

Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης

Τόμ. 8 (2018)

8ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ



Υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και
Θρησκευμάτων

8^ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΧΑΡΙΣΜΑΤΙΚΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ

Ιδεολογικές – Πολιτικές – Ψυχολογικές – Παιδαγωγικές
Προϋποθέσεις Εκπαίδευσης Χαρισματικών Ατόμων

ΤΟΜΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ
ISSN: 2529-1157

Σε Συνεργασία με την Ένωση Ελλήνων Φυσικών και την
Ελληνική Μαθηματική Εταιρεία
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ DIVANICARAVEL
14-17 Ιουνίου 2018

**Εργασιακός και σχολικός εκφοβισμός: Κοινά
χαρακτηριστικά και τρόποι συμβουλευτικής
παρέμβασης.**

Κωνσταντίνα Αναγνώστου, Εμμανουήλ Σκορδιαλός

doi: [10.12681/edusc.2652](https://doi.org/10.12681/edusc.2652)

Βιβλιογραφική αναφορά:

Αναγνώστου Κ., & Σκορδιαλός Ε. (2020). Εργασιακός και σχολικός εκφοβισμός: Κοινά χαρακτηριστικά και τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 8, 31–40.
<https://doi.org/10.12681/edusc.2652>

Εργασιακός και σχολικός εκφοβισμός: Κοινά χαρακτηριστικά και τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης.

Αναγνώστου Κων/να, Κοινωνιολόγος, Εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής

dinaanagnostou@yahoo.gr

Σκορδιαλός Εμμανουήλ, Επιστημονικός Συνεργάτης ΑΣΠΑΙΤΕ,

Υπ. Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Αθηνών

manoskor@primedu.uoa.gr

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται διεθνώς αυξημένο ερευνητικό ενδιαφέρον για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού που στην Αγγλόφωνη βιβλιογραφία αναφέρεται ως mobbing . Το ίδιο ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζει και ο σχολικός εκφοβισμός γνωστός ως bullying. Όπως όλα τα κοινωνικά φαινόμενα, έτσι και τα παραπάνω μεταβάλλονται με το πέρασμα των χρόνων και διαμορφώνονται σύμφωνα με τα δικά τους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (ποιοτικά και ποσοτικά), τη συχνότητα, την ένταση και τις μορφές με τις οποίες εμφανίζονται. Η άσκηση τέτοιων εκφοβιστικών συμπεριφορών καθιστά τον σχολικό και εργασιακό χώρο ένα εχθρικό και τοξικό περιβάλλον, το οποίο αντανακλά μια οργανωσιακή κουλτούρα η οποία βασίζεται στην καταστρατήγηση των σχολικών και εργασιακών δικαιωμάτων και στην παραβίαση του άγραφου κώδικα θεμιτής σχολικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς. Η παρούσα μελέτη φιλοδοξεί να διερευνήσει τις ποικίλες εκφάνσεις του φαινομένου και τη σχέση που υπάρχει μεταξύ εργασιακού και σχολικού εκφοβισμού. Εκτός από τα παραπάνω θα δοθεί έμφαση πώς η συμβουλευτική βοηθά στην αντιμετώπιση του mobbing και bullying και ποιοι είναι οι ειδικοί που μπορούν να συνεισφέρουν στην καταπολέμηση του φαινομένου και με ποιον τρόπο.

Λέξεις κλειδιά: σχολικός και εργασιακός εκφοβισμός; Σχολείο; Εργασία; Συμβουλευτική

Abstract

Over recent years the research interest concerning the phenomenon of intimidation in the workplace, referred as mobbing in English bibliography, has increased on an international level. The same is true for the phenomenon of school intimidation, known as bullying. Like all social phenomena, these two are constantly changing and reshaped throughout the years according to their own special features (qualitative and quantitative) , their frequency, intensity and forms in which they appear. Because of such behaviors of intimidating nature, schools and workplaces are turned into hostile and toxic environments which reflect an organizational culture that is based on the violation both of school and workplace rights and the unwritten code of fair behavior. This study aspires to examine the various aspects of the phenomenon as well as the relation between mobbing and bullying. Also, great emphasis will be given on how consulting can assist in the overcoming of these phenomena, as well as who are the experts that can aid this attempt and in which ways.

Keys words: bullying; Mobbing; School; Job; consultancy

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει ένα ιδιαίτερα αυξημένο ερευνητικό και ακαδημαϊκό ενδιαφέρον για το φαινόμενο του εκφοβισμού δεδομένων των διαστάσεων που λαμβάνει και των επιπτώσεων του. Ουσιαστικά όμως το φαινόμενο ερευνήθηκε μετά τη δεκαετία του 1970 στις Σκανδιναβικές χώρες και συγκεκριμένα στη Νορβηγία από τον καθηγητή ψυχολογίας Ölweus. Ο όρος σχολικός εκφοβισμός και βία, χρησιμοποιείται για να περιγράψει μια κατάσταση κατά την οποία εκτελείται εσκεμμένη, απρόκλητη, συστηματική και επαναλαμβανόμενη βία και επιθετική συμπεριφορά με σκοπό την επιβολή, την καταδυνάστευση και την πρόκληση σωματικού και ψυχικού πόνου σε συμμαθητές από συμμαθητές τους, στα πλαίσια μιας διαπροσωπικής σχέσης που χαρακτηρίζεται από δυσαναλογία εξουσίας, εντός και εκτός σχολείου. Μέσα σε αυτήν την κατάσταση οι θύτες συχνά χαρακτηρίζονται ως «οι ισχυροί» οι οποίοι αισθάνονται ότι θα αντλήσουν μέσα από αυτές τους τις πράξεις κάποιο όφελος, όπως ευχαρίστηση, κύρος ή ακόμα και υλικές απολαβές ενώ τα θύματα κατέχουν τη θέση του «αδύναμου» αποδέκτη των βίαιων αυτών επιθέσεων μην μπορώντας να προστατέψουν με ουσιαστικό και ριζικό τρόπο τον εαυτό τους. Αυτός ο ορισμός είναι πολύ εύστοχος, αναλυτικός και περιγράφει θα έλεγε κανείς με μεγάλη ακρίβεια ένα επίσης φαινόμενο που λαμβάνει επικίνδυνες διαστάσεις τα τελευταία χρόνια του εργασιακού εκφοβισμού. Από τα τέλη της δεκαετίας του 90 η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας κίνησε το ερευνητικό ενδιαφέρον της επιστήμης και θεωρείται μία από τις πιο σοβαρές μορφές παρενόχλησης στον χώρο εργασίας με έντονα διαβρωτική και τοξική επίδραση στο εργασιακό περιβάλλον. Ο πρώτος ερευνητής που ασχολήθηκε επιστημονικά με το πρόβλημα αυτό είναι ο Heinz Leymann, ένας Σουηδός ψυχολόγος που δανείστηκε τον όρο mobbing από τη ζωολογία, και συγκεκριμένα απ' τις έρευνες του Konrad Lorenz. Αυτός ο όρος, που στην κυριολεξία σημαίνει «να δημιουργήσεις ένα πλήθος γύρω από κάποιον ώστε να του επιτεθείς», ορίζει τη συμπεριφορά κάποιων ειδών ζώων που επιτίθενται σε ένα μέλος της ομάδας που, για διάφορους λόγους, πρόκειται να αποβληθεί. Με τον όρο «παρενόχληση στο χώρο της εργασίας» πρέπει να εννοήσουμε κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα. Πιο συγκεκριμένα, «η απασχόληση βιώνεται ως απάνθρωπη, και οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον και αντιμετωπίζουν απαιτήσεις ασυμβίβαστες με την εργασία χωρίς να έχουν τις φυσιολογικές δυνατότητες για να τις αντιμετωπίσουν».

Σύγκριση και κοινά χαρακτηριστικά των δυο φαινομένων

Με βάση τη βιβλιογραφική αναφορά των φαινομένων είμαστε σε θέση να αναφέρουμε κάποια κοινά χαρακτηριστικά και σημεία που μας βοηθούν να έρθουμε πιο κοντά στην ερευνητική πρότερη υπόθεση.

Αξίζει να υπογραμμίσουμε τα παρακάτω:

- Ο σχολικός και εργασιακός εκφοβισμός έχουν σχεδόν κοινό ορισμό, άρχισαν να τα ερευνούν επιστημονικά μετά το 1980 και οι πρώτοι ερευνητές τους είναι από τις Σκανδιναβικές χώρες.
- Και στα δυο αυτά φαινόμενα έχουμε θύτες και θύματα με κοινά χαρακτηριστικά

□ Τόσο στο bullying όσο και στο mobbing το προφίλ των εμπλεκόμενων είναι ίδιο. Οι θύτες είναι συνήθως εγωιστές, ανεπαρκείς, ανασφαλείς, ανέντιμοι, χειριστικοί, και πειστικοί. Περιγράφονται ως παθολογικοί ψεύτες, με χαμηλή σχολική ή εργασιακή απόδοση, με σημαντική ικανότητα στην εξαπάτηση, χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής ανάπτυξης, έλλειψη ωριμότητας και ενσυναίσθησης και παθολογική ανάγκη για έλεγχο. Συχνά προέρχονται από μια δυσλειτουργική οικογένεια.

□ Επίσης κοινά χαρακτηριστικά παρουσιάζει και το προφίλ των θυμάτων. Έχουν ανεπτυγμένη μαθητική – εργασιακή κουλτούρα (υψηλή συνέπεια στις υποχρεώσεις του ρόλου τους ως μαθητές ή εργαζόμενοι), είναι ανήλικες (μαθητές) ή ενήλικες(εργαζόμενοι) με διαφορετική εθνικότητα, διαφορετικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά ή με κάποια μορφή αναπηρίας, έχουν Χηλή αυτοεκτίμηση, Ευαίσθητη προσωπικότητα και ελλιπές δίκτυο.

□ Εκτός από το θύμα και το θύτη και στα δυο αυτά φαινόμενα έχουμε και τους έμμεσα εμπλεκόμενους που είναι οι μαθητές ή εργαζόμενοι θεατές που σωμαίνονται και δεν αντιδρούν.

□ Κοινές είναι και οι συνέπειες των δύο φαινομένων. Τα θύματα εκδηλώνουν ψυχοπαθολογικά, ψυχοσωματικά και συμπεριφορικά προβλήματα. Αλλά και όλο το σχολικό ή εργασιακό περιβάλλον επηρεάζεται και γίνεται τοξικό και δυσλειτουργικό.

Ο εκφοβισμός σήμερα

Ο εκφοβισμός είναι σήμερα, ένα διάχυτο φαινόμενο που εκδηλώνεται σε διαφορετικά οργανωσιακά και κοινωνικά πλαίσια και αφορά τόσο τον ανήλικό όσο τον και ενήλικό πληθυσμό, αναδεικνύοντας τις πιθανές αλληλεπιδράσεις μεταξύ της εμπειρίας εμπλοκής σε επεισόδια εκφοβισμού κατά τη μαθητική ζωή στην ενηλικίωση. Εδώ και αρκετά χρόνια υπάρχουν σχετικές εμπειρικές ενδείξεις για τις εν λόγω αλληλεπιδράσεις. Ο Olweus είχε αποδείξει ότι οι μαθητές που εκφοβίζουν με οποιοδήποτε τρόπο τους συμμαθητές τους εντός και εκτός σχολείου είναι πιθανότερο ότι θα συνεχίσουν να το κάνουν και ως ενήλικες. Ένας άλλος εξίσου σημαντικός ερευνητής ο Smith σχολιάζοντας τις πιθανές συσχετίσεις μεταξύ σχολικού και εργασιακού εκφοβισμού αναφέρει πως οι αντιλήψεις που σχετίζονται με το φαινόμενο αυτό κατά τη διάρκεια της σχολικής ζωής είναι αναμενόμενο να επηρεάζουν τις συμπεριφορές που αναπτύσσονται σε ένα οργανωσιακό περιβάλλον, ενώ παράλληλα στην έρευνα που γίνεται για τον σχολικό εκφοβισμό όσον αφορά τα τυπικά χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων βρίσκει εφαρμογή και στην μελέτη που γίνεται για τον εργασιακό εκφοβισμό. Εδώ Θα ήθελα να τονίσω ότι οι εκφράσεις « είναι πιθανό», « προφανώς επηρεάζουν» κ.α. της χρησιμοποιώ γιατί ο μηχανισμός με τον οποίον οι προηγούμενες εμπειρίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά στην ενήλικη ζωή δεν είναι σαφής, δηλαδή δεν υπάρχει μια επαρκώς επιστημονικά τεκμηριωμένη μελέτη που να βεβαιώνει ότι το παιδί που έχει δεχτεί σχολικό εκφοβισμό ως θύμα θα λειτουργήσει προστατευτικά ως ενήλικας σε άλλα θύματα ή θα συνεχίσει να θυματοποιείται στο εργασιακό του περιβάλλον. Επίσης μεταξύ σχολικού και εργασιακού εκφοβισμού υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά σύμφωνα με τη Μαρία-Χριστίνα Τσιάμα, η οποία ισχυρίζεται ότι τα νεαρά άτομα που λόγω ανασφάλειας και πολλές φορές ανεπάρκειας εκφράζουν μια μη αποδεκτή αντικοινωνική συμπεριφορά και παρενοχλούν σε συστηματικά μεγάλο βαθμό τους συνομηλικούς τους, με την ανοχή ή την αδιαφορία του περιβάλλοντος, εδραιώνουν την πεποίθηση ότι αυτός είναι ένας αποδεκτός και λειτουργικός τρόπος επιβίωσης και αναπτύσσουν ανάλογα χαρακτηριστικά τα οποία είναι πολύ πιθανόν να τα οδηγήσουν σε παρόμοιες

συμπεριφορές ως προς τους συναδέλφους τους στον μελλοντικό εργασιακό τους χώρο προκειμένου να επιβληθούν και να αποκτήσουν τον έλεγχο. Η άσκηση σχολικής βίας από ένα παιδί, συνήθως, αποτελεί τον πρόδρομο προβατικής ή/και εγκληματικής συμπεριφοράς στο μέλλον. Συνήθως τα άτομα αυτά ως ενήλικες εμπλέκονται με το νόμο, υποπίπτουν σε κατάχρηση εθιστικών ουσιών, ναρκωτικά, αλκοόλ, κλπ., ενώ όταν παντρευτούν συχνά επιβάλλουν την άποψή τους, κακοποιώντας τις συζύγους και τα παιδιά τους. Δημιουργείται, λοιπόν, ένας φαύλος κύκλος εφόσον και τα ίδια μπορεί να είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Συμβουλευτική σχολικός και εργασιακός εκφοβισμός

Μεγάλος αριθμός ερευνών έχει δείξει ότι η εισαγωγή του Θεσμού της Συμβουλευτικής στα σχολεία και στους εργασιακούς χώρους μπορεί να αμβλύνει την έκταση του φαινομένου, καθώς οι σύμβουλοι μπορούν να δουλέψουν είτε ατομικά είτε ομαδικά με το έμψυχο υλικό και τις οικογένειες τους, δίνοντας έμφαση στα κοινωνικό-ψυχολογικά χαρακτηριστικά των θυτών, των θυμάτων αλλά και των θεατών.

Οι επαγγελματίες –ειδικοί που μπορούν να αναλάβουν το ρόλο του συμβούλου είναι οι εκπαιδευτικοί, οι εργασιακοί σύμβουλοι, οι ψυχολόγοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί καθώς και όλων των κοινωνικών και ανθρωπιστικών σπουδών με ειδικευση τη Συμβουλευτική έτσι ώστε να μπορεί σε κάθε περίπτωση να επιλέγει τα κατάλληλα εργαλεία, τις κατάλληλες τεχνικές και παρεμβάσεις.

Συμβουλευτική και σχολικός εκφοβισμός

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού

Ο εκπαιδευτικός καλείται να εκτελέσει καθημερινά εκτός από το εκπαιδευτικό του καθήκον και τη μεταλαμπάδευση των γνώσεων και την διαπαιδαγώγηση των παιδιών. Πιο συγκεκριμένα, καλείται να «δημιουργήσει χαρακτήρες» υπεύθυνους, με δεξιότητες Σελίδα 17 από 61 επίλυσης προβλημάτων και διαχείριση συναισθημάτων, με κριτική σκέψη και ηθικές αρχές, ώστε να ενταχθούν στην κοινωνία. Θεωρείται λοιπόν ξεκάθαρο ότι σε περιστατικά εκφοβισμού, διαδικτυακού ή μη, ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να προβαίνει σε συμβουλευτικές δράσεις με σκοπό την εξάλειψη των φαινομένων αυτών. Η συμβουλευτική παρέμβαση του εκπαιδευτικού μπορεί να πραγματοποιηθεί τόσο στον τομέα των διαπροσωπικών σχέσεων και συγκρούσεων όσο και ατομικά στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και τη δημιουργία μιας θετικής αυτοεικόνας. Ταυτόχρονα, ο εκπαιδευτικός καλείται να συνεργαστεί με την οικογένεια, και να δράσει συμβουλευτικά και υποστηρικτικά και στους γονείς των παιδιών, ώστε και αυτοί από την πλευρά τους να μπορέσουν να βοηθήσουν το παιδί να ξεπεράσει το πρόβλημα και να γνωρίζει πως θα πρέπει να το αντιμετωπίζει. Συνεπώς ο εκπαιδευτικός τη σήμερον ημέρα μετατρέπεται σε εκπαιδευτικό -σύμβουλο.

Μέθοδοι παρέμβασης

Οι μέθοδοι που δύναται να επιλέξει ένας σύμβουλος για να παρέμβει συμβουλευτικά σε περιστατικά εκφοβισμού τόσο διαδικτυακά όσο και συμβατικά αναλύονται παρακάτω. Αξίζει να σημειωθεί πως οι αναλυόμενες μέθοδοι παρέμβασης λειτουργούν και συμπληρωματικά μεταξύ τους, χρησιμοποιώντας στοιχεία από κάθε μέθοδο ώστε να επιτευχθεί μια πληρέστερη παρέμβαση.

Προσωποκεντρική Προσέγγιση

Η Προσωποκεντρική Προσέγγιση είναι δημιούργημα του ψυχοθεραπευτή και παιδαγωγού Carl Rogers και εστιάζει στην δυνατότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που τον απασχολούν, δεδομένου ότι το άτομο θεωρείται ικανό να λαμβάνει αποφάσεις και να κάνει επιλογές χωρίς κατεύθυνση από τον σύμβουλο. Ακρογωνιαίος λίθος της αλλαγής στην συμπεριφορά του ατόμου αποτελεί η συμβουλευτική σχέση, μέσω της οποίας θα επιτευχθεί η ενίσχυση των δυνάμεων του ατόμου.

Σύμφωνα με τους Geldard & Geldard (2004) τα χαρακτηριστικά της ορθής συμβουλευτικής σχέσης είναι

η συμφωνία,

η ενσυναίσθηση - « ικανότητα της εμπίωσης της κατάστασης του άλλου, [...], της κατανόησης και του μοιράσματος των συγκινήσεων, των σκέψεων και της συμπεριφοράς του άλλου ατόμου. Δηλώνει συναισθηματική συμμετοχή» (Μαλικιώση Λοίζου, 2003:296),

η άνευ όρων αποδοχή –σεβασμός,

- η μη κριτική στάση του θεραπευτή απέναντι στον θεράποντα.

Η Προσωποκεντρική Προσέγγιση του Rogers επηρέασε βαθέως τους τομείς της ψυχολογίας και της παιδαγωγικής. Στο σχολικό πλαίσιο, ο Rogers υποστήριξε πως ο δάσκαλος- σύμβουλος θα πρέπει να ενθαρρύνει το παιδί να κατανοήσει τις αξίες του και να κάνει τις δικές του προσωπικές επιλογές στα ζητήματα που το απασχολούν, εντός και εκτός εκπαιδευτικού πλαισίου (Παπακωνσταντίνου, 2011). Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην σχέση μαθητή και εκπαιδευτικού –συμβούλου, η οποία θα πρέπει να βασίζεται στα ανωτέρω περιγραφόμενα χαρακτηριστικά. Οι βασικότερες τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην Προσωπομετρική προσέγγιση είναι η αντανάκλαση του συναισθήματος, η διευκρίνιση των λεγομένων, η ενθάρρυνση για συνέχεια καθώς και η αυτοαποκάλυψη (αποκάλυψη των σκέψεων και συναισθημάτων αλλά και των εμπειριών του συμβούλου) (Χατζηχρήστου 2004 στο Χατζηιωάννιδης, 2014)

Οικολογική- Συστημική Προσέγγιση

Η Βεγιάνη αναφέρει για την Συστημική Προσέγγιση ότι « εντάσσεται στις θεωρίες του πλαισίου οι οποίες αναφέρουν ότι η ύπαρξη και η γνώση αποκτούν νόημα μόνο στο κοινωνικό, περιβαλλοντικό και ιστορικό πλαίσιο που εξετάζονται κάθε φορά». Το σύστημα αφορά ένα σύνολο διάφορων μερών και οποιαδήποτε αλλαγή επιφέρει αλλαγή σε ολόκληρο το σύστημα. Η συστημική προσέγγιση ασχολείται περισσότερο με τις δυναμικές που αναπτύσσονται μέσα στο σύστημα ενώ η οικολογική στην αλληλεπίδραση των συστημάτων μεταξύ τους. Ο συνδυασμός των δύο αυτών προσεγγίσεων ουσιαστικά καλύπτει ολιστικά τις αλληλεπιδράσεις και τις δυναμικές που αναπτύσσονται εντός και εκτός συστήματος. Συνεπώς λοιπόν, και για να έχει επιτυχία η συμβουλευτική παρέμβαση, θα πρέπει να μελετηθούν και να συνεργαστούν το σχολείο, η κοινότητα αλλά και η οικογένεια στην αντιμετώπιση του προκείμενου ζητήματος.

Βασικά στοιχεία της Οικολογικής- Συστημικής Προσέγγισης είναι η κυκλικότητα και η αλληλεπίδραση. Συνεπώς, σε κάθε σύστημα υπάρχει κυκλική σχέση δράσης και αντίδρασης μεταξύ των μερών του (άρα και δεν μελετάται ξεχωριστά η συμπεριφορά του κάθε μέρους αλλά η μεταξύ τους αλληλεπίδραση). Η έννοια της αλληλεπίδρασης

συνεπάγεται την επικοινωνία (λεκτική και μη) μεταξύ των μερών (Μπουχάγιερ, 2011). Συμπερασματικά, μια δυσλειτουργία στην συμπεριφορά κάποιου παιδιού στο σχολικό περιβάλλον, θεωρείται δυσλειτουργία όλου του συστήματος. Επιπροσθέτως, η Βεργέτη (2009) υπογραμμίζει τη σημασία των εννοιών της προσαρμογής και της αντιμετώπισης, όπου η προσαρμογή ορίζεται ως «η προσπάθεια των ατόμων για εξασφάλιση και διατήρηση αποτελεσματικής λειτουργικότητας στην καθημερινή συναλλαγή τους» (2009:36) ενώ η αντιμετώπιση «αναφέρεται στον τρόπο προσαρμογής του ατόμου σε νέες καταστάσεις» (2009:36). Η αντιμετώπιση του προβλήματος του διαδικτυακού σχολικού εκφοβισμού προϋποθέτει τόσο ατομική όσο και περιβαλλοντική αλλαγή, με την καθοδήγηση του συμβούλου και ατομικά και περιβαλλοντικά. Ο δάσκαλος σύμβουλος που επιλέγει να υιοθετήσει εξ ολοκλήρου ή μερικώς τη συστημική συμβουλευτική προσέγγιση μπορεί να επιλέξει από ένα εύρος τεχνικών και μεθόδων. Οι βασικότερες και πιο χρήσιμες τεχνικές είναι οι παρακάτω : «- αναπλαισίωση, δηλαδή η απόδοση μιας διαφορετικής μέχρι τώρα ερμηνείας ενός γεγονότος ή μιας συμπεριφοράς, - αναζήτηση και ο τονισμός ενός θετικού στοιχείου μέσα στη συμπεριφορά, - χρήση θετικών σχολίων, - ο εντοπισμός και η αποφυγή διπλών μηνυμάτων και τέλος - αποφυγή δημιουργίας αποδιοπομπαίων τράγων» (Χατζηχρήστου, 2004 στο Χατζηιωάννιδης, 2014)

Κονστρουκτιβισμός

Ο κονστρουκτιβισμός είναι μια γνωστική θεωρία , η οποία θέτει ως βάση της ότι ο καθένας οικοδομεί τη δική του γνώση, και ότι δεν υπάρχει μια πραγματικότητα αλλά πολλές, συνεπώς ο κάθε άνθρωπος νοηματοδοτεί και σηματοδοτεί την δική του αλήθεια και κοσμοαντίληψη βάσει των βιωμάτων και των εμπειριών του (Κατσιμάρδος, 2010). Καθημερινά οι εμπειρίες και τα βιώματα εμπλουτίζονται και Σελίδα 20 από 61 αλλάζουν, συνεπώς και η κοσμοαντίληψη του ατόμου συνεχώς μεταβάλλεται. Στην περίπτωση αυτή, Η θεωρία του κοινωνικό-πολιτισμικού πλαισίου με εκφραστή της τον Vygotsky «εστιάζει την προσοχή της στο ρόλο των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των παιδιών και θεωρεί τις αντιπαραθέσεις μεταξύ των μαθητών που συμμετέχουν σε μια ομάδα ως προϋποθέσεις για νοητικές αναδιοργανώσεις- εννοιολογικές αλλαγές» (Voigh 1996 στο Χατζημαθαίου, 2004). Αυτό σημαίνει ότι η συζήτηση και η αντιπαραθεση βοηθά στη δόμηση των ιδεών: η ανοιχτή συζήτηση και οι διαφωνίες έχουν βοηθητικό χαρακτήρα στη δημιουργία των προσωπικών απόψεων. Σύμφωνα με το Vygotsky, οι αρχικές πηγές για την αναδιαμόρφωση των υπάρχοντων γνώσεων προέρχονται από την κοινωνία (Rochelle, χ.χ. στο Χατζημαθαίου, 2004). Τα παιδιά συζητούν, στοχάζονται και ελέγχουν νοήματα στην εμπειρία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και οι ενήλικες (στην προκειμένη περίπτωση ο δάσκαλος) μπορούν να βοηθήσουν ώστε να δημιουργηθούν νοήματα που εντάσσονται στα πολιτισμικά δεδομένα.

Συμβουλευτική και εργασιακός εκφοβισμός

Συμβουλευτική παρέμβαση στο άτομο

Ο εργαζόμενος που δέχεται εργασιακό εκφοβισμό για να μπορέσει να αντιμετωπίσει το πρόβλημα θα πρέπει να το κάνει γνωστό και να το συζητήσει με συναδέλφους και με τον προϊστάμενό του (όταν δεν είναι αυτός ο θύτης). Ο λόγος είναι για να μπορέσει να το δημοσιοποιήσει και να μην το κρατάει μέσα του και τον «τρώει» , για να απαλλαγεί από το φόβο και να αποκτήσει τη χαμένη αυτοπεποίθησή του. Βέβαια αυτό δεν είναι πάντα εύκολο να γίνει γιατί το θύμα είναι ψυχικά και σωματικά εξαντλημένο και δυστυχώς δεν έχει τη δύναμη να αντιδράσει. Τότε θα πρέπει να του παραχθεί

ψυχολογική υποστήριξη μέσω της συμβουλευτικής σε ατομικό επίπεδο για να μπορέσει να βρει τη δύναμη να το αντιμετωπίσει.

Στη πρώτη συνεδρία που πάντα χρονικά κρατάει περισσότερο από το επιτρεπτό, ο σύμβουλος παίρνει ένα πλήρες ψυχοκοινωνικό ιστορικό με σκοπό για τη φύση και την έκταση της διαταραχής. Οι ερωτήσεις του συμβούλου έχουν κυρίως να κάνουν με το περιστατικό, τα ψυχοσυναισθηματικά και σωματικά συμπτώματα που έχει στο άτομο αυτή τη εκφοβιστική συμπεριφορά των θυτών πάνω του. Μετά το ιστορικό, ακολουθεί συζήτηση για τους στόχους και την εξέλιξη της συνεδρίας. Ο σύμβουλος θα πρέπει να δεσμεύσει κατά κάποιο τρόπο το συμβουλευόμενο ώστε να συμμετέχει ενεργά και να ενεργεί ως προς την αντιμετώπιση και λύση του προβλήματος. Ο σύμβουλος με βάση το πρόβλημα, την προσωπικότητα του θύματος αλλά και τις επιπτώσεις που έχει το mobbing πάνω του θα πρέπει να βρει το κατάλληλο μοντέλο συμβουλευτικής στο οποίο να έχει εμπειρία και να ξέρει να το χειρίζεται με επαγγελματισμό και υπευθυνότητα.

Τέσσερις είναι οι θεωρητικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου:

A) Αφηγηματική προσέγγιση σημαίνει το άτομο να αφηγηθεί την ιστορία της ζωής του προκειμένου να ξαναθυμηθεί παλιές εμπειρίες και τρόπους αντιμετώπισης και όχι με στόχο να αναμοχλεύσει εσωτερικές ψυχολογικές διεργασίες αλλά να φωτίσει συγκεκριμένη προβληματική σχέση ατόμου και κοινωνίας. Μ' αυτή τη μέθοδο ο θεραπευτής προσπαθεί να κάνει το άτομο να εσωτερικεύσει το πρόβλημα και να το δει έξω από αυτόν ως τρίτος χωρίς συναισθηματισμούς. Μ' αυτόν τον τρόπο η αφήγηση των εκφοβιστικών περιστατικών κάνει το άτομο να δει να γεγονότα με διαφορετικό μάτι καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης.

B) Γνωσιακή και Συμπεριφοριστική Προσέγγιση

Αυτή η προσέγγιση έχει να κάνει με τον τρόπο αντιμετώπισης που αντιλαμβάνονται τις εμπειρίες και τον εαυτό τους. Βασίζεται στην ιδέα ότι οι άνθρωποι δεν ενοχλούνται τόσο από τα ίδια τα γεγονότα όσο από την εντύπωση που σχηματίζουν γι' αυτά. Στόχος είναι η αποσαφήνιση εσφαλμένων γνωσιακών διεργασιών. Οι ενοχές ότι αυτός φταίει καθώς και ότι περιμένουν κάποιον άλλον να τους βοηθήσει είναι παράλογες σκέψεις και απαιτήσεις. Οι παράλογες απαιτήσεις οδηγούν σε συμπεριφορές που κάνουν τους άλλους λιγότερο φιλικούς επιβεβαιώνοντας τις αρχικές υποθέσεις. Στόχος αυτών των τεχνικών είναι να τα αντιμετωπίσει ως υποθέσεις και όχι ως γεγονότα.

Γ) Τεχνική Συστηματικής Απεναισθητοποίησης

Αυτή η μέθοδος στηρίζεται στην άμεση αντιμετώπιση των αρνητικών σκέψεων η οποία χρησιμοποιείται για την εξάλειψη ή μείωση των αρνητικών συναισθημάτων. Η διαδικασία έχει ως εξής: ο σύμβουλος ζητάει από το πελάτη να ανακαλέσει το τραυματικό περιστατικό και με κλίμακα από 1-10 περιγράφει το άγχος που του προκαλεί. Μετά από αυτό ο πελάτης βλέπει τη κίνηση του χεριού του συμβούλου αριστερά-δεξιά μέχρι να χαλαρώσει και να μπορέσει να ελέγχει το άγχος που τον καταβάλει. Αυτό επαναλαμβάνεται μέχρι ο συμβουλευόμενος να ελέγχει τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει αυτό το γεγονός στην ψυχολογία του και να αντιμετωπίσει πιο ψύχραιμα και χωρίς αυτό το συναισθηματικό βάρος το πρόβλημα του εργασιακού εκφοβισμού.

Δ) Μείωση τραυματικού γεγονότος

Αυτή η μέθοδος βασίζεται στη νοερή έκθεση του γεγονότος με σκοπό ο συμβουλευόμενος να μειώσει τα αρνητικά συναισθήματα και να αποκτήσει προσαρμοστικές πεποιθήσεις. Ο σύμβουλος δεν επεμβαίνει ιδιαίτερα, αφήνει τον πελάτη να περιγράψει το πρόβλημα, αυτό που τον στεναχωρεί και να έρθει αντιμέτωπος με το γεγονός και να ανασύρει από παλαιότερες εμπειρίες και πως το αντιμετώπισε τότε. Αυτό τον βοηθά στη μείωση του τραυματικού γεγονότος γιατί το αποσαφηνίζει και το απομυθοποιεί στηριζόμενος σε παλαιότερες εμπειρίες και πως αυτές έχουν κατασταλάξει μέσα του.

Συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο

Τι γίνεται όμως στο χώρο εργασίας; Όσο και ο εργαζόμενος ν' αντιμετωπίσει θεραπευτικά και συμβουλευτικά το mobbing, αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι να παραιτείται ή να απολύεται το θύμα και να παραμένει κυρίαρχος ο θύτης περιμένοντας το επόμενο θύμα του. Η απονομή της δικαιοσύνης δεν έρχεται ποτέ και το φαινόμενο συνεχίζεται με αυξητικές τάσεις και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Οι επιχειρήσεις σ' όλους τους τομείς οφείλουν να ευαισθητοποιούνται και να καταστέλλουν ή να προλαμβάνουν τέτοιου είδους συμπεριφορές και στάσεις. Σημαντικό ρόλο παίζει η ύπαρξη εργασιακού συμβούλου ο οποίος είναι σε θέση μέσα από τις σπουδές και την εμπειρία του να ανιχνεύει το φαινόμενο του mobbing. Οι προτάσεις που ακολουθούν είναι σημαντικό να τις υιοθετούν οι εργασιακοί χώροι για να σπάσει το απόστημα του εργασιακού εκφοβισμού.

- **Επιμόρφωση διευθυντικών στελεχών:** Σημαίνει ότι οι διευθυντές πρέπει να επιμορφώνονται πάνω σ αυτό το φαινόμενο, να είναι υποψιασμένοι αλλά κυρίως να ξέρουν πως θα το καταστείλουν ή αντιμετωπίσουν. Επιμορφωτικά σεμινάρια καθώς και ενημερωτικές συναντήσεις πρέπει να γίνονται και να είναι υποχρεωτικές για τους υπαλλήλους διευθυντικών θέσεων.
- **Διαμόρφωση και συντήρηση καλών συνθηκών υγείας.** Το εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον χτίζεται μέσα από τις καθημερινές σχέσεις των εργαζομένων και των διευθυντών τους. Η λέξη κλειδί σε αυτές τις σχέσεις είναι η εμπιστοσύνη. Από την οπτική γωνία του εργαζόμενου, εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό στο οποίο: Εμπιστεύονται τους ανθρώπους για τους οποίους εργάζονται. Αισθάνονται υπερήφανοι για αυτό που κάνουν και απολαμβάνουν τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους.
- **Επαγρύπνηση –Έγκυρος εντοπισμός ύποπτων συμπεριφορών.** Αυτό σημαίνει ότι τα στελέχη πρέπει να είναι ενημερωμένοι για το φαινόμενο και να είναι σε θέση αλλά και να έχουν τη διάθεση να το αντιμετωπίσουν. Η πρόληψη πάντα είναι καλύτερη από την καταστολή. Ο προϊστάμενος με το δικό του τρόπο, θα πρέπει να δείξει ότι δεν είναι αποδεκτή μια συμπεριφορά ή σχόλια που δείχνουν ασέβεια και έλλειψη εκτίμησης προς τους άλλους.
- **Θέσπιση ορίων και κανόνων καλής συμπεριφοράς.** Ο διευθυντής θα πρέπει να θέτει όρια και κανόνες συμπεριφοράς για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Οι κανόνες αυτοί τηρούνται τόσο μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης όσο και μεταξύ της επιχείρησης και των πελατών, των προμηθευτών και των συνεργατών της και διέπουν όλο το φάσμα της επαγγελματικής επικοινωνίας.
- **Θέσπιση εσωτερικού κανονισμού.** Αυτό έγκειται στο παραπάνω στο ότι δηλαδή οι επιχειρήσεις βάζουν κανόνες για τη σωστή λειτουργία.

- Σεβασμός στην μοναδικότητα του ατόμου. Σεβασμός για τη μοναδικότητα της αξίας και της εγγενούς αξιοπρέπειας των ανθρώπινων όντων.
- Καλή επικοινωνία-Ενίσχυση του διαλόγου.
- Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των εργαζομένων.
- Επιβολή κυρώσεων και απόλυση σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης των εργαζομένων που ασκούν εργασιακό εκφοβισμό.

Οι δυσκολίες της συμβουλευτικής

- Η συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι πάντα μια εύκολη υπόθεση .Απαιτεί και από τα δυο μέλη τη τήρηση του συμβολαίου που έχουν ορίσει αλλά κυρίως το πιο δύσκολο είναι να ανοιχτεί ο πελάτης και να πει αυτό που τον ενοχλεί σε βάθος και όχι επιφανειακά. Οι δυσκολίες μέσα στη συνεδρία μπορεί να είναι αρκετές γι' αυτό χρειάζεται ιδιαίτεροι χειρισμοί από τη μεριά του συμβούλου. Σκοπός του είναι να βοηθήσει τον πελάτη να αλλάξει στάση και συμπεριφορά απέναντι στο πρόβλημα και αυτό δεν είναι πάντα εύκολο και εφικτό. Η απενοχοποίηση, η ψυχολογική υποστήριξη και η συναισθηματική ανακούφιση είναι ο κύριος στόχος του συμβούλου για να μπορέσει να ανοιχτεί ο συμβουλευόμενος. Μεταξύ αυτών των δυο αναπτύσσεται μια σχέση στενή που πολλές φορές είναι τροχοπέδη στο να δει ο σύμβουλος καθαρά και να εκτίμησε τα γεγονότα. Ο σύμβουλος πρέπει να θέσει τα όρια και να διατηρήσει τη σχέση σε καθαρά επαγγελματικό επίπεδο διότι μέσα από την αφήγηση των γεγονότων μπορεί να παρασυρθεί και να μη δει και την άλλη πλευρά του νομίσματος. Θέλει πολύ μεγάλη προσοχή και αντικειμενικότητα για να μπορέσει ο σύμβουλος να βοηθήσει με κύρος και αξία τον πελάτη του. Συμβουλευτική χρειάζεται όμως και στο χώρο εργασίας προκειμένου να κατασταλεί η δράση του θύτη και να υπάρξει μια συμφωνία και συμφιλίωση μεταξύ των πρωταγωνιστών. Πολλές φορές η συμβουλευτική στους εργασιακού χώρους πρέπει να γίνεται προληπτικά για μελλοντικά τέτοιου είδους προβλήματα.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά ο σχολικός και εργασιακός εκφοβισμός έχουν κοινά στοιχεία και μπορούν να ερευνηθούν και να μελετηθούν βάση κοινών προσεγγίσεων. Είναι πραγματικά ενδιαφέρον η αλληλεπίδραση που υπάρχει μεταξύ αυτών των φαινομένων όταν αυτές επηρεάζουν και καθορίζουν μεγάλο ποσοστό ανθρώπων που τότε είχαν την ιδιότητα του μαθητή και τώρα την ιδιότητα του εργαζομένου.

- Ο σχολικός και ο εργασιακός εκφοβισμός είναι άρρηκτα συνδεδεμένα φαινόμενα.
- Ο σχολικός εκφοβισμός προηγείται και η μη σωστή πρόληψη και αντιμετώπιση του είναι τροφή για την ύπαρξη της ψυχολογικής- ηθικής βίας στον εργασιακό χώρο.
- Αν δεν αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά, με την ενηλικίωση των παιδιών θα εισβάλει στην κοινωνία, δημιουργώντας πολίτες που ασκούν ή υφίστανται βία.
- Η αντιμετώπιση και των δυο φαινομένων είναι πολυδιάστατη, πολύπλευρη με εξελισσόμενο κοινωνικό-εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βεγιάνη, Ε. (2011). Η αντίληψη και η παρέμβαση του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γύρω από το σχολικό εκφοβισμό (bullying) (Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών- Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πάτρα. <http://nemertes.lis.upatras.gr/> [πρόσβαση στις 17 Ιανουαρίου 2016].

Βεργέτη, Α. (2009) Κοινωνική Εργασία με Οικογένειες σε Κρίση. Αθήνα: Τόπος

Μαλικιώση- Λοΐζου, Μ. (2003) Μια κριτική ματιά στην ενσυναίσθηση. Ψυχολογία. 10, 2 & 3, σελ. 295-309. <http://dide.fth.sch.gr/> [πρόσβαση στις 19 Ιανουαρίου 2016].

Παπακωνσταντινοπούλου, Α. (2011) Συμβουλευτική και Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική στο δημοτικό σχολείο: οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών (Μεταπτυχιακή Εργασία). Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα. <http://nemertes.lis.upatras.gr/> [πρόσβαση στις 17 Ιανουαρίου 2016].

Ανθούλα Ντολκέρα(2017).Εργασιακή παρενόχληση και εργασιακός εκφοβισμός στη Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Διδακτορική διατριβή.Βόλος

ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΗ

Geldard, K. & Geldard, D. (2004). Η συμβουλευτική ψυχολογία στα παιδιά. Μαλικιώση- Λοΐζου, Μ. (επίμ). Μεταξάς, Σ. (μετάφρ.) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the development of Post-traumatic Stress Disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 251-275.