμα στην συνεργασία και διασύνδεση της στρατηγικής της επιχείρησης με τη στρατηγική ανθρωπίνων πόρων. Η πρόκληση για τη σύγχρονη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων είναι λοιπόν η «μετεξέλιξη» της σε στρατηγική διοίκηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, με έμφαση στον προσδιορισμό και στην ανάπτυξη της στρατηγικής της επιχείρησης και μέσω της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της. Για την επιτυχή πραγματοποίηση αυτού θα πρέπει οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και των οργανισμών να υιοθετήσουν στην διοικητική πολιτική τους τις αρχές της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.

Ερευνητές που θεωρούν το ανθρώπινο κεφάλαιο ανθρώπινο στοιχείο, πιστεύουν πως οι άνθρωποι μπορούν να επενδύσουν σ' αυτό. Έτσι και η Στεργίου (2007) εξηγεί πως ο όρος του ανθρώπινου κεφαλαίου αναφέρθηκε το 18ο αιώνα από τον οικονομολόγο Άνταμ Σμιθ, όμως η ανάδειξή του ως οικονομικής έννοιας έγινε στα τέλη της δεκαετίας του '50 και του '60 όπου οικονομολόγοι όπως ο Τέοντορ Σουλτζ άρχισαν να χρησιμοποιούν το «κεφάλαιο» για να επισημάνουν το ρόλο της εκπαίδευσης και της εξειδικευμένης γνώσης στην ανάπτυξη της ευημερίας και της οικονομίας. Οι άνθρωποι, για να επενδύσουν μέσω της εκπαίδευσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο, αναμένουν να αποδώσει, δηλαδή να αποκτήσουν δεξιότητες και ικανότητες που θα τους προσφέρουν αποδοτικότητα και οφέλη.

Σύμφωνα με τον Δρακόπουλο (2006), «οικονομία της γνώσης σημαίνει ότι οι κλασικοί παραγωγικοί συντελεστές (γη, κεφάλαιο, εργασία) έχουν πια μικρότερη αξία στην παραγωγή και τη δημιουργία κερδών σε σχέση με του άυλους συντελεστές (πληροφορία, γνώση, ειδικότητες, δηλαδή συνοπτικά το ανθρώπινο κεφάλαιο)». Όσο περισσότερες και καλύτερες πληροφορίες και γνώσεις παράγουν οι κοινωνίες, τόσο πιο πλούσιες, παραγωγικές και ανταγωνιστικές γίνονται. Η άνοδος τη οικονομίας της γνώσης η οποία βασίζεται περισσότερο στην παραγωγή και διαχείριση δεδομένων και πληροφοριών από ότι στην παραγωγή αντικειμένων, φαίνεται από τη δημιουργία εταιριών όπως η «Google» και με την αλλαγή του είδους της εργασίας των ανθρώπων. Έτσι, στο μέλλον, υποστηρίζει η Στεργίου (2007) θα δίνεται σημασία στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης για την αύξηση της προσφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα η κοινωνία θα πρέπει να τους φροντίζει ώστε να έχουν τη δυνατότητα οι άνθρωποι να αναπτύσσουν τις ικανότητες και τα ταλέντα τους δια βίου. «Η ικανότητα των ατόμων και των χωρών να επωφεληθούν από την αναδυόμενη οικονομία της γνώσης εξαρτάται κυρίως από το εργατικό δυναμικό και συγκεκριμένα την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, τα ταλέντα και τις ικανότητές του». Η βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού επιτυγχάνεται μέσα από την εκπαίδευση και την κατάρτιση, οι οποίες θεωρούνται σημαντικοί παράγοντες ενίσχυσης της οικονομικής ανάπτυξης. Άλλωστε, σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ για το Ανθρώπινο Κεφάλαιο και τη γνώση, τα οφέλη από αυτό το συνδυασμό σε οικονομικό επίπεδο, σχετίζονται όχι μόνο με την ευημερία του ατόμου, όπου οι αποδοχές τείνουν να αυξάνονται καθώς αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο του ατόμου, αλλά και με την εθνική οικονομία (Στεργίου, 2007) Καθώς το ανθρώπινο κεφάλαιο σχετίζεται με το φυσικό, ο Δρακόπουλος (2006) επισημαίνει πως κάθε αύξηση στο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ανάλογη με την αύξηση των αποδόσεων του φυσικού (παγίου) κεφαλαίου, γι' αυτό είναι απαραίτητη η συσσώρευση και των δύο ειδών κεφαλαίου παράλληλα. Και αυτό μπορεί να συμβεί μόνο όταν οι χώρες έχουν καλύτερα εκπαιδευτικά συστήματα όπου οι κυβερνήσεις δεν αρκούνται μόνο στο να χρηματοδοτούν την παιδεία, αφού χρειάζεται επιπλέον σωστή οργάνωση, κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο κ.λπ. για να γίνει ποιοτική. «Σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία, αυτό προϋποθέτει μεταξύ άλλων πολιτική και κοινωνική συναίνεση, ευελιξία, αυτονομία (και χρηματοδοτική) των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, αλλά και ποικιλία εκπαιδευτικών φορέων, δηλαδή την ύπαρξη και, γιατί όχι, τον ανταγωνισμό μεταξύ κρατικών και ιδιωτικών ΑΕΙ».

Καθώς λοιπόν όσο πιο μορφωμένο είναι το άτομο, τόσο πιο παραγωγικό είναι, τόσο πιο υψηλή θα είναι και η αμοιβή του και το αντίστοιχο ισχύει και για το εισόδημα μιας κοινωνίας με μορφωμένα μέλη. Ωστόσο η μεταβολή της παραγωγικότητας αυτή είναι φθίνουσα. Δηλαδή η διαφορά είναι μεγαλύτερη ανάμεσα στον παντελώς αγράμματο και στον απόφοιτο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από ότι ανάμεσα στον απόφοιτο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε αυτόν της δευτεροβάθμιας. Εφόσον λοιπόν το άτομο γνωρίζει όλα αυτά, αποφασίζει να επενδύσει σε μόρφωση, να κάνει μια θυσία επιδιώκοντας μελλοντικά οφέλη. Η εκπαίδευση λοιπόν για πολλούς, αποτελεί επένδυση που θα αποφέρει κέρδη στο άτομο αλλά και στην κοινωνία. Καθώς λοιπόν γίνεται φανερή η σχέση του ανθρωπίνου κεφαλαίου με τη μόρφωση, οποιασδήποτε μορφής, κυρίως όμως με αυτή που αποκτάται από την εκπαίδευση κάθε επιπέδου και βαθμίδας, μετά τους παραπάνω προβληματισμούς φαίνεται πως η εκπαίδευση είναι πιο αποτελεσματική όταν αποτελεί δια βίου μάθηση. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σημαντικότερη από την ποσότητα είναι η ποιότητα της εκπαίδευσης. Ακόμη, σημαντικός παράγοντας για την σωστή εκπαίδευση όπως αναφέρει η Στεργίου (2007) είναι η αυτονομία, όπου σύμφωνα με μερικά στοιχεία από το πρόγραμμα εξέτασης PISA του ΟΟΣΑ, τα σχολεία που έχουν μεγαλύτερη ελευθερία στην εσωτερική τους οργάνωση, έχουν και καλύτερα αποτελέσματα. Μέσω της εκπαίδευσης βελτιώνεται η ποιότητα του ανθρωπίνου κεφαλαίου, αυξάνεται ο ρυθμός ανάπτυξης και βελτιώνεται με διάφορους τρόπους η οικονομία και η δημιουργία εισοδημάτων για όλη την παραγωγή. Η εκπαίδευση δεν φέρνει μόνο στα μορφωμένα άτομα μεγαλύτερες αποδόσεις αλλά και στο σύνολο της κοινωνίας, αυξάνοντας τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ διαχρονικά, το ΑΕΠ ανά κεφαλή και γενικότερα το επίπεδο διαβίωσης.

Το ανθρωπινό κεφάλαιο και η οικονομική μεγέθυνση αποτελούν έννοιες, οι οποίες έχουν μελετηθεί μαζί από τα χρόνια των κλασικών οικονομολόγων. Η σχέση του ανθρωπίνου κεφαλαίου με την οικονομία απέκτησε μεγαλύτερη προσοχή, μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, με αναφορές από πληθώρα οικονομολόγων.

Χαιρετίζω το 2ο Συνέδριο Οικονομικής παιδείας του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ και εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες του.

Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς  
Οικονομολόγος, Καθηγητής ΕΣΔΑ



## ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Οικονομική Παιδεία: Ισορροπία μεταξύ άμεσης και έμμεσης φορολογίας.  
Σύσταση του ΟΟΣΑ και εξέταση της εφαρμογής της στους φορολογικούς  
συντελεστές της χώρας μας

**Οδυσσέας Κοψιδάς**, Νομικός, Οικονομολόγος

Ο κανόνας της νομιμότητας του φόρου θεσπίζεται από το Σύνταγμα και συγκεκριμένα από το άρθρο 78 παρ. 1. 'Κανένας, Φόρος δεν επιβάλλεται, ούτε εισπράττεται χωρίς τυπικό νόμο που καθορίζει το υποκείμενο της φορολογίας και το εισόδημα, το είδος της περιουσίας, τις δαπάνες και τις συναλλαγές ή τις κατηγορίες τους, στις οποίες αναφέρεται ο φόρος'. Αυτό σημαίνει ότι, για να επιβληθεί κάποιος φόρος και στη συνέχεια να εισπραχθεί, πρέπει να προβλέπεται από νόμο. Ο νόμος πρέπει να είναι τυπικός, δηλαδή να ψηφίζεται από τη Βουλή και όχι κανόνας δικαίου, κατά νομοθετική εξουσιοδότηση [1].

Το Σύνταγμα περιλαμβάνει ειδική διάταξη (άρθρο 78 παρ. 4) , κατά την οποία το αντικείμενο της φορολογίας, ο φορολογικός συντελεστής, η διαδικασία βεβαίωσης των φόρων και οι απαλλαγές ή εξαιρέσεις από τη φορολογία δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενα νομοθετικής εξουσιοδότησης [1-2]. Επομένως, εφόσον πρόκειται περί των βασικών αυτών, ρητών οριζομένων, φορολογικών θεμάτων, απαιτείται οπωσδήποτε τυπικός νόμος, ενώ για άλλα δευτερεύοντα θέματα φορολογίας δεν απαγορεύεται, όπως η ρύθμισή των γίνει με κανονιστικό διάταγμα που εκδίδεται κατά νομοθετική εξουσιοδότηση [3].

Η φορολογική βάση των φόρων εισοδήματος είναι γενικά το εισόδημα που πραγματοποιούν οι ιδιωτικοί φορείς από διάφορες πηγές (εργασία, εταιρεία, ακίνητα, μετοχές κλπ) σε ορισμένη χρονική περίοδο, συνήθως, ετήσια. Οι φόροι αυτοί αναλόγως της νομικής φύσης της φορολογούμενης μονάδας επί του εισοδήματος της οποίας επιβάλλεται ο φόρος διακρίνονται περαιτέρω. Ο Φόρος Εισοδήματος Φυσικών Προσώπων (ΦΕΦΠ): Η φορολογική τους βάση συμπίπτει με το ετήσιο εισόδημα των φυσικών προσώπων - στα οποία περιλαμβάνονται και οι ιδιοκτήτες των προσωπικών εταιριών - μετά την αφαίρεση των εξόδων πραγματοποίησης του εισοδήματος και ορισμένων απαλλαγών και εξαιρέσεων.

Ο Φόρος Εισοδήματος Νομικών Προσώπων (ΦΕΝΠ) ή ο Φόρος επί των Κερδών των Α.Ε.: Η φορολογική βάση συμπίπτει με το σύνολο των καθαρών κερδών των Ανώνυμων Εταιριών. Στην πράξη εμφανίζονται πολλά προβλήματα στην εφαρμογή του φόρου εισοδήματος όπως: το ακριβές περιεχόμενο του εισοδήματος που τελικά υπόκειται σε φορολογία, ο ακριβής ορισμός της φορολογούμενης μονάδας, η μέθοδος φορολόγησης του εισοδήματος και ο τρόπος φορολόγησης των άστατων εισοδημάτων.

Οι φόροι επιβάλλονται ανά μονάδα ή κατ' αξία παραγόμενων, καταναλισκομένων ή εισαγόμενων προϊόντων και οι οποίοι φόροι επιβαρύνουν στο σύνολο ή μερικώς τους τελικούς αγοραστές. Μια βασική διάκριση των φόρων αυτών είναι σε εσωτερικούς, που είναι γνωστοί σαν δασμοί και επιβάλλονται σε εισαγόμενα και εξωτερικούς, που καλύπτουν τόσο τα εισαγόμενα αλλά κυρίως τα αγαθά που παράγονται και καταναλίσκονται στο εσωτερικό. Επίσης, ανάλογα με τον αριθμό των προϊόντων που καλύπτουν διακρίνονται περαιτέρω.

Οι γενικοί φόροι επί της δαπάνης επιβάλλονται σε όλα ανεξαιρέτως τα προϊόντα με ενιαίο ποσοστό επιβάρυνσης. Στην πράξη όμως τέτοιοι φόροι δεν υπάρχουν, ως γενικοί φόροι θεωρούνται συνήθως όσοι καλύπτουν μεγάλο αριθμό προϊόντων. Οι γενικοί φόροι μπορεί να επιβάλλονται είτε σε ένα μόνο στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας (όπως στο στάδιο μεταποίησης, στο στάδιο χονδρικού εμπορίου και στο στάδιο λιανικού εμπορίου) είτε σε δύο ή περισσότερα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας. Οι φόροι αυτοί πλήττουν είτε την συνολική είτε την προστιθέμενη αξία σε καθ' ένα στάδιο που έχουν επιλεγεί. Έτσι διακρίνονται ως σωρευτικοί φόροι δαπάνης (συνολική αξία) ή ο Φόρος Προστιθέμενης Αξίας (αξία που δημιουργείται σε κάθε φορολογούμενο στάδιο). Στη χώρα μας τέτοιοι γενικοί φόροι είναι: τέλη χαρτοσήμου, φόρος κύκλου εργασιών, φόρος κατανάλωσης.

Εδώ ο φόρος που επιβάλλει το κράτος εξαρτάται από την δαπάνη την οποία διενεργεί η φορολογούμενη μονάδα για την προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών. Ο Προσωπικός Φόρος επί της Δαπάνης (Άμεσος Φόρος Δαπάνης): Ο φόρος αυτός επιβάλλεται επί της συνολικής δαπάνης την οποία διενεργεί η φορολογούμενη μονάδα. Ο φορολογούμενος υποβάλλει στην αρχή του έτους, δήλωση στη φορολογούσα αρχή για την συνολική καταναλωτική του δαπάνη του προηγούμενου έτους. Η δαπάνη αυτή υπολογίζεται είτε ως άθροισμα των επιμέρους κονδυλίων για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών κατά τη

διάρκεια του έτους, με βάση τις αποδείξεις λιανικής πώλησης (άμεση μέθοδος), είτε ως διαφορά της αποταμίευσης του φορολογούμενου στο τέλος του έτους από άθροισμα του εισοδήματος, που πραγματοποίησε κατά το ίδιο έτος και της αποταμίευσης του στην αρχή του έτους (έμμεση μέθοδος). Από τη δαπάνη αυτή είναι δυνατόν να εκπέσει το ελάχιστο όριο συντήρησης και να ληφθούν υπόψη οι προσωπικές συνθήκες του φορολογούμενου.

Φορολογούμενες μονάδες στον προσωπικό φόρο δαπάνης αποτελούν μόνο τα φυσικά και όχι τα νομικά πρόσωπα. Ο φόρος αυτός συναντά σημαντικά διαχειριστικά προβλήματα στην πράξη, όπως εξακρίβωση και ακριβής απολογισμός των δαπανών. Τέλος, υπάρχουν και μεγάλα έξοδα βεβαίωσης και είσπραξης του φόρου. Για το λόγο αυτό ο προσωπικός φόρος δαπάνης δεν εφαρμόζεται σήμερα.

### **Η Δίκαιη Φορολογία**

Ο κανόνας αυτός πηγάζει από το Σύνταγμα και ειδικότερα από το άρθρο 4. Πράγματι, η παράγραφος 1 του άρθρου τούτου ορίζει ότι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, η δε παράγραφος 5 του ίδιου άρθρου ορίζει ότι οι Έλληνες πολίτες συνεισφέρουν χωρίς διακρίσεις στα δημόσια βάρη, ανάλογα με τις δυνάμεις τους. Η συνταγματική αυτή διάταξη προβλέπει την ισότητα των Ελλήνων ενώπιον του νόμου, επομένως και του φορολογικού νόμου. Ο κανόνας της καθολικότητας του φόρου έχει την έννοια ότι όλοι υπόκεινται σε φόρο. Ο κανόνας αυτός μπορεί να θεωρηθεί ως προέκταση του κανόνα της ισότητας του φόρου, διότι αν υποθεθεί ότι επιβάλλεται φόρος επί ορισμένων προσώπων, ενώ εξαιρούνται άλλα που βρίσκονται υπό όμοιες συνθήκες, τότε ο φόρος δεν είναι καθολικός και επομένως δεν είναι ούτε ίσος [4].

Κατά τον κανόνα της καθολικότητας του φόρου, πρέπει όλοι να υποβάλλονται σε φόρο χωρίς εξαιρέσεις. Βεβαίως, οι φορολογικές απαλλαγές και εξαιρέσεις δεν απαγορεύονται. Το Σύνταγμα έμμεσα επιτρέπει αυτές, γιατί ορίζει ότι οι απαλλαγές ή εξαιρέσεις από τη φορολογία δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο νομοθετικής εξουσιοδότησης. Επομένως, αυτές μπορούν να θεσπισθούν δια νόμου και κατά συνέπεια δεν απαγορεύονται [5].

## **Τα Φορολογικά Συστήματα**

Φορολογικά συστήματα καλούνται το σύνολο των αρχών επί τη βάσει των οποίων προσδιορίζεται ο φόρος ή με άλλη έννοια ορολογικό σύστημα είναι; το σύνολο των φόρων ο οποίοι έχουν επιλεγεί προσηκόντως και εφαρμόζονται σε δεδομένη στιγμή εντός ορισμένης χώρας. Δεν αρκεί, δηλαδή, να μιλάμε για φορολογικό σύστημα, ώστε να έχουμε απλώς ένα άθροισμα διαφόρων κατασκευαστεί κατά τέτοιο τρόπο, που να εξυπηρετούν πληρέστερα τους επιδιωκόμενους σκοπούς. Κατ' άλλη έννοια, φορολογικό σύστημα είναι το συγκρότημα των επιμέρους φόρων, δια των οποίων το Κράτος αντλεί από τη μοναδική φορολογική πηγή τα έσοδα και οι οποίοι έχουν κατά τέτοιο τρόπο επιλεγεί και κατασκευαστεί ώστε να συμπληρώνουν ο ένας τον άλλον από την άποψη των διαφόρων σκοπών του φόρου για την κατά το δυνατόν πληρέστερη εξυπηρέτηση των σκοπών τούτων [3-5].

Τα φορολογικά συστήματα των διαφόρων χωρών, καθώς και της Ελλάδος αποτελούνται συνήθως από φόρους εισοδήματος, από φόρους περιουσίας, φόρους επί των συναλλαγών, φόρους κατανάλωσης εγχωρίων προϊόντων, τελωνειακών δασμών εισαγωγής κ.λπ. [7].

## **Δομή και Λειτουργία του ΟΟΣΑ**

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Organisation for Economic Co-operation and Development ) είναι ένας διεθνής οργανισμός. Τα μέλη του είναι αναπτυγμένα κράτη, όπως τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και άλλα κράτη του πρώτου κόσμου. Σύμφωνα με το καταστατικό του, ο ρόλος του Οργανισμού είναι η συνεργασία των κρατών –μελών προς την επίλυση κοινών προβλημάτων , ο προσδιορισμός πρακτικών και ο συντονισμός εθνικών και διεθνών πολιτικών. Ο ΟΟΣΑ προωθεί την φιλελεύθερη οικονομία, την αντιπροσωπευτική δημοκρατία και το κράτος δικαίου, θεμελιώδεις αρχές τις οποίες τα κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει.

Σημαντικό κομμάτι της δραστηριότητας του ΟΟΣΑ είναι οι διαρκής συλλογή δεδομένων κοινωνικών και οικονομικών δεικτών και οι αναλύσεις των δεδομένων αυτών προς την κατάρτιση οδηγιών προς τα κράτη μέλη. Τα πεδία μελέτης και καθοδηγητικής παρέμβασης είναι οι οικονομικές προβλέψεις, οι κοινωνικές αλλαγές , οι πιθανές μεταβολές στο εμπόριο, το περιβάλλον, την γεωργία, την τεχνολογία, την φορολογία και διάφορα άλλα πεδία.

## **Άμεση και Έμμεση Φορολογία**

Από ταμειυτική άποψη οι έμμεσοι φόροι είναι περισσότερο αποτελεσματικοί ως προς την Ταμειυτική λειτουργία των φόρων. Ως αποτελεσματικότητα ταμειυτική, θεωρούμε το κόστος διαχείρισης (δηλ. βεβαίωσης και είσπραξης) των φόρων σε σχέση με φορολογικά έσοδα που αποφέρουν. Το πλεονέκτημα των έμμεσων φόρων ως προς την ταμειυτική αποτελεσματικότητα βασίζεται στο ότι: α. Ο αριθμός των υπόχρεων για την πληρωμή του έμμεσου φόρου είναι μικρότερος από τον αριθμό των υπόχρεων για την πληρωμή του άμεσου φόρου. β. Κατά τον υπολογισμό των έμμεσων φόρων η φορολογούσα αρχή δεν χρειάζεται να διερευνήσει τις προσωπικές συνθήκες των φορολογουμένων όπως θα έπρεπε να κάνει όταν επιβάλλουν ένα άμεσο φόρο (εισοδήματος). γ. Τα προβλήματα ορισμού και έξοδα διαπίστωσης της φορολογικής βάσης είναι λιγότερα από ότι με τους άμεσους φόρους.

## **Συμπεράσματα**

Ο ΟΟΣΑ υποστηρίζει ότι από άποψη σταθεροποίησης, οι έμμεσοι φόροι που επιβαρύνουν τα νοικοκυριά, αυξάνουν τις τιμές των προϊόντων στα οποία επιβάλλονται και μειώνουν το πραγματικό εισόδημα. Η μείωση του πραγματικού εισοδήματος προκαλεί μείωση της κατανάλωσης και επομένως της συνολικής ζήτησης. Το μέγεθος των επιδράσεων των έμμεσων φόρων εξαρτάται από το κατά πόσο οι καταναλωτές αντιλαμβάνονται ότι η επιβολή του φόρου μειώνει το πραγματικό εισόδημα. Από άποψη δίκαιης διανομής εισοδήματος, δικαιότερη κατανομή του εισοδήματος υπάρχει όταν ο φόρος που επιβάλλεται περιορίζει τις εισοδηματικές διαφορές και καθορίζει υψηλότερη φορολογία στα υψηλότερα εισοδήματα ενώ παράλληλα λαμβάνει υπόψη τις προσωπικές συνθήκες (πλούτος, οικογενειακή κατάσταση κλπ) των φορολογουμένων.

Ενώ οι άμεσοι φόροι πληρούν και τις δύο παραπάνω προϋποθέσεις, οι έμμεσοι δεν τις πληρούν. Επομένως οι άμεσοι φόροι, υπό την προϋπόθεση ότι οι φορολογικές υπηρεσίες έχουν την απαιτούμενη οργάνωση και τα μέσα βεβαίωσης και είσπραξης του φόρου εισοδήματος από τους υπόχρεους, είναι αποτελεσματικό μέσο αναδιανομής του εισοδήματος και επίτευξης ενός κοινωνικά δικαιότερου φορολογικού συστήματος.

Οι άμεσοι φόροι επιβάλλονται απευθείας επί του εισοδήματος / περιουσίας, στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό την φοροδοτική ικανότητα των

φορολογούμενων. Κατά την επιβολή των άμεσων φόρων προσδιορίζονται προοδευτικοί φορολογικοί συντελεστές με μεγαλύτερους φορολογικούς συντελεστές σε υψηλότερα εισοδήματα. Όταν επιβάλλονται άμεσοι φόροι είναι δυνατόν να λάβουμε υπόψη τα οικογενειακά βάρη και άλλες ειδικότερες συνθήκες του φορολογούμενου.

Τα δημοσιονομικά μέσα, και ιδιαίτερα οι φόροι και οι δημόσιες δαπάνες ιδίως μάλιστα ορισμένες μεταβιβαστικές πληρωμές - επηρεάζουν την προσφορά εργασίας των νοικοκυριών. Τις επιδράσεις αυτές μπορούμε να τις διακρίνουμε σε δύο κατηγορίες: (i) επιδράσεις στο απόθεμα του συντελεστή εργασία που διαθέτει μια χώρα, και (ii) επιδράσεις στο βαθμό χρησιμοποίησης του συντελεστή αυτού. Το απόθεμα του συντελεστή εργασία, που διαθέτει μια χώρα, μπορεί να επηρεαστεί από τα δημοσιονομικά μέσα μέσω επιδράσεων που ασκούν τα τελευταία στο μέγεθος του πληθυσμού καθώς επίσης και στο μέγεθος και την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού. Το μέγεθος του πληθυσμού μπορεί πραγματικά να επηρεαστεί από τη φορολόγηση ή από τις δημόσιες δαπάνες είτε ένεκα των επιδράσεων που ασκούν τα μέσα αυτά στις γεννήσεις ή στους θανάτους ή ακόμη και με τις επιδράσεις που ασκούν στη μετανάστευση.

Πολλές κατηγορίες δαπανών μπορεί να επηρεάζουν θετικά το μέγεθος του πληθυσμού. Έτσι, λ.χ. οι δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες, που γίνονται για την παροχή δωρεάν στο κοινωνικό σύνολο των δημόσιων αγαθών, αυξάνουν ουσιαστικά το πραγματικό εισόδημα των νοικοκυριών και ενδέχεται να επηρεάζουν ευνοϊκά τον αριθμό των παιδιών και επομένως το μέγεθος του πληθυσμού. Όμοια, τα οικογενειακά επιδόματα ή διάφορες άλλες δαπάνες του κράτους σχετικά με τα παιδιά ενδέχεται να επηρεάζουν θετικά τον αριθμό των γεννήσεων και το μέγεθος του πληθυσμού. Οι δαπάνες υγείας βελτιώνουν την υγεία του πληθυσμού, αυξάνουν το μέσο όρο ζωής και επηρεάζουν επίσης ευνοϊκά το μέγεθος του πληθυσμού.

Εκτός από τις επιδράσεις τους στο μέγεθος του πληθυσμού, τα δημοσιονομικά μέσα επηρεάζουν επίσης άμεσα το μέγεθος και την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού και επομένως την προσφορά εργασίας στη χώρα. Οι επιδράσεις αυτές προέρχονται από τις μεταβολές στον αριθμό των ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν

σε μιαν ορισμένη χρονική περίοδο, καθώς προσφέρει λ.χ. ο αριθμός των ωρών εργασίας κάθε ημέρα ή ο αριθμός των ημερών κάθε εβδομάδα κ.ο.κ.

Πραγματικά, τόσο η φορολογία όσο και οι δημόσιες δαπάνες μπορεί να επηρεάσουν σοβαρά τον αριθμό των ατόμων μιας οικογένειας που επιθυμούν να εργαστούν και να έχουν έτσι άμεση επίδραση στο μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Οι επιδράσεις αυτές είναι συνήθως εντονότερες προκειμένου για τη σύζυγο και τα παιδιά, που η απασχόληση τους δεν είναι πάντοτε αναγκαία, ενώ είναι μάλλον ασήμαντη στην περίπτωση του συζύγου, του οποίου η απασχόληση είναι απαραίτητη για τη συντήρηση της οικογένειας. Εξάλλου, τα δημοσιονομικά μέσα μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τον αριθμό ωρών εργασίας που είναι διατεθειμένα να προσφέρουν τα επιμέρους άτομα της οικογένειας. Έτσι λ.χ. η βαριά φορολογία του εισοδήματος μπορεί να αποθαρρύνει τα άτομα να εργαστούν υπερωρίες κ.α.

Οι επιδράσεις των δημοσιονομικών μέσων στο απόθεμα του εργατικού δυναμικού μιας χώρας πιθανόν δεν είναι σημαντικές. Πραγματικά, ενώ είναι ενδεχόμενο τόσο οι φόροι όσο και οι δαπάνες να επηρεάζουν είτε τον αριθμό των γεννήσεων - θανάτων είτε το ρυθμό μετανάστευσης - παλιννόστησης, οι επιδράσεις αυτές είναι μάλλον ασήμαντες, καθόσον τόσο οι γεννήσεις και οι θάνατοι όσο και η μετανάστευση και η παλιννόστηση επηρεάζονται από πολλούς άλλους παράγοντες και οι επιδράσεις των δημοσιονομικών μέσων βγουν μάλλον δευτερεύουσα σημασία.

Αντίθετα, οι επιδράσεις των δημοσιονομικών μέσων στο βαθμό χρησιμοποίησης του συντελεστή εργασία και ιδιαίτερα οι επιδράσεις στην ποσότητα εργασίας που είναι διατεθειμένο να προσφέρει κάθε άτομο ενδέχεται να είναι σημαντικότερη. Γι' αυτό θα περιοριστούμε μόνο στην εξέταση των τελευταίων αυτών επιδράσεων, θα εξετάσουμε πρώτα τις επιδράσεις των φόρων στον αριθμό ωρών που είναι διατεθειμένο να εργαστεί ένα άτομο και στη συνέχεια θα εξετάσουμε τις επιδράσεις των δημόσιων δαπανών.

Οι φόροι επηρεάζουν την ποσότητα εργασίας που είναι διατεθειμένο να προσφέρει κάθε άτομο, γιατί μειώνουν το διαθέσιμο εισόδημα του και μειώνουν επομένως τη ζήτηση του για τα διάφορα αγαθά, μεταξύ των οποίων και για το αγαθό ανάπαυση. Επομένως, οδηγούν σε αύξηση του χρόνου που είναι διατεθειμένο το άτομο να εργαστεί, δηλαδή σε αύξηση της προσφοράς εργασίας. Αυτή η θετική επίδραση των



φόρων στην προσφορά εργασίας λέγεται εισοδηματική επίδραση. Οι φόροι δηλαδή ασκούν αρνητική επίδραση στο διαθέσιμο εισόδημα των ατόμων, με συνέπεια να μειώνουν τη ζήτησή τους για το αγαθό ανάπαυση και να αυξάνουν τη διάθεση τους για εργασία, έτσι ώστε να μπορέσουν να αναπληρώσουν ένα μέρος από το εισοδήματος που αφαιρέθηκε με το φόρο και να μη μειωθεί πολύ το βιοτικό τους επίπεδο.

Εκτός όμως από την ευνοϊκή αυτή εισοδηματική επίδραση που ασκούν όλες οι κατηγορίες φόρων, οι περισσότεροι φόροι ασκούν και αρνητική επίδραση στην προσφορά εργασίας, η οποία λέγεται επίδραση υποκατάστασης. Τέτοια επίδραση ασκούν όλοι οι φόροι που δεν καλύπτουν και την ανάπαυση. Πραγματικά, οι φόροι αυτοί, λ.χ. οι φόροι εισοδήματος, που δεν καλύπτουν την ανάπαυση, μειώνουν τις καθαρές μετά τη φορολογία αποδοχές του εργαζομένου και κάνουν την ανάπαυση φθηνότερη σε όρους διαφεύγοντος εισοδήματος, με συνέπεια να προκαλούν αύξηση της ανάπαυσης και, μείωση της προσφορά εργασίας.

Η φορολογία εισοδήματος, όπως και όλοι οι άλλοι φόροι που δεν καλύπτουν την ανάπαυση, όπως λ.χ. οι φόροι περιουσίας και οι φόροι κατανάλωσες, μειώνουν την τιμή του αγαθού ανάπαυσης και οδηγούν τα άτομα να αυξήσουν την κατανάλωση του αγαθού αυτού και να μειώσουν επομένως την προσφορά εργασίας. Γι' αυτό οι φόροι αυτοί ασκούν δύο αντίθετες επιδράσεις στην προσφορά εργασίας από κάθε άτομο: μια θετική εισοδηματική επίδραση και μια αρνητική επίδραση υποκατάστασης.

Η συνολική επίδραση των φόρων πάνω στην προσφορά εργασίας επομένως είναι το αλγεβρικό άθροισμα των δύο αυτών αντίθετων επιδράσεων και μπορεί να είναι θετική η αρνητική ανάλογα με την ένταση καθεμίας. από τις δύο αντίθετες επιδράσεις. Μόνο οι αυτόνομοι φόροι δεν ασκούν επίδραση υποκατάστασης, γιατί αυτοί πρέπει να πληρωθούν είτε εργαστεί το άτομο είτε αναπαυθεί. Οι φόροι αυτοί δηλαδή καλύπτουν και την ανάπαυση, και επομένως δεν προκαλούν υποκατάσταση της ανάπαυσης έναντι του εισοδήματος και της εργασίας.

## **Επίλογος**

Η άμεση φορολογία αποδίδεται από το υπόχρεο πρόσωπο, ενώ η έμμεση μετακυλιέται ανάλογα με την ικανότητα αντίδρασης του καθενός στη σχετική αγορά. Ο ΟΟΣΑ υποστηρίζει για τις χώρες – μέλη, την ενίσχυση της άμεσης φορολογίας, η οποία λαμβάνει υπόψη της εισοδηματικά και λοιπά κοινωνικά κριτήρια και ικανοποιεί τόσο

το κριτήριο της αποτελεσματικότητας, όσο και το κριτήριο της δίκαιης κατανομής των οικονομικών βαρών. Αντίθετα, η έμμεση φορολογία ανάγεται σε αντιστρόφως προοδευτική φορολογία ως προς το εισόδημα των καταναλωτών και δεν συνάδει με τις αρχές του ΟΟΣΑ για κοινωνικά δίκαιη και αποτελεσματική φορολογία στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες.

Η φορολόγηση των πολιτών εν γένει ακολουθεί την αρχή της συνεισφοράς των πολιτών στα δημόσια βάρη ανάλογα με τις δυνάμεις τους, διότι δεν υπάρχει κάτι πιο άδικο από το να αντιμετωπίζεις άνισους ανθρώπους ως ίσους. Από την αναλογική αυτή αντιμετώπιση των φορολογούμενων μονάδων ικανοποιείται εξ' αντανακλάσεως και η συνταγματική Αρχή της Ισότητας.

### **Αναφορές**

1. Μιχαηλίδης, Γ. (2006). Εναρμόνιση της Φορολογίας Εισοδήματος των Επιχειρήσεων στην Ε.Ε., εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη
2. Μπάρμπας, Ν. (2014). Στοιχεία Δημοσιονομικού Δικαίου. εκδ. Σάκκουλα, ε' έκδοση
3. Μπάρμπας, Ν. (2011). Φορολογία Εισοδήματος. εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
4. Μπάρμπας, Ν., Φινοκαλιώτης, Κ. (2011). Δημόσια Οικονομικά - Φόροι- Δημόσια Δάνεια-Δημόσιες Δαπάνες. εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, γ' έκδοση
5. Φινοκαλιώτης, Κ. (2014). Φορολογικό Δίκαιο. εκδ. Σάκκουλα., ε' έκδοση
6. Φορτσάκης, Θ., Σαββαΐδου, Κ. (2013). Φορολογικό Δίκαιο. εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη
7. Country Groups. High-income OECD members. The World Bank. Ανακτήθηκε στις 2016-07-18.

Η Εκπαίδευση στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση.  
**Ασκητόπουλος Ιωάννης**

e-mail: giannisaskit@gmail.com

## **Περίληψη**

Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να παρουσιάσει την εξέλιξη που πρέπει να έχει ο εκπαιδευτικός τομέας και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στα πλαίσια των αλλαγών που επιφέρει η 4η Βιομηχανική Επανάσταση (Industry 4.0). Στο πρώτο μέρος θα ανατρέξουμε σε κάποια ιστορικά στοιχεία σχετικά με την εξέλιξη των Βιομηχανικών Επαναστάσεων μέχρι σήμερα. Στη συνέχεια θα δούμε τις τεχνολογίες που αναπτύσσονται και έχουν συνδεθεί με την 4η Βιομηχανική Επανάσταση και πως αυτές επηρεάζουν την εργασία, τους εργαζόμενους και κατ'επέκταση την εκπαίδευση. Στο τέλος θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε το ρολό που πρέπει να παίξει η Εκπαίδευση όσο εξελίσσεται η 4η Βιομηχανική Επανάσταση και την στρατηγική που πρέπει να ακολουθήσουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα στη χώρα μας έτσι ώστε η Ελλάδα να εκμεταλλευτεί τις νέες τεχνολογίες που αναπτύσσονται, να βελτιώσει την Ελληνική οικονομία και το βιοτικό επίπεδο των πολιτών της και να μειώσει το άνοιγμα της ψαλίδας από τις άλλες οικονομίες της ζώνης του Ευρώ.

**Λέξεις κλειδιά:** 4η Βιομηχανική Επανάσταση, Industry 4.0, Εκπαίδευση, εκπαιδευτικά ιδρύματα, εργασία, εργαζόμενοι.

## **Εισαγωγή**

Οι τεχνολογικές εξελίξεις τα τελευταία χρόνια είναι καταγιστικές. Η τεχνολογική ανάπτυξη αυξάνεται με ρυθμούς γεωμετρικής προόδου και καθημερινά γινόμαστε δέκτες ενός μεγάλου όγκου πληροφοριών που δείχνουν ότι ο κόσμος αλλάζει με γοργούς ρυθμούς. Το μέλλον φαντάζει εντυπωσιακό αλλά και ταξίδι σε αχαρτογράφητα νερά. Αναπτύσσεται προβληματισμός για την θέση των ανθρώπων στις μελλοντικές κοινωνίες τόσο ως άτομα όσο και ως επαγγελματίες και πολλοί προετοιμάζονται για να βελτιώσουν τη θέση τους στο αυριανό τοπίο. Επιχειρήσεις, στελέχη, και άνθρωποι, είτε ως καταναλωτές, είτε ως εργαζόμενοι, μετασχηματίζονται. Ζούμε ήδη στην εποχή της 4ης βιομηχανικής επανάστασης.

Το Industry 4.0 όπως ονομάστηκε, ξεκίνησε το 2011, όταν η Γερμανική κυβέρνηση προσπάθησε να οργανώσει τις μελλοντικές εξελίξεις και να χαράξει τις κατευθυντήριες γραμμές για την περαιτέρω ανάπτυξη της οικονομίας της και την αναρρίχηση της ως κορυφαία ηγετική δύναμη στον πλανήτη. Είχε ξεσπάσει ήδη η παγκόσμια οικονομική κρίση και αναζητούνταν διέξοδοι μετασχηματισμού του παραγωγικού μοντέλου ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας. Πολύ γρήγορα οι κατευθύνσεις αυτές υιοθετηθήκαν από το μεγαλύτερο μέρος της παγκόσμιας κοινότητας.

### **Ιστορική ανάδρομη**

Ας δούμε όμως πως φτάσαμε έως εδώ. Το Industry 4.0, η 4η βιομηχανική επανάσταση δηλαδή, σημαίνει ότι υπήρξαν άλλες τρεις πριν απ αυτήν.

Η 1η βιομηχανική επανάσταση ξεκίνησε στα τέλη του 18ου αιώνα, γύρω στο 1784, στην Βρετανία, όταν άρχισε να καθιερώνεται η μηχανοποίηση της παραγωγής αγαθών μέσω της εκμετάλλευσης της δύναμης του νερού και του ατμού. Η δυναμική ενεργεία του νερού, ειδικά σε καταρράκτες και ποτάμια, μετατρέπεται σε κινητική και βάζει σε κίνηση μηχανήματα που αλλάζουν τις μεθόδους παραγωγής. Την ίδια περίοδο η εφεύρεση της ατμομηχανής και η ενσωμάτωσή της στη διαδικασία παραγωγής αλλάζει ριζικά την παραγωγική διαδικασία.

Τα πρώτα ατμοκίνητα μηχανήματα δίνουν ώθηση στην κλωστοϋφαντουργία, ενώ οι ατμομηχανές, στον σιδηρόδρομο και τα ατμόπλοια, αλλάζουν τελείως τις μεταφορές.

Η 2η βιομηχανική επανάσταση ξεκάνει περίπου έναν αιώνα μετά, στα 1870, στην Γερμανία και την Αμερική, με την χρήση νέων μορφών ενέργειας όχι μόνο στην παραγωγή αλλά και στην καθημερινότητα. Η ανακάλυψη της ηλεκτρικής ενέργειας βοήθησε στην οργάνωση των γραμμών παραγωγής αναπτύσσοντας την μαζική παραγωγή προϊόντων. Εκείνη την εποχή ανακαλύπτονται και οι μηχανές εσωτερικής καύσης που αξιοποιούν την ενέργεια από το πετρέλαιο και δημιουργούν τις προϋποθέσεις τρομακτικών αλλαγών για τον τότε κόσμο.

100 χρόνια μετά, το 1969, η εφεύρεση των μικροτσιπ, φέρνει στο προσκήνιο τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Είναι η 3η βιομηχανική ή ψηφιακή επανάσταση στην οποία πρωτοστατούν Αμερική και Ιαπωνία. Πολλές εργασίες που απαιτούσαν μέρες δουλειάς, γίνονται σε ελάχιστα δευτερόλεπτα και ο κόσμος αλλάζει ξανά. Οι

υπολογιστές από τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα που εγκαθίστανται πρώτη φορά και έχουν μέγεθος δωματίου, περάνε στα εργοστάσια και τις επιχειρήσεις και σύντομα μπαίνουν στα σπίτια μας, αφού καταλαμβάνουν μόνο ένα μέρος του χώρου πάνω στο γραφείο μας. Η δυνατότητα προγραμματισμού και αυτοματισμού εργασιών αυξάνει την παραγωγικότητα και μειώνει το κόστος.

Η ανθρώπινη παρέμβαση στη διαδικασία παραγωγής μειώνεται και μαζί της μειώνονται και τα λάθη. Η εφεύρεση του ίντερνετ μαζί με την ανάπτυξη των λογισμικών και των τηλεπικοινωνιών δίνουν τεραστία υπολογιστική ισχύ στο χέρι κάθε ανθρώπου που μέσω smartphones αξιοποιούν την τεχνολογία, εξοικονομώντας χρόνο και χρήμα.

Έτσι φτάνουμε στο σήμερα, όπου 9 βασικές τεχνολογίες με καλπάζουσες εξελίξεις ελέγχουν τη ζωή μας μέσα από αλγόριθμους. Εξελιγμένη ρομποτική, τεχνητή νοημοσύνη, κβαντικοί υπολογιστές, συστήματα πλοήγησης, προσθετική κατασκευή και πολλές άλλες εφαρμογές θέλουν να αυξήσουν την παραγωγικότητα, αλλάζουν ριζικά τις θεμελιώδεις αρχές ανάπτυξης και προόδου και τελικά αλλάζουν την ανθρωπότητα. Περνάμε στην εποχή των εξατομικευμένων και ευέλικτων μεθόδων μαζικής παραγωγής. Το εργοστάσιο του παρελθόντος βασίστηκε στην παραγωγή χιλιάδων πανομοιότυπων αντιτύπων. Το εργοστάσιο του μέλλοντος όμως θα επικεντρωθεί στη «μαζική εξατομίκευση». Στη δημιουργία ενός συστήματος παραγωγής προσαρμοσμένου στις ανάγκες του πελάτη.

Είμαστε στην αρχή της 4η βιομηχανικής επανάστασης ή Industry 4.0 και το μέλλον προδιαγράφεται απρόβλεπτο και συναρπαστικό.

### **Οι τεχνολογίες του Industry 4.0**

Οι σχεδιαστικές αρχές του Industry 4.0 είναι 6:

1) Λειτουργικότητα (Interoperability).

Είναι η ικανότητα δυο συστημάτων να κατανοούν το ένα το άλλο και να χρησιμοποιεί το ένα τη λειτουργικότητα του άλλου. Να μπορούν να ανταλλάσουν πληροφορίες, δεδομένα και γνώσεις.

2) Εικονικοποίηση (Virtualization).

Είναι η διαδικασία κατά την οποία παρακολουθούνται οι φυσικές διαδικασίες και λαμβάνονται δεδομένα από αισθητήρες τα οποία συνδέονται με μοντέλα προσομοίωσης. Έτσι δημιουργείται ένα εικονικό αντίγραφο ενός προϊόντος, το επονομαζόμενο «ψηφιακό δίδυμο», το οποίο επιτρέπει στους κατασκευαστές να έχουν ένα πλήρες ψηφιακό αποτύπωμα του, και στους σχεδιαστές να μπορούν να βελτιώσουν τις διαδικασίες παραγωγής προσφέροντας ένα προϊόν καλύτερων προδιαγραφών και λειτουργικότητας.

### 3) Αποκεντροποίηση (Decentralization).

Τα συστήματα λειτουργούν αυτόνομα και παίρνουν αποφάσεις τοπικά χωρίς να χρειάζεται η παρέμβαση των κεντρικών συστημάτων, εξοικονομώντας χρόνο.

### 4) Δυνατότητα σε πραγματικό χρόνο (Real time capability)

Είναι η δυνατότητα για συλλογή, ανάλυση δεδομένων και λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο. Η αξιοποίηση του 5G θα συμβάλει τα μέγιστα.

### 5) Προσανατολισμός στην υπηρεσία (service orientation).

Αφορά κυρίως άυλα προϊόντα ή υπηρεσίες που ο καταναλωτής δεν αγοράζει, αλλά χρησιμοποιεί. Οι πελάτες εγγράφονται και κάνουν χρήση καταβάλλοντας ένα επαναλαμβανόμενο αντίτιμο, ανάλογα με την διάρκεια χρήσης του προϊόντος ή της υπηρεσίας. Εκτεταμένη εφαρμογή υπάρχει σήμερα στην αγορά λογισμικού και στα logistics για τη χρήση χώρου αποθήκευσης ή τη μεταφορά προϊόντων.

### 6) Δομοστοιχειοθέτηση (modularity)

Επιτρέπει την κατασκευή «αρθρωτών» συστημάτων παραγωγής τα οποία προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις του πελάτη με αποτέλεσμα την παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων και τελικά εξατομικευμένης εξυπηρέτησης.

Οι σχεδιαστικές αυτές αρχές προσδιορίζουν τις τεχνολογίες της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης οι οποίες είναι 9.

- Αυτόνομα ρομπότ

Είναι προηγμένα φυσικά ρομποτικά συστήματα που μιμούνται ανθρώπινες ενέργειες, λειτουργούν αυτόνομα και συνεργάζονται με τους ανθρώπους. Είναι εφοδιασμένα με λογισμικό τεχνητής νοημοσύνης που τους επιτρέπει μέσω της μηχανικής μάθησης

(machine learning) να αποκτούν εμπειρία από προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην καθημερινή τους εργασία, να επιλέγουν μεταξύ πιθανών λύσεων και τελικά να μπορούν να παίρνουν αποφάσεις αυτόνομα χωρίς την ανάγκη ανθρώπινης παρέμβασης. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα τέτοιας εφαρμογής έχουμε σήμερα στις αποθήκες της Amazon στις οποίες τα αυτόνομα ρομπότ εκτελούν πάνω από το 80% των εργασιών. Η άλλη εκδοχή των αυτόνομων ρομπότ είναι τα αποκαλούμενα bot τα οποία δεν εκτελούν φυσικές εργασίες, αλλά ψηφιακές, Έχουν ευρεία εφαρμογή στην εξυπηρέτηση πελατών στα ηλεκτρονικά κανάλια πωλήσεων, όπου μέσω εφαρμογών επικοινωνίας όπως το Messenger, δίνουν λύσεις αλλά και συλλέγουν στοιχεία για προβλήματα ή συμπεριφορά πελατών. Είναι διαθέσιμα 24 ώρες την ημέρα και 7 μέρες τη βδομάδα.

- Κυβερνοφυσικά συστήματα (Cyber Physical Systems – CPS) και Ενσωμάτωση συστημάτων (Systems Integration)

Οι ανθρώπινοι πόροι, τα έξυπνα προϊόντα, έξυπνα εργοστάσια, προηγμένο λογισμικό και οποιεσδήποτε σχετικές τεχνολογίες για τη μεταξύ τους σύνδεση, επικοινωνία και λειτουργία αποτελούν τα Κυβερνοφυσικά συστήματα. Μέσω μιας πολύπλοκης διαδικασίας, τα διάφορα υποσυστήματα μιας παραγωγικής διαδικασίας, ενώνονται σε ένα ενιαίο και κυρίαρχο σύστημα διαχείρισης και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους σε απόλυτα πραγματικό χρόνο. Συνεργάζονται μεταξύ τους, ανταλλάσσουν δεδομένα και πληροφορίες και επικοινωνούν με τρόπο που αντιλαμβάνεται το ένα το άλλο. Μιλάνε δηλαδή την ίδια γλώσσα. Η ενσωμάτωση συστημάτων μπορεί να οδηγήσει σε 25% αύξηση σε μια γραμμή παράγωγης και 45% μείωση των ατυχημάτων ή αστοχιών σε μια φυσική διαδικασία. Ένα παράδειγμα ενσωμάτωσης συστημάτων είναι οι εφαρμογές ασφάλειας στα αυτοκίνητα τα τελευταία χρόνια. Αισθητήρες αντιλαμβάνονται ένα πεζό που πετάχτηκε στο δρόμο, ή κάποιο άλλο όχημα που βρίσκεται στην πορεία μας, ή ακόμη και αν το δικό μας αυτοκίνητο παρεκκλίνει της πορείας του και αλλάζει λωρίδα κυκλοφορίας λόγω μειωμένης έλλειψης προσοχής. Το λογισμικό του συστήματος κάνει τους απαραίτητους υπολογισμούς και το αυτοκίνητο φρενάρει ή διορθώνει την πορεία του, μόνο του, χωρίς την παρέμβαση του οδηγού, για να αποφύγει το ατύχημα.

- Προσθετική Κατασκευή (Additive Manufacturing)

Ονομάζεται και τρισδιάστατη εκτύπωση (3D Printing) και είναι μια νέα μέθοδος κατασκευής κατά την οποία ένας τρισδιάστατος εκτυπωτής κατασκευάζει αντικείμενα

εναποθέτοντας διαδοχικές στρώσεις διαφόρων υλικών. Με ειδικό λογισμικό δημιουργείται ένα ψηφιακό τρισδιάστατο πρότυπο χωρισμένο σε πολύ λεπτές στρώσεις του υλικού. Μέσω του ακροφυσίου της κεφαλής εκτύπωσης τοποθετούνται διαδοχικά αυτές οι λεπτές στρώσεις των υλικών σε ημίρρευστη κατάσταση και σιγά σιγά δημιουργείται το αντικείμενο που θα κατασκευαστεί. Όταν τα υλικά που στρώθηκαν, στερεοποιηθούν, το αντικείμενο είναι έτοιμο με εξαιρετική ακρίβεια κατασκευής. Η προετοιμασία του ψηφιακού προτύπου δίνει την δυνατότητα να κατασκευαστεί το αντικείμενο ακριβώς σύμφωνα με τις προδιαγραφές που ζητηθήκαν ενώ η κατασκευή του, μπορεί να γίνει επί τόπου π.χ. με την μεταφορά του εκτυπωτή σε ένα σημείο για την κατασκευή γέφυρας πάνω από ένα κανάλι. Υπάρχει εκτεταμένη εφαρμογή αυτής της μεθόδου ήδη στην κατασκευή τεχνητών ανθρώπινων οργάνων και ανταλλακτικών μηχανημάτων. Στην Ρωσία κατασκευάστηκε οικία με αυτή τη μέθοδο σε 24 ώρες, ενώ πρόσφατα στην Ολλανδία χρησιμοποιήθηκε στην εκτεταμένη κατασκευή σπιτιών σε μια γειτονιά σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και σύμφωνα με τις επιθυμίες των χρηστών.

- Προσομοίωση (Simulation)

Είναι η δημιουργία ενός εικονικού μοντέλου που ενσωματώνει τις λειτουργικές ιδιότητες ενός προϊόντος ή αντικείμενου και των διαδικασιών παράγωγής ή κατασκευής του. Το εικονικό αυτό μοντέλο ονομάζεται ψηφιακό δίδυμο. Η διαδικασία προσομοίωσης έχει υιοθετηθεί από αρκετούς κλάδους για σκοπούς όπως ο σχεδιασμός προϊόντων και η διαδικασία παράγωγής τους, η διαμόρφωση των χώρων ενός καταστήματος, γραφείων ή οικίας, αλλά και για την πρόβλεψη της εξέλιξης μια διαδικασίας ή της υγείας ενός ασθενούς με την εφαρμογή διαφόρων σχημάτων θεραπείας.

- Το Διαδίκτυο των Πραγμάτων (Internet of Things - IoT)

Το διαδίκτυο των πραγμάτων περιλαμβάνει όλες τις ηλεκτρονικές, ηλεκτρικές αλλά και απλές συσκευές που έχουν ενσωματωμένο έναν αισθητήρα ή έναν μικρό υπολογιστή. Ελέγχονται μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, κινητών τηλεφώνων, αλλά και μέσω φωνητικών εντολών. Παρέχουν δεδομένα που καταγράφουν οι αισθητήρες τους, όπως θερμοκρασία, υγρασία, ταχύτητα, τοποθεσία, υγειονομικές μετρήσεις και δίνουν την



δυνατότητα λήψης άμεσων αποφάσεων, πολλές φορές κρίσιμες για την εξέλιξη μια διαδικασίας, ακόμη και για την ανθρώπινη ζωή. Οι εφαρμογές του διαδικτύου των πραγμάτων είναι σήμερα άπειρες και χρησιμοποιούνται στην βιομηχανία, τις μεταφορές, την υγειονομική περίθαλψη, την οδική ασφάλεια και τον απομακρυσμένο έλεγχο συσκευών. Πχ μετρούν το ζάχαρο σε ένα ασθενή και δίνουν εντολές για την ενδεδειγμένη εφαρμογή θεραπείας με την έκχυση ινσουλίνης από μια συνδεδεμένη αντλία προσαρμοσμένη στη κοιλιακή χώρα του ασθενούς. Στο εργοστάσιο της Ford στην Ισπανία οι εργαζόμενοι φορούν ένα κουστούμι εξοπλισμένο με διάφορους αισθητήρες που καταγράφουν τις κινήσεις τους, παρέχοντας δεδομένα για την βελτιστοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας και την διόρθωση λαθών κατά την διαδικασία της παραγωγής. Η Amazon σε φυσικό της κατάστημα στις ΗΠΑ έχει εξελίξει ένα σύστημα χωρίς ταμεία το οποίο εντοπίζει τα προϊόντα που έχουν μετακινηθεί από τα ράφια και καθώς ο καταναλωτής περνάει από την ψηφιακή πύλη εξόδου από το κατάστημα, τα χρεώνει στην κάρτα του, ενώ ταυτόχρονα υποδεικνύει στους υπαλλήλους του καταστήματος σε ποια ράφια εξαντλούνται τα προϊόντα για να προχωρήσουν σε ανεφοδιασμό ή να επαναφέρουν στη θέση τους προϊόντα που κάποιος πελάτης μετακίνησε αλλά δεν επανατοποθέτησε στο σωστό ράφι.

- Υπολογιστικό Νέφος (Cloud Computing)

Μέχρι πριν από λίγα χρόνια γνωρίζαμε ότι για να δουλέψουμε ένα πρόγραμμα σε έναν υπολογιστή, έπρεπε να το αγοράσουμε και να το εγκαταστήσουμε στον υπολογιστή μας. Αγοράζαμε δηλαδή ένα CD που είχε γραμμένο το πρόγραμμα και με μια σχεδόν αυτοματοποιημένη διαδικασία το εγκαθιστούσαμε στον υπολογιστή μας. Μαζί με το CD αγοράζαμε και την άδεια χρήσης του λογισμικού. Το πιο δημοφιλές τέτοιο πρόγραμμα είναι το Microsoft office, ένα λογισμικό που περιελάμβανε επεξεργαστή κειμένου, Υπολογιστικό φύλλο εργασίας και πρόγραμμα παρουσίασης διαφανειών. Σύντομα, το πρόγραμμα κυκλοφόρησε σε εκατομμύρια σπασμένα αντίγραφα και με την ανοχή των δημιουργών του, το Microsoft office έγινε η κυρίαρχη σουίτα γραφείου στους υπολογιστές. Τα προγράμματα αυτά έπιαναν σημαντικό χώρο στον σκληρό δίσκο του υπολογιστή ενώ υπήρχε πάντα για τους δημιουργούς λογισμικών το πρόβλημα της πειρατείας. Την λύση ήρθε να τη δώσει το Υπολογιστικό Νέφος, το cloud. Τα προγράμματα υπάρχουν εγκατεστημένα σε κάποιον σέρβερ και ο χρήστης αγοράζει ή νοικιάζει για κάποιο χρονικό διάστημα ένα πρόγραμμα και το χρησιμοποιεί. Έτσι

αντιμετωπίστηκαν δυο προβλήματα ταυτόχρονα. Το πρόβλημα της πειρατείας, αλλά και το πρόβλημα της τοπικής αποθήκευσης του προγράμματος αφού δεν απαιτούσε πλέον σημαντικό χώρο στον σκληρό δίσκο του υπολογιστή του χρήστη. Στο μέλλον το σύνολο σχεδόν του λογισμικού θα διατίθεται προς χρήση μέσω του Νέφους. Ένα παράδειγμα εκτεταμένης χρήσης του Νέφους είναι οι εφαρμογές άμεσων μηνυμάτων, όπως το Messenger και το Viber, που δίνουν την δυνατότητα στους χρήστες να διατηρούν το ιστορικό των συνομιλιών τους στο Νέφος του παρόχου και όχι στην συσκευή τους. Επίσης το Google Drive δίνει τη δυνατότητα στους χρήστες να αποθηκεύουν αρχεία στο Νέφος της Google, χωρίς να διαθέτουν αυτοί χώρο αποθήκευσης στη συσκευή τους και ταυτόχρονα να έχουν πρόσβαση από οπουδήποτε. Πολύ σημαντική ακόμη, είναι η δυνατότητα να διατηρηθούν στο Νέφος αντίγραφα ασφαλείας που μπορεί να μας σώσουν από κακόβουλη επίθεση χάκερ ή καταστροφή του τοπικού μας σκληρού δίσκου.

- Τα Μεγάλα Δεδομένα (Big Data)

Καθημερινά τα δεδομένα που παράγονται από εκατομμύρια ανθρώπους και συσκευές αυξάνονται με ταχυστάτους ρυθμούς. Η ενσωμάτωση αισθητήρων σε διάφορες συσκευές και διαδικασίες έχει πολλαπλασιάσει τα παραγόμενα δεδομένα. Η διαχείριση αυτών των δεδομένων και η επεξεργασία τους, γίνεται όλο και πιο δύσκολη καθώς υπολογίζεται ότι το 90% των δεδομένων που υπάρχουν σήμερα, έχουν παραχθεί μόλις τα τελευταία δυο χρόνια και ο ρυθμός αυτός αυξάνεται συνεχώς με γεωμετρική πρόοδο. Η δυνατότητα επεξεργασίας δεδομένων θεωρείται πολύ σημαντική καθώς μπορεί να βελτιώσει την επικοινωνία, την παραγωγή, τον σχεδιασμό προϊόντων και να μειώσουν τα ατυχήματα, τα λάθη και τις αστοχίες στο ελάχιστο. Μπορούν δηλαδή να οδηγήσουν στη λήψη καλύτερων και κρίσιμων αποφάσεων που θα αυξήσουν την παραγωγικότητα σε όλους τους τομείς δραστηριότητας. Η Google είναι παράδειγμα μεγάλης εταιρείας που χρησιμοποιεί ανάλυση μεγάλων δεδομένων για στοχευόμενη διαφήμιση. Από εκατομμύρια χρήστες, συλλέγει τα προηγούμενα δεδομένα αναζήτησης, τα οποία δίνουν πληροφορίες σχετικά με το τι ενδιαφέρει περισσότερο τον χρήστη και του προτείνουν τα ανάλογα προϊόντα ή υπηρεσίες, σε πραγματικό χρόνο τη

στιγμή της διεργασίας. Η ανάλυση των Big Data είναι πολύ σημαντική στην Μηχανική μάθηση η οποία χρησιμοποιείται στα λογισμικά τεχνητής νοημοσύνης.

- Επαυξημένη ή Ενισχυμένη πραγματικότητα (Augmented Reality ή AR)

Όλοι γνωρίζουμε για τις συσκευές εικονικής πραγματικότητας ή virtual reality (VR) που εμφανιστήκαν τα τελευταία χρόνια. Είναι τα ειδικά αυτά γυαλιά σαν μάσκα θαλάσσης που επιτρέπουν στον χρήστη να νιώσει μέρος ενός εικονικού περιβάλλοντος και να ενεργεί διαδραματικά με εικονικά αντικείμενα. Με τις συσκευές επαυξημένης πραγματικότητας, ο χρήστης βλέπει πληροφορίες για κάποιο αντικείμενο στο φυσικό περιβάλλον ή μπορεί να δει τον φυσικό κόσμο πως θα μοιάζει όταν προστεθούν αντικείμενα στο χώρο σε ψηφιακή μορφή. Μπορεί κάποιος δηλαδή να δει σε ένα χώρο ένα κτήριο και να εμφανιστούν στα ειδικά αυτά γυαλιά ή στο κινητό του τηλέφωνο, οι πληροφορίες για το κτήριο. Πότε χτίσθηκε, το ύψος του, την ιστορία του ή να εντοπίσει ένα κατάστημα στον δρόμο που κινείται. Μια άλλη δυνατότητα που παρέχει η επαυξημένη πραγματικότητα είναι να δει κάποιος ένα δωμάτιο του σπιτιού του πως θα μοιάζει όταν τοποθετούν νέα έπιπλα ή αντικατασταθούν ψηφιακά τα παλιά. Η επαυξημένη πραγματικότητα θα δώσει σημαντική ώθηση στην βιομηχανία, καθώς θα μπορεί ένας εργαζόμενος που φοράει τέτοια γυαλιά και εργάζεται στην συναρμολόγηση ενός προϊόντος, να επιλέξει γρήγορα και σωστά τα κατάλληλα εξαρτήματα εντοπίζοντάς τα άμεσα στον χώρο της αποθήκης και να αυξήσει σημαντικά την παραγωγικότητα του, ενώ θα εκμηδενίσει σχεδόν τα λάθη.

- Κυβερνοασφάλεια (Cyber Security)

Η cyber security είναι η ηλεκτρονική ασφάλεια των πληροφοριών. Είναι ένα σύνολο τεχνικών και πρακτικών για την ασφαλή υπεράσπιση όλων των συσκευών που συνδέονται στο διαδίκτυο, από κακόβουλες επιθέσεις ή μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Αυτές μπορεί να αφορούν σε κρατική ή βιομηχανική κατασκοπεία, στην διενέργεια άπατης ή κλοπής ευαίσθητων δεδομένων που μπορεί να οδηγήσουν στην διάπραξη ηλεκτρονικών εγκλημάτων. Όσο αυξάνονται οι συσκευές που συνδέονται στο διαδίκτυο, τόσο αυξάνονται οι απειλές ηλεκτρονικού εγκλήματος και η ανάγκη εξειδικευμένων εργαζομένων για να διασφαλίσουν την ασφάλεια των πληροφοριών. Είναι ένας τομέας στον οποίο η ζήτηση εξειδικευμένων στελεχών τα επόμενα χρόνια θα είναι μεγάλη. Πολλές μεγάλες εταιρείες έχουν επιλέξει τα συστήματά τους να είναι

κλειστά ή να μην έχουν σύνδεση στο διαδίκτυο για να τα διατηρούν ασφαλή από ηλεκτρονικές επιθέσεις. Η τεχνολογική πρόοδος όμως και η εκμετάλλευση νέων τεχνολογιών απαιτεί την υιοθέτηση μοντέλων διασύνδεσης και μοιραία την ανάγκη της ηλεκτρονικής ασφάλειας. Συμφώνα με την έκθεση της Cisco για την κυβερνοασφάλεια το 2018, το 31% των οργανισμών έχει δεχθεί επιθέσεις, ενώ το 75% μπορεί να πέσει θύμα κυβερνοεπιθέσεων. Μόνο το 16% δηλώνουν ότι είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για ένα τέτοιο ενδεχόμενο.

### **Το μέλλον της Εκπαίδευσης**

Ο ανθρώπινος παράγοντας στην 4η βιομηχανική επανάσταση φαίνεται να παραχωρεί μέρος των ρόλων του στις νέες τεχνολογίες. Μεγάλη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην ανάλυση και τον στρατηγικό σχεδιασμό της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να προετοιμαστεί με τις επιπρόσθετες δεξιότητες που απαιτούνται στη νέα εποχή. Η ανάπτυξη απαραίτητων ψηφιακών και άλλων δεξιοτήτων σε κάθε χώρα για τους πολίτες της αποτελεί πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο και κρίνεται απαραίτητη για τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Όλα αυτά απαιτούν Εκπαίδευση και εξειδίκευση. Αναλυτές εκτιμούν ότι 7 στα 10 παιδιά που φοιτούν σήμερα στο δημοτικό σχολείο, σε όλο τον κόσμο, θα κάνουν επαγγέλματα που σήμερα δεν υπάρχουν. Τις προηγούμενες δεκαετίες η πλειοψηφία των εργαζομένων ολοκλήρωνε τον εργασιακό του βίο αλλάζοντας πολύ λίγα επαγγέλματα. Τις επόμενες, οι εργαζόμενοι θα αλλάζουν πολύ περισσότερο τα εργασιακά του καθήκοντα δημιουργώντας συνθήκες συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, κατάρτισης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τον Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας & Κοινωνίας σε έκθεση της Ευρωπαϊκής επιτροπής, σε σύνολο 28 κρατών μελών της ΕΕ, σήμερα 27 λόγω του Brexit, η Ελλάδα για το 2019, κατέχει την τελευταία θέση σε επίπεδο συνδεσιμότητας, την 24η θέση σε ανθρώπινο κεφάλαιο για τη χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών, την 23η θέση στην ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας την προτελευταία θέση σε ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες ενώ συνολικά στον ψηφιακό μετασχηματισμό είναι σε καλύτερη θέση μόνο από την Ρουμάνια και τη Βουλγαρία που βρίσκονται στις τελευταίες δυο θέσεις. Απαιτείται σοβαρή και έντονη προσπάθεια για να προλάβει η χώρα μας τις εξελίξεις. Η υγειονομική κρίση τα τελευταία χρόνια έχει δημιουργήσει νέες πρωτόγνωρες συνθήκες που επηρεάζουν και την εκπαίδευση. Η τηλεργασία που αναπτύσσεται όλο και περισσότερο, απαιτεί νέες δεξιότητες σχεδόν σε όλους τους εργαζόμενους, Εκπαίδευση και

κατάρτιση. Η τηλεεκπαίδευση μπήκε για τα καλά στην ζωή μαθητών, σπουδαστών και εργαζομένων που θέλουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Απαιτείται προσαρμογή στις νέες πρακτικές οι οποίες θα μείνουν και μετά το πέρας της υγειονομικής κρίσης.

### **Συμπεράσματα**

Η έναρξη και η επιτυχής ολοκλήρωση των διαδικασιών καινοτομίας και ψηφιακού μετασχηματισμού απαιτεί, επενδύσεις σε τεχνολογίες υλικού και λογισμικού, και αναμόρφωση της κουλτούρας ειδικά της μικρομεσαίας επιχείρησης που σε κάθε οικονομία αποτελεί την ραχοκοκαλιά της. Ένας ψηφιακός μετασχηματισμός απαιτεί το κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό που θα συμβάλει στην περαιτέρω ανάπτυξη. Ο δρόμος είναι μακρύς και απαιτούνται εγρήγορση και αποφασιστικότητα. Μέρος της επιστημονικής και ερευνητικής κοινότητας αμφισβητεί ήδη την αποτελεσματικότητα του προσανατολισμού του industry 4.0. Η προστασία του περιβάλλοντος αγνοήθηκε εντελώς. Πολλοί επιστήμονες θεωρούν ότι δόθηκε δυσανάλογη έμφαση στις μηχανές, αφήνοντας λίγα πράγματα στον ανθρώπινο παράγοντα. Η τεχνητή νοημοσύνη φαίνεται ότι δεν μπορεί να αντικαταστήσει πλήρως την ανθρώπινη κριτική και σκέψη στην λήψη κρίσιμων αποφάσεων, η οποία είναι απαραίτητη για περεταίρω εξέλιξη. Αυτοί που σχεδιάζουν το industry 5.0 θέλουν να δώσουν ισότιμο και κάποιες φορές πιο κρίσιμο ρόλο στον άνθρωπο. Ενώ οι προηγούμενες βιομηχανικές επαναστάσεις κράτησαν σχεδόν ένα αιώνα η κάθε μια, το industry 4.0 θα δώσει τη θέση του στο industry 5.0 πολύ πιο σύντομα και θα είναι η εποχή της απόλυτης συνεργασίας ανθρώπινου παράγοντα και έξυπνων συστημάτων. Με το σημαντικότερο ρόλο που θα αναλάβει ο άνθρωπος στο μέλλον, σχεδιάζεται και η περιβαλλοντική παράμετρος της ανάπτυξης, έτσι ώστε αυτό που αφήνει η κάθε γενιά στην επομένη να είναι έστω και λίγο καλύτερο σε ότι αφορά στην επιβίωσή μας στον πλανήτη. Αυτά απαιτούν πολύ περισσότερο εκπαιδευμένους και ευαισθητοποιημένους πολίτες. Τελικά το μέλλον προβλέπεται πολύ πιο ανθρωποκεντρικό και βιώσιμο.

### **Επίλογος**

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην εξέλιξη και την περαιτέρω ανάπτυξη τόσο της οικονομίας, όσο και της κοινωνίας γίνεται όλο και πιο κρίσιμος. Απαιτείται έγκαιρος στρατηγικός σχεδιασμός για να προλάβουμε το μέλλον. Καινοτόμα εκπαίδευση. Δυναμικές παρεμβάσεις έτσι ώστε να είμαστε ένα βήμα μπροστά από τις εξελίξεις και

όχι να τις ακλουθούμε. Επιβάλλεται να αφήσουμε έναν καλύτερο κόσμο στις επόμενες γενιές. Το οφείλουμε στα παιδιά μας.

### **Βιβλιογραφία**

1. Schwab, K. (2017). The Fourth Industrial Revolution., εκδ. Random House Audio
2. Schwab, K. (2018). Shaping The future of Fourth Industrial Revolution., εκδ. Random House Audio
3. Schwab, K., Malleret, T. (2020). COVID-19 : The Great Reset., εκδ. World Economic Forum
4. Λακασάς, Δ. (2021). Άνθρωπος 4.0., εκδ Κλειδάριθμος

Μακροοικονομικά μεγέθη, Δημοσιονομική Πολιτική και Χρέος: μπορούν να επηρεάσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο;

**Πρελορέντζος Ν. Αρσένιος – Γεώργιος**  
Σχολή Εφαρμοσμένων Μαθηματικών και Φυσικών Επιστημών, ΕΜΠ

**Παπαδόπουλος Γ. Παναγιώτης**  
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, ΕΚΠΑ

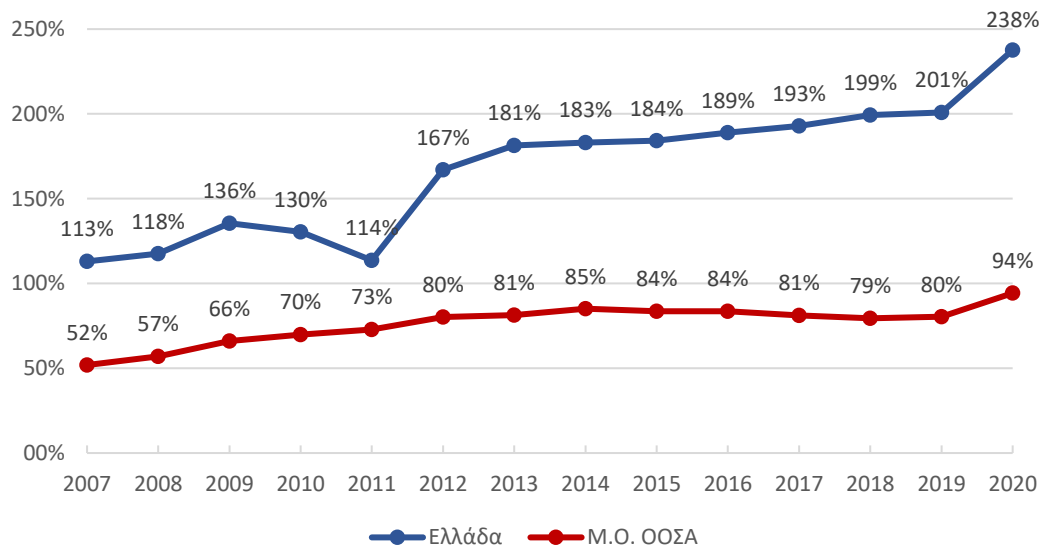
**Περίληψη:** Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται και συνδέονται μεταξύ τους τρεις (3) πολύ σημαντικές μακροοικονομικές μεταβλητές: το δημοσιονομικό έλλειμμα, το δημόσιο χρέος και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Αφού εξετάσουμε τις έννοιες αυτές και περιγράψουμε την διαδικασία σχηματισμού των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και της συσσώρευσης χρέους, θα εξετάσουμε πως το ανθρώπινο κεφάλαιο επηρεάζει και επηρεάζεται από την προαναφερόμενη διαδικασία. Συμπέρασμα της ανάλυσης αυτής, είναι το γεγονός πως, ενώ η ανάπτυξη του συγκεκριμένου συντελεστή παραγωγής μπορεί να οδηγήσει βραχυχρόνια σε αύξηση του δημοσιονομικού ελλείμματος και κατ' επέκταση σε αύξηση του δημόσιου χρέους, μακροχρόνια μπορεί να συμβάλλει σε αύξηση του ρυθμού μεγέθυνσης της οικονομίας (g)· γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του λόγου του χρέους ως προς το ΑΕΠ και σε ένα οικονομικά διαχειρίσιμο και βιώσιμο δημόσιο χρέος.

**Λέξεις Κλειδιά:** Δημοσιονομική Πολιτική, Δημοσιονομικό Έλλειμμα, Δημόσιο Χρέος, Ανθρώπινο Κεφάλαιο

## 1 Εισαγωγή

Από το ξέσπασμα της χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008 στις ΗΠΑ δύο λέξεις έχουν κατακλίσει την καθημερινότητά μας, αυτές του δημόσιου χρέους και του δημοσιονομικού ελλείμματος. Μάλιστα, όπως διαπιστώνουμε και από το *Γράφημα 1*, η παρούσα υγειονομική κρίση του COVID-19 άσκησε τρομερή πίεση πάνω στο δημόσιο χρέος όλων των χωρών. Ειδικότερα, το χρέος της Ελλάδος ως ποσοστό του ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν) αυξήθηκε από το 201% το 2019 στο 238% του ΑΕΠ το 2020, ενώ για τις χώρες – μέλη του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) το δημόσιο χρέος αυξήθηκε κατά μέσο όρο κατά 14%, αφού από το 80% για το 2019 βρέθηκε στο 94% το 2020. Οι λόγοι για αυτή την αύξηση του δημόσιου χρέους ποικίλουν και ξεφεύγουν από τα πλαίσια αυτού του άρθρου, παρ' όλα αυτά, εν συντομία, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι το πάγωμα της οικονομικής δραστηριότητας για τον έλεγχο της διασποράς του COVID-19 και η συνακόλουθη οικονομική στήριξη που έπρεπε να παρέχουν οι διάφορες κυβερνήσεις στους πολίτες τους αποτέλεσαν τις κύριες συνιστώσες αυτής της αύξησης.

**Γράφημα 1** Η εξέλιξη του δημόσιου χρέους στην Ελλάδα και στις χώρες του ΟΟΣΑ (2007 - 2020)



Πηγή: OECD. *OECD DATA, General Government Debt*. <https://data.oecd.org/gga/general-government-debt.htm> [9 Μαΐου 2022]

Από το 2008 και μετά, σχεδόν μισό εκατ. Έλληνες, στην πλειονότητά τους νέοι και με σπουδές, έφυγαν από την χώρα μας με σκοπό να αναζητήσουν στις χώρες του



εξωτερικού εργασία με μεγαλύτερες χρηματικές απολαβές, ώστε να εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και ένα πιο σταθερό μέλλον. Η κορύφωση αυτού του φαινομένου, που χαρακτηριστικά έχει ονομαστεί ως «brain drain», ήρθε στα χρόνια της κρίσης χρέους (2010 – 2016) και υπολογίζεται ότι στοίχισε στην ελληνική κοινωνία περίπου 15 δισ. €.

Συνεπώς, ένα καίριο ερώτημα που τίθεται είναι το εξής: Πως το δημόσιο χρέος συνδέεται με το ανθρώπινο κεφάλαιο, και πως το τελευταίο μπορεί να αποτελέσει καταλύτη οικονομικής ανάπτυξης και μείωσης του δημόσιου χρέους;

Σκοπός αυτού του άρθρου είναι να προσπαθήσει, μέσω της θεωρητικής ανάλυσης των δύο αυτών εννοιών, να προσεγγίσει την απάντηση σε αυτό το επίκαιρο ερώτημα.

## **2 Ορισμός Δημόσιου Χρέους**

Το δημόσιο χρέος είναι ένα απόθεμα το οποίο οφείλει η κυβέρνηση ως αποτέλεσμα παλαιότερων χρεών. Αντίθετα, το έλλειμμα είναι μια ροή, το πόσο δηλαδή η κυβέρνηση δανείζεται κατά τη διάρκεια ενός δεδομένου έτους (Blanchard O.,2003).

Με απλά λόγια δημόσιο χρέος είναι το σύνολο των οφειλών σε χρηματικές μονάδες της γενικής κυβέρνησης στο τέλος κάθε έτους, δηλαδή το τι χρωστάει ο ευρύτερος δημόσιος τομέας. Υπό την έννοια της γενικής κυβέρνησης συμπεριλαμβάνονται όλα τα επίπεδα δημόσιας διοίκησης ενός κράτους: Κεντρική Κυβέρνηση, Περιφέρεια, Δήμοι κ.τ.λ. Καθώς, η εκάστοτε κυβέρνηση αντλεί τα έσοδα της από το μεγαλύτερο μέρος των πολιτών, δηλαδή των φορολογουμένων, το δημόσιο χρέος έμμεσα είναι χρέος των φορολογουμένων. Κατ' ουσία, ο δανεισμός αποτελεί μετάθεση φορολογικού βάρους από τον παρόντα χρόνο σε επόμενους ή από την παρούσα γενιά στις επόμενες.

Ο μηχανισμός ο οποίος επιτρέπει σε μια χώρα να δανείζεται είναι η αγορά ομολόγων. Κάθε χώρα η οποία έχει ανάγκη να δανειστεί, εκδίδει κρατικά ομόλογα τα οποία διαθέτει στους δυνητικούς επενδυτές μέσω της αγοράς ομολόγων. Κάτοχοι των ομολόγων αυτών είναι κυρίως χρηματοπιστωτικά και επενδυτικά ιδρύματα, κράτη, διεθνείς οργανισμοί και σε μικρότερο βαθμό ασφαλιστικοί οργανισμοί και ιδιώτες.

Σε αυτό το σημείο λοιπόν θα ήταν σκόπιμο να αναφερθούμε σε κάποιες διακρίσεις που γίνονται με βάση την μορφή που έχει το χρέος. Η βασικότερη διάκριση είναι το

“ακαθάριστο χρέος” και το “καθαρό χρέος”. Επίσης, μια βασική διάκριση του χρέους είναι σε “εσωτερικό χρέος”, δηλαδή τα αξιόγραφα βρίσκονται σε πιστωτές εντός της χώρας και σε “εξωτερικό χρέος”, δηλαδή τα αξιόγραφα βρίσκονται σε πιστωτές που εδρεύουν εκτός της χώρας, στο εξωτερικό. Τέλος, μία άλλη πολύ σημαντική διάκριση, κυρίως για την βιωσιμότητα του χρέους, είναι αυτή σε “καταναλωτικό χρέος” και σε “παραγωγικό χρέος”, μια διάκριση η οποία γίνεται ανάλογα με τις ανάγκες που καλύπτει το δάνειο.

### **Ακαθάριστο και καθαρό χρέος**

Το ακαθάριστο χρέος περιλαμβάνει το σύνολο των υποχρεώσεων της γενικής κυβέρνησης. Το ακαθάριστο χρέος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέτρο της μακροπρόθεσμης φερεγγυότητας του κράτους. Η έννοια του σχετίζεται άμεσα με το ύψος των δαπανών εξυπηρέτησης του δημόσιου χρέους οι οποίες αφορούν κυρίως τους τόκους και τα χρεολύσια και αποτελούν μια από τις βασικότερες πτυχές του προβλήματος του δημόσιου χρέους.

Το καθαρό χρέος προκύπτει από την αφαίρεση των διαθεσίμων, των ρευστών και των καταθέσεων των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών από το ακαθάριστο χρέος. Σύμφωνα με τον Γ. Στουρνάρα (Διοικητής της Τράπεζας της Ελλάδος) το καθαρό χρέος μας παρέχει το πλεονέκτημα ότι μας δίνει μια πιο διευρυμένη πληροφόρηση σχετικά με την ικανότητα μιας κυβέρνησης και μιας χώρας να αποπληρώσει το χρέος της.

### **Εξωτερικό και εσωτερικό χρέος**

Η διάκριση του χρέους σε εξωτερικό και εσωτερικό γίνεται με βάση την προέλευσή του. Το εξωτερικό χρέος είναι το χρέος που οφείλεται σε ξένους πιστωτές, ενώ το εσωτερικό χρέος σε πιστωτές του εσωτερικού της χώρας.

Πολλές χώρες έχουν υψηλό εξωτερικό χρέος, ωστόσο αυτές οι οποίες έχουν ισχυρή οικονομία μπορούν να διαχειριστούν και να εξυπηρετήσουν το χρέος χωρίς να συντρέξει κάποιος κίνδυνος. Αντίθετα, χώρες με υψηλό εξωτερικό χρέος και ασθενή οικονομία αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξυπηρέτηση του χρέους τους, θέτοντας έτσι την οικονομία τους σε κίνδυνο. Η συνεχόμενη αύξηση του χρέους, για τις τελευταίες

χώρες, προκαλεί ανησυχία και προβληματισμό μπροστά στο πιθανό ενδεχόμενο της χρεωκοπίας λόγω μη εξυπηρέτησης των υποχρεώσεών τους.

Σε αντίθεση με τους κινδύνους που ελλοχεύουν από το υψηλό εξωτερικό δημόσιο χρέος, το εσωτερικό δημόσιο χρέος δεν αποτελεί εξίσου σημαντικό αποσταθεροποιητικό παράγοντα για την οικονομία μιας χώρας, καθώς οι υποχρεώσεις που έχει το κράτος είναι απέναντι στους ίδιους τους κατοίκους του. Παράδειγμα τέτοιας περίπτωσης αποτελεί η Ιαπωνία, η οποία έχει ένα πολύ υψηλό δημόσιο χρέος, αλλά το μεγαλύτερο κομμάτι αυτού κατέχεται από ημεδαπούς με συνέπεια να είναι μικρή η εξάρτηση της από τον εξωτερικό δανεισμό και των πιέσεων που συνεπάγεται αυτός.

### **Καταναλωτικό και παραγωγικό δημόσιο χρέος**

Μια τελευταία, αλλά πολύ σημαντική διάκριση του χρέους, είναι αυτή του καταναλωτικού και παραγωγικού δημόσιου χρέους, που χαρακτηρίζεται ανάλογα του σκοπού λήψης του δανείου προκειμένου να καλυφθούν παραγωγικές ή καταναλωτικές δαπάνες του Δημοσίου. Από την διάκριση αυτή γίνεται εμφανές ότι ο καταναλωτικός δανεισμός είναι ιδιαίτερα επιζήμιος και λίαν επικίνδυνος, καθώς διογκώνει το χρέος, χωρίς να διευρύνεται η παραγωγική δυνατότητα της οικονομίας και κατ' επέκταση του εθνικού εισοδήματος. Αντίθετα, το παραγωγικό δημόσιο χρέος συμβάλει στην βελτίωση της παραγωγικής δυνατότητας της οικονομίας. Εξαιτίας του λόγου αυτού υποστηρίζεται από αρκετούς ότι το παραγωγικό δημόσιο χρέος είναι αυτοεξυπηρετούμενο, καθώς μέσω αυτού αυξάνεται το εθνικό εισόδημα, αφού επιταχύνοντας τις επενδύσεις χρηματοδότησης από το προϊόν δανείου, παρέχεται η δυνατότητα στο Δημόσιο για εξεύρεση πρόσθετων πόρων αναγκαίων για την εξόφληση του δανείου.

### **3 Δημοσιονομικό έλλειμμα και η σχέση του με το χρέος**

Όπως έχουμε αναφέρει, το δημόσιο χρέος είναι το αποτέλεσμα των συσσωρευμένων οφειλών του παρελθόντος. Δηλαδή, το δημόσιο χρέος απεικονίζει τα συσσωρευμένα δημοσιονομικά ελλείμματα του παρελθόντος ενός κράτους.

Όπως το κάθε νοικοκυριό, έτσι και το κράτος αντιμετωπίζει έναν εισοδηματικό περιορισμό, δηλαδή οι συνολικές δημόσιες δαπάνες του πρέπει να ισούνται με τα

έσοδά του. Πριν ορίσουμε τι είναι το δημοσιονομικό έλλειμμα, που συνοπτικά προκύπτει όταν οι δαπάνες του κράτους υπερβαίνουν τα έσοδά του, ας δούμε από τι αποτελούνται οι κρατικές δαπάνες και από τι αποτελούνται τα κρατικά έσοδα.

### **Συνολικές δημόσιες – κρατικές δαπάνες**

Οι συνολικές δημόσιες – κρατικές δαπάνες σε μια χρονική περίοδο, διακρίνονται σε τρεις κυρίως κατηγορίες: τις δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες, τις μεταβιβαστικές πληρωμές και τους καθαρούς τόκους εξυπηρέτησης του δημοσίου χρέους.

Δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες: πρόκειται για τις δαπάνες ενός κράτους για την αγορά αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαιουχικών αγαθών κατά την διάρκεια της τρέχουσας περιόδου. Να σημειώσουμε ότι η αγορά κεφαλαιουχικών αγαθών αναφέρεται επίσης και ως δημόσια επένδυση.

Μεταβιβαστικές πληρωμές: πρόκειται για πληρωμές προς τους ιδιώτες για τις οποίες το κράτος δεν λαμβάνει σε αντάλλαγμα αγαθά και υπηρεσίες. Παράδειγμα μεταβιβαστικών πληρωμών αποτελούν οι παροχές του ασφαλιστικού συστήματος, οι συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων, τα επιδόματα ανεργίας και τα επιδόματα της κοινωνικής πρόνοιας.

Καθαροί τόκοι: πρόκειται για την διαφορά των τόκων που καταβάλλονται στους κατόχους των κρατικών ομολόγων μείον τους τόκους που εισπράττει το κράτος από δάνεια που έχει δώσει.

### **Κρατικά έσοδα**

Ουσιαστικά τα κρατικά έσοδα είναι οι φόροι που εισπράττει ένα κράτος. Συγκεκριμένα υπάρχουν τέσσερις κυρίως κατηγορίες φορολογικών εσόδων:

Προσωπικοί φόροι: πρόκειται για τους φόρους στο εισόδημα ενός ατόμου και στην περιουσία του. Δηλαδή, στο εισόδημα που μπορεί να προέρχεται είτε από εργασία, είτε από μετοχές, είτε από κεφάλαιο, καθώς και οι φόροι στην κινητή και ακίνητη περιουσία του.

Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση: αποτελούν συνήθως ένα ποσοστό του μισθού των εργαζομένων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργοδοτικές εισφορές είναι ίσες με τις εισφορές των εργαζομένων, οπότε η μείωση που εμφανίζεται στις καθарές αποδοχές των τελευταίων αντιπροσωπεύει μόνο το μισό περίπου του συνολικού φόρου.

Φόροι επί της κατανάλωσης: πρόκειται για έναν έμμεσο φόρο ο οποίος προστίθεται στην τελική αξία ενός αγαθού.

Επιχειρηματικοί φόροι: πρόκειται για τους φόρους που επιβάλλονται στα κέρδη των επιχειρήσεων.

Όταν οι συνολικές δημόσιες δαπάνες είναι μεγαλύτερες από τα δημόσια έσοδα υπάρχει *δημοσιονομικό έλλειμμα*, ενώ αντίθετα όταν τα δημόσια έσοδα είναι μεγαλύτερα από τις δημόσιες δαπάνες υπάρχει *δημοσιονομικό πλεόνασμα*.

Επομένως μπορούμε να δώσουμε τον ορισμό τους ελλείμματος ως εξής:

*Έλλειμμα* = (δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες + μεταβιβαστικές πληρωμές + καθαροί τόκοι) – φορολογικά έσοδα (1)

Μια δεύτερη σχετική έννοια είναι το *πρωτογενές δημοσιονομικό έλλειμμα*, όπου οι καθαροί τόκοι δεν συμπεριλαμβάνονται στις δημόσιες δαπάνες.

*Πρωτογενές έλλειμμα* = (δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες + μεταβιβαστικές πληρωμές) – φορολογικά έσοδα (2)

Ένα ερώτημα το οποίο τίθεται σε αυτό το σημείο είναι, γιατί προχωράμε στην διάκριση πρωτογενούς ελλείμματος και συνολικού δημοσιονομικού ελλείμματος. Η απάντηση είναι ότι το καθένα από αυτά απαντάει σε διαφορετικό ερώτημα.

Το συνολικό δημοσιονομικό έλλειμμα απαντάει στο ερώτημα : *Ποιος πρέπει να είναι ο δανεισμός του κράτους ώστε να χρηματοδοτήσει τις συνολικές του δαπάνες;* Δηλαδή, το έλλειμμα ενός συγκεκριμένου έτους είναι το ποσό που απαιτείται να δανειστεί το κράτος σε αυτό το συγκεκριμένο έτος.

Το ερώτημα στο οποίο απαντάει το πρωτογενές έλλειμμα είναι: *Μπορεί το κράτος να χρηματοδοτήσει τα τωρινά προγράμματά του;* Αν το πρωτογενές έλλειμμα ισούται με το μηδέν τότε τα έσοδα του ισούνται ακριβώς με τα ποσά που απαιτούνται για να χρηματοδοτήσει τις τωρινές αγορές αγαθών και υπηρεσιών και τα σημερινά κοινωνικά προγράμματα. Αν το πρωτογενές έλλειμμα είναι θετικό, το κόστος των τρεχουσών δημοσίων δαπανών και των κοινωνικών προγραμμάτων είναι μεγαλύτερο από τα φορολογικά έσοδα. Οι καθαροί τόκοι αγνοούνται στο πρωτογενές έλλειμμα επειδή δεν αντιπροσωπεύουν το κόστος των σημερινών προγραμμάτων, αλλά το κόστος παρελθοντικών δημοσίων δαπανών που χρηματοδοτήθηκαν με δημόσιο δανεισμό.

### **Σχέση ελλείμματος και χρέους**

Όπως έχουμε αναφέρει το δημοσιονομικό έλλειμμα δημιουργείται όταν οι δημόσιες δαπάνες υπερβαίνουν τα φορολογικά έσοδα. Αν στις δημόσιες δαπάνες δεν συμπεριλάβουμε τις πληρωμές των τόκων για την εξυπηρέτηση του χρέους, τότε προκύπτει το πρωτογενές έλλειμμα.

Αν το  $t$  αναπαριστά την χρονική περίοδο, τότε μπορούμε να γράψουμε το δημοσιονομικό έλλειμμα ως εξής<sup>1</sup>:

$$\text{Έλλειμμα}_t = rB_{t-1} + G_t - T_t \quad (3), \text{ όπου}$$

- $B_{t-1}$  είναι το δημόσιο χρέος στο τέλος της περιόδου  $t-1$ , ή εναλλακτικά το χρέος στην αρχή της περιόδου  $t$ .
- $r$  είναι το πραγματικό επιτόκιο και  $rB_{t-1}$  είναι οι τόκοι που πρέπει να καταβάλει η κυβέρνηση για το χρέος που έχει.
- $G_t$  είναι οι δημόσιες δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες την περίοδο  $t$ .
- $T_t$  είναι τα καθαρά φορολογικά έσοδα την περίοδο  $t$ , δηλαδή προκύπτει από τους φόρους μείον τις μεταβιβαστικές πληρωμές.

---

<sup>1</sup> Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι όλες οι μεταβλητές αναφέρονται σε πραγματικά μεγέθη.

Εναλλακτικά, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως η μεταβολή του χρέους κάθε χρονική στιγμή αντικατοπτρίζει το ύψος του δημοσιονομικού ελλείμματος το οποίο χρηματοδοτείται με νέο δανεισμό. Δηλαδή

$$B_t - B_{t-1} = \text{Έλλειμμα}_t \quad (4)$$

Από την (4) παρατηρούμε ότι αν η κυβέρνηση παρουσιάζει έλλειμμα τότε το χρέος αυξάνεται, ενώ αν η κυβέρνηση παρουσιάζει πλεόνασμα τότε το χρέος μειώνεται.

Από τις (3) και (4) παίρνουμε την ισότητα

$$\underbrace{B_t - B_{t-1}}_{\text{Αλλαγή στο χρέος}} = \underbrace{rB_{t-1}}_{\text{Πληρωμές τόκων}} + \underbrace{G_t - T_t}_{\text{Πρωτογενές έλλειμμα}} \quad (5)$$

Η (5) μας λέει δηλαδή, ότι η αλλαγή στο χρέος από την μια περίοδο στην άλλη ισούται με το άθροισμα των τόκων εξυπηρέτησης του χρέους και του πρωτογενούς ελλείμματος. Η μεταβολή στο χρέος  $B_t - B_{t-1}$  ουσιαστικά αντιπροσωπεύει τον νέο δανεισμό ο οποίος είναι αποτέλεσμα του δημοσιονομικού ελλείμματος. Μεταφέροντας το  $B_{t-1}$  στο δεξιό μέρος παίρνουμε ότι

$$B_t = (1+r)B_{t-1} + G_t - T_t \quad (6)$$

Οι εξισώσεις (5) και (6) είναι πολύ σημαντικές για κάνουμε μια συζήτηση σχετικά με τις δημόσιες δαπάνες, τα δημοσιονομικά ελλείμματα και το δημόσιο χρέος.

Οι κυβερνήσεις έχουν δύο τρόπους να καλύψουν τις κρατικές τους δαπάνες είτε μέσω της φορολογίας, είτε μέσω του δανεισμού, δηλαδή την έκδοση χρέους. Όταν τα φορολογικά έσοδα αδυνατούν να καλύψουν τις κρατικές δαπάνες έχουμε την δημιουργία του πρωτογενούς ελλείμματος όπως είδαμε και πιο πάνω ( $G - T$ ), οπότε η κυβέρνηση προκειμένου να καλύψει το δημοσιονομικό κενό που δημιουργείται προσφεύγει στον δανεισμό με την έκδοση χρέους. Όταν η κυβέρνηση επιλέγει να δανειστεί αναλαμβάνει την υποχρέωση να ξεπληρώσει το ύψος του κεφαλαίου που δανείστηκε μαζί με τους τόκους. **Δηλαδή την επόμενη περίοδο το ύψος των φορολογικών εσόδων θα πρέπει να είναι τέτοιο ώστε να καλύψει τις δημόσιες δαπάνες, αλλά και τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει η κυβέρνηση εξαιτίας του προηγούμενου δανεισμού.** Αν αποτύχουν τα φορολογικά έσοδα να καλύψουν τις

δημόσιες δαπάνες συν τους τόκους που τώρα έχει αναλάβει η κυβέρνηση, τότε αναγκάζεται η τελευταία να προσφύγει σε νέο δανεισμό, κάτι το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω συσσώρευση χρέους. Ουσιαστικά, με τον δανεισμό, μεταφέρει στο μέλλον την αύξηση των φόρων που θα μπορούσε να είχε επιλέξει προκειμένου να αποφύγει τον αρχικό δανεισμό.

Για την μείωση του χρέους μιας χώρας πρέπει να ικανοποιηθούν **δύο στόχοι**: Πρώτον, θα πρέπει να υπάρξει βελτίωση της δημοσιονομικής κατάστασης, δηλαδή να εφαρμόσει η κυβέρνηση εκείνη την δημοσιονομική πολιτική ώστε να πετύχει πρωτογενή πλεονάσματα και δεύτερον, η οικονομία θα πρέπει να μπει σε τροχιά ανάπτυξης ή για να το θέσουμε καλύτερα σε πορεία οικονομικής μεγέθυνσης.

#### 4 Ο λόγος του χρέους προς το ΑΕΠ

Στις σύγχρονες οικονομίες, ο σημαντικός δείκτης για την εξέλιξη του χρέους δεν είναι αυτός που μετράει το χρέος σε απόλυτες τιμές, αλλά ο λόγος του χρέους σε σχέση με το Α.Ε.Π. μιας χώρας, καθώς αυτός ο λόγος δείχνει τι χρωστάει μια οικονομία σε σχέση με αυτό που παράγει. Δηλαδή είναι ένας πολύ καλύτερος δείκτης προκειμένου να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα για την εξέλιξη του χρέους και το βάρος αυτού στην οικονομία.

Για να εξάγουμε τον δείκτη χρέους προς το Α.Ε.Π. αρχικά θα χρησιμοποιήσουμε την εξίσωση (6)

$$B_t = (1+r)B_{t-1} + G_t - T_t \quad (6)$$

Όπου διαιρώντας το αριστερό και το δεξί μέλος με το πραγματικό προϊόν,  $Y_t$  (πραγματικό Α.Ε.Π.) έχουμε ότι :

$$\frac{B_t}{Y_t} = (1+r) \frac{B_{t-1}}{Y_t} + \frac{G_t - T_t}{Y_t} \quad (7)$$

Τον όρο  $B_{t-1} / Y_t$  τον ξαναγράφουμε πολλαπλασιάζοντας αριθμητή και παρανομαστή με το  $Y_{t-1}$ , έτσι έχουμε ότι:

$$\frac{B_t}{Y_t} = (1+r) \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} \frac{Y_{t-1}}{Y_t} + \frac{G_t - T_t}{Y_t} \quad (8)$$



Αν υποθέσουμε ότι το πραγματικό προϊόν μεγεθύνεται με ρυθμό  $g$  δηλαδή ότι  $Y_t = Y_{t-1} + gY_{t-1} = (1+g)Y_{t-1}$  έχουμε ότι ο όρος  $Y_{t-1}/Y_t = 1/(1+g)$ , τότε:

$$\frac{B_t}{Y_t} = \frac{(1+r)}{(1+g)} \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} + \frac{G_t - T_t}{Y_t} \quad (9)$$

Με κατάλληλες αλγεβρικές προσαρμογές καταλήγουμε ότι

$$\frac{B_t}{Y_t} - \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} = (r-g) \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} + \frac{G_t - T_t}{Y_t} \quad (10)$$

Η εξίσωση (10) μας δείχνει την μεταβολή του χρέους από την μια περίοδο στην άλλη ως ποσοστό του Α.Ε.Π. και μας είναι ιδιαίτερα χρήσιμη προκειμένου να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα για να κατανοήσουμε καλύτερα γιατί το ποσοστό του χρέους αλλάζει από χρόνο σε χρόνο.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι το ποσοστό του χρέους μεταβάλλεται εξαιτίας δύο παραγόντων. Ο πρώτος λόγος είναι η διαφορά του πραγματικού επιτοκίου από τον ρυθμό μεγέθυνσης του Α.Ε.Π, και ο δεύτερος λόγος είναι το πρωτογενές έλλειμμα ως ποσοστό του Α.Ε.Π.

Συνεπώς, η αύξηση στο ποσοστό του χρέους θα είναι μεγαλύτερη:

- Όσο μεγαλύτερο είναι το πραγματικό επιτόκιο
- Όσο χαμηλότερος είναι ο ρυθμός μεγέθυνσης του πραγματικού προϊόντος
- Όσο υψηλότερο είναι το αρχικό ποσοστό χρέους ( $B_{t-1} / Y_{t-1}$ )
- Όσο μεγαλύτερος είναι ο λόγος του πρωτογενούς ελλείμματος ως προς το Α.Ε.Π.

## **5 Δημιουργία και συσσώρευση χρέους – μπορεί μια οικονομία να έχει συνεχώς χρέος;**

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει αρχικά η ανάγκη για δανεισμό και κατ' επέκταση η δημιουργία χρέους προκύπτει όταν τα κρατικά έσοδα δεν επαρκούν να καλύψουν τις

δημόσιες δαπάνες, δηλαδή όταν τα φορολογικά έσοδα δεν μπορούν να ακολουθήσουν τον ρυθμό των δημοσίων δαπανών. Η ύπαρξη πρωτογενούς ελλείμματος τροφοδοτεί την διαδικασία συσσώρευσης χρέους. Η δημιουργία των ελλειμμάτων, και κατ' επέκταση η δημιουργία χρέους, μπορεί να συνοψιστεί σε τέσσερις κυρίως κατηγορίες:

**i) Στην αδυναμία των εσόδων να ακολουθήσουν τα έξοδα και στην καθυστέρηση από πλευράς πολιτικών να προβούν στις απαραίτητες ενέργειες**

Ένας παράγοντας που τροφοδοτεί την αδυναμία των εσόδων είναι η άρνηση από μεριάς πολιτικών για υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων ή η καθυστερημένη λήψη αυτών. Η περικοπή των δαπανών ή η αύξηση της φορολογίας είναι μη ελκυστικά μέτρα για ένα κόμμα που βρίσκεται στην εξουσία και αντιμετωπίζει την επιθυμία του να επανεκλεγεί, καθώς αυτά τα μέτρα υπάρχει η περίπτωση να μην ευνοήσουν την πλειοψηφία του εκάστοτε λαού, όποτε αν αποφασίσει ένα κόμμα να τα υιοθετήσει αυτόματα αναλαμβάνει και το πολιτικό κόστος αυτών. Ένα κόστος που τα κόμματα δεν είναι πρόθυμα να το αναλάβουν. Ως εκ τούτου, παρατηρείται το φαινόμενο των επίμονων ελλειμμάτων που έχουν ως συνέπεια την συνεχή συσσώρευση χρέους.

**ii) Προσπάθεια σταθεροποίησης της οικονομίας μέσω της επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής σε περιόδους ύφεσης**

Ο δημόσιος δανεισμός είναι απολύτως λογικό να επηρεάζεται από το φαινόμενο των οικονομικών διακυμάνσεων. Όταν το επίπεδο της οικονομικής δραστηριότητας μεταβάλλεται τόσο οι κρατικές δαπάνες όσο και τα φορολογικά έσοδα επηρεάζονται.

Το χαρακτηριστικό μιας περιόδου ύφεσης είναι οι μηδενικοί ή αρνητικοί ρυθμοί μεγέθυνσης της οικονομίας. Πολλοί άνθρωποι βλέπουν τα εισοδήματά τους να μειώνονται, ενώ παράλληλα παρατηρείται και αύξηση της ανεργίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται μια μείωση των εισπράξεων από την άμεση φορολογία, καθώς και μια μείωση των έμμεσων φόρων.

Από την άλλη μεριά, οι κρατικές δαπάνες αυξάνονται καθώς αυξάνονται οι απαιτήσεις για μεταβιβαστικές πληρωμές, δηλαδή παραπάνω επιδόματα ανεργίας, πρόνοιας κτλ. Έτσι ο μόνος τρόπος για να καλυφθούν τα διογκωμένα ελλείμματα που δημιουργούνται είναι ο δανεισμός, δηλαδή βλέπουμε ότι σε περιόδους ύφεσης τα ελλείμματα

μεγαλώνουν και μαζί τους η ανάγκη για δανεισμό, οπότε και το χρέος. Εννοείται, όμως, ότι μια ορθά ασκούμενη δημοσιονομική πολιτική επιβάλλει την εξάλειψη αυτών των ελλειμμάτων σε περιόδους οικονομικής ανόδου, όπου το πραγματικό προϊόν μεγαθύνεται και το κράτος έχει την ευκαιρία να καλύψει τα ελλείμματα της περιόδου όπου η οικονομία βρισκόταν σε ύφεση.

**iii) Στην ανάγκη χρηματοδότησης έκτακτων καταστάσεων, όπως είναι ένας πόλεμος ή μια μεγάλη καταστροφή**

Ένας τρίτος λόγος ο οποίος οδηγεί στην δημιουργία ελλειμμάτων είναι η εμφάνιση έκτακτων καταστάσεων όπως, είναι ένας πόλεμος ή μια μεγάλη καταστροφή. Η χρηματοδότηση αυτών των δαπανών γίνεται κυρίως, από τι έχουμε δει μέχρι σήμερα, μέσω του δανεισμού και κατ' επέκταση την αύξηση του χρέους. Με αυτό τον τρόπο το βάρος αυτών των έκτακτων καταστάσεων μετακυλύεται και στις επόμενες γενεές, καθώς η δημιουργία χρέους θα δημιουργήσει την ανάγκη της μελλοντικής αύξησης της φορολογίας που θα το επωμισθούν οι επόμενες γενεές.

**iv) Στην χρηματοδότηση μεγάλων έργων υποδομής που απαιτούν πολύ υψηλά κεφάλαια**

Η ανάγκη χρηματοδότησης έργων υποδομής σε φυσικό και ανθρώπινο κεφάλαιο (πχ. μεταφορές, επικοινωνία, ενέργεια, εκπαίδευση) που διευρύνουν την παραγωγική δυναμικότητα της χώρας αποτελούν έναν άλλο λόγο δημιουργίας ελλείμματος το οποίο θα καλυφθεί με δανεισμό. Τα κεφάλαια που απαιτούνται για την χρηματοδότηση αυτών των έργων υποδομής είναι τεράστια και δεν μπορούν να καλυφθούν από την αύξηση της φορολογίας. Από την άλλη, ένα θέμα που εγείρουν κάποιοι είναι αν είναι και κοινωνικά δίκαιο ένα έργο που θα προσφέρει οφέλη σε αρκετές γενεές το κόστος του να το αναλάβει μια γενιά με την αύξηση της φορολογίας. Έτσι, υποστηρίζεται ότι ο βέλτιστος σχεδιασμός ενός δημοσίου έργου πρέπει να λαμβάνει πρόνοια ώστε η διαχρονική κατανομή του οφέλους που παρέχει να συμβαδίζει με τη διαχρονική κατανομή του κόστους του.

**Μπορεί μια οικονομία να έχει συνεχώς χρέος;**

Έχοντας δει λοιπόν τους λόγους που οδηγούν στην δημιουργία ελλειμμάτων και κατ' επέκταση στην χρηματοδότηση αυτών μέσω του δανεισμού, προκειμένου να ολοκληρώσουμε την ενότητα αυτή πρέπει να απαντήσουμε στο ερώτημα αν μια οικονομία μπορεί να έχει συνεχώς χρέος.

Προκειμένου να απαντήσουμε στο ερώτημα αυτό θα πρέπει να δούμε τον διαχρονικό περιορισμό της κυβέρνησης. Ο διαχρονικός περιορισμός της κυβέρνησης δίνεται από την παρακάτω εξίσωση:

$$\int_{t=0}^{\infty} e^{-R(t)}G(t)dt \leq -D(0) + \int_{t=0}^{\infty} e^{-R(t)}T(t)dt \quad (11)$$

Όπου,

- $R(t) = \int_{s=0}^t r(s)ds$ ,  $r(s)$  το πραγματικό επιτόκιο την στιγμή  $s$
- $G(t)$  οι δημόσιες δαπάνες
- $T(t)$  τα φορολογικά έσοδα
- $D(0)$  το αρχικό χρέος

Ο διαχρονικός εισοδηματικός περιορισμός της κυβέρνησης μας λέει ότι η παρούσα αξία των δημοσίων δαπανών δεν μπορεί να υπερβαίνει την παρούσα αξία των φορολογικών εσόδων συν τα αρχικά περιουσιακά του στοιχεία. Παρατηρούμε ότι επειδή το  $D(0)$  αντιπροσωπεύει χρέος παρά πλούτο μπαίνει αρνητικά στον εισοδηματικό περιορισμό. Ο εισοδηματικός περιορισμός λοιπόν της κυβέρνησης μας λέει ότι μπορεί να έχει συνεχώς χρέος ή ακόμη και να αυξάνει το χρέος της αρκεί η παρούσα αξία των φορολογικών εσόδων να μπορεί να καλύπτει τις συνολικές δημόσιες δαπάνες της. Παρ' όλα αυτά όμως το όριο της παρούσας αξίας του δημόσιου χρέους δεν μπορεί να είναι θετικό.

Δηλαδή αν το πραγματικό επιτόκιο είναι θετικό, ένα θετικό αλλά σταθερό πραγματικό χρέος ικανοποιεί τον εισοδηματικό περιορισμό της κυβέρνησης. Ακόμη και αν το πραγματικό χρέος αυξάνεται, ο εισοδηματικός περιορισμός ικανοποιείται στον βαθμό που το πραγματικό επιτόκιο υπερβαίνει τον ρυθμό αύξησης του πραγματικού χρέους.

Συμπερασματικά, η κυβέρνηση πρέπει να υιοθετήσει εκείνη τη δημοσιονομική πολιτική που θα της επιτρέψει την δημιουργία επαρκών πρωτογενών πλεονασμάτων ώστε η παρούσα αξία τους να αρκεί για την αποπληρωμή του χρέους. Όσο η παρούσα αξία των μελλοντικών πρωτογενών πλεονασμάτων επαρκεί για να καλύψει το χρέος τότε η οικονομία μπορεί να έχει ένα συνεχόμενο χρέος.

## **6 Δημοσιονομική Πολιτική, δημόσιο χρέος και ανθρώπινο κεφάλαιο**

Θα ξεκινήσουμε την τελευταία ενότητα του άρθρου αυτού δίνοντας αρχικά τον ορισμό του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου αναφέρεται στις γνώσεις και τις ικανότητες που αποκτά ο άνθρωπος με τη μόρφωση και την εμπειρία. Στην οικονομική επιστήμη, το ανθρώπινο κεφάλαιο μαζί με κάποιες δεξιότητες που χαρακτηρίζουν τα άτομα, όπως, η ευφυΐα, η εργατικότητα, η ενσυναίσθηση, κτλ., θεωρούνται πολύ σημαντικό για την ανάπτυξη, τόσο ενός οργανισμού, όσο και μίας χώρας στο σύνολο της. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Παγκόσμια Τράπεζα έχει εκκινήσει το “Human Capital Project” τα τελευταία τρία έτη, το οποίο αναδεικνύει τη συνδρομή του ανθρώπινου κεφαλαίου στην παγκόσμια ανάπτυξη.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο συνδέεται άμεσα με τις δημόσιες δαπάνες μίας χώρας, καθώς το μέρος των δαπανών που αφιερώνεται στον τομέα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των πολιτών, μπορεί να επηρεάσει το δείκτη ανθρωπίνου κεφαλαίου της χώρας. Ένα υψηλό επίπεδο εκπαιδευτικών υπηρεσιών, το οποίο θα καλλιεργεί σφαιρικά τις δεξιότητες των μαθητών, σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο, με συνδυασμό παραδοσιακών και σύγχρονων μεθόδων διδασκαλίας, από τα πρώτα κιόλας σχολικά έτη, έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει σε ανάδειξη επιστημόνων σε κάθε τομέα της εγχώριας οικονομίας. Παράλληλα, ένα πλαίσιο τόνωσης της αυτομόρφωσης με ελευθερία και διευκόλυνση της πρόσβασης σε σχετικές δομές (βιβλιοθήκες, ωδεία, εργαστήρια επιμόρφωσης νέων τεχνολογιών), μπορεί να μεταμορφώσει τις καθημερινές συνήθειες των νέων και των εφήβων σε δημιουργικές ενασχολήσεις.

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει καταλήξει πέραν πάσης αμφιβολίας, πως η ανάδειξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου μίας χώρας οδηγεί σε εντατική χρήση των τομέων έρευνας και ανάπτυξης και σε καινοτομίες, χαρακτηριστικά τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και βελτίωση του υλικού κεφαλαίου

(πρώτες ύλες, υποδομές, μηχανήματα, κτλ.). Η αυξημένη παραγωγικότητα καθενός από τους δύο αυτούς συντελεστές παραγωγής (εργασία και υλικό κεφάλαιο) έχει τη δυνατότητα να αυξήσει το ρυθμό μεγέθυνσης της οικονομίας, ο οποίος εκφράστηκε νωρίτερα με το σύμβολο  $g$  (growth), στην εξίσωση (6)

$$\frac{B_t}{Y_t} - \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} = (r - g) \frac{B_{t-1}}{Y_{t-1}} + \frac{G_t - T_t}{Y_t}$$

Όπως είχαμε αναφέρει σε εκείνο το σημείο, ένας από τους λόγους αύξησης του χρέους μπορεί να είναι όταν το πραγματικό επιτόκιο υπερβαίνει το ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ της χώρας. Σε αυτό ακριβώς το σημείο μπορεί να γίνει απόλυτα κατανοητή η έμφαση που πρέπει να δίνεται σε μία οικονομία στη βελτίωση του ανθρωπίνου κεφαλαίου με κατάλληλες δημοσιονομικές πολιτικές, και η συγκράτηση του εργατικού δυναμικού που κατέχει τέτοιες δεξιότητες, εντός της εγχώριας οικονομίας. Η επίτευξη ενός ρυθμού μεγέθυνσης μεγαλύτερου από το πραγματικό επιτόκιο ( $g > r$ ), ως αντίκτυπο του ποιοτικού ανθρωπίνου κεφαλαίου, δίνει τη δυνατότητα στην οικονομία να μειώσει το έλλειμμα της και το χρέος της διαχρονικά.

## 7 Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, λοιπόν, έχοντας αναλύσει και περιγράψει, τόσο την έννοια του δημοσιονομικού ελλείματος όσο και την έννοια του δημόσιου χρέους, καθώς και την διαδικασία σχηματισμού δημοσιονομικών ελλειμμάτων σε μια οικονομία με την συνακόλουθη συσσώρευση χρέους, καταλήγουμε στο ότι, ενώ οι δημόσιες δαπάνες για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου (π.χ. αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης, επιμορφωτικά σεμινάρια κατάρτισης, δημιουργία δημόσιων βιβλιοθηκών, επιδοτήσεις σε ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, κτλ.) βραχυχρόνια συμβάλλουν στην διόγκωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, εάν τα φορολογικά έσοδα δεν επαρκούν για να καλύψουν τις δαπάνες αυτές, μακροχρόνια συμβάλλουν στην ανάπτυξη του παραγωγικού συντελεστή «ανθρώπινο κεφάλαιο» ο οποίος μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και κατ' επέκταση σε αύξηση του ρυθμού μεγέθυνσης της οικονομίας ( $g$ ). γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του λόγου

του χρέους ως προς τον ΑΕΠ και σε ένα οικονομικά διαχειρίσιμο και βιώσιμο δημόσιο χρέος.

## **Βιβλιογραφία**

Abel A., Bernake B., Croushore D. (2008) *Macroeconomics Sixth Edition*. Pearson Education Inc.

Alesina A. (1988b). Credibility and Policy Converge in a Two-Party System with Rational Voters. *American Economic Review*, 78, pp.796-806.

Alesina A. and Drazen A. (1991). Why Are Stabilizations Delayed?. *American Economic Review*, 81, pp.1170-88.

Alesina A. and Tbellini G. (1990). A Positive Theory of Fiscal Deficits and Government Debt. *Review of Economic Studies*, 57, pp. 403-14.

Alison S. and Michael D. S. (2014, March). *Russia Is Ousted From Group of 8 by U.S. and Allies*. The New York Times.

Alogoskoufis G. (2013). *Macroeconomics and Politics in the Accumulation of Greece's Debt: An Econometric Investigation, 1975-2009*. Athens University of Economics and Business, Athens.

Blanchard O and Fisher S. (1990). *Lectures on Macroeconomics*, M.I.T.

Blanchard O. (2003). *Macroeconomics*, Pearson Education Inc.

Braunthal Gerard (1994). *The German Social Democrats since 1969: a Party in Power and Opposition*. Westview Press.

Buchanan J. and Wagner R. (1977). *Democracy in Deficit, The Political Legacy of Lord Keynes*. Virginia Polytechnic Institute and State University Blacksburg, Virginia.

Callaghan John T. (2000). *The Retreat of Social Democracy*. Manchester University Press.

Chambers & Mortimer. *The Western Experience*.

Christopher Duggan. *The Force of Destiny: A History of Italy Since 1796*.

Clyde H. (1977, May). *A Secret Society of Finance Ministers*. New York Times.

Dornbusch R. and Fisher S.(1990), *Macroeconomics*, McGraw-Hill, Inc.

Downs A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*, New York, Harper and Row

Edgardo Demaestri and Pietro Masci (2003). *Financial Crises in Japan and Latin America*. Inter-American Development Bank.

European Commission (2007). *EU and the G8*.

Frederic Spotts and Theodor Wieser. *Italy, a difficult democracy: a survey of Italian politics*.

Isabela Mares. *Taxation. Wage Bargaining and Unemployment*.

James L. McClain (2002). *Japan: A Modern History*. W.W. Norton & Company, pp. 562–98

Jeffrey Kingston (2001). *Japan in Transformation, 1952-2000*, pp 36-44

Mankiw G. and Taylor M. (2007). *European Edition Macroeconomics*. Worth Publishers

Mankiw G.(1997). *Macroeconomics*. Worth Publishers, New York

Medish M.(2006, February). *Russia – Odd Man in the G8*. The Globalist.

Paul Ginsborg. *A History of Contemporary Italy: Society and Politics, 1943-1988*.

Pelinescu, E. (2014). The impact of human capital on economic growth. *Procedia Economics and Finance* 22, pp. 184 – 190.

Persson T. and Svensson L. (1989). Why a Stubborn Conservative Would Run a Deficit: Policy with Time Inconsistent Preferences. *Quarterly Journal of Economics*, 104: 325-45.

Prittie, Terence (1974). *Willy Brandt: Portrait of a Statesman*. Schocken.



- Radice (1986). *Socialists in the Recession: the Search for Solidarity*. Macmillan.
- Reginald D. (1998, April). *Thinking Ahead: The onetime G-22 looks useful*. The New York Times.
- Reuters (2008, July). *FACTBOX: The Group of Eight: what is it?*.
- Rogoff K.J. (1990). Equilibrium Political Budget Cycles. *American Economic Review*, 80, pp.21-36.
- Rogoff K.J. and Sibert A. (1988). Elections and Macroeconomic Policy Cycles. *The Review of Economic Studies*, 55, pp.1-16.
- Romer D. (1996). *Advanced Macroeconomics Second Edition*. McGraw-Hill, Inc,
- Shultz G., (1993). *Turmoil and Triumph: My Years as Secretary of State*. New York: Scribner's p.148.
- Stiglitz J. (1998). *Economics of Public Sector*. w.w. Norton and Company Inc, New York.
- Tabellini G. and Alesina A. (1990). Voting on the Budget Deficit. *American Economic Review*, 80, pp.37-49.
- The International Society for Educational Information (1989). *The Japan of Today*.
- The World Bank (2021). *Human Capital Project. Year 3 Progress Report*.
- Thomas S. A. *G8: The Most Exclusive Club in the World*. The Canadian Encyclopedia, Toronto: Historical Foundation of Canada.
- Titus A. (1996). *Unraveling Global Apartheid: an overview of world politics*. Polity Press p.212-213.
- Van Houtven, Leo (2004, September). *Rethinking IMF Governance*. *Finance & Development. International Money Fund.*, p. 18.
- Walden Bello (2011, October). *Prospects for Good Global Governance: The View from the South. A Report Prepared for the Bundestag, Federal Republic of Germany*. *Global Policy Forum*.

Zachary L. (2014, March. *The Group of Eight (G8) Industrialized Nations. Council on Foreign Relations.*

Γεωργακόπουλος Θ. & Πατσουράτης, Β. (1993). *Δημόσια Οικονομική*. Αθήνα: Το Οικονομικό.

Καραβίτης Ν. (2008). *Δημόσιο Χρέος και Έλλειμμα*. Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

Ο φόβος του κορωνοϊού και οι συνέπειες στην εκπαίδευση

Αγγελική Ευσταθοπούλου

Msc Πολιτικών Επιστημών (Παν/μιο Κρήτης) – Κοινωνική Λειτουργός

Email: angefst@hotmail.com

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση και η κατανόηση των ειδών του φόβου που κατατρέχουν τους ανθρώπους εν μέσω πανδημίας και πώς αυτοί επηρεάζουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Στην αρχή αναφερόμαστε στο φόβο του σώματος και των διαπροσωπικών σχέσεων, ενώ παράλληλα επιχειρείται μια προσέγγιση υπό τη γνωστική και συμπεριφοριστική θεώρηση. Δηλαδή, πώς σκεφτόμαστε, αν επιδιώκουμε ή όχι τη γνώση και πώς λειτουργούμε με το φόβο. Εάν γίνεται ο φόβος δηλαδή, σύμμαχος ή εχθρός μας. Επιπλέον, γίνεται λόγος τον στιγματισμό και το φόβο που διακατέχει τους νέους μήπως χάσουν κάτι από όσα συμβαίνουν τόσο στα κοινωνικά δίκτυα, όσο και στην πραγματική ζωή. Κι όλα αυτά υπό τη σκιά της πανδημίας που γιγαντώνει - ούτως ή άλλως -τα άγχη και τις αγωνίες των ανθρώπων. Παρακάτω, αναφερόμαστε στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η εκπαίδευση κυρίως λόγω των εξ' αποστάσεως εκπαιδευτικών διαδικασιών και της αυξημένης χρήσης τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας - ΤΠΕ, πολλές φορές μάλιστα, μονομερώς από την εκπαιδευτική κοινότητα. Ζητήματα ψυχικής υγείας και προστασίας των δικαιωμάτων έρχονται στο προσκήνιο. Επιπροσθέτως, τονίζεται η σημασία της επικοινωνίας με στόχο τη διασφάλιση της απρόσκοπτης εκπαιδευτικής διαδικασίας και τη διατήρηση της ψυχικής υγείας σε εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτικό προσωπικό. Ο φόβος της πανδημίας διεγείρει κι άλλους ενδόμυχους φόβους, ανασφάλειες και αγωνίες. Οι νέοι, όσο κι αν φαίνεται να είναι πιο ανθεκτικοί ψυχικά, δεν γίνεται να μην επηρεαστούν. Η διατήρηση μιας – όσο γίνεται – σταθερής καθημερινότητας και κάποιες τεχνικές, δύνανται να βοηθήσουν στη σωστή διαχείριση της κρίσης της πανδημίας και του φόβου που προκαλεί. Η επαφή με τον εσωτερικό εαυτό, η αναζήτηση πνευματικότητας, η ενσυνειδητότητα και η ευγνωμοσύνη μπορεί να αποτελέσουν την αφετηρία για τη δημιουργία πιο ισχυρών προσωπικοτήτων, με ταυτόχρονη ανάδειξη της ενσυναίθησης και της (αυτό)συμπόνιας.

Λέξεις Κλειδιά: φόβος, προκλήσεις, εκπαίδευση, ΤΠΕ, επικοινωνία εξ' αποστάσεως και δια ζώσης, διαχείριση, ψυχική υγεία

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η μεγαλύτερη πρόκληση του 21ου αιώνα - με τα μέχρι τώρα δεδομένα - φαίνεται πως είναι η υγειονομική κρίση που πέρασε – και συνεχίζει να ζει η υφήλιος με τον κορωνοϊό. Μια πρόκληση, οι συνέπειες της οποίας διαφαίνονται ως ένα βαθμό, σε επίπεδο υγειονομικό και οικονομικό. Τα βαθύτερα αποτελέσματα και οι συνέπειες ωστόσο, για την ψυχική υγεία δεν έχουν ακόμα ξεδιπλωθεί. Από τις μέχρι τώρα έρευνες και μελέτες που έχουν γίνει είναι ξεκάθαρο πως η ψυχική υγεία των ανθρώπων έχει πληγεί και μένει να φανεί σε πόσο σημαντικό επίπεδο.

Το κυρίαρχο συναίσθημα που επικράτησε ήδη από την αρχή της ενημέρωσης για την ύπαρξη του εν λόγω ιού, ήταν ο φόβος. Ένα συναίσθημα το οποίο δύναται να αναλυθεί συμπεριφορικά με διαφορετικές προσλαμβάνουσες. Ο ισχυρός αυτός φόβος είχε ως αποτέλεσμα – στις περισσότερες των περιπτώσεων τη μοναξιά. Έφερε δε, τους ανθρώπους αντιμέτωπους με αισθήματα αγωνίας και άγχους, αβεβαιότητας, θυμού κι εκνευρισμού, κόπωσης (συναισθηματικής).

Η αποτύπωση του φαινομένου σε επίπεδο εκπαιδευτικού περιβάλλοντος είναι γεγονός. Ο φόβος νόσησης και οι ευρύτερες συνέπειές του, η εξ' αποστάσεως εκπαιδευτικές διαδικασίες και ο υποχρεωτικός εγκλεισμός, δεν άφησε ανεπηρέαστη τη νέα γενιά: τους μαθητές και φοιτητές της επικράτειας. Οι χαμηλότερες σχολικές και ακαδημαϊκές επιδόσεις, η αδιαφορία ως άμυνα, η αγωνία για την επιστροφή στην κανονικότητα, η μειωμένη κοινωνικότητα και διάθεση για δραστηριότητες ευχάριστες μέχρι πρότινος, είναι λίγες μόνο από τις συνέπειες του φόβου. Η γενικότερη εικόνα αυτής της κατάστασης οδηγεί τα άτομα σε distress, σε ψυχική καταπόνηση.

## **Ο ΦΟΒΟΣ**

Αναλύοντας τον φόβο εν μέσω πανδημίας θα μπορούσαμε να τον τοποθετήσουμε σε ξεχωριστές και αντιφατικές συνιστώσες. Δυνάμεθα να ομιλούμε για φόβο του σώματος και φόβο για το σώμα. Υπάρχει επίσης, ο φόβος των διαπροσωπικών σχέσεων: ο φόβος των άλλων και ο φόβος για τους άλλους. Μια γνωστική διάσταση αντίληψης της πανδημίας είναι ο φόβος της γνώσης και ο φόβος της μη γνώσης. Επιπλέον, η

συμπεριφορική διάσταση του φόβου σχετίζεται με το φόβο της δράσης και το φόβο της μη δράσης. Τέλος, άλλες μορφές φόβου σχετίζονται με τη αβεβαιότητα, το φόβο για την απώλεια εργασίας, το φόβο στιγματισμού.

Ο φόβος του σώματος σχετίζεται με την αγωνία κάποιου πως ο ίδιος ο εαυτός του αποτελεί απειλή για τον οργανισμό του τον ίδιο, αλλά και για τους γύρω του σε περίπτωση μόλυνσης με Covid-19. Την ίδια στιγμή, το άτομο αισθάνεται φόβο για το σώμα του, το οποίο αποτελεί έναν πολύτιμο θησαυρό που κινδυνεύει ανά πάσα στιγμή να μολυνθεί από κάποιον άλλο. Και στις δύο περιπτώσεις το αποτέλεσμα είναι η κοινωνική αποστασιοποίηση για την προστασία τόσο του ίδιου του ατόμου όσο και των αγαπημένων άλλων: ηλικιωμένοι, παιδιά, άτομα ευπαθών ομάδων κλπ. Ο φόβος των διαπροσωπικών σχέσεων αφορά στην επικοινωνία με το ευρύτερο κοινωνικό μας πλαίσιο. Φοβόμαστε τους άλλους, θεωρώντας ότι κινδυνεύουμε από εκείνους. Την ίδια στιγμή αγωνιούμε μήπως εμείς αποτελούμε τον κίνδυνο για τους γύρω μας, φοβούμενοι για αυτούς.

Σε γνωστικό επίπεδο, οι άνθρωποι διχάζονται ως προς τη γνώση. Υπάρχουν εκείνοι που φοβούνται τη γνώση, θεωρώντας ότι η υπερ-πληθώρα ειδήσεων και πληροφοριών τους αποσυντονίζει και τους αγχώνει. Προτιμούν να μην ενημερώνονται καθόλου ή να μαθαίνουν τα βασικά, τα απολύτως απαραίτητα και να μην εμβαθύνουν στο ζήτημα της πανδημίας. Στον αντίποδα, άλλοι άνθρωποι θεωρούν ότι η γνώση βοηθάει στην πρόληψη, τη θεραπεία και τη γενικότερη στάση απέναντι στον πανδημικό κίνδυνο. Η γνώση θεωρείται δύναμη στη συγκεκριμένη περίπτωση και η έλλειψη πηγών ενημέρωσης κάνει τα άτομα να φοβούνται. Το πόσο αυτή η ενημέρωση βέβαια, σχετίζεται με τις δικές τους θέσεις και παραμένει μονόπλευρη είναι ένα άλλο σοβαρό και υπό συζήτηση ζήτημα.

Το άλλο δίπολο του φόβου αφορά στη συμπεριφορά και τη δράση εν μέσω πανδημίας. Μια κατηγορία ανθρώπων φοβούνται τη δράση. Παραμένουν όσο γίνεται αποκομμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον τους και από τις δραστηριότητες που είχαν προ covid, με στόχο να προστατευτούν από ενδεχόμενη μόλυνση τους και κατά συνέπεια των κοντινών κι αγαπημένων ανθρώπων. Στον αντίποδα, υπάρχουν τα άτομα που φοβούνται την αδράνεια που βρέθηκαν λόγω των υποχρεωτικών περιορισμών. Έτσι, είναι πολύ πιθανόν, όχι απλά να συνεχίσουν τις δραστηριότητες που είχαν προ

πανδημίας θέλοντας να αισθανθούν πως η ζωή συνεχίζεται κανονικά, αλλά να αποκτήσουν και νέες συνήθειες.

Ο φόβος του στίγματος – ιδιαίτερα στην αρχή της πανδημίας – αποτέλεσε ένα ακόμα τροχοπέδη για την ουσιαστική ενημέρωση, πρόληψη και επικοινωνία στους κόλπους των κοινωνιών. Η τροφοδότηση αρνητικών και ανυπόστατων στερεοτύπων έφερε απόγνωση σε πολλούς νέους ανθρώπους στα χρόνια της πανδημίας. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την απόκρυψη σε περίπτωση νόσησης, την αποτροπή αναζήτησης υγειονομικής περίθαλψης και κάποιες φορές ακόμα και την άρνηση υιοθέτησης υγιεινών συμπεριφορών. (Γονιδάκης, 2020) Η μη επικοινωνία και ο αποκλεισμός λόγω φόβου στιγματισμού κάνει το άτομο να βιώνει τη μοναξιά με όλα τα παρελκόμενα που αυτό ενέχει για την ψυχική του υγεία.

Ένας άλλος φόβος που προϋπήρχε της πανδημίας COVID-19 είναι ο FOMO: Fear Of Missing Out. Πρόκειται για την αγωνία και το άγχος των νέων ότι δεν είναι αρκετά ενημερωμένοι στο τι συμβαίνει στα κοινωνικά τους δίκτυα, αλλά και στην πραγματική ζωή και για το τι κάνουν οι άλλοι. Πρόκειται για ένα φόβο που δημιουργεί αισθήματα ζήλειας, άγχους για όσα εκείνοι δεν έχουν και κατ' επέκταση μοναξιά και συναισθηματικό – κοινωνική απομόνωση. Η ανάγκη επαφής και διαμοιρασμού των προσωπικών στιγμών φαντάζει τώρα πιο αναγκαία και ουσιαστική λόγω της φυσικής αποστασιοποίησης και του περιορισμού των κοινωνικών επαφών.

Όλοι οι φόβοι έχουν μια λογική βάση εφόσον, μιλάμε για πανδημία. Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με το φόβο της απώλειας εργασίας ή έστω της γενικότερης αναπροσαρμογής των συνθηκών, κάνουν τους ανθρώπους ανήσυχους. Διαταράσσονται οι διαπροσωπικές σχέσεις τόσο λόγω των φόβων, όσο και λόγω του εγκλεισμού. Παράλληλα, οι άνθρωποι χάνουν το κέντρο τους, αναδιαμορφώνοντας - αναλόγως των συνθηκών - τη ζωή τους ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Οι νέοι αναμφισβήτητα, ήταν από τις ηλικιακές και κοινωνικές ομάδες που έχουν πληγεί περισσότερο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Όσο κι αν είναι ευπροσάρμοστοι στις συνθήκες λόγω ηλικίας, η πλήρης αβεβαιότητα του μέλλοντος, αποτελεί ανάχωμα για μια ολοκληρωμένη κοινωνική ζωή στα πλαίσια μια εκπαιδευτικής διαδικασίας.

## ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Παρόλο που τα μέχρι πρότινος προς αξιοποίηση δεδομένα για τις προκλήσεις σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες είναι σχετικά λίγα, δεν παύει να προκύπτουν σημαντικά στοιχεία. Οι έρευνες που έχουν γίνει από την αρχή της πανδημίας από διάφορους φορείς όπως η unicef, από φορείς ψυχικής υγείας και από τμήματα Πανεπιστημίων σχολών εκπαίδευσης και ψυχολογίας και τα στοιχεία που προκύπτουν, έχουν σχεδόν κοινά αποτελέσματα σε βασικούς άξονες.

Από τα πιο εμφανή και σημαντικά στοιχεία που προκύπτουν, είναι η αδυναμία κάλυψης της ύλης, τόσο στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια, όσο και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η εξ' αποστάσεως εκπαιδευτική διαδικασία δεν αποτελούσε εύχρηστο εργαλείο τα προηγούμενα χρόνια – τουλάχιστον στη χώρα μας. Αυτό κατέστησε την προσαρμογή μαθητών και εκπαιδευτικών δύσκολη και κάποιες φορές αδύνατη.

Τεχνικά προβλήματα που προέκυπταν, αδυναμία σύνδεσης και έλλειψη ενδιαφέροντος προς τη συγκεκριμένη μέθοδο, δημιουργούσε κενά στη διδακτέα ύλη. Οι νέοι παρόλο που είναι εξοικειωμένοι με την τεχνολογία από μικρή ηλικία, φαίνεται πως στο εκπαιδευτικό κομμάτι προτιμούν πιο διαδραστικές και βιωματικές μεθόδους. Τόσο οι νέοι και οι οικογένειές , όσο και οι εκπαιδευτικοί υποχρεώθηκαν απότομα και σε σύντομο χρονικό διάστημα να αλλάξουν τον τρόπο που μετείχαν στην εκπαιδευτική διαδικασία, τον τρόπο που διδασκόταν και μάθαιναν. Είναι μάλιστα, χαρακτηριστικό ότι σε νέους μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να λείπει περισσότερο η επαφή με τους συμμαθητές τους και η δια ζώσης εκπαιδευτική διαδικασία και όχι καθ' αυτός ο χώρος του σχολείου. (Τσιχουρίδης, 2021)

Σε αυτό το σημείο οφείλουμε να τονίσουμε το ρόλο των τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας ή ΤΠΕ για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας του εκπαιδευτικού συστήματος με γονείς και μαθητές – εκπαιδευόμενους. Περισσότερο από ποτέ αναδείχθηκε η σημασία τους σε αυτή τη δύσκολη παγκόσμια συγκυρία. Από έρευνες και επί του πρακτέου, προέκυψε το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα σε διαφορετικές κατηγορίες ανθρώπων.

Από τη μία πλευρά είναι εκείνοι οι εκπαιδευτικοί που έχουν λάβει επαρκείς γνώσεις για τη χρήση των ΤΠΕ και τη δεοντολογία που πρέπει να ακολουθείται. Από την άλλη, υπάρχει η κατηγορία των νέων που δεν γνωρίζουν αρκετά για τη χρήση τους και σε

συνδυασμό με το φόβο της γνώσης που αναφέραμε παραπάνω, οδηγεί σε αποφυγή περαιτέρω διερεύνησής τους. Για τους γονείς σε περίπτωση σχολικού περιβάλλοντος ισχύουν τα ίδια.

Δεν ήταν λίγες οι περιπτώσεις που μαθητές ή φοιτητές αποκλείονταν από την εκπαιδευτική διαδικασία, λόγω έλλειψης του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού. Αυτό σε συνδυασμό με την αδυναμία χρήσης του, λόγω έλλειψης των κατάλληλων γνώσεων, οδηγούσε σε αποκλεισμό αρκετούς νέους, ιδιαίτερα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Οι καθηγητές δεν είχαν την κατάλληλη εκπαίδευση και στήριξη για το τεχνολογικό αυτό εγχείρημα. Η πολύπλευρη αυτή μετάβαση συνεπώς, δημιούργησε κενά, με αποτέλεσμα να μην καταστεί εφικτό το κοινωνικο – τεχνολογικό άλμα που επιχειρήθηκε στο εκπαιδευτικό πλαίσιο.

Παράλληλα, ο εγκλεισμός και η αναγκαστική διαχείριση της νέας πραγματικότητας, έφερε τους νέους αντιμέτωπους με τον εαυτό τους και τους φόβους τους. Η κοινωνικοποίηση αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα ψυχικής ισορροπίας για τον άνθρωπο κι αυτός περιορίστηκε σημαντικά καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας. Το κλείσιμο των σχολείων και των Πανεπιστημίων καθήλωσε τους νέους στο στενό οικογενειακό περιβάλλον – το οποίο σε αρκετές περιπτώσεις προέκυπτε ακατάλληλο – αυξάνοντας τα επίπεδα άγχους, το αίσθημα της μοναξιάς, οδηγώντας πολλές φορές τους νέους σε αλλαγή συμπεριφοράς λόγω των συνεχών ματαιώσεων στη ζωή τους.

#### Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Σ' αυτή τη νέα και επικίνδυνη συνθήκη λοιπόν, έχει σημασία να τονίσουμε το ρόλο που θα έπρεπε να κατέχει η επικοινωνία. Η ειλικρίνεια, η διαφάνεια και η συμμετοχικότητα δύνανται να αποτελέσουν τις βάσεις της σωστής επικοινωνίας. (Σίμου, 2020) Οι νέοι άνθρωποι είναι πιο δεκτικοί σε ποικίλες μορφές επικοινωνίας κι όταν αυτές είναι αξιόπιστες, τα αποτελέσματα με στόχο μια ουσιαστική πολιτική διαχείρισης της κρίσης μπορεί να είναι θεαματικά με τη βοήθειά τους.

Η εκπαίδευσή τους στην ορθή χρήση των ΤΠΕ και η έγκυρη ενημέρωσή τους σε ζητήματα που άπτονται της πανδημίας, θα μπορούσε να τους καταστήσει διαμεσολαβητές με την υπόλοιπη κοινωνία, αμβλύνοντας τους φόβους και την κοινωνική απομόνωση. Σε περιόδους κρίσης όλες οι φωνές πρέπει να ακούγονται και



αυτές να αποτελούν το έναυσμα εποικοδομητικών συζητήσεων και αναλύσεων, με στόχο την εξεύρεση λύσεων.

Αναμφισβήτητα, το ζήτημα της πανδημίας έφερε στο προσκήνιο διάφορες συζητήσεις και αντιπαραθέσεις της ιατρικής κοινότητας που μέχρι πρότινος γίνονταν κεκλιμένων των θυρών. Οι αντιπαραθέσεις αυτές που με διάθεση διαλόγου και σύνεση έφερνε σωρεία ιατροτεχνολογικών επιτευγμάτων, σήμερα αποτελεί το μήλον της έριδος για την κοινωνία, διευρύνοντας τα χάσματα και κυρίως τους φόβους και την ανασφάλεια.

Οι άνθρωποι απομονώνονται, όσοι φοβούνται την ενημέρωση κλείνονται στα στενά προσωπικά τους πλαίσια, ενώ όσοι φοβούνται τη «μη γνώση», αφήνονται έρμια της παραπληροφόρησης σε πολλές των περιπτώσεων. Όπως επισημαίνει η κ. Σίμου, «η αντίληψη του κινδύνου και τα επίπεδα ανησυχίας που συνοδεύουν την προσλαμβάνουσα αβεβαιότητα τείνουν να είναι πιο έντονα όταν ο κίνδυνος είναι αναπόφευκτος, μη εθελούσιος, σχετιζόμενος με αναξιόπιστους οργανισμούς ή άτομα. Επιπλέον, σύμφωνα με το μοντέλο του νοητικού θορύβου, όταν τα άτομα βρίσκονται σε επίπεδο υψηλού άγχους και ανησυχίας λόγω μιας απειλής, η ικανότητα να επεξεργαστούν αποτελεσματικά και αποδοτικά τις πληροφορίες μειώνεται δραματικά. Τέλος, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η σχέση μεταξύ θετικής και αρνητικής πληροφορίας είναι ασύμμετρη με την τελευταία να υπερिσχύει και τα αρνητικά μηνύματα να έχουν μεγαλύτερο επικοινωνιακό αντίκτυπο από τα θετικά.»

Οι νέοι άνθρωποι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι πιο αισιόδοξοι – ειδικότερα όταν εκπαιδεύονται σε αυτό – και δεκτικοί στην πληροφόρηση. Εάν λάβουν επαρκή και σωστά μηνύματα, με κριτική σκέψη και επεξεργασία μπορούν να τα φιλτράρουν και να έχουν μια πιο σφαιρική και σωστή ιδέα του τι πραγματικά συμβαίνει. Χωρίς φυσικά, να ξεχνάμε όλες τις παραμέτρους αβεβαιότητας που ούτως ή άλλως ισχύουν καθ' όλη την περίοδο της νέας πανδημίας. Για να συμβεί αυτό ωστόσο, θα πρέπει όλοι οι φορείς ενημέρωσης, τα ΜΜΕ και ο κρατικός μηχανισμός να συνεργάζονται εποικοδομητικά με στόχο την απρόσκοπτη και έγκυρη πληροφόρηση.

Στα πλαίσια εκπαιδευτικών δομών, η ενημέρωση προς και από τους νέους προς τα υπόλοιπα εκπαιδευτικά δίκτυα, θα μπορούσε να γίνει μέσω ημερίδων με τη χρήση ΤΠΕ και τη δημιουργία ηλεκτρονικών εντύπων, εφημερίδων και κοινωνικών διαφημίσεων. Από αυτό ολόκληρο το εκπαιδευτικό πλαίσιο θα μπορούσε να αποκομίσει θετικές

εμπειρίες. Οι συμμετέχοντες θα αισθανθούν υπερηφάνεια για την αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων κρίσης και ψυχικό σθένος. Παράλληλα, θα δημιουργηθεί ένα πνεύμα αλτρουισμού και συνεργασίας μέσω της παροχής βοήθειας σε τρίτους.

#### Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΩΣΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Κατανοούμε λοιπόν, ότι ο φόβος της πανδημίας για πολλούς νέους έχει γίνει μια γενικευμένη κατάσταση που τους προβληματίζει και δεν τους αφήνει απρόσκοπτα να συνεχίσουν τη μαθησιακή διαδικασία. Η ηλικία, οι προσλαμβάνουσες του καθενός, το γεωγραφικό στίγμα στο οποίο βρίσκονται, οι σημαντικοί Άλλοι και οι κοινωνικές συναναστροφές τους - ήδη προ πανδημίας - αποτελούν καταλυτικούς παράγοντες εξέλιξης της κοινωνικότητας και της διαχείρισης του φόβου και της αβεβαιότητας.

Η συνεχής αγωνία, το άγχος και ο φόβος που πολλές φορές επηρεάζει τους νέους μπορεί να κατασταλεί με διάφορους τρόπους. Η βασικότερη προϋπόθεση είναι η αποδοχή της κατάστασης. Να κατανοήσει ο μαθητής/ φοιτητής ότι τα νέα δεδομένα ήρθαν για να μείνουν και είναι άγνωστη η επιστροφή στη ζωή όπως την ξέραμε. Αυτό ως δεδομένο τους θέτει προ των ευθυνών τους απέναντι πρωταρχικά στον εαυτό τους κι έπειτα προς τους άλλους.

Δύναται μάλιστα, να αποτελέσει την κινητήριου δύναμη για μια ουσιαστική αλλαγή της καθημερινότητας των νέων. Αρχικά, είναι οι ίδιοι που οφείλουν να νοιαστούν για τον εαυτό και την υγεία τους, διατηρώντας ένα ισχυρό ανοσοποιητικό σύστημα. Ο συνδυασμός σωστής διατροφής και άσκησης σωματικής και πνευματικής βοηθούν σε αυτή τη κατεύθυνση. Η εστίαση, καθιέρωση και διατήρηση μιας συγκεκριμένης ρουτίνας βοηθάει στην ψυχική ισορροπία. Ακόμα κι αν χρειάζεται κάποιος να βρίσκεται σε κατ' οίκον περιορισμό, το να ακολουθεί μια συγκεκριμένη ρουτίνα σε καθημερινή βάση βοηθάει.

Η επαφή με συνομήλικους είναι ένας ακόμα τρόπος διαχείρισης του άγχους και του φόβου της πανδημίας. Η επικοινωνία ενός προβλήματος σε τρίτους, σημαντικούς ανθρώπους της ζωής μας έχει αρκετά ψυχικά οφέλη. Το πιθανότερο είναι να διαπιστώσουμε πως κι οι άλλοι διακατέχονται από ίδιες σκέψεις και προβληματισμούς με εμάς. Παράλληλα, με αυτή την επικοινωνία και το διαμοιρασμό ιδεών και σκέψεων, καλλιεργούνται αξίες και δυναμικές όπως η ενσυναίσθηση.

Η χρήση της τεχνολογίας αποτελεί ένα αδιαμφισβήτητο μέσο επικοινωνίας. Ωστόσο, έχει παρατηρηθεί πως η εκτεταμένη και χωρίς περιορισμούς χρήση του δύναται να είναι επιβλαβής για τη ψυχική ισορροπία του ατόμου. Η θέσπιση ορίων από τους ίδιους τους νέους είναι μια ακόμη μέθοδος διαχείρισης των ψυχολογικών συνεπειών της πανδημίας. Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ενδείκνυται για βιντεοκλήσεις που αντικαθιστούν τις εξ επαφής κοινωνικές συναναστροφές, για την πληροφόρηση σε μαθησιακά ζητήματα καθώς και για την καθημερινή ενημέρωση των νέων. Η περαιτέρω χρήση τους όμως, μπορεί να δυσχεράνει την ψυχική κατάσταση των μαθητών και φοιτητών.

Μια ακόμα μέθοδος βοηθητική στη διαχείριση του φόβου και της ενδυνάμωσης στην εκπαιδευτική διαδικασία, είναι η εστίαση σε πράγματα που ο νέος και ο εκπαιδευτικός μπορεί να εστιάσει. Ο καθένας μας μπορεί να εστιάσει μόνο σε όσα ο ίδιος σκέφτεται, αισθάνεται και πράττει. Η επικέντρωση λοιπόν, μόνο σε προβλήματα που μπορούμε άμεσα να επιλύσουμε με τη δική μας μόνο προσπάθεια είναι αυτά που πρέπει να μας απασχολούν. Με αυτό τον τρόπο διατηρούνται σταθερά τα επίπεδα άγχους και παρατηρείται καλύτερη απόδοση στις εκπαιδευτικές απαιτήσεις.

Η απότομη και υποχρεωτική χαλάρωση των καθημερινών ρυθμών ζωής και απαιτήσεων θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα για μια εκ των έσω επιθεώρηση. Η σύνδεση με τον εαυτό ιδωμένη ως «ευεργετική μοναχικότητα», περιλαμβάνει την εστίαση στις επιθυμίες και τους στόχους μας, τις σχέσεις και τις αξίες μας, την ταυτότητά μας και το γενικότερο σχεδιασμό ζωής που έχουμε. Παρατηρώντας τον εαυτό μας κατανοούμε ποιοι είμαστε και χαλαρώνουμε από τα άγχη και τις φοβίες. Επαναπροσδιορίζουμε στάσεις και δημιουργούμε ενδογενή κίνητρα για τη μάθηση. Έτσι, είναι πιο πιθανό να επιτύχουμε στόχους που σχετίζονται με αυτή.

Η ενασχόληση με πνευματικές εργασίες, όπως η εμβάθυνση σε ζητήματα θρησκείας, επαφής με τη φύση, τέχνης και μεθόδων χαλάρωσης (γιόγκα, διαλογισμός) και η ενσυνειδητότητα, φαίνεται πως έχουν ευεργετική επίδραση στην καταστολή του φόβου και άγχους. Το λεγόμενο *mindfulness*, αναφέρεται στην προσήλωση του ατόμου στο εδώ και τώρα και στην ποιότητα που δίνουμε στις στιγμές μας, αφήνοντας πίσω μηρυκαστικές σκέψεις, αρνητισμούς και κριτική.

Οι ασκήσεις ευγνωμοσύνης για ότι έχουμε, για τους ανθρώπους που συμπορευόμαστε, ακόμα και για τους άγνωστους, αλλά και για τα όσα μας συμβαίνουν, μπορεί να αποδειχθούν πολύ βοηθητικές επίσης. Επιπλέον, μπορούμε να αναγνωρίσουμε τις εμπειρίες μας – καλές και κακές – να τις αποδεχθούμε τους και να κατανοήσουμε ότι αυτές μας έφτασαν στο σήμερα, μας έκαναν δυνατούς ώστε να διαχειριστούμε οποιαδήποτε κατάσταση όσο δύσκολη κι αν είναι.

Η πανδημία μας έφερε αντιμέτωπους με τους πιο δυνατούς φόβους μας, όπως αυτός του θανάτου. Η νέα συγκυρία απαιτεί από όλους κι ιδιαίτερα από τους νέους ανθρώπους υπομονή και διορατικότητα. Η αναπτυξιακή ψυχολογία κάνει λόγο για την αναβολή ικανοποίησης των επιθυμιών σε παιδιά, ως δείκτη επιτυχίας και καλύτερων εκπαιδευτικών επιδόσεων σε μεγαλύτερη ηλικία. Η υπομονή προσφέρει ψυχική ανθεκτικότητα στους νέους ανθρώπους. Τους βοηθάει στην επικοδομητική διαχείριση του πλεονάζοντα ελεύθερου χρόνου.

Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με την ανοχή στην αβεβαιότητα, βοηθάει στην καλύτερη οργάνωση της καθημερινότητας και των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων. Η δημιουργική ανησυχία οδηγεί σε εξέλιξη κι όχι σε καθήλωση και άγχος, βοηθώντας στον αυτοέλεγχο του ατόμου. Μαθητές, φοιτητές και εκπαιδευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων έχει πιεστεί αφόρητα υπό την πίεση των μέτρων για την πανδημία. Ωστόσο, με καλή διάθεση κι από τις δύο μεριές και την κατάλληλη εκπαίδευση και ψυχολογική υποστήριξη, μπορούν να κάνουν το άλμα και να βγουν αλώβητοι από τον κυκεώνα της πανδημίας COVID-19.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο φόβος της διασποράς του κορωνοϊού, ο φόβος να μη γίνουμε κίνδυνος για τα μέλη των ευάλωτων ομάδων που συναναστρεφόμαστε, ο φόβος νόσησης και εξέλιξης της νόσου είναι παράγοντες υψηλού άγχους. Στο πλαίσιο αυτό, ενδέχεται το άγχος και ο φόβος, ως ανθρώπινη αντίδραση σε μία ψυχοπιεστική και καινούρια συνθήκη, να εκφράζονται με διαφορετικούς τρόπους, όπως δυσκολία στην εκτέλεση καθημερινών δραστηριοτήτων και στη συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Το συνεχές αίσθημα απειλής και ανασφάλειας που κυριαρχεί στις μέρες σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινότητας, μπορεί να οδηγήσει τους νέους ανθρώπους σε εκνευρισμό, ευερεθιστότητα και θυμό. Η συνεχόμενη περίοδος απομόνωσης έκανε

πολλούς να συνηθίσουν στη νέα αυτή πραγματικότητα και να μην δύνανται να επανέλθουν σε πιο κανονικές συνθήκες όταν αυτό επιτρέπεται. Οι ίδιοι, συνεχίζουν να αυτοπεριορίζονται από επαφές με τους οικείους τους ή το κοινωνικό τους περιβάλλον, βιώνοντας έντονα συναισθήματα μοναξιάς. (Ζώτα, 2021)

Η πανδημική κόπωση παρουσιάζεται όλο και περισσότερο. Οι άνθρωποι αισθάνονται κουρασμένοι από τη νέα κατάσταση, εξαντλημένοι, θλιμμένοι, νιώθοντας ανία και αίσθημα ανικανότητας για περαιτέρω τήρηση των υγειονομικών μέτρων και περιορισμών. Η πανδημία έχει οδηγήσει στη δημιουργία ενός κοινωνικού τραύματος, οι συνέπειες του οποίου δεν είναι ακόμα απολύτως μετρήσιμες στην ψυχική υγεία και την εκπαιδευτική διαδικασία.

Για τους νέους η αυτονόμηση καθίσταται μετ' εμποδίων δημιουργώντας αναχώματα στη σχέση τους με τους συνομήλικους και με την κατάκτηση της γνώσης. Η ανάγκη για γνώση, μάθηση και ουσιαστική επικοινωνία παύει να είναι εσωτερικό κίνητρο. Το ίδιο ισχύει και για το εκπαιδευτικό προσωπικό, το οποίο παύει να βλέπει το ρόλο του τόσο υποστηρικτικό, αλλά προσανατολίζεται κυρίως στο διεκπεραιωτικό της υπόθεσης. Η έλλειψη επαφής και η διευρυμένη χρήση ΤΠΕ κάνει το χάσμα μεγαλύτερο.

Το να υπάρχει, να ζει και να λειτουργεί ένας άνθρωπος σε συνθήκες κρίσης όπως αυτή της πανδημίας είναι πολύ πιθανό να συμβεί και ο COVID-19 ήρθε να μας το διδάξει σε πραγματικές συνθήκες τα τελευταία χρόνια. Η παραίτηση και η απομόνωση σίγουρα δεν αποτελούν την ενδεδειγμένη λύση στο πρόβλημα. Συνίσταται ψυχραιμία και διασύνδεση φορέων προς εξεύρεση λύσεων.

Η παιδεία και η εκπαίδευση αποτελούσαν ανέκαθεν ένα δυνατό σύμμαχο σε περιόδους κρίσεων και σήμερα - όσο ποτέ άλλοτε - οφείλουν να αποδείξουν τον ουσιαστικό τους ρόλο. Εκπαιδευτικοί και πάσης φύσεως εκπαιδευτές οφείλουν να έχουν αगाστή συνεργασία με τους νέους, μαθητές, φοιτητές και εκπαιδευόμενους. Η επί της ουσίας ενημέρωση των πρώτων από σοβαρές πηγές πληροφόρησης είναι επιτακτική. Το ίδιο και η εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους σε τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας.

Όλες οι εκπαιδευτικές δομές με τη σειρά τους οφείλουν να συνεργάζονται με δομές ψυχικής υγείας και να παρέχουν στους νέους ψυχολογική υποστήριξη. Επιπλέον, να παίρνονται πρωτοβουλίες για ημερίδες ηλεκτρονικές ή δια ζώσης, όπου θα παρουσιάζονται τεχνικές διαχείρισης του φόβου και του άγχους. Τέλος, η έννοια της

συμπόνιας, τόσο για τους άλλους όσο και του εαυτού μας (αυτοσυμπόνια) είναι καθοριστικής σημασίας για να τη διαχείριση του άγχους, της αβεβαιότητας και του φόβου που προκύπτουν από την πανδημία. Με αυτά ως δεδομένα και με καλή διάθεση μόνο, θα μπορέσει το εκάστοτε εκπαιδευτικό πλαίσιο να λειτουργήσει και να εξελιχθεί.

#### Βιβλιογραφία

1. Γαλανάκη (2021), Φοιτητική Ζωή και Πανδημία, ΕΚΠΑ Οδηγός για Φοιτητές και Φοιτήτριες
2. Γονιδάκης, Καραπατσιά, Μυλωνά, Ζηρού (2020), Η ψυχοθεραπεία εν μέσω πανδημίας Covid-19, Τριμηνιαίο Περιοδικό Προαγωγής Υγείας
3. Κεσσοπούλου, Τσιμπιδάκη (2021), Ηλεκτρονική επικοινωνία σχολείου και οικογένειας την περίοδο της πανδημίας COVID-19, Δημοκράτειο Παν/μιο Θράκης
4. Ποταμιάνος (2021), Το βίωμα της πανδημίας Covid-19, Ψυχολογικές Επιπτώσεις, εκδ. Παπαζήσης
5. UNICEF (2022), Μια μέρα στο σχολείο την εποχή του κορωνοϊού, Ανακτήθηκε στις 2022-05-22
6. UNICEF, Συνήγορος του Πολίτη (2022), Οι επιπτώσεις των περιοριστικών μέτρων Covid – 19 στα Δικαιώματα του Παιδιού, Ανακτήθηκε στις 2022-05-22

Η συνεργατική μάθηση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως εργαλείο ατομικής συνεισφοράς στο κοινωνικό σύνολο.

Μωυσίδου Ηλιανή

Δ.Ι.Ε.Κ. Γ.Ν. Δράμας

email: ilianida72@gmail.com

## **Περίληψη**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προτείνει μια παιδαγωγική πρόταση που βασίζεται στη συνεργατική μάθηση. Με τη συνεργατική μάθηση και δη ανομοιογενών ομάδων δράσης η ενεργητική συμμετοχή μπορεί να αυξηθεί και να ενώσει τα άτομα για μια ουσιαστική συνεργασία. Τα οφέλη είναι ποικίλα, ωστόσο τα πιο σημαντικά είναι η προώθηση της συλλογικής έκβασης ενός αποτελέσματος και η θεμελίωση ενός δημοκρατικού και επί ίσοις όροις κλίματος, όπου έχοντας κατακτήσει τη γνώση, η δημιουργική διαδικασία δε μένει σε ένα άτομο, αλλά τα άτομα εκφράζουν τις ιδέες και τις απόψεις τους, τις αξιολογούν / (ανα)στοχάζονται / συζητούν και συνεργάζονται για να καταλήξουν στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα με συλλογικό πρόσημο και με συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο. Η ασύγχρονη εκπαίδευση και τα μέσα τεχνολογίας και κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να βοηθήσουν ως εργαλεία στη συνολική διαδικασία. Τέλος, παρουσιάζονται πιθανές δυσκολίες και αντιστάσεις που μπορεί να καταστείλουν την εφαρμογή της παιδαγωγικής πρότασης και θα ήταν καλό να λαμβάνονται υπόψη από τους αρμόδιους φορείς για την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας της παραπάνω πρότασης.

**Λέξεις κλειδιά:** συνεργατική μάθηση, κοινωνικό σύνολο, ανομοιογενείς ομάδες, επαγγελματική εκπαίδευση

## **Εισαγωγή**

Στη σημερινή κοινωνία που ζούμε, φαίνεται να διαμορφώνονται ανισότητες που δημιουργούνται με το ισχύον σύστημα, καθώς ο σκοπός της διδασκαλίας τείνει να είναι

περισσότερο η προσαρμογή των νέων στην προετοιμασία παραγωγικής δύναμης. Στην παρούσα εργασία θα συζητηθούν ορισμένοι άξονες που θα μπορούσαν να συντελέσουν σε μια παιδαγωγική μέθοδο προσαρμοσμένη σε συγκεκριμένες ανάγκες και σκοπούς, ενώ θα παρουσιαστούν τα οφέλη αυτών και παράλληλα θα διερευνηθούν οι αντιστάσεις και δυσκολίες που ενδέχεται να εμφανιστούν. Η εκπαιδευτική βαθμίδα αφορά στην τριτοβάθμια και μεταλυκειακή εκπαίδευση.

### **Βασικοί άξονες**

Σύμφωνα με τον Sternberg (1999, όπ. ανάφ. στο Henriksen, Mishra και Fisser, 2016), η κοινωνία φαίνεται να ενθαρρύνει την πνευματική συμμόρφωση έναντι της δημιουργικότητας, ενώ οι μαθητές που διδάσκονται με τρόπο που τους ταιριάζει στον τρόπο που σκέφτονται, τα καταφέρνουν καλύτερα στο σχολείο από αυτούς που έχουν δημιουργικές ή πρακτικές ικανότητες, κάτι που φέρνει τους δεύτερους σε μειονεκτική θέση καθώς φαίνεται να αξιολογούνται με τον ίδιο τρόπο. Στις πρώτες βαθμίδες της εκπαίδευσης, θα λέγαμε ότι μέσω της διαφοροποιημένης μάθησης θα μπορούσαν να διαμορφωθούν σχετικές αλλαγές, ενώ στην τριτοβάθμια, η συνεργατική μάθηση θα μπορούσε να ωφελήσει σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευόμενους, καθώς η διαφοροποιημένη μάθηση σε πολλά τμήματα σχολών και ομάδων κατάρτισης τείνει να μην είναι εύκολα εφαρμόσιμη.

Η συνεργατική μάθηση θα μπορούσε να επιτευχθεί με τη βοήθεια εργαλείων της τεχνολογίας, ενώ παράλληλα η ασύγχρονη εκπαίδευση θα ενίσχυε την διαδικασία.

Δημιουργώντας μικρές κατά προτίμηση ανομοιόμορφες και ανομοιογενείς ομάδες και διάφορα forum, είτε μέσω κάποιας πλατφόρμας eclass, είτε μέσω διαφόρων μέσων κοινωνικής δικτύωσης, δίνεται η ευκαιρία σε μια πιο μαθητοκεντρική προσέγγιση. Κατόπιν του εκάστοτε μαθήματος, μπορούν να δοθούν σημειώσεις σε σπουδαστές καθώς και να τεθούν ομαδικές εργασίες, στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι θα αλληλοβοηθούνται ενώ θα χρησιμοποιούν την ατομική τους εξέλιξη για τη συνεισφορά σε ένα ευρύτερο (κοινωνικό) σύνολο. Βλέπουμε στοιχεία εδώ της

μάθησης – δράσης, η οποία είναι «μια προσέγγιση εργασίας και ανάπτυξης των ατόμων που χρησιμοποιεί την εργασία πάνω σε ένα πραγματικό έργο ή πρόβλημα ως τρόπο μάθησης. Οι συμμετέχοντες εργάζονται σε μικρές ομάδες δράσης για να λύσουν το πρόβλημα ή να ολοκληρώσουν το έργο τους αλλά και για να μάθουν πώς να μαθαίνουν



από αυτή τη δράση» (Yorks, O'Neil και Marsick, 1999, όπ. ανάφ. Στο Μεζιρούου, 2006). Επομένως οι μαθητές πράττουν για να έρθουν στο επιθυμητό αποτέλεσμα και να λύσουν το εκάστοτε πρόβλημα, δουλεύοντας σε ένα σύνολο.

Στην τριτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και τη μεταλυκειακή εκπαίδευση, η μετασχηματίζουσα μάθηση μπορεί να συντελέσει στην αναθεώρηση των προβληματικών νοητικών συνηθειών. Η μετασχηματίζουσα μάθηση βασίζεται στη θεωρία του μετασχηματισμού, η οποία αφορά σε δύο αντικείμενα, στις νοητικές συνήθειες και τις απόψεις (Μεζιρούου, 2006). Σύμφωνα με τον Κόκκο (2020) «η παραπάνω θεώρηση έχει μεγάλη σημασία σε ό, τι αφορά στη διαμόρφωση εκπαιδευτικής στρατηγικής από τους εκπαιδευτές ενηλίκων» (Κόκκος, 2020).

Ανάλογα με τις ανάγκες της εκάστοτε ομάδας, του διδακτικού περιεχομένου και του χρονικού περιθωρίου, μπορεί να επιχειρείται ο μετασχηματισμός μιας νοητικής συνήθειας ή μιας ή περισσότερων απόψεων, μέσω του κριτικού στοχασμού και του στοχαστικού διαλόγου (Κόκκος, 2020).

Βασικοί άξονες λοιπόν της παιδαγωγικής μου πρότασης είναι η συνεργατική μάθηση, η μετασχηματίζουσα μάθηση, η ασύγχρονη εκπαίδευση, η προώθηση της γνώσης, της δημιουργικότητας και της συνεισφοράς στο κοινωνικό σύνολο, η τεχνολογία, η πράξη, η μαθητοκεντρική προσέγγιση.

### **Παιδαγωγική Πρόταση**

Βάσει των παραπάνω αξόνων που τίθενται, η παιδαγωγική πρόταση μου ταιριάζει καθώς αφορά στην προώθηση συγκεκριμένων αξιών. Μέσω της αξιολόγησης πραγματικών αναγκών του μαθήματος και των μαθητών, μέσω της καθολικής και ενεργής συμμετοχής μαθητών και εκπαιδευτικών, οι μαθητές αντιμετωπίζονται ως ώριμα και ίσα άτομα, που συνδιαλέγονται κριτικά και ευσυνείδητα, επικοινωνώντας επί ίσους όρους στην εκπαιδευτική κοινότητα.

Επίσης, η δικτύωση με σπουδαστές άλλων σχολών για το διαμοιρασμό ιδεών και την ανάπτυξη στοχαστικών ικανοτήτων, η επέκταση της χαμένης φωνής των μαθητών στην κοινότητα, ως μία δημοκρατική διαδικασία, η προώθηση της σημασίας της ανάπτυξης δεξιοτήτων που σχετίζονται με την πολιτιστική κληρονομιά, η ανάπτυξη της ενσυναίσθησης και η κατανόηση της καταπίεσης που βιώνουν συγκεκριμένες ομάδες

μαθητών στην τάξη και των εκπαιδευτικών πολιτικών που την προκαλούν αποτελούν στοιχεία που θα διαμόρφωναν την παιδαγωγική μου πρόταση και θα στελέχωναν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα σπουδών (Χουρδάκης, n. d.).

Όταν οι άνθρωποι έχουν «ένα ενεργητικό ενδιαφέρον για τους σκοπούς οι οποίοι ελέγχουν τη δραστηριότητά τους, η δραστηριότητα αυτή γίνεται ελεύθερη ή εθελοντική και χάνει τον εξωτερικά επιβεβλημένο και δουλικό της χαρακτήρα ακόμα και όταν η σωματική όψη της συμπεριφοράς παραμένει η ίδια» (Ντιούι, 2016). Η ελεύθερη καλλιέργεια συμφιλιώνεται με την εκπαίδευση στην κοινωνική υπηρεσία, με την ικανότητα της αποτελεσματικής και πρόθυμης συμμετοχής σε δραστηριότητες, οι οποίες είναι παραγωγικές, αλλά απολείπονται των δεινών της υφιστάμενης οικονομικής συνθήκης (Ντιούι, 2016).

Μέσα από τα παραπάνω ο εκπαιδευτής παίρνει χαρακτήρα εμπυχωτή και καθοδηγητή, εμπυχώνει την ομάδα και καθοδηγεί τις διαδικασίες. Αντιμετωπίζει τους εκπαιδευόμενους ίσα και με βάση τις ανάγκες και τις δυνατότητές τους. Δεν αποτελεί την αυθεντία, παρά δημιουργεί περιβάλλοντα γνώσης, κριτικής σκέψης, συζητήσεων, στοχασμού και αναστοχασμού, στοιχεία που έχουν ιδιαίτερη σημασία θα λέγαμε στη δια βίου μάθηση.

## **Οφέλη**

Ένα από τα οφέλη που μπορεί να προκύψουν από μία τέτοια εκπαιδευτική διαδικασία είναι η επίτευξη της προώθησης ενός συμμετοχικού δημοκρατικού κλίματος, όπου η διαδικασία λήψης αποφάσεων καθίσταται συλλογική υπόθεση. Παράλληλα, οι σπουδαστές μετατρέπονται από παθητικά όντα σε ενεργά, ομιλούντα και υπεύθυνα κοινωνικά υποκείμενα. Η ανεπίσημη γνώση που διαθέτουν, αξιοποιείται πλήρως στο εκπαιδευτικό επίτευγμα (Χουρδάκης, n. d.).

Επιπλέον, οι ενήλικες παύουν να αντιμετωπίζονται ως ανώριμοι και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν κριτική συνειδητοποίηση και μια νέα μορφή μετα-γνώσης. Οι σπουδαστές «συμμετέχουν ως δημιουργικά και δραστήρια μέλη σε ποικίλες ομάδες γραμματισμού, χρησιμοποιώντας τον προφορικό, τον γραπτό, οπτικό και κιναισθητικό κώδικα επικοινωνίας για βιωματική μάθηση, κριτική, αλλά και διασκέδαση» (Bron, Bovill, Veugelers, 2016, όπ. ανάφ. στο Χουρδάκης, n. d.).

## **Δυσκολίες - Αντιστάσεις**

Οι πιθανές αντιστάσεις και δυσκολίες που μπορούν να εμφανιστούν αφορούν στο εκπαιδευτικό πλαίσιο και στην προδιάθεση του κάθε ατόμου (Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης & Θρησκευμάτων Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης Ι.ΔΕ.ΚΕ., 2010). Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, θα μπορούσε να υπάρχει η πίεση από το ισχύον πρόγραμμα σπουδών, το οποίο δρομολογεί ένα συγκεκριμένο μοτίβο υλικού και τρόπου εκπαίδευσης και μετάδοσης αυτού. Επίσης, προγράμματα κατάρτισης που έχουν ως τρόπο προσέγγισης των σπουδαστών την επικυρωμένη βεβαίωση, μπορεί να καθιστούν αδιάφορους τους εκπαιδευόμενους ως προς το περιεχόμενο, οι οποίοι ενδιαφέρονται να λάβουν μόνο τον τίτλο της πιστοποίησης της εκάστοτε κατάρτισης, την οποία θα χρησιμοποιήσουν για την αγορά εργασίας.

Ως προς την προδιάθεση του κάθε ατόμου, οι φόβοι και η ανασφάλεια των ενηλίκων ως προς τις ικανότητες και δυνατότητές τους μπορούν να αποτελέσουν κατασταλτικό παράγοντα σε ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα διδασκαλίας (Φρέιρε, 2009). Το άγχος που βιώνουν οι εκπαιδευόμενοι και ο φόβος ότι δε θα τα καταφέρουν αποτελεί μείζων θέμα, ενώ η πίεση για βιοπορισμό ενδέχεται να τους αποθαρρύνει από την εκπαιδευτική διαδικασία, θεωρώντας ότι χάνουν το χρόνο τους (Ντιούι, 2016).

Παράλληλα η πρόσβαση σε μεταλυκειακές σπουδές μπορεί να είναι ανέφικτη, είτε για οικονομικούς λόγους, είτε για κοινωνικούς (π.χ. υποχρεώσεις οικογένειας, μητρότητα). Μία τελευταία δυσκολία μπορεί να έχει να κάνει με την έλλειψη υποδομών. Η ανυπαρξία εργαλείων και εξοπλισμένων αιθουσών μπορεί να δυσκολέψει κατά πολύ την εύρυθμη λειτουργία της προτεινόμενης παιδαγωγικής πρότασης.

## **Συμπεράσματα**

Όλα τα παραπάνω στοιχεία της προτεινόμενης παιδαγωγικής πρότασης αντανακλούν την προσωπική μου άποψη, στην οποία γίνεται προσπάθεια τεκμηρίωσης μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Οι ανισότητες που δημιουργούνται από τα σημερινά προγράμματα σπουδών και τα πολυπληθή τμήματα, όπου παραδίδεται ένα μάθημα ως μια απόλυτη αρχή, την οποία οι σπουδαστές οφείλουν να οικειοποιηθούν και να μάθουν με έναν και μοναδικό τρόπο, δημιουργούν ημιμαθή άτομα που ενδιαφέρονται για την προσωπική τους εξέλιξη και όχι για την ατομική συνεισφορά τους στο κοινωνικό σύνολο. Κατά αυτόν τον τρόπο καταπιέζεται η ελεύθερη έκφραση, τυποποιείται η κρίση

του ανθρώπου και το άτομο εν τέλει ωθείται θα λέγαμε στην άβουλη διεκπεραίωση των υποχρεώσεων που του προκύπτουν.

Μέσω των βασικών αξόνων της παιδαγωγικής μου πρότασης, ο σπουδαστής μαθαίνει να εκφράζεται, να συζητά, να συνεργάζεται, να κοινωνικοποιείται, να στοχάζεται και να αναστοχάζεται, να αξιολογεί και να αυτοαξιολογεί, να αποκτά εργαλεία και τρόπους επιπλέον ενημέρωσης, ώστε να μπορεί κατόπιν των σπουδών του να εφαρμόσει αυτές τις διαδικασίες στην εργασία του. Παράλληλα μαθαίνει μέσω της πράξης και όχι μόνο μέσω της θεωρίας, επομένως μειώνεται η ανασφάλεια στις πρώτες προσπάθειες της μελλοντικής μισθωτής εργασίας του.

### **ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ**

Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης & Θρησκευμάτων Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.) (2010).

Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων: Πρόγραμμα εκπαίδευσης από απόσταση διάρκειας 100 ωρών. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα

[https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP397/ΕΝΟΤΗΤΑ\\_1.pdf](https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP397/ΕΝΟΤΗΤΑ_1.pdf)

(17/8/2021)

Χουρδάκης, Α. (n. d.). Κριτικοπραξιακή παιδαγωγική: σκέψεις από την εμπειρία του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών για την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στο ΠΤΔΕ του Πανεπιστημίου Κρήτης. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα

<https://ejournals.lib.uoc.gr/index.php/edusci/article/view/783/692> (15/12/2020).

Αξιολόγηση ποιότητας και επάρκειας των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων ως εργαλείο διασφάλισης της ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

Χριστοδούλου Ταξιαρχούλα

Email: tesichris96@gmail.com

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση των νέων ερευνητικών δεδομένων, αναφορικά με την σημαντικότητα της αξιολόγησης του βαθμού ποιότητας και επάρκειας των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων που αξιοποιούνται κατά την διαδικασία της διδασκαλίας, αλλά και εκτός αυτής ώστε να διασφαλιστεί και να βελτιωθεί η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η διασφάλιση και η συνεχόμενη αξιολόγηση της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών, αποτελεί μία δυναμική ολιστική διαδικασία, η οποία μελετά την σχολική μονάδα ως σύνολο έμψυχου και άψυχου υλικού, με σκοπό τον εντοπισμό δυνατών και αδύναμων σημείων, αναδεικνύοντας συγχρόνως τα κενά άλλων προσεγγίσεων, οι οποίες έθεταν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος την σχολική ανάπτυξη και βελτίωση, χωρίς να συμπεριλαμβάνουν επιμέρους στοιχεία που συνθέτουν το «όλον» του εκπαιδευτικού οργανισμού. Η ολιστική προσέγγιση υποστηρίζει την ολόπλευρη μελέτη όλων των εμπλεκόμενων μελών και στοιχείων που σχετίζονται με τον σχολικό οργανισμό, διασφαλίζοντας την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών εντός αυτού. Η παρούσα εργασία αναμένεται να αναδείξει όλα εκείνα τα ζητήματα που καθιστούν την ολιστική προσέγγιση ως την αποτελεσματικότερη στο πεδίο της εκπαίδευσης και κατάρτισης, διασφαλίζοντας την ποιότητα των υπηρεσιών, ενώ παράλληλα εντοπίζονται κενά και παραλήψεις άλλων εκπαιδευτικών προσεγγίσεων, οι οποίες δεν υποστηρίζουν την ανάπτυξη της ποιότητας. Η βιβλιογραφική μελέτη αναδεικνύει ενδιαφέροντα ζητήματα, τα οποία αφορούν την ολιστική προσέγγιση ενώ ταυτόχρονα συζητούνται κριτικά επιπλέον θέματα που συμβάλλουν στην διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Βασικό εύρημα της μελέτης, αποτελεί η έλλειψη οργανωμένων και στοιχειοθετημένων συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας, καθώς δεν υπάρχει σαφές πλαίσιο που να ορίζει τον τρόπο λειτουργίας τους. Επίσης, εντοπίζεται έλλειμμα στον σχεδιασμό και την υλοποίηση επιμορφωτικών

προγραμμάτων αναφορικά με τον τρόπο διασφάλισης της ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

**Λέξεις κλειδιά:** Αξιολόγηση, εκπαιδευτικές προσεγγίσεις, διασφάλιση ποιότητας, εκπαίδευση, κατάρτιση.

### **Εισαγωγή**

Η ανάπτυξη της προσέγγισης της διασφάλισης ποιότητας στους διάφορους φορείς και οργανισμούς, καθώς και οι προϋποθέσεις για την εισαγωγή της στις εκπαιδευτικές μονάδες όλων των βαθμίδων της χώρας, δεν αποτελεί καινοτομία ή καινούργιο εγχείρημα, αλλά υπάρχει εδώ και αρκετές δεκαετίες, παρόλο που δεν αξιοποιείται όσο θα έπρεπε ώστε να αξιολογηθεί και να διασφαλιστεί η ποιότητα στην εκπαίδευση και κατάρτιση (Βαβουράκη, Ζουγανέλη, Σοφού, & Κούτρα, 2007).

Αντίθετα, δίνεται ιδιαίτερα στις προσεγγίσεις που θέτουν στο επίκεντρο την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας και την βελτίωση αυτής, χωρίς ωστόσο να αξιολογούνται επιμέρους στοιχεία, τα οποία την στοιχειοθετούν και την μελετούν ως σύνολο πολλών και διαφορετικών πραγμάτων. Οι παραπάνω δύο προσεγγίσεις, μελετούν αποσπασματικά ζητήματα που άπτονται την διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών, χωρίς να δίνουν έμφαση στην πολυπλοκότητα του συστήματος και στους διαφορετικούς παράγοντες που ρυθμίζουν και καθορίζουν εντέλει την αποτελεσματικότητά του. Άλλωστε, οι σχολικοί και εκπαιδευτικοί οργανισμοί δεν είναι αποκομμένη από την ευρύτερη κοινότητα και την κοινωνία γενικότερα, καθώς επηρεάζονται και διαμορφώνονται βάση των ιδιαίτερων κάθε φορά κοινωνικοπολιτισμικών συνθηκών και των γεγονότων που λαμβάνουν χώρα τη δεδομένη ιστορική περίοδο (Sayed, 1993 · Βαβουράκη, και συν., 2007).

Ως εκ τούτου, η ολιστική προσέγγιση θεωρείται ως η καταλληλότερη και η πλέον αποτελεσματική για την διερεύνηση και διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση γενικότερα, καθώς μελετά πολλαπλούς και διαφορετικούς παράγοντες, δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη μέσα από μια δυναμική και εξελισσόμενη διαδικασία και όχι απλώς στην απλή επίτευξη προκαθορισμένων στόχων (Πασιάς, 2012). Μέσω της ολιστικής προσέγγισης θα λέγαμε ότι επιχειρείται η ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών και η ενδυνάμωση όλων των εμπλεκόμενων μελών, μέσα σε ένα

πλαίσιο ομαδικής εργασίας, σεβασμού και αλληλεγγύης, με κοινό όραμα και διάθεση για εξωστρέφεια και ενεργητικό διάλογο.

Στη συνέχεια, γίνεται προσπάθεια να περιγραφούν και να αναλυθούν κριτικά ζητήματα που σχετίζονται με την έννοια της ποιότητας στην εκπαίδευση, το πλαίσιο και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να διασφαλιστεί αυτή εντός των εκπαιδευτικών οργανισμών, όπως επίσης και ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζει η ελληνική πολιτεία σχετικά ζητήματα.

### **Η έννοια της ποιότητας στην εκπαίδευση**

Η έννοια της ποιότητας φαίνεται να απασχολεί ιδιαίτερα, τα τελευταία χρόνια τους ειδικούς, οι οποίοι ασχολούνται με θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση (Βαβουράκη, και συν., 2007). Ωστόσο, οι οικονομικοί όροι που συχνά ακολουθούν την έννοια της ποιότητας, προκειμένου να την ορίσουν και να την αξιολογήσουν, δεν έχουν θέση εντός των εκπαιδευτικών οργανισμών, καθώς δεν αποτελούν επιχειρήσεις που στοχεύουν στο κέρδος, αλλά κοινότητες διάπλασης και αγωγής σκεπτόμενων και ενεργών πολιτών (Yeung, 2002). Η εκπαίδευση άλλωστε, αποτελεί μια δυναμική, βιωματική και πολυπαραγοντική διαδικασία, μέσα από την οποία καλλιεργείται ο ελεύθερος διάλογος και η ανάπτυξη των νέων, όχι μόνο γνωστικά αλλά και κοινωνικοσυναισθηματικά (Yeung, 2002).

Η ποιότητα αποτελεί προϊόν πολλών παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζονται από κάθε ιστορική περίοδο και από το ευρύτερο κοινωνικό, οικονομικό, πολιτισμικό πλαίσιο, ενώ κάθε εμπλεκόμενο μέρος, την προσλαμβάνει και την στοιχειοθετεί με διαφορετική οπτική, η οποία σχετίζεται με το ρόλο που διαδραματίζει και επιτελεί (Sheerens, 2011).

Το να ορίσει κανείς την έννοια της ποιότητας ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, δεν αποτελεί εύκολο εγχείρημα, ωστόσο θα λέγαμε πως σχετίζεται και επηρεάζεται άμεσα από το κοινωνικό περιβάλλον, τους σκοπούς, τους στόχους, την αξιολόγηση και την εξεύρεση τρόπων για την διασφάλιση της, μέσω της ολόπλευρης μελέτης και διερεύνησης πολλών παραγόντων (Πασιάς, 2012).

### **Η διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση**

Η διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, δεν είναι δυνατό να επιτευχθεί απλώς και μόνο μέσω της αξιοποίησης μίας εκπαιδευτικής προσέγγισης, καθώς δεν θεωρείται ότι η επάρκεια αυτής είναι δεδομένη. Κάθε άλλο μάλιστα. Η

ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση, είναι δυνατό να επιτευχθεί μέσα από την συνύπαρξη και αλληλεπίδραση πολλών και διαφορετικών εκπαιδευτικών μοντέλων και προσεγγίσεων, βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εκάστοτε εκπαιδευτικού πλαισίου (Berry, 2002).

Σύμφωνα με τον Berry (2002) η αξιολόγηση και διασφάλιση της ποιότητας εντός των εκπαιδευτικών οργανισμών, αποτελεί μια συνεχή, δυναμική και μακροχρόνια διαδικασία, με σκοπό την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την καλλιέργεια αναπτυξιακής κουλτούρας. Η διαδικασία αυτή στοιχειοθετείται και χαρακτηρίζεται από σαφές πλαίσιο, στάδια, κανόνες, εργαλεία και τεχνικές, που σκοπό έχουν την ενδυνάμωση των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας και την ανάληψη δράσης για την συνεχή ανάπτυξη αυτής (Berry, 2002).

Ως εκ τούτου, η διασφάλιση της ποιότητας μπορεί να επιτευχθεί μέσω της υιοθέτησης κοινού οράματος και αξιών, καλλιεργώντας σχέσεις εμπιστοσύνης, ομαδικής εργασίας και αλληλεγγύης.

#### **Προτάσεις για την διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα**

Το πρώτο μέλημα της ελληνική πολιτείας και του αρμόδιου Υπουργείου, θα λέγαμε πως είναι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενός οργανωμένου συστήματος αξιολόγησης, το οποίο θα μελετά ολόπλευρα το εκπαιδευτικό πλαίσιο, ενδυναμώνοντας τους εκπαιδευτικούς μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων, αλλά και τα στελέχη της διοίκησης με σκοπό την καλλιέργεια αναπτυξιακής κουλτούρας μέσω της αξιοποίησης κατάλληλων εργαλείων και τεχνικών αξιολόγησης. Άλλωστε, η διαδικασία για την διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση, χρειάζεται περαιτέρω έρευνα, γεγονός που προϋποθέτει την ανάληψη πρωτοβουλιών για εκπόνηση σχετικών μελετών, οι οποίες θα υποστηρίξουν την δημιουργία ενός οργανωμένου πλαισίου ανάπτυξης των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

Επιπρόσθετα, το κέντρο βάρους κρίνεται επιτακτική ανάγκη να μετατοπιστεί από την αξιολόγηση των γνωστικών επιδόσεων και των μαθησιακών επιτευγμάτων, ως παράγοντες διασφάλισης της ποιότητας και να μεταφερθεί προς ύπαρξη σχέσεων εμπιστοσύνης, σεβασμού, θετικού κλίματος και κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης, η οποία θα διασφαλίσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.



Η ποιότητα στην εκπαίδευση είναι δυνατό να διασφαλιστεί, θέτοντας στο επίκεντρο των ενεργειών το μαθητή και την ολόπλευρη ανάπτυξη αυτού, δίνοντας προσοχή στις ανάγκες του και τις εμπειρίες του, ώστε σταδιακά να ολοκληρωθεί ως προσωπικότητα και πολίτης του αύριο. Συνεπώς, η μαθητοκεντρική προσέγγιση υποστηρίζει την βελτίωση της ποιότητας στην εκπαίδευση.

Τέλος, όπως αναφέρθηκε και σε άλλο σημείο της παρούσης η διασφάλιση της ποιότητας αποτελεί μια πολύπλευρη και δυναμική διαδικασία, με διάρκεια και επαναπροσδιορισμούς, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν σε κάθε περίοδο. Συνεπώς, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναπτυχθεί εντός κάθε εκπαιδευτικού οργανισμού κουλτούρα ανάπτυξης και εξωστρέφειας, ελεύθερος στοχαστικός διάλογος, συλλογική ηγεσία και κοινό όραμα, το οποίο θα αντικατοπτρίζεται στις ενέργειες για την διασφάλιση της ποιότητας μέσα σε αυτό. Η αξιολόγηση, ως εργαλείο ενδυνάμωσης και εντοπισμού δυνατών και αδύναμων σημείων, θεωρείται ότι μπορεί να αποτελέσει διαδικασία, η οποία θα υποστηρίξει την διασφάλιση της ποιότητας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

### **Συμπεράσματα**

Συμπερασματικά, θα λέγαμε πως η διασφάλιση της ποιότητας αποτελεί μια ολιστική διαδικασία, η οποία διερευνά το σύνολο του σχολικού οργανισμού. Την χαρακτηρίζει η δυναμικότητα, η διάρκεια και η συνεχής μελέτη όλων των παραγόντων που μπορούν να διασφαλίσουν την μακροχρόνια ύπαρξή της, θέτοντας εφικτούς στόχους και υιοθετώντας καλές πρακτικές, προς όφελος του συνόλου.

Αναμφισβήτητα, τα βήματα που πρέπει να γίνουν στην Ελλάδα είναι ακόμη πολλά και θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα ως προς την δημιουργία ενός πλαισίου, που θα υποστηρίζει την υιοθέτηση κατάλληλων πρακτικών που θα διασφαλίζουν την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η διασφάλιση της ποιότητας αποτελεί απαιτητική και δύσκολη διαδικασία. Ωστόσο, η παραχώρηση πρωτοβουλιών στους εκπαιδευτικούς, η καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας, η συλλογική διοίκηση και η ανάπτυξη κοινού πλαισίου δράσης, το οποίο θα αντικατοπτρίζει τις ανάγκες κάθε σχολικής μονάδας, θεωρείται ότι μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την χάραξη σχεδίων που θα διασφαλίσουν εν τέλει την ποιότητα στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

### **Βιβλιογραφία**

1. Βαβουράκη, Α., Ζουγανέλη, Α., Σοφού, Ε., & Κούτρα, Χ. (2007). Ευρωπαϊκές θέσεις για την ποιότητα στην εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, (13), 33-40.
2. Berry, G. (2002). Towards Quality Systems Development in NSW Public Schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 13 (2), 201-223. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1076/sesi.13.2.201.3436>. στις 10/05/2022.
3. Πασιάς, Γ. (2012). Η «ποιότητα», η «Ευρώπη των δεικτών» και οι πολιτικές των αριθμών. Στο, Τριλιανός, Α., Κουτρομάνος, Γ. & Αλεξόπουλος, Ν. (Επιμ.), Πανελλήνιο Συνέδριο με Διεθνή Συμμετοχή. *Η Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Τάσεις και Προοπτικές*, 11-13 Μαΐου 2012 (Β' Τόμος, σ.σ. 41-51). Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ΠΤΔΕ.
4. Sayed, Y. (1993). A Perspective on Quality in Education: The Quest for Zero Defect. *Quality Assurance In Education*, 1(2), 35-39.
5. Scheerens, J., Luyten, H., & Van Ravens, J. (2011). *Perspectives on Educational Quality*. New York: Springer.
6. Yeung, D. (2002). Toward an Effective Quality Assurance Model of Web-Based Learning: The Perspective of Academic Staff. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 5(2). Ανακτήθηκε από <http://www.westga.edu/%7Edistance/ojdl/summer52/yeung52.htm> στις 10/05/2022.

## Δείκτες Αξιολόγησης Ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας και Κλινική Διακυβέρνηση στα Εθνικά Συστήματα Υγείας Μ. Βρετανίας και Ελλάδας

Καλαμπαλίκη Χ., M.Sc (c), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο  
Τρουμπέτας Σ. Πανεπιστήμιο Αιγαίου, TNEY

### Περίληψη

Ασθενείς, καταναλωτές και η κοινωνία εμπιστεύονται το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό αλλά και τους οργανισμούς υγείας στην παροχή ασφαλούς και υψηλού επιπέδου φροντίδα. Ως κλινική διακυβέρνηση ορίζεται το σύνολο σχέσεων και ευθυνών που διέπουν ένα σύστημα υγείας με εμπλεκόμενους φορείς τις δομές υγείας, το σύστημα διοίκησής τους, τους ασθενείς και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, με απώτερο στόχο την διασφάλιση των βέλτιστων κλινικών αποτελεσμάτων. Παγκόσμιοι οργανισμοί έχουν αναπτύξει μεθοδολογίες και πρότυπα κλινικής διακυβέρνησης, διασφάλισης ποιότητας και παροχής ανθρωποκεντρικής φροντίδας. Οι χώρες προσαρμόζουν τα πρότυπα τους σύμφωνα με τα δημοσιονομικά και όχι μόνο, περιθώρια που έχουν, ωστόσο υπάρχει περιθώριο αποτελεσματικότερης υιοθέτησης αυτών των μεθοδολογιών. Η παρούσα εργασία παρέχει συνοπτικά ορισμούς, διαστάσεις και συνιστώσες της κλινικής διακυβέρνησης μελετώντας το βρετανικό NHS αλλά και παρέχοντας προτάσεις για το ελληνικό εθνικό σύστημα υγείας.

**Λέξεις Κλειδιά:** ποιότητα, υπηρεσίες υγείας, κλινική διακυβέρνηση

## Εισαγωγή

Οι πολιτικές που αποσκοπούν στη βελτίωση της υγείας του πληθυσμού συχνά εστιάζουν αποκλειστικά στην επέκταση της πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες υγείας αγνοώντας την ποιότητα αυτών των υπηρεσιών, υπό το σκεπτικό ότι μέσω της επέκτασης επέρχεται αυτονόητα και η βελτίωση ποιότητας (Hanefeld, et. al, 2017). Ωστόσο, τέτοιοι ισχυρισμοί αμφισβητούνται, όσο αυξάνεται η αναγνώριση του γεγονότος ότι οι ορθολογικά σκεπτόμενοι άνθρωποι αποφεύγουν υπηρεσίες υγείας κακής ποιότητας και η χαμηλή ποιότητα της περίθαλψης αποτελεί εμπόδιο στην καθολική κάλυψη υγείας (Berendes et. al, 2011). Οι Bhutta et. al (2008), αναφέρουν ότι ο σκοπός στρατηγικών βελτίωσης της ποιότητας περίθαλψης επικεντρωνόταν στη διασφάλιση απαραίτητων εισροών (τεχνολογία, εγκαταστάσεις, προμήθειες, εκπαίδευση προσωπικού), εστιάζοντας στο τμήμα της προσφοράς σύμφωνα με τις όποιες κλινικές κατευθυντήριες γραμμές (Heiby, 2014). Η αναγνώριση ότι οι προσεγγίσεις / μοντέλα βελτίωσης της ποιότητας οφείλουν να αναπτύσσονται γύρω από τον ασθενή είναι σύμφωνα με τον WHO (2015), σχετικά πρόσφατη.

Στην 1<sup>η</sup> ενότητα της παρούσας εργασίας επιχειρείται μια συνοπτική επισκόπηση των εννοιών της ποιότητας και των διαστάσεών της στον τομέα της υγείας. Αναλύονται οι βασικότερες διαστάσεις της ποιότητας (αξιολόγηση, διασφάλιση, βελτίωση) καθώς και η έννοια του κλινικού ελέγχου με παράθεση των βασικότερων προσεγγίσεων μέτρησής τους σύμφωνα με τη διαθέσιμη αρθρογραφία. Στη συνέχεια η εργασία πραγματεύεται την έννοια της κλινικής διακυβέρνησης σε δύο επίπεδα, με μια μελέτη περίπτωσης, αυτή του βρετανικού NHS καθώς και την αντιστοίχιση των βασικότερων συνιστωσών της κλινικής διακυβέρνησής του με μια πρόταση προσαρμοσμένη στα δεδομένα της Ελλάδας.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των συμπερασμάτων και της σχετικής βιβλιογραφίας.

## 1. Η ποιότητα στις υπηρεσίες υγείας: Διαστάσεις και δείκτες

Η ποιότητα στην υγειονομική περίθαλψη σχετίζεται με την αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών που παρέχουν την υπηρεσία υγείας και τους ασθενείς με τέτοιο τρόπο ώστε οι εισροές από το σύστημα υγείας να μετατρέπονται σε εκροές και απτά αποτελέσματα υγείας. Η παρεχόμενη φροντίδα υγείας οφείλει να είναι αποτελεσματική, βασιζόμενη σε αντικειμενικά κριτήρια και στοιχεία χωρίς υπερβολές ή ελλείψεις στην παροχή της (Institute of Medicine, 2001). Παράλληλα, η έννοια της κλινικής αποτελεσματικότητας τείνει να εστιάζει περισσότερο στη διαδικασία με την οποία παρέχεται η φροντίδα παρά στη μεγιστοποίηση εισροών όπως φάρμακα και εξοπλισμός (Donabedian, 1988). Οι Peabody et. al (2006), αναφέρουν ότι αν και η διαθεσιμότητα / ποσότητα των εισροών είναι εύκολα μετρήσιμη δεν θα πρέπει να εκτιμάται ως αποκλειστικός δείκτης φροντίδας που λαμβάνει ο ασθενής. Η διαδικασία της φροντίδας εξαρτάται επίσης από τη συμπεριφορά αυτών που παρέχουν φροντίδα και η ανάλυσή της αποτελεί ένα κρίσιμο σημείο έναρξης προς τη βελτίωσή της.

Αν και τα αποτελέσματα της υγειονομικής φροντίδας έχουν σημαντική πληροφοριακή αξία αποτελούν μερική μέτρηση της ποιότητας η οποία απαιτεί περαιτέρω επεξεργασία και ανάλυση, κυρίως λόγω της μη προβλέψιμης αντίδρασης / αξιολόγησης που μπορεί να έχει αυτή από τους ασθενείς (Peabody, 2006). Επομένως οι διαστάσεις αξιολόγησης της ποιότητας φροντίδας έχουν τόσο εννοιολογικές όσο και πρακτικές προκλήσεις απαιτώντας μια ισχυρή βάση δεδομένων που θα λειτουργεί ως βάση σύγκρισης μεταξύ παρεμβάσεων (Hanefeld et. al, 2017). Για παράδειγμα οι Leonard και Masatu (2010) αναφέρουν ότι η πρακτική της παρατήρησης της αλληλεπίδρασης ιατρού και ασθενή μπορεί να είναι μεροληπτική λόγω της αλλαγής συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια της παρατήρησης. Μια διαφορετική προσέγγιση, αυτή της αξιολόγησης των ιατρικών αρχείων βασίζεται ιδιαίτερα στο βαθμό οργάνωσης και ανάπτυξης του συστήματος υγείας και ενδέχεται να συναντήσει δυσχέρειες στην εφαρμογή. Ωστόσο, πάρα τις όποιες προκλήσεις η αρθρογραφία στο θέμα της ποιότητας στην υγεία συνεχώς διευρύνεται (Das, 2008, Talib et. al, 2015, Fatima et. al, 2019), χωρίς ωστόσο να υφίσταται ένας κοινά αποδεκτός ορισμός.

Οι Campbell et. al (2000) διαχωρίζουν τις διαστάσεις της ποιότητας ως τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται αυτή α) για τον ασθενή β) για το γενικό πληθυσμό μέσω της θεωρίας των συστημάτων (υποδομή, διαδικασία, αποτέλεσμα) του μοντέλου Donabedian (1988). Βασικές συνιστώσες της ποιότητας στη μελέτη τους αποτελούν α) η πρόσβαση / διαθεσιμότητα και β) η αποτελεσματικότητα συνυπολογίζοντας ωστόσο και την αντίληψη ποιότητας όλων των ομάδων ενδιαφέροντος (stakeholders). Οι Buetow και Roland (1999) εντοπίζουν τέσσερις συνιστώσες οι οποίες περιγράφονται συνοπτικά στον παρακάτω πίνακα:

**Πίνακας 1: Προσεγγίσεις εκτίμησης της ποιότητας**

Διαστάσεις Ποιότητας	Περιγραφή	Εργαλεία Μέτρησης
<b>Αξιολόγηση</b>	Σύγκριση των αποτελεσμάτων που έχει επιτύχει το σύστημα συγκριτικά με τους στόχους που έχουν τεθεί προκειμένου να εντοπιστούν σφάλματα και ελλείψεις	Διάγραμμα Ελέγχου Διάγραμμα Διασποράς / Ροής Διάγραμμα αιτίας και αποτελέσματος Έρευνες ικανοποίησης ασθενών / προσωπικού
<b>Διασφάλιση</b>	Ο καθορισμός ενός συγκεκριμένου σαφώς διατυπωμένου ορίου ποιότητας ως αποτέλεσμα αποτελεσματικών λειτουργιών διοίκησης	Δείκτες Ποιότητας Κάλυψη στόχων Σύγκριση με πρότυπα
<b>Βελτίωση</b>	Εντοπισμός αποκλίσεων και μεθόδων βελτίωσης μέσω όρων παραγωγής, υιοθέτηση κουλτούρας Ολικής Ποιότητας και Διοίκησης Μέσω Στόχων (MBO).	Εκθέσεις τμημάτων Στατιστικά Στοιχεία Εξειδικευμένες Αναλύσεις
<b>Κλινικός Έλεγχος</b>	Συστηματική αξιολόγηση υγειονομικής υπηρεσίας / παρέμβασης / κλινικής πρακτικής απέναντι σε συγκεκριμένα κριτήρια	Αξιολόγηση θεραπευτικής παρέμβασης σε σύγκριση με βέλτιστες πρακτικές και πρότυπα Αποτελέσματα περιστατικών (θάνατος, ενδονοσοκομειακές λοιμώξεις)

Πηγή: Buetow et. al (1999), Cooper (2004), Κουτουζής (1999), Ιδία Επεξεργασία

Στην ανάλυση της παρούσας ενότητας πρέπει να αναφερθεί ότι η υιοθέτηση, εφαρμογή και αξιολόγηση της υγειονομικής περίθαλψης συνδέεται άμεσα με το μοντέλο κλινικής διακυβέρνησης το οποίο πραγματεύεται η επόμενη ενότητα της παρούσας εργασίας.

## **2. Κλινική Διακυβέρνηση: Μελέτη Περίπτωσης, NHS, Μ. Βρετανία**

Η κλινική διακυβέρνηση μπορεί να οριστεί ως το πλαίσιο μέσω του οποίου οι πάροχοι υγειονομικής περίθαλψης είναι υπόλογοι να βελτιώνουν την ποιότητα των υπηρεσιών τους, διασφαλίζοντας υψηλό επίπεδο φροντίδας (Macfarlane, 2019). Όπως

διαφαίνεται από την προηγούμενη ενότητα της εργασίας, η βελτίωση της ποιότητας πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα των συστημάτων υγείας διεθνώς.

Η κλινική διακυβέρνηση περιλαμβάνει ένα πολύπλοκο μείγμα από συντρέχουσες δραστηριότητες σε πολλαπλά επίπεδα από τη χρηματοδότηση μέχρι την παροχή της περίθαλψης. Αυτές οι δραστηριότητες εκτείνονται από στρατηγικό (νομοθετικό) μέχρι λειτουργικό (οικονομική και κλινική αναφορά ) επίπεδο. Περιλαμβάνει δε, ένα πλήθος θεσμών και δομών στα επίπεδα περίθαλψης σε κάθε επίπεδο διαδικασιών (Jakubowski and Saltman, 2013). Παράλληλα, αυτές οι διαδικασίες έχουν ταυτόχρονα πολιτικές, οικονομικές, κλινικές, θεσμικές, νομικές αλλά και κοινωνικές διαστάσεις. Αναδύεται λοιπόν το συμπέρασμα ότι η κλινική διακυβέρνηση είναι ένας σύνθετος τομέας ευθύνης που απαιτεί σύνθετη αναλυτική οπτική (Duran, 2011).

Η κλινική διακυβέρνηση εισήχθη για πρώτη φορά στο Ηνωμένο Βασίλειο στα τέλη της δεκαετίας του '90 ως απάντηση σε εκτεταμένες αστοχίες στην παροχή υπηρεσιών υγείας (HQSC, 2017). Το σύστημα υγείας (NHS) εντόπισε ανισορροπίες μεταξύ προτεραιοτήτων της διεύθυνσης και του ιατρικού προσωπικού (οικονομικοί στόχοι απέναντι από μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση). Η κλινική διακυβέρνηση θα παρείχε τις κατευθυντήριες γραμμές για μια κοινή γραμμή στην παροχή υψηλής ποιότητας φροντίδας.

Παρά τις διαφορές στους τυπικούς ορισμούς της κλινικής διακυβέρνησης στη βιβλιογραφία εντοπίζονται κοινές προσεγγίσεις που συνοψίζονται στα εξής (Flynn et. al, 2015):

- Συμμετοχή του ασθενή και συμμετοχικός σχεδιασμός των υπηρεσιών
- Ανοικτή, διάφανη και ανοικτή κουλτούρα γνώσης και μάθησης
- Προτεραιοποίηση της βελτίωσης ποιότητας και της ασφάλειας του ασθενή
- Κλινική ηγεσία για ποιότητα και ασφάλεια
- Έμφαση στη συνεργασία όλων των μελών που εμπλέκονται στην παροχή φροντίδας
- Ομαδικότητα και συνεργασία μεταξύ διαφορετικών κλάδων
- Μέτρηση των κλινικών διαδικασιών και αποτελεσμάτων
- Χρήση δεδομένων για τον εντοπισμό αποκλίσεων
- Αποτελεσματική διαχείριση κλινικών κινδύνων

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προσεγγίζει την έννοια της κλινικής διακυβέρνησης σε 4 συνιστώσες (WHO, 1983 στους Scally και Donaldson, 1998):

- Επαγγελματική απόδοση (τεχνική ποιότητα)
- Χρήση πόρων (αποδοτικότητα)
- Διαχείριση κινδύνων (ο κίνδυνος τραυματισμού ή ασθένειας που σχετίζεται με την παροχή της υπηρεσίας)
- Ικανοποίηση ασθενή με την υπηρεσία που του προσφέρεται

Αυτές οι διαστάσεις της ποιότητας αναπτύχθηκαν περαιτέρω στα δομικά χαρακτηριστικά του NHS το οποίο παρέχει εθνικές κατευθυντήριες γραμμές για κλινικές παρεμβάσεις μέσω του Εθνικού Ινστιτούτου για την Υγειονομική και Κλινική Αριστεία (National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE<sup>2</sup>). Το NICE από το 1999 λειτουργεί ως συμβουλευτικός φορέας πιστοποίησης προς την κατεύθυνση αναβάθμισης των υπηρεσιών υγείας. Κατά τα χρόνια λειτουργίας του θεσπίστηκαν πρότυπα ποιότητας τα οποία με τη σειρά τους εντάχθηκαν στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (NSF<sup>3</sup>) ενώ η εφαρμογή αυτών των προτύπων σε ελεγκτικό επίπεδο αποτελεί αντικείμενο της Επιτροπής Υγείας η οποία μέχρι το 2004 ήταν τμήμα του NHS και το 2009 μετονομάστηκε σε Επιτροπή Ποιότητας Φροντίδας (Care Quality Commission, CQC<sup>4</sup>).

Το NHS έχει μακρά ιστορία στην ανάπτυξη πολιτικών για την υγεία οι οποίες ενσωματώθηκαν σε εθνικά πλαίσια υπηρεσιών καθορίζοντας στόχους, προτεραιότητες και κατανομή πόρων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο (Jakubowski and Saltman, 2013). Ωστόσο, η πιο συνεπής κινητήρια δύναμη για τις αλλαγές των μοντέλων κλινικής διακυβέρνησης μεταξύ κυβερνήσεων τις τελευταίες δεκαετίες ήταν η επιθυμία για τον έλεγχο του κόστους χωρίς συμβιβασμούς στην ποιότητα για όλους τους χρήστες του συστήματος υγείας (Greer, 2011). Στους οργανισμούς του NHS, ο διευθύνων σύμβουλος έχει τη συνολική ευθύνη για την κλινική διακυβέρνηση ενώ κάθε νοσοκομείο έχει επικεφαλής κλινικής διακυβέρνησης τον διευθυντή ιατρικής υπηρεσίας. Ανάλογα με το μέγεθος και τη δομή του οργανισμού, η διακυβέρνηση μπορεί να διαμορφωθεί σε

---

<sup>2</sup> <https://www.nice.org.uk/>

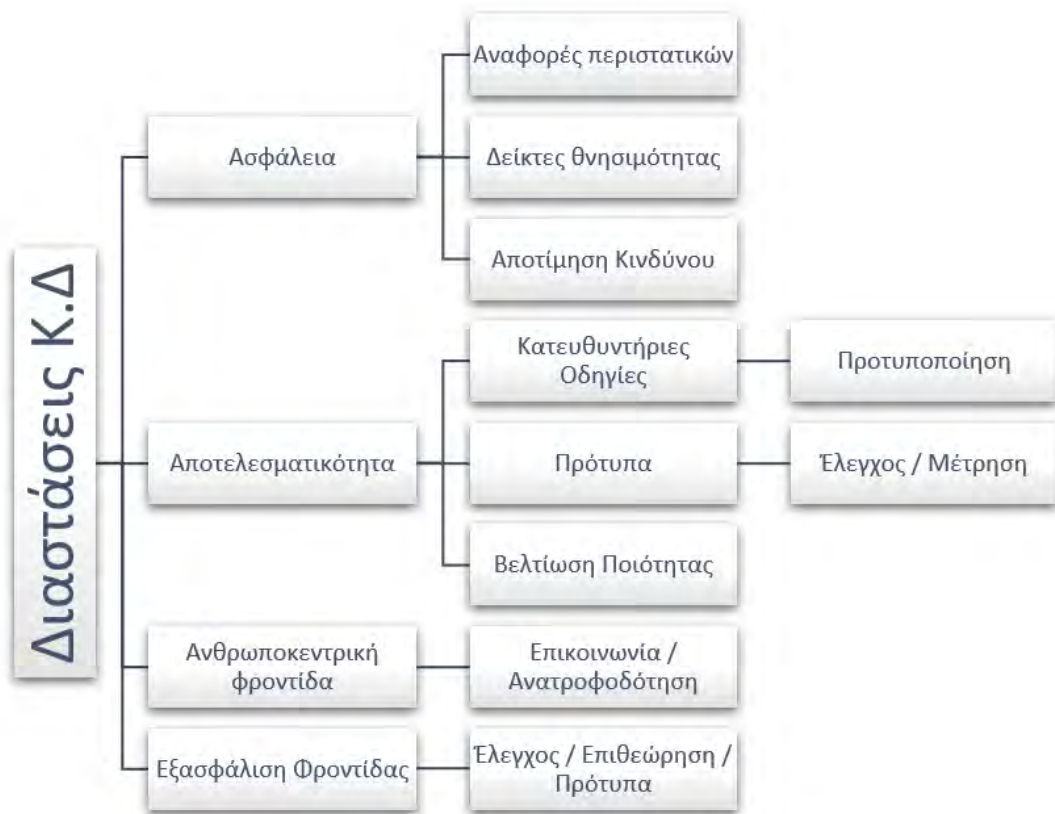
<sup>3</sup> <https://www.nsf.org/>

<sup>4</sup> <https://www.cqc.org.uk/>



πολλές διεπιστημονικές βαθμίδες (Mcfarlane, 2019). Στο παρακάτω γράφημα αναλύονται οι συνιστώσες της κλινικής διακυβέρνησης στο σύστημα:

**Γράφημα 1: Διαστάσεις Κλινικής Διακυβέρνησης στο NHS (Ηνωμένο Βασίλειο)**



Πηγή: Mcfarlane A.J.R (2019), Ιδία Επεξεργασία

Αναφορικά με τη διάσταση της ασφάλειας στην περίθαλψη χρησιμοποιούνται πολλές μέθοδοι και συστήματα προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί και να διαχειριστούν οι όποιοι κίνδυνοι που ενδέχεται να παρουσιαστούν. Κατά τον εντοπισμό προβλημάτων απαιτείται ένα ανοικτό, διάφανο σύστημα αναφορών με απώτερο σκοπό την διάχυση και διεύρυνση της γνώσης που προκύπτει από κάθε συμβάν (Luoma et. al, 2015). Μια κρίσιμη διάσταση της ασφάλειας είναι η αναφορά περιστατικού στο οποίο υφίσταται ενδεχόμενο σοβαρού τραυματισμού, ασθένειας ή θανάτου. Αυτά τα περιστατικά στο NHS αναφέρονται και καταχωρούνται στο εθνικό σύστημα αναφορών (National Reporting and Learning System, NLRs) ενώ η διαδικασία έχει κατοχυρωθεί και νομοθετικά για τους επαγγελματίες υγείας (Howell et. al, 2015). Αναφορικά με τους δείκτες νοσηρότητας και θνησιμότητας, αυτοί αποτελούν αντικείμενο ανάλυσης περιστατικών προς την κατεύθυνση της βελτίωσης συστημάτων, και διαδικασιών αλλά και πρόληψη νοσηλειών (Sarchilelli et. al, 2016).

Μια κρίσιμη συνιστώσα της διακυβέρνησης κάθε είδους είναι η διαχείριση κινδύνων. Στο πεδίο της κλινικής διακυβέρνησης η διαχείριση κινδύνων είναι βασική στρατηγική στα πλαίσια της ασφάλειας και ποιότητας και αποσκοπεί στην προστασία του συστήματος από ανεπιθύμητες εκβάσεις λόγω αμέλειας, ατυχήματος ή ελλειπών γνώσης και ικανότητας του ιατρικού προσωπικού (Bastan et. al, 2019).

Όπου υφίσταται διαφοροποίηση στην κλινική πρακτική η οποία επηρεάζει το θεραπευτικό αποτέλεσμα και υφίσταται βέλτιστη πρακτική η οποία τεκμηριώνεται ερευνητικά, η Επιτροπή Ποιότητας Φροντίδας (CQC) μπορούν να βοηθήσουν το ιατρικό προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων (Samanta, 2021). Αν αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές εφαρμοστούν κατάλληλα μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα υγείας και να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα των οργανισμών μέσω μιας διαδικασίας δημιουργίας προτύπων. Ωστόσο, αν και αυτές οι γραμμές αναπτύσσονται συνήθως συστηματικά και με αυστηρά κριτήρια, ενδέχεται να είναι ανοιχτά σε διαφορετικές ερμηνείες. Ως εκ τούτου, πρέπει να εξετάζονται εξονυχιστικά και να αποφασίζεται ο βέλτιστος τρόπος εφαρμογής του σε κάθε περίπτωση.

Αναφορικά με την ανθρωποκεντρική προσέγγιση, αυτή είναι στόχος της κλινικής διακυβέρνησης στο NHS, με τη συμμετοχή ασθενών στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και αξιολόγηση της φροντίδας που λαμβάνουν. Ωστόσο, ο στόχος αντιμετωπίζεται με δυσπιστία ως προς τον τρόπο εφαρμογής και της κλινικής πρακτικής σήμερα (Miles et. al, 2019).

Πολλοί ερευνητές καταλήγουν στο ότι αν και οι συνιστώσες, οργανισμοί, παράμετροι υπάρχουν και εργάζονται για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, υφίσταται ένας βαθμός σύγχυσης πρακτικών και αρμοδιοτήτων, διαφοροποιήσεις στις προσεγγίσεις τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα και αρκετά διαφοροποιημένα αποτελέσματα. Οι έρευνες που αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό την αποτελεσματικότητα της κλινικής διακυβέρνησης στη Μεγάλη Βρετανία εστιάζουν στην έλλειψη επαρκούς και κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού, επενδύσεων, προσλήψεων αλλά και μεθοδολογιών λεπτομερούς εφαρμογής των διαδικασιών. Εάν στα προαναφερόμενα προστεθεί η χαμηλή δημόσια χρηματοδότηση στη δημόσια υγεία και την πρόληψή της αλλά και τα δημοσιονομικά ελλείματα στον τομέα, συμπεραίνεται ότι οι αρχές και οι στόχοι της κλινικής διακυβέρνησης δεν θα είναι εύκολα επιτεύξιμοι, τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα.

### 3. Προς μια πρόταση Πλαισίου Κλινικής Διακυβέρνησης

Το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Ελλάδας ιδρύθηκε σημαντικά αργότερα συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρώπης, ενώ η καθολική πρόσβαση στην υγεία καθιερώθηκε το 1974 (Κουλλιάς κ.α, 2020). Η δε έννοια της διασφάλισης ποιότητας στην υγεία διασφαλίστηκε νομοθετικά το 1997. Τα χρονικά σημεία – σταθμοί, παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα:

**Πίνακας 2: Σταθμοί στην Κλινική Διακυβέρνηση του ΕΣΥ**

<b>Φορέας (έτος)</b>	<b>Αρμοδιότητες</b>
Ινστιτούτο Έρευνας και Ελέγχου Ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας (1997)	Αξιολόγηση ιατρικών πράξεων Στατιστική Ανάλυση Οικονομική Ανάλυση Υποβολή εκθέσεων στο Υπουργείο Υγείας Πιστοποίηση
Περιφερειακά Συστήματα Υγείας (2001)	Ορισμός αρμοδιοτήτων διοικητικού συμβουλίου Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας
Ίδρυση Μονάδων Ποιότητας και Αποδοτικότητας σε Υπουργικό επίπεδο (2004)	Μέτρηση αποτελεσματικότητας Υποβολή προτάσεων βελτίωσης
Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης Πολιτικών Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (2005)	Τμήματα βελτίωσης και ελέγχου ποιότητας σε επίπεδο περιφέρειας
Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας Υπουργείου Υγείας (2006)	Μέτρηση αποτελεσματικότητας Υποβολή Προτάσεων βελτίωσης λειτουργίας
Γραφείο Υποστήριξης του Πολίτη (2010)	Παρακολούθηση τρόπου λειτουργίας υπηρεσιών Προτάσεις λύσεων σε προβλήματα που έχουν εντοπιστεί
Επιτροπή Προδιαγραφών Υπουργείου Υγείας (2011)	Μητρώο εγκεκριμένων Προϊόντων / Υπηρεσιών Μητρώο Εγκεκριμένων Προμηθευτών

Πηγή: Κουλλιάς κ.α (2020), Ίδια Επεξεργασία

Από τον παραπάνω πίνακα διαφαίνεται ότι η έννοια της ποιότητας ως συνιστώσα ενός μοντέλου κλινικής διακυβέρνησης διευρύνεται μεταξύ υπηρεσιών και εγκαθιστά στόχους σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στην παροχή υπηρεσιών υγείας. Προς αυτή την κατεύθυνση θα ήταν χρήσιμη η σύσταση ενός φορέα σε εθνικό επίπεδο το οποίο θα είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση ποιότητας στις υπηρεσίες υγείας.

Βάσει του μοντέλου που παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, σημαντική συνιστώσα της κλινικής διακυβέρνησης είναι η ασφάλεια των ασθενών. Προς την

κατεύθυνση της βελτίωσης σε αυτό τον τομέα προτείνεται η σύσταση αρμόδιας επιτροπής για την ασφάλεια που θα εντοπίσει και θα αναδείξει προϋπάρχουσες παθογένειες του ΕΣΥ περιφερειακά και θα δημιουργήσει στρατηγικές για μια υιοθέτηση κουλτούρας ασφάλειας. Σύμφωνα με το πρότυπο του NHS (γράφημα 1) απαιτούνται δείκτες ασφαλείας σε εθνικό επίπεδο οι οποίοι θα εκτιμώνται με δεδομένα που θα υπόκεινται σε διαδικασία αξιολόγησης.

Στο επίπεδο εξασφάλισης φροντίδας προτείνεται η υιοθέτηση οδηγιών μέσω συγκεκριμένων κλινικών πρωτοκόλλων κατά την παροχή ιατρικής φροντίδας. Τέλος προς την κατεύθυνση της ανθρωποκεντρικής φροντίδας, πρέπει να ενισχυθούν τα κανάλια επικοινωνίας μεταξύ ασθενών – προσωπικού – διοίκησης ώστε να συσσωρευτεί η απαραίτητη εμπειρία που θα οδηγήσει στις βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης κάθε περιστατικού.

Όλα τα παραπάνω πρέπει να γίνονται με γνώμονα τις δημοσιονομικές δυνατότητες της εθνικής οικονομίας αλλά και, ίσως το βασικότερο, μιας κουλτούρας εκπαίδευσης και μάθησης προκειμένου οι φορείς αλλά και το προσωπικό όλων των ειδικοτήτων και διοικητικών βαθμίδων να εφαρμόσουν αποτελεσματικά όλα τα διαθέσιμα εργαλεία. Η γνώση, η οργάνωση αλλά και οι υφιστάμενες αστοχίες προς διερεύνηση είναι διαθέσιμα ήδη στην ελληνική αλλά και διεθνή αρθρογραφία.

### **Συμπεράσματα**

Η αναγνώριση της πολύπλοκης φύσης της ποιότητας στις υπηρεσίες υγείας είναι μείζονος σημασίας για το σχεδιασμό και υλοποίηση παρεμβάσεων σε αυτό τον τομέα. Προς την κατεύθυνση βελτίωσης της ποιότητας αυτών των υπηρεσιών αυτό που απαιτείται είναι όχι μόνο καλύτερη τεχνική ποιότητα αλλά επικέντρωση στον ασθενή καθ' όλη τη διάρκεια της φροντίδας. Επομένως, η αντίληψη της ποιότητας συνδιαμορφώνεται από τους χρήστες των υπηρεσιών, το σύστημα υγείας αλλά και άλλους παράγοντες έξω από αυτόν. Επιπλέον, η ποιότητα φροντίδας δεν μπορεί να κατανοηθεί πλήρως χωρίς την εκτίμηση των κοινωνικών κανόνων, των σχέσεων των αξιών και της εμπιστοσύνης των κοινωνιών μέσα στις οποίες παρέχεται.

Η βελτίωση της ποιότητας είναι ένα από τα δομικά στοιχεία του μοντέλου διαχείρισης της κλινικής διακυβέρνησης στο Ηνωμένο Βασίλειο από το 1989 και έγινε κοινή συνείδηση σε όλους τους επαγγελματίες υγείας. Απώτερος σκοπός της κλινικής

διακυβέρνησης είναι η υψηλή κλινική πρακτική ως μέρος μιας σφαιρικής προσέγγισης σε λειτουργικό επίπεδο. Παράλληλα οι όποιες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες έγιναν στο NHS έγιναν με γνώμονα την επέκταση της ευθύνης πέρα από το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, στις δομές διοίκησης οι οποίες είναι επιφορτισμένες με την εγκαθίδρυση αντίστοιχων μηχανισμών ελέγχου και επίλυσης προβλημάτων αναφορικά με την ποιότητα.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο WHO αλλά και ο OECD παρέχουν «εργαλειοθήκες» μεθόδων προσαρμοσμένων στις ειδικές απαιτήσεις και τα δημοσιονομικά περιθώρια κάθε χώρας. Βασικός στόχος της κλινικής διακυβέρνησης είναι η υιοθέτηση μιας ευρύτερης κουλτούρας ποιότητας, ασφάλειας, θεραπευτικής προσέγγισης γύρω από και μαζί με τον ασθενή η οποία θα χαρακτηρίζεται από καθολική πρόσβαση.

Στην Ελλάδα γίνεται μια προσπάθεια αν και κατακερματισμένη σε φορείς και αρμοδιότητες για υιοθέτηση μοντέλων κλινικής διακυβέρνησης. Αυτό που απομένει είναι η ηθική και πολιτική βούληση μέσω ενός εθνικού σχεδίου δράσης σε μακροπρόθεσμο επίπεδο με συμμετέχοντες τους ασθενείς και τους εργαζόμενους στο νευραλγικό τομέα της υγειονομικής περίθαλψης.

## **Βιβλιογραφία**

1. Bastan, M., Zadfallah, E., & Ahmadvand, A. (2019). Modeling Evaluation of Clinical Risk Management Policies. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(38), 69-97.
2. Berendes, S., Heywood, P., Oliver, S., & Garner, P. (2011). Quality of private and public ambulatory health care in low and middle income countries: systematic review of comparative studies. *PLoS medicine*, 8(4), e1000433.
3. Bhutta, Z. A., Ahmed, T., Black, R. E., Cousens, S., Dewey, K., Giugliani, E., ... & Maternal and Child Undernutrition Study Group. (2008). What works? Interventions for maternal and child undernutrition and survival. *The lancet*, 371(9610), 417-440.
4. Buetow, S. A., & Roland, M. (1999). Clinical governance: bridging the gap between managerial and clinical approaches to quality of care. *BMJ Quality & Safety*, 8(3), 184-190.

5. Campbell, Stephen M., Martin O. Roland, and Stephen A. Buetow. "Defining quality of care." *Social science & medicine* 51.11 (2000): 1611-1625.
6. Cooper, J., & Benjamin, M. (2004). *Clinical audit in practice: Nursing Standard*, 18(28), 47-56.
7. Das, J., Hammer, J., & Leonard, K. (2008). The quality of medical advice in low-income countries. *Journal of Economic perspectives*, 22(2), 93-114.
8. Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can it be assessed?. *Jama*, 260(12), 1743-1748.
9. Durán A (2011). Health system decentralization in Spain: a complex balance. *Euro Observer*, 13(1):7–9.
10. Fatima, I., Humayun, A., Iqbal, U., & Shafiq, M. (2019). Dimensions of service quality in healthcare: a systematic review of literature. *International Journal for Quality in Health Care*, 31(1), 11-29.
11. Flynn, M. A., Burgess, T., & Crowley, P. (2015). Supporting and activating clinical governance development in Ireland: sharing our learning. *Journal of Health Organization and Management*.
12. Greer, S. L. (2011). Centralizing England and decentralizing the United Kingdom: the paradox of power in British health services. *Euro Observer*, 14(1), 4-6.
13. Hanefeld, J., Powell-Jackson, T., & Balabanova, D. (2017). Understanding and measuring quality of care: dealing with complexity. *Bulletin of the World Health Organization*, 95(5), 368.
14. Health Quality and Safety Commission (HQSC, 2017), *Clinical Governance: Guidance for health and disability providers*, HQSC, New Zealand
15. Heiby, J. (2014). The use of modern quality improvement approaches to strengthen African health systems: a 5-year agenda. *International Journal for Quality in Health Care*, 26(2), 117-123.
16. Howell, A. M., Burns, E. M., Bouras, G., Donaldson, L. J., Athanasiou, T., & Darzi, A. (2015). Can patient safety incident reports be used to compare hospital safety? Results from a quantitative analysis of the English national reporting and learning system data. *PloS one*, 10(12), e0144107.
17. Institute of Medicine (2001). *Crossing the quality chasm: a new health system for the 21st century*. Washington DC: National Academy Press; 2001.

18. Jakubowski, E., Saltman, R. B., & World Health Organization. (2013). The changing national role in health system governance: a case-based study of 11 European countries and Australia. World Health Organization. Regional Office for Europe.
19. Κουλλιάς Ε., Αποστολάκης Ι., Σαράφης Π. (2020), Ποιότητα Υπηρεσιών Υγείας-Υπάρχον Νομοθετικό Πλαίσιο και πρόταση Εθνικού Φορέα Διασφάλισης Ποιότητας-Διαμόρφωση Εθνικής Ατζέντας ασφάλειας των ασθενών. *Επιστημονικά Χρονικά* 2020; 25(3): 473-488
20. Κουτουζής Μ., Σιγάλας Ι., Δικαίος Κ., Χλέτσος Μ, Πολύζος Ν. (1999), Βασικές Αρχές Διοίκησης Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας, Εκδόσεις Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, 1999, Πάτρα
21. Leonard, K. L., & Masatu, M. C. (2010). Using the Hawthorne effect to examine the gap between a doctor's best possible practice and actual performance. *Journal of Development Economics*, 93(2), 226-234.
22. Luoma, A. M., & Wilson, S. R. (2015). Clinical risk management for anaesthetists. *Continuing Education in Anaesthesia, Critical Care & Pain*, 15(1), 14-19.
23. Macfarlane, A. J. R. (2019). What is clinical governance?. *BJA education*, 19(6), 174.
24. Miles, A., & Asbridge, J. E. (2019). The NHS Long Term Plan (2019)—is it person-centered?. *European Journal for Person Centered Healthcare*, 7(1), 1-11.
25. Peabody, J. W., Taguiwalo, M. M., Robalino, D. A., & Frenk, J. (2006). Improving the quality of care in developing countries. *Disease Control Priorities in Developing Countries*. 2nd edition.
26. Samanta, A., & Samanta, J. (2021). The early usage of clinical guidelines in medical negligence litigation: an Anglo-American perspective. In *Clinical Guidelines and the Law of Medical Negligence*. Edward Elgar Publishing.
27. Sarchielli, G., De Plato, G., Cavalli, M., Albertini, S., Nonni, I., Bencivenni, L., ... & Montali, F. (2016). Is medical perspective on clinical governance practices associated with clinical units' performance and mortality? A cross-sectional study through a record-linkage procedure. *SAGE Open Medicine*, 4, 2050312116660115.
28. Scally, G., & Donaldson, L. J. (1998). Clinical governance and the drive for quality improvement in the new NHS in England. *Bmj*, 317(7150), 61-65.

29. Talib, F., Azam, M., & Rahman, Z. (2015). Service quality in healthcare establishments: a literature review. *International Journal of Behavioural and Healthcare Research*, 5(1-2), 1-24.
30. WHO (2013), *The Principles of quality assurance*, Copenhagen: WHO, 1983 (Meeting Report)
31. WHO (2015), *Global strategy on people-centred and integrated health services (Interim Report)*. Geneva: World Health Organization; 2015 διαθέσιμο στο [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/155002/WHO\\_HIS\\_SDS\\_2015\\_6\\_eng.pdf;jsessionid=E3520B37E9369632EEC97CB3C6E78C2C?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/155002/WHO_HIS_SDS_2015_6_eng.pdf;jsessionid=E3520B37E9369632EEC97CB3C6E78C2C?sequence=1) (ημερομηνία πρόσβασης, 2/2022)



Το διοικητικό κόστος στις δομές εκπαίδευσης

## **Κοψιδάς Οδυσσέας**

Οικονομολόγος, Νομικός, Ι.Ι.Ε.Κ. ΔΕΛΤΑ

odykopsi@yahoo.gr

### **Περίληψη**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προσεγγίσει το διοικητικό κόστος στον τομέα της εκπαίδευσης και να απαντήσει σε ερωτήματα, όπως: Πως μετράται και αξιολογείται το διοικητικό κόστος; Λαμβάνεται υπόψη στην ανάλυση των επιλογών πολιτικής; Το διοικητικό κόστος επηρεάζει όλους τους τομείς της δημόσιας εκπαίδευσης και απορροφά ένα μεγάλο μέρος του των πιστώσεων του κρατικού προϋπολογισμού που προορίζονται για την εκπαίδευση. Μέσω της παρουσίασης των γενικών και ειδικών στόχων αλλά και της ευρωπαϊκής συμμετοχής στην ορθολογική διαχείριση του κόστους διοίκησης των μονάδων εκπαίδευσης οδηγούμαστε σε μια ολιστική προσέγγιση του λειτουργικού κόστους της εκπαίδευσης που αποτελεί μέρος του κοινωνικού κόστους.

**Λέξεις κλειδιά:** διοικητικό κόστος, εκπαίδευση, λειτουργικό κόστος, ορθολογικά κριτήρια, εκπαιδευτική πολιτική

### **Εισαγωγή**

Το διοικητικό κόστος της εκπαίδευσης αποτελεί ένα μεγάλο μέρος του λειτουργικού κόστους ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, δηλαδή το διοικητικό κόστος καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος στο μεταβλητό κόστος της εν λόγω οικονομικής μονάδας. Όπως και κάθε άλλη μορφή κόστους, έτσι και το διοικητικό κόστος είναι μετρήσιμο σε οικονομικές μονάδες.

Το διοικητικό κόστος είναι μετρήσιμο σε οικονομικές μονάδες και μπορεί να αξιολογηθεί σε σχέση με την ωφέλεια που προκαλούν οι παραγόμενες υπηρεσίες (cost – benefit analysis). Προκειμένου να μετρηθεί και στη συνέχεια να αξιολογηθεί το διοικητικό κόστος σε ποσοτικές μονάδες θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν κάποια μεθοδολογικά εργαλεία, μεταξύ των οποίων είναι και οι δείκτες. Οι δείκτες προσδιορίζουν ένα ποσοτικό ή ποιοτικό μέγεθος βάσει κάποιων παραμέτρων από τις οποίες εξαρτάται σημαντικά η μεταβολή του μεγέθους που μελετούμε.

Έτσι και στον προσδιορισμό του διοικητικού κόστους θεωρούμε ως εξαρτημένη μεταβλητή το διοικητικό κόστος και όλες τις άλλες παραμέτρους θεωρούμε ανεξάρτητες μεταβλητές γι' αυτό το λόγο μπορούμε να τις θεωρήσουμε ως εξηγητικές μεταβλητές της ποσοτικοποίησης του διοικητικού κόστους.

### **Το διοικητικό κόστος στη νέα εποχή**

Η ψηφιακή οικονομία αποτελεί ένα μοντέλο διοίκησης εξοικονόμησης πόρων και προηγμένης τεχνολογίας. Κατά την μέτρηση του διοικητικού κόστους, αξίζει να σημειωθεί η ύπαρξη του δείκτη ψηφιακής οικονομίας. Ο δείκτης ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI) καθιερώνεται ως μέσο αναφοράς για τη μέτρηση της προόδου της ψηφιοποίησης στην ΕΕ. Το εργαλείο DESI βασίζεται σε διάφορους δείκτες που προκύπτουν από αυστηρή στατιστική ανάλυση. Τα δεδομένα θα συλλέγονται επίσης από άλλες πηγές, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ερευνών. Το πρόγραμμα «Ψηφιακή Ευρώπη» θα εφαρμοστεί είτε υπό άμεση διαχείριση, όπως προβλέπεται από τον δημοσιονομικό κανονισμό, είτε υπό έμμεση διαχείριση με τους κατάλληλους φορείς ή οντότητες. Θα καταρτιστεί ένα σύνολο δεικτών που θα προέρχονται από τον υφιστάμενο Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας, το οποίο θα λειτουργήσει ως μέσο αναφοράς για τη μέτρηση της προόδου της ψηφιοποίησης στην ΕΕ. Επιπλέον, θα αναπτυχθούν νέοι δείκτες που θα επιτρέπουν τη συγκέντρωση λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τον αντίκτυπο του προγράμματος «Ψηφιακή Ευρώπη». Τα έργα που εξυπηρετούν την ανάπτυξη και τη βέλτιστη χρήση των ψηφιακών ικανοτήτων ή τη διαλειτουργικότητα συνιστούν έργα κοινού ενδιαφέροντος. Επιπρόσθετα, η Ανάλυση Κόστους – Ωφέλειας (Cost - Benefit Analysis – CBA) μπορεί να αποτελέσει ένα κύριο μεθοδολογικό εργαλείο για την αποτίμηση του διοικητικού κόστους.

Έτσι κάποιοι δείκτες που σχετίζονται με την μέτρηση, αλλά κυρίως με την αξιολόγηση του διοικητικού κόστους στο πλαίσιο της ανάλυσης Κόστους – Ωφέλειας, περιλαμβάνουν τους ακόλουθους στόχους:

#### **Οι Ειδικοί στόχοι**

##### **Ειδικός στόχος 1 – Υπολογιστική υψηλών επιδόσεων**

###### **1.1 Αριθμός υποδομών ΥΥΕ που αποκτώνται με από κοινού προμήθεια**

1.2 Χρήση υπολογιστών εξακλίμακας και μεταεξακλίμακας συνολικά και ανά ομάδα ενδιαφερομένων (πανεπιστήμια, ΜΜΕ κ.λπ.)

### **Ειδικός στόχος 2 – Τεχνητή νοημοσύνη**

2.1 Συνολικό ποσό που συνεπενδύεται σε χώρους για πειραματισμό και δοκιμές

2.2 Αριθμός επιχειρήσεων και οργανισμών που κάνουν χρήση τεχνητής νοημοσύνης

### **Ειδικός στόχος 3 – Κυβερνοασφάλεια και εμπιστοσύνη**

3.1 Αριθμός υποδομών και/ή εργαλείων κυβερνοασφάλειας που αποκτώνται με από κοινού προμήθεια

3.2 Αριθμός χρηστών και κοινοτήτων χρηστών που αποκτούν πρόσβαση σε ευρωπαϊκά μέσα κυβερνοασφάλειας

### **Ειδικός στόχος 4 – Προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες**

4.1 Αριθμός εκπαιδευόμενων και εργαζόμενων ειδικών σε θέματα ΤΠΕ

4.2 Αριθμός επιχειρήσεων που δυσκολεύονται να προσλάβουν ειδικούς σε θέματα ΤΠΕ

### **Ειδικός στόχος 5 – Ανάπτυξη, βέλτιστη χρήση ψηφιακών ικανοτήτων και διαλειτουργικότητα**

5.1 Υιοθέτηση των δημόσιων ψηφιακών υπηρεσιών

5.2 Επιχειρήσεις με υψηλό βαθμό ψηφιακής έντασης

5.3 Ευθυγράμμιση των εθνικών πλαισίων διαλειτουργικότητας με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διαλειτουργικότητας

Σε άλλες μεθόδους εκτιμάται το χρηματικό ποσό που πρέπει να δαπανηθεί για την εξυπηρέτηση του διοικητικού κόστους. Δίφορες μέθοδοι (αναλυτικές, εμπειρικές) οδηγούν στον προσδιορισμό αυτού του ποσού.

Η ενδεικτική κατανομή του εν λόγω ποσού είναι: α) έως 2 698 240 000 EUR για τον Ειδικό Στόχο 1, Υπολογιστική Υψηλών Επιδόσεων, β) έως 2 498 369 000 EUR για τον Ειδικό Στόχο 2, Τεχνητή Νοημοσύνη, γ) έως 1 998 696 000 EUR για τον Ειδικό Στόχο 3, Κυβερνοασφάλεια και Εμπιστοσύνη, δ) έως 699 543 000 EUR για τον Ειδικό Στόχο 4,

Προηγμένες Ψηφιακές Δεξιότητες, ε) έως 1 299 152 000 EUR για τον Ειδικό Στόχο 5, Ανάπτυξη, βέλτιστη χρήση των ψηφιακών δυνατοτήτων και διαλειτουργικότητα.

### **Η ευρωπαϊκή συμμετοχή**

Ακόμη, το πρόγραμμα **«Ορίζων Ευρώπη»** περιλαμβάνει μία διοικητική υποστήριξη εξασφαλίζοντας και το διοικητικό ελάχιστο κόστος στις διάφορες οικονομικές μονάδες. Το πρόγραμμα **«Ορίζων Ευρώπη»** θα παρέχει ευρεία στήριξη στην έρευνα, την τεχνολογική ανάπτυξη, την επίδειξη, την πιλοτική εφαρμογή, την απόδειξη αρχών (proof-of-concept), τη δοκιμή και την καινοτομία, συμπεριλαμβανομένων των χρήσεων καινοτόμων ψηφιακών τεχνολογιών πριν από την κυκλοφορία τους στην αγορά, ιδίως μέσω: i) ειδικού προϋπολογισμού για τον πυλώνα «Παγκόσμιες Προκλήσεις» στον τομέα **«Ψηφιακές Τεχνολογίες και Βιομηχανία»** για την ανάπτυξη τεχνολογιών ευρείας διάδοσης (τεχνητή νοημοσύνη και ρομποτική, διαδίκτυο επόμενης γενιάς, υπολογιστική υψηλών επιδόσεων και μαζικά δεδομένα, βασικές ψηφιακές τεχνολογίες, συνδυασμός ψηφιακών με άλλες τεχνολογίες), ii) της στήριξης των ηλεκτρονικών υποδομών στο πλαίσιο του πυλώνα **«Ανοικτή Επιστήμη»**, iii) της ενσωμάτωση της ψηφιακής διάστασης σε όλες τις παγκόσμιες προκλήσεις (υγεία, ασφάλεια, ενέργεια και την κινητικότητα, κλίμα, κ.λπ.) και iv) της στήριξης για την ανάπτυξη πρωτοποριακών καινοτομιών στο πλαίσιο του πυλώνα **«Ανοικτή Καινοτομία»** (πολλές από τις οποίες θα συνδυάζουν ψηφιακές και υλικές τεχνολογίες).

### **Το διοικητικό κόστος στην επιλογή εκπαιδευτικής πολιτικής**

Στο ερώτημα αν λαμβάνεται υπόψη το διοικητικό κόστος στην ανάλυση των επιλογών εκπαιδευτικής πολιτικής, η απάντηση είναι: Ναι, λαμβάνεται υπόψη το διοικητικό κόστος στην ανάλυση των επιλογών πολιτικής για τους ακόλουθους λόγους: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε τις προτάσεις της για το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο για την περίοδο 2021-2027. Για να καλυφθεί το κενό σε ψηφιακές επενδύσεις που παρατηρείται σήμερα, η Επιτροπή πρότεινε το πρόγραμμα **«Ψηφιακή Ευρώπη»** με σκοπό τη διαμόρφωση και τη στήριξη του ψηφιακού μετασχηματισμού της ευρωπαϊκής κοινωνίας και οικονομίας.

Η δημόσια παρέμβαση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο πρωτοπόρου στην απόκτηση «κοινών αγαθών» και ικανοτήτων και στη

διευκόλυνση της χρήσης τους για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων και την προώθηση της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας.

Η παρέμβαση δικαιολογείται σε τομείς εκπαίδευσης, στους οποίους η ανάγκη χρηματοδότησης είναι τόσο μεγάλη ώστε κανένα κράτος μέλος δεν μπορεί να ενεργεί – εγκαίρως– μόνο του, σε τομείς στους οποίους υπάρχει ανάγκη συνδυασμού και συγκέντρωσης πόρων οι οποίοι είναι διάσπαρτοι ανά την Ευρώπη, καθώς και σε τομείς στους οποίους η διαλειτουργικότητα αποτελεί καίριο στοιχείο για την ανάπτυξη πανευρωπαϊκών υπηρεσιών.

Για τη βελτίωση των ψηφιακών ικανοτήτων απαιτούνται επενδύσεις για την απόκτηση των σχετικών τεχνολογιών, την εξασφάλιση της βέλτιστης χρήσης τους με διαλειτουργικό τρόπο σε ολόκληρη την ΕΕ και την ανάπτυξη των προηγμένων ψηφιακών δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για την ευρεία διάδοσή τους. Το πρόγραμμα «Ψηφιακή Ευρώπη» έρχεται να συμπληρώσει τα υφιστάμενα προγράμματα της ΕΕ τα οποία καλύπτουν σημαντικές πτυχές που αφορούν την ψηφιακή τεχνολογία, κυρίως στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας («Ορίζων Ευρώπη») και της φυσικής συνδεσιμότητας (μηχανισμός «Συνδέοντας την Ευρώπη» 2).

## **Συμπεράσματα**

Γενικά, διοικητικό κόστος της εκπαίδευσης (administrative costs) ή γενικά έξοδα διοικητικής υποστήριξης της εκπαίδευσης (overheads): Πρόκειται για κόστος που συνδέεται με την εκτέλεση διοικητικών και συντονιστικών δραστηριοτήτων. Παραδείγματα τέτοιου κόστους είναι: αγορές ειδών γραφείου (π.χ. χαρτί εκτύπωσης, φάκελοι, ετικέτες κλπ.), ταχυδρομικά έξοδα ή έξοδα παραδόσεων, δαπάνες χρήσης παροχών Οργανισμών Κοινής Ωφέλειας (π.χ. ηλεκτρικό ρεύμα, νερό, τηλεπικοινωνίες), μισθοί και αμοιβές διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού, αμοιβές νομικών συμβούλων και έξοδα ασφάλισης, συνδρομές σε τεχνικούς και επαγγελματικούς οργανισμούς.

Το διοικητικό κόστος ή τα γενικά έξοδα (εγκαταστάσεις και διοίκηση, μισθώματα, ηλεκτρικό ρεύμα, αποσβέσεις, τηλέφωνο κλπ.) αποτελούν έμμεσο κόστος που δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί για ένα συγκεκριμένο έργο ή μία λειτουργία. Ωστόσο, πρόκειται για πραγματικό κόστος το οποίο αναλαμβάνει η

οντότητα που υλοποιεί το Έργο. Συνήθως προσδιορίζεται ως ποσοστό των μισθών και των αμοιβών ή ως ποσοστό του συνολικού άμεσου κόστους.

Μία μέθοδος που χρησιμοποιείται συχνά για την εκτίμηση των γενικών εξόδων είναι η διαίρεση του ετήσιου αθροίσματος κάθε στοιχείου διοικητικού κόστους με το ετήσιο άθροισμα του «παραγωγικού χρόνου» των εργαζομένων της οντότητας. Με τον τρόπο αυτό μπορείτε να υπολογίσετε μία τιμή διοικητικού κόστους (€/ώρα ή €/ημέρα) ειδικά για την οντότητα στην οποία ανήκετε, την οποία τιμή μπορείτε στη συνέχεια να πολλαπλασιάσετε με το συνολικό χρόνο απασχόλησης ανθρωπίνων πόρων (ώρες ή ημέρες) για το συγκεκριμένο Έργο, ώστε να υπολογίσετε το συνολικό διοικητικό κόστος του Έργου. Μία άλλη μέθοδος, που οδηγεί σε ακριβέστερα αποτελέσματα αλλά είναι δυσκολότερη στην εφαρμογή, είναι η εκτίμηση του διοικητικού κόστους που αναμένεται να προκύψει κατά την περίοδο του Έργου και στη συνέχεια η κατανομή του στο Έργο λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό εργαζομένων και το πλήθος των εγκαταστάσεων που θα συμμετέχουν στο Έργο.

### **Αναφορές**

1. Παραρτήματα στην πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του προγράμματος Ψηφιακή Ευρώπη για την περίοδο 2021-2027 {SEC(2018) 289 final} - {SWD(2018) 305 final} - {SWD(2018) 306 final}.
2. Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του προγράμματος Ψηφιακή Ευρώπη για την περίοδο 2021-2027 {SEC(2018) 289 final, regulatory scrutiny board opinion, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council  
Establishing the Digital Europe programme for the period 2021-2027
3. Commission staff working document impact assessment, Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing the Digital Europe programme for the period 2021-2027

4. Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, περίληψη της εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει το έγγραφο Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του προγράμματος Ψηφιακή Ευρώπη {COM(2018) 434 final} - {SEC(2018) 289 final} - {SWD(2018) 305 final}

Πειραματική εκπαίδευση με διακίνηση ερωτηματολογίου για την οικονομική αποτίμηση της βιομηχανικής ρύπανσης

## **Κοψιδάς Οδυσσέας**

Οικονομολόγος, Νομικός, Ι.Ι.Ε.Κ. 'ΔΕΛΤΑ'

[odykopsi@yahoo.gr](mailto:odykopsi@yahoo.gr)

### **Περίληψη**

Κατά το σχολικό έτος 2016-2017, μαθητές του Ελληνικού Κολλεγίου Θεσσαλονίκης εκπαιδεύτηκαν πειραματικά στο πλαίσιο του μαθήματος Τεχνολογία Γ' Γυμνασίου, διεξάγοντας έρευνα για την οικονομική αποτίμηση της βιομηχανικής ρύπανσης. Για τους σκοπούς της έρευνας κατασκευάστηκε και διακινήθηκε από τους μαθητές ερωτηματολόγιο για τη συλλογή πληροφοριών από άτομα ή νοικοκυριά της περιοχής επίδρασης του υπό διερεύνηση σχεδίου, με στόχο τον προσδιορισμό της μέγιστης προθυμίας για χρηματική συνεισφορά με τη Μέθοδο Υποθετικής Αξιολόγησης, η οποία εκτιμά με άμεσο τρόπο την οικονομική αξία ενός περιβαλλοντικού αγαθού εξαρτώντας την από τις εκφρασμένες προτιμήσεις των ερωτώμενων.

**Λέξεις κλειδιά:** Πειραματική Οικονομική, Μέθοδος Υποθετικής Αξιολόγησης, Περιβαλλοντική Εκπαίδευση, Ερωτηματολόγιο.

### **Εισαγωγή**

Η επιταγή της κοινωνίας για περαιτέρω ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας κάνει εμφανή την ανάγκη προσέλκυσης των νέων για σπουδές στον τομέα των Επιστημών. Τα αποτελέσματα όμως της παραδοσιακής διδασκαλίας στις Επιστήμες αποδεικνύονται φτωχά και τα τελευταία χρόνια η μετάβαση σε ένα πιο μαθητοκεντρικό σύστημα εκπαίδευσης διαφαίνεται από τις αλλαγές στα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών. Η χρήση εναλλακτικών διδακτικών μεθόδων και κυρίως η ενεργητική-βιωματική μάθηση αναμένεται να αυξήσει το ενδιαφέρον και το πάθος των μαθητών για την Επιστήμη. Παράλληλα, η ομαδική εργασία των μαθητών καλλιεργεί κοινωνικές δεξιότητες, αυξάνοντας τα οφέλη από τη χρήση της. Το μάθημα της Τεχνολογίας στο



Γυμνάσιο αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της επίδρασης αυτών των τάσεων. Οι μαθητές εξασκούνται σταδιακά σε ολοένα και πιο ενεργητικούς τρόπους ανακάλυψης και κατασκευής της γνώσης. Στην Α΄ τάξη προβλέπει την εκπόνηση ατομικών εργασιών, στη Β΄ τάξη ομαδικών, ενώ στη Γ΄ Γυμνασίου την εκπαίδευση των μαθητών με τη μέθοδο ‘Έρευνα και Πειραματισμός’. Η πειραματική μέθοδος εμπλέκει ενεργητικά τους μαθητές στην εκπαιδευτική διαδικασία και ως βιωματική μέθοδος αναμένεται να μεγιστοποιήσει τα μαθησιακά αποτελέσματα. Τέλος, οι πολυάριθμοι και ποικίλοι θεματικοί άξονες που προτείνονται εξασφαλίζουν την ανεύρεση αντικειμένων για έρευνα, τα οποία μπορούν να καλύψουν τα ενδιαφέροντα κάθε μαθητή [1].

Η εκπαιδευτική διαδικασία που εφαρμόστηκε συνδυάζει τα γνωστικά πεδία «Οι πολιτιστικές, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές επιδράσεις της τεχνολογίας» (Άξονας 4), ‘Οι επιδράσεις της τεχνολογίας στο περιβάλλον’ (Άξονας 5), ‘Ο ρόλος της κοινωνίας στην ανάπτυξη και χρήση της τεχνολογίας’ (Άξονας 6), όπως αναφέρονται στο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών. Ο συνδυασμός αυτός συμβάλλει στην ανάπτυξη κριτικής σκέψης, ενώ παράλληλα αποτελεί έναυσμα για την ανάπτυξη της ιδιότητας του ενεργού πολίτη στους μαθητές [2].

### **Η Εκπαιδευτική Διαδικασία**

Με την έναρξη των μαθημάτων πραγματοποιήθηκε σειρά σεμιναρίων και διαλέξεων από τους εκπαιδευτικούς η οποία περιελάμβανε την ενημέρωση των μαθητών: α) για την ερευνητική μέθοδο, με σκοπό την εξοικείωσή τους με αυτή και την κινητοποίηση του ενδιαφέροντός τους μέσα από τη συσχέτιση της έρευνας με πραγματικές καταστάσεις, β) τους τεχνολογικούς άξονες από τους οποίους μπορούν να αντλήσουν θέματα προς διερεύνηση, με σκοπό την ανεύρεση και επιλογή θεμάτων τα οποία να ανταποκρίνονται στα ουσιαστικά ενδιαφέροντά τους. Στη συνέχεια, οι μαθητές χωρίστηκαν με δική τους επιλογή και σύμφωνα με τα ενδιαφέροντά τους σε πέντε ομάδες των πέντε ατόμων. Η παρούσα εργασία αναλύει την έρευνα που διεξήγαγε η μία εκ των πέντε ομάδων [3].

### **Μεθοδολογία**

Ο αριθμός των πέντε μαθητών σε κάθε ομάδα εξασφαλίζει τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων κατά πλειοψηφία. Κατά την πρόοδο των εργασιών η έρευνα χωρίστηκε σε πέντε επιμέρους στάδια και σε κάθε στάδιο τον ρόλο του αρχηγού-συντονιστή ανέλαβε διαφορετικό μέλος της ομάδας. Μετά από βιβλιογραφική ανασκόπηση στη θεματική της βιομηχανικής ρύπανσης, η οποία ενδιέφερε την ομάδα, καθορίστηκε ως θέμα προς διερεύνηση 'Η οικονομική αποτίμηση της βιομηχανικής ρύπανσης στην περιοχή της Ελευσίνας' [4-5]. Η συγκεκριμένη περιοχή αποτελεί σημείο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος καθώς είναι συγχρόνως βιομηχανική και ιστορική περιοχή, με συνέπεια η βιομηχανική ρύπανση να επηρεάζει ποικιλοτρόπως την ποιότητα ζωής των κατοίκων, αλλά και των Ελλήνων πολιτών. Το ερευνητικό ερώτημα της έρευνας ήταν: Πόσο κοστίζει για τον ερωτώμενο το δημόσιο αγαθό 'καθαρό περιβάλλον';

Τα στάδια της έρευνας καθορίστηκαν ως εξής:

1. Βιβλιογραφική ανασκόπηση της Μεθόδου Υποθετικής Αξιολόγησης
2. Κατασκευή ερωτηματολογίου
3. Διακίνηση ερωτηματολογίου – συλλογή δεδομένων
4. Επεξεργασία δεδομένων (σε excel)
5. Συγγραφή και παρουσίαση αποτελεσμάτων

Η Μέθοδος Υποθετικής Αξιολόγησης εκτιμά με άμεσο τρόπο την οικονομική αξία ενός περιβαλλοντικού αγαθού εξαρτώντας την από τις εκφρασμένες προτιμήσεις των ερωτώμενων και για το λόγο αυτό αναφέρεται επίσης και ως Μέθοδος Εξαρτημένης Αξιολόγησης. Η εκτίμηση των αγαθών που δεν έχουν τιμές αγοράς δεν αποτελεί συγκεκριμένη επιστήμη. Ένα μεγάλο μέρος της κριτικής που δέχεται η μέθοδος αφορά στο κατά πόσο διαφορετικές είναι οι τιμές που προέρχονται από μία τέτοια έρευνα σε σχέση με τις τιμές που θα υπήρχαν σε μία πραγματική αγορά. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα της μεθόδου είναι η υποθετική φύση του σεναρίου που δημιουργείται από τον ερευνητή [6].

Η μέθοδος βασίζεται στην πρόθεση να πληρώσει κανείς και όχι στις πράξεις. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να εμφανιστούν διάφοροι τύποι μεροληψίας σε διάφορες φάσεις της έρευνας. Η προσέγγιση 'Προθυμία να πληρώσει κανείς' εμφανίζει έλλειψη ακρίβειας και αξιοπιστίας λόγω του ότι, στην προσπάθεια να καθορίσουμε την τιμή που αποδίδεται σε μία μείωση ενός δεδομένου βαθμού επικινδυνότητας, τα άτομα που

ερωτώνται συχνά αισθάνονται ότι εμπλέκονται τα ίδια, ότι δηλαδή έχουν άμεση σχέση με τη συγκεκριμένη εκτίμηση [7].

Το κυριότερο πλεονέκτημα της προσέγγισης βρίσκεται στον σχεδόν απόλυτο έλεγχο του ερευνητή στο σχεδιασμό της έρευνας. Με την προσέγγιση αυτή μπορεί να εκτιμηθεί κάθε αγαθό, είτε υπάρχουν γι' αυτό τιμές αγοράς είτε όχι.

Η εκτίμηση της οικονομικής αξίας της ποιότητας του περιβάλλοντος στην περιοχή εργασίας ή κατοικίας βασίστηκε σε δύο βασικούς άξονες: Την εκτιμώμενη επίδραση της ποιότητας του περιβάλλοντος στην αξία των ιδιοκτησιών, η οποία αντανακλά αξίες χρήσης. Την επιθυμία της χρηματικής συνεισφοράς των κατοίκων της περιοχής για τη μετεγκατάσταση του εργοστασίου.

Για τη συλλογή πληροφοριών από άτομα ή νοικοκυριά της περιοχής επίδρασης του υπό διερεύνηση σχεδίου, με στόχο τον προσδιορισμό της μέγιστης προθυμίας για χρηματική συνεισφορά με σκοπό την αποφυγή ή την αποκατάσταση μιας περιβαλλοντικής ζημιάς (Willingness To Pay - WTP) ή τη μέγιστη προθυμία για οικονομική αποζημίωση στην περίπτωση μιας νέας περιβαλλοντικής επιβάρυνσης (Willingness To Accept - WTA), κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο. Η προετοιμασία του έγινε λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρχές της επιστήμης της κοινωνικής έρευνας, τα αποτελέσματα της διεθνούς ερευνητικής και πρακτικής εμπειρίας στο πεδίο της περιβαλλοντικής οικονομίας και τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης περίπτωσης [7-8].

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από δεκαέξι συνολικά ερωτήσεις, εκ των οποίων οι έξι αφορούσαν στα προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων. Ο αριθμός των ερωτήσεων καθορίστηκε με γνώμονα τη συλλογή όλων των απαραίτητων πληροφοριών, σε έναν εύλογο χρόνο συνέντευξης. Οι ερωτήσεις, που τέθηκαν με κατά το δυνατόν απλό τρόπο, ήταν απλής και πολλαπλής εκλογής και συμπεριλάμβαναν τους ακόλουθους τύπους:

- (α) κλειστή ερώτηση με τακτική και ονομαστική κλίμακα,
- (β) ανοιχτή ερώτηση και
- (γ) ημι-ανοιχτή ερώτηση, σε συνδυασμό με ονομαστική κλίμακα.

Οι τρεις αρχικές ερωτήσεις είχαν στόχο την εισαγωγή του ερωτώμενου στο θέμα της έρευνας και τη συλλογή ποιοτικών πληροφοριών αναφορικά με το βαθμό επίγνωσης του προβλήματος καθώς και τα τυχόν οφέλη από την δημιουργία απασχόλησης ή την τυχόν ζημία στην αξία της ιδιοκτησίας. Οι επόμενες ερωτήσεις αποτελούσαν την «καρδιά» της έρευνας. Ασχολούνται με τη διάθεση πληρωμής ή αποδοχής χρηματικού ποσού προκειμένου οι ερωτώμενοι να απομακρύνουν ή να ανεχτούν το εργοστάσιο όπου προσδιοριζόταν, με ανοιχτό τύπο ερώτησης, το χρηματικό ποσό. Στο τελευταίο τμήμα συγκεντρώνονταν τα βασικά δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων.

Πληθυσμό – στόχο αποτέλεσαν τα άτομα που διαμένουν στην ευρύτερη περιοχή της Ελευσίνας. Το μέγεθος του δείγματος (150 άτομα) ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης έρευνας και στους κανόνες της στατιστικής επιστήμης.

Η έρευνα έλαβε χώρα στη βιομηχανική ζώνη της Ελευσίνας τον Μάρτιο 2017, σε διερχόμενο ετερόκλητο δείγμα. Επίσης, δόθηκαν ερωτηματολόγια σε εργαζόμενους σε εργοστάσια της περιοχής. Η επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το πρόγραμμα Excel (οι μαθητές διαθέτουν τις προαπαιτούμενες γνώσεις από τα μαθήματα Πληροφορικής και Περιγραφικής Στατιστικής).

### **Αποτελέσματα**

Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας, οι ιδιοκτήτες ή οι ενοικιαστές που διαμένουν κοντά στο εργοστάσιο απάντησαν σε ποσοστό 64% περίπου, ότι η αξία της κατοικίας είναι υψηλότερη. Σε ποσοστό 8% περίπου, αποκρίθηκαν ότι η αξία της κατοικίας δεν διαφοροποιείται από την παρουσία του εργοστασίου, ενώ ποσοστό περίπου 28% δήλωσε ότι δε γνωρίζει αν επηρεάζεται η αξία της κατοικίας τους. Στην πλειοψηφία τους (περίπου 80%), οι ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η κατοικία τους αποκτά μια μικρότερη αξία λόγω του εργοστασίου στην εγγύς περιοχή, προσδιόρισαν την αύξηση αυτή σε ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 10% και 50% (είτε ως κόστος αγοράς, είτε ως κόστος ενοικίασης). Σε ποσοστό 20% υποστήριξαν ότι η αύξηση αυτή είναι μεγαλύτερη. Μάλιστα, 7,5% θεωρεί ότι το εργοστάσιο προσδίδει στην κατοικία τους μία μείωση στην αξία σε ποσοστό 100%.

Με βάση τα αποτελέσματα από το σύνολο των ερωτηθέντων που διαμένουν κοντά σε εργοστάσιο, η μέση εκτιμώμενη μείωση στην αξία της κατοικίας ανέρχεται σε 37,3%

και η διάμεσος σε 30%. Η τυπική απόκλιση υπολογίστηκε σε 26,2%. Ακολούθως, εξετάστηκε η σχέση της επιπρόσθετης αξίας της κατοικίας με τις άλλες μεταβλητές της έρευνας (απόσταση από εργοστάσιο, φύλο, εισόδημα, κ.λπ.), προκειμένου να εξεταστεί η ύπαρξη ή μη διαφοράς μεταξύ των αποδιδόμενων μέσων όρων.

Η παρουσίαση της τελικής εργασίας (με τα κεφάλαια που προβλέπει το αναλυτικό πρόγραμμα) έγινε στη λήξη του σχολικού έτους. Κάθε ομάδα παρουσίασε την εργασία της αρχικά μέσα στην τάξη, ώστε να λάβει υπόψη της τα σχόλια της ολομέλειας και να εξοικειωθεί με την διαδικασία των προφορικών παρουσιάσεων και στη συνέχεια και οι πέντε ομάδες παρουσίασαν τις εργασίες τους ενώπιον όλων των τάξεων του Γυμνασίου σε εκδήλωση εντός του χώρου του σχολείου.

### **Συμπεράσματα**

Μέσα από τον ρόλο του ερευνητή, οι μαθητές φαίνεται να αποκόμισαν πολλαπλά οφέλη. Αρχικά, ήρθαν σε επαφή με έννοιες και όρους της Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και προσπάθησαν να αποτιμήσουν με τη χρήση εργαλείου της Πειραματικής Οικονομικής οφέλη/επιβαρύνσεις του εκάστοτε γειτονικού εργοστασίου, σε οικονομικούς όρους, με τη Μέθοδο Υποθετικής Αξιολόγησης. Η αποτίμηση στηρίχθηκε σε δύο κύριους άξονες, με στόχο να διερευνηθούν αξίες χρήσης και μη-χρήσης.

Οι μαθητές ερευνώντας ένα περιβαλλοντικό πρόβλημα μακριά από τον τόπο διαμονής τους κλήθηκαν να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους για την περιοχή αυτή (γεωγραφικά, ιστορικά, πολιτισμικά, οικονομικά) και να διαπιστώσουν την επιβάρυνση στην οποία υπόκεινται και οι ίδιοι από το πρόβλημα αυτό, καθώς βλάπτεται η πολιτιστική κληρονομιά όλων των Ελλήνων. Επίσης, είχαν την ευκαιρία να συνδέσουν την έρευνα με το βιοτικό επίπεδο και το επίπεδο ανάπτυξης μιας κοινωνίας και να αντιληφθούν τα οφέλη που προκύπτουν σε αυτή, από την τεχνολογική έρευνα και την ανακάλυψη διαδικασιών παραγωγής συμβατών με την προστασία του περιβάλλοντος. Η συναισθηματική αυτή κινητοποίηση συνέβαλλε θετικά στη διατύπωση συγκεκριμένων δράσεων για την υπό έρευνα περιοχή, βάζοντας τον μαθητή σε ρόλο ενεργού πολίτη, κάτι που αποτελεί στόχο και πρόκληση για την εκπαίδευση σήμερα.

Η ερευνητική μέθοδος με την οποία εργάστηκαν δεν οδήγησε μόνο στην απόκτηση νέων γνώσεων, αλλά και στην παραγωγή νέας γνώσης. Οι μαθητές κατανόησαν γιατί η έρευνα προάγει την πρόοδο, παρέχοντας νέα δεδομένα, αλλά συνειδητοποίησαν και

την ευθύνη του κάθε πολίτη για την κριτική ματιά με την οποία πρέπει να ελέγχει την αξιοπιστία των ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Επίσης, με το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο οι μαθητές προσπάθησαν να ποσοτικοποιήσουν ποιοτικά δεδομένα και μάλιστα να τα αποτιμήσουν σε χρήμα, και μέσα από τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν κατάφεραν να αναγνωρίσουν την «ανεκτίμητη αξία» των δημοσίων αγαθών.

Γνωστικά οφέλη αποκόμισαν και από τον κλάδο της Πληροφορικής, της Στατιστικής και των Οικονομικών. Σημαντικά υπήρξαν τα επικοινωνιακά οφέλη που αποκόμισαν από την επαφή τους με τους συμμετέχοντες στην έρευνα και τη συγγραφή και διάχυση των αποτελεσμάτων της. Από την ομαδική εργασία, την εναλλαγή αρχηγού σε κάθε στάδιο της έρευνας και την ανακατανομή ρόλων και αρμοδιοτήτων, οι μαθητές απέκτησαν κοινωνικές δεξιότητες.

Η έρευνα αυτή οδήγησε στην εξοικείωση των μαθητών με την ερευνητική διαδικασία, καθιστώντας τους ικανούς να ολοκληρώσουν με επιτυχία ένα τόσο απαιτητικό έργο. Σε μεγάλο βαθμό αυτονομήθηκαν μαθησιακά. Το γεγονός ότι γνώριζαν εξ αρχής πως το αποτέλεσμα της εργασίας τους θα παρουσιαστεί στο τέλος σε μεγάλο κοινό φαίνεται να επηρέασε θετικά την ενασχόληση και τη δέσμευσή τους προς το έργο.

Η ομαδική εργασία, μέσω της αλληλεπίδρασης και της συνεργασίας των μαθητών, φάνηκε να μεγιστοποιεί όχι μόνο το τελικό ομαδικό αποτέλεσμα, αλλά και την ατομική επίτευξη των μαθησιακών στόχων. Σημαντική θεωρείται η επίδραση της βιωματικής μάθησης και στην υιοθέτηση θετικής στάσης για τη μάθηση της επιστήμης. Τέλος, ακόμα και η μετάβαση σε μια άλλη πόλη, με διαφορετικά χαρακτηριστικά από τη δική τους (μεγάλη διαφορά σε έκταση και πληθυσμό, ορατή περιβαλλοντική επιβάρυνση από τη ρύπανση, μέσα μαζικής μεταφοράς, όπως Μετρό/Τραμ, που πιθανώς δεν είχαν χρησιμοποιήσει ποτέ ξανά στο παρελθόν, κ.ά.), αποτελεί σημαντική μαθησιακή εμπειρία.

## **Αναφορές**

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λευκή Βίβλος. (2001). *Η ευρωπαϊκή πολιτική μεταφορών με ορίζοντα το έτος 2010: η ώρα των επιλογών*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
2. Κόκκινου, Γ. (2014). *Διαφοροποίηση διδασκαλίας για την ανάπτυξη επιστημονικού εγγραμματος σε μαθητές/μαθήτριες υψηλών ικανοτήτων μάθησης στο μάθημα των Φυσικών Επιστημών*. Διδακτορική Διατριβή. ΕΚΠΑ, Αθήνα.
3. Μίντσης, Γ., Ταξιλάρης, Χ., Πετρόπουλος, Ι. (1994). *Συμβολή στον προσδιορισμό του κόστους οδικών ατυχημάτων με παθόντα πρόσωπα*. 1<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Οδικής Ασφάλειας, Θεσσαλονίκη, 268-278.
4. Ντεμογιάννη, Σ., Μίντσης, Γ., Ταξιλάρης, Χ., Μπάσμπας, Σ. (2005). *Μέθοδοι εκτίμησης του κόστους των οδικών τροχαίων ατυχημάτων*. 2<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Οδοποιίας, Βόλος.
5. ΥΠΠΕΘ, *Πρόγραμμα Σπουδών του μαθήματος 'Τεχνολογία' για τις Α', Β', Γ' τάξεις Γυμνασίου, ΦΕΚ 2406/9/9/2014/τ. Β'.*
6. Alfaro, J.,L., Chapuis, M., Fabre, F. Cost 313. (1994) *Volkswirtschaftliche Kostender Strassenverkehrsunfalle, Schlussberich*. Brussel: Europäische Kommission.
7. Connell, G., L., Donovan, D., A., Chambers, T., G. (2016). *Increasing the use of student-centered pedagogies from moderate to high improves student learning and attitudes about biology*. *CBE Life Sciences Education*, 15(1).
8. Dierks P., O., Höffler, T., N., Parchmann I. (2014). *Profiling interest of students in science: Learning in school and beyond*, *Research in Science & Technological Education*, 32(2), 97-114.
9. Osborne, J., Simon, S., Collins, S. (2003). Attitude towards science: A review of the literature and its implications. *International Journal of Science Education*, 25(9), 1049-1079.
10. Papaioannou, P., Mintsis, G. and Taxiltaris, Ch. The cost of accidents in Greece. 3<sup>rd</sup> International Conference on Safety and the Environment on the 21<sup>st</sup> century, Tel Aviv, 494-504, 1994
11. Perspective on Traffic Safety. World Bank website, <http://www.worldbank.org/transport/roads/safety.htm> , 1/10/03.

Αυτοαποτελεσματικότητα, Προσαρμοστικότητα, Διαχείριση Μεταβάσεων στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας και Λήψης Απόφασης: (Μελέτη Περίπτωσης)

Λάιου Ζωή

Οικονομολόγος, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Μεταπτυχιακό Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

e-mail: zoi.laiou88@gmail.com

Παπαναστασίου Ευθυμία

Φιλολόγος, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Μεταπτυχιακό Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

e-mail: efi.papanastasiou@yahoo.com

## Περίληψη

Η παρούσα μελέτη περίπτωσης αποτελεί μια μεμονωμένη πραγματική μελέτη που αφορά το πρόσωπο του Γιώργου, ο οποίος αποτελεί και το υποκείμενο της παρακάτω ανάλυσης. Βασικό στοιχείο στην υπό εξέταση μελέτη περίπτωσης είναι η μετάβαση από το πλαίσιο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας. Μετά από έναν εποικοδομητικό και ειλικρινή διάλογο με το Γιώργο αναδείχθηκαν κάποιες «δυσλειτουργικές» πεποιθήσεις σχετικά με το πως βλέπει τον εαυτό του μέσα σε μια θέση εργασίας. Από τη συζήτηση προέκυψε ότι ο Γιώργος φοβάται να αναλάβει μια θέση εργασίας διότι νιώθει ανεπαρκής, ότι δεν θα τα καταφέρει και ότι δεν θα ανταποκριθεί στις προσδοκίες των «σημαντικών άλλων». Ύστερα, μετά από συζήτηση για τις πιθανές αιτίες που προκαλούν τα αρνητικά συναισθήματα, μεταξύ άλλων, ανέφερε κάποιες αποτυχίες στο παρελθόν καθώς και την πίεση από τους γονείς να προχωρήσει. Η ιδέα και ο οραματισμός της αποτυχίας τον οδηγούν στο να μην λαμβάνει καμία απόφαση και να μην προβαίνει σε καμία ενέργεια. Η λήψη απόφασης για τον ίδιο φαίνεται να είναι μία αγχωτική διαδικασία με πολλές αμφιβολίες και φόβο για το εάν είναι ικανός να βρεθεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Ενώ ο Γιώργος αναζητά ευκαιρίες και ψάχνει πληροφορίες για τα διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα, δεν ενεργοποιείται και δεν κινητοποιείται στο να εμπλακεί ή να δοκιμάσει να συσχετιστεί με κάποιο εργασιακό περιβάλλον. Η παραπάνω πρόταση δείχνει, σύμφωνα με την θεωρία,



χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας καθώς και δεξιότητες προσαρμογής σε μια καινούργια κατάσταση. Η λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία είναι μία δύσκολη διαδικασία τόσο για τους εφήβους όσο και για τους ενήλικες, στην οποία εμπλέκονται τόσο συναισθηματικοί όσο και διανοητικοί παράγοντες.

**Λέξεις κλειδιά:** Αυτοαποτελεσματικότητα, Προσαρμοστικότητα, Μεταβάσεις, Δυσλειτουργικές πεποιθήσεις

### **Εισαγωγή**

Η αβεβαιότητα, η ανεργία, η επαγγελματική ανασφάλεια και οι τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια κυρίως λόγω της covid-19, έχουν κάνει τη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας μία αγχωτική και περίπλοκη κατάσταση για ανθρώπους κάθε ηλικίας. Η λήψη μίας απόφασης άμεσα σχετιζόμενης με τη σταδιοδρομία, είναι σε αρκετές περιπτώσεις μία ιδιαίτερα περίπλοκη υπόθεση, καθώς εκτός από τα προαναφερθέντα ζητήματα που θα χρειαστεί το άτομο να λάβει υπόψιν του, ενδεχομένως να προκύψουν προβλήματα στην πληροφόρηση. Επίσης, εμπόδια και προκαταλήψεις δρουν ανασταλτικά στο να αποκτήσει το άτομο μία συνολική εικόνα για τις πληροφορίες που έχει. Παράλληλα, η έλλειψη αυτογνωσίας και κατανόησης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων σε συνδυασμό με την μειωμένη θετική εικόνα για τον εαυτό, καθιστούν δύσκολη τη διαδικασία καθορισμού των στόχων που αφορούν τη σταδιοδρομία και τη λήψη των κατάλληλων αποφάσεων με υπευθυνότητα και αυτοπεποίθηση. Για τους λόγους αυτούς, το ζήτημα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας έχει γίνει αντικείμενο πλήθους μελετών και ερευνών.

Στην παρούσα εργασία, στο πρώτο σκέλος αυτής, η συγγραφική ομάδα προσπάθησε να αποσαφηνίσει έννοιες που αξιοποίησε όπως η αυτοαποτελεσματικότητα σύμφωνα με τη θεωρία του A. Bandura, η προσαρμοστικότητα σύμφωνα με τη θεωρία του Savickas & Porfeli (Αργυροπούλου, 2019) αξιοποιώντας παράλληλα τη θεωρία της ελπίδας (Τσελεχίδου, 2020) αλλά και του A. Ellis αναφορικά με τις δυσλειτουργικές σκέψεις στη μελέτη περίπτωσης που ακολουθεί. Η διαδικασία εξελίσσεται και παρουσιάζεται συνοπτικά σε 6 συνεδρίες ξεκινώντας από τη γνωριμία με τη σύμβουλο και τη διερεύνηση του αιτήματος, έως τη λήξη της συμβουλευτικής σχέσης με τον συμβουλευόμενο να είναι έτοιμος να λάβει τις κατάλληλες αποφάσεις που αφορούν τη

σταδιοδρομία του. Παρακάτω παρουσιάζεται το αίτημα της συμβουλευτικής διαδικασίας και όχι ολόκληρη υπό εξέταση μελέτη περίπτωση για λόγους προσωπικών δεδομένων. Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι θα γίνει περιγραφή μερικών πτυχών της συμβουλευτικής διαδικασίας και των παρεμβάσεων που έλαβαν χώρα κατά το διάστημα των συνεδρίων.

### **Αυτοαποτελεσματικότητα**

Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας θεωρήθηκε το πιο σημαντικό μόρφωμα στη συμβουλευτική ψυχολογία τα τελευταία 25 χρόνια. Η αυτοαποτελεσματικότητα σύμφωνα με τον Bandura (1977,1982) είναι οι αντιλήψεις του ατόμου για την ικανότητα του να διαχειρίζεται και να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες εργασίες ή και καταστάσεις με αποτελεσματικό τρόπο. Πρόκειται, ουσιαστικά, για κρίσεις που διατυπώνει το άτομο αναφορικά με την ικανότητά του να δράσει σε μια συγκεκριμένη κατάσταση. Επομένως, η αυτοαποτελεσματικότητα δεν αναφέρεται στις ικανότητες που αντικειμενικά κατέχει το άτομο, αλλά στις προσωπικές του αντιλήψεις για το τι είναι ικανό να κάνει κάτω από διάφορες συνθήκες (Bandura, 1997). Τέλος, αποτελεί απάντηση στο εσωτερικό ερώτημα του ατόμου: «Μπορώ να κάνω αυτό;» παρέχοντας έτσι μία εκτίμηση των ικανοτήτων του όσον αφορά την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης δραστηριότητας (Bandura,1986).

Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης και έτσι η έννοια από «αυτοαποτελεσματικότητα» (self - efficacy) τροποποιείται και αλλάζει σε «αυτοαποτελεσματικότητα για τη σταδιοδρομία». Έγιναν προσπάθειες να χρησιμοποιηθεί η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης και διαπιστώθηκε ότι ο βαθμός εκτίμησης της αυτοαποτελεσματικότητας έχει άμεση σχέση με αυτοαποτελεσματικότητα τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών και εκπαιδευτικών αποφάσεων ενώ παράλληλα επηρεάζει και διάφορα στοιχεία που σχετίζονται με την επαγγελματική επιρροή όπως την αυτοεκτίμηση των δυνατοτήτων του ατόμου, τις φιλοδοξίες, την ανάπτυξη επαγγελματικών ενδιαφερόντων και αξιών κ.α. Η δημιουργία ψυχομετρικών εργαλείων στην Επαγγελματική Συμβουλευτική αποτέλεσε επιτακτική ανάγκη για τη διερεύνηση της αυτοαποτελεσματικότητας. Τα εργαλεία αυτά μετρούν το επίπεδο των υποκειμενικών αντιλήψεων του ατόμου, σε πλήθος τομέων και

ιδιαίτερα στη διαχείριση σταδιοδρομίας. Ήδη από τη δεκαετία του 1980 δημιουργήθηκε η ανάγκη για βαθύτερη διερεύνηση της επίδρασης της αυτοαποτελεσματικότητας σε ζητήματα σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημάκου, Αργυροπούλου, & Μυλωνάς, 2015).

### **Η συμβολή της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας**

Η λήψη αποφάσεων που αφορούν τη σταδιοδρομία θεωρείται μία πάρα πολύ σημαντική ενέργεια για τους ανθρώπους κάθε ηλικίας. Μία εκπαιδευτική αλλά και επαγγελματική επιλογή είναι μία από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που μπορεί να λάβει κάποιος.

Τα τελευταία χρόνια μελετάται όλο και περισσότερο, το κατά πόσο ο βαθμός εκτίμησης της αυτοαποτελεσματικότητας των ατόμων σχετίζεται με αυτές, δηλαδή τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου, για τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων το επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό για το αν και κατά πόσο θα εμπλακεί σε αντίστοιχες καταστάσεις διερεύνησης της σταδιοδρομίας του, επηρεάζοντας ακόμα και την ποιότητα της προσπάθειάς του. Πιο συγκεκριμένα, ο υψηλός βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου αλλά και η εμπλοκή του στις διαδικασίες επαγγελματικής απόφασης, του δίνουν τη δυνατότητα να έχει ο ίδιος τον έλεγχο της διαδικασίας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, να μπορεί το ίδιο το άτομο να αντιλαμβάνεται ότι μπορεί να ασκεί προσωπικό έλεγχο στις διαδικασίες αυτές, ξεχνώντας στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως ότι «η επαγγελματική επιλογή δεν είναι τίποτα άλλο από το ταίριασμα προσωπικών χαρακτηριστικών με δεδομένες εργασιακές απαιτήσεις» (Χαροκοπάκη, 2019, σ. 179).

### **Μεταβάσεις**

Γενικότερα, οι κανονικές μεταβάσεις στην ζωή του ανθρώπου είναι οι αναμενόμενες αλλαγές που θα προκύψουν. Βέβαια υπάρχουν και οι μη κανονικές μεταβάσεις που προκαλούν στρες και άγχος γιατί δεν είναι προβλέψιμες ή αναμενόμενες. Φυσικά αυτό δεν σημαίνει ότι μια κανονική μετάβαση δε θα αποδιοργανώσει και δεν θα προκαλέσει άγχος. Επιπλέον, τον όρο μετάβαση μπορεί να τον συναντήσουμε εναλλακτικά και ως «κρίση» (Παππά, 2016).

Ουσιαστικά οι μεταβάσεις μπορεί να αφορούν προγραμματισμένες, τυχαίες, επιθυμητές ή ανεπιθύμητες καταστάσεις, οδυνηρά ή απροσδόκητα γεγονότα και μπορεί να οφείλονται για παράδειγμα σε μια απόλυση, σε έναν υποβιβασμό (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη, & Τσακανίκα, 2012).

Μετάβαση στη σταδιοδρομία και λήψη αποφάσεων Οι μεταβάσεις στην σταδιοδρομία έχουν γίνει αρκετά συχνές, ξαφνικές ή αναμενόμενες, προβλέψιμες ή απρόβλεπτες λόγω των συνεχών εξελίξεων στα πολλαπλά περιβάλλοντα που έρχεται σε επαφή το άτομο. Οι μεταβάσεις στην σταδιοδρομία μπορεί να είναι περίπλοκες, πολύπλοκες, απαιτητικές, να προκαλούν στρες, άγχος και αβεβαιότητα (Αργυροπούλου, 2021).

Ως εν δυνάμει αντίδοτο στα παραπάνω έρχεται η αποτελεσματική χρήση των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και προσαρμοστικότητας. Με την εκπαίδευση και την εκμάθηση αυτών των δεξιοτήτων μπορεί το άτομο να καταφέρει να παίρνει εύστοχες και ευέλικτες αποφάσεις. Ύστερα, η διαδικασία ενδυνάμωσης που έχει στόχο την διαχείριση των μεταβάσεων μπορεί να λειτουργήσει και ως δυναμικό γεγονός που θα βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίζει καλύτερα τις αλλαγές στο περιβάλλον του, να επιδείξει προσαρμοστικότητα καθώς και να εκτιμήσει τις καταστάσεις με μια «θετική ματιά» (Αργυροπούλου, 2021).

### **Επαγγελματική προσαρμοστικότητα**

Η προσαρμοστικότητα είναι βασικό συστατικό πλέον στο σχεδιασμό της εργασίας και βοηθά το άτομο να αντιμετωπίσει τις διάφορες μεταβάσεις και αλλαγές που συμβαίνουν στην επαγγελματική πορεία που διανύει.

Η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας αναδύθηκε από τον Super ο οποίος την περιέγραφε ως επαγγελματική ωριμότητα και αναφέρεται στην ικανότητα που έχει το άτομο ώστε να προβεί σε επαγγελματικές επιλογές και να προσαρμοστεί σε αλλαγές και νέα επαγγελματικά καθήκοντα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη, & Τσακανίκα, 2012).

Στο μοντέλο για τον «Σχεδιασμό Ζωής» που ανέπτυξε ο Savickas προτάθηκε η αντικατάσταση του όρου επαγγελματική ωριμότητα με αυτόν της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη, & Τσακανίκα, 2012). Σύμφωνα με τον Savickas, (2009) «η επαγγελματική

προσαρμοστικότητα περιγράφει την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση εαυτού και περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει, να ακολουθήσει ή να αποδεχτεί την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά β εργασίας ευρύτερα» (Savickas, 2009).

Επιπλέον, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εκφράζεται από την εκτιμώμενη ικανότητα του ατόμου ώστε να μπορεί να αξιοποιήσει και να αντιμετωπίσει αλλαγές καθώς και να βρίσκει τις δυνάμεις στα διάφορα απρόβλεπτα γεγονότα και καταστάσεις που μπορεί να μεταβάλλουν τους στόχους και τα σχέδια του στην σταδιοδρομία (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη, & Τσακανίκα, 2012).

Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναφέρεται στην ετοιμότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει τις αλλαγές που συμβαίνουν. Γίνεται κατανοητό ότι το άτομο προσδιορίζει συνεχώς τους στόχους, τις ευκαιρίες, τις επιλογές, τις προοπτικές που έχει στις διάφορες διαστάσεις της καθημερινής του ζωής. (Αργυροπούλου, , 2019, σσ. 264-265) 1.6 Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και μεταβάσεις Η ετοιμότητα για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, προϋποθέτει την επιθυμία του ατόμου να αναπτύξει στάσεις, γνώσεις, δεξιότητες (Savickas, 2009) ώστε να αντιμετωπίζει με όσο το δυνατόν καλύτερο τρόπο τις μεταβάσεις καθώς και να σχεδιάζει την σταδιοδρομία του με γνώμονα τις πολύπλοκες συνθήκες του περιβάλλοντος (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου, Δρόσος, Μικεδάκη, & Τσακανίκα, 2012).

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα λαμβάνει χώρα και λειτουργεί σε τρία επίπεδα όπως αποδείχθηκε από έρευνες της Bimrose και των συνεργατών της κατά το έτος 2011 . Το πρώτο επίπεδο αφορά την προσωπικότητα (ή προσωπικά χαρακτηριστικά) που περιλαμβάνει την αυτορρύθμιση, την διορατικότητα, την προνοητικότητα, την αίσθηση προσωπικού ελέγχου καθώς και την επαγγελματική ανθεκτικότητα. Πιο συγκεκριμένα, εμπεριέχει τα ενδοατομικά χαρακτηριστικά του ατόμου όπως η ευελιξία, η πρόληψη, η ανοιχτότητα ο σχεδιασμός, η δεκτικότητα στις αλλαγές που βοηθούν το άτομο να αντιμετωπίζει τις μεταβάσεις-αλλαγές καθώς και τον βοηθά να αναζητεί ευκαιρίες και να προνοεί για το μέλλον. (Bimrose, 2011). Στο

δεύτερο επίπεδο, βρίσκεται ο βαθμός που αλληλεπιδρά το άτομο με άλλους που αναφέρεται ως ψυχοκοινωνική ικανότητα και περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να δημιουργεί σχέσεις, να διερευνά ρόλους να αναπτύσσει και να αποκτά ρόλους που θα βοηθήσουν στις εκάστοτε μεταβάσεις του μέλλοντος. Τέλος, στο τρίτο επίπεδο βρίσκεται η πραγματική εμπειρία που περιγράφεται ως οι γνώσεις, που αποκτά το άτομο κατά την εμπλοκή του σε 7 εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αλλαγές που αυτό θα τον βοηθήσει να αναπτύξει δεξιότητες προσαρμοστικότητας (Bimrose, 2011). Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι η δεξιότητα της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας μπορεί να καλλιεργηθεί, να αναπτυχθεί, και να κατακτηθεί (Αργυροπούλου, 2019).

## **Μελέτη Περίπτωσης**

### **Αίτημα της συμβουλευτικής διαδικασίας**

Μετά από διεξοδική συζήτηση με το Γιώργο και σύμφωνα με τα λεγόμενα του ίδιου, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι είναι ένας άνθρωπος οργανωτικός, που έχει πείσμα και κυνηγά τους στόχους του, το οποίο συμπεραίνουμε από την επιλογή του να δώσει για δεύτερη φορά πανελλήνιες αλλά και από το γεγονός ότι ολοκλήρωσε άμεσα και τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις. Φαίνεται οι δυσκολίες της ζωής (όπως το θέμα υγείας που πέρασε) να τον έχουν κάνει πιο δυνατό. Αυτό αποδεικνύεται από το πανεπιστήμιο, όπου τέλειωσε με επιτυχία τις σπουδές του και κατάφερε να δημοσιεύσει την πτυχιακή του, κάτι που του δίνει δύναμη και συνάμα τον κάνει υπερήφανο. Στο οικογενειακό του περιβάλλον, οι γονείς του δεν φαίνεται να είναι ιδιαίτερα υποστηρικτικοί με την επαγγελματική κατεύθυνση που έχει επιλέξει καθώς τον συγκρίνουν με τα μεγαλύτερα αδέρφια του, πιέζοντας τον να βρει μία δουλειά άμεσα το οποίο τους καθιστά παρεμβατικούς. Ενώ, λοιπόν, ο Γιώργος είναι κατασταλαγμένος στο τι του αρέσει ακαδημαϊκά και επαγγελματικά, είναι απογοητευμένος όμως καθώς πιστεύει, ότι δεν θα βρει ποτέ μία δουλειά πάνω στο αντικείμενο του που να του δίνει ικανοποίηση, ενώ παράλληλα θεωρεί ότι δεν θα καταφέρει να κάνει μεταπτυχιακό πάνω στα ενδιαφέροντα του. Επιπλέον, ο συμβουλευμένος αναφέρει πως δεν έχει πρότερη εργασιακή εμπειρία κάτι που του προκαλεί φόβο αφενός γιατί πιστεύει ότι κανείς δεν θα τον προσλάβει και αφετέρου έχει την πεποίθηση ότι δεν θα καταφέρει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας. Εύλογα, λοιπόν, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο Γιώργος προσπαθεί να διαχειριστεί την μετάβαση από το

πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας σαν κάτι που του προκαλεί άγχος και τον έχει κάνει να χάσει την πίστη στις δυνάμεις και τις δυνατότητες του. Αυτό τον εμποδίζει να προσπαθήσει να προχωρήσει σε κάποια συνέντευξη ή να αναλάβει κάποια δουλειά. Σκοπός της μελέτης περίπτωσης του Γιώργου είναι να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο σκέφτεται και λειτουργεί κατά την διαδικασία λήψης μιας απόφασης. Από το ιστορικό του και από το αίτημα του ίδιου, κρίνεται σημαντικό να διερευνηθούν τα εμπόδια, οι δυσκολίες και οι αιτίες που ευθύνονται στο να κινητοποιηθεί και να προχωρήσει σε αποτελεσματικές για εκείνον εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις.

Στη συνέχεια, με τις κατάλληλες παρεμβάσεις όπου αυτές κριθούν απαραίτητες, σκοπός είναι να ενισχυθούν κάποια χαρακτηριστικά που θα τον βοηθήσουν στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας και στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την επαγγελματική και ακαδημαϊκή πορεία του. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Αργυροπούλου, 2021 σσ 34-36), το «προφίλ» λήψης απόφασης συνδιαμορφώνεται τόσο από την προσωπικότητα του ατόμου όσο και από εξωτερικούς παράγοντες που επιδρούν σε αυτή τη διαδικασία επιλογής. Τα ιδιαίτερα αυτά χαρακτηριστικά που περιγράφουν ένα «προφίλ» λήψης απόφασης στην επαγγελματική επιλογή είναι (Δρόσος, 2019): Η συλλογή πληροφοριών, η επεξεργασία πληροφοριών, η έδρα ελέγχου, η προσπάθεια που επενδύεται στη διαδικασία, η αναβλητικότητα, η ταχύτητα λήψης της τελικής απόφασης, ανάγκη συμβουλής από άλλους, η εξάρτηση από άλλους, η επιθυμία να ευχαριστήσει τους άλλους, η επιδίωξη για το ιδανικό επάγγελμα και η προθυμία για συμβιβασμό. Επομένως, σκοπός σε αυτή τη μελέτη περίπτωσης είναι η διαμόρφωση παρεμβάσεων που θα βοηθήσει τον συμβουλευμένο να υιοθετήσει πιο προσαρμοστικούς τρόπους λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας, γεγονός που θα οδηγήσει σε πιο αποδοτικές επαγγελματικές αποφάσεις, ενώ παράλληλα θα ενισχυθεί και η προσωπική και επαγγελματική ευημερία του.

Το παραπάνω αίτημα συζητήθηκε κατά την πρώτη συνεδρία όπου δόθηκε ένα αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο με σκοπό την μέτρηση της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημάκου , Μυλωνάς, & Αργυροπούλου, Μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας σε μία εποχή αλλαγών στην αγορά εργασίας).

Στην δεύτερη συνεδρία συζητήθηκαν διεξοδικά τα αποτελέσματα του εργαλείου που δόθηκε στον Γιώργο που είναι η «Κλίμακα μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας» (Perceived Self-Efficacy in Career Questionnaire-PSECS). Ανάλογα το σκορ που σημείωσε έγιναν και οι κατάλληλες παρεμβάσεις ασκήσεις που αφορούσαν α) την διαχείριση σταδιοδρομίας, β) τις δεξιότητες σταδιοδρομίας, γ) την ευελιξία στην εργασία και δ) δημιουργικότητα στην εργασία. Στην τρίτη και τέταρτη συνεδρία δόθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας- (CAAS Savickas & Porfeli, 2012) και έγιναν οι κατάλληλες παρεμβάσεις. Το εργαλείο της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ερωτηματολόγιο) χρησιμοποιεί μια κλίμακα βαθμολόγησης όπου το άτομο αξιολογεί πόσο έντονα έχει αναπτύξει τις ικανότητες που αναφέρονται. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η κλίμακα αυτή επιλέχθηκε μετά από συζήτηση με το Γιώργο και την δυσκολία του να διαχειριστεί την μετάβαση από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας. Έτσι μέσω των αποτελεσμάτων θα κατάφερε να αποκτήσει εικόνα για το ποια ικανότητα έχει ανεπτυγμένη και ποια όχι, ώστε να δημιουργηθούν κατά την συμβουλευτική διαδικασία οι κατάλληλες τεχνικές, στρατηγικές και παρεμβάσεις για την βελτίωση τους.

Τέλος δόθηκε στο Γιώργο κατόικον που αφορά τις διαστρεβλωμένες σκέψεις ή προκαταλήψεις διότι τον επηρεάζουν στο να δράσει και να λάβει αποφάσεις που σχετίζονται με την εμπλοκή του σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Στην πέμπτη συνεδρία αναλύθηκε η κατ' οίκον εργασία<sup>1</sup> που είχε ανατεθεί στο Γιώργο. Αναλύθηκαν τα αποτελέσματα μαζί με την σύμβουλο και είδαμε την λογική διαδικασία που ακολούθησε ο Γιώργος και στην συνέχεια πραγματοποιήθηκε η άσκηση με τίτλο « Εμπόδια – Γέφυρες» (Nathan & Hill, 2006). Σκοπός είναι ο Γιώργος να καταγράψει και να αντιληφθεί τι τον εμποδίζει να προχωρήσει καθώς και ποιες είναι οι γέφυρες που θα τον βοηθήσουν να ξεπεράσει τα εμπόδια (ΕΟΠΠΕΠ, 2014). Στην έκτη και τελευταία συνεδρία γίνεται ο τερματισμός και η αξιολόγηση της παραπάνω διαδρομής.

Όλη η παραπάνω συμβουλευτική διαδικασία παρέμβαση λειτούργησε με γνώμονα την ανάπτυξη και υιοθέτηση δεξιοτήτων λήψης απόφασης, προκειμένου ο Γιώργος να οραματίζεται θετικά το μέλλον, να θέτει στόχους, να αντιμετωπίζει μεταβάσεις και να ξεπερνά εμπόδια. Σε αυτό το πλαίσιο κινήθηκε η διαδικασία από την αρχή ουσιαστικά έγινε διερεύνηση των αναγκών του Γιώργου και έγιναν οι αντίστοιχες παρεμβάσεις που ταίριαζαν στο προφίλ του. Το ερωτηματολόγιο «Προσδιορισμού Λήψης Απόφασης»



δίνεται στο τέλος της συμβουλευτικής διαδικασίας για να γίνει έλεγχος της προόδου που σημείωσε ο Γιώργος καθ' όλη την διαδικασία. Οι λόγοι, που χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα στο τέλος και όχι στην αρχή, ήταν ότι ο Γιώργος είχε ανάγκη από ενδυνάμωση, να μειώσει το αίσθημα απαισιοδοξίας, να μετατρέπει της παράλογες πεποιθήσεις σε λογικές ώστε να αποκτήσει μια θετική αυτοαντίληψη για να καταφέρει να αντιμετωπίζει τις μεταβάσεις, ώστε να φτάσει να παίρνει αποτελεσματικές αποφάσεις.

### **Συμπεράσματα**

Στην παρούσα μελέτη περίπτωσης που παρουσιάστηκε, αξιοποιήθηκαν συγκεκριμένες κλίμακες, θεωρίες και παρεμβάσεις, κάποιες μόνο από το εύρος αντίστοιχων θεωριών που μπορούν να υιοθετηθούν/αξιοποιηθούν σε μία συμβουλευτική διαδικασία. Ο σύμβουλος προσπάθησε να ενδυναμώσει τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας του ωφελούμενου, τις δεξιότητες προσαρμοστικότητας μέσα σε ένα θετικό πλαίσιο, ώστε να κινητοποιηθεί και να λάβει την κατάλληλη επαγγελματική απόφαση για τον ίδιο. Παράλληλα, η αξιοποίηση δραστηριοτήτων με τη μορφή ασκήσεων διευκολύνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στη σταδιοδρομία, δίνοντας την ευκαιρία στον συμβουλευόμενο να αναδείξει ζητήματα που σχετίζονται με τους επαγγελματικούς του προβληματισμούς, να διερευνήσει βαθύτερα θέματα επαγγελματικών επιλογών και να αναλάβει την ευθύνη για την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, διαδραματίζοντας έτσι, ενεργό ρόλο στην παρέμβαση (Αργυροπούλου, 2017). Τέλος, θεωρούμε σημαντική την συμβουλευτική σχέση εμπιστοσύνης που αναπτύχθηκε μεταξύ σύμβουλου-συμβουλευόμενου, μέσα από πληθώρα τεχνικών αποδεκτές σε μία συμβουλευτική παρέμβαση, καθώς και την υποστήριξη, ενθάρρυνση που τον παρακίνησαν να εμπλακεί σε όλη την διαδικασία και να προχωρήσει στη λήψη αποφάσεων με περισσότερη αυτοπεποίθηση.

### **Βιβλιογραφία**

Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(10).

Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal* .

Bimrose, J. B. (2011). . The role of Career Adaptability in . UK: UK Commission for Employment and skills: Wath-upon-Deerne:UKCES.

Savickas, M. L. (2009). Utilising early anecdotes in counselling in thw 21st century. Pretoria, South Africa: Van Schaik: Keynote presentation, SA Society for clinical Hypnosis.

Αργυροπούλου, Κ. (2021). Ενδυναμώνοντας τη λήψη αποφάσεων στην διαχείριση των μεταβάσεων στη σταδιοδρομία . Στο Κ. Αργυροπούλου, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΕΦΗΒΩΝ ΚΑΙ ΝΕΩΝ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ, ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ (σσ. 51-60). ΑΘΗΝΑ: ΓΡΗΓΟΡΗ .

Αργυροπούλου, Κ. (2019). ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ. Πρακτικές εφαρμογές για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας. Αθήνα: Γρηγόρη.

Αργυροπούλου, Κ. (2017, Μάιος ). Λήψη επαγγελματικών αποφάσεων στην εφηβική ηλικία: Μια μελέτη περίπτωσης. Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής (20).

(2021). Γνωστική και συναισθηματική διάσταση στη διαδικασία λήψης απόφασης: από τα πρότυπα συμπεριφοράς στο "προφίλ" λήψης απόφασης. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.),

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΕΦΗΒΩΝ ΚΑΙ ΝΕΩΝ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ, ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ. Αθήνα: Γρηγόρη.

Δρόσος , Ν. (2019). Αξιολόγηση της Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων: τι μετράμε και πώς το μετράμε. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.), Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων: Πρακτικές εφαρμογές για συμβούλους επαγγελματικού

προσανατολισμού στη σταδιοδρομίας. Αθήνα: Γρηγόρης.

Δρόσος 2012 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ "Ένα επάγγελμα για μια ζωής; Αποχερετώντας την μονιμότητα και οδεύοντας στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα" Αθήνα ΕΚΠΑ -Κέντρο έρευνας και αξιολόγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική(ΚΕΑΕΣ)

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2017). Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Πεδίο.

Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1993). Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παππά, Β. (2016, Σεπτέμβριος). [psychologynow.gr](https://www.psychologynow.gr). Ανάκτηση Ιανουάριος 2022, από <https://www.psychologynow.gr:https://www.psychologynow.gr/artheta-psycho-logias/oikogeneia-kai-paidi/goneiki-anatrofi/2557-i-ennoia-tis-metavasis-ston-kyklo-tis-zois-tis-vasilikis-rappa.html>

Σιδηροπούλου-Δημάκου, Δ., Μυλωνάς, Δ., & Αργυροπούλου, Κ. (2012). Μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας σε μία εποχή αλλαγών στην αγορά εργασίας: Μία νέα διάσταση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική. Θεσσαλονίκη : Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης .

Σιδηροπούλου-Δημάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Μυλωνάς, Κ. (2015). Μέρος Α', Η αυτόαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας: μία νέα προσέγγιση στη θεωρία και την πράξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημάκου, Α.

Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, & Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιμ.), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Αθήνα: Γρηγόρη.

Χαροκοπάκη, Α. (2019). Πιστεύω ότι μπορώ να διαχειριστώ τις επαγγελματικές επιλογές: η αυτοαποτελεσματικότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.), Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών

Αποφάσεων, Πρακτικές εφαρμογές για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας. Αθήνα: Γρηγόρη

Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων: Ικανότητα Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας και Λήψης Απόφασης

### **Λάιου Ζωή**

Οικονομολόγος, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Μεταπτυχιακό Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

e-mail: zoi.laiou88@gmail.com

### **Παπαναστασίου Ευθυμία**

Φιλολόγος, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Μεταπτυχιακό Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

e-mail: efi.papanastasiou@yahoo.com

### **Περίληψη**

Η προετοιμασία για την αγορά εργασίας του μέλλοντος απαιτεί συγκεκριμένες δράσεις από την πλευρά του κάθε ατόμου και ανάπτυξη δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών που θα είναι πρωταρχικής σημασίας για το μέλλον. Με την ανάπτυξη των εν λόγω δεξιοτήτων τα άτομα θα είναι ικανά να ανταποκριθούν στις ανάγκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας, κάνοντάς τα ανταγωνιστικά. Στην «post COVID 19» εποχή, η οποία χαρακτηρίζεται από οικονομική ύφεση, ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας, εργασιακή επισφάλεια ή αλλαγή του τρόπου εργασίας, η δεξιότητα λήψης απόφασης και διαχείρισης της σταδιοδρομίας εξελίσσεται σε βασική δεξιότητα με την οποία τα άτομα μπορούν να μετριάσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

Σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας υπάρχουν πέντε ικανότητες διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας: α) η συναισθηματική νοημοσύνη, β) η αναζήτηση και ανάλυση ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας, γ) η διαπροσωπική επικοινωνία και επαγγελματικές σχέσεις, δ) η μεταγνωστική ικανότητα (μαθαίνω πως να μαθαίνω) και ε) η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης.

Στην παρούσα εργασία θα γίνει εκτενής αναφορά στην τελευταία ικανότητα που αφορά το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης. Η διάρθρωση της εν λόγω εργασίας έγινε ως εξής: στην αρχή υπάρχει μία σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την ικανότητα και τους περιγραφικούς δείκτες που επιλέχθηκαν, ενώ ακολουθεί και μία σύντομη αναφορά σε καλές πρακτικές σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες που έγιναν την τελευταία πενταετία.

**Λέξεις κλειδιά:** Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων, ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας, λήψη απόφασης, περιγραφικοί δείκτες, αυτογνωσία, αυτοαντίληψη, μεταβάσεις

### **Εισαγωγή**

Το Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής Και Σταδιοδρομίας αποτελεί ένα ολιστικό εγχείρημα που προσδιορίζει το εννοιολογικό περιεχόμενο των πέντε ικανοτήτων ζωής και σταδιοδρομίας. Η ανάπτυξη του εθνικού πλαισίου συνδέεται με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Πολιτικής στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN), σύμφωνα με την οποία κάθε χώρα παροτρύνεται να αναπτύξει ένα εθνικό πλαίσιο δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας (career management skills framework - Blueprint) (ELGPN, 2015a). Ειδικότερα, η ύπαρξη ενός εθνικού πλαισίου βάσει μαθησιακών αποτελεσμάτων συνιστά δείκτη διασφάλισης ποιότητας στην παροχή και βελτίωση των συμβουλευτικών υπηρεσιών (ELGPN, 2012a και 2015b) για να αξιολογηθεί εάν οι πολίτες έχουν αποκτήσει τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας και κατά συνέπεια το κατά πόσο τα σχετικά προγράμματα εκμάθησης δεξιοτήτων είναι αποτελεσματικά (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

Ως δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας νοούνται «οι ικανότητες που βοηθούν τα άτομα να αναγνωρίσουν τις υπάρχουσες δεξιότητές τους, να αναπτύξουν μαθησιακούς στόχους σταδιοδρομίας και να αναλάβουν δράση για τη βελτίωση της σταδιοδρομίας τους» (Neary, Dodd & Hooley, 2016). Σύμφωνα με τον ορισμό του ELGPN οι δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι «μια σειρά ικανοτήτων που παρέχουν στα άτομα (και τις ομάδες) δομημένους τρόπους για να συλλέγουν, να

αναλύουν, να συνθέτουν και να οργανώνουν τις πληροφορίες για τον εαυτό, την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, να λαμβάνουν αποφάσεις και να πραγματοποιούν μεταβάσεις” (ELGPN, 2014).

Το Πλαίσιο υιοθετεί μία προσέγγιση μακρο-ικανοτήτων κατά την οποία η κάθε μία από τις πέντε ικανότητες προσεγγίζεται ως άθροισμα πολλαπλών επιμέρους μικρο-δεξιοτήτων (περιγραφικοί δείκτες), επιχειρώντας την όσο δυνατόν πληρέστερη πλαισιώσή τους. Η επιλογή των συγκεκριμένων ικανοτήτων έγκειται αφενός στον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζουν στη διαμόρφωση των μελλοντικών σχεδίων ζωής και σταδιοδρομίας των ανθρώπων, αφετέρου στη πολυσύνθετη φύση τους. Επεξηγηματικά, οι πέντε αυτές ικανότητες, όπως διαφαίνεται και στη συνέχεια, συναποτελούνται από επιμέρους «μικρότερες» ικανότητες. Επομένως, οι εν λόγω αλληλοσυνδεόμενες και αλληλεπικαλυπτόμενες, σε ορισμένα σημεία, ικανότητες προσεγγίζονται υπό το πρίσμα των μακρο-ικανοτήτων, κατά το οποίο η κάθε μία συναποτελείται από επιμέρους ικανότητες. Τέλος, μέσω της εν λόγω προσέγγισης αναδεικνύεται τόσο το πολυδιάστατο περιεχόμενό τους, όσο και η αναγκαιότητα εμπλοκής ποικίλων επαγγελματιών, όπως των συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού, των εκπαιδευτικών κ.ά. στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων και παρεμβάσεων ανάπτυξης των ικανοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας από νεαρή ηλικία (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021)

### **Ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψη απόφασης**

Η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος και οι δημογραφικές αλλαγές σε συνδυασμό με την κοινωνικοοικονομική αστάθεια έχουν μεταβάλει σημαντικά την αγορά εργασίας και τη σύγχρονη πραγματικότητα, με αποτέλεσμα να καθιστούν την αγορά εργασίας ευμετάβλητη και ως εκ τούτου, να θεωρείται αδύνατη η παροχή ασφάλειας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και λήψης των κατάλληλων επαγγελματικών αποφάσεων για το άτομο. Η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης αποφάσεων σηματοδοτεί μια ικανότητα με πολυδιάστατο και σύνθετο περιεχόμενο. Η παραδοσιακή άποψη ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνονται μόνο μία φορά στη ζωή ενός ατόμου έχει ξεπεραστεί, καθώς η επιλογή μιας

εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης μπορεί να προϋποθέτει είτε τη διαπραγμάτευση μιας μετάβασης είτε την αντιμετώπιση μιας πρόκλησης ή και την προσαρμογή της σταδιοδρομίας σε νέα δεδομένα (Αργυροπούλου & Τερζάκη, 2012).

Αρχικά, κρίνεται απαραίτητο να γίνει μία πρώτη αποσαφήνιση του περιεχομένου της ικανότητας σχεδιασμού σταδιοδρομίας όπου θα παρατηρήσουμε ότι υπάρχει ένα ζήτημα πολυσημίας στον ορισμό της έννοιας (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021). Στην ελληνική γλώσσα ο όρος σταδιοδρομία αποδίδεται ως η επαγγελματική εξέλιξη και πορεία (Μπαμπινιώτης, 1998), ενώ στο διεθνή χώρο η σταδιοδρομία αναφέρεται στο σύνολο της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου ενός ατόμου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006), καθώς και στην αλληλουχία των επαγγελμάτων και άλλων ρόλων της ζωής στο πλαίσιο της συνολικής αυτοανάπτυξής του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Επιπλέον, χρειάζεται να αναφέρουμε πως η έννοια της σταδιοδρομίας περιλαμβάνει, όχι μόνο τα επαγγέλματα, αλλά και προ- επαγγελματικά ή μετα-επαγγελματικά ζητήματα, καθώς και την ενοποίηση της εργασίας με άλλους ρόλους, όπως η οικογένεια, η κοινότητα και ο ελεύθερος χρόνος (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

Παράλληλα, η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, περιλαμβάνει τόσο την επιλογή επαγγέλματος όσο και τη δέσμευση στην επιλογή αυτή και τις ενέργειες υλοποίησής της ενώ «αγγίζει» τις συναισθηματικές και υποκειμενικές πλευρές της προσωπικότητας του ατόμου. Ακόμα, θεωρείται όλο και περισσότερο μια πολυδιάστατη και σύνθετη διαδικασία, καθώς η πληθώρα επαγγελματικών επιλογών μπορεί να προκαλούν σύγχυση, άγχος, ενθουσιασμό ή ακόμα και συμβιβασμό ή σύγχυση για το ποια είναι η κατάλληλη επαγγελματική επιλογή (Αργυροπούλου, 2017). Επιπλέον, η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων μετατρέπεται σε ένα ζήτημα σχεδιασμού ζωής που σηματοδοτεί μία ευρύτερη πρόκληση (Savickas, 2013) ενώ παράλληλα, σηματοδοτεί τη συγγραφή της επαγγελματικής μας ιστορίας, καθώς μέσα από τις αποφάσεις μας προσπαθούμε να αποδώσουμε νόημα στον επαγγελματικό μας σχεδιασμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής μας ζωής, χτίζοντας ταυτόχρονα «γέφυρες μετάβασης» για το μέλλον (Αργυροπούλου, 2021). Τέλος, η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων θεωρείται, παραδοσιακά, μια λογική διεργασία, η οποία περιγράφεται συνήθως μέσα από μια αλληλουχία ορισμένων

σταδίων: γνώση, αξιολόγηση στόχου, εξερεύνηση, δέσμευση, εφαρμογή και επαναξιολόγηση (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1993).

Με βάση τα παραπάνω η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης αποφάσεων αναδεικνύει τη διαμόρφωση ταυτότητας σταδιοδρομίας, δηλαδή, την προσπάθεια επίτευξης μιας καθαρής εικόνας αυτοπροσδιορισμού σε ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης και κοινωνικών ρόλων (Τερζάκη, 2019). Τέλος, η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης συνδέεται με ένα εύρος δεξιοτήτων, 3 όπως για παράδειγμα ο δυναμισμός και η θετική αντιμετώπιση προκλήσεων, η κοινωνική δικτύωση, η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η ανάληψη δράσης.

### **Περιγραφικοί δείκτες της ικανότητας σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης**

Σύμφωνα με το Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021) και τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας οι περιγραφικοί δείκτες της ικανότητας σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης είναι οι ακόλουθοι: διαχείριση μεταβάσεων, διαμόρφωση αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης, διαχείριση αναποφασιστικότητας, αντίληψη πολλαπλών ρόλων, υιοθέτηση ευελιξίας και προσαρμοστικότητας, ανάδειξη προσωπικής νοηματοδότησης, εναρμόνιση ρόλων ζωής και σταδιοδρομίας, αξιοποίηση αναστοχαστικότητας, κατανόηση σταδίων λήψης απόφασης, ανάπτυξη «προφίλ» λήψης απόφασης και ανάπτυξη στοχοθεσίας. Για λόγους συγγραφικής οικονομίας θα αναλυθούν συνοπτικά δύο εκ των έντεκα περιγραφικών δεικτών. Οι δείκτες που θα αναλυθούν είναι α) η διαμόρφωση αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης και β) η διαχείριση μεταβάσεων, καθώς θα αξιοποιηθούν και από τις γράφουσες στη συνέχεια της εργασίας.

#### **Διαμόρφωση αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης**

Η έννοια του εαυτού σχετίζεται με τις έννοιες αυτογνωσία και αυτοαντίληψη. Η αυτογνωσία σύμφωνα με το Δημητρόπουλο (1999) ορίζεται η γνώση του ατόμου για τον εαυτό του, δηλαδή για τις σκέψεις που κάνει, τα θετικά και τα αρνητικά σημεία του χαρακτήρα του, τα συναισθήματά του, τη συμπεριφορά, τα κίνητρά του και τις



επιθυμίες του. Χρειάζεται να προσθέσουμε πως δεν βρίσκονται όλοι οι άνθρωποι στο ίδιο επίπεδο αυτογνωσίας. Άλλοι γνωρίζουν τον εαυτό τους περισσότερο και άλλοι λιγότερο. Από την άλλη, η αυτοαντίληψη είναι το σύνολο των πεποιθήσεων και των στάσεων που διαμορφώνει το άτομο για τον εαυτό του και οι οποίες διαμορφώνουν τάσεις συμπεριφοράς (Μακρή-Μπότσαρη, 2001).

Σύμφωνα με τον Higgins (στο Μακρή-Μπότσαρη, 2001), στο σύνολο των αυτοαντιλήψεων του ατόμου συνδυάζονται τρεις όψεις:

- Ο πραγματικός εαυτός (actual self), ο οποίος αντιπροσωπεύει τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες που ο άνθρωπος αποδίδει στον εαυτό του
- Ο ιδανικός εαυτός (ideal self), ο οποίος αντιπροσωπεύει το είδος του ανθρώπου που κάποιος ελπίζει να γίνει ή που ιδανικά θα ήθελε να είναι
- Ο δεοντικός εαυτός (ought self), ο οποίος αντιπροσωπεύει τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες που ο άνθρωπος θα «έπρεπε» να έχει.

Τέλος, η αυτογνωσία και η αυτοαντίληψη αποτελούν η μία προέκταση της άλλης. Αν δεν προηγηθεί η αυτογνωσία δεν μπορεί να ακολουθήσει η αυτοαντίληψη, η οποία εσωτερικεύει τη γνώση του εαυτού. Είναι έννοιες είναι έννοιες μη ταυτόσημες αλλά αλληλοσυμπληρούμενες. Για αυτό και ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου είναι τόσο σημαντικός, καθώς βοηθά το άτομο να ανακαλύψει πτυχές του εαυτού του που μόνος του αδυνατεί ή αγνοεί.

### **Διαχείριση μεταβάσεων**

Το θέμα αυτό αναδεικνύεται μείζονος σημασίας καθώς η φύση της πραγματικότητας που ζει ο συμβουλευόμενος είναι πολυσύνθετη, ταχέως και απρόβλεπτα εξελισσόμενη. Σε καμία περίπτωση δεν είναι εφικτό να είναι τα πάντα προσχεδιασμένα και προδιαγεγραμμένα (ΕΟΠΠΕΠ & Euroguidance, 2016). Οι μεταβάσεις στην σταδιοδρομία μπορεί να είναι περίπλοκες, πολύπλοκες, απαιτητικές, να προκαλούν στρες, άγχος και αβεβαιότητα (Αργυροπούλου, 2021).

Ως εν δυνάμει αντίδοτο στα παραπάνω έρχεται η αποτελεσματική χρήση των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και προσαρμοστικότητας. Με την εκπαίδευση και την

εκμάθηση αυτών των δεξιοτήτων μπορεί το άτομο να καταφέρει να παίρνει εύστοχες και ευέλικτες αποφάσεις. (Αργυροπούλου, 2021). Ύστερα, η διαδικασία ενδυνάμωσης που έχει στόχο την διαχείριση των μεταβάσεων μπορεί να λειτουργήσει και ως δυναμικό γεγονός που θα βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίζει καλύτερα τις αλλαγές στο περιβάλλον του και να επιδείξει προσαρμοστικότητα. Μεταξύ άλλων, θα χρειαστεί να είναι «ανοιχτός» και θετικός ώστε να μην προσκολλάται στο παρελθόν, σε όποιες ατυχείς επιλογές του αλλά να δέχεται θετικά και όχι αρνητικά το κάτι νέο (Krumboltz, 2009).

### **Η συμβολή της Ικανότητας σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψη απόφασης στη συμβουλευτική διαδικασία**

Η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας αναδεικνύει τη νοηματοδότηση των εμπειριών και τη συνολικότερη αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του, τα βιώματα και τις επαγγελματικές του επιδιώξεις, καθώς συσχετίζεται με τις επιθυμίες και τις ανάγκες του για αυτοπραγμάτωση (Τερζάκη, 2019; Φλουρής, 2002). Επιπλέον, η λήψη αποφάσεων καθίσταται μια υποκειμενική εμπειρία, μέσα από την οποία το άτομο επιδιώκει να ερμηνεύσει γιατί κάνει επιλογές και ποια ζητήματα καθοδηγούν τις επιλογές του αξιοποιώντας έτσι, τη δυναμική διεργασία της αναστοχαστικότητας στην προσέγγιση των επαγγελματικών του αναζητήσεων.

Επιπροσθέτως, η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων εμπεριέχει τόσο τη διαδικασία λήψης απόφασης όσο και το αποτέλεσμα (το περιεχόμενο) των επιλογών. Τα στάδια λήψης αποφάσεων δημιουργούν ένα πλαίσιο που βοηθά το άτομο τόσο να εξασφαλίζει όλα τα σημαντικά βήματα που καθορίζουν μια απόφαση όσο και να τεκμηριώνει την πορεία του. Με άλλα λόγια, μία προσεκτικά σχεδιασμένη επαγγελματική απόφαση θα οδηγήσει αναμφισβήτητα σε σημαντικά μελλοντικά επαγγελματικά αποτελέσματα (Αργυροπούλου, 2019).

Τέλος, η ανάγκη μέτρησης του επιπέδου της εν λόγω ικανότητας των ωφελούμενων οδήγησε στη δημιουργία ερωτηματολογίου αυτοαξιολόγησης<sup>1</sup> αποτελούμενο από 44 ερωτήσεις. Ο συμβουλευόμενος, με την ολοκλήρωση του εν λόγω

ερωτηματολογίου λαμβάνει αυτόματα τα αποτελέσματα του όπου αφορούν τους 11 περιγραφικούς δείκτες, οι οποίοι αναφέρθηκαν παραπάνω. Με αυτό τον τρόπο ο σύμβουλος είναι ικανός να βοηθήσει τον ωφελούμενο μέσω των παρεμβάσεων του, εάν το σκορ σε κάποιο δείκτη/ες είναι χαμηλό, να αυξηθεί και το άτομο να αναπτύξει την εν λόγω ικανότητα.

### **Ερευνητικά Δεδομένα**

Σύμφωνα με τις Αργυροπούλου & Τερζάκη (2019), έγινε προσπάθεια να διερευνηθούν και αξιοποιηθούν οι στρατηγικές που υιοθετούν οι έφηβοι προκειμένου να διαχειριστούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, υπό το πρίσμα της υποκειμενικής αίσθησης της χρονικής προοπτικής. Στην παρούσα μελέτη, έρχεται να προστεθεί η έννοια της χρονικής προοπτικής, η οποία αποτελεί προσαρμοστική συμπεριφορά και μπορεί να αξιοποιηθεί από τους επαγγελματίες. Η ενδυνάμωση της, είναι μπορεί να βοηθήσει τους εφήβους να αντιληφθούν και να συνειδητοποιήσουν τα μακροπρόθεσμα πλεονεκτήματα της αίσθησης της υποκειμενικής προοπτικής του μέλλοντος.

Η μελέτη των Charokoraki., Kaliris. & Argyropoulou (2019) διερεύνησε τον ρόλο της ανθεκτικότητας ως παράγοντα πρόβλεψης της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας των Ελλήνων NEETs2 και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ της ανθεκτικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι μπορούν να ενισχύσουν την αυτοαποτελεσματικότητα των ωφελούμενων, βασισμένοι στις τέσσερις βασικές πηγές που σύμφωνα με την κοινωνικογνωστική προσέγγιση του Bandura (1997) ώστε να διαμορφώσουν τις πεποιθήσεις του ατόμου για την αυτοαποτελεσματικότητα. Επιπλέον, παροτρύνει τους συμβούλους να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα των NEET προκειμένου να είναι ικανοί να προχωρήσουν στις κατάλληλες αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία τους, να λαμβάνουν με θάρρος τις μελλοντικές τους αποφάσεις παρά τα αντιληπτά εμπόδια και να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους που σχετίζονται με το μέλλον τους.

Τέλος, η μελέτη των Αργυροπούλου, Κατσιούλα., Δρόσο & Καλίρη (2018) στόχευε στην εξέταση της ψυχοκοινωνικής δύναμης του θάρρους και της διερεύνησης της

ενδεχόμενης σχέσης του με τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Βάσει των αποτελεσμάτων της εν λόγω έρευνας, κατέστη σαφές, πως ιδιαίτερα ωφέλιμες μπορεί να αποδειχθούν δραστηριότητες που ενισχύουν την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων σχετικά με τη διαχείριση του κινδύνου και τονίζοντας παράλληλα το σκοπό της θαρραλέας συμπεριφοράς. Συμπερασματικά, προτρέπει το ωφελούμενο άτομο να προσεγγίζει τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, με θάρρος και χωρίς φόβο, σαν μια ευκαιρία εξέλιξης και προσωπικής προόδου.

### **Επίλογος**

Σύγχρονες επιστημονικές αντιλήψεις αναφέρουν ότι η σταδιοδρομία καθίσταται πλέον, ένα σημαντικό αναπτυξιακό έργο, ένα ζήτημα σχεδιασμού ζωής το οποίο μετατρέπεται σε μια ευρύτερη πρόκληση εφόσον αναδεικνύει ηθικά ζητήματα και επιλογές, τα οποία προσδιορίζουν αυτό που κάνει μια ζωή πραγματικά αξιόλογη. Υπό το πρίσμα αυτό, το ερώτημα «τι θέλει κάποιος να κάνει στην επαγγελματική του ζωή» καθίσταται όλο και πιο πολύπλοκο να απαντηθεί καθώς η διαχείριση της επαγγελματικής πορείας τίθεται σε ένα πλαίσιο ενός σχεδίου προσωπικής διαδρομής, ενώ δεν εξετάζεται ξεχωριστά από την υπόλοιπη δράση του ατόμου (ΕΚΠΑ & ΕΟΠΠΕΠ, 2021).

Επομένως, η ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψη απόφασης, αναδεικνύεται ως μία από τις πλέον σημαντικές δεξιότητες καθώς οδηγεί το άτομο, στο να λαμβάνει δράση ώστε να προβαίνει σε ποικίλες επιλογές που αφορούν τον τρόπο ζωής που επιθυμεί να ακολουθήσει και τους διάφορους ρόλους που επιλέγει να συμμετέχει. Με βάση αυτήν την προσέγγιση, το άτομο αντιλαμβάνεται τις πιθανές σχέσεις μεταξύ των ρόλων ζωής και σταδιοδρομίας και συνειδητοποιεί τον αντίκτυπο αυτών των ρόλων στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Τέλος, κατανοεί πως κάποιοι από αυτούς τους ρόλους μπορεί να μπουν στο επίκεντρο της ζωής του, ενώ κάποιοι άλλοι να παραμείνουν περιφερειακοί.

### **Βιβλιογραφία**

#### **Ξένη Βιβλιογραφία**

1. Charokopaki, A., Kaliris, A., & Argyropoulou, A. (2019). Resilience and Career Decision Making Self Efficacy among Greek Neets. *Career Guidance for Inclusive Society* (σσ. 208- 228).
2. Bratislava: [www.rozvojkariery.sk](http://www.rozvojkariery.sk). European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015a). Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS). ELGPN Tools No. 4. Jyväskylä, Finland.  
[http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN\\_CMS\\_tool\\_no\\_4\\_web.pdf](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf)
3. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015b). Strengthening the Quality Assurance and Evidence-Base for Lifelong Guidance. ELGPN Tools No. 5. Jyväskylä, Finland. [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN\\_QAE\\_tool\\_no\\_5\\_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_QAE_tool_no_5_web.pdf/)
4. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2014) Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. ELGPN Tools No. 2. Jyväskylä, Finland.  
<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>
5. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2012a) Life guidance policy development: A European Resource kit. ELGPN Tools No. 1. Jyväskylä, Finland.  
[http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN\\_resource\\_kit\\_2011-12\\_web.pdf/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_resource_kit_2011-12_web.pdf/)
6. Krumboltz, J.D. (2009), The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
7. Neary, S., Dodd, V. & Hooley, T. (2016). Understanding career management skills: findings from the first phase of the CMS LEADER project. Derby: University of Derby. <https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/595866/Understanding+career+management>

nt+skills+Final+Feb+20161.pdf;jsessionid=5051446CC64E92EB391F5FCD49FFD257?s  
equence=1

8. Savickas, M. (2013). The theory and practice of career construction. Στο S. Brown, & R. Lent (Επιμ.), Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work. Hoboken, NJ: Wiley.

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

1. Αργυροπούλου, Κ. (2021). Ενδυναμώνοντας τη λήψη αποφάσεων στην διαχείριση των μεταβάσεων στη σταδιοδρομία. Στο Κ. Αργυροπούλου, Διαδικασία Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων Εφήβων και Νέων: Παράγοντες, Διαστάσεις και Παρεμβάσεις (σσ. 51-60). Αθήνα: Γρηγόρης.
2. Αργυροπούλου, Κ., & Τερζάκη, Μ. (2019). Αίσθηση Χρονικής Προοπτικής και Στρατηγικές Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων: Πεποιθήσεις & Συμπεριφορές Διαχείρισης στο Σχολικό Περιβάλλον. Νέα Παιδεία(169).
3. Αργυροπούλου, Κ. (2019). Από τις «ορθές» στις ευέλικτες αποφάσεις: Η αξιοποίηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην προσέγγιση των επαγγελματικών επιλογών. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.), Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων (σσ. 261-291). Αθήνα: Γρηγόρη.
4. Αργυροπούλου, Κ., Κατσιούλα, Π., Δρόσος, Ν., & Καλίρης, Α. (2018). Χαρακτηριστικά λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και θάρρος: Η περίπτωση μαθητών/ μαθητριών σε Γενικά Λύκεια του Ν. Κιλκίς. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού(115), σσ. 23-38.
5. Αργυροπούλου, Κ. (2017, Μάϊος ). Λήψη επαγγελματικών αποφάσεων στην εφηβική ηλικία: Μια μελέτη περίπτωσης. Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής (20).
6. Αργυροπούλου, Κ. & Τερζάκη Μ. (2012). Ανάγκες και προσδοκίες εφήβων σε θέματα σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής στην περίοδο της κρίσης και της αβεβαιότητας. Νέα Παιδεία, 143, 91–103.

7. Δημητρόπουλος, Ε., (1999). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Εκπαιδευτικός επαγγελματικός προσανατολισμός. Αθήνα: Γρηγόρη.
8. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Εργαστήριο Πειραματικής Παιδαγωγικής) & Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού). (2021). Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
9. Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας. (2016). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για την υποστήριξη των NEETs (Νέοι 15-29 ετών εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης). Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
10. Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). Αυτοαντίληψη και Αυτοεκτίμηση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
11. Μπαμπινιώτης, Γ. (1998) Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας (σελ. 1663). Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
12. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο R. Nathan & L. Hill (Επιμ.) Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας. Αθήνα: Μεταίχμιο.
13. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). Ανάπτυξη της Δεξιότητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Νέα Παιδεία, 66, 23- 31.
14. Τερζάκη, Μ. (2019). Αξιοποιώντας δραστηριότητες της σχολικής ζωής για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των εφήβων: ανάγκες και προσδοκίες εφήβων στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.). Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων (σσ. 13–39). Αθήνα: Γρηγόρης.

15. Φλουρής, Γ. (2002). Αυτοαντίληψη, αυτογνωσία και επαγγελματικός προσανατολισμός. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (σσ. 345– 365). Αθήνα: Τυπωθήτω.



Ζητήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και η επίδραση του covid-19 στην εργασία

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΙΟΥΣΗΣ**

*dr.kiouisis@gmail.com*

### **Περίληψη**

Από την εφηβική κιόλας ηλικία, το άτομο κατά την ανάπτυξή του ασχολείται με τον εαυτό του στο παρόν αλλά τον προβάλλει και στο μέλλον. Η στάση του αυτή θα μπορούσε να περιγραφεί ως μια προσπάθεια προετοιμασίας του εαυτού του για τη διαμόρφωση της ταυτότητάς του, προκειμένου να αναλάβει ρόλους και να πάρει αποφάσεις που θα καθορίσουν το μέλλον του. Σε αυτή τη διαδικασία, η επαγγελματική πλευρά της ταυτότητας του εφήβου αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνολικής του προσωπικότητας. Μετά την εφηβεία, το άτομο παίρνει μια πρώτη απόφαση –συνήθως γενικής -κατεύθυνσης για τον επαγγελματικό χώρο που πρόκειται να ασχοληθεί. Με την έναρξη της ενήλικης ζωής του, καλείται να εξειδικεύσει αυτή του την απόφαση και να κατευθυνθεί προς ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν). Στην απόφασή του αυτή επιδρούν διάφοροι παράγοντες εκτός από τις προσωπικές του δεξιότητες όπως: οι απολαβές, η κοινωνική θέση, η αίσθηση της αυτοαξίας και αυτοαποτελεσματικότητας, και η συνεισφορά στην κοινωνία. Κατά συνέπεια, γίνεται σαφές ότι η επαγγελματική προτίμηση/απόφαση εντάσσεται πλήρως στη συνεχή διαδικασία δια/ανα-μόρφωσης της ψυχολογικής ταυτότητας του ενήλικα (Feldman, 2011)

### **Εισαγωγή**

Κατά τους Vaillant & Vaillant (1990), η πρώιμη ενήλικη ζωή είναι μια περίοδος κατά την οποία το άτομο εστιάζει το ενδιαφέρον του στην επαγγελματική του καριέρα. Συναφώς, η περίοδος αυτή έχει ονομαστεί στάδιο εδραίωσης της καριέρας. Ο νέος ενήλικας φαίνεται να εργάζεται σκληρά και να έχει ως στόχο την κοινωνική και επαγγελματική του άνοδο. Συμμορφώνεται με τους κανόνες του επαγγέλματός του, και «δίνεται» σ' αυτό ολοκληρωτικά.

Στη σύγχρονη εποχή, τόσο η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών όσο και οι ιδιαίτερες συνθήκες που αντιμετωπίζουν τα άτομα – χαρακτηριστικό παράδειγμα μεταξύ άλλων η κατάσταση που δημιουργήθηκε στον εργασιακό χώρο κατά την πανδημία covid-19- ωθούν τους εργαζόμενους σε συχνή ανανέωση της επαγγελματικής τους πορείας. Τόσο οι νεώτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι όσο και μεγαλύτεροι, υπό τις διαμορφούμενες συνθήκες, ανακαλύπτουν συνεχώς νέα ενδιαφέροντα και καλούνται να αξιοποιήσουν περισσότερες πτυχές του εαυτού τους προκειμένου να έχουν εργασία ή να εργαστούν σε ένα νέο περιβάλλον που κρίνουν πως τους ταιριάζει περισσότερο (Akkermans, 2020).

### **Η αξία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας**

Όσα προαναφέρθηκαν, επιβεβαιώνουν την όλο και αυξανόμενη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής της σταδιοδρομίας στη σύγχρονη εποχή, τόσο για τα νεαρά άτομα, όσο και για τους ενήλικους που βρίσκονται αντιμέτωποι με μια νέα εργασιακή πραγματικότητα. Στη σύγχρονη εποχή, είναι περισσότερο παρά ποτέ αναγκαία η ενδυνάμωση του ατόμου προκειμένου να μπορεί να διαχειρίζεται την επαγγελματική του ανάπτυξη ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν από τις διάφορες εναλλαγές μεταξύ εκπαίδευσης, ανεργίας και εργασίας. Όντας άλλωστε οι πολίτες κάθε ηλικίας σε θέση να διαχειριστούν τα θέματα της σταδιοδρομίας τους σε όλες τις φάσεις των κομβικών μεταβάσεων της ζωής τους, ενισχύεται και η απασχολησιμότητά τους προς όφελος του ευρύτερου κοινωνικού συμφέροντος.

Παράδειγμα δράσεων παρέμβασης στην πλευρά της εκπαίδευσης αποτελούν τα γραφεία διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Πρόκειται για θεσμό που εμφανίστηκε στη χώρα μας το 1997-1998 και επεκτάθηκε με την αρωγή κοινοτικής χρηματοδότησης. Κύριος στόχος τους 38 είναι η παροχή πληροφοριών για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης των φοιτητών κατά τη διαδικασία μετάβασής τους στην αγορά εργασίας, καθώς και εν γένει υπηρεσιών διασύνδεσης με την αγορά εργασίας (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2006). Ιδιαίτερα διαδεδομένα είναι, επίσης, και προγράμματα πρακτικής άσκησης, τα οποία λειτουργούν υπό την αιγίδα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και

απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται, κατά κύριο λόγο, κοντά στην ολοκλήρωση προπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ομοίως, και τα λεγόμενα «Θερινά Σχολεία» (Λαλιώτη 2019).

Μια κοινωνική προσπάθεια ενίσχυσης των εργαζομένων προς αυτή την κατεύθυνση ήλθε να εκπληρώσει ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του για την ενίσχυση της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας στην Ελλάδα (και ως Κέντρο EUROGUIDANCE της Ελλάδας), υλοποιώντας το έργο “Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και προγράμματος ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας»”.

Πρόκειται για Επιχειρησιακό Πρόγραμμα το οποίο σχεδιάστηκε για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση με βασικό, εκπεφρασμένο από την Πολιτεία, στόχο να ανταποκριθεί η Ελλάδα στις προκλήσεις που διαμορφώνονταν διεθνώς με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, μετατρέποντάς τις σε ευκαιρίες ανάπτυξης και ποιότητας ζωής, προκειμένου να αντιμετωπισθεί η ραγδαία ανάπτυξη της γνώσης, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο μετασχηματισμός της παραγωγικής διαδικασίας με την αξιοποίηση των πληροφοριών και τηλεπικοινωνιακών τεχνολογιών, επ’ ωφελεία της εκπαίδευσης και της έρευνας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2013).

Το Επιχειρησιακό πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΥΠΕΠΘ περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη δέσμη συνεκτικών μέτρων και ενεργειών με απώτερο στόχο τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος και των υπηρεσιών που αυτό προσφέρει, ώστε να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις πραγματικές κοινωνικές ανάγκες ανοίγοντας διαύλους επικοινωνίας και σύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Προς υποστήριξη της συνδεσιμότητας σπουδών- αγοράς εργασίας, λειτουργούν στα ΑΕΙ (πρώτο από το 1992 στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών), τα Γραφεία Διασύνδεσης- ένταξης στην αγορά εργασίας, προκειμένου να βοηθήσουν τους

φοιτητές και αποφοίτους στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας καθώς και να τους καθοδηγήσουν στην αναζήτηση σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου. Επίσης, προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στους φοιτητές και αποφοίτους με στόχο τη λήψη αποφάσεων που αφορούν το εργασιακό και εκπαιδευτικό τους μέλλον.

Αντίστοιχα για τους σπουδαστές των ΙΕΚ το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ως συντονιστής φορέας της κοινοπραξίας των οργανώσεων-δομών των κοινωνικών εταίρων ΙΝΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, ΙΜΕ & ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΚΑΕΛΕ & ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ, Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας ΣΕΒ, ΙΝΣΕΤΕ και της ΕΕΔΕ προβαίνει σε σχετική ανακοίνωση στο πλαίσιο της Πράξης «Εξειδικευμένη παρέμβαση για τη διασύνδεση με την αγορά εργασίας των αποφοίτων ΙΕΚ, ΕΠΑΣ και ΕΠΑΛ» -που εντάσσεται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και από εθνικούς πόρους. Πρόκειται για την Πράξη «Πρόσβαση στην αγορά εργασίας: απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας αποφοίτων Ι.Ε.Κ., ΕΠΑ.Σ. και ΕΠΑ.Λ.» βάσει της οποίας οι ωφελούμενοι δύνανται να έρθουν σε επικοινωνία με Φορείς της Σύμπραξης που συμμετέχουν στην υλοποίηση του Επιμορφωτικού Προγράμματος, δηλαδή ΙΝΕ & ΚΑΝΕΠ / ΓΣΕΕ, ΙΜΕ & ΚΕΚ / ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕΜΥ & ΚΑΕΛΕ / ΕΣΕΕ και ΕΕΔΕ, προκειμένου να συμπληρώσουν και να καταθέσουν τα απαραίτητα δικαιολογητικά που μπορούν να τους οδηγήσουν σε επαγγελματική τους εμπειρία (ΙΝΕ, 2021).

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, στην περίπτωση αυτή, είναι τα πλέον κατάλληλα άτομα για να καθοδηγήσουν επιδέξια τα άτομα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας. Πρόκειται για τα άτομα που συνδυάζουν την παροχή συμβουλών για τους τομείς της ειδικότητάς τους, μαζί με ψυχολογικές τεχνικές για την παροχή ψυχολογικής βοήθειας με τις οποίες υποστηρίζουν τους ωφελούμενους να παίρνουν πολύπλοκες αποφάσεις και να αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας εστιάζει σε γενικά θέματα όπως η διερεύνηση της σταδιοδρομίας, η αλλαγή σταδιοδρομίας, η προσωπική ανάπτυξη σταδιοδρομίας και άλλα θέματα που σχετίζονται με την σταδιοδρομία (Schiersmann κα, 2012).

## **Η επίδραση του covid-19 στην εργασία**

Ανάμεσα σε πλείστα θέματα, που απασχολούν τους νέους στις μέρες μας, όπως η καταστροφή του φυσικού περιβάλλοντος, ο αμοραλισμός, η ανεργία κ.α., ιδιαίτερη θέση φαίνεται να παίρνει η κατάσταση που προκλήθηκε λόγω του covid-19 στην εργασία, καθώς η πανδημία εκτός από το χώρο της υγείας επηρεάζει έντονα και εκείνον της οικονομίας (Aschwanden 2021).

Οι συνθήκες εργασίας διαφοροποιήθηκαν αισθητά με τη χρήση της τηλεργασίας, ενώ πολλοί είναι εκείνοι που, κατά την περίοδο αυτή, φαίνεται πως αναστοχάστηκαν σχετικά με τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και προβληματίστηκαν όσον αφορά την συνέχιση ή την αλλαγή στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Akkermans κα 2020)

Αλλαγές παρατηρήθηκαν στην προαναφερόμενη περίοδο και στον τρόπο εκπόνησης της ίδιας της εργασίας σύμφωνα με σχετικό άρθρο της Ευρωπαϊκής επιτροπής. Τέσσερις μεγάλες διαφοροποιήσεις αφορούν σε: εκτεταμένη χρήση τεχνολογίας, ευελιξία, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και επικοινωνία. Πιο αναλυτικά:

α) Λόγω της πανδημίας covid-19 οι άνθρωποι χρειάστηκε να εργαστούν με απομακρυσμένη σύνδεση, μέσω τηλεργασίας, γεγονός που έφερε στο προσκήνιο τη χρήση νέων τεχνολογιών, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Ατομικά, δημιουργήθηκε η ανάγκη τα άτομα να συνδέονται με το χώρο εργασίας από το σπίτι τους ενώ σε ομαδικό επίπεδο, οι διαδικασίες συσκέψεις αντικαταστάθηκαν από επιγραμμικές (on-line) τηλεδιασκέψεις χάρη σε πλατφόρμες, που οι οποίες παρέχουν στο προσωπικό τη δυνατότητα πρόσβασης σε συσκέψεις από το σπίτι τους, εξοικονομώντας ταυτόχρονα χρόνο και χρήμα.

β) Η πανδημία COVID-19 απέδειξε ότι δεν υπάρχει μόνο ένας τρόπος εργασίας αλλά πολλοί. Χάρη στην εργασία από το σπίτι που δοκιμάστηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εργοδότες μπορεί πλέον να είναι λιγότερο επιφυλακτικοί στο μέλλον για το προσωπικό τους όσον αφορά την εργασία από το σπίτι, γεγονός που ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα περισσότερες ευκαιρίες για ευέλικτη εργασία. Πολλοί άνθρωποι είχαν την ευκαιρία να μάθουν να διαχειρίζονται τον χρόνο τους και να προσαρμοστούν σε ένα διαφορετικό περιβάλλον εργασίας, και σε κάποιες

περιπτώσεις, κάποιοι μπορεί να ήταν και πιο παραγωγικοί.

γ) Έπειτα από σχετικές αποφάσεις των υπευθύνων σχετικά με την ασφάλεια των μετακινήσεων, πολλοί εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να εργάζονται από το σπίτι. Για χιλιάδες ανθρώπους το αποτέλεσμα ήταν περισσότερος χρόνος, και σε μερικές περιπτώσεις καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το προσωπικό μπορούσε πλέον να αξιοποιεί τον χρόνο που υπό κανονικές συνθήκες έχανε κατά τη μετακίνηση από και προς τον τόπο εργασίας και να τον αφιερώνει σε πράγματα που το ενδιαφέρουν. Για μερικούς ανθρώπους αυτό σήμαινε ότι είχαν περισσότερο χρόνο για ύπνο, για την ετοιμασία του πρωινού ή για να βγάλουν βόλτα τον σκύλο τους πριν συνδεθούν στον υπολογιστή τους.

δ) Αναγκάζοντας τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν την εξ αποστάσεως εργασία, η πανδημία απέδειξε σε εργοδότες και εργαζομένους ότι η επικοινωνία μπορεί να επιτυγχάνεται με πολύ μεγάλη επιτυχία και όντας εκτός γραφείου. Η εργασία από το σπίτι παρείχε σε πολλές επιχειρήσεις τη δυνατότητα εξερεύνησης νέων εργαλείων συνεργασίας, τα οποία επιτρέπουν την επιγραμμική (on-line) διεξαγωγή συνεδριάσεων και συσκέψεων.

Εξάλλου, κατά τη διάρκεια της πανδημίας παρατηρήθηκε μια μεγάλη κινητικότητα στην πληροφόρηση μέσω διαδικτύου: Άνθρωποι από όλο τον πλανήτη άρχισαν να μεταφέρουν ο ένας στον άλλο μηνύματα, η κατάσταση ενθάρρυνε διαδικτυακές έρευνες με ερωτηματολόγια που διαχέονταν μέσω διαδικτύου, δόθηκε η ευκαιρία να επικοινωνήσουν άνθρωποι από διαφορετικά μέρη του κόσμου μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας, που σε άλλη περίπτωση ο χρόνος και η απόσταση δεν θα επέτρεπαν να συναντηθούν.

Πρόσφατη δημοσίευση (Diemar 2020) φέρνει στο φως στοιχεία που δείχνουν ότι τελικά, τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο, η επιδράσεις της πανδημίας covid-19 μπορεί να θεωρηθούν μια καλή βάση για την μελλοντική εξέλιξη στο χώρο της εργασίας: Η επίδραση της τηλεργασίας φαίνεται να είναι πιο θετική από την επίδραση της φυσικής παρουσίας στον εργασιακό χώρο για τις εργασιακές αλλά και τις προσωπικές σχέσεις (Hill κα 2003).

Επίσης, η πανδημία, έδωσε την ευκαιρία σε ανθρώπους που έχασαν ή αναγκάστηκαν

να αλλάξουν τη δουλειά τους, να αναζητήσουν πιο ενδιαφέρουσες πτυχές του εαυτού τους που είχαν παραμείνει ανεξερεύνητες λόγω της εργασιακής τους απασχόλησης στο προηγούμενο περιβάλλον, που πιθανά στην πραγματικότητα δεν τους ταίριαζε.

### **Συμπεράσματα**

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρατηρήθηκε από τους Kramer & Kramer (2020) ότι, ενώ επηρεάστηκαν από αυτήν όλες οι εργασιακές ομάδες, την πιο αρνητική επίδραση είχε στις χαμηλόμισθες και χαμηλότερων προσόντων ομάδες εργαζομένων. Η εξήγηση που δόθηκε (Berube & Bateman, 2020) για αυτό είναι ότι οι εργαζόμενοι αυτοί κατέχουν εργασιακές θέσεις που λειτουργούν άρρηκτα με τη φυσική παρουσία τους στο χώρο εργασίας, και τις περισσότερες φορές πρόκειται για ωρομίσθιους ή μερικής απασχόλησης εργαζόμενους. Την ίδια στιγμή, εργαζόμενοι που βασίζονται σε δεξιότητες που σχετίζονται με την τεχνολογία, φαίνεται πως πληρώνονται καλύτερα και απολαμβάνουν καλύτερες εργασιακές θέσεις, ακόμα και εργαζόμενοι από το σπίτι. Με τον τρόπο αυτό όμως, σύμφωνα με τη μελέτη των Kramer & Kramer (2020), μεγαλώνει ακόμα περισσότερο το χάσμα ανάμεσα στις «καλές» και τις «λιγότερο καλές» δουλειές. Αυτό προκύπτει καθώς οι εργοδότες προτιμούν να επενδύουν σε εργαζόμενους με υψηλές αποδόσεις σε δεξιότητες (ιδιαίτερα στον τομέα της τεχνολογίας και της πληροφορικής) εφόσον η παραγωγικότητα των εργαζομένων με λιγότερες δεξιότητες κινδυνεύει να ελαττωθεί σε μια παρόμοια με την πανδημία κατάσταση στο μέλλον.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί η επίδραση της πανδημίας στα μέλη των οικογενειών που εξαιτίας της, έχασαν τη δουλειά τους και πέρασαν στην ανεργία. Όπως σχολιάζεται στο άρθρο των Blustein κα (2020), στις περιπτώσεις αυτές, δεν επηρεάζεται η ζωή μόνο του ατόμου που κατέστη άνεργος αλλά και ολόκληρης της οικογένειας: Πέραν του οικονομικού προβλήματος που δημιουργείται, η κατάσταση αντανακλά και στη διαμόρφωση της επαγγελματικής συνείδησης των παιδιών. Μέχρι σήμερα όμως έχει μελετηθεί μόνο το θέμα του χρόνου που οι πολυάσχολοι εργαζόμενοι ξοδεύουν με τα παιδιά τους – γεγονός που κατά την περίοδο της πανδημίας φαίνεται πως πήρε διαφορετική τροπή καθώς λόγω της τηλεργασίας βρίσκονταν περισσότερο σε κοινό

χώρο. Ενδελεχέστερες έρευνες απαιτούνται για να μορφωθεί τελικά άποψη και για τα άλλα ζητήματα που προκύπτουν.

### **Βιβλιογραφία**

Akkermans J, Richardson J., Kraimer M., (2020) The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior - Journal of Vocational Behavior, Volume 119, June 2020, 103434 Open access

Aschwanden, Ch., 2021, How COVID is changing the study of human behavior <https://www.nature.com/articles/d41586-021-01317-z> ανακτήθηκε 3/6/2021

Diemar E. L. Is COVID-19 making people rethink their careers?

<https://www.hrmonline.com.au/covid-19/is-covid-19-making-people-rethink-their-careers/> ανακτήθηκε 3/6/2021

Feldman, R. S. (2011). Εξελικτική Ψυχολογία. Διά βίου ανάπτυξη (Επιμ. Η. Μπεζεβέγκης). Αθήνα: Gutenberg.

Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. Journal of Vocational Behavior, 103442.

Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H, & Weber, P. (eds.) (2012). NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science

Vaillant, G. E. & Vaillant, C. O. (1981). Natural history of male psychological health, X: Work as a predictor of positive mental health. The American Journal of Psychiatry, 138, 1433-1440.

<https://www.inegsee.gr/apofiti-iek-epas-epal/>

[https://ec.europa.eu/eures/public/el/news-articles/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/id/12794556](https://ec.europa.eu/eures/public/el/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/id/12794556)

<https://www.nature.com/articles/d41586-021-01317-z>

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Μπεζεβέγκης Η. Αργυροπούλου Αικ., Δρόσος Ν. (2013) «Επάγγελμα και Επαγγελματικές Επιλογές στη Δια Βίου Ανάπτυξη» σε «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Εγχειρίδιο Πρακτικής Εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας», ΑΘΗΝΑ: ΕΟΠΠΕΠ

Λαλιώτη Β. (2019) Διασύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού <https://lmd.eiead.gr/wp-content/uploads/2019/07/%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%83%CF%85%CC%81%CE%BD%CE%B4%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%95%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CC%81%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%91%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%B1%CC%81%CF%82%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CC%81%CE%B1%CF%82.pdf> ανακτήθηκε 10/6/2021



## Θεωρίες Παρακίνησης και Ηγεσίας στον Ξενοδοχειακό Κλάδο: Μια βιβλιογραφική Επισκόπηση

Ματάρ Αλέξιος  
[matar@iekdelta.gr](mailto:matar@iekdelta.gr)

Τρουμπέτας Σπυρίδων  
[troumpetas@iekdelta.gr](mailto:troumpetas@iekdelta.gr)

### Περίληψη (abstract)

Η παρούσα εργασία παρέχει μια βιβλιογραφική επισκόπηση όλων των συναφών με την θεματολογία της ηγεσίας, της παρακίνησης αλλά και της εργασιακής ικανοποίησης. Σε πρώτη φάση παρουσιάζονται ενδελεχώς οι ιδιαιτερότητες και οι προκλήσεις που παρουσιάζει η διοίκηση επιχειρήσεων και προσωπικού στον ξενοδοχειακό κλάδο σε σύγκριση με άλλες αγορές. Ακολούθως, παρουσιάζονται οι δημοφιλέστεροι τύποι ηγεσίας στον ξενοδοχειακό κλάδο, ενώ ορίζεται και η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης σε αυτήν την αγορά. Προχωρώντας, ειδική αναφορά γίνεται στους παράγοντες που προσδιορίζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ ειδική αναφορά πραγματοποιείται στις επιδράσεις της παρακίνησης και της ενδυνάμωσης.

### Εισαγωγή

Ο τουριστικός τομέας διαθέτει εκ φύσεως μια ξεχωριστή κουλτούρα που τον διαχωρίζει από όλους τους υπόλοιπους κλάδους. Ουσιαστικά, η παροχή των πάσης φύσεως τουριστικών υπηρεσιών βασίζεται στη συχνή αλληλεπίδραση μεταξύ πελατών και εργαζομένων, με αποτέλεσμα ειδικά οι υπάλληλοι "πρώτης γραμμής" (front line) να παίζουν σπουδαίο ρόλο. Για το λόγο αυτό, η κερδοφορία και η μακροχρόνια επιβίωση των τουριστικών επιχειρήσεων βασίζεται στη σωστή συμπεριφορά και στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και τους πελάτες τους (Úbeda-García, Claver Cortés, Marco-Lajara και Zaragoza-Sáez, 2014). Ως προς τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, σε γενικές

γραμμές είναι οργανωμένες με σύνθετες δομές και ιεραρχίες, ενώ τείνουν να προτιμούν τι πιο παραδοσιακές μορφές και πρακτικές διοίκησης (Huertas-Valdivia, Gallego-Burínb και Lloréns-Montes, 2019). Πιο συγκεκριμένα, τα περισσότερα ξενοδοχεία φαίνεται πως επιλέγουν την παραδοσιακή συγκεντρωτική διαδικασία λήψης των αποφάσεων, η οποία πιστοποιείται και από τα οργανογράμματά τους που συχνά έχουν τη μορφή πυραμίδας. Από την άλλη πλευρά, η ιδιαιτερότητα του ξενοδοχειακού "προϊόντος" συνεπάγεται το ότι οι εργαζόμενοι έρχονται συχνά αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες και ασυνήθιστες καταστάσεις, οι οποίες για να αντιμετωπιστούν απαιτούν δημιουργικότητα, πρωτοτυπία και ανάληψη πρωτοβουλιών (Øgaard, Marnburg και Larsen, 2008). Αντιθέτως, το παραδοσιακό σύστημα επικέντρωσης της εξουσίας και των αποφάσεων δεν αφήνει τέτοια περιθώρια ελευθερίας, με αποτέλεσμα να αποτελεί εμπόδιο για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων και τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων.

### **Προκλήσεις και Ιδιαιτερότητες της Διοίκησης στον Ξενοδοχειακό Κλάδο**

Η διοίκηση, όπως και η ηγεσία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων θα πρέπει να αντιμετωπίσει μια σειρά από προκλήσεις που σχετίζονται με την ίδια την φύση του τουριστικού προϊόντος. Οι εργαζόμενοι στον τουρισμό συχνά αναφέρουν μια σειρά από προβλήματα, όπως η συναισθηματική εξάντληση, η έλλειψη επιβράβευσης και εκτίμησης για την απόδοσή τους, η υπερωριακή απασχόληση και τα χαμηλά επίπεδα αμοιβής. Σαν αποτέλεσμα αυτών των δυσκολιών, παρατηρούνται στον κλάδο αυτό υψηλά επίπεδα οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζομένων, καθώς και υψηλή συχνότητα απουσιών από την εργασία (Tongchaiprasit και Ariyabuddhiphongs, 2016). Αποτέλεσμα, όλων των παραπάνω είναι η χαμηλή απόδοση των εργαζομένων που με τη σειρά της οδηγεί σε μειωμένη ικανοποίηση των πελατών και τελικά σε χαμηλότερη αποδοτικότητα των επιχειρήσεων (Kim & Agrusa, 2011). Η ανώτατη διοίκηση των τουριστικών επιχειρήσεων θα πρέπει να επιλέξει τον κατάλληλο τύπο ηγεσίας που θα αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα και θα βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων.

Ένα από τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο τουριστικός κλάδος γενικά και ο ξενοδοχειακός κλάδος ειδικά, αφορά τον υψηλό ρυθμό αποχώρησης και κινητικότητας του προσωπικού (employee turnover rate). Σύμφωνα μάλιστα με έρευνα της συμβουλευτικής εταιρείας Deloitte (2015), τα ποσοστά αποχώρησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις φιλοξενίας είναι σχεδόν διπλάσια σε σχέση με τα ποσοστά αποχωρήσεων που καταγράφονται σε άλλους κλάδους. Δεδομένου του κεντρικού ρόλου που κατέχουν οι εργαζόμενοι στην παροχή της τουριστικής υπηρεσίας προς τους πελάτες, αφού είναι εκείνοι που έρχονται σε άμεση επαφή μαζί τους, κατανοούμε τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι τουριστικές επιχειρήσεις στη διαρκή αναζήτηση και αντικατάσταση των αποχωρησάντων με εξίσου ικανούς υπαλλήλους. Όπως έχει υποστηριχθεί στη σχετική θεωρία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, υπάρχουν πολλοί λόγοι που μπορούν να οδηγήσουν έναν εργαζόμενο στην αποχώρηση ή την παραίτηση. Οι περισσότερες από αυτές τις αιτίες σχετίζονται συχνά με την τύπο ηγεσίας που εφαρμόζει η διοίκηση μιας εταιρείας. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων η έλλειψη σεβασμού και υποστήριξης από τους προϊσταμένους, η έλλειψη ηγετικών ικανοτήτων και χαρακτηριστικών από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, η ύπαρξη κακών ή εχθρικών σχέσεων μεταξύ του εργαζομένου και του προϊσταμένου, η απουσία αναγνώρισης και επιβράβευσης από τον προϊστάμενο κα. (Branham, 2012).

Επιπρόσθετα, ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα στον ξενοδοχειακό κλάδο είναι ο υψηλός βαθμός ψυχολογικής και συναισθηματικής πίεσης που νιώθουν οι εργαζόμενοι. Η πίεση αυτή σχετίζεται με το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας τους, δεδομένου πως είναι υποχρεωμένοι να βρίσκονται σε συνεχώς σε μια ευχάριστη ψυχολογική κατάσταση, έστω και φαινομενικά, προκειμένου να εξυπηρετούν "με χαμόγελο" τους πελάτες της τουριστικής επιχείρησης καθόλη τη διάρκεια της βάρδιας τους. Αυτό είναι απαραίτητο καθώς ο εργαζόμενος αποτελεί σημαντικό κομμάτι της συνολικής εμπειρίας του πελάτη με την επιχείρηση και άρα η ποιότητα της εξυπηρέτησης επηρεάζει και την τελική ικανοποίησή του (Samad, 2011). Η πίεση αυτή μεγεθύνεται και από άλλους παράγοντες, όπως η ανάγκη να διαχειρίζονται τις καταστάσεις που προκύπτουν στο εσωτερικό της εταιρείας, να προσαρμόζονται στη γραφειοκρατική δομή του οργανισμού, να ανταποκρίνονται στις πολλές φορές

υπερβολικές απαιτήσεις των προϊσταμένων τους, καθώς και στο υπερβολικό άγχος και τον εκνευρισμό τους (Cavanaugh, Boswell,, Roehling και Boudreau, 2000). Επιπρόσθετα, το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον των τουριστικών και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων δημιουργεί ιδιαίτερη πίεση στους εργαζομένους. Αρχικά, πολύ συχνά οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια ασάφεια σχετικά με το ρόλο και τα καθήκοντά τους μέσα στην εταιρεία, με αποτέλεσμα να αγχώνονται. Η κατάσταση αυτή μεγεθύνεται σε περιπτώσεις όπου δε υπάρχει καταγεγραμμένη η διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθηθεί, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην γνωρίζουν επακριβώς πως θα πρέπει να ανταποκριθούν στα ενδεχόμενα παράπονα και τις απαιτήσεις των πολιτών (Vance, 2006). Σε τέτοιες περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι σε θέση να γνωρίζει τις προσδοκίες του εργοδότη του από αυτόν, ενώ πιθανώς να μην γνωρίζει ή να μην έχει εκπαιδευτεί επαρκώς αναφορικά με το πως θα εκτελέσει τα καθήκοντά του (Dewettinck και Buyens, 2003). Ακολούθως, πηγή άγχους μπορεί να αποτελέσει και η τυποποίηση του αντικειμένου εργασίας τους, όταν για παράδειγμα υποχρεώνονται να επαναλαμβάνουν τις ίδιες ενέργειες και να εξυπηρετούν με τον ίδιο τρόπο όλους τους πελάτες, χωρίς καμία διαφοροποίηση ή εμπλουτισμό της καθημερινής ρουτίνας τους (Karatepe και Sokmen, 2006). Άλλες εναλλακτικές αιτίες του άγχους μπορούν να εντοπιστούν σε περιπτώσεις όπου μεγάλοι αριθμοί πελατών πρέπει να εξυπηρετούνται ταυτόχρονα ή στην απουσία ανεξαρτησίας και αυτονομίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Σε γενικές γραμμές, η ύπαρξη υπερβολικού εργασιακού άγχους και ψυχολογικής πίεσης αποτελούν έναν από τους υπ' αριθμόν ένα λόγους για την οικειοθελή αποχώρηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Μάλιστα, ακόμη κι αν ένας εργαζόμενος δεν αποχωρήσει οριστικά από την εταιρεία, το υπέρμετρο στρες αδιαμφισβήτητα αναμένεται να επηρεάσει πολύ αρνητικά την απόδοση και την παραγωγικότητά του (Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan και Zaman, 2013).

### **Δημοφιλείς Τύποι Ηγεσίας**

Στη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί ορισμοί αναφορικά με την έννοια της ηγεσίας. Ένας πολύ αντιπροσωπευτικός ορισμός ανήκει στον Kotter (1990), που σημείωσε πως «η ηγεσία περιλαμβάνει όλες τις διαδικασίες

που αρχικά δημιούργησαν τον οργανισμό και τον βοηθούν να εξελίσσεται συνεχώς και να προσαρμόζεται στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον». Ο ηγέτης ενός οργανισμού είναι ο άνθρωπος που συλλαμβάνει ένα μακροπρόθεσμο όραμα για την επιχείρηση και καταφέρνει να κάνει τους εργαζομένους να ενστερνιστούν και να πιστέψουν σε αυτό το όραμα και να εργαστούν εθελοντικά και πρόθυμα πέρα από τα συνηθισμένα, προκειμένου να το επιτύχουν (Alown, Mohamad και Karim, 2020). Όπως γίνεται αμέσως κατανοητό, η ηγεσία δεν έχει καμία σχέση με τη συγγενική έννοια της διοίκησης ή μάνατζμεντ (management). Η δεύτερη περιλαμβάνει κυρίως όλες εκείνες τις δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της εταιρείας και την ολοκλήρωση των καθημερινών εργασιών της. Σε αυτές περιλαμβάνονται άκρως απαραίτητες δραστηριότητες, όπως ο προγραμματισμός των λειτουργιών της, η κατάρτιση του προϋπολογισμού συνολικά για την εταιρεία και για το κάθε τμήμα της, η επιλογή προσωπικού, η επίβλεψη και ο έλεγχος κλπ. Επιπρόσθετα, ένας τυπικός ηγέτης διαφέρει από έναν διευθυντή/μάντζερ και ως προς τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Πιο συγκεκριμένα, ένας ηγέτης δημιουργεί στενές και ουσιώδεις διαπροσωπικές σχέσεις με τους υφισταμένους του, οι οποίοι μετατρέπονται σε ειλικρινείς ακολούθους του. Παράλληλα, χαρακτηρίζεται από τους "ανοιχτούς" πνευματικούς του ορίζοντες και τον υψηλό βαθμό δημιουργικότητας και καινοτομικής σκέψης. Τέλος, ένα ακόμη σημαντικό γνώρισμα των ηγετών είναι το γεγονός ότι δείχνουν αυθεντικό ενδιαφέρον για τα προβλήματα και τις απόψεις των υφισταμένων τους. Στον αντίποδα, ένας manager εστιάζει στο βραχυπρόθεσμο διάστημα και την αποτελεσματική τέλεση των καθημερινών δραστηριοτήτων της εταιρείας. Χρησιμοποιεί περισσότερο τον έλεγχο και την τυπική του εξουσία για να επιβάλλεται στους υφισταμένους του, τηρώντας αποστάσεις. Όπως και να έχει, η ιδιότητα του ηγέτη δε συνυπάρχει πάντα με την ιδιότητα του διευθυντή (Kotter, 1990). Ως διευθυντής μπορεί κάλλιστα να αναδειχθεί και ένας εργαζόμενος από χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα. Σύμφωνα με τον Zaleznik (1977), ένας ηγέτης επιχειρεί να υλοποιήσει δραματικές αλλαγές στον οργανισμό που βρίσκεται, ενώ ένας μάντζερ εστιάζει στη διατήρηση του status quo και την εδραίωση της εξουσίας του.

Στην πάροδο των ετών έχουν εμφανιστεί πολλές διαφορετικές τυπολογίες και μοντέλα ηγεσίας. Μία από τις πιο δημοφιλείς όμως, είναι η διάκριση μεταξύ μετασχηματιστικής (transformational) και συναλλακτικής (transactional) ηγεσίας. Η θεωρία της μετασχηματιστικής ηγεσίας εισήχθη για πρώτη φορά από τον Downton (1973), ως αντίπαλο δέος της συναλλακτικής (transactional) ηγεσίας στα πλαίσια της πολιτικής ανάλυσης. Ο συγγραφέας υποστήριξε πως ο συγκεκριμένος τύπος ηγεσίας συμβάλλει στην οικοδόμηση μιας αλληλεπίδρασης μεταξύ του ηγέτη και των ακολούθων / υφισταμένων του, στα πλαίσια της οποίας παρακινούνται και τα δύο μέρη για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος. Στον αντίποδα οι συναλλακτικοί ηγέτες βασίζουν την επιβολή στους ακολούθους τους στην υπόσχεση της ανταμοιβής ή τον κίνδυνο της "τιμωρίας". Αυτή η διχοτομία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο τύπους ηγεσίας, εξελίχθηκε στην πάροδο των ετών από τους Burns (1978) και Bass (1985). Ειδικότερα, ο Bass (1985) μετέφερε αυτούς τους δύο τύπους ηγεσίας στο περιβάλλον των ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών. Μάλιστα, ανέφερε πως υπάρχουν τέσσερα κύρια συστατικά της μετασχηματιστικής ηγεσίας στο περιβάλλον των επιχειρήσεων. Σε αυτά περιλαμβάνονται το χάρισμα του ηγέτη, η ηγεσία που εμπνέει, το προσωπικό ενδιαφέρον του ηγέτη για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά και η πνευματική παρακίνηση των υφισταμένων/ακολούθων του. Πρακτικά μιλώντας, ένας μετασχηματιστικός ηγέτης δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης στην ομάδα του, συμπεριφέρεται πάντα με ακεραιότητα και διαφάνεια, εμπνέει τους ακολούθους/υφισταμένους του, ενθαρρύνει και υποστηρίζει την καινοτομία και δημιουργική σκέψη, ενώ λειτουργεί περισσότερο ως μέντορας των υφισταμένων του παρά ως προϊστάμενος. Στον αντίποδα, ένας συναλλακτικός ηγέτης εστιάζει στην επιβράβευση (υλική, ηθική κλπ.) των εργαζομένων όταν επιτυγχάνουν τους στόχους που έχουν τεθεί, παρακολουθεί και επιβλέπει στενά και διαρκών τους υφισταμένους του με σκοπό τον εντοπισμό πιθανών λαθών, ενώ δρα περισσότερο παθητικά αντιμετωπίζοντας τα προβλήματα όταν προκύψουν και όχι προληπτικά (Boyne, 2010). Επιπρόσθετα, οι δύο τύποι διαφέρουν και ως προς το χρονικό ορίζοντα και τον προσανατολισμό τους. Πιο συγκεκριμένα, ο μετασχηματιστικός ηγέτης εστιάζει στο μακροπρόθεσμο διάστημα προσπαθώντας να φτιάξει ένα όραμα για το μέλλον, ενώ ο συναλλακτικός ηγέτης εστιάζει ξεκάθαρα στη βραχυπρόθεσμη περίοδο δίνοντας

προτεραιότητα στην εκτέλεση των καθημερινών εργασιών. Συνοψίζοντας τα παραπάνω, οι Barnett, McCormick και Conners (2001) ανέφεραν πως η συναλλακτική, που είναι και η πιο συνηθισμένη μορφή ηγεσίας, βασίζεται σε μια ανταλλαγή μεταξύ του ηγέτη και του ακολούθου, κατά την οποία η συμμόρφωση του δεύτερου με τους στόχους του πρώτου σε όρους προσπάθειας, παραγωγικότητας κα. ανταλλάσσεται με αναμενόμενες προσυμφωνημένες ανταμοιβές. Όσον αφορά στη μετασχηματιστική μορφή, που είναι και η πιο σπάνια και σημαντική, ο ηγέτης καταφέρνει να εξηγήσει στον ακόλουθο τη σπουδαιότητα και τα αμοιβαία οφέλη που θα προκύψουν από την επίτευξη των στόχων, έτσι ώστε ο ακόλουθος καταβάλλει οικειοθελώς μεγαλύτερη προσπάθεια πέρα από τα συνηθισμένα για την επίτευξη αυτών των στόχων (Barnett et al., 2001). Τελικά, λοιπόν, φαίνεται πως η εφαρμογή της συναλλακτικής ηγεσίας μπορεί να εξασφαλίσει την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού, ενώ η υιοθέτηση της μετασχηματιστικής ηγεσίας μπορεί να οδηγήσει σε εξαιρετική απόδοση πέρα από κάθε προσδοκία (Avolio και Bass, 2004). Ακολούθως, οι Bass και Avolio (1990) άνοιξαν νέους δρόμους στο επιστημονικό αντικείμενο της ηγεσίας, όταν υποστήριξαν πως δεν πρέπει να θεωρούμε τους δύο τύπους αυτούς ως αμοιβαία αποκλειόμενους. Αντιθέτως, ανέφεραν πως ένας ηγέτης μπορεί να συνδυάσει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό χαρακτηριστικά και των δύο τύπων.

Στον τομέα του τουρισμού, οι πιο διαδεδομένες θεωρίες ηγεσίας, με βάση το μεγάλο αριθμό ερευνών στις οποίες έχουν χρησιμοποιηθεί, περιλαμβάνουν τη μετασχηματιστική ηγεσία (transformational) και την θεωρία "ανταλλαγής μεταξύ του ηγέτη και του ακολούθου" (leader - member exchange theory). Πράγματι, υφιστάμενες έρευνες (Hater και Bass, 1988; Limsila και Ogunlana, 2008; Mandell και Pherwani, 2003) που έχουν διεξαχθεί στο επιστημονικό πεδίο της ηγεσίας σε επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου, έχουν υποστηρίξει ότι η εφαρμογή της μετασχηματιστικής ηγεσίας (transformational leadership) από τα ανώτατα διοικητικά στελέχη και τους προϊσταμένους μια εταιρείας μπορεί να μετριάσει ή και να εξαλείψει εξ ολοκλήρου το εργασιακό άγχος και τα φαινόμενα αποχώρησης των εργαζομένων στον τουρισμό. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Barling, Kelloway και Frone (2004), οι μετασχηματιστικοί ηγέτες εστιάζουν στην εξασφάλιση της

μεγαλύτερης δυνατής δέσμευσης από τους εργαζομένους, ενδιαφέρονται για την ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, ενώ ιδιαίτερη βαρύτητα αποδίδουν στην απόδοση και τη βελτίωσή της. Επιπλέον, λόγω του γεγονότος πως αναπτύσσουν μακροπρόθεσμο όραμα για την επιχείρηση και την εξέλιξη των εργαζομένων, υπερέχουν των συναλλακτικών ηγετών οι οποίοι εστιάζουν υπερβολικά ίσως στα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα και την καθημερινότητα εντείνοντας τον άγχος και την πίεση των εργαζομένων. Μάλιστα διαπίστωσαν ότι και η χαμηλής ποιότητας και ανάμειξης ηγεσία, όπως στην περίπτωση της μη παρεμβατικής (*laissez faire*), μπορεί τελικά να ενισχύσει το άγχος, τη δυσαρέσκεια και την παραίτηση των εργαζομένων, αφού νιώθουν ότι δεν έχουν επαρκή καθοδήγηση, υποστήριξη και ανατροφοδότηση. Στην ίδια κατεύθυνση, οι Ahmad, Salleh, Omar, Bakar και Sha'arani (2018) απευθυνόμενοι σε ένα δείγμα 225 υπαλλήλων που εργάζονται σε ξενοδοχεία της περιοχής Terengganu της Μαλαισίας, διαπίστωσαν πως η μετασχηματιστική ηγεσία μπορεί να συμβάλλει στη μείωση των ποσοστών αποχώρησης των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Συνεπώς, οι συγγραφείς υποστήριξαν πως οι διευθυντές των ξενοδοχείων θα πρέπει να εκπαιδεύονται και να ενθαρρύνονται από την ανώτατη διοίκηση να εφαρμόζουν στην πράξη τις αρχές και τις πρακτικές της μετασχηματιστικής ηγεσίας, αναπτύσσοντας μεταξύ άλλων στενές και μακροπρόθεσμες σχέσεις με τους εργαζομένους, δημιουργώντας ένα εργασιακό κλίμα ασφάλειας και ομαδικότητας και δείχνοντας ειλικρινές ενδιαφέρον για τις ανάγκες και τις επιθυμίες των υφισταμένων τους. Σε παρόμοια αποτελέσματα σχετικά με την ξεκάθαρη ανωτερότητα της μετασχηματιστικής ηγεσίας έναντι των υπολοίπων μορφών στον κλάδο της φιλοξενίας, έχουν καταλήξει και άλλες έρευνες (Hater και Bass, 1988; Limsila και Ogunlana, 2008; Mandell και Pherwani, 2003), οι οποίες μεταξύ άλλων σημείωσαν τη θετική επίδραση των μετασχηματιστικών ηγετών στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την αύξηση της προσήλωσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων, αλλά και της τελικής απόδοσής τους. Από την άλλη πλευρά, στη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώθηκε ότι η υιοθέτηση τόσο της συναλλακτικής (*transactional*) και κυρίως της μη παρεμβατικής - "χαλαρής" ηγεσίας (*laissez faire*) μπορούν να έχουν ένα πολύ αρνητικό αποτέλεσμα, ενισχύοντας ουσιαστικά τα φαινόμενα αποχωρήσεων και τα συνεπακόλουθα κόστη που



συνεπάγονται. Ακολούθως, μελετώντας τις απαντήσεις 225 διευθυντών που προέρχονταν από 15 ξενοδοχεία 5 αστέρων της πόλης Antalya στην Τουρκία, οι Kozak και Uda (2008) ανακάλυψαν πως υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που οδηγούν τα διευθυντικά στελέχη των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στην επιλογή του συγκεκριμένου στυλ ηγεσίας που θα εφαρμόσουν. Αρχικά, οι συγγραφείς διαπίστωσαν πως στην πλειονότητα των υπό μελέτη ξενοδοχείων οι διευθυντές υιοθετούν είτε τη δημοκρατική είτε τη μη παρεμβατική (*laissez faire*) μορφή ηγεσίας. Συνεπώς, σε αυτές τις επιχειρήσεις η έμφαση δίνεται στη συμμετοχική και ευέλικτη διοίκηση του οργανισμού, αλλά και στην υιοθέτηση μιας ανθρωπιστικής στάσης απέναντι στο προσωπικό.

### **Παρακίνηση, Ενδυνάμωση και Εργασιακή Ικανοποίηση**

Στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη εποχή, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί έναν από τους σπουδαιότερους παράγοντες που μπορούν να κάνουν τη διαφορά μεταξύ μιας καλής και μιας πραγματικά σπουδαίας επιχείρησης. Ουσιαστικά, ένας οργανισμός μπορεί μεν να πορευτεί επιτυχημένα διαθέτοντας μέτριους εργαζομένους, όμως μπορεί να γίνει πραγματικά κορυφαίος αν καταφέρει να εξασφαλίζει τη μέγιστη δυνατή απόδοση μιας ομάδας ικανών εργαζομένων. Σε μια παγκόσμια αγορά εργασίας, όπου υπάρχει μεγάλη κινητικότητα των εργαζομένων και οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι σπανίζουν, είναι κομβικό για μια εταιρεία να καταφέρνει να διατηρεί στις τάξεις της τους καταρτισμένους και ικανούς υπαλλήλους, αυξάνοντας την πιστότητα των εργαζομένων (Haque, Haque και Islam, 2014). Σε αυτήν την προσπάθεια κομβικό ρόλο παίζει η ορθή παρακίνηση των εργαζομένων (Διονυσοπούλου και Κουρεμάδη, 2017). Η έννοια της παρακίνησης αναφέρεται στην ικανότητα της διοίκησης και των ηγετών της να δημιουργούν κλίμα ενθουσιασμού στους εργαζομένους στην κατεύθυνση της επίτευξης των οργανωσιακών στόχων, μέσω της φροντίδας και της ικανοποίησης των ατομικών αναγκών και επιθυμιών των εργαζομένων. Ουσιαστικά πρόκειται για τη σύνδεση των στόχων μιας εταιρείας με τους στόχους και τις ανάγκες των εργαζομένων (Διονυσοπούλου και Κουρεμάδη, 2017). Σύμφωνα με τους Ambrose και Kulik (1999), η παρακίνηση στον χώρο εργασίας συνίσταται σε ένα σύνολο εσωτερικών και εξωτερικών μηχανισμών και δυνάμεων που κινητοποιούν τη θετική συμπεριφορά του εργαζομένου και καθορίζουν τη

μορφή, την κατεύθυνση, την ένταση και τη διάρκεια αυτή της συμπεριφοράς. Οι μηχανισμοί αυτοί έχουν ως αφετηρία τους είτε το περιβάλλον εργασίας είτε είναι δυνάμεις έμφυτες στον κάθε εργαζόμενο. Πολλοί συγγραφείς έχουν συνδέσει την έννοια της παρακίνησης με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Ouchi, 1987). Είναι πολύ σημαντικό τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και οι διευθυντές μιας εταιρείας να γνωρίζουν ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που διαφοροποιούν τη συμπεριφορά των ανθρώπων όταν βρίσκονται στο εργασιακό τους περιβάλλον και είναι ακόμη σημαντικότερο να μπορούν να επηρεάσουν θετικά αυτήν τη συμπεριφορά. Σε γενικές γραμμές, είναι απόλυτα λογικό πως όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι η μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλουν, η πιστότητά τους στην εταιρεία, η εμπιστοσύνη που δείχνουν στους προϊσταμένους τους και ο ενθουσιασμός τους ανταμείβονται τόσο με χρηματικές όσο και με μη-χρηματικές αμοιβές, τότε θα παρακινούνται να συνεχίσουν να αποδίδουν με πολύ υψηλά στάνταρ (Ahmad, Mukaddes, Rashed, και Samad, 2010).

Από τις θεωρίες παρακίνησης που έχουν προταθεί διαχρονικά, ξεχωρίζουν τρεις κύριες, οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω. Αρχικά, έχουμε την ιεράρχηση των ανθρώπινων αναγκών του Maslow (1954). Ο συγγραφέας αυτός βάσισε την θεωρία του στην υπόθεση πως οι άνθρωποι συνεχώς έχουν ανάγκες τις οποίες προσπαθούν να ικανοποιήσουν, ενώ οι ανάγκες που εκδηλώνουν εξαρτώνται και από τις ανάγκες που έχουν ήδη καλύψει. Συνεχίζοντα, ο Maslow υποστήριξε πως οι ανάγκες των ανθρώπων μπορούν να χωριστούν σε πέντε βασικές κατηγορίες, τις οποίες απεικόνισε σε μορφή πυραμίδας, τη λεγόμενη "πυραμίδα του Maslow". Στη βάση της πυραμίδα, βρίσκονται οι φυσιολογικές ανάγκες, όπως η ανάγκη για τροφή, νερό, ρούχα κα. Είναι οι ανάγκες πρώτης προτεραιότητας, τις οποίες καθένας πρέπει να ικανοποιήσει πρώτες, πριν προχωρήσει στις επόμενες. Σε δεύτερο επίπεδο, ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας, δηλαδή η ανάγκη του ατόμου να νιώθει ασφαλές μέσα στην οικογένεια, την εργασία και την κοινωνία. Παραδείγματα αναγκών ασφάλειας, είναι η ανάγκη για εργασιακή σταθερότητα, η αποταμίευση ή ασφάλιση υγείας. Σε τρίτο επίπεδο, βρίσκονται οι κοινωνικές ανάγκες. Αφού νιώσουν ασφαλείς, οι άνθρωποι επιθυμούν να ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα, να γίνονται αποδεκτοί, να έχουν φίλους, να δημιουργούν οικογένεια κλπ. Σε τέταρτο επίπεδο,

τοποθετούνται οι ανάγκες εκτίμησης και αυτοεκτίμησης. Αφού καλύψουν όλες τις προηγούμενες κατηγορίες αναγκών, τα άτομα έχουν ανάγκη να νιώθουν εκτίμηση για τον εαυτό τους, αλλά να τους εκτιμούν και οι γύρω τους. Πρόκειται για καθαρά ψυχολογικές ανάγκες. Όμως ψυχολογικής φύσης είναι και οι ανάγκες που βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας, οι λεγόμενες ανάγκες αυτο-πραγμάτωσης. Εδώ τοποθετείται η υψηλότερη ανάγκη των ανθρώπων να γίνουν το καλύτερο που μπορούν με βάση τις δυνατότητές τους. Η λογική της θεωρίας είναι πως για να περάσεις στο επόμενο επίπεδο θα πρέπει να έχεις ικανοποιήσει έστω μερικώς τις προηγούμενες κατηγορίες.

Δεύτερη πολύ σημαντική θεωρία παρακίνησης είναι η θεωρία "Παρακίνησης / Υγιεινή" (Motivation/Hygiene Theory) του Herzberg (1964). Ο συγγραφέας υποστήριξε πως στο περιβάλλον εργασίας υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά και το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων. Αυτοί είναι οι "Παρακινητές" και οι "Παράγοντες Υγιεινής". Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που όταν υπάρχουν στο χώρο εργασίας προκαλούν την ικανοποίηση και τελικά την παρακίνηση των εργαζομένων. Ουσιαστικά αλλάζουν και εμπλουτίζουν τον τρόπο εργασίας προκαλώντας τον ενθουσιασμό των υπαλλήλων, καθώς τους δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τα ταλέντα τους και να εκμεταλλευτούν τις προοπτικές τους. Παράδειγμα τέτοιων παραγόντων είναι για παράδειγμα ο εμπλουτισμός των καθηκόντων των εργαζομένων, η αλλαγή της καθημερινής ρουτίνας, η ανάθεση περισσότερων ευθυνών, η εκπαίδευση των εργαζομένων κα. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το γεγονός πως αν δεν υπάρχουν οι παρακινητές δεν προκαλείται δυσαρέσκεια στους εργαζομένους, απλώς δεν παρακινούνται αρκετά. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν οι παράγοντες υγιεινής. Πρόκειται για παράγοντες που αν υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον δεν προκαλούν την παρακίνηση των εργαζομένων. Σε περίπτωση όμως που λείπουν, τότε οι εργαζόμενοι δυσαρεστούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό. Ουσιαστικά η ύπαρξη τους εγγυάται την εξασφάλιση της φυσιολογικής απόδοσης και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων και την αποφυγή των αρνητικών συναισθημάτων τους. Για παράδειγμα, ο μισθός ή το ωρομίσθιο θα πρέπει να είναι αντίστοιχο με τα επίπεδα της αγοράς και να καταβάλλεται στην ώρα του. Οι συνθήκες

εργασίας θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ασφάλεια, καθαριότητα και αξιοπρέπεια. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να νιώθουν πως η θέση τους είναι ασφαλής και δεν κινδυνεύουν με απόλυση. Παράλληλα, θα πρέπει να νιώθουν πως υπάρχει σεβασμός απέναντί τους και πως η προσπάθειά τους αναγνωρίζεται (Salanova και Kirmanen, 2010).

Τρίτη και τελευταία σημαντική θεωρία παρακίνησης είναι η θεωρία των προσδοκιών (Expectancy Theory) του Vroom (1964). Η έννοια της θεωρίας των προσδοκιών στηρίζεται στην υπόθεση πως κάθε ενέργεια ή πράξη έχει μεγάλη πιθανότητα να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Πιο συγκεκριμένα, όταν ένας εργαζόμενος πρέπει να αποφασίσει ανάμεσα σε εναλλακτικές επιλογές που οδηγούν σε διαφορετικά αβέβαια ενδεχόμενα, η επιλογή του δε βασίζεται μόνο στην προτίμησή του για κάθε ενδεχόμενο, αλλά και στο κατά πόσο θεωρεί ότι καθένα από αυτά τα ενδεχόμενα είναι πιθανό να συμβεί. Πρόκειται ουσιαστικά για μια επιλογή της στιγμής σε σχέση με την πιθανότητα που συνδέει με κάθε εναλλακτικό ενδεχόμενο. Για να παρακινηθεί λοιπόν ένας εργαζόμενος με βάση αυτήν την θεωρία, θα πρέπει να βλέπει μια ξεκάθαρη και ευθεία σύνδεση μεταξύ της προσπάθειάς του και της απόδοσης που θα φέρει η προσπάθεια αυτή. Εξίσου ξεκάθαρη εικόνα θα πρέπει να έχει και σε σχέση με το ποια αμοιβή συνδέεται με κάθε επίπεδο απόδοσή του, αλλά και το βαθμό στον οποίο η κάθε αμοιβή μπορεί να ικανοποιήσει τις προσωπικές ανάγκες του. Για να παρακινήσει λοιπόν, μια εταιρεία τους εργαζομένους της θα πρέπει αφενός να τους προσφέρει ανταμοιβές που ικανοποιούν τις διάφορες προσωπικές ανάγκες τους και αφετέρου να τους κάνει να πιστέψουν πως υπάρχει πολύ μεγάλη πιθανότητα να κερδίσουν αυτές τις ανταμοιβές.

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ενίσχυσης της ικανοποίησης των εργαζομένων και κατ' επέκταση της απόδοσής τους είναι και η έννοια της ενδυνάμωσης (empowerment) (Al-Ababneh, Al-Sabi, Al-Shakhsheer και Masadeh, 2017). Όπως συμβαίνει και με άλλες σημαντικές θεωρητικές έννοιες που έχουν παρουσιαστεί στην παρούσα εργασία, και στην περίπτωση της ενδυνάμωσης υπάρχουν πολύ διαφορετικοί ορισμοί. Σε γενικές γραμμές όμως, η ενδυνάμωση περιγράφει ένα

σύνολο πρακτικών και μεθόδων, όπως ο διαμοιρασμός των πληροφοριών, η παροχή αυτονομίας στους εργαζομένους, αλλά και η παροχή εξουσιοδότησης να μπορούν να λαμβάνουν αποφάσεις για τις καθημερινές αρμοδιότητές τους (Randolph, 1995). Επιπρόσθετα, η ενδυνάμωση μπορεί να επέλθει και μέσω της αποκέντρωσης της λήψης αποφάσεων μέσα στον οργανισμό, όπως και με την παροχή απόλυτης ελευθερίας κινήσεων σε συγκεκριμένα ζητήματα που γνωρίζουν καλύτερα (Byrmer, 1991; Conger και Kanungo, 1988). Ουσιαστικά, η ενδυνάμωση μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση των υπαλλήλων, δεδομένου ότι αν έχουν οι εργαζόμενοι και οι ομάδες εργασίας μέσα στην εταιρεία έχουν όλη την αυτονομία να ολοκληρώσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, τότε αναμένεται να είναι πιο δημιουργικοί, καινοτόμοι και ευχαριστημένοι (Ford και Fottler, 1995). Η σχέση ενδυνάμωσης και εργασιακής ικανοποίησης έχει μελετηθεί επισταμένως και σε επιχειρήσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (Hechanova, Alampay και Franco, 2006). Για παράδειγμα, οι Patah (2009) ανέφεραν πως η ψυχολογική ενδυνάμωση των εργαζομένων από τον ηγέτη οδηγεί σε σημαντική αύξηση της ικανοποίησης των υπαλλήλων που εργάζονται στην υποδοχή ενός ξενοδοχείου. Παρομοίως, οι Gazzoli, Hancer και Park (2010) διαπίστωσαν πως η ενδυνάμωση έχει εξίσου θετικά αποτελέσματα και στην ικανοποίηση των εργαζομένων στον κλάδο της εστίασης.

### **Συμπεράσματα**

Η σχέση ηγεσίας και ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί ένα θέμα που έχει μελετηθεί σημαντικά στον χώρο της φιλοξενίας. Αρχικά, μεγάλος αριθμός ερευνών έχει διαπιστώσει την πολύ θετική επίδραση που μπορεί να έχει η υιοθέτηση της μετασχηματιστικής ηγεσίας στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων (Emery και Barker, 2007; Rad και Yarmohammadian, 2006). Συνεχίζοντας, οι Hartline και Ferrell (1996) υποστήριξαν πως όταν οι ηγέτες είναι δίκαιοι και έμπιστοι, τότε οδηγούν σε παροχή υπηρεσιών ανώτερης ποιότητας, αλλά και σε μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Ακολούθως, οι Brown, Trevino και Harrison (2005) ανέφεραν πως οι εργαζόμενοι τείνουν να επιδεικνύουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση όταν καθοδηγούνται από έναν δίκαιο και ηθικό ηγέτη, ο οποίος τιμωρεί και συμμορφώνει όσους παραβαίνουν τους κανονισμούς, φέρεται δίκαια τους

ακολουθούς του, δείχνει προσωπικό ενδιαφέρον για κάθε εργαζόμενο και υιοθετεί εν γένει ένα μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας. Επιπρόσθετα, οι Neubert, Carlson, Kaspar, Roberts και Chonko (2009) υποστήριξαν πως ένα σωστό και ηθικό στυλ ηγεσίας μπορεί να έχει πολλαπλές θετικές συνέπειες στην εργασιακή ικανοποίηση, τόσο άμεσες όσο και έμμεσες. Στη συνέχεια, οι Murari and Gupta (2012) υποστήριξαν πως η εφαρμογή της υπηρετικής ηγεσίας στον ξενοδοχειακό κλάδο συμβάλει θετικά στην αύξηση της ενδυνάμωσης των εργαζομένων και τελικά στον υψηλό βαθμό ικανοποίησής τους. Στην ίδια κατεύθυνση και οι Correia de Sousa and van Dierendonck (2014), οι οποίοι διαπίστωσαν πως η υιοθέτηση της υπηρετικής μορφής ηγεσίας στα ξενοδοχεία μπορεί να αυξήσει την ανάμειξη και την εμπλοκή των εργαζομένων στην εργασία τους και άρα την ικανοποίησή τους.

Ο τουριστικός κλάδος διαθέτει εκ φύσεως μια ξεχωριστή κουλτούρα που τον διαχωρίζει από όλους τους υπόλοιπους κλάδους. Ουσιαστικά, η κερδοφορία και η μακροχρόνια επιβίωση των τουριστικών επιχειρήσεων βασίζεται στη σωστή συμπεριφορά και στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και τους πελάτες τους. Η ιδιαιτερότητα του ξενοδοχειακού "προϊόντος" συνεπάγεται το ότι οι εργαζόμενοι έρχονται συχνά αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες και ασυνήθιστες καταστάσεις, οι οποίες για να αντιμετωπιστούν απαιτούν δημιουργικότητα, πρωτοτυπία και ανάληψη πρωτοβουλιών. Η διοίκηση, όπως και η ηγεσία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων θα πρέπει να αντιμετωπίσει μια σειρά από προκλήσεις που σχετίζονται με την ίδια την φύση του τουριστικού προϊόντος, όπως η συναισθηματική εξάντληση, η έλλειψη επιβράβευσης, η υπερωριακή απασχόληση και άλλα ζητήματα που συνδέονται με τους εργαζομένους και τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Σαν αποτέλεσμα αυτών των δυσκολιών, παρατηρούνται στον κλάδο αυτό υψηλά επίπεδα οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζομένων, καθώς και υψηλή συχνότητα απουσιών από την εργασία. Μάλιστα, ένα από τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο ξενοδοχειακός κλάδος αφορά τον υψηλό ρυθμό αποχώρησης και κινητικότητας του προσωπικού. Για το λόγο αυτό, ο υψηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά που αναζητούν οι επιχειρήσεις του ξενοδοχειακού κλάδου στους εργαζομένους τους. Μάλιστα, η εργασιακή ικανοποίηση είναι ακόμη σημαντικότερη στον ξενοδοχειακό

κλάδο σε σχέση με άλλους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, αφού σε αυτή την επιχειρηματική δραστηριότητα, ο εργαζόμενος παίζει κυρίαρχο ρόλο στην παροχή της προσφερόμενης υπηρεσίας και άρα στην ποιοτική ικανοποίηση του πελάτη. Συνεπώς, είναι δεδομένο πως ένας ικανοποιημένος ξενοδοχοϋπάλληλος θα παρέχει ποιοτικότερες υπηρεσίες υψηλού επιπέδου βελτιώνοντας και την απόδοση του ξενοδοχείου. Για το λόγο αυτό, οι διοικήσεις των ξενοδοχειακών μονάδων θα πρέπει να αντιλαμβάνονται τη σημασία των εργαζομένων και της διαρκούς ικανοποίησής τους. Η αναζήτηση των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης έχει απασχολήσει πολύ και τους επιστήμονες στο επιστημονικό πεδίο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στον ξενοδοχειακό κλάδο. Στους βασικότερους παράγοντες συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και οι πρόσθετες οικονομικές παροχές, τα μη χρηματικά προνόμια, η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, οι κατάλληλες εργασιακές συνθήκες, η επαγγελματική εξέλιξη μέσω προαγωγών, ο ακριβής τύπος της εργασίας, ο βαθμός στον οποίο ο υπάλληλος του ξενοδοχείου αισθάνεται πως επιτελεί ένα σημαντικό και ουσιαστικό καθήκον, ο βαθμός κοινωνικοποίησης του εργαζομένου, η επικράτηση μιας επιχειρηματικής φιλοσοφίας μέσα στην ξενοδοχειακή μονάδα, η υιοθέτηση μιας κουλτούρας εργασιακής δικαιοσύνης και ισονομίας και η δημιουργία και διατήρηση καλών διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους.

### **Βιβλιογραφία**

- Coughlan, L., Moolman, H. and Haarhoff, R. (2014). External job satisfaction factors improving the overall job satisfaction of selected five-star hotel employees. *South African Journal of Business Management* . June 2014, Vol. 45 Issue 2, pp. 97-107.
- Al-Ababneh, M., Al-Sabi, S., Al-Shakhsheer, F. and Masadeh, M. (2017). The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan. *International Business Research*;, Vol. 10, No. 3, pp. 133-147.
- Ngah, H.C., Musa, M.F., Rosli, Z.N., Bakri, M.N., Zani, A.M., Ariffin, A. and Nair, G.K. (2013). *Leadership Styles of General Managers and Job Satisfaction*

Antecedent of Middle Managers in 5-Star Hotels in Kuala Lumpur. *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 15, pp. 220-226.

- Chi, C.G. and Gursoy, D. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: an empirical examination, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, pp. 245-253.
- Baldacchino, G. (1995). Total quality management in a luxury hotel: a critique of practice, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 14, pp. 67-78
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). The hospitality culture scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 290-300.
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, pp. 72-78.
- Ahmad, A., Salleh, A., Omar, K., Bakar, K.A. and Sha'arani, K.A. (2018). The Impact of Leadership Styles and Stress on Employee Turnover Intention in Terengganu Hotel Community. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, pp. 38-42.
- Ahmad, S., Mukaddes, A. M., Rashed, C. A., & Samad, M. A. (2010). Implementation of motivation - Theory in apparel industry. *International Journal of Logistics and Supply Chain Management* , 103-108.
- Al-Ababneh, M., Al-Sabi, S., Al-Shakhsheer, F. and Masadeh, M. (2017). The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan. *International Business Research*, Vol. 10, No. 3, pp. 133-147.
- Alown, B.E., Mohamad, M.B. and Karim, F. (2020). Structural Equation Modeling Based Empirical Analysis: Direct and Indirect Effects of Job Satisfaction on Job Performance in Jordanian Five-Star Hotels. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*. Vol. 5, Iss. 18, pp. 133-151.



- Armstrong, M. (2003). A handbook of human resource management practice, (9th edn). London: Kogan Page.
- Avolio, B. and Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire Third Edition Manual and Sampler Set. Palo Alto: CA, Mind Garden Inc.
- Bartlett, A. L. (2007), Job characteristics and job design in table-service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 6, (1), pp. 23–35.
- Barling, J., Kelloway, E.K. and Frone, M.R. (2004). *Handbook of work stress: Sage publications.*
- Barnett, K., McCormick, J. and Conners, R. (2001). Transformational leadership: panacea, placebo or problem? *Journal of Educational Administration*, 39, pp. 24-46.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. and Avolio, B. (1990). *Multifactor Leadership Questionnaire*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, New York, The Free Press.
- Branham L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before it's too Late: AMACOM Div American Management Association.*
- Brown, M. E., Trevino, L. K., Harrison, D. A.(2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 97, pp. 117–134.
- Brymer, R. (1991). Empowerment: a guest-driven leadership strategy. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 32, (1), pp. 58-68.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, New York, Harper Row.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., Boudreau, J.W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85 (1), pp. 65.

- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, (3), pp. 471-482.
- Correia de Sousa, M. J. and van Dierendonck, D. (2014). Servant leadership and engagement in a merge process under high uncertainty. *Journal of Organizational Change Management*, 27, (6), pp. 877–899.
- Dahl, R. A. (1989). *Democracy and its critics*. New Haven. CT: Yale University Press: 1989.
- Dansereau, F., Graen, G. and Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, pp. 46-78.
- Deloitte L. Hospitality 2015, Game Changers or Spectators. Research Report. London: Deloitte LLP. 6 WTTC (2015). *Global Talent Trends and Issues for the Travel & Tourism Sector*. London: WTTC; 2010.
- Dewettinck, K. and Buyens, D. (2003). Role stress among front-line employees. *Services Management: An Integrated Approach*, 2nd ed, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership*, New York, Free Press.
- Emery, C. and Barker, K. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. *Journal of Organizational Culture Communication and Conflict*, 11, pp. 77–90.
- Ford, R. and Fottler, M. (1995). Empowerment: a matter of degree. *Academy of Management Executive*, 9, (3), pp. 21-29.
- Gastil, J. (1994). A Definition and Illustration of Democratic Leadership, *Human Relations*, Vol. 47., No. 8, pp. 953 - 975.
- Gazzoli, G., Hancer, M., & Park, Y. (2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customers' perception of service quality: A study in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34, (1), pp. 56-77.

- Graen, G. B. and Uhl-Bien, M. (1995) Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership. *Leadership Excellence*, 23, p. 20.
- Hartline, M.D., Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees: an empirical investigation. *Journal of Marketing*, 60, (4), pp. 52–70.
- Hater, J. J. and Bass, B.M.(1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, pp. 695–702.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27, (1), pp. 3–7.
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A.R. and Lloréns-Montes, F.J. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tourism Management*, 71, pp. 402-420.
- Jawabreh, O.A.A. and Alsarayreh, M.N. (2017). Analysis of Job Satisfaction in The Hotel Industry: a Study of Hotels Five- Stars in Aqaba Special Economic Zone Authority (AZEZA). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, Vol. 15, No 1, pp. 389 - 407.
- Karatepe, O.M. and Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27 (2), pp. 255-68.
- Kim, H. J. and Agrusa, J. (2011). Hospitality service employees' coping styles: The role of emotional intelligence, two basic personality traits, and socio-demographic factors. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (3), pp. 588–598.
- Kozak, M.A. and Uca, S. (2008). Effective Factors in the Constitution of Leadership Styles: A Study of Turkish Hotel Managers. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 19, No. 1, pp. 117 - 134.

- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, pp. 271–301.
- Limsila, K. and Ogunlana, S. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering Construction and Architectural Management*, 15, pp. 164–184.
- Mandell, B. and Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17, pp. 387–404.
- Manousakis S., Dionysopoulou P., «Effective Room Arrangement and Revenue Forecasting in Times of Crisis» at the 2nd International Scientific Conference on «Advances in Hospitality and Tourism Marketing & Management» on 31/5-3/6/2012, ISBN:ISBN: 978-960-287-139-3.
- Maslow, H.A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mohamad, M., Mohammad, M., Mat Ali, N. A., & Awang, Z. (2018). The impact of life satisfaction on substance abuse: delinquency as a mediator. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23, (1), pp. 25-35.
- Mohamad, M., Ab Ghani, N. I., Mamat, M., & Mamat, I. (2014). Satisfaction as a mediator to the relationships between destination image and loyalty. *World Applied Sciences Journal*, 30, (9), pp. 1113-1123.
- Morse, S. (1991). Leadership for an uncertain century. *Phi Kappa Phi Journal*, Winter 1991, p. 24.
- Murari, K., & Gupta, K. S. (2012). Impact of Servant leadership on employee empowerment. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1, (1), pp. 28–37.
- Neubert, M., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. and Chonko, L.B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90, (2), pp. 157–170.
- Øgaard, T., Marnburg, E. and Larsen, S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry : Consequences for commitment, job

satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*, 29 (4), pp. 661–671.

- Ouchi, W. (1987). Management in action, Theory Z, is it the key to the motivation? In W. Ouchi, *Fundamentals of Management* (6th ed.). Homewood Illinois: Business Publication Inc.
- Patah, M. (2009). The influence of psychological empowerment on overall job satisfaction of front office receptionists. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 167-176
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G, Hassan, U., Khan, K. and Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), pp. 764-70.
- Rad, A. και Yarmohammadian, M.(2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19, pp. 11–28.
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*, 23, (4), pp. 19-32.
- Salanova, A., & Kirmanen, S. (2010). Employee Satisfaction and Work Motivation – Research in Prisma Mikkeli. Mikkeli University of Applied Sciences
- Samad, S. (2011). Predictors of employee willingness to engage with customer oriented behavior. *European Journal of Social Sciences*, 22 (4), pp. 611-619.
- Schein, E. H. (2006). *Organisational culture and leadership*(Vol. 356): John Wiley & Sons.
- Tepeci, M., & Bartlett, A. L. B. (2002), The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 21, pp. 151–170.
- Tongchaiprasit, P. and Ariyabuddhiphongs, V. (2016). *International Journal of Hospitality Management Creativity and turnover intention among hotel chefs :*

- The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, pp. 33–40.
- Úbeda-García, M., Claver Cortés, E., Marco-Lajara, B. and Zaragoza-Sáez, P. (2014). Strategy, Training and Performance Fit. *International Journal of Hospitality Management*, 42, pp. 100–116.
  - Vance, C.M. (2006). Strategic upstream and downstream considerations for effective global performance management. *International Journal of Cross Cultural Management*, 6(1), pp. 37-56.
  - Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
  - Wilkins, L. (1986). Leadership u political mentonhip: The example of Wayne Morse. *Political Psychology*, 7, pp. 53-65.
  - Pelit, E., Öztür, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23, pp. 784-802.
  - Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behaviour in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
  - Duygulu, E., & Kurgan, O. (2009). The effect of managerial entrepreneurship on employee satisfaction: Hospitality manager’s dilemma. *African Journal of Business Management*, 3, pp. 715-726.
  - Yang, J. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 609-619.
  - Lee, C., & Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29, pp. 344-353.
  - Gu, Z., & Siu, R. C. S. (2008). Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21, pp. 561-578.

- Sledge, S., Miles, A. K., & Coppage, S. (2008). What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, pp. 1667-1682.
- Zhen, L., & Jie, J. (2009). A study on job satisfaction of hotel employees. Communication presented at the Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering. Department of International Business, second Polytechnic University, Shanghai.
- Kara, D., Uysal, M. and Magnini, V.P. (2012), "Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 24 No. 7, pp. 1047-1065.

Οι τρέχουσες εξελίξεις και το θεσμικό πλαίσιο των ΙΕΚ στη Ελλάδα, την περίοδο του Covid-19

## **ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΙΟΥΣΗΣ**

*dr.kiouisis@gmail.com*

### **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στη σύγχρονη Ελλάδα, κατά κοινή ομολογία, ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι αλλά και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, είναι εκείνο της επαγγελματικής αποκατάστασης και εργασίας. Πολλοί είναι εκείνοι που στρέφονται προς την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προκειμένου να εισχωρήσουν νωρίτερα στην αγορά εργασίας. Ένας θεσμός που προσφέρει τα εφόδια προς αυτή την κατεύθυνση είναι τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Η παρούσα εργασία, περιλαμβάνει τους ορισμούς των βασικών εννοιών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και μια βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τα ΙΕΚ.

### **Εισαγωγή**

Στη χώρα μας, αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση χιλιάδων νέων μετά την αποφοίτησή τους από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, για περίπου 30 χρόνια, λειτουργεί ο θεσμός των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Η θεσμοθέτηση των ΙΕΚ ξεκίνησε με το Ν.2009/1992 και η δράση του θεσμού δεν περιορίζεται απλά και μόνο στην κάλυψη του κενού μεταξύ δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά επιπροσθέτως, παρεισφρύνει και στη βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητάς του στις νέες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης (Σκουτέρη 2007). Πριν την ίδρυση των ΙΕΚ όσοι νέοι δεν είχαν την τύχη να εισαχθούν στην τυπική τριτοβάθμια εκπαίδευση ή δεν κατευθύνονταν προς ξένα πανεπιστήμια, έμεναν σε μια περιορισμένης ισχύος επαγγελματική εκπαίδευση από τα Τεχνικά, τα Πολυκλαδικά Λύκεια ή τις Τεχνικές Σχολές. Η ίδρυση των ΙΕΚ στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης



βοήθησε πολλούς νέους να καταρτιστούν και να βρουν εργασία. Όλο αυτό το σύστημα, δομήθηκε επάνω στη βάση των εξελίξεων και των αναγκών της σύγχρονης εποχής (Κωτσίκη 2003).

### **Διάκριση μεταξύ επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης**

Η φράση «επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» (EEK) σηματοδοτεί εκπαίδευση και κατάρτιση για την απόκτηση συγκεκριμένων εργασιακών και τεχνικών δεξιοτήτων. Η EEK απαντά συχνότερα σε κλάδους όπως η φιλοξενία, η λιανική πώληση, η μηχανική, η λογιστική και οι εργασίες γραφείου. Πολλά σχολεία, σχολές, πανεπιστήμια και οργανισμοί προσφέρουν δυνατότητες EEK σε πλήθος τομέων. Μερικά από αυτά τα εκπαιδευτικά ιδρύματα συνδυάζουν τη θεωρητική εκμάθηση με την πρακτική εργασία, ενώ άλλα εστιάζουν περισσότερο στην απόκτηση εμπειρίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Σύμφωνα με δημοσίευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ένας τρόπος κατάρτισης που γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής χάρη στην ευελιξία που προσφέρει είναι τα ηλεκτρονικά προγράμματα EEK. Αποτελούν εξαιρετική επιλογή για άτομα που έχουν ήδη άλλες υποχρεώσεις ή γεωγραφικούς περιορισμούς, καθώς μπορούν να επιλέξουν πότε, πού και πόσο εντατικά θα ασχοληθούν (EURES Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2021). Οι θέσεις μαθητείας και πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς υπάγονται επίσης στην κατηγορία EEK, καθώς οι συμμετέχοντες αποκτούν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να διαπρέψουν σε έναν συγκεκριμένο κλάδο.

### **Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Η επαγγελματική εκπαίδευση αφορά κάθε είδους προετοιμασία και ενημέρωση για ένα επάγγελμα. Στην επαγγελματική εκπαίδευση παρέχονται γενικές γνώσεις που διευρύνουν τον επαγγελματικό ορίζοντα του εκπαιδευόμενου με αποτέλεσμα να μπορεί εύκολα να μεταβεί σε ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης ή να αξιοποιήσει ποικιλόμορφα αυτές τις γνώσεις. Συμπληρώνει κάθε εκπαίδευση γενική ή τεχνική χωρίς ωστόσο να αποσκοπεί στην άμεση επαγγελματική απασχόληση.

Έτσι, ακόμη και ένας ιατρός ή δικηγόρος, στο πλαίσιο των σπουδών του, έχει λάβει μια μορφή επαγγελματικής εκπαίδευσης αφού ενημερώνεται και μαθαίνει όλα

εκείνα τα στοιχεία που συνθέτουν τη γενικότερη μορφολογία και την ιδιαίτερη κουλτούρα τους επαγγέλματός του (Κωτσίκη, 2003).

## **Επαγγελματική Κατάρτιση**

Η κατάρτιση αφορά την παροχή συγκεκριμένων κάθε φορά εφοδίων και προσόντων με σκοπό την άσκηση ενός επαγγέλματος. Η διαφορά της εκπαίδευσης από την κατάρτιση είναι ότι η εκπαίδευση καλλιεργεί και αναπτύσσει περισσότερο πνευματικά, ψυχικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης υπόστασης, ενώ η κατάρτιση επικεντρώνεται στις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος. Η επαγγελματική κατάρτιση είναι το μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου.

Η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να παρουσιάζεται ως ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δραστηριοτήτων ή με τη μορφή σεμιναρίων, επιμορφώσεων και συνεδρίων, όπου παρέχονται γνώσεις και δεξιότητες για συγκεκριμένα είδη εργασιών και πραγματοποιείται πρωτίστως μέσα σε χώρους εργασίας. Αντίθετα την επαγγελματική εκπαίδευση τη συναντούμε σε σχολικούς χώρους και πάντα σε συνδυασμό με την παροχή μαθημάτων γενικής παιδείας.

Ένας από τους βασικούς στόχους της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η εκμάθηση ενός επαγγέλματος αλλά και η ανανέωση και η αναβάθμιση των γνώσεων γι αυτό, το οποίο μπορεί να συμβεί σε διάφορα ηλικιακά στάδια κατά τη διάρκεια ζωής του ανθρώπου. Έτσι μπορεί ανάλογα αν παρέχεται για πρώτη φορά, να χαρακτηριστεί ως αρχική ή διαφορετικά ως συνεχιζόμενη κατάρτιση, και να αφορά οποιοδήποτε επίπεδο της εκπαιδευτικής πυραμίδας (Κωτσίκη, 2003).

### **Οι τρέχουσες εξελίξεις και το θεσμικό πλαίσιο των ΙΕΚ**

Σύμφωνα με τον Ν.4186/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις» (όπως τροποποιήθηκε από τις διατάξεις των Ν. 4327/ΦΕΚ 50/Α/14.05.2015 «Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια & Τριτοβάθμια Εκπαίδευση») φορείς παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

α) οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ), οι οποίες παρέχουν αρχική

επαγγελματική κατάρτιση στους αποφοίτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης,

β) τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της τυπικής μη υποχρεωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ΓΕΛ και ΕΠΑΛ, καθώς και των Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης,

γ) τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

### ***Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)***

Το σκοπό και τη λειτουργία των ΙΕΚ καθορίζουν οι διατάξεις του νόμου 4763/ΦΕΚ 254/τ. Α'/21.12.2020, ως εξής:

Ένα Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ένα ΝΠΔΔ που ιδρύεται με σκοπό:

- α) την παροχή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης σε αποφοίτους της μη υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή των Γενικών Λυκείων (ΓΕ.Λ.) και των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ.), καθώς και σε κατόχους ισότιμων τίτλων,
- β) την εξασφάλιση αντίστοιχων προσόντων στους καταρτιζόμενους, με τη διδασκαλία επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και
- γ) την καλλιέργεια ανάλογων δεξιοτήτων στους καταρτιζόμενους, ώστε να διευκολύνεται η επαγγελματική τους ένταξη και να διασφαλίζεται η προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Αποστολή των ΙΕΚ είναι η παροχή ουσιαστικών και τυπικών επαγγελματικών εφοδίων και προσόντων στους σπουδαστές. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται η κινητικότητα των εργαζόμενων ενώ μπορεί να ειπωθεί ότι ενισχύεται παράλληλα η οικονομία της χώρας. Η τελευταία παρατήρηση προκύπτει από το γεγονός ότι οι απόφοιτοι συμβάλουν στην παραγωγικότητα και κατ' επέκταση στην οικονομική μεγέθυνση της χώρας καθώς αποτελούν άμεσα εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με τα προαναφερόμενα γίνεται αντιληπτό ότι τα Ι.Ε.Κ. λειτουργούν ως ευέλικτα όργανα διαρκούς παροχής, αναπροσαρμογής και εκσυγχρονισμού των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Ν. 4763/2020 ορίζει ότι τα Ι.Ε.Κ. μπορεί να είναι δημόσια ή ιδιωτικά, ενώ η φοίτηση

στα δημόσια Ι.Ε.Κ. παρέχεται δωρεάν.

Επιπλέον, ο Ν. 4763/2020 ορίζει ότι η αρμοδιότητα της οργάνωσης και λειτουργίας των Ι.Ε.Κ. ανήκει στο καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο ή το Ν.Π.Δ.Δ. στο οποίο ανήκει το Ι.Ε.Κ. αντίστοιχα, και η αρμοδιότητα διαμόρφωσης και εποπτείας του εκπαιδευτικού πλαισίου τους ανήκει στον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ η ίδρυση των Ι.Ε.Κ. από Ν.Π.Δ.Δ. γίνεται σύμφωνα με την περ. 5 της υποπαρ. Θ3 της παρ. Θ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), καθώς και τις εκάστοτε ισχύουσες κανονιστικές πράξεις.

Άδεια Ιδιωτικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ι.Ε.Κ.) και Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) χορηγείται σε φυσικά πρόσωπα, νομικά πρόσωπα, ενώσεις προσώπων και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως σύμφωνα με το ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τον νόμο 4229/2014, σε ισχύ από την 10/1/2014. Στο Ν. 4763/2020 ορίζεται ότι η εποπτεία και ο έλεγχος των ιδιωτικών Ι.Ε.Κ, καθώς και η αρμοδιότητα διαμόρφωσης του εκπαιδευτικού πλαισίου τους, ανήκει στον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ η αρμοδιότητα διατύπωσης γνώμης επί των κτηριολογικών τους δεδομένων ανήκει στον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.. Ο Κανονισμός Λειτουργίας των ιδιωτικών ΙΕΚ καταρτίζεται Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ίδιου νόμου, βάσει του Κανονισμού Λειτουργίας των δημόσιων Ι.Ε.Κ., αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην οργάνωση και λειτουργία της σπουδαστικής ζωής των καταρτιζομένων στον χώρο κατάρτισης των ΙΕΚ, στον καθορισμό των διακοπών και αργιών των Ι.Ε.Κ., καθώς και κάθε ειδικό και τεχνικό θέμα που αφορά στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και την πρακτική άσκηση ή μαθητεία των καταρτιζομένων, όπως επίσης και θέματα που αφορούν στα πειθαρχικά παραπτώματα των καταρτιζομένων και τη διαδικασία με την οποία προβλέπονται και επιβάλλονται πειθαρχικές ποινές.

Οι ειδικότητες που παρέχονται στα Ι.Ε.Κ, καθορίζονται με βάση τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της εθνικής

οικονομίας (Ν. 4763/2020).

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 254/τ.Α΄/21-12-2020 στα Ι.Ε.Κ. εγγράφονται οι απόφοιτοι της μη υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή των Γ.Ε.Λ και ΕΠΑ.Λ., καθώς και οι κάτοχοι ισότιμων τίτλων.

Με τον ν.4777/2021 (Α΄ 25) «Εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, προστασία της ακαδημαϊκής ελευθερίας, αναβάθμιση του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος και άλλες διατάξεις» και, ειδικότερα με το άρθρο 4 του ανωτέρω νόμου, προβλέπεται για πρώτη φορά, ταυτόχρονα με το τυπικό μηχανογραφικό δελτίο για την εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, η καθιέρωση παράλληλου μηχανογραφικού δελτίου για εισαγωγή και φοίτηση ενδιαφερομένων υποψηφίων στα Δημόσια Ι.Ε.Κ. της χώρας.

Όσον αφορά στη φοίτηση, η επαγγελματική κατάρτιση στα Ι.Ε.Κ. ξεκινά κατά το χειμερινό ή εαρινό εξάμηνο, διαρκεί κατ' ελάχιστον τέσσερα (4) και δεν δύναται να υπερβαίνει τα πέντε (5) συνολικά εξάμηνα συμπεριλαμβανομένης σε αυτά της περιόδου πρακτικής άσκησης ή μαθητείας, σύμφωνα με τους Οδηγούς Κατάρτισης της ειδικότητας, (Ν. 4763/2020).

Εφόσον πρόκειται για τίτλο ειδικότητας του επαγγελματικού τομέα από τον οποίο αποφοίτησαν από το ΕΠΑ.Λ. ή ισότιμη δομή δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, η νομοθεσία ορίζει ότι η κατάρτιση σε Ι.Ε.Κ. των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΕΠΑ.Λ.), καθώς και των κατόχων ισότιμων τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης, διαρκεί από δύο (2) μέχρι τρία (3) εξάμηνα, συμπεριλαμβανομένης σ' αυτά της περιόδου πρακτικής άσκησης ή μαθητείας. Η δε εγγραφή σε Ι.Ε.Κ. από ΕΠΑ.Λ. όπου υπάρχει αντιστοιχία ειδικοτήτων των ΕΠΑ.Λ. με ειδικότητες των Ι.Ε.Κ, δύναται να καθορίζεται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν (Ν. 4763/2020).

Ύστερα από έγκριση του Προϊσταμένου Διεύθυνσης Εφαρμογής Επαγγελματικής Κατάρτισης της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.&Ν οι απόφοιτοι των δημοσίων και ιδιωτικών Ι.Ε.Κ και οι απόφοιτοι του Μεταλυκειακού Έτους - Τάξης Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ., δύνανται να κατατάσσονται σε συναφείς ειδικότητες των Ι.Ε.Κ.. Επίσης οι προαναφερόμενοι δύνανται να κατατάσσονται με απαλλαγή από τα μαθήματα τα οποία ήδη έχουν διδαχθεί, ή να κατατάσσονται σε εξάμηνο πέραν του Α΄ και σε συναφείς ειδικότητες Ι.Ε.Κ., σύμφωνα με τα προγράμματα σπουδών (Ν. 4763/2020).

Όσον αφορά στην δυνατότητα παρακολούθησης προγραμμάτων ΙΕΚ, κάθε καταρτιζόμενος μπορεί να παρακολουθεί σε ένα μόνο Ι.Ε.Κ. μια μόνο ειδικότητα καθ'όλη τη διάρκεια της κατάρτισής του, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης ή μαθητείας. Οι καταρτιζόμενοι δεν δύνανται να εγγραφούν και να φοιτούν παράλληλα σε άλλες δομές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για καταρτιζόμενους χωρών της Ε.Ε. ή τρίτων χωρών απαιτείται γνώση ελληνικής γλώσσας κατ' ελάχιστον επιπέδου Β1 (Ν. 4763/2020).

Σε ότι αφορά στην πρακτική άσκηση, οι καταρτιζόμενοι των Ι.Ε.Κ. δύνανται να πραγματοποιούν την πρακτική άσκηση ή τη μαθητεία σε φυσικά πρόσωπα, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., δημόσιες υπηρεσίες, Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και επιχειρήσεις, με τους όρους και τις προϋποθέσεις του Ν. 4763/2020, με ευθύνη του Ι.Ε.Κ. στο οποίο φοιτούν.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, η περίοδος της πρακτικής άσκησης μπορεί να είναι συνεχιζόμενη ή τμηματική, και λαμβάνει χώρα έπειτα από την επιτυχή ολοκλήρωση της θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης του τετάρτου εξαμήνου, εκτός αν ορίζεται άλλως στους Οδηγούς Κατάρτισης. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να ολοκληρωθεί εντός είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από τη λήξη του τελευταίου εξαμήνου θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης. Επιπροσθέτως, η πρακτική άσκηση σε φυσικά πρόσωπα, Ν.Π.Ι.Δ., Ν.Π.Δ.Δ., δημόσιες υπηρεσίες, Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και επιχειρήσεις δύναται να είναι αμειβόμενη ή επιδοτούμενη, ενώ η μαθητεία σε φυσικά πρόσωπα, Ν.Π.Ι.Δ., Ν.Π.Δ.Δ., δημόσιες υπηρεσίες, Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και επιχειρήσεις είναι αμειβόμενη ή επιδοτούμενη. Η πρακτική άσκηση και η μαθητεία είναι δυνατόν να χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή ενωσιακούς πόρους, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις (Ν. 4763/2020).

Έχοντας συμπληρώσει εκατόν είκοσι (120) τουλάχιστον ημερομίσθια ή εκατόν είκοσι (120) τουλάχιστον ημέρες ασφάλισης στην ειδικότητα που εγγράφονται, οι καταρτιζόμενοι των Ι.Ε.Κ., απαλλάσσονται από την υποχρέωση φοίτησης της περιόδου πρακτικής άσκησης ή μαθητείας. Αυτό μπορούν να το επιτύχουν κατόπιν υποβολής σχετικής αίτησης και υπεύθυνης δήλωσης του άρθρου 8 του ν. 1599/1986 (Α' 75) στο Ι.Ε.Κ. φοίτησης, και έπειτα από τη σχετική απόφαση έγκρισης του Διευθυντή του οικείου Ι.Ε.Κ. Στην περίπτωση αυτή τους απονέμεται η Βεβαίωση

Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.) με την ολοκλήρωση των εξαμήνων της θεωρητικής και εργαστηριακής κατάρτισης.

Για την απρόσκοπτη παρακολούθηση και ολοκλήρωση της κατάρτισης στα δημόσια Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, είναι δυνατή η χορήγηση υποτροφιών σε καταρτιζόμενους με βάση κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια.

Τα δημόσια και ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. είναι δυνατόν να παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση διά ζώσης ή εξ αποστάσεως, εκπαίδευση-κατάρτιση σύγχρονη, ασύγχρονη ή μικτή, με βάση τους Οδηγούς Κατάρτισης των ειδικοτήτων κατάρτισης. Στους Οδηγούς Κατάρτισης μπορεί να περιλαμβάνονται η χρήση νέων τεχνολογιών, η αξιοποίηση ψηφιακού περιβάλλοντος, κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό για εξ αποστάσεως μάθηση και η κατανομή μεταξύ της διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης /κατάρτισης. Εφόσον, μια ειδικότητα μπορεί να παρασχεθεί στο σύνολό της με εξ αποστάσεως κατάρτιση, στους αποφοίτους της απονέμεται Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης (Β.Ε.Κ.) και τους παρέχεται δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες πιστοποίησης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., σύμφωνα με το άρθρο 50 του Ν. 4763/2020. Δικαίωμα συμμετοχής στις εξετάσεις πιστοποίησης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., σύμφωνα με το άρθρο 50 έχουν και οι απόφοιτοι για τους οποίους μέρος της κατάρτισης υλοποιήθηκε με την αξιοποίηση της μεθόδου της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης-κατάρτισης, εφόσον προβλέπεται στον αντίστοιχο Οδηγό Κατάρτισης και τους έχει απονεμηθεί Β.Ε.Κ (Ν. 4763/2020).

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Σκουτέρη Θ. (2007), Η αποτελεσματικότητα των δράσεων της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης: διερεύνηση μέσα από το παράδειγμα των ιδιωτικών ΙΕΚ της Αθήνας. Διπλωματική εργασία ΕΑΠ

Κωτσίκη, Β. (2003), Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Συστημάτων & Συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ, Αθήνα

Νόμος 2009/ΦΕΚ 18/Α/14-2-1992 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις»



Νόμος 4093/ΦΕΚ 222/Α/12-11-2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016»

Νόμος 4763 ΦΕΚ 254/τ.Α’/21.12.2020 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/958 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 σχετικά με τον έλεγχο αναλογικότητας πριν από τη θέσπιση νέας νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελμάτων (ΕΕ L 173), κύρωση της Συμφωνίας μεταξύ της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Κυβέρνησης της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας για το Ελληνογερμανικό Ίδρυμα Νεολαίας και άλλες διατάξεις.»

Νόμος 4777/ΦΕΚ 25/τα Α/17.02.2021 «Εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, προστασία της ακαδημαϊκής ελευθερίας, αναβάθμιση του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος και άλλες διατάξεις.»

Νόμος 4790/ΦΕΚ48/τ. Α/31.3.2021 « Κατεπείγουσες ρυθμίσεις για την προστασία της δημόσιας υγείας από τις συνεχιζόμενες συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, την ανάπτυξη, την κοινωνική προστασία και την επαναλειτουργία των δικαστηρίων και άλλα ζητήματα»

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EURES, 2021

[https://ec.europa.eu/eures/public/el/news-articles/-/asset\\_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/what-is-vet-and-why-should-it-matter-to-me-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feures%2Fpublic%2Fel%2Fnews-articles%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3D\\_118\\_INSTANCE\\_U2TwYOTdC3eS\\_\\_column-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D2%26p\\_p\\_col\\_count%3D4%26\\_101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W\\_cur%3D1%26p\\_r\\_p\\_564233524\\_categoryId%3D10537&\\_101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W\\_backLabelKey=news.articles.back.to.list&\\_101\\_INSTANCE\\_L2ZVYxNxK11W\\_showAssetFooter=true](https://ec.europa.eu/eures/public/el/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/what-is-vet-and-why-should-it-matter-to-me-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feures%2Fpublic%2Fel%2Fnews-articles%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_U2TwYOTdC3eS__column-1%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D4%26_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_cur%3D1%26p_r_p_564233524_categoryId%3D10537&_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_backLabelKey=news.articles.back.to.list&_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_showAssetFooter=true) ανακτήθηκε 30/01/2022

Διαμεσολάβηση Πολιτισμού στα ΜΜΕ: Τυποποίηση ή Εκδημοκρατισμός  
Βασιλόπουλος Παναγιώτης

Καθηγητής Μουσικής,

e-mail: turiya29@yahoo.com

## Περίληψη

Η μελέτη αυτή έχει σκοπό την προσέγγιση δύο μουσικών τηλεοπτικών εκπομπών, αναφορικά με τη διαμεσολάβηση του Πολιτισμού μέσα από αυτές και αρθρώνεται από τρία μέρη: το θεωρητικό μέρος, το ερευνητικό μέρος και τα συμπεράσματα. Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο μέρος, αναφέρεται στο θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο αφορά τη διαμεσολάβηση του πολιτισμού μέσα από τα ΜΜΕ. Αυτό αποτελείται από την περιγραφή της σχολής της Φρανκφούρτης, η οποία αναφέρεται στην Τυποποίηση, της σχολής του Μπέρμιγχαμ, η οποία αναφέρεται στον εκδημοκρατισμό, ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά και σε άλλες απόψεις. Στο δεύτερο μέρος, το οποίο αποτελεί το ερευνητικό μέρος της μελέτης, παρουσιάζεται το πλαίσιο μελέτης, όπως και το υλικό της έρευνας. Έπειτα, πραγματοποιείται η περιγραφή της μεθοδολογίας και η ανάλυση του υλικού. Τέλος, στο τρίτο μέρος, παρουσιάζονται τα Συμπεράσματα της μελέτης.

**Λέξεις κλειδιά:** Τυποποίηση, Εκδημοκρατισμός, Πολιτισμός, ΜΜΕ, Να η ευκαιρία, Voice

## Εισαγωγή

Θεωρητικό πλαίσιο: Η διαμεσολάβηση του πολιτισμού μέσα από τα ΜΜΕ

Οι θεωρίες κουλτούρας που θα περιγραφούν, σκοπεύουν στην κριτική προσέγγιση, αναφορικά με τη μαζική καπιταλιστική - βιομηχανική κοινωνία και τα παράγωγά της. Παρακάτω, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο των δύο βασικών σχολών που συντέλεσαν στην ανάπτυξη των θεωριών κουλτούρας, της σχολής της Φρανκφούρτης και του Μπέρμιγχαμ, αλλά και άλλες οπτικές, όπως του Eco και του Thomson.

## Η Σχολή της Φρανκφούρτης: Τυποποίηση

Η Σχολή της Φρανκφούρτης, μπορεί να χαρακτηριστεί, ως μία θεωρητική προσέγγιση, η οποία ασκεί κριτική, βασισμένη στη νεομαρξιστική φιλοσοφία. Έκανε την εμφάνισή της το 1930, στο Ινστιτούτο για την Κοινωνική Έρευνα, του Πανεπιστημίου της Φρανκφούρτης, στη Γερμανία. Εκπρόσωποι της σχολής αυτής, είναι ο Τέοντορ Αντόρνο, ο Μαξ Χορκχάιμερ, ο Βάλτερ Μπένγιαμιν, ο Χέρμπερτ Μαρκούζε κ.α., οι οποίοι αποκωδικοποίησαν το ρόλο της μαζικής διαμεσολάβησης, στην καθημερινότητα των ατόμων, ενώ τόνισαν την παθητικοποίησή τους, την επιβολή και τη διατήρηση της εξουσίας, μέσω αυτής (Smith, 2006).

Οι στοχαστές της, επηρεασμένοι από την αποτυχία που προήλθε από τις επαναστάσεις της εργατικής τάξης, που πραγματοποιήθηκαν στη δυτική Ευρώπη στα τέλη του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, αλλά και από την επίδραση του Ναζισμού στη χώρα, οδηγήθηκαν στην επιλογή ιδεών που θα μπορούσαν να προκύψουν από τη φιλοσοφία του Μαρξ, οι οποίες είχαν τη δυνατότητα να συμβάλουν στην αποσαφήνιση των νέων κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών που επικρατούσαν. Ωστόσο, κατά τη διαδικασία αυτή, στράφηκαν σε επιπλέον σχολές σκέψης και φιλοσοφικά ρεύματα, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη θεωριών, αναφορικά με τη μαζική κουλτούρα, προσπαθώντας να αναλύσουν το ρόλο της στην κοινωνική οργάνωση, την επίδρασή της στους δέκτες της, αλλά και τη διαφοροποίησή της σε σχέση με την αυθεντική τέχνη (Horkheimer, & Adorno, 1984).

Αναφορικά με τη Σχολή αυτή, η μαζική κουλτούρα είναι κύριο γνώρισμα του δυτικού, εκσυγχρονισμένου κόσμου, και σχετίζεται με την αφθονία υλικών και την κατανάλωση. Η ίδια έχει στόχο την απασχόληση του ατόμου στον ελεύθερο του χρόνο, απομονώνοντας τη γνήσια αυθεντική τέχνη, με συνέπεια την αφάνιση του λαϊκού πολιτισμού. Συνεπώς, η τυποποίηση είναι ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της, η οποία μάλιστα οδηγεί στην αναπαραγωγή θεμάτων, μοτίβων και τεχνικών, μέσω του τύπου, των περιοδικών, του ραδιοφώνου και της τηλεόρασης, στοιχεία τα οποία κατευθύνουν τον καταναλωτή στη μη ενεργοποίηση της σκέψης του (Horkheimer, & Adorno, 1984).

### **Η Σχολή του Μπέρμιγχαμ: εκδημοκρατισμός**

Η Σχολή αυτή έκανε την εμφάνισή της, το 1960, από μια ομάδα επιστημόνων του Πανεπιστημίου του Μπέρμιγχαμ, η οποία μελετούσε την ιδεολογία της κουλτούρας των Μ.Μ.Ε., αλλά και τα φαινόμενα της υποκουλτούρας (Carrier & Ασλανίδου, 2004). Σημαντικός εκφραστής της, θεωρείται ο Στιούαρτ Χωλ, ο οποίος προχώρησε στην ανάπτυξη θεωρητικών μοντέλων ανάλυσης των μέσων, ενώ παράλληλα εστίασε στον τρόπο που προσλαμβάνονται από το σύνολο. Με την ίδρυση του Κέντρου Σύγχρονων Πολιτισμικών Σπουδών του Μπέρμιγχαμ λοιπόν, και με αρχικό στόχο την έρευνα της δημοφιλούς κουλτούρας, οι έρευνες προσανατολίστηκαν στην κειμενική ανάλυση των Μ.Μ.Ε. και των τακτικών που αυτά ακολουθούν σε σχέση με την τεχνολογία, με σκοπό την αναπαραγωγή εκτός από την ιδεολογία, της ηγεμονίας της κυρίαρχης τάξης. Επιπλέον, οι έρευνες αφορούσαν την εθνογραφική ανάλυση της καθημερινότητας των ατόμων και της υποκουλτούρας, όπως και τις πολιτικές ιδεολογίες, τις αποκρυπτογραφικές προσεγγίσεις των πολιτισμικών κωδικών τους και την επιρροή τους στο σύνολο. Μέσω των ερευνών αυτών, διαπιστώθηκε, η προσπάθεια από την πλευρά τους, αναφορικά με τον σχεδιασμό ψευδούς πραγματικότητας, η οποία αποσκοπεί στην αναπαραγωγή της κυρίαρχης ιδεολογίας, αλλά και μηνυμάτων, τα οποία απομακρύνουν τα άτομα, από την ανάπτυξη κριτικής σκέψης και προβληματισμού (Carrier & Ασλανίδου, 2004).

Οι έρευνες αυτές σχετίστηκαν με τη δημοφιλή κουλτούρα και συνεπώς με την εμπορική μουσική, την σύγχρονη τηλεόραση και διαφήμιση και παρ' όλο που υιοθετούν κλασικά μοντέλα επικοινωνίας, τα ενισχύουν με νέες τακτικές κωδικοποίησης και αποκωδικοποίησης, εισάγοντας ένα νέο μοντέλο, το οποίο απαρτίζεται από τις διαδοχικές έννοιες της Παραγωγής, της Κυκλοφορίας, της Κατανάλωσης και της Αναπαραγωγής. Κατά το μοντέλο αυτό, το μήνυμα του δημιουργού, το οποίο αποτελείται από το περιγραφικό και υπαινικτικό μέρος, κωδικοποιείται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μη διαστρεβλωθεί κατά την αποκωδικοποίησή και ερμηνεία του. Η διαδικασία αυτή, συνοδεύεται επίσης από τη διάκριση, αναφορικά με την καταδήλωση (κυριολεκτική ερμηνεία), και τη συνδήλωση (πολλαπλή ερμηνεία), ενώ ανάλογα με το είδος της αποκωδικοποίησης, πραγματοποιείται η ηγεμονική ερμηνεία, κατά την οποία παρατηρείται η πλήρης αποδοχή του μηνύματος, η διαπραγματεύσιμη, κατά την οποία συντελείται η

κατανόηση του μηνύματος με κάποιες ενστάσεις και τέλος η αντιθετική ερμηνεία, κατά την οποία, ενώ η κατανόηση του μηνύματος, είναι δεδομένη, η αποκωδικοποίησή του, πραγματοποιείται με τροποποιήσεις, σε σχέση με την ενδεδειγμένη (Smith, 2006).

### **Άλλες απόψεις**

Επιπλέον απόψεις που θα μπορούσαν να αναφερθούν, είναι αυτές του Eco, αλλά και του Thomson. Ο Eco, είναι από τους πρώτους στοχαστές, οι οποίοι διατύπωσαν, από τη δεκαετία του '60, τη θέση τους, αναφορικά με την αποκωδικοποίηση από την πλευρά του κοινού, ανάλογα με ποικίλους παράγοντες και χαρακτηριστικά, που αφορούν το κοινό, όπως είναι η εμπειρία του, η καταγωγή του, το περιβάλλον του, αλλά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του, συνδυαστικά με μηνύματα που μεταφέρουν τα MME, τα οποία προσδίδουν κάθε φορά και διαφορετικό νόημα σε γεγονότα και πραγματικά περιστατικά (Κωνσταντινίδου, 2002).

Όπως τονίζει και ο ίδιος, σε άρθρο του (Eco, 1982: 29), θεωρεί ότι το νόημα του μηνύματος διαφοροποιείται, ανάλογα με τον αποδέκτη και αλλάζει σύμφωνα με τον κώδικα, με τον οποίο αυτός το ερμηνεύει. Σύμφωνα με αυτόν λοιπόν, ο εκάστοτε δέκτης, μεταμορφώνει το σήμα σε μήνυμα, αν και το μήνυμα αυτό, αποτελεί κενή μορφή, στην οποία ο παραλήπτης έχει τη δυνατότητα να αποδώσει ποικίλα νοήματα, τα οποία εξαρτώνται από τον κώδικα τον οποίο εφαρμόζει. Ο ίδιος επίσης, προσδιορίζει παράλληλα τον κόσμο των MME, ως χώρο γεμάτο ερμηνείες, οι οποίες ομολογουμένως, δεν ταυτίζονται. Σε συνδυασμό λοιπόν με το χαρακτηριστικό αυτό των ποικίλων αντιθετικών ερμηνειών, τα μηνύματα έχουν ως αφετηρία την πηγή, η οποία σύμφωνα με αυτόν έχει εξουσία, ενώ φτάνουν εν τέλει στους αποδέκτες, οι οποίοι προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά περιβάλλοντα και ερμηνεύουν με διαφορετικούς κώδικες. Συμπερασματικά, η προσέγγιση του Eco, αφορά την σύγκλιση μεταξύ της σχολής της Φρανκφούρτης και του Μπέρμιγχαμ.

Σύμφωνα με τον Thompson (1999: 150), υπάρχουν τρεις μορφές αλληλόδρασης, αυτή που πραγματοποιείται πρόσωπο με πρόσωπο, με τη χρήση συμβόλων και κωδικών, η διαμεσολαβημένη, η οποία αφορά την μεταφερόμενη πληροφορία, ανεξαρτήτως χρόνου και χώρου, με περιορισμένη χρήση συμβόλων και

η διαμεσολαβημένη, η οποία προβάλλεται μέσω των ΜΜΕ, με τη συμβολή τεχνολογικών μέσων. Στην τελευταία περίπτωση, η επικοινωνία είναι μονοκατευθυντήρια, δίχως καμία ευκαιρία για διάλογο με τους αποδέκτες των μηνυμάτων, οι οποίοι αν θεωρούνται ανώνυμοι, εξαρτώνται από αυτή και το αντίστροφο (Thompson, 1999: 171).

Η διαμεσολάβηση αυτή, αν και επιτρέπει την ανάπτυξη διαφορετικής οπτικής, αλλά και την προώθηση της γνωριμίας με άλλους πολιτισμούς, ταυτόχρονα, απομακρύνει τα άτομα από την πραγματικότητα της καθημερινής ζωής. Τα ΜΜΕ, κινούνται ανάμεσα στα άτομα και τις εμπειρίες τους, σε σχέση με την πραγματικότητα, η οποία αρκετά συχνά καθορίζεται από αυτά. Στην εξέλιξη αυτή έχει συμβάλει πλέον η τεχνολογική εξέλιξη, η οποία έχει οδηγήσει στην αλληλεπίδραση, ανεξάρτητα από τον τόπο και τον χρόνο(Thompson, 1999).

Σύμφωνα με τον Schiller (όπ. αναφ. στον Thompson 1999) η παγκοσμιοποίηση της επικοινωνίας καθορίζεται από το κυνήγι των εμπορικών συμφερόντων με βάση τις ΗΠΑ, με αποτέλεσμα την επικράτηση των δυτικών αξιών και την ισοπέδωση της παραδοσιακής κουλτούρας των λαών. Στο πλαίσιο του πολιτιστικού ιμπεριαλισμού όπως αναφέρει, το αμερικάνικο επικοινωνιακό σύστημα επηρέασε τηλεοπτικά συστήματα και σε άλλα μέρη του κόσμου. Η πολιτιστική ακεραιότητα και οι ανέγγιχτες πολιτιστικές κληρονομίες, απειλούνται με εξαφάνιση από τη επερχόμενη επέκταση των μοντέρνων ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τα προγράμματα του εμπορικού τηλεοπτικού συστήματος ενσωματώνουν καταναλωτικές αξίες που τις προβάλλουν στον καταναλωτή ως καθαρά δικές του ανάγκες. Παρόλα ταύτα, ο Thompson θεωρεί ότι η παγκοσμιοποίηση της επικοινωνίας δεν έχει μειώσει τον τοπικό χαρακτήρα της επεξεργασίας της πληροφορίας και η Παπαδάκη (2007) αναφέρει ότι τα μέσα δεν σφετερίζονται τον πολιτισμό, αλλά τον διαμεσολαβούν σε μια προσπάθεια να διαμορφώσουν ένα κοινό σύστημα από κανόνες και νόρμες. Τέλος, τα νέα μέσα εστιάζουν και στο διάνοιγμα ορίων πολιτισμού και λειτουργούν ως παραπομπές στον πολιτισμό.

### **Ερευνητικό μέρος**

#### **Παρουσίαση πλαισίου μελέτης**

Στο παρούσα μελέτη, πραγματοποιείται μία προσπάθεια προσέγγισης δύο τηλεοπτικών εκπομπών, με βάση την σύγκριση του θεωρητικού πλαισίου που προκύπτει από τα στοιχεία των δύο βασικών σχολών, οι οποίες συντέλεσαν στην ανάπτυξη των θεωριών κουλτούρας, κυρίως της σχολή της Φρανκφούρτης και του Μπέρμιγχαμ, αλλά και άλλες οπτικές, όπως του Eco και του Thomson.

Οπότε, το αντικείμενο προς μελέτη είναι η τηλεόραση, η οποία τις τελευταίες δεκαετίες, έχει εισβάλει δραστικά στη ζωή των Ελλήνων, ενώ παρατηρείται ότι έχει μεγάλη επίδραση στην κοινωνική τους ζωή και συμπεριφορά (Βερνίκος, Δασκαλοπούλου & Μπαντιμαρουδής, 2005).

### **Παρουσίαση υλικού έρευνας**

Στη μελέτη αυτή, πραγματοποιήθηκε ποιοτική ανάλυση, κατά την οποία αναλύθηκαν δύο τηλεοπτικές εκπομπές, οι οποίες αφορούν την ανίχνευση καλλιτεχνικών ταλέντων. Η μία από αυτές, με τίτλο «Να η ευκαιρία!», προβλήθηκε από το κρατικό κανάλι, το 1983 έως το 1997 και η άλλη με τον τίτλο «Voice», προβλήθηκε για πρώτη φορά το 2014 και συνεχίζει να προβάλλεται, ως σήμερα, από ιδιωτικό τηλεοπτικό κανάλι.

### **Περιγραφή μεθοδολογίας**

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση και την σύγκριση των δύο τηλεοπτικών εκπομπών, ήταν ποιοτική. Μετά από την παρατήρηση των δύο τηλεοπτικών εκπομπών, συλλέχθηκαν ποιοτικά στοιχεία, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά γνωρίσματά τους, τα οποία συγκρίθηκαν μεταξύ τους και μετέπειτα με τα στοιχεία των θεωριών της Σχολής της Φρανκφούρτης και του Μπέρμιγχαμ, αλλά και άλλες οπτικές, όπως του Eco και του Thomson, προκειμένου να διαπιστωθεί με ποια από αυτές συγκλίνουν (Τζάνη & Κεχαγιάς, 2005).

### **Ανάλυση υλικού**

Αν και οι δύο αυτές τηλεοπτικές εκπομπές, προσανατολίζονται στον εντοπισμό ταλέντων, έχουν αρκετές διαφορές στον τρόπο που προβάλλονται, όπως και διαφορετική στοχοθεσία, αναφορικά με το περιεχόμενό τους, την αντιμετώπιση του διαγωνιζόμενου και του κοινού.

Αρχικά, οι δύο αυτές εκπομπές, διαφέρουν ως προς τα πρότυπα, με βάση τα οποία έχουν σχεδιαστεί. Η εκπομπή «Να η ευκαιρία!», προσανατολίστηκε κυρίως στα ελληνικά δεδομένα, αλλά και την παραδοσιακή μουσική και ποίηση, στηριζόμενη στη φιλοσοφία της σχολής του Μπέρμιγχαμ, σε αντίθεση με την εκπομπή «Voice», η οποία είναι εξ' ολοκλήρου δομημένη σε ξένα πρότυπα, περιέχει έντονα στοιχεία τυποποίησης και ερμηνεύεται κυρίως, με βάση τη σχολή της Φρανκφούρτης (Carrier & Ασλανίδου, 2004· Horkheimer, & Adorno, 1984).

Στην πρώτη, το σκηνικό απλό ήταν απλό, όπως και η ενδυμασία της παρουσιάστριας, η οποία είχε στοιχεία που αντλήθηκαν από την ενδυμασία της αρχαίας ελληνίδας, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίο η ενδυμασία του εκάστοτε παρουσιαστή είναι εξεζητημένη και δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να συσχετισθεί με αυτή του μέσου Έλληνα. Αφορά εν ολίγοις, την παρουσίαση της μαζικής κουλτούρας, σύμφωνα με τη σχολή της Φρανκφούρτης. Το ίδιο ισχύει και για το σκηνικό, το οποίο είναι αρκετά εντυπωσιακό στην περίπτωση της σύγχρονης εκπομπής του «Voice», ενώ συνοδεύεται από πολλά ερεθίσματα, τα οποία μέσω της αφθονίας τους, συχνά αποπροσανατολίζουν τον καταναλωτή-τηλεθεατή και κατευθύνουν τη σκέψη του (Horkheimer, & Adorno, 1984).

Στην εκπομπή «Να η ευκαιρία», οι μουσικοί που συνόδευαν τον διαγωνιζόμενο, ήταν ορατοί, σε σχέση με το «Voice», στο οποίο προβάλλεται μόνο ο διαγωνιζόμενος, πιθανότατα με σκοπό να δίνεται η ψευδαίσθηση στο τηλεοπτικό κοινό ότι βρίσκεται στο χώρο, σε κοντινή απόσταση από εκείνον ή ακόμη και στη θέση του κριτή, προωθώντας παράλληλα σε αυτό προσωπική ανάγκη, αναφορικά με την εμπλοκή στη διαδικασία της κρίσης, σύμφωνα με την οπτική του Thomson (Thomson, 1999).

Επιπλέον, στην πρώτη περίπτωση, οι διαγωνιζόμενοι που συμμετείχαν εκτός του ότι ανήκαν σε διαφορετικές ηλικίες, διαγωνίζονταν σε ποικίλες θεματικές, όπως είναι το ελληνικό τραγούδι, ο στοίχος, η φωνή, ο χορός, η ποίηση, η μελοποιημένη ποίηση, η εκτέλεση παραδοσιακών οργάνων, τα οποία είναι αναγκαίο να προωθούνται, σύμφωνα με τη Σχολή του Μπέρμιγχαμ, ως προς τη διατήρηση της μοναδικότητας της πολιτισμικής κληρονομιάς και του λαϊκού πολιτισμού, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίο συμμετέχουν συχνότερα άτομα μικρής ηλικίας, αποκλειστικά στο τραγούδι



και με ξένο ρεπερτόριο, χαρακτηριστικό τυποποίησης και αναπαραγωγής στοιχείων του παγκόσμιου συστήματος (Carrier & Ασλανίδου, 2004).

Στην εκπομπή «Να η ευκαιρία!», η κριτική επιτροπή δεν αποτελούταν μόνο από τραγουδιστές, αλλά και από άτομα με άλλες καλλιτεχνικές ιδιότητες, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίες οι κριτές είναι τραγουδιστές και αξιολογούν αποκλειστικά το τραγούδι. Στην πρώτη περίπτωση και αναφορικά με την εκπομπή «Να η ευκαιρία!», η επιτροπή βρισκόταν πολύ κοντά στους υποψήφιους, ενώ παράλληλα, εστίαζε στην συνολική εικόνα τους, τη μη λεκτική επικοινωνία που υπήρχε με εκείνους, αλλά και την έκφρασή τους κατά τη διαδικασία του διαγωνισμού, δίνοντας βάση στη μοναδικότητα και την ατομικότητα, γνώρισμα που συνδέεται με τη φιλοσοφία, στην οποία βασίζεται στη Σχολή του Μπέρμιγχαμ (Carrier & Ασλανίδου, 2004). Η επιτροπή αντλούσε πληροφορίες σχετικά με τις σπουδές των διαγωνιζόμενων, την προσωπικότητά τους, τις μελλοντικές τους βλέψεις και με τρόπο καθοδηγητικό ενθάρρυνε τους/τις συμμετέχοντες /ουσες προς την αγορά εργασίας θεωρώντας τους ικανούς, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίο οι διαγωνιζόμενοι αξιολογούνται από τους κριτές αποκλειστικά και μόνο για τη φωνή τους, ενώ παράλληλα τους δίνεται η δυνατότητα να εξελιχθούν μέσω της φοίτησής τους σε μουσική ακαδημία, απομονώνοντας την αυθεντικότητα των διαγωνιζόμενων, καθώς η εκπομπή είναι προσανατολισμένη στα παγκόσμια πρότυπα. Ωστόσο, η προσδοκώμενη εξέλιξη των διαγωνιζόμενων και στις δύο αυτές διαφορετικές περιπτώσεις παραπέμπει στην φιλοσοφία του Eco, η οποία αφορά την σύγκλιση των δύο θεωριών, αυτής της σχολής της Φρανγκφούρτης και του Μπέρμιγχαμ (Eco, 1982).

Στην εκπομπή «Να η ευκαιρία!», παρατηρούνταν μικρές αποκλίσεις στην βαθμολογία, μεταξύ των κριτών, καθώς υπήρχε συνεργασία μεταξύ τους, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίο λειτουργούν ως μονάδες, με γυρισμένη μάλιστα πλάτη, ακούγοντας τον διαγωνιζόμενο, ο οποίος αγωνιά, ενδεχομένως μαζί με το κοινό, για το αν γυρνώντας οι καρέκλες που κάθονται οι κριτές προς το μέρος του, θα γίνει δεκτός, προκειμένου να συνεχίσει στην επόμενη φάση, ή θα απορριφθεί παντελώς. Αυτή, πιθανότατα αποτελεί επιπρόσθετα, κίνηση χειρισμού του κοινού και προσπάθεια για απόλυτη επίδραση σε αυτό, καθώς η διαδικασία αυτή, έχει σκοπό

τη διατήρηση της αγωνίας τους και την επιτυχία του τηλεοπτικού «προϊόντος», ενώ ταυτίζεται με τη Σχολή της Φρανκφούρτης (Horkheimer & Adorno, 1986).

Αν και το κοινό υπήρχε και στις δύο εκπομπές, σε αυτή του «Voice», το ίδιο δεν έχει απλά το ρόλο του θεατή, αλλά και του βαθμολογητή, επηρεάζοντας το αποτέλεσμα της διαδικασίας της αξιολόγησης του διαγωνιζόμενου, στοιχείο, το οποίο του προσφέρει την αίσθηση ότι συμμετέχει ενεργά στην εκπομπή. Σε αντίθεση, στην εκπομπή «Να η ευκαιρία!», η επιτροπή αποφάσιζε αποκλειστικά για τον διαγωνιζόμενο.

Στην εκπομπή «Να η ευκαιρία», ο αριθμός των διαγωνιζόμενων ήταν περιορισμένος, ενώ οι ίδιοι ήταν άτομα που ακολουθούσαν το ένστικτο και την ανάγκη για έκφραση, σε αντίθεση με τους διαγωνιζόμενους του «Voice», οι οποίοι είναι στον μεγαλύτερο πλήθος τους, πτυχιούχοι ή ακόμη και επαγγελματικά καταξιωμένοι σε άλλα αντικείμενα και απλώς ζητούν την αναγνώριση, στοιχείο που μαρτυρά τη δύναμη των ΜΜΕ, στην σύγχρονη εποχή. Επιπροσθέτως, στην εκπομπή «Να η ευκαιρία!», το έπαθλο ήταν ένα συμβόλαιο με κάποια δισκογραφική εταιρία, δηλαδή η εκπλήρωση του ονείρου του διαγωνιζόμενου, ενώ στο «Voice», το έπαθλο, εκτός από το συμβόλαιο, αφορά την παροχή σημαντικού χρηματικού ποσού, διάθεση αυτοκινήτου κτλ., αναπαριστώντας και πάλι τα πρότυπα και τις αξίες, στα οποία βασίζονται οι σύγχρονοι διαγωνιζόμενοι.

Τέλος, μέσω της τηλεοπτικής εκπομπής «Να η ευκαιρία!», αναδείχθηκαν αρκετοί νέοι καλλιτέχνες, οι οποίοι σταδιοδρόμησαν ως επαγγελματίες και κατάφεραν να κάνουν μεγάλη καριέρα, χάρη στην αυθεντικότητά τους. Σε αντίθεση με την τηλεοπτική εκπομπή «Voice», μέσω της οποίας τα ταλέντα αν και αναδείχθηκαν, δεν κατάφεραν να αποκτήσουν ιδιαίτερη επαγγελματική καριέρα, τουλάχιστον στο μεγαλύτερο πλήθος τους, καθρεπτίζοντας τις συνέπειες της μαζικοποίησης.

### **Συμπεράσματα**

Με βάση τη μελέτη που πραγματοποιήθηκε, προκύπτει ότι οι δύο αναφερόμενες εκπομπές, στηρίζονται σε διαφορετικές φιλοσοφίες. Η εκπομπή «Να η ευκαιρία!»,

έχει βασιστεί σε αυτή της σχολής του Μπέρμιγχαμ, ενώ η εκπομπή «Voice», σε εκείνη της σχολής της Φρανκφούρτης, καθώς παρουσιάζει έντονα στοιχεία τυποποίησης.

Αντιθέσεις που παρατηρούνται στο σκηνικό, στις ενδυμασίες των παρουσιαστών και το γενικότερο πλαίσιο, στο οποίο έχουν στηθεί, κάνουν τη διάκριση αυτή ακόμη πιο έντονη. Σε αυτό φυσικά συμβάλλει και η αντιμετώπιση του κοινού, η οποία στην περίπτωση του «Voice», φαίνεται πως συχνά αποπροσανατολίζεται, ενώ η σκέψη του, όπως και οι ενέργειές του, κατευθύνονται ακόμη και αν φαινομενικά του δίνεται η δυνατότητα να συμμετάσχει ανεξάρτητα, στην επιλογή του καλλιτέχνη με την ψήφο του. Επιπλέον, η απουσία των μουσικών, ο τρόπος που προβάλλεται ο διαγωνιζόμενος, αλλά και η ψευδαισθηση που προκαλείται στον τηλεθεατή, μέσω των λήψεων που πραγματοποιούνται, αδιαμφισβήτητα, μπορούν να προστεθούν στα χαρακτηριστικά της τακτικής που χρησιμοποιείται για τον αποπροσανατολισμό που προαναφέρθηκε.

Σημαντική διαφορά, επίσης αποτελεί και η διαφορετική φιλοσοφία των εκπομπών αυτών, αναφορικά με τη διατήρηση της λαϊκής παράδοσης και κληρονομιάς. Στην περίπτωση της εκπομπής «Να η ευκαιρία», δίνεται χώρος εκτός από το τραγούδι, στο χορό και την ποίηση. Στην αντίθετη περίπτωση, αυτή του «Voice», η οποία παρουσιάζει γνωρίσματα τυποποίησης, δεν υπάρχει το χαρακτηριστικό αυτό, καθώς κυρίως το ρεπερτόριο είναι ξένο και η τακτική της είναι ο προσανατολισμός αποκλειστικά και μόνο στο τραγούδι. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της κριτικής επιτροπής της εκπομπής «Να η ευκαιρία!», η οποία αποτελείται από επιτροπή καλλιτεχνών με διάφορες ιδιότητες, η οποία αξιολογεί τη συνολική εικόνα των διαγωνιζόμενων, ενώ φαίνεται να είναι κοντά σε αυτούς, σε αντίθεση με το «Voice», στο οποίο οι κριτές είναι μονάδες τραγουδιστών που αξιολογούν μόνο το τραγούδι και βρίσκονται σε πολύ μεγάλη απόσταση από εκείνους, κυριολεκτικά και μεταφορικά.

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η εκπομπή «Να η ευκαιρία», αναδεικνύει την ατομικότητα και τη μοναδικότητα των διαγωνιζόμενων, οι οποίοι, όπως φανερώνουν τα δεδομένα, έχουν μάλιστα διακριθεί σε πολλές περιπτώσεις. Στην αντίθετη περίπτωση, η εκπομπή «Voice», εκπροσωπείται από αρκετά διαφορετική φιλοσοφία,

αυτή της απόλυτης τυποποίησης, καθορισμένη στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, αλλά και της ανάγκης των διαγωνιζόμενων για αναγνωρισιμότητα ή άλλων επάθλων. Άξιο να αναφερθεί είναι ότι η προσπάθεια που γίνεται για την απόλυτη επιτυχία του τηλεοπτικού προϊόντος, στην περίπτωση του «Voice», είναι ιδιαίτερα έντονη, με αποτέλεσμα να υπάρχει απομάκρυνση στον ουσιαστικό σκοπό της δημιουργία της, καθρεπτίζοντας ουσιαστικά με τον τρόπο αυτό, τις συνέπειες της μαζικοποίησης.

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνική**

1. Βερνίκος, Ν., Δασκαλοπούλου, Σ & Μπαντιμαρουδής, Φ. (2005). Πολιτιστικές Βιομηχανίες: Διαδικασίες, υπηρεσίες, αγαθά. Αθήνα: Κριτική.
2. Ηλιοπούλου, Κ. (2014). Σκάνδαλα και πολιτική επικοινωνία: ΜΜΕ, πολιτικό πεδίο, κοινή γνώμη (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Επικοινωνίας Μέσων και Πολιτισμού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
3. Κωνσταντινίδου, Χ. (2002). Τα μέσα μαζικής επικοινωνίας και η παραγωγή νοήματος: θεωρητικές προσεγγίσεις και προοπτικές. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 108-109, 139-188.
4. Παπαδάκη, Ε. (2007). «Ο Καθρέπτης το Παράθυρο και ο Εξόριστος Ποιητής». Στο: Καϊτατζή - Γουίτλοκ, Σ., Μπαλτζής, Α. (επιμ.). Καινοτομίες και Προκλήσεις στα Ευρωπαϊκά ΜΜΕ. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
5. Τζάνη, Μ. & Κεχαγιάς, Χ. (2005). Μεθοδολογία Έρευνας Κοινωνικών Επιστημών. Αθήνα: Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

### **Ξένη**

1. Carrier, J. P., & Ασλανίδου, Σ. (2004). Θεωρητικές προσεγγίσεις για την ανάλυση των ΜΜΕ. Αθήνα: Τυπωθήτω.
2. Eco U. (1982). Για ένα σημειολογικό ανταρτοπόλεμο. Στο: «Η σημειολογία στην καθημερινή ζωή». Αθήνα, Μαλλιάρης-Παιδεία.

3. Horkheimer M., & Adorno T.W. (1986). Η Διαλεκτική του Διαφωτισμού. Αθήνα: Ύψιλον.
4. Smith, P. (2006). Πολιτισμική Θεωρία, μια εισαγωγή. Αθήνα : Κριτική.
5. Thompson, B. (1999). Νεωτερικότητα και μέσα επικοινωνίας. Αθήνα: Παπαζήσης.

Ιωάννης Φωτόπουλος, Νομικός  
Εκπαιδευτικός ΙΙΕΚ Δέλτα

Στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης, η ενδοοικογενειακή βία σήμερα διέπεται από τον Ν. 3500/24.10.2006 (ΦΕΚ 232-Α), ο οποίος αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια ουσιαστικής συστηματικοποίησης του πλαισίου του αδικήματος<sup>5</sup>. Σκοπός του νόμου σύμφωνα με την αιτιολογική του έκθεση, είναι η «ενίσχυση της αρμονικής συμβίωσης των προσώπων στο πλαίσιο της οικογένειας», ενώ το νομοθέτημα τροποποιήθηκε από τον Ν. 4531/5.4.2018, ο οποίος κύρωσε τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την «Πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας», προκειμένου το νομοθετικό πλαίσιο της εσωτερικής έννομης τάξης να συμπορευθεί με τα διεθνή δεδομένα και απαιτήσεις.

Η ως άνω αναφερόμενη Σύμβαση υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στις 7.4.2011 και υπογράφηκε στις 11.5.2011 στην Κωνσταντινούπολη, και ως εκ τούτου έχει γίνει ευρέως γνωστή ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης και θέτει ως πρωταρχικό της σκοπό την πρόληψη, την καταστολή, την παροχή αρωγής στα θύματα και την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Βασικός άξονας της Σύμβασης αποτελεί η παραδοχή ότι οι γυναίκες και τα παιδιά αποτελούν τις πλέον ευπαθείς και ευάλωτες ομάδες, σε βάρος των οποίων στρέφεται συνήθως η ενδοοικογενειακή βία.

Ο Ν. 3500/2006 αποτελεί νομοθετική τομή στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης, καθώς για πρώτη φορά διασαφηνίστηκε νομοθετικά ότι η ενδοοικογενειακή βία σε

---

<sup>5</sup> Είναι χαρακτηριστικό ότι Α. Παπαρηγούλας, Υπουργός Δικαιοσύνης κατά την παρουσίαση του νομοθετικού πλαισίου δήλωσε ότι: «η βία μέσα στην οικογένεια δεν αποτελεί ιδιωτική υπόθεση, αλλά σοβαρή κοινωνική παθογένεια. Παραβιάζονται τα ατομικά δικαιώματα και βιάζεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αδιανόητα μεγάλο αριθμού γυναικών, παιδιών και υπερηλίκων μέσα στην ίδια την οικογενειακή τους καθημερινότητα, μέσα στο ίδιο τους το σπίτι! Κι αυτό είναι κάτι που μια σύγχρονη Πολιτεία δεν μπορεί να ανεχθεί, κάτι που σε μία σύγχρονη δημοκρατική κοινωνία δεν έχει θέση». Παράλληλα με τα ανωτέρω, παραβιάζεται και η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ.1 Σ.), αλλά και το άρθρο 21 παρ. 1 Σ., στη σφαίρα προστασίας του οποίου περιλαμβάνεται η οικογένεια, ο γάμος, η μητρότητα, και η παιδική ηλικία.

καμία περίπτωση δεν αποτελεί ιδιωτικό φαινόμενο, αλλά ότι αφορά άμεσα την έννομη τάξη, αφού όπως αναγράφεται και στην αιτιολογική έκθεση του νόμου, σκοπός του είναι: *«να αντιμετωπισθεί το φαινόμενο της οικογενειακής βίας στη βάση των αρχών της ελευθερίας, της αυτοδιάθεσης και της αξιοπρέπειας του ατόμου, ώστε να ενισχυθεί η αρμονική συμβίωση των προσώπων στο πλαίσιο της οικογένειας».*

Στο πλαίσιο του νόμου αυτού, η ενδοοικογενειακή βία αντιμετωπίζεται τόσο σε ποινικό, όσο και σε αστικό επίπεδο, ως φαινόμενο πολυπαραγοντικό και ενιαίο<sup>6</sup>. Και πάλι, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου: *«προκρίθηκε η νομοτεχνική οδός συντάξεως ενός ειδικού και ενιαίου νομοθετήματος, ώστε αφενός μεν να μην διασπασθεί η ομοιογένεια της νομοθετικής ύλης με την τροποποίηση διατάξεων περισσότερων κωδίκων, αφετέρου δε να διευκολυνθεί η πρακτική εφαρμογή του».*

Όπως αναλύεται και κατωτέρω, στα δύο πρώτα άρθρα του νόμου, παρατίθενται οι γενικές διατάξεις του νομοθετήματος, στις οποίες περιλαμβάνονται οι ορισμοί, ενώ παράλληλα επισημαίνεται νομοθετικά η απόλυτη απαγόρευση χρήσης βίας μεταξύ των μελών της οικογένειας, με αποτέλεσμα να καθίσταται σαφές ότι η χρήση βίας ως μέσο σωφρονισμού του ανήλικου τέκνου αποδοκιμάζεται έντονα από την έννομη τάξη, ως εγκληματική συμπεριφορά. Στα άρθρα 3-5, που αποτελούν και το δεύτερο κεφάλαιο του νομοθετήματος, αναγράφονται οι αστικές διατάξεις, οι οποίες, αν και συχνά «επισκιάζονται» από τις ποινικές, ενδεχομένως να παρέχουν αποτελεσματικότερη προστασία στο θύμα<sup>7</sup> (π.χ. μέσω της επιβολής μετοίκησης του δράστη ή μέσω της πλήρωσης του μαχητού τεκμηρίου ισχυρού κλονισμού του γάμου κατ' άρθρο 1439 ΑΚ<sup>8</sup>). Στο τρίτο κεφάλαιο, που εκτείνεται από τα άρθρα 6-10, παρουσιάζονται οι ποινικές διατάξεις του νόμου και το τέταρτο κεφάλαιο (άρθρα 11-14) αφορά την ποινική διαμεσολάβηση<sup>9</sup>. Εν συνεχεία, το πέμπτο κεφάλαιο του

<sup>6</sup> Πλεύρη Α, ό.π. σελ. 597

<sup>7</sup> Βαλμαντώνης Γ. «Η αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας. Πτυχές του αστικού και συγκριτικού δικαίου», ΕλλΔνη 5/2016 (57), σελ. 1306.

<sup>8</sup> Το άρθρο 1439 ΑΚ ορίζει ότι: «Εφόσον ο εναγόμενος δεν αποδεικνύει το αντίθετο, ο κλονισμός τεκμαίρεται σε περίπτωση διγαμίας ή μοιχείας αυτού, εγκατάλειψης του ενάγοντος ή επιβουλής της ζωής του από τον εναγόμενο, καθώς και σε περίπτωση άσκησης από τον εναγόμενο ενδοοικογενειακής βίας».

<sup>9</sup> Σκοπός του θεσμού της ποινικής διαμεσολάβησης είναι -κατά παρέκκλιση της αρχής της νομιμότητας στο πλαίσιο άσκησης της ποινικής δίωξης- να αντιμετωπιστεί η παθογένεια της ενδοοικογενειακής βίας με την όσο το δυνατόν λιγότερη επέμβαση στα interna corporis της οικογένειας. Βλ. σχετικά: Ζημιανίτης Δ., ό.π., σελ. 1209.

νόμου, που περιλαμβάνει τα άρθρα 15-20 αφορά ποινικές δικονομικές διατάξεις, ενώ το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο, το οποίο αποτελείται από τα άρθρα 21-28, αναφέρεται στο ζήτημα της αρωγής των θυμάτων. Ήδη σε αυτό το προκριματικό πάντως στάδιο, αξίζει να επισημάνουμε ότι οι προστατευτικές του νόμου προβλέψεις ενεργοποιούνται όχι μόνο όταν θύμα ενδοοικογενειακής βίας είναι γυναίκα ή και ανήλικο πρόσωπο, αλλά και άνδρας, άτομο με αναπηρία ή και ηλικιωμένος<sup>10</sup>

### **Συγκριτική μελέτη προγενέστερου και ισχύοντος νομοθετικού καθεστώτος μετά τη θέση σε ισχύ του Ν. 4531/2018**

Τα σημεία ως προς τα οποία καινοτόμησε ο Ν. 4531/2018 ως προς το αδίκημα της ενδοοικογενειακής βίας αφορούν το γεγονός ότι πλέον και σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου παρ. 2 στ. α' του νόμου, καλύπτονται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού και τα πρόσωπα που συνδέονται με σύμφωνο συμβίωσης, τα οποία συμπεριλαμβάνονται πλέον στην έννοια της οικογένειας, ενώ αντίθετα κατά το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς και συγκεκριμένα σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 1 παρ. 2 στ. α' ως «οικογένεια» νοούταν «η κοινότητα που αποτελείται από συζύγους ή γονείς και συγγενείς πρώτου και δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας και τα εξ υιοθεσίας τέκνα αυτών».

Παράλληλα, άλλη μια καινοτομία του νέου νόμου αφορά τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ενδοοικογενειακής βίας. Συγκεκριμένα, ενώ υπό το προγενέστερο καθεστώς προβλεπόταν σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 στ. γ' ότι: «*οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται και στη μόνιμη σύντροφο του άντρα ή στον μόνιμο σύντροφο της γυναίκας και στα τέκνα, κοινά ή ενός εξ αυτών, εφόσον τα πρόσωπα αυτά συνοικούν, ως και στους τέως συζύγους*», το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς προβλέπει ότι: «*οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται και στους μόνιμους συντρόφους και στα τέκνα, κοινά ή ενός εξ αυτών, στους τέως συζύγους, στα μέρη συμφώνου συμβίωσης που έχει λυθεί, καθώς και στους τέως μόνιμους συντρόφους*». Με αυτόν τον τρόπο, καθίσταται σαφές ότι κατά καινοτομία του Ν. 4532/2018, προστατεύονται πλέον και οι μόνιμοι ομόφυλοι

---

<sup>10</sup> Ζημιανίτης Δ., «Ζητήματα από τη νομοθεσία για την ενδοοικογενειακή βία», Ποινική Δικαιοσύνη, τεύχος 11/2011, Νοέμβριος, σελ. 1206-1207.



σύντροφοι, γεγονός που μαρτυρεί ότι με τη θέση σε ισχύ του νέου νομοθετικού καθεστώτος, σκοπήθηκε η συμπόρευση της ελληνικής έννομης τάξης με τα νέα διεθνή δεδομένα, στο πλαίσιο των οποίων αναγνωρίζονται ολοένα και περισσότερα δικαιώματα στα ομόφυλα ζευγάρια.

Άλλη μια μεταβολή που επέφερε ο Ν. 4531/2018 στο προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς παρουσιάζεται στα άρθρα 11 και 13 του νόμου και αφορά την αντιμετώπιση του δράστη, που δεν ολοκληρώνει την παρακολούθηση του ειδικού συμβουλευτικού θεραπευτικού προγράμματος για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας, πρόβλεψη που δεν υφίστατο καν στο πλαίσιο του προ του έτους 2018 νομοθετικού καθεστώτος<sup>11</sup>.

Παράλληλα, σημαντική στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας μεταβολή στο νομοθετικό καθεστώς της ενδοοικογενειακής βίας επήλθε και ως προς το ζήτημα της παραγραφής του αδικήματος, αφού στο άρθρο 16 του προϊσχύσαντος νόμου, προβλεπόταν ότι *«αν οι πράξεις των άρθρων 6, 7 και 9 του παρόντος στρέφεται κατά ανηλίκου, η έναρξη της προθεσμίας παραγραφής αναστέλλεται μέχρι την ενηλικίωσή του»*. Αντίθετα, σύμφωνα με το ισχύον άρθρο 16 του ν. 3500/2006, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προβλέπεται ότι: *«Αν οι πράξεις των άρθρων 6, 7 και 9 του παρόντος στρέφονται κατά ανηλίκου, η έναρξη της προθεσμίας παραγραφής αναστέλλεται μέχρι την ενηλικίωση του θύματος και για ένα έτος μετά, εφόσον πρόκειται για πλημμέλημα και για τρία έτη μετά, εφόσον πρόκειται για κακούργημα»*. Με την πρόβλεψη, δηλαδή του νέου νόμου, επεκτάθηκε ο χρόνος παραγραφής των αδικημάτων ενδοοικογενειακής βίας, ώστε ιδίως λόγω του ειδικού χαρακτήρα των εγκλημάτων αυτών, να καθίσταται δυνατή η δίωξη του δράστη.

Άλλη μια μεταβολή που επέφερε ο Ν.4531/2018 αφορά το άρθρο 18 του Ν. 3500/2006 και συγκεκριμένα το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου αυτού,

---

<sup>11</sup> Στις περιπτώσεις, λοιπόν που ο δράστης δεν ολοκληρώσει την παρακολούθηση του συνιστώμενου σε αυτόν προγράμματος, όταν ο εισαγγελέας διαπιστώσει ότι η ποινική διαμεσολάβηση δεν ολοκληρώθηκε από υπαιτιότητα του δράστη, διακόπτεται η όλη διαδικασία και προκαλείται αναδρομική άρση όλων των επελθόντων αποτελεσμάτων. Τότε, ο εισαγγελέας ανασύρει την υπόθεση από το αρχείο και η διαδικασία συνεχίζεται κατά τις προβλέψεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, χωρίς να είναι δυνατόν να υποβληθεί νέο αίτημα για ποινική διαμεσολάβηση.

δυνάμει του οποίου αυστηροποιήθηκε το καθεστώς που ίσχυε εις βάρος του κατηγορουμένου, καθώς πλέον ορίζεται ότι η παραβίαση του επιβληθέντος περιοριστικού όρου οδηγεί στη φυλάκιση του παραβιάζοντος δράστη<sup>12</sup>.

Παράλληλα, μεταβολή επήλθε και στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 18 του νόμου, όπου προβλέφθηκε πλέον ότι η διαδικασία ανάκλησης, αντικατάστασης ή τροποποίησης του περιοριστικού όρου μπορεί να γίνει και αυτεπαγγέλτως, υπό την προϋπόθεση ότι συντρέχουν λόγοι αντικατάστασης ή τροποποίησής του<sup>13</sup>. Αντίθετα, υπό το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς, η ανάκληση, τροποποίηση ή αντικατάσταση του όρου μπορούσε να λάβει χώρα κατόπιν αιτήσεως του κατηγορουμένου.

#### Ενδοοικογενειακή βία

Σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 3500/2006, ως ενδοοικογενειακή βία ορίζεται η τέλεση αξιόποινης πράξης σε βάρος μέλους της οικογένειας, σύμφωνα με τα άρθρα 6 (ενδοοικογενειακή σωματική βλάβη), 7 (ενδοοικογενειακή παράνομη βία και απειλή), 8 (βιασμός και κατάχρηση ανικάνου προς αντίσταση σε γενετήσια πράξη) και 9 (ενδοοικογενειακή προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας) του νόμου και τα άρθρα 299 (ανθρωποκτονία) και 311 (θανατηφόρος σωματική βλάβη) του Ποινικού Κώδικα.

Παράλληλα, ως ενδοοικογενειακή βία έχει χαρακτηριστεί<sup>14</sup> κάθε σωματική, σεξουαλική, οικονομική ή ψυχική βία, που ασκείται μεταξύ συζύγων και συντρόφων –νυν και τέως- από τέκνα προς τους γονείς, από τον θύτη σε ανήλικα ή ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας. Η ενδοοικογενειακή βία περιλαμβάνει, επίσης, και εγκολπώνει

---

<sup>12</sup> Συγκεκριμένα, προβλέφθηκε ρητά ότι: «Όποιος παραβιάζει τον περιοριστικό όρο που του έχει επιβληθεί τιμωρείται με φυλάκιση», πρόβλεψη που δεν υφίστατο στο προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς, όπου προβλεπόταν μόνο στο τελευταίο εδάφιο της ως άνω παραγράφου ότι: «Η ισχύς του παραπάνω περιοριστικού όρου (ήτοι η απομάκρυνση από την οικογενειακή κατοικία, η μετοίκηση, η απαγόρευση να προσεγγίζει τους χώρους κατοικίας ή και εργασίας του θύματος, κατοικίες στενών συγγενών του, τα εκπαιδευτήρια των παιδιών και ξενώνες φιλοξενίας) παύει αυτοδικαίως μετά την έκδοση οριστικής απόφασεως ή της διατάξεως του εισαγγελέα με την οποία αρχειοθετείται η υπόθεση λόγω ποινικής διαμεσολάβησης».

<sup>13</sup> Παράλληλα, προστέθηκε εδάφιο που ορίζει ότι: «Το δικαστικό όργανο αποφαινεται αφού ακούσει το θύμα και αυτόν στον οποίο επιβλήθηκε ο περιοριστικός όρος».

<sup>14</sup> Γάτσος Β., «Εγχειρίδιο για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας», Παράρτημα 4, Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας, σελ. 386 επ.

και μια σειρά άλλων αδικημάτων, όπως είναι ενδεικτικά η παράνομη βία, η απειλή, η σωματική βλάβη, ο βιασμός, η σωματεμπορία κ.α.

Άξιο σχολιασμού κρίνεται το γεγονός ότι ο νόμος φαίνεται να παραγνωρίζει την ύπαρξη της λεκτικής, ψυχολογικής και οικονομικής ενδοοικογενειακής βίας, αφού τυποποιεί ως αδικήματα τις αξιόποινες πράξεις, που βάλλουν κατά της ζωής, της υγείας και της γενετήσιας αξιοπρέπειας του θύματος. Ενδεχομένως, η αδυναμία τυποποίησης των πράξεων αυτών σε εγκληματικές ενέργειες δικαιολογεί την έλλειψη ειδικής μνείας του νόμου. Σε κάθε περίπτωση, η έλλειψη αυτή έχει επισημανθεί από σημαντικούς θεωρητικούς του δικαίου, οι οποίοι υπογραμμίζουν ότι η άσκηση ψυχολογικής βίας θα μπορούσε να διαπιστώνεται και να βεβαιώνεται μέσω ψυχιατρικής πραγματογνωμοσύνης<sup>15</sup>. Από όλα τα ανωτέρω, αξίζει να επισημάνουμε ότι το ισχύον στην Ελλάδα νομοθετικό πλαίσιο ακολουθεί την αρχή της «απόλυτης δικαιοσύνης» και όχι της μηδενικής ανοχής, με αποτέλεσμα να ενεργοποιείται μόνο στις σοβαρότερες περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας<sup>16</sup>.

Η ενδοοικογενειακή βία συνιστά έννοια, που είναι δυσχερές να προσδιοριστεί σαφώς και με ακρίβεια, αφού δεν υφίσταται μέχρι σήμερα ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Πάντως, ορίζεται ως η τέλεση αξιόποινης πράξης κατά μέλους της οικογένειας, η οποία και θίγει τη σωματική ακεραιότητα και υγεία, την προσωπική ελευθερία, τη γενετήσια ελευθερία και αξιοπρέπεια του παθόντος. Παράλληλα, ως θύμα ενδοοικογενειακής βίας χαρακτηρίζεται το πρόσωπο-μέλος της οικογένειας κατά του οποίου στρέφεται η αξιόποινη πράξη. Αυτό, μάλιστα, που διαφοροποιεί την ενδοοικογενειακή βία από όλες τις υπόλοιπες μορφές βίας -όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει- είναι ότι λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο ενός αθέατου και συχνά αυστηρά ιδιωτικού περιβάλλοντος, με αποτέλεσμα να θεωρείται ακόμα και μέχρι σήμερα από πολλούς ως μια αυστηρά οικογενειακή υπόθεση<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Δημητρίου Ξ., «Ενδοοικογενειακή Βία: Προοπτικές μετά τον Ν. 3500/2006», Πρακτικά επιμορφωτικής ημερίδας, 28.6.2007, σελ. 45 επ.

<sup>16</sup> Δημόπουλος Χ., «Εισηγήσεις Εγκληματολογίας», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2008, σελ. 833-834.

<sup>17</sup> Έξαρση ενδοοικογενειακής βίας την περίοδο της καραντίνας – Τι δείχνουν τα στοιχεία, «Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ», 5.5.2020, <https://www.kathimerini.gr/1076828/article/epikairothta/ellada/e3arsh-endooikogeneiakhs-vias-thn-periodo-ths-karantinas---ti-deixnoyn-ta-stoixeia>

Αυτό που αξίζει να αναφερθεί είναι ότι ο Ν. 3500/2006 δεν περιλαμβάνει τον ορισμό της ενδοοικογενειακής βίας υπό την εγκληματολογική της διάσταση, αλλά προσδιορίζει την έννοιά της με βάση την τυποποίηση των ποινικά κολάσιμων πράξεων, στην οποία και προβαίνει. Ορθότερη είναι, λοιπόν, η άποψη ότι η ενδοοικογενειακή βία δεν έχει αμιγώς ποινικό περιεχόμενο, αλλά εγκολπώνει ένα κοινωνικό φαινόμενο, με αποτέλεσμα να περιλαμβάνεται στον κύκλο της εγκληματολογίας<sup>18</sup>.

Ιδιαιτερότητα, μάλιστα, της ενδοοικογενειακής βίας είναι ότι τελείται μεταξύ προσώπων, που συνδέονται με ιδιαίτερη σχέση, με αποτέλεσμα η πραγμάτωση της αντικειμενικής διάστασης των επιμέρους αδικημάτων να προϋποθέτει κατάχρηση εξουσίας της σχέσης εμπιστοσύνης, που υφίσταται μεταξύ δράστη και θύματος<sup>19</sup>. Ειδικά σε ό,τι αφορά την ενδοοικογενειακή βία σε βάρος ανηλίκου, ο δράστης εκμεταλλεύομενος τη σχέση ελέγχου και εξάρτησης που έχει αναπτύξει με το θύμα, προβαίνει στην τέλεση των πράξεων ενδοοικογενειακής βίας, χωρίς να διαδραματίζει μάλιστα καίριο ρόλο για τον χαρακτηρισμό της εκάστοτε πράξης ο επαναλαμβανόμενος ή μη χαρακτήρας της, αλλά και η μορφή της, ως πράξης ψυχολογικής, σωματικής, οικονομικής ή σεξουαλικής κακοποίησης.

Πρόκειται, μάλιστα, για ένα φαινόμενο διαταξικό, που λαμβάνει χώρα ανεξαρτήτως του μορφωτικού και κοινωνικού επιπέδου του θύματος ή του θύτη, ενώ η οικονομική δυσπραγία, η κατανάλωση αλκοόλ ή ναρκωτικών ουσιών δεν συνδέονται άρρηκτα με την εκδήλωσή του, μολοντί σε περιπτώσεις κατά τις οποίες συναντώνται στο πλαίσιο της οικογένειας τέτοιου είδους παθογένειες, παρατηρείται παράλληλα και μια έξαρση της ενδοοικογενειακής βίας<sup>20</sup>.

## **Ενδεικτική Βιβλιογραφία**

### **Βιβλία**

---

<sup>18</sup> Στεφανίδου Α., ό.π. σελ. 20-21.

<sup>19</sup> Κουτσούκη Η., ό.π. σελ. 234.

<sup>20</sup> Τομαράς Βλάσης, «Διαστάσεις της ενδοοικογενειακής βίας: Ο ν. 3500/2006 και ο ρόλος των ειδικών ψυχικής υγείας», σελ.78 επ.

- Βαλμαντώνης Γ. «Η αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας. Πτυχές του αστικού και συγκριτικού δικαίου», ΕλλΔνη 5/2016 (57)
- Ζημιανίτης Δ., «Ζητήματα από τη νομοθεσία για την ενδοοικογενειακή βία», Ποινική Δικαιοσύνη, τεύχος 11/2011, Νοέμβριος
- Γάτσης Β., «Εγχειρίδιο για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας», Παράρτημα 4, Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας
- Δημητρίου Ξ., «Ενδοοικογενειακή Βία: Προοπτικές μετά τον Ν. 3500/2006», Πρακτικά επιμορφωτικής ημερίδας, 28.6.2007
- Δημόπουλος Χ., «Εισηγήσεις Εγκληματολογίας», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2008

Η επίδραση της προσκόλλησης που προκύπτει από τους  
πρώτους δεσμούς, στη ζωή του ατόμου

**Γιώγου Σταματία**

Νηπιαγωγός,

e-mail: matina.g@outlook.com

### **Περίληψη**

Η εργασία αυτή εστιάζει στην παρουσίαση των επιδράσεων που ασκούν οι πρώτες συναισθηματικές εμπειρίες του ατόμου στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του και στη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων. Κυρίαρχο ρόλο στη δόμηση της προσωπικότητας και την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων σύμφωνα με τις σύγχρονες θεωρίες και τη βιβλιογραφική επισκόπηση αποτελεί κυρίως η μητρική παρουσία και γενικότερα «οι σημαντικοί άλλοι» που πλαισιώνουν το βρέφος και αφήνουν ισχυρό αποτύπωμα στο συναισθηματικό του κόσμο. Στην εργασία παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο των ασυνείδητων μηχανισμών που συμβάλλουν στην ανάπτυξη των κοινωνικών εμπειριών και η συμβολή των θετικών ή αρνητικών εμπειριών στην υιοθέτηση μοτίβων συμπεριφοράς.

**Λέξεις κλειδιά:** Βρέφος, Μητέρα, Εσωτερικά μοντέλα λειτουργίας, κοινωνικές σχέσεις, Διαμόρφωση προσωπικότητας

### **Εισαγωγή**

#### **Θεωρητικό πλαίσιο: Εσωτερικά μοντέλα λειτουργίας**

Ο όρος προσκόλληση αναφέρεται στον ισχυρό συναισθηματικό δεσμό, ο οποίος αναπτύσσεται ανάμεσα στο βρέφος και τη μητέρα ή και άλλα πρόσωπα του στενού περιβάλλοντος, κατά το πρώτο έτος της ζωής του. Η σχέση αυτή, χαρακτηρίζεται από

στοργή που αναπτύσσεται αμφίπλευρα, αλλά και τη μεγάλη επιθυμία των δύο πλευρών να βρίσκονται μαζί (Δημητρίου, 2012).

Η θεωρία αυτή στηρίζεται στην ιδέα ότι οι εμπειρίες και οι σχέσεις που διατηρούνται στη ζωή του παιδιού κατά τη βρεφική και νηπιακή ηλικία επηρεάζουν σε σπουδαίο βαθμό την εξέλιξη της προσωπικότητας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, κάτι που αδιαμφισβήτητα είναι φανερό, αλλά και αποδεκτό από την πλειοψηφία των ειδικών. Άξιο να σημειωθεί είναι το γεγονός ότι η έκθεση των πεποιθήσεων αυτών, αλλά και η ανάδειξη της σημασίας του ψυχολογικού δεσμού μητέρας και βρέφους, αποτέλεσε την απαρχή της εμπειρικής προσέγγισης του ζητήματος (Καφέτσιος, 2005).

Αναφορικά με τον Bowlby (1973) οι κοινωνικές εμπειρίες των παιδιών που αφορούν τις πρώτες σχέσεις τους, ενισχύουν συγκεκριμένους ασυνείδητους μηχανισμούς, οι οποίοι αποκαλούνται «εσωτερικά μοντέλα λειτουργίας» και αυτοματοποιούνται στην ενήλικη ζωή, τόσο σε σχέση με τη δημιουργία σχέσεων όσο και με τη διαμόρφωση της προσωπικότητάς τους. Επομένως, στην περίπτωση που οι γονείς είναι ευαίσθητοι, αποκριτικοί και έχουν ένα υποστηρικτικό και συνεργάσιμο προφίλ, τα παιδιά εξοπλίζονται με ασφάλεια, αισιοδοξία, σιγουριά, αλλά και αυτοπεποίθηση αναφορικά με τις κοινωνικές συναλλαγές τους. Στην αντίθετη περίπτωση όπου οι γονείς παρουσιάζονται απορριπτικοί, ασυνεπείς, ακόμη και παρεμβατικοί, τα παιδιά καταλήγουν πλημμυρισμένα από φόβους, απαισιοδοξία και ανασφάλεια σε μεγάλο βαθμό (Bowlby, 1973). Είναι προφανές ότι η υγιής ψυχολογική ανάπτυξη του ατόμου είναι συνδεδεμένη με τις θετικές εμπειρίες που αυτό αποκτά με τους πρώτους δεσμούς προσκόλλησης με τη μητέρα, τον πατέρα, αλλά και άλλα σημαντικά άτομα του περιβάλλοντος.

Παιδιά που κατηγοριοποιούνται ως ασφαλή νήπια, διαφοροποιούνται σημαντικά από τα ανασφαλή παιδιά, αναφορικά με τις διαπροσωπικές, όπως και τις ενδοπροσωπικές ψυχολογικές λειτουργίες.

Μάλιστα, τα άτομα που βιώνουν θετικές εμπειρίες, δείχνουν ελεύθερα, όπως και ανεξάρτητα, διότι νιώθουν ασφάλεια και εμπιστοσύνη. Επομένως, είναι σε θέση να εκδηλώνουν θετικά συναισθήματα, να είναι κοινωνικά και να δημιουργούν ικανοποιητικούς φιλικούς δεσμούς (Bowlby, 1973). Επιπλέον, έχουν χαμηλά επίπεδα

άγχους, κατάθλιψης και επιθετικότητας και είναι ανθεκτικά στο στρες, όπως και καταφέρνουν να αναρρώνουν εύκολα και γρήγορα μετά από δύσκολες εμπειρίες που μπορεί να βιώσουν (Sroufe, Schork et al., 1984).

Αντιθέτως, οι αρνητικές εμπειρίες των παιδιών που είναι απόρροια των «προβλημάτων» που προέκυψαν κατά τους πρώτους δεσμούς προσκόλλησης και κυρίως με τη μητέρα, προκαλούν τη διαμόρφωση επώδυνων συναισθημάτων, όπως είναι η άρνηση της συναισθηματικής κάλυψης, την οποία ο Bowlby ονόμασε «αμυντικό συναισθηματικό αποκλεισμό». Μια ακόμη αρνητική συνέπεια, είναι ότι τα άτομα που έχουν βιώσει τέτοιες εμπειρίες, είναι διαρκώς φοβισμένα, ενώ εμφανίζουν έντονη εξάρτηση και έλλειψη εμπιστοσύνης, εκδηλώνοντας παράλληλα αγχώδη, επιθετική συμπεριφορά και συναισθήματα μοναξιάς. Σε ακραίες περιπτώσεις μάλιστα, εκδηλώνουν ακόμη και συναισθήματα τρόμου, σύγχυσης, αποπροσανατολισμού, όπως και ψυχικές νόσους. Αξίζει να σημειωθεί ότι στα πλαίσια της εργασίας τους, δημιουργούν καταναγκαστικές σχέσεις, ενώ αναφέρουν συχνά ότι η δουλειά τους προκαλεί σε εκείνα ακόμη και προβλήματα στην υγεία τους. Σε γενικές γραμμές, σε όλες τους τις σχέσεις, φαίνεται ότι φοβούνται μήπως βιώσουν ξανά την οδύνη της πρωταρχικής απόρριψης (Main & Hesse, 1990).

Στην περίπτωση της ασφαλούς προσκόλλησης, τα άτομα δείχνουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση κατά την επίλυση προβλημάτων, αλλά και μεγαλύτερη τάση για συνεργασία με τη μητέρα στην ηλικία των δύο ετών (Matas, Arend, & Sroufe, 1978). Ακόμη και στην ηλικία των δύομισι ετών, διεκδικούν αρχηγικούς ρόλους σε σχέση με τους συνομηλίκους τους, και συγκριτικά με τα ανασφαλή παιδιά (Waters, Wippman, & Sroufe, 1979). Στην ηλικία των τριών χρόνων, φαίνονται να είναι πιο θετικά, αναφορικά με την έκφραση των συναισθημάτων τους απέναντι σε ασφαλή παιδιά. Αντίθετα, τα παιδιά με ανασφαλή προσκόλληση, είναι περισσότερο επιθετικά και αρνητικά σχετικά (Jacobson & Wille, 1986). Αργότερα μάλιστα, και στην ηλικία των τεσσάρων-πέντε ετών, εμφανίζουν κοινωνική απομόνωση ή ακόμη και διαταραχές της προσοχής. Αναφορικά με την εφηβεία, τα ασφαλή άτομα φανερώνουν πιο συναισθηματικά υγιή συμπεριφορά και μμεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ικανότητες



στις διαπροσωπικές σχέσεις από ότι ανασφαλή παιδιά (Erickson, Sroufe, & Egeland, 1985).

Τα άτομα με ασφαλείς προσκολλήσεις, από την άλλη, σύμφωνα με τους Hazan και Shaver (1998), λαμβάνουν συχνά την εκτίμηση των άλλων, ενώ στο χώρο εργασίας τους φαίνεται να είναι καλοί εργαζόμενοι και συνάδελφοι, όπως και να έχουν ικανότητες και συνεργατικότητα. Σε προσωπικό επίπεδο σχέσεων, επιτυγχάνουν στο να διατηρούν μακροχρόνιες ερωτικές σχέσεις, ικανοποιώντας τις ψυχικές τους ανάγκες για ζεστασιά, ασφάλεια, άνεση και αποδοχή. Ακόμη και σε περίπτωση που κάτι φαίνεται να μην εξελίσσεται ικανοποιητικά, τα άτομα αυτά αναζητούν βοήθεια και στήριξη κατά τη διάρκεια των ψυχοπιεστικών αυτών καταστάσεων. Γενικότερα, οι άνθρωποι που βίωσαν ασφαλείς προσκολλήσεις στα πρώτα χρόνια της ζωής τους γίνονται άτομα με συμπαγή εαυτό, με ενισχυμένη αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία, αναγνωρίζουν και αποδέχονται τις ανάγκες και τα συναισθήματά τους και σέβονται τις συναισθηματικές ανάγκες των άλλων ανθρώπων. Συνεπώς, είναι ικανά να αναπτύξουν έντονη ενσυναίσθηση (Fonagy, Steele & Steele, 1991).

Τέλος, οι άνθρωποι που βίωσαν απορριπτικές προσκολλήσεις στην παιδική τους ηλικία αισθάνονται ότι έχουν μειωμένο έλεγχο στη ζωή, παρουσιάζουν υπέρμετρη ανάγκη για στοργή, έντονους φόβους απόρριψης, ψυχοσωματικά προβλήματα, χαμηλή αυτοεκτίμηση και εκφράζουν αγωνία, πίκρα, θυμό, απελπισία και δυστυχία στις δύσκολες περιόδους της ζωής (Kobak & Sceery, 1988).

Είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι η δυνατότητα μετάβασης από ανασφαλή σε ασφαλή κατάσταση λόγω της πρώτης προσκόλλησης είναι ιδιαίτερα περιορισμένη (West & Sheldon-Keller, 1994). Αυτό που θα ήταν εφικτό και αποτελεσματικό αφορά τη μείωση του άγχους και των αρνητικών συναισθημάτων, ώστε να υπάρχει μια ακριβέστερη κατανόηση της κατάστασης, όσον αφορά την αλληλεπίδραση με τους άλλους, ενώ ταυτόχρονα να οδηγήσει στην συναισθηματική εμβάθυνση. Τέλος, είναι απαραίτητο να επανεξεταστούν οι σχέσεις της οικογένειας και κυρίως του ζεύγους, καθώς επιδρούν καθοριστικά στην ψυχολογία του βρέφους και να γίνουν οι κατάλληλες παρεμβάσεις, ώστε να θεραπευτούν οι σχέσεις που έχουν διαμορφωθεί στα πλαίσιά της (Simpson, Rholes & Nelligan, 1992).

## Συμπεράσματα

Με βάση τη βιβλιογραφική προσέγγιση προκύπτει ότι τα εσωτερικά μοντέλα λειτουργίας που αναπτύσσονται κατά τη βρεφική ηλικία αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου. Η κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών του βρέφους μέσα σε ένα υποστηρικτικό οικογενειακό περιβάλλον και κυρίως οι θετικές εμπειρίες που βιώνει από τη σχέση του με τη μητέρα, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες στη συναισθηματική ισορροπία του ατόμου και στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών του σχέσεων. Αντιθέτως ένα ασταθές και απειλητικό οικογενειακό περιβάλλον που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες του παιδιού προκαλεί συναισθηματική εμπλοκή που αφήνει ανεξίτηλο αποτύπωμα σε όλη την ενήλικη ζωή του ατόμου.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνική

1. Δημητρίου, Λ. (2012). *Τα πρώτα έξι χρόνια της ζωής*. Αθήνα: Πεδίο.
2. Καφέτσιος, Κ. (2005). *Δεσμός συναίσθημα και διαπροσωπικές σχέσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

### Ξένη

1. Bowlby, J. (1973). *Attachment and Loss: Separation: Anxiety and Anger* (Vol.2). NY Basic Books.
2. Erickson, M., Sroufe, L., and Egeland, B. (1985). The relationship between quality of attachment and behavior problems in preschool in a high-risk sample. In I. Bretherton and E. Waters (Eds.), *Growing Points of Attachment Theory and Research. Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1-2) 147-166.
3. Fonagy, P., Steele, H. and Steele, M. (1991). Maternal representations of attachment during pregnancy predict the organization of infant-mother attachment at one year of age'. *Child Development*, 62, 891-905.

4. Jacobson, J. L. and Wille, D. E. (1986). the influence of attachment pattern on developmental changes in peer interaction from the toddler to preschool period. *Child Development*, 57, 338- 347.
5. Main, M. and Hesse, E. (1990). Parents' unresolved traumatic experiences are related to infant disorganised status: Is frightened and/ or frightening parental behavior the linking mechanism In M. T. Greenberg, D. Cicchetti and E. M. Cummings (Eds.), *Attachment in the Preschool Years* (161-184). Chicago: University of Chicago Press.
6. Matas, L., Arend, R. A., and Sroufe, L. A. (1978). Continuity and adaptation in the second year: The relationship between quality of attachment and later competence. *Child Development*, 49, 547-556.
7. Simpson, J. A., Rhodes, W. S., & Nelligan, J. S. (1992). Support seeking and support giving within couples in an anxiety-provoking situation: The role of attachment styles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 434–446.
8. Sroufe, L. A., Schork, E., Motti, F., Lawroski, N., La Freniere, P. (1984). The role of affect in social competence. In C. E. Izard, J. Kagan and R. B. Zajonc (Eds.), *Emotions, Cognition and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
9. Waters, E., Wippman, J., and Sroufe, L. A. (1979). Individual differences in infant-mother attachment at 12 and 18 months: Stability and change in families under stress. *Child Development*, 50, 971-975.
10. West, M., and Sheldon-Keller, A. E. (1994). *Patterns of relating*. New York: Guilford

## ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ

Συγκριτική προτυποποίηση (Benchmarking) της Marvel Entertainment INC.

Χρήστος Γιακουμόπουλος

Στέλεχος εμπορίας, διαφήμισης & προώθησης προϊόντων (marketing),

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ Αθηνών,

e-mail: xgiakoumopoulos20b@iekdelta.gr

## **Περίληψη**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάλυση και ερμηνεία της έννοιας της συγκριτικής προτυποποίησης και της χρήσης της τεχνικής αυτής από την Marvel Entertainment INC. Αρχικά επεξηγείται η πρακτική της συγκριτικής προτυποποίησης και το πως αυτή λειτουργεί. Στην συνέχεια γίνεται αναφορά στην μεθοδολογία και τα στάδια από τα οποία αποτελείται η διαδικασία της συγκριτικής προτυποποίησης. Επιπλέον αναλύονται οι τύποι της συγκριτικής προτυποποίησης και το πως αυτοί μπορούν να χρησιμοποιηθούν από μια επιχείρηση. Ακολουθεί μια ιστορική αναδρομή αλλά και ο στόχος της Marvel Entertainment ώστε να δημιουργηθεί πλήρης εικόνα για την επιχείρηση η οποία θα αναλυθεί στην πορεία. Επακόλουθα, γίνεται ανάλυση SWOT και των πέντε δυνάμεων του Porter, και τέλος γίνεται λόγος για την διαδικασία της συγκριτικής προτυποποίησης η οποία έχει εφαρμοστεί από την Marvel Entertainment την τελευταία εικοσαετία (2000-2020) κατά την οποία έχει ανελιχθεί στον κλάδο του κινηματογράφου.

## **Εισαγωγή**

Η συγκριτική προτυποποίηση είναι η πρακτική της σύγκρισης των επιχειρηματικών διαδικασιών και των μετρήσεων απόδοσης με τις καλύτερες του κλάδου και τις βέλτιστες πρακτικές από άλλες εταιρείες. Οι διαστάσεις που συνήθως μετρώνται είναι η ποιότητα, ο χρόνος και το κόστος.

Η συγκριτική προτυποποίηση χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της απόδοσης χρησιμοποιώντας έναν συγκεκριμένο δείκτη (κόστος ανά μονάδα μέτρησης, παραγωγικότητα ανά μονάδα μέτρησης, χρόνος κύκλου x ανά μονάδα μέτρησης ή

ελαττώματα ανά μονάδα μέτρησης) που οδηγεί σε μια μέτρηση απόδοσης που στη συνέχεια συγκρίνεται με τους ανταγωνιστές της επιχείρησης. (1)

Αναφέρεται επίσης ως "benchmarking βέλτιστων πρακτικών" ή "process benchmarking", αυτή η διαδικασία χρησιμοποιείται στο management κατά το οποίο οι οργανισμοί αξιολογούν διάφορες πτυχές των διαδικασιών τους σε σχέση με τις διαδικασίες εταιρειών "κορυφαίες" στον συγκεκριμένο τομέα, συνήθως εντός μιας ομάδας ομότιμων επιχειρήσεων που ορίζεται για τους σκοπούς της σύγκρισης. Αυτό στη συνέχεια επιτρέπει στους οργανισμούς να αναπτύξουν σχέδια για το πώς να κάνουν βελτιώσεις ή να υιοθετήσουν συγκεκριμένες "βέλτιστες πρακτικές", συνήθως με στόχο την αύξηση κάποιας πτυχής της απόδοσης. Η συγκριτική προτυποποίηση μπορεί να είναι ένα μεμονωμένο γεγονός, αλλά συχνά αντιμετωπίζεται ως μια συνεχής διαδικασία στην οποία οι οργανισμοί επιδιώκουν συνεχώς να βελτιώνουν τις πρακτικές τους.

Στο project management, η συγκριτική προτυποποίηση μπορεί επίσης να υποστηρίξει την επιλογή, τον προγραμματισμό και την παράδοση project.

Στη διαδικασία συγκριτικής προτυποποίησης βέλτιστων πρακτικών, η διοίκηση προσδιορίζει τις καλύτερες εταιρείες στον κλάδο της ή σε άλλο κλάδο όπου υπάρχουν παρόμοιες διαδικασίες και συγκρίνει τα αποτελέσματα και τις διαδικασίες αυτών που μελετήθηκαν (οι «στόχοι») με τα δικά της αποτελέσματα και διαδικασίες. Με αυτόν τον τρόπο, ενημερώνεται για το πόσο καλά αποδίδουν οι στόχοι και κυρίως οι επιχειρηματικές διαδικασίες που εξηγούν γιατί αυτές οι εταιρείες είναι επιτυχημένες. (2)

### **Διαδικασία συγκριτικής προτυποποίησης**

Δεν υπάρχει ενιαία διαδικασία συγκριτικής προτυποποίησης που να έχει υιοθετηθεί παγκοσμίως. Η ευρεία απήχηση και αποδοχή της συγκριτικής προτυποποίησης οδήγησε στην εμφάνιση μεθοδολογιών συγκριτικής προτυποποίησης. Ο Robert Camp (ο οποίος έγραψε ένα από τα πρώτα βιβλία για τη συγκριτική προτυποποίηση το 1989) ανέπτυξε μια προσέγγιση 12 σταδίων. (3)

- Η μεθοδολογία των 12 σταδίων αποτελείται από:

1. Επιλογή θέματος
2. Καθορισμός της διαδικασίας
3. Προσδιορισμός πιθανών συνεργατών
4. Προσδιορισμός πηγών δεδομένων
5. Συλλογή δεδομένων και επιλογή συνεργατών
6. Καθορισμός του κενού
7. Καθορισμός διάφορων στην διαδικασία
8. Καθορισμός στόχων των μελλοντικών επιδόσεων
9. Επικοινωνία
10. Προσαρμογή στόχου
11. Υλοποίηση και εφαρμογή
12. Επανεξέταση και επαναβαθμονόμηση

### **Τύποι συγκριτικής προτυποποίησης**

Η συγκριτική αξιολόγηση μπορεί να είναι εσωτερική (συγκρίνοντας την απόδοση μεταξύ διαφορετικών ομάδων μέσα σε έναν οργανισμό) ή εξωτερική (σύγκριση απόδοσης με εταιρείες σε έναν συγκεκριμένο κλάδο ή σε διάφορους κλάδους). Σε αυτές τις ευρύτερες κατηγορίες, υπάρχουν τρεις συγκεκριμένοι τύποι συγκριτικής προτυποποίησης: 1) Συγκριτική προτυποποίηση διαδικασιών, 2) Συγκριτική προτυποποίηση απόδοσης και 3) Στρατηγική συγκριτική προτυποποίηση. Αναλυτικότερα:

Συγκριτική προτυποποίηση διαδικασιών: η επιχείρηση εστιάζει στην παρατήρηση και τη διερεύνηση των επιχειρηματικών διαδικασιών με στόχο τον εντοπισμό των βέλτιστων πρακτικών από μία ή περισσότερες εταιρείες αναφοράς. Έπειτα απαιτείται ανάλυση δραστηριότητας όπου ο στόχος είναι η συγκριτική προτυποποίηση του κόστους και της αποτελεσματικότητας. Εφαρμόζεται όλο και περισσότερο σε

διαδικασίες back-office όπου η εξωτερική ανάθεση μπορεί να λαμβάνεται υπόψη. Η συγκριτική προτυποποίηση είναι κατάλληλη σχεδόν σε κάθε περίπτωση όπου πρόκειται να πραγματοποιηθεί επανασχεδιασμός ή βελτίωση της διαδικασίας, εφόσον το κόστος της μελέτης δεν υπερβαίνει το αναμενόμενο όφελος.

Οικονομική συγκριτική προτυποποίηση: διεξαγωγή οικονομικής ανάλυσης και σύγκριση των αποτελεσμάτων σε μια προσπάθεια προτυποποίησης της συνολικής ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας της επιχείρησης.

Συγκριτική προτυποποίηση από την σκοπιά του επενδυτή: επέκταση του σύμπαντος της συγκριτικής προτυποποίησης ώστε να συγκρίνεται και με ομότιμες εταιρείες που μπορούν να θεωρηθούν εναλλακτικές επενδυτικές ευκαιρίες από την οπτική γωνία ενός επενδυτή.

Συγκριτική προτυποποίηση απόδοσης: επιτρέπει σε μια νέα εταιρεία να αξιολογήσει την ανταγωνιστική της θέση συγκρίνοντας προϊόντα και υπηρεσίες με εκείνα των εταιρειών-στόχων.

Συγκριτική προτυποποίηση προϊόντων: η διαδικασία σχεδιασμού νέων προϊόντων ή αναβαθμίσεων σε τρέχοντα. Αυτή η διαδικασία μπορεί μερικές φορές να περιλαμβάνει αντίστροφη ανάλυση των ανταγωνιστικών προϊόντων για να βρει δυνατά και αδύνατά τους σημεία (SWOT).

Στρατηγική συγκριτική προτυποποίηση: περιλαμβάνει την παρατήρηση του τρόπου με τον οποίο οι άλλοι ανταγωνίζονται. Αυτός ο τύπος συνήθως δεν είναι συγκεκριμένος κλάδος, πράγμα που σημαίνει ότι είναι καλύτερο να εξετάζονται άλλοι κλάδοι, π.χ. Στρατηγική συγκριτική προτυποποίηση με τη βοήθεια του PIMS (Profit Impact of Marketing Strategy).

Λειτουργική συγκριτική προτυποποίηση: μια εταιρεία θα επικεντρώσει τη συγκριτική προτυποποίηση της σε μια μεμονωμένη λειτουργία. Πολύπλοκες λειτουργίες όπως οι ανθρώπινοι πόροι, τα οικονομικά, η λογιστική και η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών είναι απίθανο να είναι άμεσα συγκρίσιμες από άποψη κόστους και απόδοσης και μπορεί να χρειαστεί να χωριστούν σε διαδικασίες για να γίνει έγκυρη σύγκριση.



Συγκριτική προτυποποίηση καλύτερου στην κατηγορία: περιλαμβάνει τη μελέτη του κορυφαίου ανταγωνιστή ή της εταιρείας που εκτελεί καλύτερα μια συγκεκριμένη λειτουργία.

Η επιχειρησιακή συγκριτική προτυποποίηση λοιπόν περιλαμβάνει τα πάντα, από το προσωπικό και την παραγωγικότητά του έως τη ροή γραφείου και την ανάλυση των διαδικασιών που εκτελούνται. (4)

Marvel Entertainment INC

- Ιστορική αναδρομή

Η προέλευση της Marvel εντοπίζεται στη δεκαετία του 1930, όταν ανήκε στον Martin Goodman και λειτουργούσε ως μια μικρή εταιρεία κόμικ, η Timely Comics που παρήγαγε ιστορίες για ντετέκτιβ, γουέστερν, επιστημονική φαντασία, εγκλήματα και ιστορίες τρόμου. Η πρώτη σειρά Comic της Marvel κυκλοφόρησε το 1939 με τους Human Torch και Namor the Sub-Mariner. Οι πωλήσεις ήταν αρκετά καλές για να εδραιώσουν τη θέση του Goodman στην κατηγορία των υπερ-ηρώων. Ενεργώντας με βάση την επιτυχία της πρώτης σειράς κόμικ της Marvel, ο Goodman ακολούθησε το πρώτο τεύχος Captain America το 1940. Αυτή ήταν μια καλή στρατηγική, επειδή ήταν κατά τη διάρκεια της εποχής που μαινόταν ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος και ο Captain America πολέμησε τους Ναζί στα κόμικ, όπως οι Αμερικανοί στρατιώτες μάχονταν σε ξένο έδαφος.

Η εταιρεία του Goodman αναπτύχθηκε τρομερά κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '30 και του '40 κατά τη διάρκεια της Χρυσής Εποχής των κόμικς. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1950, η βιομηχανία των κόμικς έχασε τη μάχη δημοτικότητάς της με την εισαγωγή της τηλεόρασης και οι πωλήσεις επιβραδύνθηκαν τρομερά. Η δεκαετία του 1960 παρόλα αυτά έφερε ένα ανανεωμένο ενδιαφέρον για τους υπερήρωες. Το 1962 ο Stan Lee, συντάκτης, διευθυντής και εκπρόσωπος της Marvel Comics, συνδημιούργησε τον πιο δημοφιλή χαρακτήρα της Marvel, Spider-Man. Αυτό το είδος γέννησε επίσης τους Fantastic Four, τον Incredible Hulk, τους Avengers και τους X-men. Έτσι η εταιρεία άρχισε να εμπορεύεται τα προϊόντα της και επίσης έκανε το ντεμπούτο της στον πρώτο της υπερ-ήρωα στο τηλεοπτικό δίκτυο του ABC. Στα τέλη

της δεκαετίας του 1990, η Marvel Entertainment Group συγχωνεύτηκε στη Marvel Enterprise μαζί με την ToyBiz για να αποφευχθεί η χρεοκοπία. Το 2008, η MARVEL Entertainment κατέργησε το τμήμα παιχνιδιών της και αναδιοργανώθηκε σε τρία λειτουργικά τμήματα: Εκδόσεις, Αδειοδότηση και Παραγωγή Κινηματογράφου, που δραστηριοποιούνται τόσο στην εγχώρια όσο και στη διεθνή αγορά, με πάνω από το 70% των ετήσιων εσόδων της εταιρείας να προέρχονται από την αγορά των Η.Π.Α.

- Στόχος

Στόχος της Walt Disney Company, (Marvel Entertainment, LLC, είναι θυγατρική εξ ολοκλήρου της Walt Disney Company), είναι να είναι ένας από τους κορυφαίους παραγωγούς και παρόχους ψυχαγωγίας και πληροφοριών στον κόσμο, χρησιμοποιώντας το χαρτοφυλάκιο επωνυμιών της για να διαφοροποιήσει το περιεχόμενό της, τις υπηρεσίες και τα καταναλωτικά προϊόντα. Οι πρωταρχικοί οικονομικοί στόχοι της εταιρείας είναι η μεγιστοποίηση των κερδών και των ταμειακών ροών και η κατανομή κεφαλαίων σε αναπτυξιακές πρωτοβουλίες που θα οδηγήσουν σε μακροπρόθεσμη αξία για τους μετόχους.

Πέντε δυνάμεις του porter

- Ανταγωνισμός μεταξύ υφιστάμενων επιχειρήσεων

Υπάρχουν αρκετοί αντίπαλοι σε αυτήν την αγορά, αλλά η Marvel είχε μια σταθερή, μακροχρόνια αντιπαλότητα με την DC Comics που ανήκει στην Time Warner (TWX) η οποία είχε για αρκετά χρόνια ηγετικό ρόλο στον τομέα. Ωστόσο εφαρμόζοντας τις τεχνικές της συγκριτικής προτυποποίησης και με την εκμετάλλευση της μακράς ιστορίας και της αναγνωρισιμότητάς της, η Marvel κατάφερε να ξεπεράσει τον ανταγωνιστή της, βασιζόμενη σε ένα εξαιρετικά πολύτιμο πλεονέκτημα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί με πολλούς τρόπους μια ευρεία βάση θαυμαστών που εκτείνεται σε όλες τις ηλικίες και φύλα. Πρακτικά όλοι ταυτίζονται με τουλάχιστον έναν από τους χαρακτήρες. Η συγχώνευση της Disney έδωσε στη Marvel περισσότερες ευκαιρίες να προχωρήσει στην αγορά λόγω της οικονομικής δύναμης της Disney που χρηματοδοτεί περισσότερη Έρευνα και Ανάπτυξη. Αυτό είναι ένα μεγάλο

ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που δεν μπορεί να αναπαραχθεί εύκολα από έναν ανταγωνιστή.

- Κίνδυνος εισόδου νέων ανταγωνιστών

Ο κορεσμός της αγοράς υπερ-ηρώων θα μπορούσε να είναι ανησυχητικός. Δεδομένου του γεγονότος ότι η μοναδική βάση χαρακτήρων της Marvel είναι υπερ-ήρωες, υπάρχει μια ανησυχία σχετικά με τον αριθμό αυτών των τύπων ταινιών που έχουν κυκλοφορήσει και θα συνεχίσουν να κυκλοφορούν τα επόμενα χρόνια. Η αντίπαλος DC Comics έχει μεγάλη απήχηση με τις ταινίες Batman και Superman και δεν δείχνει σημάδια επιβράδυνσης. Οι απειλές των υποκατάστατων είναι πολύ υψηλότερες στη βιομηχανία της ψυχαγωγίας σε σύγκριση με άλλες βιομηχανίες. Οι ανταγωνιστικές εταιρείες ενδέχεται να βρουν έναν νέο χαρακτήρα που μπορεί να αυξήσει το μερίδιο αγοράς αυτών των ανταγωνιστικών εταιρειών. Όταν οι πελάτες έχουν περισσότερες επιλογές προϊόντων, είναι δύσκολο για μια εταιρεία να διατηρήσει την επιτυχία της. Οι προσαρμογές από κόμικ σε ταινία έχουν επωφεληθεί από μερικές επιτυχημένες εισπράξεις, αλλά υπήρξαν και αποτυχίες, όπως η Elektra (Προϋπολογισμός: 43 εκατ. \$, Εγχώριο μικτό: \$24 εκατ.) και η Catwoman (Προϋπολογισμός: \$100 εκατ., Εγχώριο μικτό: \$40 εκατ. ). Η παραγωγή ταινιών εμπεριέχει αρκετό ρίσκο, ωστόσο το θετικό είναι πως μια επιτυχημένη ταινία μπορεί να έχει έσοδα εκατοντάδων εκατομμυρίων. (Box Office Mojo).

- Διαπραγματευτική Δύναμη των Πελατών

Οι αγοραστές έχουν την ελευθερία να προτιμούν ή όχι μια συγκεκριμένη εταιρεία. Η προηγούμενη εμπειρία τους τους βοηθά να αποφασίσουν αν θέλουν να ασχοληθούν με την εταιρεία ή όχι. Η ικανοποίηση του αγοραστή οδηγεί τελικά στην κατοχύρωση της δημοτικότητας της εταιρείας. Οι πελάτες σήμερα έχουν καλύτερη διαπραγματευτική δύναμη λόγω της ευρείας επιλογής που διατίθεται στον κόσμο της ψυχαγωγίας. Η Marvel Enterprises θα πρέπει να λάβει τη διαπραγματευτική δύναμη των πελατών ως σοβαρό μέλημα για μια βιώσιμη επιβίωση στο μέλλον.

- Διαπραγματευτική δύναμη των προμηθευτών

Η Marvel Toys είναι το τμήμα παιχνιδιών της Marvel Entertainment, θυγατρικής της The Walt Disney Company. Το κατάστημα παιχνιδιών Scott and Sons (SNS) είναι ο κορυφαίος προμηθευτής για παιχνίδια Marvel, παιχνίδια Lego, παιχνίδια DC Universe και παιχνίδια μετασχηματιστή. Η εξέταση της δύναμης αυτής μπορεί να αναδείξει στην διοίκηση μιας επιχείρησης τον βαθμό εξάρτησης της από τους προμηθευτές της. Όπως είναι λογικό, όσο περισσότεροι προμηθευτές υπάρχουν σε μια αγορά, τόσο μικρότερη είναι η εξάρτηση μιας επιχείρησης από αυτούς τους προμηθευτές. Καθώς όμως το κύριο προϊόν της Marvel, δηλαδή οι ταινίες, παράγεται από την ίδια και εάν λάβουμε υπόψιν και την αρκετά μεγάλη φήμη της η εξάρτησή της από τους προμηθευτές της δεν είναι πολύ υψηλή.

### **Ανάλυση SWOT**

Προκειμένου να υλοποιηθούν οι βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές μάρκετινγκ για την εταιρεία, η χρήση της ανάλυσης SWOT είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα στον εντοπισμό των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων που είναι ευνοϊκοί και δυσμενείς για την επίτευξη του στόχου της εταιρείας.

- **Strengths**

Η Marvel Entertainment είναι μια γεωγραφικά διαφορετική επιχείρηση, η οποία δραστηριοποιείται με επιτυχία στο εσωτερικό αλλά και διεθνώς. Η εταιρεία διαχειρίζεται ένα διαφοροποιημένο επιχειρηματικό μοντέλο κυρίως από τα τρία της τμήματα (Εκδόσεων, Αδειοδότησης και Παραγωγής Κινηματογράφου) με μια βιβλιοθήκη με πάνω από 5.000 χαρακτήρες. Η επιτυχία της Marvel Entertainment βασίζεται στη δύναμη (και στην εμπορευσιμότητα) των χαρακτήρων της, με αρκετούς από τους χαρακτήρες τους να γίνονται παγκοσμίως γνωστοί. Για παράδειγμα, ο Spider-Man έγινε ένας από τους πιο δημοφιλείς, πιο αναγνωρισμένους από τους χαρακτήρες της Marvel, και υπάρχουν ο Hulk, ο Iron Man, ο Captain America και οι X-Men. Όλα αυτά θα μπορούσαν να αποδοθούν στο επιθετικό merchandising, του μάρκετινγκ και τις ταινίες. Το όνομα Marvel έχει γίνει συνώνυμο με υπερήρωες και κόμικς, κάτι που το κάνει ακόμα πιο αναγνωρίσιμο.

- **Weaknesses**

Η Marvel στοχεύει σε ένα συγκεκριμένο κοινό, κυρίως αγόρια στην παιδική ηλικία και εφήβους. Αυτό την αφήνει πολύ εξαρτημένη από τη συγκεκριμένη αγορά για επιτυχία, κάτι που την δεσμεύει από το πώς ανταποκρίνεται η αγορά-στόχος και την προσκόλλησή τους στο προϊόν. Αυτό δίνει τον έλεγχο στην αγορά-στόχο. Επιπλέον, καθ' όλη τη διάρκεια της ύπαρξής της η Marvel προσπάθησε να ταξινομήσει τον εαυτό της και να βρει πού ανήκει, πράγμα που σημαίνει ότι δεν έχει βρει την εξειδικευμένη αγορά της.

- Opportunities

Μερικές από τις ευκαιρίες της Marvel Entertainments προέρχονται από μια 5ετή σύμβαση άδειας χρήσης της Master Toy με την Hasbro Inc. Η Hasbro είναι μια πολύ γνωστή αμερικανική πολυεθνική εταιρεία παιχνιδιών και επιτραπέζιων παιχνιδιών και μια από τις μεγαλύτερες κατασκευαστές παιχνιδιών στον κόσμο. Αυτή η συμφωνία άδειας χρήσης είναι πολύ πιθανό να αποφέρει μεγάλα κέρδη και αλληλεπίδραση υψηλής ποιότητας στα επώνυμα παιχνίδια.

- Threats

Έντονος ανταγωνισμός (DC-Batman): Η Marvel Comics και η DC Comics έχουν έναν συνεχή ανταγωνισμό μεταξύ τους. Και οι δύο έχουν φανταστικούς χαρακτήρες κινουμένων σχεδίων που παίζουν σε ταινίες και τυπώνονται μέσα σε κόμικς. Επίσης, εργάζονται σκληρά για να φτάσουν σε μια μεγαλύτερη και πιο διαφοροποιημένη καταναλωτική αγορά του 21ου αιώνα. (5)

### **Συγκριτική προτυποποίηση Marvel-DC**

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η Marvel εφαρμόζοντας τις τεχνικές της συγκριτικής προτυποποίησης αλλά και άλλων τεχνικών του marketing, βασιζόμενη στα πλεονεκτήματά της, κατάφερε μέσα στα χρόνια να επιτύχει πάνω από 11 δισεκατομμύρια δολάρια σε πωλήσεις στο BOX Office παγκοσμίως, γεγονός που την καθιστά το πιο επιτυχημένο κινηματογραφικό καθιστά όλων των εποχών. (6) Τα επιτυχημένα αποτελέσματα της Marvel, ωστόσο, δεν προέρχονται αποκλειστικά από τους πιο γνωστούς χαρακτήρες της. Ο «Ant-Man» της Marvel, ένας ήρωας για τον οποίο οι περισσότεροι πιθανότατα δεν έχουν ακούσει ποτέ, κέρδισε 150

εκατομμύρια δολάρια περισσότερα από την πρώτη ταινία του Captain America. Αυτή η επιτυχία έρχεται σε έντονη αντιπαράθεση με τις προσπάθειες υπέρβασης του κύριου ανταγωνιστή τους. Παρά το γεγονός ότι φιλοξενεί διάσημους χαρακτήρες όπως ο Μπάτμαν και ο Σούπερμαν, το Κινηματογραφικό Σύμπαν της DC δεν έχει απολαύσει τον ίδιο αριθμό επιτυχιών με τη Marvel. Επιπλέον, η κυριαρχία της Marvel έναντι της DC στην κινηματογραφική σκηνή έρχεται αντιμέτωπη με σοβαρές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της αδειοδότησης των πιο δημοφιλών χαρακτήρων της. Η Marvel ξεπέρασε αυτές τις προκλήσεις χτίζοντας σταδιακά μια ακλόνητη επωνυμία, αξιοποιώντας στρατηγικά τα περιουσιακά της στοιχεία. Η DC έχει θέσει σε εφαρμογή μια σειρά στρατηγικών οι οποίες δεν δείχνουν όμως να της έχουν αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αντιθέτως η Marvel, μέσα από ένα σχέδιο που διαμορφώθηκε σε στρατηγικές φάσεις, δημιούργησε μια συνεπή κινηματογραφική εμπειρία που προσελκύει το κοινό ολοένα και περισσότερο και με αυτό τον τρόπο βελτιώνει το τελικό αποτέλεσμα.

### **Επίλογος**

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε πως μια ισχυρή επωνυμία διευκολύνει ό,τι κάνει η εταιρεία. Καθιστά τις μικρές νίκες εφικτές και τις μεγάλες μεγαλύτερες. Ωστόσο προκειμένου να επιτευχθεί κάτι τέτοιο θα πρέπει να εφαρμόζονται τεχνικές του marketing όπως η συγκριτική προτυποποίηση οι οποίες αναδεικνύουν τους σωστούς τρόπους και μέσα τα οποία πρέπει να χρησιμοποιηθούν ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες για επιτυχία.

### **Βιβλιογραφία**

- 1) Fifer, R. M. (1989). Cost benchmarking functions in the value chain. *Strategy & Leadership*, 17(3), 18-19.
- 2) Invernizzi, Diletta Colette; Locatelli, Giorgio; Brookes, Naomi J. (2017-08-01). "How benchmarking can support the selection, planning and delivery of nuclear decommissioning projects"

Invernizzi, Diletta Colette; Locatelli, Giorgio; Brookes, Naomi J. (2018-03-05). "A methodology based on benchmarking to learn across megaprojects: The case of nuclear decommissioning"

3) Camp, R. (1989). The search for industry best practices that lead to superior performance. Productivity Press.

4) "Benchmarking: How to Make the Best Decisions for Your Practice". NueMD. 2013-12-13.

5) Geppi, Steve. Diamond Comics. 1982. <http://www.diamondcomics.com/Home/1/1/3/237?articleID=141385>. 26 February 2015.

O'Connor, Shannon. Entertainment Monthly. September 2012. <http://entertainmentmonthly.com/2014/03/26/marvel-and-dc-the-endless-competition/>. 24 March 2015.

Reference for Business. 2014. 2 March 2015.

Salazar, Heather. Business Ethics Case Analysis. n.d. <http://businessethicscases.blogspot.com/2013/04/the-walt-disney-corporation-marvel-ceo.html>. 24 March 2015.

Scott and Son Tgoy Shop. n.d. <http://www.snstoyshop.com/marvel-toys.html>. 16 March 2015.

Sha, Parker Conrad and Mike. Wikinvest. 2006. 3 March 2015.

Super Hero Hype. n.d. <http://www.superherohype.com/news/333243-marvel-announces-2015-licensing-programs-including-avengers-age-of-ultron-spider-man>. 13 March 2015.

US Securities and Exchange Commission. n.d. <http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/933730/000136231009002976/c81637e10vk.htm>. 24 February 2015.

Wheelen, Thomas L. and J. David Hunger. Strategic Management and Business Policy: Achieving Sustainability - 12th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2010.

6) <https://www.boxofficemojo.com/>



ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ-ΘΗΡΕΣΙΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗ

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο ΠΜΣ : Διεθνές και Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την Ενέργεια  
και το Περιβάλλον στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

Σπουδάστρια στο Τμήμα Ναυτιλιακών στο ΙΕΚ Δέλτα

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Οι θαλάσσιες μεταφορές είναι ο πιο δημοφιλής τρόπος μεταφοράς στις εμπορευματικές δραστηριότητες ενώ αποτελεί και σημαντικό ποσοστό του παγκόσμιου ΑΕΠ. Για την επίτευξή τους όμως σημαντικό ρόλο έχουν τα λιμάνια και οι λιμενικές εγκαταστάσεις. Οι πολυποίκιλες και πολυδιάστατες δραστηριότητες των λιμανιών έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο περιβάλλον της εκάστοτε περιοχής, και όχι μόνο. Πλήθος συμβάσεων και μέτρων έχουν υιοθετηθεί για την μείωση περιβαλλοντικού αποτυπώματος των λιμανιών σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Η ΕΕ, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα και πρωτοστάτη σε περιβαλλοντικά ζητήματα, έχοντας στο ενωσιακό της δίκαιο πλήθος μέτρων και προϋποθέσεων σε προληπτικό και κατασταλτικό επίπεδο, με αυτοσκοπό την προστασία του περιβάλλοντος από τις λιμενικές δραστηριότητες. Με την κανονιστική ισχύ που διαθέτει η ΕΕ, πολλά κράτη έχουν ακολουθήσει τις νόρμες της και εκτός ΕΕ, όπως η Δυτική Αφρική. Επιπρόσθετα, πολύ ενδιαφέρουσα είναι η αποτύπωση και η εφαρμογή των κανόνων στα λιμάνια ενωσιακών εδαφών όπως της Βρέμης, του Αμβούργου και του Πειραιά.

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η πλειονότητα των κρατών που βρέχονται ή έχουν έξοδο στην θάλασσα, διαθέτουν ένα ή περισσότερα λιμάνια. Οι λιμενικές υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρει το εκάστοτε λιμάνι διακρίνονται και διαφέρουν ανάλογα τις κατηγορίες των πλοίων που το προσεγγίζουν ή που επιθυμεί να το προσεγγίσουν. Τα λιμάνια που προσεγγίζουν

πλοία γραμμής (liner ship) ή κρουαζιερόπλοια διαθέτουν ανάλογες υπηρεσίες για επιβάτες. Από την άλλη, η κύρια δραστηριότητα του λιμανιού ενδέχεται να είναι εμπορική οπότε θα υπάρχουν σταθμοί διαχείρισης γενικού φορτίου, επικίνδυνων φορτίων και σταθμοί διαχείρισης αυτοκινήτων.

Οι υπηρεσίες που προσφέρει ένα λιμάνι δεν είναι μόνο ανάλογες στον τομέα μεταφοράς των πλοίων αλλά και για τα πλοία ως μεταφορικό μέσο. Πιο συγκεκριμένα, ένα λιμάνι διαθέτει και υπηρεσίες κατάλληλες για την παροχή νερού, ηλεκτρικής ενέργειας, για την παραλαβή των αποβλήτων των πλοίων, τηλεπικοινωνίες αλλά και επισκευαστικές εργασίες. Είναι πλήρως αντιληπτό πως οι παραπάνω υπηρεσίες και δραστηριότητες επιφέρουν σημαντικό αποτύπωμα στο φυσικό περιβάλλον της εν λόγω περιοχής. Ένα λιμάνι μπορεί να επιφέρει ανεπανόρθωτες ζημιές στο φυσικό περιβάλλον που δραστηριοποιείται αλλά και στην γύρω περιοχή σε επίπεδο ατμοσφαιρικής, θαλάσσιας ρύπανσης αλλά και ηχορύπανσης. Από την περίοδο του 1970 και έπειτα που άρχισε να απασχολεί την παγκόσμια κοινότητα εντονότερα το περιβάλλον, έχουν αρχίσει να υιοθετούνται περισσότερες συμβάσεις και νόρμες σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Σκοπός αυτών είναι προληπτικός αλλά και κατασταλτικός, όπως η αντιμετώπιση μίας ενδεχόμενης πετρελαϊκής μόλυνσης, αλλά κυρίως σε συστατικό επίπεδο και όχι δεσμευτικό. Αλλά περισσότερες λεπτομέρειες θα αναλυθούν στην συνέχεια της εργασίας.

Όμως πρέπει να είναι ξεκάθαρο πως το κάθε λιμάνι αποτελεί έκταση του εκάστοτε κράτους και υπόκειται στην εδαφική του κυριαρχία. Όπως λοιπόν είναι άμεσα επόμενο, η περιβαλλοντική πολιτική του κάθε λιμανιού επηρεάζεται και είναι εφάμιλλη με την πολιτική που ακολουθεί το εκάστοτε κράτος. Σε ενωσιακό επίπεδο, υπάρχουν συγκριμένες προϋποθέσεις δεσμευτικής ισχύος για την είσοδο πλοίων στον ενωσιακό χώρο άρα και στα λιμάνια που βρίσκονται σε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την εκπλήρωση της εν λόγω εργασίας, μελετήθηκε πλήθος πρωτογενών πηγών αλλά και παράγωγων, για την ορθή εξαγωγή των συμπερασμάτων.

## **1. Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΛΙΜΕΝΑ ΚΑΙ ΤΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΕΝ ΓΕΝΕΙ**

Αρχικά, με τον όρο λιμάνι εννοούμε κυρίως ένα σημείο συγκέντρωσης πολλών μεταφορικών μέσων και δραστηριοτήτων. Μία ασφαλής δηλαδή περιοχή που τα πλοία έχουν την δυνατότητα διακίνησης εμπορευμάτων και επιβατών αλλά και να προστατεύονται από τις καιρικές συνθήκες. Συνήθως, περιλαμβάνει την θαλάσσια περιοχή και τμήμα του εδάφους «χερσαίας ζώνης» (άρθρο 137 παράγραφος 1 Κώδικα Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου) περιλαμβάνοντας τις εξωτερικές εγκαταστάσεις στην θαλάσσια περιοχή και εσωτερικές στην χερσαία περιοχή του λιμένα (Αν. Στρατή, 2013). Ο κάθε λιμένας αποτελείται από πολύπλοκα συστήματα έχοντας έντονες αλληλεπιδράσεις με το περιβάλλον. Το γεγονός πως σε κάθε επέκταση του εκάστοτε λιμένα υπάρχει απώλεια ενδιαιτημάτων ενώ η ρύπανση μέσω του λιμένα και των δραστηριοτήτων του εκτείνεται στην θάλασσα, στην ξηρά και τον αέρα. Τα απόβλητα των πλοίων, οι διαδικασίες της βυθοσκόπησης και της εκβάθυνσης φέρνουν στην επιφάνεια υλικά που προκαλούν θολότητα στο νερό, υποβαθμίζουν τα ενδιαιτήματα και τους οργανισμούς. Βασικός και θεμελιώδης στόχος είναι η δημιουργία ενιαίου πλαισίου για την προστασία του περιβάλλοντος στους λιμένες με άξονα του πυλώνες της βιώσιμης ανάπτυξης, τον οικονομικό- τον κοινωνικό- τον περιβαλλοντικό.

## **2.ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΑΣΙΝΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΤΑ ΛΙΜΑΝΙΑ**

Τα συστήματα διαχείρισης λιμένων αποτελούν μία σειρά δράσεων και εργαλείων διαχείρισης με συγκεκριμένο στόχο την προστασία του περιβάλλοντος ως μία συνεχής και κυκλική διαδικασία σχεδιασμού- υλοποίησης- ανασκόπησης- βελτίωσης περιβαλλοντικών επιδόσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η μέθοδος SDM, η οποία συνιστά μία μέθοδο αυτοδιοργάνωσης καθιερώνοντάς την για την αναγνώριση του εκάστοτε περιβαλλοντικού κινδύνου και την καθιέρωση προτεραιοτήτων για δράση και συμμόρφωση. Περιλαμβάνει την περιβαλλοντική πολιτική του λιμανιού, την διαχείριση του οργανισμού και του προσωπικού, την περιβαλλοντική εκπαίδευση, διαχωρισμό λειτουργιών, σχεδιασμό έκτακτης ανάγκης, παρακολούθηση, έλεγχο και τέλος αναθεώρηση. Οι στόχοι του SDM είναι η κυρίως καταγραφή και ανάλυση του υφιστάμενου περιβάλλοντος στο εκάστοτε λιμάνι ώστε να ευαισθητοποιηθεί το προσωπικό και η διοίκηση για την διαμόρφωση πιο πράσινης πολιτικής.

Η σύμβαση MARPOL 73/78 αποτελεί από τις πλέον σημαντικότερες διεθνείς συμβάσεις στο πλαίσιο της προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα εμπίπτει στο επίπεδο της πρόληψης ενδεχόμενης ρύπανσης από πλοία η οποία έπρεπε να επικυρωθεί από 15 κράτη με συνολικό στόλο εμπορικών πλοίων τουλάχιστον 50% χωρητικότητας στην παγκόσμια ναυτιλία για να τεθεί σε ισχύ. Η σύμβαση επικυρώθηκε από 155 κράτη με χωρητικότητα 99,14% μετατρέποντας τα παραρτήματα I και II, όπου η επικύρωση τους είναι υποχρεωτική από τα κράτη μέλη, σε εθνικό δίκαιο και κοινή πρακτική. Το Παράρτημα I είναι ο κανονισμός για την πρόληψη της ρύπανσης από πετρέλαιο μέσα από επιχειρηματικά μέτρα και τυχαίες απορρίψεις. Το παράρτημα τροποποιήθηκε το 1992 υποχρεώνοντας τα νέα πετρελαιοφόρα να εμπεριέχουν διπλή κύτη και τα υπόλοιπα πλοία να υποβληθούν σε πρόγραμμα σταδιακής εισαγωγής. Επίσης ορίζει τις ειδικές περιοχές που απαγορεύονται με ελάχιστες έως καμία εξαίρεση απορρίψεις πετρελαίου όπως η Βαλτική, η Μεσόγειος, η Ανταρκτική, ο κόλπος του Άντεν κ.α. Σημειωτέων υποβλήθηκε σε αναθεώρηση το 2001 και το 2003.

Το δεύτερο( Παράρτημα II) υποχρεωτικό παράρτημα αφορά τον κανονισμό για τον έλεγχο της ρύπανσης από βλαβερές υγρές χύμα ουσίες. Προβαίνει σε λεπτομερή αναφορά, αποφεύγοντας την δυνατότητα διασταλτικής ερμηνείας του παραρτήματος, στα κριτήρια απόρριψης αλλά και στα μέτρα για έλεγχο της ρύπανσης από επιβλαβείς υγρές ουσίες που μεταφέρονται χύμα. Ο κατάλογος συμπεριλαμβάνει 250 ουσίες ορίζοντας πως η απόρριψη των υπολειμμάτων θα πραγματοποιείται μόνο σε εγκαταστάσεις υποδοχής και μέχρι ορισμένες συγκεντρώσεις. Βέβαια απαγορεύεται οποιαδήποτε απόρριψη εντός 12 ναυτικών μιλίων από της γραμμής βάσης εκάστοτε κράτους, είτε θεωρούνται χωρικά ύδατα είτε όχι. Τα υπόλοιπα παραρτήματα δεσμεύουν μόνο τα κράτη μέλη που τα έχουν επικυρώσει, όμως τα περισσότερα παρουσιάζουν ιδιαιτέρως σημαντική συμμετοχή.

Η MARPOL 73/78 διαθέτει και άλλα πρωτόκολλα τα οποία δεν είναι υποχρεωτικά προς κύρωση από τα κράτη μέλη αλλά παρόλα αυτά είναι υιοθετημένα πάνω από το 55% των κρατών μελών. Το πρωτόκολλο III αφορά την πρόληψη της ρύπανσης από επιβλαβείς ουσίες που μεταφέρονται μέσω της θαλάσσιας οδού αλλά η διαφορά σε

σχέση με το II είναι πως βρίσκονται σε συσκευασμένη μορφή, θέτει δηλαδή γενικές απαιτήσεις για την έκδοση λεπτομερών προτύπων συσκευασίας, σήμανσης, αποθήκευσης, περιορισμών ποσότητας κ.α. . Οι ουσίες που αναφέρεται ορίζονται ως θαλάσσιοι ρύποι στον Διεθνή Κώδικα θαλάσσιων επικίνδυνων προϊόντων (κωδικός IMDG) . Η πρόληψη ρύπανσης από λύματα από πλοία ορίζεται από το πρωτόκολλο IV και τέθηκε, απαγορεύοντας την απόρριψη στην θάλασσα με εξαίρεση την περίπτωση που το πλοίο βρίσκεται σε λειτουργία εγκεκριμένων εγκαταστάσεων επεξεργασίας λυμάτων ή όταν πραγματοποιείται η εκφόρτωση λιωμένων αποβλήτων χρησιμοποιώντας εγκεκριμένο σύστημα με τουλάχιστον τρία ναυτικά μίλια απόσταση από τις γραμμές βάσεις. Βέβαια αν τα λύματα είναι χωρίς απολύμανση η απόσταση της απόρριψης ενέχεται στα δώδεκα ναυτικά μίλια. Το πρωτόκολλο V είναι ο κανονισμός της πρόληψης της ρύπανσης από σκουπίδια από πλοία και έχει υιοθετηθεί από 152 κράτη, δηλαδή δεν έχει επικυρωθεί μόνο από τρία κράτη μέλη. Μετά από τις 31/12/1998, όπου τέθηκε σε ισχύ, καθορίστηκαν συγκεκριμένα όρια που επιτρέπεται η απόρριψη με παντελή απαγόρευση την ρίψη πλαστικών σε οποιαδήποτε μορφή. Ενώ, το πρωτόκολλο VI, το οποίο είναι και το πιο σύγχρονο, ορίζει τον κανονισμό για την πρόληψη της ατμοσφαιρικής ρύπανσης από πλοία. Θέτονται όρια στις εκπομπές διοξειδίου του θείου και οξειδίου του αζώτου απαγορεύοντας τις σκόπιμες εκπομπές που καταστρέφουν το όζον και καθορίζοντας περιοχές ελέγχου εκπομπών. Βέβαια υπάρχουν και αυστηρότατα πρότυπα για τις ουσίες SOx NOx και σωματιδιακά υλικά, κεφάλαιο που εγκρίθηκε το 2011 με άλλες ενέργειες έχοντας ως αυτοσκοπό την μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου από τα πλοία και κυρίως την προστασία του οικοσυστήματος εν γένει.

Επίσης, το 2019 ανακοινώθηκε το UN Sustainable Development Solution Network στο πλαίσιο του Global Roundtable for Sustainable Shipping and Ports,. Πιο αναλυτικά, αναφέρεται σε μία συγκέντρωση ερευνητών, φορέων ανάπτυξης τεχνολογίας , πλοιοκτήτες ναυπηγούς και γενικώς κάθε τομέα που δραστηριοποιείται άμεσα ή έμμεσα στον τομέα της ναυτιλίας συζητώντας την συνδιαμόρφωση της στρατηγικής μετάβασης που θα ακολουθηθεί στο πλαίσιο της βιωσιμότητας για την επιτυχής έκβαση μηδενικών εκπομπών έως το 2050.

Το πρόγραμμα World Port Sustainability Program αποτελεί μία παγκόσμια δράση σκοπεύοντας στην λιμενική αειφορία. Το 2017 δημιουργήθηκε η Διεθνής Ένωση Λιμένων με κύρια σκέψη πως οι λιμένες αντιμετωπίζουν εθνικές και περιφερειακές προκλήσεις και μέσα από το προαναφερθέν πρόγραμμα θα κατευθυνθούν προς την ακολουθία των 17 στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ. Στο εγχείρημα συμμετέχουν σημαντικοί εταίροι όπως η Αμερικανική Ένωση Λιμενικών Αρχών, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θαλάσσιων Λιμένων (EPSO) και η Παγκόσμια Ένωση Υποδομών και Μεταφορών μέσω υδάτων (PIANCs).

Από την άλλη, ιδιαίτερη σημασία έχει και η πιστοποίηση ISO 14001, με τελευταία αναθεώρηση τον Σεπτέμβρη του 2015. Αποτελεί λοιπόν ένα διεθνές πρότυπο που εξειδικεύεται στο σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης EMS, ως πλαίσιο δραστηριοποίησης του εκάστοτε οργανισμού και όχι σαν θέσπιση κανονισμών. Αυτοσκοπός είναι, η διευκρίνηση κατάλληλων πρακτικών για την μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος και την ενίσχυση πυλώνων αειφορίας χρησιμοποιώντας ως βάση τον κύκλο Plan-Do-Check-Act (CPDAS). Η υιοθέτηση του αυξάνει τα επίπεδα συμμόρφωσης σε επίπεδο νομοθεσίας.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα θα μπορούσαν να αποτελέσουν οι λιμένες της Δυτικής Αφρικής. Μέσα από τον ECOWAS (Economic Community of West Africa States) δεσμεύονται με την Abidjan Convention και το Abuja MOU, δύο περιφερειακές συμβάσεις με περιβαλλοντική θεματική που αποτυπώνεται στους λιμένες και εφαρμόζει του κανόνες του IMO (Laner,2019). Οι συμβάσεις διαθέτουν και ρήτρα ελεγκτικού μηχανισμού για του λιμένες και τα πλοία για την επιθεώρηση των αποβλήτων και των τοξικών εκπομπών, ενδεχόμενες διαρροές πετρελαίου, διαδικασίες βυθοκόρησης ή διευρύνσεις του εκάστοτε λιμανιού και γενικότερα προσοχή εφαρμογής της περιβαλλοντικής διαχείρισης και των πιστοποιήσεων όπως το ISO 14001, Port Environment Review System (PERS). Τα περισσότερα λιμάνια της δυτικής Αφρικής εφαρμόζουν τις μετρήσεις για τον έλεγχο και την διαχείριση λιμένων και πλοίων με βιώσιμο τρόπο όπως το λιμάνι της Γκάνας που είναι ιδιαίτερα προσεκτικό στο διαχωρισμό των αποβλήτων και οι λιμενικές αρχές ακολουθούν την πολιτική προς μείωση των αποβλήτων και της μόλυνσης του νερού (Laner,2019).

Επίσης τα κράτη της δυτικής Αφρικής είναι συμβαλλόμενα και στην σύμβαση MARPOL 73/78 και στο πρόγραμμα Port Management Association of West and Central Africa (PMAWCA).

Επομένως, υπάρχουν πολυποίκιλες ρήτρες σε διεθνές πλαίσιο που να προσπαθούν να αναχαιτίσουν την ρύπανση που προκαλείται από τις δραστηριότητες των λιμένων. Η σύμβαση MARPOL 73/78, δεν αφορά μόνο την περιοχή των λιμένων αλλά οι κανονισμοί της τηρούνται και ισχύουν και στους λιμένες των συμβαλλόμενων κρατών. Τα υπόλοιπα προγράμματα και θεσμοί όπως η μέθοδος SDM, το δίκτυο UN Sustainable Development Solution Network, το πρόγραμμα World Port Sustainability Program και η πιστοποίηση ISO 14001, διαθέτουν καθοριστικό ρόλο στην μεταβολή της πολιτικής διαχείρισης των λιμένων. Παρόλα αυτά το πιο αποτελεσματικό και συνεκτικό πλαίσιο το διαθέτει η ΕΕ, το οποίο θα αναλυθεί στην συνέχεια.

### **3.ΕΝΩΣΙΑΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΛΙΜΕΝΩΝ**

Το ενωσιακό δίκαιο είναι πρωτοπόρος νομοθετικό φορέας σε ότι σχετίζεται με το περιβαλλοντικό δίκαιο και τις περιβαλλοντικές νόρμες και με την κανονιστική ισχύ που διαθέτει επηρεάζει όλη τη διεθνής κοινότητα. Η ΕΕ, δεν διαθέτει κάποια ρήτρα για την πιο πράσινη διαχείριση των λιμενικών δραστηριοτήτων σε πλαίσιο πρωτογενούς δικαίου αλλά εντοπίζεται πλήθος νομοθετικών κειμένων στο παράγωγο δίκαιο. Σημαντικότερος και αναλυτικότερος κρίνεται ο Κανονισμός 530/2012 που αφορά την εσπευσμένη σταδιακή καθιέρωση του διπλού κύτους ή ισοδύναμου σχεδιασμού στα πετρελαιοφόρα. Η ανησυχία σοβαρών θαλάσσιων ατυχημάτων έδωσε το έναυσμα για την ανακοίνωση της ΕΕ για την κοινή πολιτική ασφάλειας για την θάλασσα υποστηρίζοντας την δράση του IMO για την μείωση του χάσματος νέων και υφιστάμενων πλοίων. Το πρόγραμμα σταδιακής κατάργησης πετρελαιοφόρων μονού κύτους αφορά τα παραδοτέα πλοία πριν τις 1 Ιουνίου 1982 με καταληκτικές ημερομηνίες το 2005 και το 2012 ανάλογα κάποιων συγκεκριμένων κατηγοριών, εκτός αν μετασκευαστούν ώστε να πληρούν τις απαιτήσεις που θέτει η σύμβαση. Στην περίπτωση που ένα πλοίο επιθυμεί να καταπλεύσει στα ύδατα δικαιοδοσίας του κράτους μέλους, το εκάστοτε κράτος μέλος έχει το δικαίωμα άρνησης πλεύσης εκτός αν πρόκειται για περίπτωση έκτακτης ανάγκης.

Επίσης, σημαντική κρίνεται και η οδηγία 2019/802 με σκοπό την μείωση της περιεκτικότητας ορισμένων υγρών καυσίμων σε θείο. Η εν λόγω οδηγία δεν εφαρμόζεται ακραιφνώς μόνο στους λιμένες αλλά εμπίπτει στις δραστηριότητες του καθώς τα καύσιμα του πλοίου έχουν υψηλή περιεκτικότητα σε θείο, με άμεσο επόμενο την εκπομπή διοξειδίων του θείου από τις ναυτιλιακές δραστηριότητες. Οι εκπομπές διοξειδίου του θείου είναι ιδιαίτερα επιβλαβή για τα ευαίσθητα οικοσυστήματα και για την βιοποικιλότητα. Η οδηγία αναφέρει από το άρθρο 1 την αναγκαιότητα της μείωσης της χρήσης και της καύσης του θείου εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις όπως στην έρευνα και στις δοκιμές, άμα έχει υποστεί επεξεργασία πριν την τελική καύση ή αν έχει υποστεί επεξεργασία βιομηχανικής διάλυσης. Στο άρθρο 3 θέτει και ποσοτικούς περιορισμούς στην μέγιστη περιεκτικότητα θείου στο μαζούτ στο έως 1 κατά % μάζας ενώ στα καύσιμα των πλοίων τίθεται ως μέγιστο το 3,5%. Η συμμόρφωση στα παραπάνω πραγματοποιείται και με ελκτική διαδικασία που ορίζεται από το άρθρο 6 μετά από σχετικό αίτημα παρουσίασης μητρώων και στοιχείων από την αγορά του εκάστοτε καυσίμου.

Σε συνέχεια στο πλαίσιο των οδηγιών, η οδηγία 2019/883/ΕΕ ορίζει την διαδικασία παράδοσης αποβλήτων από πλοίο στις λιμενικές εγκαταστάσεις για την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος από τις εκάστοτε απορρίψεις αποβλήτων από τα πλοία. Οι λιμένες τις ΕΕ δεσμεύονται στην διασφάλιση ομαλής λειτουργίας της θαλάσσιας κυκλοφορίας και συγχρόνως στην βελτίωση της διάθεσης και της χρήσης επαρκών λιμενικών εγκαταστάσεων παραλαβής και παράδοσης αποβλήτων. Τα ενωσιακά λιμάνια παραλαμβάνουν τα απόβλητα των ελλιμενιζόμενων πλοίων ανεξαρτήτως σημαίας αλλά με πρότερη κοινοποίηση εκτός αν δεν είναι γνωστό το λιμάνι προορισμού (άρθρο 6). Οι κυρώσεις στην περίπτωση μη ακολουθίας της οδηγίας επιβάλλονται σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις.

Ο Κανονισμός 319/2009 διευκρινίζει την ανάγκη κοινών κανόνων και προτύπων για την οργάνωση των επιθεωρήσεων και των ελέγχων των πλοίων το οποίο συνδέεται άμεσα και με την ακολουθία των διεθνών συμβάσεων και δεσμεύσεων. Το παράγωγο ενωσιακό δίκαιο διαθέτει και συγκεκριμένο πλαίσιο για την ηχορύπανση και την εκπομπή θορύβου στο περιβάλλον καθώς η οδηγία 2000/14/ΕΚ ορίζει την διενέργεια



επιθεωρήσεων σε εξωτερικούς χώρους για την μέτρηση των θορύβων που δημιουργούνται μέσω τεχνολογικού εξοπλισμού. Επίσης με την οδηγία 2001/96/EK καθορίζονται εναρμονισμένες διαδικασίες και απαιτήσεις για την ασφαλή μετακίνηση και φόρτωση χύδην φορτίου.

Οι στόχοι βιωσιμότητας και η πράσινη ενωσιακή πολιτική στις λιμενικές δραστηριότητες δεν διαφαίνονται μόνο μέσα από το παράγωγο ενωσιακό δίκαιο αλλά και στην αποτύπωση του μέσα από θεσμούς, προγράμματα και μηχανισμούς. Τα περισσότερα προγράμματα σχεδιάζονται και υλοποιούνται υπό την αιγίδα του EPSO. Ο EPSO δημιουργήθηκε από εκπροσώπους λιμενικών αρχών ως ανεξάρτητος οργανισμός, με έδρα τις Βρυξέλες, για την υποστήριξη των συμφερόντων των θαλάσσιων λιμένων. Εξασφαλίζει λοιπόν πως οι λιμένες θα έχουν κοινά συμφέροντα και απόψεις με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, όπως ο καθορισμός στρατηγικών σχεδιασμών περιβαλλοντικής πολιτικής, η αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου και ο καθορισμός περιβαλλοντικών ελέγχων. Η ετήσια αναφορά του 2020 έθετε την ποιότητα του αέρα πως κυριότερη προτεραιότητα του οργανισμού και έπειτα ακολουθούσαν η κλιματική αλλαγή και η ενεργειακή απόδοση. Υπάρχουν συγκεκριμένοι μετεωρολογικοί σταθμοί για την παρακολούθηση του αέρα σε διαφορετικά ύψη για την εξασφάλιση ορθής αξιολόγησης και παρακολούθησης διάφορων παραμέτρων όπως η σωματιδιακή ύλη, HC, Pb κ.α. Επίσης παροτρύνει τις λιμενικές αρχές για παροχή ηλεκτρικής ενέργειας στα πλοία (Onshore Power Supply-OPS), παροχή LNG για ανεφοδιασμό αλλά και ευνοϊκότερη μεταχείριση προς τα λιμενικά τέλη σε πλοία που είναι πρωτοπόρα σε περιβαλλοντικό σχεδιασμό.

Τα σύγχρονα ευρωπαϊκά λιμάνια αποτελούν ολόκληρες βιομηχανίες ακολουθώντας τους ενωσιακούς κανόνες και πολιτική. Το λιμάνι του Αμβούργου (Hamburg Port Authority) από το 2009 χρησιμοποιεί πλοία δικού του στόλου για το δέσιμο τους για λόγους ασφάλειας και βελτιώνει συνεχώς τις δραστηριότητές του για πιο πράσινη μετάβαση. Διαθέτει πιστοποίηση περιβαλλοντικής διαχείρισης «eco ports status» και πολιτική για το νερό μέσα από την πολιτική Environment Ship Index και Carbon Footprint και σχεδιασμό για την πρόληψη περιβαλλοντικών επιπτώσεων μέσω του νερού που καταλήγει στον ωκεανό αλλά και σημαντική είναι επίσης η όλο και

περισσότερη χρήση της ανακυκλωμένης ενέργειας. Το λιμάνι της Βρέμης εστιάζει κυρίως στην βελτίωση της ποιότητας του αέρα και στην εκπαίδευση της κλιματικής αλλαγής. Ιδιαίτερη έμφαση επίσης δίνεται στις τεχνικές υποδομές για «καθαρή ενέργεια». Επίσης συμμετέχει και στο πρόγραμμα WPCI network and Environmental Ship Index.

Το λιμάνι του Πειραιά, ως λιμάνι ενωσιακού κράτους ακολουθεί πιστά όλο το φάσμα του ενωσιακού δικαίου και τις δεσμεύσεις που απορρέουν από αυτό. Παρόλα αυτά συμμετέχει στα περισσότερα περιβαλλοντικά φόρουμ και προσπαθεί συνεχώς να βελτιώνει τις δραστηριότητες του μετατρέποντας τις σε πιο βιώσιμες. Διαθέτει επίσης πιστοποιημένη περιβαλλοντική διαχείριση, την «eco ports status» μέσα από συγκριτική αξιολόγηση περιβαλλοντικής απόδοσης του EPSO και την πιστοποίηση ISO 14001-2015. Φροντίζει επίσης τις συνιστάμενες του ήχου, της ποιότητας του αέρα και του νερού και την ενεργειακή κατανάλωση με ανάλογες πολιτικές.


Το ενωσιακό δίκαιο διαθέτει πλήθος κειμένων και νορμών με την ρήτρα του περιβάλλοντος, όπου πεδίο δράσης μπορεί να είναι και οι λιμένες. Η αποφυγή εκροής πετρελαίου, η μείωση των εκπομπών αερίου του θερμοκηπίου, οι συγκεκριμένες κλίμακες επιτρεπτού θορύβου, οι ορθή μεταφορά του εκάστοτε φορτίου και οι συνεχείς επιθεωρήσεις είναι λίγα μόνο παραδείγματα της έμφασης που δίνεται για την επέκταση της περιβαλλοντικής προστασίας. Τα παραπάνω λιμάνια που αναφέρθηκαν δεσμεύονται προς την αποτύπωση των παραπάνω κανόνων αλλά δραστηριοποιούνται ενεργά και σε περαιτέρω κινήσεις για πιο αποδοτικά αποτελέσματα. Βέβαια αξίζει να σημειωθεί πως δεσμεύονται και από όλες τις διεθνείς συμβάσεις που έχει υπογράψει η ΕΕ, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα την σύμβαση MARPOL 73/78, η οποία συμπεριλήφθηκε και στο παράγωγο δίκαιο της ΕΕ, σαν οδηγία.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η ρήτρα του περιβάλλοντος πλέον επηρεάζει δυναμικά το επίπεδο των λιμενικών δραστηριοτήτων λόγω του περιβαλλοντικού αποτυπώματος που έχει η ναυτιλία ως κλάδος. Σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν διεθνείς συμβάσεις, όπως η MARPOL 73/78, διεθνείς οργανισμοί, όπως ο IMO, που δημιουργούν μία δέσμευση εφαρμογής στα

μέλη τους. Οι διεθνείς δεσμεύσεις που έχουν κυρωθεί από την πλειονότητα των κρατών δεσμεύουν άμεσα είτε έμμεσα και τα υπόλοιπα κράτη λόγω είτε εθιμικού δικαίου είτε γιατί αν δεν ακολουθούν τα περιβαλλοντικά πρότυπα που ορίζουν δεν θα μπορούν να δραστηριοποιηθούν στα κράτη μέλη των εν λόγω συμβάσεων. Πιστοποιήσεις όπως ο ISO14001-2015 προσφέρουν ένα επιπλέον κίνητρο στους διεθνείς λιμένες για την υιοθέτηση μιας πιο περιβαλλοντικά βιώσιμης πολιτικής. Η ΕΕ, διαθέτει την ρήτρα της βιώσιμης ανάπτυξης η οποία εμπεριέχεται σε κάθε πολιτική της, με απότοκο το πλήθος νομοθεσιών και ποσοτικών περιορισμών που θέτει στα κράτη μέλη της αλλά και στα πλοία που θα εισέλθουν στο έδαφός της, ανεξαρτήτως αν έχουν σημαία κράτους μέλους. Η ένταξη της MARPOL 73/78 στο παράγωγο ενωσιακό δίκαιο και οδηγίες και οι κανονισμοί που ορίζουν την ποσότητα εκπομπής θείου, την ηχορύπανση, τα απόβλητα και τις επιθεωρήσεις είναι ένα δείγμα του όγκου της πολυποίκιλης ενωσιακής νομοθεσίας. Οι λιμένες που βρίσκονται εντός ενωσιακών συνόρων δεσμεύονται από την ενωσιακή έννομη τάξη και την ακολουθούν πιστά και λόγω των επερχόμενων κυρώσεων αλλά και λόγω του ανταγωνισμού που καλλιεργείται καθώς το κάθε λιμάνι θεωρείται πλέον ολόκληρη βιομηχανία που επιθυμεί την μεγιστοποίηση του κέρδους της και είναι η θελκτικότερη επιλογή στην αγορά.

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-  Καν. 530/2012, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2012/530/oj#document1>
-  Οδηγία 2019/802/ΕΕ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0802&qid=1649238671322>
-  Οδηγία 2019/883/ΕΕ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0883&qid=1649238671322>
-  Καν.319/2009, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32009R0391&qid=1649239134016>
-  Οδηγία 2000/14/ΕΚ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0014&qid=1649239134016>

- Οδηγία 2001/96/EK, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0096&qid=1649239134016>
- Raunek (2021), MARPOL (The International Convention for Prevention of Marine Pollution for Ships) The ultimate guide, <https://www.marineinsight.com/maritime-law/marpol-convention-shipping/>
- IMO, History of MARPOL, <https://www.imo.org/en/KnowledgeCentre/ConferencesMeetings/Pages/Marpol.aspx>,
- IMO, International Convention for the Prevention of Marine Pollution for ships (MARPOL), [https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Prevention-of-Pollution-from-Ships-\(MARPOL\).aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Prevention-of-Pollution-from-Ships-(MARPOL).aspx),
- Lawer, E. T. (2019). Transitioning towards sustainability: practices and outcomes in European and West African ports (Doctoral dissertation, Universität Bremen).
- Av. Στρατή και Κ. Ιωάννου (2013) Δίκαιο της Θάλασσας, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Tseng, P. H., & Pilcher, N. (2019). Evaluating the key factors of green port policies in Taiwan through quantitative and qualitative approaches. *Transport Policy*, 82, 127-137.
- Α. Τσότσου (2020) Βιώσιμη Ναυτιλία: Η γαλάζια ανάπτυξη στο επίκεντρο, <https://lawyermagazine.gr/biosimi-nautilia-galazia-anaptiksi-sto-epikentro/>
- Port of Hamburg, <https://neweuropeaneconomy.com/top-stories/green-port-of-hamburg-combining-economic-growth-and-sustainability/>
- ΟΛΠ, <https://www.olp.gr/el/>

Θεοφανεία Αικατερίνη Φόρου

Τμήμα Ναυτιλιακών

## Περίληψη

Η εργασία αυτή πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του 2ου Επιστημονικού Συνεδρίου Οικονομικής Παιδείας του Ιεκ Δέλτα, και εξετάζει το ενδεχόμενο της ανάγκης δημιουργίας πλωτών πόλεων με σκοπό να εξασφαλιστεί η επιβίωση του ανθρώπινου, και μη, πληθυσμού. Εξετάζεται η περιβαντολογική πλευρά του θέματος αυτού, και καλύπτονται τα θέματα της ενέργειας και του πόσιμου νερού, καθώς και τις επιπτώσεις στο περιβάλλον.

## Εισαγωγή

Ο άνθρωπος, με το πέρασμα του χρόνου, έχει αναγκαστεί να εξελιχθεί προκειμένου να επιβιώσει, κάθε φορά για διαφορετικό λόγο-κίνδυνο. Έχοντας βάλει πλέον και το ενδιαφέρον για το περιβάλλον στην εξίσωση, η ανθρώπινη κοινωνία δεν σταματάει να μας εκπλήττει με την πορεία της εξέλιξής της, επιδιώκοντας συνεχώς νέους τρόπους ανθρώπινης επωφέλειας χωρίς την επιβάρυνση του περιβάλλοντος. Ωστόσο, έχει έρθει ο καιρός για ένα ακόμα βήμα στην πορεία της εξέλιξης.

Παρά τις χρόνιες προσπάθειες να αντιστραφεί ο κίνδυνος, το λιώσιμο των πάγων είναι ένας πραγματικός κίνδυνος, αποτέλεσμα του φαινομένου του θερμοκηπίου. Με τη στάθμη της θάλασσας να αυξάνεται ανεξέλεγκτα, πολλές κατοικίες σε όλο τον κόσμο κινδυνεύουν να πλημμυρήσουν. Επομένως, το επόμενο βήμα είναι λογικό να είναι η εξέλιξη των πόλεων.

## Περιγραφή περίπτωσης.

### 1.1 Αιτιολόγηση ανάγκης εξέλιξης και προσδιορισμός κινδύνου.

Όπως είναι προφανές, οι πόλεις στη σύγχρονη εποχή επεκτείνονται κατά ύψος. Αυτό όμως δεν μπορεί να συνεχίσει να συμβαίνει για πάντα. Σύμφωνα με τους

επιστήμονες, πάνω από το 1/3 του Ατλαντικού πάγου θα έχει λιώσει μέχρι του 2100, ενώ σημαντικό κομμάτι των προϊστορικών πάγων από όλο τον κόσμο έχει ήδη λιώσει. Ακόμα και αφού λιώσουν όλοι οι πάγοι, δεν σημαίνει ότι το επίπεδο της θάλασσας θα σταματήσει να μεταβάλλεται. Είναι ένα φαινόμενο που θα επηρεάζει τις ακτογραμμές για αιώνες, σύμφωνα με επιστημονικές έρευνες.

Με την ιατρική και την τεχνολογία να προοδεύουν αδιάκοπα, ο μέσος όρος ζωής αυξάνεται, η θνησιμότητα μειώνεται, με αποτέλεσμα ο πληθυσμός αυξάνεται, ο χώρος μειώνεται, και η ικανοποίηση βασικών αναγκών δυσκολεύει.

Θα μπορούσε κανείς να ρωτήσει γιατί να μη συνεχίσουν οι πόλεις να επεκτείνονται σε όλη την μη βυθισμένη Γη; Η λύση αυτή αποκλείεται για διάφορους λόγους. Πρώτος και κυριότερος λόγος είναι ότι οι άνθρωποι δεν είναι τα μόνα πλάσματα της Γης. Υπάρχουν διάφορες “αποκλεισμένες” περιοχές, οι οποίες έχουν χαρακτηριστεί ως προστατευόμενες για τη διατήρηση της ζωής. Αυτό ισχύει σε παγκόσμια κλίμακα, για όλα τα είδη ζωής, φυτά, θαλάσσια πλάσματα (πχ καρέτα καρέτα), πουλιά, ερπετά, και κάθε λογής πλάσματα και οικοσυστήματα.

Αξίζει να αναφερθεί ότι το 14.9% της στεριάς της γης ως έχει, είναι υπό προστασία, και 7.3% της θάλασσας, σύμφωνα με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το 2018. Είναι καθήκον μας λοιπόν, ως ανώτερο είδος στην τροφική αλυσίδα, να εξασφαλίσουμε όσο μπορούμε την επιβίωση της ανθρωπότητας, χωρίς να θυσιάσουμε τα άλλα πλάσματα. Συνεπώς, πρέπει να αναζητήσουμε άλλες λύσεις.

## **1.2 Ανάλυση και αξιολόγηση τρόπων εξέλιξης πόλεων.**

Όταν κάποιος αναρωτιέται πώς και πόσο μπορεί να αλλάξει το πρότυπο μίας πόλης, η κατάληξη είναι απλή. Όσο πάει η φαντασία. Βέβαια, εννοείται πως και η τεχνολογική ανάπτυξη παίζει σημαντικό ρόλο, αλλά πιστεύω πως ο άνθρωπος θα ανταποκριθεί εξίσου δυναμικά προκειμένου να εκπληρώσει τις ανάγκες και απαιτήσεις της εξέλιξης.

Παρακάτω είναι οι πέντε διαφορετικές πιθανές μορφές των πόλεων του μέλλοντος:

1. Πόλεις πάνω από το νερό.
2. Υποθαλάσσιες πόλεις.
3. Αιωρούμενες πόλεις.
4. Πόλεις-Κουτιά.
5. Πλωτές πόλεις.

**1. Πόλεις πάνω από το νερό:** Πρόκειται για την πιο αντικειμενικά εύκολα πραγματοποιήσιμη λύση, αλλά όχι αναγκαία και η ιδανική. Ακολουθεί τη βασική ιδέα μίας αποβάθρας, ή μίας γέφυρας που έχει υποθαλάσσιους πυλώνες στήριξης. Ωστόσο, η κατασκευή αυτή είναι ευάλωτη σε time corrosion (διάβρωση χρόνου), σε σεισμούς, δεν είναι σίγουρο ότι θα είναι ασφαλής από το νερό, και απειλείται από τα ίδια τα πλάσματα της θάλασσας που θα επιθυμήσουν να καταστήσουν τους πυλώνες ως μόνιμη κατοικία ή κυνηγετική περιοχή, παρά τα υλικά κατασκευής.

### **2. Υποθαλάσσιες πόλεις.**

Πρόκειται για μια μορφή πόλης εμπνευσμένη από την Αντλαντίδα, μεταφέροντας την ανθρωπότητα στα βάθη του ωκεανού. Ωστόσο, τίθενται διάφορες ανησυχίες όσον αφορά τη κατασκευή, την αντοχή, την ανατροφοδοσία και εξαερισμό, και την ψυχολογία που θα είχαν οι κάτοικοι, περιτριγυρισμένοι από νερό, και προστατευμένοι από γυαλί, όπως και την έλειψη υγιεινού περιβάλλοντος. Εξάλλου, η Γη μπορεί να ζήσει χωρίς την ανθρώπινη παρουσία, ενώ ο άνθρωπος δεν μπορεί χωρίς τη Γη.

### **3. Αιωρούμενες πόλεις.**

Όσο ενθουσιαστικό και αν φαίνεται, η πιθανότητα να γίνει πραγματικότητα είναι αρκετά μικρή στη παρούσα φάση. Υπάρχουν πολλές λεπτομέρειες, επενδύσεις, καινοτομίες, και δοκιμές που πρέπει να γίνουν προκειμένου να αναγνωριστούν ως ασφαλής για μόνιμη διαμονή, τα οποία χρειάζονται χρόνο τον οποίο δεν έχουμε. Σε επόμενη φάση όμως, πρόκειται για το μεθεπόμενο βήμα στην εξέλιξη των πόλεων, ειδικά στην περίπτωση που για κάποιο απρόβλεπτο λόγο η επιφάνεια της Γης γίνει

μη κατοικήσιμη για τον άνθρωπο (πυρηνική ενέργεια, ραδιενέργεια, ακραία και μη βιώσιμα καιρικά φαινόμενα, κτλ.).

#### **4. Πόλεις-Μονάδες.**

Η μορφή αυτής της πόλης είναι όσο ασυνήθιστη όσο και η ονομασία της. Αναφέραμε προηγουμένως ότι οι πόλεις δεν μπορούν να συνεχίσουν να απλώνονται και να αναπτύσσονται κάθετα.

Αν όμως μπορούσαν; Η μορφή της πόλης αυτής πρόκειται για έναν γιγάντιο ουρανοξύστη. Κάθε όροφος θα έχει το δικό του ρόλο, καθιστώντας ένα κτήριο ως μία μονάδα-πόλη, κάθε ουρανοξύστης και μία πόλη. Άλλοι όροφοι εμπεριέχουν ξεχωριστά σπίτια μινιατούρες (tini houses), άλλοι πράσινα εργοστάσια παραγωγής τροφής και νερού, άλλοι αποθήκευσης, άλλοι για ζώα, για καλλιέργειες, για επιστημονικούς σκοπούς, συντήρησης, κτλ. Βέβαια, αυτό πρόκειται για μορφή πόλης που θα βλέπαμε σε μία ταινία, στην οποία η σκέψη θα μείνει, παρά στην πραγματικότητα.

#### **5. Πλωτές Πόλεις.**

Όπως λέει και το όνομα, αυτού του είδους πόλη έχει τη δυνατότητα να επιπλέει, και αφενώς είναι και κινούμενη, λειτουργώντας σαν στεριανή κρουαζιέρα. Έχει πρόσβαση σε όλες τις φυσικές ανάγκες -οξυγόνο, πόσιμο νερό και ανατροφοδότηση, μονιμότητα, σταθερότητα, ελευθερία χώρου, που στις άλλες περιπτώσεις θα έπρεπε να καθιερωθεί ένας μινιμαλιστικός τρόπος ζωής-.

Είναι eco-friendly, να βασίζεται σε green technology και με σχεδόν μηδενικό περιβαντολογικό αποτύπωμα. Με λίγα λόγια είναι δηλαδή ο πιο πραγματοποιήσιμος και αποτελεσματικός σχεδιασμός των μελλοντικών πόλεων στο σύντομο μέλλον.

### **Βιωσιμότητα και Περιβάλλον**

#### **2.1. Σύντομη Γενική περιγραφή και λειτουργίες της πόλης.**



Η πόλη αυτή είναι η απόλυτη ευκαιρία να χρησιμοποιηθούν σε τεράστιο βαθμό οι πράσινες και βιώσιμες τεχνολογίες, πάνω στις οποίες θα βασιστούν όλες σχεδόν οι λειτουργίες της πόλης.

Πρόκειται για μία smart, green πόλη, που θα χρησιμοποιεί τις φυσικές εναλλακτικές πηγές ενέργειας, όπως τη θάλασσα, τον αέρα, και τον ήλιο, αντί για τις συμβατικές. Παρέχει όλες τις υπηρεσίες χωρίς ελλείψεις, έχοντας το βασικό πλάνο μίας πόλης σε νησί. Ανάλογα και τον σκοπό και τη κύρια λειτουργία της, μπορεί να πραγματοποιεί υπερωκεάνια ταξίδια, ή να είναι “σταθερή” στα χωρικά ύδατα της μητέρας-χώρας στην οποία ανήκει.

## **2.2. Κάλυψη Βασικών Αναγκών (ενέργεια).**

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, όλες οι ανάγκες ενεργειακής κάλυψης προέρχονται από φυσικές πηγές ενέργειας. Ανάλογα και με τον τύπο και μέγεθος της πλωτής πόλης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα εξής:

- Ήλιος: ηλιακή ενέργεια
- Άνεμος: αιολική ενέργεια
- Γεωθερμική ενέργεια
- Βιομάζα: με εκμετάλλευση των αγροτικών (φυτικών και ζωικών) και των αστικών υπολειμμάτων.
- Θάλασσα: ενέργεια κυμάτων, παλιρροϊκή ενέργεια, και ενέργεια των ωκεανών, που προέρχεται από τη διαφορά θερμοκρασίας των νερών στην επιφάνεια και σε μεγάλο βάθος.

Ανάλογα με την κάθε ενέργεια, τα αναγκαία εργαλεία και μέσα μπορούν να κατασκευαστούν ή να τοποθετηθούν στα ανάλογα μέρη της πόλης. Τα συστήματα για την εκμετάλλευση της θάλασσας, για παράδειγμα, θα τοποθετηθούν περιμετρικά στη βάση της πόλης, ενώ τα panels για την ηλιακή σε υψώματα.

Η αυτοματοποίηση έχει επίσης μεγάλο ρόλο. Όλα τα συστήματα θα ελέγχονται από το κέντρο ελέγχου, το οποίο θα είναι υπεύθυνο για τη σωστή λειτουργία των συστημάτων, την αποθήκευση ενέργειας, και την κατανομή της.

### **2.3. Κάλυψη Βασικών Αναγκών (νερό).**

Έχοντας πλέον καλύψει την ανάγκη για ενέργεια, μία άλλη απαραίτητη προϋπόθεση για την διαβίωση πάνω στη πόλη είναι το πόσιμο νερό. Είναι κατανοητό να υπάρχουν ανησυχίες, ωστόσο υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους μπορούν να καλυφθούν όλες οι ανάγκες.

- Αρχικά, δεξαμενές, οι οποίες θα χρειάζονται σε όλους τους τρόπους διασφάλισης πόσιμου νερού είναι απαραίτητες για την αποθήκευση καθαρού νερού. Πρόκειται για διακριτικές, ασφαλισμένες, ενισχυμένες δεξαμενές, με διπλά και τριπλά τοιχώματα για την αποτροπή ατυχημάτων.
- Μπορεί να γίνεται και συλλογή νερού από τη βροχή, αλλά δεν είναι αρκετό για τη σωστή λειτουργία της πόλης.

Υπάρχουν 3 λύσεις για την κάλυψη της ανάγκης αυτής, σε συνδυασμό με τις δεξαμενές.

Η πρώτη είναι μια συσκευή, η οποία παράγει πόσιμο νερό από τον αέρα. Την κατασκεύασαν Ρώσοι επιστήμονες του κρατικού πανεπιστημίου ερευνών της ρωσικής πόλης Σαμάρρα.

Λειτουργεί με βάση την αρχή της υγροποίησης, δηλαδή ο ατμοσφαιρικός αέρας περιέχει υγρασία και όταν ψύχεται, η υγρασία υγροποιείται με αποτέλεσμα να παράγεται καθαρό αποσταγμένο νερό.

Υπάρχει όμως ένα αρνητικό. Προκειμένου να έχει τη καλύτερη απόδοση πρέπει να υπάρχουν μεγάλες διαφορές στη θερμοκρασία, εξού και κατασκευάστηκε στην έρημο (καύσωνας τη διάρκεια της ημέρας και μεγάλη πτώση θερμοκρασίας τη νύχτα). Αυτό είναι κάτι που οι πλωτές πόλεις δεν είναι σίγουρο πως θα βιώσουν στα ταξίδια τους σε αρκετό βαθμό ώστε να είναι μόνιμη πηγή φρέσκου νερού.

Ακόμα μία λύση είναι η ανακύκλωση του νερού και των απορρυμάτων. Μερικά χρόνια πίσω, ένας επιστήμονας κατάφερε να μετατρέψει τα απόβλητά του σε καθαρό πόσιμο νερό, έκτοτε χρησιμοποιώντας τη μέθοδο αυτή στην καθημερινότητά του όσο μπορούσε.

Το ίδιο μπορεί να γίνει και για τη πλωτή πόλη, αλλά προφανώς σε μεγαλύτερα κλίμακα. Μπορεί να γίνεται διαχωρισμός στο βρώμικο νερό από τα υπόλοιπα απόβλητα, και να καθαρίζεται και να επεξεργάζεται προκειμένου να ξαναχρησιμοποιείται για δευτερεύουσες χρήσεις όπως το πλύσιμο των ρούχων, πότισμα, καθαρισμούς, κτλ.

Ως τελευταία λύση είναι η μέθοδος της αφαλάτωσης. Με τη βοήθεια μηχανισμών στα τάρταρα της πόλης, θα μαζεύεται και επεξεργάζεται θαλασσινό νερό, μετατρέποντάς το σε πόσιμο, που στη συνέχεια θα αποθηκεύεται και κατανέμεται στη πόλη.

Ο αρχικός τρόπος αφαλάτωσης έχει ωστόσο ένα μικρό ποσοστό περιβαλλοντικού αποτυπώματος. Τα τελευταία δέκα χρόνια όμως γίνονται διάφορα πειράματα με την οικολογική αφαλάτωση. Είναι φιλική προς το περιβάλλον, και χρησιμοποιεί ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Αποτελεί επίσης τη κύρια μέθοδο ύδρευσης των πλωτών πόλεων.

#### **2.4. Σύστημα Αφαλάτωσης.**

Υπάρχει ήδη ένας εντελώς πραγματοποιήσιμος τρόπος αφαλάτωσης για τις πλωτές πόλεις (και όχι μόνο). Πρόκειται για μία πλωτή οικολογική μονάδα αφαλάτωσης.

Αρχικά ξεκίνησε ως πειραματικό project του Πανεπιστημίου Αιγαίου το 2010. Στα πλαίσια του συγκεκριμένου έργου σχεδιάστηκε και κατασκευάστηκε η πρώτη στο κόσμο πλωτή πλατφόρμα που διαθέτει ανεμογεννήτρια και φωτοβολταϊκά συστήματα που παράγουν την ενέργεια που χρειάζεται για την λειτουργία της.

Είναι πλωτή, αυτόνομη, και καλύπτει τις ενεργειακές τις ανάγκες με φιλικό προς το περιβάλλον τρόπο, αξιοποιώντας ανανεώσιμες πηγές ενέργειας – κατά κύριο λόγο την αιολική και, επικουρικά, την ηλιακή ενέργεια.

Η τοποθέτηση ανεμογεννήτριας πάνω στην πλωτή κατασκευή και η σύζευξή της με την μονάδα αφαλάτωσης προσφέρει μια σειρά πλεονεκτημάτων, όπως:

- Μειωμένο κόστος σύνδεσης των μονάδων.
- Δυνατότητα τοποθέτησης της μονάδας μακριά από κατοικημένες περιοχές.
- Δυνατότητα μετακίνησης της μονάδας ανάλογα με την εποχιακή ζήτηση.
- Μειωμένο κόστος υλοποίησης αφού ακόμα και μεγάλες μονάδες μπορούν να κατασκευαστούν σε μέρη με υποδομές (ναυπηγεία) και να μεταφερθούν σε μέρη λειτουργίας που δεν διαθέτουν απαραίτητα υποδομές για την κατασκευή τους.

Η ερευνητική δουλειά αντιμετώπισε επιτυχώς επιμέρους προβλήματα που σχετίζονται με τη βέλτιστη λειτουργία της μονάδας με μεταβλητή ενέργεια. Στα συστήματα που τροφοδοτούνται αποκλειστικά και μόνο από Ανεξάρτητες Πηγές Ενέργειας, η διαθέσιμη ισχύς είναι συνεχώς μεταβαλλόμενη: δηλαδή, φυσάει πολύ έχουμε πολύ διαθέσιμη ισχύ, φυσάει λιγότερο έχουμε λιγότερη.

Σε συνθήκες, λοιπόν, μεταβαλλόμενης ενέργειας, με την πιλοτική λειτουργία του συστήματος έχουν επιβεβαιωθεί τα ερευνητικά αποτελέσματα και έχουν επιτευχθεί:

- Όσον αφορά τη μονάδα αφαλάτωσης:
- Βέλτιστη ενεργειακή απόδοση.
- Μείωση του φαινόμενου των οργανικών και ανόργανων επικαθίσεων στις μεμβράνες.
- Αύξηση του βαθμού απόδοσης του κύκλου λειτουργίας.
- Λειτουργία χωρίς χημική επεξεργασία.

Όσον αφορά την ενεργειακή διασύνδεση:

- Ευέλικτη και αξιόπιστη κάλυψη των ενεργειακών αναγκών της διαδικασίας αποκλειστικά και μόνο από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

Όσον αφορά τη συνολική λειτουργία του συστήματος:

- Πλήρως αυτοματοποιημένο και τηλε-παρακολουθούμενο, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη ανθρώπων πάνω στη μονάδα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε πλοία υπάρχουν μονάδες αφαλάτωσης, οι οποίες όμως τροφοδοτούνται από γεννήτριες Diesel, χρησιμοποιούν δηλαδή ενέργεια από πηγές που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν «φιλικές» και έχουν, βέβαια, υψηλό κόστος λειτουργίας.

Επίσης, υπάρχουν και μονάδες αφαλάτωσης, που είναι σταθερές και εκμεταλλεύονται για τη λειτουργία τους την αιολική ενέργεια (π.χ. μεγάλες μονάδες στα Κανάρια νησιά, μια μικρή πιλοτική στη Θηρασιά κλπ). Λειτουργικές πλωτές ανεμογεννήτριες δεν υπήρχαν, και ειδικότερα τέτοιες που να συνδυάζονται με άμεση χρησιμοποίηση της παραγόμενης ενέργειας από σύστημα αφαλάτωσης.

Παρόμοιο σύστημα έχει χρησιμοποιηθεί και το 2020 σε μία ίδιου σκεπτικού μονάδα στην Αίγυπτο, αν και πάλι πειραματικά. Τα ίδια πλάνα μπορούν να εφαρμοστούν και στην πόλη. Είτε πρόκειται για μια “σταθερή” μονάδα, είτε ως ενοποιημένο σύστημα με την ίδια την πλωτή πόλη.

## **2.5. Επιπτώσεις της Πόλης στο περιβάλλον.**

Όπως έχει προαναφερθεί, πρόκειται για έναν eco-friendly σχεδιασμό πλωτών πόλεων, με σκοπό να είναι πλήρως αυτόνομη. Με ειδικό σχεδιασμό που προσφέρει zero-emissions κατά τη λειτουργία της, εκτός ίσως της αφαλάτωσης, δεν τaráσσει καθόλου το περιβάλλον της. Το μόνο πρόβλημα που μπορεί να είναι αμφισβητήσιμο και το θέμα της ηχορύπανσης και της αλιείας. Ωστόσο, αυτά τα στοιχεία δεν είναι κάτι που δεν επηρεάζουν και οι σύγχρονες παραθαλάσσιες πόλεις και η αλιευτική δραστηριότητα.

Μάλιστα, στοιχεία υποδεικνύουν πως οι σύγχρονες πόλεις είναι υπεύθυνες για περίπου το 75% των παγκόσμιων emissions CO<sub>2</sub>, με τις μεταφορές και τα κτήρια να είναι αυτά που συνεισφέρουν το περισσότερο σε αυτό το ποσοστό. Είναι σίγουρο πως οι νέες, οικολογικές πλωτές πόλεις θα μειώσουν δραστικά το ποσοστό αυτό.

Τα απόβλητα της πόλης θα επεξεργάζονται και διαχειρίζονται ανάλογα. Είτε θα μετατρέπονται σε ενέργεια, σε λίπασμα, ή θα λειτουργούν ως πηγές για δευτερεύουσες δραστηριότητες, όπως είναι η χρήση των καθαρών, μη τοξικών στοιχείων για τον καθαρισμό και συντήρηση της πόλης. Τα τοξικά απόβλητα θα

αποθηκεύονται και παραδίδονται στη στεριά για την ανάλογη μεταχείριση από τα εργοστάσια και τους ομίλους ανακύκλωσης. Οι πόλεις που θα είναι μεγαλύτερου μεγέθους και θα πραγματοποιούν υπερωκεάνια ταξίδια μπορούν επίσης να κάνουν βιώσιμη ανακύκλωση των υλικών αυτών.

### **Συμπεράσματα.**

Τα συμπεράσματα που βγάζουμε από την εργασία αυτή είναι πολύ σαφή. Τεχνικά μιλώντας, όλα τα απαραίτητα στοιχεία έχουν καλυφθεί όσον αφορά το περιβαλλοντικό κομμάτι. Έχουν καλυφθεί οι ανάγκες για ενέργεια και πόσιμο νερό, σε σχέση και με το ενεργειακό αποτύπωμα.

Φυσικά, υπάρχουν ακόμα αρκετά κομμάτια που χρειάζονται ανάπτυξη, έρευνες, και δοκιμές, αλλά δεν έχει βρεθεί κάποιος λόγος που να υποδεικνύει ότι η κατασκευή και μακροχρόνια ύπαρξη τέτοιου τύπου πόλεων δεν θα είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο.

### **Πηγές**

- Cities and climate change | UNEP - UN Environment Programme
- Study says Antarctic Ice Sheet melt to lift sea level higher than thought – Harvard Gazette
- Photonics | Free Full-Text | Infrared Ocean Image Simulation Algorithm Based on Pierson&ndash;Moskowitz Spectrum and Bidirectional Reflectance Distribution Function
- JMSE | Free Full-Text | Recent Developments in Sea-Level Rise and Its Related Geological Disasters Mitigation: A Review
- Why are glaciers and sea ice melting? | Pages | WWF
- Ultra-low cost cotton based solar evaporation device for seawater desalination and waste water purification to produce drinkable water - ScienceDirect
- Cities and climate change | UNEP - UN Environment Programme
- [https://www.mou.gr/elibrary/AFALATOSI\\_08\\_08\\_2019.pdf](https://www.mou.gr/elibrary/AFALATOSI_08_08_2019.pdf)
- Saudi Arabia’s first floating desalination plant begins operation | Energy & Utilities

- Ανακύκλωση Νερού ως Τρόπος Εξοικονόμησης Αποθεμάτων • ΣΕΚΕΣ για Δημόσια ΕΥΔΑΠ
- Πλωτή μονάδα αφαλάτωσης: Πανεπιστήμιο Αιγαίου! | Promhtheas's Blog
- Συσκευή παράγει νερό από τον αέρα στην έρημο | Perierga.gr

## Posters



### Προφίλ IDEC

Η IDEC είναι μια συμβουλευτική εταιρεία που εξειδικεύεται στα Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας, την σύνθεση Επιχειρηματικών Σχεδίων Επενδυτικών Προγραμμάτων, τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Προσωπικών δεδομένων κλπ. Επίσης δραστηριοποιείται σε υπηρεσίες εκπαίδευσης για επιχειρήσεις και ιδιώτες & εκπαιδευτικούς ενώ αναπτύσσει και εφαρμογές υψηλής τεχνολογίας ( Digital Marketing, e-shops, PPC advertising κλπ). Είναι ενεργή στην ελληνική αλλά και τη διεθνή αγορά από το 1989. Συμμετέχει τέλος σε Ευρωπαϊκά προγράμματα με πιο γνωστο το Erasmus+. <https://idec.gr/>

### 1. Project Managers

**Δημοπούλου Νεφέλη:** Από το 2018 εργάζεται στην IDEC SA, ως Project Manager στον τομέα των έργων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έχει επίσης εργαστεί ως εξωτερικός συνεργάτης στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο της Ελλάδας πάνω στη διαχείριση και στατιστική επεξεργασία συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων της ΕΕ, και έχει συνεργαστεί με τη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), ως διοικητικό προσωπικό στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα "MA in Education (Education Sciences)", "Education Sciences" και "STEM in Education".

**Γκότση Ειρήνη:** Ανήκει στην ομάδα της IDEC SA από τις αρχές του 2019. Διαχειρίζεται έργα Erasmus+ ενώ είναι και εκπαιδύτρια ενηλίκων πάνω σε διάφορες θεματικές. Διαθέτει BA στην Ελληνική Φιλολογία & MA στο Project Management & τη Συστημική Δυναμική. Έχει συνεργαστεί με εκδοτικούς οίκους ως επιμελήτρια ενώ έχει εμπειρία ως Content Manager ιστοσελίδων.

**Αναστασόπουλος Γιάννης:** Από το 2022 εργάζεται στην IDEC SA, στον τομέα της ελληνικής αγοράς. Αποφοίτησε από το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο και την Σχολή Χημικών Μηχανικών το 2018. Προηγουμένως εργάστηκε με την μορφή πρακτικής εργασίας στις εταιρείες Γενική Εξυπν Προστασία (GEP) και ΕΥΔΑΠ για διάστημα 5 εβδομάδων και 2 μηνών αντίστοιχα.

**Μοάτσος Βασίλης:** Απόφοιτος του τμήματος Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών με minor bachelor degree στο Entrepreneurship management. Το νεότερο μέλος της ομάδας της IDEC SA .

## **2. Τα ευρωπαϊκά έργα**

Στο συνέδριο παρουσιάστηκαν 6 διαφορετικά Erasmus+ projects.

### **a. DIGIGO <https://digi-go.eu/>**

#### **Προώθηση της ψηφιοποίησης της μαθητείας στην ΕΕΚ**

Το Ευρωπαϊκό έργο Erasmus+ DIGIGO σχεδιάστηκε για να υποστηρίξει εκπαιδευτές και μέντορες να κατανοήσουν και να ενσωματώσουν την ψηφιοποίηση και στον τομέα της εκπαίδευσης. Στόχος του έργου είναι να στηρίξει μαθητές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) στην απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων, κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους, και να μειώσει την αναντιστοιχία των δεξιοτήτων τους.

Στο πλαίσιο του έργου έχει δημιουργηθεί ένα δωρεάν διαδικτυακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για εκπαιδευτές, ώστε να τους υποστηρίξει στην διοργάνωση πρακτικής άσκησης/μαθητείας που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων των μαθητών.

### **b. CARCRAFT <https://carcraft-project.eu/>**

#### **Ένα παιχνίδι προσομοίωσης Minecraft για μηχανικούς αυτοκινήτων**

Το Carcraft είναι ένα Ευρωπαϊκό έργο Erasmus+, το οποίο σχεδιάστηκε για να υποστηρίξει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης να επιτύχουν την μετάβαση στην ψηφιακή εποχή. Στόχος του έργου είναι να δημιουργήσει ένα διαδικτυακό εκπαιδευτικό παιχνίδι για σπουδαστές Μηχανικών Αυτοκινήτων, το οποίο διαδραματίζεται στον πολυσύχναστο και τετράγωνο κόσμο του Minecraft, ενός ήδη υπάρχοντος και δημοφιλούς παιχνιδιού.

Το Carcraft εκτός από το ίδιο το παιχνίδι, προσφέρει επίσης στους εκπαιδευτικούς ΕΕΚ σχέδια μαθήματος και οδηγίες για το πώς μπορούν να κινητοποιήσουν τους μαθητές τους και να τους βοηθήσουν να εφαρμόσουν τη θεωρία στην πράξη, ακόμη και εικονικά

### c. Value & Future <https://valueandfuture.eu/>

#### Εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα & Ηθική στην Επιχειρηματικότητα

Πρωταρχικός στόχος του Value & Future είναι οι σπουδαστές & σπουδάστριες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (ΕΕΚ), με την βοήθεια των καθηγητών/τριών τους αλλά και επιχειρηματιών να δουν το επαγγελματικό τους μέλλον κάτω από το πρίσμα της Ηθικής Επιχειρηματικότητας (Business Ethics). Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, σπουδαστές & σπουδάστριες θα συμμετάσχουν σε study visits σε εταιρείες και οργανισμούς, ώστε ν' αντιληφθούν την σημασία των ηθικών διλημάτων και κυρίως τα κριτήρια που διαμορφώνουν κάθε φορά τη σωστότερη επιλογή τόσο για την κοινωνία και το περιβάλλον όσο και για την ίδια την επιχείρηση. Επιπρόσθετα, μια εκπαιδευτική πλατφόρμα (Inspiration Platform) θα αναπτυχθεί, η οποία θα φιλοξενεί case studies, παρουσιάσεις ET-Talks (βασισμένες στο πρότυπο TEDx), ταινίες και γενικότερα υλικό πάνω στο Business Ethics, με απώτερο στόχο την ολιστική ενημέρωση των σπουδαστών/στριών σε ζητήματα που αφορούν την Ηθική στην Επιχειρηματικότητα.

Το έργο επίσης θα προσφέρει εργαλεία για εκπαιδευτές/τριες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (ΕΕΚ), όπως:

- ☐ Ένα Εκπαιδευτικό πρόγραμμα πάνω στο Ethical Leadership.
- ☐ Έναν Οδηγό για εκπαιδευτές πάνω στην διδασκαλία της εφαρμοσμένης Ηθικής στην Επιχειρηματικότητα.
- ☐ Ένα Εγχειρίδιο Quick Scan που θα βοηθήσει να αναδειχθούν Μοντέλα Ηθικής Ηγεσίας (Role Models) μέσα από επισκέψεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Εκτεταμένες δράσεις θα πραγματοποιηθούν επίσης στο πλαίσιο του προγράμματος, με σημαντικότερη αυτή που θα αφορά τις:

- ☐ Future days, με σκοπό να συνδέσουν την εκπαίδευση με τον επιχειρηματικό κόσμο και την παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών, που αφορούν την ενσωμάτωση των Ηθικών Αξιών στην κουλτούρα μιας επιχείρησης.

Μέσω των αποτελεσμάτων του έργου, συνολικά 900 σπουδαστές & σπουδάστριες (απ' όλες τις χώρες των εταίρων) θα εκπαιδευτούν και θα αναπτύξουν ενεργά τις ηθικές τους επιχειρηματικές δεξιότητες και ικανότητες. Συνολικά 90 εκπαιδευτικοί θα καταρτιστούν σε θέματα που αφορούν την διδασκαλία της Επιχειρηματικής Ηθικής ενώ τουλάχιστον 460

επιχειρηματίες και άλλοι ενδιαφερόμενοι από τις χώρες των εταίρων θα έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στις εκδηλώσεις του έργου (εκτός από τις Future Days, θα διοργανωθούν δράσεις διάχυσης (Multiplier events) και διαδικτυακές ανταλλαγές απόψεων).

**d. Blue DiVET <https://bluedivet.eu>**

#### **Ανάπτυξη Δεξιοτήτων για την ψηφιοποίηση της Γαλάζιας Οικονομίας σε σπουδαστές & σπουδάστριες ΕΕΚ**

Σκοπός του έργου είναι:

- ☐ Ενίσχυση της Βιώσιμης Γαλάζιας Ανάπτυξης
- ☐ Ανάπτυξη Επαγγελματικού Προφίλ & σταδιοδρομίας των σπουδαστών/στριών
- ☐ Ενίσχυση Δεξιοτήτων & ψηφιοποίηση πάνω στο περιεχόμενο που αφορά την Γαλάζια Οικονομία
- ☐ Παροχή διαδικτυακών μαθημάτων

Σύμφωνα με τα παραπάνω θα γίνει μια προσπάθεια για γεφύρωση της υπάρχουσας εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς, την αύξηση των ευκαιριών για σπουδαστές & σπουδάστριες στο πεδίο της Γαλάζιας Οικονομίας μέσα από την στοχευμένη εκπαίδευσή τους.

Το έργο θα προσφέρει:

- Έρευνα και ανάλυση των απαιτήσεων και των αναγκών της αγοράς
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη ενός διαδικτυακού προγράμματος σπουδών
- Πιλοτική εκπαίδευση & πρόγραμμα καθοδήγησης (mentorship) για σπουδαστές & σπουδάστριες
- Εκπαίδευση για εκπαιδευτές & εκπαιδευτριες
- Έναρξη προγράμματος επαγγελματικής καθοδήγησης για σπουδαστές & σπουδάστριες
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη διαδικτυακής πλατφόρμας συνεργασίας
- Ανάπτυξη εγχειριδίου για το πρόγραμμα κατάρτισης

e. **We R Open** <https://weropen-project.eu/>

**Μια εκπαιδευτική προσέγγιση για την ψηφιακή αναβάθμιση του Διδακτικού, Διευθυντικού και Διοικητικού προσωπικού των Σχολών ΕΕΚ**

Το έργο ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2021, με σκοπό να υποστηρίξει τα ιδρύματα ΕΕΚ στη διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού τους, παρέχοντας πόρους μάθησης στους εκπαιδευτές και το προσωπικό τους. Κεντρικός στόχος του έργου είναι η ψηφιοποίηση των ιδρυμάτων ΕΕΚ μέσω της παροχής επαρκών πόρων μάθησης στο προσωπικό τους.

Το έργο απευθύνεται σε ολόκληρη την κοινότητα των σχολείων ΕΕΚ, συγκεκριμένα τις ομάδες-στόχους του είναι:

- ο Δάσκαλοι και εκπαιδευτικοί σχολείων ΕΕΚ
- ο Διοικητικό προσωπικό σχολείων ΕΕΚ
- ο Υποστηρικτικό και βοηθητικό προσωπικό σχολείων ΕΕΚ
- ο Σπουδαστές/τριες ΕΕΚ & γονείς/κηδεμόνες τους

Το εργό θα αναπτύξει :

- Διαδικτυακή εργαλειοθήκη “Online VET classrooms”, μια ηλεκτρονική συλλογή εργαλείων και πόρων μάθησης που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές ΕΕΚ για την υποστήριξη του ψηφιακού μετασχηματισμού των μαθημάτων ΕΕΚ.
- “We-R-Open” Εκπαιδευτικό πρόγραμμα για Διοικητικό και Υποστηρικτικό Προσωπικό. Στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι η υποστήριξη της εξ αποστάσεως εργασίας και η αποτελεσματική επικοινωνία στο διαδίκτυο. Επιπλέον, το προσωπικό θα αποκτήσει ψηφιακές δεξιότητες για το σχεδιασμό και την υλοποίηση εικονικών εκδηλώσεων όπως Open Days και Career Days.



ISBN: 978-618-85711-1-2

**A** I.I.E.K.  
**EATA**