



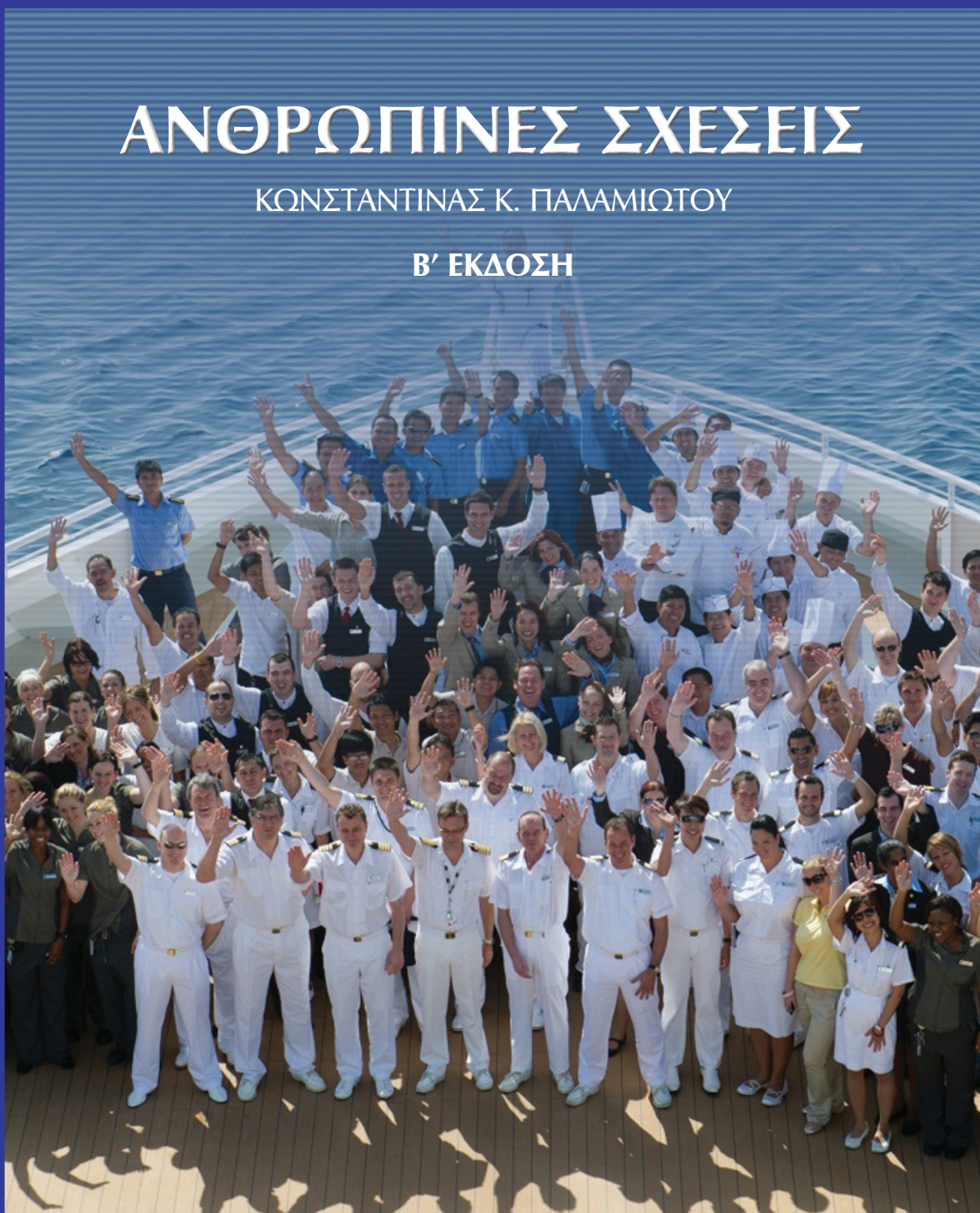
ΧΡΥΣΟΥΝ ΜΕΤΑΛΛΙΟΝ
ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΚΕΙΜΕΝΟ
ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑΣ Κ. ΠΑΛΑΜΙΩΤΟΥ

Β' ΕΚΔΟΣΗ



ΑΘΗΝΑ 2016

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Γενικά θέματα ανθρωπίνων σχέσεων

1.1	Ανάπτυξη οργανωτικής συμπεριφοράς.....	2
1.1.1	Ανθρώπινες και εργασιακές σχέσεις.....	2
1.1.2	Ενδιαφέροντα συμπεράσματα από την ανάλυση των παραγόντων αυτοπραγματοποίησης.....	4
1.1.3	Ο ανθρώπινος παράγοντας στη δομή των εργασιακών σχέσεων.....	4
1.1.4	Οι επιπτώσεις της εργασίας στην ψυχοσωματική κατάσταση και στην κοινωνική υπόσταση του ανθρώπου.....	5
1.2	Βασικές έννοιες διοίκησης και οργανώσεως. Σύστημα οργανώσεως.....	7
1.2.1	Γραμμική οργάνωση (κάθετη).....	7
1.2.2	Επιτελική οργάνωση (οριζόντια).....	8
1.2.3	Συνέπειες της οργανωτικής αναπτυξίας στις εργασιακές σχέσεις.....	8
1.2.4	Ενίσχυση του ηθικού των εργαζομένων.....	8
1.2.5	Το διανοητικό κεφάλαιο.....	8
1.2.6	Κατάρτιση του προσωπικού.....	10
1.3	Κοινωνικό σύστημα.....	11
1.3.1	Αντικείμενο της Κοινωνιολογίας.....	11
1.3.2	Διαλεκτική ατόμου και η συζήτηση με την κοινωνία.....	12
1.3.3	Προτάσεις της Κοινωνικής Ψυχολογίας για την αντιμετώπιση των δυσμενών επιπτώσεων στην εργασία.....	12
1.3.4	Κοινωνικοί ρόλοι και στερεότυπα.....	13
1.4	Σύγκρουση ρόλων.....	14
1.5	Κατάσταση του ατόμου μέσα στην ομάδα.....	16
1.5.1	Νέες απαιτήσεις στην αγορά εργασίας.....	16
1.5.2	Επίδραση των νέων απαιτήσεων στην κατάσταση του ατόμου.....	18
1.5.3	Χάσμα ευθύνης-εξουσίας.....	18
1.5.4	Λήψη αποφάσεων και ευθύνη.....	19
1.5.5	Αρχηγεία με επίκεντρο τη δράση.....	19
1.5.6	Σύγκρουση μέσα στην εργασιακή ομάδα.....	20
	Ανακεφαλαίωση.....	21
	Ερωτήσεις.....	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανθρώπινες σχέσεις στην κοινωνία του πλοίου

2.1	Διοίκηση και ναυτιλία.....	24
2.2	Στοχοθεσία καθηκόντων και περιορισμών στο εμπορικό πλοίο.....	27
2.2.1	Δικαιώματα και υποχρεώσεις.....	27
2.2.2	Σχέση πλοιάρχου-πλοιοκτίτη.....	28
2.2.3	Ναυτικά αδικήματα.....	28
2.3	Διοικητικό οργανόγραμμα.....	29

2.4 Ανθρώπινες σχέσεις στο πλοίο.	31
2.4.1 Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον.	33
2.4.2 Διαδικτυακές σχέσεις στο πλοίο.	33
2.4.3 Ανθρώπινα προβλήματα από την εισαγωγή του αυτοματισμού και των δικτύων.	34
Ανακεφαλαίωση.	35
Ερωτήσεις.	36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Επικοινωνία

3.1 Αρχές επικοινωνίας.	38
3.2 Κλασικά και σύγχρονα επικοινωνιακά πρότυπα.	38
3.2.1 Το κλασικό γραμμικό πρότυπο.	38
3.2.2 Περιορισμοί του γραμμικού προτύπου	39
3.2.3 Δυναμικά (σύγχρονα) πρότυπα.	40
3.3 Λεκτική επικοινωνία (γλωσσικά και παραγλωσσικά στοιχεία).	41
3.4 Μη λεκτική επικοινωνία («γλώσσα του σώματος», ενδυμασία).	42
3.5 Συναλλακτική θεωρία.	45
3.6 Κλίκα (θετικές και αρνητικές επιδράσεις).	45
3.7 Μέθοδοι βελτιώσεως της επικοινωνίας.	45
3.7.1 Μαζική επικοινωνία.	46
3.7.2 Διαπροσωπική επικοινωνία.	46
3.7.3 Έλεγχος ποιότητας επικοινωνίας (στο πλοίο και στην ναυτιλιακή εταιρεία).	46
3.7.4 Εργαλεία και πρακτικές εφαρμογές επικοινωνίας.	47
3.8 Καταστάσεις επί του πλοίου.	48
3.8.1 Στρατηγικές διαχειρίσεως κρίσεων.	48
3.8.2 Μέθοδος αντιμετώπισης της αγενούς συμπεριφοράς.	51
3.8.3 Επικοινωνιακοί παράγοντες κατά τη λήψη αποφάσεων.	51
Ανακεφαλαίωση	52
Ερωτήσεις.	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον

4.1 Προσωπικότητα και προσαρμοστικότητα.	56
4.2 Κοινωνικοποίηση και ατομικότητα.	61
4.3 Κοινωνικό περιβάλλον και εξάρτηση.	64
4.4 Εξαρτησιογόνες ουσίες και συμπεριφορά.	65
4.4.1 Αλκοολισμός.	65
4.4.2 Τοξικομανία.	67
4.4.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση αποκλίνουσας συμπεριφοράς.	68
4.5 Επαγγελματική ομάδα και πειθαρχία.	71
4.5.1 Επαγγελματική ομάδα.	71
4.5.2 Όροι επιτυχίας μέσα στην επαγγελματική ομάδα.	72
4.5.3 Η επίλυση προβλημάτων.	73
4.5.4 Πειθαρχία.	73
4.6 Διοικητική ιεραρχία και ατομική ευθύνη.	76

Ανακεφαλαίωση.....	78
Ερωτήσεις.....	78

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εκπαίδευση

5.1 Πρότυπα και στρατηγικές εκπαιδεύσεως.....	80
5.2 Διακυμάνσεις σχεδιασμού εκμαθήσεως.....	82
5.3 Εκπαιδευτικές ανάγκες.....	88
5.4 Αξιολόγηση της εκπαιδεύσεως.....	89
5.4.1 Αρχές αξιολογήσεως.....	90
5.4.2 Τα κυριότερα κριτήρια αξιολογήσεως.....	90
5.4.3 Μέσα αξιολογήσεως.....	90
5.5 Εκπαίδευση/πρακτική επί του πλοίου.....	91
5.5.1 Ο συνδυασμός κατευθυνόμενης και ομαδο-συνεργατικής μεθόδου, ως στρατηγική της πρακτικής ασκήσεως.....	91
5.5.2 Οι διαπροσωπικές σχέσεις στην ομαδο-συνεργατική εκπαίδευση.....	92
5.5.3 Προϋποθέσεις επιτυχίας της δημιουργίας ομάδων εργασίας.....	92
Ανακεφαλαίωση.....	93
Ερωτήσεις.....	94
Ευρετήριο.....	95
Βιβλιογραφία.....	99



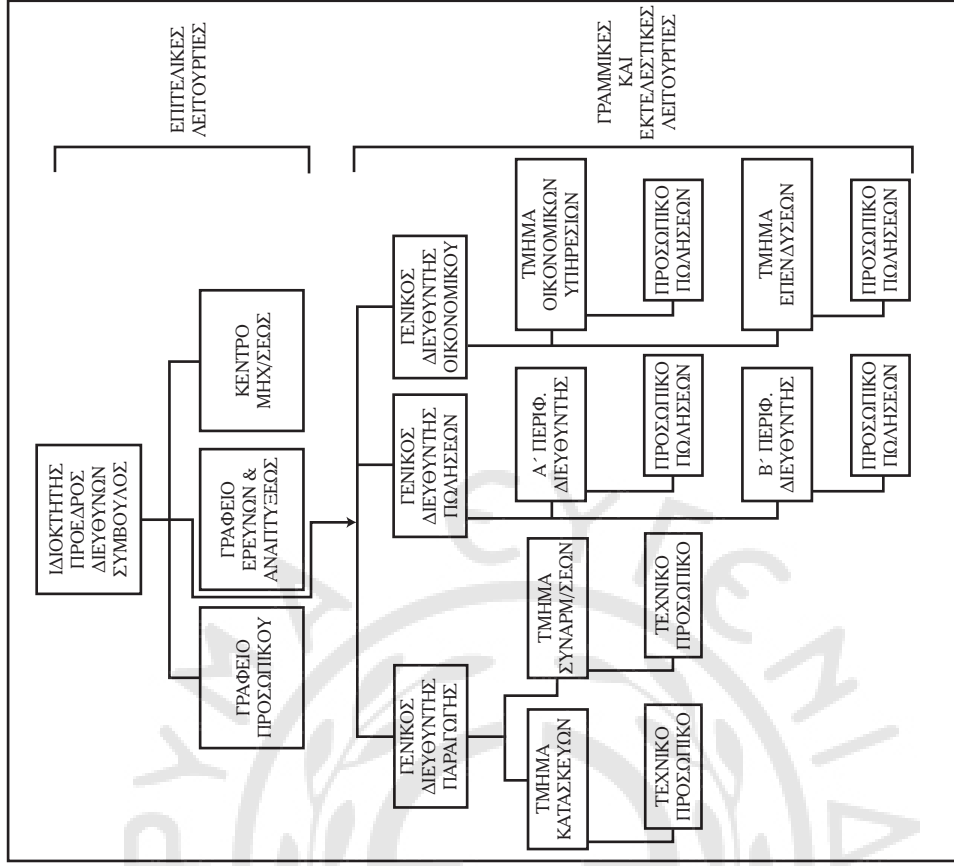
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Γενικά θέματα ανθρωπίνων σχέσεων

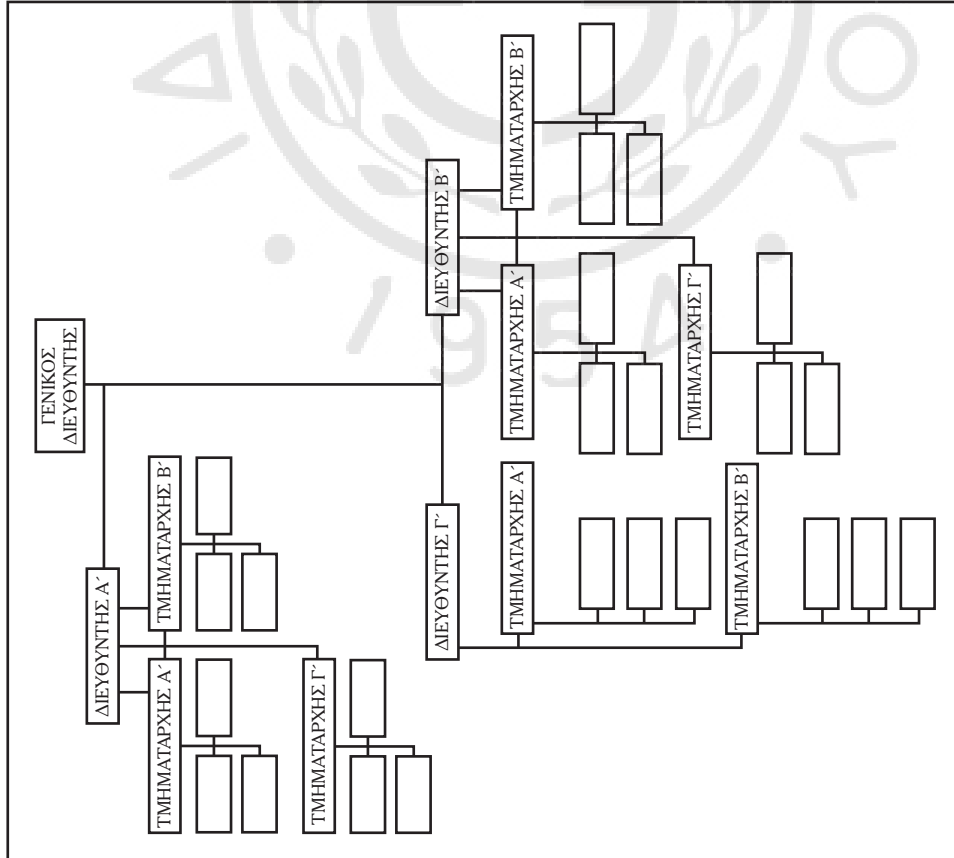
Ο άνθρωπος βρίσκεται ανέκαθεν σε διαλεκτική σχέση με το κοινωνικό σύστημα και καλείται, να σεβαστεί την ανάγκη ομαλής λειτουργίας των διαφόρων κοινωνικών ομάδων, στις οποίες αυτός κάθε φορά εντάσσεται, και να καλύψει τις ατομικές του ανάγκες στο σύνολό τους (βιοτικές, ψυχικές, κοινωνικές), ώστε να αισθανθεί κοινωνικά ισορροπημένος και ψυχικά πλήρης.

Ειδικά στον εργασιακό χώρο στην εποχή μας, οι ανθρώπινες σχέσεις έχουν εξαιρετική σπουδαιότητα, καθώς οι νέες συνθήκες τις οποίες καλείται να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος ήδη από την πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αι. μεταβάλλονται και εξελίσσονται διαρκώς. Ο σύγχρονος επιστημονικός προβληματισμός (Κοινωνιολογία, Κοινωνική Ψυχολογία, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων) και η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην ανάπτυξη των εργασιακών οργανισμών, έχουν αναδείξει ζητήματα ανθρωπίνων σχέσεων όπως: τα κίνητρα παρακινήσεως, η αξία του «διανοητικού κεφαλαίου», η επίγνωση της καταχρηστικής ισχύος των στερεοτύπων, η σύγκρουση των κοινωνικών ρόλων, ο κατάλληλος τρόπος ασκήσεως αρχηγείας. Εν προκειμένω, θεμελιώδης και αναγκαία συνθήκη επιτυχίας των κοινωνικών ομάδων αποτελεί η ανάληψη των απαιτητικών θέσεων ευθύνης από πρόσωπα, που κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες και εφαρμόζουν στο ύψος αρχηγείας τις κατάλληλες στρατηγικές διοικήσεως της ομάδας (αρχηγεία επικεντρωμένη στη δράση).

Προωθημένο στάδιο ανάπτυξης της επιχειρήσεως



Γενικό πρότυπο οργανογράμματος



Σχ. 1.2α

Η μορφή της τυπικής οργανώσεως (Γραμμική και Επιτελική-Line and Staff) απεικονίζεται με τα οργανογράμματα, που αποδίδουν παραστατικά το πόσο περίπλοκη είναι η διάρθρωση ενός οργανισμού.

ως προς την απασχόληση των δύο φύλων. Ωστόσο ακόμη και σήμερα, που η συμμετοχή των γυναικών σε εκπαιδευτικά προγράμματα αυξάνεται συνεχώς, γίνεται φανερό ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις εξακολουθούν να επηρεάζουν τη συμμετοχή τους σε μεγάλο βαθμό. Επίσης, η καθιέρωση ευελίκτων προγραμμάτων απασχολήσεως είναι μια αναγκαία προϋπόθεση εργασίας που στοχεύει κυρίως στις γυναίκες και στους νέους.

Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, ήδη η ανάπτυξη ορισμένων υπηρεσιών υποστηρίξεως αποτελεί βασικό παράγοντα διευκόλυνσεως της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στην ελληνική πραγματικότητα το ναυτικό επάγγελμα ως ανδρική επαγγελματική επιλογή δεν υπήρξε ποτέ κάτι το πρωτοφανές. Η ναυτική παράδοση της Ελλάδας ανέκαθεν προκαλούσε και προσκαλούσε τους νέους σ' ένα γοπητευτικό και «ανδροπρεπές» επάγγελμα. Τις τελευταίες δεκαετίες όμως στα «δύσκολα» επαγγέλματα της θάλασσας επιχειρήσαν και κατάφεραν να ενταχθούν και να ανταπεξέλθουν γυναίκες.

Από επαγγελματικές συνεντεύξεις των ιδίων αυτών (συγκεκριμένων) γυναικών μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για τη σημασία που έχουν οι ανθρώπινες σχέσεις στην κοινωνία του πλοίου.

«Πυρ, γυνή και θάλασσα» είναι η ελληνική φράση που καταδεικνύει το στερεότυπο για τη γυναικεία συμπεριφορά στο σύνολό της ως γοπητευτική μεν, αλλά επικίνδυνη και απρόβλεπτη. Όταν μάλιστα οι άντρες συνάδελφοι χρειάστηκε να συνηθίσουν τη γυναικεία παρουσία στο χώρο της εργασίας ως ναυτικοί, είναι



Σχ. 1.4

Η γυναίκα της εποχής μας έχει ξεπεράσει το στερεότυπο ότι δεν είναι ικανή για μία σειρά επαγγελματίων, που παλαιότερα χαρακτηρίζονταν ως «αντρικά».

εύλογο ότι δεν θα ήταν εύκολο να αποδεχτούν κάτι εντελώς διαφορετικό.

Τα πρώτα χρόνια ακουγόταν συχνά η φράση: «*τι δουλειά έχει μια γυναίκα στα καράβια;*», ενώ σήμερα η **υποπλοίαρχος**, που εργάζεται από το 1998 και ξέρει ότι δεν χρειάζεται να αποδείξει τίποτα περισσότερο από το ότι ξέρει καλά τη δουλειά της. Όμως υπάρχει η **σύγκρουση ρόλων**, καθώς κατανοεί ότι θα χρειαστεί σύντομα να απαντήσει στο δίλημμα *δουλειά ή οικογένεια*.

Παρά το γεγονός ότι συχνά οι άντρες συνάδελφοι σκέφτονται ότι η γυναίκα είναι ένα μέλος της εργασιακής ομάδας, που σε σύντομο χρονικό διάστημα θα φύγει, η σημερινή **Θαλαμπόλος**, που για βιοποριστικούς λόγους εντάχθηκε αρχικά στο πλήρωμα ενός κρουαζιερόπλοιου ως φωτογράφος, και τον επόμενο χρόνο αποφάσισε πως το ναυτικό επάγγελμα της ταιριάζει, τους διέψευσε, καθώς σήμερα έχει ευδοκίμη προϋπηρεσίας. Της επιφύλαξε μάλιστα η μοίρα τη μοναδική εμπειρία να παραστεί και να βοηθήσει στη γέννηση ενός παιδιού επιβάτιδας πάνω στο πλοίο λίγο πριν να δέσει στο λιμάνι του Πειραιά, γεγονός που καθιστά αυταπόδεικτη την αξία της στελεχώσεως των πλοίων με προσωπικό και των δύο φύλων. Για την ίδια, η εμπειρία αυτή υπήρξε πολύτιμη επειδή ήταν η δυσκολότερη, από άποψη ευθύνης, και από άποψη καταξιώσεως η πιο ευχάριστη στιγμή στη σταδιοδρομία της, δηλαδή ουσιαστικά η ανταμοιβή της επαγγελματικής επιλογής της.

Η επιλογή μιας γυναίκας να εργαστεί στο άκρως «ανδρικό πόστο» του μηχανικού δεν εμπόδισε τη **μοναδική** (μέχρι το 2010) **γυναίκα Γ' Μηχανικό της ελληνικής ακτοπλοΐας**, να ενταχθεί σ' αυτήν, από το 2003 που ξεκίνησε τα εκπαιδευτικά της ταξίδια, ούτε να πάψει να ονειρεύεται τη θέση του Α' Μηχανικού.

Η ζωή της μπορεί να μοιράζεται ανάμεσα στη βάρδια, το φαγητό και την καμπίνα, κάποιες φορές νοσταλγεί οικογένεια και φίλους που αφήνει πίσω, αλλά το κενό αναπληρώνουν το καθήκον και οι γνώσεις που αποκτά κάθε μέρα και την κάνουν, κατά τα λεγόμενά της, να νοιώθει *πιο πλούσια και ολοκληρωμένη*. Η στρατηγική αποτελεσματικότητας, που ακολουθεί, συνοψίζεται στη φράση της ίδιας: «*Αν παλέψεις και αποδείξεις ότι αξίζεις, δεν έχεις να φοβηθείς τίποτε*».

Πόση μεγάλη σημασία έχουν για μια εργαζόμενη γυναίκα τα κίνητρα παρακινήσεως, περισσότερο ακόμη κι από τα συμβατικά κίνητρα συντηρήσεως, το αντιλαμβανόμαστε ακολουθώντας το σκεπτικό μιας **Οικονομικού Α'**, η οποία ομολογεί ότι αν και ερ-



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανθρώπινες σχέσεις στην κοινωνία του πλοίου

Η ναυτιλιακή δραστηριότητα των επιχειρήσεων, που έχουν ως μέσο και επίκεντρο το πλοίο, κινείται σ' ένα πολυσχιδές πλαίσιο σχέσεων. Η εμπορική και επιβατηγός ναυτιλία περιλαμβάνει το σύνολο των πλοίων και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, καθώς και ένα δίκτυο ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημοσίων υπηρεσιών και γενικά των ναυτιλιακών επαγγελματιών. Η επίγνωση των ορίων δικαιοδοσίας και οι ευθύνες που αναλογούν στους παράγοντες της ναυτιλίας έχει καταλυτική σημασία στην αποτελεσματικότητα της δράσεώς τους. Κυρίαρχο πρόσωπο επί του πλοίου είναι ο πλοίαρχος, ο οποίος ουσιαστικά φέρει την πλήρη ευθύνη για κάθε ενέργεια που λαμβάνει χώρα και για κάθε πιθανή έλλειψη ή παράβαση σ' αυτό. Οι αξιωματικοί και το πλήρωμα πρέπει να τηρούν με επιμέλεια και απόλυτη ιεραρχική υπαγωγή τα καθήκοντά τους. Οι ανθρώπινες σχέσεις στο πλοίο, καθώς λαμβάνουν χώρα σ' ένα ιδιαίτερο περιβάλλον αποκτούν και ιδιαίτερη βαρύτητα. Οι νέες συνθήκες, επίσης, απαιτούν εκσυγχρονισμό και εν προκειμένω του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ), καθώς ο ισχύων του 1953 έχει σε πολλά θέματα ξεπεραστεί απ' τις σύγχρονες εξελίξεις, που αφορούν τόσο στο προσωπικό του εμπορικού πλοίου, όσο και στους επιβάτες του επιβατηγού. Ο εκσυγχρονισμός, ωστόσο, αν και είναι απαραίτητος πρέπει να σέβεται τον ανθρώπινο παράγοντα και να γίνεται μετά από διαβούλευση όλων των μερών και οπωσδήποτε ποτέ αιφνιδιαστικά και αυταρχικά.

μα πλοίου [σχ. 2.3β(α)(β)] πρέπει να έχει απογραφεί ως ναυτικός, δηλαδή να εφοδιαστεί με **ναυτικό φυλλάδιο**⁴.

Σ' αυτό καταχωρίζονται με ευθύνη του πλοιάρχου του πλοίου, τον οποίο το μέλος του πληρώματος έχει ναυτολογηθεί, η κάθε θαλάσσια υπηρεσία, οι άδειες, οι ασθένειες κ.λπ.. Η εργασία κάθε ναυτολογημένου ναυτικού διέπεται από τις διατάξεις του ελληνικού Ναυτεργατικού Δικαίου.

Τα καθήκοντα κάθε μέλους του πληρώματος καθορίζονται από τους κανονισμούς εργασίας των εμπορικών πλοίων και το πειθαρχικό καθεστώς διέπεται από την ισχύουσα για το εμπορικό ναυτικό ποινική και πειθαρχική νομοθεσία. Οι κανόνες **συνθέσεως του πληρώματος** ορίζονται με διατάγματα και συνδέονται με τη χωρητικότητα του πλοίου, την ισχύ των



(α)



(β)

Σχ. 2.3β

(α) Πλήρωμα εμπορικού πλοίου του προηγούμενου αιώνα. (β) Πλήρωμα σύγχρονου κρουαζιερόπλοιου.

μηχανών, στα επιβατηγά με τον αριθμό των κλινών κ.λπ.. Η **σύμβαση ναυτολογήσεως** των μελών του πληρώματος συνάπτεται με τον πλοίαρχο και επισημοποιείται με την εγγραφή του μέλους στο ναυτολόγιο. Άτομο που εργάζεται σε εμπορικό πλοίο χωρίς να είναι ναυτολογημένο ονομάζεται **ναυτεργάτης**, αλλά κατ' επέκταση έτσι μπορεί να ονομαστεί και όποιος προσφέρει οποιαδήποτε ναυτική εργασία.

Τα δικαιώματα του πληρώματος εμπορικού πλοίου είναι η παροχή μισθού, τροφής, ιματισμού εργασίας και ενδιαίτησεως, νοσηλείας, άδειας, παλιννοστήσεως και σε ορισμένες περιπτώσεις αποζημιώσεως. Σήμερα οι **όροι εργασίας**, τα μισθολόγια και οι άλλες εργασιακές σχέσεις με τη ναυτιλιακή επιχείρηση και το πλοίο, καθορίζονται από **συλλογικές συμβάσεις** μεταξύ των εφοπλιστών και των ναυτεργατικών οργανώσεων. Τα κατώτερα πληρώματα (π.χ. ναύτες, μάγειροι, θαλαμπόλοι, βοηθοί φροντιστές κ.λπ.), σύμφωνα με τον νόμο (Κ.Ν.Δ. 2689/1953), αποκτούν επαγγελματικά πτυχία που ονομάζονται **άδειες ναυτικής ικανότητας**.

Ο ναυτικός οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο πλοίο για τις οποίες ναυτολογήθηκε, σύμφωνα με τον ΚΙΝΔ και ΚΑΝΔ, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, άλλους ειδικούς νόμους και κανονισμούς. Επίσης πρέπει να ακολουθεί την πρακτική που κοινά ακολουθείται (εφόσον η ναυσιπλοΐα είναι και τέχνη και μάλιστα παραδοσιακή) με **επιμέλεια και ιεραρχική υπαγωγή**, όπως έχει διαχρονικά και υπερτοπικά διαμορφωθεί λόγω της ιδιομορφίας της υπηρεσίας στο πλοίο.

2.4 Ανθρώπινες σχέσεις στο πλοίο.

Είναι γεγονός ότι η ναυτιλία αποτελεί για την ελληνική πραγματικότητα μια πατροπαράδοτη αξία και η ναυτοσύνη είναι για τους Έλληνες παράδοση. Ωστόσο, οι νέες συνθήκες που έχουν σταδιακά διαμορφωθεί παγκοσμίως, απαιτούν ανανέωση της νομοθεσίας που αφορά στο Ναυτικό Δίκαιο και γενικότερα της αντιλήψεως που έχουμε για τη λειτουργία του εμπορικού πλοίου, ιδιαιτέρως του επιβατηγού, όπως και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων γενικότερα.

Σχετικά με την κείμενη νομοθεσία, ο ΚΙΝΔ του 1953, θεωρήθηκε σε αρκετά σημεία του ξεπερασμένος, καθώς απηχεί μια παλαιότερη κοινωνική πραγματικότητα. Για το λόγο αυτό, σύμφωνα με το

⁴ Το **ναυτικό φυλλάδιο** είναι επαγγελματικό έγγραφο, πιστοποιητικό βιβλιάριο, με το οποίο πιστοποιείται, από την αρμόδια λιμενική αρχή, η ιδιότητα ενός ατόμου ως ναυτικού.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Βασικός ρόλος στη ζωή του ανθρώπου είναι αυτός του πομπού και δέκτη πληροφοριών. Οι αρχές της ανθρώπινης επικοινωνίας διαχρονικά αποδόθηκαν με κλασικά και σύγχρονα επικοινωνιακά πρότυπα, ώστε να ερμηνευτεί σε γενικές γραμμές η λειτουργία της επικοινωνιακής διαστάσεως του ανθρώπου. Οι άνθρωποι επικοινωνούν με λεκτικούς και μη λεκτικούς τρόπους, χρησιμοποιώντας γλωσσικούς, παραγλωσσικούς και εξωγλωσσικούς κώδικες. Ειδικά σε εργασιακούς χώρους, με ιδιαίτερες συνθήκες, όπως είναι το πλοίο, η επικοινωνία σε κάθε μορφή της (υπηρεσιακή, διαπροσωπική, δημόσια) πρέπει να γίνεται απρόσκοπτα και με αποτελεσματικότητα, τόσο στην ακρόαση, όσο και στην μετάδοση μηνυμάτων και ιδιαιτέρως στις περιπτώσεις διαχειρίσεως κρίσεων, που απαιτούν αποτελεσματικές και επείγουσες λύσεις. Ο ρόλος του υπευθύνου δημοσίων σχέσεων στα σύγχρονα επιβατηγά πλοία είναι εξαιρετικά χρήσιμος και οι αρμοδιότητές του αποκεντρώνουν τις πολλαπλές ευθύνες του πλοιάρχου. Ωστόσο η ναυτιλιακή εταιρεία και ο πλοίαρχος είναι εκείνοι, που καθορίζουν την εικόνα του οργανισμού προς τους τρίτους.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον

Η κοινωνική απαίτηση της προσαρμογής του ατόμου στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του, είναι μία διαδικασία, που ακολουθεί κανόνες ψυχολογικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς. Στην εποχή μας οι κοινωνικές σχέσεις (εργασιακές και ανθρώπινες) στο εργασιακό περιβάλλον πρώτον καθορίζονται από κανόνες συνεκτικής δομήσεως στη βάση της ιεραρχίας και δεύτερον προσδιορίζονται από όρους συνεργατικής λειτουργίας, στη βάση της υπευθυνότητας.

Αντικοινωνικές και δυσπροσάρμοστες συμπεριφορές (π.χ. των αλκοολικών και τοξικομανών) οδηγούν τα άτομα στο κοινωνικό περιθώριο, προβληματίζοντας τις σύγχρονες κοινωνίες για τον αντισταθμιστικό ρόλο που καλούνται να αναλάβουν στην κατεύθυνση κυρίως της προλήψεως, αλλά και του ελέγχου και της επανε-ντάξεως.

4.1 Προσωπικότητα και προσαρμοστικότητα.

Η σχέση του ανθρώπου και του κοινωνικού συστήματος είναι **διαλεκτική**, καθώς σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης γνώσεως, αλλά και σε όλες τις πρακτικές εκδηλώσεις του διαπιστώνεται συνεχής **αλληλεπίδραση** μεταξύ του κοινωνικού συστήματος της ελεύθερης βουλήσεως και της επινοτικότητάς του. Αυτή η σχέση εξηγεί τη συνολική δραστηριότητα του ανθρώπου σε όλους τους τομείς της πρακτικής δράσεώς του. Τα **αίτια**, στα οποία ανάγονται όλα τα κοινωνικά φαινόμενα, παρουσιάζουν την ιδιοτυπία να είναι διαλεκτικά και σε αυτά να συμπεριλαμβάνεται ο αστάθμητος παράγοντας της ελευθερίας του ανθρώπου.

Η αιτιότητα αυτή ωστόσο συνεχίζει να λειτουργεί ως αλληλεπίδραση και να εφαρμόζεται επίσης και πάνω στη διαμόρφωση της ελεύθερης ανθρώπινης συνειδήσεως: Τα αντικειμενικά δεδομένα του χώρου και του χρόνου, μέσα στα οποία γεννήθηκε, αναπύχθηκε και δρα κάθε άνθρωπος, αποτελούν το κοινωνικό σύστημα.

Τα κοινωνικά υποσυστήματα στη συνέχεια, όπως το εκπαιδευτικό υποσύστημα, με την οργανική και λειτουργική τους συσχέτιση, παρέχουν στον άνθρωπο τα στοιχεία της γνώσεως, ώστε να ενταχθεί ομαλά στο κοινωνικό περιβάλλον του. Αλλά, εν προκειμένω, το ίδιο το συνολικό σύστημα, μέσα στο οποίο εντασσόμαστε, είναι –και αυτό– το αποτέλεσμα της ανθρώπινης επινοτικότητας και ελεύθερης δράσεως στο παρελθόν και στο παρόν. Το κοινωνικό σύστημα είναι ακόμη συνάρτηση, όχι μόνο του ανθρώπινου παρελθόντος και παρόντος, αλλά και του μέλλοντος, στο βαθμό που οι άνθρωποι, με τις καινοτομίες που επιφέρουν σ' αυτό, μεταβάλλουν και τη μελλοντική του εξέλιξη.

Η διαλεκτική συνεπώς είναι κίνηση όχι μόνο των φαινομένων, αλλά και του ανθρώπινου νου, που συλλαμβάνει τα φαινόμενα. Η κίνηση αυτή χαρακτηρίζεται από διαδοχικές αντιθέσεις. Αν λόγου χάριν υποστηρίξουμε τη **θέση** ότι η ανθρώπινη γνώση αποτελεί συνάρτηση του κοινωνικού συστήματος, αλλά προκύψει και η **αντίθεση** ότι και το κοινωνικό σύστημα αποτελεί συνάρτηση της διαχρονικής ανθρώπινης επινοτικότητας, τότε καταλήγουμε στη νέα **σύνθεση** των απόψεων, ότι δηλαδή διαπιστώνεται συνεχής αλληλεπίδραση μεταξύ κοινωνικού συστήματος και ανθρώπου.

Πιο απλά θα λέγαμε πως αφενός επιβάλλονται υποχρεώσεις από το κοινωνικό σύστημα αλλά αφετέρου γνωρίζει κάποιος ότι είναι ελεύθερος σε κάθε

περίπτωση να συμφωνήσει ή να διαφωνήσει με τους κοινωνικούς κανόνες, έχοντας πάρει απόφαση για τις συνέπειες των «παραβάσεών» του. Αυτό άλλωστε είναι και το ουσιαστικό περιεχόμενο του δυναμικού της ανθρώπινης συνειδήσεως, καθώς ηθική αξία έχει η **εκούσια** συμμόρφωση με τις κοινωνικές απαιτήσεις και όχι ο **εξαναγκασμός**.

Διαχρονικό και παγκόσμιο πρότυπο παρόμοιου τύπου ελεύθερης συνειδήσεως αποτελεί το παράδειγμα του αρχαίου Έλληνα φιλοσόφου Σωκράτη (470–399 π.Χ.) (σχ. 4.1), ο οποίος ενώ καταδικάστηκε αδικώς αρνήθηκε την προσφορά των μαθητών του να τον φυγαδεύσουν και ήπια το κώνειο, προκειμένου να μην παραβεί τις αρχές του, οι οποίες του υπαγόρευαν να φανεί συνεπής στην υπακοή προς τους νόμους της πολιτείας, υπακοή την οποία ο ίδιος δίδασκε.



Σχ. 4.1

Ο θάνατος του Σωκράτους,
πίνακας του Jacques-Louis David, 1787.

Φαίνεται, δηλαδή, να μην αρκεί η τήρηση του νόμου, αν το ζητούμενο είναι να υπάρχει πλήρης αρμονία στις ανθρώπινες σχέσεις, καθώς δεν αρκεί να μην φοβάται κάποιος «να κάνει το κακό», αλλά πρέπει να θέλει «να κάνει το καλό», γεγονός που προϋποθέτει ηθικές αξίες και πίστη σ' αυτές. Ο τρόπος ωστόσο που κάθε άτομο επιλέγει να υπηρετήσει τις αξίες αυτές σχετίζεται με την ιδιοτυπία του χαρακτήρα του.

Η ανθρώπινη **προσωπικότητα** αποτελεί μοναδικότητα, καθώς η συμπεριφορά των ανθρώπων ορίζεται: **πρώτον** από έμφυτες τάσεις (καταβολές) και **δεύτερον** από επίκτητες εμπειρίες (βιώματα), τα οποία ωστόσο συνυφαίνονται σ' έναν μοναδικό κάθε φορά συνδυασμό, ανάλογο προς εκείνον των δακτυλικών αποτυπωμάτων, που είναι επίσης μοναδικά σε κάθε άνθρωπο.

Η προσωπικότητα, σύμφωνα με τη σύγχρονη

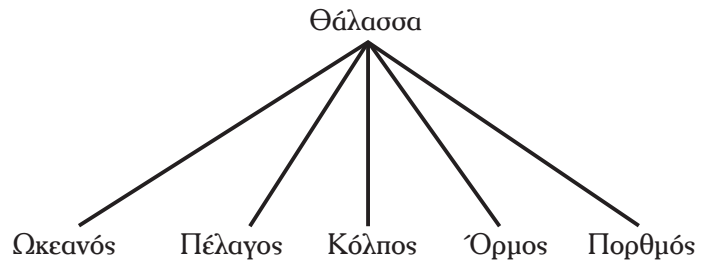


ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εκπαίδευση

Στην εποχή μας εξαιτίας των ραγδαίων εξελίξεων, που επέφεραν παγκοσμίως η τεχνολογική και η ηλεκτρονική «επανάσταση», έχουμε να διαχειριστούμε μια πραγματικότητα απαιτητική για τους εργαζομένους και ιδιαιτέρως εκείνους, που πρόκειται να αναλάβουν θέσεις ευθύνης στο μέλλον. Οφείλομε γι' αυτό να προάγουμε τις ανθρώπινες δεξιότητες με τους ίδιους ρυθμούς που προάγουμε την τεχνολογία. Συνεπώς, η ανάπτυξη κριτικής σκέψευς, έχει αναχθεί σε πρώτιστο μέλημα κάθε εκπαιδευτικής διαδικασίας. Στο πνεύμα αυτό κινείται και η πρόσκληση του Υπουργείου Παιδείας, Διά βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, για την υλοποίηση σχετικών δράσεων στην πρακτική άσκηση των σπουδαστών ΑΕΝ επί του πλοίου. Για τους σκοπούς αυτούς προτείνονται σύγχρονες στρατηγικές εκπαιδύσεως, επέκταση της πρακτικής ασκήσεως, διαρκής επιμόρφωση των εκπαιδευομένων, αλλά και βασικές αρχές στην αξιολόγηση της εκπαιδύσεως, καθώς και επισήμανση της σπουδαιότητας των διαπροσωπικών σχέσεων και των προϋποθέσεων επιτυχίας τους στην εκπαιδευτική διαδικασία.

χάρη η λειτουργία του Δημοκρατικού Πολιτεύματος στην Αθήνα την εποχή του Περικλή. Προοδευτική διαφοροποίηση πάνω στο αρχικό πλαίσιο εντάξεως γίνεται, σύμφωνα με το σχήμα 5.2β, για να δοθεί δομή και οργάνωση σε μια διδακτική ενότητα. Τέλος, με την οργανική ένταξη των εννοιών στο ιεραρχικό οργανωμένο σχήμα, που ανήκουν και αναζητούνται οι σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ των εννοιών του σχήματος, όπως για παράδειγμα στο σχήμα 5.2γ.



Σχ. 5.2β

Γραφική παράσταση πλαισίου εντάξεως νέων εννοιών για δημιουργία δομής και οργανώσεως στη διδακτική ενότητα «Είδη θαλασσών».

5) **Μονολογικο-διαλεκτική** μέθοδος για τη διδασκαλία οργανωμένων επιστημονικών γνώσεων. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται συνήθως στην ελληνική εκπαιδευτική πρακτική σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, με πολλές παραλλαγές. Πρόκειται για τη μαθησιακή διαδικασία, κατά την οποία η γνώση έχει μια «ανακαλυπτική» διάσταση, που διευκολύνεται όταν ακολουθεί τις καθιερωμένες μεθοδολογικές προσεγγίσεις των επί μέρους επιστημών. Βασικός σκοπός της διδασκαλίας είναι η απόκτηση ακαδημαϊκών γνώσεων, οργανωμένων γύρω απ' τις σχέσεις, που συγκροτούν τη βασική τους δομή και με τρόπο, που να αντιστοιχεί στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις του κάθε γνωστικού τομέα (π.χ. τα Μαθηματικά διδάσκονται διαδικαστικά, η Ψυχολογία βιωματικά, η Λογοτεχνία φιλολογικά κ.λπ.).

6) **Μέθοδος της νοηματικής προσεγγίσεως** για τη φιλολογική διδασκαλία. Η κειμενοκεντρική προσέγγισή του γραπτού λόγου απαιτεί ιδιαίτερο τρόπο διδασκαλίας, που ωστόσο μπορεί να φανεί χρήσιμος σε κάθε διδασκαλία που απαιτεί την κατανόηση ενός κειμένου, με ενεργό συσχέτιση εκ μέρους του αναγνώστη του, των στοιχείων του κειμένου με τις οργανωμένες σε σχήματα προσωπικές του γνώσεις.

7) **Αποτελεσματική** μέθοδος για τη διδασκαλία της διαδικαστικής γνώσεως. Η διεθνής βιβλιογραφία με τον όρο **άμεση διδασκαλία** (direct instruction), δηλώνει μεγάλη κατηγορία από δασκαλοκεντρικές διδασκαλίες,

κατά τις οποίες ο εκπαιδευτικός παρουσιάζει βήμα-βήμα το νέο διδακτικό αντικείμενο και στη συνέχεια παρέχει ευκαιρίες *ουστηματικής εξασκήσεως* των εκπαιδευομένων, σε όσα τους δίδαξε με άμεσο και ευθύ τρόπο.

Ως μορφή διδασκαλίας, η άμεση διδασκαλία αποτελεί πρωταρχική επιλογή της αποτελεσματικής μεθόδου. Πρόκειται για μία μέθοδο, η οποία, παρά το *δασκαλοκεντρικό χαρακτήρα* της, έχει αποστασιοποιηθεί από τον αυταρχισμό και άλλα αρνητικά χαρακτηριστικά των «παραδοσιακών» δασκαλοκεντρικών θεωριών.

Ενσωματώνει σε ενιαία προσέγγιση τα διδακτικά στοιχεία, που υποβοηθούν τους μαθητές να αποκτήσουν και να αναπτύξουν, μέχρι του βαθμού αυτοματοποιήσεως, γλωσσικές και μαθηματικές δεξιότητες.

8) **Μέθοδος της κατευθυνόμενης διερευνήσεως** για τη διδασκαλία γενικεύσεων και απωδών σχέσεων. Πρόκειται για τη μέθοδο της εφαρμογής, μέσα σε *αυθεντικές καταστάσεις* προβληματισμού, των δεξιοτήτων και των διαδικασιών, που έχουν άμεσα διδαχθεί σε προηγούμενες ευκαιρίες, με τη θεωρητική εκμάθηση. Σκοπός της είναι η ανάπτυξη *δεξιοτήτων* και *στρατηγικών*, που είναι αναγκαίες για την *αυτόνομη* μάθηση (πρακτική εξάσκηση).

Για να δηλωθούν οι στρατηγικές διδασκαλίας, που



Σχ. 5.2γ

Γραφική παράσταση της οργανωτικής εντάξεως εννοιών για τη διδασκαλία σχέσεων στη διδακτική ενότητα «Συνθήκες διαβιώσεως».



*Πλήρωμα σε ώρα φαγητού,
α/π Άγιος Νικόλαος (π. 1908).*