

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy

**Η Πρόκληση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας
για Επένδυση στον Άνθρωπο και στη Γνώση:
Ποια γνώση και από ποιους ;¹**

Ο Λόγος²:

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

Οι καιροί όμως άλλαξαν. Κι έτσι, από το διαχωρισμό της εργασίας³ κατά την αρχαιότητα σε δημιουργική εργασία και φυσικό κάματο, κατάλληλο μόνο για τους δούλους και μετά από αιώνες ιδεολογικών, θρησκευτικών και ιστορικών συγκρούσεων και μετεξέλιξης, περάσαμε στη σύγχρονη θέση του επαγγέλματος στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Σημαντικό σταθμό της πορείας αυτής αποτελεί η «Προτεσταντική ηθική της εργασίας» (Weber, 1984). Η δουλειά ρουτίνας του άλλοτε έγινε επ-άγγελμα.

Για πρώτη φορά, δηλαδή, στην ιστορία ο Λούθηρος κάνει χρήση του όρου *beruf* –στα Αγγλικά ‘*calling*’, δηλαδή ‘*κάλεσμα*’- για να δηλώσει το επάγγελμα, μεταφράζοντας από τη Βίβλο: καινούργιος όρος, λοιπόν, καινούργια ιδέα, καινούργια πραγματικότητα! Το ρήμα ‘επαγγέλλω/επαγγέλλομαι’, άλλωστε, σημαίνει ‘υπόσχομαι’. ‘επαγγελία’ σημαίνει ‘υπόσχεση’ και συνειρμικά έρχεται στο νου ‘η γη της επαγγελίας’: δηλαδή, η ‘γη’ την οποία υποσχέθηκε ο Θεός στους εκλεκτούς του, η εύφορη και πλούσια γη!

Ο Καλβίνος θα υποστηρίξει με τη σειρά του ότι το επάγγελμα βοηθάει στη λειτουργία του θαυμαστά οργανωμένου κόσμου από το Θεό ώστε να υπηρετεί αυτός το ανθρώπινο γένος. Κυρίαρχο είναι το δόγμα της προκαθορισμένης επιλογής, σύμφωνα με το οποίο ο Θεός έχει αποφασίσει από πριν για τον καθένα αν είναι εκλεκτός, και επομένως αν είναι προορισμένος για κάποιο επάγγελμα ή καταδικασμένος, χωρίς να είναι δυνατή η διάκριση αυτή από τους ίδιους τους ανθρώπους. Αγωνιώδες ήταν, μάλιστα, το ερώτημα αν ανήκε κανείς στους εκλεκτούς. Η προσήλωση και η σκληρή δουλειά σε ένα επάγγελμα εκφράζει αρετή και προκοπή. Να πού βρίσκονται και οι ρίζες του ‘επαγγελματικού καθήκοντος’, χαρακτηριστικού της ηθικής του καπιταλισμού, λέει ο Weber. Χρειάστηκε η αντιμετώπιση της εργασίας ως αυτοσκοπού, ως *κλήσης* (*calling*) από το Θεό, για να δοθεί ώθηση στην ανάπτυξη της καπιταλιστικής οικονομίας.

Χρόνια μετά, ωστόσο, η τεχνολογία εξελίχτηκε πολύ· τα πράγματα αυτοματοποιήθηκαν, τα επαγγέλματα αραίωσαν και οι ‘εκλεκτοί’ λιγόστεψαν. Τώρα δεν μιλάμε πια για επάγγελμα· τώρα μιλάμε για σταδιο-δρομία: που πάει να πει ότι το επάγγελμα αλλάζει όπως αλλάζουμε κι εμείς. Άρα, στον επαγγελματικό μας δρόμο υπάρχουν στάδια και εξέλιξη κι εμείς πρέπει να έχουμε εξέλιξη επίσης. Ανάπτυξη

¹ Δημοσιεύτηκε στην *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

² Σύμφωνα με την ‘επικοινωνία ως παράσταση’ που προωθεί η συγγραφέας, την εισήγηση παρουσίασε ως διάλογο ανάμεσα σε δύο συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο ρόλο του **Λόγου** και του **Αντιλόγου**.

³ Στο θέμα των λειτουργιών της εργασίας, καθώς και στο ζήτημα ‘ανεργίας και παιδείας’ αναφερόμαστε στο Κοσμίδου-Hardy 1997.

προσωπική χρειάζεται: δια βίου το λένε· «γηράσκω δ' αεί πολλά διδασκόμενος» και «γνώθι σ' αυτόν»! Να τι χρειάζεται σήμερα. Πρέπει να ξεχάσουμε το *μονοδιάστατο άνθρωπο*· η λογική του μέλλοντος θέλει τον ολικά μορφωμένο άνθρωπο. Η λογική του μέλλοντος θέλει αυτόν που μαθαίνει πώς να μαθαίνει και, πρώτα απ' όλα να μαθαίνει αυτόν το 'γνωστό άγνωστο': τον εαυτό του δηλαδή. Θέλει αυτόν που ξέρει ποιος είναι, που τάχει 'βρει' με τον εαυτό του και που βάζει υψηλό στόχο την προσωπική του ανάπτυξη· την ανάπτυξη του δυναμικού του· την ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του· την ολική και δια βίου ανάπτυξη! Σημαντικός στόχος. Τι το καλύτερο από το να φρεσκάρουμε τη μνήμη μας και να θυμηθούμε τον άνθρωπο! Αναγνώριση της αξίας του ανθρώπου! Χωρίς αυτόν δεν γίνεται τίποτε! Δεν μπορεί να πάει μπροστά ο εργασιακός οργανισμός! Δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί η χαοτική αβεβαιότητα με ανθρώπους που πάσχουν από ανασφάλεια και θέλουν σταθερότητα, μονιμότητα, στασιμότητα όταν παντού υπάρχει αστάθεια και αλλαγή. Ρίσκο! Πρέπει να μπορείς να πάρεις ρίσκο για νέους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς προσανατολισμούς όταν τα 'πάντα ρει'. Πρέπει να βγούμε λοιπόν από το 'λήθαργο' της στασιμότητας! Πρέπει να συμφιλιωθούμε με την αλλαγή από το γνωστό στο άγνωστο, με τις διαρκείς μεταβάσεις, με το απρόβλεπτο, με την αλλαγή. Και τάχα δεν είναι ωραία αυτή η οπτική; Δεν είναι ωραίο το απρόβλεπτο; Τι είναι δηλαδή η ζωή χωρίς αλλαγές, χωρίς ανανέωση; Τι είναι η ζωή ρουτίνας; Κοιτάξτε! Ίσως τώρα είναι η ευκαιρία να γίνει κέντρο του κόσμου ο άνθρωπος! Αυτόν θέλει η σύγχρονη πραγματικότητα. Αυτόν χρειάζεται η οικονομία. Επιτέλους! Ας πάρουμε την ευκαιρία τώρα που αναγνωρίστηκε η αξία του! Μοναδική ευκαιρία!

Ο Αντί-Λογος:

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

- Πώς, ξαφνικά, να ξεχάσει κανείς το 'κάλεσμα', την 'υπόσχεση' για τη 'γη της επαγγελίας';
- Πώς να μην αισθάνεται ότι δεν ανήκει στους 'εκλεκτούς', όταν δεν είναι προορισμένος για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα;
- Πόσο εύκολο είναι να μην αισθάνεται ότι ανήκει στους 'καταδικασμένους';
- Αν η προσήλωση σε ένα επάγγελμα εκφράζει 'αρετή' και 'προκοπή', πώς να μην αισθάνεται 'στιγματισμένος', όταν δεν του διατίθεται πλέον ένα πεδίο, ένα επάγγελμα για να εκφράσει την όποια αρετή διαθέτει;
- Πώς να πειστεί ότι η 'σταδιο-δρομία', δηλαδή η 'εξελικτική διαδοχή εργασιακών εμπειριών' κατά την πορεία του χρόνου συνδέεται με τη δική του αναπτυξιακή πορεία στο ταξίδι της ζωής, μέσα από την ενασχόλησή του με ένα είδος –ή και είδη- εργασίας που δίνει νόημα και ικανοποίηση στη ζωή του ή ότι, αντίθετα, δεν σχετίζεται με αποσπασματικά είδη εργασίας τα οποία θα κληθεί να υπηρετήσει για να είναι απλά 'απασχολήσιμος' και όχι 'εκλεκτός'; Επομένως,

- Πόσο εύκολο είναι το ‘πέραςμα’ από τη λογική του ‘επαγγέλματος’ σε εκείνη της ‘σταδιοδρομίας’;
- Γιατί θυμηθήκαμε σήμερα το Σωκράτη είτε ως όνομα του μεγάλου Ευρωπαϊκού Προγράμματος ΣΩΚΡΑΤΗΣ για την παιδεία, είτε το «γνώθι σ’αυτόν» και το «γηράσκω δ’αεί πολλά διδασκόμενος» και τη δια βίου παιδεία; Μήπως γιατί έχει γίνει πλέον συνείδηση ότι μια κοινωνία, ένα σύστημα, για να είναι υγιές πρέπει να στηρίζεται σε ανθρώπινα ‘υποσυστήματα’ που έχουν υψηλό επίπεδο παιδείας και μόρφωσης; Το τελευταίο ερώτημα είναι μάλλον ρητορικό. Αποτελεί παράλληλα μια προβληματική που πρέπει να απασχολήσει τους έχοντες άμεση ευθύνη για τα πολιτικά δρώμενα χωρίς να απαλλάσσει, ωστόσο, το κάθε πολιτικό δρων υποκείμενο από το προσωπικό μερίδιο ευθύνης⁴.

Ο Λόγος: Μα, η ‘στρατηγική της Λισσαβόνας’ ξέρεις τι λέει; ‘Επένδυση στον άνθρωπο και στη γνώση’!

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

Ο Λόγος: Όχι, όχι, δεν κατάλαβες καλά: Το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς τονίζει την ανάγκη για γνώση του εαυτού (αυτογνωσία) και για γνώση του κόσμου που μας περιβάλλει (κοινωνιογνωσία) και, μάλιστα, προτείνει να προωθήσουμε τους στόχους αυτούς και στο σχολείο μέσα από όλα τα μαθήματα.

Ο Αντί-λογος: Μόνο που αναρωτιέμαι αν ξέρουν οι νομοθέτες, οι ‘οριοθέτες’, οι ‘ειδικοί’ τι ακριβώς θα πει ‘αυτογνωσία – ή και κοινωνιογνωσία’ και αν, λέω αν, πειραματίζονται; τότε θα παίξουν πολλοί ‘πάνω στου κασιδιάρη το κεφάλι’.

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

Ο Αντί-λογος: Ξέρω για τη Συμβουλευτική και το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ξέρω το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο. Ξέρω ότι για να λειτουργήσω ως Σύμβουλος πρέπει να δουλέψω με τον εαυτό μου.

Ο Λόγος: Ξέρεις και τεχνικές; Ξέρεις και δεξιότητες;

Ο Αντί-λογος: Μη μου πεις τώρα να σου πω όσα λένε αυτοί που παπαγαλίζουν βιβλία και νομίζουν ότι με το να πάρουν απλά ένα χαρτί που να λέει ότι τέλειωσαν μια Σχολή είναι και Σύμβουλοι:

Άκου! Ξέρεις πόσες είναι οι τεχνικές στη Συμβουλευτική; 51 σου λένε! Ξέρεις πόσες είναι οι δεξιότητες; 102 σου λένε! Η συμβουλευτική σχέση μετατρέπεται σε απλή τεχνική με τη μέθοδο της ‘συνέντευξης’. Βήμα 1^ο: Χαιρετάς τον πελάτη-συμβουλευτόμενο: Άκου τεχνική! Ευρεσιτεχνία! Δηλαδή αλλιώς δεν θα τον χαιρέταγα; Βήμα 2^ο: Κάνεις τη σχέση! Έτσι γίνονται οι σχέσεις; Βήμα 3^ο: ..

⁴ Για το ζήτημα της ευθύνης βλ. Barnes, 2000, στο Κοσμίδου-Hardy 2008.

Ο Λόγος: Άσε, άσε τα βήματα και τους ‘βηματοδότες’! Εσύ τώρα τι θες να μας πεις; Τι αντιπροτείνεις;

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

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

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

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

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

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

Ο Αντί-Λογος: Και για τον κλάδο και για μας! Πρέπει να καθαρίσει το ‘τοπίο’. Και το ‘νυστέρι’ της εγχείρησης, για να καθαριστούν σε βάθος τα ‘αμαρτήματα’ του παρελθόντος, πρέπει να πάει βαθιά. Να μη μείνουμε στην επιφάνεια! Δηλαδή, ΝΙΨΘΝ ΑΝΟΜΗΜΑΤΑ ΜΗ ΜΟΝΑΝ ΟΨΙΝ!

Ο Λόγος: Ηρέμησε, αυτό εννοώ και εγώ!

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

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

Ο Αντί-Λόγος: Γι αυτό σου λέω. Πως λειτουργούν αυτά τα κέντρα; Ποιος τα νομιμοποιεί; Ποιος τα ελέγχει; Ποιος τα ελέγχει αυτά τα κέντρα;

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

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

Ο Λόγος: Κατάλαβα! Μ' άλλα λόγια, ποιος θα 'φυλάει τους φύλακες';

Κυρίες και κύριοι,

Η Έλενα Μαστοράκη και η Φιλιά Μπέσκου μόλις μας παρουσίασαν μερικά μόνον, αλλά βασικά, ζητήματα τα οποία πρέπει να μας απασχολήσουν σχετικά με την πρόκληση της Λισσαβόνας. Μια πρόκληση που, σε εποχή που χαρακτηρίζεται από τον καταναλωτισμό –ακόμη και από την κατ-ανάλωση της ταυτότητας-, την αποξένωση, τον άκρατο ανταγωνισμό, την ανεργία, την εξω-φρενική ταχύτητα που δεν δίνει πολλά περιθώρια για κριτική σκέψη, την πενία διαχρονικών αξιών, μας αφυπνίζει από τον υπαρξιακό μας λήθαργο και μας θυμίζει την κατεξοχήν αξία: τον άνθρωπο!

Μια 'συμπαντική συνομωσία', όπως την αποκαλώ, μας υποχρεώνει να θυμηθούμε την αξία αυτή, γιατί στον καιρό της αβεβαιότητας, της ρευστότητας, των πολλαπλών αλλαγών, των μεταβάσεων και αντιφάσεων, της χαοτικής αστάθειας, καμιά επιχείρηση και καμιά οικονομία δεν μπορεί να είναι ανταγωνιστική και βιώσιμη αν δεν στηριχτεί στο έμ-ψυχο δυναμικό της: στον εργαζόμενο.

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

Έμφαση τα τελευταία χρόνια δίνεται στον ηγέτη ενός οργανισμού. Ο ρόλος του ηγέτη αλλάζει με τα χρόνια και αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για όσους έχουν ή παίρνουν ηγετικούς ρόλους. Μέσα από το σχήμα που ακολουθεί βλέπουμε την εξελικτική διαδρομή σε μορφές ηγεσίας και ηγέτη,

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

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

Προσαρμογή από το: Daft 2005

Εποχή 1. Έτσι, στην *προ-βιομηχανική εποχή* είχαμε μικρούς οργανισμούς όπου υπήρχε ένας ηγέτης για τους εργαζόμενους (κυρίως φίλους και συγγενείς και όχι πάντα επιλεγμένους για τα προσόντα τους). Το μέγεθος του οργανισμού και η σταθερότητα του περιβάλλοντος διευκόλυνε την άσκηση ελέγχου από ένα άτομο και η έμφαση δινόταν στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ηγέτη-ήρωα.

Εποχή 2. Περάσαμε αργότερα σε μια άλλη εποχή. Στην εποχή αυτή, παρόλο που ο κόσμος παραμένει σταθερός, οι οργανισμοί μεγαλώνουν και απαιτούνται κανόνες και άλλες διαδικασίες διοίκησης. Αναδύεται, λοιπόν, η ιεραρχία και η γραφειοκρατία. Η ιεραρχία δημιουργεί μηχανισμούς εποπτείας και ελέγχου μέσα από μια απρόσωπη προσέγγιση της ηγεσίας. Οι εργαζόμενοι δεν ενθαρρύνονται να σκέπτονται, αλλά να κάνουν ό,τι αποφασίζεται από άλλους. Η έμφαση βρίσκεται στη λεπτομέρεια και όχι στο όλο. Επομένως, στο πλαίσιο αυτό αρκεί η λογική διοίκηση όπου ο ηγέτης οργανώνει τα πάντα εκ των προτέρων για να πραγματοποιηθούν αυτά σε ένα περιβάλλον σταθερό.

Εποχή 3. Αργότερα, ξαφνικά ο κόσμος παρουσιάζεται ασταθής, πράγμα το οποίο δημιουργεί σοκ. Με το εμπάργκο του ΟΠΕΚ το 1972-73 και, στη συνέχεια, με το διεθνή ανταγωνισμό στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης τη δεκαετία του '80 και στις αρχές της

δεκαετίας του '90, τα ηγετικά στελέχη και η διοίκηση διαπιστώνουν ότι το περιβάλλον είναι χαοτικό. Οι Ιάπωνες κυριαρχούν στο χώρο του εμπορίου με βάση ένα μοντέλο διοίκησης ενός οργανισμού που βασίζεται στη συμμετοχική ηγεσία και στη δόμηση της επιχείρησης ως μιας μορφής οικογένειας. Μετά από αρχική σύγχυση και σπασμωδικές αντιδράσεις φάνηκε η αξία της συμμετοχικής ηγεσίας στις επιχειρήσεις στην Ευρώπη και στη Β. Αμερική. Η έμφαση βρίσκεται στη στήριξη και στην ενδυνάμωση των εργαζόμενων, στην αποδοχή της διαφορετικότητας και στην οριζόντια, ανοιχτή επικοινωνία. Παρ' όλα αυτά, αρκετοί ηγέτες είναι ακόμη παγιδευμένοι σε μια εργαλειακή λογική του παρελθόντος που δομεί τον κόσμο ως κάτι που χαρακτηρίζεται από σταθερότητα.

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

- να διδάσκεται και να μαθαίνει
- να ασκεί επιρροή στους άλλους μέσα από όραμα και οριζόντιες σχέσεις και όχι μέσα από την άσκηση εξουσίας πάνω τους
- να επιλύει προβλήματα σε συνεργασία με τους άλλους
- να προωθεί την ανάπτυξη όλου του οργανισμού μέσα από την οργάνωση και λειτουργία του ως κοινότητας που μαθαίνει διαρκώς και εδώ αναδύεται και Στρατηγική της Λισσαβόνας.

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

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

- Θετική αυτοαντίληψη, υψηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση έτσι, ώστε να έχει κανείς αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας που θα του επιτρέψει να γίνεται ευέλικτος στο πλαίσιο μιας πραγματικότητας όπου 'τα πάντα ρει', ανοιχτός στο διαφορετικό με μια αίσθηση κοσμοπολίτικη, ικανός να προσαρμόζεται κριτικά και δυναμικά στις αλλαγές και να μην περιορίζεται σε μια ταυτότητα του 'μονοδιάστατου' ανθρώπου, ικανός επίσης να μεταφέρει τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που αναπτύσσει σε ποικίλα πλαίσια μέσα από μια διάθεση να αναπτύσσεται και να μαθαίνει δια βίου.
- Δημιουργία ουσιαστικών κινήτρων για την εξασφάλιση ποιοτικών και περισσότερων προσόντων,
- Ανάπτυξη των ικανοτήτων και άσκηση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την επιβίωση. Πιο συγκεκριμένα⁵ τέτοιες ικανότητες και δεξιότητες ζωής (life skills) είναι και οι ακόλουθες: διαπροσωπικές, συνεργασίας, γνωστικές και επικοινωνιακές, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων, ενεργού αναζήτησης, κριτικής ανάγνωσης και στρατηγικής οργάνωσης της πληροφορίας, πρωτοβουλίας και αποτελεσματικότητας, δικτύωσης⁶

Αυτές οι ιδιότητες –ή στάσεις ζωής- απαιτούνται τόσο στο γενικότερο σύγχρονο πολιτισμικό και κοινωνικό σκηνικό όσο και στο πλαίσιο μιας αναπτυξιακής, σύγχρονης

⁵ Αναλυτικότερα αναφερόμαστε και στο Κοσμίδου-Hardy 1997β, 2002, 2005.

⁶ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy, 2005.

οικονομίας και –σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες στο χώρο των επιχειρήσεων⁷- αυτές φαίνεται να ζητούν οι υπεύθυνοι προσλήψεων καθώς και ηγετικά στελέχη της διοίκησης σύγχρονων εργασιακών οργανισμών (ό.π.) με στόχο να μπορεί μια επιχείρηση να γίνει ανταγωνιστική και να επιβιώσει μέσα από την επένδυση στο ‘ανθρώπινο κεφάλαιο’. ‘Επένδυση στον άνθρωπο’, λοιπόν, φαίνεται ότι είναι το μήνυμα που έρχεται από την πλευρά της οικονομίας.

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

Αν, λοιπόν, το μήνυμα για επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο φαίνεται ότι εμπορευματοποιεί τον άνθρωπο για να γίνει απασχολήσιμος, αν φαίνεται ότι η παιδεία με τον τρόπο αυτό ‘επ-ενδύει’ στον άνθρωπο για να ακολουθήσει ή να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της οικονομίας και της παραγωγής, θα πρέπει μάλλον να θυμηθούμε ότι η ιδέα του ανθρώπου που αναπτύσσεται και εξελίσσεται δια βίου δεν είναι καθόλου καινούργια. Το ‘καινούργιο’ είναι ότι σήμερα η παιδεία ακολουθεί τις ‘ανακαλύψεις’ στο χώρο της οικονομίας, αντί να γίνεται το αντίθετο, όταν βέβαια η παιδεία είναι γνήσια και ουσιαστική. Αυτό, ωστόσο, που φαίνεται να ζητάει από το εργαζόμενο άτομο σήμερα η οικονομία και η αγορά εργασίας δεν είναι μια στενή εξειδίκευση και/ή κατάρτιση, η οποία, μάλιστα, πρέπει να διαρκεί για πάντα. Ζητάει αντίθετα από το άτομο, πέρα από τη στενή εξειδίκευση ή ειδίκευση και την πιστοποίησή της, να αναπτύσσεται, να αλλάζει, να έχει επίγνωση των δυνατοτήτων και του δυναμικού του, να έχει επίσης επίγνωση του διαρκώς μεταβαλλόμενου κόσμου, να είναι ικανό να παίρνει αποφάσεις που στηρίζονται σε πολύπλοκα δεδομένα, να αντιμετωπίζει επερχόμενες μεταβάσεις και να μπορεί να μαθαίνει διαρκώς.

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

Το μέλλον, λοιπόν, φαίνεται να απαιτεί μια δημιουργική επιστροφή στο παρελθόν για να αντλήσει κριτικά από τις πηγές της σοφίας του. Δεν είναι τυχαίο ότι θυμηθήκαμε ξαφνικά το Σωκράτη, το γνωστό Δελφικό ρητό ‘γνώθι σ’ αυτόν’ ή το ‘γηράσκω δ’ αεί πολλά διδασκόμενος’. Το κρίσιμο ζήτημα για μας είναι το αν μπορούσαμε να ‘θυμηθούμε’ το μέλλον αντλώντας πράγματι κριτικά από το παρελθόν.

Συμπερασματικά ...

Οι κινήσεις και οι δράσεις που παρατηρούμε προς την κατεύθυνση της πραγματοποίησης της προοπτικής και των προτεραιοτήτων της Στρατηγικής της

⁷ Βλ., για παράδειγμα, Arthur et al 1989 στο Κοσμίδη-Hardy 1993.

Λισσαβόνας για επένδυση στον άνθρωπο και στη γνώση, φαίνονται μάλλον αποσπασματικές, ασύνδετες και ασυντόνιστες στο πλαίσιο μιας εκ-παίδευσης –αλλά και κατάρτισης- που –μέσα από το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της- δείχνει να έχει αναχρονιστικό προσανατολισμό και να χαρακτηρίζεται από την απουσία υποδομής, κριτηρίων και δεικτών ολικής ποιότητας· μιας εκπαίδευσης που έτσι δημιουργεί την εντύπωση ότι μάλλον ‘παιδεύει’, παρά εκπαιδεύει.

Κλείνοντας τη συζήτηση αυτή θέλουμε να τονίσουμε τα εξής ως προς τη Συμβουλευτική και τον ΣΕΠ:

- Οι στόχοι της αυτογνωσίας – κοινωνιογνωσίας αναδεικνύουν την ευθύνη των συμβούλων, και την ευθύνη των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού ειδικότερα, να προωθήσουν αυτού του είδους της γνώση.
- Για την προώθηση αυτής της γνώσης ένα βασικό μέλημα είναι να διασφαλίσουμε τη γνώση που πρέπει να έχουν οι ίδιοι οι σύμβουλοι.
- Βασικό με το προηγούμενο είναι η διασφάλιση της ποιότητας της γνώσης που υποτίθεται ότι παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ή κατάρτισης συμβούλων στο πλαίσιο μεταπτυχιακών προγραμμάτων, σεμιναρίων, Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων κτλ. Εκτός και εάν θεωρούμε πως όποιος θέλει, κάνει ό,τι θέλει, διδάσκει ό,τι και όπως θέλει και πιστοποιεί ό,τι θέλει με την προϋπόθεση ότι διαθέτει την εξουσία να κινεί αποφάσεις και διατάξεις. Μέσα από το διάλογο της Έλενας και της Φιλιάς, αναδεικνύονται κάποια ζητήματα σοβαρά, για όποιον, βέβαια, θέλει να δει καθαρά το μήνυμα ...

Ο Λόγος: Ποιοι νομιμοποιούνται να παράγουν γνώση;

Ο Αντί-Λογος: Ποιοι πιστοποιούν αυτή τη γνώση

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

Ο Αντί-Λογος: Πόσο αξιοκρατικά έχουν τοποθετηθεί στις θέσεις των κρινόντων και των πιστοποιούντων;

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

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

Αν δεν απαντήσουμε σε τέτοια και αντίστοιχα ερωτήματα με σοβαρότητα και αίσθηση ευθύνης, αν δεν κάνουμε πράξη οι ίδιοι τα όσα ζητούμε να κάνουν οι άλλοι, αν δεν επενδύσουμε στον εαυτό μας και στη δική μας γνώση, αν δεν επιτρέψουμε να αναδυθούν στις κατάλληλες θέσεις όλοι όσοι έχουν ήδη επενδύσει στο ανθρώπινο κεφάλαιό τους και στη γνώση, αν δεν συνειδητοποιήσουμε τις τεράστιες οικονομικές και πολιτικές διαστάσεις της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού,

τότε μάλλον δεν μπορούμε να πείσουμε τους άλλους ότι ασπαζόμαστε τη Στρατηγική της Λισσαβόνας και ότι την προωθούμε στρατηγικά και με σοβαρότητα. Στην περίπτωση αυτή δεν νομιμοποιούμαστε να μιλούμε για επενδύσεις σε ανθρώπους, γνώση και αξίες.

Θα βοηθήσουμε, άραγε, κάποια στιγμή, να βελτιωθούν τα πράγματα ή θα συνεχίσουμε να χρησιμοποιούμε, με στρουθοκαμηλισμό κάποιες φορές, και με αδιαφορία για τις κοινωνικές συνέπειες των προσωπικών μας φιλοδοξιών και συμφερόντων που πασχίζουμε να εκπληρώσουμε; Θα αναλάβουμε με αυτογνωσία την ευθύνη που οφείλουμε προς τα κοινά ή θα χρησιμοποιούμε απλά, με γλώσσα φαρισαϊκή, ‘σλόγκαν’ χωρίς αντίκρισμα;

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

Η Συμβουλευτική και ο ΣΕΠ ξεκάθαρα σχετίζονται με ιδεολογίες και είναι θεσμοί και κλάδοι με πολιτικές διαστάσεις και με τεράστιες συνέπειες για την κοινωνία, για την οικονομία, για την Ελλάδα, για την Ευρώπη.

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

Η πρόκληση για την πραγματοποίηση της επένδυσης στον άνθρωπο και στη γνώση θέλει άμεσα τις απαντήσεις μας, τις δράσεις και τις αντι-δράσεις μας, το **Λόγο** και τον **Αντί-Λόγο**, γιατί οι καιροί είναι πονηροί και πια δεν περιμένουν.

Επί-Λογος

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

Λόγος: Μια φορά κι έναν καιρό

Αντί-Λογος: ...και ζήσανε αυτοί καλά κι εμείς ;

Να είστε όλες και όλοι καλύτερα!

Βιβλιογραφικές παραπομπές

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (1993), «Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο ΣΕΠ και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Αθήνα (σσ. 84-110), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: “Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997) «Ανεργία και Παιδεία». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **40-41**. 12-16.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998) «Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος στη Διδακτική-Μαθησιακή Συνάντηση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **46-47**. 33-63.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002), «Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο», στο Κοσμίδου-Hardy Χρ. κ.ά, (επιμ.) «*ΣΥΝΘΕΣΗ: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία*». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ.(41-62)Κοσμίδου-Hardy, Χρ., (2008), *Θεωρητικά ζητήματα για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο για το Πρόγραμμα. με τίτλο Συμβουλευτικοί Ορίζοντες για τον Σχολικό Προσανατολισμό – ΣΟΣ Προσανατολισμός, Αθήνα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ (2005), (επιστημονική επιμέλεια). *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τον Τομέα της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης* Αθήνα: Επτάλοφος. Εκτός από την επιμέλεια στο δίτομο αυτό έργο περιλαμβάνονται οι εξής εργασίες μου: α. Πρόλογος, β. «Δεξιότητες Συμβουλευτικής: Κριτική, Ολική προσέγγιση», και γ. Επίλογος.