

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚά ΧΡΟΝΙΚά

Καινοτομία:
στόχος και διέξοδος

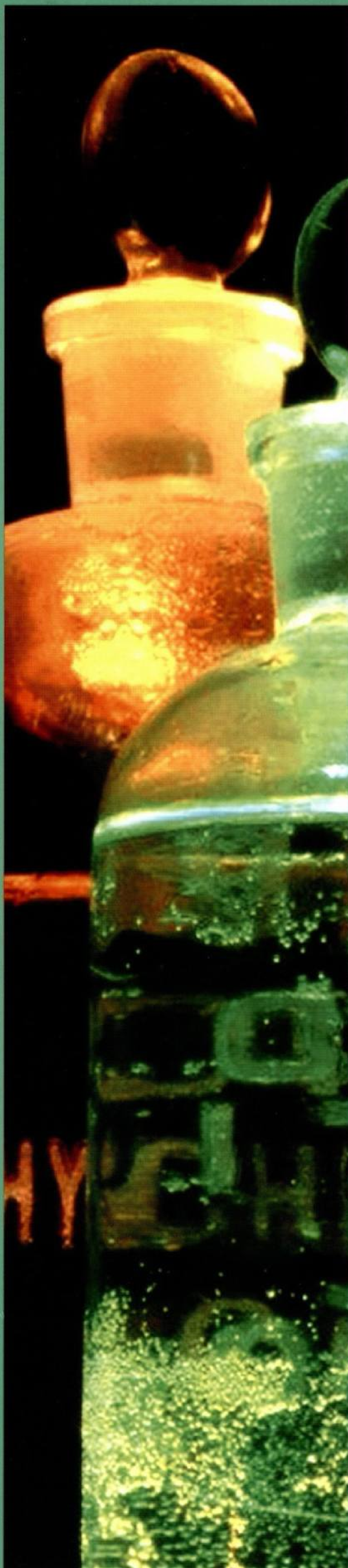
Επαγγελματικά δικαιώματα:
αλήθειες και ψέματα

Ενδοκρινολογία:
αυτή η νέα επιστήμη, η αρχαία

ΤΕΥΧΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ
ΜΑΡΤΙΟΣ
2012

27





ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚά Χρονικά

Ιδιοκτησία	ΤΕΙ Αθήνας
Εκδότης	Δημήτριος Νίνος Πρόεδρος ΤΕΙ Αθήνας
Συντακτική Επιτροπή	Δημήτριος Νίνος Μιχαήλ Μπρατάκος Ιωάννης Χάλαρης Απόστολος Παπαποστόλου Γεώργιος Γιαννακόπουλος
Επιμέλεια έκδοσης	Ιφιγένεια Αναστασάκου Δώρα Φραγκούλη Δανάη Κονδύλη
Καλλιτεχνική Επιμέλεια έκδοσης	Έφη Παναγιωτίδη, efiranpan@yahoo.gr



ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΕΙ ΑΘΗΝΑΣ

Πρόεδρος	Δημήτριος Νίνος
Αντιπρόεδρος	Μιχαήλ Μπρατάκος
Αντιπρόεδρος	Ιωάννης Χάλαρης
Διευθύντρια ΣΕΥΠ	Ζαμπία Βαρδάκη
Διευθυντής ΣΤΕΦ	Δήμος Τριάντης
Διευθυντής ΣΓΤΚΣ	Ζωή Γεωργιάδου
Διευθυντής ΣΔΟ	Γιώργος Γιαννακόπουλος
Διευθυντής ΣΤΕΤΡΟΔ	Γιώργος Αγγελούσης
Γενικός Γραμματέας	Ηλίας Οικονόμου
Γραμματέας Συμβουλίου	Αφροδίτη Λάσκαρη

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ

Πρόεδρος ΕΕ&Ε	Μιχαήλ Μπρατάκος
Αντιπρόεδρος	Αντιπρόεδρος ΤΕΙ-Α
Αντιπρόεδρος	Ιωάννης Τσάκνης
Μέλη ΕΕ&Ε	Αθανάσιος Νασιόπουλος Γεώργιος Παναγιάρης Διονύσιος Κάβουρας Ευαγγελία Πρωτόππαπα Περικλής Λύτρας
Γραμματέας ΕΕ&Ε	Ιφιγένεια Αναστασάκου



1. ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ

ΣΕΛ. 4



2. ΘΕΣΜΙΚΑ

- Επιστολή του Συμβουλίου του ΤΕΙ Αθήνας προς τον Πρωθυπουργό ΣΕΛ. 6

- Επιστολή προς τα Μέλη της Βουλής των Ελλήνων ΣΕΛ. 7

- Έκτακτη Σύνοδος Προέδρων - Αντιπροέδρων ΤΕΙ ΣΕΛ. 8

- Επιστολή της ΠΟΣΔΕΠ*, της ΟΣΕΠ-ΤΕΙ** και της ΕΕΕ*** προς τον Υπουργό Παιδείας ΣΕΛ. 9

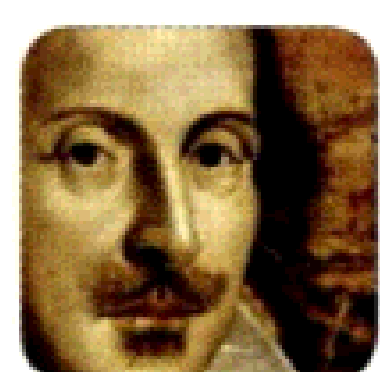


3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ

- ΠΜΣ «Σχεδίαση και Ανάπτυξη Προηγμένων Συστημάτων Ηλεκτρονικής» ΣΕΛ. 13

- Πρωτόκολλο συνεργασίας ΤΕΙ-Α και Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου ΣΕΛ. 15

4. ΑΡΘΡΑ - ΑΠΟΨΕΙΣ



▪ Α. Καμμάς

W. Shakespeare: «Ριχάρδος ο 3^{ος}» (Η περιγραφή της αχρειότητας) ΣΕΛ. 17



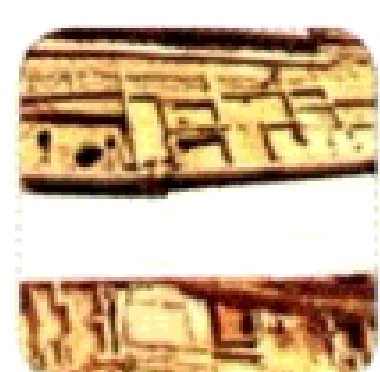
▪ Σ. Γ. Φραγκόπουλος

Ο περιφρονημένος ερευνητής και η επιστημονική πραγματικότητα. 100 χρόνια από την πρώτη διατύπωση της θεωρίας των τεκτονικών πλακών της Γης. ΣΕΛ. 21



▪ Α. Νασιόπουλος

Καινοτομία: στόχος και διέξοδος ΣΕΛ. 24

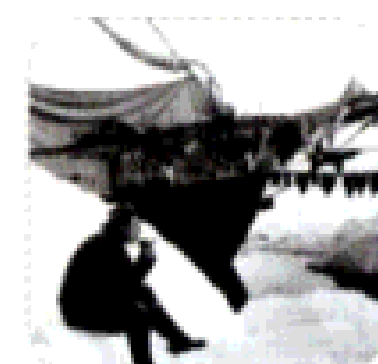


▪ Β. Λαμπρόπουλος

Απόσπαση, μεταφορά και επανατοποθέτηση οικοδομικών μελών από τις ανασκαφές της λεωφόρου Αμαλίας και της πλατείας Συντάγματος,

κατά τη διάρκεια των έργων του μετρό, στην Πανεπιστημιούπολη Ζωγράφου

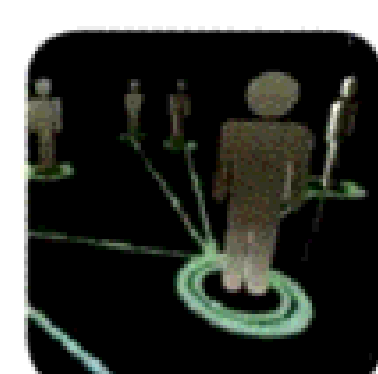
ΣΕΛ. 26



▪ Γ. Γιαννακόπουλος

Ένας Νορβηγός ήρωας σε μια ελληνική τραγωδία Εκατόν πενήντα χρόνια από τη γέννηση του Fridtjof Nansen

ΣΕΛ. 30



▪ Ι. Δ. Μπουρής

Η ψυχοδυναμική της ομοιόμορφης σκέψης και η επιπτώσεις της στις αποφάσεις των Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης

ΣΕΛ. 35



▪ Α. Αραβαντινός

2015, Διεθνές Έτος Φωτός ΣΕΛ. 40



▪ Ν. Χιωτίνης

«Επαγγελματικά δικαιώματα», αλήθειες και ψέματα ΣΕΛ. 45



5. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΖΩΗ

Μ. Βενετίκου, Ν. Κλήμης

Ενδοκρινολογία - Αυτή η νέα επιστήμη, η αρχαία ΣΕΛ. 49

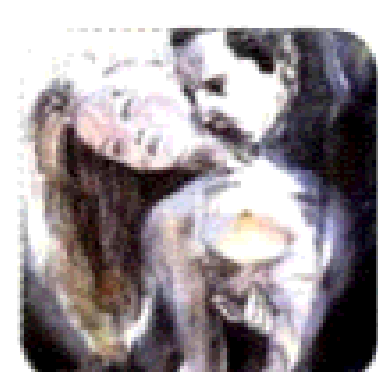


6. ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΤΕΙ

Νέα της Διοίκησης ΣΕΛ. 54

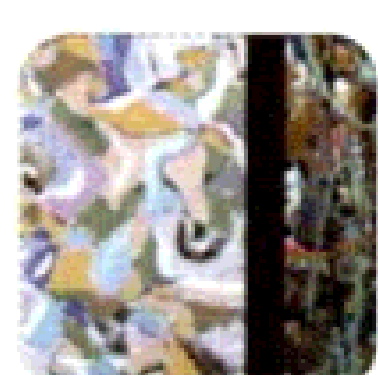
Νέα από τα Τμήματα ΣΕΛ. 64

Νέα της Επιτροπής Εκπαίδευσης και Ερευνών ΣΕΛ. 78



7. ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΝΕΑ

ΣΕΛ. 93



8. ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ

ΣΕΛ. 99

ΑΡΘΡΑ- ΑΠΟΨΕΙΣ

A. Καμμάς ■

W. Shakespeare: «Ριχάρδος ο 3^{ος}»
(Η περιγραφή της αχρειότητας)

Σ. Γ. Φραγκόπουλος ■

Ο περιφρονημένος ερευνητής και
η επιστημονική πραγματικότητα.
100 χρόνια από την πρώτη διατύπωση
της θεωρίας των τεκτονικών πλακών της Γης

A. Νασιόπουλος ■

Καινοτομία: στόχος και διέξοδος

B. Λαμπρόπουλος ■

Απόσπαση, μεταφορά και επανατοποθέτηση
οικοδομικών μελών από τις ανασκαφές
της λεωφόρου Αμαλίας και της πλατείας
Συντάγματος, κατά τη διάρκεια των έργων
του μετρό, στην Πανεπιστημιούπολη Ζωγράφου

Γ. Γιαννακόπουλος ■

Ένας Νορβηγός ήρωας σε μια ελληνική τραγωδία
Εκατόν πενήντα χρόνια από τη γέννηση
του Fridtjof Nansen

Ι. Δ. Μπουρής ■

Η ψυχοδυναμική της ομοιόμορφης σκέψης
και η επιπτώσεις της στις αποφάσεις
των Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης

A. Αραβαντινός ■

2015, Διεθνές Έτος Φωτός

N. Χιωτίνης ■

«Επαγγελματικά δικαιώματα»,
αλήθειες και ψέματα

του Ι. Δ. Μπουρή**



Η ψυχοδυναμική της ομοιόμορφης σκέψης και η επιπτώσεις της στις αποφάσεις των Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης

Ο κανόνας της πλειοψηφίας ισχύει μόνο αν παίρνεις υπόψη σου τα ατομικά δικαιώματα. Γιατί δεν μπορείς να βάλεις πέντε λύκους και ένα πρόβατο να ψηφίσουν τι θα φάνε για δείπνο [...] Ενίστε, «η απόλυτη πλειοψηφία της ομοιόμορφης σκέψης - η σκέψη του «κοπαδιού»» σημαίνει ότι όλοι οι ηλίθιοι είναι από την ίδια πλευρά ή από ίδιο «μαντρί»...

1. Εισαγωγή

Παραδόξως, η συλλογική σκέψη είναι ασύμβατη με την ομοιόμορφη σκέψη: **η ομοιόμορφη σκέψη** μπορεί να είναι αποτέλεσμα αλισβερίσι, διασύνδεσης, ή «κυκλώματος».

Αντιθέτως, **η συλλογική σκέψη** τελειοποιείται μέσα στη διαφορετικότητα όλων των δυνατοτήτων, που ενεργούν προς όφελος της ομάδας και όχι εκ μέρους μειοψηφιών που βρίσκονται σε σύγκρουση.

Στην δυναμική των ομάδων το φαινόμενο της συμμόρφωσης και της υπακοής των μελών της ομάδας στο εταιρικό «βιλαέτι» σε αυτούς δηλαδή με τη μεγαλύτερη «πειθώ δια της ισχύος» που χειραγωγούν την λήψη συλλογικών αποφάσεων αποδίδεται με τον όρο «ομαδο» σκέψη ή «αγελαία» σκέψη ή σκέψη του «κοπαδιού» ή φωνή του «σιναφιού» που αποτελεί απόδοση της αγγλικής έννοιας: groupthink.

Το σύνδρομο «ομαδοσκέψη» ή αγελαία σκέψη δείχνει

το μονοκόμ(μ)ατο της αποστεωμένης συλλογικής σκέψης, κάτι που χαρακτηρίζει τις αντιλήψεις των οπαδών διαφόρων μικρών «παρεϊστικων» κλειστών ομάδων ανθρώπων που συζητούν διάφορα θέματα. Δηλαδή οι «ημέτεροι» επιδιώκουν με διάφορους τρόπους να επιβάλλουν τις απόψεις τους, με αποτέλεσμα να ανατρέπουν για ίδιο όφελος τα κανονιστικά πρότυπα, την προοπτική του συναινετικού φρονήματος και του κοινώς νοούμενου δεοντολογικού πλαισίου.

Σύμφωνα με την «Νιτσεική» φιλοσοφία πρόκειται για μνησικακία¹, εκδικητικότητα, το «ξανά» μιας θυμικής αντίδρασης των αδυνάτων που... grosso modo ακολουθούν τη λογική της «αλεπούς και των άγουρων σταφυλιών». Κατά την οργανωτική θεωρία και πρακτική πρόκειται για «λόμπι ημετέρων» που μέσω μιας μηχανικής οργάνωσης με βάση την αρχή της «ήσσονος προσπάθειας» επιχειρούν να επιβάλουν

**Ο κ. Ι. Δ. Μπουρής είναι καθηγητής του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ-Α

τις θέσεις τους. Η οργάνωση αυτή περιορισμένης εκτάσεως καλείται κοινωνιολογικώς κλίκα (clique).

Στη συστημική προσέγγιση, το φαινόμενο: ομαδοσκέψη είναι φαινόμενο «οιονεί ανεστραμμένης συνέργιας» με το σκεπτικό ότι ενίοτε έξυπνοι εργαζόμενοι που συμμετέχουν ως μέλη Συλλογικών Οργάνων (π.χ. γενική συνέλευση, επιτροπές, ομάδες εργασίας) να καταλήγουν σε «χαζές» αποφάσεις και σαφώς ποιοτικά κατώτερες από αυτές που θα προέκυπταν από την συνάθροιση της ατομικής τεχνογνωσίας τους.

Ταυτίζεται με λανθασμένες αποστεωμένες αποφάσεις οφειλόμενες σε πιέσεις (π.χ. νεποτισμός, παρεμβάσεις, δογματισμός, εμμονές) σε βάρος της ποιότητας της απόφασης, της αποτύπωσης της πραγματικότητας και της απόδοσης δικαιοσύνης.

Με το σύνδρομο της ομαδοσκέψης, εξηγείται η συστηματική επιλογή μελών συλλογικών οργάνων που μέσω μιας de facto γραμμής «άνωθεν» κατοχυρώνεται η καθεστηκυία τάξη (status quo) σε βαθμό που αντικαθίσταται το ευφυές με το βλακώδες, το ικανό με το ανίκανο, το ισχυρό με το αδύνατο. Σαφώς η διαφορετικότητα είναι αδιστάκτως αντιπαθητική στο εταιρικό βιλαέτι ή «αγέλη» ή «κοπάδι» ή «σινάφι».

2. Τα συμπτώματα

1. Υπέρμετρη αισιοδοξία (=αλαζονεία) περί της ευτυχούς έκβασης των αποτελεσμάτων της απόφασης. Αδυναμία εκτίμησης των κινδύνων και των επιπτώσεων της απόφασης στο εταιρικό περιβάλλον.

2. Απαξίωση της διαφορετικής άποψης - ελλιπής ο μηχανισμός αναθεώρησης (θεραπείας) της πρωτοβάθμιας απόφασης.

3. Εμμονή, προσήλωση στην «εγγενή ηθική» (=εσωτερικός κώδικας δεοντολογίας) της ομάδας

ενίοτε αποκλίουσα από το «ηθικό και νόμιμο» του κοινωνικού συνόλου.

4. Εμμονή στην τήρηση «συνήθων πρακτικών» (άτυπων καθιερωμένων διαδικασιών) που διατηρούν το status quo και το στερεότυπο της ετυμηγορίας.

5. Αποφυγή αναγνώρισης και ενθάρρυνσης διαφορετικών απόψεων, θέσεων, «φωνών» πρακτικών.

6. Ένδο και Έξω θεσμικές παρεμβάσεις στην αξιολογική κρίση.

7. Αδυναμία, φόβος διατύπωσης λογοκριτικής και αμφιβολιών για τις συνήθεις πρακτικές που εφαρμόζει και υλοποιεί το συλλογικό όργανο διοίκησης.

8. Το σύνδρομο «ο σιωπών δοκεί συναινείν». Η σιωπηρή πλειοψηφία φέρεται ως συναινούσα στο αποτέλεσμα της αξιολογικής κρίσης.

9. Ύπαρξη αυτόκλητου προσώπου στο ρόλο του «εγγυητή» της διαδικασίας που λόγω ιδεοληψιών και εγγενών δογματισμών επηρεάζει μεροληπτικά τα μέλη των συλλογικών οργάνων.

10. Υπέρμετρη εκλογίκευση των μελών του συλλογικού οργάνου ενάντια στις διαφορετικές απόψεις και θέσεις που διατυπώνονται. Λειτουργεί ως μηχανισμός άμυνας κατά των επιθέσεων που δέχεται η ετυμηγορία του Συλλογικού Οργάνου από τις διαφορετικές θέσεις, απόψεις «φωνές». Δημιουργείται ένα συμπαγές εμείς, που αναπόφευκτα αντιπαρατίθεται σε ένα αυτοί.

3. Έρευνα διερεύνησης γνώμων

3.1. Σκοπός

Η έρευνα ανιχνεύει τους παράγοντες που ενδυνα-

1. Η ελληνική λέξη «μνησικακία» είναι απόδοση της γαλλικής λέξης *ressentiment* που προέρχεται από το λατινικό *resentire* (αισθάνομαι). Τη λέξη αυτή χρησιμοποίησε ο Nietzsche στη Γενεαλογία της Ηθικής και την κατέστησε *technicus terminus*. Ο γαλλικός όρος ενσωματώθηκε αμετάφραστο στα γερμανικά, όπου η πλησιέστερη νοηματικά λέξη είναι η «Groll». Επισημαίνεται ότι στην ετυμολογία του γαλλικού όρου (*re-sentiment*) δηλώνεται η ανα-βίωση, το «ξανά» μιας θυμικής αντίδρασης. Πρόκειται για ένα ανα-συναίσθημα. Πρέπει, επίσης, να σημειώσουμε ότι στα αρχαία (Αριστοτέλης 1381b 5) αλλά και στα νέα ελληνικά, κατά κυριολεξία «μνησικακία» σημαίνει τη συνοδευόμενη από πληγωμένο εγωισμό ανάμνηση του κακού που έχει γίνει σε κάποιον.

μώνουν την εκδήλωση του συνδρόμου της ομαδοσκέψης (groupthink) όπως εκτιμώνται από τους εργαζόμενους που κατά καιρούς συμμετείχαν ως μέλη Συλλογικών Οργάνων (συμβούλια, επιτροπές, συνελεύσεις, ομάδες εργασίας κ.ά.).

3.2. Τρόπος Συλλογής Στοιχείων

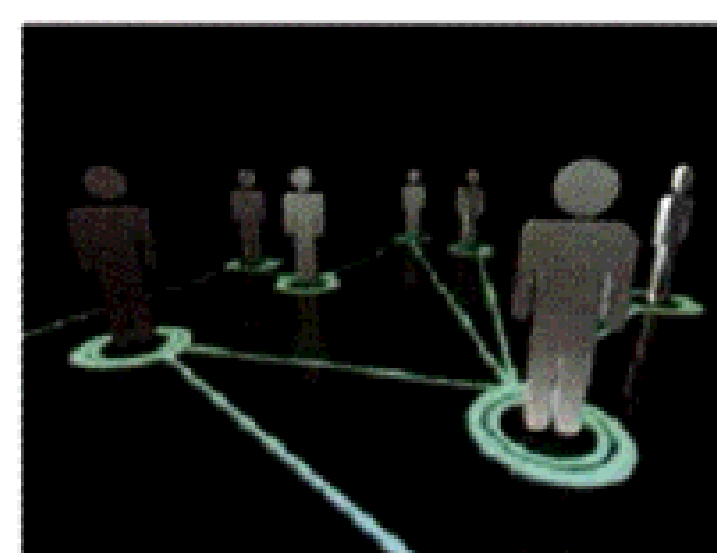
Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από έναν αριθμό $k=11$ ερωτημάτων, δόθηκε σε ένα σύνολο $n=230$ ατόμων που κατά καιρούς είχαν διατελέσει μέλη Συλλογικών Οργάνων.

Πρόκειται για μια κλίμακα μέτρησης αποτελούμενη από έντεκα (11) προτάσεις σχετικές με τα συμπτώματα του φαινομένου.

The groupthink syndrome

Με βάση την εμπειρία σας αξιολογήστε την κάθε πρόταση ως 0=σε υποτονικό πλαίσιο, 1= σε λογικό πλαίσιο, 2=σε υπερβολικό πλαίσιο

- Προσήλωση στο status quo
- Απαξίωση της διαφορετικότητας
- Υπέρμετρη αισιοδοξία
- Εμμονή στις συνήθεις πρακτικές
- Παρεμβάσεις
- Ιδεοληψία & δογματισμός
- Αυτόκλητοι 'ινστρουχτορες' της καθεστηκίας τάξης
- Έλλειψη μηχανισμού αναθεώρησης
- Υπέρμετρη εκλογίκευση-ισχυρός μηχανισμός άμυνας
- Πειθώ δια της ισχύος
- Ο 'σιωπών συναινεί' -η σιωπηρή πλειοψηφία



Submit All

Back

Next

Ενδεικτικοί Δείκτες ποιότητας της ετυμηγορίας του Συλλογικού Οργάνου:

Δείκτες Αποδοτικότητας Συμβουλίων Συλλογικών Οργάνων

- 1.1. Αριθμός θεμάτων ανά Ημερήσια Διάταξη.
- 1.2. Αριθμός θεμάτων που συζητήθηκαν ανά Η.Δ.
- 1.3. Αριθμός θεμάτων που συζητήθηκαν και ολοκληρώθηκαν ανά Η.Δ.
- 1.4. Πλήθος παρόντων, απόντων μελών ανά συνεδρία Συλλογικού Οργάνου.
- 1.5. Αριθμός θεμάτων «σε εκκρεμότητα» ανά Η.Δ.
- 1.6. Μέσος χρόνος ανταπόκρισης στα αιτήματα προς συζήτηση.

Δείκτες ποιότητας της Ετυμηγορίας (αξιολογικής κρίσης) των Συμβουλίων Συλλογικών Οργάνων

- 2.1. Πλήθος κρίσεων.
- 2.2. Πλήθος υποψηφίων ανά κρίση.
- 2.3. Αριθμός εκλόγιμων ανά κρίση.
- 2.4. Αριθμός κρίσεων που περατώθηκαν.
- 2.5. Αριθμός κρίσεων «σε εκκρεμότητα», «σε αναπομπή» κ.ά.
- 2.6. Αριθμός κρίσεων που πλήττουν την «εικόνα» του οργανισμού προς τα έξω.
- 2.7. Αριθμός ενστάσεων / παραπόνων ανά κρίση.

3.3 Στατιστικός έλεγχος υπόθεσης

Στην περίπτωση μας εξετάζεται η αξιοπιστία της κλίμακας του φαινομένου: ομαδοσκέψη. Κατά πόσο δηλαδή η δέσμη των έντεκα (11) προτάσεων-συμπτωμάτων μετρά το φαινόμενο αυτό ή κάποιο παραπλήσιο π.χ. την συνοχή της ομάδας

Συγκεκριμένα, εξετάσαμε τους παράγοντες που ερμηνεύουν το φαινόμενο της ομαδοσκέψης μέσα από ένα συνεκτικό σύνολο έντεκα (11) προτάσεων. Εφαρμόστηκε η παραγοντική ανάλυση (τύπου VARIMAX). Ο δείκτης αξιοπιστίας οροθετείται με τη μορφή του Alpha coefficients $\alpha = 0,71$.

Επειδή ο δείκτης $\alpha = 0,71$ είναι υψηλός, συνεπάγεται ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα απαντούν κατά τον ίδιο τρόπο τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, άρα ανήκουν στην ίδια ομάδα ατόμων που απαντούν κατά τον ίδιο τρόπο στο ερωτηματολόγιο. Συνεπώς η εσωτερική συνάφεια (internal consistency coefficient) της κλίμακας μέτρησης είναι υψηλή και όντως η δέσμη των έντεκα προτάσεων μετρά αξιόπιστα το φαινόμενο: ομαδοσκέψη.

Οι παράγοντες που ερμηνεύουν το φαινόμενο: ομαδοσκέψη με βάση την συμμετοχή τους στην συνολική μεταβλητότητα του υπό διερεύνηση φαινομένου είναι:

1. Παρεμβάσεις
2. Εμμονή σε συνήθεις πρακτικές
3. Ιδεοληψία & δογματισμός
4. Η σιωπηρή πλειοψηφία - το σύνδρομο του θεατή
5. Αυτόκλητοι εγγυητές του status quo ή sui generis των αποφάσεων.

4. Προτάσεις και μέτρα θεραπείας

4.1. Δημιουργία πλουραλιστικής σύνθεσης απόψεων.

Πρέπει να εξασφαλίζεται το ετερόκλιτο της σύνθεσης του συλλογικού οργάνου με μέλη που έχουν διαφορετικά γνωστικά προφίλ (profiles) αλλά την ίδια ειδικότητα συναφή με το υπό αξιολόγηση θέμα.

4.2. Το πλήθος των μελών του διοικητικού οργάνου να μην ξεπερνά τα 11-15 μέλη.

Αυξάνοντας το πλήθος των μελών μειώνεται η προσωπική τους ευθύνη στο επίπεδο με το φόβο μετασχηματισμού του μέλους σε απλό παρατηρητή ή

θεατή (γνωστό ως σύνδρομο Τζενοβέζε).

4.3. Καθιέρωση δέσμης κανόνων

εντός των οποίων πρέπει να λαμβάνονται οι αποφάσεις και παράλληλα προσδιορισμός των επιτρεπτών αποκλίσεων από τα κανονιστικά αυτά πρότυπα. Η αναθεώρηση τους επιβάλλεται όταν οι συνθήκες το απαιτήσουν.

4.4. Καθιέρωση Συνεδριάσεων Συλλογικών Οργάνων μέσω τηλεδιάσκεψων.

Η εισαγωγή της τηλεδιάσκεψης ως τρόπου συνεδρίασης των Συλλογικών Οργάνων Διοίκησης ενδυναμώνει την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των Συλλογικών Οργάνων και αποδυναμώνει το δόγμα «η πειθώ δια της ισχύος» καθόσον τα μέλη συμμετέχουν στην συνεδρία χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική τους παρουσία που ενίοτε οδηγεί σε δημιουργία «λόμπι» και «βιλαέτια».

4.5. Κατανομή αρμοδιοτήτων και προσδιορισμός των «ρόλων»

που πρέπει να έχουν ορισμένα από τα μέλη της ομάδας (π.χ. του προέδρου, του αντιπροέδρου, του εισηγητή του θέματος κ.ά.).

Απαραίτητη κρίνεται η ύπαρξη ρόλων μέσα στους κόλπους της ομάδας. Ο ρόλος δικαιολογεί τη σημαντικότητα καθώς και την ύπαρξη κάποιων χαρακτηριστικών συμπεριφορών που εκδηλώνει το άτομο μέσα στην ομάδα. Κατ' ακολουθία, η εκτέλεση του ρόλου επηρεάζεται από τις παρεμβάσεις, τα στερεότυπα κ.ά. που προσπαθούν να επιβάλλουν τα διάφορα βιλαέτια προκειμένου να ελέγξουν την κατάσταση και να ενδυναμώσουν την σκέψη του «κοπαδιού» (groupthink).

2. Το σύνδρομο του θεατή του ανώνυμου απλού παρατηρητή ή το σύνδρομο Τζενοβέζε
«Μια ανοιξιάτικη νύχτα του 1964, η 28χρονη Αμερικανίδα Κίτι Τζενοβέζε έπεσε θύμα επίθεσης έξω από το διαμέρισμά της στο Κουίνς της Νέας Υόρκης. Ένας άντρας της επιτέθηκε και τη χτύπησε με μαχαίρι. Η γυναίκα, τραυματισμένη και έντρομη, άρχισε να φωνάζει: -«Θεέ μου, με μαχαίρωσαν. Βοήθεια!». Σε αρκετά παράθυρα της γειτονιάς άναψαν φώτα και κάποιος από τους γείτονες φώναξε: -«Άσε τη γυναίκα ήσυχη». Ο δράστης απομακρύνθηκε γρήγορα, αλλά ύστερα από ελάχιστα λεπτά επανήλθε και μαχαίρωσε ακόμα μία φορά τη γυναίκα. Το θύμα αμύνθηκε και ο άντρας έφυγε και πάλι, για να επιστρέψει όμως και να τη μαχαίρωσει και τρίτη φορά. Η γυναίκα πέθανε. Η επίθεση διήρκεσε συνολικά μισή ώρα και 38 άτομα υπήρξαν αυτόπτες ή αυτήκοοι μάρτυρες του περιστατικού. Κανένας τους δεν τηλεφώνησε στην αστυνομία. - «Δεν ήθελα να μπλέξω» είπαν οι περισσότεροι. Ο φόνος αυτός προκάλεσε το ενδιαφέρον των κοινωνικών ψυχολόγων Τζον Ντάρλεϊ και Μπιμπ Λατανέι, που άρχισαν σειρά επιστημονικών ερευνών. Τα αποτελέσματά της έδειξαν ότι όσο περισσότεροι είναι οι μάρτυρες ενός εγκλήματος ή ατυχήματος, τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες κάποιος από αυτούς να επέμβει. Το φαινόμενο αυτό ονομάστηκε Σύνδρομο Τζενοβέζε ή «σύνδρομο του θεατή ή απλού παρατηρητή» και θεωρείται ένα κλασικό παράδειγμα στο χώρο της κοινωνικής ψυχολογίας».

“ Η ελευθερία της σκέψης καθίσταται χρήσιμος μόνο σε εκείνους που διαθέτουν σκέψη, που αντιδρούν και που είναι ζωντανοί όχι μόνο επειδή ανασαίνουν... ”

4.6. Δημιουργία πνεύματος ομαδικής συνεργασίας (esprit de corps).

Δημιουργία συστήματος ενθάρρυνσης της συλλογικής σκέψης που να τελειοποιείται μέσα από την διατύπωση, ανάλυση και σύνθεση όλων των διαφορετικών απόψεων θέσεων «φωνών», που ενεργούν προς όφελος της ετυμηγορίας της απόφασης του Συλλογικού Οργάνου.

4.7. Ενδυνάμωση του μηχανισμού επανεξέτασης της απόφασης

μέσω υποβολής υπομνημάτων, ενστάσεων, αποδοχή συμβουλών / εισηγήσεων από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες κ.ά.

5. Επίμετρο

Το αντίδοτο για τις περιπτώσεις του φαινομένου: ομαδοσκέψη αναμφίβολα, δεν βρίσκεται στην ιδέα ενός Συλλογικού Οργάνου που ενεργεί χωρίς θεσμούς

και κανονιστικά πρότυπα, ούτε στην ιδέα ενός Συλλογικού Οργάνου που η ετυμηγορία του στηρίζεται στις συνήθεις πρακτικές ορισμένων μια για πάντα.

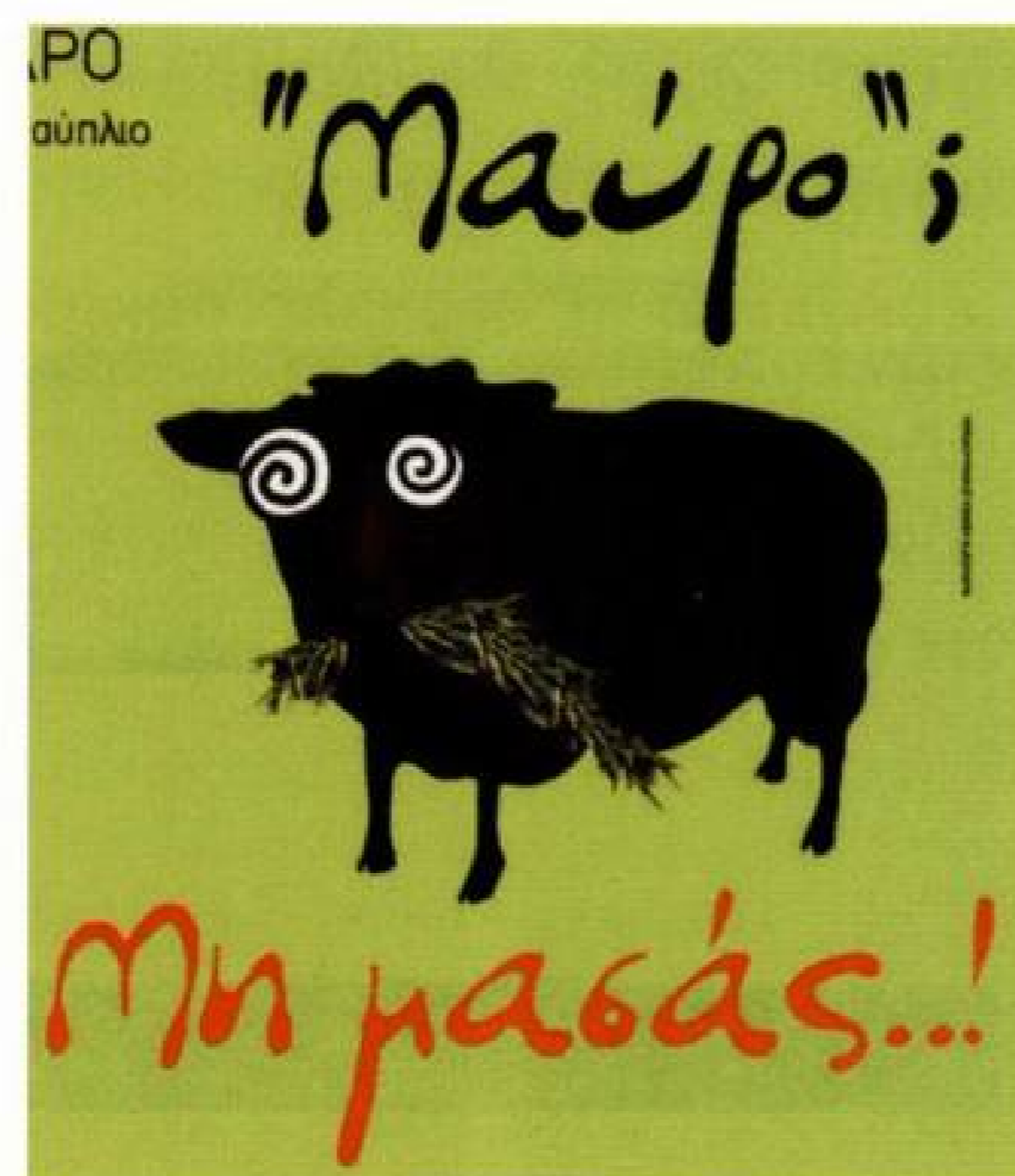
Στηρίζεται στην δυναμική του Συλλογικού Οργάνου να επανεξετάζει και να ανανεώνει τους θεσμούς. Με την αναθεώρηση των θεσμών, η απάντηση βρίσκεται στη δυνατότητα του Συλλογικού Οργάνου Διοίκησης να υπερβεί τα πιο δυσεξάλειπτα «αξιακά» στερεότυπα στη λήψη συλλογικών αποφάσεων. Άλλωστε ποιοτικό στοιχείο στην αξιολογική κρίση δεν είναι το consensus αλλά το dissensus, η προσέγγιση δηλαδή της εναλλακτικής προοπτικής που σημαίνει ότι η ετυμηγορία της απόφασης πρέπει να είναι προϊόν αυτογνωσίας, αυτοσεβασμού, αυτοδιάθεσης και αναμέτρησης μεταξύ αντιφατικών προτάσεων.

Απαιτείται η ενδυνάμωση κλίματος ομαδικής συνεργασίας (esprit de corps) όπου τα μέλη της ομάδας αμφιβάλλουν, κρίνουν, αμφισβητούν, αποδοκιμάζουν, και προτείνουν με γνώμονα «αξιακά» πρότυπα.



σεμινάριο 20 και 21 Μαρτίου 2012

Κατανόηση του φαινομένου της τοξικοεξάρτησης και πρόληψή του





Τα «Τεχνολογικά Χρονικά»
εύχονται
στους αναγνώστες τους

Καλή Ανάσταση!

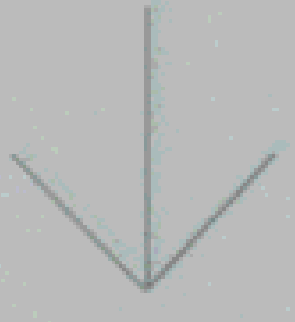
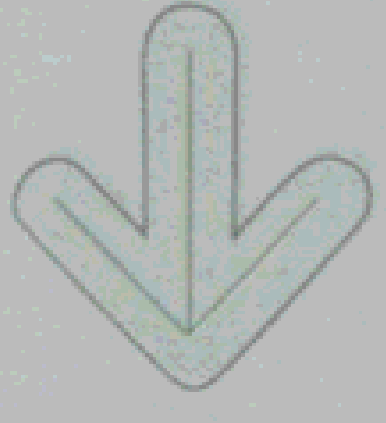


Δημοσίευση άρθρων

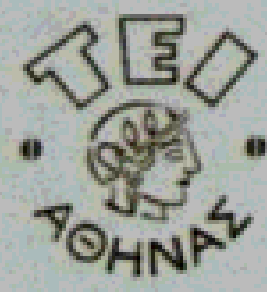
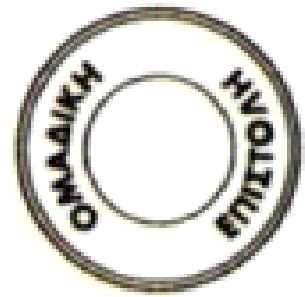
Γίνονται δεκτά άρθρα που πραγματεύονται **επίκαιρα ζητήματα στο χώρο της εκπαίδευσης ή και θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος**. Τα κείμενα πρέπει να αποστέλλονται με e-mail, σε μορφή Word, ενώ οι φωτογραφίες που τα συνοδεύουν πρέπει να είναι σε ηλεκτρονική μορφή (.tiff ή .jpg) σε υψηλή ανάλυση. Η βιβλιογραφία, αν υπάρχει, παρατίθεται μόνο με τη μορφή υποσημειώσεων. Τα άρθρα, τα οποία μπορεί να είναι πρωτότυπα ή αναδημοσιεύσεις, δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τις 2.000 λέξεις.

Για να δημοσιευτεί ένα κείμενο, πρέπει να εγκριθεί από την Συντακτική Επιτροπή. Η μερική ή ολική αναπαραγωγή κειμένων του περιοδικού επιτρέπεται μόνο με την άδεια του Εκδότη.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με την κα Ι. Αναστασάκου, τηλ.: 210 5385174, Fax: 210 5385852, e-mail: eee@teiath.gr

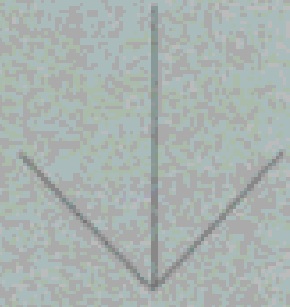


ΠΑΡΟΜΕΝΟ
ΤΕΛΟΣ
Tax. (paper)
Αριθμός έκδοσης



Αν. Σπυριδωνος, 122 10 Αιγιάλλεω
Τηλ.: 210 538 5100, fax: 210 591 1590
e-mail: info@teiath.gr, webmaster@teiath.gr

ISSN 1791-7247



www.teiath.gr