

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

**Π.Μ.Σ.: ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Διπλωματική εργασία

**Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Άτυπη Εκπαίδευση Παιδιών Προσφύγων:
Μελέτη Περίπτωσης στη Δομή Υποδοχής Προσφύγων Σάμου.**

της

Σίσκου Ναυσικά, 798

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μιχαήλ Δόμνα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Εξεταστές: Κωνσταντινίδου Ευθαλία, Επίκουρη Καθηγήτρια

Τριαντάρη Σωτηρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Φλώρινα, Ιούνιος 2018

Copyright © Σίσκου Ναυσικά, 2018.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Σίσκου Ναυσικά

A.E.M.: 798

Ηλεκτρονική διεύθυνση: nsiskou@yahoo.gr

Έτος εισαγωγής: 2016

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Άτυπη Εκπαίδευση Παιδιών Προσφύγων: Μελέτη Περίπτωσης στη Δομή Υποδοχής Προσφύγων Σάμου.»

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 06- 06- 2018

Η δηλούσα

Σίσκου Ναυσικά

*Συμπληρώνεται από τη Γραμματεία

* Ο φοιτητής συμπληρώνει υποχρεωτικά το ονοματεπώνυμο του επιβλέποντος/ουσας καθηγητή/τριας

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	9
1.ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:	
1.1. Αντιμετώπιση του Προσφυγικού ζητήματος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη: οι πολύπλευρες ενέργειες και ο ρόλος της Εκπαίδευσης.	12
1.2. Το μεταναστευτικό και προσφυγικό ζήτημα στην Ευρώπη	12
1.3. Η προσφυγική κρίση στην Ελλάδα	16
1.4. Τρόποι αντιμετώπισης του προσφυγικού από την ελληνική κυβέρνηση	17
1.5. Πολύπλευρη ενσωμάτωση των προσφύγων στην ελληνική κοινωνία: Ο ρόλος της εκπαίδευσης	20
1.6. Ο ρόλος της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες και η σχέση της με την εκπαίδευση προσφύγων	25
1.7. Οι ενέργειες του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας για την ένταξη των παιδιών των προσφύγων στην εκπαίδευση- Η κατάσταση στο νησί της Σάμου	27
1.8. Ο ρόλος της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στη Σάμο	32
1.2. Κοινωνία των Πολιτών- ΜΚΟ- Εθελοντισμός	33
1.2.1. Τι είναι η Κοινωνία των Πολιτών	33
1.2.2. Τι είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)	34
1.2.3. Τι ορίζεται ως εθελοντισμός	36
1.2.4. Οικονομική Αποτίμηση της Εθελοντικής Εργασίας	37
1.2.5. Τα κίνητρα που ωθούν στην εθελοντική εργασία	37
1.2.6. Κριτική στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και στις Εθελοντικές Οργανώσεις	42
1.2.7. Σχέση του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και τις Εθελοντικές Οργανώσεις	43
1.3. Εκπαιδευτικοί μέσω του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής	

Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης	44
1.3.1. Ο σκοπός της πρόσληψής τους	44
1.3.2. Οι όροι απασχόλησής τους	44
1.4. Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων: Ηγεσία και Διοίκηση	45
1.4.1. Η ίδρυση και ο ρόλος της θέσης του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων (ΣΕΠ)	45
1.4.2. Ηγεσία και διάκρισή της από το Μάνατζμεντ	47
1.4.3. Ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες αναγκαία και στη θέση ΣΕΠ	48
1.4.4. Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων και Ηγετικό στυλ	62
1.4.5. Ο Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων ως Εμπυχωτής ομάδας και ως Πολιτισμικός Διαμεσολαβητής	67
2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:	
2.1 Μεθοδολογία και περιγραφή του δείγματος	69
2.2. Χαρτογράφηση Εργαζομένων- Εθελοντών στην άτυπη εκπαίδευση	72
3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:	
3.1. Αποτελέσματα έρευνας	73
3.2. Δημογραφικά στοιχεία και κριτήρια πρόσληψης- απασχόλησης σε συγκεκριμένη θέση εργασίας στους φορείς παροχής άτυπης εκπαίδευσης	73
3.3. Κίνητρα ενασχόλησης των εργαζόμενων και εθελοντών με το προσφυγικό ζήτημα και με την εκπαίδευση των παιδιών- προσφύγων συγκεκριμένα	77
3.4. Δυσκολίες που αντιμετώπισαν	82
3.5. Ικανοποίηση ή μη των απασχολούμενων από τη θέση στην οποία απασχολήθηκαν και τα συναισθήματά τους για την όλη εμπειρία	91
3.6. Μορφή και οργάνωση της άτυπης εκπαίδευσης	97
3.7. Συνεργασία μεταξύ των φορέων παροχής άτυπης εκπαίδευσης	101
3.8. Αποτελεσματικότητα της άτυπης εκπαίδευσης για την ένταξη των παιδιών- προσφύγων σε μια κανονική παιδική πραγματικότητα και σε μια σχολική πραγματικότητα	104
3.9. Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων: Δημογραφικά στοιχεία, κίνητρα και αρμοδιότητες της θέσης	108

3.10. Δυσκολίες που αντιμετώπισε και τρόποι που τις διαχειρίστηκε	111
3.11. Η άποψη των συνεργατών της από τους άλλους φορείς για τη συνεργασία αυτή	115
3.12. Τα συναισθήματά της για την όλη εμπειρία και η αξιολόγηση της αξίας της θέσης ΣΕΠ	117
Συζήτηση	119
Συμπεράσματα	127
Πηγές- Βιβλιογραφία	129
A. Πηγές- Νόμοι	129
B. Βιβλιογραφία	130
Παράρτημα 1	135
Παράρτημα 2	138

Περίληψη

Με τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην Ευρώπη λόγω των νέων μεταναστευτικών/προσφυγικών ροών των τελευταίων ετών κρίνεται αναγκαία η διαχείριση της κατάστασης, με βασικό ζητούμενο την ενσωμάτωση των ανθρώπων αυτών στις ευρωπαϊκές κοινωνίες υποδοχής. Μεγάλη βαρύτητα δίνεται για το σκοπό αυτό στην εκπαίδευση, που αποτελεί παράλληλα και μέσο δημιουργίας μιας όσο γίνεται κανονικής παιδικής πραγματικότητας για τα προσφυγόπουλα, ιδιαίτερος σε χώρες πρώτης υποδοχής όπως η Ελλάδα. Η παρούσα εργασία επιχειρεί τη μελέτη της επίσημης προσπάθειας οργάνωσης της εκπαίδευσης με την άτυπη μορφή της από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. κατά το σχολικό έτος 2016- 2017 στο νησί της Σάμου. Μέσα από τη διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας με εργαλείο την ημιδομημένη συνέντευξη προέκυψαν δεδομένα που αναλύθηκαν με τη μέθοδο της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου. Τα αποτελέσματα αυτά οδήγησαν αρχικά στη χαρτογράφηση των απασχολούμενων στους διάφορους εμπλεκόμενους φορείς και στην καταγραφή των δυσκολιών που προέκυψαν στη διαχείριση του ανομοιογενούς και μη κατάλληλα κάποιες φορές επιμορφωμένου από το ΥΠ.Π.Ε.Θ, για το ιδιαίτερο αυτό μαθητικό δυναμικό, προσωπικού που απασχολήθηκε μέσω ΜΚΟ, εθελοντικών οργανώσεων και κρατικών φορέων. Τελικός σκοπός ήταν να παρουσιαστούν οι τρόποι με τους οποίους διαχειρίστηκε η Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων τις δυσκολίες αυτές, δεδομένων και των αντιδράσεων της τοπικής κοινωνίας, , ώστε να κριθούν για την αποτελεσματικότητά τους στην άσκηση μιας ηγετικής θέσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας οδήγησαν στην κατάδειξη της ικανοποιητική διεξαγωγής του ρόλου ΣΕΠ και στην υλοποίηση του επιτεύγματος στο μέτρο του δυνατού, δεδομένων των συνθηκών.

Λέξεις- Κλειδιά: Προσφυγικές ροές, Άτυπη εκπαίδευση, Τρίτος Τομέας, ΣΕΠ, Ηγεσία

Abstract

Because of the new conditions in Europe due to the new migration/refugee flows during the last years, it is necessary the whole situation to be managed. Integrating these people into European host societies is crucial. Great importance is given to education as a key factor, which is also a means of creating a somehow normal childhood reality for refugee children, particularly in first- reception countries, such as Greece. The study of the first formal effort to organize this education in its

informal form by the Ministry of Education and Religious Affairs for the school year 2016-2017, specifically on the island of Samos, is the wider subject of the present thesis. Through a qualitative research data were collected and be analyzed with qualitative content analysis method with semi-structured interviews as a research tool. These results initially led to the mapping of the employees involved in the various organizations and to the recording of the difficulties that arose in the management of the heterogeneous and inadequately sometimes trained staff of NGOs, voluntary organizations and government agencies. The ultimate goal was to present the ways in which these difficulties, given the reactions of the local community, were handled by the Refugee Education Coordinator, so as to be evaluated for their effectiveness in exercising a leading position. The results of the survey have demonstrated the satisfactory performance of the REC role given the circumstances.,.

Key- words: Refugee flows, Informal education, Third Sector, REC, Leadership

Εισαγωγή

Στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη εποχή υπάρχει συνεχής κινητικότητα ατόμων για οικονομικούς, πολιτικούς, προσωπικούς και λόγους ασφάλειας με συνέπεια την ανάγκη διαχείρισης αυτής της κινητικότητας, που άλλοτε την ονομάζουμε μετανάστευση κι άλλοτε προσφυγιά ανάλογα με τους λόγους που την προκαλούν. Από το 2015 κι έπειτα η θέσπιση μέτρων διαχείρισης αυτών των ροών κρίνεται επιτακτική καθώς είναι πολλοί οι άνθρωποι που επιθυμούν να περάσουν στην Ευρώπη από χώρες της Μέσης Ανατολής σε βαθμό που το φαινόμενο να έχει πάρει διαστάσεις ανθρωπιστικής κρίσης (King & Lulle, 2016).

Ένας από τους βασικούς παράγοντες αυτής της πολύπλευρης αντιμετώπισης που απαιτείται, πέρα από την προσπάθεια εξάλειψης των αιτιών της προσφυγικής κρίσης, τον έλεγχο των συνόρων και τη θέσπιση νέων αρχών παροχής ασύλου, είναι η ενσωμάτωση των ανθρώπων αυτών στις Ευρωπαϊκές χώρες υποδοχής. Με δεδομένη την αντιμεταναστευτική πολιτική ακροδεξιών κομμάτων, που αντιπροσωπεύουν πλέον σημαντική μερίδα των ευρωπαίων πολιτών, και με το φόβο των τρομοκρατικών επιθέσεων από εξτρεμιστικές ισλαμικές οργανώσεις που αντιμετωπίζουν αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, το εγχείρημα της ενσωμάτωσης φαίνεται να αποτελεί δύσκολο έργο, καθώς πρέπει να εξασφαλιστεί η κοινωνική συνοχή μεταξύ των κρατών της ΕΕ (OECD, 2015 · Triandafyllidou, 2012). Μεγάλο βάρος στην ενσωμάτωση αυτή πέφτει στην εκπαίδευση ως παράγοντα παροχής βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων αναγκαίων για τη δυνατότητα μελλοντικής κοινωνικής και οικονομικής ένταξης και κινητικότητας των παιδιών- προσφύγων. Το ζήτημα αυτό καλούνται να αντιμετωπίσουν όλες οι χώρες υποδοχής προσφύγων και σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό οι χώρες πρώτης υποδοχής, όπως η Ελλάδα, που αντιμετωπίζουν επιπλέον και το γεγονός της συνεχούς μετακίνησης του προσφυγικού πληθυσμού (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Την προσπάθεια αυτή και τις ενέργειες που έχουν γίνει προς όλες τις προαναφερθείσες κατευθύνσεις από την Ευρώπη και την Ελλάδα παρουσιάζει το πρώτο υποκεφάλαιο του πρώτου Κεφαλαίου, που αποτελεί τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και το οποίο πραγματοποιήθηκε προκειμένου να στηριχτεί θεωρητικά η παρούσα έρευνα. Στο ίδιο υποκεφάλαιο παρουσιάζεται ειδικότερα η κατάσταση και ο τρόπος αντιμετώπισής της στο νησί της Σάμου και στο Κέντρο Υποδοχής και

Ταυτοποίησης που λειτουργεί εκεί. Στο δεύτερο υποκεφάλαιο του πρώτου Κεφαλαίου γίνεται μια εκτενής αναφορά στους φορείς του Τρίτου Τομέα ή αλλιώς της Κοινωνίας των Πολιτών, καθώς αποτέλεσε πολύ σημαντικό μέρος της παροχής εκπαίδευσης με τη μορφή της άτυπης εκπαίδευσης. Γίνεται μια σύντομη παρουσίαση του τρόπου που προέκυψε ο τομέας αυτός καθώς και των φορέων που τον απαρτίζουν, όπως Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Εθελοντικές Οργανώσεις, και του ρόλου που διαδραματίζουν οι φορείς αυτοί. Σύντομη αναφορά γίνεται και σε δύο από τις οργανώσεις του τομέα αυτού που διαδραμάτισαν πολύ σημαντικό ρόλο στην παροχή άτυπης εκπαίδευσης στη Σάμο. Στο ίδιο υποκεφάλαιο παρουσιάζονται επίσης τα κίνητρα των εθελοντών ως μία ιδιαίτερη περίπτωση του Τρίτου Τομέα καθώς και η οικονομική αποτίμηση της κοινωνικής αυτής προσφοράς τους. Τέλος, παρατίθεται και η κριτική που ασκείται και στις δύο αυτές μορφές οργανώσεων καθώς και μία σύντομη αναφορά της σχέσης που ανέπτυξε σε γενικές γραμμές το ΥΠ.Π.Ε.Θ. με τις οργανώσεις αυτές. Στο τρίτο υποκεφάλαιο παρουσιάζεται ένα άλλο τμήμα προσωπικού που έλαβε μέρος στην άτυπη εκπαίδευση και που προσλήφθηκε από το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (στο εξής ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α) μέσω του ΟΑΕΔ. Συγκεκριμένα παρουσιάζονται εν συντομία ο σκοπός πρόσληψής του και οι όροι απασχόλησής του. Στο τέταρτο και τελευταίο υποκεφάλαιο του πρώτου Κεφαλαίου παρουσιάζεται ένας πολύ σημαντικός παράγοντας της άτυπης εκπαίδευσης που παρασχέθηκε, αυτός του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων, ο οποίος αποτελεί και το κύριο αντικείμενο μελέτης της έρευνας. Παρουσιάζονται αρχικά στοιχεία για τις προϋποθέσεις ίδρυσης της θέσης αυτής και του ρόλου που προοριζόταν να επιτελέσει τη χρονιά ίδρυσής της (2016-2017). Στη συνέχεια επιχειρείται μία διάκριση μεταξύ της Ηγεσίας και του Μάνατζμεντ με σκοπό να γίνει κατανοητό από τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγει στο τέλος η έρευνα, αν η θέση ΣΕΠ είναι μια απλή διοικητική- διεκπεραιωτική θέση ή μια ηγετική θέση. Έπειτα μελετώνται θεωρητικά ορισμένα βασικά στυλ ηγεσίας και κρίνεται αν θα ήταν αποδοτικά ή όχι με βάση την εικόνα που σχηματίζεται για τη θέση ΣΕΠ από το πώς παρουσιάζεται στη σχετική προαναφερθείσα εγκύκλιο. Στη συνέχεια, και πάλι με βάση τις αρμοδιότητες που αναφέρονται στην εγκύκλιο, μελετάται το πώς θα μπορούσε δυνητικά να λειτουργήσει η ΣΕΠ ως εμψυχώτρια της ομάδας των φορέων που συνεισέφεραν στην παροχή της άτυπης εκπαίδευσης με βάση τις γνώσεις που προκύπτουν για τη θέση που μπορεί να έχει ένας εμψυχωτής από τις διάφορες θεωρίες του επιστημονικού

χώρου μελέτης της Δυναμικής των Ομάδων». Μελετάται επίσης η εν δυνάμει λειτουργία της θέσης ΣΕΠ και ως Πολιτισμικού Διαμεσολαβητή. Τέλος, διατυπώνονται το πλαίσιο και τα ερευνητικά ερωτήματα που προσπαθεί η παρούσα έρευνα να απαντήσει. Επιδιώκεται έτσι η χαρτογράφηση των εργαζόμενων και εθελοντών που απασχολήθηκαν στις οργανώσεις παροχής της άτυπης εκπαίδευσης, η καταγραφή δηλαδή των προσόντων τους και το αν απασχολήθηκαν με βάση αυτά, των κινήτρων που τους οδήγησαν στην εμπλοκή τους στην αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος και συγκεκριμένα στον τομέα της εκπαίδευσης των παιδιών, καθώς και τα συναισθήματα και οι σκέψεις τους για την όλη εμπειρία από την θέση την οποία κατείχαν. Μέσα από αυτά μελετάται έτσι η εκπαίδευση που παρασχέθηκε με την άτυπη αυτή μορφή της καθώς και η αποτελεσματικότητά της σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Τέλος, παρουσιάζονται οι δυσκολίες και οι τρόποι αντιμετώπισης που υιοθέτησε η ΣΕΠ στην υπό μελέτη περίπτωση, ώστε να διαπιστωθεί εάν η θέση αυτή αποδείχθηκε αποτελεσματική ως ηγετική και διαμεσολαβητική θέση για την επιτυχία του όλου εγχειρήματος.

Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας, η οποία στηρίχτηκε στις αρχές που διέπουν την ποιοτική έρευνα. Παρουσιάζεται ο σκοπός της έρευνας και ο λόγος επιλογής διεξαγωγής της με τη μορφή της ποιοτικής έρευνας. Αναφέρεται η μέθοδος επιλογής του δείγματος και επεξηγείται ο λόγος επιλογής της ημιδομημένης συνέντευξης ως εργαλείου συλλογής των δεδομένων. Αναφέρεται τέλος και η μέθοδος ανάλυσης περιεχομένου ως μέθοδος ανάλυσης των αποτελεσμάτων.

Στο Κεφάλαιο 3 παρουσιάζονται λεπτομερώς τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις ποιοτικές συνεντεύξεις με τη μέθοδο της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου και τα οποία διαρθρώθηκαν σε τρεις μεγάλες νοητές ενότητες (χαρτογράφηση εργαζομένων, μορφή και οργάνωση της άτυπης εκπαίδευσης, δημογραφικά χαρακτηριστικά και ρόλος της Συντονίστριας Εκπαίδευσης Προσφύγων) προκειμένου να είναι αποτελεσματικότερη η παρουσίαση τους καθώς και η μετέπειτα εξαγωγή συμπερασμάτων.

Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με τη συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας και διαπιστώνεται εάν επιβεβαιώνεται η θεωρία που παρουσιάστηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση του πρώτου κεφαλαίου, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο. Στο τέλος παραθέτονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

Παρατίθενται επίσης δύο παραρτήματα από τα οποία το πρώτο περιλαμβάνει εικόνες με στατιστικά στοιχεία της Ύπατης Αρμοστείας για τα αριθμητικά και δημογραφικά στοιχεία των προσφύγων την περίοδο της έρευνας και το δεύτερο περιλαμβάνει τους οδηγούς στους οποίους στηρίχθηκαν οι ποιοτικές συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1. Αντιμετώπιση του Προσφυγικού ζητήματος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη: οι πολύπλευρες ενέργειες και ο ρόλος της Εκπαίδευσης.

1.2. Το μεταναστευτικό και προσφυγικό ζήτημα στην Ευρώπη

Παρά τη μακρόχρονη οικονομική κρίση που διήνυσε ένας μεγάλος αριθμός των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία χρόνια εξακολουθεί η ήπειρος αυτή και ιδιαίτερος τα κράτη της Βορειοδυτικής Ευρώπης να αποτελούν πόλο έλξης για πολλούς μετανάστες και πρόσφυγες. Τα κύματα από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και η μεγάλη εντός ευρωπαϊκών συνόρων διακρατική μετανάστευση συνθέτει ένα νέο μοντέλο, που χαρακτηρίζεται από την έντονη κινητικότητα και τη σύντομη διάρκεια παραμονής των μεταναστών σε κάθε τόπο. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί, όπως στην περίπτωση των μεταναστών, διατηρούνται στενοί δεσμοί με τη χώρα προέλευσης μέσω συγγενικών προσώπων και υπάρχει η ανάπτυξη διεθνοτικών σχέσεων είτε γιατί με την παγκοσμιοποίηση η προσφορά εργασίας και καλύτερης ζωής διευρύνεται περικλείοντας μεγάλο μέρος του κόσμου. Επίσης συχνά η χώρα υποδοχής δεν είναι ο επιθυμητός προορισμός, αλλά το πρώτο βήμα λόγω γεωγραφικής γειννίας για την είσοδο στην Ευρώπη, όπως συμβαίνει στην περίπτωση πολλών μεταναστών και προσφύγων (Okolski, 2012 · Engbersen, 2012, ·Christou & Michail, 2016). Όλα αυτά αποτελούν από το 2015 κι έπειτα ένα θέμα υψίστης σημασίας για την Ευρώπη λόγω του ξεσπάσματος της μεταναστευτικής, και κατά συνέπεια ανθρωπιστικής κρίσης στα σύνορα της Ευρώπης. Το πρωτοφανές φαινόμενο μαζικής έλευσης στις πύλες της Ευρώπης εκατομμυρίων ανθρώπων προερχόμενων από χώρες της Μέσης Ανατολής και της Βόρειας Αφρικής και συγκεκριμένα κυρίως από τη Συρία, το Αφγανιστάν, την Ερυθραία, το Πακιστάν, το

Ιράκ, τη Νιγηρία, τη Σομαλία, το Μάλι, το Ιράν, καθώς και κάποιων ανιθαγενών¹ οδηγεί την Ευρώπη στην επιτακτική ανάγκη προσαρμογής της μεταναστευτικής πολιτικής της (King & Lulle, 2016 · OECD, 2015).

Οι αιτίες του φαινομένου αυτού σχετίζονται με την ανάγκη για επιβίωση με την οποία έρχονται αντιμέτωποι οι άνθρωποι αυτοί. Πολεμικές συρράξεις που ενισχύονται από τις παρεμβάσεις των μεγάλων παγκόσμιων δυνάμεων και τη δράση ολοένα ενισχυόμενων εξτρεμιστικών οργανώσεων, φτώχεια και απουσία ελευθερίας της σκέψης και κινήσεων και εκτελέσεις λόγω θρησκευτικών και ιδεολογικών πεποιθήσεων αποτελούν τις βασικές αιτίες που ωθούν τους ανθρώπους αυτούς στην αναζήτηση μιας βιώσιμης πραγματικότητας σε μια ήπειρο που παρουσιάζεται ως η πλέον δημοκρατική και με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα. (King & Lulle, 2016). Συνολικά σύμφωνα με ανεπίσημα στοιχεία υπολογίζεται ότι μόνο μέσω της Ελλάδας το έτος 2015- 2016, που ήταν και το πρώτο έτος που ξέσπασαν οι μαζικές εισροές μέσω της Μεσογείου, πέρασαν τα ευρωπαϊκά σύνορα ένα εκατομμύριο άνθρωποι (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Η εμφάνιση της προσφυγικής αυτής κρίσης σε μια περίοδο που η Ευρώπη ταλανίζεται από προβλήματα που απειλούν το εσωτερικό της δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο την αντιμετώπισή της. Η άνοδος ακροδεξιών κομμάτων με αντιμεταναστευτική ιδεολογία σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, που συνεπάγεται και τη μεγαλύτερη αντιπροσώπευσή τους στα ευρωπαϊκά όργανα, δυσχεραίνει τη διαχείριση του προσφυγικού ζητήματος, καθώς διχάζεται η κοινή γνώμη και απειλείται η κοινωνική συνοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης (OECD, 2015 · Παρασκευά- Γκίζη, 2010). Ένας δεύτερος προβληματισμός προέρχεται από το γεγονός ότι οι προσφυγικές ροές προς την Ευρώπη αφορούν κυρίως Μουσουλμάνους. Οι έρευνες που διενεργήθηκαν στα πλαίσια του ευρωπαϊκού πρότζεκτ ACCEPT PLURALISM²

¹ Σύμφωνα με τη Σύμβαση του 1954 για το Καθεστώς των Ανιθαγενών, όπως κυρώθηκε με τον Ν. 139 της 25/25-8-1975 : Περί κυρώσεως της εν Νέα Υόρκη την 28ην Σεπτεμβρίου 1954 υπογραφείσης Διεθνούς Συμβάσεως και του συνοδευόντος ταύτην παραρτήματος περί του καθεστώτος των ανιθαγενών (ΦΕΚ Α' 176) . Ανιθαγενής θεωρείται το πρόσωπο εκείνο το οποίο κανένα Κράτος δε θεωρεί ως υπήκοο του κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας του. Οι ανιθαγενείς σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή απολαμβάνουν της ίδιας τουλάχιστον μεταχείρισης ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους με τους αλλοδαπούς και δύνανται να προχωρήσουν σε πολιτογράφησης στο κράτος όπου βρίσκεται ή κατοικία τους ή εν απουσία αυτής στο κράτος όπου διαμένουν.

² Το πρόγραμμα διενεργήθηκε σε 15 ευρωπαϊκές χώρες από το 2010 έως το 2013 με σκοπό να αναδείξει και να μελετήσει προβλήματα σύγχρονα θέματα που προκύπτουν από τη διαφορετικότητα και κυρίως τη θρησκευτική στην εκπαίδευση και την πολιτική σχετικά με τις μειονότητες που ζουν χρόνια στα κράτη αυτά αλλά και τους μετανάστες. Το πρόγραμμα βοήθησε όχι μόνο στην αναγνώριση και ανταλλαγή μεταξυ των κρατών ορθών πολιτικών ενσωμάτωσης αλλά έδωσε και τη δυνατότητα συνεχούς αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας τέτοιων πολιτικών. Αυτό επιτεύχθηκε μέσα από τη δημιουργία ορισμένων δεικτών ανοχής στη διαφορετικότητα που

έχουν δείξει ότι οι Μουσουλμάνοι, μαζί με τους «μαύρους» ανθρώπους και τους Ρομά αποτελούν τρεις πολιτισμικές ομάδες που τείνουν να θεωρούνται ως «οι άλλοι» ακόμη και μετά από αρκετές γενιές διαμονής σε χώρες υποδοχής. Με άλλα λόγια κάτι τέτοιο δείχνει τη δυσκολία που αντιμετωπίζεται στο θέμα της κοινωνικής ενσωμάτωσης των ομάδων αυτών. Υπάρχει συστηματική διάκριση και στιγματισμός σε βάρος τους σε όλους τους τομείς (εργασία, κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση, στέγαση και κοινωνική ζωή γενικότερα). Συγκεκριμένα στην περίπτωση των Μουσουλμάνων η έμφαση δίδεται στις μεγάλες πολιτισμικές διαφορές που σχετίζονται με τις σχέσεις των φύλων και με τον τρόπο αντιμετώπισης του γυναικείου φύλου συγκεκριμένα αλλά και με το ευρύτερο, υπαρκτό ή παρουσιαζόμενο προς τα έξω ως τέτοιο, θρησκευτικό τους δόγμα, καθώς και στις ολοένα και εντεινόμενες τρομοκρατικές επιθέσεις που ταλανίζουν την ευρωπαϊκή ήπειρο και συνδέονται με εξτρεμιστικές ισλαμικές οργανώσεις. Δυστυχώς η λέξη «μετανάστευση» έχει αποκτήσει συναισθηματική χροιά και μάλιστα έχει συνδεθεί με αρνητικές προεκτάσεις σε πολλές περιπτώσεις. Αυτό βέβαια σχετίζεται με τη διαχείριση του ζητήματος από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και φυσικά από την πολιτική (Triandafyllidou, 2012 · Παρασκευά- Γκίζη, 2010).

Ωστόσο είναι μια αδιάψευστη πραγματικότητα ότι η Ευρώπη βρίσκεται αντιμέτωπη με μια τεράστια πρόκληση που πρέπει να διαχειριστεί με τέτοιο τρόπο που θα δίνει τη δυνατότητα σε πρόσφυγες και γηγενείς να αποκομίσουν κάποια θετικά στοιχεία από μια τέτοια δύσκολη κατάσταση (όπως αυτά θα παρουσιαστούν λίγο παρακάτω). Για να επιτευχθεί αυτό κρίνεται αναγκαία η θέσπιση πολιτικής διαχείρισης του μεταναστευτικού και προσφυγικού ζητήματος που θα βασίζεται στην αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών- μελών και θα είναι ενιαία. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ανεμπόδιση εφαρμογή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για τους πρόσφυγες, αλλά παράλληλα εξασφαλίζεται και η διατήρηση της κοινωνικής συνοχής τόσο μεταξύ των κρατών- μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσα στο εσωτερικό του κάθε κράτους από αυτά χωριστά (King & Lulle, 2016).

Η πολιτική διαχείρισης του μεταναστευτικού/προσφυγικού που θα πρέπει να θεσπιστεί θα απευθύνεται σε τέσσερις τομείς, οι οποίοι αφορούν: την αντιμετώπιση των αιτιών της παράτυπης μετανάστευσης, τη φύλαξη των συνόρων, την πολιτική της

δίνουν πληροφορίες για το πώς έχει εξελιχθεί σε σχέση με το παρελθόν μία χώρα σε τομείς όπως οι δύο που προαναφέρθηκαν, ενώ δίνει και τη δυνατότητα σύγκρισης με άλλα κράτη.

παροχής ασύλου και την ενσωμάτωση των μεταναστών και προσφύγων στις ευρωπαϊκές κοινωνίες. Πιο αναλυτικά το βασικότερο ζήτημα που πρέπει να διαχειριστεί η Ευρώπη είναι να βρει τρόπους να ανακόψει την παράτυπη μετανάστευση χωρίς παράλληλα να αντιβαίνει τις ανθρωπιστικές αξίες της. Αυτό σημαίνει να καταφέρει να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των γενεσιουργών παραγόντων που ωθούν τους ανθρώπους σε ηθελημένη ή εξαναγκαστική μετανάστευση, να εξαρθρώσει τα κυκλώματα λαθρεμπόρων και εμπορών λευκής σαρκός και να προωθήσει τον επαναπατρισμό όσων δεν υπόκεινται στις διατάξεις χαρακτηρισμού τους ως πρόσφυγες ή δεν ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες που θεωρούνται ως ωφελούμενοι διεθνούς προστασίας. Οι διαδικασίες για την παροχή ασύλου ωστόσο, θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται σε μία ενιαία κοινή γραμμή που διαμορφώνεται με βάση τα νέα δεδομένα για όλα τα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (King & Lulle, 2016 · OECD, 2015). Συγκεκριμένα πρέπει το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι χώρες πρώτης υποδοχής προσφύγων, όπως η Ελλάδα, να αντιμετωπίζεται όχι ως εθνικό, αλλά ως ευρωπαϊκό πρόβλημα, κάτι που συνεπάγεται ρύθμιση ορισμένων προβληματικών, λόγω της αντικειμενικής κατάστασης, όρων σε κανονισμούς και συμβάσεις αλλά και υλική υποστήριξη. Η ίδρυση φορέων εξειδίκευσης στις διαδικασίες παροχής ασύλου ως ανεξάρτητων αρχών σε χώρες που πρωτύτερα δεν υπήρχαν, η μη αποστολή όλων των αιτούντων ασύλου στις πρώτες χώρες υποδοχής, όπως προβλέπει ο κανονισμός Δουβλίνο II (Κανονισμός (ΕΚ) αριθ.343/2003), η επιτάχυνση των διαδικασιών προώθησης των αιτούντων ασύλου σε άλλα κράτη- μέλη (πριν τον τελικό χαρακτηρισμό κάποιου ως πρόσφυγα ή επωφελομένου διεθνούς προστασίας) με προεξεταστική διαδικασία που θα στηρίζεται σε δεδομένα της Ύπατης Αρμοστείας από τη δράση της στις χώρες προέλευσης των προσφύγων, είναι μερικές από τις βασικές αλλαγές. Η οικονομική ενίσχυση αλλά και η παροχή ανθρώπινου δυναμικού για τη φύλαξη των συνόρων είναι άλλες μορφές στήριξης, με πιο σημαντική όμως τη δέσμευση του διαμοιρασμού του προσφυγικού πληθυσμού αναλογικά σε όλα τα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Migration Network, 2012 · OECD, 2015).

Η φύλαξη των συνόρων είναι ο τρίτος τομέας στον οποίο πρέπει η Ευρώπη να λάβει μέτρα και να δείξει συνοχή. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να στηρίζει έμπρακτα με έμπυχο δυναμικό, αλλά και χρήματα και σύγχρονα συστήματα τα

σύνορα των χωρών που αποτελούν τις πύλες της (European Migration Network, 2012).

Τέταρτη και πολύ σημαντική είναι η πολιτική που θα πρέπει να διαμορφώσει προκειμένου, από τη μία πλευρά να καταφέρει να εντάξει στους κόλπους της τον μεγάλο αριθμό αυτού του μεικτού εθνικά και πολιτισμικά πληθυσμού, ώστε να διατηρήσει τη συνοχή τόσο εντός των εκάστοτε κρατών- μελών της όσο και στις μεταξύ τους σχέσεις, και από την άλλη να καταφέρει να επωφεληθεί κι εκείνη από την πολυπολιτισμικότητα. Ορισμένα από τα οφέλη που θα μπορούσαν να προκύψουν για την Ευρώπη είναι η ελάφρυνση του δημογραφικού προβλήματός της, λόγω του νεαρού της ηλικίας μεγάλου ποσοστού των προσφύγων που καταφθάνουν, με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας ή η αξιοποίηση καλά καταρτισμένων και με ικανότητες μορφωμένων νέων για την προώθηση της επιστημονικής της εξέλιξης και πρωτοπορίας (OECD, 2015 · Konle-Seidl & Bolits, 2016). Οφείλει να αναφερθεί επίσης η σημαντική συνεισφορά των θεωριών που αναπτύχθηκαν χάρη στις πολιτισμικές διαφορές σε ευρωπαϊκά και αμερικανικά κράτη και ώθησαν τις κοινωνικές επιστήμες και την εκπαίδευση στην υιοθέτηση νέων προγραμμάτων που προωθούσαν το σεβασμό και την δίκαιη μεταχείριση απέναντι σε διαφορετικούς πολιτισμούς (Anastasiou, Kauffman, Michail, 2016). Για τις ίδιες τις χώρες προέλευσης, πολλοί ισχυρίζονται ότι οι μετανάστες και οι πρόσφυγες λειτουργούν ως φορείς οικονομικής ενίσχυσης και σε περίπτωση επαναπατριsmού τους ως φορείς νέων γνώσεων, νέου πολιτισμικού κεφαλαίου. (King & Lulle, 2016).

1.3. Η προσφυγική κρίση στην Ελλάδα

Όσα όμως προαναφέρθηκαν και περιλαμβάνονται στην πολιτική ατζέντα της Ευρώπης για την αντιμετώπιση της κατάστασης, δεν τηρήθηκαν και δεν τηρούνται από κάποιες ευρωπαϊκές χώρες προκαλώντας τριγμούς στο ευρωπαϊκό οικοδόμημα, αφού δεν επιδεικνύουν σύμπνοια στην διαχείριση του προβλήματος ως ευρωπαϊκού αλλά ως εθνικού των χωρών πρώτης υποδοχής όπως η Ελλάδα. Οι δυσκολίες και τα μεγέθη αυτών των δυσκολιών που καλείται να αντιμετωπίσει η Ελλάδα είναι δυσανάλογα του δικού της μεγέθους αλλά και των οικονομικών της δυνατοτήτων λόγω της παρατεταμένης κρίσης την οποία διέρχεται τα τελευταία χρόνια αλλά και της μη αντιμετώπισης του προσφυγικού προβλήματος ως θέματος που αφορά όλη την Ευρώπη (European Migration Network, 2012). Η εμφάνιση και ενδυνάμωση της πολιτικής πλέον ακροδεξιάς φωνής που διατείνεται κατά των μεταναστών και

προσφύγων είναι επίσης ένας παράγοντας που δυσχεραίνει και από κοινωνικής πλευράς τη διαχείριση μιας τέτοιας μεγάλης έκτακτης κατάστασης. Το διάστημα από τον Αύγουστο του 2015 έως και το Μάρτιο του 2016, οπότε και υπογράφηκε η συμφωνία με την Τουρκία που ρύθμιζε καλύτερα τον έλεγχο και τη δυνατότητα διέλευσης των Ελληνικών συνόρων από τους πρόσφυγες που είχαν διασχίσει τη γειτονική χώρα, οι προσφυγικές ροές έφτασαν σε μεγέθη δύσκολα διαχειρίσιμα από την Ελλάδα. Με βάση τα επίσημα στοιχεία που παρασχέθηκαν από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (στο εξής UNHCR) 817.175 άνθρωποι διέσχισαν το Αιγαίο για να περάσουν από την Τουρκία στην Ελλάδα την περίοδο Ιούνιος 2015 έως Φεβρουάριος 2016. Από αυτούς 410 πνίγηκαν και 176 δηλώθηκαν τότε ως αγνοούμενοι. Εκείνο το οποίο δυσχέραινε ακόμη περισσότερο την κατάσταση ήταν η μεταβλητότητα του αριθμού και της σύνθεσης του πληθυσμού των προσφύγων και η συνεχής κινητικότητα του. Μέχρι το Μάρτιο του 2016 η ευρωπαϊκή ατζέντα φάνηκε να τηρείται εφόσον μετά τις πρώτες διαδικασίες καταγραφής και απόκτησης των απαραίτητων εγγράφων οι πρόσφυγες μετακινούνταν προς τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη- μέλη. Τότε πάρθηκε η απόφαση όμως από κάποια κράτη- μέλη να κλείσουν τα σύνορα τους και να μη δεχτούν προσφυγικές ροές, κάτι που οδήγησε στον εγκλωβισμό 60.000 περίπου ανθρώπων στην Ελλάδα σε καθεστώς μεγάλης ψυχολογικής πίεσης αφού παρέμεναν με το αίσθημα της αναμονής και της ελπίδας για μετεγκατάσταση στις επιθυμητές χώρες προορισμού. Αριθμητικά ο πληθυσμός φαίνεται να διατηρήθηκε στα επίπεδα αυτά μέχρι το Φεβρουάριο του 2017. Έκτοτε και μέχρι της αρχές του φθινοπώρου του 2017 ο αριθμός αυτός μειωνόταν με μικρό ρυθμό λόγω της μετεγκατάστασης και της διαδικασίας επανένωσης οικογενειών που δρομολογήθηκαν με ταχύτερους ρυθμούς. Εν τούτοις έκτοτε και μέχρι τη στιγμή συγγραφής της παρούσας εργασίας νέο κύμα εισροών έλαβε χώρα λόγω της μη ανανέωσης της συμφωνίας με την Τουρκία (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

1.4. Τρόποι αντιμετώπισης του προσφυγικού από την ελληνική κυβέρνηση

Από τις πρώτες ενέργειες της ελληνικής κυβέρνησης ήταν η δημιουργία Κέντρων Φιλοξενίας Προσφύγων (στο εξής ΚΦΠ) τα οποία αρχικά και μέχρι το κλείσιμο των συνόρων λειτουργούσαν σε συνθήκες προσωρινής φιλοξενίας. Αργότερα όμως και σχετικά γρήγορα διαμορφώθηκαν έτσι ώστε να είναι δυνατή η μακρόχρονη διαμονή

σε αυτά. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν πρώην στρατόπεδα, διαμορφώθηκαν και από κάποιες τοπικές αυτοδιοικήσεις camps, ενώ τέλος κατασκευάστηκαν ορισμένα καταλύματα από το ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α. Ένας απολογισμός του όλου τρόπου λειτουργίας και αντίδρασης του κρατικού μηχανισμού αποδεικνύει λάθος τη δημιουργία ΚΦΠ σε λίγες μόνο περιφέρειες και την τοποθέτηση σε αυτά μεγάλου αριθμού ατόμων με αποτέλεσμα τη μη ύπαρξη σωστής υγιεινής και τη μη επάρκεια των ήδη σε πολλές περιπτώσεις αμφισβητούμενων υποδομών. Η απουσία προκατασκευασμένων καταλυμάτων ή η καθυστέρηση τοποθέτησης τους, που οδήγησε στη μακρόχρονη διαμονή των ανθρώπων σε σκηνές και η αμφίβολη πολιτισμική και ποιοτική καταλληλότητα του φαγητού έκαναν τις συνθήκες διαβίωσης πολύ δύσκολες. Ωστόσο η δράση του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας με την παραχώρηση αλλά και τη δημιουργία χώρων φιλοξενίας σε συνδυασμό με την εθελοντική δράση πολλών ανθρώπων κυρίως Ελλήνων αλλά και αλλοεθνών που έδρασαν οργανωμένα ή ατομικά υπήρξαν πολύ καθοριστικοί παράγοντες για την ομαλή έκβαση του όλου εγχειρήματος (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Ο δεύτερος τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος ήταν η συμμόρφωση του ελληνικού κράτους με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πολιτική και τις διαδικασίες παροχής Ασύλου, όπως διαμορφώθηκαν στην Ελλάδα το Μάιο του 2011 και επανασυμφωνήθηκαν με την αύξηση των προσφυγικών ροών στο πλαίσιο της κοινής πολιτικής των κρατών- μελών της ευρωπαϊκής ένωσης για τη διαχείριση και την αντιμετώπιση του μεταναστευτικού και προσφυγικού ζητήματος.

Στηριζόμενη σε όσα προβλέπει για τον ορισμό και το καθεστώς που ορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του Πρόσφυγα η σύμβαση της Γενεύης του 1951 και το Πρωτόκολλο του 1967 για τους πρόσφυγες και όπως αυτά έχουν κυρωθεί με το ν.δ. 3989 της 19/26 Σ/βρίου 1959³ από το ελληνικό κράτος, η πολιτική που

³ Σύμβαση του 1951 για το καθεστώς των προσφύγων

[όπως κυρώθηκε με το ν.δ. 3989 της 19/26 Σ/βρίου 1959 : περί κυρώσεως της πολυμερούς Συμβάσεως περί της Νομικής Καταστάσεως των Προσφύγων (ΦΕΚ Α' 201)]

Πρόσφυγας είναι: «Παντός προσώπου όπερ συνεπεία γεγονότων επελθόντων πρό της 1ης Ιανουαρίου 1951 και δεδικοιολογημένου φόβου διώξεως λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, κοινωνικής τάξεως ή πολιτικών πεποιθήσεων ευρίσκεται εκτός της χώρας της οποίας έχει την υπηκοότητα και δεν δύναται ή , λόγω του φόβου τούτου, δεν επιθυμεί να απολαύη της προστασίας της χώρας ταύτης, ή εάν μη έχουν υπηκοότητα τινά και ευρισκόμενον συνεπεία τοιούτων γεγονότων εκτός της χώρας της προηγούμενης συνήθους αυτού διαμονής, δεν δύναται ή, λόγω του φόβου τούτου, δεν επιθυμεί να επιστρέψη εις ταύτην. Εν ή περιπτώσει πρόσωπόν τι είναι υπήκοος πλειόνων χωρών, ο όρος "ής έχει την υπηκοότητα" αναφέρεται εις μίαν εκάστην των χωρών ών το πρόσωπον τούτο είναι υπήκοος. Δεν θεωρείται στερούμενον της υπό της χώρας ής έχει την υπηκοότητα

διαμορφώθηκε στηρίχτηκε κυρίως σε δύο νόμους⁴ που επέφεραν σημαντικά βήματα αλλαγής και προσαρμογής στα νέα δεδομένα για την καλύτερη αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος.

Το σημαντικότερο είναι πως με τη θέσπιση των παραπάνω νόμων ιδρύθηκε η Υπηρεσία Ασύλου που αποτελεί την πρώτη ανεξάρτητη αρχή στην Ελλάδα. Αποτελεί τμήμα του Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής (στο εξής Υ.ΜΕ.ΠΟ.) ωστόσο η σύσταση της επιτρέπει την πιο άμεση και γρήγορη εφαρμογή της πολιτικής που ακολουθείται και αξιολόγηση της εφαρμογής αυτής, ενώ παράλληλα έχει τη δυνατότητα διαμόρφωσης της πολιτικής αυτής μέσα από τον υποστηρικτικό ρόλο που έχει στο σχεδιασμό της. Είναι ακόμη υπεύθυνη για την πρώτη φάση συλλογής, εξέτασης και κρίσης των αιτημάτων των αιτούντων ασύλου ή διεθνούς προστασίας, αλλά και για την ενημέρωση τους σχετικά με τη διαδικασία αλλά και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους όσο η έκδοση απόφασης εκκρεμεί. Παρέχει όλα τα απαραίτητα νομικά έγγραφα καθώς και τα έγγραφα που είναι αναγκαία για το ταξίδι μετεγκατάστασης, ενώ προετοιμάζει και οποιοδήποτε νομικό ή διοικητικό έγγραφο κρίνεται αναγκαίο και άπτεται της δικαιοδοσίας της. Είναι υπεύθυνη για την διεκπεραίωση αιτημάτων για επανένωση οικογενειών, ενώ διευκολύνει και σε θέματα που αφορούν την υλική υποστήριξη σχετικά με τις συνθήκες που πρέπει να επικρατούν κατά την πρώτη υποδοχή σε συνεργασία με άλλους αρμόδιους φορείς. Μέσα από τις συνεντεύξεις και την εξέταση των αιτημάτων συλλέγει πληροφορίες για την κατάσταση που επικρατεί στις χώρες προέλευσης των αιτούντων ασύλου ή διεθνούς προστασίας ενώ φροντίζει να ενημερώνεται από τους αρμόδιους ελληνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς για τυχόν αλλαγές στην κατάσταση αυτή (European Migration Network, 2012). Αυτό συμβαίνει γιατί είναι η δεδομένη κατάσταση που αποτελεί βασικό παράγοντα για να γίνει δεκτό ένα αίτημα για ορισμό κάποιου ως

παρεχομένης προστασίας, πρόσωπον όπερ άνευ αιτίας βασιζομένης επί δεδικοιολογημένου φόβου δεν έκαμε χρήσιν της υφ' ετέρας των χωρών ών κέκτηται την υπηκοότητα παρεχομένης προστασίας.»

⁴ Νόμος 4375/2016 "σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία της Υπηρεσίας Ασύλου, της Αρχής Προσφυγών, της Υπηρεσίας Υποδοχής και Αναγνώρισης, τη δημιουργία της Γενικής Γραμματείας Υποδοχής, τη μεταφορά στην ελληνική νομοθεσία των διατάξεων της Οδηγίας 2013/32 / ΕΚ" κοινές διαδικασίες χορήγησης και ανάκλησης του καθεστώτος διεθνούς προστασίας (αναδιατύπωση) «(L 180 / 29.6.2013), διατάξεις για την απασχόληση των δικαιούχων διεθνούς προστασίας και άλλες διατάξεις».

Νόμος 3907/2011 "Ίδρυση Υπηρεσίας Ασύλου και Πρώτης Υπηρεσίας Υποδοχής, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2008/115 / ΕΚ" σχετικά με τους κοινούς κανόνες και διαδικασίες στα κράτη μέλη για την επιστροφή των παρانونώς διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών, οι υπήκοοι τρίτων χωρών και άλλες διατάξεις".

πρόσφυγα ή επωφελούμενοι διεθνούς προστασίας ή για να κριθεί ως απαράδεκτος (Οδηγία 2011/95/ΕΕ · Οδηγία 2013/32/ΕΕ). Για την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη υλοποίηση του έργου της οφείλει να συνεργάζεται με τοπικούς, εθνικούς, ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς καθώς και με τις ανεξάρτητες αρχές και τους Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς που εμπλέκονται στο προσφυγικό ζήτημα. Παρέχει υποστήριξη και στην Αρχή για τους Πρόσφυγες που επίσης δημιουργήθηκε με τον ίδιο νόμο και αποτελείται από την Κεντρική Υπηρεσία στην Αθήνα και άλλα Εθνικά Γραφεία Ασύλου ή Τμήματα Ασύλου σε διάφορα μέρη της χώρας τα οποία τίθενται σε λειτουργία ανάλογα με το αν έχει προκύψει ανάγκη σε κάποιες περιοχές λόγω της άφιξης ολοένα αυξανόμενου πληθυσμού προσφύγων. Τέλος, με την υποστήριξη της UNHCR και της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Ασύλου (στο εξής EASO) προχωρά σε μια προεξέταση των αιτημάτων, ώστε όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις να προωθηθούν ταχύτερα για μετεγκατάσταση προκειμένου να αποσυμφορηθεί η κατάσταση (European Migration Network, 2012).

Ο τελευταίος και πιο σημαντικός όμως τρόπος αντιμετώπισης του προσφυγικού ζητήματος είναι η ενσωμάτωση των ανθρώπων, που είτε ως πρόσφυγες, είτε ως επωφελούμενοι της διεθνούς προστασίας, θα παραμείνουν όπως και οι νόμιμοι μετανάστες για όσο διάστημα οι ίδιοι επιθυμούν.

1.5. Πολύπλευρη ενσωμάτωση των προσφύγων στην ελληνική κοινωνία: Ο ρόλος της εκπαίδευσης.

Για πολλές δεκαετίες κράτη της Ευρώπης που θεωρούνται ως παραδοσιακές χώρες υποδοχής, όπως η Μεγάλη Βρετανία, η Σουηδία, ο Καναδάς, οι Ηνωμένες Πολιτείες, η Αυστραλία, οι Κάτω Χώρες, καθώς και η Γερμανία εφάρμοσαν ως προσέγγιση αντιμετώπισης της ετερότητας αυτή του πολυπολιτισμικού μοντέλου. Μία προσέγγιση που όπως αναφέρθηκε δημόσια στο πρόσφατο παρελθόν από την Καγκελάρια της Γερμανίας Άνγκελα Μέρκελ, αλλά και τον πρώην πρωθυπουργό της Μεγάλης Βρετανίας Ντέιβιντ Κάμερον, έχει αποτύχει. Η άποψη αυτή δεν προέκυψε ως μία απλή πολιτική συνειδητοποίηση δύο ανθρώπων του πολιτικού κόσμου, αλλά είναι απόρροια του προβληματισμού και της κριτικής μεγάλου μέρους της επιστημονικής ακαδημαϊκής κοινότητας, του πολιτικού κόσμου καθώς και του χώρου των ΜΜΕ.

Αρχικά κρίνεται αναγκαία η σύντομη παρουσίαση του πολυπολιτισμικού μοντέλου. Η εφαρμογή του στους διάφορους τομείς της κοινωνίας κάθε κράτους από τα προαναφερθέντα δεν υπήρξε ενιαία. Όπως παρατηρεί ο Stuart Hall (2001, όπως αναφέρεται στο Vertovec, 2010) ο όρος πολυπολιτισμικότητα αποτέλεσε ένα ιδιαίτερα ευμετάβλητο και εύπλαστο πεδίο ανάλογα με τις ανάγκες διαφόρων πολιτικών στρατηγικών. Έτσι προέκυψε η συντηρητική, η φιλελεύθερη, η πλουραλιστική πολυπολιτισμικότητα, η πολυπολιτισμικότητα της αγοράς και του εμπορίου, καθώς και των επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση πάντως στα κράτη όπου εφαρμόστηκε το πολυπολιτισμικό μοντέλο υπήρχαν κάποιοι ευρείς κοινοί στόχοι: η δυνατότητα εκπροσώπησης σε τοπικό και εθνικό επίπεδο διοίκησης καθώς και η μεγάλη βαρύτητα που δινόταν μέσω της οικονομικής αλλά και θεσμικής στήριξης στη διατήρηση των στοιχείων όλων εκείνων που δομούσαν την ταυτότητα και την κουλτούρα της εκάστοτε ομάδας μεταναστών και προσφύγων, η λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών με τρόπο που λάμβανε υπόψη και επιδείκνυε το σεβασμό στη διαφορετικότητα των ομάδων αυτών, η ανεκτικότητα και η αποδοχή που μαζί με το σεβασμό της ισότητας όλων των πολιτών προωθούνταν με διάφορους τρόπους στον γηγενή πληθυσμό. Ωστόσο οι πολιτικές και τα προγράμματα που δημιουργήθηκαν με βάση τους στόχους αυτούς κρίθηκαν αναποτελεσματικά εκ του αποτελέσματος που φαίνεται να είναι παρόμοιο στις κοινωνίες των παραπάνω χωρών και περιλαμβάνει πολλές ομάδες μειονοτήτων που προβάλλονται ως κλειστές κοινωνίες καθοριζόμενες από την κληρονομημένη από γενιά σε γενιά ιδεολογία τους που δεν έχουν παρουσιάσει καμία κοινωνικοοικονομική βελτίωση με το πέρασμα του χρόνου. Εν όψει μάλιστα των τρομοκρατικών επιθέσεων, που ταλανίζουν το δυτικό κόσμο τα τελευταία χρόνια και που κάποιες φορές αποδείχθηκε πως πραγματοποιήθηκαν από άτομα που προέρχονταν από τις μειονότητες αυτές, το πολυπολιτισμικό μοντέλο κατηγορήθηκε πως οδηγεί σε διάσπαση της κοινωνικής συνοχής και περιχαράκωση των πολιτισμικών μειονοτήτων, αφού τις οδηγεί σε αυτοαπομόνωση και δεν βοηθά στην ευδοκίμηση ενός γόνιμου πολιτισμικού διαλόγου. Οι διάφορες εθνοτικές ομάδες κάθε κράτους ζουν παράλληλες ζωές έχοντας τους δικούς τους συλλόγους εκπροσώπησης, τα δικά τους σχολεία, τις δικές τους περιοχές διαμονής, λατρείας ακόμη και διασκέδασης ενώ εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά εκπαιδευτικής επιτυχίας και κοινωνικής κινητικότητας. Παράλληλα σε ολόένα και αυξανόμενο τμήμα της κυρίαρχης πληθυσμιακής ομάδας αναπτύσσονται αισθήματα ξеноφοβίας και κυριαρχούν εθνικιστικές απόψεις (Vertovec, 2010).

Η παραπάνω λοιπόν κριτική και συνειδητοποίηση οδηγεί σε μια εποχή της μετα- πολυπολιτισμικότητας. Το πέρασμα σε ένα νέο τρόπο προσέγγισης της διαφορετικότητας επιβάλλεται και από το γεγονός πως έχουν αλλάξει πλήρως τα δεδομένα της μετανάστευσης σε όλο τον κόσμο. Ο όρος που χαρακτηρίζει τις σημερινές κοινωνίες των χωρών υποδοχής είναι όχι η διαφορετικότητα αλλά η υπερδιαφορετικότητα, σε μια προσπάθεια μετάφρασης του διεθνούς όρου «Super-diversity». Ο όρος αυτός επιχειρεί να αποδώσει όλες εκείνες τις μεταβλητές που καθορίζουν την εικόνα των ανθρώπων που μεταναστεύουν. Τέτοιου είδους μεταβλητές αφορούν τη χώρα προέλευσης (και όσα αυτό μπορεί να περιλαμβάνει όπως εθνικότητα, μητρική γλώσσα, θρησκεία, κουλτούρα). Περιλαμβάνει επίσης, το μοντέλο μετανάστευσης που ακολούθησαν καθώς και το προφίλ τους ως μεταναστών (την εθνοτική τους ταυτότητα, τις αιτίες και τον τρόπο που μετανάστευσαν, αν έχουν μεταναστεύσει με δική τους πρωτοβουλία ή ακολουθώντας την οικογένεια, την πρόσβαση που έχουν σε κατοικία, σε εργασία, την επαφή που έχουν με το κοινωνικό περιβάλλον). Τέλος, στις μεταβλητές αυτές περιλαμβάνεται και το νομικό καθεστώς στο οποίο εντάσσονται (αν για παράδειγμα είναι παράτυποι ή νόμιμοι μετανάστες, πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας, για επανένωση οικογενειών κ.ά.). Όλα αυτά σε συνδυασμό με το γεγονός πως έχουν αλλάξει γενικά τα δεδομένα, με ομάδες μεταναστών να βρίσκονται σε συνεχή κινητικότητα, αναπτύσσοντας διεθνοτικές σχέσεις και διαμένοντας για μικρότερα χρονικά διαστήματα από ότι στο παρελθόν σε μια χώρα υποδοχής, συνθέτουν ένα πολύ δυναμικό πεδίο που χρήζει διαφορετικής αντιμετώπισης (Vertovec, 2010) .

Η προσέγγιση την οποία υιοθετεί η πολιτική της ευρωπαϊκής ένωσης είναι εκείνη της ενσωμάτωσης που είναι μια προσέγγιση στην οποία η χώρα υποδοχής προσπαθεί να ενσωματώσει στην κουλτούρα της τα διαφορετικά στοιχεία των ομάδων των μεταναστών και προσφύγων χωρίς όμως να γυρίζει σε αναχρονιστικά μοντέλα, όπως της αφομοίωσης. Εκείνο το οποίο θέλει να επιτύχει με τις νέες πολιτικές και τα προγράμματα είναι η καλή γνώση από μέρους των ομάδων αυτών της γλώσσας και κάποιων βασικών στοιχείων της κυρίαρχης κουλτούρας, προκειμένου να μπορούν να εξασφαλίσουν οι ομάδες αυτές την απαραίτητη κοινωνική ένταξη και κινητικότητα. Επιδιώκει δηλαδή το νέο αυτό μοντέλο ενσωμάτωσης της μετα-πολυπολιτισμικής εποχής το σχηματισμό μιας ενιαίας εθνικής ταυτότητας από όλες τις εθνοτικές ομάδες, που περιλαμβάνει μια χώρα υποδοχής,

παράλληλα με την ανάπτυξη της ανεκτικότητας και του ενεργητικού σεβασμού σε στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις άλλες μη-κυρίαρχες κουλτούρες και που μπορούν να συνυπάρξουν με την κυρίαρχη κουλτούρα, χωρίς να αναιρούν βασικές της αρχές (όπως στην περίπτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας των φύλων) (King & Lulle, 2016) .

Όλα τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από τους Penninx and Garcés-Mascareñas (2015, όπως αναφέρεται στο King & Lulle, 2016) και από το Heckmann (2005, όπως αναφέρεται στο King & Lulle, 2016), ο οποίος όμως τονίζει επιπλέον ότι:

[...]Η ενσωμάτωση είναι μια διαδραστική διαδικασία μεταξύ των μεταναστών και της κοινωνίας υποδοχής, στην οποία, ωστόσο, η κοινωνία υποδοχής έχει πολύ περισσότερη δύναμη και κύρος (σελ. 55).

Οι διαδικασίες ενσωμάτωσης που απαιτούνται εντάσσονται σε πολλαπλά επίπεδα και αφορούν διαφορετικούς τομείς της κοινωνίας. Ένα από τα πιο σημαντικά πεδία της κοινωνίας στο οποίο έχει αποδειχτεί, όπως προαναφέρθηκε ότι υπάρχουν έντονες διακρίσεις και το οποίο αποτελεί πολύ σημαντικό κομμάτι (όχι όμως επαρκές από μόνο του) για την ενσωμάτωση είναι ο οικονομικός τομέας και συγκεκριμένα ο χώρος της εργασίας. Μέσα από την απόκτηση εργασίας, και μάλιστα ανταποκρινόμενης στα προσόντα του κάθε ανθρώπου, εξασφαλίζεται ο πολύ βασικός παράγοντας της οικονομικής ευημερίας αλλά και της αίσθησης του «ανήκειν» στη χώρα υποδοχής, ενώ αποτελεί και πολύ βασική παράμετρο για την εκδήλωση των πλεονεκτημάτων που προσφέρονται στη χώρα υποδοχής από την ενσωμάτωση των προσφύγων (Bohning & Zegers de Beijl, χ.χ. · OECD, 2015). Προς αυτή την κατεύθυνση μάλιστα κινήθηκε και ο προγραμματισμός της Επιστημονικής Επιτροπής για τους Πρόσφυγες και για την πολιτική που θα έπρεπε να ακολουθήσει το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (στο εξής ΥΠ.Π.Ε.Θ.). Μέσα στον εκπαιδευτικό προγραμματισμό που θα έκανε για το σχολικό έτος 2017- 2018 θα έθετε ως στόχο και την ταχύτερη και όσο το δυνατόν ακριβέστερη αναγνώριση και αντιστοίχιση των τυπικών προσόντων που φέρουν οι πρόσφυγες από τις χώρες υποδοχής τους μέσω του ΔΟΑΤΑΠ (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Βέβαια προς αυτή την κατεύθυνση καθοριστικό ρόλο παίζει και ο τρόπος προβολής των προσφύγων από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης αλλά και τους πολιτικούς της χώρας υποδοχής ώστε να μην κυριαρχεί,

όπως συνήθως συμβαίνει, η άποψη πως οι πρόσφυγες είναι αδύναμοι και ευάλωτοι ή ότι αποτελούν ζημιογόνο οικονομικό παράγοντα για το κράτος που ξοδεύει για εκείνους χρήματα από τους φόρους των πολιτών (King & Lulle, 2016). Ακόμη όμως και οι ίδιοι οι πρόσφυγες πολλές φορές αναγκάζονται να ενστερνιστούν τέτοιου είδους ταμπέλες προκειμένου να μην αντιμετωπιστούν με καχυποψία σχετικά με τους λόγους που τους οδήγησαν στο να αναζητήσουν μέσω της παράτυπης εισόδου τους στη χώρα υποδοχής βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η εργασία ή αντιμετωπίζονται έτσι ακόμη και από τις επιστημονικές ομάδες φορέων που αναλαμβάνουν την ανθρωπιστική στήριξη των προσφύγων κάποιες φορές (Mazur, 1988). Φαινόμενα τέτοιου είδους πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη κατά τον παραπάνω σχεδιασμό.

Η κοινωνική και πολιτισμική ενσωμάτωση είναι επίσης πολύ σημαντική και είναι ο τομέας εκείνος στον οποίο εντάσσεται το κοινωνικό κεφάλαιο μιας κοινωνίας δηλαδή οι νόρμες, οι αξίες και οι συμπεριφορές που κυριαρχούν στις σχέσεις των ανθρώπων μεταξύ τους αλλά και με τους κοινωνικούς φορείς και τα κοινωνικά δίκτυα στα οποία δρουν. Στον τομέα αυτό επιτυγχάνεται η κοινωνική ένταξη με τρόπους όπως η συμμετοχή σε συλλόγους (όχι μόνο της ίδιας πολιτισμικής ομάδας), η εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής και η ανάπτυξη της ταυτότητας με τρόπο που να εκφράζει μία αίσθηση του «ανήκειν» τουλάχιστον εν μέρει και στη χώρα υποδοχής (King & Lulle, 2016 · Konle-Seidl & Bolits, 2016).

Η «χωρική» ενσωμάτωση, δηλαδή η επιλογή ως τόπου κατοικίας όχι στη βάση της γκετοποίησης μιας περιοχής, είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που παραβλέπεται αρκετές φορές από τους ερευνητές (King & Lulle, 2016).

Η πολιτική ενσωμάτωση, και η απόκτηση πολιτικών δικαιωμάτων και πολιτειότητας που αυτή συνεπάγεται είναι ένας πολύ βασικός τομέας αλλά και εκείνος όπου διαπιστώνονται έντονες διαφορές κατά την εφαρμογή του σε κάθε κράτος. Ο λόγος είναι οι θεσμικές διαφορές στον τρόπο απόκτησης των πολιτικών δικαιωμάτων σε κάθε χώρα ανάλογα με το τι ορίζει το σύνταγμά της (King & Lulle, 2016).

Τελευταίος, αλλά από τους πιο σημαντικούς τομείς όπου μπορεί και πρέπει να επιτυγχάνεται η ενσωμάτωση, είναι η εκπαίδευση. Η εκπαίδευση είναι ένας τομέας στον οποίο ως υποχρεωτικό κομμάτι μιας κοινωνίας αλλά και ως αναφαίρετο

ανθρώπινο δικαίωμα ευνοεί τη συνύπαρξη και την καθημερινή τριβή των διαφορετικών πολιτισμών, ενώ ταυτόχρονα είναι και ένα πλαίσιο στο οποίο δρουν διαφορετικά τμήματα μιας κοινωνίας όπως δάσκαλοι, μαθητές, γονείς, η διοίκηση του σχολείου, κυβερνητικοί φορείς, η Εκκλησία, οι αρχές και οι νόμοι, με τη διαφορετική ισχύ τους βέβαια ο καθένας, αλλά με εν δυνάμει δυνατότητες δημιουργικού διαλόγου. Ακόμη η εκπαιδευτική ενσωμάτωση είναι ένας τρόπος να ελπίζουν σε ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο στο μέλλον τα παιδιά των προσφύγων (Triandafyllidou, 2012).

Στο FIDUCIA European project (όπως αναφέρεται στο King & Lulle, 2016) υποστηρίζεται πως οι άνθρωποι που περνούν τα σύνορα χωρίς την αντίστοιχη έγκριση και τα απαραίτητα έγγραφα από τη χώρα υποδοχής, δε θα πρέπει να αποκαλούνται «παράνομοι», αλλά «παράτυποι», γιατί καμιά ανθρώπινη ζωή δε θα πρέπει αναζητώντας την επιβίωση της να θεωρείται παράνομη και να στερείται βασικών της δικαιωμάτων. Ένα από τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα που σύμφωνα με τη σύμβαση της Γενεύης θα πρέπει να απολαμβάνουν οι πρόσφυγες είναι η πρόσβαση στη στοιχειώδη εκπαίδευση με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους υπηκόους της χώρας υποδοχής και η τουλάχιστον ίδια με τους αλλοδαπούς δυνατότητα τους για πρόσβαση σε περαιτέρω εκπαίδευση (ΦΕΚ Α' 201). Άλλωστε είναι και αναφαίρετο δικαίωμα κάθε παιδιού η πρόσβαση στην εκπαίδευση⁵.

1.6. Ο ρόλος της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες και η σχέση της με την εκπαίδευση προσφύγων.

Η ένταξη λοιπόν των προσφύγων στην εκπαίδευση, ως ανθρώπινο δικαίωμα αποτελεί τομέα ενδιαφέροντος και δράσης της UNHCR. Αν και θεωρητικά αποτελεί το βασικό παγκόσμιο ρυθμιστή της πολιτικής που ακολουθείται για την εξασφάλιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων αλλά και βασικό ελεγκτικό μηχανισμό για την εφαρμογή της πολιτικής αυτής και των τρόπων παρέμβασης για την υλοποίηση της, εν τούτοις διαπιστώνεται πως έχει περισσότερο περιοριστεί, όσον αφορά τον τομέα της

⁵ Οι παρακάτω συμβάσεις δείχνουν το αδιάκριτα εφαρμοζόμενο δικαίωμα στην εκπαίδευση: η Σύμβαση του 1989 για τα δικαιώματα του παιδιού (CRC) επιβεβαίωσε το δικαίωμα όλων των παιδιών, ανεξαρτήτως καθεστώτος, στην ελεύθερη και υποχρεωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στη διαθέσιμη και προσιτή δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην ανώτατη εκπαίδευση με βάση την ικανότητα (Ηνωμένα Έθνη, 1989, άρθρο 28). Το δικαίωμα στην εκπαίδευση των προσφύγων διατυπώνεται στο άρθρο 22 της σύμβασης του 1951 για το καθεστώς των προσφύγων, το ψήφισμα 64/290 (Ιούλιος 2010) του Συμβουλίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με το δικαίωμα στην εκπαίδευση σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης 2010) και στο σχέδιο ψηφίσματος προς το Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με το δικαίωμα στην εκπαίδευση των προσφύγων, των μεταναστών και των αιτούντων άσυλο (Ιούνιος 2011) (Ηνωμένα Έθνη, 2010) (Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto, 2011)(σελ. 8).

εκπαίδευσης, σε ένα ρόλο ρυθμιστή των σχέσεων και δράσεων μεταξύ των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (στο εξής ΜΚΟ) που φαίνεται να αναλαμβάνουν έναν πιο ενεργό ρόλο, αλλά και σε ένα μηχανισμό χρηματοδότησης των σχεδίων και προγραμμάτων που υιοθετούνται, χωρίς ωστόσο κι εκεί να εξασφαλίζει γενναία ποσοστά για την εκπαίδευση από τις συνολικές χορηγίες των κρατών- μελών. Όπως ο ίδιος ο φορέας διαπιστώνει στην παγκόσμια αποτίμησή του το Νοέμβριο του 2011, μέχρι τότε δεν είχε καταφέρει να προσφέρει ποιοτική εκπαίδευση στα παιδιά λόγω της έλλειψης χρηματοδότησης αλλά και κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού. Το επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης θεωρείται ως απόλυτα απογοητευτικό από αναφορές υψηλά ιστάμενων προσώπων του φορέα αλλά και από τους ίδιους τους πρόσφυγες, έως τότε, παρότι θεωρείται όχι μόνο ως αναφαίρετο δικαίωμα αλλά και ως ένα από τα δικαιώματα που μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να αναπτυχθούν οικονομικά και κοινωνικά, ώστε να αντιπαλέψουν τη φτώχεια και να εξασφαλίσουν σταθερότητα και καλύτερη ποιότητα ζωής (Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto, 2011). Για να μπορέσει να δοθεί μια λύση ουσιαστική και διαρκής χρειάζεται σύμφωνα με τους στόχους που θέτει πλέον η UNHCR η εκπαίδευση που παρέχεται από το φορέα στα πρώτα στάδια υποδοχής και ενσωμάτωσης των προσφύγων στις χώρες υποδοχής να αντιμετωπίζεται ως βασικό κομμάτι της εκπαίδευσης των παιδιών, αφού είναι ο μόνος τρόπος πρόσβασής τους στην εκπαίδευση, πράγμα που συνεπάγεται φυσικά και την κατάλληλη χρηματοδότηση και τεχνική υποστήριξη στη διαδικασία επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών που θα ασχοληθούν με το συγκεκριμένο εγχείρημα, καθώς και πολύ καλή συνεργασία με φορείς όπως η UNICEF καθώς και τα εκάστοτε εμπλεκόμενα εθνικά υπουργεία. Μετά το στάδιο αυτής της πρώτης παρεχόμενης, από τους προαναφερόμενους φορείς, εκπαίδευσης πρέπει να επιδιώκεται η ένταξη των παιδιών στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης κάθε χώρας με τη φοίτηση στα σχολεία της βασικής εκπαίδευσης καθώς και η προσπάθεια περιορισμού της σχολικής διαρροής στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ιδιαιτέρως των κοριτσιών. Ως προς το περιεχόμενο τέλος η παρεχόμενη εκπαίδευση πρέπει να είναι τέτοια που να βοηθά τα παιδιά να κατανοήσουν τους πραγματικούς λόγους που προκαλούν τις εμπόλεμες συγκρούσεις και να προωθεί την ειρήνη (Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto, 2011) .

1.7. Οι ενέργειες του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας για την ένταξη των παιδιών των προσφύγων στην εκπαίδευση- Η κατάσταση στο νησί της Σάμου.

Η προσπάθεια ένταξης των προσφυγόπουλων στην εκπαίδευση αποδείχθηκε και συνεχίζει να αποδεικνύεται εξαιρετικά δύσκολη λόγω της δυναμικής του προσφυγικού φαινομένου, της μεγάλης, δηλαδή, ετερογένειας και κινητικότητας που παρουσιάζει ο προσφυγικός πληθυσμός. Παρότι οι άνθρωποι αυτοί έχουν ένα κοινό βεβαρυμμένο ψυχολογικό υπόβαθρο λόγω των βιωμάτων τους, παρουσιάζουν πολλές διαφορές ως προς τα κοινωνικά, μορφωτικά, πολιτισμικά ακόμη και οικονομικά χαρακτηριστικά τους. Ακόμη και οι δομές στις οποίες ζουν είναι διαφορετικές ειδικά τώρα πλέον, αφού κάποιοι μένουν σε Κέντρα Φιλοξενίας Προσφύγων ή Κέντρα Υποδοχής και Ταυτοποίησης (στο εξής ΚΥΤ), άλλοι σε ξενοδοχεία, κάποιοι σε διαμερίσματα κ.ά. Όλα αυτά σε συνδυασμό με τη συνεχή μετακίνηση τους δεν επιτρέπουν την καλύτερη οργάνωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και σίγουρα όχι ενός ενιαίου τύπου.

Τα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου, που υπήρξαν λόγω της γειτνίασης τους με τα σύνορα της Τουρκίας οι πρώτοι αποδέκτες των προσφυγικών ροών, σήκωσαν το βάρος της αντιμετώπισης και φροντίδας μεγάλου, αναλογικά με το μέγεθός τους, αριθμού προσφύγων. Συγκεκριμένα στη Σάμο την περίοδο Ιανουάριος έως Δεκέμβριος του 2016 έφτασαν συνολικά 14.083 πρόσφυγες και μετανάστες μέσω Τουρκίας με το μεγαλύτερο ποσοστό αφίξεων (τα τρία τέταρτα) να εκδηλώνεται την περίοδο μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου, καθώς από εκεί κι έπειτα συνέβησαν τα καθοριστικής σημασίας γεγονότα του κλεισίματος των συνόρων της Γιουγκοσλαβίας και της εφαρμογής της συμφωνίας Ευρώπης- Τουρκίας. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού αυτού το μεγαλύτερο ποσοστό προερχόταν από τη Συρία και ακολουθούσαν με φθίνουσα σειρά ως χώρες προέλευσης το Ιράκ, το Αφγανιστάν, το Πακιστάν και το Ιράν. Το μεγαλύτερο ποσοστό, 41% ή 5.783, ήταν ενήλικοι άνδρες, το 20% ή 2.862 του συνόλου ήταν ενήλικες γυναίκες, ενώ το ένα τρίτο, ποσοστό 37%, ήταν παιδιά από τα οποία τα 1.667 ήταν λιγότερο από 5 ετών (Από τα στοιχεία της UNHCR όπως παραχωρήθηκαν στους συμμετέχοντες σε επιμορφωτικό εργαστήρι που υλοποίησε η ίδια σε συνεργασία με τη Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων). (βλ. Παράρτημα 1)

Το 2017 οι αφίξεις καταγράφονται αισθητά μειωμένες, συγκεκριμένα ανέρχονται στις 1.409. Το Μάιο του 2017 ο πληθυσμός στη Σάμο έφτανε τα 1.399 άτομα, από τα οποία τα 1.160 διαμένανε στο ΚΥΤ ενώ τα 239 έξω από αυτό. Ένα ποσοστό 25% διέμεινε για περισσότερο από έξι μήνες. Το Μάιο του 2017 τα παιδιά στη Σάμο ήταν 401, από τα οποία τα 93 ήταν ασυνόδευτα. Μέσα στο ΚΥΤ έμεναν τα 282 από τα παιδιά ενώ έξω από αυτό τα υπόλοιπα 119. (βλ. Παράρτημα 1). Την τυπική εκπαίδευση με εγγραφή τους στο δημόσιο σχολείο παρακολούθησαν μόνο 7 από αυτά, τα υπόλοιπα παρακολουθούσαν μαθήματα ελληνικών, μαθηματικών, αγγλικών καθώς και δημιουργικές δραστηριότητες που υλοποιούνταν από τη “Save the Children” μέχρι και το Δεκέμβριο του 2017 (Από τα στοιχεία της UNHCR όπως παραχωρήθηκαν στους συμμετέχοντες σε επιμορφωτικό εργαστήριο που υλοποίησε η ίδια σε συνεργασία με τη Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων). Στα πλαίσια της άτυπης εκπαίδευσης, κυρίως στους ενήλικες, αλλά αργότερα λόγω αυξημένων αναγκών και στα παιδιά, έδρασε και ο εθελοντικός οργανισμός “Volunteers of Samos”, ενώ κατά τη συγγραφή της παρούσας εργασίας και ενόψει της αποχώρησης της “Save the Children” από την Ελλάδα λόγω μη συνέχισης της χρηματοδότησης για τα συγκεκριμένα προγράμματα, αναλαμβάνει ρόλο στην άτυπη εκπαίδευση η ΜΚΟ “PRAKSIS”.

Συγκεκριμένα η “Save the Children” είναι μία πολύ ισχυρή και αποτελεσματική στους στόχους της διεθνής ΜΚΟ που χρονολογείται περίπου εκατό χρόνων και αναπτύσσει ισχυρές συνεργασίες με κυβερνήσεις, φορείς, επιχειρήσεις και χορηγούς. Στόχος της είναι η προσπάθεια να εξασφαλιστεί στα πιο περιθωριοποιημένα και υποτιμημένα παιδιά η δυνατότητα να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους και τα οφέλη που προκύπτουν από την πρόοδο της επιστήμης. Μέσα στα δικαιώματά αυτά και ένα από τα σημαντικότερα, αφού συνεπάγεται πολλά για τον τρόπο ζωής τους τόσο στην διάρκεια της παιδικής τους ηλικίας όσο και στη μετέπειτα ζωή τους ως ενηλίκων, είναι και το δικαίωμα στην εκπαίδευση, γι’ αυτό και αποτελεί μαζί με τη UNCHR και τη UNICEF μέλος του Education Cluster (Save the Children International, 2016). Ο σχεδιασμός των δράσεών της γίνεται με οργάνωση και υπολογισμό όλων των παραγόντων που θα λειτουργήσουν ως δυνατότητες ή προκλήσεις (Global Education Cluster, 2015).

Το ΥΠ.Π.Ε.Θ. επιδιώκοντας την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη και άμεση ανταπόκρισή του σ’ αυτό το τόσο δύσκολο και απαιτητικό έργο δημιούργησε

τις εξής τρεις επιτροπές, καθεμιά από τις οποίες ήταν επιφορτισμένη και με ένα διαφορετικό αντικείμενο του σχεδιασμού και της υλοποίησης του όλου εγχειρήματος:

- Την Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων που απαρτιζόταν από 14 στελέχη του Υπουργείου και είχε ως επικεφαλής τον Γενικό Γραμματέα του ΥΠ.Π.Ε.Θ.
- Την Επιστημονική Επιτροπή που απαρτιζόταν από 26 καθηγητές/τριες και επιστημονικούς συνεργάτες των πανεπιστημίων της χώρας και η οποία βρισκόταν σε άμεση επαφή και συνεργασία με το Γενικό Γραμματέα του ΥΠ.Π.Ε.Θ.
- Την Καλλιτεχνική Επιτροπή που απαρτιζόταν από 9 καθηγητές/τριες Τμημάτων συναφών με την τέχνη από τα ελληνικά πανεπιστήμια.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εργασία όλων των μελών και τριών ομάδων είναι εθελοντική (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Η Επιστημονική Επιτροπή ήταν εκείνη που ανέλαβε την καταγραφή της κατάστασης και των δυσκολιών, ώστε να οργανώσει ένα όσο το δυνατόν αποδοτικότερο και προσαρμοσμένο στα δεδομένα πρόγραμμα ένταξης αρχικά για το 2016- 2017 και στη συνέχεια, μετά την έκθεση αποτίμησης, και για το επόμενο σχολικό έτος 2017- 2018. Έπαιξε επιπλέον το ρόλο του διαμεσολαβητή συνεργασίας με τη UNHCR και τη UNICEF καθώς και τον Διεθνή Οργανισμό Μετανάστευσης. Για το καλοκαίρι του 2016, της πρώτης κρίσιμης περιόδου λόγω του μεγάλου αριθμού προσφύγων στη χώρα, προτάθηκε από την Επιστημονική Επιτροπή να οργανωθούν εντός των ΚΦΠ δραστηριότητες για τα παιδιά, οι οποίες θα περιελάμβαναν δημιουργική απασχόληση με αθλητισμό και καλλιτεχνικά δρώμενα καθώς και μια πρώτη εισαγωγή σε στοιχεία της ελληνικής γλώσσας. Το σχολικό έτος 2016-2017 που ξεκίνησε χαρακτηρίστηκε από την επιτροπή ως «προ-ενταξιακό», γι' αυτό το λόγο και προέβλεπε τη δημιουργία Δομών Υποδοχής και Εκπαίδευσης Προσφύγων (στο εξής ΔΥΕΠ). Συγκεκριμένα επρόκειτο για τμήματα στα οποία φοιτούσαν τα παιδιά των προσφύγων χωρισμένα σε τμήματα ανάλογα με την κρίση των εμπλεκομένων σε κάθε ΔΥΕΠ, καθώς δεν υπήρχε διαθέσιμος χρόνος για τη διαμόρφωση και την εφαρμογή διαγνωστικών τεστ που να μπορούν να διαπιστώσουν το μαθησιακό επίπεδο τουλάχιστον στη γλώσσα τους και στην ελληνική ενός τόσο

ετερογενούς μαθητικού δυναμικού. Τα τμήματα αυτά απαιτούσαν για τη λειτουργία τους το ελάχιστο 10 και το περισσότερο 20 μαθητές. Λειτουργούσαν στα πλαίσια των ΚΦΠ αλλά και σε υπάρχοντα δημόσια σχολεία πλησίον των ΚΦΠ, τα οποία προσφέρονταν για κάτι τέτοιο. Στα πλαίσια των ΚΦΠ τα τμήματα με παιδιά ηλικίας δημοτικής εκπαίδευσης αλλά και ηλικίας γυμνασίου λειτουργούσαν πρωινές ώρες και συγκεκριμένα 8:30 – 12:30 (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2016). Για την ηλικιακή ομάδα 4 – 5 ετών προβλεπόταν η δημιουργία τμημάτων νηπιαγωγείου εντός των πλαισίων των ΚΦΠ μόνο, τα οποία όμως για το σχολικό έτος 2016- 2017, λόγω καθυστερήσεων του ΥΠ.ΜΕ.ΠΟ και της αναποτελεσματικής του συνεργασίας με το ΥΠ.Π.Ε.Θ. στην αποδοχή, τοποθέτηση και χρήση των κοντέινερ που προσέφερε για το σκοπό αυτό, όπως της ζητήθηκε, η UNHCR δε λειτούργησαν (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Τη νέα όμως σχολική χρονιά λειτούργησαν όπως προβλεπόταν και με ωράριο 8:20 – 13:00. Τα άλλα δύο προαναφερθέντα τμήματα ΔΥΕΠ λειτούργησαν σε κάποιες περιοχές εντός σχολικών μονάδων απογευματινές ώρες και συγκεκριμένα 14:00- 18:00. Στα πλαίσια των ΔΥΕΠ διδάσκονταν την ελληνική και την αγγλική γλώσσα, μαθηματικά, γυμναστική, πληροφορική και καλλιτεχνικά για τις ηλικίες του δημοτικού και ελληνική και αγγλική γλώσσα, μαθηματικά, γυμναστική, πληροφορική και αγωγή (του πολίτη) για τις ηλικιακές ομάδες του γυμνασίου. Η παράδοση των μαθημάτων γινόταν στην ελληνική ή την αγγλική γλώσσα, με πολλές ωστόσο δυσκολίες λόγω της έλλειψης τυπικών προσόντων (γνώση της διδασκαλίας της ελληνικής ως δεύτερης/ξένης γλώσσας, γνώση ή εμπειρία στη διαπολιτισμική αγωγή ή στην εκπαίδευση προσφύγων, γνώση των μητρικών γλωσσών των προσφύγων) που προβλέπονταν από τη σχετική εγκύκλιο. Για τις ηλικίες των 15 και άνω προτάθηκε η υλοποίηση εντατικών μαθημάτων ελληνικών σε συνδυασμό με αθλητικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες, καθώς και η τεχνική και επαγγελματική τους κατάρτιση, με δυνατότητα να συνεχίσουν την εκπαίδευση τους σε γενικά ή επαγγελματικά λύκεια (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2016).

Για την επόμενη σχολική χρονιά και εφόσον τα παιδιά είχαν κατακτήσει κάποιες βασικές επικοινωνιακές δεξιότητες καθώς και τους πρώτους μηχανισμούς γραφής και ανάγνωσης μικρών βασικών κειμένων χρήσιμων στην καθημερινότητα, προτάθηκε η δημιουργία Τμημάτων Υποδοχής στο πρόγραμμα Ζώνες Εκπαιδευτικής

Προτεραιότητας επιπέδου I και II (ΖΕΠ I και ΖΕΠ II). Τα τμήματα αυτά θα λειτουργούσαν (όπως και συμβαίνει όντως την εποχή συγγραφής της παρούσας εργασίας) εντός κοντινών σχολικών μονάδων και στα ωράρια λειτουργίας των πρωινών τμημάτων (ΦΕΚ 2687/Β/29-8-2016). Για τα νηπιαγωγεία υπήρχε η ίδια πρόβλεψη με την προηγούμενη χρονιά (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Όλα αυτά επιδιώκονταν με την παραίνεση για δημιουργία από μέρους του εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτίστως κλίματος ασφάλειας και αποδοχής γιατί πρόκειται για παιδιά με τραύματα που έχουν αναπτύξει ικανότητες επιβίωσης, αλλά άλλες βασικές δεξιότητες που εκτιμώνται σε ένα σχολικό περιβάλλον το πιθανότερο απουσιάζουν, εφόσον τα παιδιά δεν έχουν βρεθεί για περισσότερα από δύο χρόνια εντός σχολικού πλαισίου ή δεν έχουν φοιτήσει ποτέ (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2016).

Παράλληλα όμως με την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και την ένταξη των παιδιών σε πλαίσια κανονικής παιδικής και σχολικής πραγματικότητας προτείνεται και η παροχή άτυπης εκπαίδευσης για την εκμάθηση της μητρικής τους γλώσσας, αλλά και κάποιας ευρωπαϊκής, σε περίπτωση που έχουν μεγάλες πιθανότητες επαναπατριsmού ή μετεγκατάστασης. Τα μαθήματα αυτά σε συνδυασμό και με άλλες δημιουργικές δραστηριότητες αθλητικού και καλλιτεχνικού περιεχομένου προτάθηκε να υλοποιηθούν από διεθνείς φορείς καθώς και από εθνικές ή διεθνείς ΜΚΟ ή για την περίπτωση της μητρικής γλώσσας η διδασκαλία της από κάποιο διαπιστευμένο εκπαιδευτικό, γνήσιο ομιλήτή της, που θα υπάγεται στον έλεγχο κάποιου από τους προαναφερθέντες φορείς. Τα προγράμματα αυτά έπρεπε να υλοποιούνται εκτός των ωραρίων λειτουργίας των ΔΥΕΠ και των Τμημάτων ΖΕΠ και να έχουν πρώτα εγκριθεί από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. Στην αρχή και για αρκετό χρονικό διάστημα το ΥΠ.Π.Ε.Θ. δυσκολεύτηκε να θέσει υπό τον έλεγχό του όλους τους δρώντες φορείς, στη συνέχεια όμως τους απηύθυνε ανοιχτή πρόσκληση να πιστοποιηθούν τόσο ως προς την κοινωνική και την οικονομική τους υπόσταση όσο και ως προς τα συγκεκριμένα προγράμματα που σκόπευαν να υλοποιήσουν μέσω μιας συγκεκριμένης φόρμας. Για το λόγο αυτό δημιούργησε και τη θέση του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων που ήλεγχε την εκπαιδευτική διαδικασία όλων των φορέων και την υλοποίηση του θεσμικού πλαισίου που είχε θέσει το ΥΠ.Π.Ε.Θ. Η καίρια αυτή θέση αναλύεται παρακάτω. Τέλος, για τη λειτουργία της άτυπης εκπαίδευσης

προσέλαβε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και κάποιους εκπαιδευτικούς μέσω του ΟΑΕΔ (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Ο παραπάνω σχεδιασμός εκπαιδευτικής ένταξης υιοθετήθηκε και εφαρμόστηκε από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. μέσα από μια σειρά νόμων και υπουργικών αποφάσεων⁶. Δεν ίσχυσε όμως το ίδιο και για τις νησιωτικές περιοχές. Εκεί το ΥΠ.ΜΕ.ΠΟ δεν επέτρεψε τη σύσταση ΔΥΕΠ, με το σκεπτικό πως η διαμονή των προσφυγικών οικογενειών εκεί θα ήταν μεταβατική. Γι' αυτό το λόγο και το Κέντρο στη Σάμο δε λεγόταν Κέντρο Φιλοξενίας Προσφύγων (ΚΦΠ), αλλά Κέντρο Υποδοχής και Ταυτοποίησης (ΚΥΤ). Έτσι το προ- ενταξιακό σχέδιο εκπαίδευσης υλοποιήθηκε από πιστοποιημένες εθνικές και διεθνείς ΜΚΟ και με τη συνεχή στήριξη και εποπτεία του ΥΠ.Π.Ε.Θ. και της UNHCR. Το καθεστώς που επικράτησε για το σχολικό έτος 2016- 2017 για την ένταξη των παιδιών των προσφύγων στην ελληνική σχολική πραγματικότητα στη Σάμο ήταν, επομένως, αυτό της άτυπης εκπαίδευσης, ενώ για το σχολικό έτος που συγγράφεται η παρούσα εργασία (2017-2018) έχουν δημιουργηθεί ήδη τέσσερα Τμήματα Υποδοχής ΖΕΠ Ι σε τέσσερα σχολεία της πρωτεύουσας του νησιού (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

1.8. Ο ρόλος της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στη Σάμο.

Η UNHCR λειτουργεί υποστηρικτικά στις εθνικές αρχές. Συνεισφέρει σημαντικά σε οποιαδήποτε διαδικασία επηρεάζει τη ζωή των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων είτε πρόκειται για τη διαδικασία υλοποίησης της αίτησης ασύλου καθώς και την πολιτική και τις πρακτικές που τη διέπουν είτε πρόκειται για την υποστήριξη του ΚΥΤ μέσα από την παροχή ανθρώπινου δυναμικού και υλικών αγαθών ή στέγασης για τους πρόσφυγες. Πέρα από την ενημέρωση και νομική υποστήριξη στους πρόσφυγες, παρέχει επιμορφωτικά σεμινάρια σε ανθρώπους που εμπλέκονται άμεσα με τους πρόσφυγες, όπως είναι οι αξιωματούχοι υπηρεσιών του κράτους ή οι

⁶ 1) Νόμος αριθ. 4415/2016: "Ρυθμίσεις για την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, τη διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις", 2) Κοινή Υπουργική Απόφαση αριθ. 152360 / CD4: "Πρόγραμμα κατάρτισης, οργάνωσης, λειτουργίας, συντονισμού και υποδοχής των εγκαταστάσεων υποδοχής για την εκπαίδευση των προσφύγων, τα κριτήρια και τη διαδικασία πρόσληψης", 3) Υπουργική απόφαση αριθ. 131024 / D1: "Ρυθμίσεις στις Εκπαιδευτικές Περιοχές Προτεραιότητας - Δημιουργία Μαθημάτων Υποδοχής - Ενίσχυση Μαθημάτων Προπαιδείας και Υποδοχής για την εκπαίδευση των προσφύγων στις σχολικές μονάδες".

απασχολούμενοι στις ΜΚΟ. Όλες οι παραπάνω δράσεις της στη Σάμο υλοποιούνται με την υποστήριξη μέσω ανθρώπινου δυναμικού αλλά και χρηματοδότησης πολλών άλλων φορέων- εταίρων της UNHCR. Όσον αφορά τον τομέα της εκπαίδευσης, επιδιώκει και προσπαθεί να επιτύχει την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη ένταξη των παιδιών των προσφύγων στις δομές της τυπικής εκπαίδευσης, αλλά και στη θέσπιση μέτρων από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. τα οποία θα επιτρέπουν την εξεύρεση λύσεων, ώστε τα παιδιά να μη χάνουν ευκαιρίες εκπαίδευσης λόγω της μετακίνησης τους εντός της Ελλάδας και να τους αναγνωρίζονται πιστοποιητικά εκπαίδευσης (Από τα στοιχεία της UNHCR όπως παραχωρήθηκαν στους συμμετέχοντες σε επιμορφωτικό εργαστήριο που υλοποίησε η ίδια σε συνεργασία με τη Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων).

Όπως διαπιστώνεται η άτυπη εκπαίδευση των παιδιών προσφύγων από τις ΜΚΟ έπαιξε καθοριστικό ρόλο για το σχολικό έτος 2016- 2017 για τα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου και ιδιαίτερος για την περίπτωση που μελετάμε στην παρούσα εργασία, το νησί της Σάμου, όπου και μέχρι την περίοδο συγγραφής της εργασίας η άτυπη εκπαίδευση εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό τμήμα ή και το μοναδικό τρόπο της εκπαίδευσης που λαμβάνουν τα παιδιά αυτά. Η μελέτη λοιπόν των ΜΚΟ και του τομέα στον οποίο εντάσσονται μαζί και με άλλες μορφές οργανώσεων, του επονομαζόμενου ως Τρίτου Τομέα ή Κοινωνία των Πολιτών κρίνεται αναγκαία προκειμένου να γίνουν κατανοητά ζητήματα που σχετίζονται με τον τρόπο δράσης των οργανώσεων αυτών.

1.2. Κοινωνία των Πολιτών- ΜΚΟ- Εθελοντισμός

1.2.1 Τι είναι η Κοινωνία των Πολιτών

Οι αρνητικές απόρροιες της οικονομικής παγκοσμιοποίησης επεκτείνονται σε πολλούς τομείς της ζωής του ανθρώπου, όπως στην ανάγκη του για προστασία, ασφάλεια, ειρήνη, καθαρό και υγιές περιβάλλον που οι ιμπεριαλιστικές ενέργειες, οι οποίες συνοδεύουν τις επιταγές της καπιταλιστικής αγοράς, για φθηνό εργατικό δυναμικό και πρώτες ύλες και για διεύρυνση των αγορών, θέτουν διαρκώς σε κίνδυνο. Για την ευαισθητοποίηση σε θέματα όπως τα παραπάνω, αλλά και την αντιμετώπιση των συνεπειών που το κράτος δε μπορεί να αντιμετωπίσει και οι επιχειρήσεις δε θέλουν ή και προκαλούν, έχει δημιουργηθεί στη σύγχρονη

μεταβιομηχανική εποχή ο τομέας της Κοινωνίας των Πολιτών ή Τρίτος τομέας στον οποίο εντάσσονται και οι ΜΚΟ (Δημητράκος στο Μακροδημήτρης, 2006 α).

Ως Κοινωνία των Πολιτών ή Τρίτος τομέας χαρακτηρίζεται εκείνος ο κοινωνικός χώρος που βρίσκεται μεταξύ του κράτους και της ευρύτερης κοινωνίας και περιλαμβάνει διάφορες οργανώσεις, συλλόγους, φορείς και ΜΚΟ που στηρίζονται κυρίως στον εθελοντισμό και σκοπό τους έχουν την προώθηση της δημοκρατίας σε διάφορους τομείς όπως ο πολιτισμός, η οικονομία, η πολιτική (Αφουξενίδης & Γαρδίκη, 2014). Στις αρχικές προσεγγίσεις για το ρόλο της Κοινωνίας των Πολιτών κυριαρχούσε η άποψη ότι πρέπει οι οργανώσεις αυτού του τομέα να έχουν ως αποστολή τους την προώθηση της δημοκρατίας και να λειτουργούν ως μέσο για το μετασχηματισμό της κοινωνίας. Ωστόσο, η άποψη αυτή σήμερα εξασθενεί, ενώ ταυτόχρονα αμφισβητείται και η δυνατότητα των φορέων αυτών να βοηθήσουν στην ουσιαστική και μακροχρόνια αντιμετώπιση σοβαρών κοινωνικών ζητημάτων, όπως η φτώχεια ή η ανισότητα. Ακόμη όμως και ο ορισμός του τι είναι Κοινωνία των Πολιτών και του ρόλου της είναι αρκετά ρευστά, καθώς πρόκειται για ένα χώρο κατακερματισμένο, που αποτελείται από οργανώσεις που συχνά δεν έχουν επικοινωνία μεταξύ τους, έχουν διαφορετικά μεγέθη, διάρθρωση, τρόπο λειτουργίας, χρηματοδότηση. Είναι, επίσης, ένας τομέας που δεν έχει συστηματικά μελετηθεί, ώστε να επιτρέψει συγκριτικές αναλύσεις σχετικά με τα επιτεύγματα του ή με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Εκείνο το οποίο φαίνεται να αποτελεί κοινό τόπο στις προσεγγίσεις είναι ότι σε γενικές γραμμές πρόκειται για οργανώσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που στηρίζονται στην αλληλεγγύη και στην παροχή κοινωνικής υποστήριξης σε ομάδες ατόμων (Αφουξενίδης & Γαρδίκη, 2014). Παρόλα αυτά είναι ένας πολύ δυναμικός χώρος που τα τελευταία κυρίως χρόνια έχει αναπτυχθεί και στην Ελλάδα, αν και καθυστερημένα σε σχέση με την Ευρώπη.

1.2.2. Τι είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)

Οι ΜΚΟ, που όπως προαναφέρθηκε έχουν ένα καθοριστικό ρόλο στη εκπαίδευση των παιδιών των προσφύγων, αποτελούν ένα μόνο μέρος της Κοινωνίας των Πολιτών το οποίο όμως, εμφανίζει πολύ έντονους ρυθμούς ανάπτυξης τόσο αριθμητικά όσο και από την άποψη της δυναμικής που αποκτούν οι ΜΚΟ στο χώρο δράσης τους, λόγω της πολύπλευρης αποδοχής και στήριξής τους από τον κόσμο (Ζαπαντιώτη, 2013).

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί για το τι είναι ΜΚΟ, οι οποίοι, παρά τις διαφορές τους λόγω της ποικιλομορφίας αυτών των οργανώσεων, συγκλίνουν σε κάποια βασικά χαρακτηριστικά που διακρίνουν τις οργανώσεις αυτές. Πρόκειται λοιπόν, για δημοκρατικές οργανώσεις ιδιωτών πολιτών που δεν εξαρτώνται, διοικητικά τουλάχιστον, από το κράτος και τα πολιτικά κόμματα και δεν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα, ενώ αποσκοπούν στην καλύτερευση της ζωής κοινωνικά και οικονομικά ευάλωτων ομάδων (Μπούρχα, 2015). Προκύπτουν από και στηρίζονται στο αξιακό σύστημα των μελών τους, γι' αυτό και έχουν ως κοινά στοιχεία τον αλτρουισμό και τον εθελοντισμό των μελών τους (Ζαπαντιώτη, 2013).

Υπό τον όρο ΜΚΟ νοούνται κυρίως σήμερα δύο είδη οργανώσεων. Από τη μία πλευρά βρίσκονται μεγάλες πολυεθνικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς όπως η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Διεθνής Αμνηστία), στην ανθρωπιστική δράση (Γιατροί του κόσμου ή ο Ερυθρός Σταυρός), κ.ά., οι οποίες ως προς τον τρόπο δομής και οργάνωσής τους λειτουργούν ως επιχειρήσεις με πολλούς μάλιστα εργαζόμενους και οι οποίες έχουν ανεπτυγμένη δυναμική τόσο στο χώρο πολιτικής πίεσης όσο και στο χώρο των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης. Οι οργανώσεις αυτές απαριθμούν πάρα πολλά μέλη ανά τον κόσμο, τα περισσότερα από τα οποία όμως έχουν ρόλο μόνο στην οικονομική στήριξη των οργανώσεων. Από την άλλη πλευρά βρίσκονται οργανώσεις που λειτουργούν κυρίως ως κινήματα που στοχεύουν κυρίως στην ευαισθητοποίηση του κόσμου που θα τον οδηγήσει σε διαμαρτυρίες και κινητοποιήσεις.

Όσον αφορά τη δομή και διάρθρωση των ΜΚΟ, στην πλειοψηφία τους λειτουργούν κυρίως με βάση την μορφή οργάνωσης μιας επιχείρησης, όπως προαναφέρθηκε. Χαρακτηρίζονται από ιεραρχία, η οποία γίνεται εντονότερη όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της οργάνωσης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των διεθνών ΜΚΟ. Οι διαδικασίες λήψης των αποφάσεων έχουν κυρίως την «από πάνω προς τα κάτω» μορφή (Αφουξενίδης, 2006). Ως προς τα χρήματα των δωρεών και των χορηγιών, αυτά διατίθενται πολλές φορές σύμφωνα με τις επιθυμίες των χορηγών και σε κάθε περίπτωση υπάρχει σαφής και ξεκάθαρη εικόνα της διαχείρισης κάθε οικονομικού πόρου με αυστηρή λογοδοσία. Σε περίπτωση όμως που κάποια ΜΚΟ δε λειτουργεί με χορηγίες διατηρεί μια ανεξαρτησία ως προς τις κινήσεις της (Μπούρχα, 2015).

Οι οργανώσεις αυτές επιζητούν στις θέσεις τους στήριξη από τον κόσμο, η οποία όμως, σύμφωνα με την άποψή τους, τούς παρέχεται σε θεωρητικό επίπεδο, μικραίνοντας αρκετά σε ποσοστό όταν πρόκειται για απτή στήριξη σε συγκεκριμένα υπαρκτά θέματα. Ο βαθμός υποστήριξης της κοινής γνώμης, τουλάχιστον στην Ελλάδα, σχετίζεται και με το θέμα πάνω στο οποίο προσπαθεί να ευαισθητοποιήσει και, πολύ περισσότερο, να δράσει η κάθε ΜΚΟ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι ΜΚΟ που αφορούν την ανθρωπιστική δράση και τα δικαιώματα των μειονοτήτων και των προσφύγων, που χαίρουν ικανοποιητικής υποστήριξης σε θέματα παροχής βοήθειας, αλλά μειώνεται το ποσοστό στήριξής τους σε θέματα διεκδίκησης δικαιωμάτων για αυτές τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (Αφουξενίδης, 2006).

Όπως προαναφέρθηκε οι ΜΚΟ στηρίζουν μεγάλο μέρος της δράσης και της χρηματοδότησης τους στον εθελοντισμό. Υπάρχουν όμως και οι καθαρά εθελοντικές οργανώσεις που αν και παρουσιάζουν κοινά χαρακτηριστικά ως προς τη διοίκηση τους, όπως για παράδειγμα σε ότι αφορά την ιεραρχία και τη λογοδοσία για τη χρήση των οικονομικών πόρων, εν τούτοις υιοθετούν ένα πιο συλλογικό χαρακτήρα στη λήψη των αποφάσεων και στη διαμόρφωση πλάνων κι επίσης στηρίζονται αποκλειστικά στην ελεύθερη κατά συνείδηση προσφορά των μελών τους, αφού αυτή δεν επιφέρει οικονομικές απολαβές.

Οι εθελοντές είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στην επίτευξη των στόχων των φορέων του Τρίτου Τομέα καθώς συμβάλλουν αποφασιστικά στην επίτευξη των στόχων των οργανώσεων μέσα από την παροχή στήριξης με συνδρομές αλλά και εθελοντική εργασία που ελαφραίνει το φόρτο των έμμισθων εργαζόμενων, καθώς και μέσα από τη συνεισφορά τους στη διαμόρφωση στόχων και σχεδίων (στις καθαρά εθελοντικές οργανώσεις κυρίως αυτό και όχι τόσο στις ΜΚΟ).

1.2.3. Τι ορίζεται ως εθελοντισμός

Ένας επιτυχημένος ορισμός που συνεπάγεται όλα όσα σημαίνει ο εθελοντισμός είναι αυτός του Υπουργείου Εσωτερικών της Εσθονίας (2006) που ορίζει ως εθελοντισμό τις ενέργειες εκείνες που κάνει ένα άτομο προς όφελος της κοινωνίας, προσφέροντας χρόνο, προσπάθεια και δεξιότητες με δική του πρωτοβουλία, χωρίς υποχρέωση και χωρίς οικονομικό όφελος.

Ο εθελοντής πρέπει λοιπόν να είναι ένας άνθρωπος κοινωνικά συνειδητοποιημένος και με αίσθηση κοινωνικής ευθύνης, που αναλαμβάνει δράση με εσωτερική δική του παρακίνηση και δεσμεύεται σε αυτό που κάνει με συνέπεια, υπευθυνότητα και οργανωτικότητα, με συνεχή επαγρύπνηση για τυχόν γνώσεις ή δεξιότητες που δεν κατέχει και οφείλει να αποκτήσει μέσω επιμορφώσεων προκειμένου να είναι αποτελεσματικός στο έργο του, για το οποίο χρειάζεται να μπορεί να εργάζεται στο πλαίσιο μια ομάδας συνεργατικά. Και φυσικά όλα αυτά να τα προσφέρει αφιλοκερδώς. Η εθελοντική εργασία υλοποιείται κυρίως μέσω οργανωμένων φορέων όπως είναι και οι ΜΚΟ (Ιγνατιάδου, 2014).

1.2.4. Οικονομική Αποτίμηση της Εθελοντικής Εργασίας.

Ο SNA⁷ όριζε ως παραγωγή την επιχειρηματική εκείνη δραστηριότητα κατά την οποία υπάρχουν κάποιες εισροές (π.χ. γνώσεις, κεφάλαια, υλικά) οι οποίες μετά την ανάλογη επεξεργασία και χρήση τους από το εργατικό δυναμικό παράγουν κάποια εξαγόμενα προϊόντα ή υπηρεσίες. Η εθελοντική εργασία λειτουργεί ως τέτοια με τη διαφορά ότι τα παραγόμενα δεν επιφέρουν οικονομικά οφέλη για τα ίδια τα μέλη της εθελοντικής οργάνωσης (Yvon H. Pho, 2008). Για περισσότερο από τα τελευταία είκοσι χρόνια λοιπόν ερευνητές από το Πανεπιστήμιο του John Hopkins σε συνεργασία με άλλους διεθνείς φορείς διεξήγαν μία πολύ μεγάλη έρευνα προκειμένου να βρουν μεταξύ άλλων τρόπους υπολογισμού της οικονομικής αξίας της εθελοντικής εργασίας. Η έρευνα διεξήχθη σε περισσότερες από 40 χώρες από τη Λατινική Αμερική μέχρι τη Άπω Ανατολή και κατέληξε σε συμπεράσματα μεταξύ των οποίων ήταν και η διαπίστωση της μεγάλης οικονομικής συνεισφοράς που διαδραματίζει παγκοσμίως ο εθελοντισμός (Salamon, 2010).

1.2.5. Τα κίνητρα που ωθούν στην εθελοντική εργασία

Εκείνο όμως, το οποίο είναι το σημαντικότερο να μελετηθεί, είναι τα κίνητρα που οδηγούν τους ανθρώπους στην παροχή εθελοντικής εργασίας. Οι περισσότερες και περισσότεροι θα πιστεύαμε πως ο εθελοντισμός πηγάζει από το αξιακό σύστημα ενός ανθρώπου το οποίο θα έχει σε υψηλή θέση τον ανθρωπισμό και την αλληλεγγύη. Εν τούτοις πρόσφατα έχει προκύψει μία συνεχώς ενισχυόμενη άποψη ότι ο εθελοντισμός διέρχεται μεγάλων αλλαγών, ως προς τα κίνητρα που ωθούν τους ανθρώπους στην

⁷ Το σύστημα που είναι αρμόδιο για την καθοδήγηση της συλλογής και καταγραφής των οικονομικών στατιστικών δεδομένων διεθνώς.

εμπλοκή τους σε αυτόν, που συνάδουν με τις γενικότερες κοινωνικές αλλαγές και κυρίως με την τάση για εξατομίκευση και εκκοσμίκευση της κοινωνίας, διαχωρισμό της δηλαδή από τη θρησκεία. Συγκεκριμένα οι ερευνητές μιλούν για τη μετάβαση από το παραδοσιακό, συλλογικό, στηριζόμενο στο αίσθημα του «ανήκειν» στην εθελοντική ομάδα μοντέλου σε ένα μοντέρνο, εξατομικευμένο, διαμορφούμενο σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα κάθε ανθρώπου μοντέλο.

Παλιότερα η συμμετοχή στον εθελοντισμό ήταν μια απαιτητική και δεσμευτική σε βάθος χρόνου διαδικασία. Στο παραδοσιακό μοντέλο τα άτομα έχουν έντονα την αίσθηση του «εμείς» και όχι του «εγώ» και μόνο μέσα από το «εμείς», που συχνά βέβαια συνεπάγεται και ομοιογενή δημογραφικά χαρακτηριστικά, αποκτά νόημα η προσωπική ταυτότητα κάθε ατόμου. Ο αλτρουισμός και η αλληλεγγύη είναι τα βασικά κίνητρα των εθελοντών (Hustinx & Lammertyn, 2003). Εξαιτίας της βαθιάς αφοσίωσης τους, που τους προκύπτει τόσο φυσικά, οι άνθρωποι που λειτουργούν ως εθελοντές με βάση το συλλογικό μοντέλο είναι πολύ πιθανόν να αποτελούν το βασικό πυρήνα των μελών των οργανώσεων στις οποίες ανήκουν. Σήμερα ο εθελοντισμός έχει μια πιο προσωρινή μορφή. Ο εθελοντής νοείται ως ξεχωριστή οντότητα, και όχι ως μέλος μιας ομάδας, που παρακινείται από προσωπικές ανάγκες και εμπειρίες και δεσμεύεται για όσο αυτές ικανοποιούνται και αυτό είναι φανερό από τις ολοένα και εξασθενημένες συλλογικές ταυτότητες και τρόπους ζωής. Πολλοί συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι σύγχρονοι εθελοντές παρακινούνται είτε λόγω της ασυνέχειας που παρουσιάζει η σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη ζωή και των προσωπικών προβλημάτων είτε λόγω της επιθυμίας για αυτοπραγμάτωση ή της ενίσχυσης του βιογραφικού και γενικά με σκοπό την υλοποίηση προσωπικών στόχων. (Hustinx & Lammertyn, 2003 · Anheier & Salamon, 1999) Έτσι έχουμε σύμφωνα με τους Hustinx, Vanhove., Verhalle, Lauwerysen, Lammertyn (2002, όπως αναφέρεται στο Hustinx & Lammertyn, 2003) ένα «στοχευμένο ακτιβισμό» όπου τη θέση της ιδεολογίας παίρνουν οι ρεαλιστικοί και απτοί στόχοι, γι' αυτό και οι εθελοντές ασχολούνται με πρότζεκτ που αφορούν φλέγοντα για τη σύγχρονη εποχή ζητήματα, όπως είναι το AIDS, τα δικαιώματα των ζώων ή το προσφυγικό, δηλαδή με ζητήματα «θεαματικά» και που επιφέρουν απτά αποτελέσματα ως προς το αντικείμενο της εθελοντικής προσφοράς σε σύντομο χρονικό διάστημα. Ωστόσο κατά τον Jakob (1993, όπως αναφέρεται στο Hustinx & Lammertyn, 2003) λόγω της έλλειψης ιστορικών δεδομένων η στήριξη της ιδέας της

μετάβασης αφορά εμπειρικά μη τεκμηριωμένα δεδομένα (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Υπάρχουν όμως και άλλοι συγγραφείς όπως οι Hacket και Mutz (2002, όπως αναφέρεται στο Hustinx & Lammertyn, 2003) που υποστηρίζουν ότι τόσο τα «συλλογικά» όσο και τα «ατομικά» κίνητρα μπορούν να ενισχύουν το ένα το άλλο χωρίς να έρχονται απαραίτητα σε αντίθεση μεταξύ τους. Τη βάση του σύγχρονου εθελοντισμού φαίνεται λοιπόν να δομεί ένα μείγμα αλληλέγγυων και αλτρουιστικών εξατομικευμένων κινήτρων. Όπως υποστηρίζεται στο ίδιο άρθρο αυτό το νέο μοντέλο εθελοντισμού φαίνεται να αποτελεί μέρος μιας «νέας εργασιακής κοινωνίας» στην οποία η εργασία νοείται έξω από τα πλαίσια της έμμισθης εργασίας, όπως τη γνωρίζαμε, αποτελώντας μέρος ενός νέου τριαδικού μοντέλου, αυτού της μισθωτής εργασίας, του εθελοντισμού και των πρωτοβουλιών δράσης, όπου κάθε κομμάτι λειτουργεί συμπληρωματικά προς τα υπόλοιπα στο πλαίσιο δράσης του ατόμου.

Οι Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998, όπως αναφέρεται από την Widjaja, 2010) ανέπτυξαν τη Volunteer Functions Inventory μια εννοιολογική ανάλυση που αφορά τις ψυχολογικές και κοινωνικές λειτουργίες που ικανοποιεί στους περισσότερους ανθρώπους ο εθελοντισμός. Μία από αυτές τις λειτουργίες είναι αυτή που στηρίζεται στις αξίες του ατόμου και συγκεκριμένα στο αλτρουισμό και τον ανθρωπισμό και ωθεί το άτομο να θέλει να βοηθήσει λιγότερο ευνοημένες ομάδες ανθρώπων. Μία δεύτερη που αποκαλείται ως «κατανόηση» αφορά την επιθυμία του ατόμου να θέσει σε εφαρμογή ικανότητες και δεξιότητες που κατέχει και δεν είχε την ευκαιρία μέχρι τώρα να εξασκήσει ή να αποκτήσει νέες ώστε να κατανοήσει σε βάθος το συγκεκριμένο θέμα με το οποίο θα ασχοληθεί ή να εμβαθύνει στους άλλους εθελοντές και στο φορέα που θα τον συμπεριλάβει. Υπάρχει επίσης η «κοινωνική λειτουργία» που αφορά στην προσπάθεια του ατόμου να εξασφαλίσει μέσα από την εθελοντική δράση την δυνατότητα να συναναστραφεί με νέους ανθρώπους ή και να διατηρήσει υπάρχουσες φιλίες, εφόσον ο εθελοντισμός θεωρείται ως κάτι αξιόλογο και υπολογίσιμο στη βαρύτητα της σχέσης κάποιων ατόμων μεταξύ τους ή και στην εξασφάλιση αποδοχής από τους άλλους. Μια άλλη πιο εργαλειακή λειτουργία είναι εκείνη που αντιλαμβάνεται την εθελοντική εργασία ως μια ευκαιρία επαγγελματικής εμπειρίας που θα ευνοήσει την πορεία της καριέρας του ατόμου. Ο εθελοντισμός μπορεί να ικανοποιεί μία ακόμη λειτουργία που εξασφαλίζει σε κάποια άτομα ένα

αίσθημα «εξιλέωσης» λόγω του ότι αισθάνονται έτσι λιγότερες ενοχές για το ότι ανήκουν σε μια πιο «ευνοημένη» κοινωνικοοικονομικά ομάδα ανθρώπων. Μπορεί επίσης στο ίδιο πλαίσιο σκέψης να θεωρείται και ως προσωπική διέξοδος από τη μοναξιά ή τρόπος να αντιμετωπίσει κάποιος και να διαχειριστεί προσωπικά του προβλήματα. Η τελευταία λειτουργία που φαίνεται να επιτελεί η ανάληψη εθελοντικής δράσης σε κάποιους ανθρώπους είναι αυτή της «ενίσχυσης», της δυνατότητας δηλαδή να νιώθει το άτομο ότι εξελίσσεται ως άνθρωπος ενισχύοντας την αυτοεικόνα του, αφού αισθάνεται χρήσιμος και απαραίτητος στην κοινωνία.

Αυτές λοιπόν οι λειτουργίες έχουν ρόλο μοχλών κινητοποίησης των ανθρώπων για την εμπλοκή τους στην εθελοντική δράση. Σύμφωνα με έρευνες όπως των Allison, Okun, & Dutridge, 2002· Chapman & Morley, 1999· Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen & Miene, 1998· Planalp & Trost, 2009, (όπως αναφέρεται από την Widjaja, 2010) κάποια από τα κίνητρα αυτά είναι κυρίαρχα στους εθελοντές και αυτά είναι οι αξίες του ανθρωπισμού και του αλτρουισμού, η επιθυμία για απόκτηση νέων γνώσεων και ικανοτήτων ή η δυνατότητα εφαρμογής προϋπαρχουσών που μέχρι τώρα δε δόθηκε η ευκαιρία να εφαρμοστούν αλλού καθώς και η ανάγκη του ατόμου να αισθάνεται ότι είναι σημαντικός στην κοινωνία και κατά συνέπεια να αντιμετωπίζεται με εκτίμηση και σεβασμό. Ως το λιγότερο σημαντικό κίνητρο παρουσιάζεται η ανάγκη για «εξιλέωση» ή προσωπική διέξοδο (Widjaja, 2010). Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν κατά κάποιον τρόπο τους Hacket και Mutz, ως προς την άποψη ότι οι σύγχρονες τάσεις στους λόγους που κινητοποιούν τους ανθρώπους για την ενασχόληση τους με τον εθελοντισμό μπορεί να περιλαμβάνουν «ανθρωπιστικά» και «εγωιστικά» κίνητρα που δύναται να αλληλοενισχύονται.

Έχει ενδιαφέρον να αναφερθούν επίσης κάποιες σημαντικές διαφορές ή ομοιότητες στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που εμπλέκονται στον εθελοντισμό και σε σχέση με τα κίνητρα τους. Συγκεκριμένα οι έρευνες καταλήγουν στο ότι ενώ οι γυναίκες φαίνεται να εμπλέκονται σε μεγαλύτερο ποσοστό στον εθελοντισμό και ενώ οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό στο κίνητρο της καριέρας, εν τούτοις τα τρία ήδη κινήτρων που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι τα ισχυρότερα και στα δύο φύλα κι επομένως είναι αυτά που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Παρατηρείται επίσης ότι οι ίδιοι εθελοντές σε μεγαλύτερη ηλικία τοποθετούν σε υψηλότερη θέση τα κίνητρα που πηγάζουν από το αίσθημα αλτρουισμού σε σχέση με τη θέση που τους απέδιδαν σε νεότερη ηλικία (Widjaja, 2010). Έρευνα που

διεξήχθη το 1995 σε εννιά ευρωπαϊκές χώρες από τους Gaskin και Smith έδειξε ότι στον εθελοντισμό είναι περισσότερο πιθανό να εμπλακούν άτομα από κοινωνικοοικονομικά πιο εύρωστες και μορφωτικά πιο ανεπτυγμένες ομάδες. (Anheier & Salamon, 1999). Η ανάπτυξη όμως του εθελοντισμού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το κοινωνικό κεφάλαιο αλλά και από την πολιτική οργάνωση μιας χώρας που επηρεάζει και την κοινωνική της οργάνωση άρα και το κοινωνικό της κεφάλαιο (Anheier & Salamon, 1999).

Όλα αυτά αποκτούν νόημα όταν χαρτογραφώντας τους ανθρώπους που εργάζονται ως εθελοντές προσπαθεί ο ερευνητής να εντοπίσει ποια είναι εκείνα τα τόσο δυνατά συναισθήματα και σκέψεις που οδήγησαν τους ανθρώπους αυτούς στην εμπλοκή τους σε εθελοντική δράση. Πολλές φορές αυτό γίνεται κάτω από αντίξοες συνθήκες και απαιτεί τη μετακίνηση και διαμονή τους για σημαντικό χρονικό διάστημα σε κάποιο άλλο μέρος του πλανήτη από εκεί που είναι οργανωμένη η ζωή τους. Κάπως έτσι συμβαίνει και με τους εθελοντές που έδρασαν και συνεχίζουν την ενεργό συμμετοχή τους για την αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος με ανθρώπινο και αποτελεσματικό τρόπο στη Σάμο.

Ένας τέτοιος εθελοντικός φορέας με σημαντική συνεισφορά και στην παροχή άτυπης εκπαίδευσης είναι οι Samos Volunteers. Πρόκειται για μία κινηματική πρωτοβουλία εθελοντών που κατέφθασαν στο νησί το Φθινόπωρο του 2015 ως μεμονωμένα άτομα στο πλαίσιο μιας προσπάθειας να βοηθήσει ο καθένας και η καθεμιά τους στην κάλυψη των πρώτων αναγκών των νεοαφιχθέντων μέσω θαλάσσης προσφύγων. Οι μεμονωμένοι εκείνοι εθελοντές αποτελούν σήμερα μία καλά οργανωμένη εθελοντική ομάδα που στελεχώνεται με ανθρώπους από όλο τον κόσμο και που ενώ ξεκίνησε την προσφορά της με τη διανομή μη φαγώσιμων ειδών εντός του ΚΥΤ κατέληξε στην παροχή άτυπης εκπαίδευσης και δημιουργικής απασχόλησης ανηλίκων και ενηλίκων εντός και εκτός του ΚΥΤ. Έτσι έχει καταφέρει να προσφέρει μαθήματα Γερμανικών, Γαλλικών, Ελληνικών, Αγγλικών για πολλά επίπεδα, υπολογιστών και να έχει μία κινητή βιβλιοθήκη στο ΚΥΤ με βιβλία στη μητρική γλώσσα όλων των εθνικοτήτων των προσφύγων (όπως αραβικά, κουρδικά, φαρσί, ορντού). Ακόμη υλοποιεί προγράμματα αθλητικών δραστηριοτήτων για ενήλικες και μαθήματα μουσικών οργάνων.

1.2.6 Κριτική στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και στις Εθελοντικές Οργανώσεις

Τόσο όμως οι ΜΚΟ όσο και οι εθελοντικές οργανώσεις αντιμετωπίζονται με καχυποψία και δέχονται έντονη κριτική ακόμη και σε περιπτώσεις όπως στο νησί της Σάμου, όπου έχουν συνεισφέρει πολλά, και εξακολουθούν με τη μακροπερίοδη παρουσία τους και προσφορά, στην αντιμετώπιση της προσφυγικής κρίσης μέχρι σήμερα.

Ένας από τους σημαντικότερους λόγους που συμβαίνει κάτι τέτοιο είναι οι πηγές χρηματοδότησης. Πολλές από αυτές χρηματοδοτούνται από τις εισφορές των μελών τους στο μεγαλύτερο ποσοστό ή και κατά αποκλειστικότητα. Αυτές όμως, είναι κυρίως μικρότερες σε μέγεθος, αφού στηρίζονται στην αντίληψη των ΜΚΟ ως καθαρά εθελοντικών οργανώσεων. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται βέβαια ότι και η συμμετοχή στην οργάνωση γίνεται εθελοντικά και ως τέτοια, δεν αποτελεί το κύριο επάγγελμα των συμμετεχόντων και περνά σε δευτερεύουσα μοίρα στην καθημερινότητά τους. Αυτό αποδυναμώνει το μέγεθος και την ισχύ των δράσεων της ΜΚΟ (Αφουξενίδης, 2006). Άλλες πάλι χρηματοδοτούνται από δωρεές και εισφορές των μελών τους, αλλά και από κρατικά και ευρωπαϊκά κονδύλια, ενώ υπάρχουν και άλλες που χρηματοδοτούνται από ιδιωτικούς φορείς και επιχειρήσεις. Κάτι τέτοιο όμως, μπορεί να οδηγήσει και στην αλλοίωση του σκοπού και του τρόπου λειτουργίας τους ή και σε απουσία διαφάνειας, που γεννά φόβους για τη μετατροπή τους σε μέσα εξυπηρέτησης πολιτικών ή και οικονομικών συμφερόντων κομμάτων και επιχειρήσεων (Μακρυδημήτρης, 2006 β). Σε γενικές γραμμές ο τρόπος διάρθρωσης, διοίκησης και χρηματοδότησης τους είναι λίγο ασαφής (εκτός από το δεδομένο της φοροαπαλλαγής των εσόδων τους), ώστε αφήνει περιθώρια αμφισβήτησης του ρόλου κάποιων από αυτές (Μακρυδημήτρης, 2006 β).

Η χρηματοδότηση όμως από ιδιωτικούς φορείς προβληματίζει και για έναν ακόμη λόγο. Όπως προαναφέρθηκε οι οργανώσεις αυτές δίνουν πλήρη αναφορά για το που διέθεσαν τα χρήματα που τους χορηγήθηκαν. Αυτό συνεπάγεται πως εάν (πράγμα που συμβαίνει συχνά) οι χορηγοί ορίσουν οι ίδιοι το σκοπό για τον οποίο επιθυμούν να διατεθούν τα χρήματα τότε ο οργανισμός οφείλει να τα χρησιμοποιήσει εκεί και μόνο, κάτι το οποίο θέτει σε δευτερεύουσα θέση την ιεράρχηση των αναγκών από τον ίδιο το φορέα.

Η χρηματοδότηση από το ίδιο το Κράτος και την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι άλλος ένας παράγοντας αμφισβήτησης για το ρόλο που επιτελούν οι φορείς αυτοί και για το κατά πόσο αυτή η συνεργασία, που έρχεται εξ ορισμού σε αντίθεση με την ίδια την ύπαρξη των ΜΚΟ, επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της δράσης τους. Η αμφισβήτηση αυτή ενισχύεται μάλιστα από το γεγονός ότι δεν υπάρχουν ακριβή συγκρίσιμα στοιχεία για να αποδειχθεί ότι συνεισφέρουν ουσιαστικά στην ελάφρυνση του ανθρώπινου πόνου ή ακόμη περισσότερο στην εξάλειψη των αιτιών του, ώστε να ενισχύεται η δράση τους.

Ένας ακόμη πολύ σοβαρός παράγοντας που εγείρει αμφιβολίες για το ρόλο και την αποτελεσματικότητα των ΜΚΟ είναι τα κριτήρια με τα οποία επιλέγουν το προσωπικό τους. Με αφορμή την κριτική που κάνει η Επιστημονική Επιτροπή του ΥΠ.Π.Ε.Θ. στο ίδιο το Υπουργείο Παιδείας για την ακαταλληλότητα του προσωπικού και του τρόπου πρόσληψής του στις ΔΥΕΠ, αντιλαμβανόμαστε ότι είναι πολύ σημαντικό να στελεχώνονται οι θέσεις που σχετίζονται με την τυπική και την άτυπη εκπαίδευση από τους κατάλληλους ανθρώπους, καθώς είναι καθοριστικός παράγοντας για τη μαθητική διαρροή, την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την βελτίωση της ψυχολογίας των παιδιών και γενικά της αποτελεσματικής υλοποίησης των στόχων που τίθενται. Συγκεκριμένα ο τελευταίος παράγοντας και ειδικά στις εθελοντικές οργανώσεις όπου δεν υπάρχει η τόσο μεγάλη δυνατότητα επιλογής του προσωπικού, αλλά και οι άλλοι παράγοντες πολλές φορές δεν τηρούνται, προκαλούν πολλές αμφιβολίες επίσης για την αποτελεσματικότητα της δράσης τους.

1.2.7. Σχέση του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και τις Εθελοντικές Οργανώσεις

Όπως αναφέρθηκε αρκετές φορές προηγουμένως, οι ΜΚΟ και οι εθελοντικές οργανώσεις έκαναν την εμφάνισή τους στα νησιά του ανατολικού Αιγαίου από τις πρώτες στιγμές που ξεκίνησε το προσφυγικό ζήτημα στην Ελλάδα. Αρχικά και λόγω της πρωτόγνωρης για τα ελληνικά δεδομένα κατάστασης η αντίδραση προχώρησε με σχεδιασμούς από κάποιες ομάδες ατόμων με προσωπική πρωτοβουλία και ελάχιστο σχεδιασμό και από μεγάλες και έμπειρες ΜΚΟ με οργάνωση χώρων και σχεδίων δράσης. Όσον αφορά το κομμάτι της εκπαίδευσης έδρασαν αυτοβούλως χωρίς αρχικά να υπάρχει κάποιος έλεγχος σε οποιοδήποτε κομμάτι των εκπαιδευτικών και

δημιουργικής απασχόλησης διαδικασιών. Το ΥΠ.Π.Ε.Θ. ανέλαβε υπό την πλήρη ευθύνη και υψηλή εποπτεία την τυπική εκπαίδευση των προσφύγων από την άνοιξη του 2016 κι έπειτα. Σε σχέση με την άτυπη εκπαίδευση έθεσε κάποιους όρους στα πλαίσια των οποίων έπρεπε να σχεδιάζονται οι δράσεις των ΜΚΟ και εθελοντικών οργανώσεων, εφόσον πρώτα είχαν πιστοποιηθεί οι ίδιοι οι φορείς ως κατάλληλοι, κάτι το οποίο όμως, λόγω της αναγκαίας συνεργασίας με το Υ.ΜΕ.ΠΟ. και της μη έγκαιρης ανταπόκρισης στις διαδικασίες του τελευταίου, καθυστέρησε πολύ δημιουργώντας προβλήματα. Υπήρξαν επίσης προβλήματα γύρω από την άρνηση κάποιων ΜΚΟ που δεν εγκρίθηκαν να εγκαταλείψουν τα ΚΦΠ.

Σε γενικές γραμμές η συνεργασία με τις ΜΚΟ αντιμετώπισε πολλές δυσκολίες, τις οποίες κλήθηκαν να διαχειριστούν και να απορροφήσουν οι τοποθετημένοι στις νέες διοικητικές θέσεις που προέκυψαν, τόσο για την τυπική εκπαίδευση μέσω των ΔΥΕΠ, όσο και για την άτυπη εκπαίδευση που παρεχόταν μέσω φορέων του Τρίτου Τομέα, Συντονιστές Εκπαίδευσης Προσφύγων (στο εξής ΣΕΠ) (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

1.3. Εκπαιδευτικοί μέσω του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

1.3.1. Ο σκοπός της πρόσληψής τους

Το ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α. μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (στο εξής ΟΑΕΔ) προχώρησε τον Ιούνιο του 2016 σε προσλήψεις 2.500 ανέργων σε θέσεις παροχής υπηρεσιών σε δήμους και υπηρεσίες πρώτης υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών. Η συγκεκριμένη δράση είχε σκοπό παράλληλα με την εργασιακή απασχόληση οικονομικά ευάλωτων ατόμων την εξασφάλιση μιας περαιτέρω ενίσχυσης της υποστήριξης των διαδικασιών παροχής ασύλου αλλά και υποδοχής των προσφύγων που καταφθάνουν στις χαρακτηριζόμενες ως περιοχές πρώτης υποδοχής, μία από τις οποίες είναι και το νησί της Σάμου. Μέσα στις ειδικότητες που προκηρύχθηκαν από τη συγκεκριμένη πρόσκληση περιλαμβάνονταν κι αυτή των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα στη Σάμο προσελήφθησαν 5 δάσκαλοι και 2 νηπιαγωγοί (ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Νο 6/2016).

1.3.2 Οι όροι απασχόλησής τους

Οι εκπαιδευτικοί αυτοί προσελήφθησαν για 8 μήνες. Ο ΟΑΕΔ εξασφάλιζε την σωστή διενέργεια των προσλήψεων καθώς και τη μετέπειτα τοποθέτηση των ωφελούμενων από τους δήμους στις κατάλληλες θέσεις παράλληλα με την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης. Ήταν επίσης ο αρμόδιος φορέας για την παροχή των αμοιβών και των απαιτούμενων ενσήμων στον οριζόμενο ασφαλιστικό φορέα. Η προαναφερόμενη αμοιβή ανερχόταν σε 495,25 ευρώ μηνιαίως για ωφελούμενους ηλικίας 25 ετών και άνω και 431,75 ευρώ μηνιαίως για ωφελούμενους κάτω των 25 ετών, ενώ συμπληρωνόταν κι από ένα επίδομα 200 ευρώ σε περίπτωση μετεγκατάστασης σε περιοχή άνω των 30 χιλιομέτρων από τη μόνιμη κατοικία των ωφελουμένων. Οι ημέρες αδειάς τους αντιστοιχούσαν σε δύο ημέρες για κάθε μήνα εργασίας και σε 13 ημέρες το ανώτερο. Για περαιτέρω απουσία από την εργασία τους όφειλαν να εξασφαλίσουν ιατρικό πιστοποιητικό αδυναμίας εργασίας και να συμπληρώσουν τις ημέρες απουσίας τους μετά τη λήξη του οχταμήνου της σύμβασής τους και με ανώτερο όριο τους 10 μήνες. Επιβλέπων φορέας τους ήταν η διοίκηση του Κέντρου Υποδοχής, ενώ ανατέθηκε μετέπειτα στους Συντονιστές Εκπαίδευσης Προσφύγων (η θέση αυτή παρουσιάζεται και αναλύεται αμέσως μετά) του κάθε ΚΦΠ ή ΚΥΤ ο εντοπισμός και η συνεργασία με τους εργαζόμενους αυτούς, ώστε να συμβάλουν σε ευρύτερα θέματα που αφορούσαν την παρεχόμενη εκπαίδευση στα παιδιά των προσφύγων. Συγκεκριμένα προορίζονταν να βοηθήσουν στην συλλογή των αναγκαίων στατιστικών στοιχείων και στοιχείων ενημέρωσης που έπρεπε να καταγράφονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τους ΣΕΠ, στους ελέγχους που έπρεπε οι τελευταίοι να πραγματοποιούν στα προγράμματα που υλοποιούνταν στα πλαίσια της άτυπης εκπαίδευσης από τους φορείς του Τρίτου Τομέα καθώς και στη διευκόλυνση της μετακίνησης των παιδιών με λεωφορεία προς τα σχολεία όπου λειτουργούσαν ΔΥΕΠ (σε περίπτωση που είχε δημιουργηθεί δομή) (ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Νο 6/2016).

1.4. Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων: Ηγεσία και Διοίκηση

1.4.1. Η ίδρυση και ο ρόλος της θέσης του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων (ΣΕΠ)

Η ίδρυση της διοικητικής, όπως χαρακτηρίζεται από το ίδιο το ΥΠ.Π.Ε.Θ. (ΥΑ Αριθμ. 152360/ΓΔ4), θέσης του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων, είναι άλλος

ένας τρόπος με τον οποίο προσπάθησε το ΥΠ.Π.Ε.Θ. να αντιμετωπίσει το ζήτημα της ένταξης των παιδιών των προσφύγων στην εκπαίδευση. Στο άρθρο 7 της Υπουργικής Απόφασης με Αρίθμ. 152360/ΓΔ4 ορίζονται, τα προσόντα, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του ΣΕΠ. Συγκεκριμένα τη θέση αυτή καλούνται να καλύψουν με σειρά προτεραιότητας μόνιμοι εκπαιδευτικοί που έχουν (παράγραφος 5 της ΥΑ Αρίθμ. 152360/ΓΔ4) :

α) εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε Διαπολιτισμικά Σχολεία, Τάξεις Υποδοχής, Φροντιστηριακά Τμήματα, Τμήματα Ελληνικής Γλώσσας του εξωτερικού και άλλες αντισταθμιστικές δομές,

β) εξειδίκευση (Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών/Διδακτορικό) σε θέματα διαπολιτισμικής εκπαίδευσης,

γ) εθελοντική συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες για τους πρόσφυγες εντός και εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου (σελ. 32083).

Στην περίπτωση μη πλήρωσης της θέσης από το μόνιμο προσωπικό ορίζεται στις παραγράφους 6 κι 7 του ίδιου άρθρου:

Για την επιλογή αναπληρωτών εκπαιδευτικών σε θέση ΣΕΠ τηρείται η σειρά του ενιαίου πίνακα των αναπληρωτών και, επιπλέον, απαιτείται ένα τουλάχιστον από τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπαιδευτικοί με ένα τουλάχιστον από τα προσόντα της παραγράφου 5, επιλέγονται σε θέση ΣΕΠ εκπαιδευτικοί με την ακόλουθη σειρά:

α) μόνιμοι εκπαιδευτικοί μετά από αίτηση τους,

β) αναπληρωτές εκπαιδευτικοί σύμφωνα με τη σειρά κατάταξης τους στον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (σελ. 32083).

Ένας ΣΕΠ τίθεται υπεύθυνος σε κάθε ΚΦΠ ή ΚΥΤ, εκτός κι αν ο αριθμός των παιδιών είναι τέτοιος που θα ήταν καλύτερα διαχειρίσιμος κι από περισσότερους του ενός ΣΕΠ. Στη θέση αυτή που, όπως φάνηκε, επιλέγονται κατά κύριο λόγο κατόπιν εκδήλωσης επιθυμίας μόνιμοι εκπαιδευτικοί και μάλιστα με γνώσεις ή σχετική εμπειρία, απασχολούνται με ωράριο αντίστοιχο των δημοσίων υπαλλήλων. Παρά την πρότερη όμως γνώση και εμπειρία, οι ΣΕΠ θα πρέπει να βρίσκονται υπό επιμόρφωση αλλά και στήριξη εκπαιδευτική και γραφειοκρατική από τους εξής φορείς και διοικητικά πρόσωπα: την Ομάδα Διαχείρισης Συντονισμού και Παρακολούθησης της

εκπαίδευσης των προσφύγων του ΥΠ.Π.Ε.Θ. και την ειδική Επιστημονική Επιτροπή. Οι αρμοδιότητες για τις οποίες τίθεται υπεύθυνος ο ΣΕΠ και για τις οποίες μπορεί βάσει της παρούσας ΥΑ να ζητήσει στήριξη από τους προαναφερθέντες φορείς αφορούν όλους τους εμπλεκόμενους στην διαδικασία ένταξης των παιδιών στην εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, είναι υπεύθυνοι οι ΣΕΠ για την προσπάθεια ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης των γονέων- προσφύγων για την αξία της εκπαιδευτικής ένταξης στην ευρύτερη κοινωνική. Από την άλλη πλευρά ως επίσημοι εκπρόσωποι του ΥΠ.Π.Ε.Θ. οφείλουν να αποτελούν τους εγγυητές της υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος στα πλαίσια λειτουργίας των ΔΥΕΠ καθώς και της τήρησης υλικού καταγραφής στοιχείων των παιδιών που παρακολουθούν τα τμήματα των ΔΥΕΠ. Εκτός όμως από τον εποπτικό ρόλο τους στην παρεχόμενη τυπική εκπαίδευση έχουν υπό την ευθύνη τους το καίριο κομμάτι του ελέγχου και του συντονισμού όλων των εμπλεκόμενων στην άτυπη εκπαίδευση φορέων, εθνικών και μη, κυβερνητικών και μη, καθώς και την καταγραφή «ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων εκπαιδευτικών δράσεων άλλων φορέων». Τέλος, είναι η κύρια πηγή πληροφόρησης για όλες τις ανάγκες που προκύπτουν στον τομέα αυτό. Η διάρκεια θητείας στη θέση είναι ένα διδακτικό έτος και λαμβάνεται υπόψη ως προσφορά διοικητικής εργασίας (Υπουργικής Απόφασης με Αρίθμ. 152360/ΓΔ4).

Όπως προκύπτει λοιπόν από την παραπάνω Υπουργική Απόφαση η θέση αυτή είναι μια υψηλόβαθμη διοικητική θέση κατά το ΥΠ.Π.Ε.Θ. Στην πραγματικότητα όμως μια κριτική εξέταση των αρμοδιοτήτων οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν είναι πρόκειται για μια απλή αποτελεσματική επιτέλεση καθηκόντων θέσης ευθύνης, όπως δηλαδή θα έπρεπε να πράξει ένας μάνατζερ, αλλά πολύ περισσότερο για εκπροσώπηση μιας γνήσιας ηγετικής θέσης. Για να γίνει όμως αυτό κατανοητό χρειάζεται αρχικά μια διάκριση μεταξύ των όρων, και συνεπώς και των ρόλων που αυτοί συνεπάγονται, του «Μάνατζερ» και του «Ηγέτη» και στη συνέχεια η παρουσίαση βασικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας, λειτουργιών και ρόλων καθώς και συμπεριφορών που διακρίνουν έναν ηγέτη τόσο γενικά όσο και σε συνδυασμό με τις ανάγκες της παρούσας θέσης, αυτής του ΣΕΠ.

1.4.2. Ηγεσία και διάκρισή της από το Μάνατζμεντ

Όσον αφορά τον όρο Ηγεσία διάφοροι ορισμοί έχουν δοθεί. Ως πιο ολοκληρωμένος ορισμός όμως, για τη λειτουργία της Ηγεσίας παρουσιάζεται αυτός του Μπουραντά (2005):

Ως ηγεσία θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (ηγέτη), με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή ένα καλύτερο μέλλον (σελ. 197).

Για την καλύτερη όμως κατανόηση της έννοιας της ηγεσίας κρίνεται αναγκαία η διάκρισή της από το μάνατζμεντ. Το μάνατζμεντ περιλαμβάνει τις λειτουργίες του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της διοίκησης ή διεύθυνσης των ανθρώπων και του ελέγχου. Ο μάνατζερ διορίζεται και χρησιμοποιεί την εξουσία που απορρέει από τη διοικητική θέση του. Έχει βραχυπρόθεσμη προοπτική και αποδέχεται την πραγματικότητα προσπαθώντας να τη διαχειριστεί με τον αποτελεσματικότερο και αποδοτικότερο τρόπο. Για το λόγο αυτό κινείται σε προκαθορισμένα και τυπικά πλαίσια επιλέγοντας από ένα σύνολο γνωστών εναλλακτικών στρατηγικών και λύσεων σε περίπτωση οργάνωσης σχεδίων ή επίλυσης προβλημάτων αντίστοιχα. Ως εκ τούτου δίνει έμφαση στις διαδικασίες και τα συστήματα. Ασκεί έντονο έλεγχο και χρησιμοποιεί πολλές φορές ως μέσο πειθούς την δύναμη της τιμωρίας. Με άλλα λόγια ο μάνατζερ, όπως τονίζει ο Μπουραντάς (2001) «κάνει τα πράγματα σωστά». Αντίθετα ο ηγέτης αναδεικνύεται. Έχει μακροπρόθεσμη προοπτική και γι' αυτό ερευνά την πραγματικότητα με στόχο να τη βελτιώσει προκαλώντας το κατεστημένο. Αναζητά ριζοσπαστικές αλλαγές τις οποίες περνά στους ηγουμένους του μέσω του οράματος, με το οποίο προσπαθεί να ικανοποιήσει και τις δικές τους ανάγκες μαζί με τις ανάγκες της οργάνωσης/οργανισμού. Έτσι τους εμπνέει και τους πείθει. Στόχος του φυσικά είναι η αποτελεσματική επίτευξη των στόχων, μέσα όμως από τη διαμόρφωση μιας οργανωσιακής κουλτούρας που ενδιαφέρεται για και προωθεί τις ανθρώπινες σχέσεις. Με λίγα λόγια ο ηγέτης, όπως υποστηρίζει και πάλι ο Μπουραντάς (2001) «κάνει τα σωστά πράγματα». Οι δύο λειτουργίες μπορούν να θεωρηθούν συμπληρωματικές. Το μάνατζμεντ φαίνεται να περιλαμβάνεται μέσα στην ηγεσία, ως προς το οργανωτικό κομμάτι και ένας ηγέτης θα ήταν καλό να είναι και μάνατζερ ταυτόχρονα (Μπουραντάς, 2001).

1.4.3. Ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες αναγκαία και στη θέση ΣΕΠ

Η αποτελεσματική ηγεσία είναι αποτέλεσμα ενός σωστού συνδυασμού χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, της συμπεριφοράς του ηγέτη καθώς και των ικανοτήτων του στην υλοποίηση των ηγετικών του ρόλων. (Μπουραντάς, 2005).

Συγκεκριμένα, και όπως γίνεται απολύτως κατανοητό από τον ορισμό της ηγεσίας που παρουσιάστηκε παραπάνω από το Μπουραντά (2001), βασικό στοιχείο που πρέπει να διακρίνει τον ηγέτη είναι η καλώς νοούμενη φιλοδοξία που τον οδηγεί στη σύλληψη του οράματος που αποτελεί την κινητήρια δύναμη για τους εργαζόμενους. Ο ηγέτης αμφισβητεί τα δεδομένα και δημιουργεί ένα μελλοντικό όραμα που υπόσχεται ένα καλύτερο μέλλον για όλες τις εμπλεκόμενες σε μια οργάνωση (οργανισμό, επιχείρηση, φορέα Τρίτου Τομέα) πλευρές. Φυσικά το όραμα αυτό οφείλει να είναι ρεαλιστικό. Ο ηγέτης πρέπει να έχει την «αίσθηση της πραγματικότητας», όπως υποστήριξε ο Αϊζάια Μπερλίν (όπως αναφέρεται στο Τσούκας, 2004) ώστε να μη θεωρηθεί αιθεροβάμων και να μπορέσει να το μετατρέψει σε ρεαλιστικούς επιμέρους επιτεύξιμους στόχους. Παράλληλα όμως, πρέπει να είναι τέτοιο το όραμα προκειμένου να ωθεί με δημιουργικότητα την οργάνωση σε μεγαλύτερα επιτεύγματα και να εμπνέει το ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να αισθάνεται ότι δεσμευόμενο με πίστη και προσπάθεια στην υλοποίηση των στόχων που θέτει το όραμα για την οργάνωση θα επιτύχει την υλοποίηση και δικών του προσωπικών στόχων (Μπουραντάς, 2005 · Τσούκας, 2004).

Η δέσμευση στους στόχους του οράματος αποτελεί άλλωστε και έναν από τους τρόπους με τη βοήθεια του οποίου μπορεί να εξασφαλίσει ο ηγέτης την πρόθυμη συμμετοχή, τη δέσμευση και την εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων και συνεργατών του, την παρακίνηση τους δηλαδή. Η παρακίνηση των εργαζομένων είναι ένας ηγετικός ρόλος που απαιτεί ικανότητες και χαρακτηριστικά που οδηγούν σε ηγετικές συμπεριφορές υποδειγματικές και ικανές να οδηγήσουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Προκειμένου να επιτευχθεί η παρακίνηση των εργαζομένων είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν κίνητρα (Μπουραντάς 2005). Πολλές θεωρίες έχουν αναπτυχθεί για τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να επιτευχθεί η υποκίνηση και η δημιουργία κινήτρων. Εκείνη όμως, που αποτέλεσε βάση πολλών άλλων θεωριών, είναι η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow. Ο Maslow υποστήριξε πως οι ανθρώπινες ανάγκες είναι η πηγή των εκάστοτε κινήτρων και διέκρινε τις ανάγκες αυτές σε πέντε κατηγορίες τοποθετώντας τις σε μια πυραμίδα από τις κατώτερες προς τις ανώτερες. Στη βάση

της πυραμίδας βρίσκονται οι *φυσιολογικές ανάγκες* και ακολουθούν οι *ανάγκες ασφάλειας*. Στο αμέσως επόμενο τμήμα της πυραμίδας εντάσσονται οι *κοινωνικές ανάγκες* και αμέσως μετά τοποθετούνται οι *ανάγκες για αναγνώριση*. Τελευταία και πολύ σημαντική είναι η κατηγορία των αναγκών που δίνουν το κίνητρο στον άνθρωπο να *αυτοπραγματωθεί* (Μπουραντάς, 2001). Στη σύγχρονη εποχή οι βασικές ανάγκες είναι συνήθως εκείνες που θεωρείται πλέον ως δεδομένο πως καλύπτονται, επομένως είναι οι ανάγκες των ανώτερων επιπέδων της πυραμίδας που δημιουργούν κίνητρα. Το άτομο επιθυμεί να είναι αγαπητό και αποδεκτό, να αναγνωρίζεται και να διακρίνεται, να επηρεάζει και να υλοποιεί τα σχέδιά του, ώστε να έχει θετική αυτοεικόνα, αυτοπεποίθηση και να νιώθει ικανοποιημένο στην επαγγελματική και προσωπική του ζωή. Τα παραπάνω είναι γνώσεις που ο ηγέτης πρέπει να κατέχει και να εφαρμόζει προκειμένου να επιτύχει τα επιθυμητά αποτελέσματα με τη βοήθεια των εργαζομένων για τους οποίους θα εξασφαλίζει μια ικανοποίηση που θα οδηγεί στην επιθυμία για αποτελεσματική υλοποίηση του έργου τους με διάθεση, χωρίς την ανάγκη ύπαρξης αυταρχικών μέτρων ελέγχου (Μπουραντάς, 2005).

Στην απόκτηση αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης των εργαζομένων πολύ σημαντικό ρόλο κατέχει η υποστηρικτική συμπεριφορά του ηγέτη, με την εμπύχωση και την καθοδήγηση που μπορεί να τους παρέχει. Ακούει πραγματικά τα συναισθήματα των εργαζομένων, τις φοβίες και τα άγχη τους και προσπαθεί να τους καθοδηγήσει κατάλληλα (Τσούκας, 2004). Θέτει στόχους προκλητικούς προκειμένου να ενεργοποιούν την επιθυμία για εξέλιξη, αλλά ταυτόχρονα και εφικτούς, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα επιτυχούς υλοποίησης τους, εφόσον η επιτυχία είναι ένα πολύ αποτελεσματικό κίνητρο για την επιθυμία των ατόμων να εργαστούν. Αναγκαία κρίνεται ωστόσο, η αναγνώριση της επιτυχίας αυτής με την παροχή θετικής ανατροφοδότησης από τον ηγέτη προς τον εργαζόμενο σε κάθε προσφερόμενη ευκαιρία. Είναι σημαντική, πέρα από την σύνδεση της επιτυχίας με επίσημες ανταμοιβές που προβλέπονται από την οργάνωση, η καθημερινή αναγνώριση της συνεισφοράς κάθε εργαζόμενου μέσω της αίσθησης ότι η γνώμη του γίνεται σεβαστή, είναι υπολογίσιμη και η προσφορά του σημαντική και για τον ίδιο τον ηγέτη εκτός από τη σημασία της για την οργάνωση. Πολύ σημαντική επίσης, κρίνεται και η προσπάθεια ανάπτυξης των εργαζομένων μέσα από την παροχή γνώσεων και την προσπάθεια βελτίωσης των ικανοτήτων τους με την υποστήριξη και την καθοδήγηση του ηγέτη. Με τον τρόπο αυτό στη σκέψη των εργαζομένων αποκτά νόημα το να

προσπαθούν να φανούν αντάξιοι των προσδοκιών του ηγέτη, που επιζητά από εκείνους την αφοσίωση τους, ώστε να υλοποιηθούν στόχοι που αφορούν την οργάνωση που εκπροσωπεί, εφόσον κι εκείνος φροντίζει για την υλοποίηση δικών τους φιλοδοξιών και στόχων. Η αυστηρότητα που πρέπει να επιδεικνύεται από τον ηγέτη είναι άλλο ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό που πρέπει να συνδυάζεται με την ευαισθησία για τους εργαζόμενους, προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση των όσων περιλαμβάνονται στην εταιρική κουλτούρα. Τόσο όσων αφορά την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων όσο και ως προς την τήρηση των αξιών και των αρχών που καθορίζουν τη διαμόρφωση των σχέσεων και των τρόπων συμπεριφοράς όλων των εργαζομένων οφείλει να μπορεί να εξασφαλίζει την εφαρμογή τους και να λαμβάνει αποφάσεις δύσκολες όταν οι περιστάσεις το απαιτούν (Μπουραντάς, 2005).

Είναι πολύ σημαντικό όμως ο ίδιος ο ηγέτης να πιστεύει και να δεσμεύεται σε αξίες. Η εμπιστοσύνη των εργαζομένων στο πρόσωπο του ηγέτη είναι αναγκαίο να κερδηθεί από τον τελευταίο, προκειμένου να μπορέσει να εξασφαλίσει τη γνήσια δέσμευση των εργαζομένων στις αξίες που προωθεί. Για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται πρωτίστως να είναι ο ίδιος έντιμος, συνεπής και αξιόπιστος. Είναι επομένως απαιτούμενο η συμπεριφορά του να διακρίνεται από δικαιοσύνη και διαφάνεια, ώστε να μην δίνεται η δυνατότητα να κατηγορηθεί για ευνοιοκρατία. Να τηρεί και να εννοεί τα όσα δηλώνει επιδεικνύοντας συνέπεια, να φέρεται με αξιοπρέπεια και να αναλαμβάνει τις ευθύνες που του αναλογούν. Με όλα τα παραπάνω κατορθώνει να θεωρείται αξιόπιστος και ακέραιος. Βασικό στοιχείο που ολοκληρώνει τις αξίες που πρέπει να αντιπροσωπεύει ως πρότυπο ο ηγέτης είναι ο συνδυασμός της φιλοδοξίας, που αναφέρθηκε μέσω της δημιουργίας οράματος, με την ταπεινότητα που πρέπει να τον διακρίνει. Συγκεκριμένα είναι αναγκαίο η φιλοδοξία του να μην μετατρέπεται σε αλαζονεία και να μπορεί ο ηγέτης να αναγνωρίζει τα λάθη και τις αδυναμίες του καθώς και την εξάρτηση του από άλλους που του προσφέρουν την πολύτιμη συνεισφορά τους (Μπουραντάς, 2005 · Ιορδάνογλου, Τσακαρέστου, Τσενέ, Λέανδρος, Ιωαννίδης, 2016).

Η εταιρική κουλτούρα, που αναφέρθηκε αρκετές φορές παραπάνω, αφορά τη διαμόρφωση του κλίματος που επικρατεί σε μια οργάνωση και καθορίζει τις νόρμες που διέπουν τον τρόπο συμπεριφοράς τόσο ως προς την εργασία όσο και ως προς τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ όλων των μελών που αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό μιας οργάνωσης. Αναγκαία λοιπόν αξία, προκειμένου η εταιρική

κουλτούρα να είναι αποτελεσματική τόσο ως προς την υλοποίηση των στόχων της οργάνωσης όσο και ως προς τη δέσμευση σε αξίες του εργατικού δυναμικού και την εργασιακή του ικανοποίηση, θεωρείται η ομαδική εργασία. Η ανάπτυξη εταιρικής κουλτούρας που θα προωθή την ομαδική δουλειά είναι άλλος ένας πολύ σημαντικός ηγετικός ρόλος. Τόσο ο ίδιος ο ηγέτης όσο και οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να συνεργαστούν αποτελεσματικά. Τα άτομα νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια όταν αποφάσεις και προσπάθειες υλοποιούνται από κοινού με άλλα άτομα, καθώς υπάρχει η δυνατότητα για συνέργεια. Η δυνατότητα δηλαδή να προσφέρει κάθε μέλος τις δικές του γνώσεις και ικανότητες, ώστε ο συνδυασμός τους να παράγει ένα αποτέλεσμα που θα βοηθά στην καλύτερη οργάνωση και υλοποίηση ενός έργου και να εμφανίζει μεγαλύτερη ευελιξία, ιδιαιτέρως εάν πρόκειται για έργο μεγάλου μεγέθους ή πρωτόγνωρης και δύσκολης φύσης ή έντασης. Στα πλαίσια μιας ομάδας επίσης, το άτομο νιώθει πως σε περίπτωση αποτυχίας η ευθύνη μοιράζεται, οπότε είναι μικρότερο το πλήγμα της αυτοεκτίμησης του. Αντίθετα, σε περίπτωση επιτυχίας παίρνει ικανοποίηση από την καταξίωση της ομάδας και νιώθει αυτοπεποίθηση ως μέλος μιας αξιόλογης ομάδας. Η αξία της ομαδικής εργασίας φαίνεται ήδη από την ανάγκη του ανθρώπου να εντάσσεται σε κοινωνικά σύνολα, όπως φάνηκε παραπάνω από τη θεωρία του Maslow. Η ψυχική ασφάλεια που νιώθει το άτομο στα πλαίσια της ομάδας απορρέει και από την κοινωνικοποίηση που του προσφέρεται μέσα από τη συναναστροφή και την ανταλλαγή συναισθημάτων με τα υπόλοιπα μέλη της (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Όπως υποστήριξε ο Lewin (όπως αναφέρεται στο Μπακιρτζής, 1996): «η ομάδα δεν αποτελεί άθροισμα των μελών της αλλά κάτι διαφορετικό, ποσοτικά και ποιοτικά» (σελ 21). Οι συμπεριφορές που αναπτύσσονται στα πλαίσια μιας ομάδας είναι αποτέλεσμα της συνδιαμόρφωσης των συμπεριφορών όλων των ατόμων που είναι κομμάτι της ομάδας και θα ήταν πολύ διαφορετικές σε περίπτωση μεμονωμένων δρώντων ατόμων. Η λειτουργία της ομάδας τόσο στο εσωτερικό της όσο και στη σχέση της με το εξωτερικό περιβάλλον καθορίζεται από το πώς κατανέμονται στα μέλη οι δυνάμεις σε συγκεκριμένες καταστάσεις, που λαμβάνουν χώρα τη στιγμή εκείνη και αποτελούν το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η ομάδα. Η μελέτη των πολύπλοκων μηχανισμών που αναπτύσσονται λοιπόν σε κάθε ομάδα αφορά τη μελέτη ενός ξεχωριστού τομέα, της *Δυναμικής των Ομάδων*⁸(Μπακιρτζής, 1996). Εφόσον η ομάδα αποτελεί ένα πολύ ισχυρό μέσο για την

⁸ Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει την επιστημονική παρατήρηση φαινομένων που αφορούν την ομάδα καθώς και τη

επίτευξη των στόχων των οργανώσεων λόγω όλων των πλεονεκτημάτων που αναφέρθηκαν παραπάνω, πολύ σημαντικό ρόλο στην οργάνωση και τη διαχείρισή της αναλαμβάνει ο συντονιστής της, ο ηγέτης. Ερευνητές όπως ο Lewin, ο Rogers και ο Lobrot μελέτησαν εκτενώς τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να λειτουργεί ένας συντονιστής- ηγέτης μιας ομάδας ορίζοντας έτσι και ποια είναι τα σύγχρονα μοντέλα ηγεσίας μιας ομάδας που επιθυμούμε να λειτουργεί αποτελεσματικά, τα οποία θα παρουσιαστούν στη συνέχεια και σε σχέση με τη ηγετική θέση της ΣΕΠ και του ρόλου της ως συντονίστριας της ομάδας ευθύνης της. Εκείνο που πρέπει να τονιστεί όμως εδώ είναι το ποια χαρακτηριστικά μιας ομάδας την καθιστούν αποτελεσματική και πρέπει να τα θέσει ως στόχο ο συντονιστής- ηγέτης. Απαραίτητο συστατικό μιας επιτυχημένης ομάδας είναι η από κοινού δέσμευση των μελών της στους στόχους της ομάδας, κάτι που όμως συνεπάγεται τον συνυπολογισμό των προσωπικών στόχων των μελών κατά τον ορισμό του στόχου της ομάδας, καθώς και η ανάπτυξη της συναισθηματικής της νοημοσύνης, όπως αναλύεται παρακάτω. Η επικοινωνία είναι επίσης πολύ σημαντικό να γίνεται ανοιχτά ώστε να συμβάλει στην εμπιστοσύνη των μελών μεταξύ τους, αλλά και αποτελεσματικά ώστε να υπάρχει σωστή ενημέρωση και να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις. Τέλος αναγκαίο κρίνεται να λαμβάνονται υπόψη και να γίνεται κατάλληλη αξιοποίηση των ικανοτήτων των μελών της ομάδας (Δαλακούρα, 2012). Όλα τα παραπάνω συμβάλλουν στη συνοχή της ομάδας, στην υποκίνηση δηλαδή, κάθε μέλους να παραμείνει στην ομάδα δίνοντας τον καλύτερό του εαυτό (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Εν τούτοις μπορεί να προκύψουν συγκρούσεις στο εσωτερικό των ομάδων καθώς και μεταξύ των ομάδων και του περιβάλλοντος τους. Η σύγκρουση ωστόσο, όπως υποστηρίζεται και από τη Ρομπάνη (2011, όπως αναφέρεται στο Χαχλάκης & Αποστολοπούλου, 2012) είναι ένα φυσικό φαινόμενο μέσα στην κοινωνική ζωή του ανθρώπου που αν αντιμετωπιστεί σωστά, μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και εξέλιξη στην ομάδα και τον οργανισμό. Αυτή η «λειτουργική σύγκρουση» μπορεί να κάνει τον εργασιακό χώρο πιο ενδιαφέροντα, αφού προωθεί τη γόνιμη αντιπαράθεση διαφορετικών απόψεων που μπορεί να ωφελήσουν τη δημιουργικότητα ενός οργανισμού και να ενισχύσουν την λήψη πιο ευέλικτων αποφάσεων. Αυτό όμως, για να είναι εφικτό και να μην αποβεί καταστροφική η σύγκρουση θα πρέπει να μπορούν τα μέλη της ομάδας να εστιάζουν με ακρίβεια στο περιεχόμενο και τα αίτια

της. Ένας βασικός λόγος για τον οποίο μπορεί να συγκρούονται τα μέλη μιας ομάδας ή και ομάδες μεταξύ τους είναι οι διαφορετικοί και πολλές φορές αντιθετικοί στόχοι τους οποίους κάθε άτομο ή ομάδα θέτει ως αναγκαίους και προσαρμόζει ανάλογα τη συμπεριφορά του/ της ώστε να τους υλοποιήσει. Η έλλειψη ξεκάθαρου πλαισίου των αρμοδιοτήτων καθενός ή η γενικότερη έλλειψη συντονισμού και οργανωτικότητας από τον ηγέτη ακόμη και στις συναντήσεις αποτελεί ακόμη μία αιτία. Η έλλειψη εμπιστοσύνης ή ο κλονισμός της εικόνας του ηγέτη ως ακέραιου και δίκαιου και η υπόνοια και μόνο ευνοιοκρατίας είναι σημαντικές αιτίες συγκρούσεων τόσο των μελών και των ομάδων μεταξύ τους όσο και με τον ίδιο τον ηγέτη. Η μη αποτελεσματική επικοινωνία που μπορεί να προκύπτει από ελλιπή ή διαστρεβλωμένη ενημέρωση, από λανθασμένους τρόπους διάδοσης μηνυμάτων, από διαφορετικούς τρόπους ερμηνείας των μηνυμάτων λόγω διαφορών στις αντιλήψεις και τα πιστεύω καθώς και στην προσωπικότητα μπορεί να προκαλέσει σύγκρουση. Οι γλωσσικές και πολιτισμικές διαφορές σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα είναι ένας επίσης σημαντικός λόγος συγκρούσεων αν δεν υπάρξει σωστή διαχείριση των διαφορών αυτών (Χαχλάκης & Αποστολοπούλου, 2012). Για την αντιμετώπιση μιας σύγκρουσης όταν πια είναι αισθητή και εντείνεται υπάρχουν τρόποι χειρισμού που οφείλει ένας ηγέτης να γνωρίζει. Τέτοιοι τρόποι είναι η αποφυγή σε περίπτωση που πρόκειται για ένα θέμα ελάχιστονης σημασίας ή η εξομάλυνση όπου η μία αντιτιθέμενη πλευρά υποχωρεί ή παρακινείται σε αυτό καθώς δεν είναι τόσο σημαντική για εκείνη η επικράτησή της αλλά και γιατί η διατήρηση καλής σχέσης με την άλλη πλευρά θεωρείται πιο σημαντική. Ο τρίτος τρόπος, ο συμβιβαστικός, που οδηγεί σε μια λύση που ικανοποιεί εν μέρει και τις δύο πλευρές, αφορά βέβαια συνήθως δευτερεύοντες στόχους και δεν προσφέρει ουσιαστικές μακροχρόνιες λύσεις. Ο τέταρτος τρόπος, όπου επικρατεί η μεριά που έχει τη δύναμη και την εξουσία να το κάνει, είναι βέβαια σε κάποιες περιπτώσεις άμεσων ή και δυσάρεστων αποφάσεων αποτελεσματικός και ίσως αναγκαίος. Ο τελευταίος και πιο αποτελεσματικός τρόπος για την εξεύρεση λύσεων με ουσιαστικά αποτελέσματα και απομάκρυνση του κινδύνου εμφάνισης δυσλειτουργικών συγκρούσεων είναι αυτός της προσπάθειας επίλυσης των προβλημάτων κατά την οποία λαμβάνονται υπόψη όλες οι πιθανές εναλλακτικές λύσεις με συνυπολογισμό και των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων και επιλέγεται η καλύτερη δυνατή για τις δεδομένες συνθήκες και με βάση τη λογική (Χαχλάκης & Αποστολοπούλου, 2012· Παχουνδάκης, 2014).

Υπάρχει όμως τρόπος αποφυγής/πρόληψης των συγκρούσεων ή μετατροπής τους σε χρήσιμη αντιπαράθεση και είναι η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης του κάθε ατόμου χωριστά, αλλά και της ομάδας ως σύνολο, η οποία είναι απαραίτητη για τη λήψη όλων γενικά των αποφάσεων με ορθολογικότητα. Τα συναισθήματα μάς προσφέρουν χρήσιμες γνώσεις ώστε να κατανοούμε καλύτερα τις εκάστοτε περιστάσεις και να προχωρούμε στις κατάλληλες αντιδράσεις (Τσούκας, 2004). Για να μπορέσουμε όμως να επικοινωνήσουμε και να λειτουργήσουμε σωστά σε μία ομάδα με πυξίδα τα συναισθήματα, πρέπει να έχουμε αναπτύξει κάποιες ικανότητες, που αναπτύσσονται σε τέσσερα στάδια τα οποία αποτελούν στην ουσία αυτό που αποκαλούμε Συναισθηματική Νοημοσύνη. Συγκεκριμένα το άτομο πρέπει να είναι ικανό να αναγνωρίζει τα συναισθήματά του και να μπορεί να εντοπίσει τις αιτίες και τις συνθήκες εκείνες που πυροδοτούν τα εκάστοτε συναισθήματα ώστε να μην υποπέσει σε αυτό που ο Αριστοτέλης (όπως αναφέρεται στο Τσούκας, 2004) ονομάζει *ακρασία*, αδυναμία δηλαδή στην περίπτωση του ηγέτη να αξιολογεί τη συμπεριφορά του προκειμένου να γνωρίσει ο ίδιος τον εαυτό του. Πρέπει δηλαδή, να έχει αυτοεπίγνωση προκειμένου να προχωρήσει αναγνωρίζοντας και τα συναισθήματα των άλλων. Δεν αρκεί όμως μόνο να μπορεί να καταλάβει τι νιώθει, αλλά θα πρέπει και να μπορεί να διαχειριστεί τα συναισθήματα αυτά και τις παρορμήσεις του. Πριν προχωρήσει λοιπόν στα άλλα μέλη της ομάδας πρέπει προηγουμένως το κάθε άτομο να έχει αποκτήσει τη δεξιότητα της αυτοδιαχείρισης, η οποία εξασφαλίζει ότι ελέγχει τα συναισθήματά του και δε γίνεται έρμαιό τους συμπεριφερόμενο αδιαφορώντας για τις συνέπειες (Goleman, 2011). Αυτό βοηθάει το εκάστοτε μέλος να μη δείχνει μεγάλη εμπιστοσύνη στη διαίσθησή του ή να μην επιδεικνύει αυθορμητισμό και παρορμητισμό λαμβάνοντας βιαστικές αποφάσεις ή αποφάσεις που δε στηρίζονται σε πληροφορίες και δεδομένα ή απορρίπτοντας και προσπερνώντας άλλες προσφορότερες. Ακόμη, ο αυτοέλεγχος εξασφαλίζει την προστασία των ατόμων από την πιθανότητα να τα παρασύρει η συναισθηματική τους φόρτιση σε αδράνεια. Με τον τρόπο αυτό τα άτομα δεν κινδυνεύουν να φανούν αναβλητικά μπροστά στη λήψη μιας απόφασης, ούτε μοιρολατρικά ή παραλυτικά που αφήνουν την απόφαση στην τύχη ή αδυνατούν να πάρουν οποιαδήποτε ευθύνη ή σε αγωνιώδη που χάνονται στην ανάλυση των δεδομένων με αποτέλεσμα να μη γνωρίζουν τελικά τι είναι καλύτερο να πράξουν. Τέλος, ο αυτοέλεγχος που εξασφαλίζει η γνώση των συναισθημάτων τους από τους/ τις ίδιους/ ες και η αποτελεσματική αυτοδιαχείρισή τους τα βοηθά να μη γίνονται ενδοτικά, να μην

αφήνουν, δηλαδή, άλλα άτομα να λαμβάνουν αποφάσεις για λογαριασμό τους. Πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να διακρίνουν τις αναγκαίες πληροφορίες μέσα στο πλήθος των συγκεχυμένων πληροφοριών που λαμβάνουν και να μην παρασύρονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις (Goleman, Boyatzis, Mc KEE, 2002 · Ιορδάνογλου κ. συν., 2016). Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις όμως, δε χτίζονται αν εγκλωβιστούν τα άτομα μόνο στα δικά τους συναισθήματα. Θα πρέπει να έχουν ανεπτυγμένη την ενσυναίσθηση ή αλλιώς να αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα των άλλων, να τα σέβονται βλέποντας τις καταστάσεις και από άλλη οπτική γωνία και να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα (Goleman, 2011). Το τρίτο αυτό στάδιο της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνει δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να συνειδητοποιεί και να γνωρίζει την κατάσταση της οργάνωσης στην οποία εργάζεται, να έχει δηλαδή οργανωσιακή επίγνωση, ώστε να μην οδηγείται σε άρνηση μιας ενδεχόμενης δύσκολης πραγματικότητας, κάτι που θα οδηγούσε σε λανθασμένες αποφάσεις και δυσκολότερες μελλοντικές συνέπειες. Τέλος, έχοντας κατακτήσει τα τρία προηγούμενα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης το άτομο είναι πλέον σε θέση να διαχειριστεί τις διαπροσωπικές σχέσεις του μέσα στην ομάδα με αποτελεσματικότητα. Έχει τη δυνατότητα να ακούει πραγματικά τις γνώμες των άλλων και να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες και τα συμφέροντά τους, με αποτέλεσμα να συμπεριφέρεται με τον κατάλληλο κάθε φορά τρόπο που θα προωθεί το διάλογο, ακόμη και τη «λειτουργική» σύγκρουση προς όφελος της ομάδας, ακόμη και να προκαλεί στους άλλους ανθρώπους τις αντιδράσεις που επιθυμεί (Goleman et al., 2002 · Ιορδάνογλου κ. συν., 2016).

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι που διακρίνει τις ομάδες σε αυτές που λειτουργούν άριστα από αυτές που απλά διεκπεραιώνουν υποχρεώσεις ή και αυτές που είναι δυσλειτουργικές. Όπως και στα μεμονωμένα άτομα έτσι και στις ομάδες κάθε επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης χτίζεται πάνω στο προηγούμενο. Έτσι η ομάδα θα πρέπει αρχικά να εξασκηθεί και να είναι σίγουρη σε κάθε βήμα της ότι γνωρίζει τις ανάγκες και τα συναισθήματα κάθε μέλους της, αλλά και του συνόλου, να αποκτήσει δηλαδή αυτοεπίγνωση. Στη συνέχεια πρέπει να μάθει να αυτοδιαχειρίζεται τα συναισθήματα αυτά προσπαθώντας να εξασφαλίζει θετικό κλίμα. Όπως υποστηρίζουν οι Goleman et al. (2002) τα συναισθήματα είναι μεταδοτικά, οπότε η ομάδα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει και να προσπαθεί να απομακρύνει τα αρνητικά συναισθήματα προτού κυριαρχήσουν σε όλη την ομάδα.

Η ικανότητα να συναισθάνονται ο ένας τον άλλο καθώς και το να αντιλαμβάνονται το γενικό συναισθηματικό κλίμα θα τους βοηθήσει στο να δημιουργήσουν νέες νόρμες, αξίες και μια αποστολή για την ομάδα που θα την κινητοποιεί, αφού θα δίνει τη δυνατότητα ουσιαστικής ακρόασης των απόψεων όλων των μελών της καθώς και δημιουργίας ενός δικτύου αλληλοϋποστήριξης. Η ενσυναίσθηση θα βοηθήσει λοιπόν κάθε μέλος να προσαρμόσει τη συμπεριφορά του απέναντι σε κάθε άλλο μέλος στην εκάστοτε περίπτωση χωριστά (Goleman et al. , 2002).

Εκείνο το οποίο όμως, πρέπει να κατέχει ένας ηγέτης, σε συνδυασμό με τις δεξιότητες που σχετίζονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη, και να προσπαθήσει να το αναπτύξει και στην ομάδα του είναι η ανθρώπινη αρετή της φρόνησης. Ο φρόνιμος άνθρωπος αντιλαμβάνεται τις εκάστοτε συνθήκες και λειτουργεί ανάλογα, στηριζόμενος τόσο στη νοητική του ικανότητα όσο και στα συναισθήματα του. Παραπάνω αναλύθηκε ο ρόλος που παίζουν οι τέσσερις ικανότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης. Είναι ανάγκη να αναλυθεί εδώ και το βασικό στοιχείο του ηγέτη, η διανοητική του ικανότητα και η ικανότητα να σκέφτεται ορθολογικά.

Ο Αριστοτέλης υποστήριζε πως γνώμονας των πράξεων του ανθρώπου είναι η εξασφάλιση της ευδαιμονίας, μιας ζωής δηλαδή που θα στηρίζεται στην έμπρακτη εφαρμογή των ανθρώπινων διανοητικών και ηθικών αρετών. Ως τη σημαντικότερη των αρετών θεωρεί τη φρόνηση. Κάθε αρετή υποδεικνύει εκείνο τον τρόπο συμπεριφοράς που βρίσκεται ανάμεσα σε δύο ακραίες συμπεριφορές, «τη μεσότητα», όπως ο ίδιος την ορίζει. Η φρόνηση λοιπόν, ως διανοητική αρετή αποτελεί τη μεσότητα ανάμεσα στον αυθορμητισμό στη λήψη αποφάσεων και την επιλογή μιας αντίδρασης σε ένα ερέθισμα στο ένα άκρο και τη δράση με βάση την τυφλή τήρηση κανόνων και νόμων στο άλλο. Ο φρόνιμος λοιπόν άνθρωπος αναγνωρίζει το σκοπό κάθε πράξης, ενώ παράλληλα προσπαθεί να βρει τους τρόπους εκείνους που θα υλοποιήσουν με τον καταλληλότερο δυνατό τρόπο το σκοπό αυτό (Μητρόπουλος, 2014). Κάθε μέσο που θα χρησιμοποιηθεί προς την επίτευξη του σκοπού αυτού πρέπει να στοχεύει στην ενάρετη ζωή του ηγέτη και στην εξασφάλιση του κοινού καλού προκειμένου να μη θεωρηθεί η διανοητική ικανότητα του ηγέτη ως «αμοραλιστική εξυπνάδα», όπως τη χαρακτηρίζει ο Τσούκας (2004), η οποία δε συνιστά φρόνηση κατά τον Αριστοτέλη.

Γνωρίζοντας την πολυπλοκότητα και τη δυναμική που χαρακτηρίζει το σύγχρονο κόσμο, ένας ηγέτης αντιλαμβάνεται τη ρευστότητα των γνώσεων και των

εικόνων που δομεί για τον κόσμο και τις εκάστοτε συνθήκες γύρω του. Μια τέτοια σύνθετη πραγματικότητα απαιτεί την ικανότητα να σκέφτεται και ο ηγέτης σύνθετα. Να μπορεί δηλαδή, να αναστοχάζεται και να αξιολογεί κάθε φορά τις πράξεις του με βάση τον ορθό λόγο ακόμη κι αν κάποτε θεωρούνταν ορθολογικές, ώστε να αντιμετωπίζει τις εκάστοτε συνθήκες παίρνοντας την καταλληλότερη κάθε φορά απόφαση από τις εναλλακτικές που διαθέτει. Φυσικά η σύνθετη αυτή σκέψη που συνεπάγεται την κατοχή της αρετής της φρόνησης, που αναπτύχθηκε μόλις προηγουμένως, δεν αποκλείει τη σημασία της διαίσθησης, της ικανότητας δηλαδή να αντιλαμβάνεται το άτομο και να χρησιμοποιεί στοιχεία από την πρότερη μακρόχρονη εμπειρία του, προκειμένου να τα λαμβάνει υπόψη στην οργάνωση και τη λήψη αποφάσεων (Τσούκας, 2004). Αντιθέτως οι δύο αυτές ικανότητες φαίνεται να λειτουργούν συμπληρωματικά.

Για να σχηματιστεί όμως ένα μοντέλο λήψης αποφάσεων που θα οδηγεί σε αποτελέσματα, δηλαδή σε απτές και εφαρμόσιμες κοινά αποδεκτές αποφάσεις, χρειάζεται να ακολουθείται κάθε φορά μία διαδικασία που θα στηρίζεται στην ορθολογικότητα. Ορθολογικότητα, όπως προαναφέρθηκε με την έννοια της καλύτερης και προσφορότερης κάθε φορά επιλογής από ένα πλήθος εναλλακτικών (Μάρτς 2007). Η φρόνηση εφαρμόζεται σε τέσσερα στάδια κατά τον Αριστοτέλη. Στο πρώτο στάδιο λαμβάνει μέρος η *βούλευση*, που είναι η εξέταση όλων των εναλλακτικών επιλογών που έχει κάποιος για να φτάσει σε ένα τελικό σκοπό, ο οποίος τον βοηθά να επιτύχει αυτό που επιθυμεί. Κατά το δεύτερο στάδιο, της *κρίσης*, γίνεται η σύγκριση όλων αυτών των εναλλακτικών, ώστε το άτομο να κρίνει ποια είναι η προσφορότερη. Στο επόμενο και πολύ σημαντικό στάδιο της *προαίρεσης*, το άτομο έχει συνδυάσει αυτό που επιθυμεί με αυτό που είναι το καταλληλότερο κατά τη λογική, και όχι μόνο έχει επιλέξει την καλύτερη εναλλακτική, αλλά έχει δημιουργήσει μέσα του την πρόθεση για την υλοποίηση της εναλλακτικής. Αυτό στην ουσία είναι το στάδιο στο οποίο διαμορφώνεται η απόφαση και ξεκινά η *πράξη*, η οποία κατά τον Αριστοτέλη είναι τέλος, οπότε και επιτυγχάνεται ο σκοπός της λήψης απόφασης για να ολοκληρωθεί η εφαρμογή της με την *ποίηση* στο τέταρτο στάδιο (Τζιμπίλη, 2010).

Με ελάχιστες παραλλαγές χρησιμοποιείται και σήμερα η πορεία αυτή ως βάση στα περισσότερα μοντέλα λήψης αποφάσεων. Συγκεκριμένα, στο πρώτο βήμα ορίζεται το πρόβλημα ή η ευκαιρία που έχει προκύψει. Στο δεύτερο βήμα γίνεται η

συλλογή των σχετικών στοιχείων, ενώ στη συνέχεια ακολουθεί η ανάλυση και η αξιολόγηση των στοιχείων. Στο επόμενο βήμα η παραπάνω ανάλυση βοηθά στο σχηματισμό μιας σειράς εναλλακτικών επιλογών που πρέπει να είναι εν δυνάμει υλοποιήσιμες και ρεαλιστικές. Αμέσως μετά, θα πρέπει να γίνει η επιλογή της προσφορότερης των εναλλακτικών. Αυτό περιλαμβάνει τον συνυπολογισμό πολλών κριτηρίων, όπως οι συνέπειες της καθεμιάς σε ένα μελλοντικό περιβάλλον (όσο αυτό μπορεί να προσδιοριστεί), οι πιθανότητες εμφάνισης αυτών των συνεπειών, η αξία που θα δώσει στον οργανισμό η επιλογή αυτή, ακόμη και οι αντιδράσεις που θα φέρει, το αν είναι προτιμότερη σε σχέση με μια άλλη πιο χρονοβόρα αλλά με πιο μακροχρόνια αποτελέσματα και όλα αυτά τα κριτήρια συγκρινόμενα μεταξύ τους για όλες τις εναλλακτικές. Κατόπιν, ακολουθεί μια πρώτη εφαρμογή της εναλλακτικής αυτής σε πειραματικό στάδιο, ώστε να εντοπιστούν με την αξιολόγηση της τυχόν ασάφειες, λάθη ή ελλείψεις, να διαπιστωθούν τυχόν αντιδράσεις κι έτσι να εξοικονομηθούν χρόνος και χρήματα κατά την καθολική εφαρμογή της και να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή αποδοτικότητα της (Κονδύλη, χ.χ. · Ιορδάνογλου και συν., 2016).

Όλα τα παραπάνω ηγετικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορές όμως δε μπορούν να υλοποιηθούν αποτελεσματικά εάν δεν υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία. Η επικοινωνία των αξιών και των νοοτροπιών που προωθούνται από την εκάστοτε εταιρική κουλτούρα, η διαμόρφωση, διάδοση και ο ενστερνισμός του οράματος και των επιμέρους στόχων, η μετάδοση πληροφοριών και γνώσεων, η εκδήλωση συναισθημάτων και η υποστήριξη, η υποκίνηση και η λήψη ορθολογικών αποφάσεων είναι βασικές λειτουργίες που, όπως είδαμε, επιτελούνται σε έναν οργανισμό και οι οποίες είναι άμεσα εξαρτώμενες από την επικοινωνιακή διαδικασία. Η επικοινωνία είτε προφορική είτε γραπτή, είτε τυπική (που διεξάγεται με προκαθορισμένους τρόπους μέσα από συγκεκριμένα κανάλια επικοινωνίας και ακολουθεί διαδικασίες στηριγμένες στην πορεία της ιεραρχικής κλίμακας του οργανογράμματος) είτε άτυπη (που διεξάγεται ανεπίσημα στο εσωτερικό μιας οργάνωσης και αφορά πολλές φορές μη επίσημες πληροφορίες), είναι κομμάτι της καθημερινότητας σε κάθε λειτουργία μιας ομάδας από πολύ μικρής (εργασιακή ομάδα ενός τμήματος) μέχρι μιας πολύ μεγάλης (όπως μια ολόκληρη οργάνωση) . Συμβάλλει στην αποδοτικότητα, τη συνεκτικότητα και την αποφυγή συγκρούσεων στο εσωτερικό της ομάδας (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η καίρια σημασία της επικοινωνίας για την οργάνωση της κοινωνικής ζωής είναι κάτι το αναμφισβήτητο, γι' αυτό από την αρχαία Ελλάδα μέχρι και σήμερα η έννοια της επικοινωνίας έχει αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης πάρα πολλών φιλοσόφων και ερευνητών από πολλούς και διαφορετικούς επιστημονικούς τομείς. Έχει ορισθεί με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους που προκύπτουν από τις λειτουργίες τις οποίες θεωρεί κάθε επιστήμονας ότι επιτελεί. Βασικό μοντέλο επικοινωνίας στο οποίο στηρίχθηκαν πολλοί μετέπειτα επιστήμονες είναι αυτό του Αριστοτέλη που περιλαμβάνει «πέντε βασικά στοιχεία της επικοινωνίας: τον ομιλητή, την ομιλία/μήνυμα, το κοινό, την επίδραση/αποτέλεσμα και την περίσταση/αιτία/στόχο». Ο Αριστοτέλης προτείνει στον ομιλητή «να συνθέσει ένα λόγο για διαφορετικά ακροατήρια, για διαφορετικές περιστάσεις και με διαφορετική επίδραση». Μιλώντας ο Αριστοτέλης για τη Ρητορική έθεσε το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να κινείται η επικοινωνιακή πράξη προκειμένου να περνά το μήνυμα από τον πομπό/ρήτορα στο δέκτη/ακροατήριο. Συνέβαλε αποφασιστικά στην επικοινωνία μέσα από την ανάδειξη του πολύ σημαντικού ρόλου της χρήσης του λόγου/γλώσσας στο σχηματισμό του επιθυμητού νοήματος στο δέκτη αλλά και του διαλογικού ρόλου της Ρητορικής εφόσον προκύπτει αλληλοεπηρεασμός πομπού/ρήτορα και δέκτη/ακροατηρίου. Ο ρήτορας εκθέτει τις θέσεις του και προκαλεί την έκφραση των συναισθημάτων του ακροατηρίου. Η επικοινωνία από την άλλη πλευρά είναι επίσης μία διαλεκτική διαδικασία που χρησιμοποιεί λεκτικά σχήματα προκειμένου να επηρεάσει λογικά και συναισθηματικά το δέκτη. Έτσι από διαδικασία μετάδοσης μηνυμάτων θεωρείται η επικοινωνία ως ανθρώπινη κοινωνική ανάγκη να μοιραστεί ο άνθρωπος σκέψεις και συναισθήματα και να συναισθανθεί το συνομιλητή, αντιλαμβανόμενος τα συναισθήματα του δεύτερου και προσπαθώντας, με τη βοήθεια αυτών, να υλοποιήσει μια αποτελεσματική επικοινωνία. Η Ρητορική λοιπόν είναι η τέχνη του να πείθεις το ακροατήριο και η επικοινωνία μέσο κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Η Ρητορική λοιπόν θέτει τις τεχνικές εκείνες που θα επιτρέψουν στην επικοινωνιακή διαδικασία να επιτελεστεί επιτυχώς ώστε πομπός και δέκτης μέσα από τη διαλεκτική τους συνάντηση να εκφράσουν όλα εκείνες τις γνώσεις και τα συναισθήματα που θα τους δημιουργήσει η διαδικασία αυτή και να αλληλοεπηρεαστούν (Τριαντάρη, 2017 · Miller, 2005).

Με άλλα λόγια, η επικοινωνία είναι βέβαια μία διαδικασία που περιλαμβάνει τα στάδια της δημιουργίας και της διάδοσης του μηνύματος μέσω του κατάλληλου

καναλιού από τον πομπό στο δέκτη, αλλά δεν τελειώνει στο σημείο αυτό ούτε περιλαμβάνει απλώς μία ανατροφοδότηση του πομπού από τον δέκτη, αλλά ακολουθεί ένα περισσότερο συναλλακτικό μοντέλο κατά το οποίο υπάρχει μία άμεση και συνεχόμενη ανατροφοδότηση του πομπού και του δέκτη, αφού εναλλάσσονται στους ρόλους τους. Ως διαδικασία συναλλαγής λοιπόν, η επικοινωνία, εκτός από την μετάδοση πληροφοριών και την έκφραση αναγκών του ατόμου, εξυπηρετεί και άλλους σκοπούς. Συμβάλει στην βελτίωση της κοινωνικότητας και της συνεργατικότητας, στοιχεία αναγκαία στην λειτουργία των κάθε μορφής οργανώσεων. Οι περισσότερες οργανώσεις σήμερα αξιολογούν θετικά και επιδιώκουν το συλλογικό πνεύμα και την ικανότητα συνεργασίας στα πλαίσια μιας ομάδας. Η σωστή επικοινωνία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων, αφού, όπως προαναφέρθηκε, συμβάλει στην επιδίωξη κοινών συμφερόντων μεταξύ των μελών, αποφυγή συγκρούσεων με τη διοίκηση και εναρμόνιση με τους στόχους της επιχείρησης, συνεκτικότητα, αναγνώριση των επιτευγμάτων των άλλων, υποστήριξη και την κατανόηση μεταξύ των μελών.

Όπως όμως μπορεί κανείς να συμπεράνει από την αναλυτική παρουσίαση του θεωρητικού και ερευνητικού έργου τριών μεγάλων ερευνητών, του Kurt Lewin, του Jacob Moreno και του Carl Rogers (όπως αναφέρεται στο Μπακιρτζής, 1996) και τη δημιουργική αντιπαράθεση τους με νεότερες ερευνητικές επιτεύξεις, η επικοινωνία πραγματοποιείται ελεύθερα, όταν τα μέλη νιώθουν ότι υπάρχει ατμόσφαιρα αποδοχής, οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη, έχουν ίσες ευκαιρίες να εκφραστούν και υπάρχει σε στοιχειώδη βαθμό η ικανότητα της ενσυναίσθησης στα μέλη.

Υπάρχουν ωστόσο κάποιοι παράγοντες που μπορεί να λειτουργήσουν ως εμπόδια στην αποτελεσματική επικοινωνία. Σημαντικό ρόλο στην εξάλειψη αυτών των εμποδίων διαδραματίζει ο ηγέτης. Αρχικά με το παράδειγμα του ως αξιόπιστο άτομο πρέπει να προωθεί κουλτούρα εμπιστοσύνης και ανοιχτής επικοινωνίας. Τόσο ο ίδιος, όσο και οι εργαζόμενοι, τους οποίους οφείλει να υποστηρίζει προς αυτή την κατεύθυνση, θα πρέπει να ακούν ενεργητικά. Αυτό σημαίνει να ακούνε με προσοχή καθετί που ειπώνεται από τον πομπό, χωρίς να διακόπτουν τη ροή του λόγου του ή να σκέφτονται την απάντηση που θα δώσουν οι ίδιοι αμέσως μετά, ούτε να προχωρούν σε υπόθεση πριν τελειώσει ο πομπός. Ακόμη πρέπει να έχουν υπόψη τους τα μη λεκτικά στοιχεία της επικοινωνίας και να ανταποκρίνονται στον παραλήπτη με τρόπο που να του παρέχει ανατροφοδότηση, ώστε να διαπιστώνει αν το μήνυμα του

διαδόθηκε και ερμηνεύθηκε σωστά (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Σύμφωνα με το Hymes (όπως αναφέρεται στο Κοψίδου, 2006) για να θεωρηθεί κάποιος πως έχει την επικοινωνιακή δεξιότητα, ιδιαιτέρως σε πολύγλωσσα και πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, πρέπει να κατέχει τέσσερις υποδεξιότητες. Πρέπει να ξέρει να χρησιμοποιεί σωστά τη γλώσσα επικοινωνίας (τηρώντας όλες τις συμβάσεις), να γνωρίζει και να εφαρμόζει τις γνώσεις του για τις νόρμες κάθε πολιτισμικής ομάδας, να προσαρμόζει τον τρόπο επικοινωνίας του στο πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η όλη διαδικασία καθώς και να έχει αίσθηση και γνώση του τι πραγματικά συμβαίνει στη συγκεκριμένη περίπτωση.

1.4.4. Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων και Ηγετικό στυλ

Σύμφωνα με όλα όσα προαναφέρθηκαν ως χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και ικανότητες που πρέπει να κατέχει ο καλός ηγέτης, ώστε να επιτελεί αποτελεσματικά τους ηγετικούς του ρόλους και να επιτυγχάνει τα επιθυμητά αποτελέσματα, τα οποία φαίνονται τα καταλληλότερα για να υιοθετηθούν από τη ΣΕΠ, προκύπτει το συμπέρασμα πως ο καλός ηγέτης είναι ο ηγέτης πρότυπο. Εκείνος ο οποίος κερδίζει το σεβασμό και την αφοσίωση των εργαζομένων που έχει υπό την επιρροή του και δεν επιβάλλεται με τη δύναμη που του παρέχει η νόμιμη εξουσία του. Δημιουργεί κλίμα που προωθεί αξίες και θέτει κανόνες και στόχους που επιτρέπουν στα άτομα να νιώσουν ασφαλή και σεβαστά και πως η προσφορά τους αναγνωρίζεται, ενώ ταυτόχρονα τα κάνει να δεσμεύονται με αφοσίωση και πρωτοβουλία στο κοινό όραμα. Γνωρίζει την μεταβλητότητα της πραγματικότητας και τη συνεχή ανάγκη νέων γνώσεων και εμπειριών που δημιουργεί μία ασυμμετρία (περιπτώσεις που οι ηγούμενοι κατέχουν περισσότερες γνώσεις από τον ηγέτη). Προχωρά λοιπόν σε εξουσία όχι μέσω ελέγχου και εντολών αλλά μέσω υποστήριξης και εξέλιξης των εργαζομένων, ώστε να κρίνουν μόνοι τους ορθολογικά και να προχωρούν στις κατάλληλες κάθε φορά ενέργειες. Ιδιαιτέρως σε περιβάλλοντα δυναμικά και που χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, όπως είναι το εγχείρημα της άτυπης εκπαίδευσης των παιδιών των προσφύγων στα ΚΦΠ ή ΚΥΤ, φαντάζει ακατάλληλη η άσκηση εξουσίας από ένα και μόνο πρόσωπο που θεωρείται χαρισματικό, ενώ είναι πολύ αποτελεσματικότερη η ηγεσία μέσω συνεργασίας και μοιράσματος γνώσεων, εμπειριών και εξουσίας (Τσούκας, 2004).

Εκτός από δυναμικό και αβέβαιο το περιβάλλον εργασίας στο οποίο καλείται να αναλάβει ηγετικό ρόλο η ΣΕΠ είναι και ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον όχι

μόνο από πλευράς προσφύγων, αλλά και εργαζομένων και συνεργατών στον τομέα της άτυπης εκπαίδευσης. Η συνύπαρξη ομάδων με διαφορετικές εθνοτικές, θρησκευτικές και γενικά πολιτισμικές ταυτότητες μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις λόγω παρεξηγήσεων που μπορεί να δημιουργηθούν. Η άγνοια για τη γλώσσα επικοινωνίας, τους συμβολισμούς, τις συνήθειες και τον τρόπο ζωής της κάθε ομάδας για τις άλλες, όπως προαναφέρθηκε, δεν επιτρέπει την πολιτισμική προσαρμογή, οδηγεί σε κακή επικοινωνία και μπορεί να προωθήσει ιδεολογίες τοπικιστικές, εθνοκεντρικές κι επομένως ρατσιστικές και μισαλλόδοξες, ενώ αυξάνεται και η πολιτισμική απόσταση μεταξύ των ομάδων. Αντιθέτως, έχει αποδειχθεί έμπρακτα ότι ο δημιουργικά διαχειρίσιμος πλουραλισμός απόψεων και συμπεριφορών οδηγεί τις ομάδες σε πιο καινοτόμες, δημιουργικές, ελκυστικές, πιο ευρέως αποδεκτές πράξεις και πιο αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων (Μαράκος, 2012).

Με την υιοθέτηση μιας οργανωσιακής κουλτούρας που προωθεί την πολυπολιτισμικότητα, μπορεί να εξασφαλιστεί ένα μεγάλο πλεονέκτημα για τις ομάδες. Μπορούν να είναι πιο καινοτόμες και δημιουργικές λόγω της διεύρυνσης, και μάλιστα σε εντελώς διαφορετικές βάσεις σε σχέση με μια μονοπολιτισμική ομάδα, των γνώσεων, των διαδικασιών, των τρόπων σκέψης και δράσης γενικά. Ακριβώς για τον ίδιο λόγο, γίνεται αποτελεσματικότερος και ο τρόπος λήψης αποφάσεων και επίλυσης συγκρούσεων. Το σύστημα γίνεται γενικά πιο ευέλικτο, αφού για να λειτουργήσουν ανομοιογενείς ομάδες και να αποδώσουν τα παραπάνω οφέλη χρειάζεται ένας πιο δημοκρατικός τρόπος διοίκησης, ένα μοντέλο συνεργατικής ή διαμοιρασμένης ηγεσίας που δε χαρακτηρίζεται από άκαμπτη ιεραρχία, άκαμπτους διαύλους επικοινωνίας και μεθόδους λήψης αποφάσεων (Ιορδάνογλου και συν., 2016).

Οι εργαζόμενοι αυτοί πέρα όμως από διαφορετική εθνική προέλευση χαρακτηρίζονται και από διαφορετική ωριμότητα. Είναι αναγκαίο ο ηγέτης να γνωρίζει την ωριμότητα των υφισταμένων του ως άτομα και ως ομάδα. Η έννοια της ωριμότητας εδώ αφορά την ικανότητα και την επιθυμία υλοποίησης του έργου (Μπουραντάς, 2005). Η θεωρία ηγεσίας που λαμβάνει υπόψη της αυτή την παράμετρο είναι η θεωρία «Του κύκλου ζωής» ή αλλιώς «Το περιστασιακό μοντέλο» των Blanchard & Hersey. Το μοντέλο αυτό προσδιορίζει την ηγετική συμπεριφορά με βάση δύο διαστάσεις, τον προσανατολισμό προς τα καθήκοντα και τον

προσανατολισμό προς τις ανθρώπινες σχέσεις. Υπάρχουν λοιπόν, τα τέσσερα παρακάτω στυλ ηγεσίας που προκύπτουν από το συνδυασμό του βαθμού εκχώρησης εξουσίας και του βαθμού υποστήριξης των μελών της ομάδας:

- Το Καθοδηγητικό
- Το Υποστηρικτικό
- Το Συμμετοχικό
- Το Εκχωρητικό

Η χρήση των παραπάνω στυλ ηγεσίας πρέπει να γίνεται με βάση την ωριμότητα των υφισταμένων, δηλαδή με βάση το πόσο «θέλουν» και το πόσο «μπορούν». Όσον αφορά συγκεκριμένα τη μελέτη περίπτωση της παρούσας εργασίας, οι co-ordinators των οργανώσεων του Τρίτου Τομέα, με τους οποίους είναι κατά βάση η συνεργασία της ΣΕΠ, χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο ωριμότητας. Και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι και εθελοντές όμως, χαρακτηρίζονται από ισχυρή θέληση για το όλο εγχείρημα όποια κι αν είναι τα κίνητρά τους, όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, και περνούν κι από εκπαίδευση ώστε να αποκτήσουν κάποιες γνώσεις σχετικά με τον τομέα απασχόλησής τους. Το στυλ ηγεσίας στο οποίο ο ηγέτης έχει λιγότερο ενεργητικό ρόλο στην κατεύθυνση τόσο ως προς το στόχο όσο και ως προς τις ανθρώπινες σχέσεις φαίνεται να είναι το καταλληλότερο. Το στυλ αυτό είναι το Εκχωρητικό ή αλλιώς Laissez Faire, κατά το οποίο ο ηγέτης δεν είναι συμμετέχων στη λήψη αποφάσεων και στη δράση της ομάδας παρά μόνο εάν του το ζητήσει η ίδια η ομάδα.

Ωστόσο ένα τέτοιο μοντέλο χρήζει ιδιαίτερης προσοχής γιατί σύμφωνα με το Lewin (όπως αναφέρεται στο Μπακιρτζής, 1996) ένας τέτοιος ηγέτης μια ομάδας μπορεί να οδηγήσει τα μέλη σε έλλειψη ενδιαφέροντος και μη αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων. Ακόμη ένα τέτοιο στυλ ηγεσίας μπορεί να έχει εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα στα μέλη πολυπολιτισμικών ομάδων, αφού οι νόρμες που ακολουθούνται σε κάποιους πολιτισμούς μπορεί να «επιβάλλουν» την παρουσία ενός πιο «υπαρκτού» ηγέτη που θα έχει ενεργό ρόλο στην ομάδα (Δούδη, 2012).

Από την άλλη μεριά ένας αυταρχικός ηγέτης λαμβάνει μόνος του όλες τις αποφάσεις κι απλώς μοιράζει εντολές για την εκτέλεση τους. Ένας τέτοιος ηγέτης σε μια τέτοιου είδους ομάδα, όπως αυτή της οποίας καλείται να ηγηθεί η ΣΕΠ, μπορεί να οδηγήσει στην έλλειψη ενδιαφέροντος, επομένως υποκίνησης και προσπάθειας

υλοποίησης των στόχων. Οι συνέπειες αυτές μπορεί να είναι αποτέλεσμα της αίσθησης των εργαζομένων στους φορείς του Τρίτου Τομέα και ιδιαιτέρως στους coordinators, λόγω του αισθήματος αδικίας που ενδεχομένως να νιώσουν για όσα έχουν προσφέρει μέσω του φορέα τους το πρώτο διάστημα που η παρουσία του ΥΠ.Π.Ε.Θ. δεν ήταν εμφανής. Υπάρχει επίσης πιθανότητα να αισθανθούν ότι υποτιμάται η προσπάθεια και η απόδοση της εργασίας τους, εφόσον δε συνδέεται με κάποια μορφή ανταμοιβής, όπως η ανάθεση σημαντικότερου έργου ή τουλάχιστον η αναγνώριση μέσω της ενεργού συμμετοχής τους στο σχεδιασμό των δράσεων (Μπουραντάς, 2005). Ταυτόχρονα ενδέχεται να αντιμετωπίσουν με αρνητική διάθεση τη ΣΕΠ αμφισβητώντας την ικανότητά της ως συντονίστριας. Επιπλέον, αποτυγχάνει να ενισχύσει ακόμη περισσότερο το αίσθημα ευθύνης και συμμετοχής των συνεργατών της, ισχυρό κίνητρο για την υποκίνηση τους (Μπουραντάς, 2005). Όλα αυτά θα μπορούσαν να δημιουργήσουν ένα εκρηκτικό κλίμα με αρνητικές συνέπειες στην αποτελεσματικότητα του εγχειρήματος για την ένταξη των παιδιών των προσφύγων στην άτυπη, και μετέπειτα τυπική, εκπαίδευση.

Ένα δημοκρατικό στυλ ηγεσίας φαίνεται να είναι το καταλληλότερο, εφόσον επιτρέπει τη συμμετοχή των εργαζομένων και εθελοντών, και κυρίως των συντονιστών τους, στην οργάνωση σχεδίων και στη λήψη αποφάσεων, κάτι το οποίο συνεπάγεται και το συνυπολογισμό προσωπικών τους στόχων ή στόχων του φορέα τους μέσα στους κοινούς στόχους. Ενισχύονται τα κίνητρα εργασίας, ενώ παράλληλα εξασφαλίζεται περισσότερη δημιουργικότητα και διαφορετικότητα που φέρει ευελιξία στους τρόπους χειρισμού των ζητημάτων που προκύπτουν (Μπουραντάς, 2005 · Δούδη, 2012).

Ένα σύγχρονο μοντέλο στο οποίο εφαρμόζεται το δημοκρατικό στυλ ηγεσίας είναι το μετασχηματιστικό. Πρόκειται για ένα μοντέλο ηγεσίας που δίνει τη δυνατότητα σε ένα ευρύ κύκλο εμπλεκόμενων σε μια οργάνωση να συμμετέχει στην άσκηση της ηγεσίας. Η έννοια της μετασχηματιστικής ηγεσίας τέθηκε αρχικά από το Burns (1978, όπως αναφέρεται στο Ιορδάνογλου και συν., 2016) ως ηγεσία στην οποία «ένα ή περισσότερα άτομα σχετίζονται με άλλους κατά τέτοιο τρόπο ώστε ηγέτης και υφιστάμενοι να ανυψώνουν ο ένας τον άλλο σε ανώτερα επίπεδα παρακίνησης και ηθικής.» (σελ 58). Η μετασχηματιστική ηγεσία είναι η κατανεμημένη ηγεσία στην οποία πολλοί μπορούν να συμμετέχουν (από τη βάση προς τα επάνω) αλλά και η ηγεσία εκείνη που προσπαθεί να εξασφαλίσει μία ευρεία

εξέλιξη σε όλους αυτούς. Ως εκ τούτου πρόκειται για ένα μοντέλο πολύ μακριά από το παραδοσιακό και τη δόμηση του σε ιεραρχίες και τυπικούς τρόπους εσωτερικής λειτουργίας αλλά και αντιμετώπισης εξωτερικών θεμάτων, όπου ο ηγέτης μόνος του επιτελεί το ρόλο του συντονισμού και του ελέγχου. Αντιθέτως είναι ένα μοντέλο που λόγω της ευέλικτης δομής του και της δυνατότητας που δίνει στη διαφορετικότητα να εκφραστεί εξασφαλίζει την προσαρμογή της ομάδας σε διαφορετικές συνθήκες (Θεοφιλίδης, 2012). Ένας ηγέτης που ασκεί μετασχηματιστική ηγεσία διακρίνεται από τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά σύμφωνα με το Bass (1985). Πρωτίστως διακρίνεται για το «*Εξατομικευμένο ενδιαφέρον*» και υποστήριξη που παρέχει σε κάθε μέλος της ομάδας της οποίας ηγείται. Δείχνει λοιπόν τον αναγκαίο σεβασμό στον καθένα και επιδιώκει την ανάπτυξή του τόσο ως εργαζόμενου όσο και ως ανθρώπου και μέλους της ομάδας. Ένα ακόμη πολύ βασικό χαρακτηριστικό του είναι η «*Διανοητική διέγερση*» που προσπαθεί να προκαλέσει στα μέλη της ομάδας του, ώστε να μη σκέφτονται μονοδιάστατα και με κλασικούς κοινούς τρόπους, αλλά να μάθουν να αναζητούν νέους δημιουργικούς τρόπους που θα προκαλούν τα μέχρι τη στιγμή της απόφασης δεδομένα. Πολύ βασικό στοιχείο για έναν τέτοιου είδους ηγέτη είναι να μπορεί να «*παρακινεί*» τους συνεργάτες του, ώστε να νιώθουν ικανοποίηση και δέσμευση στο από κοινού διαμορφωμένο όραμα της ομάδας και τους επιμέρους στόχους του. Τελευταίο και πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η «*Εξιδανικευμένη επιρροή*» δηλαδή, το να αποτελεί ο ηγέτης το πρότυπο συμπεριφοράς το οποίο τα μέλη της ομάδας θα θεωρούν αξιόπιστο, έντιμο, ακέραιο και δίκαιο και θα επιθυμούν να ακολουθήσουν και να μιμηθούν εργαζόμενα κι εκείνα με προθυμία για την υλοποίηση του οράματος (Ιορδάνογλου και συν., 2016).

Όσο η πραγματικότητα γίνεται συνθετότερη όμως, κανένα ηγετικό στυλ δεν είναι κατάλληλο για όλες τις περιστάσεις, ιδιαιτέρως σε περιπτώσεις δυναμικών και πολύπλοκων πεδίων με τόσους πολλούς εμπλεκόμενους φορείς που χαρακτηρίζονται και από μεγάλη ανομοιογένεια, όπως συμβαίνει στη μελέτη περίπτωσης της παρούσας εργασίας. Αποκτά επομένως μεγάλη σημασία το να μπορεί ο ηγέτης να επιλέγει το κατάλληλο ηγετικό στυλ για την εκάστοτε περίπτωση. Κριτήρια καταλληλότητας είναι το αν το στυλ που επιλέγεται ταιριάζει στο περιβάλλον στο οποίο θα εφαρμοσθεί (οργανωσιακή κουλτούρα της οργάνωσης), στο έργο το οποίο πρέπει να υλοποιηθεί (το πόσο επείγον, καθορισμένο, εμπιστευτικό είναι, τι συνέπειες μπορεί να έχουν τα λάθη, πόσο απαιτεί την πλειοψηφική αποδοχή όσων το

εφαρμόζουν), αλλά και στους υφισταμένους στους οποίους εφαρμόζεται (Μπουραντάς, 2005).

1.4.5. Ο Συντονιστής Εκπαίδευσης Προσφύγων ως Εμψυχωτής ομάδας και ως Πολιτισμικός Διαμεσολαβητής.

Η θέση του Συντονιστή της Εκπαίδευσης Προσφύγων θα μπορούσε να πάρει επίσης στοιχεία από το ρόλο του συντονιστή- εμψυχωτή της ομάδας που έχει υπό την εποπτεία του. Ενός εμψυχωτή που θα ακολουθούσε ανάλογα με τις περιστάσεις και τις κατάλληλες στιγμές τη μη-κατευθυντική παρεμβατικότητα του που προβλέπεται ως τρόπος επιτέλεσης του ρόλου του εμψυχωτή. Η μέθοδος όμως αυτή δε θα εφαρμοζόταν όπως πρωτοπαρουσιάστηκε από τους δύο πολύ σημαντικούς επιστήμονες στο χώρο της ψυχολογίας και μεταφέρθηκε στη συνέχεια στο χώρο της Δυναμικής των Ομάδων γενικά, του Lewin και του Rogers . Δε θα επιφύλασσε δηλαδή για τον εμψυχωτή το ρόλο του απλού παρατηρητή των ψυχολογικών φαινομένων που διαδραματίζονται στο εσωτερικό της ομάδας, χωρίς τη δυνατότητα παρέμβασης στις λειτουργίες της, όπως υποστήριζε ο Lewin. Ούτε θα εμπλεκόταν απλώς σε βαθύτερες σχέσεις με τα μέλη της ομάδας, χωρίς άλλη δυνατότητα παρέμβασης όπως υποστήριζε ο Rogers. Θα ήταν ένας εμψυχωτής με την έννοια που του απέδωσε ο Lobrot. Σύμφωνα λοιπόν με το Lobrot ο εμψυχωτής είναι εκείνος που θα πρέπει να εξασφαλίζει τους τρόπους και τις συνθήκες ώστε να γεννάται στα μέλη της ομάδας η επιθυμία να επικοινωνήσουν, να δημιουργήσουν και να αποκτήσουν γνώσεις. Ο εμψυχωτής πρέπει να θέτει προτάσεις τέτοιες όμως, που να καλύπτουν όλες τις περιοχές ενδιαφέροντος και να επιδέχονται τροποποιήσεων, ώστε να μην παρουσιάζονται ως μοναδικά μέσα. Αυτό δε συνεπάγεται όμως ότι δε θα πρέπει να τυγχάνουν μίας σαφούς και ισχυρής υποστήριξης κατά την παρουσίασή τους από τον εμψυχωτή, το αντίθετο μάλιστα. Όπως επίσης, κρίνεται απαραίτητο να μη μένει απλώς στη διατύπωση προτάσεων, αλλά να παρέχει υποστήριξη και βοήθεια, όπου είναι αναγκαίο, κατά την υλοποίησή τους (Δούδη, 2012).

Σύμφωνα με τους King & Lulle (2016) η διαδικασία της ενσωμάτωσης στην οποία στοχεύει και η εκπαίδευση ακόμη και στην άτυπη μορφή της είναι μια διαδικασία αμφίδρομη ανάμεσα στους πρόσφυγες και στον ιθαγενή πληθυσμό. Επομένως οι όποιες προσπάθειες πρέπει να στοχεύουν τόσο στους πρόσφυγες όσο και στους ντόπιους κατοίκους, καθώς η ετερότητα μπορεί, πέρα από το να είναι

δεδομένη⁷ κι επιθυμητή, να εμπερικλείει και έντονους κινδύνους, αν δεν υπάρξει σωστή αντιμετώπιση και διαχείρισή της, ενώ αντιθέτως θα μπορούσε να αποφέρει θετικά αποτελέσματα για όλες τις εμπλεκόμενες πολιτισμικές ομάδες, όπως αναφέρθηκε αναλυτικά παραπάνω. Επομένως, και σύμφωνα με όσα προβλέπονται για τη ΣΕΠ στη σχετική Υπουργική Απόφαση, μέρος αυτής της προετοιμασίας της τοπικής κοινωνίας φέρει και η ΣΕΠ μέσα από τη συνεργασία με άλλους αρμόδιους φορείς της εκπαίδευσης, όπως οι Σχολικοί Σύμβουλοι, ο Δήμος, η Ύπατη Αρμοστεία αλλά και φορείς του Τρίτου Τομέα που εμπλέκονται στην όλη διαδικασία. Παράλληλα όμως και σε σχέση με τη διαχείριση της ετερότητας των προσφύγων καλείται να παίξει, μαζί και με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας που συντονίζει, ρόλο «πολιτισμικού διαμεσολαβητή». Σύμφωνα με το Gimenez (2010):

Η δουλειά της «διαμεσολάβησης» λαμβάνει χώρα ανάμεσα στις ενώσεις των μεταναστών και το κοινωνικό σύνολο, ανάμεσα σε άλλες φιλανθρωπικές οργανώσεις και στους μετανάστες, ανάμεσα σε όλους τους προηγούμενους και τη Δημόσια Διοίκηση ή τους ιδιωτικούς φορείς. Ρόλος της διαμεσολάβησης είναι να διευκολύνει, να προωθεί και να καθιστά επικερδείς πόρους κάθε τύπου: Ενημέρωση, επικοινωνία, τεχνικούς και οικονομικούς πόρους κτλ. (σελ 1) .

Η εξασφάλιση λοιπόν της κοινωνικής συνοχής με ταυτόχρονα οφέλη για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς επιτελείται και από τη ΣΕΠ ως εκπρόσωπο του ΥΠ.Π.Ε.Θ., των Ελλήνων πολιτών και της κοινωνίας γενικότερα, των προσφύγων και μεταναστών καθώς και όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Είναι λοιπόν η θέση του «πολιτισμικού διαμεσολαβητή», όπως γίνεται αντιληπτό, μία καιρία και δύσκολη θέση που απαιτεί συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και ικανότητες. Πολύ βασικό είναι να πιστεύει σε αξίες που προωθούν την αποδοχή και το σεβασμό της πολιτισμικής διαφοράς. Να αντιμετωπίζει δημοκρατικά τις διάφορες πολιτισμικές μονάδες υλοποιώντας πραγματικό διάλογο, μένοντας ουδέτερο ως άτομο ακόμη κι αν έχει σαφή θέση προς τη μια κατεύθυνση, δείχνοντας ενσυναίσθηση και επιδιώκοντας την ελεύθερη έκφραση των όλων των πλευρών. Επιπλέον να μη διακατέχεται από στερεότυπα τα οποία διαμορφώνουν τις προσδοκίες που έχει για τα επιτεύγματα στα οποία μπορούν να φτάσουν οι διάφορες πολιτισμικές μονάδες και να βλέπει το κάθε άτομο ασχέτως της πολιτισμικής του ταυτότητας ως ξεχωριστή οντότητα, να είναι άτομο ανοιχτό στην υιοθέτηση στοιχείων από τους διαφορετικούς άλλους και να

επιδιώκει ως τελικό αποτέλεσμα την ένταξη των προσφύγων με ταυτόχρονη απεξάρτησή τους από εξωτερική βοήθεια (Gimenez, 2010).

Όπως έχει διαμορφωθεί το μεταναστευτικό ζήτημα και η αντιμετώπιση του στην Ευρώπη λόγω των νέων μοντέλων μετανάστευσης και κυρίως (στην περίοδο που μας ενδιαφέρει) λόγω των μαζικών προσφυγικών ροών από χώρες της Μέσης Ανατολής και της Βόρειας Αφρικής, προκύπτει μεγάλο ενδιαφέρον να μελετηθούν οι μέθοδοι αντιμετώπισης του ζητήματος από την Ελλάδα που αποτελεί χώρα πρώτης υποδοχής των προσφύγων αλλά και που φιλοξενεί λόγω κλεισίματος των συνόρων μεγάλο αριθμό προσφύγων. Ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον αποκτά η μελέτη των μεθόδων αυτών στις νησιωτικές περιοχές, όπως το Βόρειο Αιγαίο. Η παρούσα έρευνα λοιπόν επικεντρώνεται στη μελέτη της προσπάθειας ενσωμάτωσης των παιδιών των προσφύγων σε μια πρώτη μορφή άτυπης εκπαίδευσης στο νησί της Σάμου για τη σχολική περίοδο 2016- 2017. Τα ερευνητικά ερωτήματα με βάση τα οποία διαμορφώθηκε η έρευνα είναι τα ακόλουθα:

- 1) Ποια είναι τα κίνητρα των ανθρώπων που εργάστηκαν αμειβόμενα ή εθελοντικά για την άτυπη εκπαίδευση παιδιών προσφύγων και ποια τα προσόντα τους; Τοποθετήθηκαν σε θέσεις με βάση αυτά;
- 2) Τι αποκόμισαν από την όλη εμπειρία από τη θέση που την έζησαν και πόσο ικανοποιημένοι αισθάνονται;
- 3) Ποιες είναι οι δυσκολίες διαχείρισης αυτού του τόσο ανομοιογενούς ανθρώπινου δυναμικού και με τι τρόπο αντιμετωπίστηκαν; Πόσο αποδοτική αποδείχθηκε η θέση του ΣΕΠ ως διαμεσολαβητή και ηγετικού στελέχους του Υπουργείου Παιδείας για τον έλεγχο και την αποτελεσματικότητα του εγχειρήματος ένταξης των παιδιών προσφύγων σε μια πρώτη άτυπη μορφή εκπαίδευσης;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1. Μεθοδολογία και περιγραφή του δείγματος

Η παρούσα έρευνα, όπως φαίνεται και από τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται σκοπό έχει να χαρτογραφήσει τους ανθρώπους που απασχολήθηκαν στα πλαίσια της άτυπης εκπαίδευσης ώστε να μπορέσει να αποδώσει μία πιο σφαιρική εικόνα για τη νεοσύστατη ηγετική- διοικητική θέση του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων. Η έρευνα είναι Μελέτη Περίπτωσης και αφορά τη συλλογή δεδομένων και εξαγωγή συμπερασμάτων για το Κέντρο Υποδοχής και Ταυτοποίησης Σάμου την πρώτη

περίοδο ίδρυσης της θέσης ΣΕΠ για τη χρονική περίοδο του σχολικού έτους 2016-2017.

Ως μέθοδος έρευνας χρησιμοποιήθηκε η Ποιοτική Έρευνα, διότι μελετά τα κοινωνικά φαινόμενα ολιστικά, ενταγμένα μέσα στο ιστορικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο διαδραματίζονται, αλλά και ως διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από το δυναμικό και όχι στατικό τους χαρακτήρα. Αυτός άλλωστε είναι και ο λόγος που μελετά τις κοινωνικές αυτές διαδικασίες μέσα από την οπτική της βιωμένης εμπειρίας των δρώντων προσώπων.

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε η ποιοτική συνέντευξη διότι παρέχει τη δυνατότητα αλληλόδρασης μεταξύ ερευνητή και συνεντευξιαζόμενων. Μέσω της συνέντευξης ο ερευνητής αποκτά μια προσωπική επαφή και επομένως γνώση για τα υποκείμενα της έρευνάς του, αφού συμμετέχει σε μια δυναμική διαδραστική διαδικασία όχι μόνο καταγραφής προφορικού λόγου αλλά και συνυπολογισμού εξωγλωσσικών και παραγλωσσικών στοιχείων. Συγκεκριμένα οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν ήταν ημιδομημένες, θεματοκεντρικές, αφηγηματικές και είχαν κατά κύριο λόγο ανεπίσημο ύφος. Ο λόγος που επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μορφή συνέντευξης είναι το γεγονός ότι όπως υποστηρίζει και η Masson Jennifer [όπως αναφέρεται στο Κυριαζή Ν. (Επιμ.) (2011)] δίνει τη δυνατότητα στον συνεντευξιαζόμενο να μιλήσει με μεγαλύτερη ελευθερία για τα θέματα τα οποία τίθενται χωρίς τα αυστηρά καλούπια μια τυποποιημένης συνέντευξης. Επίσης σε μια τέτοιου είδους συνέντευξη ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να αποφασίσει αν θέλει να θυσιάσει κάτι από το εύρος των θεμάτων που θα καλυφθούν για χάρη της εμβάθυνσης σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα, ώστε να μάθει αυτά που πραγματικά θέλει μέσα από μία πορεία που μπορεί να είναι ευέλικτη και να διαμορφώνεται την ώρα που συμβαίνει η συνέντευξη. Στο παράρτημα 2 παρατίθεται ένα σχεδιάγραμμα- κορμός των δύο ειδών συνεντεύξεων, που δημιουργήθηκαν από την ερευνήτρια ώστε να μπορεί κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να ανατρέξει σε αυτά, προκειμένου να μην καθυστερήσει τη διαδικασία της διάδρασης ή να μην παραλείψει πράγματα όχι από επιλογή, αλλά λόγω αμέλειας από το φόρτο εργασίας.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας λοιπόν πραγματοποιήθηκαν 13 συνεντεύξεις της μορφής που προαναφέρθηκε. Ο πληθυσμός από τον οποίο επιλέχθηκε το δείγμα ήταν αδύνατον να προσδιοριστεί επακριβώς τόσο αριθμητικά όσο και ως προς το φορέα αποσχόλησης τους, καθώς πρόκειται για ένα πεδίο πολύ

δυναμικό με συνεχείς εναλλαγές δρώντων προσώπων και φορέων. Για το λόγο αυτό η προσέγγιση δειγματοληψίας που επιλέχθηκε από την ερευνήτρια ήταν η δειγματοληψία χιονοστιβάδας ή αλυσιδωτή. Αρχικά εντοπίστηκαν κάποια άτομα κλειδιά που αποτελούσαν «θηροφύλακες» ή άλλα που είχαν κάποια βασικά χαρακτηριστικά, τα οποία στη συνέχεια πρότειναν κι άλλα άτομα με τα επιθυμητά χαρακτηριστικά αλυσιδωτά. Επιδιώχθηκε η όσο το δυνατόν αντιπροσωπευτικότερη εκπροσώπηση του πληθυσμού, γι' αυτό και συλλέχθηκαν δεδομένα μέσω συνεντεύξεων από τρεις διαφορετικούς φορείς εμπλοκής στην άτυπη εκπαίδευση.

Πριν τη συνάντηση με τον πληροφορητή πραγματοποιούνταν η αποστολή ενός επιβεβαιωτικού e-mail και μετά τη θετική απάντηση προγραμματιζόταν η συνέντευξη. Πριν την υλοποίηση της συνέντευξης εξασφαλιζόταν χρόνος για την πραγματοποίηση μιας συζήτησης η οποία αφορούσε την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ ερευνητή και πληροφορητή για τα πιθανά θέματα συζήτησης, το σκοπό της έρευνας, τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί. Όλα όσα αφορούν τον τρόπο φύλαξης, χειρισμού και δημοσίευσης των δεδομένων που προκύπτουν από τη συνέντευξη υπογράφονταν από τον πληροφορητή και παραδιδόταν στον ερευνητή το «παραχωρητήριο». Οι συνεντεύξεις υλοποιούνταν σε χρόνο και χώρο της επιθυμίας του πληροφορητή. Δηλώνόταν ξεκάθαρα η εχεμύθεια του ερευνητή και η εμπιστευτικότητα των δεδομένων. Οι δύο πλευρές συμφωνούσαν ως προς το χρόνο που διαρκούσε η συνέντευξη, αλλά η ερευνήτρια ανά πάσα στιγμή παρατηρούσε τον πληροφορητή, μήπως ένιωθε κουρασμένος ή μήπως ήθελε να διακόψει τη συνέντευξη, ώστε να σταματήσει. Η ερευνήτρια φρόντιζε να τηρούνται τα συμφωνηθέντα, ενώ ως προς το περιεχόμενο της συζήτησης προσπαθούσε να κρατά ισορροπίες ανάμεσα στα θέματα που την ενδιέφεραν και σε όσα λέγονταν ώστε να παίρνει απαντήσεις σχετικές με όσα θέλει, με τρόπο που θα εξασφάλιζε ότι ο πληροφορητής εκφράζεται αυθόρμητα. Απόλυτα σεβαστή υπήρξε η επιθυμία των πληροφορητών (του μεγαλύτερου ποσοστού) να διατηρήσουν την ανωνυμία τους, καθώς και ενός εξ αυτών να μην καταγραφεί η συνέντευξη και να κρατούνται μόνο χειρόγραφες σημειώσεις από την ερευνήτρια. Οι υπόλοιπες συνεντεύξεις αφού ηχογραφήθηκαν εν γνώσει των πληροφορητών, απομαγνητοφωνήθηκαν και καταγράφηκαν για την καταχώρηση τους στο αντίστοιχο αρχείο του πανεπιστημιακού ιδρύματος.

2.2. Χαρτογράφηση Εργαζομένων- Εθελοντών στην άτυπη εκπαίδευση

Συγκεκριμένα τέσσερις από τις δεκατρείς συνεντεύξεις ήταν από εργαζόμενους στη ΜΚΟ «Save the Children» και άλλες τέσσερις ήταν από απασχολούμενους εθελοντές στην εθελοντική οργάνωση «Samos Volunteers». Από τις οχτώ αυτές συνεντεύξεις οι τρεις ήταν από τους συντονιστές εκπαίδευσης των οργανώσεων, καθότι όπως προέκυψε από τα δεδομένα ήταν αναγκαία η καταγραφή των εμπειριών τους, αφού αποτέλεσαν τους άμεσους συνεργάτες της ΣΕΠ. Δύο από τις δεκατρείς συνεντεύξεις συλλέχθηκαν από εκπαιδευτικούς που προσλήφθηκαν μέσω του ΟΑΕΔ από το Υπουργείο Εργασίας στα πλαίσια της άτυπης εκπαίδευσης. Μία από τις δεκατρείς συνεντεύξεις αφορά την καταγραφή της εμπειρίας μίας εργαζόμενης στη ΜΚΟ «PRAKSIS» που είχε αναλάβει τη φιλοξενία, σίτιση και εκπαίδευση των ασυνόδευτων ανηλίκων. Η καταγραφή αυτή δεν αφορά τη σχολική περίοδο 2016-2017, την οποία μελετά η παρούσα έρευνα, κάτι το οποίο έγινε αντιληπτό κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ωστόσο συμπεριλήφθηκε γιατί ήταν η μοναδική συνέντευξη που στάθηκε δυνατό να συλλεχθεί σχετικά με την περίπτωση των ασυνόδευτων ανηλίκων αλλά κι επειδή είναι σημαντική από την άποψη πως περιγράφει τις πρώτες προσπάθειες παροχής άτυπης εκπαίδευσης τη σχολική χρονιά πριν το διορισμό των ΣΕΠ. Τέλος, δύο από τις δεκατρείς συνεντεύξεις είναι των δύο ΣΕΠ, που απασχολήθηκαν η μία κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου μελέτης και η άλλη κατά τη σχολική χρονιά συγγραφής της εργασίας, προκειμένου να υπάρξει μία καλύτερη και σφαιρικότερη κατανόηση των υπό μελέτη θεμάτων και των ενδεχόμενων αλλαγών στις βιωμένες καταστάσεις με την έναρξη της νέας σχολικής χρονιάς. Οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν διαφορετικής εθνικής προέλευσης με τη συντριπτική πλειοψηφία των αλλόγλωσσων να γνωρίζουν σε πολύ καλό επίπεδο την αγγλική γλώσσα, με μία μοναδική εξαίρεση. Συγκεκριμένα κατάγονταν από Ιταλία, Ιρλανδία, Νότια Κορέα, Συρία και Ελλάδα. Ακόμη όμως και κάποιοι από τους Έλληνες συνεντευξιαζόμενους κατάγονταν από διαφορετικά μέρη της Ελλάδας. Το γεγονός της διαφορετικής προέλευσης σε συνδυασμό με το γεγονός πως η έρευνα αφορούσε την απασχόληση των ανθρώπων αυτών την προηγούμενη σχολική χρονιά δημιούργησε την ανάγκη διεξαγωγής τριών από τις δεκατρείς συνεντεύξεις μέσω βιντεοκλήσεων στο Skype και μία μέσω βιντεοκλήσης στο Messenger.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η όλη διαδικασία εντοπισμού του δείγματος και συλλογής των δεδομένων αντιμετώπισε έντονες πρακτικές δυσκολίες. Μία πολύ βασική δυσκολία που έπρεπε να αντιμετωπιστεί ήταν το γεγονός πως αρκετά μέλη του πληθυσμού μελέτης είχαν αποχωρήσει από το νησί της Σάμου και διέμεναν το χρόνο διεξαγωγής της έρευνας σε χώρες του εξωτερικού ή σε άλλες περιοχές της Ελλάδας. Τα περισσότερα μάλιστα από τα άτομα αυτά δεν απασχολούνταν πλέον στους φορείς της άτυπης εκπαίδευσης κι επομένως ήταν πολύ δύσκολος ο εντοπισμός τους και η απόκτηση επικοινωνίας. Μία άλλη πολύ σημαντική δυσκολία που αρχικά έθεσε σε κίνδυνο ματαίωσης της υλοποίησης την έρευνα ήταν η άρνηση κάποιων ΜΚΟ να συμμετέχουν μέλη τους στην έρευνα, κάτι το οποίο επηρέαζε και εργαζόμενους που δεν απασχολούνταν πια στους φορείς αυτούς. Εν τούτοις το θέμα αυτό αντιμετωπίστηκε σε ικανοποιητικό βαθμό όταν διαπιστώθηκε πως η συνέντευξη δεν αφορούσε την πληροφόρηση της ερευνήτριας σχετικά με θέματα προσωπικών δεδομένων των προσφύγων ή των ίδιων των φορέων. Τέλος πολύ σημαντικός παράγοντας που λήφθηκε υπόψη σε όλα τα μέρη της παρούσας έρευνας και που άπτεται της ηθικής δεοντολογίας είναι το γεγονός πως πρόκειται για μία μικρή κλειστή κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1. Αποτελέσματα έρευνας

Από τις συνεντεύξεις που υλοποιήθηκαν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, συλλέχθηκαν τα παρακάτω στοιχεία, τα οποία παρουσιάζονται σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αντιστοιχία με τα ερευνητικά ερωτήματα. Στη θέση των πραγματικών ονομάτων των πληροφορητών χρησιμοποιούνται ψευδώνυμα προκειμένου να εξασφαλισθεί η ανωνυμία τους.

3.2. Δημογραφικά στοιχεία και κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε συγκεκριμένη θέση εργασίας στους φορείς παροχής άτυπης εκπαίδευσης

Εργαζόμενοι στη ΜΚΟ (Save the Children):

Όπως προαναφέρθηκε, συλλέχθηκαν 4 συνεντεύξεις από πληροφορητές ηλικίας 26-36 ετών που κατάγονταν στη συντριπτική πλειοψηφία τους από την Ελλάδα ενώ ένας πληροφορητής καταγόταν από την Ιταλία. Τρεις από τους πληροφορητές ήταν

γυναίκες και ένας μόνο άνδρας. Και οι 4 πληροφορητές είχαν πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας και ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ. Η διαδικασία πρόσληψης που ακολουθήθηκε για την απασχόλησή τους στη συγκεκριμένη θέση ήταν η κατάθεση βιογραφικού και η συνέντευξη. Όσον αφορά τα κριτήρια με τα οποία τοποθετήθηκαν στη συγκεκριμένη θέση, όπου και απασχολήθηκαν για την περίοδο που μας ενδιαφέρει ή που συνέχιζαν να απασχολούνται, όπως συνέβαινε με τον ένα εξ αυτών, καταγράφηκαν σύμφωνα με τη θεώρηση των ίδιων των πληροφορητών. Έτσι οι 2 εξ αυτών θεωρούσαν πως τοποθετήθηκαν στη συγκεκριμένη θέση λόγω του πτυχίου τους (πτυχίο εκπαιδευτικού δημοτικής εκπαίδευσης για τη μία και πτυχίο νομικής και μεταπτυχιακό στην «Αναπτυξιακή συνεργασία και στην ανθρωπιστική δράση» για τον άλλο), ενώ οι άλλες δύο θεωρούσαν το πτυχίο τους ασύνδετο με το θέση στην οποία απασχολήθηκαν. Τα αγγλικά θεωρούνταν σημαντικό προσόν από όλους. Η προϋπηρεσία στο χώρο των ΜΚΟ ή και της ενασχόλησης με παιδιά, όπως η φύλαξη, θεωρήθηκε κριτήριο πρόσληψης από τους δύο πληροφορητές. Αναφέρθηκαν επίσης ως κριτήρια η θετική σκέψη και διάθεση και η προσωπική γνωριμία του τρόπου εργασίας της μίας υποψήφιας από το πρόσωπο κλειδί για την πρόσληψη:

«Νομίζω... επειδή περάσαμε και από συνέντευξη, νομίζω ήταν αυτό το... Think positive (γελώντας).. Αυτό το θετικό σε μένα και αυτό το.. γιατί μου το είχανε πει κιόλας αυτό το χαμόγελο, κάπως έτσι. Αυτό μόνο, γιατί οι σπουδές μου δεν έχουν κάτι, είναι αντίθετα κάπως... όχι αντίθετα... είναι άλλο το ένα άλλο το άλλο.» (Κατερίνα, 26 ετών).

«Ήμουν και σαν κοινωνική, ανοιχτόμυαλη και δημιουργική, όποτε εντάξει τους άρεσα. [...]Είχα εργαστεί και με την supervisor η οποία ήξερε, με ήξερε πώς εργαζόμουν, ήτανε .. ήξερε πως λειτουργώ, οπότε επιλέχθηκα έτσι.» (Άννα, 26 ετών).

Τέλος αναφέρθηκε ως κριτήριο και η εντοπιότητα κάτι το οποίο διασταυρώθηκε από την ερευνήτρια από ερώτηση που τέθηκε σε διοικητικό στέλεχος. Η πληροφορήτρια θεωρεί την εντοπιότητα πλεονέκτημα καθότι σύμφωνα με τη σκέψη της:

«Προτιμούνε (τους ντόπιους) ... δηλαδή αυτός που έρχεται απ' έξω μπορεί να ζητήσει διαμονή, να του καλύψουν τη διαμονή. [...] Επίσης, κάποιος που είναι εδώ μπορεί ανά πάσα στιγμή να σου έρθει σε ό,τι κι αν γίνει. Εννοώ ότι ας πούμε ότι αν κάποιος είναι σε άδεια και έχει φύγει αλλού και συμβεί κάτι, αυτός που μένει εδώ θα έρθει πιο γρήγορα, πιο άμεση ανταπόκριση. [...] Γι' αυτό σε όλες, στις περισσότερες ΜΚΟ οπουδήποτε Σάμο, Μυτιλήνη, Καβάλα που ασχολούνται με πρόσφυγες, λένε ότι προσόν επιθυμητό να υπάρχει εντοπιότητα. Γιατί σίγουρα η κοινωνία θα μπορεί να νιώσει κάπως, να υπάρχουν αντιδράσεις, οπότε και οι ΜΚΟ θα έχουν και το άλλοθι ότι ναι καλύπτουμε όμως... έχουμε, δημιουργούμε κάποιες θέσεις εργασίας. Οπότε και αυτός ο κόσμος από την στιγμή που βρίσκει

εργασία στις ΜΚΟ δεν μπορεί να πει ότι οι ΜΚΟ κάνουν κακό γιατί πληρωνόμαστε από αυτό.» (Αννα, 26 ετών).

Όλοι οι παραπάνω πληροφορητές εργάστηκαν με αμειβόμενη απασχόληση και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου από 8 έως 12 μήνες, εκτός από το διοικητικό στέλεχος που ήταν υπεύθυνο για όλους τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιούταν η οργάνωση στο νησί, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της άτυπης εκπαίδευσης, το οποίο συνέχιζε την εργασία του και μετά το πέρας των δώδεκα μηνών.

Εργαζόμενη σε ΜΚΟ πριν την ίδρυση της θέσης ΣΕΠ:

Η συνεντευξιζόμενη ήταν 27 ετών Ελληνίδα με καταγωγή από Σάμο, με πτυχίο στην Προσχολική Εκπαίδευση και μεταπτυχιακό στην Ειδική Αγωγή. Απασχολήθηκε με αμειβόμενη απασχόληση στον ξενώνα ασυνόδευτων ανηλίκων από το φορέα «PRAKSIS» την περίοδο πριν την ίδρυση της θέσης ΣΕΠ και τις πρώτες επίσημες προσπάθειες του ΥΠ.Π.Ε.Θ. να οργανώσει την άτυπη εκπαίδευση των παιδιών-προσφύγων στα Κέντρα Υποδοχής. Προσλήφθηκε μέσω τηλεφωνικής συνέντευξης σε μια θέση, που όπως η ίδια δήλωσε, προέβλεπε τη φροντίδα για τη σίτιση και εκπαίδευση των ασυνόδευτων ανηλίκων. Ωστόσο η εργασία που κλήθηκε να προσφέρει δεν ανταποκρινόταν στις αρχικές περιγραφές καθώς περιελάμβανε κυρίως φύλαξη και μάλιστα με δύσκολες, όπως η ίδια τις περιγράφει και τις χαρακτηρίζει, συνθήκες, ενώ δεν περιελάμβανε σχεδόν καθόλου το εκπαιδευτικό κομμάτι για το οποίο και επιδίωξε την πρόσληψη της. Αυτός άλλωστε ήταν και ο λόγος της παραίτησης της πριν τη λήξη της σύμβασης.

Εργαζόμενοι ΟΑΕΔ:

Από τους 7 εργαζόμενους που απασχολήθηκαν μέσω του ΟΑΕΔ στην άτυπη εκπαίδευση εξασφαλίστηκαν 2 συνεντεύξεις. Οι πληροφορήτριες ήταν γυναίκες Ελληνίδες ηλικίας 25 και 27 ετών και κατάγονταν από άλλα μέρη της Ελλάδας (Λάρισα και Σπάρτη). Και οι δύο προσλήφθηκαν μέσω της προκήρυξης με βασικό κριτήριο μοριοδότησής τους τη μακρόχρονη ανεργία τους. Απαραίτητο προσόν για την πρόσληψή τους στην άτυπη εκπαίδευση στο ΚΥΤ ήταν το πτυχίο τους στην προσχολική και δημοτική εκπαίδευση αντίστοιχα. Τα αγγλικά αποτέλεσαν χρήσιμο εργαλείο, αλλά όχι αναγκαίο κριτήριο για την πρόσληψή τους. Η απασχόλησή τους ήταν αμειβόμενη και με σύμβαση ορισμένου χρόνου, για 8 μήνες.

Εθελοντές (Samos Volunteers):

Από την εθελοντική οργάνωση συλλέχθηκαν 4 συνεντεύξεις, 2 από γυναίκες και 2 από άνδρες, ηλικίας 19- 31 ετών. Οι εθελοντές ήταν διαφόρων εθνικοτήτων και συγκεκριμένα από Ιταλία, Ιρλανδία, Νότια Κορέα και Συρία. Ο τελευταίος πληροφορητής ήταν και ο ίδιος πρόσφυγας που διέμενε εκτός hot spot και είχε υπάρξει στο παρελθόν μαθητής της «Save the Children». Η διαδικασία πρόσληψης απαιτούσε την αρχική συμπλήρωση μιας ηλεκτρονικής φόρμας στην ιστοσελίδα της οργάνωσης, η οποία αφού εγκρινόταν από τον education coordinator ακολουθούσαν από ενημερωτικό προς τον εν δυνάμει εθελοντή e- mail. Απαραίτητο κριτήριο για την απασχόληση σε μια θέση εμψυχωτή- εκπαιδευτή στην οργάνωση ήταν η δυνατότητα και επιθυμία του εν δυνάμει εθελοντή να παραμείνει στη θέση απασχόλησης για τουλάχιστον ένα μήνα. Αναγκαίο προσόν θεωρούταν η καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας, ενώ η κατοχή πτυχίου σχετικού με την εκπαίδευση και η προϋπηρεσία σε αντίστοιχο τομέα θεωρούνταν πολύ σημαντικά προσόντα. Λόγω των τελευταίων δύο προσόντων αλλά και λόγω της υπευθυνότητας, της οργανωτικότητας και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων που επέδειξαν οι 2 από τους 4 προαναφερθέντες πληροφορητές προήχθησαν από απλοί εμψυχωτές- εκπαιδευτές στη θέση του education coordinator ο ένας μετά τον άλλο. Η μία εκ των άλλων 2 πληροφορητών επιδίωξε την ενασχόλησή της με την άτυπη εκπαίδευση, παρά το γεγονός πως λόγω της ηλικίας της δεν είχε πτυχίο πανεπιστημίου, σε αντίθεση με άλλες θέσεις στις οποίες μπορούσε να τοποθετηθεί στην οργάνωση, γιατί θεωρούσε πως πέρα από την εμπειρία της ήταν ένας τομέας στον οποίο μπορούσε να προσφέρει λόγω του νεαρού της ηλικίας της, σε σχέση με τους μεγάλους σε ηλικία εθελοντές, καθώς είχε περισσότερη ενέργεια, υπομονή και αντοχή. Αξίζει να σημειωθεί πως η εμπειρία της αυτή λειτούργησε ως κίνητρο για σκέψη σχετικά με την επιλογή του τομέα της ανθρωπολογίας για τις σπουδές που κατά τη διάρκεια συγγραφής της έρευνας ξεκινούσε. Ο τελευταίος εκ των τεσσάρων συνεντευξιζόμενων εθελοντών, όντας και ο ίδιος πρόσφυγας και παρά το γεγονός πως λόγω του νεαρού της ηλικίας του δεν ήταν δυνατόν να είναι κάτοχος πανεπιστημιακού πτυχίου, τοποθετήθηκε στη θέση αυτή λόγω της επιθυμίας του να βοηθήσει, κάτι που μπορούσε να προσφέρει χάρη στη μητρική του γλώσσα, τα αραβικά, που ήταν η μητρική γλώσσα και πολλών παιδιών- προσφύγων και στην έστω και περιορισμένη γνώση του στην αγγλική γλώσσα. Οι εθελοντές απασχολούνταν χωρίς αμοιβή και κάλυψη των εξόδων

διαμονής τους, σύμφωνα με τα λεγόμενα των ίδιων, και ως εκ τούτου η παραμονή τους στο νησί ποίκιλε ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες του καθενός. Παρόλα οι δύο πληροφορητές που προωθήθηκαν και στη θέση του education coordinator παρέμειναν στο νησί ο ένας για 9 μήνες και η άλλη βρισκόταν ήδη 1 χρόνο και 9 μήνες στο νησί και εξακολουθούσε να υπηρετεί στην ίδια θέση. Αξιοσημείωτος είναι ο τρόπος σκέψης της και οι ενέργειές που την οδήγησαν στην απόφασή της αυτή (N για την ερευνήτρια, J για την πληροφορήτρια Jolanda, 31 ετών):

«This is my third time here. I joined the first time in March 2016, I came here for two weeks. Then I had a job in Italy so came back... I came here on holiday. Then I came back for three weeks in July 2016 and then I decided to quit my job and move here and at the same time the girl who was the volunteer coordinator, she went back to university. So talking to B... B is the guy who has been here for almost two years, on the Island... we talked and I said: "I'm coming back!" And he said: "Oh! Fantastic! Can you please take this position?"

N: Did you quit from your job so as to come here?

J: I had a job that I left it to move here... Not to have a salary and had to pay for my expenses. Yes.

N: Oh! Because of your devotion in this?

J: (Κουνάει καταφατικά και εμφατικά το κεφάλι της) A lot of people did it.

N: Very interesting!

J: I am not the only one.»

3.3. Κίνητρα ενασχόλησης των εργαζόμενων και εθελοντών με το προσφυγικό ζήτημα και με την εκπαίδευση των παιδιών-προσφύγων συγκεκριμένα

Εργαζόμενοι στη MKO (Save the Children):

Τα κίνητρα των εργαζόμενων στη MKO ήταν στους περισσότερους ένα μίγμα «ανθρωπιστικών» και «εγωιστικών» κινήτρων. Συγκεκριμένα στα αποσπάσματα που ακολουθούν από τις συνεντεύξεις των ανθρώπων αυτών διακρίνεται ένα αίσθημα ανθρωπισμού και αλtruισμού που τους ώθησε στην εμπλοκή με το προσφυγικό ζήτημα και συγκεκριμένα με την άτυπη εκπαίδευση, αφού θεωρούσαν τα παιδιά, όπως σημείωσε μία εξ αυτών, την πιο ευάλωτη ομάδα. Ωστόσο παράλληλα διαφαίνονται και κάποια άλλα κίνητρα πιο «εγωιστικά», όπως αυτά εκκινούσαν από τις *ανάγκες ασφάλειας*, όπως τις χαρακτηρίζει ο Maslow και περιελάμβαναν στην περίπτωση δύο εκ των συγκεκριμένων πληροφορητών την ανάγκη για εργασία που θα

τους εξασφάλιζε το βιοπορισμό. Στα παραπάνω «εγωιστικά» κίνητρα και συγκεκριμένα σε αυτά που πηγάζουν από την *κοινωνική ανάγκη* κατά Maslow, για την αίσθηση του «ανήκειν» σε ένα οικείο κοινωνικό περιβάλλον, όπως η οικογένεια, εντάσσεται και το κίνητρο του ενός εργαζόμενου που ενεπλάκη συγκεκριμένα στο προσφυγικό και έμμεσα και στον τομέα της εκπαίδευσης στο νησί της Σάμου, προκειμένου να εργαστεί και να επιτελεί το ανθρωπιστικό του «χρέος» και ταυτόχρονα να βρίσκεται πιο κοντά στη χώρα του και την οικογένειά του. Η εμπλοκή στο προσφυγικό ζήτημα μέσω της εκπαίδευσης φαίνεται να θεωρήθηκε ένα μέσο για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας που ενδεχομένως να προσέφερε μια επιθυμητή επαγγελματική εξέλιξη για μία εκ των πληροφορητών. Ενώ τέλος, διακρίνεται κι ένα κίνητρο που φαίνεται να ενεργοποιήθηκε από ένα αίσθημα «εξιλέωσης», μια προσπάθεια δηλαδή να μειωθούν οι «τύψεις» για το ότι οι ίδιες άνηκαν σε μια πιο ευνοημένη ομάδα ανθρώπων γιατί έτσι έτυχε από τις καταστάσεις της ζωής:

«[...] μια από τις εμπυχώτριες που δούλευε ήδη [...] μου ανέφερε ότι υπάρχουν κάποιες θέσεις που ψάχνουν εμπυχώτριες- εκπαιδευτικούς σε αυτό το πρόγραμμα και με ενθάρρυνε να συμμετάσχω και μετά σκέφτηκα ότι κάποιοι πιο αδικημένοι, ας το πούμε ομάδα που έρχεται από πολέμους, και η ομάδα που δύσκολα προσαρμόζεται σε μια νέα κατάσταση είναι τα παιδιά, είναι η πιο ευάλωτη. Οπότε ως δασκάλα και ως άνθρωπος πρώτα από όλα, διότι το αντικείμενο μου σχετίζεται άμεσα με τα παιδιά, θεώρησα ότι θα ήταν το καλύτερο που μπορούσα να κάνω για την δική μου ψυχολογία, το να ασχοληθώ με τα παιδιά που προέρχονται από αυτές τις χώρες, να τα βοηθήσω όχι μόνο να προσαρμοστούν, να μπου μέσα στο... να ενσωματωθούν στην κοινωνία αυτή, να μάθουν κάποιους κανόνες λειτουργίας, διότι έρχονται από άλλα περιβάλλοντα και από εκεί να χτίζουν σιγά- σιγά το εκπαιδευτικό επίπεδο, την κρίση τους, να μεγαλώνουν κανονικά, όπως μεγαλώνουν τα παιδιά εδώ, οι Έλληνες πολίτες εδώ.» (Ελευθερία, 27 ετών).

«Το πρώτο ήταν η ανεργία γιατί δεν έβρισκα στο δικό μου το επάγγελμα κάτι, σε αυτό που έχω σπουδάσει και δεύτερον επειδή αυτό το προσφυγικό εδώ στη Σάμο, επειδή είμαι και Σαμιώτισσα, το ζούμε όχι μόνο τα τελευταία τρία χρόνια, το ζούμε θυμάμαι και από τότε που πήγαινα σχολείο. Γιατί το κέντρο κράτησης προσφύγων υπήρχε, αλλά τώρα έχει επεκταθεί. Οπότε επειδή το έβλεπα να γίνεται στον τόπο μου, ήθελα να κάνω κάτι, είχα σκεφτεί και ως εθελόντρια κιόλας, αλλά όταν το έβλεπα είχα σκεφτεί ότι ή θα το κάνω εθελοντικά ή αφού με πήρανε και στη «Save the Children» ακόμα καλύτερα, αμειβόμενη. [...] Ανθρωπιστικά το ήθελα, ναι. Ανθρωπιστικά. Και βέβαια από κει και πέρα ήρθε κιόλας και είδα κιόλας ότι επειδή έχουν έρθει τόσοι πολλοί από Αθήνα, Θεσσαλονίκη στη Σάμο να δουλέψουνε μέσω όλων αυτών των οργανώσεων, ή ακόμα και εθελοντές που έρχονται από όλο τον κόσμο για να δουλέψουν εδώ στη Σάμο και σε όλα τα νησιά Χίο, Μυτιλήνη και Λέω εγώ που είμαι μόνιμη κάτοικος, εντάξει, δεν θα πάω εγώ; Δεν γινότανε. Κάπως με τον εαυτό μου δηλαδή είχα μια σύγκρουση.. λέω θα πάω ναι. Κάπως έτσι.» (Κατερίνα, 26 ετών).

«Γενικότερα, τώρα εδώ στη Σάμο η αλήθεια είναι ότι τώρα είναι κορεσμένα τα πράγματα από άποψη εργασίας και πάνω ακριβώς στο αντικείμενο μου δεν υπήρχε περίπτωση να βρω δουλειά. Το κίνητρο είναι ότι είναι μια εργασία, ξέρω ότι είναι μια ΜΚΟ, παρόλο που είναι ξένη, είναι αγγλική, ήξερα ότι θα έχω το μισθό μου. Είχα τις άδειες μου, είχα τα δώρα μου, πράγμα το οποίο αποκλείεται να γίνει σε κάποια... όχι σε όλες... μερικές επιχειρήσεις ανταπεξέρχονται μια χαρά. Αλλά ναι, ήταν κάτι... Ήταν όλα σωστά. [...] Λοιπόν, εγώ στη ζωή μου ήθελα να γίνω δασκάλα. Δεν μου έτυχε αυτό το πράγμα, όποτε δουλεύοντας με παιδιά, οτιδήποτε και να κάνω, μου αρέσει. Το animator να είναι κάτι πολύ απλό, και χειροτεχνίες μου αρέσει να κάνω, το θεωρούσα πολύ ενδιαφέρον. Μετέπειτα όταν μπήκε στο τραπέζι και το educator, το education, λέω εδώ είμαστε, θα μπορέσω να το αναπτύξω, να δείξω τις ικανότητες μου.» (Αννα, 26 ετών).

«It was humanitarian motivation and also egoistic motivation. Before coming to Greece I was working in Iraq with the “Save the Children” in the Syrian response. I want to continue to follow the refugee crisis evolved in Middle East countries. But also I wanted to be closer to my family. So this is why Greece seemed to me a good balance between keep doing my job and being in a European country and close to my home country.» (Mario, 36 ετών).

Εκείνο το οποίο πρέπει να σημειωθεί είναι πως δύο από τις εργαζόμενες που είχαν τοποθετηθεί αρχικά ως animator (εμψυχώτριες), και υλοποιούσαν μόνο τις δημιουργικές δραστηριότητες που περιλαμβάνονταν στο πρόγραμμα της άτυπης που είχε οργανώσει η ΜΚΟ, τοποθετήθηκαν στην συνέχεια σε θέση animator- educator (εμψυχώτρια- εκπαιδευτρια), χωρίς να ερωτηθούν, απλά ως αναβάθμιση της θέσης τους παρά την έλλειψη των τυπικών προσόντων που απαιτούσε η θέση αυτή. Η κίνηση αυτή θεωρήθηκε θετική από τις πληροφόρητριες για τις ίδιες αρχικά και η δικαιολόγηση για τη μετακίνησή τους σύμφωνα με τις ίδιες ήταν η έλλειψη άλλου προσωπικού. Θεωρήθηκαν λοιπόν λόγω των υπόλοιπων, πλην των σπουδών, προσόντων τους και της επιτυχούς υλοποίησης των προηγούμενων σχετικών καθηκόντων τους ως οι πλέον κατάλληλες.

Εργαζόμενη σε ΜΚΟ πριν την ίδρυση της θέσης ΣΕΠ:

Το βασικό κίνητρο της συγκεκριμένης πληροφόρητριας φαίνεται να ήταν η επιθυμία της να προσφέρει βοήθεια σε μια ομάδα που θεωρεί ευάλωτη (τα ασυνόδευτα ανήλικα) και μάλιστα μέσω των γνώσεων και ικανοτήτων της που απέρρεαν από τις πανεπιστημιακές σπουδές της, αφού με αυτόν τον τρόπο θεωρούσε πως μπορεί να είναι αποτελεσματική η προσφορά της. Ωστόσο ένα δεύτερο κίνητρο ήταν το γεγονός πως αναζητούσε μια ευκαιρία προκειμένου να επιστρέψει στην ιδιαίτερη πατρίδα της τη Σάμο, οπότε μια τέτοια εργασία στον τομέα της που θα της προσέφερε και

επαγγελματική εμπειρία, λειτούργησε ως βασική κινητήριος δύναμη για την εμπλοκή της στην άτυπη εκπαίδευση παιδιών- προσφύγων.

Εργαζόμενοι ΟΑΕΔ:

Τα κίνητρα και των δύο ήταν περισσότερο «εγωιστικά» καθώς η μία πληροφορήτρια ανέφερε πως ο λόγος που την οδήγησε στην απασχόληση της με το συγκεκριμένο ζήτημα ήταν καθαρά η ανεργία. Βέβαια φαίνεται πως επιθυμούσε να απασχοληθεί εργασιακά στον τομέα σπουδών της, ως εκπαιδευτικός, γι' αυτό κι έκανε αίτηση μόνο για τη συγκεκριμένη θέση, ακόμη και στη Σάμο παρά το γεγονός πως μέχρι τότε διέμενε στη Λάρισα, στην οποία όμως δεν υπήρχε αντίστοιχη θέση. Η δεύτερη πληροφορήτρια υποκινήθηκε από την επιθυμία της να αξιοποιήσει τις γνώσεις και δεξιότητες που απέρρεαν από τις σπουδές της ως νηπιαγωγός και τις οποίες δεν είχε την ευκαιρία να εξασκήσει στο παρελθόν, προκειμένου να γνωρίσει την ιδιαίτερη αυτή περίπτωση μαθητικού δυναμικού και να αποκτήσει εμπειρία. Μάλιστα ήταν τόσο μεγάλη η επιθυμία της που διεκδίκησε τη θέση αυτή στη Σάμο παρά την καταγωγή της από Σπάρτη. Η ανεργία ήταν ένα επίσης δευτερεύον σε σχέση με το πρώτο κίνητρο:

«Ήταν μια ομάδα παιδιών που δεν είχα... (δε) θα μπορούσα να ασχοληθώ σε άλλη περίπτωση. Έχουν θέματα και γλωσσικά, κοινωνικά, οικονομικά και... είναι και μια ιδιάζουσα περίπτωση. Και ψυχολογικά προβλήματα που μπορεί έχουν. Έχει μεγαλύτερο ενδιαφέρον, φαντάζομαι. [...] Ήταν και η ανεργία και ότι ύστερα με βοηθούσε να έχω εμπειρία, όλα αυτά.» (Γιώτα, 27 ετών).

Εθελοντές (Samos Volunteers):

Για την πλειοψηφία των εθελοντών πληροφορητών τα κίνητρα φαίνεται πως ήταν ανθρωπιστικά και μια προσπάθεια ικανοποίησης της ανάγκης για *αυτοπραγμάτωση* κατά Maslow, αφού προσπαθούσαν να φτάσουν την εικόνα του ιδανικού για τον εαυτό τους, έναν εαυτό που θα διακρινόταν από αξίες και πιστεύω αλτρουιστικά και ικανότητες που θα μπορούσαν να τις στηρίξουν. Έτσι κάποιοι από αυτούς μαθαίνοντας για την κατάσταση του προσφυγικού ζητήματος στην Ελλάδα, και στη Σάμο συγκεκριμένα ως μία από τις περιοχές πρώτης υποδοχής, εγκατέλειψαν τη φυσιολογική ζωή τους πίσω στη χώρα τους για να έρθουν να προσφέρουν βοήθεια και μάλιστα σε ένα τομέα που είτε λόγω γνώσεων από τις σπουδές και την εμπειρία τους είτε λόγω προσωπικής πεποίθησης ένιωθαν πως ήταν ο καταλληλότερος για τη δική τους προσφορά. Με τη φράση «προσωπική πεποίθηση» αποδίδεται η φράση του ενός πληροφορητή «είναι η γενικότερη σκέψη μου» με την οποία εξέφρασε, όπως

φαίνεται παρακάτω στα αποσπάσματα, την άποψή του πως τα παιδιά είχαν περισσότερες πιθανότητες σε σχέση με τους ενήλικες να αποκτήσουν σύγχρονες κοινωνικές δεξιότητες που θα τα βοηθούσαν να προσαρμοστούν ευκολότερα στις χώρες όπου θα έχιζαν τη νέα ζωή τους και να βελτιώσουν το μέλλον τους. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η αφορμή δόθηκε από μία αρνητική κατάσταση που αντιμετώπιζε ο πληροφορητής στην εργασία του τον μήνα πριν την απόφαση του να εμπλακεί στον εθελοντισμό και η οποία έδωσε την ώθηση για την υλοποίηση αυτής της σκέψης:

«I first... learnt about the crisis to online media and then I had an opportunity in my workplace in Dublin that.... I was essentially unpaid for one whole month between December 2015 and January 2016, so I decided to volunteer in the crisis for that period. I came here and after three weeks I decided to extend my stay and then I decided to ultimately stay for nine months once I realize how, let's say, useful my background and my experience was in providing informal education on the island. [...] Initially my... experience (in education) that... it was where I felt I could best help the refugees but also in my overall thinking in that. Some of the adults it's very difficult to plan for their future. If they do not know how to read or write, they really struggle with the second language... it's very basic steps. But it just makes sense to try to prepare the children who will be enrolling in Greek schools or otherwise in the EU. That we can prepare them with the social skills that they can then use to educate themselves or, you know, make their transition smoother when they arrive on the mainland. [...] Our call in Samos Volunteers' informal education was always to teach the children in particular the soft skills, the skills of timekeeping, teamwork, taking instruction and how to work, you know, how to go to school essentially. Because their parents may not have been to school so they, they may not be able to teach them that and... or the children themselves may never have been to school. So teaching them those skills preparing them for the eventuality of enrolling in a Greek school or a German or Irish or French school. That they could then use that to integrate better themselves.» (David, 26 ετών).

«[...] I went there in the hope of helping someone and changing someone's life and everything [...]» (Suzan, 20 ετών).

«[...] the first time I came in March 2016 it was because I was watching the news and there were people dying on the way to Greece and Turkey is here, is like two kilometers and I saw that that it was not... it was not right people escaping war, they were coming to Europe, to my Europe where I am from... and I wanted to help. I found about this group, about Volunteers, I had two weeks off, I came to join and honestly... Then I came back and every time you see such a desperate situation and you think ok this is Europe. It can't continue for that long... you know... The authorities will intervene, it will be fixed, but every time it's worse and worse and worse, to the point where I couldn't live my normal life back home and just ignore that this was happening. So I decided to move back. And it's like... it's really rewarding. I really like this job. I work hard, is very stressful, there are a lot of situations you do not expect, but you see the difference that we make for the people that are here and... ya... it's really rewarding! Like... I am happy to be here. [...] I worked for six years back home. I had

a good job... I have savings... People that are in my age normally use these money to buy a house. I am using the money to live here. And then we will see.» (Jolanda, 31 ετών).

Υπήρχαν όμως και «εγωιστικά κίνητρα» σε μία από τους πληροφορητές, όπως η επιθυμία για «κατανόηση» της κατάστασης γύρω από το προσφυγικό και το πώς το βίωναν οι ίδιοι οι πρόσφυγες, τη γνωριμία με τον πολιτισμό τους μέσα από έναν τομέα μάλιστα στον οποίο θεωρούσε πως έχει μία μικρή προϋπηρεσία ή διάθεση και υπομονή λόγω του νεαρού της ηλικίας της. Για την ίδια πληροφορήτρια η εμπειρία αυτή θα είχε, σύμφωνα με την ίδια, και «κοινωνική λειτουργία», ώστε να είχε τη δυνατότητα να γνωρίσει ανθρώπους που είχαν τις ίδιες ανησυχίες και εμπλέκονταν στον εθελοντισμό. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται και τα κίνητρα του πληροφορητή που ήταν και ο ίδιος πρόσφυγας και ο οποίος το θεωρούσε ως διέξοδο από τα προσωπικά του προβλήματα, αφού του έδινε τη δυνατότητα να ασχοληθεί με κάτι που αγαπούσε και το οποίο ήλπιζε να τον βοηθήσει και ως εμπειρία ή προϋπηρεσία στο μέλλον:

«Now, because you see a lot of news on the internet and everything, but you don't really genuinely know how their lives are, so I think the best thing about... not the best thing, you know... but the best thing about being there and teaching kids and then be right next to them or to get to know their challenges and just thing for a new culture everything. That was a big incentive. Also from a volunteer's perspective, getting to know a lot of volunteers and having a network of people who are actively engaged in the same issue I am interested in and that was another big takeaway from this experience. [...] It was basically my previous experience (in the informal education). It was something I could do better than other people, I think. Also, because is informal it needs a lot of flexibility. Also it's not easy to, you know, to hang around with kids... energetic paths of kids for eight hours to day (γελάει). [...] And then a lot of volunteers are usually very old people, tired people who come from England or European countries or either really young people who have, who just happen to have time in between their stages of life. So I guess the latter was the young people are more likely capable at dealing with the energetic kids than the older people. [...] and that's why I chose informal education rather than, you know, like distribute team or teaching adult English... It was something that I have to do over the old people who came (γελάει)...» (Suzan, 20 ετών).

«First of all I love kids! I enjoy playing with them, teach them something... Especially for young children who don't know even Arabic I teach them to speak Arabic, to write Arabic. [...] If I can use this experience, of course I use it! Of course. It's four month that I am doing this.» (Dimos, 19 ετών)

3.4. Δυσκολίες που αντιμετώπισαν

Εργαζόμενοι στη ΜΚΟ (Save the Children):

Σε γενικές γραμμές τα προβλήματα των εργαζομένων στη ΜΚΟ φαίνεται να σχετίζονται με την πρωτόγνωρη εμπειρία της διαχείρισης μιας τάξης και μάλιστα μιας τάξης με τόσο ανομοιογενές και άγνωστο ως προς τα πολιτισμικά του στοιχεία μαθητικό δυναμικό. Δυσκολεύτηκαν λοιπόν κυρίως στο να μπορέσουν να βρουν τρόπους επικοινωνίας, ακόμη και μέσω των μεταφραστών στην αρχή, να διαχειριστούν αυτή την ανομοιογένεια του μαθητικού δυναμικού αλλά και το γεγονός της χρόνιας απουσίας των παιδιών από τα σχολεία ή και την πρώτη επαφή τους έστω και με άτυπη μορφή σχολείου. Ωστόσο δεν το θεώρησαν τόσο σοβαρό πρόβλημα αφού θεωρούσαν πως είτε μέσω δημιουργικών δραστηριοτήτων που διευκόλυναν την επικοινωνία και πρόσφεραν ψυχική ανάταση στα παιδιά είτε μέσω της θέσπισης κανόνων κατάφερναν να υλοποιούν κάποιους στόχους τους. Εκείνο το οποίο όμως αναφέρθηκε ως πρόβλημα ήταν η γνώση μεθόδων διαχείρισης καταστάσεων μέσα στην τάξη που προέκυπτε από την έλλειψη σχετικών ακαδημαϊκών γνώσεων. Το παραπάνω διατυπώθηκε ως πρόβλημα τόσο από τα ίδια τα εργαζόμενα άτομα που δεν είχαν πτυχίο σχετικό με την εκπαίδευση όσο και από τα άτομα που είχαν, ως παρατήρηση που έκαναν στις δυσκολίες που ένιωθαν πως αντιμετωπίζουν τα πρώτα άτομα. Οι δυσκολίες που προέκυπταν στην οργάνωση του όλου εγχειρήματος από τον τρόπο μοιράσματος των παιδιών μέχρι την οργάνωση του προγράμματος και την εξασφάλιση κατάλληλου χώρου, αναφέρθηκαν επίσης ως δυσκολία, την οποία όμως αποδίδουν όχι μόνο στο φορέα, αλλά στην όλη δυσκολία οργάνωσης αυτής της προσπάθειας παροχής της άτυπης εκπαίδευσης. Τα παραπάνω όμως αιτιολογούνταν σύμφωνα με το διοικητικό στέλεχος εκ των πληροφορητών από το γεγονός πως δε μπορούσαν να δομήσουν το όλο εγχείρημα με μακροχρόνια προοπτική. Τα συμβόλαια και οι χρηματοδοτήσεις τους ανανεώνονταν κάθε δύο μήνες, κάτι που σήμαινε πως το πρόγραμμα που έβγαινε θα έπρεπε να έχει βραχύχρονο ορίζοντα. Αυτό όμως δυσκόλευε πολύ τη σχεδίαση και την οικοδόμηση της γνώσης ακόμη και την υποκίνηση των εργαζομένων:

«Ohhh! (Γελάει κουνώντας έντονα το κεφάλι). There are many! Many difficulties! Probably the biggest challenge in this sector is the fact that we cannot rely on a long term horizon. So we always work in a very short term period because our standing is very limited. So in my six year experience here I worked in a six month contract but our donors were giving us extension every two months. So it is difficult in this way to plan your work, to motivate your staff, also to build knowledge. Because there is a higher knowledge staff and you don't know for how long they can continue to provide the services that you are providing. So for sure the biggest challenge is the short term of our funding. The short duration of our funding. This is only to mention one. There are many others.» (Mario, 36 ετών).

Εκείνο το οποίο ανέφερε μία πληροφορήτρια και αξίζει να σημειωθεί, γιατί αναφέρθηκε ως πρόβλημα και από υποκείμενο του δείγματος που ανήκει σε άλλη ομάδα πληροφορητών, είναι η αίσθηση φόβου που ένιωθαν κάποιες φορές οι εργαζόμενες λόγω της σκέψης που έκαναν για τη θέση της γυναίκας στον πολιτισμό των χωρών αυτών από τις οποίες προέρχονταν οι πρόσφυγες.

Εργαζόμενη σε ΜΚΟ πριν την ίδρυση της θέσης ΣΕΠ:

Η συγκεκριμένη πληροφορήτρια ανέφερε επανειλημμένα και με εκτενή παραδείγματα το πόσα προβλήματα δημιουργούσε η λάθος ηγεσία και ο συντονισμός εργαζομένων και ωφελούμενων του προγράμματος. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν ως βασικός παράγοντας δημιουργίας λειτουργικών προβλημάτων τα κίνητρα των ανθρώπων που απασχολήθηκαν στις θέσεις φροντίδας, σίτισης και εκπαίδευσης των ασυνόδευτων παιδιών μέσα στο σπίτι που τους παρεχόταν από τη ΜΚΟ. Όπως αναφέρθηκε από την ίδια υπήρχαν εκ διαμέτρου αντίθετα κίνητρα μεταξύ εκείνων που απασχολούνταν στον τομέα αυτό από πραγματικό ενδιαφέρον και επιθυμία να προσφέρουν κι εκείνων που το έκαναν απλά γιατί παρεχόταν ένας ικανοποιητικός μισθός. Συγκεκριμένα υποστηρίχθηκε πως κάτοικοι του νησιού που είχαν τη δική τους εργασία την άφησαν προσωρινά ώστε να εκμεταλλευτούν αυτή την οικονομική δυνατότητα και να επιστρέψουν στη συνέχεια στις εργασίες τους. Αυτό σε συνδυασμό με τις ρατσιστικές απόψεις ή την τάση για εκμετάλλευση των προσφύγων που χαρακτήριζε τη συμπεριφορά κάποιων από τους εργαζόμενους που προσλήφθηκαν, αποτέλεσαν σύμφωνα με την πληροφορήτρια, μία από τις δύο αιτίες της μη αποτελεσματικής λειτουργίας του όλου εγχειρήματος. Το άλλο μεγάλο πρόβλημα ήταν, σύμφωνα με την ίδια και πάλι, η αδυναμία των συντονιστών να θέσουν όρια στη συμπεριφορά των παιδιών και των εργαζομένων. Έτσι τα παιδιά λειτουργούσαν σύμφωνα με τις επιθυμίες τους, αγνοώντας τους κανόνες, κάτι οποίο έκαναν και πολύ εργαζόμενοι. Σημαντικό, τέλος, πρόβλημα θεωρήθηκε πως δημιουργούσε η έλλειψη γνώσης από τη μεριά των εργαζομένων και προθυμίας για ενημέρωση από τη μεριά των συντονιστών σχετικά με τις προσωπικές ιστορίες των παιδιών, ώστε να γνώριζαν οι εργαζόμενοι πώς να διαχειριστούν κάποιες καταστάσεις. Όλα τα παραπάνω θεωρούσε πως ήταν απόρροια των λανθασμένων κριτηρίων πρόσληψης προσωπικού και της αδυναμίας διατήρησης ορίων και κανόνων από τη συντονιστική ομάδα, κάτι το οποίο οδηγούσε σε καταστάσεις που ξέφευγαν από τα όρια του φυσιολογικού, όπως η ίδια τα περιέγραψε:

«Λοιπόν εγώ αυτό που είδα ήταν να μεν κάποιοι, δυο- τρεις, νηπιαγωγοί, κανένας δάσκαλος, μία κοινωνική λειτουργός, δύο ψυχολόγοι και όλοι οι άλλοι ήταν άνθρωποι της τοπικής κοινωνίας, οι οποίοι άφησαν τις δουλειές τους, που είχανε μαγαζιά- εμπορικά καταστήματα, για να έρθουν εκεί για τα χρήματα και ήταν ξεκάθαρο αυτό και το δηλώνανε κιόλας. Οπότε καταλαβαίνεις, αν οι μισοί έχουμε πάει για ένα λόγο ανθρωπιστικό, ας πούμε, και οι άλλοι μισοί έχουν πάει για τα χρήματα, κατευθείαν δημιουργείται ένα χάσμα τεράστιο. Εγώ θεωρώ ότι έγινε πάρα πολύ λάθος οργάνωση από τους συντονιστές της ομάδας, και γιατί οι ίδιοι ήταν άπειροι και γιατί τα παιδιά αυτά αντί να τα βοηθούν να εξελίσσονται τα λυπόντουσαν. [...] πριν μπου τα παιδιά μέσα στο σπίτι είχαν υπογράψει ένα συμβόλαιο, το οποίο συμβόλαιο έλεγε ότι όπως εμείς απέναντι σας έχουμε αυτές τις υποχρεώσεις, αντίστοιχα και εσείς να μεν έχετε δικαιώματα, αλλά έχετε και υποχρεώσεις, όπως σέβομαι τον εκπαιδευτή μου, σέβομαι όλο το προσωπικό, δεν αντιμιλάω, δεν βρίζω, δεν σηκώνω χέρι και τα λοιπά. Εεε... κανένας από αυτούς τους κανόνες δεν τηρήθηκε ποτέ. [...] αλλά θέλω να σου πω ότι επειδή ήταν πολύ, οι προσωπικότητες μας και σαν άνθρωποι ήμασταν πολύ διαφορετικοί, είχε χαθεί δηλαδή η μπάλα και μεταξύ μας. Κατάλαβες; δηλαδή ο ένας έκραζε τον άλλον, κανένας δεν ήταν ευχαριστημένος με τον άλλον, γιατί επειδή δουλεύαμε με βάρδιες, οι οποίες βάρδιες ήταν εξαντλητικές, είχαμε καταντήσει να μη κάνουμε τίποτα. Εγώ. Τους άλλους τους άρεσε, εγώ ας πούμε σηκώθηκα και έφυγα δεν το άντεξα αυτό το πράγμα, γιατί είχα συνηθίσει με τα παιδάκια, μου άρεσε το δημιουργικό, να κάνω πράγματα, να δημιουργώ, και εκεί πέρα απλά κατάντησα να ετοιμάζω το φαγητό τις μερίδες που έρχονταν το μεσημέρι τα παιδιά και να προσέχω να μη κόψουν τις φλέβες τους. Γιατί στην πορεία είχαμε και τέτοια πράγματα. [...] μπορεί να μην είναι παντού έτσι άλλα αυτό όλο, επειδή έχει πολλά λεφτά, και έχουν πολλά λεφτά αυτοί που το χρηματοδοτούν και πληρώνουν κιόλας πολύ καλά λεφτά, είναι θεωρώ ένας... εεε... μία ανάσα μέσα στην κρίση για πάρα πολλούς ανθρώπους. Που από τη μία συμφωνώ, γιατί πάρα πολλοί άνθρωποι είναι άνεργοι, πάρα πολλοί άνθρωποι ψάχνουν δουλειά. Εεε... κάποιοι από αυτούς σίγουρα θα κάνουν έργο αν βοηθ... αν τους βοηθάει και το περιβάλλον γύρω τους, οι συντονιστές, ο οποιοσδήποτε είναι αυτός, αλλά και από την άλλη θεωρώ ότι και αυτοί δεν επιλέγουν ανθρώπους με κριτήρια σωστά για αυτές τις δουλειές [...] δηλαδή σκέψου ότι υπήρχαν άνθρωποι που είχανε πάει, εε που δούλευαν, ήμασταν συνάδελφοι και παίρνανε τις βάρκες που φεύγανε οι... δηλαδή στα κρυφά παίρνανε τις βάρκες που έβγαιναν οι μετανάστες, τις βάρφανε, τις αλλάζανε και τις πουλούσανε για καινούριες. Ε δεν μπορείς... αυτό από μόνο του είναι... δεν μπορείς να το κάνεις αυτό. Όταν έχει πάει σ' ένα- γιατί πέρα από την δουλειά κάνεις και μια φιλανθρωπία, εγώ έτσι το βλέπω ταυτόχρονα- ε δεν μπορείς να το κάνεις όμως αυτό μετά [...] Ήταν εντελώς λάθος διαχείριση, εντελώς λάθος διαχείριση και αυτό νομίζω ήταν και ο λόγος που δημιουργούνταν τα περισσότερα προβλήματα και θα σου πω ποια ήταν αυτά τα προβλήματα, γιατί είναι πολύ σημαντικό και να το ξέρεις και να το αναφέρεις ρε παιδί μου γιατί είναι μια πραγματικότητα. Εεε... οι βάρδιες... Α! Καταρχάς, δεν μας ενημερώνανε ποτέ για τις καταστάσεις που έχουν περάσει τα παιδιά. [...] Λοιπόν, δεν μπορώ να σου περιγράψω το πώς αισθάνθηκα εκείνο το βράδυ ας πούμε. Φοβήθηκα πάρα πολύ. Ευτυχώς δεν έγινε κάτι. Μετά το συνήθισα, όμως μέχρι να φύγω, γιατί έφυγα πριν λήξει η σύμβαση μου δεν κάθισα να λήξει, ζήτησα να μου την σπάσουν, εε.. είδα αυτοκτονίες μπροστά μου, είδα να προσπαθούν να κόψουν τις φλέβες τους, είδα κρίσεις επιληψίας και να τους γυρνούν τα μάτια, είδα να κλείνονται μες στο μπάνιο με μαχαίρια και αλκοόλ.

δηλαδή είδα καταστάσεις που μια κοπέλα, δύο κοπέλες τώρα... Θα μπορούσαν πολύ εύκολα να με πάνε μέσα. Κατάλαβες; δεν υπήρχε καμία προστασία. Καμία.» (Δημούλα, 27 ετών).

Εργαζόμενοι ΟΑΕΔ:

Η βασική δυσκολία που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενες μέσω ΟΑΕΔ πληροφορήτριες ήταν η απουσία κάποιου φορέα που να ήταν υπεύθυνος για τη δική τους οργάνωση, καθοδήγηση, στήριξη και στον οποίο να μπορούσαν γενικά να απευθυνθούν για οποιοδήποτε θέμα τις απασχολούσε. Προσλήφθηκαν για την παροχή άτυπης εκπαίδευσης εντός του Κέντρου Υποδοχής, αλλά αρχικά απασχολήθηκαν σε εντελώς διαφορετικές θέσεις εκτός Κέντρου, καθώς δεν υπήρχε καμία υποδομή και γνώση για το πώς θα υλοποιούνταν αυτό το εγχείρημα. Όταν μετά από δύο μήνες μεταφέρθηκαν στο Κέντρο, αντιμετώπισαν τη δυσκολία πως κανείς δεν ήταν υπεύθυνος να τις κατατοπίσει για το τι έπρεπε να κάνουν. Δεν είχαν χώρο να στεγαστούν και λειτουργούσαν τη μεγαλύτερη χρονική περίοδο της σύμβασής τους ως βοηθοί των διαφόρων ΜΚΟ. Εκείνη η οποία προσπάθησε να τις βοηθήσει και τα κατάφερε μέχρι ενός σημείου ήταν η ΣΕΠ:

«Στην αρχή, επειδή δεν ήταν οργανωμένοι πάνω, μας είχανε... πριν έρθω εγώ κάποιες κοπέλες τις είχαν στείλει πάνω, αλλά δεν κάνανε τίποτα. Δεν είχανε τίποτα, καμία υποδομή, τίποτα πάνω στο hot spot, οπότε τις είχανε.. σε ένα σημείο.. δεν κάνανε τίποτα. Και αφού δεν κάνανε τίποτα, τις ξαναστείλανε πίσω, να το πω έτσι, δηλαδή εγώ όταν έφτασα, με τοποθετήσανε στο δήμο και κάναμε δουλειά γραφείου περίπου για δυο μήνες [...] μετά μας καλέσανε να πάμε πάνω. [...] Λοιπόν, εε.. δεν υπήρχε κανένας να μας συντονίσει, δηλαδή μετά που ήρθε η (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ), ήρθε λίγο εκ των υστέρων να το πω έτσι, άργησαν να την φέρουν, δεν υπήρχε κανείς να μας συντονίσει ή να μας πει τι πρέπει να κάνουμε, πως θα προσεγγίσουμε τα παιδάκια, πώς θα τους κάνουμε μάθημα, δεν υπήρχε χώρος να κάνουμε μάθημα στα παιδιά, δηλαδή τα κοντέινερ ας πούμε. Ή θα συστεγαζόμασταν με κάποια οργάνωση... Όταν λέω συστεγαζόμασταν, πηγαίναμε και βοηθούσαμε την οργάνωση, δηλαδή δεν ήταν κάτι αποκλειστικά δικό μας. Εεε... για παράδειγμα ο «Ερυθρός Σταυρός». Ένα διάστημα πηγαίναμε και βοηθούσαμε την κοπέλα που έκανε μάθημα στα παιδάκια. Την κοπέλα του «Ερυθρού Σταυρού», δηλαδή. Εε μετά εμείς πηγαίναμε και ζητούσαμε ας πούμε, από το διοικητή παράδειγμα, να μας δώσει κάποιο χώρο... τίποτα. Εεε... δεν είχαμε υλικά, δηλαδή αναλώσιμα, δηλαδή για να τους κάνουμε μάθημα. Μετά που κάπως ξεκινήσαμε σιγά- σιγά δεν υπήρχε κανείς ας πούμε επειδή ήταν και η γλώσσα δεν μπορούσαμε να συνεννοηθούμε και με τα αγγλικά με τα χίλια ζόρια (το λέει πολύ εμφατικά), εε.. πώς το λένε.. δεν μπορούσαμε να συνεννοηθούμε ας πούμε, αα ότι ας πούμε για παράδειγμα: «Μπορεί το παιδί να έρθει; Πόσο χρονών είναι; Έχει πάει σχολείο ξανά;» Δεν μπορούσαμε να επικοινωνήσουμε με τους γονείς. [...] Μετά, αρχίσαμε να ζητάμε διερμηνείς να έρχονται μαζί μας να μας βοηθάνε, αλλά και πάλι... δηλαδή οι γονείς δεν ευαισθητοποιούνταν ιδιαίτερα. Κάποιοι ναι, αλλά ήταν και πολλοί που δεν τους ενδιέφερε καθόλου. Οπότε εμείς όποτε πηγαίναμε στο κοντέινερ ή δεν ήταν εκεί ή θα... πως το λένε θα ήθελαν να το ταΐσουν το παιδί εκείνη

την ώρα ή θα ήθελαν να φύγουν, τέτοια προβλήματα συνεχώς και λόγω του προβλήματος επικοινωνίας τα παιδιά δεν μπορούσαμε να τα βρούμε. Έπρεπε να πηγαίνουμε εμείς σε κάθε επίπεδο, να ψάχνουμε σε κάθε κοντέινερ αν είναι το παιδί εκεί, είναι δεν είναι, έχει φάει... Ναι. Κάθε μέρα και πολλές φορές δεν μπορούσαμε να βάλουμε διερμηνέα, γιατί χρειαζόταν να πάνε για άλλο σκοπό, οπότε ήταν δύσκολο δε γινόταν, πολλές φορές δεν βοηθούσε και ο καιρός, άλλα παιδάκια αρρώσταιναν ας πούμε γιατί λόγω του καιρού γιατί έβρεχε για παράδειγμα και οι σκηνές γινόντουσαν χάλια, δηλαδή μπάζανε νερά μέσα... Μπάχαλο!» (Ξανθή, 25 ετών).

«[...] Τώρα σε ποιον ανήκαμε ήταν ένα αμφιλεγόμενο θέμα που δεν μας απάντησε ποτέ κανείς γιατί ο δήμος δεν ήθελε να αναλάβει την ευθύνη αυτή. Η πρώτη υποδοχή πάλι... υπήρχε ένα θέμα εκεί. Η διοικήτρια του camp φρόντισε να μας τοποθετήσει σε κάποια θέση, οπότε ήταν δυνατό αυτό. [...] δεν υπήρχε παιδαγωγικό πρόγραμμα. Αργότερα τοποθετηθήκαμε στον «Ερυθρό Σταυρό» που είχε φτιάξει κάποιο τμήμα. Με διάφορες ηλικίες αυτό και αργότερα φτιάξαμε δική μας δράση μέσω άλλης ΜΚΟ. Αλλά μας βοηθούσαν στην αίθουσα και στην παροχή... στα υλικά. Μας παρείχαν πολλά υλικά. Έπρεπε να συνεργαστούμε, αλλά το πρόγραμμα το φτιάχναμε εμείς στην ουσία μόνοι μας. [...] Δυσκολίες έχουμε πολλές. Πρώτα από όλα δεν υπήρχε κάποιο παιδαγωγικό πρόγραμμα να ενταχθούμε από την αρχή και δεν φάνηκε να έχουν και διάθεση να μας εντάξουν κάπου ή να μας βοηθήσουν σε αυτό, οπότε έπρεπε μόνοι μας, να κάνουμε ό,τι δράσεις μπορούσαμε, να μαζεύουμε μόνοι μας, να πηγαίνουμε από σπίτι σε σπίτι ας πούμε, από σκηνή σε σκηνή για να βρίσκουμε άτομα, να επικοινωνούμε εμείς με τους γονείς. Ακόμα και όταν βρίσκαμε την αίθουσα, ήταν πολλαπλών χρήσεων, δεν ήταν σίγουρο. Ο διερμηνέας δεν ήταν πάντα διαθέσιμος. Αυτά κυρίως. [...] Η συντονίστρια να μας βοήθησε πολύ, σε πολλές δράσεις που κάναμε και μας είχε παρακινήσει και χάρη σ' αυτή κάναμε αρκετά, όπως αυτή με τις βιβλιοθήκες, με τα αποκριάτικα πάρτι πολλές φορές. Μας βοήθησε αλλά δεν μπορούσε και αυτή να βρει χώρο όσο και αν προσπάθησε. Ήταν κάποια πράγματα πάνω από αυτήν.» (Γιώτα, 27 ετών).

Και οι δύο πληροφορήτριες ανέφεραν ως πρόβλημα τους κινδύνους που μπορεί να ελλόχευε η εργασία μέσα στο Κέντρο Υποδοχής, τονίζοντας τις διαφωνίες που ξεσπούσαν μεταξύ των ίδιων των προσφύγων αλλά και τις ξεεγέρσεις που συνέβαιναν και οδηγούσαν σε κάποια βίαια επεισόδια. Η μία ανέφερε επιπλέον, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τη διαφορά με τον πολιτισμό των προσφύγων ως προς τη θέση της γυναίκας ως έναν παράγοντα που της δημιουργούσε μια αίσθηση ανασφάλειας. Τέλος η μία εκ των δύο ανέφερε ως πρόβλημα και το χαμηλό μισθό που λάμβαναν, ο οποίος ανερχόταν στα 600 περίπου ευρώ μαζί με το επίδομα ενοικίου που στην περίπτωση της λάμβανε λόγω καταγωγής από άλλη περιοχή της Ελλάδας.

Εθελοντές (Samos Volunteers):

Ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αναφέρθηκε από μία εκ των δύο πληροφορητών που απασχολήθηκαν ως συντονιστές εκπαίδευσης ήταν η δυναμικότητα του πεδίου, η εναλλαγή προσώπων τόσο από πλευράς εθελοντών εκπαιδευτών όσο και από πλευράς προσφύγων. Ήταν τόσο αβέβαιος ο χρόνος διαμονής τους και ιδιαιτέρως των δευτέρων που ήταν πολύ δύσκολο να γίνει ένας ολοκληρωμένος και αποτελεσματικός σχεδιασμός ενός προγράμματος σε βάθος χρόνου:

«Well... the biggest difficulty is the nature of the job both with volunteers and refugees. Volunteers are here for a short period of time, so every time you start a class, you know, you always want things to be perfect, so you do everything you can, you think for the class and this and this and that... and then in the end it's just... you have to start because it will never be perfect. So having to cover when a teacher goes, finding someone else that can come and cover... [...] The same goes for the refugees because their life at the camp is really... you can't plan for it. So you maybe plan a class and you say all these guys are going to come and ... You know learning a language takes time... and then it will be one day that even the most devoted students one day they have to queue up for clothes distribution. The other day breakfast is delayed and they are queuing up or their tent is flooded and they can't come to class. Or maybe... and it's good news, they get sent to Athens... It's good but it's told to them like the day before, so out of the blue they just stop coming and you are like "Where is this guy?"... Oh he went to Athens... ok... it's good but you know. And the people that come to our center change constantly. So, this is the most difficult thing, that sometimes you have just to start a class... improvise it a little and that maybe works for a little and then the people goes and... ok.... You never have a plan! You can't plan anything for more than maybe a week... and even if you plan a whole week, something will happen to disrupt your plan.» (Jolanda, 31 ετών).

Το άλλο σημαντικό πρόβλημα που σημειώθηκε από το δεύτερο συντονιστή ήταν η έλλειψη ουσιαστικής επικοινωνίας και επαφής μεταξύ της τοπικής κοινωνίας και της «κοινωνίας των ΜΚΟ», όσων δηλαδή εμπλέκονταν στην προσπάθεια αντιμετώπισης του προσφυγικού ζητήματος. Δυσκολεύονταν να κατανοήσουν η μία ομάδα ανθρώπων την άλλη. Ο λόγος ήταν ο φόβος των πολιτών της τοπικής κοινωνίας να μη δυσφημιστούν για την παροχή βοήθειας ή για τη συναναστροφή τη δική τους ή των παιδιών τους μέσω του σχολείου με τους πρόσφυγες. Παρατίθενται χαρακτηριστικά παραδείγματα που δείχνουν το μέγεθος αυτής της νοοτροπίας:

«There seems to be disconnection between the local community, the schools and the, let's say, the... the NGO... community. And there is a disconnect there... that... maybe both communities don't understand each other very well. And... the rest of the difficulties we could navigate. But that one was the most difficult. [...] It's something that... I think local people found it difficult to... commit to working with us. Because of how they would be viewed by their pairs, by other people in the

community. So for example: There is one lady in a coffee shop in Samos who often gave me a free coffee who told she was very supportive of the work that we did. She wanted to donate some clothes and I said “Sure you can come to the school”, she said “No, no, I can’t!” and I said “Well I can come to the coffee shop and collect them”, she said “No, no you can’t. I would like to meet you somewhere else. I don’t want my costumers to see that”. And I totally understand where she is coming from. I think individually, a lot of the local people in Samos they don’t wish anybody or any refugee or any of the aid workers. They really are... genuine people. But they are... I understand this... I think a little be afraid of their reputation among their community more sure than anything. So for example: [...] It was ten weeks before we found a suitable building in Samos and we viewed I think twelve different buildings because of...we are English speakers here not local and I think sometimes the landlord if we didn’t speak Greek, almost immediately he insured us the place we viewed... almost refused to... to co-operate with us when I came to agree a rent or... or something like that. That for me is the huge... it’s one of the many difficulties and issues on Samos, but it’s the want that I feel I was least able to influence. And an example of this Nafsika is our meeting now, our conversation. Because Samos is a very small place as you know and there are only, as I understand, in Vathi maybe three or four schools and I worked in informal education for nine months and I never met you. And... that’s not your fault or your school’s fault and it’s not my fault or my organization’s fault, but that seems to be just the environment.» (David, 26 ετών).

Πολύ σημαντικό πρόβλημα θεωρήθηκε από την τρίτη πληροφορήτρια η έλλειψη, τουλάχιστον από πλευράς εθελοντών, ακαδημαϊκών γνώσεων στη διαχείριση μιας τάξης, στη διδασκαλία, αλλά και στην ψυχολογία, ώστε όχι μόνο να μπορούσε κάποιος να προσφέρει αποτελεσματικά τη βοήθειά του αλλά να γνώριζε πρωτίστως πώς θα έπρεπε να συμπεριφερόταν σε μια ομάδα παιδιών με ιδιαίτερες ψυχολογικές λόγω συνθηκών ανάγκες. Το βασικότερο όμως πρόβλημα που αντιμετώπισε ήταν η συνεχής εσωτερική πάλη της για το αν ήταν σωστό να διδάξει στα παιδιά- πρόσφυγες τον ευρωπαϊκό τρόπο ομιλίας και συμπεριφοράς σε βαθμό τέτοιο που να έρχεται σε πλήρη αντίθεση με ότι περιλαμβάνει ο δικός τους πολιτισμός. Θεωρούσε την εκπαίδευση που προσφερόταν αρκετά επικεντρωμένη στο δυτικό πολιτισμό που κατά τη γνώμη της δεν υπολογίζει τους άλλους διαφορετικούς πολιτισμούς:

«Difficulties?... I have to say, basically culture difference was the biggest thing... The dilemma of to what extension I understand their culture and to what extension I’ll teach them of this European culture, you know, the so called “Western Culture”. So for example the refugee kid always be right to (κάνει μορφασμό απόρριψης του τύπου «έλα μωρέ»), you know. That is perceived for rude in the Western World, and then we have to teach them how to say please in every sentence, every day and... in their culture is not that dominate... a thing that they have to do. So I think that was one thing. That also because the kids... they have experienced war, just lot of them seemed like they have PTST, not

that I can... I say it was PTST... It pushed dramatic like a stress disorder. So some of the kids, for example one of the kids started to cry because there was a picture of a boat on a vocabulary card, because he used the failed word, a failed for boat. And then because I was a volunteer in this camp I am not an expert, in this psychological disorder, I am not, I am not like a professional educator that was something that I had a bit of challenge I am dealing with, I think. Ya...» (Suzan, 20 ετών).

Τέλος, προερχόμενη από διαφορετικό πολιτισμό και η ίδια, σημείωσε ως ένα πρόβλημα που αντιμετώπισε τη βίωση ρατσισμού τόσο από πλευράς εθελοντών όσο και από πλευράς προσφύγων που ενώ, όπως τόνισε, δεν είχαν σκοπό να την προσβάλλουν, διέδιδαν αστεία και επαναλάμβαναν χαρακτηρισμούς και προτάσεις που στη δική της κουλτούρα δεν λαμβάνονται ως χιούμορ, παρά το γεγονός πως φρόντιζε να τους θυμίζει ότι προέρχονταν από διαφορετικούς πολιτισμούς. Η ίδια ωστόσο προσπάθησε και τα κατάφερε, όπως δήλωσε, να προσαρμοστεί στη διαφορετική νοοτροπία που αντιμετώπισε ερχόμενη, κάτι που φάνηκε στο παράδειγμα που χρησιμοποίησε για τη διαφορά με την οποία αντιμετωπίζουν οι δύο πολιτισμοί τη διαδικασία των γευμάτων.

Εκτός όμως από τη συγκεκριμένη πληροφορήτρια οι υπόλοιποι πληροφορητές δήλωσαν πως η πολυπολιτισμικότητα μεταξύ των συνεργατών στο εργασιακό περιβάλλον όχι μόνο δε δημιούργησε πρόβλημα και αντιμετωπίστηκε ως κάτι φυσικό και δεδομένο, αλλά από μερικούς θεωρήθηκε και ως θετικός παράγοντας που τους βοήθησε στο έργο τους, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των μεταφραστών που προέρχονταν από τις χώρες της Μέσης Ανατολής που τους βοήθησαν να κατανοήσουν τον τρόπο σκέψης και τον πολιτισμό των παιδιών προσφύγων. Τονίστηκε επίσης από κάποιους πληροφορητές ως παράγοντας προώθησης της δημιουργικότητας, όπως χαρακτηριστικά φαίνεται στο παρακάτω απόσπασμα από τη συνέντευξη μιας εθελόντριας:

«It's a... for me it's a resource, because you have everyone has to speak good English to work of course, but having people from different cultures really helps, because they come up with new ideas, with perspectives that maybe I didn't think about or didn't approach a problem in a certain way, because that is what I am used to doing. But other people from different background, different cultures, different languages they think about it differently and sometimes people come up with genius ideas. So, you know, it's a... it's a plus. It's just important to... to make sure that everyone is happy and ok in the group. That's it.» (Jolanda, 31 ετών).

3.5. Ικανοποίηση ή μη των απασχολούμενων από τη θέση στην οποία απασχολήθηκαν και τα συναισθήματα τους για την όλη εμπειρία.

Εργαζόμενοι στη ΜΚΟ (Save the Children):

Όλοι οι πληροφορητές δήλωσαν ότι ένιωθαν ικανοποιημένοι κυρίως, όταν τελείωσε όλο αυτό, από τη θέση στην οποία απασχολήθηκαν και ότι θα το επαναλάμβαναν. Δήλωσαν στην πλειοψηφία τους πως υπήρχε κάτι καινούριο που έμαθαν, τους εντυπωσίασε ή τους επηρέασε θετικά. Έθεσαν ωστόσο μερικές παραμέτρους που θα ήθελαν να αλλάξουν, ώστε να ένιωθαν καλύτερα την ενδεχόμενη επόμενη φορά που θα καλούνταν να υλοποιήσουν τέτοιο έργο. Συγκεκριμένα μία από τις συνεντευξιαζόμενες χαρακτήρισε την εμπειρία συγκλονιστική, καθώς, όπως δήλωσε, την ξύπνησε σαν άνθρωπο αλλά πρωτίστως και ως εκπαιδευτικό. Δήλωσε πως ένιωθε πλέον πολύ πιο δυνατή και ευαισθητοποιημένη απέναντι στη διαφορετικότητα που θα μπορούσε να αντιμετωπίσει μία εκπαιδευτικός μέσα στο μαθητικό δυναμικό της. Πως από εκεί και πέρα θα μπορούσε να ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες κάθε παιδιού που θα πρόεκυπταν από το διαφορετικό πολιτισμό και τα βιώματά του, να μπει στη θέση του και να το βοηθήσει να γνωρίσει πώς είναι το σωστό να διαχειρίζεται διάφορες καταστάσεις ακόμη και αν η οικογένεια το ωθεί προς την αντίθετη κατεύθυνση και πως αυτός στην ουσία είναι και ο ρόλος του δασκάλου. Τα συναισθήματα που δήλωσε πως ένιωθε ήταν πλήρωση που πρόσφερε και χαρά και ικανοποίηση για το αποτέλεσμα. Μία άλλη συνεντευξιαζόμενη δήλωσε πως ήταν μία μεγάλη και δυνατή εμπειρία, αφού ένιωσε πως έμαθε η ίδια πολλά για τον πολιτισμό των ανθρώπων αυτών και θαύμασε το πόσο περισσότερο ανεξάρτητα ήταν τα παιδιά που προέρχονταν από τον πολιτισμό των χωρών της Μέσης Ανατολής. Θα το ξαναέκανε να απασχοληθεί σε παρόμοια θέση, αλλά που θα περιελάμβανε το δημιουργικό κομμάτι και όχι τόσο το εκπαιδευτικό, γιατί θεωρούσε πως δεν είχε τα ακαδημαϊκά προσόντα για να ανταποκριθεί στη θέση αυτή με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, αλλά και ότι δεν θα την έπαιρναν ξανά για τον ίδιο λόγο (προηγουμένως άλλωστε δήλωσε πως θεωρούσε τη μετακίνηση της ίδιας και μιας ακόμη πληροφορήτριας στη θέση αυτή αποτέλεσμα της έλλειψης καταλληλότερου προσωπικού στην οργάνωση). Η ίδια πληροφορήτρια δήλωσε πως θα σύστηνε την εμπειρία και σε άλλους γιατί το θεωρούσε πολύ καλό για όλους, ωστόσο αν και θα

μπορούσε να διεκδικήσει ξανά μια θέση στη διάδοχη ΜΚΟ (που ανέλαβε στη θέση της “Save the Children” της οποίας το πρόγραμμα διακόπηκε εκτάκτως λόγω χρηματοδότησης), δεν το έκανε γιατί επιθυμούσε πρώτα την αναζήτηση εργασίας στο δικό της τομέα σπουδών. Τέλος, δήλωσε πως με την ολοκλήρωση της σύμβασής της ένιωθε και μία ανακούφιση καθώς ένιωθε πώς λόγω της έντονης συναισθηματικότητάς της είχε αρχίσει να δένεται έντονα με τα παιδιά. Η τρίτη από τις συνεντευξιαζόμενες δήλωσε κι εκείνη λυπημένη, γιατί όχι δέθηκε αλλά θα ήθελε να μπορεί να βλέπει τους μαθητές και τις μαθήτριές της, όπως η ίδια είπε. Ένιωθε ικανοποιημένη που κατάφερε να αντέξει στις πιεστικές συνθήκες αλλά και να ανταποκριθεί αποτελεσματικά ως εκπαιδύτρια, παρά τη μη σχετικότητα του πτυχίου της με το αντικείμενο. Αυτό μάλιστα το θεώρησε μεγάλη πρόκληση για την οποία ένιωθε ικανοποιημένη ως προς το πώς τη διαχειρίστηκε. Ένιωθε πως και η ίδια έμαθε πράγματα για τον πολιτισμό των παιδιών- προσφύγων και ότι μετά από την εμπειρία αυτή θα ήθελε να απασχοληθεί εκ νέου στην ίδια θέση έστω και σε άλλο φορέα. Δήλωσε μάλιστα αδικημένη που δεν προσλήφθηκε από τη διάδοχη ΜΚΟ. Τόνισε τέλος, πως είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει πιο οργανωμένη προσπάθεια από το ΥΠ.Π.Ε.Θ. και ιδιαίτερα στην επιμόρφωση και στην εξασφάλιση μεταφραστών σε όλα τα άτομα που ασχολούνται με την άτυπη και τυπική εκπαίδευση των παιδιών- προσφύγων. Ο τέταρτος πληροφορητής που απασχολούταν χρόνια στο πλαίσιο δράσης των ΜΚΟ για ανθρωπιστικούς λόγους και που την περίοδο εκείνη απασχολούταν σε διοικητική θέση δήλωσε πως θα συνέχιζε να το κάνει, υπό τις ίδιες συνθήκες και πως τα συναισθήματα που του γεννήθηκαν με την εμπειρία αυτή ήταν φυσικά ένα αίσθημα επιτυχίας, το οποίο όμως, όπως δήλωσε, είναι μέρος της εργασίας στον τομέα ανθρωπιστικής προσφοράς. Ένιωθε όμως και ένα έντονο αίσθημα απογοήτευσης και ματαιώσης. Τόνισε πως το αίσθημα αυτό προερχόταν όχι από την ανταπόκριση του κόσμου, την οποία θεωρούσε γενναιόδωρη και φιλόξενη, αλλά από την ανταπόκριση των ελληνικών αρμόδιων αρχών και της κυβέρνησης. Συγκεκριμένα θεωρούσε πως κανένας τομέας αντιμετώπισης της προσφυγικής κρίσης δεν οργανώθηκε σωστά παρά το γεγονός πως θεωρούσε την κρίση μικρού μεγέθους λόγω του αριθμού των προσφύγων. Χαρακτηριστικά δήλωσε την κατάσταση στο Βαθύ Σάμου αδικαιολόγητη και ότι ακόμη και μετά από ένα τσουνάμι οι άνθρωποι που πλήττονται δε ζουν κάτω από τέτοιες συνθήκες. Ήταν, όπως ο ίδιος δήλωσε, πολύ επικριτικός απέναντι στις ελληνικές αρχές, γιατί δε μπορούσε να εξηγήσει το πώς χρησιμοποιήθηκε το ένα δισεκατομμύριο ευρώ που παραχώρησε τα δύο

τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση (στο εξής ΕΕ) στην Ελλάδα για την πρώτη υποδοχή, την τροφή και την υγεία των προσφύγων. Έβλεπε ότι η ελληνική κυβέρνηση ανέπτυξε πάντα μία ρητορική κατηγορίας της ΕΕ και των ΜΚΟ, τις οποίες θεωρούσε φυσικά και ο ίδιος υπεύθυνες για κάποια θέματα, αλλά οι οποίες όμως χαρακτηρίζονταν από πλήρη διαφάνεια ως προς τον τρόπο διαχείρισης των χρημάτων τους. Μάλιστα είπε πως ζητούσε και από τις ελληνικές αρχές διαύγεια και διαφάνεια ως προς τον τρόπο που χρησιμοποιούνταν τα χρήματα που προέρχονταν από την Ευρώπη. Ο δεύτερος λόγος που του προκαλούσε απογοήτευση ήταν το γεγονός πως η χρηματοδότηση της «Save the Children» διακόπηκε σε μια περίοδο που το ποσοστό των παιδιών- προσφύγων αυξήθηκε από το 13% στο 30% κι επομένως είχαν προκύψει ακόμη μεγαλύτερες ανάγκες για τα παιδιά στο νησί.

Εργαζόμενη σε ΜΚΟ πριν την ίδρυση της θέσης ΣΕΠ:

Η συγκεκριμένη πληροφορήτρια, όπως έχει ήδη αναφερθεί, παραιτήθηκε πριν τη λήξη της σύμβασης της διότι ένιωθε μεγάλη απογοήτευση. Θεωρούσε πως η θέση απασχόλησης της δεν ανταποκρινόταν στην περιγραφή που της δόθηκε πριν την πρόσληψή της. Εκείνο το οποίο την απογοήτευε κυρίως ήταν πως ένιωθε πως δεν πρόσφερε σε τίποτα. Δήλωσε πως θα δεχόταν και πάλι να αναλάβει αντίστοιχη θέση αρκεί να μπορούσε τόσο ως άνθρωπος όσο και ως εκπαιδευτικός να προσφέρει πραγματικά, κάτι το οποίο θα μπορούσε να υλοποιηθεί κάτω από την κατάλληλη οργάνωση μιας ισχυρής συντονιστικής ομάδας που θα έθετε όρια τόσο στα ασυνόδευτα ανήλικα παιδιά- πρόσφυγες όσο και στους ίδιους τους εργαζόμενους.

Εργαζόμενοι ΟΑΕΔ:

Οι απόψεις των δύο πληροφορητριών σε σχέση με τα συναισθήματα που τους άφησε η όλη εμπειρία είχαν ένα κοινό σημείο αλλά κατά τα άλλα διέφεραν αρκετά. Συγκεκριμένα η μία εξ' αυτών ανέφερε ιδιαίτερα εμφατικά πως δε θα ξαναπασχολούταν στην ίδια θέση, εκτός εάν υπήρχε οργανωμένο πρόγραμμα, υποδομές και συγκεκριμένα καθήκοντα τα οποία θα έπρεπε να υλοποιεί ως εργαζόμενη. Τόνισε επίσης πως σημαντικό ρόλο σε μια τέτοια απόφαση θα έπαιζε και η εξασφάλιση μεγαλύτερου μισθού καθώς αυτός που παρεχόταν θεωρούσε πως ήταν ανεπαρκής γενικά, αλλά και ειδικά για τις δεδομένες συνθήκες εργασίας. Τέλος, θεωρούσε πως ως εκπαιδευτικός ένιωθε πλέον πολύ πιο έτοιμη να διδάξει σε μια τυπική τάξη δημόσιου σχολείου. Η δεύτερη συνεντευξιαζόμενη είχε πολύ θετικά

συναίσθημα για την εμπειρία που βίωσε κι αυτό προέκυπτε από την έντονη επιθυμία και προσπάθεια που έβλεπε από τη μεριά των παιδιών να είναι στην τάξη, να περνούν δημιουργικά το χρόνο τους, να μαθαίνουν και γενικά να χαίρονται και να ζουν κανονικά, κάτι που την εντυπωσίασε, γιατί περίμενε να δει μία εντελώς αντίθετη εικόνα με τα παιδιά να είναι θλιμμένα και προβληματισμένα λόγω των δύσκολων συνθηκών που βίωσαν και συνέχιζαν να αντιμετωπίζουν. Δήλωσε πως θα ήθελε πολύ να συνεχιζόταν το πρόγραμμα, ώστε να μπορούσαν να οργανωθούν καλύτερα και να εξασφαλίσουν μόνιμο χώρο για την οργάνωση σταθερού προγράμματος παροχής της εκπαίδευσης. Τα χρήματα δεν ήταν ένας παράγοντας που θα λειτουργούσε αποτρεπτικά για εκείνη.

Εθελοντές (Samos Volunteers):

Ο ένας εκ των τεσσάρων πληροφορητών, που απασχολήθηκε ως education coordinator δήλωσε πολύ ικανοποιημένος από όσα μπόρεσε ο φορέας του να επιτύχει παρά το γεγονός πως επρόκειτο για έναν εθελοντικό οργανισμό με πολύ περιορισμένες πηγές. Όπως είπε αισθανόταν πως έδωσε όλη την ενέργειά του σε τέτοιο βαθμό ώστε ένιωθε σωματικά και πνευματικά μη υγιής όταν έφυγε από το νησί. Τόνισε πως εκείνος για πρώτη φορά οργάνωσε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των «Samos Volunteers» και πως οι διάδοχοί του στη θέση αυτή το εξέλιξαν. Εκείνο όμως που επίσης τόνισε ήταν η έλλειψη εμπιστοσύνης στο ελληνικό Υπουργείο Παιδείας και τη UNHCR ότι θα κατέβαλλαν σοβαρές προσπάθειες βελτίωσης της παρεχόμενης εκπαίδευσης στη Σάμο και στην Ελλάδα γενικά. Εκείνο το οποίο είχε κρατήσει ως απογοητευτικό στο μυαλό του για την όλη εμπειρία ήταν η μεγάλη δυσκολία και καθυστέρηση που συναντά κάποιος όταν επιχειρεί αλλαγές σε επίπεδο δομής και οργάνωσης λόγω της γραφειοκρατίας που συναντά καθώς και η αντιμετώπιση της εκπαίδευσης στο νησί ως έναν παράγοντα χωρίς ιδιαίτερο νόημα από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς (οργανισμούς, καμιά φορά γονείς- πρόσφυγες, δημόσια σχολεία στη Σάμο), αφού το νησί θεωρούταν ως προσωρινός σταθμός στο ταξίδι των προσφύγων:

«I personally... I understand that the challenges are, are large. And it seems that everywhere on the ground level, every time you tried to make changes at an infrastructure level, like large changes, then you are met with an organization whose hands are tied by someone else, whose hands are tied by someone else. The... issue on Samos, what I got from it coming away is that... so for example I heard today that the kindergarten in the container, which was sent by “Save the Children” I think and approved by the Greek Ministry of Education, that it opened and there are eight children attending and

there are six teachers. That container arrived in Samos in the camp in the first weekend of September and they have had their first class this week, the first of March. [...]With regards to the overall management of the education on the island I left it very disappointed and not very hopeful for the future of the refugee children in the Greek system. And one thing that I most had on that is that...a huge interest of the provision of refugee services is that- education services- is that the island are always seen as a temporary stop on your journey. So the organizations will say... sometimes the parents of the children will say and I can assume that the local schools in Samos will say: “Oh, what is the point?”. You know we will do all of these, we will have children enrolled in the school and two weeks later, two months later they will be gone. And this is a huge issue. Regardless of how many times I have tried to explain, you know, people, families, vulnerable families, families with complicated cases, families on reunification programs, they can be in Samos up to six months. There is one family, who their article has been covered online, they are in Samos almost two years living in the camp. Almost two years. And those girls... I know that the girls are thirteen years old, maybe fourteen now, they have never ... they have never attended any type of the Greek Ministry of Education program.» (David, 26 ετών).

Σχετικά με το αν θα εμπλεκόταν και πάλι στο προσφυγικό ζήτημα κάτω από τις ίδιες συνθήκες, δήλωσε πως θα το ξανάκανε αλλά αυτή τη φορά θα εμπλεκόταν στο χώρο της εκπαίδευσης των νεαρών αγοριών και των νέων ανήλικων παιδιών, γιατί θεωρούσε πως οι οικογένειες και γενικά οι γυναίκες και τα παιδιά που θεσμικά θεωρούνταν ως ευάλωτες ομάδες δέχονταν την αντίστοιχη παροχή υπηρεσιών, εκείνη που όμως ήταν η λιγότερο ευνοημένη ήταν η δημογραφική ομάδα των νεαρών αγοριών και των ασυνόδευτων ανήλικων παιδιών. Έτσι, ενώ οι οικογένειες τοποθετούνταν σε σπίτια, γράφονταν σε σχολεία, συμμετείχαν σε εμβολιασμούς, οι τελευταίοι κατέληγαν να κοιμούνται στα πάρκα της Αθήνας και να εμπλέκονται σε διακίνηση ναρκωτικών και πορνεία.

Η άλλη πληροφορήτρια που επίσης απασχολήθηκε στους «Samos Volunteers» κατά κύριο λόγο ως education coordinator δήλωσε πως σίγουρα δε θα το μετάνιωνε ποτέ. Πως αντίθετα με τα περισσότερα άτομα της ηλικίας της που αγωνιούν για το αν έχουν κάνει σωστές επιλογές σε καριέρα, σπίτι, σύντροφο, εκείνη άφησε την οικονομική της σταθερότητα προκειμένου να γίνει εθελόντρια στη Σάμο μέχρι οι καταστάσεις να την ανάγκαζαν να φύγει, γνωρίζοντας μέσα της πως έκανε το σωστό και ότι ποτέ δε θα το μετάνιωνε, γιατί όπως η ίδια υποστήριξε τα χαμόγελα αυτών των ανθρώπων ήταν πολύ σημαντικά:

«I know I am doing the right thing, which really makes me paranoid free. A lot of people, in general a lot of young people, a lot of people on my age, you know, they worry a lot “Is this the right career path?”, “Is this house the right house?”, “Is this person the right person?” “Oh my God what if what if

what if...?”. I know I gave up financial stability, which I know it’s a lot, but I know I did the right thing a hundred percent. Like there is no (το λέει πολύ εμφατικά) way I will ever look back to this and think “Oh fuck that was a mistake!”. It’s never going to happen. So that really makes the season easy for me. Because it’s hard work even psychologically. There are a lot of very difficult cases and having a center like this... you are not just, you know, distributing and not talking to them like “Oh this is your tea, or dessert or this is your jumper...”. And... You get to know them. And lot of them have a lot of psychological like... it’s.. it’s very... it’s very intense. But you see the difference. Especially there are a lot of unaccompanied minors living in the camp in horrible conditions and sometimes it goes that... a lot of them are... They are always in a bad place. If you live in that camp and if you come with the journey they came, you cannot be ok (Γελάει θέλοντας να δείξει την εμφατικότητα των όσων λέει). You have mental issues. You do. But a lot of them were self-harming, they talked about suicide and saw an end, when you see them playing guitar or when you see them like smiling, you know that it’s because they... they have some... something to do that is not just staying in the camp all day and it’s nothing compared to that we should do for them. But this is... I... you see the difference every day. You see the smiles every day and ya, that’s why I am here. It’s... It’s really a know brainer. There is no way I say “Oh I made a mistake I am to Samos.” And Samos is beautiful, it’s a lovely place to live. I love it. Even now that is winter.» (Jolanda, 31 ετών).

Σχετικά με το αν θα αναλάμβανε και πάλι την ίδια θέση υπό τις ίδιες συνθήκες, είπε πως θα το ξανάκανε ακόμη και χωρίς πληρωμή, αν και θα ήταν καλύτερα εάν μπορούσε να είχε μία αμοιβή την επόμενη φορά, χωρίς ωστόσο να το θεωρούσε πρόβλημα. Μάλιστα σημείωσε πως έμαθε περισσότερα από όσα εκείνη προσέφερε και ότι θα της φαινόταν πολύ δύσκολο να επιστρέψει πίσω στην κανονική ζωή όταν η δική της συμμετοχή αναγκαστικά θα τελείωνε, κάτι που είχε ήδη δοκιμάσει μια φορά και δεν της ήταν εύκολο.

Η τρίτη πληροφορήτρια εκείνο το οποίο δήλωσε πως είχε κρατήσει από την όλη εμπειρία ήταν πως θεωρούσε τον εαυτό της αλαζόνα που νόμιζε πως θα άλλαζε τα πράγματα βελτιώνοντας τη ζωή των προσφύγων όσο της αναλογούσε. Στην πραγματικότητα, όπως υποστήριξε, η εμπειρία αυτή ήταν πολύ σημαντική για να κατανοήσει η ίδια την κατάσταση από κοντά, να μάθει πράγματα από την κατάσταση την ίδια αλλά και τους πρόσφυγες, ήταν δηλαδή μια προσωπική εξέλιξη παρά μια πραγματική συνεισφορά στο προσφυγικό ζήτημα. Σχετικά με το αν θα συμμετείχε ξανά ως εκπαιδύτρια και υπό τις ίδιες συνθήκες, δήλωσε πως θα το ξαναέκανε, αφού πρώτα αποκτούσε γνώσεις σφαιρικές σχετικά με την πολιτική αλλά και την επιστημονική γνώση που θα μπορούσαν να στηρίξουν μια αποτελεσματικότερη συνεισφορά της. Εκείνο που τόνισε τέλος ήταν πώς, ενώ δεν είχε βρεθεί σε άλλα νησιά όπου υπήρχαν Κέντρα Υποδοχής, είχε όμως ακούσει πως στη Σάμο

λειτουργούσε ένα υποστηρικτικό δίκτυο από διαφορετικές ΜΚΟ που λειτουργούσε πολύ καλά προσπαθώντας να βοηθήσει και να αλλάξει τις ζωές των προσφύγων.

Ο τελευταίος πληροφορητής, όντας και ο ίδιος πρόσφυγας, δήλωσε πως μέσα στις πολλές αλλαγές που υπέστη η ζωή του ήταν και αυτή που του δόθηκε με τη δυνατότητα να κάνει δραστηριότητες με τα παιδιά, τα οποία για μια φορά ακόμη τόνισε πως αγαπούσε, ενώ είπε πως ήξερε πλέον πώς να τα κάνει να χαμογελούν. Δήλωσε, τέλος, πως αν μπορούσε να το επαναλάβει και στο μέλλον θα το έκανε με χαρά και ακόμη περισσότερο αν μπορούσε να δουλέψει ως δάσκαλος.

3.6. Μορφή και οργάνωση της άτυπης εκπαίδευσης

Η άτυπη εκπαίδευση για τη σχολική χρονιά 2016- 2017 στη Σάμο οργανώθηκε κατά κύριο λόγο από τους φορείς του Τρίτου Τομέα, τα προγράμματα των οποίων εγκρίνονταν από το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (στο εξής ΙΕΠ). Περιελάμβανε μαθήματα τα οποία υλοποιούνταν εντός του Κέντρου Υποδοχής, στους χώρους που είχαν νοικιάσει κάποιοι φορείς για να στεγαστούν ως οργανώσεις εκτός του Κέντρου (που μπορεί να ήταν γραφεία ή και χώροι ξενοδοχείων που μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για το σκοπό αυτό), στους ξενώνες φιλοξενίας των ασυνόδευτων ανηλίκων, όπου τα παιδιά αυτά διέμεναν κιόλας, καθώς και σε υπαίθριους χώρους. Κάθε οργάνωση αναλάμβανε έναν αριθμό παιδιών, ενώ γινόταν και διαχωρισμός για το ποιες οργανώσεις θα αναλάμβαναν την εκπαίδευση των παιδιών που διαμένουν εντός του Κέντρου και ποιες εκείνων που ανήκουν σε ευάλωτες οικογένειες και διαμένουν σε διαμερίσματα εκτός του Κέντρου. Ο διαχωρισμός εντός της κάθε ΜΚΟ δεν ακολουθούσε αυστηρούς κανόνες, τουλάχιστον στο πρώτο τρίμηνο που κάθε εμπυχώτρια δρούσε πιο ελεύθερα χωρίς κάποιο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Στη συνέχεια όμως διαχωρίστηκαν ηλικιακές ομάδες παιδιών και καθεμία ανέλαβε κάποια από αυτές. Κατά κύριο λόγο την εκπαίδευση των παιδιών είχε αναλάβει η «Save the Children». Υπήρχαν ωστόσο και άλλες οργανώσεις με τη σημαντικότερη σε προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης τη «Samos Volunteers». Κάποιες άλλες από αυτές που συνεισέφεραν ήταν η «ΜΕΤΑδραση», η «PRAKSIS», η «MSF», η «med.in», ο «Ερυθρός Σταυρός». Κάποιες από τις προαναφερθείσες λειτούργησαν με προσωπικό που ενισχυόταν από τη συμμετοχή των εθελοντών (κυρίως από τους «Samos Volunteers»), αλλά και κάποιων από τους εκπαιδευτικούς που προσλήφθηκαν μέσω του ΟΑΕΔ, οι οποίοι μόνο με αυτό τον τρόπο για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορούσαν να εργαστούν στον τομέα της παροχής άτυπης

εκπαίδευσης. Το πλάνο προγραμματισμού καθώς και οι συμβάσεις των ίδιων των εργαζομένων ανανεώνονταν κάθε δύο μήνες τουλάχιστον στη «Save the Children» που φαίνεται να είχε ένα ηγετικό ρόλο μεταξύ των ΜΚΟ, στον τομέα αυτό τουλάχιστον. Ο βραχύχρονος όμως ορίζοντας σήμαινε και την τμηματική αλλά και ρευστή για το χρόνο συνολικής διάρκειάς της χρηματοδότησή της. Ήταν εκείνη που μαζί με τη UNHCR χρηματοδοτούσαν ή κάποιες φορές στήριζαν άλλες οργανώσεις με υλικά, επιμόρφωση, προσωπικό, αλλά και που αποτελούσαν έναν από τους βασικότερους συνεργάτες της ΣΕΠ.

Η άτυπη εκπαίδευση που παρασχέθηκε με τη μορφή αυτή περιελάμβανε την εκμάθηση της Ελληνικής Γλώσσας, της Αγγλικής Γλώσσας και Μαθηματικών ενώ το πρόγραμμα κάθε ΜΚΟ περιελάμβανε και δραστηριότητες δημιουργικής έκφρασης τόσο μέσω εργαστηρίων χειροτεχνίας ή απλής ζωγραφικής όσο και μέσα από αθλητικές δραστηριότητες και παιχνίδια. Στη «Save the Children» δούλευαν με τα βιβλία «Μαργαρίτα» για τα ελληνικά και με τα «English for starters» για τα αγγλικά. Τα μεγαλύτερα παιδιά διδάσκονταν επίσης Ιστορία, Γεωγραφία και Πληροφορική. Η επικοινωνία γινόταν μέσω της αγγλικής γλώσσας, μεταφραστών, αλλά και της «γλώσσας του σώματος». Υλοποιούνταν επίσης από κάθε φορέα χωριστά προγράμματα που αφορούσαν ευρύτερα σημαντικά θέματα της καθημερινότητας, όπως θέματα υγιεινής και κοινωνικής συμπεριφοράς, τα οποία στηρίζονταν στο ευρωπαϊκό πρότυπο ζωής. Διοργανώνονταν επίσης κοινές δράσεις μεταξύ κάποιων ή όλων αυτών των φορέων κυρίως με προτροπή της ΣΕΠ. Στόχο είχαν την προσπάθεια δημιουργικής επαφής και επικοινωνίας των προσφύγων με την τοπική κοινωνία μέσα από δραστηριότητες με συμβολικό χαρακτήρα, που πάντρευαν στοιχεία των δύο πολιτισμών ή και με την ίδια την επαφή των παιδιών- προσφύγων με την ελληνική ιστορία, γεωγραφία, λογοτεχνία μέσω της επίσκεψης σημαντικών δημόσιων χώρων της τοπικής κοινωνίας με συμβολή στην εκπαίδευση γενικά και υλοποίησης δράσεων σε αυτούς:

« [...] Μετά τα πιο μεγάλα παιδιά έκαναν Γεωγραφία, Ιστορία, τους άρεσε αυτό πάρα πολύ. Κι εκεί επικεντρώσαμε την προσοχή τους όταν πήγαμε στο μουσείο και στο... και στο... αρχείο (ιστορικό) και στη βιβλιοθήκη, στην Ιστορία και στη Γεωγραφία. Τους άρεσε πολύ. Να ξέρουν πού βρίσκονται τα παιδάκια. Κι επίσης υπήρχε πάρα πολύ... πάρα πολλές δημιουργικές απα... δημιουργική απασχόληση. Και σε αυτό εστίαζαν πάρα πολύ, ναι. [...] Όποτε ήταν καλός ο καιρός, στρώναμε ένα μουσαμά και κάναμε ζωγραφιές με τα παιδάκια, πηγαίναμε και τα παίρναμε από τα κοντέινερ. Κι επίσης κάναμε ένα πάρτι το... τις Απόκριες και τα χρήματα τα πρόσφερε η μητέρα, μια Ελληνίδα συνταξιούχος

εκπαιδευτικός, που η κόρη της δούλευε, ήταν ψυχολόγος εντός του Κέντρου Υποδοχής και μας πρόσφερε λεφτά και με αυτά πήραμε ένα σωρό υλικά για να κάνουμε μάσκες για τις Απόκριες και πήραμε και μπογιές και ό,τι άλλο χρειαζόμασταν. Πήραμε και ένα μαγνητόφωνο και κάναμε ένα πάρτι που το χάρηκαν τα παιδιά πάρα πολύ. Κι επίσης αυτό που λένε ότι «να δεν έχουν τη δική μας κουλτούρα και δεν ξέρουν τι είναι Απόκριες» και όμως και οι γονείς ήταν πάρα πολύ θετικοί και τα παιδιά ανταποκρίθηκαν και χορέψαμε... Το οργανώσαμε με... Το οργάνωσα μαζί με τις κοπέλες του ΟΑΕΔ και καλέσαμε τις εκπαιδευτικούς των οργανώσεων με τα παιδάκια τους. Κι επίσης μία άλλη δράση ήταν το πέταγμα του χαρταετού συγχρόνως στη Σάμο, στη Μυτιλήνη και στη Χίο με την... με δύο... με τις δύο άλλες Συντονίστριες Εκπαίδευσης εκεί και πετάξαμε το χαρταετό την ίδια ώρα. Τον κατασκεύασε ένας Αφγανός διερμηνέας, γιατί αυτό ανήκει και στην κουλτούρα τους πάρα πολύ, η κατασκευή του χαρταετού. Αυτό... δηλαδή με πάρα πολύ απλά υλικά και μέσα σε είκοσι λεπτά τον κατασκεύασε και μετά τον πετάξαμε και πήγαμε με τα παιδάκια και το χάρηκαμε. Αυτό. Και ενώσαμε δηλαδή, ήταν μία συμβολική πράξη, δηλαδή το Βόρειο Αιγαίο ενώθηκε μέσα από αυτή την πράξη. Ωραία.] (Δέσποινα, 53 ετών).

Πέρα όμως από τα μαθησιακά αντικείμενα τα προγράμματα των φορέων αυτών περιελάμβαναν συνήθως και την εκμάθηση βασικών κανόνων συμπεριφοράς και λειτουργίας σε ένα σχολικό περιβάλλον, καθώς πολλά από τα παιδιά αυτά είτε είχαν χρόνια να φοιτήσουν σε κάποια εκπαιδευτική μονάδα είτε δεν είχαν πάει ποτέ σχολείο. Ακόμη υπήρχε προσπάθεια ανάπτυξης κι άλλων βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως φαίνεται από έναν σύντομο οδηγό που δινόταν στους νέους εθελοντές της οργάνωσης «Samos Volunteers». Συγκεκριμένα ο οδηγός αυτός μιλούσε για την ανάπτυξη δεξιοτήτων όπως: δημιουργικότητα, καλώς νοούμενη περιέργεια, αυτοπεποίθηση, ανεκτικότητα, σεβασμό, ενσυναίσθηση, συνεργασία αλλά και ανεξαρτησία, αφοσίωση και συνέπεια σε αυτό που έκαναν. Άλλωστε η αξία των δεξιοτήτων αυτών αναφέρθηκε και παραπάνω στο απόσπασμα που δίδεται από τη συνέντευξη ενός από τους δύο education coordinators.

Όλα τα παραπάνω διδακτικά αντικείμενα και δραστηριότητες οργάνωνταν από τον κάθε φορέα χωριστά και για την εφαρμογή τους ακολουθούσαν μία ιεραρχική διαδικασία. Προτού αναφερθεί η διαδικασία αυτή αξίζει να σημειωθεί ότι η «Save the Children», που ήταν ΜΚΟ, σε σχέση με τη «Samos Volunteers», που ήταν εθελοντική οργάνωση, λειτουργούσε όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που ακολουθούσε περισσότερο σαν επιχείρηση. Η πορεία δηλαδή λήψης αποφάσεων και εφαρμογής τους καθώς και οι δίοδοι επικοινωνίας ακολουθούσαν πιο κάθετη πορεία σε γενικές γραμμές (μετά το πρώτο τρίμηνο που υπήρχε πλέον επιτηρητής του προγράμματος). Η δεύτερη οργάνωση, λόγω της εθελοντικής της φύσης ακολουθούσε

πολλές φορές οριζόντια πορεία λήψης αποφάσεων και επικοινωνίας. Ωστόσο και στις δύο υπήρχε μια κοινή διαδικασία που ακολουθούνταν σε γενικές γραμμές. Συγκεκριμένα, κάθε φορά που έπρεπε να οργανωθεί το πρόγραμμα της εβδομάδας οι εμπυχωτές- εκπαιδευτές συναντιόντουσαν με τον education coordinator και διατύπωναν ιδέες και προτάσεις για τη θεματολογία, για τον τρόπο διδασκαλίας των μαθησιακών αντικειμένων και υλοποίησης των δραστηριοτήτων, για τυχόν ανάγκες ή προβλήματα που προέκυπταν και τον τρόπο διαχείρισής τους. Τον τελικό λόγο για την υλοποίηση όλων των παραπάνω είχε ο education coordinator, ο οποίος έβγαζε το τελικό πρόγραμμα. Στην περίπτωση των «Samos Volunteers» στη συνάντηση αυτή δηλωνόταν και η δυνατότητα ή τυχόν αδυναμία κάποιου να υλοποιήσει μια δραστηριότητα ή και η επιθυμία κάποιου να την αναλάβει εκείνος. Στην περίπτωση των εργαζομένων του ΟΑΕΔ, όπου υπήρχε δυνατότητα μέσα στη χρονιά να εφαρμόσουν κάποιο δικό τους πρόγραμμα, και όχι να αποτελέσουν μέρος του προσωπικού άλλων ΜΚΟ που λειτουργούσε υποστηρικτικά προς αυτές, οργάνωναν ένα πρόγραμμα αυτόνομο ο καθένας και με βάση την ηλικιακή ομάδα την οποία από κοινού είχαν αποφασίσει πως θα πάρει κάθε εκπαιδευτικός. Για ένα μικρό χρονικό διάστημα που μπόρεσε να πραγματοποιηθεί αυτό είχαν τη στήριξη και καθοδήγηση και της ΣΕΠ στο βαθμό που αυτό ήταν δυνατόν. Πρέπει να σημειωθεί εδώ πως σύμφωνα με τις πληροφορίες και την επιβεβαίωση της ΣΕΠ κάποιοι από τους εργαζόμενους αυτούς, λόγω της έλλειψης οργάνωσης και της αδυναμίας προσαρμογής στις συνθήκες του camp από ιδεολογία ή από έλλειψη φορέα επόπτευσης και καθοδήγησης, δε λάμβαναν μέρος σχεδόν σε καμία προσπάθεια οργάνωσης και υλοποίησης του εγχειρήματος. Όλοι οι education coordinators από όλους τους φορείς πραγματοποιούσαν κάποιες συνεδριάσεις υπό την προεδρεία της UNCHR αρχικά και στη συνέχεια και της ΣΕΠ κάθε δεκαπέντε μέρες περίπου, όπου παρουσίαζαν εν συντομία τη δουλειά που είχαν κάνει και συζητούσαν τυχόν θέματα που αφορούσαν όλους τους εμπλεκόμενους ή που απασχολούσαν τους ίδιους ή την οργάνωση τους. Αυτή η ομάδα αποτελούσε το education group της Σάμου και οι συνεδρίες αυτές ορίζονταν από όλους ως meetings. Στην περίπτωση των εργαζομένων του ΟΑΕΔ η εκπροσώπηση γινόταν από δύο κάθε φορά εκπαιδευτικούς, τους οποίους όριζε όλη η ομάδα. Στις συναντήσεις αυτές η ΣΕΠ είχε περισσότερο συντονιστικό ρόλο για την ομαλή διεξαγωγή τους και συμβουλευτικό όπου χρειαζόταν, συμμετέχοντας ως ισότιμο μέλος που κατέγραφε και μετέφερε αμφίδρομα πληροφορίες και παρατηρήσεις μεταξύ των οργανώσεων και του

ΥΠ.Π.Ε.Θ, όπου έκρινε ή της ζητούνταν κάτι αντίστοιχο, βοηθώντας επίσης πολλές φορές και λειτουργώντας υποστηρικτικά. Μέσα από τις συναντήσεις αυτές μπορούσε και η ίδια, σύμφωνα με τα λεγόμενα της, να συλλέξει τις πληροφορίες που τις ήταν αναγκαίες σε επίπεδο καταστάσεων και ανθρώπων, ώστε να μπορέσει να εφαρμόσει τόσο τον ηγετικό όσο και το διοικητικό χαρακτήρα της θέσης της. Πρέπει να αναφερθεί στο σημείο αυτό πως προέκυψε από τις συνεντεύξεις των δύο ΣΕΠ η γνώση πως το δικαίωμα τους στον έλεγχο των ΜΚΟ περιοριζόταν στη δράση τους εντός του Κέντρου Υποδοχής και πως η πρόσβαση και ο συμβουλευτικός τους ρόλος στα προγράμματα που οι οργανώσεις εφαρμόζαν στα δικά τους κέντρα ήταν καθαρά στην επιθυμία των οργανώσεων να το επιτρέψουν και στην επιθυμία και τους χειρισμούς των ίδιων των ΣΕΠ ώστε να το επιτύχουν.

Αξίζει να σημειωθεί τέλος, ότι εκτός κάποιων επιμορφωτικών σεμιναρίων που υλοποίησε η «Save the Children» στην έναρξη της σχολικής χρονιάς για τους εργαζόμενούς της, δεν υπήρξε κατάλληλη επιμόρφωση από κανέναν φορέα ούτε από το Υπουργείο Παιδείας στους απασχολούμενους στην άτυπη εκπαίδευση.

3.7. Συνεργασία μεταξύ των φορέων παροχής άτυπης εκπαίδευσης

Όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, αυτή εμφανίζεται από τα λεγόμενα όλων των πληροφορητών να ήταν καλή σε τυπικό επίπεδο. Όχι όμως ουσιαστική για την αντιμετώπιση των ζητημάτων, όπως προκύπτει από τα σχόλια κάποιων εξ αυτών:

«Ε κοίτα γενικότερα στις ΜΚΟ θέλουν να φαίνεται και η συνεργασία με άλλους φορείς, οπότε κάνουν τα πάντα να το επιδιώξουν αυτό πράγμα, γιατί φαίνεται και καλή εικόνα προς τα έξω. Παρόλα αυτά όμως εγώ πιστεύω ότι... όχι εγώ... το πόρισμα που βγάσαμε με τα κορίτσια ήταν ότι δεν είναι τελικά τόσο καλό. [...] Απλά γενικότερα θέλουν να φαίνεται η συνεργασία. [...] Γιατί ας πούμε τώρα εμείς κάνουμε συνεργασία με το «PRAKSIS», για το λόγο ότι χρηματοδοτούνται αυτά τα προγράμματα από έξω, είναι καλό αυτό, διότι τώρα ας πούμε εμείς που φύγαμε από την «Save the Children» το παραχωρήσαμε στο «PRAKSIS», οπότε επειδή όλα αυτά είναι... αλλάζουν, δεν είναι σταθερά, είναι καλό να υπάρχει συνεργασία.» (Άννα, 26 ετών).

«Εντάξει μπορεί να υπάρχει κάποιος ανταγωνισμός. Εμάς μας βοήθησε το γεγονός ότι υπήρχαν (οι ΜΚΟ), γιατί είχαν τη δυνατότητα να μας παρέχουν κάποια περισσότερα πράγματα, αλλά θεωρώ ότι θα μπορούσαν να έχουν συνεργαστεί πιο αρμονικά, ώστε να βγάλουν όλοι μαζί ένα αποτέλεσμα που δεν είχαν τέτοια διάθεση φυσικά. Ο καθένας ήθελε να κάνει το δικό του πρόγραμμα.» (Γιώτα, 27 ετών).

Μάλιστα όλοι επιβεβαίωσαν πως οι φορείς συνεργάζονταν μεταξύ τους μόνο για την υλοποίηση κάποιας δράσης μεμονωμένης που δεν εντασσόταν στο πλαίσιο κάποιου ευρύτερου προγράμματος και συνήθως υπό την προτροπή της ΣΕΠ. Όπως διαπιστώθηκε από τις ίδιες τις ΣΕΠ αλλά και μία από τις πληροφορήτριες του ΟΑΕΔ, οι σχέσεις φαίνεται να ήταν αρχικά τουλάχιστον ανταγωνιστικές. Με τον όρο ανταγωνιστικές εξηγήθηκε η τάση τους να μην παρουσιάζουν με ευκολία στις κοινές συναντήσεις προβλήματα ή προβληματισμούς που αντιμετώπιζαν προσπαθώντας να τα αντιμετωπίσουν μόνες τους στα πλαίσια λειτουργίας του δικού τους οργανισμού πανελλαδικά:

«Πολλές φορές ήταν ανταγωνιστικοί (οι οργανώσεις) και μεταξύ τους οπότε μέσα από μένα αναπτύχθηκε αυτό το πράγμα χωρίς να το περιμένω και εγώ. Ήταν και για μένα μια ωραία έκπληξη. Δηλαδή μου λέγανε μετά τις ανησυχίες τους και έτσι προσπαθούσα, όσο με έπαιρνε βέβαια, για να ομαλοποιήσω κάποιες καταστάσεις. Και εκεί μέσα από αυτά τα working group μετά και έχοντας διαφάνεια, αυτό το πράγμα βοηθάει πάρα πολύ μετά στην ομαλοποίηση των σχέσεων μεταξύ τους, να μην υπάρχει προκατάληψη, να μην υπάρχει καχυποψία.» (Δέσποινα, 53 ετών).

«Ίσως οι... ας πούμε... και πάλι θα διαφοροποιήσω λίγο τους «Samos Volunteers» με τις άλλες ομάδες, που ίσως να μη θέλουνε οι άλλες να είναι τόσο ανοιχτές όσον αφορά τις αδυναμίες τους, δηλαδή τα προβλήματα τους. Γιατί σκέφτομαι ότι αυτός που το κάνει κατεξοχήν είναι η Τζούλια με το Νικολό που είναι από τους «Samos Volunteers». Οι άλλοι έχουνε μεν θέματα αλλά λίγο τα... Τα στρογγυλεύουνε;... Τα μοιράζονται αλλά θέλω να πω... [...] Ναι, νομίζω τώρα που το λες. Δεν το σκέφτηκα, αλλά τώρα που το συζητάμε...» (Μαρίνα, 47 ετών).

Ωστόσο κάτι τέτοιο δε φαίνεται να ίσχυε στην περίπτωση των εθελοντών της «Samos Volunteers». Παρόλα αυτά, όπως προαναφέρθηκε, και η «Save the Children» φαίνεται πως χρηματοδοτούσε ή υποστήριζε και άλλες ΜΚΟ σε συνεργασία με τη UNHCR. Ακόμη όμως και στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με τα λεγόμενα ενός εκ των πληροφορητών που είχε επιτελέσει ως education coordinator, η υποχρέωση που είχε η «Save the Children» να ακολουθεί αυστηρά την πορεία που είχε χαράξει με βάση τις αρχές της οργάνωσης και να πρέπει να δικαιολογεί κάθε απόφασή της, της στερούσε αρκετά από τη δυνατότητα να φανεί ευέλικτη σε κάποιες περιστάσεις, στις οποίες παρουσιαζόταν αναγκαία μια τέτοια αντιμετώπιση προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι:

«We always worked well alongside... For example before we moved to the Alfa Center we shared a building, again opposite the fire station, with “Save the Children”. And the issue with... organizations such “Save the Children” and UNHCR... they are very eurocratic organizations and if... their largest concern is often like child protection issues and safety and... they are not really emergency education

responders. And a lot of what we were doing was... was this, was a superinformal education. So an example is our teachers are not qualified teachers. Sometimes they are, if we are lucky, but sometimes they are just volunteers who speak English. So we get them to teach English. And this or the curriculum that they are using is a curriculum that I would use in Dublin added with different resources that we found online. Whereas "Save the Children" they are countable to bring huge donors... for what curriculum they are using, what teachers they are using and ultimately they would spend a lot of time trying to get something perfect and they are not being able to facilitate it. Another example is like teachers for them. They would have to pay their teachers, because they are...they are a registered NGO, so they don't have volunteer teachers. Their challenges are very different. Another example would be... we converted a classroom... it was like an... an upstairs storage part with a spiral staircase leading to it and then we built our room-classrooms there and they wouldn't permit the children to use the staircase because it's dangerous or the classrooms because it's dangerous and for health and safety reason. Which in a Greek school or an Irish school it's probably understandable. But given the context of the crisis in the camp, is it better for the children to go to a classroom which maybe is eighty five percent safe as opposed to one hundred or better for them to not go to that classroom at all? So this is some of the difficulties we had working with those types of organizations. [...]And "Save the Children" used to send some staff there to help with kids' activities. Eventually they thought it unsafe, so they stopped providing activities there. But the kids were playing there anyway. So, with this sense, because we were a volunteer organization we could go there and say: "Well, if the kids are going to play there anyway, let's provide some type of structure and safety and meaning to the activities and often nobody got injured on our watch.» (David, 26 ετών).

Από την άλλη πλευρά μέσα από τα παρακάτω αποσπάσματα δύο εκ των πληροφορητριών που εργάζονταν στη «Save the Children», οι «Samos Volunteers» εμφανίζονταν ως περισσότερο ευέλικτοι, που όμως δεν είχε να κάνει μόνο με θετικό στοιχείο της οργάνωσής τους, αλλά και με την αρνητικά υπονοούμενη ελευθερία που εθεωρείτο πως είχαν, λόγω του γεγονότος πως η προσφορά τους ήταν εθελοντική και ήταν πολλοί διαφορετικοί άνθρωποι που στο νησί της Σάμου δημιούργησαν μια πρωτοβουλία, δεν ήταν μια οργανωμένη ΜΚΟ:

«Ναι κοινές δράσεις.. Μμ ναι, κοινές δράσεις κάναμε, αλλά δεν είναι ό,τι καλύτερο, δεν υπάρχει τέλεια επικοινωνία, μπορείς ας πούμε αν πεις δέκα η ώρα και να γίνει μια, μπορεί... διαφορετικές νοοτροπίες και οι εθελοντές ήταν... για το λόγο ότι είναι όλοι διαφορετικοί άνθρωποι, δεν ξέρεις... Ας πούμε εμείς σε κάθε οργάνωση δουλεύει ο καθένας, είμαστε από την ομπρέλα της «Save the Children». [...]Το βλέπουν διαφορετικά, είναι πιο χύμα, πιο... να τα κάνουμε όλα... ή ας πούμε εμείς λέγαμε είμαστε φουλ δεν μπορούμε να γράψουμε άλλα παιδιά, οι εθελοντές όχι. Με το έτσι θέλω βάλτε και αυτόν, βάλτε και αυτόν. Αυτοί θα παίρνανε τα παιδιά αυτά, διότι δεν βάζουν όρια. Εμείς όμως που είμαστε κάτω από την ομπρέλα αυτή βάζουμε όρια και λέμε ας πούμε ότι δεν μας βγαίνει να γράψουμε και άλλα παιδιά.» (Αννα, 26 ετών).

«Σύμπραξη δεν υπήρχε, απλώς φιλοξενούμασταν μέσα στο ίδιο κτήριο μέσα από συμφωνία που είχε γίνει να βοηθήσει η Save τους Volunteers που ερχόντουσαν οι ίδιοι και έφυγαν γιατί δημιουργούσαν κάποια προβλήματα, οι Volunteers οι εθελοντές στους Save. Οπότε όχι δεν υπήρχε κάποια σύμπραξη.» (Ελευθερία, 27 ετών).

Σε ένα σημείο της συνέντευξής του ο πρώτος πληροφορητής τόνισε πως το πρόβλημα της διαφοροποίησης μεταξύ εθελοντικών και μη οργανώσεων (κυβερνητικών και μη) ήταν το γεγονός πως καλούνται να διαχειριστούν διαφορετικής φύσεως προβλήματα. Έτσι εκτός από το αυστηρό πρωτόκολλο που ακολουθούν οι ΜΚΟ, και που αναφέρθηκε παραπάνω, αντιμετώπιζαν ζητήματα που αφορούσαν την εξασφάλιση κατάλληλου προσωπικού που μπορεί να μην υπήρχε στη Σάμο. Αναγκάζονταν έτσι να βρουν προσωπικό από άλλες πόλεις που απαιτούσε μεγάλη οικονομική επιβάρυνση για τη ΜΚΟ, γιατί χρειαζόταν επιπλέον χρήματα για την κάλυψη κάποιων βασικών αναγκών του προσωπικού αυτού. Διαφορετικά έπρεπε να προσλάβουν προσωπικό από την τοπική κοινωνία, που μπορεί να μην είχε τα κατάλληλα τυπικά προσόντα ή να ήταν άπειρο στη διδασκαλία και τη διαχείριση μιας τόσο ανομοιογενούς και με δύσκολη ιστορία ομάδας μαθητών, όπως τα προσφυγόπουλα. Από την άλλη βέβαια, τόνισε ότι και η ίδια η εθελοντική ομάδα στην οποία ανήκε αντιμετώπιζε εξίσου σοβαρά προβλήματα που σχετίζονταν με τη συνεχή εναλλαγή εμψυχωτών- εκπαιδευτών λόγω της αδυναμίας παραμονής τους για μεγάλο χρονικό διάστημα στο νησί:

«Really I feel sorry for “METAdrasis” for example. They had a shelter so they need to spend money on the wages of psychologists and social workers and lawyers [...] and they are going to try to hire teachers... Is very difficult, as you know as a teacher, to get qualified teacher to come to work and live in Vathi and teach refugee children. It's very very difficult and it's not that difficult to do it in fewer in a volunteer organization, but the minimum stay for volunteers in Samos was one month. So it means your teachers could change every month and probably more frequently than that. [...] Ya! It's difficult for us but more difficult like for example “Save the Children”. They were recruiting probably newly graduated students of social care or something like that... You know girls in their early twenties who have finished college and are from Samos and completed the social science degree and they were working then and being asked to teach. Which was extremely stressful and difficult for them.» (David, 26 ετών).

3.8. Αποτελεσματικότητα της άτυπης εκπαίδευσης για την ένταξη των παιδιών- προσφύγων σε μια κανονική παιδική πραγματικότητα και σε μια σχολική πραγματικότητα.

“Better than nothing” και “Provide a sense of peaceful normality” ήταν οι δύο φράσεις που διατυπώθηκαν από κάποιους πληροφορητές και εννοήθηκαν μέσα από τις διαφορετικές λέξεις που χρησιμοποίησε και η πλειοψηφία των υπολοίπων. Η άτυπη εκπαίδευση λοιπόν, θεωρήθηκε ως ένας σημαντικός παράγοντας που βοήθησε τα παιδιά- πρόσφυγες και έμμεσα και τις οικογένειές τους να αποκτήσουν ένα μικρό κομμάτι όμορφης κανονικής πραγματικότητας μέσα στις άσχημες συνθήκες στις οποίες διαβιούσαν στο Κέντρο Υποδοχής. Τους έδωσε τη δυνατότητα να εκφραστούν δημιουργικά και να συναναστραφούν με παιδιά της ηλικίας τους μέσα από δραστηριότητες, βοηθώντας τα στο να απομακρύνουν τη δύσκολη ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκονταν, λόγω των γεγονότων που τα οδήγησαν στην προσφυγιά. Ταυτόχρονα, αν και υλοποιήθηκε κάτω από πολύ δύσκολες συνθήκες έλλειψης οργάνωσης, κατάλληλου προσωπικού και χώρου (αφού μέχρι και το χειμώνα πολλές δραστηριότητες υλοποιούνταν σε υπαίθριο χώρο), χωρίς επιμόρφωση και καθοδήγηση από το Υπουργείο Παιδείας, εν τούτοις θεωρήθηκε από την πλειοψηφία των υποκειμένων του δείγματος ως μία μικρή προετοιμασία των παιδιών για την ένταξη τους στην τυπική εκπαίδευση μέσα από την εκμάθηση κάποιων βασικών κανόνων για το πώς λειτουργεί το κοινωνικό πλαίσιο και δίκτυο εντός ενός σχολείου, στο βαθμό που αυτό ήταν δυνατόν να επιτευχθεί. Την ένταξη αυτή στα ελληνικά δημόσια σχολεία τυπικής εκπαίδευσης θεωρούσαν ως αναγκαία και μοναδική λύση όσοι από τους πληροφορητές είχαν κάποια συντονιστική θέση. Τα αποσπάσματα που ακολουθούν αποδεικνύουν όλα τα παραπάνω:

«For me it is effective (the informal education) in the same way in which an aspirine can be effective for a cancer. So of course it does have some effects, but children should have access to school. So it is a way to provide the minimum, the basic. But of course it's not appropriate for children. Children should be in school. So it's effective at least for children to have a first understanding of what is a classroom. Many of them they don't even ever entered a classroom, they don't know to draw a painting. They start to socialized with each other, they try to understand to hear the teacher, with a teacher with a professor they start learning a bit of English and a bit of Greek. But of course this is not enough. And I think that I was in Samos for the first day of school of the seventeen children and I think it was the second school in Vathi and I saw the refugee children were very warm welcomed of the local children. I think the place of these children is in school, not in the non-formal education held from the NGOs. They are useful for sure, but it can't be a central resolution.» (Mario, 36 ετών).

«But this small thing you are doing, it's still better than nothing. [...] we should do more, but that small is enough. It's what you can do. You know?... It's better than nothing. [...] In my beggical world all the refugee children go to Greek school... You know... These kids, they are not going to Germany. They

will stay in Greece, very likely. So, they really need to learn Greek more than they need to learn English. So, ideally I will love for all of them to go to Greek school. Obviously that is not possible, so if the alternative is nothing, volunteers and... it's better than nothing. And in the class of the children we see a lot of improvements because the problem is also that a lot of these children have never been to school before or they haven't been in school for three or four years. So just getting them to sit down, to raise their hand, to be on time, it's really a lot. It takes time but they are children, you know. How... how can you.... They can't get lost... So we try what we can.» (Jolanda, 31 ετών).

«Τα παιδιά προσαρμόζονται εύκολα και τους αρέσει αυτό που γινόταν, αλλά θεωρώ ότι ήμασταν η πρώτη απόπειρα, οπότε χρειαζόταν χρόνος. Πιστεύω ότι η επόμενη ομάδα θα είναι πιο οργανωμένη. Γιατί δεν μπορούσε ούτε ο διοικητής, δεν ήξερε κανένας, δεν είχε ξανά συμβεί κάτι τέτοιο και νομίζω ότι χάσαμε πολύ χρόνο με αυτό. [...]Ναι κάποια στιγμή άρχισε να γίνεται η δουλειά, να φέρνει το τετράδιο του και αυτά, να γίνεται σαν ένα σχολείο πραγματικά. Προσπαθήσαμε να τους δείξουμε πώς είναι το σχολείο, γιατί ήταν και μικρά, πολλά είχαν πάει βέβαια, πώς είναι μια αίθουσα, τους κανόνες φυσικά και όλα αυτά. Αργότερα εγώ έμαθα ότι βρέθηκε ΜΚΟ που βρήκε αίθουσα και τους έκανε μια τάξη πιο κανονική, όσο μπόρεσε, που εγώ δυστυχώς είχα φύγει τότε, δεν μπορώ να σε ενημερώσω.» (Γιώτα, 27 ετών).

«[...] Κοίτα, παρόλο που δούλεψα σε αυτή τη «μη τυπική εκπαίδευση», πιστεύω ότι εκατό τοις εκατό, μπορεί βέβαια να φταίει η συγκυρία, αλλά αυτό που είπα και πριν, ότι είναι μη τυπική εκπαίδευση, δεν.. το ότι δεν είσαι σε ένα σχολείο, δεν έχεις το προαύλιο, δεν έχεις τόσους δασκάλους, δεν έχεις τα αντίστοιχα παιδιά τα οποία μπαίνουν σε αυτή τη ρουτίνα... Όλα είναι ρευστά νομίζω κάπως... Ούτε μπορώ να πω ότι τέλεια εγκλιματίστηκαν, γιατί αν δεν είσαι παιδαγωγός, τώρα βέβαια άσχημο αυτό αλλά... εννοώ που το λέω, γιατί εγώ δεν είμαι παιδαγωγός, εεε.... αυτό, δεν μπορείς να βάλεις όρια, δεν ξέρεις εκατό τοις εκατό πώς να διαχειριστείς καταστάσεις... Εντάξει σε όλες τις δουλειές έτσι θα μου πεις πως είναι, θα έχεις δηλαδή παράπονα από κάποιους, αλλά... αυτά τα παιδιά τα οποία ήθελαν να αφομοιώσουν κάτι και να πάρουνε κάτι, το παίρνανε, αλλά δεν ήταν η πλειοψηφία. [...]νομίζω ότι το δημιουργικό κομμάτι τους άρεσε περισσότερο από όλα [...] ηρεμούσανε... Έβλεπες ότι αρκετά από τα παιδιά ας πούμε και στις ζωγραφιές τους είχαν ή ζωγραφίζανε πιστόλια, ή ζωγραφίζανε θάλασσες. Έβλεπες ότι και το μυαλό τους λίγο... όποια ήταν πιο οξύθυμα έβλεπες ότι ζωγραφίζανε μέσα μουτζούρες... αλλά ναι ηρεμούσανε.» (Άννα, 26 ετών).

«[...] σίγουρα κάτι μάθανε, γιατί εντάξει και εμείς στα ελληνικά συνέχισα μιλούσαμε, αλλά το πιο βασικό αυτό με τους κανόνες πιστεύω ότι σίγουρα τους μάθανε [...] Κάθε φορά είχαμε να πούμε τους κανόνες: να σηκώνετε το χέρι όταν θέλετε να πάτε τουαλέτα, να μη μιλάμε μες στη τάξη, να σεβόμαστε, αυτά τα είχαμε κάθε μέρα όλη την ώρα. [...]Νομίζω πως ναι, γιατί έβλεπα χαμόγελο, δηλαδή έβλεπα χαρούμενα παιδιά. Και αυτά που ήτανε λίγο πιο μαζεμένα ή... ξετριβανε με τον καιρό, δηλαδή ναι.. εντάξει ήτανε. [...] Ναι είχε ουσία, είχε ουσία, ναι. Γι' αυτό κιόλας μάλλον δεν το προχωρήσαμε κι εμείς, να πούμε ότι ωραία τα παιδιά ας μάθουνε να γράφουνε τώρα. Το είχαμε πάει με τελείως τα βασικά. Γιατί τους αρκούσε αυτό, δεν χρειαζόνταν κάτι παραπάνω. Ναι γιατί που να τους πας μετά; Να μάθουν να γράφουν κι αυτά; Δεν πειράζει, εκεί.. Να ζωγραφίζουν...» (Κατερίνα, 26 ετών).

«Ήταν αποτελεσματική έχω να πω. Τα παιδιά από ένα σημείο και έπειτα όσο και να ερχόντουσαν καινούρια παιδιά με τα νέα κύματα μετανάστευσης, όλοι ξέρουμε τι ταραχή που γίνεται γιατί μπορεί να έρθει ένα παιδί στο σχολείο να φοιτήσει ένα μήνα και μετά να φύγει υποχρεωτικά. Παρόλα αυτά, και τα παλιά παιδιά έδειχναν στα καινούρια τους νέους κανόνες, οπότε υπήρχε και ένα κλίμα σαν να επισκέπτεσαι ένα ελληνικό σχολείο με τη διαφορά ότι ήταν αλλόγλωσσα παιδιά που ερχόντουσαν από άλλες χώρες. Βοήθησε και, σε μεγάλο βαθμό. Βέβαια αυτό ήταν και στο χέρι της κάθε εκπαιδευτικής, το πώς θα το ενσωματώσει μέσα στην τάξη, το πώς θα το μετουσιώσει το πώς θα το πραγματοποιήσει. Στην δική μου την περίπτωση ήταν εκατό τοις εκατό αποτελεσματικό, δεν θα μπορούσα να περιμένω ένα καλύτερο αποτέλεσμα, προς έκπληξη μου.» (Ελευθερία, 27 ετών).

«Όλα αυτά είναι πολύ ρευστά. Δηλαδή όποιος ζει εκεί πέρα βλέπει ότι τα πάντα είναι ρευστά και γι' αυτό θα πρέπει να είναι... και γι' αυτό θα πρέπει να είσαι φοβερά ευέλικτος, εγώ αυτό είχα καταλάβει. Δηλαδή άνθρωποι οι οποίοι παντού βλέπουν εμπόδια ή παντού ορθώνουν τοίχους, καλύτερα να μην εμπλακούν καθόλου σε αυτά. Γιατί αυτά, δηλαδή ο πληθυσμός αλλάζει συνεχώς, τίποτα δεν είναι σταθερό. Αλλά εγώ νομίζω ότι έστω ένα χαμόγελο που προσφέραμε στα παιδιά αυτά, αυτή η επαφή με την ελληνική γλώσσα.[...] Ήταν μια εμπλοκή λιγάκι με το δυτικό πολιτισμό για να μπορούν μετά, οπουδήποτε να βρεθούν να προσαρμοστούν και επίσης να ξεφύγουν λιγάκι από το Κέντρο, όπου η καθημερινότητα τους ήταν απεριγράπτα άσχημη πολλές φορές. Και έτσι να περνάνε όμορφες στιγμές και επίσης και για τους γονείς, να μην παθαίνουν κατάθλιψη οι γονείς, γιατί πραγματικά η ψυχική τους κατάσταση δεν ήταν καλή και έτσι και τα παιδιά τους όταν νιώθανε ότι πάνε σχολείο, η Ύπατη Αρμοστικότητα τους έδωσε και τσαντούλες, τους έδωσε κασετίνες, τετραδιάκια και να δεις μετά τις μαμάδες στην ανηφόρα του Κέντρου Υποδοχής να τα περιμένουν και να μιλάνε μεταξύ τους. Πως ήταν στα δικά μας τα χωριά παλιά έτσι κάθονταν οι γυναίκες κάνανε παρεούλες και περιμένανε τα παιδάκια τους να σχολάσουν από το σχολείο. Δηλαδή έφτιαξε και εκείνων η ζωή, όλης της οικογένειας. Δηλαδή αυτό, πώς μπορείς μια πραγματικότητα η οποία είναι θλιβερή, λιγάκι να την τροποποιήσεις. Που νομίζω ότι με λίγη ευελιξία γίνονται θαυμάσια.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Μία μόνο από τις πληροφορήτριες δήλωσε πως ούτε σε μια κανονική πραγματικότητα αλλά ούτε και σε μια σχολική πραγματικότητα κατάφερε η μορφή με την οποία παρασχέθηκε η άτυπη εκπαίδευση να εισάγει τα προσφυγόπουλα, λόγω έλλειψης υπευθυνότητας και οργάνωσης από μέρους των αρμόδιων φορέων:

«Υπήρχε έλλειψη οργάνωσης, έλλειψη υπευθυνότητας. Τίποτα. [...]Γιατί... δεν υπάρχει αυτό εκεί πάνω. Οι συνθήκες δηλαδή είναι άθλιες. Δεν υπάρχει... Δηλαδή και για μία ώρα- δύο που τα παίρναμε ή κάποια άλλη οργάνωση που τα έπαιρνε, δε μπορείς. Εκεί μέσα γίνεται πανικός. Γίνεται χαμός εκεί μέσα.» (Ξανθή, 25 ετών).

Μία ακόμη άποψη που αξίζει να σημειωθεί είναι εκείνη ενός από τους εθελοντές education coordinators που εξήρε την εκπαίδευση (τυπική πρωτίστως αλλά και άτυπη) ως ένα πολύ σημαντικό κομμάτι ένταξης των προσφυγόπουλων στην κοινωνία και αποφυγής της περιθωριοποίησης και της εμπλοκής τους στην

παραβατικότητα. Σύμφωνα με τη γνώμη του, όλα τα παιδιά και ιδιαιτέρως όλα τα ανήλικα ασυνόδευτα παιδιά και οι νεαροί άνδρες δε θα παρασύρονταν τόσο εύκολα πέφτοντας θύματα εκμετάλλευσης, αν υπήρχε γύρω τους ένας θεσμικός παράγοντας ελέγχου και υποστήριξης, όπως μπορεί να λειτουργήσει δηλαδή το σχολείο ή οι φορείς που εμπλέκονται στην εκπαίδευση. Σε αντίθεση, σύμφωνα με τη γνώμη του, με ότι συνέβαινε στις μεγάλες συναντήσεις των εκπροσώπων όλων των φορέων που εμπλέκονταν στη γενικότερη αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος, όπου η εκπαίδευση κατείχε μια ολιγόλεπτη θέση στο τέλος των συναντήσεων για την απλή παρουσίαση της πορείας στην οποία κινείται:

« [...] And what that means is that informal education it's not seen as a priority and this is a huge issue in Samos. The general co-ordination meeting of all of the actors to Greek army or the presence of Greek police... when all of these have their monthly meeting, education... usually the meeting went for about an hour and a half and miss (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ) would provided an update on informal education in four maybe five to ten minutes at the end of the meeting. Everything else is about food, showers, tents, hygiene products, clothes distribution, blankets, you know, ongoing issues in line square, security, that in formal education is really not viewed as a priority and this is one of the huge issues for someone like you. And... and that's the final comment that I would have: if there is one thing that I learnt from Samos, it is that: we had a case for example of an unaccompanied minor boy that being sexually abused by an adult male and that is a result of many many different things that are not functioning. I strongly believe that if that boy was enrolled in a school, being formal or informal, Greek or non-Greek, that case can be managed much much better than just somebody who lives in the camp. If you have a setting where that boy could be managed where you can see a change in his behavior, where you can see his attendance if it's sporadic or if he has been attending, you know if he is popular, if he has friends, you might know a little thing about his background, if he reunified with a family or if he has no family... It makes all of these things a lot clearer and what it comes is getting maybe psychological help or something like that. It can really speed it up. But because we are only talking about informal education for fifteen minutes at the end of a meeting, there is nothing there. Instead we were spending forty five minutes talking about on how did this man get into the unaccompanied boys level and in full treat, you know, talking about the security measures all the time. We need to really look at this issue holistically. And for me, I believe informal education is a very very important part of that. You know? A boy cannot be drinking at night and smoking at night if he needs to be in school at nine o'clock the next day.» (David, 26 ετών).

3.9. Συντονίστρια Εκπαίδευσης Προσφύγων⁹: Δημογραφικά στοιχεία, κίνητρα και αρμοδιότητες της θέσης

⁹ Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων αφορά μόνο τη ΣΕΠ που υπηρέτησε στη θέση αυτή το σχολικό έτος 2016-2017, ενώ τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τη ΣΕΠ του σχολικού έτους 2017-2018 χρησιμοποιούνται μόνο όπου κρίνεται αναγκαίο για λόγους σύγκρισης.

Το σχολικό έτος 2016-2017, το έτος ίδρυσης και λειτουργίας για πρώτη φορά της θέσης του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων, στη θέση αυτή αποσπάστηκε μία γυναίκα εκπαιδευτικός, ηλικίας 53 ετών, με προϋπηρεσία ως δασκάλα πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είκοσι εννιά ετών, χωρίς όμως πρότερη εμπειρία σε οποιαδήποτε ηγετική ή διοικητική θέση. Η πληροφορήτρια γεννήθηκε στον Καναδά, μεγάλωσε στη Γερμανία και ζούσε ήδη πολλά χρόνια πριν τη συνέντευξη στη Σάμο. Εξακολουθούσε κατά την περίοδο συγγραφής της παρούσας εργασίας να εργάζεται και μάλιστα πρώτη φορά σε θέση διευθύντριας στο δημοτικό σχολείο στο οποίο εργαζόταν ως εκπαιδευτικός πολλά χρόνια στη Σάμο. Όσον αφορά τα τυπικά προσόντα, που θεωρεί πως τη βοήθησαν να αναλάβει τη συγκεκριμένη θέση, και τα οποία πιστεύει πως ίσως να αποθάρρυναν πιθανούς άλλους υποψήφιους κι έτσι να αποσπάστηκε εκείνη στη θέση αυτή, ήταν η προϋπηρεσία της ως εκπαιδευτικός γενικά, αλλά και σε Ελληνόπουλα της Γερμανίας ειδικότερα, η γνώση ξένων γλωσσών και το γεγονός πως υπήρξε και η ίδια μετανάστρια.

Τα κίνητρα που την οδήγησαν στην ανάληψη αυτής της θέσης ήταν «εγωιστικά», όπως τα προσωπικά της ενδιαφέροντα να γνωρίζει καινούριους πολιτισμούς, ή η έμφυτη περιέργειά της να γνωρίζει γενικά τον κόσμο που ζει σε αυτόν τον πλανήτη, που θεωρούσε πως ταίριαζαν με τα βιώματα και τα συναισθήματα που ανέπτυξε από αυτά ως παιδί μεταναστών, καθώς και ανθρωπιστικά, όπως το να μπορεί να προσφέρει έστω και στο ελάχιστο.

Σχετικά με τις αρμοδιότητες που είχε στη θέση ΣΕΠ, αρχικά είχε προσληφθεί με βασικό μέλημα τη φροντίδα για τη δημιουργία και το συντονισμό των ΔΥΕΠ που θα δημιουργούνταν τη χρονιά εκείνη. Ωστόσο σε αντίθεση με άλλες περιοχές της Ελλάδας, στη Σάμο όπως και σε όλα τα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου δε δημιουργήθηκαν ΔΥΕΠ, διότι θεωρήθηκαν στην πλειοψηφία τους ως οι πρώτοι σταθμοί υποδοχής από τους οποίους οι πρόσφυγες θα έπρεπε σε σύντομο χρονικό διάστημα να προωθούνται σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, όπως προαναφέρθηκε. Έτσι λειτούργησε το δίκτυο της άτυπης εκπαίδευσης, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, για το οποίο όμως οι ΣΕΠ δεν είχαν σαφείς οδηγίες και βοήθεια καθοδήγησης, γιατί ήταν κάτι πρωτόγνωρο. Μέσα από μία προσωπική κυρίως πορεία που χάραξε λοιπόν η πληροφορήτρια ένιωσε πως στην πραγματικότητα κλήθηκε να αποτελέσει το συνδετικό κρίκο ανάμεσα στο Υπουργείο Παιδείας και τις διάφορες οργανώσεις, ΜΚΟ και την UNCHR:

«Στην αρχή είχαμε προσληφθεί για τη δημιουργία ΔΥΕΠ, έτσι έλεγε η Υπουργική Απόφαση, αλλά επειδή τα νησιά θεωρήθηκαν... δεν δημιουργήθηκαν εκεί ΔΥΕΠ, πέρυσι ο ρόλος του Συντονιστή Εκπαίδευσης ήταν λίγο ακαθόριστος και βρήκαμε... εγώ τουλάχιστον βρήκα εγώ ένα δρόμο. Δηλαδή ήταν σαν να έπλεα σε έναν ωκεανό και να προσπαθούσα να χαράξω την δική μου ρότα μέσα και έτσι εξελίχθηκε σαν έναν συνδυαστικό κρίκο ανάμεσα στο Υπουργείο και στις διάφορες οργανώσεις, ΜΚΟ και την Ύπατη Αρμοστεία η οποία εμπλέκονταν στο προσφυγικό.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Αξιίζει να αναφερθεί εδώ ότι την επόμενη σχολική χρονιά η επόμενη ΣΕΠ είχε τμήμα των αρμοδιοτήτων της προαναφερθείσας ΣΕΠ, όπως αυτές θα αναφερθούν παρακάτω, ωστόσο είχε αρκετά πιο σαφείς οδηγίες, χωρίς και πάλι να απουσιάζει η προσωπική πρωτοβουλία και δράση σε μεγάλο βαθμό, ενώ βασικό της μέλημα ήταν πλέον τα τέσσερα τμήματα ΖΕΠ που ιδρύθηκαν σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης στη Σάμο. Δεν είχε όμως η δεύτερη τόσο έντονο ρόλο στο εκπαιδευτικό κομμάτι καθώς πλέον τα περισσότερα προγράμματα, όπως η ίδια υποστήριξε εφαρμόζονταν στα κέντρα των οργανώσεων, οι οποίες είχαν εξασφαλίσει την πιστοποίηση του ΙΕΠ, και όχι μέσα στο Κέντρο Υποδοχής όπου ήταν η περιοχή δικαιοδοσίας της.

Μία από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες λοιπόν που προέκυψαν για την ΣΕΠ της σχολικής χρονιάς που μελετά η παρούσα έρευνα ήταν να συμμετέχει αρχικά στα meetings που διοργάνωνε η UNHCR και στη συνέχεια να προεδρεύει στα meetings που η ίδια οργάνωνε. Στις συναντήσεις αυτές σύμφωνα με τα λεγόμενά της χαράζονταν τα εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία ακολουθούνταν από τις οργανώσεις. Στην ουσία σύμφωνα και με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τους εργαζόμενους, τους εθελοντές και τους coordinators συζητούνταν το τι είχαν ήδη προσχεδιάσει να εφαρμόσουν οι οργανώσεις στις συναντήσεις που πραγματοποιούνταν μεταξύ των εμπνευστών- εκπαιδευτών και των education coordinators, όπως αναφέρθηκε και πρωτύτερα. Τα αναλυτικά προγράμματα όλων αυτών των οργανώσεων και η πιστοποίησή τους από το ΙΕΠ έπρεπε να παραδοθούν στη ΣΕΠ, η οποία όφειλε να τα ελέγξει. Εκείνο που τέθηκε ως καινούριο στα αναλυτικά τους προγράμματα, καθώς δεν περιλαμβανόταν στην αρχή, ήταν η εκμάθηση της Ελληνικής Γλώσσας καθώς και στοιχεία της ελληνικής κουλτούρας. Μία ακόμη αρμοδιότητά της ήταν η καταχώρηση στοιχείων που σχετίζονταν με τα προσφυγόπουλα και τα οποία έπρεπε να συλλέξει από τη διοικήτρια του Κέντρου και τη UNCHR. Τα στοιχεία αυτά μαζί και με τις δυσκολίες που αντιμετώπιζε, και τις οποίες έκρινε απαραίτητο να καταγράφει πάντα, καθώς έτσι θεωρούσε πως βοηθούσε το ΥΠ.Π.Ε.Θ. να γνωρίζει και να προχωρήσει τον προγραμματισμό του καλύτερα, τα

καταχωρούσε ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε μία ηλεκτρονική φόρμα του ΥΠ.Π.Ε.Θ. Έπρεπε επίσης να συνεργαστεί με όλους τους εμπλεκόμενους στην άτυπη εκπαίδευση φορείς και να φροντίζει να διατηρεί καλή σχέση και επαφή μαζί τους και βασικά με τους συντονιστές τους, με τους οποίους είχε συνεργασία. Τέλος, μία ακόμη αρμοδιότητα που είχε ήταν να διαμεσολαβεί μεταξύ οργανώσεων και γονέων προσφύγων ή ΥΠ.Π.Ε.Θ. και γονέων προσφύγων για όποιες ανάγκες και αν προέκυπταν, μία από τις οποίες ήταν να μάθει εάν ήθελαν να φοιτήσουν τα παιδιά τους στα ελληνικά σχολεία. Το υλοποίησε μάλιστα αυτό με τη βοήθεια κάποιων εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ και με μεταφραστές, όποτε υπήρχε δυνατότητα να τους συνοδεύουν, πραγματοποιώντας επίσκεψη σε όλες τις οικογένειες μία- μία. Εκείνο το οποίο δεν ήταν στις υποχρεώσεις της, όπως με διαβεβαίωσε τόσο η ίδια όσο και η μετέπειτα ΣΕΠ, ήταν το να αποτελεί διαμεσολαβήτρια μεταξύ των προσφύγων και της τοπικής κοινωνίας. Ωστόσο εκείνη το προσπάθησε με τους τρόπους που θα παρουσιαστούν στο αμέσως επόμενο υποκεφάλαιο.

3.10. Δυσκολίες που αντιμετώπισε και τρόποι που τις διαχειρίστηκε.

Στην όλη προσπάθειά της να επιτύχει στο ρόλο της ως συντονίστρια είχε, όπως η ίδια ανέφερε και επέμεινε σε αυτό, την ηθική υποστήριξη του Υπουργείου και τη δυνατότητα να επικοινωνεί μαζί τους και να ζητά τη βοήθειά τους όποτε το χρειαζόταν. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τη διάδοχη ΣΕΠ. Ωστόσο εκείνο που επίσης τόνισε ήταν το γεγονός πως στο πρακτικό κομμάτι και σε όλη αυτή την ισορροπία που έπρεπε να κρατήσει τη βοήθησε η προσεκτικότητα, η κριτική και δημιουργική της σκέψη και η επιθυμία της να αναλάβει μεγάλες πρωτοβουλίες. Ξεκίνησε με όραμα, το οποίο όμως, προκειμένου να γίνει εφικτό, έπρεπε να μετατραπεί σε στόχους που θα επιθυμούσαν και οι άλλοι φορές να υλοποιήσουν. Σίγουρα, όπως ανέφερε, οι περισσότεροι από όσους ασχολούνταν με το ζήτημα ήταν πολύ αποφασισμένοι να βοηθήσουν και να προσφέρουν και είδε ανθρώπους να προσπαθούν και να επιτυγχάνουν σημαντικό έργο. Ωστόσο όταν ξεκίνησε δε γνώριζε καν ποιοι είναι οι φορείς με τους οποίους θα έπρεπε να συνεργαστεί. Χρειαζόταν λοιπόν να τους γνωρίσει. Αυτό ήταν αρχικά δύσκολο καθώς την αντιμετώπισαν με δισταγμό, αφού θεωρούσαν πως ως εκπρόσωπος του ΥΠ.Π.Ε.Θ. βρισκόταν εκεί για να «καταδίδει» στο Υπουργείο. Της πήρε, όπως η ίδια δήλωσε, περίπου τρεις μήνες να καταφέρει να αλλάξει τη στάση τους αυτή και το κατάφερε χτίζοντας την

εμπιστοσύνη στη σχέση της μαζί τους. Αυτό το κατάφερε δείχνοντας έναν ανθρώπινο χαρακτήρα και ταυτόχρονα παίρνοντας τις κατάλληλες αποφάσεις ακόμη κι αν αυτό σήμαινε πως έπρεπε να έρθει σε σύγκρουση, όταν ήταν αναγκαίο, και με τις δύο πλευρές, αυτή του Υπουργείου και εκείνη των οργανώσεων, ανάλογα με το ποιος έκρινε πως είχε δίκιο:

«Εγώ έπρεπε να τα εξερευνήσω, να τα γνωρίσω σιγά- σιγά (τους φορείς, το ρόλο καθενός από αυτούς και τους εκπροσώπους τους). Αυτό μου πήρε χρόνο, και δυο μήνες και τρεις μήνες να τους γνωρίσω όλους. Επίσης, οι ίδιοι ήταν πολύ διστακτικοί στην αρχή απέναντι μου. Με βλέπανε σαν τον εκπρόσωπο του Υπουργείου και δίσταζαν να εκφραστούν γιατί σου λέει κοίταξε να δεις είναι αυτός ο οποίος καταδίδει τα πάντα στο Υπουργείο. [...]Αλλά σιγά- σιγά είδαν ότι έχουν να κάνουν με έναν ανθρώπινο χαρακτήρα και όχι με έναν διεκπεραιωτή και αυτό το χτίσιμο της εμπιστοσύνης ήθελε χρόνο. Εκεί είναι και αυτά που λέγαμε ότι πρέπει να πάρεις τις συγκεκριμένες αποφάσεις και τις ρήξεις ακόμα που πρέπει, έτσι ώστε να κερδίσεις την εμπιστοσύνη των άλλων. Ναι!» (Δέσποινα, 53 ετών).

Πίστευε πως για να μπορέσει να επιτύχει το όραμα της για την παροχή όσο το δυνατόν καλύτερης εκπαίδευσης στα προσφυγόπουλα που θα βελτίωνε την καθημερινότητά τους και θα τα προετοίμαζε όσο το δυνατόν καλύτερα για την εισαγωγή τους στην τυπική εκπαίδευση, έπρεπε να επιτυγχάνονται οι στόχοι βήμα-βήμα. Για να υλοποιηθεί όμως αυτό από όλους έπρεπε να γνωρίζει καλά τους συνεργάτες της, το τι έργο μπορεί να υλοποιήσει μαζί τους, πώς θα το χάραζε και πώς θα το υλοποιούσε:

«[...] αν θέλουμε για να πετύχει κάτι, θα πρέπει να ξέρουμε και τι περίγυρο έχουμε και τι δρόμο θα βρούμε, πού θα τον βρούμε τον δρόμο, πώς θα τον χαράξουμε και να υλοποιήσουμε μετά με προσοχή αυτά που θέλουμε.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Μέσα από τα meetings λοιπόν προσπαθούσε, όπως η ίδια δήλωσε, να γνωρίσει τους συνεργάτες της αφού εκεί πολύ συχνά έβλεπε το πώς σκέφτονται, πώς σχεδιάζουν, τους φόβους τους, τις ανησυχίες τους κι έτσι μπορούσε να προσανατολιστεί. Ταυτόχρονα όμως προσπαθούσε να τους κάνει να ανοιχθούν και να νιώσουν ομάδα μεταξύ τους, γιατί αρχικά υπήρχε, όπως το αισθάνθηκε, ένας ανταγωνισμός μεταξύ των οργανώσεων. Στο να επιτευχθούν αυτά πολύ σημαντικό παράγοντα αποτέλεσε η διαφάνεια στις προθέσεις και τις ενέργειες της, το πραγματικό ενδιαφέρον που επιδείκνυε τόσο για το προσφυγικό ζήτημα όσο και γι' αυτούς τους ίδιους, η υποστήριξη που τους παρείχε και οι αξίες της, όπως η ακεραιότητα της και η υποστήριξη του δικαίου προς οποιαδήποτε πλευρά. Σε όλα τα παραπάνω όπως είπε τη βοήθησε και το ένστικτό της:

«Να είμαι όσο γίνεται πιο διακριτική, πιο προσεκτική. Έβλεπα τους φόβους τους, τις ανησυχίες τους και έτσι καταλάβαινα ότι πρέπει με πολύ προσεκτικά βήματα να προχωρήσουμε με την εκπαίδευση. [...] Ναι, αν θέλουμε για να πετύχει κάτι, θα πρέπει να ξέρουμε και τι περίγυρο έχουμε και τι δρόμο θα βρούμε, πού θα τον βρούμε τον δρόμο, πώς θα τον χαράξουμε και να υλοποιήσουμε μετά με προσοχή αυτά που θέλουμε. [...] Ε όσο περνούσε ο καιρός τόσο εδραιωνόμουν περισσότερο έχοντας την εμπιστοσύνη και των συντονιστών των ΜΚΟ και έτσι μεσολαβούσα ανάμεσα σε αυτούς και το Υπουργείο για να χαραχθεί μια καλύτερη εκπαιδευτική πολιτική ή και τις δικές τους ανησυχίες, τις δικές τους ιδέες τις περνούσα και τις υποστήριζα όταν τις θεωρούσα σωστές. Όπως υποστήριζα και το Υπουργείο πάρα πολύ, διότι και εκείνο έκανε προσπάθειες. Κάποια τμήματά του τουλάχιστον. Ναι, φυσικά και θέλανε να προχωρήσει η εκπαίδευση προσφύγων, ναι. [...] Πολλές φορές ήταν ανταγωνιστικοί και μεταξύ τους (οι οργανώσεις) οπότε μέσα από μένα αναπτύχθηκε αυτό το πράγμα χωρίς να το περιμένω και εγώ. Ήταν και για μένα μια ωραία έκπληξη. Δηλαδή μου λέγανε μετά τις ανησυχίες τους και έτσι προσπαθούσα, όσο με έπαιρνε βέβαια, για να ομαλοποιήσω κάποιες καταστάσεις. Και εκεί μέσα από αυτά τα working group μετά και έχοντας διαφάνεια, αυτό το πράγμα βοηθάει πάρα πολύ μετά στην ομαλοποίηση των σχέσεων μεταξύ τους, να μην υπάρχει προκατάληψη, να μην υπάρχει καχυποψία. [...] Βλέποντας τις προθέσεις μου ... ότι ήταν καθαρά ανθρώπινη η προσέγγιση, ανθρώπινα τα ενδιαφέροντα μου, ή πραγματικά αν σε βλέπουν να ενδιαφέρεσαι για τους πρόσφυγες, εάν είσαι άνθρωπος που τους προσεγγίζεις, γιατί δεν μπορείς να είσαι σε αυτή τη θέση και να μη θες να προσεγγίζεις τους πρόσφυγες ή τα παιδιά τους. Όλα αυτά, δηλαδή οι άλλοι παρατηρούν την όλη σου στάση και το βλέπω εκ των υστέρων. Τότε εκείνη την εποχή έκανα πράγματα τα οποία το ένστικτό μου με οδηγούσε, αλλά είδα ότι εκτιμήθηκαν. [...] Αυτό φαίνεται (η γνώση και η επαγγελματική αξία κάποιου), δεν χρειάζεται, δεν χρειάζεται ας πούμε ούτε να διαφημίζεις κάτι. Αυτό το δείχνεις με τα έργα σου, με την πράξη σου, με τη στάση σου. [...] Βεβαίως, οπωσδήποτε. Η στάση κάποιου λαμβάνεται πολύ υπόψη. Τουλάχιστον σε αυτές τις οργανώσεις το είδα πολύ έντονα και είδα ότι οι αξίες φάνηκαν, δηλαδή όχι μόνο σε μένα, γενικότερα. Οι αξίες φαίνονται και διακρίνονται και αυτό μου άρεσε. Ήταν επίσης μια πολύ καλή εμπειρία.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Ακόμη και στην περίπτωση των μαθημάτων που γίνονταν στα κέντρα των οργανώσεων και όχι μέσα στο Κέντρο Υποδοχής, και επομένως δεν ήταν υπό την ευθύνη της, ενδιαφερόταν να μάθει και με τη διακριτικότητα και το σεβασμό της κατόρθωσε να εξασφαλίσει την έστω και περιορισμένες φορές επίσκεψή της σε τέτοιου είδους μαθήματα και δραστηριότητες.

Τη βοήθησε όπως πιστεύει και το γεγονός πώς ούτε εκείνη τους αντιμετώπισε με προκατάληψη λόγω της προβληματικής που αναπτύσσεται γύρω από τη χρηματοδότηση και το ρόλο των ΜΚΟ, ούτε αντιμετώπισε με διαφορετικό τρόπο τους εργαζόμενους από τους εθελοντές:

«Εγώ δεν τους είδα ποτέ διαφορετικά. Προσωπικά δεν τους είδα. Είδα μέσα εκεί εξαιρετικούς ανθρώπους που έκανα φίλιες μέχρι και σήμερα θα συναντηθούμε, δηλαδή με αυτούς. Είδα

καταπληκτικούς ανθρώπους, καθαρά με ανθρωπιστικό πνεύμα. Αυτούς εκτιμώ και αυτοί θα υπάρχουν παντού και πάντα. Εκείνο που με το που πήγα εκεί ξέχασα αμέσως τι σημαίνει χρήμα, ποιος παίρνει το χρήμα, ποιος το αφήνει, από τη στιγμή που δεν πάει στις δικές μου τσέπες δεν ασχολήθηκα και ούτε κάθισα για να ασχοληθώ με αυτό, να οι ΜΚΟ παίρνουν λεφτά ή ποιος παίρνει τα λεφτά. Εγώ τους είδα εργαζόμενους ανθρώπους και πολλές φορές δικά μας Ελληνάκια τα οποία προσπαθούν να βρουν στον ήλιο μοίρα αλλά και ξένα παιδιά που είναι και εκείνα ζητούν κάτι ωραίο στη ζωή τους. Το είδα σαν μια πάλη, σαν έναν αγώνα αυτών των παιδιών για επιβίωση και αυτό το σεβάστηκα πάρα πολύ και αυτό το πράγμα φάνηκε και το εκτιμήσανε πιστεύω πάρα πολύ, μέχρι τώρα έχω φίλιες» (Δέσποινα, 53 ετών).

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς του ΟΑΕΔ αντιμετώπισε πρόβλημα όσον αφορά την απροθυμία κάποιων από αυτούς να συνεργαστούν με τις ΜΚΟ, ενώ ήταν ο μόνος τρόπος να μπορέσουν να υλοποιήσουν το έργο τους, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Ωστόσο προσπάθησε να μπει στη θέση τους και να τις συναισθανθεί κι έτσι να βρει τρόπο και με τη βοήθεια της UNHCR να τις κινητοποιήσει και να διεκδικήσει για εκείνες χώρο, έστω και για ένα μικρό χρονικό διάστημα, παρότι δεν υπάγονταν στο ΥΠ.Π.Ε.Θ. και άρα στην άμεση αρμοδιότητά της:

«Μάλιστα. (γέλιο αμηχανίας) ήτανε λίγο τα πράγματα... αλλά εντάξει βρήκαμε πάλι το δρόμο μας. Βέβαια και εκείνα τα κορίτσια (τις εκπαιδευτικούς μέσω ΟΑΕΔ) είχανε δίκιο, γιατί δεν τους έδιναν πουθενά χώρο να εφαρμόσουν πράγματα, έπρεπε να συνεργαστούν με κάποιες ΜΚΟ και τις έβλεπα πολύ αρνητικές σε αυτό το πράγμα. Παρόλο που δεν έβλεπα το λόγο γιατί. Από τη στιγμή... δηλαδή εγώ θα προτιμούσα να συνεργάζομαι και να έβρισκα και εκεί με τη δημιουργική σκέψη κάποιες δραστηριότητες παρά να κάθομαι οχτώ ώρες και να μην περνάει η ώρα. Τέλος πάντων, κάποιες το είδαν έτσι, κάποιες δεν το είδανε, τα απογοήτευσαν κιόλας τα κορίτσια κάποια φορά, δεν μπορώ να πω, αλλά ήταν νέα κορίτσια και ευτυχώς μετά η υπεύθυνη της Ύπατης Αρμοστείας μας πρότεινε να συνεργαστούμε και να κάνουμε δράσεις. Εκεί βρήκαμε έναν πολύ ωραίο δρόμο με αυτά τα κορίτσια. Λοιπόν, κάναμε δράσεις και καλούσαμε μετά τους υπεύθυνους των ΜΚΟ για να έρθουν και να παρακολουθήσουν.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Μία ακόμη δυσκολία που αντιμετώπισε ήταν ο φόβος και η άρνηση της τοπικής κοινωνίας να έρθει σε επαφή με τους πρόσφυγες ακόμη και μέσω της επίσκεψης των προσφυγόπουλων σε δημόσιους χώρους με εκπαιδευτική σημασία. Το διαχειρίστηκε με διαλλακτικότητα και χωρίς προκαταλήψεις κάθε φορά. Ήταν διακριτική, άκουγε τον αντίλογο και έκρινε αν έπρεπε να εκθέσει τα επιχειρήματα της ή να διατηρήσει τη σιωπή της σε κάθε περίπτωση και αναλόγως του προσώπου ή του φορέα που είχε κάθε φορά να αντιμετωπίσει. Η συμπεριφορά αυτή κρίθηκε πολύ σημαντική και υιοθετήθηκε και από την επόμενη ΣΕΠ, όπως προκύπτει από τα λεγόμενα της:

«[...] με διπλωματία μάλλον και μιλώντας σε όσο γίνεται περισσότερους ανθρώπους, ζητώντας τη βοήθεια του Υπουργείου σε φάσεις αρκετές. Εεε... σε σύγκρουση δεν ήρθα με κάποιον έτσι άμεσα, για να πω την αλήθεια. [...]Γιατί... ήταν και διαφορετικό, δηλαδή έπρεπε να... να κάτσω να σκεφτώ γιατί το κάνει ο καθένας τώρα αυτό; Γιατί ο δήμαρχος παράδειγμα αρνείται να πάρει αυτά τα κοντέινερ; Να... να ψάξω να βρω γιατί. [...]Ναι, και να μυρίζεσαι λίγο το τι μπορεί να βρίσκεται πίσω από τα πράγματα, πίσω από αυτό που σου λένε.» (Μαρίνα, 47 ετών).

Η πολυπολιτισμικότητα δεν αντιμετωπίστηκε ως δυσκολία από την ίδια, αντιθέτως ως στοιχείο που συνεισέφερε στο να παραχθεί ένα καλύτερο αποτέλεσμα. Ακόμη κι όταν άνθρωποι άλλης εθνικότητας που έχουν συνηθίσει σε διαφορετικούς ρυθμούς και μεθόδους λήψης και υλοποίησης αποφάσεων, ασκούσαν κριτική τόσο στη ίδια όσο και στο ΥΠ.Π.Ε.Θ., σεβόταν τη γνώμη τους και έκανε την αυτοκριτική της ή αν ήταν άδικη η κριτική την αντέκρουε με επιχειρήματα:

«Πολλές φορές να σου πω τα βάζανε και με μένα. Σου λέει κάτσε εμείς κάνουμε τη δουλειά εσύ τι κάνεις εδώ πέρα; Ναι να το πούμε έτσι. Ναι. Όλα όμως αυτά τα δεχόμουν στα πλαίσια της... του δημοκρατικού διαλόγου. Δηλαδή, ήμουν ανοιχτή και στην κριτική, φτάνει να μου τα λένε μπροστά κι αυτό το πράγμα το εκτιμώ στους ξένους. Που τα λένε έτσι μπροστά μου, γιατί μπορώ να τα αντικρούσω άμα έχω επιχειρήματα ή να κάνω την αυτοκριτική μου. Ναι, ναι. Και μετά κάναμε φιλίες πραγματικές. [...]Τους θαύμαζα, τους θαύμαζα. Μα οι άνθρωποι έρχονταν πολλές φορές δασκαλεμένοι και εφήρμοζαν πράγματα και πολλοί, ξέρω ανθρώπους που κάνανε και κάνουν ακόμα απίστευτη δουλειά, με αγάπη για αυτό που κάνουν. Τώρα δεν ξέρω άλλο ρόλο και τα λοιπά, δεν με απασχόλησε και ποτέ, δεν με απασχολούν και τα παρά πέρα.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Αυτό όμως που θεωρούσε πως ήταν ο βασικός παράγοντας για να καταφέρει να υλοποιήσει τους στόχους ήταν η κουλτούρα την οποία προσπάθησε να αναπτύξει πως με μικρά βήματα και θετική σκέψη όσο δύσκολο κι αν φαίνεται κάτι μπορεί να επιτευχθεί, αρκεί να υπάρχει δημοκρατικός διάλογος και συνεργασία:

«[...] Αλλά είμαι έτσι και σαν χαρακτήρας ότι από το αρνητικό θέλω να βγάλω το θετικό και βγαίνει, βγαίνει. [...] Ε, αυτά είναι μικρά βηματάκια, ε αλλά τα μικρά μικρά, οδηγούν στα πιο μεγάλα. [...]Δηλαδή αυτή την κουλτούρα να καλλιεργήσουμε, η οποία τολμώ να πω ότι δεν είναι καλλιεργημένη στην ελληνική πραγματικότητα. Μας αξίζει και αξίζει και στα νέα μας παιδιά πάρα πολύ. Και είδα βέβαια και τα νέα παιδιά και εκείνα ότι έχουν μεγάλη ενέργεια, ότι όταν τους δώσεις τη δυνατότητα, μπορούν να κάνουν θαύματα. Και τα δικά μας τα παιδιά τα Ελληνάκια. [...] ναι, και συνεχώς πάντα ήταν αρνητικά τα πράγματα. Από την αρχή όχι δεν μπορείς να κάνεις αυτό, όχι το ένα όχι το άλλο, ε μέσα από τα όχι, σιγά-σιγά, και από το διάλογο και αυτά βγαίνανε τα ναι.» (Δέσποινα, 53 ετών).

3.11. Η άποψη των συνεργατών της από τους άλλους φορείς για τη συνεργασία αυτή.

Τόσο οι συντονιστές εκπαίδευσης των δύο οργανώσεων όσο και η μία από τις πληροφορήτριες εργαζόμενες του ΟΑΕΔ, που ήταν οι συνεργάτες της ΣΕΠ, δήλωσαν ότι ήταν ένας άνθρωπος που προσπαθούσε πολύ να λειτουργήσει υποστηρικτικά στους ίδιους και τις οργανώσεις τους και συνεπώς στο όλο εγχείρημα του επιτυχούς συντονισμού της άτυπης εκπαίδευσης και με τον οποίο είχαν πολύ καλή επικοινωνία και συνεργασία. Ωστόσο όλοι ανέφεραν πως υπήρχαν παράγοντες που βρίσκονταν πολύ πιο πάνω από εκείνη και τους οποίους δε μπορούσε να επηρεάσει:

«Η συντονίστρια ναι μας βοήθησε πολύ, σε πολλές δράσεις που κάναμε και μας είχε παρακινήσει και χάρη σ' αυτή κάναμε αρκετά, όπως αυτή με τις βιβλιοθήκες, με αποκριάτικα πάρτι, πολλές φορές. Μας βοήθησε αλλά δεν μπορούσε και αυτή να βρει χώρο όσο και αν προσπάθησε. Ήταν κάποια πράγματα πάνω από αυτήν.» (Γιώτα, 27 ετών).

Ένας από τους παράγοντες αυτούς είναι σύμφωνα, με τον έναν από τους πληροφορητές, το γεγονός πως ο ρόλος του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων ήταν ένας ρόλος που ήταν αδύναμος όπως εφαρμόζονταν, γιατί εξαρτιόταν από πολλούς παράγοντες που δε λειτουργούσαν σωστά. Η έλλειψη κεφαλαίου, προσωπικού, πηγών χρηματοδότησης και καθαρής ενημέρωσης και καθοδήγησης για το ρόλο τους, άφηνε τους ΣΕΠ χωρίς μέσα εφαρμογής του πολύ σημαντικού ρόλου τους ως συντονιστές της όλης προσπάθειας:

«She has a boosting role in dealing with the challenges of the access to education to the refugee children, but I believe the role of the Refugee Education Coordinator is a very weak and dependent not only on the personality but in general. I experience the same also in Chios, because Refugee Education Coordinator doesn't have a budget, doesn't have staff, doesn't have resources, doesn't have the clear indication about the role from the Ministry of Education. In my opinion, it's a position which can be potentially very important, very useful in coordinating the response, but in practice I have the impression that the Refugee Education Coordinator don't have tools and the instruments to be effective.» (Mario, 36 ετών).

Τέλος, ένας άλλος πληροφορητής υποστήριξε επίσης πως ήταν ένα καλόκαρδο άτομο με το οποίο μπορούσες να επικοινωνήσεις και να συνεργαστείς, το οποίο όμως δεν είχε τη δύναμη και την πυγμή επαγγελματικά αλλά και σαν προσωπικότητα να ανταποκριθεί σε μια τόσο δύσκολη και απαιτητική ηγετική και οργανωτική θέση. Όσον αφορά την προσπάθεια της να κάνει τις εμπλεκόμενες στην άτυπη εκπαίδευση οργανώσεις να αποτελέσουν μία ομάδα με κοινούς στόχους, της αναγνώρισε πως προσπάθησε αλλά η προσπάθεια να λυθούν τα θέματα μεταξύ των οργανώσεων ήταν ένα πολύ δύσκολο έργο για να επιτευχθεί:

« She was an ease and wonderful person with a good heart, but the task requires a very very strong leader and facilitator, which she was not. [...] So the approach the (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ) would have would be something like those... a day for flying kites that the local community was involved in or the kids from the local schools, a trip to the museum, something like a face-painting day that was also on. It was more like one of occasions that the Greek Ministry of Education would communicate to her, she would communicate to the education working group and our job was to get the children there. So she did good work in that sense, but overall looking at the ultimate goal of getting children living... getting refugee children living on Samos into local schools, I cannot say she was successful or instrumental in that and that I say... I say it as a friend. I think dealing with the organizations and the local schools and the local community is a huge challenge and it requires, that position, requires a really really strong person both professionally and in personality and... and I don't think (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ) had those... those attributes.[...] she did, I remember, we went to the primary school in Ano Vathi for a collective training hosted by the Greek Ministry of Education and actually I received a certificate for my attendance and most of the seminar was in Greek with some translation. And... to be honest, in regard to your question, she tried but there is really nothing she could do there. Another example is: I remember there was a family, some type of family day in the local school in a... you know it's on the same road with Paradise Hotel... the school there were hosting some, some type of family day and (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ) came to the education co-ordination meeting, told people about the family day from the different NGOs and how they could get involved and there was face-painting and activities and the local school wanted to include some children from the refugee community. And the day, it was taking place on a Saturday, so the UNHCR worked, they attended and they helped with the organization of the day, but "Save the Children" didn't, because their staff are all paid and they couldn't pay their staff for Saturdays, so they didn't attend and of course "Samos Volunteers" were there for most of the day (γελάει δείχνοντας πως πραγματικά πρόσφεραν). So this is a kind of while... why (αναφέρει το όνομα της ΣΕΠ) probably tried. Giving resolves among the NGO community is a very difficult thing to do.» (David, 26 ετών).

Αξιίζει να σημειωθεί όμως στο σημείο αυτό ότι από προσωπική γνώση της ερευνήτριας, που προκύπτει από το γεγονός πως διέμενε στη Σάμο και το έτος μελέτης αλλά και συγγραφής της έρευνας, αλλά και από το γεγονός πως υπηρετεί στο δημοτικό σχολείο που δημιουργήθηκε το πρώτο Τμήμα Υποδοχής, πως η ΣΕΠ και τη μετέπειτα χρονιά διευθύντρια του προαναφερθέντος σχολείου διαχειρίστηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την αναστάτωση που προκλήθηκε στην τοπική κοινωνία από το πρωτόγνωρο και πάλι αυτό γεγονός, με αίσιο για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς αποτέλεσμα.

3.12. Τα συναισθήματά της για την όλη εμπειρία και η αξιολόγηση της αξίας της θέσης ΣΕΠ.

Στα συναισθήματά της για την εμπειρία αυτή είναι κυρίαρχη η χαρά και η ικανοποίηση για την αναγνώριση που της δόθηκε από τους ίδιους τους πρόσφυγες με ένα τους «ευχαριστώ» ή με το χαμόγελο της χαράς που τους έδιναν οι γνώσεις και οι δραστηριότητες που τους πρόσφερε η άτυπη εκπαίδευση, από τις επαφές που κράτησε με τους συντονιστές εκπαίδευσης και συνεργάτες της, από την αναγνώριση που έδειξαν σε όλους τους αντίστοιχους ΣΕΠ σε ένα συνέδριο με θέμα το ρόλο τους, που διοργανώθηκε στο τέλος της χρονιάς υπηρεσίας της αλλά και από την τοπική κοινωνία:

«Όταν ερχόντουσαν κάποιοι, μεταφραστές ξένα παιδιά, από την Αίγυπτο ένας, ο άλλος από τα Αφγανιστάν, από την Συρία, και με πλησίαζαν και μου εξέφραζαν το ευχαριστώ τους, δεν το περίμενα. Για μένα αυτό είναι η καλύτερη επιβράβευση. Ή το χαμόγελο των παιδιών γι' αυτά που βίωναν από τις δράσεις, οι επαφές με κάποιους συντονιστές και οι φιλίες αυτές που κρατήθηκαν. [...]Α! Και τι να πω και στο συνέδριο; Όπου ας πούμε άνθρωποι που δεν τους ήξερα, πανεπιστημιακοί, με πήραν στην αγκαλιά τους και με ευχαριστούσαν και λέω εμένα, εμένα μια απλή δασκάλα; Και λέω κοίτα, ήταν τόσο σημαντικό; Ή όταν ας πούμε η υπεύθυνη μας παρουσίασε σαν... έβαλε πριν μας παρουσιάσει τις εικόνες του Spiderman και λέω γιατί τα βάζει, ξέρω 'γω; Και μας παρουσίασε κάπως έτσι, δηλαδή ότι μέσα σε δύσκολες αντίξοες συνθήκες. Και μη ξεχνάμε και την τοπική κοινωνία, ε; Σου λέει ότι πώς επιτεύχθηκαν αυτά που επιτεύχθηκαν; Δηλαδή και τώρα λειτουργεί...» (Δέσποινα, 53 ετών).

Όσο για το αν θα το ξανάκανε το σκεφτόταν, διότι, όπως είπε, θέλει πολύ τρέξιμο και ενέργεια. Ωστόσο βρισκόταν την περίοδο συγγραφής της έρευνας, όπως προαναφέρθηκε, και πάλι σε ηγετική θέση, οπότε αυτά που κράτησε στη νέα αυτή θέση της ήταν το δημοκρατικό στυλ ηγεσίας, την καλή επικοινωνία, την υποστήριξη και την αίσθηση της ομαδικότητας και τέλος την ανάγκη για ανατροφοδότηση. Εκείνο που ήταν όμως πολύ σημαντικό ήταν η προσπάθεια της και στη νέα θέση να αναπτύξει την κουλτούρα της θετικής σκέψης και της επιμονής:

«Και για αυτό και ανέλαβα φέτος ένα δύσκολο σχολείο, γιατί ακριβώς πιστεύω ότι μέσα από τα δύσκολα βρίσκονται οι λύσεις.» (Δέσποινα, 53 ετών).

Όσον αφορά την άποψή της για την αξία της θέσης ΣΕΠ, πίστευε πως με το πέρασμα του χρόνου θα γινόταν ακόμη πιο αναγκαία η παρουσία της θέσης αυτής, αφού το προσφυγικό αποτελεί μία πραγματικότητα την οποία δε μπορεί κανείς να αγνοήσει. Άλλωστε, όπως υποστήριξε, το Υπουργείο με τις γνώσεις που είχε συλλέξει θα μπορούσε να αναβαθμίσει τη θέση αυτή. Κάτι το οποίο διαπιστώθηκε και από τη διάδοχο ΣΕΠ, που παραδέχτηκε πως παρά το γεγονός πως εξακολουθούσε και τη δεύτερη χρονιά να είναι μια πολύ απαιτητική αλλά και δύσκολα εφαρμόσιμη θέση, εν

τούτοις ήταν πιο σαφής και ξεκάθαρη ως προς τις αρμοδιότητες που της αναλογούσαν.

Συζήτηση

Από τη μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνας προκύπτει ότι το όλο εγχείρημα παροχής άτυπης εκπαίδευσης στο ΚΥΤ Σάμου επιτεύχθηκε αφήνοντας όμως μία αίσθηση ρευστότητας και μη ολοκλήρωσης.

Σίγουρα, όπως προαναφέρθηκε, ο κυριότερος παράγοντας που δεν εξασφαλίστηκαν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, ήταν η ανομοιογένεια και η συνεχής κινητικότητα των προσφύγων, ιδιαιτέρως στη Σάμο όπου το Κέντρο Υποδοχής λειτουργούσε κυρίως ως Κέντρο Υποδοχής και Ταυτοποίησης για την πρώτη καταγραφή και υποστήριξη των προσφύγων και την όσο το δυνατόν αμεσότερη μετακίνηση τους σε άλλες περιοχές της Ελλάδας και κυρίως στην Αθήνα (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Ο δεύτερος πολύ σημαντικός παράγοντας ήταν η έλλειψη προσωπικού με τις κατάλληλες ακαδημαϊκές γνώσεις ή τουλάχιστον κατάλληλα επιμορφωμένου προσωπικού σε θέματα διαπολιτισμικής αγωγής και διδασκαλίας της ελληνικής γλώσσας ως δεύτερης ή ξένης (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας στη μεγαλύτερη ΜΚΟ που ανέλαβε το μεγαλύτερο κομμάτι της εκπαίδευσης των προσφύγων, οι συντονιστές και γενικά όσοι απασχολήθηκαν σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, που ήταν και οι βασικοί υπεύθυνοι για τον καθορισμό του προγράμματος, είχαν τα κατάλληλα προσόντα για τις θέσεις στις οποίες απασχολήθηκαν, ωστόσο οι εμπυχωτές- εκπαιδευτές, ήταν βέβαια άτομα με ακαδημαϊκή εκπαίδευση και γνώση της αγγλικής γλώσσας, χωρίς όμως πρότερη εμπειρία στη διδακτική μαθησιακών αντικειμένων και ειδικότερα σε τέτοιες ομάδες μαθητικού δυναμικού, λόγω σπουδών ή έλλειψής δυνατότητας εργασίας στον τομέα αυτό. Το γεγονός αυτό κρίθηκε σημαντικό από την πλειοψηφία των ίδιων των πληροφορητών τόσο για τον εαυτό τους όσο και για τους άλλους απασχολούμενους, καθώς ένιωσαν πως για κάποια θέματα δεν είχαν τη γνώση και τις δεξιότητες να τα διαχειριστούν και ότι αυτό είναι κάτι για το οποίο θα πρέπει το ΥΠ.Π.Ε.Θ. να μεριμνήσει, αφού μπορεί να συμβάλει σε καλύτερα αποτελέσματα. Όσον αφορά την εθελοντική οργάνωση αντιμετώπισε

την ίδια δυσκολία καθώς οι συντονιστές της είχαν γνώση και εμπειρία, οι εκπαιδευτές-εμπυχωτές της όμως όχι, όπως δήλωσε κάποια από τους πληροφορητές τόσο για τον εαυτό της όσο και για άλλα μέλη της οργάνωσης που συμμετείχαν στην εκπαίδευση. Το πρόβλημα στην εθελοντική οργάνωση όμως δεν ήταν μόνο η μη κάλυψη των κενών από το κατάλληλο αρκετές φορές προσωπικό αλλά και η βραχύχρονη παραμονή των εθελοντών στο νησί, λόγω της εθελοντικής μορφής της εργασίας τους. Παρά το γεγονός πως η «Save the Children» υλοποίησε κάποια επιμορφωτικά σεμινάρια και σε συνεργασία με την Ύπατη Αρμοστεία, ήταν τόσο περιορισμένα μπροστά στις ανάγκες που προέκυψαν που δεν προετοίμασαν το προσωπικό κανενός φορέα να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει τη θεωρία που διατυπώθηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας για την κριτική που ασκείται σχετικά με την καταλληλότητα του προσωπικού που απασχολείται από τις ΜΚΟ (Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto, 2011), αλλά και της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρονται από οργανώσεις που δρουν σε εθελοντική βάση (Αφουξενίδης, 2006). Όσον αφορά, τέλος, το προσωπικό που προσλήφθηκε μέσω ΟΑΕΔ, ήταν κατάλληλα εκπαιδευμένο από άποψη κατοχής πτυχίου εκπαιδευτικού, αλλά χωρίς γνώση και εμπειρία διαχείρισης ανάλογου μαθητικού δυναμικού. Το σημαντικότερο όμως στο σημείο αυτό είναι ότι το προσωπικό αυτό που κατείχε τουλάχιστον το βασικό ακαδημαϊκό πτυχίο δεν προσλήφθηκε για την υλοποίηση μαθημάτων, σύμφωνα με όσα αναφέρονταν στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος του ΟΑΕΔ. Αντικείμενο του θα έπρεπε να ήταν η στήριξη του έργου της ΣΕΠ στην οργάνωση και διαχείριση άλλων βασικών θεμάτων για την ομαλή διεξαγωγή της άτυπης εκπαίδευσης (ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Νο 6/2016). Ωστόσο, λόγω της παντελούς έλλειψης ενημέρωσης και καθοδήγησης, θεωρήθηκε η διδασκαλία ως βασικό αντικείμενο, που όμως, λόγω και πάλι της απουσίας φορέα ευθύνης, υποστήριξης, καθοδήγησης και εποπτείας καθώς και οργάνωσης της λειτουργίας της συγκεκριμένης θέσης, ούτε έτσι μπόρεσε να αποδώσει αποτελεσματικά το προσωπικό αυτό μένοντας για μεγάλο διάστημα της οκτάμηνης σύμβασης του ανεκμετάλλευτο.

Ο τρίτος λοιπόν παράγοντας και από τους βασικότερους ήταν η αδυναμία του ΥΠ.Π.Ε.Θ. να οργανώσει αποτελεσματικά το όλο εγχείρημα λόγω έλλειψης γνώσης για την όλη κατάσταση. Οι ΣΕΠ στην περίπτωση των νησιών όπως η Σάμος διορίστηκαν χωρίς συγκεκριμένες αρμοδιότητες, λόγω της μη δημιουργίας ΔΥΕΠ,

και ως εκ τούτου αν και υπήρχε συχνή επικοινωνία με το ΥΠ.Π.Ε.Θ., αφέθηκαν μόνοι στο τιμόνι διαχείρισης της τόσο πρωτόγνωρης κατάστασης συντονισμού φορέων του Τρίτου Τομέα που δεν γνώριζαν καν ποιοι ήταν προτού αναλάβουν (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Ο τέταρτος και πολύ σημαντικός επίσης παράγοντας, που ταυτόχρονα επιβεβαιώνει άλλη μία κριτική που ασκείται στις ΜΚΟ, είναι η αδυναμία τους να ανταποκριθούν κάποιες φορές στις πραγματικές ανάγκες, γιατί χρηματοδοτούνται από φορείς κρατικούς και μη, που ορίζουν τόσο το χρόνο δράσης τους σε κάθε πρότζεκτ όσο και τον τρόπο που θα διανείμουν το οικονομικό και ανθρώπινο κεφάλαιό τους (Μακρυδημήτρης, 2006 β · Μπούρχα, 2015). Έτσι η «Save the Children» λόγω τερματισμού της χρηματοδότησής της αποχώρησε από τη Σάμο σε μια περίοδο αύξησης του παιδικού προσφυγικού πληθυσμού, που η παρουσία της ήταν ακόμη χρησιμότερη από πριν, λόγω των αυξημένων παιδικών αναγκών. Δε μπορούσε επίσης, αν δεν προβλεπόταν από τις αρχές που διέπουν τις διαδικασίες της και οι οποίες είναι δομημένες και ιεραρχημένες σαν μιας επιχείρησης, να προσφέρει σε κάτι που ίσως να χρειαζόταν χειρισμούς ευελιξίας. Ωστόσο είναι αυτοί οι κανόνες και αυτό το δομημένο και οργανωμένο πλαίσιο που την έθεσαν κύριο οργανωτή της άτυπης εκπαίδευσης και πολύτιμο συνεργάτη της ΣΕΠ. Όσο για την εθελοντική οργάνωση απέδειξε, όπως υποστηρίχτηκε και από τη σχετική θεωρία που παρουσιάστηκε στο πρώτο μέρος της εργασίας, ότι η εθελοντική εργασία ήταν ένας πολύ σημαντικός παράγοντας της επιτυχίας των στόχων που υλοποιήθηκαν μέσα από την παροχή προσωπικού χρόνου και στήριξης για την ελάφρυνση του φόρτου εργασίας εργαζομένων άλλων ΜΚΟ ή και για την κάλυψη βασικών κενών σε προσωπικό που αντιμετώπισαν (Αφουξενίδης, 2006 · Salamon, 2010).

Παρόλα αυτά, όπως η συντριπτική πλειοψηφία των πληροφορητών ανέφερε, η εκπαίδευση με τη μορφή που παρασχέθηκε ήταν καλύτερη από το να μην εντάσσονταν τα προσφυγόπουλα σε καμία μορφή εκπαίδευσης. Το πιο σημαντικό, που είναι ένα υπολογίσιμο επίτευγμα της άτυπης εκπαίδευσης, ήταν ότι κατάφερε να επαναφέρει ένα κομμάτι της καθημερινής κανονικής πραγματικότητας που πρέπει να ζει ένα παιδί. Κατάφερε να τα βοηθήσει να εκφραστούν δημιουργικά και να απασχολήσουν πνεύμα και σώμα με τρόπο που να άρει από τις ψυχές τους ένα μέρος του βάρους που έφεραν και να γεμίσει τον καθημερινό τους χρόνο νιώθοντας πως

κάτι πραγματικά κάνουν. Αν και όχι όσο αποτελεσματικά το περίμεναν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, εν τούτους κατάφερε να εντάξει κάποια παιδιά και να θυμίσει σε κάποια άλλα πώς είναι η σχολική πραγματικότητα, βοηθώντας τα να συνηθίσουν να λειτουργούν σε ένα βασικό κοινωνικό πλαίσιο, όπως το σχολείο. Τα έμαθε να προσαρμόζονται σε κάποιους κανόνες και τα βοήθησε να κοινωνικοποιηθούν με παιδιά και δασκάλους άλλης εθνικότητας και κουλτούρας εντός του πλαισίου αυτού (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Όσον αφορά τα συναισθήματα των ανθρώπων που απασχολήθηκαν στον τομέα αυτό, σίγουρα ήταν για όλους μια δυνατή εμπειρία. Για κάποιους μια εμπειρία που θα ήθελαν να ξαναζήσουν υπό τις ίδιες συνθήκες με περισσότερη γνώση και πείρα την επόμενη φορά και για τη μειοψηφία του δείγματος μια εμπειρία που θα επαναλάμβαναν μόνο κάτω από διαφορετικές προϋποθέσεις προσωπικής μόρφωσης, συνθηκών εργασίας, οργάνωσης και αμοιβής. Στους περισσότερους και στις περισσότερες άφησε ένα αίσθημα ικανοποίησης ότι κάτι πρόσφεραν κι εκείνοι στα προσφυγόπουλα αλλά και ότι κατάφεραν να το προσφέρουν υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες. Δε λείπει όμως και κάποιος, έστω και μικρό μέρος του δείγματος που ένιωθε μια μορφή απογοήτευσης από το γεγονός πως δε μπόρεσε να προσφέρει όπως το είχε στο μυαλό του και χρησιμοποιώντας ό,τι εκείνο ένιωθε πως κατέχει καλύτερα. Όλοι όσοι απασχολήθηκαν στον τομέα αυτό όμως, δήλωσαν πως γνώρισαν πολύ καλύτερα το διαφορετικό πολιτισμό των ανθρώπων που προέρχονται από τη Μέση Ανατολή και παρά τις φοβίες που ίσως κάποιος να είχαν για κάποιες βασικές διαφορές και κυρίως την αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου από τους δύο πολιτισμούς, ένιωθαν πλέον πιο έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τη διαφορετικότητα και κάποιος μάλιστα μέσα σε μια τάξη. Δεν έλειψαν βέβαια και οι απόψεις πληροφορητών που θαύμασαν στοιχεία της κουλτούρας του προσφυγικού πληθυσμού, όπως το γεγονός πως τα παιδιά είναι πιο δυναμικά και ανεξάρτητα, ενώ διαπίστωσαν αρκετοί και την επιθυμία των παιδιών να νιώσουν ξανά καλά ψυχολογικά και να ζήσουν φυσιολογικά.

Εκείνο που επίσης διαπιστώθηκε πως ισχύει, είναι ότι τα κίνητρα των εθελοντών ήταν κυρίως «ανθρωπιστικά», αλλά συνδυάζονταν και με «εγωιστικά» ή γενικά εντάσσονταν σε ένα σύγχρονο μοντέλο εθελοντισμού στο οποίο, όπως αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος, υποστήριξαν οι Hacket και Mutz (2002, όπως

αναφέρεται στο Hustinx & Lammertyn, 2003) πως δύναται οι δύο κατηγορίες κινήτρων να αλληλοενισχύονται. Έτσι οι περισσότεροι από αυτούς υποκινήθηκαν από την επιθυμία τους να βοηθήσουν στηριζόμενοι στις αξίες τους που δεν τους επέτρεπαν να ζουν αμέριμνα αδιαφορώντας για το προσφυγικό ζήτημα. Ωστόσο, δευτερευόντως ενεπλάκησαν στην αντιμετώπιση του είτε από μια αφορμή που δόθηκε από μια ασυνέχεια που προέκυψε στη ζωή τους, όπως η απογοήτευση από την μη πληρωμή μισθού από την εταιρεία απασχόλησης τους για ένα διάστημα, είτε από προσωπική επιθυμία να γνωρίσουν την κατάσταση και το διαφορετικό αυτό πολιτισμό από κοντά είτε να κοινωνικοποιηθούν σε χώρους, όπως ο εθελοντικός χώρος με ανθρώπους που εκτιμούν λόγω αυτού του χαρακτηριστικού τους. Η προσωπική εξέλιξη και διέξοδος από τα προβλήματα που οι ίδιοι αντιμετωπίζουν όντας μέρος του προσφυγικού ζητήματος ήταν άλλο ένα «εγωιστικό» κίνητρο. Τα παραπάνω κίνητρα που διαπιστώθηκαν στους εθελοντές επιβεβαιώνουν την Volunteer Functions Inventory των Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998, όπως αναφέρεται από την Widjaja, 2010). Ωστόσο δεν έλειψαν και στοιχεία του παλιού συλλογικού μοντέλου εθελοντισμού στα κίνητρα κάποιων εξ' αυτών, που θυσίασαν προσωπική οικονομική ευημερία και δήλωσαν στον εθελοντισμό προκειμένου να προσφέρουν πραγματικά και να νιώσουν ότι δεν κάθονταν αμέριμνοι ζώντας την ήρεμη ζωή των νέων της χώρας τους. Αυτοί ήταν που επιτέλεσαν εθελοντές για όσο χρονικό διάστημα μπορούσαν να αντέξουν οικονομικά και αποτέλεσαν, λόγω της αφοσίωσης τους αυτής, βασικό πυρήνα της οργάνωσής τους, όπως και η θεωρία υποστηρίζει (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Ένα μίγμα «ανθρωπιστικών» και «εγωιστικών» κινήτρων αποτέλεσαν και τα κίνητρα των εργαζομένων σε ΜΚΟ, με τη διαφορά ότι στην περίπτωση αυτή η βασική υποκίνηση προήλθε από την επιθυμία εύρεσης εργασίας ή απόκτησης εμπειρίας σε έναν τομέα που αφορούσε τις σπουδές τους και δεν υπήρχε άλλος τρόπος εμπλοκής τους σε αυτόν ή που ήταν ένας τομέας προσωπικού ενδιαφέροντος. Φυσικά, η ευαισθητοποίηση απέναντι στο προσφυγικό ζήτημα ως ανθρώπων και κατοίκων του νησιού που το βίωνε τόσο έντονα ήταν επίσης κίνητρα για την απασχόλησή τους. Όσον αφορά τους εργαζόμενους μέσω του ΟΑΕΔ τα κίνητρα ήταν καθαρά «εγωιστικά», όπως ακριβώς προαναφέρθηκαν για τους εργαζομένους σε ΜΚΟ.

Όλα τα παραπάνω αποκτούν σημαντικό νόημα καθώς διαμορφώνουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο κλήθηκε να υλοποιήσει τον ασαφή και πρωτόγνωρο ρόλο της η ΣΕΠ, μία εκπαιδευτικός με πολυετή εμπειρία ως εκπαιδευτικός σε σχολεία της Σάμου, όχι όμως σε ηγετική ή διοικητική θέση, και με εμπειρία διδασκαλίας των ελληνικών στο εξωτερικό σε παιδιά Ελλήνων ομογενών. Με βασικό της κίνητρο να γνωρίσει αυτό το διαφορετικό πολιτισμό, καθώς γενικά ως παιδί μεταναστών είχε ανεπτυγμένη την επιθυμία να γνωρίζει διαφορετικούς ανθρώπους, αλλά και επιθυμώντας να βοηθήσει στο προσφυγικό ζήτημα, αποσπάστηκε στη θέση αυτή παρά το γεγονός πως γνώριζε ελάχιστα πράγματα για τις αρμοδιότητες της θέσης όταν έκανε την αίτησή της. Η έλλειψη καθορισμένων αρμοδιοτήτων και κατατόπισης σχετικά με τον τρόπο που λειτουργούσε η όλη διαχείριση του προσφυγικού ζητήματος την προηγούμενη χρονιά από τις ΜΚΟ τη δυσκόλεψε πολύ. Μη γνωρίζοντας αρχικά τους συνεργάτες της και το ρόλο καθενός από αυτούς κλήθηκε να τους συντονίσει προσπαθώντας μάλιστα να διατηρεί σε καλό επίπεδο τις σχέσεις της τόσο με τις οργανώσεις όσο και με το Υπουργείο, αφού αποτελούσε την επίσημη εκπρόσωπό του. Αυτός ήταν και ο ένας παράγοντας που της δημιούργησε αρχικά δυσκολίες καθώς αντιμετωπίστηκε με καχυποψία (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Ο δεύτερος παράγοντας που δυσχέραινε το έργο της ήταν οι τυπικές και μερικές φορές ανταγωνιστικές σχέσεις, όπως τις αντιλήφθηκε, μεταξύ των ΜΚΟ (Αφουξενίδης & Γαρδίκη, 2014). Ωστόσο χωρίς πρακτική καθοδήγηση και χωρίς υλικά μέσα ή προσωπικό που να είναι άμεσα υπό τη δική της εποπτεία, να υπάγεται δηλαδή ως εργαζόμενο στο ΥΠ.Π.Ε.Θ., χωρίς καν χώρο να στεγάσει το γραφείο της εντός του Κέντρου, όπως προβλεπόταν, κατάφερε να εφαρμοστεί η άτυπη εκπαίδευση με τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Αυτό έγινε εφικτό μέσα από την αποτελεσματική άσκηση του ρόλου της όχι ως διοικητικό, αλλά ως ηγετικό ρόλο, αφού δεν εργάστηκε ως απλός εφαρμοστής οδηγιών ούτε ως επόπτης του Υπουργείου, αλλά ως ισότιμο μέλος της ομάδας όλων των εμπλεκόμενων φορέων, που εργαζόταν με σκοπό την όσο το δυνατόν καλύτερη υλοποίηση του οράματός της για εισαγωγή των παιδιών σε μια κανονική παιδική και σχολική καθημερινότητα και μια πρώτη επαφή και εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και στοιχείων της ελληνικής κουλτούρας. Το όραμά της αυτό προκειμένου να είναι ρεαλιστικό και επιτεύξιμο το χώρισε σε μικρότερους στόχους τους οποίους όμως διαμόρφωσε, αφού πρώτα απέκτησε μια εικόνα για τους

συνεργάτες της (Μπουραντάς, 2005 · Τσούκας, 2004). Σίγουρα συνειδητοποίησε γρήγορα, αφού άλλωστε είναι και το αναμενόμενο στους χώρους αυτούς, πως τα κίνητρα των ανθρώπων αυτών ήταν ισχυρά και ως εκ τούτου δε χρειαζόταν παρακίνηση ως προς την αφοσίωση τους. Εκεί όμως όπου χρειαζόταν την υποκίνηση ήταν όταν απογοητεύονταν από τα εμπόδια που συναντούσαν (Μπουραντάς, 2001· Μπουραντάς, 2005). Για να το επιτύχει αυτό προωθούσε μία κουλτούρα που στηριζόταν στην ιδέα πως μέσα από το δημοκρατικό διάλογο και τη συνεργασία όσο δύσκολο και αν είναι ένα εγχείρημα επιτυγχάνεται και ότι μέσα από τις αρνήσεις που μπορεί να συναντούσαν θα πετύχαιναν τις συναινέσεις (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Για να το επιτύχει αυτό όμως, επιδίωξε αρχικά μέσα από τις συναντήσεις να κατανοήσει τον τρόπο που σκέφτονταν, τι τους προβλημάτιζε, ποιοι ήταν οι φόβοι τους, ενώ παράλληλα προσπαθούσε να κερδίσει την εμπιστοσύνη τους. Το τελευταίο το κατάφερε τόσο με την ακεραιότητα και την αξιοπιστία που ενέπνεε, καθώς χαρακτηριζόταν από ειλικρίνεια και διαφάνεια σε όλες τις προθέσεις και οι ενέργειες της, καθώς και με την ίδια τη στάση της. Οι αξίες της και το πραγματικό της ενδιαφέρον για τους πρόσφυγες και για τους συνεργάτες της φαινόταν σε κάθε ενέργεια της. Υποστήριζε κάθε τους προσπάθεια τόσο ηθικά όσο και πρακτικά, ενώ δε δίσταζε να έρθει σε σύγκρουση, αν αυτό απαιτούνταν, τόσο με τις οργανώσεις όσο και με το Υπουργείο υπερασπιζόμενη το δίκαιο κάθε φορά (Μπουραντάς, 2005 · Δαλακούρα, 2012 · Ιορδάνογλου κ. συν., 2016). Αναγνωρίζοντας τόσο τα δικά της συναισθήματα όσο και των άλλων προσπαθούσε να μπει στη θέση τους, όπως στην περίπτωση των εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ και να τις παρακινήσει.

Τη συναισθηματική νοημοσύνη την οποία είχε ανεπτυγμένη, χρησιμοποίησε και στην περίπτωση της τοπικής κοινωνίας και των αντιδράσεων που αντιμετώπισε. Με φρόνηση και επιδεικνύοντας διαλλακτικότητα, έκρινε κάθε φορά το πρόσωπο ή τα πρόσωπα που είχε να αντιμετωπίσει, τη συναισθηματική τους κατάσταση καθώς και τις συνθήκες γενικότερα και δρούσε ανάλογα επιδιώκοντας την επίτευξη αποτελεσματικής επικοινωνίας (Goleman et al., 2002 · Μάρτς 2007· Goleman, 2011 · Χαχλάκης & Αποστολοπούλου, 2012· Παχουνδάκης, 2014· Μητρόπουλος, 2014 · Ιορδάνογλου κ. συν., 2016, · Τριαντάρη, 2017). Έτσι κατάφερε να φέρει σε μια επαφή τον μαθητικό προσφυγικό πληθυσμό με φορείς σημαντικούς για τον τόπο, λειτουργώντας ως διαμεσολαβήτρια (Gimenez 2010). Φυσικά αυτό επιτεύχθηκε σε βαθμό που θεωρείται ως ένα πολύ πρώιμο στάδιο αλλά αρκετά σημαντικό για τα τότε

δεδομένα. Δεν αρκέστηκε λοιπόν στην απλή εφαρμογή των αρμοδιοτήτων που είχε προσδιορίσει μέχρι τότε, αλλά προκαλώντας τα κατεστημένα και τις προκαταλήψεις προχώρησε σε μικρά αλλά σημαντικά βήματα διεπαφής των δύο πολιτισμών (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017). Κάτι το οποίο συνεχίζει να προσπαθεί και ως διευθύντρια του δημοτικού σχολείου στο οποίο δημιουργήθηκε το πρώτο Τμήμα Υποδοχής, που προκάλεσε επίσης έντονες αντιδράσεις, που όμως αντιμετωπίστηκαν με την ίδια διαλλακτικότητα. Εκτός όμως από τη φρόνηση και τη συναισθηματική νοημοσύνη, στη λήψη αποφάσεων τη βοήθησε και το ένστικτο. Εμπιστεύθηκε δηλαδή κάποιες φορές σκέψεις της που δε στηρίζονταν άμεσα στη λογική της στιγμής, αλλά στη βιωμένη εμπειρία της (Τσούκας, 2004).

Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά του χαρακτήρα και της συμπεριφοράς της αποτελούν στοιχεία ενός ηγέτη που όμως δε θα είχαν νόημα αν δε ασκούνταν με το κατάλληλο ηγετικό στυλ. Το στυλ που επέλεξε ως το καταλληλότερο έμοιαζε να είναι αυτό της μετασχηματιστικής ηγεσίας. Η ίδια αποτέλεσε μέλος μιας ομάδας στην οποία τα υπόλοιπα μέλη- φορείς είχαν τη δικαιοδοσία να δρουν ελεύθερα, εφόσον ήταν αρκετά ώριμοι ως προς τα κίνητρα και την επιτέλεση του καθήκοντός του. Δεν ακολούθησε παραδοσιακούς τρόπους ιεραρχικής λήψης αποφάσεων ούτε διεκδίκησε την αποκλειστική εφαρμογή της συντονιστικής λειτουργίας. Δε λειτούργησε ως ελεγκτικός μηχανισμός του ΥΠ.Π.Ε.Θ., αλλά περισσότερο υποστηρικτικά στην υλοποίηση των κοινών αποφάσεων (Μπουραντάς, 2005). Δεν απέφευγε ωστόσο να έρθει σε δημιουργική σύγκρουση αν κάποια απόφαση την έβρισκε αντίθετη, προκαλώντας δημιουργικούς διαλόγους (Θεοφιλίδης, 2012 · Χαγλάκης & Αποστολοπούλου, 2012). Πιο συγκριμένα διακρινόταν από τα βασικά χαρακτηριστικά ενός μετασχηματιστικού ηγέτη όπως τα όρισε ο Bass: Έδειχνε σεβασμό στις απόψεις όλων των συνεργατών της, τις λάμβανε σοβαρά υπόψη της παρέχοντας παράλληλα υποστήριξη και δείχνοντας *«Εξατομικευμένο ενδιαφέρον»*. Προσπάθησε δηλαδή να βοηθήσει ώστε να αναπτυχθούν οι συνεργάτες της σε αυτό με το οποίο ασχολούνταν αλλά και ως άνθρωποι. Προκαλούσε *«Διανοητική διέγερση»*, αφού προωθούσε τη δημιουργική σκέψη και τρόπο επίλυσης των θεμάτων που προέκυπταν αμφισβητώντας τα συνήθως αποθαρρυντικά δεδομένα, *«παρακινώντας»* τους να προσπαθήσουν για υλοποίηση των προκλητικών στόχων που είχαν θέσει. Ασκούσε τέλος, *«Εξιδανικευμένη επιρροή»*, αφού αποτελούσε η ίδια,

με τις αξίες που τη διέκριναν ως άνθρωπο και την τήρησή τους σε κάθε συμπεριφορά της, πρότυπο. Με όλες τους παραπάνω ρόλους της κατόρθωνε να βοηθά τόσο τους συνεργάτες της όσο και την ίδια να εξελίσσεται, που είναι το επιθυμητό στο συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας (Ιορδάνογλου και συν., 2016).

Εκείνο το οποίο ωστόσο δεν κατάφερε και της χρεώθηκε από κάποιους πληροφορητές ως αδυναμία ήταν να κατορθώσει να αποτελέσουν οι ΜΚΟ μεταξύ τους απόλυτα ενωμένη ομάδα και όχι ένα γκρουπ που λειτουργούσε ενίοτε ως ομάδα σε αντίθεση με όσα υποστήριξε ο Lewin (όπως αναφέρεται στο Μπακιρτζής, 1996). Αυτό όμως είναι ένα ζήτημα που, όπως φαίνεται και από τη σχετική βιβλιογραφία που μιλά για έναν κατακερματισμένο Τρίτο Τομέα (Αφουξενίδης & Γαρδίκη, 2014), είναι δύσκολο αντιμετώπισιμο σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα και από μια θέση νεοϊδρυθείσα και με τόσες αρμοδιότητες (Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων, 2017).

Συμπεράσματα

Η πρωτοφανής μαζική μεταναστευτική/προσφυγική ροή προς την Ευρώπη ανθρώπων από χώρες της Μέσης Ανατολής και της Βόρειας Αφρικής αποτελεί πλέον μια πραγματικότητα που η Ευρώπη αντιμετωπίζει και θα συνεχίσει να αντιμετωπίζει στο μέλλον, γεγονός που καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση πολιτικής διαχείρισης της κατάστασης αυτής. Μεγάλη βαρύτητα δίδεται λοιπόν στην πολύπλευρη ένταξη των προσφύγων στις χώρες υποδοχής και κυρίως μέσω της εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα κάθε παιδιού αλλά και σημαντικό παράγοντα για την κοινωνική ενσωμάτωση και μετέπειτα κινητικότητα των προσφυγόπαιδων σε οποιοδήποτε ευρωπαϊκό κράτος κι αν χτίσουν τη ζωή τους. Έχοντας λοιπόν υπόψη του το Υπουργείο τις παραπάνω αλήθειες και ακολουθώντας τη συμμόρφωση με τη γενικότερη πολιτική που υιοθέτησε επίσημα η ΕΕ διαμόρφωσε με τη βοήθεια τριών επιτροπών, που απαρτίστηκαν από ανθρώπους των κατάλληλων ακαδημαϊκών χώρων, ένα πρόγραμμα που θα έπρεπε να ακολουθήσει για την παροχή εκπαίδευσης στα προσφυγόπουλα τη σχολική χρονιά 2016- 2017. Η πολιτική αυτή δεν ακολούθησε ένα ενιαίο πρότυπο καθώς η αστάθεια του προσφυγικού πληθυσμού ως προς το μέγεθος, τις χώρες προέλευσης καθώς και το καθεστώς στο οποίο έπρεπε να ενταχθεί κάθε πληθυσμιακή προσφυγική ομάδα δημιούργησε ένα πρωτόγνωρα ανομοιογενές μαθητικό δυναμικό. Οι πολλές διαφορετικές ανάγκες αλλά και δυνατότητες που υπήρχαν σε κάθε περιοχή οδήγησαν και σε διαφορετικά μοντέλα

παροχής εκπαίδευσης που σε γενικές γραμμές εντάσσονταν σε δύο κατηγορίες: την εκπαίδευση που παρασχέθηκε μέσω των ΔΥΕΠ κι εκείνη που παρασχέθηκε μέσω κυρίως φορέων του Τρίτου Τομέα αλλά και περιορισμένων αριθμητικά εκπαιδευτικών που προσέλαβε το ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α. μέσω του ΟΑΕΔ και που έλαβε τη μορφή της άτυπης εκπαίδευσης. Στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου και συγκριμένα στη Σάμο, λειτούργησε η δεύτερη μορφή παροχής εκπαίδευσης.

Το όλο εγχείρημα αποδεδείχθηκε ρευστό ως προς την αποτελεσματικότητά του στο μαθησιακό κομμάτι της εκπαίδευσης φαίνεται όμως, να είχε μία σημαντική θέση στην ελάφρυνση του ψυχικού τραύματος των παιδιών, στην κοινωνικοποίησή τους καθώς και σε μια πρώτη επαφή με τις κοινωνικές δεξιότητες που κρίνονται αναγκαίες στις ευρωπαϊκές χώρες υποδοχής.

Μέσα από τη χαρτογράφηση όσων ασχολήθηκαν στην παροχή της άτυπης εκπαίδευσης ως προς τα κίνητρα και τα προσόντα τους αλλά και το πώς αισθάνθηκαν για όλη τη βιωμένη εμπειρία καθώς και μέσα από τη χαρτογράφηση της ΣΕΠ και την καταγραφή όλων όσων περιελάμβανε ο ρόλος της και χρειάστηκε να αντιμετωπίσει κατά την άσκηση του εξάγονται κάποια βασικά συμπεράσματα.

Το προσωπικό που απασχολήθηκε στους φορείς παροχής της άτυπης εκπαίδευσης χαρακτηρίζονταν στην πλειοψηφία τους από την απουσία ακαδημαϊκών προσόντων, επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσης σχετικά με την εκπαίδευση ενός τέτοιου μαθητικού δυναμικού. Παρόλα αυτά μέσα από ένα ισχυρό μίγμα ανθρωπιστικών και «εγωιστικών» κινήτρων πραγματοποίησε μια αξιολογή προσπάθεια με αποτελέσματα, όπως παρουσιάστηκαν παραπάνω.

Τα περισσότερα από τα άτομα αυτά θεωρούν την εμπειρία τους ως πραγματικά χρήσιμη επαγγελματικά και προσωπικά αν και δήλωσαν πώς δεν ήταν έτοιμοι/ες να αντιμετωπίσουν μια τόσο δύσκολη κατάσταση. Ωστόσο θα το έκαναν ξανά συνήθως όμως υπό διαφορετικές προϋποθέσεις ως προς τις συνθήκες οργάνωσης του όλου εγχειρήματος και κυρίως ως προς την κατάλληλη ακαδημαϊκή και επιμορφωτική κατάρτισή τους.

Καταλυτικός στο όλο εγχείρημα υπήρξε ο ρόλος της ΣΕΠ που λειτούργησε ως πραγματικός συνδετικός κρίκος όχι μόνο μεταξύ του ΥΠ.Π.Ε.Θ. και των φορέων του Τρίτου Τομέα αλλά και ως διαμεσολαβήτρια, στο μέτρο του δυνατού, μεταξύ των προσφυγόπουλων και της τοπικής κοινωνίας. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι η θέση

ΣΕΠ είναι μια πραγματική ηγετική θέση που πρέπει να συνεχίσει να υπάρχει και να επιτελείται με βάση όλους τους αναγκαίους ηγετικούς ρόλους μέσα από το κατάλληλο κάθε φορά στυλ ηγεσίας.

Απαραίτητο κρίνεται όμως να υπάρχει και η κατάλληλη στήριξη ηθική αλλά και πρακτική από την πλευρά του ΥΠ.Π.Ε.Θ. με σαφή καθορισμό των αρμοδιοτήτων και της δικαιοδοσίας της θέσης και γνωστοποίηση τους, ώστε να αποκτήσει νόημα και ισχύ η θέση αυτή. Κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό ή κατάλληλες και έγκαιρες επιμορφώσεις σε όλο το προσωπικό, κρατικό και μη, που θα απασχοληθεί στην άτυπη εκπαίδευση, καθώς και δυνατότητα διαχείρισης κάποιου κεφαλαίου για ανάγκες που προκύπτουν από τη ΣΕΠ, είναι τέλος πολύ βασικοί παράγοντες που θα στηρίζουν την εφαρμογή του τόσο κρίσιμου αυτού ρόλου, που όπως η εξέλιξη των γεγονότων δείχνει θα είναι αναγκαίος και τα επόμενα χρόνια, συμπέρασμα στο οποίο άλλωστε καταλήγει και η ίδια η Επιστημονική Επιτροπή για τους πρόσφυγες του ΥΠ.Π.Ε.Θ. στην έκθεση αποτίμησής της τον Απρίλιο του 2017.

Πηγές- Βιβλιογραφία

A. Πηγές- Νόμοι

Δημόσια Πρόσκληση Νο 6/2016. σε εγγεγραμμένους ανέργους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, για υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων συμμετοχής στη διαδικασία κατάρτισης του πίνακα κατάταξης ανέργων για την προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε δήμους και σε υπηρεσίες Α' υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών- Α' κύκλος για 2.500 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Κανονισμός (ΕΚ) αριθ.343/2003 του συμβουλίου της 18ης Φεβρουαρίου 2003. *Θέσπιση των κριτηρίων και μηχανισμών για τον προσδιορισμό του κράτους μέλους που είναι υπεύθυνο για την εξέταση αίτησης ασύλου που υποβάλλεται σε κράτος μέλος από υπήκοο τρίτης χώρας.* Ν. 139 της 25/25-8-1975. *Περί κυρώσεως της εν Νέα Υόρκη την 28ην Σεπτεμβρίου 1954 υπογραφείσης Διεθνούς Συμβάσεως και του συνοδευόντος ταύτην παραρτήματος περί του καθεστώτος των ανιθαγενών.* (ΦΕΚ Α' 176).

Ν. 3907/2011. *Ίδρυση Υπηρεσίας Ασύλου και Υπηρεσίας Πρώτης Υποδοχής, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/115/ΕΚ «σχετικά με τους κανόνες και διαδικασίες στα κράτη μέλη για την επιστροφή των παρανόμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών» και λοιπές διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 7/26- 01- 2011).

Ν. 4375/2016. *Οργάνωση και λειτουργία Υπηρεσίας Ασύλου, Αρχής Προσφύγων, Υπηρεσίας Υποδοχής και Ταυτοποίησης σύσταση Γενικής Γραμματείας Υποδοχής, προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2013/32/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «σχετικά με τις κοινές διαδικασίες για τη χορήγηση και ανάκληση του καθεστώτος διεθνούς προστασίας» (αναδιατύπωση)*

«(L 180 / 29.6.2013), διατάξεις για την εργασία των δικαιούχων διεθνούς προστασίας και άλλες διατάξεις». (ΦΕΚ Α' 51/3- 4- 2016).

Οδηγία 2011/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2011. *Σχετικά με τις απαιτήσεις για την αναγνώριση των υπηκόων τρίτων χωρών ή των απάτριδων ως δικαιούχων διεθνούς προστασίας, για ένα ενιαίο καθεστώς για τους πρόσφυγες ή για τα άτομα που δικαιούνται επικουρική προστασία και για το περιεχόμενο της παρεχόμενης προστασίας (αναδιατύπωση).*

Οδηγία 2013/32/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Ιουνίου 2013. *Σχετικά με κοινές διαδικασίες για τη χορήγηση και ανάκληση του καθεστώτος διεθνούς προστασίας (αναδιατύπωση).*

Σύμβαση του 1951. *Για το καθεστώς των προσφύγων [όπως κυρώθηκε με το ν.δ. 3989 της 19/26 Σ/βρίου 1959 : περί κυρώσεως της πολυμερούς Συμβάσεως περί της Νομικής Καταστάσεως των Προσφύγων. (ΦΕΚ Α' 201).*

Σύμβαση του 1954 για το Καθεστώς των Ανιθαγενών, όπως κυρώθηκε με τον Ν. 139 της 25/25-8-1975 : Περὶ κυρώσεως της εν Νέα Υόρκη την 28ην Σεπτεμβρίου 1954 υπογραφείσης Διεθνούς Συμβάσεως και του συνοδευόντος ταύτην παραρτήματος περί του καθεστώτος των ανιθαγενών. (ΦΕΚ Α' 176).

ΥΑ. Αριθμ. 131024/Δ1/2016. *Ρυθμίσεις Ζωνών Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας (ΖΕΠ) - Ίδρυση Τάξεων Υποδοχής ΖΕΠ, Ενισχυτικών Φροντιστηριακών Τμημάτων ΖΕΠ και Δομών Υποδοχής για την Εκπαίδευση των Προσφύγων ΖΕΠ (Δ.Υ.Ε.Π. ΖΕΠ) σε σχολικές μονάδες Π.Ε. (ΦΕΚ 2687/Β/29-8-2016).*

B. Βιβλιογραφία

Αφουξενίδης, Α. (2006). Όψεις της κοινωνίας πολιτών στην Ελλάδα: το παράδειγμα των περιβαλλοντικών και αντιρατσιστικών ΜΚΟ. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 16, 163-178.

Αφουξενίδης, Α., & Γαρδίκη, Μ. (2014). Χαρτογραφώντας την κοινωνία πολιτών στην Ελλάδα σήμερα: προβλήματα και προοπτικές. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 143 (143), 33-53.

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012) . *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Γραφείο του Ύπατου Αρμοστή των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες. (2009). *Εγχειρίδιο για τις Διαδικασίες και τα Κριτήρια Καθορισμού του Καθεστώτος των Προσφύγων σύμφωνα με τη Σύμβαση του 1951 και το Πρωτόκολλο του 1967 για το Καθεστώς των Προσφύγων* (6^η εκδ.). Αθήνα: Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες.

Δαλακούρα, Α. (2012) . *Χτίζοντας και καθοδηγώντας τις εργασιακές ομάδες* . Αθήνα: ICBS Business College.

Δελλατόλας, Α. (2010) . *Συναισθηματική Νοημοσύνη & Χαρισματική Ηγεσία στους Καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*. Διαθέσιμο στη Διεύθυνση: [<http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/3779/1/DIPLOM%20DELLATO LAS.pdf>] (3/2/2017).

Δούδη, Γ.Κ. (2012). *Εκπαίδευση Εμψυχωτών Ομάδων με τη μη Κατευθυντική Μέθοδο του Michel Lobrot*. Διαθέσιμο στη Διεύθυνση:
[<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15072/6/DoudiKyriakiMsc2012.pdf>]
(20/11/2018).

Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών. (2012). *Βασικές Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης*. Τ. Β΄.

Επιστημονική Επιτροπή για την υποβοήθηση του έργου της Επιτροπής Στήριξης των Παιδιών των Προσφύγων. (2016). *Οι εκπαιδευτικές δράσεις για τα παιδιά των προσφύγων*. Αθήνα: ΥΠ.Π.Ε.Θ.

Επιστημονική Επιτροπή για τη Στήριξη των Παιδιών των Προσφύγων. (2017). *Το Έργο της Εκπαίδευσης των Προσφύγων: Α. Έκθεση Αποτίμησης του Έργου για την Ένταξη των Παιδιών των Προσφύγων στην Εκπαίδευση (Μάρτιος 2016-Απρίλιος 2017) Β. Προτάσεις για την Εκπαίδευση των Παιδιών των Προσφύγων κατά το σχολικό έτος 2017-2018*. Αθήνα: ΥΠ.Π.Ε.Θ.

Ζαπανιώτη, Ει. (2013). *Ο ρόλος των ΜΚΟ και των εθελοντικών οργανώσεων στην παροχή υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας*. Διαθέσιμο στο Πανεπιστήμιο Πειραιά:
[<http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/6317/Zapanioti.pdf?sequence=2>]
(25/09/2017).

Θεοφιλίδης, Χ. (2012). *Σχολική Ηγεσία και Διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Ιγνατιάδου, Α. (2014). *Παροχή εκπαιδευτικών αγαθών εκ μέρους εθελοντικών οργανώσεων, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Μια μελέτη περίπτωσης*. Διαθέσιμο στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας Παιδαγωγική σχολή Φλώρινας Τμήμα Νηπιαγωγών:
[<https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/186/%CE%99%CE%93%CE%9D%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A5%20%20%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y>]
(25/09/2017).

Ιορδάνογλου, Δ. & Τσακαρέστου Μπ., Τσενέ Λ., Λέανδρος Ν., Ιωαννίδης Κ. (2016). *Ηγέτες του Μέλλοντος*. Αθήνα: Πεδίο.

Κονδύλη, Ε., (χ.χ.). *Η Λήψη των Αποφάσεων και τα Προβλήματα κατά την Υλοποίηση τους*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς στο τμήμα Ανώτατης Βιομηχανικής Σχολής Πειραιώς:
[<http://spoudai.unipi.gr/index.php/spoudai/article/viewFile/752/831>]
(18/6/2017).

Κοψίδου, Ι. (2006). *Νέες Δεξιότητες Επικοινωνίας σε Πολύγλωσσα και Πολυπολιτισμικά Περιβάλλοντα*. Διαθέσιμο στον Ιστοχώρο του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης: [<http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/14652#page/1/mode/2up>]
(20/11/2018).

Κυριαζή, Ν. (Επιμ.) (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Πεδίο.

Μακρυδημήτρης, Α. (2006 α). *Κράτος και Κοινωνία των Πολιτών*. Αθήνα: Μεταμεσονύκτιες Εκδόσεις.

Μακρυδημήτρης, Α. (2006 β). *Κράτος των Πολιτών. Προβλήματα μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: Α.Α. Λιβάνη.

Μαράκος, Π. (2012). Εκπαιδευτικές Διαστάσεις Πολυπολιτισμικής Προσαρμογής στις Διεθνείς Επιχειρήσεις. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/4939/Marakos.pdf?sequence=2>.

Μαρτζ, Τζ. (2007). *Πώς Λαμβάνονται οι Αποφάσεις*. Μτφρ. Γαλανοπούλου, Α., Αθήνα: Καστανιώτη.

Μητρόπουλος, Ν. (2014). Οι κύριες αρετές και η αριστοτελική ηθική. *Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών–Επιστημονικών Θεμάτων, Τεύχος 2ο*, 76-86.

Μπακιρτζής, Κ. (1996). Η Δυναμική της Αλληλεπίδρασης στην Επικοινωνία. Αθήνα: Gutenberg .

Μπουραντάς, Δ. (2001). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Μπένυ

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

Μπούρχα, Κ. (2015). *Κοστολόγηση της Εθελοντικής Εργασίας σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις*. Διαθέσιμο στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης: [http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/8961/Bourcha_Kyriaki.pdf?sequence=1] (25/9/2017).

των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες.

Παρασκευά- Γκίζη, Ε. (2010). Νέες υπό διαμόρφωση αντιλήψεις σε Ολλανδία, Σουηδία και Γερμανία για τους Μουσουλμάνους και το Ισλάμ. Διαθέσιμο στην Ιστοσελίδα του Κέντρου Μεσογειακών, Μεσανατολικών και Ισλαμικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου: [<http://www.cemmis.edu.gr/index.php/about-us/item/92-nees-ypodiamorfosi-antilipseis-se-ollandia-souidia-kai-germania-giatous-mousoulmanous-kai-to-islam>] (15/01/2018).

Παχουνδάκης, Ι. (2014). Διαχείριση της Πολιτισμικής & Θρησκευτικής Ετερότητας. Βασικά Κείμενα Μελέτης. Αθήνα.

Τζιμπίλη Στ. , (2010) . *Η ΦΡΟΝΗΣΗ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΥΔΑΙΜΟΝΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΙΚΗ ΗΘΙΚΗ*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: [<http://ypatias.com/wp-content/uploads/2014/11/i-fronisi.pdf>] (20/6/2017).

Τσούκας, Κ. Χ. (2004). *Αν ο Αριστοτέλης ήταν διευθύνων σύμβουλος*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.

Υπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες. (1997). *Κατευθυντήριες Αρχές για την Πολιτική και τη Διαδικασία στα πλαίσια εξέτασης αιτημάτων ασύλου Ασυνόδευτων Παιδιών*. Γενεύη: Ιδίας.

Χαχλάκης, Ι. & Αποστολοπούλου, Ε. (2012). *Οργανωσιακές Συγκρούσεις*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Κεντρικής Βιβλιοθήκης του ΤΕΙ Ηρακλείου Κρήτης : [http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/ApostolopoulouEleftheria,ChachlakisIoannis/attached-document-1336992905-448554-5473/Chachlakis_Apostolopoulou2012.pdf] (18/6/2017).

Anastasiou, D., Kauffman, D. J., Michail, D., (2016). Disability in Multicultural Theory: Conceptual and Social Justice Issues. *Journal of Disability Policy Studies, Vol 27(1)*, 3- 12.

Anheier, K. H. , (1999). Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons. *Law and Contemporary Problems, Vol 62 : No.4*, 43- 65.

- Bohning, W.R. & Zegers de Beijl, R. (χ.χ.). *The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact*. Geneva: Employment Department. International Labour Office. Διαθέσιμο στη Διεύθυνση: [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.772&rep=rep1&type=pdf>] (15/01/2018).
- Christou, A., & Michail, D. (2016). East European Migrant Women in Greece. Intergenerational Cultural Knowledge Transfer and Adaptation in a Context of Crisis. *Sudosteuroopa* 64, no. 1, 58.
- Engbersen, G. (2012). *European Immigrations Trends, Structures and Policy Implications*. Okolski, M. (Ed.). IMISCOE Research. Amsterdam University Press.
- European Migration Network. (2012). *Annual Policy Report 2011.Final Report*. ΥΠΕΣΑΗΔ και ΚΕΣΔ.
- Gimenez, J.C S. (2010). Το επαγγελματικό προφίλ του πολιτισμικού διαμεσολαβητή. Διαθέσιμο στη Διεύθυνση: [<http://mediadoresinterculturales.blogspot.gr/2010/10/el-perfil-profesional-de-un-mediador.html>] (19/11/2018).
- Global Education Cluster. (2015). *Strategic Plan 2015 to 2019*. Ιδίου.
- Goleman, D., Boyatzis, R., Mc KEE, A., (2002). *Ο Νέος Ηγέτης- Η Δύναμη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη Διοίκηση Οργανισμών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman, D. (2011). Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας (Σειρά: Συναισθηματική Νοημοσύνη). Αθήνα: Πεδίο.
- Hustinx, L. and Lammertyn, F. Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 14, No. 2, 167- 187.
- Konle-Seidl, R. & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussels: Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament.
- Mazur, R. (1988). *Linking Popular Initiative and Aid Agencies: The Case of Refugees*. Network Paper 2c. UK: Refugee Participation Network. Refugee Studies Programme.
- Miller, K.(2005). *Communication Theories. Perspectives, Processes and Contexts* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2015). Is this humanitarian migration crisis different?. *Migration Policy Debates* © OECD, N°7. Διαθέσιμο στη Διεύθυνση: [<http://www.oecd.org/migration/migration-policy-debates.htm>] (15/01/2018).
- Okolski, M. (2012). *European Immigrations Trends, Structures and Policy Implications*. Okolski, M. (Ed.). IMISCOE Research. Amsterdam University Press.
- Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto. (2011). *Refugee Education: A Global Review* (Dryden- Peterson Sarah). Γενεύη: Ύπατη Αρμοστεία.
- Pho, Y. H. (2008). The Value of Volunteer Labor and the Factors Influencing Participation: Evidence for the United States from 2002 through 2005. *Review of Income and Wealth, Series 54, Number 2*, 220- 236.
- Salamon, L. M., (2010). Putting the Civil Society Sector on the Economic Map of the world. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 81:2, 167–210.

Save the Children International (2016). *Rising to the Challenge. Save the Children Annual Report 2016*. London: Ιδίου.

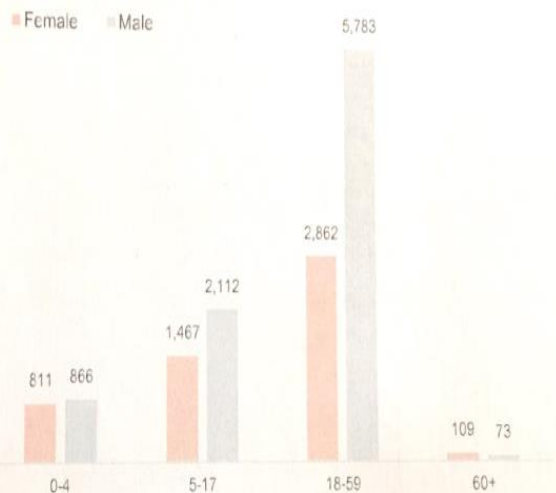
Triandafyllidou, A. (2012). *Addressing Cultural, Ethnic and Religious Diversity Challenges in Europe: A Comparative Overview of 15 European Countries*. Florence: European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, ACCEPT PLURALISM Comparative Country Report.

Vertovec, St. (2010). *Toward post-multiculturalism? Changing communities, conditions and contexts of diversity*. Background Paper, UNESCO WORLD REPORT ON CULTURAL DIVERSITY. Διαθέσιμο στη
Διεύθυνση: [<http://www.urbanlab.org/articles/Vertovec,%20S.%20s.a.%20%E2%80%98Toward%20post-multiculturalism%20Changing%20communities,%20conditions%20and%20contexts%20of%20diversity%E2%80%99.pdf>] (15/01/2018).

Widjaja, E. (2010). *Motivation Behind Volunteerism*. Διαθέσιμο στο Scholarship@Claremont: [http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4] (25/09/2017).

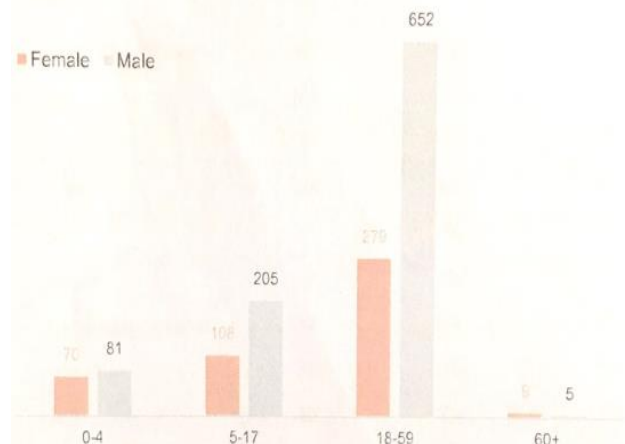
Παράρτημα 1

Age and gender profile of arrivals | 2016



Adult men represent the majority (5,783 or 41%) of arrivals, with adult women accounting for 20% (or 2,862) of the total. Over one third (37%) of those making the sea crossing from Turkey were children, 1,667 of whom were less than 5 years old.

Age and gender profile of arrivals | 2017



In 2017, over 65% of arrivals were single men or women. In line with 2016, adult men represent the majority (657 or 46%) of arrivals, with adult women accounting for 21% (or 288) of the total. One third (33%) of those making the sea crossing from Turkey were children, 151 (or 11%) of whom were less than 5 years old.

Εικόνα 1. Δημογραφικά στοιχεία των αφιχθέντων στη Σάμο το έτος 2016.

Εικόνα 2. Δημογραφικά στοιχεία των αφιχθέντων στη Σάμο το έτος 2017.

GREECE - SAMOS: Refugee and Migrant Children
 UNHCR May 2017 Further info on: [UNHCR data portal](#)

401 Refugee and migrant children on Samos
93 Unaccompanied children on Samos
7 Children on Samos accessing to formal education

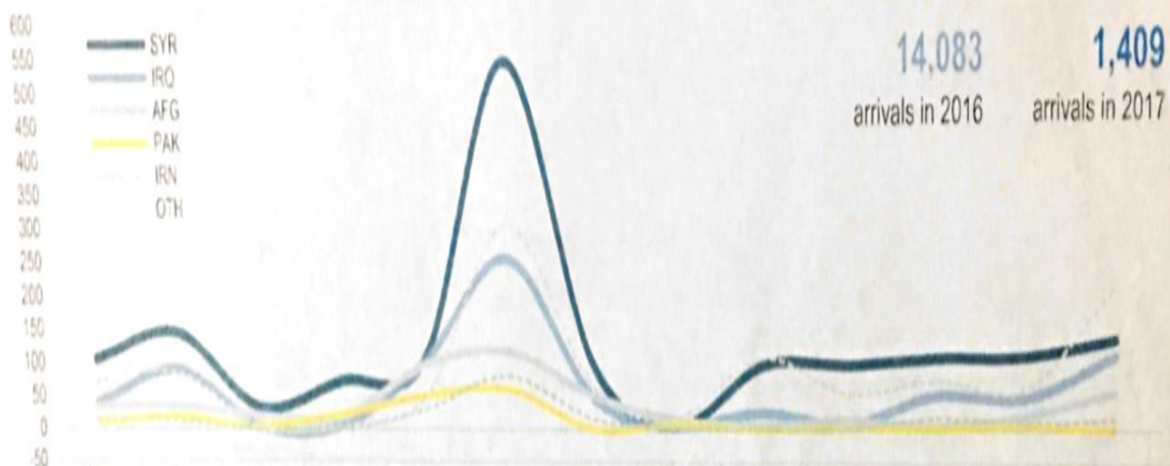
Overview

Accommodation	Capacity	Number of children	Number of children accessing formal education	Number of vaccinated children	Average stay in accommodation (in days)
UNHCR/Arsis shelter for vulnerable asylum seekers	75	30	0	6	45
UNHCR/Praksis shelter for vulnerable asylum seekers	15	6	0	3	60
MSF shelter for vulnerable asylum seekers	80	40	0	8	60
UNHCR/METAdrasi shelter for unaccompanied children (girls of all ages and boys under 15 years)	18	16	2	16	274
Praksis shelter for unaccompanied children (boys 15-17 years)	25	24*	2	20	130
Self-accommodated	1 family	3	3	3	N/A

*Include 1 boy just turned 18 but still accommodated in Praksis shelter

Εικόνα 3. Στοιχεία για τον αριθμό των παιδιών και τις δομές φιλοξενίας τους στη Σάμο το Μάιο του 2017.

Top five nationalities of sea arrivals to Samos | May 2016 – May 2017



	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May
SYR	104	145	33	73	107	541	97	5	95	95	105	106	131
IRO	37	89	4	6	102	253	47	5	25	7	50	45	107
AFG	33	34	20	19	96	116	49	14	5	14	3	20	54
PAK	9	18	5	23	50	59	0	8	0	3	1	4	0
IRN	14	12	1	0	30	79	16	2	0	1	17	10	14
OTH	70	85	0	6	47	303	64	18	106	52	72	58	209
TOT	267	383	63	127	432	1,351	273	52	231	172	248	243	515

Εικόνα 4. Οι βασικότερες προέλευσης προσφύγων και μεταναστών στη Σάμο από το Μάιο του 2016 έως το Μάιο του 2017.



GREECE – SAMOS: Monthly Snapshot

May 2017

Further info on: [UNHCR data portal](#)

Overview and key figures

Population on the island

1,399 +36%



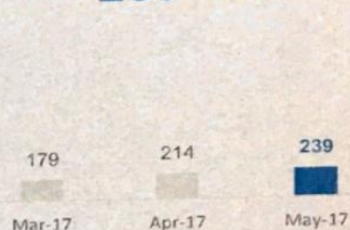
Population in the Reception and Identification Centre (RIC)

1,160 +43%



Population outside the RIC

239 +12%



Persons from Syrian Arab Republic, Iraq and Afghanistan



Persons on the island for more than six months



Women and children



Persons with specific needs (including unaccompanied children)

Εικόνα 5. Δημογραφικά στοιχεία για τον προσφυγικό πληθυσμό στη Σάμο το Μάιο του 2017.

Παράρτημα 2

Πρότυπο Συνέντευξης Εργαζόμενων/ Εθελοντών¹⁰

Αγαπητέ/η (όνομα),

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας για το ΠΜΣ «Εκπαίδευση στη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού» του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας. Συγκεκριμένα αφορά τη μελέτη των κινήτρων που ώθησαν τους εργαζόμενους και τους εθελοντές στην ενασχόληση με την άτυπη εκπαίδευση των παιδιών προσφύγων στα πλαίσια του κέντρου υποδοχής και ταυτοποίησης προσφύγων Σάμου, στην καταγραφή όλων όσων διαμόρφωσαν την εμπειρία τους αυτή καθώς και στη μελέτη και καταγραφή της εμπειρίας διαχείρισης όλων των εμπλεκόμενων στην άτυπη εκπαίδευση φορέων από την/τον υπεύθυνο του Υπουργείου Παιδείας.

Προσωπικά/ Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο:

Ηλικία:

Χώρα καταγωγής:

Τόπος διαμονής:

Βασικά μεγάλα ερωτήματα:

- 1) Ποια είναι τα τυπικά τους προσόντα και αν αυτά χρησιμοποιήθηκαν στο ρόλο που επιτέλεσαν κατά τη διάρκεια αυτής της εμπειρίας τους;
- 2) Ποια τα κίνητρά τους για την εμπλοκή τους στο συγκεκριμένο κοινωνικό φαινόμενο;
- 3) Πώς βίωσαν την όλη εμπειρία;

Πιο συγκεκριμένα ερωτήματα (αυτά που θα χρησιμοποιηθούν σε περίπτωση που η συζήτηση δεν προωθείται από το ίδιο το συνεντευξιζόμενο άτομο ή σε περίπτωση που ακολουθεί πορεία διαφορετική από την επιθυμητή και δεν καλύπτονται τουλάχιστο βασικά θέματα των ερευνητικών ερωτημάτων) :

1α) Έχετε σπουδάσει σε κάποια σχολή;

¹⁰ Δεν ακολουθήθηκε επακριβώς. Λειτουργήσε μόνο ως οδηγός ώστε να μην παραλειφθεί κάτι από λάθος λόγω φόρτου εργασίας ης ερευνήτριας.

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1β) Σε ποια θέση απασχοληθήκατε και από ποιο φορέα; Ήταν αμειβόμενη η απασχόληση;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1γ) Τοποθετηθήκατε στη θέση αυτή με βάση το βασικό σας πτυχίο;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

(Αν ναι)

Ποιες άλλες γνώσεις ή δεξιότητες σας σάς βοήθησαν να τοποθετηθείτε στη θέση αυτή;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

(Αν όχι) **Με ποια κριτήρια τοποθετηθήκατε στη θέση αυτή;**

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1δ) Τι περιελάμβανε η θέση αυτή; Με ποια μορφή παρεχόταν η άτυπη εκπαίδευση;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

2α) Ποια είναι τα κίνητρα που σας οδήγησαν στο (να έρθετε στην Ελλάδα και) να εμπλακείτε στην αντιμετώπιση του προσφυγικού ζητήματος;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

2β) Ποια είναι τα κίνητρα που σας οδήγησαν να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση των παιδιών προσφύγων;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3α) Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίσατε ;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3β) Υπήρχε συντονιστής του προγράμματος που ακολουθούσατε;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3γ) Συνεργαστήκατε και με άλλους φορείς; Ποιους;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3δ) Υπήρχε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και με την εκπρόσωπό του;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3ε) Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση που παρασχέθηκε με τον τρόπο αυτό ήταν αποτελεσματική για το σκοπό της να επιτύχει μια πρώτη ένταξη των παιδιών στην κανονική παιδική πραγματικότητα και σε μια επαφή ξανά ή για πρώτη φορά με τη σχολική πραγματικότητα;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3στ) Τι αποκομίσατε από την όλη εμπειρία;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3ζ) Από τη συγκεκριμένη θέση στην οποία απασχοληθήκατε είστε ικανοποιημένος/η;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3η) Πώς βιώσατε την ύπαρξη και τη συνεργασία με ανθρώπους διαφορετικής εθνικής προέλευσης και κουλτούρας στο χώρο στον οποίο απασχοληθήκατε; (Ήταν εύκολα; Συναντήσατε δυσκολίες; Ποιες και πώς αντιμετωπίστηκαν; Έπαιξε ρόλο στην αντιμετώπιση τους ο/η εκπρόσωπος του Υπουργείου Παιδείας;)

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

30) Πώς νιώθετε τώρα που τελείωσε/ θα νιώθετε όταν θα τελειώσει;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

31) Θα το ξανακάνατε και υπό ποιες συνθήκες;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

Υπάρχει κάτι άλλο σημαντικό που θέλετε να προσθέσετε;

Πρότυπο Συνέντευξης Συντονιστών Εκπαίδευσης των Οργανώσεων¹¹

Hello Mr/ Ms,

Nice to meet you. The duration of the interview will not exceed the hour, but I want you to feel comfortable and let me know about anything that concerns and if you want to make a break during the interview. This research is being conducted in the framework of my diploma thesis on the PMS "Education in Human Resource Management" of the University of Western Macedonia. Specifically, it concerns the study of the incentives that motivated the employees and the volunteers to engage in the informal education of refugee children in the reception center of refugees, to record all those who have shaped their experience and to study and record the management experience of all of those involved in informal education by the person responsible for the Ministry of Education. At the end of the interview I will send you the concession where I inform you about the use of your interview and by which you grant me the specific rights listed.

Personal / Demographics

Sex:

Age:

Country of origin:

Place of residence:

Βασικά μεγάλα ερωτήματα:

- 1) What are their formal qualifications and whether they have been used in the role they have done during this experience?
- 2) What are their motivations for engaging in this particular social phenomenon?
- 3) How did they experience the whole experience?

Πιο συγκεκριμένα ερωτήματα (αυτά που θα χρησιμοποιηθούν σε περίπτωση που η συζήτηση δεν προωθείται από το ίδιο το συνεντευξιαζόμενο άτομο ή σε περίπτωση που ακολουθεί πορεία διαφορετική από την επιθυμητή και δεν καλύπτονται τουλάχιστο βασικά θέματα των ερευνητικών ερωτημάτων) :

1α) Do you have university degree? In which faculty?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

¹¹ Δεν ακολουθήθηκε επακριβώς. Λειτουργήσε μόνο ως οδηγός ώστε να μην παραλειφθεί κάτι από λάθος λόγω φόρτου εργασίας της ερευνήτριας. Επίσης είναι στα αγγλικά γιατί όλοι οι συντονιστές κατάγονταν από χώρες του εξωτερικού.

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1β) In which position have you been employed and by whom? Was employment paid?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1γ) Have you been occupied in this position based on your basic degree?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

(Αν ναι) What other qualifications knowledge or skills have helped you take this position?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

(Αν όχι) What were the criteria for taking this position?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

2α) What were the incentives that motivated to (come to Greece) and get involved in dealing with the refugee issue?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

2β) What were the motivations that have prompted you to engage in the education of refugee children?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3α) What difficulties did you encounter as program coordinator?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3β) Did you manage human resources of different ethnic origin? What difficulties did you encounter?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3γ) How did you manage these difficulties? (If there were)

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3δ) What other difficulties did you encounter?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

[Πιθανά θέματα συζήτησης σε περίπτωση που το συνεντευξιαζόμενο άτομο δεν προωθεί μόνο του τη συζήτηση:

• Have you started with a vision?

• Did you succeed? How?

- Did you have the necessary authority to act according to what you deemed appropriate or necessary at all times?
- Did the workers / volunteers participate in the decisions taken?
- Have you had a rigorous organizational plan or did this vary according to the needs or difficulties you encountered?

3γ) Have you collaborated with other actors/ organizations? With which?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3δ) Has there been cooperation with the Ministry of Education and its representative? Has she played a role in coping with the difficulties encountered?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3ε) Do you believe that the education provided in this way was effective for the purpose of achieving a first integration of children in normal childhood and of contacting again or for the first time with school reality?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3στ) What did you get from the whole experience?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3ζ) Are you satisfied from your post?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμeνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3η) How do you feel now that it has come to an end?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμeνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3θ) Would you do it again under what conditions?

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμeνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

Is there anything else important you want to add?

Πρότυπο Συνέντευξης Συντονιστριών Εκπαίδευσης Προσφύγων¹²

Αγαπητέ/η (όνομα),

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας για το ΠΜΣ «Εκπαίδευση στη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού» του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας. Συγκεκριμένα αφορά τη μελέτη των κινήτρων που ώθησαν τους εργαζόμενους και τους εθελοντές στην ενασχόληση με την άτυπη εκπαίδευση των παιδιών προσφύγων στα πλαίσια του κέντρου υποδοχής και ταυτοποίησης προσφύγων Σάμου, στην καταγραφή όλων όσων διαμόρφωσαν την εμπειρία τους αυτή καθώς και στη μελέτη και καταγραφή της εμπειρίας διαχείρισης όλων των εμπλεκόμενων στην άτυπη εκπαίδευση φορέων από την/τον υπεύθυνο του Υπουργείου Παιδείας.

Προσωπικά/ Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο:

Ηλικία:

Χώρα καταγωγής:

Τόπος διαμονής:

Βασικά μεγάλα ερωτήματα:

- 1) Ποιος ακριβώς είναι ο ρόλος της ΣΕΠ;
- 2) Ποια τα κίνητρα της να διεκδικήσει τη θέση αυτή;
- 3) Με ποιους φορείς συνεργάστηκε και πόσο αποτελεσματικά;
- 4) Ποια η σχέση της με τις ΜΚΟ και τους εθελοντές;
- 5) Ποια προβλήματα αντιμετώπισε στη διαχείριση όλου αυτού του ετερογενούς ανθρώπινου δυναμικού; Ποιους τρόπους χρησιμοποίησε για την αντιμετώπιση καθενός από τα προβλήματα αυτά;
- 6) Λειτουργήσαν όλοι αυτοί οι φορείς ως μία ομάδα; Ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε ως συντονίστρια της τόσο μεγάλης και ετερογενούς ομάδας της άτυπης εκπαίδευσης των παιδιών προσφύγων;
- 7) Ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε ως διαμεσολαβήτρια μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας, των φορέων του τρίτου τομέα και των ίδιων των προσφύγων;
- 8) Θεωρεί τη θέση ΣΕΠ σημαντική λοιπόν; Θα πρέπει να συνεχίσει να υπάρχει και υπό ποιες συνθήκες;
- 9) Τι αποκόμισε από την όλη εμπειρία και ποιους τρόπους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού θα υιοθετούσε στην τωρινή ηγετική- διοικητική της θέση;

¹² Δεν ακολουθήθηκε επακριβώς. Λειτουργήσε μόνο ως οδηγός ώστε να μην παραλειφθεί κάτι από λάθος λόγω φόρτου εργασίας της ερευνήτριας. Επίσης αφορά και τη ΣΕΠ που αποσπάστηκε στη θέση αυτή το σχολικό έτος 2016-2017, αλλά και τη ΣΕΠ της επόμενης σχολικής χρονιάς εκτός από την ερώτηση 9β.

Πιο συγκεκριμένα ερωτήματα (αυτά που θα χρησιμοποιηθούν σε περίπτωση που η συζήτηση δεν προωθείται από το ίδιο το συνεντευξιαζόμενο άτομο ή σε περίπτωση που ακολουθεί πορεία διαφορετική από την επιθυμητή και δεν καλύπτονται τουλάχιστο βασικά θέματα των ερευνητικών ερωτημάτων) :

1α) Είστε μόνιμη εκπαιδευτικός στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας είχατε πριν αναλάβετε τη θέση της ΣΕΠ;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1β) Ποια τυπικά προσόντα σας ήταν αυτά που σας βοήθησαν να αποσπαστείτε στη θέση αυτή;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1γ) Ποιες ήταν οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις σας στη θέση αυτή; Είσαστε στην ουσία εκπρόσωπος του ΥΠ.Π.Ε.Θ. και αν ναι με τι αρμοδιότητες;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

1δ) Πώς σας γνωστοποιήθηκαν οι αρμοδιότητες αυτές; Τις ξέρατε πριν αναλάβετε;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

2α) Ποια ήταν τα κίνητρα που σας οδήγησαν στη διεκδίκηση της θέσης αυτής;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3α) Με ποιους φορείς είχατε υποχρέωση να συνεργαστείτε και με ποιους από αυτούς συνεργαστήκατε τελικά;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3β) Πόσο αποτελεσματική ήταν η συνεργασία σας με καθέναν από αυτούς; Συγκεκριμένα τη συνεργασία σας με τους ελληνικούς φορείς- υπουργεία πώς θα τη χαρακτηρίζατε;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

3γ) Ήταν το Υπουργείο Παιδείας υποστηρικτικό και καθοδηγητικό στο έργο σας;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

4α) Ποια η σχέση σας με τις ΜΚΟ; Πώς συνεργαζόσασταν μαζί τους;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

4β) Ποιος ο ρόλος σας στα προγράμματα που εφαρμόζαν;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμυνα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

4γ) Είχατε την απαιτούμενη δικαιοδοσία ώστε να ενεργείτε σύμφωνα με το τι κρίνατε κατάλληλο ή αναγκαίο κάθε φορά;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

4δ) Πώς σας αντιμετώπισαν αρχικά; Άλλαξε αυτό στην πορεία;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

5α) Ποια ήταν τα προβλήματα που συναντήσατε στη θέση αυτή; Με ποιους τρόπους τα αντιμετώπισατε (καθένα ξεχωριστά); Αποδείχθηκαν αποδοτικοί οι τρόποι αυτοί;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

6α) Αποτελούσαν όλοι οι εργαζόμενοι μία ομάδα; Είχατε πρόσβαση σε όλους αυτούς τους εργαζόμενους; Με ποιον τρόπο και με τι δικαιοδοσία; Ήταν αυτός ένας παράγοντας που δημιούργησε προβλήματα;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

6β) Υπήρχε διαφορά στον τρόπο συνεργασίας σας με τις ΜΚΟ σε σχέση με τους εθελοντές; Αν ναι, που θεωρείται ότι οφειλόταν;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

6γ) Ποιες οι αρμοδιότητες των εργαζομένων του ΟΑΕΔ και ποια η σχέση σας μαζί τους;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

6δ) Με ποιους τρόπους διαχειριστήκατε τις σχέσεις σας μέσα στην/στις ομάδα/ ομάδες; Τι είδους σχέσεις προωθούσατε μεταξύ των διαφόρων απασχολούμενων στην άτυπη εκπαίδευση και με ποιους τρόπους;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

6ε) Πώς βιώσατε την ύπαρξη και τη συνεργασία με ανθρώπους διαφορετικής εθνικής προέλευσης και κουλτούρας στο χώρο στον οποίο απασχοληθήκατε; (Ήταν εύκολα; Συναντήσατε δυσκολίες; Ποιες και πώς αντιμετωπίστηκαν;)

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

30) Νιώθετε ότι λειτουργήσατε ως διαμεσολαβήτρια ανάμεσα στις ΜΚΟ και το ΥΠ.Π.Ε.Θ./ τις ΜΚΟ και τους πρόσφυγες/ τους πρόσφυγες και το ΥΠ.Π.Ε.Θ.;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

8α) Πώς νιώθατε όσο υπηρετούσατε στη θέση αυτή;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

8β) Πώς νιώθετε τώρα που τελείωσε; Θα το ξανακάνετε; Κάτω από ποιες συνθήκες;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

8γ) Θεωρείτε τη θέση ΣΕΠ λοιπόν σημαντική; Πρέπει να συνεχίσει να υπάρχει; Με ποιες προϋποθέσεις;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

8δ) Το όλο εγχείρημα της άτυπης εκπαίδευσης θεωρείτε πως ήταν αποτελεσματικό για μια πρώτη ένταξη των παιδιών-προσφύγων στην κανονική παιδική πραγματικότητα και σε μια επαφή ξανά ή για πρώτη φορά με τη σχολική πραγματικότητα; Για ένταξη στην κοινωνία της Σάμου;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

9α) Τι αποκομίσατε από την εμπειρία αυτή;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

9β) Τόσο η θέση της ΣΕΠ όσο και η τωρινή σας θέση ως διευθύντρια σχολείου είναι ηγετικές- διοικητικές θέσεις. Ποιες από τις μεθόδους που εφαρμόσατε θα συνεχίσετε να χρησιμοποιείτε ή θα αλλάζετε;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελημένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

9γ) Θεωρείται ότι υπάρχουν παράγοντες που θα μπορούσαν να καθορίσουν διαφορετικούς τρόπους διαχείρισης;

Απαντήθηκε κανονικά:

Δίστασε:

Λεκτική αντίδραση:

Εξωγλωσσική αντίδραση:

Δεν απαντήθηκε:

Ηθελήμένα:

Για άλλους λόγους:

Σχολίασε:

Υπάρχει κάτι άλλο σημαντικό που θέλετε να προσθέσετε;