



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ
ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΩΝ
ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ»**

ΟΝ/ΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ:

ΜΠΑΡΚΑ ΗΛΙΑΝΑ Α.Μ: 4745

ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ Α.Μ: 4677

ΠΑΝΤΕΛΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ – ΚΩΝ/ΝΟΣ Α.Μ: 4687

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΕΣ:

ΣΙΑΚΑΜΠΕΝΗ ΑΡΓΥΡΩ / ΠΑΠΠΑ ΛΑΜΠΡΙΝΗ

ΠΑΤΡΑ - ΜΑΪΟΣ 2016

Copyright © 2016, υπό Μάρκα Ηλιάνα, Παναγιώτου Αθανασία και Παντελή Κλεάνθη – Κωνσταντίνο

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.

Αφιέρωση

Οι λέξεις είναι άνθρωποι...

Αν δεν τις ακούσεις, πεθαίνουν...

Φ. Τ.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αισθανόμαστε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε, όλα τα άτομα που συνέβαλαν στην διεκπεραίωση της προσπάθειάς μας όλον αυτόν τον καιρό.

Αρχικά, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις επιβλέπουσες καθηγήτριες κ. Σιακαμπένη Αργυρώ και κ. Παππά Λαμπρινή για τις ουσιώδεις συμβουλές και την εμπιστοσύνη που μας έδειξαν αυτό το χρονικό διάστημα για την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας.

Επίσης, θα ήταν αδύνατον να μην αναφερθούμε στους συμμετέχοντες της ποιοτικής έρευνας, τελειόφοιτους και επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, για τον πολύτιμο χρόνο που μας διέθεσαν, με σκοπό την υλοποίηση των συνεντεύξεων και τη συλλογή των δεδομένων, που ήταν απαραίτητα για την εκπόνηση αυτής.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ, στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς και ψυχολόγους οι οποίοι μας βοήθησαν στην ανεύρεση της βιβλιογραφίας για το θέμα της εργασίας μας.

Επιθυμούμε, επίσης, να ευχαριστήσουμε τους φίλους μας οι οποίοι ήταν οι πρώτοι που μας παρείχαν την ηθική υποστήριξη που χρειαζόμασταν. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους γονείς μας, που ήταν δίπλα μας, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μας.

ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΟ

ΒΕΙ: Βασιλικό Εθνικό Ίδρυμα

κ.α.: και άλλα

Κ.Ε.: Κοινωνική Εργασία

ΚΕΑ: Κοινωνική Εργασία με Άτομα

ΚΕΟ: Κοινωνική Εργασία με Ομάδες

ΚΕΚ: Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα

κ. λ. π.: και τα λοιπά

κ. ο. κ.: και ούτω καθεξής

ο. π.: όπως αναφέρεται

ΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΧΕΝ: Χριστιανική Ένωση Νεανίδων

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	x
ΜΕΡΟΣ Ι: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
1.1 Ορισμοί της κοινωνικής εργασίας.....	12
1.2 Η ιστορική εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας στην Ελλάδα.....	14
1.3 Μεθοδολογία κοινωνικής εργασίας – Μοντέλα Παρέμβασης.....	17
1.3.1 Το ψυχοδυναμικό – ψυχοκοινωνικό μοντέλο.....	17
1.3.2 Συστημικό μοντέλο.....	19
1.3.3 Μοντέλο παρέμβασης σε καταστάσεις κρίσης.....	24
1.3.4 Μοντέλο επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνικής εργασίας.....	27
1.4 Μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας.....	29
1.4.1 Κοινωνική εργασία με άτομα (ΚΕΑ).....	29
1.4.2 Κοινωνική εργασία με ομάδες (ΚΕΟ).....	33
1.4.3 Κοινωνική εργασία με κοινότητα (ΚΕΚ).....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : Ο όρος «εποπτεία».....	44
2.1 Ορισμοί εποπτείας.....	44
2.2 Μοντέλα – στόχοι εποπτείας.....	45
2.2.1 Μοντέλα εποπτείας.....	45
2.2.2 Στόχοι της εποπτείας.....	46
2.3 Λειτουργίες – τύποι εποπτείας.....	49
2.3.1 Λειτουργίες της εποπτείας.....	49
2.3.2 Τύποι της εποπτείας.....	51
2.4 Ο ρόλος του επόπτη. Η σχέση επόπτη – εποπτευόμενου.....	53
2.4.1 Ο ρόλος του επόπτη.....	53
2.4.2 Σχέση επόπτη – εποπτευόμενου.....	56
2.4.3 Αξιολόγηση.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : Η διαδικασία της εποπτείας.....	61
3.1 Η αναγκαιότητα της εποπτείας στους εκπαιδευόμενους.....	61
3.1.1 Οι εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις για την εκπαίδευση των φοιτητών.....	61
3.1.2 Ζητήματα που πρέπει να έχει υπόψη του ο εκπαιδευόμενος.....	65

3.1.3 Ενδεικτικά περιστατικά.....	68
3.2 Η αναγκαιότητα της εποπτείας στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς....	71
3.2.1 Αρχές και αξίες κοινωνικής εργασίας.....	71
3.2.2 Επαγγελματικά διλήμματα	74
3.2.3 Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης – Burn Out.....	82
ΜΕΡΟΣ Π: ΕΡΕΥΝΑ.....	91
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	91
4.1 Γενικός σκοπός έρευνας.....	91
4.2 Είδος / μεθοδολογία της έρευνας.....	92
4.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	93
4.4 Πληθυσμός και χαρακτηριστικά δείγματος.....	94
4.4.1 Μέθοδος δειγματοληψίας.....	94
4.5 Εργαλείο έρευνας.....	95
4.6 Φάσεις έρευνας.....	95
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	96
5.1 Ποιοτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (Τελειόφοιτοι).....	96
5.1.1 Δημογραφικά στοιχεία.....	96
5.1.2 Ο Όρος «Εποπτεία» και κατά πόσο είναι αντιληπτή στους τελειόφοιτους σπουδαστές Κ.Ε.....	97
5.1.3 Η αναγκαιότητα της Εποπτείας στην εκπαιδευτική διαδικασία.....	101
5.1.4 Η εφαρμογή της Εποπτείας.....	102
5.2 Ποιοτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (Κοινωνικοί Λειτουργοί).....	105
5.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	105
5.2.2 Η Χρησιμότητα της Εποπτείας.....	106
5.2.3 Η Αναγκαιότητα της Εποπτείας.....	108
5.2.4 Ο Ρόλος της Εποπτείας στον Επαγγελματικό Χώρο.....	110
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	112
6.1 Συμπεράσματα.....	112
6.2 Προτάσεις.....	115
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	117
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	121

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως θέμα την αναγκαιότητα της διαδικασίας της εποπτείας στον επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού. Ο όρος «εποπτεία», είναι η «αφορμή» της εφαρμοσμένης κοινωνικής εργασίας, ως επιστήμη πέρα του θεωρητικού υπόβαθρου της. Δημιουργείται και το πρακτικό μέσο της εποπτικής διαδικασίας καθώς και οι εκπαιδευόμενοι κατά την πορεία της εκπαίδευσης τους και οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί, έρχονται σε άμεση επαφή με το άτομο και το περιβάλλον του αφού συναναστρέφονται μέσα από μία οριοθετημένη – επαγγελματική σχέση.

Βασικός άξονας της εργασίας μας, είναι οι απόψεις τελειοφοίτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών ως προς την αναγκαιότητα της εποπτείας τόσο σε εκπαιδευτικό επίπεδο όσο και σε πρακτικό. Αυτό αναλύεται τόσο στο βιβλιογραφικό όσο και στο ερευνητικό μέρος μέσω των αξόνων που βασίστηκε η έρευνα. Η εποπτεία λειτουργεί ως «εργαλείο» το οποίο προετοιμάζει, προνοεί και εξελίσσει τις δεξιότητες των φοιτητών καθώς και των επαγγελματιών. Είναι ένα θέμα το οποίο ενώ είναι μείζονος σημασίας για τους επαγγελματίες υγείας κυρίως, εν τούτοις παρουσιάζεται έλλειψη στην βιβλιογραφική αναφορά ως προς την κατανόηση και την εκμάθηση του όρου.

Σκοπός λοιπόν της παρούσας εργασίας δεν είναι μόνο να γνωστοποιηθούν τα οφέλη της εποπτείας αλλά να αποδειχθεί η εφαρμογή της τόσο μέσα στα πλαίσια της εκπαιδευτικής διαδικασίας των εκπαιδευόμενων όσο και στην επαγγελματική πορεία των κοινωνικών λειτουργών.

Λέξεις – Κλειδιά: κοινωνική εργασία, εποπτεία, επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί, τελειόφοιτοι, επαγγελματική εξουθένωση, ενδυνάμωση

ABSTRACT

The present study on the necessity of the process of monitoring the profession of social worker. The term "supervision " is " response " of applied social work as a science beyond the theoretical background. Is created and the practical means of monitoring process and the students in the course of their education and professional social workers , come into direct contact with the individual and his environment after socialize through a defined - professional relationship.

The main axis of our work are the opinions graduates and active social work professionals on the necessity of supervision on the education level and practical. This breaks both bibliographic and research in part through its axles research based. Supervision acts as a " tool " that prepares , provides and develops students' skills and professionals. It is a problem and it is of major importance for health professionals mainly , though shortages in the bibliographic reference in understanding and learning of the term.

Therefore, the aim of this study is not only to communicate the benefits of supervision but to demonstrate the application of both within the educational process of the trainees and career paths of social workers.

Key words: social work, supervision, professionals social workers, namely graduates, burn out, empowering

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε προκειμένου να μελετηθεί η αναγκαιότητα της εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία μέσα από τις απόψεις διαφόρων επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών και τελειοφοίτων. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση και η μελέτη του θέματος μέσω ποιοτικής έρευνας.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για το πώς ορίζεται η Κοινωνική Εργασία με παραπάνω από έναν ορισμούς, παρουσιάζοντας με αυτόν τον τρόπο την εξέλιξη της εφαρμοσμένης αυτής κοινωνικής επιστήμης. Επιπλέον, μέσα από την ιστορική αναδρομή που καταγράφηκε διαφαίνεται η ανάπτυξη η εξέλιξη του επαγγέλματος. Επίσης, τα μοντέλα παρέμβασης (μεθοδολογία κοινωνικής εργασίας) αποσκοπώντας στην εφαρμογή τους σε πρακτικό κομμάτι. Τέλος, αναφέρθηκαν οι μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας με άτομα, ομάδες, κοινότητα και ο σκοπός αυτών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο καταγράφεται ο ορισμός της εποπτείας και διάφορες απόψεις ειδικών για το πώς την ορίζουν. Επίσης, τα Μοντέλα παρέμβασης και οι στόχοι της εποπτείας για την καλύτερη εύρυθμη λειτουργία της. Οι λειτουργίες και οι τύποι της εποπτείας που σχετίζονται περισσότερο με τον εκπαιδευόμενο μέσα στα πλαίσια της ακαδημαϊκής του πορείας. Στην συνέχεια ο ρόλος του επόπτη στην Κοινωνική Εργασία και η σχέση του με τον εποπτευόμενο ως προς την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας της εποπτείας . Τέλος, η αξιολόγηση της εποπτείας που είναι ένα αρκετά σημαντικό θέμα αφού διαφαίνεται ο βαθμός επίδοσης του εκπαιδευόμενου, καθώς ο επόπτης παρατηρεί τον τρόπο διαχείρισής ως προς το αντικείμενο μελέτης του που είναι οι Μέθοδοι της Κοινωνικής εργασίας, πιο συγκεκριμένα με άτομα, ομάδες και κοινότητα.

Το τρίτο κεφάλαιο, όπου διαφαίνεται η αναγκαιότητα της εποπτείας στους σπουδαστές και κατά πόσο οι εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις συμβάλουν στην εκπαίδευσή τους. Επιπλέον, αναφέρεται τι θα πρέπει να έχει υπόψη του ο εκπαιδευόμενος μέσα στα πλαίσια της εργαστηριακής πρακτικής του άσκησης αποβλέποντας τα καθήκοντά του απέναντι στο επάγγελμα που έχει επιλέξει. Στην συνέχεια, παρουσιάζονται περιστατικά στα οποία καταγράφονται οι εμπειρίες των εκπαιδευόμενων μέσα στα πλαίσια των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεών τους

όπου διαφαίνονται τρόποι διαχείρισης τους απέναντι στα διάφορα περιστατικά που τους παρουσιάζονται και καλούνται να τα αντιμετωπίσουν, μέσα από αυτήν την διαδικασία δημιουργούνται προβληματισμοί, και ερωτήματα στα οποία ο επόπτης καλείται να απαντήσει. Μετέπειτα, η αναγκαιότητα της εποπτείας στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς όπου καλούνται να τηρούν τον κώδικα Δεοντολογίας, τις αξίες και τις αρχές του επαγγέλματος απέναντι στο άτομο που απευθύνεται για στήριξη και αρωγή. Επιπρόσθετα, τα επαγγελματικά διλήμματα των επαγγελματιών όσον αφορά την επαγγελματική σχέση τους και με άλλους επαγγελματίες, τις προσωπικές του δυσκολίες σχετικά με το επάγγελμα και τον τρόπο διαχείρισής τους, καθώς και ηθικά διλήμματα ανάμεσα στην επαγγελματική σχέση ειδικού-εξυπηρετούμενου. Στην ίδια ενότητα αναφέρονται και τρόποι διαχείρισης για την αντιμετώπιση διλημάτων. Τέλος, η ολοκλήρωση του τρίτου κεφαλαίου αναγράφεται με το Burn out- Σύνδρομο επαγγελματικής κόπωσης όπου αναλύεται ο ρόλος του, τα αίτια και οι συνέπειες εμφάνισής του καθώς και οι τρόποι με τους οποίους προλαμβάνεται και αντιμετωπίζεται.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναγράφεται η μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται η ποιοτική έρευνα από τους δύο άξονες, δηλαδή των τελειοφίτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών αντίστοιχα.

Τέλος, στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας παρατίθενται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την βιβλιογραφική και ποιοτική έρευνα, καθώς και οι προτάσεις των ερευνητών για την το θέμα της παρούσας πτυχιακής.

ΜΕΡΟΣ Ι: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Ορισμοί της κοινωνικής εργασίας

Η κοινωνική εργασία και το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι ένα σημαντικό στοιχείο στην κοινωνία. Στο παρακάτω κεφάλαιο θα ορίσουμε τι είναι η κοινωνική εργασία με σκοπό την αποτελεσματικότερη κατανόηση του όρου. Αρχικά σύμφωνα με τον ορισμό του Richmond το 1922, η κοινωνική εργασία αφορά «τις διεργασίες οι οποίες οδηγούν στην ανάπτυξη της προσωπικότητας μέσω προσαρμογών που είναι απόρροια συνειδητών πράξεων από ένα άτομο σε άλλο άτομο, μεταξύ ατόμων και κοινωνικού περιβάλλοντος» (Richmond, 1922: 98 στη Καλλινικάκη, 1998).

Λόγω της ανάπτυξης των κοινωνικών και των περισσότερων απαιτήσεων που παρουσιάστηκαν, το 1959 ο Boehm όρισε την κοινωνική εργασία προσθέτοντας σημαντικά στοιχεία για το ρόλο του επαγγέλματος. Με αυτό τον τρόπο θα δώσει την δυνατότητα να κατανοηθούν πιο εύκολα οι υποχρεώσεις του επαγγελματία απέναντι στους πολίτες και την κοινωνία γενικότερα. «Η κοινωνική εργασία επιδιώκει να ενισχύσει την λειτουργική ικανότητα των ατόμων μεμονωμένα και σε ομάδες, μέσω ενεργειών οι οποίες εστιάζουν στις σχέσεις όπως αυτές διαμορφώνονται από την αλληλεπίδραση ατόμου - περιβάλλοντος. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις λειτουργίες : στην αποκατάσταση της ικανότητας που έχει τροθεί, στην ενισχύσει των ατομικών και των κοινωνικών πηγών βοήθειας και στην πρόληψη της κοινωνικής δυσλειτουργίας» (Boehm, 1959: 54 στη Καλλινικάκη, 1998).

Από το 1959 έως το 1985 δηλαδή 26 χρόνια επήλθε η κοινωνική αλλαγή ριζικά. Με την ανάπτυξη της βιομηχανίας την δεκαετία του 1980 και την αστικοποίηση των πολιτών στις πόλεις παρουσιάστηκε η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα κράτος πρόνοιας σε κάθε χώρα. Ωστόσο, αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την κάλυψη των αναγκών των πολιτών ως προς την ασφάλεια τους, την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου τους καθώς

και την ευημερία της κοινωνίας γενικότερα. Έτσι, η Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών όρισε την κοινωνική εργασία ως «την εφαρμοσμένη κοινωνική επιστήμη, η οποία προήλθε από την κοινωνική πρόνοια ως ένας μηχανισμός που συστάθηκε για να διασφαλίσει την κάλυψη των βασικών βιοτικών αναγκών των αδυνάτων που δημιουργήθηκαν από τη βιομηχανική ανάπτυξη, και που καλείται να χειριστεί τις διαρκώς μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες και να αποτρέψει ή να βελτιώσει τα ατομικά, ομαδικά και κοινοτικά προβλήματα που προκύπτουν από τη δυσλειτουργία των ατομικών αναγκών και των κοινωνικών θεσμών» (Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών, 1985: 48 στη Καλλινικάκη, 1998).

Σύμφωνα με το EASSW, το 2010 όρισε την κοινωνική εργασία ως «Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού προάγει την κοινωνική αλλαγή, την επίλυση προβλημάτων στις σχέσεις των ανθρώπων και την ενδυνάμωση και ενίσχυσή τους με στόχο την επαύξηση της ευημερίας τους. Η κοινωνική εργασία χρησιμοποιεί θεωρίες της συμπεριφοράς του ανθρώπου και των κοινωνικών συστημάτων για να παρέμβει στα σημεία εκείνα όπου τα άτομα αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους. Οι αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι θεμελιώδεις για την κοινωνική εργασία».

Επιπλέον, παρατηρείται στον ορισμό αυτό ότι διαφαίνεται πιο συγκεκριμένα ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού μέσω των μέθοδο που στηρίζεται για να προσφέρει αρωγή στα άτομα, στις ομάδες και στην κοινότητα. Οι μέθοδοι αυτοί της κοινωνικής εργασίας βοηθούν στην αποτελεσματικότερη παρέμβαση του ειδικού στις ευπαθείς ομάδες της κάθε κοινωνίας για αυτό το λόγο στηρίζεται στα μοντέλα παρέμβασης που θα αναλυθούν σε επόμενο κεφάλαιο.

Ο ορισμός του 2010 αναθεωρήθηκε από το διεθνή σύλλογο των κοινωνικών λειτουργών ο οποίος ορίστηκε το Μάιο του 2014 όπου σύμφωνα με αυτόν « Η κοινωνική εργασία είναι εφαρμοσμένο επάγγελμα αλλά και ακαδημαϊκό πεδίο που προωθεί την κοινωνική αλλαγή και ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την ενδυνάμωση και απελευθέρωση των ανθρώπων. Οι αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της συλλογικής ευθύνης και του σεβασμού της διαφορετικότητας είναι κεντρικές στην κοινωνική εργασία , η οποία θεμελιώνεται από τις θεωρίες της κοινωνικής εργασίας, των κοινωνικών επιστημών,

ανθρωπιστικών επιστημών και την γηγενή γνώση και συνδέει ανθρώπους και δομές για να αντιμετωπίσουν τις προσκλήσεις αλλά και να ενισχύσει την ευημερία τους» (Διεθνείς Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών, 10/11/2015).

1.2 Η ιστορική εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας στην Ελλάδα

Από τότε που εδραιώθηκαν οργανωμένες κοινωνίες επήλθε η ανάγκη για δημιουργία οργανώσεων που είχαν ως στόχο την παροχή φροντίδας προς τον συνάνθρωπο. Στην Ελλάδα η ανάγκη αυτή ξεκίνησε μέσω την Ορθόδοξης Εκκλησίας που υποστήριζε την αγάπη προς τον πλησίον. Όμως, από την Επανάσταση του 1821, τότε που το ελληνικό κράτος τέθηκε σε κατάσταση πολέμου και τα προβλήματα της κοινωνίας αυξήθηκαν λόγω των καταστροφών που υπήρξαν, δημιουργήθηκαν κοινωνικές υπηρεσίες με στόχο την καταπολέμηση των προβλημάτων. Ο εθελοντισμός και η φιλανθρωπία είναι ένα σημαντικό στοιχείο της Ελλάδας. Πλέον, η δράση των φιλανθρωπιών δεν είχαν μόνο θρησκευτικό χαρακτήρα αλλά ανθρωπιστικό και πατριωτικό. Η φιλανθρωπία απευθυνόταν όχι μόνο στα άτομα αλλά εξαπλώθηκε στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

Σύμφωνα με την Κορασίδου (1995), οι κοινωνικές μεταβολές που ακολούθησαν την Επανάσταση του 1821, ήταν η επαιτεία η οποία αντιμετωπίστηκε μέσω χρηματικών αρωγών κυρίως τις εορτές των Χριστουγέννων και του Πάσχα, τις οποίες παρείχε το Υπουργείο Εσωτερικών. Έπειτα την αντιμετώπιση της επαιτείας ανέλαβαν φιλανθρωπικοί σύλλογοι και εταιρίες. Η συστηματική αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων στην Ελλάδα άρχισε από την Μικρασιατική καταστροφή και μετά. Με την εγκατάσταση των προσφύγων στο ελληνικό κράτος οι ανάγκες που προέκυψαν ήταν τεράστιες. Η ίδρυση του Υπουργείου Υγιεινής, Πρόνοιας και Αντιλήψεως ήταν η μοναδική διέξοδος του κράτους. Τα προβλήματα πλέον αφορούσαν καθαρά θέματα επιβίωσης σε μεγάλες ομάδες πληθυσμού όπως τροφή, ένδυση, στέγη και υγειονομική περίθαλψη. Επιπλέον, η κοινωνική αποκατάσταση ευπαθών ομάδων όπως αναπήρων και ηλικιωμένων καθώς και η ένταξη των προσφύγων στην κοινωνικοοικονομική ζωή του κράτους απασχόλησε για πολλά χρόνια. Παρόλο αυτά, το Υπουργείο Υγιεινής, Πρόνοιας και Αντιλήψεως εκτός από την βοήθεια που παρείχε το ίδιο, συνέχισε να εποπτεύει τις φιλανθρωπικές

οργανώσεις που ασχολούνταν με την πρόνοια με σκοπό την συνεργασία και τη αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων (Κορασίδου, 1995).

Με την έναρξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και του Εμφύλιου, προέκυψαν μεγαλύτερα προβλήματα και το ελληνικό κράτος ήταν πλέον ανήμπορο να τα αντιμετωπίσει. Την εμφάνιση τους έκαναν οι αρωγοί των διεθνών οργανώσεων βοήθειας. Μέσω αυτών τα δεδομένα αντιμετώπισης των προβλημάτων και παροχή βοήθειας άλλαξαν. Σκοπός δεν είναι η εφάπαξ και προσωρινή ανακούφιση αλλά η αποκατάσταση και απόκτηση αυτάρκειας. Σύμφωνα με τον Ραφαήλ « η βασική δυναμική του Κράτους Πρόνοιας προήλθε από το περίφημο σχέδιο Beveridge στην Αγγλία το 1946 – 48, που καθιέρωνε συστήματα για την καταπολέμηση των πέντε μεγάλων γιγάντων που απειλούσαν την επιβίωση των ανθρώπων – την ανάγκη, την ασθένεια, την αμάθεια, την εξαθλίωση, την έλλειψη απασχόλησης» (Ραφαήλ, 2001: 18).

Η ανάπτυξη του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας στην Ελλάδα διαφαίνεται από τα παρακάτω τέσσερα στοιχεία:

1. Η στελέχωση των κοινωνικών υπηρεσιών που εφαρμόζουν προγράμματα κοινωνικής φροντίδας και παροχών πρέπει να απαρτίζεται από ειδικευμένο προσωπικό,
2. Τα στελέχη που αποφάσισαν να εκπαιδευτούν για το προνοιακό έργο και την εφαρμογή των προγραμμάτων ήταν κυρίως γυναίκες οι οποίες είχαν ενεργό ρόλο και εμπειρία στην εθελοντική προσφορά,
3. Τα προγράμματα που εγκρίθηκαν από το κράτος με σκοπό την εκπαίδευση κοινωνικών λειτουργών με στόχο την εφαρμογή των προγραμμάτων των κοινωνικών υπηρεσιών, είχαν ως πρότυπο το μοντέλο του « πολυδιάστατου κοινωνικού λειτουργού» δηλαδή του επαγγελματία ο οποίος δεν εξειδικεύεται σε έναν τομέα αλλά που να μπορεί να ανταπεξέλθει σε οποιαδήποτε δραστηριότητα, και
4. Το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας στηρίχθηκε από το Υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας όμως η «φυσική» του ηγεσία παρέμεινε στις εθελοντικές και φιλανθρωπικές οργανώσεις (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

Η πρώτη σχολή έκανε την εμφάνισή της λίγα χρόνια πριν την έναρξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, το 1937. Τότε ιδρύθηκε η Ελευθέρα Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας λόγω όμως του ξεσπάσματος του πολέμου σταμάτησε την λειτουργία της το 1930 – 1940. Έπειτα, μετά την λήξη του πολέμου, γυναικεία σωματεία που πρόσφεραν φιλανθρωπική αρωγή στην ελληνική κοινωνία, γνώριζαν ήδη την ύπαρξη του επαγγέλματος σε άλλες χώρες. Το 1945, ιδρύθηκε από το Αμερικανικό Κολλέγιο Θηλέων, το Τμήμα Κοινωνικής Πρόνοιας. Η λειτουργία της σταμάτησε το 1975. Ακολούθησε η ΧΕΝ Ελλάδα, το 1947 όπου ενσωματώθηκε στην Σχολή Κοινωνικής Εργασίας στην Αθήνα, το 1984 (Καλλιδικάκη, 1998). Στα πρώτα βήματα της κοινωνικής εργασίας οι σχολές απευθύνονταν στον γυναικείο πληθυσμό διότι θεωρούσαν ότι ταίριαζε καθαρά και μόνο στις γυναίκες. Οι σχολές ακολουθούσαν τα μοντέλα που προέρχονταν από άλλες χώρες οι οποίες είχαν διαφορετική κοινωνική και πολιτική συγκρότηση, ανάγκες και εμπειρίες. Αυτό συνέβη λόγω της παρέμβασης των αρωγών των διεθνών οργανισμών βοήθειας που ήρθαν κατά την διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου για την εφαρμογή προνοιακών προγραμμάτων και την καταπολέμηση των δύσκολων συνθηκών.

Το Υπουργείο Πρόνοιας απέκτησε πείρα με την προσέλευση των διεθνών οργανισμών βοήθειας με αποτέλεσμα οι πρώτες σχολές να μετονομαστούν σε σχολές κοινωνικής εργασίας, το 1947. Αυτό έφερε αλλαγές ως προς τους στόχους και το περιεχόμενο εκπαίδευσης των σχολών. Στην Ελλάδα, η κοινωνική εργασία εφαρμόστηκε ως επιστημονική μέθοδος και ως ειδική τεχνική εφαρμογής της κοινωνικής πρόνοιας, μετά το 1950. Το 1953, ιδρύθηκε το Ανώτατο Φροντιστήριο Κοινωνικής Πρόνοιας της Παντείου από μία ομάδα πανεπιστημιακών και αποφοίτων πανεπιστημιακών σχολών κοινωνικής εργασίας. Για πρώτη φορά, γίνονταν δεκτοί και οι άνδρες. Το 1955, σταμάτησε η λειτουργία της σχολής για εσωτερικούς λόγους. Πάραυτα, η ίδια ομάδα απευθύνθηκε στο Βασιλικό Εθνικό Ίδρυμα το οποίο ίδρυσε τη Σχολή του ΒΕΙ όπου σταμάτησε την λειτουργία της το 1963 (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

Οι σχολές έγιναν μέλη της Διεθνούς Ένωσης Σχολών Κοινωνικής Εργασίας, το 1959 αφού πληρούσαν όλα τα κριτήρια. Οι επόμενες σχολές που ιδρύθηκαν ήταν η Σχολή Διακονισσών το 1957 μέχρι το 1965 και η σχολή που ιδρύθηκε στο πλαίσιο της Εταιρίας Προστασίας Ανηλίκων Αθηνών το 1960. Δεκαεπτά (17) χρόνια μετά την ίδρυση της πρώτης σχολής, το κράτος προάγει σε ρύθμιση νομοθετική για τα βασικά

θέματα της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών. Η ενσωμάτωση του τμήματος κοινωνικής εργασίας, στις Σχολές Υγείας και Πρόνοιας, στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα επετεύχθη από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας, το 1970. Οι πρώτοι σπουδαστές που απορροφήθηκαν ήταν το 1973 στην Κρήτη, την Πάτρα και την Αθήνα. Πολλοί ήταν αυτοί οι οποίοι ήταν αντίθετοι με την ένταξη της κοινωνικής εργασίας σε ένα τεχνολογικό ίδρυμα καθώς το γνωστικό αντικείμενο του επαγγέλματος θα ταίριαζε καλύτερα σε σχολές με ανθρωπιστικό χαρακτήρα. Μέχρι το 1984 όλες οι σχολές λειτουργούσαν κάτω από την εποπτεία του Υπουργείου Πρόνοιας (Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

1.3 Μεθοδολογία κοινωνικής εργασίας – Μοντέλα Παρέμβασης

1.3.1 Το ψυχοδυναμικό – ψυχοκοινωνικό μοντέλο

Είναι το πρώτο ολοκληρωμένο μοντέλο το οποίο τέθηκε σε εφαρμογή στην κοινωνική εργασία. Στηρίζεται στην ψυχαναλυτική θεωρία του Sigmund Freud, στις μεταγενέστερες ψυχοδυναμικές – ψυχοκοινωνικές θεωρίες καθώς και στην θεωρία και την πράξη της κοινωνικής εργασίας.

Προέρχεται από τρεις κύριες θεωρητικές σχολές σκέψης:

- **Τη διαγνωστική**
- **Τη λειτουργική**
- **Τη διεργασία επίλυσης προβλημάτων**

Η κοινωνική εργασία και κυρίως η μέθοδος «κοινωνική εργασία με άτομα» συνδέεται άμεσα με το ψυχοδυναμικό – ψυχοκοινωνικό μοντέλο. Η σύνδεση της ατομικής – ψυχολογικής διάστασης με την κοινωνική πραγματικότητα θεωρήθηκε η γέφυρα για την ανάπτυξη του μοντέλου. Ο Freud υποστήριξε ότι «η ψυχανάλυση θεωρείται ως μέθοδος ερευνητική, ως θεραπευτική τεχνική, ως θεωρία της ανθρώπινης ανάπτυξης, ως θεωρία της ψυχικής λειτουργίας και ως θεωρία ψυχοπαθολογίας». Η ψυχαναλυτική θεωρία βασίζεται σε δύο έννοιες:

- **Στον ψυχικό ντετερμινισμό**
- **Στο ασυνείδητο** (Payne, 2000: 143).

Η ψυχαναλυτική θεωρία στην κοινωνική εργασία καθώς και σε όλα τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα επικεντρώνεται:

1. «Στην ανακάλυψη του ασυνείδητου,
2. Στην ανακάλυψη της σημασίας των βιωμάτων της παιδικής ηλικίας ως προς την ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, και
3. Στην δημιουργία βασικών θεραπευτικών μεθόδων» (Perlman, 1971b: 74).

Όσον αφορά το πρώτο, με την ανακάλυψη του ασυνείδητου επήλθε η αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο ένας κοινωνικός λειτουργός θα αξιολογήσει την συμπεριφορά του ατόμου. Η συμπεριφορά δεν θα αξιολογείται μόνο από την κοινωνικοοικονομική πλευρά αλλά θα δίνεται προσοχή και στον ψυχισμό του ατόμου. Επομένως, έδωσε την δυνατότητα να βοηθά το άτομο άμεσα. Επιπλέον, η ψυχοκοινωνική κατανόηση του ατόμου κατανοήθηκε από την συνεργασία ψυχιάτρου, ψυχολόγου και κοινωνικού λειτουργού.

Ως προς το δεύτερο, ο κοινωνικός λειτουργός αντλεί πληροφορίες από το κοινωνικό ιστορικό του εξυπηρετούμενου το οποίο αφορά την κατάσταση που αντιμετωπίζει σε συνδυασμό με γεγονότα του παρελθόντος καθώς και πληροφορίες για την ψυχοκινητική εξέλιξη του ατόμου. Οι πληροφορίες αυτές δημιουργούν ένα «πλάνο» που συσχετίζει το παρουσιαζόμενο πρόβλημα και την κοινωνική πραγματικότητα του ατόμου, βοηθά τον επαγγελματία να διατυπώσει την διαγνωστική του εκτίμηση και να σχεδιάζει την παρέμβαση που θα προβεί με σκοπό την επίλυση των προβλημάτων. Τη μέθοδο θεραπείας που θα χρησιμοποιήσει ο κοινωνικός λειτουργός θα την επιλέξει με βάση την διαγνωστική εκτίμηση του προβλήματος.

Τέλος, η δημιουργία βασικών θεραπευτικών μεθόδων αποσκοπούν στη ανάπτυξη των δεξιοτήτων επικοινωνίας του κοινωνικού λειτουργού με το άτομο. Σύμφωνα με την Perlman, η μεθοδολογία της κοινωνικής εργασίας εστιάζει στο συνειδητό τμήμα του ψυχισμού του ατόμου. Όμως, στην πορεία εντάχθηκε η τεχνική του ελεύθερου συνειρμού με σκοπό την ελεύθερη έκφραση των συναισθημάτων του ατόμου κατά την ψυχαναλυτική διαδικασία (Perlman, 1971).

«Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η ψυχαναλυτική θεωρία αποτέλεσε το πρώτο ερμηνευτικό πλαίσιο στην κοινωνική εργασία. Η ψυχολογία του Εγώ, η οποία προήλθε από την κλασσική ψυχαναλυτική σχολή, και η επικεντρωμένη στο Εγώ κοινωνική εργασία με άτομα διατυπώνουν με σαφήνεια τη σχέση της σύγχρονης ψυχαναλυτικής θεωρίας με τις εφαρμογές της κοινωνικής εργασίας με άτομα» (ο.π. αναφ. στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011: 283).

Η μεθοδολογία του ψυχοδυναμικού – ψυχοκοινωνικού μοντέλου

Σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία, η ανάλυση της μεθοδολογίας του ψυχοδυναμικού – ψυχοκοινωνικού μοντέλου πραγματοποιείται μέσω της εφαρμογής των γνώσεων στην πράξη, των θεωριών και της διεργασίας επίλυσης προβλημάτων που το απαρτίζουν. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της ανάλυσης των τριών φάσεων διεργασίας επίλυσης προβλημάτων δηλαδή την αρχική, την μέση και την τελική φάση στις οποίες στηρίζεται ο κοινωνικός λειτουργός με σκοπό να βοηθήσει τον εξυπηρετούμενο άτομο.

- **Η αρχική φάση**
- **Η μέση φάση**
- **Τελική φάση** (Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

1.3.2 Συστημικό μοντέλο

«Η συστημική θεωρία βασίζεται κατά κύριο λόγο στη θεωρία περί συστημάτων του Von Bertalanffy ο οποίος διατείνεται ότι όλοι οι οργανισμοί είναι συστήματα που απαρτίζονται από υποσυστήματα που και αυτά αποτελούν μέρος υποσυστημάτων. Ένα σύστημα ορίζεται ως ένα σύνολο στοιχείων τα οποία σχηματίζουν ένα διατεταγμένο και λειτουργικό σύνολο.

Τα στοιχεία αυτά πρέπει να είναι ικανά να εκπληρώνουν συγκεκριμένους στόχους, να ενεργοποιούνται και να φέρουν εις πέρας κάποιο σκοπό» (Δημοπούλου-Λαγωνίκα, 2011: 588).

Η συστημική θεωρία βασίζεται σε τρεις βασικές έννοιες αυτές της «ολότητας» της «σχέσης» και της «ομοιόστασης». Αρχικά, η ολότητα κατά τη συστημική θεωρία «σημαίνει ότι τα στοιχεία ή τα μέρη ενός συστήματος δημιουργούν ένα σύνολο που είναι μεγαλύτερο από τα προστιθέμενα μέρη». Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία κανένα σύστημα δεν μπορεί να γίνει κατανοητό εξ ολοκλήρου εφόσον δεν αποτελείται από όλα τα μέρη που το απαρτίζουν. Στη συνέχεια, η έννοια της σχέσης στη συστημική θεωρία σημαίνει ότι ο τρόπος αλλά και η δομή των στοιχείων είναι εξίσου σημαντικά όσο με τα στοιχεία που το αποτελούν. Επιπλέον, η έννοια της ομοιόστασης είναι όταν τα συστήματα προσπαθούν να διατηρήσουν ισορροπία για να προφυλάξουν το ίδιο σύστημα. Παραδείγματος χάριν, εάν ένα άτομο από την οικογένεια παρουσιάζει βελτίωση από την ψυχοθεραπεία που παρακολουθεί, τότε μέσα στην οικογένεια θα υπάρξει διατάραξη της ισορροπίας διότι τα υπόλοιπα μέλη είναι αναγκαίο να προβούν σε αρνητικές-θετικές αλλαγές ώστε να υπάρχει ομαλή προσαρμογή στη νέα συμπεριφορά του νέου μέλους που θα έχει θεραπευτεί (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011).

Το Οργανισμικό Μοντέλο

Η οργανισμική προσέγγιση είναι σημαντική στη χρησιμότητα του κοινωνικού λειτουργού διότι τον βοηθάει να κατανοήσει καλύτερα το οικογενειακό σύστημα από μια ευρύτερη κοινωνιολογική πλευρά χωρίς να δίνει πολύ έμφαση στην «ψυχολογική δομή της» αφού μας εισάγει την έννοια της οικογένειας ως «κοινωνικού οργανισμού». «Η ιδέα του «κοινωνικού οργανισμού» αναφέρεται σε μία ομάδα ανθρώπων που συνεργάζονται και οργανώνουν τις προσπάθειες τους για να επιτύχουν ορισμένους σκοπούς. Κάτι το οποίο παρατηρούμε σε κάθε οργάνωση ή επιχείρηση» (Briar, 1964). Σύμφωνα με τον Briar «η οικογενειακή δομή αναπτύσσεται γύρω από οκτώ περιοχές της οικογενειακής ζωής, οι οποίες πρέπει να αξιολογηθούν προκειμένου το επικοινωνιακό σύστημα και οι ρόλοι των μελών να γίνουν κατανοητοί» (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011: 594).

« Οι περιοχές αυτές είναι οι εξής:

1. Καταμερισμός Εργασίας
2. Κατανομή δύναμης και εξουσίας

3. Επικοινωνία μεταξύ των μελών της οικογένειας
4. Όρια της οικογένειας
5. Τομείς σχέσεων με άλλες ομάδες και ιδρύματα
6. Τρόποι με τους οποίους δίνουν και παίρνουν ψυχολογική υποστήριξη
7. Τελετουργίες και σύμβολα
8. Σειρά προσωπικών ρόλων » (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011: 594-597).

Το Δομικό Μοντέλο

Η δομική θεωρία αναλύεται από τον Minuchin ο οποίος αναφέρεται στους όρους «υποσύστημα-υποσυστήματα» μέσα στην οικογένεια αλλά και στο πως η οικογένεια χρησιμοποιεί τα όρια και πως πραγματοποιούνται οι λειτουργίες μέσα στην ίδια. Ο συγκεκριμένος δομιστής μοιράζει το σύστημα της οικογένειας σε τέσσερα υποσυστήματα το «συζυγικό υποσύστημα», το «γονεϊκό υποσύστημα», το «αδελφικό υποσύστημα» και αυτό των «γονιών-παιδιών» με αποτέλεσμα αυτά τα υποσυστήματα να δημιουργούνται όταν ένα οικογενειακό υποσύστημα αναπτύσσεται (Minuchin & Fishman, 1974) (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011).

Στη συνέχεια, αναφέρονται «τα όρια των υποσυστημάτων». Τα όρια ενός υποσυστήματος είναι οι κανόνες που ορίζουν τις αρμοδιότητες των μελών και πως τα ίδια θα τις αξιοποιήσουν μέσα στην οικογένεια. Είναι πολύ σημαντικό μέσα στην οικογένεια τα όρια να είναι σαφή ώστε να γίνονται αντιληπτά από όλα τα μέλη. Επίσης υπάρχουν οικογένειες που αναπτύσσουν συγκεκριμένα όρια και αποσυνδεδεμένα τα οποία είναι ένα είδος επικοινωνίας. Επιπλέον στη δομική θεωρία συναντάμε τον τριγωνισμό, ο οποίος έχει να κάνει με τρία συσχετιζόμενα πρόσωπα, δηλαδή το τρίτο πρόσωπο λειτουργεί ως το κέντρο προσοχής για το ένα από τα δύο πρόσωπα (Ζαφείρης, Ζαφείρη & Μουζακίτης, 1999: 98). Επίσης, υπάρχει «η ομοιόσταση ή ισορροπία» η οποία λειτουργεί ως ένα μέσο ώστε να εξισορροπούνται τα ζητήματα μέσα στην οικογένεια από τυχόν καταστάσεις που αντιμετωπίζει (Jackson, 1957 και Haley, 1976, στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

Στη δομική περιοχή εντάσσονται και «οι οικογενειακοί κανόνες» δηλαδή συζητήσεις που πραγματοποιούνται ώστε να συμφωνήσουν ορισμένα ζητήματα με αποτέλεσμα να υπάρχει αλληλεπίδραση μέσα στο οικογενειακό σύστημα. «Μερικοί

κανόνες είναι σαφείς και είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένων ρόλων και προσδοκιών από τα μέλη της οικογένειας». Επίσης, παρατηρούνται οι οικογενειακοί μύθοι που αποτελούν τα «πιστεύω» που έχουν τα άτομα μέσα στο οικογενειακό σύστημα, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζουν συμπεριφορές και να αποκαλύπτουν κάτι για τις σχέσεις μεταξύ της οικογένειας (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011: 604).

Επιπροσθέτως, στη δομική θεωρία συναντούνται «οι κανόνες παρέμβασης» οι οποίοι στόχο έχουν την αλλαγή και την αναδιαμόρφωση της οικογενειακής δομής (Jones, 1980). Στη συγκεκριμένη ομάδα παρατηρείται ότι ο ειδικός δεν ενδιαφέρεται να τροποποιήσει και να αναζητήσει το παρελθόν του οικογενειακού υποσυστήματος αλλά τον απασχολεί να εστιάσει στο τι συμβαίνει στο παρόν. Τέλος, σύμφωνα με τον Munichin «η παθολογία» μπορεί να υπάρχει μέσα στο άτομο, μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον αλλά και στην επίδραση και των δύο (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011).

Το Στρατηγικό Μοντέλο

Ο Haley (1971), «επισημαίνει ότι η οικογένεια είναι ένα σύστημα «όπου οι πράξεις και οι αντιδράσεις ενός μέλους επιδρούν στις πράξεις και στις αντιδράσεις των άλλων μελών» της οικογένειας. Δίνει έμφαση στο «κοινωνικό περιεχόμενο των ανθρώπινων προβλημάτων» ως επίσης και στην πολυεπίπεδη γενεαλογική φύση της οικογενειακής λειτουργίας. Η άποψή της πολυγενεαλογικής υποδεικνύει ότι οι τρόποι επικοινωνίας μεταφέρονται «από γενιά σε γενιά», αλλά πρέπει συνεχώς να ενισχύονται εάν πρόκειται να συνεχίσουν (Haley, 1971, στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

Στη συνέχεια, ο Haley (1976), αναφέρεται στη «μεθοδολογία παρέμβασης» στην οποία η θεωρία πραγματώνεται από μία συγκεκριμένη διαδικασία και από συγκεκριμένα βήματα που είναι απαραίτητο να κάνει ο κοινωνικός λειτουργός ακόμα και από την πρώτη συνάντηση. Αρχικά η «πρώτη συνέντευξη» είναι απαραίτητο να γίνεται πρώτα με τα μέλη της οικογένειας και μετά με τους υπόλοιπους και να διαρκεί από μία έως μιάμιση ώρα. Επίσης, η «περίοδοι στην πρώτη συνέντευξη» που συναντάμε είναι οι ακόλουθες, η «κοινωνική περίοδος» που εδώ συναντάμε τους χαιρετισμούς και την γνωριμία, η «περίοδος του προβλήματος» σε αυτή την περίοδο πραγματοποιούνται τυχόν ερωτήματα για το πρόβλημα που έχει προκύψει, η

«περίοδος συνδιαλλαγής» τα μέλη να εισέρχονται στη διαδικασία να συνομιλούν αναμεταξύ τους και τέλος η «περίοδος καθορισμού στόχων» τα μέλη καθορίζουν τις αλλαγές που επιθυμούν ερωτώμενοι από τον ειδικό. Επιπλέον ο ειδικός προσπαθεί να αφουγκραστεί το πρόβλημα με αποτέλεσμα να αφήνει τα μέλη να το εκφράσουν. Να σημειωθεί ότι δεν αναφέρει τις παρατηρήσεις του και ρωτά τους στόχους της οικογένειας. Ο ειδικός προσπαθεί να σκέφτεται όλα τα προβλήματα που έχουν τεθεί σε συζητήσεις εξετάζοντας τη συνολική κατάσταση της οικογένειας. Σημαντικό σε αυτό το στάδιο είναι το συμφωνητικό μεταξύ της οικογένειας και του ειδικού να είναι όσο πιο συγκεκριμένο γίνεται. Τέλος, το κλείσιμο της συνέντευξης που καθορίζει μικρούς στόχους και αν το επιθυμούν τα μέλη της οικογένειας να πραγματοποιηθεί μία επόμενη συνάντηση (Haley, 1976, στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

Ωστόσο, σημαντικής αξίας είναι να γνωρίζει ο ειδικός πώς να δίνει οδηγίες ώστε τα άτομα να συμπεριφέρονται διαφορετικά, να προσπαθεί να εντείνει την σχέση μεταξύ τους αλλά και πώς να συλλέγει ο ίδιος πληροφορίες και να υπάρχουν «τύποι οδηγιών». Επιπλέον, ο ειδικός να έχει την δυνατότητα να ωθήσει την οικογένεια να ακολουθεί τις οδηγίες. Να σημειωθεί επίσης, ότι ο ειδικός προτρέπει α μέλη να αντιδράσουν ώστε να υπάρξει αλλαγή στη συμπεριφορά τους. Όσο το δυνατόν να υπάρχει «η επικοινωνία διπλού δεσμού (διπλοσύνδεση) η οποία χαρακτηρίζεται από την αποστολή ανάρμοστων, συγκεκριμένων μηνυμάτων, συνήθως μέσα στα όρια μιας συμπληρωματικής σχέσης» (Haley, 1981 - Jackson, 1957). Επίσης, οι δεξιότητες που χρησιμοποιεί ο ειδικός ώστε να υπάρξει αλλαγή για να πραγματοποιηθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα. Τέλος, ορισμένες από τις δεξιότητες που έχει την δυνατότητα να χρησιμοποιεί ο ειδικός είναι η ενεργοποίηση, η ευθύτητα, η αντιμετώπιση, να είναι σαφής και γενικά να προσπαθεί σε ένα επιτρεπτό όριο να επιφέρει ορισμένες αλλαγές στην οικογένεια (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011).

Το Οικολογικό Μοντέλο

Η οικολογική προσέγγιση δημιουργήθηκε διότι διαπιστώθηκε ότι είναι τόσο σημαντικοί οι περιβαλλοντικοί παράγοντες όσο και οι εσωτερικοί στη δημιουργία των προβλημάτων ενός ατόμου. Για την κοινωνική εργασία η οικολογικοί προσέγγιση είναι πολύ χρήσιμη, διότι πάντοτε η κοινωνική εργασία προτιμούσε να προσφέρει συνολική βοήθεια και όχι μόνο στους ανθρώπους που το έχουν ανάγκη

αλλά και στο περιβάλλον που τους περικλείει ώστε να είναι υγιές. Η συγκεκριμένη προσέγγιση πιστεύει ότι ο άνθρωπος αλληλοσυμπληρώνεται από το περιβάλλον και αντίθετα (Germain & Gitterman, 1980, στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011).

Στο οικολογικό μοντέλο παρατηρούνται συγκεκριμένες φάσεις στη «βοηθητική διεργασία» η οποίες είναι τρεις η «αρχική φάση», η «συνεχιζόμενη φάση» και η «τελική φάση». Στην αρχική φάση πρωτεύον ζήτημα είναι ο «ορισμός του προβλήματος» και πώς να αντιμετωπίζονται τυχόν προβλήματα (Germain & Gitterman, 1980). Στη φάση των συνεχιζόμενων υπηρεσιών που είναι η δεύτερη φάση υπάρχουν τρεις ρόλοι που είναι απαραίτητο να λάβει ο κοινωνικός λειτουργός υπόψη του ώστε να πραγματοποιηθεί η παρέμβαση έγκαιρα και σωστά. Οι ρόλοι που είναι απαραίτητο να γνωρίζει είναι του «ενισχυτή», του «μεσολαβητή», του «συνηγόρου» και του «σχεδιαστή» (Germain & Gitterman, 1980). Στη τελική φάση του συγκεκριμένου μοντέλου υπάρχουν ειδικοί στόχοι που αφορούν τόσο τον κοινωνικό λειτουργό όσα και τα άτομα που εμπλέκονται μαζί. Τέλος, οι στόχοι αυτοί δεν είναι καθόλου διαφορετικοί από αυτούς της κοινωνικής εργασίας σε αυτή τη φάση (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, 2011: 621).

1.3.3 Μοντέλο παρέμβασης σε καταστάσεις κρίσης

Η θεωρία της κρίσης προήλθε από τις Η.Π.Α με πρώτους θεωρητικούς τον ψυχίατρο Lindenman (1944) ακολουθώντας και άλλοι όπως, ο Caplan (1964), Rapoport (1970), Golan(1978), Parad & Parad (1999), Roberts (2000) κ.α.. Η εφαρμογές της θεωρίας της κρίσης και της παρέμβασης σε κρίση επικρατεί πέρα από το άτομο στην οικογένεια, στην ομάδα, στην κοινότητα και στα ευρύτερα συστήματα (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Μια ψυχολογική κρίση συμβαίνει όταν ένα στρεσογόνο γεγονός ζωής διαταράσσει την ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά. Πιο συγκεκριμένα, μια κρίση μπορεί να θεωρηθεί ως μια αντιδραστική κατάσταση όπου η ψυχολογική ομοιόσταση έχει διαταραχθεί ή ανατραπεί, αρχίζει λοιπόν μία αναδιοργάνωση στην λειτουργικότητα του ατόμου, οι συνηθισμένοι μηχανισμοί αντιμετώπισης έχουν αποτύχει στο να την αποκαταστήσουν, και αυτό έχει ως

αποτέλεσμα τη μειωμένη λειτουργικότητας του ατόμου (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2005) (http://obrela.gr/enimerosi/paremvasi_sti_krisi/ , 12/11/2015).

Ορισμός

Η «παρέμβαση στην κρίση» ορίζεται, ως η παροχή επείγουσας ψυχολογικής βοήθειας σε θύματα κρίσης έτσι ώστε να διευκολυνθεί η επιστροφή τους σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο λειτουργικότητας και να εμποδιστεί ή να μειωθεί η πιθανή αρνητική επίδραση του ψυχολογικού τραύματος» (<http://obrela.gr>, 12/11/2015).

Τεχνικές και δεξιότητες

Στην παρέμβαση σε καταστάσεις κρίσης, ο κοινωνικός λειτουργός, χρησιμοποιεί κάποιες παρεμβατικές δεξιότητες και τεχνικές.

Συγκεκριμένα, οι **υποστηρικτικές τεχνικές**, η **αντιπαράθεση**, η **συνηγορία**, η **ενδυνάμωση** είναι αυτές που συμβάλλουν στην λειτουργικότητας του ατόμου αφού αρχίζει να ξεπερνάει, να επουλώνεται από το άτομο η περίοδος κρίσης. Επιπλέον, οι **τεχνικές αυτοεπίγνωσης**, η **διασαφήνιση** και η **ερμηνεία** δεν εφαρμόζονται όταν επικρατεί το Εγώ του ατόμου δυναμικά. Στην συνέχεια, κάποιες από τις σημαντικές δεξιότητες είναι της **προσεκτικής ακρόασης**, της **ενσυναίσθησης**, της **εκτόνωσης συναισθημάτων**, του **επιμερισμού**, της **εστίασης του προβλήματος**, του **τύπου υποβολής ερωτήσεων** και άλλες. Οι τεχνικές και οι δεξιότητες είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι στην επίλυση προβλημάτων σε καταστάσεις κρίσης. Είναι μια πολύ σημαντική «στιγμή», αφού μέσα από αυτή καθορίζεται στο αν θα υπάρξει μια σχέση εμπιστοσύνης ανάμεσα στον κοινωνικό λειτουργό και τον εξυπηρετούμενο. Μέσα από την **εξατομίκευση**, την **παροχή**, την **ενσυναίσθηση**, την **ανταποκριτικότητα** και την **μη κριτική στάση** του κοινωνικού λειτουργού αλλά με σεβασμό και πίστη απέναντι στην ανθρώπινη αξία, το άτομο θα έχει την θέληση να κινητοποιηθεί για να λύσει και να παρακωλύσει την ανάκαμψη της κρίσης (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Τύποι καταστάσεων κρίσης

- Αναπτυξιακές
- Περιστασιακές
- Υπαρξιακές (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Είναι αρκετά σημαντικό σε αυτό το σημείο να αναφερθούν κάποια από τα μοντέλα παρέμβασης σε καταστάσεις κρίσεων. Επιπλέον, μέσα από την αναφορά αυτή διαφαίνονται και οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ τους.

Σύμφωνα με το μοντέλο της **Golan** διακρίνονται τρεις φάσεις παρέμβασης.

1. Η **αρχική**, κατά την οποία αναφέρεται το πρόβλημα του ατόμου και η συμφωνία του με τον κοινωνικό λειτουργό για περεταίρω δράση,
2. Η **ενδιάμεση**, όπου επιδιώκεται μια αμοιβαία και τελική συμφωνία κοινωνικού λειτουργού και εξυπηρετούμενου και έχει ήδη παρέλθει η έναρξη υλοποίησης στόχων για αντιμετώπιση του προβλήματος .
3. Η **τελική**, κατά την οποία γίνεται αναφορά όσων στόχων υλοποιήθηκαν και εκτίμηση του ατόμου σχετικά με τις προσωπικές του δυνάμεις και κατά επέκταση την ικανοποιητική λειτουργικότητά του (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2005).

Ο Parad (1990), προχώρησε στην διερεύνηση και την διατύπωση τεχνικών και δεξιοτήτων για θεραπευτική παρέμβαση σε καταστάσεις κρίσης στο αντικείμενο της κοινωνικής εργασίας. Επίσης, εστιάζει περισσότερο σε «συναισθηματικούς, γνωστικούς και συμπεριφορικούς στόχους». (Parad & Parad ,1990)

Τα επτά στάδια παρέμβασης σε καταστάσεις κρίσης του Roberts.

- Άμεση εκτίμηση και του βαθμού επικινδυνότητας στον οποίον τυχόν βρίσκεται το άτομο.
- Διαμόρφωση θετικής επικοινωνίας και επαγγελματικής σχέσης.
- Προσδιορισμός των βασικών προβλημάτων.

- Ενθάρρυνση έκφρασης συναισθημάτων.
- Διερεύνηση και εκτίμηση εναλλακτικών λύσεων.
- Επαναφορά γνωστικής λειτουργικότητας με την εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης (Roberts, 2000).

Τέλος, να σημειωθεί ότι η κρίση πέρα από το άτομο και την οικογένεια μπορεί να επικρατήσει σε οποιοδήποτε κοινωνικό σύστημα. Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένοι με τα άτομο, τις οικογένειες και τις κοινότητες εκείνες όπου η βιοψυχοκοινωνική λειτουργικότητα τους βρίσκονται σε καταστάσεις κρίσης (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

1.3.4 Μοντέλο επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνικής εργασίας

«Η επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνική εργασία θεωρείται από τους Reid και Epstein «ένα σύστημα βραχύχρονης θεραπείας – στα προβλήματα ζωής» (Reid & Epstein, 1972: 1, στη Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2011). Είναι ένα μοντέλο κοινωνικής εργασίας που περιέχει την ενημέρωση συγκεκριμένων στόχων και προσεγγίσεων ώστε να επιλύονται τα προβλήματα σε προκαθορισμένο χρόνο επισκέψεων των εξυπηρετούμενων αλλά και σύμφωνα με τις δυνατότητες που περιέχει η εκάστοτε υπηρεσία (Coulshed, 1998: 115).

Το συγκεκριμένο μοντέλο έχει ως αρχή του το άτομο παρά τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, προσπαθεί να τα επιλύσει από μόνο του με αποτέλεσμα ο κοινωνικός λειτουργός να παρεμβαίνει παράλληλα με το άτομο ώστε να υπάρχει ισότιμη σχέση αντίθετα από αυτό που πραγματοποιείται στην παραδοσιακή κοινωνική εργασία. Για αυτό το λόγο παρατηρείται ότι η επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνική εργασία ως γνώμονα έχει την ενδυνάμωση των εξυπηρετούμενων των κοινωνικών υπηρεσιών με αποτέλεσμα να εξελιχθεί σε ένα εκσυγχρονισμένο μοντέλο που περιείχε προοδευτικές έννοιες όπως συντροφικότητα, συμμετοχικότητα και να υπάρχει εναντίωση στην καταπίεση των εξυπηρετούμενων (Doel, 1998: 197) (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011: 546).

Το μοντέλο της επικεντρωμένης σε στόχους κοινωνικής εργασίας επηρεάστηκε και από άλλα μοντέλα για να διαμορφωθεί. Πιο συγκεκριμένα,

παρατηρείται ότι ξεκίνησε με το ψυχοδυναμικό/ψυχοκοινωνικό μοντέλο, όπως και από συμπεριφορικές προσεγγίσεις. Ωστόσο στη διαμόρφωση του εμφανής είναι η επίδραση της «θεωρίας της μάθησης» διότι προσπαθεί να κατανοήσει την ανθρώπινη συμπεριφορά, (Payne, 2000:186), όπως και η συστημική θεωρία επηρέασε το συγκεκριμένο μοντέλο. Συνοψίζοντας, το μοντέλο βασίζεται στη διαδικασία της «μάθησης». Η επικοινωνία του κοινωνικού λειτουργού με τον εξυπηρετούμενο είναι σαν μία συνάντηση που μαθαίνει ορισμένα ζητήματα και όχι σαν μια συμβουλευτική συνεδρία (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Η επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνική εργασία στηρίζεται σε μια μεθοδολογία που είναι απαραίτητο να την γνωρίζουμε, οι μέθοδοι επιγραμματικά είναι οι εξής: «γενικές αρχές», «η διεργασία» και η «ανάλυση της διεργασίας της επικεντρωμένης σε στόχους κοινωνικής εργασίας» (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Αναλυτικότερα, στις γενικές αρχές παρατηρείται ως θεμέλιο ότι ο εξυπηρετούμενος είναι απαραίτητο να προσδιορίσει το πρόβλημα του, ώστε να υπάρχει η κινητοποίηση από το άτομο όσο το δυνατότερο μπορεί το ίδιο. Κατά δεύτερον, πολύ σημαντικό είναι η οργάνωση και η επικύρωση ενός συμβολαίου ώστε να υπάρχει η υποχρέωση αλλά και η εκπλήρωση των στόχων ανάμεσα στον εξυπηρετούμενο και στον κοινωνικό λειτουργό. Τέλος να σημειωθεί ότι είναι πολύ βασικό να υπάρχει ο χρόνος, δηλαδή να υπάρχουν όρια και από την αρχή ο εξυπηρετούμενος να γνωρίζει πόσο χρόνο θα έχει ώστε να αξιοποιηθεί κατάλληλα (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

Στη συνέχεια, η επικεντρωμένη σε στόχους κοινωνική εργασία περιλαμβάνει την διεργασία η οποία αποτελείται από πέντε φάσεις, την «έναρξη» αλλά και τέσσερις διαδοχικές φάσεις, οι οποίες έχουν συγκεκριμένες διαδικασίες ώστε να καταλήγουν σε ικανοποιητικά αποτελέσματα, αλλά σε έναν προκαθορισμένο χρόνο. Στην έναρξη υπάρχει παραπομπή του ατόμου από μια κοινωνική υπηρεσία ή ο εξυπηρετούμενος με δική του πρωτοβουλία αποφασίζει να την επισκεφθεί. Στη 1^η φάση υλοποιείται ο προσδιορισμός του προβλήματος του ατόμου ενώ στην δεύτερη φάση πραγματοποιείται το συμβόλαιο και τις δύο φάσεις τις συνδέει ο σχεδιασμός ώστε να υπάρχει οργάνωση στις συναντήσεις. Στη 3^η φάση υπάρχει η εφαρμογή του σχεδιασμού και η επίλυση του προβλήματος (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011). Σε αυτή τη φάση θα αναφερθούν επιγραμματικά τα στοιχεία που είναι τα εξής:

1. «Εκτίμηση σε σχέση με το πρόβλημα και το σκοπό»
2. «Εκτίμηση του κοινωνικού περιεχομένου»
3. «Εκτίμηση γνωστικών-συναισθηματικών καταστάσεων»
4. «Εναλλακτικές λύσεις»
5. «προτάσεις για υποστηρικτικές και συνεργατικές δράσεις από άλλα άτομα και οργανώσεις»
6. «Διαδικασία λήψης αποφάσεων»
7. «Διαμόρφωση των στόχων»
8. «Υποστήριξη του ατόμου στην εφαρμογή των στόχων»
9. «Επαλήθευση»
10. «Παρακολούθηση και καταγραφή»
11. «Επανεξέταση του συμβολαίου» (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011: 555-556-557).

Τέλος στην 4^η φάση παρατηρείται η περάτωση η οποία εμπεριέχει την «καταγραφή των συνεδριών όταν αυτές επιβάλλονται από τον νόμο, το δικαστήριο ή τους κανονισμούς της οργάνωσης» (Δημοπούλου - Λαγωνίκα, 2011).

1.4 Μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας

1.4.1 Κοινωνική εργασία με άτομα (ΚΕΑ)

Η κοινωνική εργασία με άτομα (ΚΕΑ) είναι μία από τις βασικές μεθόδους που χρησιμοποιεί ένας κοινωνικός λειτουργός. Η μέθοδος αυτή ήταν η πρώτη από τις τρεις βασικές μεθόδους πάνω στις οποίες στηρίζεται ο επαγγελματίας με σκοπό να βοηθήσει το άτομο, την ομάδα και την κοινότητα. Χρησιμοποιείται από τον κοινωνικό λειτουργό με το άτομο δηλαδή πρόσωπο με πρόσωπο, προκειμένου να του προσφέρει βοήθεια για την επίλυση και την αντιμετώπιση των δικών του δυσκολιών – προβλημάτων ή κάποιου άλλου ατόμου από το περιβάλλον του (Παπαϊωάννου, 2008).

Σκοπός της ΚΕΑ

Σκοπός της μεθόδου είναι ο εξυπηρετούμενος να αναγνωρίσει και να αποδεχθεί την διάσταση και την επίπτωση του προβλήματος, να θέλει να το αντιμετωπίσει καθώς επίσης και να ενεργοποιήσει όλες του τις δυνάμεις με στόχο την βελτίωση της λειτουργικότητάς του (Καλλινικάκη, 1998). Η επιτυχία του σκοπού στηρίζεται στην ενθάρρυνση και την υποστήριξη του ατόμου καθώς και στην προσαρμογή, αναδιάρθρωση, αναστήλωση του λειτουργικού δυναμικού του ατόμου ώστε να συμμετάσχει στην διεργασία λύσης των δυσκολιών με την κατανόηση των προβλημάτων του. Το άτομο ζει ως ένα κοινωνικό ον μέσα σε βιολογικά, κοινωνικά και ψυχολογικά όρια και καταστάσεις, δέχεται την επίδρασή τους και από την δική του πλευρά τα επηρεάζει με τις αντιδράσεις του. Από αυτούς τους παράγοντες γίνεται αντιληπτό ότι η ανάγκη πρόληψης, θεραπείας, αντιμετώπισης – λύσης των δυσκολιών που επηρεάζουν το άτομο αρνητικά ως προς την λειτουργικότητα και την προσαρμογή του στον χώρο, είναι σημαντικά για την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης του και συνεπώς στην αποτελεσματική απόδοση του κοινωνικού του ρόλου (Παπαϊωάννου, 2008).

Τα μέσα άσκησης –εφαρμογής της (ΚΕΑ)

Ο επαγγελματίας που χρησιμοποιεί την μέθοδο αυτή στηρίζεται στις αρχές, στις αξίες, στις τεχνικές και στην δεοντολογία της κοινωνικής εργασίας. Εκτός όμως από αυτά βασίζεται και στα μέσα – εργαλεία μέσω των οποίων μπορεί να προσεγγίσει το άτομο και την κατάστασή του. Τα μέσα – εργαλεία που υιοθετεί είναι:

- Η ανάπτυξη της επαγγελματικής – συμβουλευτικής σχέσης του κοινωνικού λειτουργού με τον εξυπηρετούμενο και η εκπόνηση συνεντεύξεων – συνεδριών όπου με τον τρόπο αυτό θα λειτουργήσει η διεργασία λύσης των δυσκολιών,
- Οι πηγές βοήθειας από το άμεσο περιβάλλον του ατόμου,
- Οι πηγές βοήθειας της συγκεκριμένης υπηρεσίας στην οποία εργάζεται ο κοινωνικός λειτουργός,
- Οι πηγές βοήθειας της κοινότητας, και τέλος

- Οι ειδικές πηγές βοήθειας που απευθύνονται σε ειδικές κατηγορίες πληθυσμού (Καλλινικάκη, 1998).

Η Συνέντευξη στην κοινωνική εργασία

«Η συνέντευξη είναι μία εξειδικευμένη μορφή επικοινωνίας μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και εξυπηρετούμενου ατόμου. Είναι περιεκτική, σκόπιμη, περιορισμένη και εμπεριέχει συγκεκριμένους τύπους σχέσης (Compton & Galaway, 1984: 335). Η συνέντευξη κατευθύνεται προς ορισμένους στόχους και καθορίζεται ευρύτερα από κοινωνικές και πολιτισμικές παραμέτρους (Cross, 1974: 7). Προϋποθέτει τη χρήση ορισμένων δεξιοτήτων από τον κοινωνικό λειτουργό που καθορίζονται και περιχαράκωνονται από τους στόχους της».

Η συνέντευξη έχει μια συγκεκριμένη δομή. Τα δομικά χαρακτηριστικά της είναι:

- «Οι εξυπηρετούμενοι που συμμετέχουν στην διαδικασία της συνέντευξης,
- Οι ενδογενείς προσδοκίες ρόλων που κάθε μέλος αποδίδει στο άλλο,
- Η ουσιαστική επικοινωνία του επαγγελματία με το άτομο,
- Οι αξίες και οι επιρροές (κοινωνικές, πολιτισμικές) που επηρεάζουν τις απόψεις των δύο μελών οι οποίες καθορίζουν την συμπεριφορά και τα αμοιβαία μηνύματα» (Cross, 1974: 12).

Τα δομικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την συνέντευξη. Ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να βάζει όρια στον επαγγελματικό του ρόλο και να έχει πλήρη γνώση για τον ρόλο του ατόμου. Σε περίπτωση αντιστροφής ρόλων σημαίνει ότι η διαδικασία της συνέντευξης έχει αποτύχει. Η παρέμβαση του κοινωνικού λειτουργού σύμφωνα με τη McMahon (1994) διακρίνεται σε έξι στάδια:

1. Ανάπτυξη της σχέσης
2. Συλλογή πληροφοριών
3. Εκτίμηση της κατάστασης
4. Κυρίως παρέμβαση
5. Αξιολόγηση

6. Ολοκλήρωση και διακοπή της συνεργασίας

Η τεχνική της συνέντευξης στην κοινωνική εργασία δηλαδή η επαγγελματική – συμβουλευτική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ κοινωνικού λειτουργού – εξυπηρετούμενου, είναι σημαντική και διαφέρει ανάλογα με την φύση του προβλήματος. Ο κοινωνικός λειτουργός σε κάθε συνέντευξη υιοθετεί ένα δικό του προσωπικό στιλ. Σύμφωνα με τον Rogers (1965), θα πρέπει να αποδέχεται άνευ όρων τον εξυπηρετούμενο, να δείχνει ενσυναίσθηση και να είναι αυθεντικός.

Κάθε συνέντευξη είναι διαφορετική ανάλογα με τους στόχους και τις ανάγκες που έχει θέσει ο εξυπηρετούμενος. Αρχικά, ο χώρος και ο χρόνος ορίζονται από κοινού. Ο χώρος είναι ένα σημαντικό κομμάτι στην διαδικασία της συνέντευξης. Πρέπει να επικρατεί τάξη, καθαριότητα, ηρεμία και η ατμόσφαιρα να είναι ευχάριστη. Ο σεβασμός πρέπει να υπάρχει από την πρώτη συνεδρία. Ο κοινωνικός λειτουργός είναι σε θέση να δημιουργήσει ένα κλίμα ασφάλειας, με φιλική και ζεστή ατμόσφαιρα έτσι ώστε ο εξυπηρετούμενος να μπορέσει να τον εμπιστευθεί. Το άτομο νιώθει ανασφάλεια και ντροπή και αυτοί είναι σημαντικοί λόγοι ούτως ώστε ο κοινωνικός λειτουργός να βοηθήσει να τα ξεπεράσει. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω του σεβασμού προς το πρόσωπό του δείχνοντάς του παράλληλα την αμέριστη προσοχή του στα όσα εξωτερικεύει. Άλλο ένα σημαντικό κομμάτι είναι ο ρυθμός. Ο επαγγελματίας θα πρέπει να αντιληφθεί την προσωπικότητα του ατόμου και να ακολουθεί τον ρυθμό του.

Ο κοινωνικός λειτουργός με στόχο την επιτυχή διαδικασία της συνέντευξης βασίζεται σε δεξιότητες. Αυτές είναι:

1. Η παρατήρηση.
2. Η ακρόαση.
3. Η ενθάρρυνση.
4. Η παράφραση.
5. Η αντανάκλαση συναισθημάτων.
6. Η σιωπή.
7. Η αντιμετώπιση κατά πρόσωπο.,
8. Η διασαφήνιση.
9. Η ερμηνεία..
10. Η περίληψη.

11. Η θετική ενίσχυση.

12. Η παροχή συμβουλών (Παπαϊωάννου, 2008).

Η επαγγελματική – συμβουλευτική σχέση κοινωνικού λειτουργού – εξυπηρετούμενου

Η σχέση του κοινωνικού λειτουργού με τον εξυπηρετούμενο χαρακτηρίζεται ως ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την επιτυχία της επαγγελματικής –συμβουλευτικής σχέσης και συνεργασίας. Ο επαγγελματίας δεν πρέπει να βασίζεται αποκλειστικά στις δεξιότητες επικοινωνίας και στην προσεκτική ακρόαση. Αντίθετα, θα πρέπει να επικεντρωθεί στην δημιουργία της επαγγελματικής – συμβουλευτικής σχέσης η οποία θα είναι καθοριστική για την πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η σχέση αυτή καθορίζεται από τις ακόλουθες βασικές αρχές:

- «Την αρχή της ατομικότητας
- Η εχεμύθεια
- Η αποδοχή.
- Μη κριτική στάση.
- Η ελεγχόμενη συναισθηματική εμπλοκή και η σκόπιμη εκδήλωση συναισθημάτων.
- Η αυτοδιάθεση» (Κανδυλάκη, 2008).

1.4.2 Κοινωνική εργασία με ομάδες (ΚΕΟ)

«Με τον όρο "Ομάδα" εννοούμε ένα σύνολο δύο ή περισσότερων ατόμων, τα οποία συναντώνται τακτικά για μία χρονική περίοδο, στη διάρκεια της οποίας αναπτύσσουν ένα σταθερό πρότυπο σχέσεων αλληλεπίδρασης, ένα σύνολο ρόλων, διαθέτουν δε ένα τουλάχιστον κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα ή μία κοινή ιδιότητα, αναγνωρίζουν κοινούς κανόνες (συμπεριφοράς) και επιδιώκουν έναν τουλάχιστον κοινό στόχο» (Douglas, 1997 στη Παπαδοπούλου, 1993) (Wilson & Ryland, 1960 στη Καλλινικάκη, 2011).

«Η «Κοινωνική Εργασία με Ομάδες» (ΚΕΟ) ως σύστημα και ως διαδικασία παροχής βοήθειας έχει τις ρίζες της στη δεύτερη φάση ανάπτυξης της κοινωνικής εργασίας» (Καλλινικάκη, 1998).

- Η πρακτική της Κ.Ε.Ο και ο ρόλος που επιτελεί σε αυτήν ο Κοινωνικός Λειτουργός διαφοροποιούνται ανάλογα με τον σκοπό και το είδος της ομάδας, ενώ καθορίζεται από τη ιδεολογία και τους στόχους της υπηρεσίας στην οποία παρέχεται (Καλλινικάκη, 2011).
- ✓ Σύμφωνα με τον στόχο της, μία ομάδα Κοινωνικής Εργασίας μπορεί να είναι:
 - Συμβουλευτική
 - Εκπαιδευτική
 - Κοινωνικής δράσης
 - Κοινωνικής διαμεσολάβησης
 - Επίτευξης στόχου
 - Θεραπευτική (Καλλινικάκη, 2011).

Μέθοδος παρέμβασης

Ως μέθοδος παρέμβασης με στόχο τη θεραπεία, την υποστήριξη και την ισότιμη ένταξη μελών με ποικίλη πολιτισμική προέλευση (Mullender & Ward, 1991), η Κοινωνική Εργασία με Ομάδες αποδεικνύεται πολύ αποτελεσματική.

Η εκπαιδευτική κατάρτιση του Κοινωνικού Λειτουργού αλλά και ο επαγγελματισμός τον οποίο διακατέχει είναι δύο πολύ σημαντικά εφόδια για το σχέδιο της **παρέμβασης** το οποίο έχει ετοιμάσει ο ίδιος. Οι παρεμβάσεις του Κοινωνικού Λειτουργού πραγματοποιούνται μέσω των γνώσεων και κάποιων τεχνικών μέσων όπου υλοποιούνται μέσα από αυτές τις παρεμβάσεις, οι σκοποί που έχει θέσει ο Κοινωνικός Λειτουργός για τα άτομα-μέλη της ομάδας. Οι αποτελεσματικές παρεμβάσεις δεν έχουν να κάνουν με μια τυπική αντιμετώπιση του ειδικού προς τα άτομα-μέλη αλλά με μια καλή συνεργασία **«ζωντανή, βιωματική αλλά και ελεγχόμενη»** (Παπαδοπούλου, 2009).

Κατηγορίες ομάδων

Τα μέλη, των κατηγοριών που θα αναφερθούν στην συνέχεια, είναι οι ειδικοί στη γνώση των προβλημάτων τους και στη λήψη αποφάσεων. Είναι δικαίωμα του κάθε ανθρώπου άλλωστε να ακούγεται η γνώμη του ελέγχοντας ο ίδιος την προσωπική του ζωή. Δείχνοντας έτοιμος να μπορεί να αντιμετωπίζει τα προβλήματα του μέσα από έναν συλλογικό τρόπο δράσης, συμμετέχοντας σε μια ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά, στόχους και ενδιαφέροντα (Επιμορφωτικό σεμινάριο, 1997).

Σύμφωνα με την Κοπορκα (1963:81), **οι ομάδες διακρίνονται σε :**

1. «Φυσικές και τεχνητές
2. Ανοιχτές και κλειστές
3. Ομάδες προσωπικής ανάπτυξης και ομάδες δράσης-έργου
4. Ομάδες με λόγο και ομάδες με αντικείμενο
5. Πρωταρχικές, αντιπροσωπευτικές ή ομάδες εκπροσώπων (Καλλινικάκη, 2011)
6. Μικρές Ομάδες και Μεγάλες Ομάδες
7. Ομάδες φιλίας και Ομάδες ενδιαφερόντων
8. Τυπικές και Άτυπες Ομάδες» (Παπαδοπούλου, 2009).

Στόχοι της κοινωνικής εργασίας με ομάδες

Μια ομάδα μπορεί να έχει είτε **μακροπρόθεσμους** ή **βραχυπρόθεσμους** στόχους, είτε και τις δύο αυτές έννοιες μαζί. Η επίτευξη των στόχων μιας ομάδας και η πραγμάτωση αυτών διαμορφώνονται μέσα από κανόνες.

Σημαντικοί στόχοι της Κ.Ε.Ο είναι:

- «Ενίσχυση ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης των μελών
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων διαπροσωπικής επικοινωνίας των μελών.

- Ενίσχυση αυτοεκτίμησης του ατόμου-μέλους.
- Ενθάρρυνση των ατόμων-μελών ώστε να προχωρήσουν στην επίλυση των καθημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν» (Καλλινικάκη, 1998).

Στην συνέχεια, στόχος της Κ.Ε.Ο. είναι να αναπτύξει ένα σύστημα αμοιβαίας συμμετοχής και υποστήριξης που να επιτρέπει στα μέλη της ομάδας να εκφράσουν και ταυτόχρονα να εκπληρώσουν τον σκοπό τους.

Ο Κοινωνικός Λειτουργός-Συντονιστής της ομάδας αξιοποιεί σειρά τεχνικών, οι οποίες είναι :

- «Η παροχή οράματος και υποστήριξης
- Η αποδοχή και βίωση αρνητικών συναισθημάτων
- Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης μέσα από την αναγνώριση προσπαθειών του ατόμου από τα άλλα μέλη
- Η αποδοχή της σιωπής
- Η διερεύνηση
- Η δοκιμή και υιοθέτηση τρόπων σκέψεων και συμπεριφοράς
- Η παρακολούθηση της τήρησης των κανόνων» (Καλλινικάκη, 2011).

Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού

- «Ενεργός παρατηρητής
- Συμμετέχων
- Περιοριστικός
- Εμπνευστής-Σύμβουλος
- Μεσολαβητής
- Υποστηρικτικός

- Φορέας νέων αξιών, στάσεων, και δεξιοτήτων» (Παπαδοπούλου, 1993), (Καλλινικάκη, 1998).

Δυναμική της ομάδας

Είναι μια εξελισσόμενη διεργασία με αρκετά στάδια διαμόρφωσης, στην οποία ο συντονιστής καλείται να κατανοήσει το τι συμβαίνει στην ομάδα, το πώς συμβαίνει, τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί, και να συνεισφέρει στην ομαλή και επωφελή για τα μέλη και την ομαδική διαδικασία. Επίσης, ο συντονιστής οφείλει να δημιουργεί ένα ασφαλές περιβάλλον για τα μέλη της, να ενθαρρύνει τη μεταξύ τους αλληλεπίδραση, να προσφέρει ερεθίσματα για συζήτηση, να ακούει, να αναδιατυπώνει, να αποσαφηνίζει και να αναστοχάζεται τα σχόλιά τους, να διατηρεί μία ουδέτερη στάση, να δείχνει κατανόηση στις ανάγκες και τα συναισθήματά τους, να τους προσφέρει υποστήριξη και ενθάρρυνση» (Yalom, 1985/2006, στη Καλλινικάκη, 2011).

Βασικά χαρακτηριστικά της Δυναμικής της Ομάδας είναι:

1. «Ενθάρρυνση συνύπαρξης
2. Ενίσχυση της συνεργασίας
3. Ανάλυση προσωπικής ευθύνης
4. Ανάλυση πρωτοβουλιών
5. Αποδοχή ορίων και όρων
6. Ανάδειξη ικανοτήτων
7. Συναισθηματική ωρίμανση» (Καλλινικάκη, 1998).

Ομάδες αυτοβοήθειας

«Απαρτίζονται από μέλη τα οποία βρίσκονται αντιμέτωπα με ένα κοινό πρόβλημα, σοβαρό και μακρόχρονο. Τα άτομα ενδιαφέρονται να βοηθηθούν από την εμπειρία ομοτίμων αλλά και από τα ίδια» (Καλλινικάκη, 2011).

«Βασικός άξονας της αυτοβοήθειας είναι η ενεργοποίηση των μελών για αυτενέργεια και ανάληψη προσωπικής ευθύνης, ώστε να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους με συλλογικότητα και αλληλεγγύη» (Καλλινικάκη, 2011).

- Μία ομάδα αυτοβοήθειας είναι «υποστηρικτική» και «εκπαιδευτική», προσανατολισμένη στην αναζήτηση-υιοθέτηση των καλύτερων τρόπων αντιμετώπισης ενός προβλήματος που βιώνουν τα μέλη.
- Ο Κοινωνικός Λειτουργός ευνοεί τη συνοχή της ομάδας, τη διατήρηση της εστίασης στους στόχους και στην εύρυθμη λειτουργία της. Δίνει ερεθίσματα στη συζήτηση και ενθαρρύνει κάθε μέλος να εξωτερικευθεί, να συμμετάσχει ενεργά και ουσιαστικά.
- Τέλος, «ο σύμβουλος σιγά σιγά αφήνει τα μέλη της ομάδας να κατευθυνθούν τα ίδια στη συζήτηση. Τα άτομα αυτοβοηθούνται αλληλοϋποστηριζόμενα και οδηγούνται βαθμιαία μέσα από τη συνειδητοποίηση και τον διάλογο στη γνώση, στην κατανόηση και καταλήγοντας στην επίλυση» (Καλλινικάκη, 2011).

1.4.3 Κοινωνική εργασία με κοινότητα (ΚΕΚ)

Η μέθοδος της κοινωνικής εργασίας με κοινότητα είναι μια διαδικασία κινητοποίησης και βοήθειας της κοινότητας ώστε να καταλάβει τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζει, να τα αξιολογήσει και να τα ιεραρχήσει ώστε να τα επιλύσει με τον πιο συστηματικό και κατάλληλο τρόπο ώστε να υπάρχει ομαλή λειτουργία της κοινότητας (Καλλινικάκη, 1998).

Ο όρος «κοινότητα» χαρακτηρίζεται από μία συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα που αποτελείται από 500 έως 10:000 κατοίκους. Το πλήθος αυτό των ατόμων αισθάνονται ότι ανήκουν σε ένα σύνολο και ενώνονται μεταξύ τους με κοινούς

στόχους, συμφέροντα όπως και προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν. Επιπλέον, κοινότητες μπορεί να αποτελέσουν και άτομα που έχουν κοινή θρησκεία, γλώσσα, κουλτούρα κλπ (Καλλινικάκη, 1998).

Οι στόχοι της κοινωνικής εργασίας με κοινότητα μπορεί να είναι «γενικοί ή ειδικοί». Πολλές φορές αφορούν την ενημέρωση των πολιτών της κοινότητας για τις κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν πως μπορούν να χρησιμοποιηθούν, ποια δικαιώματα έχουν, για την διαδικασία πρόσβασης στις συγκεκριμένες υπηρεσίες και την επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων. Επιπλέον πρωτογενείς στόχοι κοινοτικής παρέμβασης πρόληψης είναι για την ανάπτυξη προγραμμάτων ώστε να ενημερωθούν τα μέλη της οικογένειας μιας κοινότητας, για τον οικογενειακό προγραμματισμό και την άμεση αντιμετώπιση των συναισθηματικών προβλημάτων των παιδιών. Ένας σημαντικός στόχος είναι να αποδεχθούν οι κάτοικοι μιας κοινότητας έναν οικισμό προσφύγων, ενός κέντρου ψυχικής υγείας ενός ξενώνα ατόμων με αναπηρία (Καλλινικάκη, 1998).

Σημαντικός παράγοντας όταν ασχολείσαι με την κοινωνική εργασία με κοινότητα είναι η μελέτη της κοινότητας. Η μελέτη αυτή υλοποιείται για να εμφανιστούν οι ανάγκες να εκτιμηθούν ώστε να γίνει η σωστή παρέμβαση και να επιφέρει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Η μελέτη μιας κοινότητας συνήθως περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά:

1. Σε ποια περιοχή είναι η κοινότητα (βιομηχανική ζώνη, υποβαθμισμένη, αναπτυσσόμενη ή αναβαθμισμένη περιοχή).
2. Τι πληθυσμός είναι (εθνικός, μικτός, μειονότητες, πρόσφυγες, εσωτερικοί μετανάστες. Αθίγγανοι)
3. Πολιτιστική ταυτότητα του πληθυσμού, θρησκευτικά πιστεύω.
4. Κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην εκάστοτε κοινότητα.
5. Σημαντικοί φορείς για την κοινότητα (σύλλογοι πολιτιστικοί κλπ).
6. Μελέτες ή έρευνες που διεξήχθησαν στην συγκεκριμένη κοινότητα προηγούμενα χρόνια.
7. Καταγραφή γεγονότων που έχουν συμβεί στην συγκεκριμένη περιοχή και την έχουν επηρεάσει με κάθε τρόπο (Καλλινικάκη, 1998).

Τα αντικείμενα της κοινωνικής εργασίας με κοινότητα

Αρχικά η κοινωνική εργασία με κοινότητα ασχολείται με το πώς θα είναι η κοινότητα, με το να οργανώνει προγράμματα για την πρόληψη των πολιτών που αφορούν κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η κάθε κοινότητα όπως (παιδική ηλικία, γεροντική ηλικία, ουσιοεξαρτήσεις, άτομα με αναπηρία κ.α.). Στη συνέχεια, πολύ σημαντικό στοιχείο είναι η επιμόρφωση προβλημάτων υγείας, καθώς και στην πρόληψη και στον έλεγχο της μετάδοσης τους, στο να οργανώνει ομάδες οι οποίες να βοηθούν τους άλλους πολίτες της κοινότητας αλλά να υπάρχει και αλληλοβοήθεια. Επίσης, να ενεργοποιηθούν σύλλογοι όπως (επαγγελματικοί, πολιτιστικοί, κ.α.), να ενημερωθούν επαγγελματίες όπως (δάσκαλοι, καθηγητές, βιοτέχνες, αστυνομικοί κ.α), να οργανωθούν ενημερωτικές εκδηλώσεις σε μέρη τα οποία συνωστίζονται άτομα της κοινότητας και να υπάρξει δραστηριοποίηση κοινωνικών φορέων και δημόσιων υπηρεσιών ώστε να στηρίζουν και να βοηθούν σε τυχόν δράσεις που θα υλοποιούνται. Επιπλέον είναι απαραίτητο να διαμορφωθούν και να αναγραφούν οι στόχοι, να υπάρχει σχεδιασμός και από ποιους ανθρώπους θα αποτελείται η ομάδα, δηλαδή η επιλογή των μελών θα πραγματοποιείται ανάλογα με την ηλικία, τις ιδιαίτερες ικανότητες, την πολιτιστική προσέλευση, κοινοί στόχοι κ.α. Ωστόσο πολύ σημαντικό σημείο είναι στο πως θα λειτουργήσει μία ομάδα, δηλαδή πως θα χειριστούν τα μέλη ορισμένες καταστάσεις, αν θα υπάρχει («συνοχή, συγχρονισμός, μεσολάβηση, συμμόρφωση, ασφάλεια, αναγνώριση, αυτοεκτίμηση, ανεξαρτησία στο διαπροσωπικό επίπεδο, συμμαχίες, συμφωνίες, υποταγή, συμβιβασμός»), και αν θα έχουν την δυνατότητα επίλυσης των συγκρούσεων ομαλά για να υπάρχουν καλύτερα αποτελέσματα. Επιπροσθέτως, αναγκαίο είναι το κλείσιμο και ο τερματισμός της ομάδας όπως και η αξιολόγηση της εργασίας που έγινε μέσα στην κοινότητα. Τέλος, «η καταγραφή και η αποτύπωση των στοιχείων και των δεδομένων (η συχνότητα και η ποιότητα συμμετοχής του κάθε μέλους, οι αντιλήψεις των μελών για την ομάδα και τον κοινωνικό λειτουργό) και η δημιουργία του κοινωνιογράμματος της ομάδας. Το κοινωνιόγραμμα είναι η γραφική παράσταση των δεσμών, των σχέσεων και των αλληλεπιδράσεων των ατόμων-μελών σε αυτό διακρίνονται οι φυσικοί αρχηγοί, τα εξαρτημένα και τα απομονωμένα μέλη, ο αποδιοπομπαίος τράγος κ.ο.κ.» (Καλλινικάκη, 1998: 146-147).

Διαφορά της κοινωνικής εργασίας με κοινότητα από την κοινωνική εργασία με ομάδα και την κοινωνική εργασία με άτομο

Σύμφωνα με την Carter η οποία θεωρεί ότι υπάρχουν τρεις σημαντικές μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας οι οποίες είναι η κοινωνική εργασία με άτομο, η κοινωνική εργασία με ομάδα και η κοινωνική εργασία με κοινότητα (Carter, 1974). Ωστόσο και στις τρεις μεθόδους παρατηρούμε ορισμένα στοιχεία που θα συναντήσουμε παρακάτω:

1. «Κοινωνική μελέτη και διάγνωση»
2. «Εκτίμηση των εσωτερικών δυνάμεων της κατάστασης»
3. «Χρήση βοηθητικών πόρων»
4. «Τροποποίηση ή αλλαγή»
5. «Αξιολόγηση» (Carter, 1974: 219, στον Ζωγράφου, 2002).

- **Διαφορά ως προς την κοινωνική εργασία με άτομο:**

Ο κοινωνικός λειτουργός στην κοινωνική εργασία με κοινότητα επικεντρώνεται στην αποστολή και στο στόχο και όχι στις ανάγκες του εξυπηρετούμενου. Η κοινωνική εργασία με άτομο ασχολείται με τις προσωπικές ανάγκες του εξυπηρετούμενου (Ζωγράφου, 2002).

- **Διαφορά σε σχέση με την κοινωνική εργασία με ομάδα:**

Στην κοινωνική εργασία με κοινότητα και ο κοινωνικός λειτουργός ασχολείται με ομάδες, αλλά απώτερος του στόχος είναι η επίλυση ζητημάτων μέσα από την ίδια την ομάδα. Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού δεν στοχεύει στο άτομο μεμονωμένα αλλά στο σύνολο και προσπαθεί να αλλάξει τις συνθήκες μέσα στην κοινότητα. Η αλλαγή των ατόμων δεν γίνεται προσωπικά στο κάθε μέλος, αλλά στην διαδικασία της υλοποίησης του στόχου, οποίος αποτελεί γενικό στόχο όλων των συμμετεχόντων. Η κοινωνική εργασία με κοινότητα δεν επιδιώκει την αλλαγή των συμμετεχόντων προσωπικά αλλά την αλλαγή της δομής γενικότερα της κοινότητας. Σύμφωνα με την Carter «η κοινωνική εργασία με κοινότητα χρειάζεται επιπλέον ένα μεγάλο φάσμα επιπρόσθετων μεθόδων» (Carter, 1974). Αρκετές φορές χρησιμοποιείται ο όρος κοινωνική εργασία με κοινότητα όταν υπάρχει η δυνατότητα να κρατηθούν επαφές με

άλλους φορείς ή με άλλες ομάδες με σκοπό την πληροφόρηση και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων τους (Carter, 1974, στον Ζωγράφου, 2002).

Σύμφωνα με τον Ross, ο οποίος διαπιστώνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί που ασχολούνται με την κοινωνική εργασία με ομάδες παραμένουν στο περιεχόμενο των διαδικασιών δηλαδή πως θα λειτουργήσει η ομάδα, με σκοπό να μην έχουν ενεργό ρόλο στην υλοποίηση αυτών (Ross, 1971). Αντίθετα ο κοινωνικός λειτουργός που ασχολείται με άτομα έχει την ικανότητα να κατανοήσει την ανάγκη του εξυπηρετούμενου για βοήθεια, όταν εργαστεί όμως σε κοινότητα δεν μπορεί να βοηθήσει με τον ίδιο τρόπο διότι η εμπειρία και οι γνώσεις δεν μπορούν να μεταφερθούν εύκολα σε ένα άλλο τομέα όπως είναι η κοινωνική εργασία με κοινότητα. Κατά τον Ross για να καταφέρει να εργαστεί ένας κοινωνικός λειτουργός με κοινότητα είναι απαραίτητο να έχει τα παρακάτω στοιχεία (Ross, 1971, στον Ζωγράφου, 2002).

- 1) Να έχουν την δυνατότητα να αντιλαμβάνονται και τους μακροπρόθεσμους αλλά και τους βραχυπρόθεσμους στόχους ώστε να υπάρχει ένα πιο άρτιο αποτέλεσμα σε μια δράση παραδείγματος χάριν που θα υλοποιηθεί και να υπάρχει συνολική συμμετοχή από την κοινότητα.
- 2) Σημαντική προϋπόθεση είναι ότι ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να πιστέψει ότι αυτή η προσέγγιση είναι πιο αποτελεσματική παρά τις απογοητεύσεις που μπορεί να συναντήσει διότι προάγει την αλλαγή της κοινωνικής πραγματικότητας που βασικό στόχος είναι η συλλογή των ίδιων το συμμετεχόντων.
- 3) Όπως και στην κοινωνική εργασία με ομάδες και στην κοινωνική εργασία με άτομο έτσι και στην κοινωνική εργασία με κοινότητα ο κοινωνικός λειτουργός είναι αναγκαίο να είναι αντικειμενικός στα μέλη της κοινότητας, να έχει τον ρόλο του παρατηρητή για να κατανοεί τυχόν λάθος συμπεριφορές αλλά και πως γενικά λειτουργούν τα μέλη μέσα στην κοινότητα. (Ζωγράφου, 2002: 58)
- 4) Όταν ο κοινωνικός λειτουργός συμμετέχει ενεργά στην ομάδα την βοηθά να αντιμετωπίσει δημιουργικά τυχόν συγκρούσεις και παρεξηγήσεις, όπως έχει την ικανότητα να προάγει την συνοχή και να εντείνει την αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων ώστε να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι.
- 5) Ο κοινωνικός λειτουργός στην κοινωνική εργασία με κοινότητα πρέπει να έχει ένα ευρύ φάσμα γνώσεων για να είναι πιο αποδοτικός και λειτουργικός στην

ομάδα που θα συμμετάσχει. Διότι η προσέγγιση αυτή έχει πολλές απαιτήσεις και ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να είναι όσο πιο βοηθητικός γίνεται και να συλλέγει πληροφορίες και χρήσιμα στοιχεία για την εύρυθμη λειτουργία της κοινότητας του (Ross, 1971: 81-84, στον Ζωγράφου, 2002).

Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι πολλές από τις δυνατότητες δράσης και διαδικασίες της κοινωνικής εργασίας με κοινότητα δεν αποτελούν βασικά στοιχεία για τις άλλες δύο μεθόδους. Διότι για να εργαστεί ένα κοινωνικός με κοινωνική εργασία με κοινότητα πρέπει να έχει διάθεση να επιμορφώνεται, να μπορεί να συνεργαστεί με άλλους φορείς –οργανώσεις. Τέλος να έχει πολύπλευρες γνώσεις σχετικά με την θεωρία και την πράξη της κοινωνικής εργασίας (Ζωγράφου, 2002).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Ο όρος «εποπτεία»

2.1 Ορισμοί εποπτείας

Η εποπτεία είναι μία διαδικασία η οποία βοηθά στην ενδυνάμωση της ανάπτυξης του εποπτευόμενου και να παράσχει των καλύτερων δυνατών υπηρεσιών στον εξυπηρετούμενο. Σύμφωνα με τους Knapman και Morrison (1998), η εποπτεία « είναι η διαδικασία στην οποία ένας κοινωνικός λειτουργός έχει την αρμοδιότητα να εργαστεί με έναν άλλον κοινωνικό λειτουργό τον οποίο εποπτεύει, με σκοπό να πετύχει συγκεκριμένους εργασιακούς, προσωπικούς και οργανωτικούς στόχους». Οι ίδιοι υποστηρίζουν ότι στους στόχους αυτούς συμπεριλαμβάνονται η συνεχιζόμενη επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη.

Το 2001, η Κανδυλάκη ορίζει την εποπτεία ως « μια εξαιρετικά πολύπλοκη και δυναμική διαδικασία κατά την οποία ένας έμπειρος επαγγελματίας με κατάλληλη εκπαίδευση και εμπειρία διδάσκει σε σχήματα μέντορινγκ, εποπτεύει έναν ή περισσότερους επαγγελματίες ή ασκούμενους κοινωνικούς λειτουργούς / συμβούλους, εφεξής αποκαλούμενους εποπτευόμενους». Ο Hess (1980, αναφερόμενος από την Κανδυλάκη, 2001), ορίζει την εποπτεία ως « μια πολύ βασική διαπροσωπική αλληλεπίδραση μεταξύ του επόπτη και του εποπτευόμενου, που στοχεύει κυρίως στην βελτίωση της απόδοσης του τελευταίου προκειμένου να «βοηθά» πιο αποτελεσματικά τους συμβουλευόμενους». Τέλος η ίδια η Κανδυλάκη (2001) συμπληρώνει ότι η εποπτεία στοχεύει στην συναισθηματική εκφόρτιση καθώς και στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εποπτευόμενων.

Ο Hess (1980, αναφερόμενος από τους Nathan και Hill, 2006), ισχυρίζεται ότι «η εποπτεία συνήθως περιγράφεται ως η διαπροσωπική αλληλεπίδραση που έχει γενικό στόχο ένας άνθρωπος, ο επόπτης, να συνιστάται με έναν άλλο, τον εποπτευόμενο, σε μια προσπάθεια να καταστήσει τον τελευταίο πιο αποτελεσματικό στο να βοηθά τους ανθρώπους».

Η Καλλινικάκη (1998), ορίζει τον όρο « εποπτεία πρακτικής άσκησης» ως «την επίβλεψη, την καθοδήγηση και την υποστήριξη του ασκούμενου φοιτητή στην κατευθυνόμενη από τον επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό προσπάθειά του να

προσεγγίσει την εφαρμογή των αρχών και της μεθοδολογίας της κοινωνικής εργασίας στην πράξη και να γνωρίσει τα αποτελέσματα της εφαρμογής όσων μαθαίνει στη θεωρία» (Καλλινικάκη, 1998: 210).

Οι Ταυλαρίδου – Καλούτση και Παπαφλέσσα (2007), υποστηρίζουν ότι «ο επόπτης είναι αυτός που αποτελεί τον σύνδεσμο μεταξύ εκπαιδευτικού ιδρύματος και ασκούμενου φοιτητή και αυτό γιατί:

- 1) Επιδιώκεται με την πρακτική άσκηση η βιωματική μάθηση, η οποία χωρίς την δομημένη σχέση εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου δεν μπορεί να επιτευχθεί, και
- 2) Γιατί ισχύει το παράδοξο να ξεκινά ο φοιτητής την πρακτική του χωρίς να κατέχει επαρκείς γνώσεις των μεθόδων και τεχνικών του επαγγέλματος» (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

2.2 Μοντέλα – στόχοι εποπτείας

2.2.1 Μοντέλα εποπτείας

Η εποπτεία σαν διαδικασία για να λειτουργήσει αποτελεσματικά έχει βασιστεί σε τέσσερα μοντέλα όπως τα έχουν ορίσει οι Guttman et al (1988). Αυτά είναι:

1. Δομικό – Λειτουργικό Μοντέλο

Όσον αφορά το μοντέλο αυτό, σκοπός του είναι η προώθηση και η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρονται. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούνται μέσω των διοικητικών λειτουργιών, της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της βοήθειας του επόπτη. Είναι επικεντρωμένο και στηρίζεται στην εργασία των ρόλων καθώς και στις λειτουργίες με αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο.

2. Εξελικτικό – Αναπτυξιακό Μοντέλο

Οι εποπτευόμενοι με στόχο να εξασφαλίσουν και να υιοθετήσουν τις απαραίτητες ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζονται για την άσκηση του επαγγέλματος τους, το μοντέλο αυτό βοηθά τον επόπτη να εστιάσει στις

φάσεις αυτές μέσω των οποίων οφείλει να περάσει η διαδικασία της εποπτείας.

3. Μοντέλο προσανατολισμένο στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη

Το επίκεντρο της διαδικασίας της εποπτείας είναι ο εποπτευόμενος. Με βάση το μοντέλο αυτό, δίνει προσοχή στην αύξηση και την ανάπτυξη διάφορων τομέων της προσωπικότητας του εποπτευόμενου. Δηλαδή να γνωρίζει επακριβώς για ποιον λόγο δρα και κινείται ανάλογα σε κάθε περίπτωση χωριστά. Το μοντέλο αυτό είναι σε θέση να κινητοποιήσει τον ασκούμενο ή τον επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό ώστε να υιοθετήσει περισσότερες δεξιότητες καθώς και στην μάθηση για το πώς θα λαμβάνει ικανοποίηση από τον επαγγελματικό χώρο.

4. Μοντέλο προσανατολισμένο στην ανάπτυξη ικανοτήτων

Συμφώνα με αυτό το μοντέλο το οποίο έχει χαρακτηριστεί συνθετικό, στο μέτρο που επικεντρώνεται:

- 1) Στην διανοητική ικανότητα δηλαδή να γνωρίζει τις κινήσεις και τους τρόπους με τους οποίους δρα,
- 2) Να έχει γνώση για τις αρμοδιότητές του στην εργασία δηλαδή να είναι σε θέση να μάθει πώς να δρα σε ειδικές περιπτώσεις, και
- 3) Στην προσωπική ικανότητα δηλαδή στην αναζήτηση αυτογνωσίας και στην προοπτική να εξελιχθεί ως επαγγελματίας (Κωνσταντινίδης, 2008).

2.2.2 Στόχοι της εποπτείας

Ο επόπτης για να φέρει εις πέρας την διαδικασία της εποπτείας, στηρίζεται πάνω στον σκοπό και τους στόχους της. Οι στόχοι της εποπτείας έχουν αναφερθεί από πολλούς. Σε αυτήν την ενότητα θα αναφέρουμε τους πιο συγκεκριμένους.

Σύμφωνα με την Κανδυλάκη (2008), η εποπτεία έχει διττό στόχο:

1. «Να προστατεύσει τα συμφέροντα των συμβουλευόμενων, και
2. Να διευκολύνει το έργο του επαγγελματία».

Οι Nathan και Hill (2006), θεωρούν ότι η εποπτεία έχει τριπλή λειτουργία. Αρχικά, βοηθά τον επαγγελματία να καταλάβει, να ερμηνεύσει και να αναπτύξει την

επαγγελματική του επάρκεια. Δεύτερον, να λάβει υποστήριξη και ενθάρρυνση και τρίτον, να εξασφαλίσει καλά επαγγελματικά κριτήρια άσκησης του έργου του.

Στο άρθρο του, ο Μάνος Κωνσταντινίδης (2008), στηριζόμενος στους δύο συγγραφείς Knapman και Morrison (1998), αναφέρεται στους στόχους της εποπτείας όπως οι ίδιοι έχουν προτείνει. Οι στόχοι της εποπτείας είναι:

1. Διατήρηση της ανάπτυξης της ποιότητας προσφερόμενων υπηρεσιών. Η προώθηση της ανάπτυξης μιας καλής ποιότητας της πρακτικής στην εργασία είναι ο κύριος στόχος. Για αυτό τον λόγο, πρέπει οι ήδη υπάρχουσες χρησιμοποιημένες πρακτικές να επιλέγονται για τους εξυπηρετούμενους με την προϋπόθεση της βελτίωσής τους.
2. Η επαγγελματική ανάπτυξη. Με βάση τις ανάγκες του εξυπηρετούμενου, ο επόπτης ή ο εποπτευόμενος εκπαιδεύεται στηριζόμενος σε αυτές. Η εποπτεία σημαίνει μάθηση. Επομένως, μέσω της εποπτείας πρέπει να επιβεβαιώνει ποιοι τρόποι είναι καλό να υιοθετούνται καθώς και να εξερευνά και να επικεντρώνεται στην κατανόηση από την πρακτική στους χώρους εκπαίδευσης.
3. Σαφήνεια ρόλου. Κατά την διαδικασία της εποπτείας δίνεται η ευκαιρία στους εποπτευόμενους να συζητήσουν θέματα που τους απασχολούν και ως προς την εργασία τους αλλά και ως προς άλλων επιπέδων. Σε περίπτωση που η έννοια του τι είναι εποπτεία δεν είναι ξεκάθαρη, τότε μπορεί να επέλθει σύγχυση με αποτέλεσμα να οδηγηθούν οι εποπτευόμενοι σε υψηλά επίπεδα στρες. Η σαφήνεια του όρου είναι σημαντική με στόχο να χρησιμοποιηθούν οι δεξιότητες αποτελεσματικά.
4. Οργανωτικοί στόχοι. Η εποπτεία είναι υποχρεωτικό να συνάδει με τον πυρήνα του στόχου της εργασίας. Μέσα από την σαφήνεια του ρόλου, ο κοινωνικός λειτουργός έχει την ικανότητα να συνεισφέρει βοήθεια. Με αυτόν τον τρόπο και ο οργανισμός θα πετύχει τους στόχους του.
5. Προώθηση κατάλληλου κλίματος για την πρακτική. Η διαδικασία της εποπτείας είναι σημαντική για την εκάστοτε υπηρεσία για τον λόγο ότι αναπτύσσεται μία υποστηρικτική σχέση ανάμεσα στον επόπτη και τον εποπτευόμενο. Ο εποπτευόμενος πρέπει να είναι σε θέση να ξεπεράσει την πολύπλοκη συναισθηματική απαίτηση των καθηκόντων του στην εργασία. Για αυτό τον λόγο, χρειάζεται να εμπιστεύεται και να στηρίζεται στον επόπτη του

διότι είναι αυτός που φροντίζει για την εργασία του και την υπηρεσία. Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για την ανάπτυξη της σχέσης αυτής είναι ο επόπτης να ενδιαφέρεται για αυτό που κάνει ο εποπτευόμενος και ο δεύτερος να το γνωρίζει.

6. Μείωση του άγχους. Είναι ένας στόχος που είναι απαραίτητο στοιχείο για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού κυρίως για αυτούς που εργάζονται ως επί το πλείστον με πελάτες και εξυπηρετούμενους.
7. Επικοινωνία. Είναι η μέθοδος μέσω της οποίας δημιουργείται μία σχέση ανάμεσα στους ασκούμενους κοινωνικούς λειτουργούς με τον οργανισμό όπου η εποπτεία βοηθά να παραχθεί μία δομή και ένα αμφίδρομο σχήμα (δούναι και λαβείν) ανάμεσα σε αυτούς τους δύο.
8. Πηγές (τρόποι). Η εποπτεία δεν είναι μία διαδικασία όπου για να κερδίσει κάποιος τις πηγές – τρόπους που χρειάζεται, να μείνει αδρανής. Για να πετύχει και να αποκτήσει κανείς τις δικές του προσωπικές και επαγγελματικές ικανότητες θα πρέπει μέσω της συζήτησης με τον επόπτη να του ζητήσει συμβουλές για αυτό που χρειάζεται.

Σύμφωνα με τις Ταυλαρίδου – Καλούτση και Παπαφλέσσα (2007), ο επόπτης έχει σαν ρόλο να γνωρίζει αν ο ασκούμενος έχει μάθει με επιστημονικό τρόπο σκέψης το πώς θα διαχειρίζεται την κάθε περίπτωση (παρατήρηση, έρευνα, ανάλυση, σύνθεση, κρίση, αυτοκριτική). Επομένως, πρωταρχικός στόχος για έναν εν δυνάμει κοινωνικό λειτουργό είναι να μάθει να εφαρμόζει στην πράξη την ικανότητα να αναλύει, να συνθέτει, να γενικεύει καθώς επίσης και να αναζητεί την γνώση, να την χρησιμοποιεί και να διατυπώνει αρχές. Τέλος, η εποπτεία είναι μία σχέση μεταξύ του επόπτη, του εποπτευόμενου και της οργάνωσης. Τα τρία αυτά στοιχεία είναι αλληλένδετα διότι το κάθε ένα από αυτά έχει τον δικό του ενεργό ρόλο στην διαδικασία αυτή, διαφορετικά δεν θα είναι εφικτό να λειτουργήσει η εποπτεία ως εργαλείο ουσίας και ανάπτυξης για τον ασκούμενο κοινωνικό λειτουργό και για την εργασία στην πράξη.

2.3 Λειτουργίες – τύποι εποπτείας

2.3.1 Λειτουργίες της εποπτείας

Οι λειτουργίες της εποπτείας κατά των *Richards & Payne* είναι τέσσερις.

Η κάθε μια από αυτές τις λειτουργίες βρίσκεται σε μια «ισορροπία», περιπτώσεις όπου σε μια από αυτές η «ισορροπία» αυτή χαθεί, οι λειτουργίες δεν αποδίδονται σε έναν ικανοποιητικό βαθμό μέσα στα πλαίσια της εποπτείας. Με αποτέλεσμα η εποπτεία να μην λειτουργεί σωστά ως ένα «εργαλείο διοίκησης», χωρίς κανένα νόημα εξέλιξης και ως αυτών που την εκπροσωπούν (επόπτες), αλλά και ως προς αυτών που την διδάσκονται (εκπαιδευόμενοι) (Κωνσταντινίδης, 2008).

Οι λειτουργίες της εποπτείας είναι οι εξής:

❖ Διοικητική λειτουργία

Η λειτουργία αυτή διαμορφώθηκε, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να έχουν μια ικανοποιητική πορεία στην ακαδημαϊκή πρακτική τους άσκηση, εξασφαλίζοντας κατάλληλες γνώσεις. Μέσα στα πλαίσια αυτής της λειτουργίας περιλαμβάνονται:

- «Η απόδοση»
- «Ρόλοι»
- «Υπευθυνότητα»
- «Ο σκοπός της εποπτείας»
- «Η διαχείριση χρόνου»
- «Η ομαδική δουλεία»
- «Η συνεργασία με ειδικούς»

❖ Εκπαιδευτική λειτουργία

Η λειτουργία αυτή δίνει την δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να μάθουν το προσωπικό τους επίπεδο γνώσεων και «δεξιοτήτων» τους. Μέσα από την εποπτεία του ο εκπαιδευόμενος θα έχει την δυνατότητα:

- Να προβληματιστεί π.χ. αναπολώντας παλαιά γεγονότα τα οποία δεν είχαν μια καλή κατάληξη, ερευνώντας γιατί συνέβη αυτό.
- Να μάθει τις γνώσεις που διακατέχει
- Να αντιλαμβάνεται τις στάσεις του απέναντι σε καταστάσεις
- Να αναγνωρίζει τις αξίες του
- Να έρχεται σε επαφή με ειδικούς για τα θέματα που τον ενδιαφέρουν σε διάφορους τομείς
- Να αναπλάθει την αποδοτικότητά του
- Να γνωρίζει τις δυνάμεις και αδυναμίες του

Ο Morena και ο Castillo (1997) εμπεριέχουν μέσα σε αυτήν την λειτουργία και την δεξιότητα της «αυτογνωσίας» (Κωνσταντινίδης, 2008).

❖ Υποστηρικτική λειτουργία

Η λειτουργία αυτή, σχετίζεται με την σχέση εμπιστοσύνης που διαμορφώνεται ανάμεσα στον επόπτη και τον εκπαιδευόμενο (σε μία ατομική εποπτεία) ή τους εκπαιδευόμενους (σε μία ομαδική εποπτεία). Μέσα από αυτήν την λειτουργία διαφαίνεται κατά πόσο η προσωπικότητα του εκπαιδευόμενου μπορεί να αλλάξει. Στην συγκεκριμένη λειτουργία συμπεριλαμβάνονται:

- Ενημερωτικές οδηγίες
- Την ικανότητα να μπορεί να εκφράσει τα συναισθήματά του
- Να καλύψει τα συναισθηματικά του κενά
- Να διαχειριστεί το άγχος του σχετικά με την πρακτική του άσκηση

❖ Η λειτουργία διαμεσολάβησης

Η λειτουργία της διαμεσολάβησης σχετίζεται με αρωγή γνώσεων προς τον εκπαιδευόμενο, ως προς:

- Τι είναι η εποπτεία «ορισμό»
- Την αρμοδιότητα της εποπτείας «σκοπό»
- Την ιδεολογία της εποπτείας «φιλοσοφία και αιτιολόγηση εποπτείας»

- Το γραφειοκρατικό κομμάτι της εποπτείας «αρχαία»
- Τα δικαιώματα επόπτη και εκπαιδευόμενου
- Αρμοδιότητες επόπτη και εκπαιδευόμενου «υποχρεώσεις»
- Την εμπιστοσύνη ανάμεσα στον επόπτη και τον εκπαιδευόμενο «εμπιστευτικότητα»
- Την μετάδοση γνώσεων σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο του επόπτη προς τον εκπαιδευόμενο «εκπαίδευση»

Η *Fernandez- Barrera(2004)* εμπεριέχουν και την λειτουργία της αποσαφήνισης. Ο επόπτης συνεπώς, υποχρεούται να διασφαλίσει στον εκπαιδευόμενο τις κατάλληλες γνώσεις για την πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην ζωή των ανθρώπων οι οποίοι βιώνουν κάποιου είδους δυσκολίες και για την κοινωνική εργασία. Επίσης, ακόμη μια αρμοδιότητα του επόπτη είναι, να κάνει τον εκπαιδευόμενο να αναγνωρίσει τις προσωπικές του αδυναμίες, δυσκολίες, φόβους, ελλείψεις, περιορισμούς, άμυνες (*Κωνσταντινίδης, 2008*).

Η *Καλλινικάκη (1998)*, υποστηρίζει ότι ο επόπτης κατέχει αρκετές γνώσεις γύρω από την εκπαίδευση και μεθοδολογική υπόσταση πιο συγκεκριμένα : *«την σύντομη θεωρητική ανάπτυξη γύρω από το θέμα που συζητείται, κατευθυνόμενο υποθετικό διάλογο, παιχνίδια ρόλων, διεξοδική ανάλυση των κειμένων ή των συνεντεύξεων, προτάσεις για μελέτη συγκεκριμένων άρθρων σχετικών με το θέμα, σύνδεση χειρισμών με την θεωρία της κοινωνικής εργασίας, κ.α.»*. Επιπλέον, η *Κανδυλάκη (2001)* υποστηρίζει ότι σημαντικό *«εργαλείο για την επιτυχία της εποπτείας είναι οι καλές δεξιότητες επικοινωνίας»* (*Κωνσταντινίδης, 2008*).

2.3.2 Τύποι της εποπτείας

Η εποπτεία στην κοινωνική εργασία εμπεριέχει δύο τύπους με τους οποίους εφαρμόζεται, αυτοί οι τύποι είναι είτε η «ατομική», είτε η «ομαδική» εποπτεία. Ωστόσο, και δύο κρίνονται απαραίτητοι για την εκπαιδευτική πορεία των εκπαιδευόμενων. Στα πλαίσια, της ελληνικής ακαδημαϊκής σχολής του τμήματος κοινωνικής εργασίας, του παρελθόντος, κύριος τύπος εποπτείας ήταν η ατομική, στην συνέχεια όμως προχώρησε και με την ομαδική. Πλέον στην Ελλάδα επικρατεί

περισσότερο, μέσα στα πλαίσια της εργασιακής πρακτικής άσκησης των εκπαιδευόμενων, η ομαδική εποπτεία (Ταυλαρίδου - Καλούτση, 2007). Συνεπώς, στην ατομική εποπτεία συμπεριλαμβάνονται ο επόπτης και ο εκπαιδευόμενος, ενώ στην ομαδική συμμετέχουν ο επόπτης με μια μικρή ομάδα εκπαιδευόμενων που την εκπροσωπούν. Στην συνέχεια, σχετικά με την λειτουργικότητα αυτών των δύο τύπων εποπτείας περιλαμβάνονται τα θετικά και τα αρνητικά τους δεδομένα. Τέλος, μέσα από την βιβλιογραφική έρευνα που έχει διεξαχθεί, θα αναφερθούν απόψεις, διαφόρων ειδικών και συγγραφέων, όπου μέσα από αυτές διαφαίνονται τα υπέρ και τα κατά των δύο τύπων (Καλλινικάκη, 1998 και Λεβιδιώτη - Λέκκου, 1996).

- 1) Σχετικά με την ατομική εποπτεία, θεωρείται μια εκπαιδευτική, πρακτική πορεία με έναν πιο συγκεκριμένο, απόλυτο τρόπο. Δημιουργείται μία άμεση, μεμονωμένη επαφή μεταξύ του επόπτη με του εποπτευόμενου, ενδεχόμενος έτσι να διαμορφώνεται και η ανάλογη προσοχή στον εκπαιδευόμενο. Στην συνέχεια, ένα από τα κυριότερα πλεονεκτήματα της ατομικής εποπτείας, σύμφωνα με συγγραφείς-ειδικούς, είναι η «εξατομίκευση». Πιο συγκεκριμένα κατά την Καλλινικάκη (1998) τα θετικά στοιχεία της ατομικής είναι «η αναλυτική συζήτηση-επεξεργασία του συνολικού υλικού που φέρνει ο ασκούμενος και η παροχή εξατομίκευσης βοήθειας ανάλογα με το ρυθμό αφομοίωσης των γνώσεων του». Επίσης, κατά τις Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα (2007) «η ατομική εποπτεία περιέχει τις προϋποθέσεις για μια εκπαιδευτική εξατομίκευση με απόλυτο τρόπο, σύμφωνη με τις ανάγκες του ατόμου-σπουδαστή». Επιπλέον, ως προς τα μειονεκτήματα της ατομικής εποπτείας διαφαίνεται πως αυτή η μεμονωμένη αλληλεπίδραση μεταξύ ειδικού και σπουδαστή μπορεί, κατά την (Καλλινικάκη, 1998) «να δημιουργεί συνθήκες ελέγχου και εξάρτησης του ασκούμενου και του επόπτη», επίσης, σύμφωνα με τις Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα (2007) «θεωρείται από άποψη κόστους ακριβή ως μορφή εκπαίδευσης. Καθώς και, «η εξατομίκευση πάνω στη πράξη δεν είναι πάντα εύκολη ούτε για τον διδάσκοντα ούτε για τον διδασκόμενο γιατί βασίζεται πάνω στην αμοιβαιότητα που δύσκολα επιτυγχάνεται και γιατί η σχέση μπορεί να γίνει πολύ προσωπική» (Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα, 2007, Κωνσταντινίδης, 2008).

2) Σχετικά με την ομαδική εποπτεία, μέσω της συναναστροφής αυτής που υπάρχει, μεταξύ των εκπαιδευόμενων τους δίνεται η δυνατότητα, να αναλύσουν και να μοιραστούν εμπειρίες περιστατικών στα πλαίσια της πρακτικής τους άσκησης, να εκφράσουν απόψεις, να προβληματιστούν ακούγοντας εμπειρίες συναδέλφων τους, να δίνουν συμβουλές ο ένας στον άλλον μέσα σε αυτήν την σχέση αλληλεπίδρασης που έχουν μεταξύ τους, να προσπαθούν να βρίσκουν λύσεις σε διάφορα προβλήματα που τους απασχολούν. Μέσω της ομαδικής εποπτείας δημιουργείται από τους εκπαιδευόμενους η ανάγκη για,

- ❖ «βιωματική μάθηση»
- ❖ συγκεντρωμένη συμμετοχή του εκπαιδευόμενου και για την προσωπική του επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και των υπολοίπων συναδέλφων της ομάδας του
- ❖ βγάζοντας τον από τον τυπικό τρόπο του να αφομοιώνει μόνον αυτός γνώσεις, αλλά και να μεταδίδει (Λεβιδιώτη-Λέκκου,1996, Κωνσταντινίδης, 2008).

Στην συνέχεια, αναφέρονται κάποιες απόψεις, όπως της Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα (2007) που είναι ότι, «μειώνει το κόστος σε εκπαιδευτικό προσωπικό, η πείρα πολλαπλασιάζεται , η έννοια της εξουσίας διαχέεται». Επίσης, «αποτελεί κίνητρο για τον σπουδαστή με θετικές επιπτώσεις στην μεταβίβαση και εμπέδωση γνώσεων» (Κωνσταντινίδης, 2008).

2.4 Ο ρόλος του επόπτη. Η σχέση επόπτη - εποπτευόμενου

2.4.1 Ο ρόλος του επόπτη

Σημαντικό πρόσωπο στην διαδικασία της εποπτείας είναι ο επόπτης ο οποίος κατά κύριο λόγο είναι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός με εμπειρία αλλά και με γνώσεις. Ο κοινωνικός λειτουργός παρέχει βοήθεια και στήριξη στον εκπαιδευόμενο για να μάθει, όταν αυτός πραγματοποιεί την άσκηση του σε κοινωνικές υπηρεσίες που εκεί έρχεται αντιμέτωπος με αληθινές καταστάσεις και είναι απαραίτητο να

ανταπεξέλθει και να έχει την ευθύνη των πράξεων του μόνος του (Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα, 2007).

Ωστόσο, είναι απαραίτητο ο επόπτης να έχει μια σειρά από τεχνικές αλλά και από προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά που να καλυτερεύουν το αντικείμενο που ασχολείται. Επίσης, είναι φανερό ότι ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να έχει μια διαρκείς ενημέρωση ώστε να αντιλαμβάνεται τις αλλαγές, να προετοιμάζεται λαμβάνοντας την απαραίτητη γνώση ώστε να διεξαχθεί μια ποιοτική έρευνα. Σημαντικό στοιχείο ενός επόπτη, είναι να νιώθει σίγουρος για τις γνώσεις του και να μην είναι ανασφαλής, αλλά και να μην δημιουργεί εντάσεις και συγχύσεις στους εποπτευόμενους όταν πραγματοποιείται ένα θέμα συζήτησης, αλλά να προσπαθεί να τους το εξηγή με παραδείγματα ώστε να γίνει κατανοητό από όλους (Κωνσταντινίδης, 2008).

Ο επόπτης για να λειτουργήσει σωστά στην εποπτεία και να θεωρηθεί αποδοτικός στους εκπαιδευόμενους είναι απαραίτητο να τους κατανοεί, να υπάρχει θετική αντιμετώπιση, να καταλαβαίνει αυτά που του αναφέρουν, να υπάρχουν όρια, να επιθυμεί να συζητούν όλα τα ζητήματα που παρουσιάζονται από τους εκπαιδευόμενους, όπως και θέματα που τους φοβίζουν και να είναι πολύ προσεκτικός σε αυτά που του εμπιστεύονται οι εποπτευόμενοι (Κανδυλάκη, 2008).

Πιο συγκεκριμένα, ο επόπτης είναι σημαντικό να συγκεντρώνει ορισμένα χαρακτηριστικά ώστε να είναι πιο αποδοτικός και πιο λειτουργικός στη διαδικασία της εποπτείας. Ο κοινωνικός λειτουργός σκέφτεται τις πληροφορίες που αντλεί από τον εποπτευόμενο και προσπαθεί να τον ενθαρρύνει ώστε να αναφέρει τυχόν απορίες που του έχουν δημιουργηθεί, για να τις συζητήσουν και να τις επιλύσουν μαζί. Στη συνέχεια, είναι το άτομο το οποίο τονίζει τους κανόνες δεοντολογίας στην πράξη της κοινωνικής εργασίας, διευκρινίζοντας τα όρια που παρεμβαίνει ο κοινωνικός λειτουργός όπως αυτά ορίζονται από τον κώδικα αλλά και από την εκάστοτε υπηρεσία που πραγματοποιεί ο εποπτευόμενος την πρακτική του άσκηση. Ενδείνει το ενδιαφέρον και την προθυμία του ασκούμενου πάνω στο αντικείμενο που ασχολείται.

Επιπλέον, σημαντικό στοιχείο είναι ο επόπτης να αναφέρει στον εποπτευόμενο τυχόν λάθη που κάνει ή ορισμένες αδυναμίες που έχει, έγκαιρα ώστε να τις συζητήσουν μαζί. Επίσης, προτρέπει τον φοιτητή να συμμετάσχει στην διεπιστημονική ομάδα της υπηρεσίας αν και εφόσον υπάρχει. Ακόμα, ενισχύει την

ικανότητα του φοιτητή να εμπλουτίζει αυτά που γνωρίζει, του δείχνει άλλους τομείς ειδίκευσης, στόχους αλλά και παρεμβάσεις της κοινωνικής εργασίας όπως παρουσιάζονται στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Σημαντικό, επίσης είναι να αναφέρει την αλληλεπίδραση των θεωρητικών γνώσεων με την πράξη και την υλοποίηση των ζητημάτων της υπηρεσίας (Καλλινικάκη, 1998).

Επιπροσθέτως, τον επόπτη δεν τον αφορά να μάθει ο εκπαιδευόμενος μόνο πως ενεργεί στην δουλειά του την συγκεκριμένη περίοδο που ασκεί την εργαστηριακή του πρακτική. Στόχος του είναι να κατανοήσει ο ασκούμενος να κινείται και σε άλλους χώρους, δηλαδή οι γνώσεις του να ην σταματήσουν σε αυτή την οργάνωση αλλά να είναι η βάση και ο εξοπλισμός του για την λειτουργία του και σε άλλη κοινωνική υπηρεσία. Βασικός στόχος ακόμα του επόπτη είναι να δημιουργήσει στον ασκούμενο επαγγελματική στάση και όχι να ενεργεί ανάλογα με τα προσωπικά του βιώματα σε γεγονότα που θα αντιμετωπίζει στον εργασιακό του χώρο. Επίσης, τον επόπτη τον ενδιαφέρει αν ο εκπαιδευόμενος έμαθε αυτό που τον δίδαξε με τον επιστημονικό τρόπο σκέψης δηλαδή την έρευνα, την παρατήρηση, την ανάλυση. *«Τον επόπτη τον ενδιαφέρει η διευκόλυνση της ωρίμανσης που θα οδηγήσει στην ανεξαρτησία»* (Ταυλαρίδου - Καλούτση και Παπαφλέσσα, 2007: 211-212).

Ωστόσο, ο κοινωνικός λειτουργός στην διαδικασία της εποπτείας χρησιμοποιεί διάφορα εκπαιδευτικά μέσα και μεθόδους όπως, την σύντομη ανάπτυξη μιας θεωρίας αν προκύπτει από την συζήτηση. Ο επόπτης προβαίνει σε βιωματικές ασκήσεις με τους εκπαιδευόμενους για να δει την αντίδραση και την σκέψη τους, αλλά και να γνωρίζουν οι ίδιοι πως θα αντιμετωπίσουν μια ανάλογη περίπτωση. Επίσης, η ανάλυση των συζητήσεων των ασκούμενων με τους εξυπηρετούμενους, για την εύρεση τυχόν λαθών αλλά και αν θα μπορούσαν να έχουν κινηθεί διαφορετικά. Επιπλέον, να παρουσιάζει στους εποπτευόμενους πηγές θεωρητικής υποστήριξης των απόψεων ή των συμπερασμάτων μιας παρέμβασης. Σημαντικό είναι να προτείνει συγκεκριμένα άρθρα και βιβλία προς ανάγνωση και ακόμα ένα σημαντικό στοιχείο είναι να υλοποιούνται μέσα στην αίθουσα κατευθυνόμενοι φανταστικοί διάλογοι , ώστε ο φοιτητής να μπαίνει στη διαδικασία να σκέφτεται και να διακρίνει τα σημαντικά στοιχεία ώστε να προβεί στην ορθή παρέμβαση όταν χρειαστεί (Καλλινικάκη, 1998).

Συνοψίζοντας, ο επόπτης είναι απαραίτητο να διακατέχεται από γνώσεις και να γνωρίζει αρκετά καλά το θέμα με το οποίο ασχολείται, να γνωρίζει τα μοντέλα της κοινωνικής εργασίας αλλά και να έχει την ικανότητα να τα συνδυάζει με την εποπτεία. Επίσης, να έχει την δυνατότητα να ρυθμίζει την διαδικασία της εποπτείας, να υπάρχει επικοινωνία ανάμεσα στον ίδιο και στον εκπαιδευόμενο, να υπάρχει σεβασμός προς τον ασκούμενο, να είναι δεκτικός, να ακούει ότι του αναφέρει και να είναι συνεπής. Τέλος, ο επόπτης είναι σημαντικό να διευρύνει τους ορίζοντες έρευνας του ασκούμενου κατά τη διάρκεια της πρακτικής του άσκησης αλλά και για μετέπειτα, ενισχύοντας την «*διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων και ερωτημάτων*» (Καλλινικάκη, 1998: 213, Κωνσταντινίδης, 2008).

2.4.2 Σχέση επόπτη – εποπτευόμενου

Αρχικά για να υπάρξει ομαλή εξέλιξη στην διαδικασία της εποπτείας είναι πολύ σημαντική η σχέση του επόπτη με τον εποπτευόμενο. Είναι απαραίτητο να ξεκαθαριστεί από την αρχή ότι ο εκπαιδευόμενος θα έχει διαφορετικό επόπτη όταν θα πραγματοποιεί ατομική εποπτεία, και διαφορετικό όταν υλοποιεί την εργαστηριακή του πρακτική άσκηση. Επίσης, σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι ο εποπτευόμενος δεν έχει την ικανότητα επιλογής επόπτη όπως και αντίστοιχα ο επόπτης την επιλογή του φοιτητή. Επιπλέον, είναι αναγκαίο για να είναι αρμονική η σχέση και η διαδικασία να επιτευχθεί ομαλά, να υπάρξει διάλογος ανάμεσα στα δύο πρόσωπα ώστε να συζητηθούν διάφορες δυσκολίες και τι σημαίνουν για τους ίδιους (Λεβιδιώτη - Λέκκου, 1996).

Στη συνέχεια, η σχέση του επόπτη με τον εποπτευόμενο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη εν συγκρίσει με τους εκπαιδευτές στην αίθουσα διδασκαλίας. Ο επόπτης μέσα από αυτή την σχέση αποκτά διάφορες εμπειρίες, γίνεται πιο προσεκτικός και πιο συνεπής, χρησιμοποιεί την εμπειρία του με βοηθητικό τρόπο προς τους φοιτητές. Ο παρατηρείται η εποπτεία ως διαδικασία είναι πολύ σημαντική στην κοινωνική εργασία και απαιτεί μια σχέση εμπιστοσύνης και σεβασμού ανάμεσα στον επόπτη και στον εκπαιδευόμενο φοιτητή. Επιπλέον, ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να ελέγχει το άγχος και την ένταση του φοιτητή όταν αυτός δεν γνωρίζει κάποια πράγματα στην εργαστηριακή του πρακτική άσκηση. Πολύ σημαντικό όμως είναι και ο επόπτης να επιβραβεύει τους σωστούς χειρισμούς και τις σωστές απόψεις που

μπορεί να έχει σε ορισμένα ζητήματα. Είναι μια διαπροσωπική σχέση, που αναπτύσσεται ανάμεσα στα δύο άτομα και έχει συγκεκριμένο σκοπό και στόχο που ως ένα σημείο αποτελεί πρότυπο της σχέσης που θα έχει ο εκπαιδευόμενος φοιτητής με τον εξυπηρετούμενο.

Η σχέση επόπτη εκπαιδευόμενου φοιτητή έχει όμοια χαρακτηριστικά και αρχές με την σχέση που έχει ένας κοινωνικός λειτουργός με τον εξυπηρετούμενο του. Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται *«ο σεβασμός της προσωπικότητας των ατόμων, ο σεβασμός της αξιοπρέπειας του ατόμου, εξατομίκευση της εποπτείας, αρχή της διατήρησης της επαγγελματικής σχέσης σε επαγγελματικό επίπεδο»*

Καταλήγοντας, ο κάθε εκπαιδευόμενος φοιτητής έχει ανάγκη βοήθειας από κάποιον που έχει εμπειρισταωμένη άποψη και γνώση με αποτέλεσμα να δικαιολογούνται τυχόν συμπεριφορές παράλογες και απαιτήσεις. Η σχέση επόπτη και εποπτευόμενου φοιτητή συγκροτείται από τεράστια υπομονή και δύναμη (Κωνσταντινίδης, 2008).

2.4.3 Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση εμπεριέχεται στην διαδικασία της εποπτείας, είναι ένα διαφορετικό και πολύ σημαντικό κεφάλαιο που αφορά του εξής τομείς.

Αρχικά, την αξιολόγηση της δουλειάς του φοιτητή συνολικά, δηλαδή τη συμπεριφορά του στο φορέα που ασκεί την εργαστηριακή του πρακτική όπως και την εικόνα του μέσα στην αίθουσα που πραγματοποιείται η εποπτεία κατά την διάρκεια του εξαμήνου. Η αξιολόγηση της δουλειάς του φοιτητή υλοποιείται στο τέλος του εξαμήνου με ένα ειδικό φυλλάδιο που δίνεται στον ίδιο. Ο φοιτητής γνωρίζει από την αρχή που ξεκινάει την εποπτεία τόσο στην σχολή όσο και στην πρακτική του άσκηση ότι θα υπάρχει η διαδικασία της αξιολόγησης, οπότε γνωρίζει ότι είναι απαραίτητο να είναι συνεπής στον φορέα που εργάζεται, να δημιουργεί σωστή σχέση με τους εξυπηρετούμενους και να θέτει σε λειτουργία τεχνικές και αρχές που γνωρίζει, να έχει ενεργητικότητα και να είναι αποδοτικός στην εποπτεία. Είναι φανερό ότι γνωρίζουν τι σημαίνει η συγκεκριμένη διαδικασία διότι είναι ο καθρέπτης της εικόνας τους, είναι αναγκαίο να είναι συνεπής, υπεύθυνη, να αποδίδουν στην εργασία τους συνεπώς να χαράζουν οι ίδιοι την πορεία τους και πώς να συμπεριφέρονται κατά την

διάρκεια του έτους. Η συγκεκριμένη διαδικασία αξιολόγησης χρειάζεται ειδική μεταχείριση γιατί είναι αναγκαίο να δημιουργούνται κίνητρα ώστε να έχει την δυνατότητα ο φοιτητής να βελτιωθεί και να έχει καλύτερη απόδοση στον εργασιακό του χώρο. Τότε η διαδικασία της αξιολόγησης έχει επιτύχει τον σκοπό της και πραγματοποιείται εποικοδομητικά προς τον φοιτητή. Αντίθετα, αν είναι αρνητικά τοποθετημένη από τον επόπτη τότε δεν υπάρχουν καλά αποτελέσματα για αυτό τον λόγο είναι αναγκαίο ο επόπτης να είναι προσεκτικός και να θέλει να διαθέσει χρόνο για τους φοιτητές (Αναστασιάδου και Παπαφλέσσα, 1965).

Ένας δεύτερος σημαντικός τομέας στην διαδικασία της αξιολόγησης είναι η αξιολόγηση στην κοινωνική εργασία με άτομα, με ομάδες και με κοινότητα. Αρχικά, το έντυπο αξιολόγησης που αφορά την κοινωνική εργασία με άτομα και με την οικογένεια, περιλαμβάνει ερωτήσεις που καταγράφει την εικόνα του ερωτώμενου, με το πρόβλημα που έχει και πως θα έχει την δυνατότητα να το επιλύσει, τόσο σαν ξεχωριστή οντότητα όσο και σαν μέλος μια οικογένειας. Πιο συγκεκριμένα, στην αξιολόγηση αναγράφεται το πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο την συγκεκριμένη περίοδο, τι επιθυμεί το ίδιο το άτομο δηλαδή τι αποζητά, τα δημογραφικά του στοιχεία όπως (φύλο, ηλικία, επάγγελμα, ασφαλιστικό φορέα, γνώσεις κλπ), όπως και στοιχεία για το πώς απαρτίζεται και για την σύνθεση της οικογένειας του. Ωστόσο, εάν ένα άτομο δεν συμβιώνει με την οικογένεια του, είτε επειδή απεβίωσε είτε έχει φύγει από αυτή είναι απαραίτητο να ειπωθεί ώστε να καταγραφεί έγκαιρα ή σύνθεση της οικογένειας την συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Στη συνέχεια, είναι αναγκαίο να αναφερθεί ο τρόπος επιβίωσης του ατόμου, ο τόπος διαμονής του, η οικονομική του κατάσταση και μετέπειτα να επικεντρωθεί στο ιστορικό του προβλήματος, το οποίο αφορά τον εξυπηρετούμενο και τον κοινωνικό λειτουργό. Αρκετές φορές είναι απαραίτητο να ερωτηθεί το άτομο για το ιστορικό του γενικά ώστε να γίνουν αντιληπτά αρκετά ζητήματα που ίσως να μην είχαν καλυφτεί σε παραπάνω ερωτήσεις όπως (από πού κατάγεται, αν έχει σχέσεις με την οικογένεια του την πατρική, προβλήματα που αντιμετωπίζει τώρα ή και στο παρελθόν κλπ). Όταν ολοκληρωθεί η διάγνωση σε σχέση με το πρόβλημα και την ικανότητα του εξυπηρετούμενου να το αντιμετωπίσει, τότε τοποθετούνται οι στόχοι για την αντιμετώπιση του αλλά και προγραμματίζονται ορισμένες ενέργειες ώστε να επιτευχθούν. Αφού τελειώσει το εξάμηνο, αξιολογείται όλοι η εργασία, ανάλογα με αυτό που έχει διαγνωστεί, με τους στόχους που τέθηκαν ώστε να αντιμετωπιστεί το

πρόβλημα αλλά και με τα γεγονότα που προέκυψαν κατά το συγκεκριμένο διάστημα που μπορεί να επέφεραν ορισμένες αλλαγές. Τέλος, θα αξιολογηθούν οι χειρισμοί των ενεργειών που υλοποιήθηκαν κατά την εξέλιξη της κατάστασης και του φοιτητή κατά την διάρκεια του εξαμήνου (Λεβιδιώτη - Λέκκου, 1996).

Στη συνέχεια, δίνεται ένα διαφορετικό έντυπο αξιολόγησης που αφορά την κοινωνική εργασία με ομάδες, το οποίο είναι απαραίτητο για την παρουσίαση της ομάδας, για την διάγνωση της, όσο και για την εκτίμηση του περιεχομένου της όπως είναι οι σχέσεις, οι ρόλοι οι αξίες και πως απαρτίζεται γενικά η ομάδα. Αναγκαίο είναι να καταγραφούν οι στόχοι που θα τεθούν και πως πραγματοποιηθήκαν με διάφορους χειρισμούς, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες και τους σκοπούς που έχει οργανωθεί μια ομάδα.

Ακόμη ένα έντυπο αξιολόγησης που έχει να κάνει με την κοινωνική εργασία είναι αυτό με την κοινότητα, βοηθά στο να καταλάβουν πως είναι η κοινότητα, στην διάγνωση, στην αξιολόγηση του περιεχομένου της κοινότητας, να καταγραφούν προβλήματα που αντιμετωπίζει, τους στόχους και τον προγραμματισμό τους ώστε να εξαλείφουν τα ζητήματα της (Αναστασιάδου και Παπαφλέσσα, 1965).

Επιπλέον, ως τρίτο συναντάμε την αξιολόγηση της εποπτείας «καθεαυτή (per se)», η οποία δεν πραγματοποιείται από όλους τους επόπτες. Η οποία περιλαμβάνει, τι αποκόμισε ο φοιτητή από την συγκεκριμένη διαδικασία, τι ακόμα θα προτιμούσε να γίνει μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας, τα αρνητικά και τα θετικά που μπορεί να παρατήρησε ο ίδιος ώστε να καταγραφούν ακόμα και να δεν υλοποιηθούν ποτέ από τον διδάσκοντα. Είναι πολύ σημαντικό μέσα σε αυτή την διαδικασία της εποπτείας να εκφράζονται τυχόν προλήψεις, ανάγκες και επιθυμίες του φοιτητή ώστε να υπάρχει βελτίωση του επόπτη και να πραγματοποιείται η εποπτεία αποτελεσματικότερα.

Η τέταρτη και τελευταία διαδικασία αξιολόγησης της εποπτείας είναι το να υπάρχει συνεργασία του επόπτη με τον κοινωνικό λειτουργό της κοινωνικής υπηρεσίας που πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση ο φοιτητής, η οποία περιλαμβάνει την διαπροσωπική τους συνεργασία αλλά και την εργασία του φοιτητή. Στην συγκεκριμένη διαδικασία που δεν είναι ούτε δύσκολη ούτε εύκολη αλλά ούτε ευχάριστη προτιμότερο θα είναι ο φοιτητής να παραβρίσκεται εκεί διότι είναι ο άμεσα ενδιαφερόμενος της συζήτησης και ο κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας όπως και ο επόπτης. Είναι απαραίτητο, ο φοιτητής να ακούει αυτά που θα του πουν

όπως τυχόν λάθη, παραλήψεις, αν υπάρχει ή δεν καλή συνεργασία διότι θα του κάνουν καλό ώστε να τα καταλάβει και να έχει την δυνατότητα να τα διορθώσει. Η συνεργασία αν είναι ειλικρινής και αληθινή είναι εποικοδομητική για όλους αφού πρώτα τηρούνται ο σεβασμός και τα όρια που υποχρεούνται να έχει ο καθένας απέναντι στον άλλον. Επίσης σημαντικό είναι ο κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας να αξιολογεί τον φοιτητή για τις ικανότητες που έχει σχετικά τόσο με την δουλειά που πραγματοποίησε στο φορέα όσο και με την γενική του εικόνα κατά το διάστημα που εργάστηκε εκεί (Λεβιδιώτη - Λέκκου, 1996).

Συνοψίζοντας, η αξιολόγηση είναι πολύ σημαντική τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην άσκηση του επαγγέλματος στην κοινωνική εργασία. Δίνει στους φοιτητές, εκπαιδευτές και επόπτες την δυνατότητα να βελτιωθούν, τους παρέχει περαιτέρω κίνητρα και ανάπτυξη εφόσον λαμβάνει χώρα και από τον αξιολογητή και από τον αξιολογούμενο. Πολύ σημαντικό είναι η αξιολόγηση να έχει μια συνεχή ροή και να μην λειτουργεί τμηματικά κατά το ακαδημαϊκό έτος. Τέλος, στην αξιολόγηση είναι απαραίτητο, πρωταρχικό ρόλο να έχουν η συνέπεια, το ενδιαφέρον, η υπευθυνότητα, να τηρούνται τα όρια, να υπάρχει συνεργασία, ο φοιτητής να είναι διαθέσιμος, να παίρνει πρωτοβουλίες και άλλα στοιχεία που πρέπει να υπάρχουν σε ότι αφορά το συγκεκριμένο αντικείμενο αλλά και το χώρο πρακτικής άσκησης στην κοινωνική εργασία (Καλλινικάκη, 1998).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: Η διαδικασία της εποπτείας

3.1 Η αναγκαιότητα της εποπτείας στους εκπαιδευόμενους

3.1.1 Οι εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις για την εκπαίδευση των φοιτητών

Ο φοιτητής κοινωνικός λειτουργός με σκοπό να θέσει σε λειτουργία τις γνώσεις και τις μεθόδους της κοινωνικής εργασίας, έχει την δυνατότητα από τα πρώτα εξάμηνα της σχολής, να τις εφαρμόσει σε πρακτικό επίπεδο. Η συνεργασία την σχολής με τους τοπικούς φορείς της περιοχής, δίνουν το έναυσμα σε κάθε σπουδαστή να μάθει μέσα από την εμπειρία, γεγονός που είναι πολύ σημαντική η πράξη στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.

Η Καλλινικάκη (1998), ως πρακτική άσκηση ορίζει «την διδασκαλία των εφαρμογών της κοινωνικής εργασίας στον τόπο άσκησής της (στις κοινωνικές υπηρεσίες) με την καθοδήγηση και την υποστήριξη των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών, οι οποίοι αναλαμβάνουν ρόλο εκπαιδευτή και υπό την εποπτεία καθηγητών Κοινωνικής Εργασίας» (Καλλινικάκη, 1998: 208).

Η πρακτική άσκηση είναι υποχρεωτική καθώς αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στάδιο στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα των σπουδαστών των τμημάτων της κοινωνικής εργασίας. Η διαδικασία της πρακτικής άσκησης, εμφανίζεται από τα πρώτα εξάμηνα της εκπαίδευσης των ασκούμενων. Η σχολή σε συνεργασία με τις τοπικές κοινωνικές υπηρεσίες, κατόπιν συνεννόησης δέχονται τους σπουδαστές για πρακτική συγκεκριμένες μέρες και ώρες της εβδομάδας (από μία έως τρεις ώρες την εβδομάδα καθώς δεν γίνονται μαθήματα στην σχολή). Ο ασκούμενος ακολουθεί κανονικά το ωράριο της υπηρεσίας. Τα καθήκοντα των σπουδαστών γίνονται όλο και περισσότερα ανά εξάμηνο καθώς αποκτούν περισσότερη εμπειρία. Η επίδοση βαθμολογείται και αξιολογείται από τον υπεύθυνο επόπτη – καθηγητή.

Στόχος της τοποθέτησης των σπουδαστών στις κοινωνικές υπηρεσίες είναι αρχικά η εξοικείωση του ασκούμενου με μία κοινωνική οργάνωση, η αλληλεπίδραση

με τους επαγγελματικούς ρόλους που κατέχουν τα μέλη και η απόκτηση μιας πρώτης επαφής με τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέσω πραγματικών γεγονότων. Στην οργάνωση, οι εκπαιδευόμενοι έχουν την υποστήριξη και την βοήθεια από τον επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό ο οποίος είναι και ο συνδεδεμένος κρίκος ανάμεσα στην σχολή και την κοινωνική οργάνωση. Οι σπουδαστές οποιοδήποτε θέμα θέλουν να συζητήσουν και να λύσουν απευθύνονται στον αρμόδιο καθηγητή της σχολής, που ουσιαστικά είναι και ο επόπτης τους. Στην συνάντησή τους, θα αναλύσουν και θα παρατηρήσουν την κάθε κίνηση και διαχείριση των καταστάσεων που αντιμετώπισε ο κάθε σπουδαστής ξεχωριστά. Συνήθως, οι σπουδαστές στις συναντήσεις με τον επόπτη είναι πιο ελεύθεροι και πολλές φορές είναι συναισθηματικά φορτισμένοι από την πρακτική. Έτσι, ο καθηγητής τους αποφορτίζει και προσπαθεί να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τον πραγματικό ρόλο του κοινωνικού λειτουργού μέσα στην οργάνωση (Καλούτση – Ταυλαρίδου, 2007).

Οι κύριοι στόχοι της πρακτικής άσκησης είναι:

1. Η άμεση σύνδεση των σπουδών – της θεωρίας – με τις κοινωνικές ανάγκες, η μεταφορά της θεωρίας στην πράξη και η επαφή με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας του κοινωνικού λειτουργού,
2. Η πλήρης κατανόηση των γνώσεων, των αρχών και των εννοιών της κοινωνικής εργασίας,
3. Η κατάλληλη επιλογή των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας ανάλογα με την αναγνώριση της κατάστασης,
4. Η παροχή απτών ερεθισμάτων για τον όγκο και τις πολύπλοκες καταστάσεις των ανθρωπίνων προβλημάτων, τα μέσα και τον τρόπο που απευθύνονται σε μία κοινωνική υπηρεσία, την συχνότητα των κοινωνικών προβλημάτων καθώς και τα κενά και τις ελλείψεις ως προς την αντιμετώπισή τους,
5. Η απόκτηση των δεξιοτήτων για επαφή, επικοινωνία και συνεργασία που απαιτεί το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού για να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εξυπηρετούμενο και κυρίως των δεξιοτήτων για δημιουργία αποδοτικής επαγγελματικής σχέσης,
6. «Η διάκριση και η ιεράρχηση των στόχων της παρέμβασης και της δράσης του κοινωνικού λειτουργού»,
7. Ανάπτυξη πρωτοβουλιών, αυτογνωσίας και επαγγελματική ευθύνη του εκπαιδευόμενου, και

8. Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας στο πλαίσιο της επαγγελματικής σχέσης κοινωνικού λειτουργού με τον εξυπηρετούμενο καθώς και της συνεργασίας τους με τους συναδέλφους (Καλλινικάκη, 1998).

Οι σπουδαστές είναι σε θέση να εφαρμόσουν όλες αυτές τις γνώσεις που έχουν λάβει από τα πρώτα εξάμηνα της εκπαίδευσής τους καθώς και να δοκιμάσουν τις εφαρμογές της κοινωνικής εργασίας στην πράξη. Με αυτόν τον τρόπο, θα εμβαθύνουν στις γνώσεις εκείνες που απαιτεί να έχει κάποιος σε μια υπηρεσία ανάλογα με το αντικείμενο και τις λειτουργίες της. Στην εκπαίδευσή τους, οι σπουδαστές εκτίθενται σε διάφορες μορφές και βαθμούς κοινωνικών προβλημάτων και κυρίως όπως αυτές παρουσιάζονται καθημερινά στις κοινωνικές οργανώσεις που οι ασκούμενοι έχουν τοποθετηθεί για την πρακτική τους άσκηση.

Μέσα από την διαδικασία της πρακτικής άσκησης, οι εκπαιδευόμενοι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν την ευκαιρία να εργαστούν μέσω πραγματικών γεγονότων με πολλές πληθυσμιακές ομάδες. Έρχονται σε επαφή με ανθρώπους οι οποίοι αντιμετωπίζουν μια μεγάλη ποικιλία από ψυχοκοινωνικά προβλήματα, εργάζονται με ανθρώπους διαφορετικούς ηλικιακά, ως προς το μορφωτικό επίπεδο και των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών που ζουν. Επί πρόσθετα, μαθαίνουν να εφαρμόζουν τα προγράμματα της κάθε υπηρεσίας που κάνουν την πρακτική τους άσκηση με σκοπό την αντιμετώπιση των προβλημάτων των εξυπηρετούμενων της υπηρεσίας. (Καλλινικάκη, 1998 και Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

Η εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών έχει απασχολήσει αρκετά τις σχολές που αναλαμβάνουν την γνωστική και εμπειρική τους μόρφωση. Κατά κύριο λόγο, ένας σπουδαστής της κοινωνικής εργασίας έχει την ανάγκη να εργαστεί σε επίπεδο πρακτικής σε μία οργάνωση υπό την εποπτεία ενός επαγγελματία. Από την αρχή της λειτουργίας των σχολών κοινωνικής εργασίας, τέθηκε το ζήτημα της πρακτικής άσκησης των ασκούμενων σε οργανώσεις. Το ένα θέμα ήταν τα κριτήρια καταλληλότητας των οργανώσεων ως κέντρα εκπαίδευσης των σπουδαστών, με βάση την κοινωνική τους πολιτική, τα μέσα και το δυναμικό προσωπικό που διέθεταν. Από την άλλη πλευρά, το άλλο κριτήριο αφορούσε το είδος των κοινωνικών προβλημάτων, τα χαρακτηριστικά των χρηστών της υπηρεσίας καθώς και τις παροχές που παρείχε η κάθε υπηρεσία ως προς την ποιότητά τους. Τα κριτήρια αυτά έπρεπε να καλύπτονται πλήρως από την κάθε οργάνωση που αναλάμβανε την εκπαίδευση

των ασκούμενων. Οι υπηρεσίες συμβάλλουν στην οικοδόμηση μιας σειράς εμπειριών όπου βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν μια ολοκληρωμένη γνώση για τον ρόλο του κοινωνικού λειτουργού και τον τρόπο που εργάζεται (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

Σύμφωνα με την Ταυλαρίδου – Καλούτση (2007), υπάρχουν κάποιες βασικές κατευθυντήριες γραμμές μέσω των οποίων γίνεται η κατανομή των ασκούμενων στα κέντρα πρακτικής άσκησης. Αυτές είναι:

- Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να γνωρίσουν έναν αριθμό οργανώσεων οι οποίες απευθύνονται σε εξυπηρετούμενους με μεγάλη ποικιλία ψυχοκοινωνικών προβλημάτων,
- Βασίστηκαν στο ότι η εμπειρία των ασκούμενων πρέπει να ξεκινά με το απλούστερο, στην συνέχεια να ακολουθεί το πιο σύνθετο και να υπάρχει
- Οι εκπαιδευόμενοι στην αρχή τοποθετούνται κυρίως σε κρατικές οργανώσεις όπου ασχολούνται ως επί το πλείστον με προγράμματα κοινωνικής προστασίας, με ασθενείς και οικογένειες με προβλήματα για υλικές παροχές,
- Στην συνέχεια, ακολούθησε η τοποθέτησή τους σε οργανώσεις που εξυπηρετούσαν άτομα με ειδικές ανάγκες, σωματικές αναπηρίες, σε γηροκομεία, ορφανοτροφεία καθώς και σε κέντρα για άτομα με παραβατική συμπεριφορά,
- Προς την ολοκλήρωση των σπουδών τους, η τοποθέτησή τους γίνεται σε πιο απαιτητικά πλαίσια καθώς η εμπειρία τους είναι μεγαλύτερη και μπορούν να διαχειριστούν τις καταστάσεις πιο ψύχραιμα. Ασχολούνται με πιο ειδικά θέματα όπως υιοθεσίες, με ανάδοχες οικογένειες καθώς και με προγράμματα για ψυχικές ασθένειες.

Η οργάνωση που αναλαμβάνει τους ασκούμενους να διεκπεραιώσουν την πρακτική τους άσκηση, έχει και αυτή κάποια οφέλη από την συνεργασία αυτή. Ένα όφελος είναι η συμβολή που παρουσιάζεται και βοηθά στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στους χρήστες. Άλλο ένα σημαντικό όφελος είναι η δημιουργία κινήτρων που έχουν ως στόχο την αξιολόγηση των προγραμμάτων της. Και οι δύο αυτοί παράγοντες, βοηθούν την σωστή συνεργασία μεταξύ οργάνωσης – σχολής – εκπαιδευόμενων. Η οργάνωση συμβάλλει σημαντικά στην εκπαίδευση των ασκούμενων. Ο ρόλος της είναι:

- Η οργάνωση δίνει την δυνατότητα στους σπουδαστές να ασχοληθούν με μία ή περισσότερες πληθυσμιακές ομάδες και να παρέχουν την εξυπηρέτησή τους σε αυτές,
- Η οργάνωση βοηθά τον ασκούμενο να αντιληφθεί την ανάγκη για διοικητική δόμηση με στόχο την επίτευξη ενός σκοπού. Χωρίς αυτήν την ανάγκη, δεν μπορεί να παρέχει τις παροχές της υπηρεσίας στους χρήστες της. Μαθαίνει στον εκπαιδευόμενο να οριοθετείται και να μπορεί να διαχειρίζεται τα όρια χωρίς να τα ξεπερνάει καθώς και τον λόγο που εξυπηρετεί μέσω των παροχών που προσφέρει στους χρήστες, μαθαίνοντάς τους πώς να κατανέμονται,
- Μαθαίνει στον εκπαιδευόμενο την έννοια της ιστορικής διαδρομής,
- Δίνει την δυνατότητα στον σπουδαστή να αντιληφθεί ότι αυτό που ο ίδιος πράττει αποτελεί μέρος ενός συνόλου με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των χρηστών της υπηρεσίας. Αυτό σημαίνει ότι ο ασκούμενος είναι σε θέση να κατανοήσει τις αρμοδιότητές του που έχει ως εν δυνάμει επαγγελματίας μέσα στην υπηρεσία.
- Ο ασκούμενος κατανοεί το παράδειγμα της αλληλουχίας μέσα από τον τρόπο λειτουργίας της οργάνωσης δηλαδή την κοινωνική πολιτική που ακολουθεί, τον σχεδιασμό και τα προγράμματα, την νομοθετική στήριξη από συναδέλφους ίδιας ειδικότητας ή άλλων καθώς και την παροχή των υπηρεσιών της στους εξυπηρετούμενους, και
- Ο τρόπος που λειτουργούν τα στελέχη της οργάνωσης βοηθούν τον ασκούμενο να κατανοήσει την αναγκαιότητα της συνεργασίας της ποικιλίας των ειδικοτήτων που εργάζονται σε αυτήν με σκοπό την επίτευξη των στόχων της (Ταυλαρίδου – Καλούτση, 2007).

3.1.2 Ζητήματα που πρέπει να έχει υπόψη του ο εκπαιδευόμενος

Σύμφωνα με την Virginia Satir, το κάθε άτομο στον κόσμο είναι ξεχωριστό. Όπως αναγράφεται υπάρχουν άνθρωποι που είναι όμοιοι σε ορισμένα σημεία αλλά ποτέ δεν θα ανακαλύψουμε δύο ανθρώπους ίδιους. Επιπροσθέτως, αναφέρεται το κάθε άτομο έχει την ευθύνη για τις πράξεις του όπως για τις επιτυχίες που κάνει, για τα λάθη του, για το πώς γενικά είναι η συμπεριφορά του, ο τρόπος ομιλίας του στους απέναντι του όπως και ο χαρακτήρας του (Satir, 1983).

Επιπλέον, εντάσσει την έννοια της «μοναδικότητας» « η οποία είναι ο σύνδεσμος των ομοιοτήτων και διαφορών σε ένα άτομο». Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται ότι κάθε οντότητα αλλά και ο κάθε εκπαιδευόμενος είναι ξεχωριστός και δεν υπάρχει κανένας ίδιος με αυτόν. Διότι, ανατράφηκε σε διαφορετική οικογένεια, με ξεχωριστές αρχές και συνήθειες, στο δικό του περιβάλλον, με τα δικά του θέλω, με ξεχωριστούς στόχους που έθεσε ώστε να τους υλοποιήσει με αποτέλεσμα το κάθε άτομο να συμπεριλαμβάνεται στην έννοια της «μοναδικότητας» (Satir, 1983).

Ωστόσο, ο κάθε φοιτητής σπουδάζει στην σχολή με σκοπό να γίνει όσο το πιο δυνατόν ένας σωστός επαγγελματίας, δηλαδή να αφομοιώσει τις κατάλληλες γνώσεις ώστε αργότερα να έχει την ικανότητα να προσφέρει την επαγγελματική του βοήθεια στα άτομα, στις ομάδες, στην κοινότητα αλλά και στην οικογένεια. Η επιλογή της σχολής του φοιτητή είναι δική του ευθύνη, η τουλάχιστον αυτό πρέπει να κατανοήσει ο ίδιος για να καταφέρει να ετοιμασθεί σωστά για να γίνει ένας άρτιος επαγγελματίας. Ο φοιτητής από την άλλη πλευρά δεν είναι αναγκαίο να ακολουθήσει την σχολή μπορεί να το επιθυμεί αλλά και μπορεί να συμβαίνει το αντίθετο, ούτως η άλλως ο καθένας από εμάς στην ζωή του βρίσκεται σε μία συνεχή πορεία εξέλιξης και δεν μένει στάσιμος, έτσι ακριβώς συμβαίνει και στην συγκεκριμένη περίπτωση του εκπαιδευόμενου.

Τέλος, συναντάμε και την θεωρία της σχετικής πραγματικότητας του Αινστάιν η οποία μας αναφέρει τον μοναδικό τρόπο του κάθε ανθρώπου σε σχέση με την πραγματικότητα. Παραδείγματος χάριν, όταν δύο άτομα παρακολουθούν το ίδιο γεγονός από διαφορετικό σημείο δεν βιώνουν την ίδια πραγματικότητα (Λεβιδιώτη - Λέκκου,1996).

Στη συνέχεια, η δουλεία που πραγματοποιεί ο εκπαιδευόμενος είναι απαραίτητο να γίνεται σε συνθήκες ελεγχόμενες για τον ίδιο με αποτέλεσμα να προστατεύεται η σωματική του ακεραιότητα. Πιο συγκεκριμένα λόγω των ψυχοκοινωνικών προβλημάτων των εξυπηρετούμενων, ο εκπαιδευόμενος μπορεί να έρθει αντιμέτωπος με άτομα βίαια, με ομάδες οι οποίες είναι σε άσχημη κατάσταση ωστόσο υπάρχει πιθανότητα να μην βρίσκονται σε συνηθισμένα μέρη όπως είναι ο χώρος του γραφείου είτε σε κάποια συγκεκριμένη υπηρεσία για αυτό το λόγο είναι αναγκαίο να έχει την γνώση της διαχείριση αυτών των καταστάσεων. Έτσι είναι σημαντικό να υπάρχει πλήρης ενημέρωση από τους προϊσταμένους του για απρόοπτα

γεγονότα, είναι απαραίτητο να είναι κατάλληλα εφοδιασμένος με διάφορα μέσα που θα προστατεύουν τον ίδιο όπως από μια ταυτότητα που θα πιστοποιεί την επαγγελματική του ιδιότητα ή και ακόμα από ένα άλλο πρόσωπο σε καταστάσεις που θα ήταν δύσκολες για τον ίδιο να τις διαχειριστεί.

Επιπλέον, δεν είναι παιδαγωγικά σκόπιμο η έκθεση των νεαρών φοιτητών σε καταστάσεις ακραίες που να εντείνουν την ψυχολογική τους κατάσταση όταν οι ίδιοι είναι άπειροι σε ορισμένα σημαντικά γεγονότα. Για αυτό το λόγο είναι απαραίτητο να υπάρχει σταδιακή έκθεση των γεγονότων στους φοιτητές σε θέματα σημαντικά και δύσκολα ώστε να μην υπάρχει η δυσκολία στην διαχείριση των ζητημάτων. Καμία φορά είναι απαραίτητο να γνωρίζει ο εκπαιδευτής ορισμένα βιώματα του φοιτητή ώστε να έχει την δυνατότητα προστασίας του ώστε να μην δημιουργούν τραυματικές εμπειρίες ανάλογα με τα γεγονότα που θα συναντήσει (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

Ωστόσο, πέρα από κάποιες δύσκολες μορφές βιοματικών εμπειριών αλλά και η εργασιακή εμπειρία μέσα σε φορείς είναι περισσότερο αποδοτική όταν ο εκπαιδευόμενος συμβουλευεται και έχει ως στήριγμα τον επόπτη του, σε γνωστικό επίπεδο αλλά και σε ενθάρρυνσης. Είναι απαραίτητο να συζητά μαζί του τυχόν απορίες που του δημιουργούνται όπως και πώς να μάθει πρακτικά να εφαρμόζει τα θεωρητικά που έχει διδαχθεί από την σχολή του.

Επιπροσθέτως μια σημαντική παρατήρηση που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι ο εκπαιδευόμενος είναι αναγκαίο να είναι ανοιχτός στα διδακτικά ερεθίσματα και να απορροφάει εμπειρίες από τα διάφορα περιστατικά που τους συμβαίνουν είτε πιο δύσκολα είτε πιο εύκολα προς την διαχείριση τους. Ειδικότερα όταν ο εκπαιδευόμενος ασκεί την πρακτική του άσκηση σε έναν φορέα διοχετεύει πολλές εμπειρίες αλλά είναι και απαραίτητο να γνωρίζει πως θα ενημερώσει άτομα τα οποία είναι εκτός του φορέα και θα επιθυμούν να την γνωρίσουν, είναι σημαντικό να μπορεί να το χειριστεί σωστά για να υπάρχει ένα άρτιο αποτέλεσμα.

Στη συνέχεια, ο εκπαιδευόμενος μέσα από την συνεργασία τους με εξυπηρετούμενους και την συμμετοχή του σε διάφορες δράσεις της υπηρεσίας με την επίβλεψη και την καθοδήγηση του εκπαιδευτεί του, διαμορφώνει την επαγγελματική του ταυτότητα. Βιώνοντας εμπειρίες από την δουλειά και μαθαίνοντας να διαχειρίζεται τις καταστάσεις θα γίνει ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός.

Τέλος, είναι απαραίτητο να διδάξει στο φοιτητή πως πρέπει να παρουσιάζει το επαγγελματικό του προφίλ ώστε να προστατεύει την προσωπική του ζωή και την ψυχική του ηρεμία (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

3.1.3 Ενδεικτικά περιστατικά

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο το μάθημα της εποπτείας είναι πολύ σημαντικό και παρέχει στους σπουδαστές πολλά οφέλη αλλά και πώς να μάθουν ορισμένα ζητήματα σε πρακτικό επίπεδο, που ίσως να μην είχαν την δυνατότητα οι καθηγητές τους να τα αναφέρουν σε θεωρητικό πλαίσιο. Για αυτό το λόγο, θεωρήσαμε σκόπιμο να αναλυθούν ορισμένα περιστατικά ώστε να παρατηρηθούν και να εντοπιστούν τυχόν δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι φοιτητές όταν έρχονται αντιμέτωποι με περίπλοκα ζητήματα.

Μια σπουδάστρια του τμήματος κοινωνικής εργασίας Γ' εξαμήνου (1995), η οποία υλοποιούσε την εργαστηριακή πρακτική της άσκηση για πρώτη φορά, ένιωθε πολύ αγχωμένη για το πώς θα διαχειριζόταν την πρώτη της συνέντευξη με μια κακοποιημένη γυναίκα. Καθώς πήγε στην καθιερωμένη συνάντηση της εποπτείας παρέθεσε την δυσκολία που αντιμετώπισε. Αφού την άκουσε προσεκτικά τότε η καθηγήτρια της ανέφερε να κάνουν ένα role playing με στόχο να αντιληφθεί τον τρόπο διαχείρισης του παραστατικού που της παρουσιάστηκε αλλά η σπουδάστρια δεν επιθυμούσε. Αμέσως μετά της είπε ότι θα το έκαναν μαζί και η καθηγήτρια θα έχει τον ρόλο της εκπαιδευόμενης ενώ η σπουδάστρια θα είχε τον ρόλο της εξυπηρετούμενης, η οποία ήταν αρκετά αρνητική, αλλά στο τέλος δέχθηκε. Τότε, η εκπαιδευτρια που είχε τον ρόλο της εκπαιδευόμενης εξέφρασε τα συναισθήματα της όπως και η σπουδάστρια που είχε τον ρόλο της εξυπηρετούμενης. Αμέσως μετά η σπουδάστρια φαινόταν καλύτερα χωρίς και η ίδια να το έχει καταλάβει, με αποτέλεσμα η επόπτρια της να τις θέτει και άλλες ερωτήσεις, προβληματισμούς και να συζητούν το ζήτημα που δημιουργήθηκε στην σπουδάστρια. Η σπουδάστρια είχε ηρεμίσει πολύ και φαινόταν ότι είχε αποβάλλει το άγχος που την είχε καταβάλλει. Τέλος, την επόμενη φορά της δόθηκε η ευκαιρία να κάνει την πρώτη της συνέντευξη με περισσότερη ευκολία με μια κακοποιημένη γυναίκα. Έτσι ο σκοπός της είχε επιτευχθεί επαρκώς (Λεβιδιώτη - Λέκκου, 1996).

Επεξεργάζοντας, αυτό το περιστατικό παρατηρούμε τον τρόπο διαχείρισης από την πλευρά της καθηγήτριας προς την εκπαιδευόμενη, ώστε να καταλάβει πως πρέπει να διαχειριστεί την κατάσταση που της δημιουργήθηκε και ειδικότερα κατά την διάρκεια της πρώτης συνέντευξης. Στη συνέχεια, παρατηρούμε ότι η επόπτρια είχε στόχο να ενθαρρύνει την σπουδάστρια, να μειώσει το άγχος που ένιωθε καθ'όλη την διάρκεια της συνάντησης και να την κάνει να νιώσει ασφάλεια.

Στη συνέχεια, μία ακόμη περίπτωση που συναντήσαμε είναι ότι μια σπουδάστρια Δ' εξαμήνου είχε ως περιστατικό μια κυρία η οποία είχε προσβληθεί από καρκίνου του τραχήλου σε βαριά μορφή. Τότε, η σπουδάστρια γνωστοποίησε την πληροφορία στην εποπτεία ότι δεν είχε κανέναν να την επισκεφθεί και επιπλέον ότι η ασθενής της ανέφερε ότι δεν επιθυμούσε να παραμείνει ούτε και η ίδια διότι την χαρακτήρισε ως «μικρή». Η σπουδάστρια φάνηκε ότι επηρεάζεται από τα λεγόμενα των άλλων προσώπων και ότι δέχεται την κατάσταση αυτή διότι παρέθεσε ότι αυτό συνέβαινε και στην οικογένεια της ειδικότερα όταν ήταν πιο μικρή. Θεωρούσε ότι λόγω της ηλικίας της, δεν δυνόταν να της προσφέρει κάποια μορφή στήριξης, χαρακτηρίζοντάς την, ως «μικρή» (Λεβιδιώτη - Λέκκου,1996).

Στη συγκεκριμένη περίπτωση διαφαίνεται πως η σπουδάστρια αναβίωσε ένα γεγονός κατά την παιδική της ηλικίας το οποίο έλαβε χώρο στο οικογενειακό της περιβάλλον. Ειδικότερα από την πλευρά της επόπτριας θα ήταν καλό να την συμβουλέψει, να επεξεργαστεί αυτό το στοιχείο είτε μαζί της είτε με κάποιον άλλων ειδικό καθώς αποτελεί πληροφορία η οποία επηρεάζει την αυτοεκτίμηση και την αυτοεικόνα της και κατ' επέκταση την επαγγελματική της πορεία. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να τονιστεί σε οποιαδήποτε άλλη δυσκολία της παρουσιαστεί που θα προέρχεται από κάποιο προσωπικό της βίωμα και δεν μπορεί να την διαχειριστεί, θα ήταν χρήσιμη και πιο βοηθητική τόσο για την ίδια όσο και για τον εξυπηρετούμενο, η παραπομπή.

Επιπλέον, μια περίπτωση που συναντήσαμε ήταν μια σπουδάστρια του Ε' εξαμήνου η οποία συνεργάστηκε με μια γυναίκα 67 ετών, η οποία είχε καρκίνο στα νεφρά της. Η σπουδάστρια μετέφερε στο μάθημα της εποπτείας όσα αυτή πίστευε δηλαδή για το πώς θα αλλάξει τη ζωή της εξυπηρετούμενης ώστε να καταλάβει ότι μπορεί να κάνει διάφορα πράγματα παρά την ασθένεια της. Όμως, μέσα από την συζήτηση με την επόπτρια της και με τους συμφοιτητές της, κατάλαβε ότι σκοπός δεν

είναι να αλλάξει την ζωή της εξυπηρετούμενης αλλά είναι απαραίτητο να συμπορευθεί μαζί της, να της παρέχει όποια βοήθεια χρειαστεί την οποιαδήποτε στιγμή, να της μειώσει το άγχος για αυτά που μπορεί να νιώθει αλλά και το πιο σημαντικό να έχει την ικανότητα να την κατανοήσει (Λεβιδιώτη - Λέκκου,1996).

Στην παρούσα περίπτωση παρουσιάζεται η θέληση της σπουδάστριας στο να καταφέρει να αλλάξει την ζωή της ασθενούς αλλά και πως θα της δείξει ότι η ζωή έχει και συνέχεια και μετά την ασθένεια. Είναι πολύ σημαντικό οι φοιτητές μέσα στην σχολή αλλά και όταν μεταβούν στον επαγγελματικό τομέα να έχουν ιδανικά, αρχές, αξίες και να επιθυμούν την κοινωνική αλλαγή. Ωστόσο όμως, είναι πολύ σημαντικό να σκέφτονται τις δυνατότητες που τους παρέχει ο εξυπηρετούμενος, το τι επιθυμεί να πράξει ο ίδιος και να σέβονται την κάθε επιλογή του, με αποτέλεσμα να μην καταπατούν τα δικαιώματά του. Για αυτό τον λόγο, η επόπτη της, συζήτησε το συγκεκριμένο θέμα με την εκπαιδευόμενη για να καταλάβει πόσο σημαντικό είναι να σέβεται ο εκάστοτε φοιτητής αυτά που επιθυμεί ο εξυπηρετούμενος που έχει αναλάβει, και όχι να ενεργεί με βάση τις επιθυμίες του ίδιου.

Στην συνέχεια, παρατίθεται ακόμα ένα περιστατικό στο οποίο μια σπουδάστρια του ΣΤ' εξαμήνου η οποία είχε αναλάβει να παρέχει την βοήθεια της στην οικογένεια ενός παιδιού το οποίο είχε ανορεξία, σε ηλικία μόλις έξι μηνών. Τότε, η φοιτήτρια ανέφερε το συγκεκριμένο ζήτημα στο χώρο που υλοποιούνταν η εποπτεία και δημιουργήθηκε η υπόνοια ότι το παιδί μπορεί να έχει υποστεί κάποιου είδους κακοποίηση αλλά αυτό ερχόταν σε πλήρη αντίφαση διότι η εικόνα της οικογένειας φαινόταν «άψογη». Μετά παρέθεσε και ένα άλλο στοιχείο, ότι ο πατέρας του παιδιού μπορεί να έχει εξωσυζυγική σχέση με την πεθερά του και η σπουδάστρια, αυτό που επιθυμούσε ήταν να βγάλει από το αδιέξοδο την μητέρα και το παιδί ώστε να τους βοηθήσει ώστε να αντιμετωπίσουν όλη αυτή την κατάσταση. Η επόπτη αμέσως αναφέρθηκε στα όρια που είναι απαραίτητο να υπάρχουν (Λεβιδιώτη - Λέκκου,1996).

Αναλύοντας αυτό το περιστατικό παρατηρούμε, ότι πολύ βασικό στοιχείο κάθε επόπτη είναι να αναφέρει στους φοιτητές για τα όρια που πρέπει να τοποθετούνται στις σχέσεις των εξυπηρετούμενων με τους ίδιους. Πιο συγκεκριμένα, είναι αναγκαίο να γίνει πλήρη αντιληπτό από τον επόπτη στον σπουδαστή, ότι η αμοιβαία αυτή συνεργασία που προκύπτει με τον ενδιαφερόμενο είναι μια

επαγγελματική σχέση και όχι προσωπική. Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει αυτός ο διαχωρισμός, δηλαδή να μην υπάρχει η έννοια της «ταύτισης» αλλά πιο συγκεκριμένα να έχουν την ικανότητα της ενσυναίσθησης ώστε να ενεργούν καλύτερα στην λύση του προβλήματος που έχει ο εξυπηρετούμενος τους.

Καταλήγοντας, παρατηρήθηκε μέσα από τα περιστατικά, ότι υπάρχει μια άνοδος και μια εξέλιξη στην συμπεριφορά και στην πραγμάτωση των ζητημάτων από τους φοιτητές. Πιο συγκεκριμένα, στην αρχική εργαστηριακή πρακτική άσκηση που ο φοιτητής έρχεται αντιμέτωπος με έναν εξυπηρετούμενο για πρώτη φορά, είναι λογικό να έχει πολύ άγχος και ανησυχία στο αν θα έχει την δυνατότητα να ανταπεξέλθει. Στη συνέχεια ο φοιτητής ωριμάζοντας επαγγελματικά και αποκτώντας περισσότερες εμπειρίες μέσα από πλαίσια που επισκέπτεται προσπαθεί να διαχειριστεί τις καταστάσεις με διαφορετικό τρόπο. Επιπλέον, είναι αναγκαίο όπως είδαμε τα ζητήματα που τίθενται στις υπηρεσίες, να τα μεταφέρουν οι φοιτητές στο μάθημα της εποπτείας ώστε να υπάρχει η συζήτηση αυτών και η επίλυσή τους. Ωστόσο, πολύ σημαντικό είναι οι σπουδαστές με την βοήθεια του επόπτη να γνωρίζουν ορισμένες τεχνικές, κάποια βασικά ζητήματα για το επάγγελμα ώστε να έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση για να ανταπεξέλθουν επαρκώς στις ανάγκες που θα δημιουργηθούν.

3.2 Η αναγκαιότητα της εποπτείας στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς

3.2.1 Αρχές και αξίες κοινωνικής εργασίας

Η άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας λειτουργεί σε «κοινωνικές οργανώσεις», η δράση της σχετίζεται με ψυχοκοινωνικές, ψυχοσωματικές ανάγκες των ατόμων, στοχεύοντας στην κάλυψη και αντιμετώπιση αυτών. Μέσω της «εφαρμοσμένης κοινωνικής εργασίας» δημιουργείται μια σχέση μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και εξυπηρετούμενου, μια οριοθετημένη και επαγγελματική βέβαια, καθώς δεν είναι μια αυτού κάθε αυτού προσωπική σχέση. Ο Biestek αναφέρει την σχέση αυτή ως ««δυναμική αλληλεπίδραση των στάσεων και των συναισθημάτων που

αναπτύσσονται μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και ατόμου, με στόχο την βελτίωση της προσαρμογής του δεύτερου στο περιβάλλον του» (Καλλινικάκη, 1998).

Επιπλέον, η πρακτική της κοινωνικής εργασίας διαθέτει κάποιες αξίες οι οποίες κατά της Κανδυλάκη (2009) «δεν αποτελούν παράπλευρες διαστάσεις της κοινωνικής εργασίας, βρίσκονται στην «καρδιά», στο κέντρο, της πρακτικής της». Οι βασικές αυτές αξίες της κοινωνικής εργασίας παραμένουν σταθερές με πάροδο των χρόνων (Κανδυλάκη, 2001: 52), (Καλλινικάκη, 2011).

Στην συνέχεια αναφέρονται κάποιες αρχές και αξίες της κοινωνικής εργασίας όπου είναι απαραίτητες απέναντι στο άτομο που απευθύνεται για στήριξη και αρωγή:

- Ο σεβασμός της αξιοπρέπειας του ατόμου
- Το γεγονός ότι κάθε άτομο είναι μοναδικό και διαφορετικό αφού έχει το δικό του τρόπο να διαχειρίζεται και να κινείται μέσα στα πλαίσια της καθημερινότητάς του. Κάθε άτομο ανάλογα με τον χαρακτήρα και τις εμπειρίες του διαθέτει και τον ανάλογο τρόπο συμπεριφοράς και αυτό θα πρέπει να είναι από τον κοινωνικό λειτουργό σεβαστό.
- Κάθε άτομο έχει την ικανότητα να βάζει στόχους και να έχει όλη την καλή διάθεση για αλλαγή και βελτίωση.
- Το άτομο έχει δικαίωμα γνώμης απέναντι στην δημιουργία του κοινωνικού σχεδιασμού
- Άτομα τα οποία μπορεί να έχουν κάποιου είδους ψυχοκοινωνικό, ψυχοσωματικού περιορισμού φέρουν και μία πιο «ιδιαίτερη» υποστήριξη.
- Ορθό το να επικρατεί η κατανόηση απέναντι στις απόψεις, στερεοτυπίες, προκαταλήψεις του ατόμου όποιες και να είναι αυτές, όποιο άτομο και να είναι αυτό.
- Δεν είναι αρκετή μια απλή περιγραφή της κατάστασης απέναντι στον εξυπηρετούμενο, θα πρέπει να αναφέρεται να διατυπώνεται κατανοητά η κατάσταση στην οποία βρίσκεται και η σημασία της.
- Όλα τα άτομα τα οποία ζητούν στήριξη από τις κοινωνικές υπηρεσίες ανεξαρτήτως τι άτομα είναι, από πού είναι κ.α. έχουν δικαίωμα να ζητήσουν βοήθεια και είναι καθήκον των υπηρεσιών να τους τη προσφέρουν και να τους αποδεχτούν.
- Η διατήρηση απόστασης κοινωνικού λειτουργού από το άτομο

- η εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα (Καλλινικάκη, 1998, 2011).

Τέλος, όπως αποφαίνεται από τα παραπάνω οι αρχές και οι αξίες της κοινωνικής εργασίας δημιουργούν και την ανάλογη ιδεολογία και πρακτική που κατέχει αυτή η επιστήμη. Όλες αυτές οι αξίες και οι αρχές έχουν εγκατασταθεί και στους κώδικες δεοντολογίας του επαγγέλματος.

Κώδικες Δεοντολογίας της Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Εργασίας-Επιστήμης

Το πρώτο σχέδιο Δεοντολογίας έγινε γνωστό στις Η.Π.Α το 1920, με δημιουργό αυτού, την Mary Richmond εκπαιδευτικός κοινωνικής εργασίας. Επίσης, το 1947, η Αμερικανική Ένωση κοινωνικών λειτουργών είχε στην κατοχή της έναν επίσημο κώδικα. Στην συνέχεια, το 1960 η Εθνική Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών (ΕΕΚΛ) των Η.Π.Α κατείχε τον πρώτο κώδικα δεοντολογίας. Ο κώδικας αυτός ήταν ο εξής «θέτω την επαγγελματική ευθύνη πάνω από τα προσωπικά μου συμφέροντα» και «διαφυλάττω τα όσα μου εμπιστεύτηκαν τα άτομα που υπηρετώ» (Καλλινικάκη, 1998).

Ο πρώτος κώδικας που είχε στην κατοχή της η κοινωνική εργασία της χώρας μας, ήταν το 1959, στην Γενική Συνέλευση που πραγμάτωσε ο Σύνδεσμος Κοινωνική Λειτουργών Ελλάδας (ΣΚΛΕ), ο οποίος αναθεωρήθηκε το 1976 και το 1992 η χώρα κατείχε νέο κώδικα συγκεκριμένα «Άσκηση του Επαγγέλματος των Κοινωνικών Λειτουργών» που όρισε το Προεδρικό Διάταγμα (Καλλινικάκη, 2011).

Οι κώδικες είναι αυτοί που οδηγούν τα πλαίσια πρακτικής και δράσης του επαγγέλματος των κοινωνικών λειτουργών, όπως:

- ✓ έχοντας στην κατοχή τους «όλες τις νομικές, ηθικές, κοινωνικές δεσμεύσεις»
- ✓ αναφέροντας τις «αξίες και τα δικαιώματα των ανθρώπων»
- ✓ δείχνοντας «τα κίνητρα» που δημιουργούν την «πολιτική κοινότητα» όσον αφορά την υποχρέωση που έχει απέναντι στους συνανθρώπους
- ✓ την ευθύνη, και την ανάλογη συμπεριφορά που έχει απέναντι στα άτομα και στις ομάδες που έχουν ανάγκες
- ✓ αποβλέπει τους σκοπούς και τις δράσεις των κοινωνικών λειτουργών

- ✓ βάζει όρια απέναντι στις δράσεις και στις κινήσεις των κοινωνικών λειτουργών
- ✓ ρυθμίζει με τις αντίστοιχες «κοινωνικές καταστάσεις και τα δικαιώματα» που πρέπει να απορρέουν
- ✓ δημιουργεί την πιο «κατάλληλη εφαρμογή της κοινωνικής εργασίας»
- ✓ παραδειγματίζει την παραβατικότητα «των βασικών αρχών» και κανόνων του επαγγέλματος
- ✓ δίνει λύσεις σε καταστάσεις ηθικών διλημάτων.

Επιπρόσθετα, αρκετοί ή και οι περισσότεροι θα λέγαμε, διεθνείς κώδικες δεοντολογίας των κοινωνικών λειτουργών, χωρίζονται σε δύο πλαίσια που είναι, αφενός οι αρχές και οι αξίες της κοινωνικής εργασίας και αφετέρου οι κανόνες δεοντολογίας που εφαρμόζει η κοινωνική εργασία.

Επίσης, ένας από τους πιο βασικούς κανόνες, ο οποίος «είναι νομοθετημένος στη χώρα μας αλλά και στις περισσότερες της Ευρώπης και της Αμερικής», του κώδικα δεοντολογίας είναι «η εχεμύθεια (το απόρρητο των πληροφοριών που συγκεντρώνει ο κοινωνικός λειτουργός στην διάρκεια της επαγγελματικής σχέσης και της κοινωνικής έρευνας που διενεργεί)» (Καλλινικάκη, 1998).

Τέλος, η δεοντολογία είναι αναγκαίο να επικρατεί σε κάθε επαγγελματικό τομέα. Ο ορισμός της δεοντολογίας ως η επιστήμη της ηθικής ή των κανόνων συμπεριφοράς κατά την ψυχολογία είναι «ως η επιστημονική μελέτη της εσωτερικής συμπεριφοράς (για παράδειγμα της γνώσης και των συναισθημάτων), και της εξωτερικής συμπεριφοράς (για παράδειγμα της γλώσσας και των ενεργειών)» (Τάνια Αναγνωστοπούλου, 2008).

3.2.2 Επαγγελματικά διλήμματα

«Καθώς το εξελισσόμενο επάγγελμα βρίσκεται αντιμέτωπο με όλο και πιο περίπλοκες καταστάσεις σε μια κοινωνία που γίνεται η ίδια πιο σύνθετη, ο επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός αντιμετωπίζει πολλά διλήμματα αξιών. Το θέμα των αξιών είναι εξαιρετικά δύσκολο και δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένει κανείς ότι μια λίστα κανόνων και διαδικασιών μπορεί να εξασφαλίσει ηθική επαγγελματική πρακτική».

Τα ηθικά διλήμματα που παρατηρούμαι στην πράξη της κοινωνικής εργασίας μπορεί να διαμεριστούν σε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες

- 1) Διλήμματα που έχουν σχέση με την παροχή υπηρεσιών προς οικογένειες και άτομα. Βασικό θέμα είναι η τήρηση της εχεμύθειας η οποία είναι πηγή αρκετών διλημάτων για τον κοινωνικό λειτουργό. Παραδείγματος χάριν, δημιουργούνται διάφορα ερωτήματα που ο επαγγελματίας είναι απαραίτητο να τα διαχειριστεί σωστά ώστε να μην υπάρχει λάθος αντιμετώπιση, όπως το να χρησιμοποιήσει την γνώση του σε περιπτώσεις όπου η αλήθεια αντί να βοηθήσει, μπορεί να κάνει κακό στον εξυπηρετούμενο ή στην οικογένεια. Επίσης εκείνη την στιγμή του έρχονται ερωτήματα όπως, ποιες πληροφορίες και γνώσεις είναι αναγκαίο να χρησιμοποιήσει. Η επαγγελματική σχέση με τον εξυπηρετούμενο, με την οικογένεια, με τις ομάδες δημιουργεί συχνά διλήμματα. Για αυτό το λόγο είναι απαραίτητο να γίνεται κάθε φορά σωστή εκτίμηση για το πότε λέγεται μια αλήθεια, και κατά πόσο αυτή είναι σε ισχύ. (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2005).

Στη συνέχεια, πολύ σημαντικός προβληματισμός είναι η επιβολή παροχής υπηρεσιών σε άτομα που δεν το επιθυμούν αλλά είναι απαραίτητη για τα ίδια όπως και αντίθετα ή διακοπή παροχής υπηρεσιών. Ο επαγγελματίας όπως γνωρίζουμε είναι υποχρεωμένος να παρέχει υπηρεσίες αλλά όταν συγκρούονται με τις πεποιθήσεις του είτε με θρησκευτικές είτε με ιδεολογικές, όπως όταν είναι απαραίτητο να εργασθεί με ομάδες που ο ίδιος δεν αποδέχεται ή όταν πρέπει να προβεί σε ενέργειες που ο ίδιος δεν θεωρεί ηθικά σωστές, όπως με γονείς που κακοποιούν τα παιδιά τους, τότε δημιουργούνται τα επαγγελματικά διλήμματα.

Τέλος σε μέρη που ο κοινωνικός λειτουργός εργάζεται με εξυπηρετούμενους οι οποίοι αναγκαστικά ζουν σε κλειστά τύπου ιδρύματα, όπως φυλακισμένοι, παρατατικοί ανήλικοι και άλλα, είναι αναγκαίο να έχει μια ισορροπία ανάμεσα στην «αρχή του αναπροσδιοριζόμενου» και στο ότι είναι υποχρεωμένος να προστατεύει τον ίδιο τον εξυπηρετούμενο του αλλά και όλα τα μέλη που συνεπάγονται γύρω από αυτόν.

- 2) Διλήμματα που έχουν σχέση με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής. Ειδικότερα, οι κοινωνικοί λειτουργοί που ασχολούνται με ζητήματα σχεδιασμού και προγραμματισμού, είναι

απαραίτητο να μοιράσουν τους περιορισμούς σε οικονομικούς πόρους που παρέχει το κράτος, δίκαια και αποδεκτά. Στη συνέχεια, είναι αναγκαίο να υπάρξουν ορισμένα κριτήρια πριν διανεμηθούν τα επιδόματα, οι θέσεις σε ιδρύματα, ή το πόσο θα παραμείνει ένας άνθρωπος σε ένα ίδρυμα. Το πιο σύνθημα έχει να κάνει με την ανάγκη για δημιουργία κριτηρίων, για την κατανομή περιορισμένων μέσων ώστε να καλύψουν προνοιακές ανάγκες και το ρόλο που είναι απαραίτητο να έχει το κράτος στο θέμα των κοινωνικών παροχών. Τις περισσότερες φορές τα κριτήρια στηρίζονται στην ισότητα των παροχών, δηλαδή στο ποιος έχει την μεγαλύτερη ανάγκη κ.α. Ακόμη μια δύσκολη ερώτηση που δημιουργεί επαγγελματικά διλήμματα είναι αν σε μια ήσυχη γειτονία που οι κάτοικοι δεν επιθυμούν, να δημιουργηθεί μια δομή φιλοξενίας σε άτομα που έχουν ψυχική ασθένεια, ή για παραβατικούς ανήλικους κλπ (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

- 3) Επιπλέον συναντάμε διλήμματα που αφορούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Πολλές φορές οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί έρχονται αντιμέτωποι με το ηθικό δίλημμα αν είναι σωστό να ειπωθεί στους ανώτερους τους μια τυχόν κακή αντιμετώπιση από άλλους συναδέλφους τους προς τους εξυπηρετούμενους ή να αναφερθούν εξαπατήσεις και κακομεταχείριση στους εξυπηρετούμενους. Οι συγκεκριμένες αποφάσεις δεν είναι εύκολες για κανέναν.
- 4) Διλήμματα που σχετίζονται με τον ίδιο τον εργοδοτικό οργανισμό. Αρχικά, υπάρχουν φορές που συναντάμε ο επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός να μην είναι σύμφωνος με την πολιτική της υπηρεσίας, δηλαδή με το πώς διανέμει η υπηρεσία της παροχής τις με αποτέλεσμα να έρχεται σε σύγκρουση με τον εαυτό του διότι είναι αναγκαίο να σέβεται την οργάνωση του αλλά από την άλλη και τις ανάγκες του εξυπηρετούμενου του. Ως κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να προσφέρει υπηρεσίες σε κάθε οντότητα όταν το έχει ανάγκη αλλά στην προκειμένη περίπτωση εισέρχεται το δίλημμα που δημιουργείται από την υπηρεσία όπως για τους κανονισμούς, όπως ποια κριτήρια πρέπει να υπάρχουν για να βοηθηθεί ο εξυπηρετούμενος (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2005).

Επίσης, σε καταστάσεις οικογενειακής διαμάχης στις οποίες περιλαμβάνονται και παιδιά ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να υπερασπιστεί τα δικαιώματα του

παιδιού σε πρωταρχικό στάδιο για την προστασία και την ευημερία του και μετέπειτα τα δικαιώματα του γονέα. Αυτό το γεγονός ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις παρά την κατανόηση των προβλημάτων ακόμα και αν ο κοινωνικός λειτουργός συμπαθεί τους ενήλικες. Πολλές φορές ο επαγγελματίας αντιμετωπίζει διλήματα όταν στον εργασιακό του χώρο δημιουργούνται περιπτώσεις αντιθέσεων μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο σε μια υπηρεσία να έχει την ικανότητα να εξασφαλίζει το απαραίτητο των ατομικών φακέλων των εξυπηρετούμενων και να μην έχει κανείς πρόσβαση σε αυτούς. Επιπλέον, παρατηρούμε τα «βιοηθικά» διλήματα τα οποία αναφέρονται στις καινούργιες τεχνικές αναπαραγωγής των ανθρώπων, στην δωρεά οργάνων, στην ευθανασία, στο αν είναι σωστό να αποσυνδέσουμε από τα μηχανήματα έναν ασθενή, είναι πολύ συχνός προβληματισμός της κοινωνίας αλλά και όλων των επαγγελματιών που έχουν να κάνουν με αυτές τις νέες εξελίξεις.

«Ενδιαφέρουσα μελέτη με επίκεντρο θέμα των διλημάτων που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες έδειξε ότι οι πηγές των διλημάτων τους ήταν οι συγκρούσεις ανάμεσα στην επαγγελματική δεοντολογία και στο πλαίσιο και την πολιτική της οργάνωσης όταν επεμβαίνει και εμποδίζει την εφαρμογή στην πράξη της κοινωνικής εργασίας, τα όρια της εχεμύθειας, η υποχρέωση της αναφοράς στις αρχές των περιπτώσεων δυνητικά επικίνδυνων, τα συγκρουόμενα δικαιώματα μελών της οικογένειας, οι ανάγκες των ανθρώπων που προσέρχονται στην οργάνωση και οι ανεπαρκείς πηγές βοήθειας, η απομάκρυνση εξυπηρετούμενων από ιδρύματα ανεξάρτητα από τις ανάγκες τους (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2005).

Η αντιμετώπιση των διλημάτων

Με το θέμα της αντιμετώπισης διλημάτων ασχολούνται δύο σχολές σκέψης η καθεμία από την οποία μας δίνει χρήσιμες οδηγίες για την λειτουργία τους. Η επιλογή της μία από τις δύο σχολές συμβάλει στην εύρεση λύσεων και στις κρίσιμες επιλογές του επαγγελματία. Η πρώτη σχολή είναι αυτή της «δεοντολογικής θεώρησης η οποία υποστηρίζει ότι από μόνες τους οι πράξεις δεν είναι καλές ή κακές» παραδείγματος χάριν το να λες ψέματα είναι κακή πράξη. Όμως υπάρχει περίπτωση να καταπατηθούν ορισμένοι κανόνες ώστε να προστατευθούν ο εξυπηρετούμενος ή τρίτα πρόσωπα.

Η δεύτερη σχολή είναι αυτή της «χρηστικής θεώρησης η οποία υποστηρίζει ότι από μόνες τους οι πράξεις δεν είναι καλές οι κακές» παραδείγματος χάριν ορισμένες φορές η παραβίαση της εχεμύθειας σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να κάνει καλό διότι βοηθάει τον επαγγελματία ή όποιος εμπλέκεται να λύσει τυχόν απορίες που του έχουν δημιουργηθεί.

Ο κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να ενστερνίζεται και να είναι ανοιχτός και στις δύο θεωρητικές αυτές σχολές, διότι έχει περισσότερες επιλογές στο να λαμβάνει σωστές αποφάσεις με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζει πιο εύκολα και καλύτερα ζητήματα που παρουσιάζουν ηθικά διλήματα (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

Μπορεί κάποιος να ισχυριστεί ότι η ηθική του επαγγέλματος απορρέει από τις αξίες της κοινωνικής εργασίας με αποτέλεσμα να εμπεριέχεται σε γραπτά συγγραφέων και των συλλογικών οργάνων του επαγγέλματος. Αναφέρεται ότι ορθό είναι οι αρχές και οι αξίες να κατευθύνουν έτσι ώστε να γίνεται πιο αποτελεσματική δράση και όχι να υπάρχουν απαγορευτικές φόρμες. Είναι απαραίτητο να χρησιμοποιούνται επιλεκτικά και δημιουργικά. Πολλές φορές σε καταστάσεις όπου η γνώση και η αξία βρίσκονται σε σύγκρουση καλό θα είναι να προτιμάται η γνώση. Ωστόσο όταν απουσιάζει ή υπάρχει έλλειψη της γνώσης να επιλέγεται η αξία. Επίσης η χρήση της μεθοδολογίας του επαγγέλματος των κοινωνικών λειτουργών περιορίζεται και οριοθετείται στις αξίες. Αυτό σημαίνει ότι ο αποκαθαρισμός πολλές φορές απειλείται ενώ συγχρόνως η ατομικότητα υπονομεύεται. Παράλληλα ο κοινωνικός λειτουργός δεν πρέπει να ενεργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να ενισχύει την εξάρτηση του εξυπηρετούμενου στο πρόσωπο του.

Τέλος, ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να αντιλαμβάνεται ότι η κάθε κατάσταση που καλείται να αντιμετωπίσει είναι διαφορετική και να αναγνωρίζει ότι αν βρεθεί σε δίλημα, πρέπει να λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αναλάβει την περίπτωση. Με αυτό τον τρόπο θα κατανοήσει λόγω κακής πρακτικής ή έλλειψης δεξιοτήτων που αφορούν την συγκεκριμένη περίπτωση, δεν θα ενεργήσει ο ίδιος αλλά θα παραπέμψει το περιστατικό σε άλλον συνάδελφο με στόχο την άμεση κάλυψη των παροχών που απαιτούνται. Αυτό σημαίνει ότι ο επαγγελματίας εφαρμόζει την αρχή του αποκαθαρισμού του εξυπηρετούμενου (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2005).

Πηγές βοήθειας για απαντήσεις στους προβληματισμούς του κοινωνικού λειτουργού

Όταν το αντικείμενο της εργασίας του ανθρώπου είναι σαν αυτό του κοινωνικού λειτουργού με το να αντιμετωπίζει δύσκολες καταστάσεις που έχουν να κάνουν με ανθρώπους που πρέπει να τους παρέχει βοήθεια , τότε τα ερεθίσματα είναι περισσότερα και έντονα. Ειδικότερα στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα, οι επαγγελματίες εργάζονται κάτω από δύσκολες συνθήκες οι οποίες πηγάζουν από τα προβλήματα των εξυπηρετούμενων. Σημαντικό ρόλο όμως έχουν συμβάλει άλλοι εξωτερικοί παράγοντες όπως μέσα που απουσιάζουν από την λειτουργία των δομών. Ακόμα, είναι λογικό ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν αυξημένες τις πιέσεις ενός επαγγελματικού ρόλου δύσκολου όταν η δουλειά δεν τους παρέχει ψυχολογικά οφέλη. Με αποτέλεσμα να υπάρχουν ορισμένοι εργασιακοί χώροι που παρατηρείται αυξημένη η ρήση της παραίτησης από τους εργαζομένους. Ωστόσο υπάρχουν και άλλοι τομείς που οι εργαζόμενοι έχουν απομακρυνθεί από το επάγγελμα από το οποίο ασχολούνται, με αποτέλεσμα να εργάζονται μηχανικά και να μην υπάρχει καμία θετική επανατροφοδότηση. Επίσης, τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί το λεγόμενο «σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης - burn out» που κατά συνέπεια ο εργαζόμενος να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του εργασιακού του χώρου. Υπάρχουν ορισμένες πηγές βοήθειας για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των κοινωνικών λειτουργών οι οποίοι θα αναλυθούν παρακάτω.

Αρχικά ένας επαγγελματίας είναι απαραίτητο να έχει κάποιες «θεωρητικές γνώσεις και πρακτική εμπειρία». Πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι όταν έχει πιο πολλές γενικές αλλά και ειδικές γνώσεις ο ίδιος τότε είναι πιο σίγουρος για την δουλειά που κάνει με αποτέλεσμα να μειώνονται τα κενά που δημιουργούνται μέσα στον επαγγελματικό χώρο. Είναι πολύ σημαντικό πέρα από τις γνώσεις που έχει ο επαγγελματίας κατά την εκπαίδευση του στην σχολή αλλά και μετά την σχολή, να συνεχίζει τη δια βίου μάθηση όταν εργάζεται αλλά είναι ακόμα απαραίτητο όταν διαφοροποιεί τον φορέα εργασίας του (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

Επίσης, η εκμάθηση θεμάτων που με την πρώτη ματιά θεωρούνται ότι δεν έχουν σχέση με τα συγκεκριμένα επαγγέλματα όπως ιστορικά, φιλοσοφικά, λογοτεχνικά ακόμα και η τέχνη σε όλες τις μορφές, ορισμένες φορές μπορεί να

βοηθήσουν και να βγάλουν από το αδιέξοδο τον επαγγελματία όταν αντιμετωπίζει τυχόν διλλήματα στον επαγγελματικό του χώρο.

Ωστόσο, η επαγγελματική εμπειρία σε ένα κοινωνικό λειτουργό λειτουργεί ως μεγάλο πλεονέκτημα όταν εργάζεται σε έναν φορέα. Όταν ο επαγγελματίας έχει γνωρίσει στον εργασιακό του χώρο επιτυχίες και αποτυχίες, όταν έχει ενηλικιωθεί επαγγελματικά είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει τυχόν δύσκολα γεγονότα αλλά και να συμβουλευτεί τους εξυπηρετούμενους του.

Ο εξυπηρετούμενος πολλές φορές λειτουργεί ως πηγή γνώσεων και στήριξης για τον επαγγελματία. Μέσα από μια έρευνα από κοινωνικούς λειτουργούς της Ελλάδας που δεν έχει δημοσιευτεί αναφέρεται ότι μια από τις ουσιαστικές πηγές ψυχικής στήριξης στο δύσκολο αυτό επαγγελματικό ρόλο υπήρξε ότι οι εξυπηρετούμενοι αναγνώρισαν την συμβουλή του κοινωνικού λειτουργού στην λύση των προβλημάτων τους (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

Κατά δεύτερον, βασικό προτέρημα του κοινωνικού λειτουργού είναι η αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος όταν ο ίδιος αντιμετωπίζει καταστάσεις δύσκολες και περίπλοκες. Από φοιτητής που ήταν ο κοινωνικός λειτουργός ήταν απαραίτητο να του διδάσκεται η χρησιμότητα της επαγγελματικής αυτογνωσίας με αποτέλεσμα ο ίδιος να την αποκτήσει με τον καιρό. Ως επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός στηρίζεται τόσο στις γνώσεις όσο και στην αυτογνωσία του ώστε να καταφέρει να δώσει απάντηση σε διάφορα διλλήματα που του προκύπτουν στον εργασιακό του χώρο. Επιπλέον, είναι απαραίτητο όταν υπάρχει η συνεχής εγρήγορση αυτοαναζήτησης που οδηγεί στην επίγνωση του ίδιου και στον αυτοέλεγχο διότι κατά αυτόν τον τρόπο ο κοινωνικός λειτουργός παραμένει ενεργός.

Ακόμα μια σημαντική πηγή βοήθειας που έχει την δυνατότητα να απευθυνθεί ο κοινωνικός λειτουργός είναι η εποπτεία. Πιο συγκεκριμένα η εποπτεία που συναντάμε με εκπαιδευτικό χαρακτήρα, σίγουρα βοηθά στο να αντιμετωπιστούν περίπλοκες καταστάσεις. Σημαντικό στοιχείο στην προκειμένη περίπτωση είναι ο κοινωνικός λειτουργός να αποδέχεται και να εμπιστεύεται το ρόλο που έχει ο επόπτης. Η εποπτεία είναι πολύ σημαντική διότι παρέχει στήριξη στο γνωστικό και στο συναισθηματικό επίπεδο και οδηγεί στο να παρατηρεί αντικειμενικά τα γεγονότα. Όμως η εποπτεία συναντάτε σε λίγους κοινωνικούς φορείς έως και καθόλου.

Σύμφωνα με τον Παπαθεοφίλου (1994), υπάρχει ακόμη μία πηγή εκπαιδευτικής συναισθηματικής στήριξης επαγγελματιών που αναφέρεται ως «διεπαγγελματική συμβουλευτική». Έχει ξεκινήσει να εφαρμόζεται τώρα τελευταία στην Ελλάδα. Δηλαδή ο κοινωνικός λειτουργός βλέπει σαν στήριγμα την αντιμετώπιση των διλημάτων, την συζήτηση των προβληματισμών που μπορεί να έχει με άλλους συναδέλφους του ίδιου του επαγγέλματος, εφόσον παρατηρεί και εκτιμά τις γνώσεις την κρίση την αντιμετώπιση του (Παπαθεοφίλου, 1994).

Επίσης, σημαντικό ρόλο στην βοήθεια έχει ο «διοικητικός προϊστάμενος» του κοινωνικού λειτουργού αν δεν ενδιαφέρεται μόνο για θέματα που έχουν να κάνουν με την υπηρεσία δηλαδή διοικητικά, έχει την βοήθεισει αρκετά τον επαγγελματία. Πιο συγκεκριμένα όταν τα προβλήματα έχουν σχέση με την πολιτική της οργάνωσης, ο προϊστάμενος του κοινωνικού λειτουργού λόγω και της ιεραρχικής του θέσης έχει την ικανότητα να βοηθήσει αρκετά.

Επιπλέον, συναντάμε ως πηγή βοήθειας και την συμβουλευτική υποστήριξη η οποία παρέχεται από άλλους επαγγελματίες με εξειδικευμένες γνώσεις που είναι χρήσιμες για την αντιμετώπιση ορισμένων συγκεκριμένων περιστατικών. Τα άτομα αυτά είναι συνήθως γιατροί, ψυχολόγοι, επαγγελματικοί σύμβουλοι και γενικά άλλους ειδικούς με γνώσεις που προσπαθούν να συμβάλλουν στην κατανόηση τις καταστάσεις και τον ακριβή προσδιορισμό του είδους των παρεμβάσεων που απαιτούνται σε δύσκολες καταστάσεις (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

Στη συνέχεια υπάρχει και η «νομική βοήθεια» είναι απαραίτητη σε κάποιες καταστάσεις. Οι εξυπηρετούμενοι έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις που ο κοινωνικός λειτουργός δεν πρέπει να τα παραμερίσει διότι μπορεί να οδηγηθούν σε αδιέξοδο και οι ίδιοι οι επαγγελματίες αλλά και οι εξυπηρετούμενοι τους. Όπως παρατηρείται η νομική συμβουλευτική βοήθεια είναι αρκετά, χρήσιμη για τον κοινωνικό λειτουργό και την προστασία του, διότι ως επαγγελματίας έχει υποχρεώσεις και ευθύνες, που αν τις παραβεί θα επέλθουν ποινικές κυρώσεις για τον ίδιο. Παραδείγματος χάριν, όταν καλείται να κατάθεση στο δικαστήριο για μια συγκεκριμένη περίπτωση, ο κοινωνικός λειτουργός είναι υποχρεωμένος να τηρήσει την αρχή της εχεμύθειας αλλά και το απόρρητο των στοιχείων για την υπόθεση που θα είναι μάρτυρας.

Ως τελευταία πηγή βοήθειας για τις απαντήσεις στους προβληματισμούς του κοινωνικού λειτουργού αναγράφονται τα «συλλογικά όργανα» του επαγγέλματος τα οποία έχουν να κάνουν με αρχές, αξίες και την χρησιμότητα στην διατύπωση των θέσεων του επαγγέλματος στην καθημερινή εργασία τους. Εκτός από αυτό συμβάλλουν στην δημιουργία της κοινής γνώμης και στην διατύπωση της νομοθεσίας που απασχολεί το επάγγελμα με το οποίο ασχολούνται. Το άτομο δεν μπορεί να καλύψει όλες τις ανάγκες που δημιουργούνται από το συγκεκριμένο επάγγελμα και για αυτό το λόγο είναι απαραίτητο να υπάρχει συλλογική και μεθοδευμένη δουλειά. Με αποτέλεσμα ο κοινωνικός λειτουργός είναι απαραίτητο να καταλαβαίνει που σταματούν τα δικά του όρια και αρχίζουν οι ευθύνες των συλλογικών οργάνων (Δημοπούλου – Λαγωνίκα 2011).

3.2.3 Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης – Burn Out

Το «Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης» ή «Burn Out» όπως χρησιμοποιείται ευρέως, είναι μία διαδικασία κατά την οποία σύμφωνα με τον Αμερικανό ψυχαναλυτή Dr. Herbert J. Freudenberger την ορίζει ως « Μία κατάσταση κόπωσης και εξουθένωσης που προκαλείται από την αφοσίωση σε μία αιτία, ένα τρόπο ζωής ή μία σχέση που αποτυχαίνει να αποδώσει μία αναμενόμενη επιβράβευση» (Freudenberger and Richelson, 1980 αναφερόμενοι στη Δούκα, 2003). Συνήθως συμβαίνει στα άτομα τα οποία είναι αφοσιωμένα και έχουν ενεργό ρόλο στο επάγγελμα που έχουν επιλέξει καθώς συνεισφέρουν με νέες ιδέες και πολύ ενέργεια με το να τους εξασφαλίσει υψηλές προσδοκίες και αμοιβές.

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης δεν είναι ίδιο ούτε με την κατάθλιψη ή την υπερβολική εργασιακή κόπωση και με άλλες παρόμοιες διαταραχές. Ως διαδικασία έχει χαρακτηριστεί ύπουλη διότι το άτομο που προσβάλλεται από αυτή οδηγείται σταδιακά σε μία κατάσταση εξουθένωσης, νιώθοντας πολλές φορές εντελώς άδειος και στεγνός από ενέργεια. Σύμφωνα με την Καλλινικάκη (2011), η επαγγελματική εξουθένωση των κοινωνικών λειτουργών « συνοδεύεται από δυσφορία, ευερεθιστότητα, καταβολή δυνάμεων και από αίσθημα «κενού», απογοήτευσης και ανικανότητας» (Καλλινικάκη, 2011).

Σύμφωνα με τον Potter (1995, στη Δούκα, 2003), αναφέρει ότι τα συμπτώματα που παρουσιάζει το άτομο από το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης, μπορεί να επεκταθούν και να επηρεάσουν και άλλους τομείς στην ζωή όπως είναι η οικογένεια. Η εργασία για το άτομο δεν έχει κανένα ενδιαφέρον, οι ικανότητες και οι γνώσεις του πάνω στο αντικείμενό του παραμένουν άχρηστες και η επιθυμία του για παραγωγικότητα μειώνεται. Ο ίδιος ισχυρίζεται ότι το θύμα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης, ακόμα και αν οι συνθήκες της εργασίας αλλάξουν, με δυσκολία θα δει την αλλαγή καθώς γίνεται δύσπιστο, με ένα αίσθημα άρνησης και παγιδευμένο στο Σύνδρομο (Δούκα, 2003).

Αίτια – παράγοντες που προκαλούν την επαγγελματική κόπωση – burn out

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης πλήττει κυρίως άτομα τα οποία εργάζονται σε θέσεις που τους ενισχύουν το άγχος και το στρες. Σε πολλούς χώρους εργασίας, λόγω των ποικίλων αρμοδιοτήτων, καθηκόντων που πρέπει να αναλάβει ο εργαζόμενος, φέρνει το άτομο σε κατάσταση να μην μπορεί να αποδώσει στον ικανοποιητικό βαθμό που απαιτεί το επάγγελμά του. Κυρίως οι εργαζόμενοι οι οποίοι έρχονται σε άμεση επαφή με τα άτομα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, παρέχουν ανθρωπιστικής μορφής εργασίας με αποτέλεσμα, να αποτελεί μία από τις κύριες αιτίες εμφάνισης του Συνδρόμου (Maslach, 1978).

Ο συνδυασμός των ατομικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου με τις απαιτήσεις που υπάρχουν στον χώρο εργασίας, είναι οι παράγοντες για την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης. Αυτό σημαίνει ότι το άτομο βρίσκεται σε μία κατάσταση αλληλεπίδρασης του ίδιου με το εξωτερικό του περιβάλλον καθώς σε αυτό διαμορφώνεται. Παράγοντες που συμβάλλουν στην ενίσχυση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης σύμφωνα με την Maslach (2001) είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και το γεμάτο απαιτήσεις πρόγραμμα, η έλλειψη εποπτείας ή κοινωνικής υποστήριξης από κάποιον αρμόδιο, η απουσία υλικών και πόρων καθώς και η έλλειψη πληροφόρησης για τα νέα δεδομένα, η σύγκρουση ρόλων και η ασάφειά τους. Επιπλέον παράγοντες όπως η αφοσίωση του εργαζόμενου σε μεγάλο βαθμό, η έλλειψη επίγνωσης των προσωπικών του ορίων, η απουσία κατανόησης του διαχωρισμού επαγγελματικής με προσωπικής ζωής καθώς και η έλλειψη

αναγνώρισης, συμβάλλουν σημαντικά στην ενίσχυση της επαγγελματικής κόπωσης (Maslach, 2001).

Μέσω κάποιων προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου μπορεί να ερμηνευθεί το γιατί κάποιος είναι πιο επιρρεπής από άλλα άτομα στο Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης. Η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η προσωπικότητα του ατόμου, η επαγγελματική εμπειρία καθώς και η οικογενειακή κατάσταση, είναι χαρακτηριστικά τα οποία αποτελούν τα αίτια ή τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ενίσχυση της κόπωσης (Maslach, 1982). Το μορφωτικό επίπεδο είναι άλλο ένα αίτιο. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Maslach (1982), οι πτυχιούχοι εργαζόμενοι σε μία κοινωνική υπηρεσία εν συγκρίσει με εκείνους που κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα στην ίδια υπηρεσία, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης ενώ συγχρόνως τα προσωπικά επιτεύγματα βρίσκονται σε ακόμα χαμηλότερο βαθμό. Επιπλέον, το επάγγελμα ενός ατόμου έχει αναλυθεί σημαντικά και έχει βρεθεί στο επίκεντρο μελέτης πολλών ερευνητών ως αιτία ή παράγοντας στην ενίσχυση του συνδρόμου (Leiter, 1991). Ο Pines έχει τονίσει ότι « η εξουθένωση δεν είναι απλά ένας κίνδυνος που υπάρχει μόνο στα επαγγέλματα, αλλά επεκτείνεται και σε άλλες πτυχές της ζωής» (Pines, 1988).

Η προσωπικότητα του ατόμου σε συνδυασμό με το άγχος μπορούν να φέρουν το άτομο σε κατάσταση επαγγελματικής κόπωσης. Οι στρεσογόνες συνθήκες στις οποίες εργάζεται το άτομο, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόδοσή του, την σχέση του με τους συναδέλφους καθώς και άλλες πτυχές της ζωής του. Η κατάθλιψη, το άγχος και η ευπάθεια αποτελούν παράγοντες όπου συμβάλλουν στην ενίσχυση της συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης. Όσον αφορά τις στρεσογόνες συνθήκες, σε συνδυασμό με τον υπερβολικό φόρτο εργασίας και του υπερβολικού άγχους, βοηθά το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης να επηρεάσει το άτομο (Jeanneau & Armelius, 2000).

Ο βαθμός κοινωνικής υποστήριξης (social support) που λαμβάνει ο εργαζόμενος από την ίδια την υπηρεσία, αποτελεί σημαντικό αίτιο επιρροής της επαγγελματικής κόπωσης (Jenkins & Elliot, 2004). Συνήθως, η κοινωνική υποστήριξη θεωρείται η μέθοδος η οποία βοηθά τον εργαζόμενο να περιορίσει τις αρνητικές επιδράσεις του εργασιακού άγχους. Σύμφωνα με τους Cordes και Dougherty (1993), η κοινωνική υποστήριξη βοηθά τους εργαζόμενους να

επαναπροσδιορίσουν το εργασιακό άγχος ή να αναγνωρίσουν την ικανότητα τους να το εξαλείψουν αποτελεσματικά.

Οι εργαζόμενοι δέχονται υποστήριξη είτε από τον προϊστάμενο είτε από τους συναδέλφους. Όσον αφορά την υποστήριξη από τον προϊστάμενο, κατέχει ένα πιο επίσημο χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο όπως είναι η ανατροφοδότηση πληροφόρησης που απευθύνονται σε συγκεκριμένες διεργασίες καθώς και πιθανότητες για προαγωγή του ατόμου και επιβράβευση της αποτελεσματικής εκπλήρωσης των καθηκόντων του. Όσον αφορά την υποστήριξη από τους συναδέλφους, κατέχει ένα ανεπίσημο τρόπο καθώς η υποστήριξη συνεπάγεται με την φιλία και την συναισθηματική στήριξη. Σύμφωνα με μελέτες που έχουν διεξαχθεί, και οι δύο αυτοί τρόποι υποστήριξης, δρουν αποτελεσματικά στην μείωση της κόπωσης (Cordes & Dougherty, 1993).

Συμπτώματα της επαγγελματικής κόπωσης – burnout

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης δεν εμφανίζεται ξαφνικά στο άτομο. Τα συμπτώματα προκύπτουν μέσα από μία εξελικτική περίοδο. Τα σημάδια που «προειδοποιούν» το άτομο ότι πάσχει από το Σύνδρομο είναι η σταδιακή αδιαφορία για την εργασία του, διαμαρτύρεται για τον χώρο και την λειτουργικότητα στην εργασία, δεν είναι πολύ κοινωνικός και δεν συζητάει με τους συναδέλφους, δεν έχει υπομονή και εμφανίζει προβλήματα υγείας (Togher, 2000 στη Δούκα, 2003).

Σύμφωνα με τους Schaufeli και Buunk (1992 στη Δούκα, 2003), τα συμπτώματα του Συνδρόμου τα κατατάσσουν σε πέντε κατηγορίες:

1. **Ψυχολογικά αίτια και συμπτώματα:** Εμφανίζονται ως αισθήματα κατάθλιψης, θυμού και απογοήτευσης καθώς επίσης ως έλλειψη συγκέντρωσης και ηρεμίας, έντονης κριτικής στάσης και γνωστικής και ψυχικής δυσκαμψίας. Όλα αυτά τα συμπτώματα δημιουργούν ένα αίσθημα στο άτομο « μειωμένης ατομικής ικανότητας» και με αυτόν τον τρόπο καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης. Επιπλέον, το αίσθημα της απογοήτευσης είναι άμεσα συνδεδεμένα με το επαγγελματικό περιβάλλον και τις προσδοκίες που ζητά από τον εργαζόμενο, με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους.

2. **Σωματικά αίτια και συμπτώματα:** Χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες
 - 1) Ασαφή σωματικά συμπτώματα έντασης,
 - 2) Ψυχοσωματικές διαταραχές, και
 - 3) Φυσιολογικές (σωματικές) αντιδράσεις στρες.
3. **Συμπεριφορικά αίτια και συμπτώματα:** Σε αυτήν την κατηγορία υπάρχει διαχωρισμός στην συμπεριφορά του ατόμου, σε γενική και χαρακτηριστική. Όσον αφορά την πρώτη, είναι αποτέλεσμα έντασης στην καθημερινότητά του με αποτέλεσμα το άτομο να είναι ενεργητικό σε μεγάλο βαθμό, να καπνίζει υπερβολικά και να καταναλώνει μεγάλες ποσότητες καφεΐνης, αλκοόλ και φαρμάκων. Η χαρακτηριστική του συμπεριφορά στον χώρο εργασίας εμφανίζει συμπτώματα όπως μειωμένη παραγωγικότητα, αύξηση αριθμού απουσιών, απομόνωση του εαυτού του στον επαγγελματικό χώρο και αδιαφορία και αποστασιοποίηση από το αντικείμενο εργασίας του.
4. **Κοινωνικά αίτια και συμπτώματα:** Τα συμπτώματα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης στην κατηγορία αυτή, παρατηρούνται κυρίως στο εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται το άτομο. Οι πάσχοντες από το Σύνδρομο απομονώνονται από τους συναδέλφους τους, ψυχολογικά και σωματικά, κυρίως όταν η εργασία απαιτεί συνεχή επαφή με τον εξυπηρετούμενο. Επίσης, μεγάλη συμβολή στην ανάπτυξη και την εξέλιξη του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης στο άτομο έχει η ανικανότητα του ατόμου να μην μπορεί να επηρεάσει το κοινωνικό περιβάλλον, δηλαδή όσο η κοινωνική απομόνωση του ατόμου αυξάνεται τόσο η ανικανότητά του να επηρεάσει το κοινωνικό περιβάλλον εντείνεται.
5. **Προβληματικές συμπεριφορές:** Οι κύριες συμπεριφορές του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης είναι η αρνητική στάση, ο κυνισμός, η αδιαφορία και ο θυμός. Επιπλέον, η δυσαρέσκεια με την εργασία όπου συνδέεται με την αρνητική στάση απέναντι στους συναδέλφους και στην άσχημη εξυπηρέτηση των εξυπηρετούμενων (Δούκα, 2003).

Ο Potter (1995, στη Δούκα, 2003), κατατάσσει τα συμπτώματα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης ως εξής:

- Αρνητικά αισθήματα: Σε αυτά περιλαμβάνονται ο θυμός, συμπτώματα κατάθλιψης, μη ικανοποίηση και αγωνία καθώς και αρνητικά συναισθήματα.

- Διαπροσωπικά προβλήματα: Το αίσθημα της συναισθηματικής στεγνότητας επηρεάζει το άτομο στις διαπροσωπικές του σχέσεις καθώς επικοινωνεί και αντιδρά υπερβολικά, έχει νεύρα, παρατηρείται ότι είναι αναποτελεσματικό στην εργασία και στο οικογενειακό του περιβάλλον.
- Προβλήματα υγείας: Η κατηγορία αυτή συνδέεται άμεσα με τα διαπροσωπικά προβλήματα του ατόμου. Καθώς λοιπόν μειώνεται η επικοινωνία με άλλα άτομα και σταδιακά απομονώνεται, μειώνεται αντίστοιχα και η σωματική ικανότητα. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται πονοκέφαλοι, κρυολογήματα, αϋπνίες. Σε αυτά προστίθεται και η κόπωση.
- Μειωμένη αποδοτικότητα: Οι πάσχοντες από το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης δεν έχουν τον ενθουσιασμό να ασχοληθούν με κάποιο αντικείμενο και βαριούνται εύκολα. Για αυτό τον λόγο, δύσκολα συγκεντρώνονται με κάποιο αντικείμενο καθώς εμφανίζουν αναποτελεσματικότητα και δεν ολοκληρώνουν την δουλειά τους.
- Κατάχρηση ουσιών: Το στρες είναι ένα σημαντικό σύμπτωμα που βοηθά την αύξηση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης. Το άτομο με σκοπό να αντιμετωπίσει το στρες που σχετίζεται με την σύγκρουση με το αντικείμενο της εργασίας του, καταφεύγει στο αλκοόλ, καταναλώνει μεγάλες ποσότητες φαρμάκων, η αύξηση του καπνίσματος είναι μεγάλη και πίνει πολλές ποσότητες καφεΐνης.
- Αισθήματα κατωτερότητας: Οι εκφράσεις «και λοιπόν, τι έγινε», «και τι με νοιάζει» τείνουν να γίνονται συνεχείς και σταθερές σκέψεις. Κυριεύουν το μυαλό των ατόμων που στα πρώτα βήματα της καριέρας τους σπαταλούσαν πολύ ενέργεια και ενθουσιασμό. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ο ενθουσιασμός να μετατραπεί σε κυνισμό και η εργασία να μην έχει κανένα νόημα (Δούκα, 2003).

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης – Burnout και οι κοινωνικοί λειτουργοί

Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού στις μέρες μας, βρίσκεται σε μία κατάσταση κρίσης σύμφωνα με τον Davies (1998, στη Δούκα, 2003). Η κοινωνική εργασία ως επάγγελμα αντιμετωπιζόταν από την κοινωνία αμφιθυμικά δηλαδή όσοι

εργάζονταν ως κοινωνικοί λειτουργοί αμείβονταν με πολύ χαμηλό μισθό σε σχέση με τις παροχές των υπηρεσιών που προσέφεραν καθώς επίσης και ότι υπήρχε και συνεχίζει να υπάρχει ακόμα και σήμερα έλλειψη θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον, οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι οι επαγγελματίες που ασχολούνται με την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών προβλημάτων του κάθε ανθρώπου που απευθύνεται σε αυτούς. Παλεύουν να λειτουργήσουν μέσα σε ένα περιβάλλον με πολύπλοκες καταστάσεις, προβλήματα οικονομικά και αντικρουόμενες ανάγκες. Ο Davies υποστηρίζει ότι «επειδή οι κοινωνικοί λειτουργοί συνδιαλέγονται με την πρακτική και συναισθηματική αδικία, με αρνητικές συμπεριφορές ατόμων και τον ψυχικό πόνο, η πραγματικότητά τους τον περισσότερο χρόνο είναι ότι, ενώ πετυχαίνουν να φέρουν κάποια ανακούφιση ή πρόοδο στο περιστατικό, το μόνο που μπορούν να ελπίζουν είναι να περιορίσουν την καταστροφική του εξέλιξη» (Davies, 1998 στη Δούκα, 2003).

Σύμφωνα με τον Cherniss (1995, στη Δούκα, 2003), όπως ο ίδιος περιγράφει ότι «πολλοί οδηγήθηκαν από το να είναι ενεργητικοί, ιδανικοί εργαζόμενοι, σε εξουθενωμένους, κυνικά υπολειτουργούντες που απλά προσπαθούν να καταφέρουν να περάσει η ημέρα». Οι κοινωνικοί λειτουργοί που πάσχουν από το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης, υποστηρίζουν ότι η υπηρεσία που εργάζονται έχουν την αίσθηση ότι δεν καλύπτει τα αιτήματά τους. Συγχρόνως, νιώθουν ότι οι συνάδελφοί τους δεν είναι σε θέση να συνεργαστούν μαζί τους ενώ παράλληλα οι ίδιοι νιώθουν αδύναμοι να επιφέρουν αλλαγές στον χώρο εργασίας τους. Όλοι αυτοί οι παράγοντες, οδηγούν του πάσχοντες του Συνδρόμου να μεγαλοποιούν τα προβλήματα που υπάρχουν στην δουλειά, να γίνονται παθητικοί και να αποστασιοποιούνται, να υποβάλλουν κατηγορίες στους άλλους για την κατάσταση που βρίσκονται, να μην είναι σε θέση να βάλουν τις ανάγκες τους σε μία σειρά καθώς να μένουν αδρανείς χωρίς να λαμβάνουν κάποιο μέτρο για ότι τους ενοχλεί (Ρούπα και συν., 2008).

Ένα παράδειγμα που επιβαρύνει και μπαίνει εμπόδιο στον κοινωνικό λειτουργό να δράσει όπως ο ίδιος γνωρίζει είναι οι επαγγελματίες που εργάζονται στα Νομαρχιακά πλαίσια. Ενώ οι ίδιοι διαπιστώνουν προβλήματα όπως οικονομικά, οικογενειακά ή και υγείας, δεν έχουν την δυνατότητα να προσφέρουν τις απαραίτητες παροχές στους εξυπηρετούμενους επειδή το νομοθετικό πλαίσιο ίσως να μην προβλέπει κάποιες από αυτές τις περιπτώσεις. Ο κοινωνικός λειτουργός σε αυτήν την περίπτωση έρχεται σε σύγκρουση με τις αξίες του καθώς ενώ ο εξυπηρετούμενος

ζητά να τον βοηθήσει, ο επαγγελματίας δεν μπορεί να παραβεί το σύστημα προνοιακών παροχών (Δούκα, 2003).

Πρόληψη – αντιμετώπιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης – Burn Out

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης, οι ειδικοί που έχουν ασχοληθεί με την μελέτη του φαινομένου έχουν παρατηρήσει ότι το άτομο που πάσχει από το σύνδρομο σε αρχικό στάδιο είναι καίριο να αντιληφθεί ότι όντως βρίσκεται σε κατάσταση επαγγελματικής κόπωσης. Αποτελεί δηλαδή την βάση για τον δρόμο αντιμετώπισής του που εισέρχεται το άτομο στην μάχη αυτή. Αυτό δίνει στους επαγγελματίες το έναυσμα να δράσουν αποτελεσματικότερα στην αντιμετώπισή του. Γενικά, η άμεση αναγνώριση και αντιμετώπιση του συνδρόμου είναι μεγάλης σημασίας διότι το Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης – Burn Out, επηρεάζει σημαντικά την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου (Κουτελέκος, 2007).

Σύμφωνα με τον Hochheiser (1998, στη Δούκα, 2003), επικεντρώνεται σε έξι σημεία του εργαζόμενου τα οποία εξηγούν την επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνει από τον χώρο εργασίας του και συγχρόνως το αντικείμενο που εργάζεται. Το άτομο πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες του όταν παράλληλα δρα στις απαραίτητες διαδικασίες για να εξυπηρετήσει τα αιτήματα των άλλων, ο ίδιος να εστιάζει στο να παραμείνει επικεντρωμένος στο αντικείμενο της εργασίας του, να κατανοεί κάθε φορά που κάνει λάθος κατά την διάρκεια της εργασίας και να προσπαθεί να μην τα επαναλάβει. Επιπλέον, στην επαγγελματική του πορεία είναι καλό να αξιολογεί την καριέρα του, να βρίσκει και να εξελίσσει νέες μορφές ικανοποίησης ενώ ταυτόχρονα να μην θυσιάζει ή φέρει σε κίνδυνο την επαγγελματική του ακεραιότητα. Με λίγα λόγια, ο Hochheiser θεωρεί μέσα από τα σημεία αυτά, ότι ο εργαζόμενος πρέπει να μην φέρνει τον εαυτό του σε δεύτερη μοίρα αλλά αντίθετα να τον έχει ως προτεραιότητα, να μάθει να λέει « όχι» σε αρμοδιότητες και αιτήματα που δεν είναι στο καταστατικό και τα οποία δεν γνωρίζει καθώς να προσπαθεί να μην δημιουργεί εντάσεις και γενικά αντιπαραθέσεις στον χώρο εργασίας του (Δούκα, 2003).

Ως προς τον επαγγελματικό χώρο, αρχικά η υπηρεσία πρέπει να βοηθήσει τον εργαζόμενο στην ψυχική του ανάταση απέναντι στο αντικείμενο της εργασίας του, να σκεφτεί τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει καθώς να του βρει λύσεις για την αντιμετώπισή τους. Μέσω αυτών των παροχών, το άτομο είναι σε θέση να συζητήσει με τους συναδέλφους του για την κατάσταση που βρίσκεται και να ζητήσει την βοήθειά τους, να γίνει πιο ευέλικτο καθώς και να μπει στην διαδικασία να αξιοποιήσει τις ευκαιρίες που του παρουσιάζονται χωρίς να περιμένει όλα να αλλάξουν αμέσως (McKinnon, 1998 στη Δούκα, 2003).

Σύμφωνα με τον Togher (2000), υποστηρίζει ότι με στόχο την αποφυγή του Συνδρόμου Επαγγελματικής Κόπωσης, υπάρχουν και άλλες τεχνικές οι οποίες σχετίζονται με την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του εργαζόμενου, την ευκαιρία να θέσει νέους στόχους, την δυνατότητα επαγγελματικής κατεύθυνσης και συγχρόνως την ανάθεση καινούργιων καθηκόντων. Επιπλέον, η οργάνωση βοηθά το άτομο να οργανώσει και να θέσει νέους στόχους για το μέλλον καθώς και να προστατεύσει και να φροντίσει τον εαυτό του. Με λίγα λόγια, η πρόληψη απευθύνεται στην άμεση θεραπεία του συμπτώματος, την συνεχή θέσπιση στόχων, την προβολή των επιτευγμάτων και τον διαχωρισμό της επαγγελματικής ζωής με την προσωπική (Togher, 2000 στη Δούκα, 2003).

Ως προς την προσωπική ζωή του ατόμου, πρέπει να προσέχει την σωματική του ακεραιότητα με την συνεχή άσκηση, την σωστή διατροφή, να υπάρχει έλεγχος των κακών συνηθειών καθώς και να κάνει ότι τον ευχαριστεί. Επίσης, το άτομο πρέπει να δίνει χρόνο στον εαυτό του για να χαλαρώνει, να βρίσκει τρόπους και δραστηριότητες με στόχο να ξεκινήσει κάτι καινούργιο, να μην σπαταλάει άσκοπα τον χρόνο του αλλά να αφιερώνει ουσιαστικό χρόνο στην οικογένειά του και τις διαπροσωπικές του σχέσεις. Τέλος, πρέπει να μάθει να βάζει όρια και σε περίπτωση που η κατάσταση γίνεται επιβαρυντική για τον ίδιο, καλό θα ήταν άμεσα να κάνει μία αλλαγή (Scala, 2001).

ΜΕΡΟΣ II: ΕΡΕΥΝΑ

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας θα παρουσιαστεί η διαδικασία της έρευνας που αφορά τις απόψεις των τελειόφοιτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών στην αναγκαιότητα της εποπτείας. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από δομημένες συνεντεύξεις σε σύνολο είκοσι (20) ατόμων, δέκα (10) τελειόφοιτων που έχουν ασκήσει ή ασκούν την εξαμηνιαία πρακτική άσκηση και δέκα (10) ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται σε υπηρεσίες της Πάτρας, θα επιχειρηθεί η εξέταση των απόψεών τους που αφορούν την εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού καθώς και στην χρησιμότητα και την αναγκαιότητά της και ως προς το εκπαιδευτικό πλαίσιο και ως προς την επαγγελματική πορεία.

Στο 4^ο κεφάλαιο θα δούμε την μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε για την ερευνητική ανασκόπηση του θέματος ενώ στην συνέχεια θα αναλύσουμε τα δεδομένα μας και θα προσπαθήσουμε να βγάλουμε από αυτά ασφαλή συμπεράσματα.

4.1 Γενικός σκοπός έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του ρόλου της εποπτείας στην επιστήμη της κοινωνικής εργασίας η οποία επιτυγχάνεται τόσο στους τελειόφοιτους κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης τους όσο στους ενεργούς επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς κατά την επαγγελματική τους πορεία.

Ειδικότεροι στόχοι της έρευνας αρχικά για τους τελειόφοιτους κοινωνικούς λειτουργούς οι οποίοι αποτελούν δείγμα μελλοντικών επαγγελματιών, είναι η διερεύνηση:

- Του όρου «εποπτεία» μέσω της αναφοράς και της επεξήγησης σε αυτόν όπως εκείνοι τον αφομοίωσαν κατά την εκπαίδευση τους.
- Της αναγκαιότητας της εποπτείας η οποία εξετάζεται αφού γίνεται λόγος στις συνθήκες υλοποίησης της Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης (ΕΠΑ) σε εκπαιδευτικό επίπεδο.
- Τέλος, του τρόπου εφαρμογής της εποπτείας στην Εξάμηνη Πρακτική Άσκηση και σε ποιο βαθμό μέσω του βιώματος, εκείνη αποτελεί χρήσιμη για την ανάπτυξη του κλάδου της κοινωνικής εργασίας.

Αντίστοιχα , για τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς εξετάστηκε:

- Ο βαθμός στον οποίο είναι ωφέλιμη η εποπτεία ή όχι σε επαγγελματικό πλαίσιο ώστε να εξελιχθεί η επιστήμη της κοινωνικής εργασίας διαμέσου της μελέτης του σκοπού και των λόγων
- Η αναγκαιότητα της εποπτείας η οποία διαφαίνεται από την δική τους εμπειρία και συμμετοχή στην διαδικασία της εποπτείας (αναφορά στην προτίμηση ειδών εποπτείας και σε πιθανά επαγγελματικά διλλήματα)
- Τέλος τους λόγους ύπαρξης του επόπτη στον επαγγελματικό χώρο.

4.2 Είδος / μεθοδολογία της έρευνας

Λόγοι για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας ήταν τόσο η σύνταξη της πτυχιακής μας εργασίας με τίτλο «Η αναγκαιότητα της εποπτείας στην κοινωνική εργασία. Οι απόψεις των τελειόφοιτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών» όσο και η περαιτέρω προσωπική μελέτη και εμπάθυνση επί του θέματος.

Το είδος που χρησιμοποιήσαμε στην μελέτη αυτή ήταν η ποιοτική μέθοδος .Επιλέχθηκε η παραπάνω μέθοδος καθώς αποτελεί εργαλείο για την εις βάθος ανάλυση δεδομένων. Διαμέσου της ποιοτικής συνέντευξης αναπτύσσεται το στοιχείο της αλληλεπίδρασης μεταξύ του συνεντευκτή και του ατόμου στο οποίο τίθενται οι ερωτήσεις. Σκοπός του συνεντευκτή είναι να λάβει απαντήσεις σε κάποιο συγκεκριμένο θέμα από τον συνομιλητή του. Έτσι, για να επιτευχθεί ο παραπάνω σκοπός ο ερευνητής διαμορφώνει ένα γενικό πλάνο και θέτει μια κατεύθυνση με γενικό χαρακτήρα στην συζήτηση σύμφωνα με τα ζητήματα τα οποία είναι απαραίτητα να απαντηθούν (Babbie, 2011).

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η ατομική συνέντευξη . Η συνέντευξη εμπεριέχει ένα πιο ευέλικτο και προσαρμοστικό στοιχείο για την συλλογή δεδομένων όταν κρίνεται καταλληλότερη η εις βάθος ανάλυση . Σκοπός αυτού του είδους συνέντευξης είναι η συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών για τον τρόπο συμπεριφοράς ,τις πεποιθήσεις και τις στάσεις των συμμετεχόντων (Robson, 2010).

Ανάλογα με τρόπο που έχουν δομηθεί οι συνεντεύξεις, δηλαδή ανάλογα με τον βαθμό τυποποίησης τους ταξινομούνται σε τρία είδη:

- Την δομημένη συνέντευξη (structured interview)
- Την ημιδομημένη συνέντευξη (semi-structured interview)
- Την μη δομημένη συνέντευξη (unstructured interview)

Για την υλοποίηση της ερευνητικής διαδικασίας στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η δομημένη συνέντευξη καθώς κρίθηκε η πιο αποδοτική για την διερεύνηση και εις βάθος ανάλυση των απόψεων των συμμετεχόντων. Έτσι καθορίστηκαν με κοινή αυστηρά δόμηση και διατύπωση ανοιχτού τύπου ερωτήσεις οι οποίες τέθηκαν στον πληθυσμό στόχο. Πιο συγκεκριμένα, σε 10 τελειόφοιτους κοινωνικής εργασίας όσο και σε 10 ενεργούς επαγγελματίες κοινωνικής εργασίας στην πόλη της Πάτρας έπειτα από προκαθορισμένη συνάντηση.

4.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα δημιουργήθηκαν κατά την ερευνητική διαδικασία της βιβλιογραφίας και είναι τα εξής :

1. Ποια η στάση των τελειοφοίτων φοιτητών Κ.Ε. και των ενεργών κοινωνικών λειτουργών για την διαδικασία της εποπτείας;
2. Εφόσον πραγματοποιείται εποπτεία σε εκπαιδευτικό πλαίσιο υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης των προϋποθέσεων για την εφαρμογή της;
3. Για ποιους λόγους ή όχι είναι ωφέλιμη η εποπτεία τόσο για τους τελειόφοιτους όσο και για τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς.

4. Τελικά η εποπτεία είναι αποτελεσματική για την αντιμετώπιση ηθικών διαλλειμάτων;
5. Σε ποιο βαθμό τελικά η ύπαρξη επόπτη στον επαγγελματικό χώρο είναι χρήσιμη;

4.4 Πληθυσμός και χαρακτηριστικά δείγματος

Σύμφωνα με τις Cohen, Manion και Morrison (2010), το δείγμα θεωρείται μία μικρότερη ομάδα η οποία αποτελεί μέρος του πληθυσμού στο σύνολο του. Δεν χρησιμοποιείται ο συνολικός πληθυσμός αλλά ένα μικρότερο αριθμητικά μέρος επειδή αυτή η ενέργεια δεν επιβαρύνει την έρευνα τόσο σε χρονικό όσο και οικονομικό επίπεδο. Το μέρος αυτό του πληθυσμού το οποίο επιλέχθηκε για τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών είναι απαραίτητο να πληρεί αντιπροσωπευτικά στοιχεία του συνόλου. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα μας ήταν τελειόφοιτοι και επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί. Το δείγμα επιλέχθηκε βάση της ιδιότητας των ατόμων χωρίς να δοθεί βάση στην ηλικία ή το φύλλο.

4.4.1 Μέθοδος δειγματοληψίας

Το είδος της δειγματοληψίας που επιλέχθηκε ονομάζεται «μη πιθανοκρατική». Από την παραπάνω επιλογή προκύπτει ότι δεν έχει κάθε άτομο την δυνατότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα. Θεωρείται κατάλληλη αυτό το είδος δειγματοληψίας καθώς η έρευνα πραγματοποιείται σε μικρή κλίμακα. Η δειγματοληψία σκοπιμότητας ή δειγματοληψία κατά κρίση χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα διότι επιλέξαμε εμείς τον πληθυσμό βάσει των γνώσεων και των στοιχείων του επιθυμώντας την διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας . Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου δειγματοληψίας ανταποκρινόταν στους σκοπούς της έρευνας.

4.5 Εργαλείο έρευνας

Το εργαλείο της έρευνας ήταν η δομημένη συνέντευξη. Πιο συγκεκριμένα Για την διεξαγωγή της συνέντευξης δημιουργήθηκε 2 ερωτηματολόγια. Το πρώτο δόθηκε στους τελειόφοιτους κοινωνικούς λειτουργούς και το άλλο σε επαγγελματίες. Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους τελειόφοιτους αποτελούταν συνολικά από 20 ερωτήσεις από τις οποίες οι 5 πρώτες άνηκαν στα δημογραφικά στοιχεία ενώ οι υπόλοιπες 15 ήταν ερωτήσεις ανοιχτού τύπου όπου ταξινομούνταν σε 3 άξονες. Το δεύτερο εμπεριείχε 15 ερωτήσεις από τις οποίες οι 7 πρώτες αποσκοπούσαν στην καταγραφή δημογραφικών στοιχείων ενώ οι υπόλοιπες 8 ήταν ερωτήσεις ανοιχτού τύπου όπου ταξινομούνταν σε 3 άξονες.

4.6 Φάσεις έρευνας

Η έρευνα εμπεριέχει τρεις φάσεις :

Πρώτη Φάση :

Αποτελείται από την συγκεκριμενοποίηση του ερευνητικού στόχου, την δημιουργία των ερευνητικών ερωτημάτων, τον εντοπισμό του πληθυσμού που θα απευθυνθούμε με σκοπό την διαμόρφωση του ερωτηματολογίου της συνέντευξης.

Δεύτερη Φάση :

Στη δεύτερη φάση πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη και η συλλογή των δεδομένων της έρευνας.

Τρίτη Φάση :

Η Τρίτη φάση αποτελείται από την κωδικοποίηση, την ανάλυση των αποτελεσμάτων και τη καταγραφή των συμπερασμάτων.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Ποιοτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (Τελειόφοιτοι σπουδαστές Κ.Ε.)

5.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Αρχικά, από τους δέκα (10) ερωτηθέντες τελειόφοιτους σπουδαστές κοινωνικής εργασίας οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, οι οχτώ (8) ήταν γυναίκες ενώ οι δύο (2) ήταν άνδρες. Ο πληθυσμός που απευθύνθηκαν οι ερευνητές, κυμαίνεται ηλικιακά από είκοσι δύο (22) έως είκοσι τέσσερα (24) έτη. Το δείγμα των ανδρών άνηκε ηλικιακά στην κατηγορία των είκοσι δύο (22) ετών. Στην παραπάνω ηλικιακή κατηγορία εμπεριέχονται και τρεις (3) γυναίκες, στην ομάδα των είκοσι τριών (23) ετών συγκαταλέγονται τρεις (3) γυναίκες ενώ οι υπόλοιπες δύο (2), ήταν είκοσι τεσσάρων (24) ετών.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι για την υλοποίηση της έρευνας, δόθηκε έμφαση στην εκπαιδευτική κατάρτιση – ιδιότητα των ερωτηθέντων. Το κοινό στοιχείο και των δέκα (10) ήταν πως όλοι φοιτούν στο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών.

Στην συνέχεια, στην ερώτηση τέσσερα (4) που αφορά τα πλαίσια υλοποίησης εργαστηριακής πρακτικής άσκησης (ΕΠΑ II, III, IV, V), οι δέκα (10) συμμετέχοντες απάντησαν πως έχουν ασχοληθεί με πληθυσμιακές ομάδες όπως: με την Τρίτη Ηλικία, με τα Άτομα με Αναπηρία (Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, Ειδικά Σχολεία και Κλειστού Τύπου Υπηρεσίες), με Καρκινοπαθείς, με παιδιά που υπάγονται σε σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, έχουν ασχοληθεί με ασθενείς του Νοσοκομείου, με τους Μετανάστες – Πρόσφυγες και με Ουσιοεξαρτημένους (Χρήση ναρκωτικών ουσιών και αλκοόλ). Επιπλέον, έχουν εκπονήσει την εργαστηριακή τους πρακτική άσκηση στην Κοινωνική Υπηρεσία του

Δήμου, σε πλαίσια που προάγουν την Ψυχική Υγεία, σε Σωφρονιστικά Καταστήματα, σε Δομές για την Προστασία Παιδιών και τέλος, σε Παιδικούς Σταθμούς.

Όσον αφορά την ολοκλήρωση των φοιτητικών υποχρεώσεων με την εκπόνηση της εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης, οι φοιτητές την υλοποιούν στις παρακάτω κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες καλούνται να εξυπηρετήσουν ανάλογα με τα αιτήματά τους, τις εξής πληθυσμιακές ομάδες: δύο (2) με τους Μετανάστες – Πρόσφυγες, δύο (2) με ασθενείς σε Νοσοκομεία, δύο (2) με Άτομα με Αναπηρία, ένας (1) με Ουσιοεξαρτημένους, δύο (2) με τους εξυπηρετούμενους που απευθύνονται στην Κοινωνική Υπηρεσία του Δήμου και ένας (1) με δομές που έχουν ως κύριο μέλημα την διαφύλαξη των δικαιωμάτων των παιδιών.

5.1.2 Ο Όρος «Εποπτεία» και κατά πόσο είναι αντιληπτή στους τελειόφοιτους σπουδαστές κ.ε..

Η ερώτηση έξι (6) του ερωτηματολογίου σχετίζεται με το κατά πόσο ένας τελειόφοιτος γνωρίζει τον όρο «εποπτεία» και την απόδοση της έννοιας αυτής όπως εκείνος την έχει αντιληφθεί κατά την διάρκεια των σπουδών του. Με βάση λοιπόν τις απαντήσεις στο ερώτημα αυτό, κοινή άποψη και για τους δέκα (10) είναι πως η εποπτεία αποτελεί μια «διαδικασία» μέσω της οποίας εναποθέτουν και επεξεργάζονται σε συνεργασία με τον επόπτη τις δυσκολίες, τους προβληματισμούς και τις εμπειρίες που συναντούν στα πλαίσια άσκησης κοινωνικής εργασίας με στόχο την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. *«Στη συζήτηση αυτή πρέπει να αναφέρονται δυσκολίες, προβληματισμοί που πιθανώς να προκλήθηκαν από ένα συμβάν και να δουλεύονται με τον εκάστοτε επόπτη», «Βοηθάει στην εξέλιξη του και στην αντιμετώπιση των καταστάσεων πιο αποτελεσματικά».* Τρία (3) άτομα από τα δέκα (10) πρόσθεσαν πως η εποπτεία δίνει κατευθυντήριες γραμμές στους εκπαιδευόμενους από την εμπειρία του καθηγητή – επόπτη, *«του δίνει κατευθυντήριες γραμμές σύμφωνα με την εμπειρία του».* Συμπληρώνουν ότι ο όρος, είναι μία διαδικασία επίβλεψης και αξιολόγησης μιας μαθησιακής ή εργαστηριακής δραστηριότητας, *«Μέσα στην επίβλεψη περιλαμβάνεται η συζήτηση, ανάλυση δυσκολιών και προβληματισμών που μπορεί να έχουν παρουσιαστεί κατά την διάρκεια των μαθησιακών ή εργασιακών δραστηριοτήτων».* Τέσσερις (4) ερωτηθέντες από τους δέκα (10) επικεντρώθηκαν στο γεγονός ότι η εποπτεία αποτελεί μέσο ή εργαλείο με

το οποίο εντάσσονται σε υπηρεσίες ασκώντας τις αρμοδιότητες του επαγγέλματος, *«πως είναι μια άσκηση» η οποία σε φέρνει σε μια πιο άμεση επαφή με το είδος του αντικειμένου χρησιμοποιώντας πρακτικά τις θεωρητικές γνώσεις που έχει κανείς αποκομίσει από τα μαθήματα της σχολής». Θεωρούν δηλαδή την έννοια αυτή ως το εργαλείο εκπαίδευσης σε αντικείμενα της κοινωνικής εργασίας, «θεωρώ πως η εποπτεία αποτελεί μέρος του όρου 'κοινωνική εργασία'». Επισημαίνουν ότι αν δεν υπήρχε η εποπτεία, η επιστήμη αυτή δεν θα μπορούσε να εξελιχθεί, «Πιο απλά δεν υπάρχει εξέλιξη αυτής της επιστήμης χωρίς την εποπτεία. Είναι άρρηκτα συνδεδεμένες».*

Στην ερώτηση που τέθηκε για τον «Ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;», σύμφωνα με την γνώμη των φοιτητών, οι έξι (6) ερωτηθέντες από τους δέκα (10) τον χαρακτήρισαν ως ρόλο με «εκπαιδευτικό χαρακτήρα» αφού ως ένας έμπειρος επαγγελματίας έχει την δυνατότητα να μεταδώσει στους φοιτητές τις αρχές και τις αξίες που οφείλει να διδαχθεί ένας εν δυνάμει επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν: *«ρόλος του είναι να του μεταδώσει τις γνώσεις του και τις αξίες του επαγγέλματος που ο ίδιος έχει μάθει με στόχο το εποπτευόμενο άτομο να μπορέσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες»,* καθώς επίσης όπως προσθέτει ένας ερωτώμενος μέσω των αξιών να μπορέσει να αναπτύξει τις δεξιότητες που οφείλει να διαθέτει ένας επαγγελματίας λαμβάνοντας υπόψη τα προσωπικά του γνωρίσματα: *«να μεταδώσει σε κάθε φοιτητή τις αξίες και τις αρχές στις οποίες βασίζεται η άσκηση του επαγγέλματος έτσι ώστε να οδηγηθεί στην αναγνώριση τόσο των δεξιοτήτων του όσο και στοιχείων που τον εμποδίζουν στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του».* Επί πρόσθετα, θεωρούν τον επόπτη ως «ασφάλεια» καθώς είναι δίπλα τους κατά την εκπόνηση της εργαστηριακής πρακτικής άσκησης (ΕΠΑ), *«Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο ο επόπτης προσδίδει ένας είδος ασφάλειας».* Οι υπόλοιποι τέσσερις (4) από τους δέκα (10) ερωτηθέντες θεωρούν ότι ο ρόλος του επόπτη είναι καθοδηγητικός. Είναι δηλαδή αυτός που συμβουλεύει, δίνει λύσεις να ξεπεραστούν οι δυσκολίες και καθοδηγεί τον ασκούμενο με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιληφθεί το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού. Συγκεκριμένα, ένας φοιτητής είπε: *«είναι αυτός που θα σε καθοδηγήσει, σου δίνει ώθηση να προχωράς και να αντιλαμβάνεσαι με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το ρόλο ενός κοινωνικού λειτουργού ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο βρίσκεσαι».* Παράλληλα με την απάντηση αυτή, ένας ερωτώμενος πρόσθεσε ότι ο επόπτης είναι αυτός που θα στηρίξει ψυχολογικά και θα ενθαρρύνει τον

εκπαιδευόμενο λέγοντας: *«ρόλος του επόπτη είναι η ψυχολογική υποστήριξη των φοιτητών».*

Σχετικά με την ερώτηση οχτώ (8) η οποία αφορά την ύπαρξη της εποπτείας στον άξονα σπουδών που να επικεντρώνεται στην διαδικασία αυτή και οι δέκα (10) ερωτηθέντες αρνητικά. Συγκεκριμένα ανέφεραν: *«Όχι αποκλειστικά θεωρητικό μάθημα για την εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία δεν υπάρχει, στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας Πατρών».* Παρόλο την αρνητική απάντηση της ύπαρξης του όρου ως θεωρητικό μάθημα, και οι δέκα (10) εκπαιδευόμενοι πρόσθεσαν ότι αναφέρεται κατά την διαδικασία υλοποίησης εργαστηριακού μαθήματος *«Το πλησιέστερο ήταν οι ΕΠΑ, οι οποίες είχαν και θεωρητικό και πρακτικό μέρος».*

Οι συμμετέχοντες στην ερώτηση που αφορά το εξάμηνο στο οποίο έγινε λόγος για πρώτη φορά στον όρο «εποπτεία», έξι (6) από τους δέκα (10) αποκρίθηκαν ότι έλαβε χώρα στο Γ' εξάμηνο, δύο (2) στο Δ' εξάμηνο ενώ οι υπόλοιποι δύο (2) απάντησαν πως δεν θυμόντουσαν την ακριβή χρονική περίοδο αλλά την διάρκεια εκμάθησης του όρου *«Σε 5 εξάμηνα».*

Ως προς το περιεχόμενο των πληροφοριών που έλαβε ο κάθε εκπαιδευόμενος μέσω της προαγωγής της γνώσης που αφορά το μάθημα της εποπτείας, οι επτά (7) διδάχθηκαν τους «τρόπους διαχείρισης», όπως τον έλεγχο των συναισθημάτων, την εξάλειψη του άγχους και την αντιμετώπιση των καταστάσεων κρίσης που πρέπει να αναπτύξει ο ασκούμενος κατά την διάρκεια των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων. Ειδικότερα, όπως σημειώθηκε: *«Σημαντικές γνώσεις για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού στην πράξη, για τον χειρισμό καταστάσεων κρίσης και για τον τρόπο διαχείρισης των συναισθημάτων του επαγγελματία, να λαμβάνει βοήθεια και κατεύθυνση ώστε να μάθει μην τον επηρεάζουν και να μην προκαλούν έκπτωση στη λειτουργικότητα του».* Επιπλέον, μέσω της προαναφερθείσας εκπαιδευτικής διαδικασίας σημειώθηκε εκμάθηση των «εργαλείων» με σκοπό την από κοινού συνεργασία για την κάλυψη των αιτημάτων των εξυπηρετούμενων που απευθύνονται σε αυτούς όπως τις τεχνικές συνέντευξης, την διαμόρφωση κοινωνικής έκθεσης και την διατήρηση του δεοντολογικού κώδικα *«Αποκόμιση πληροφοριών για το δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος, εκμάθηση κοινωνικής έκθεσης, τρόπο διαχείρισης κάποιων περιστατικών μέσα από τις εποπτείες και role playing που πραγματοποιούνταν στα πλαίσια της ΕΠΑ, τεχνικές συνέντευξης».* Οι υπόλοιποι τρεις

(3) εστίασαν στην σπουδαιότητα της ύπαρξης του επόπτη μέσω των αξιών και των απόψεων του. Πιο συγκεκριμένα, τέθηκε το ερώτημα που αφορούσε τον βαθμό εφαρμογής εποπτείας στον κλάδο της Κοινωνικής Εργασίας στην χώρα μας: *«Και το κατά πόσο ή όχι εφαρμόζεται στην Ελλάδα η εποπτεία στο επάγγελμα του Κοινωνικού Λειτουργού».*

Στην ερώτηση έντεκα (11) όσον αφορά τον βαθμό μεταλαμπάδευσης του όρου από τον διδάσκοντα προς τους φοιτητές, όπως ειπώθηκε από τους επτά (7) στους δέκα (10) δεν δηλώνουν ικανοποιημένοι: *«Όχι όσο θα έπρεπε! Θα μπορούσε να έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση σε έναν τέτοιο όρο που είναι υψίστης σημασίας», «Δεν θεωρώ ότι δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον συγκεκριμένο όρο διότι δεν υπάρχει και αποκλειστικά μάθημα για την εποπτεία του κοινωνικού λειτουργού όπως θα ήταν απαραίτητο».* Εν τούτοις, οι τρεις (3) στους δέκα (10), πιστεύουν ότι ο καθηγητής έδωσε έμφαση στον όρο «εποπτεία», *«Φυσικά και δόθηκε όμως επέβαλλε η σημαντικότητα του όρου».*

Στην συνέχεια, στην ερώτηση δώδεκα (12) η οποία εστιάζει στους λόγους που η εποπτεία θα πρέπει να αναφερθεί σε θεωρητικό ή εργαστηριακό μάθημα, οι έξι (6) από τους δέκα (10) ερωτηθέντες απάντησαν πως καλό θα ήταν ύπαρξη ενός θεωρητικού μαθήματος με στόχο την καλύτερη απόδοση του ασκούμενου κατά την υλοποίηση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων. Όπως αναφέρουν *«Είναι απαραίτητο ο όρος «εποπτεία» να αναφερόταν σε κάποιο θεωρητικό μάθημα. Η επίδοσή μας στις ΕΠΑ θα ήταν εμφανώς πιο αποτελεσματικές και ως προς τον ίδιο μας τον εαυτό αλλά και ως προς τις υπηρεσίες και τους εξυπηρετούμενους που προσπαθούσαμε να καλύψουμε τα αιτήματα με τα οποία απευθύνονταν σε εμάς».* Δύο (2) από τους δέκα (10) συμπληρώνουν ότι η αναφορά του όρου σε κάποιο μάθημα θα είχε σαν αποτέλεσμα την ασφάλεια του σπουδαστή και του εξυπηρετούμενου ως προς την αποφυγή λάθους, *«Θεωρώ πως πρέπει να αναφέρεται και να γίνεται τόσο για τη προστασία του φοιτητικού πληθυσμού όσο και για τις μειονοτικές ομάδες που συναντούμε και συναναστρεφόμαστε».* Τέλος, οι υπόλοιποι δύο (2) ερωτηθέντες θεωρούν ότι θα έπρεπε να γίνει εκμάθηση της έννοιας για τον λόγο ότι η «εποπτεία» ως εργαστήριο συνοδεύει τους φοιτητές σε αρκετά εξάμηνα και θεωρείται σημαντικός για την μετέπειτα πορεία τους, *«Πιστεύω ότι θα έπρεπε να δοθεί περισσότερη προσοχή διότι η εποπτεία συνοδεύει τους φοιτητές σχεδόν σε όλα τα εξάμηνα των σπουδών και αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην πορεία τους».*

5.1.3 Η αναγκαιότητα της Εποπτείας στην εκπαιδευτική διαδικασία

Η ερώτηση δέκα τρία (13) επικεντρώνεται στην ύπαρξη επόπτη στις υπηρεσίες όπου εντάσσονται οι ασκούμενοι για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ), εκτός του καθηγητή – επόπτη που τους αναλαμβάνει από την σχολή. Και οι δέκα (10) ερωτηθέντες αποκρίθηκαν πως είναι απαραίτητη η ύπαρξη ενός επόπτη ο οποίος θα συνεργάζεται με τον αρμόδιο καθηγητή της σχολής, καθώς λόγω των πολλών ωρών που υλοποιούν τις (ΕΠΑ) και του μεγάλου όγκου του φοιτητικού πληθυσμού, κρίνεται αδύνατο ο καθηγητής – επόπτης να παρευρίσκεται συνεχώς. Ο επόπτης της υπηρεσίας θα παρατηρεί και θα παρεμβαίνει άμεσα όποτε κριθεί απαραίτητο, θα καθοδηγεί και θα αξιολογεί την κάθε κίνηση του εκπαιδευόμενου και γενικά η επίβλεψη θα είναι πιο ουσιαστική. Σύμφωνα με τα λόγια των ερωτηθέντων: *«θα ήταν καλό να υπάρχει άμεση παρατήρηση του επόπτη», «για να παρακολουθεί τις κινήσεις του, να τον βοήθα και να τον καθοδηγεί», «η παρέμβασή του θα είναι άμεση και θα κατανοήσουμε με τον καλύτερο τρόπο τις αρμοδιότητές μας».* Ένας (1) από τους δέκα (10) πρόσθεσε ότι: *«Σαφέστατα, γιατί το κάθε πλαίσιο έχει τον δικό του τρόπο λειτουργίας που έχει άμεση σχέση με την πληθυσμιακή ομάδα που εξυπηρετεί, τους δικούς του κανονισμούς, όρια, υποχρεώσεις και πολιτική. Επομένως, τόσο η εκπαίδευση, όσο και η εποπτεία θα πρέπει να γίνονται από κοινωνικό λειτουργό, γνώστη του πλαισίου και του τρόπου λειτουργίας του».*

Η δέκατη τέταρτη (14) ερώτηση αναφέρεται στο κατά πόσο θεωρούν αν η εποπτεία που επικρατούσε στα πλαίσια ήταν επαρκής ή όχι. Τέσσερις (4) από τους δέκα (10) ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν υπήρχε σε όλες τις δομές που άσκησαν την εργαστηριακή πρακτική άσκηση, επισημαίνοντας ότι: *«Θεωρώ ότι εμένα προσωπικά δεν με κάλυψε στον βαθμό που ήθελα. Αυτό συνέβη επειδή δεν μπορούσε να δώσει την προσοχή που έπρεπε σε κάθε έναν φοιτητή λόγω της πίεσης χρόνου και του μεγάλου αριθμού των φοιτητών που αναλάμβανε».* Τρία (3) άτομα από τους δέκα (10), επιβεβαίωσαν ότι η διαδικασία της εποπτείας ήταν τόσο αποδοτική και καθοδηγητική όσο και η σημαντικότητά της: *«Ναι υπήρχε καθοδήγηση σε μεγάλο βαθμό κάτι το οποίο ήταν βοηθητικό».* Εν τούτοις, προέκυψαν και τρία (3) ακόμα άτομα οι οποίοι πρόσθεσαν ότι σε κάποιες υπηρεσίες ένιωσαν ικανοποιημένοι ως προς την παροχή της έννοιας ενώ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις όχι, *«Σε κάποιες περιπτώσεις υπήρχε, σε κάποιες άλλες όχι και τόσο!».*

Κατά την διάρκεια των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων, κάθε εβδομάδα πραγματοποιείται προγραμματισμένη συνάντηση με τον καθηγητή – επόπτη ο οποίος είναι σε θέση να καλύψει οποιοδήποτε προβληματισμό, δυσκολία και απορία της ομάδας των ασκούμενων που έχει αναλάβει. Η ερώτηση δέκα πέντε (15), αφορούσε εάν θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούνταν και ατομική εποπτεία καθώς και τον λόγο που θεωρούν απαραίτητο τον τύπο αυτό εποπτείας. Και οι δέκα (10) ερωτηθέντες αποκρίθηκαν πως είναι απαραίτητο η ύπαρξη ατομικής εποπτείας για τους λόγους ότι είναι πιο βοηθητική, ο κάθε εκπαιδευόμενος έχει την δική του προσωπικότητα και με βάση αυτόν τον παράγοντα διαχειρίζεται με ιδιαίτερο τρόπο το κάθε περιστατικό: *«ο κάθε φοιτητής ή επαγγελματίας μπορεί να αντιμετωπίζει διαφορετικές προκλήσεις, προβλήματα και δυσκολίες ανάλογα με τα δικά του βιώματα, τη δική του προσωπικότητα και τη δική του ιδιοσυγκρασία. Έτσι λοιπόν, η πιο εξατομικευμένη δουλειά του επαγγελματία – φοιτητή με τον εαυτό του και τον επόπτη του, θα προσφέρει περισσότερα οφέλη τόσο στον ίδιο, όσο και στον μετέπειτα εξυπηρετούμενο του»*. Επιπλέον, μέσω της ατομικής εποπτείας, ο φοιτητής θα μπορεί να είναι πιο χαλαρός, να μην φοβάται να εξωτερικεύσει κάποιον προβληματισμό μήπως κριθεί από τους συναδέλφους του και να φέρει στην επιφάνεια γεγονότα που μα μην θελήσει να τα μοιραστεί κατά την διαδικασία της ομαδικής εποπτείας: *«Είναι εξίσου σημαντική η ατομική εποπτεία γιατί δίνεται η δυνατότητα στο φοιτητή να φέρει στην επιφάνεια γεγονότα και καταστάσεις που πιθανά να μην ήθελε να καταθέσει σε ομαδικό επίπεδο»*. Συγχρόνως, οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι ο καθηγητής θα έχει την δυνατότητα να εστιάσει πιο αποτελεσματικά στην δυσκολία κάθε φοιτητή και να διαχειριστούν από κοινού καλύτερα μία αδυναμία *«ο σπουδαστής από μεριά του να ανοιχτεί ίσως και να μοιραστεί με τον επόπτη περισσότερες εμπειρίες και τρόπους διαχείρισης καταστάσεων και περιστατικών αλλά εξίσου και από τη μεριά του επόπτη θα υπήρχε μια πιο άμεση επαφή με τον κάθε σπουδαστή προσωπικά να μπορέσει να του πει κάποια πράγματα παραπάνω και να ασχοληθεί περισσότερο με κάποιο θέμα που ίσως τον απασχολεί»*.

5.1.4 Η εφαρμογή της Εποπτείας

Κατά την εκπόνηση της εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης, η οποία είναι απαραίτητη με στόχο την ολοκλήρωση των σπουδών των φοιτητών, οι συμμετέχοντες στην ερώτηση δέκα έξι (16) απάντησαν στο ερώτημα εάν συνάντησαν επόπτη. Οι

πέντε (5) στους δέκα (10) αποκρίθηκαν ότι το τμήμα δεν τους παρείχε κάποιον καθηγητή – επόπτη όπως συνέβαινε κατά την πραγματοποίηση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων (ΕΠΑ). Υπήρχε μόνος ένας αρμόδιος ο οποίος τους ενημέρωσε για την διαδικασία της εξαμηνιαίας άσκησης και τους παρείχε τις απαραίτητες οδηγίες με σκοπό την ένταξή τους σε κάποια υπηρεσία. Όπως κάποιοι ανέφεραν *«Μόνο στην πρώτη συνάντηση στο TEI για να λάβουμε τις συμβάσεις μας και λογικά και στην κατάθεση των βιβλίων πρακτικής άσκησης μετά την ολοκλήρωσή της. Το TEI δεν προβλέπει εποπτεία στην εξαμηνιαία μας πρακτική άσκηση»*, *«Επόπτη καθηγητή όχι δε συνάντησα»*. Οι υπόλοιποι πέντε (5) ερωτηθέντες πρόσθεσαν ότι ο υπεύθυνος της υπηρεσίας είχε τον ρόλο του επόπτη στην διάρκεια της πρακτικής τους *«Ναι η υπεύθυνη της υπηρεσίας»*, *«Ναι, την Κοινωνική Λειτουργό του ιδρύματος»*.

Η ερώτηση δέκα επτά (17), επικεντρωνόταν στον τρόπο με τον οποίο λειτουργούσε ο επόπτης της κάθε υπηρεσίας κατά την πραγματοποίηση της εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης. Έξι (6) ασκούμενοι από τους δέκα (10) απάντησαν ότι τους επόπτευε μέσω της παρατήρησης, της ανάθεσης αρμοδιοτήτων, του τρόπου διαχείρισης των περιστατικών καθώς έπειτα ακολουθούσε συζήτηση και αξιολόγηση αυτών με τον αρμόδιό τους. Πιο συγκεκριμένα, *«Μου έδινε αρμοδιότητες και συζητούσε μαζί μου περιστατικά και τρόπους διαχείρισης. Μου έδινε συμβουλές, με διόρθωνε και με ενθάρρυνε σε κάθε προσπάθεια»*, *«Συναντήσεις ανά διαστήματα και καθοδήγηση και συζήτηση για τα περιστατικά και τις δυσκολίες»*. Οι τέσσερις (4) ερωτηθέντες από τους δέκα (10), αποκρίθηκαν ότι ούτε το TEI αλλά ούτε ο κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας τους παρείχε εποπτεία, λέγοντας ότι *«Δεν υπήρχε προσωπική εποπτεία»*.

Στην συνέχεια, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ποια από τα δύο προγράμματα εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης, εντάχθηκαν να την υλοποιήσουν (ΕΣΠΑ ή TEI). Οι εννέα (9) ερωτηθέντες από τους δέκα (10), παραπέμφθηκαν στις υπηρεσίες μέσω του TEI το οποίο ήταν αρμόδιο για την χρηματοδότησή τους *«Πρακτική μέσω του TEI»*. Ένας (1) στους δέκα (10), αποκρίθηκε ότι η ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης του, πραγματοποιήθηκε μέσω των προγραμμάτων ΕΣΠΑ.

Κατά την πραγματοποίηση της εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω των προγραμμάτων ΕΣΠΑ, ο φοιτητής έχει επόπτη παρεχόμενο και από κάποιον αρμόδιο καθηγητή ο οποίος μέσω αναφορών και τακτικών επισκέψεων στην υπηρεσία,

παρατηρεί και αξιολογεί την πρόοδο του ασκούμενου σε συνεργασία με τον υπεύθυνο της κάθε κοινωνικής υπηρεσίας. Ο καθηγητής που αναλαμβάνει την πρακτική των εκπαιδευόμενων μέσω του ΤΕΙ, λόγω του μεγάλου αριθμού των ατόμων, αδυνατεί να περατώσει την διαδικασία της εποπτείας. Στην ερώτηση δέκα εννέα (19), οι ερωτηθέντες απάντησαν στο κατά πόσο θεωρούν απαραίτητο να αναλαμβάνουν περισσότεροι καθηγητές την διαδικασία της πρακτικής άσκησης με σκοπό την υλοποίηση της εποπτείας στους φοιτητές. Οι οκτώ (8) στους δέκα (10) πιστεύουν ότι είναι πολύ βοηθητικό να υπάρχουν αρμόδιοι καθηγητές να τους εποπτεύουν καθώς η εξάμηνη πρακτική άσκηση είναι ουσιαστικά η «είσοδος» του ασκούμενου στο επάγγελμα με αποτέλεσμα την λήψη παραπάνω αρμοδιοτήτων και καθηκόντων σε σχέση με τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις «ΕΠΑ». Τα παραπάνω αποδεικνύονται από τα παρακάτω λεγόμενα *«Είναι απαραίτητο να υπάρχει ένας επόπτης για μία ομάδα φοιτητών ή ακόμα καλύτερα ένας επόπτης για κάθε έναν φοιτητή. Είναι η είσοδος στο επάγγελμα καθώς ο φοιτητής αναλαμβάνει περισσότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα ως εν δυνάμει κοινωνικός λειτουργός και επειδή είμαστε νέοι σε αυτό, είναι σημαντικό να μπορέσουμε να απευθυνόμαστε σε κάποιον αρμόδιο με στόχο την κάλυψη των αποριών μας και την γνώμη σε δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουμε»*. Άλλος ένας λόγος που προέκυψε, αφορούσε την παροχή εποπτείας από κάποιον καθηγητή του ΤΕΙ, στην περίπτωση που ο υπεύθυνος της υπηρεσίας λόγω μεγάλου όγκου εργασίας δεν είναι σε θέση να βοηθήσει τον ασκούμενο *«Ειδικά αν στο πλαίσιο ο κοινωνικός λειτουργός δεν ασχολείται ιδιαίτερα»*. Όπως επισημάνθηκε, προέκυψε η απορία για τον λόγο μη ύπαρξης εποπτείας από το ΤΕΙ κατά την εξάμηνη άσκηση καθώς και η επιβεβαίωση ότι σε αντίστοιχο τμήμα κοινωνικής εργασίας, πραγματοποιείται η διαδικασία της εποπτείας από αρμόδιο καθηγητή σε ασκούμενο *«Έχω αναρωτηθεί γιατί δεν υπάρχει επόπτης στην εξάμηνη πρακτική άσκηση και χαίρομαι που επισημαίνεται στην έρευνά σας. Είναι μια διαδικασία που γνωρίζω ότι εφαρμόζεται σε άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα, όπου τα παιδιά που πραγματοποιούν την εξάμηνη πρακτική τους έχουν εποπτεία μία φορά την εβδομάδα, σε σχέση με το τμήμα της Πάτρας, στις οποίες και δεν εφαρμόζεται κάτι αντίστοιχο»*. Δύο (2) άτομα από τα δέκα (10) θεωρούν ότι λόγω του μεγάλου αριθμού φοιτητών, ο καθηγητής δεν θα μπορέσει να διαχειριστεί με ορθό τρόπο την εποπτεία στους ασκούμενους. Έτσι, καλύτερο θα είναι ο υπεύθυνος της κάθε υπηρεσίας να αναλαμβάνει αυτόν τον ρόλο *«Όχι γιατί εποπτεύει ο προϊστάμενος την κάθε υπηρεσίας»*, *«Λόγω του αριθμού των φοιτητών που αποδίδεται σε έναν επόπτη δεν*

γίνεται ορθή κατανόηση των πληροφοριών που προκύπτουν κατά την εκπόνηση της πρακτικής άσκησης και κατ' επέκταση σωστή διερεύνηση».

Η ποιοτική έρευνα που αφορούσε τις απόψεις των τελειοφοίτων, ολοκληρώνεται με την ερώτηση είκοσι (20) η οποία αναφέρεται στην αναγκαιότητα της εποπτείας στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού λαμβάνοντας υπόψιν την εμπειρία τους από τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) και την εξαμηνιαία πρακτική άσκηση. Και οι δέκα (10) ερωτηθέντες απάντησαν πως είναι απολύτως αναγκαία η διαδικασία αυτή. Πιο συγκεκριμένα, έγινε αναφορά στην απειρία των νέων επαγγελματιών και την σύνδεση αυτή με τις δυσκολίες του επαγγέλματος, «*Ναι θεωρώ ότι αυτό κρίνεται απαραίτητο, ειδικά στην αρχή της επαγγελματικής πορείας κάποιου προκειμένου να αποφευχθούν λάθη στον εργασιακό χώρο αλλά και να καταφέρει ο νέος επαγγελματίας να προσαρμοστεί στο περιβάλλον εργασίας του*». Επιπλέον, θεωρούν απαραίτητο την εποπτεία διότι ο κοινωνικός λειτουργός έρχεται σε άμεση επαφή με τον άνθρωπο και την από κοινού λύση των αιτημάτων του. Με βάση αυτό, ο επαγγελματίας επιβαρύνεται σωματικά, πνευματικά και ψυχολογικά, «*Η εποπτεία είναι άκρως σημαντική, διότι πρώτα από όλα το επάγγελμα του κοινωνικού έχει να κάνει αμιγώς με ανθρώπους, κάτι το οποίο σημαίνει ότι επέρχεται σωματική πνευματική αλλά και ψυχική επιβάρυνση*». Τέλος, με στόχο την αποφυγή ενός επικείμενου Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης – Burn Out, ο νέος επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός μέσω της εποπτείας προλαμβάνει την εμφάνιση αυτού, λαμβάνοντας υπόψιν την προστασία τόσο του ίδιου του εαυτού του όσο και των εξυπηρετούμενων, «*Να αποδώσει στο μέγιστο βαθμό για το καλό των εξυπηρετούμενων του και φυσικά προστατεύοντας και τον ίδιο του τον εαυτό από συνθήκες εξάντλησης (πχ. burn out)*», «*Τέλος αποφεύγεται ένα σχεδόν σίγουρο επικείμενο burn out αν δεν εκφράζεσαι σχετικά με αυτά που βιώνεις στη δουλειά*».

5.2 Ποιοτική Ανάλυση Αποτελεσμάτων (Κοινωνικοί Λειτουργοί)

5.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Αρχικά, οι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν δέκα (10) ενεργοί επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί. Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες, εννέα (9) στο

σύνολο ενώ ένας (1) ήταν άνδρας. Ηλικιακά οι ερωτηθέντες ανήκαν τρεις (3) στην κατηγορία της δεκαετίας του '60, δύο (2) στην δεκαετία του '70, τέσσερις (4) στην δεκαετία του '80 και ένας (1) το '90.

Όσο αφορά το τμήμα αποφοίτησης των επαγγελματιών, οι εννέα (9) στους δέκα (10) κατέχουν πτυχίο από το Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών και ένας (1) από το Πανεπιστήμιο Θράκης. Επιπλέον, κρίθηκαν άξιοι πτυχίου δύο (2) την δεκαετία του '80, δύο (2) την δεκαετία του '90 και έξι (6) την δεκαετία του '00.

Οι συνεντευκτές θεώρησαν σημαντικό να συλλέξουν την πληροφορία σχετικά με το αν έχουν ενισχύσει την κατάρτιση τους με κάποια εξειδίκευση. Οι έξι (6) συμμετέχοντες από τους δέκα (10), είχαν προβεί στην συγκεκριμένη ενέργεια ενώ οι υπόλοιποι τέσσερις (4) όχι. Από αυτούς που επέλεξαν να υλοποιήσουν κάποιο μεταπτυχιακό ασχολήθηκαν με τομείς όπως, τρεις (3) με την ψυχική υγεία, δύο (2) με τον χώρο της εκπαίδευσης και ένας (1) ο οποίος δεν αναφέρθηκε στο είδος της μεταπτυχιακής του σπουδής.

Οι τομείς των υπηρεσιών όπου έχουν εργαστεί οι δέκα (10) κοινωνικοί λειτουργοί κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας είναι σε πλαίσια Ψυχικής Υγείας, σε δομές που ασχολούνται με Άτομα με Αναπηρία, σε Κέντρα Αποκατάστασης, σε Νοσοκομεία, σε χώρους που σχετίζονται με την Τρίτη Ηλικία, με την Προστασία της Οικογένειας και του Παιδιού, με Μετανάστες – Πρόσφυγες, σε Κοινωνικές Υπηρεσίες του Δήμου καθώς και στην κοινωνική υπηρεσία του Ερυθρού Σταυρού.

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αναφερθούν στα χρόνια της εμπειρίας τους στον χώρο των κοινωνικών υπηρεσιών. Ένας (1) δήλωσε πως εργάζεται δύο (2) χρόνια, δύο (2) πως ασκούν το επάγγελμα τρία (3) χρόνια, δύο (2) δέκα (10) χρόνια, άλλοι δύο (2) δέκα τέσσερα (14) χρόνια, ένας (1) δέκα εννέα (19) χρόνια, ένας (1) είκοσι εννέα (29) χρόνια και τέλος, ένας (1) γνωστοποίησε την ύπαρξή του στα τριάντα (30) έτη.

5.2.2 Η Χρησιμότητα της Εποπτείας

Στην ερώτηση οκτώ (8), έγινε λόγος για τον σκοπό της διαδικασίας της εποπτείας στην επιστήμη της κοινωνικής εργασίας. Δύο (2) κοινωνικοί λειτουργοί από τους δέκα (10), ανέφεραν πως αποσκοπεί στην ατομική ανάπτυξη (γνώσεις,

δεξιότητες, τήρηση κώδικα δεοντολογίας) μέσω της συνεργασίας επόπτη - εποπτευόμενου. Όπως ειπώθηκε: «*Η ατομική ανάπτυξη του εποπτευόμενου και η γνώση και οι δεξιότητες με το να αναπτυχθούν μέσα από την αλληλεπίδραση μεταξύ εποπτευόμενου και θεραπευτή*», «*Αποφυγή λαθών, τήρηση του κώδικα δεοντολογίας, διαφύλαξη ιδιωτικού απορρήτου με σκοπό την ασφαλή και ομαλή διεκπεραίωση αρμοδιοτήτων από πλευράς κοινωνικού λειτουργού*». Επιπλέον, τέσσερις (4) παρέθεσαν πως σκοπός είναι η αποτελεσματικότερη απόδοση στα αιτήματα των εξυπηρετούμενων μέσω της άμεσης παρέμβασης και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων «*ο σκοπός της εποπτείας είναι η καλύτερη παρέμβαση και αντιμετώπιση καθώς και ο καλύτερος χειρισμός των περιπτώσεων αλλά και παροχής υπηρεσιών*». Ειδικότερα, όταν αναστέλλεται ο βαθμός αποδοτικότητας λόγω προσωπικού βιώματος, η εποπτεία αποτελεί ένα ωφέλιμο εργαλείο, τόσο για τον ίδιο τον επαγγελματία όσο και για την εξυπηρέτηση των ατόμων «*επειδή δουλεύουμε με ανθρώπους και σίγουρα μπλεκόμαστε με κάποια δικά μας ζητήματα, πολλές φορές μπορεί να μην έχουμε καθαρή ματιά σε αυτά. οπότε καλό είναι μια γνώμη άλλου ανθρώπου ο οποίος καλό είναι να είναι έξω από την υπηρεσία θα μπορέσει να μας βοηθήσει σε αυτό*». Οι υπόλοιποι τέσσερις (4), αποκρίθηκαν πως μέσω της εποπτείας οδηγούνται στην αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης – burn out «*Να αποφεύγεται το burn out γιατί πολλές φορές νιώθουν ότι είναι μόνοι τους και μόνο αυτοί αντιμετωπίζουν προβλήματα, το άλλο είναι για να μην πέφτουμε σε λάθη που κάνουμε εμείς οι κοινωνική λειτουργοί επηρεασμένοι από την ρουτίνα και ξεχνάμε βασικά στοιχεία της επιστήμης μας είναι βασικό να τα συζητάς για να επανέρχεσαι στους αρχικούς στόχους του επαγγέλματος σου*», αφού μέσα από αυτήν επέρχεται το αίσθημα της αποφόρτισης καθώς και η ενδυνάμωση του επαγγελματία, «*Η εποπτεία στην κοινωνική εργασία έχει τον ρόλο της αποφόρτισης αλλά και της ενδυνάμωσης (εκπαιδευτικής, επαγγελματικής, συναισθηματικής) του επαγγελματία*».

Εν συνεχεία, και οι δέκα (10) ερωτηθέντες συμφωνούν πως η εποπτεία είναι ωφέλιμη και αποδίδουν τους λόγους που αποδεικνύουν την χρησιμότητά της. Έξι (6) από τους δέκα (10) εμπεριέχουν σε αυτούς την αντιμετώπιση δυσκολιών, την αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης – burn out, των δεοντολογικών λαθών, τρόπους διαχείρισης και εναλλακτικές λύσεις καθώς και τον έλεγχο σε ενδεχόμενη συναισθηματική εμπλοκή, «*Η εποπτεία είναι απαραίτητη για την καλύτερη παρέμβαση σε εξυπηρετούμενους, την αποφυγή του burn out, την καθοδήγηση / ενδυνάμωση του*

επαγγελματία και την διαχείριση συναισθημάτων/συναισθηματικής εμπλοκής. *Εναλλακτικές λύσεις και ο τρόπος διαχείρισης του*». Επιπρόσθετα άλλος ένας (1) γνωστοποιεί την πληροφορία ως προς την επίλυση εμφάνισης του φαινομένου της μεταβίβασης, *«Αποφεύγεται έτσι η μεταβίβαση και επιτυγχάνεται η empathy»*. Δύο (2) στους δέκα (10) πρόσθεσαν στα παραπάνω ότι, με την εξάλειψη των προσωπικών τους «κολλημάτων», θα οδηγηθούν σε ορθό τρόπο διαχείρισης με σκοπό την παροχή των κοινωνικών υπηρεσιών *«ο κοινωνικός λειτουργός είναι άνθρωπος με τις όποιες προκαταλήψεις ή γνώσεις που έχει και ο ίδιος και οι οποίες ενδέχεται να εμποδίζουν την αποδοτικότερη εφαρμογή των κοινωνικών τους προγραμμάτων»*. Τέλος, άλλος ένας (1) για τον παραπάνω λόγο, κρίνει απαραίτητη την συνεργασία με την υπόλοιπη Διεπιστημονική Ομάδα (ενδοεποπτεία) λέγοντας ότι: *«θεωρώ απαραίτητη την συνεργασία με την υπόλοιπη Διεπιστημονική Ομάδα»*.

Στην ερώτηση δέκα (10) που αφορά τον βαθμό εξέλιξης του επαγγέλματος, με βασικό εργαλείο την εποπτεία, τρεις (3) απάντησαν πως μέσω της συζήτησης δίνεται η δυνατότητα καθοδήγησης και επίβλεψης *«να συζητάς τα πάντα δεν μπορούμε να τα κάνουμε όλα μόνοι μας»*, *«η εποπτεία μπορεί να εξελίξει το επάγγελμα σημαντικά λόγω της ενδυνάμωσης, της καθοδήγησης και της αποφόρτισης που προσφέρει»* ενώ παράλληλα ένας (1) προσθέτει πως αναπτύσσεται η σχέση εμπιστοσύνης επόπτη – εποπτευόμενου. Όπως δηλώνεται: *«Επιμονή και διαρκή εξέταση του εποπτευόμενου σε σχέση συμμαχίας, αλληλοκατανόησης, συνεργασίας»*. Έτσι από τα παραπάνω προκύπτει η αποτελεσματικότερη διαχείριση των καταστάσεων όπως παρέθεσαν έξι (6) συνεντευκτόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα: *«Γνωριμία νέων μεθόδων επίλυσης προβλημάτων»*, *«μέσα από αυτή μαθαίνεις να χειρίζεσαι καλύτερα τα δεδομένα»*.

5.2.3 Η Αναγκαιότητα της Εποπτείας

Στην ερώτηση έντεκα (11) που το περιεχόμενό της σχετίζεται με την επιλογή της πιο αποτελεσματικής μορφής εποπτείας, τέσσερις (4) από τους δέκα (10) υποστηρίζουν πως η επιλογή της πρέπει να αντιστοιχεί στις ανάγκες του καθενός, *«Δεν θα μπορούσα να πω τι είναι καλύτερο καθώς αυτό είναι πολύ υποκειμενικό. Έχει να κάνει με το τι στυλ προτιμά ο καθένας»*, *«Το είδος εποπτείας εξαρτάται και από το φορέα εργασίας ή την ελεύθερη άσκηση του επαγγέλματος»*, τρεις (3) τείνουν ως προς

την ομαδική διότι αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους, ανταλλάσσουν απόψεις, μαθαίνουν μέσα από τις εμπειρίες των άλλων και τρόπους διαχείρισης *«υποστηρίζω την ομαδική εποπτεία του κοινωνικού λειτουργού γιατί μέσα στην ομάδα έχεις την δυνατότητα να ανταλλάξεις απόψεις, να μάθεις νέες παρεμβάσεις και τεχνικές»*. Επιπλέον, ένας (1) τονίζει την σημασία της ενδοεποπτείας η οποία αποτελεί μέρος της ομαδικής εποπτείας *«Εξαιρετικά σημαντική θεωρώ και την ενδοεποπτεία χωρίς να υπάρχει κάποιου επίσημου επόπτη αλλά να μπορούμε να μαζευτούμε 4 συνάδελφοι και να συζητάμε έχοντας καθορίσει ένα μικρό πλαίσιο μεταξύ μας για τα προβλήματα που αντιμετωπίσουμε είναι πολύ χρήσιμο πολύ αποτελεσματικό ίσως πιο βοηθητικό από το να υπάρχει ένας άνθρωπος που να έχει και έναν ελεγκτικό ρόλο ακόμα και αυτό αν είναι τελείως μέσα μας και δεν ισχύει βάση πλαισίου και θεσμού»* και τέλος, δύο (2) θεωρούν ότι η ατομική είναι αποτελεσματικότερη λέγοντας ότι: *«Ατομική. Διότι έχεις συγκεκριμένα πράγματα να παραθέσεις. Θέτει σε απευθείας στοχευόμενες δικές σου δυσκολίες που μπορείς να τις λύσεις»*.

Όσον αφορά την ερώτηση δώδεκα (12) παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους ένας επαγγελματίας απευθύνεται σε έναν επόπτη. Επτά (7) από τους δέκα (10) κοινωνικούς λειτουργούς υποστηρίζουν πως η αναζήτηση ενός επόπτη συμβαίνει λόγω της ανάγκης για συμβουλή *«Όταν σε κάποιες περιπτώσεις έχω εξαντλήσει όλα τα περιθώρια κατά την γνώμη μου και απευθύνθηκα σε κάποιο επόπτη για να μου πει την γνώμη του που ίσως στην δική του πορεία να έχει συμβεί κάτι ανάλογο το οποίο θα μου το αναφέρει και θα είναι βοηθητικό σε μένα»* καθώς και καθοδήγηση *«αν θα ζητούσα κάποια στιγμή εποπτεία εξωτερική θα ήταν για λόγους ενδυνάμωσης/αποφόρτισης»*. Οι υπόλοιποι τρεις (3) δεν είχαν την δυνατότητα να απευθυνθούν σε κάποιον επόπτη είτε λόγω του ότι δεν τους παρείχε η ίδια η υπηρεσία στην οποία εργάζονταν είτε να απευθυνθούν οι ίδιοι λόγω έλλειψης οικονομικής δυνατότητας *«Ως επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός η αλήθεια είναι ότι δεν μου δόθηκε η ευκαιρία δεν μου δόθηκε η δυνατότητα να έχω επόπτη από την υπηρεσία ούτε εγώ απευθύνθηκα σε κάποιον άνθρωπο να κάνω επί πληρωμή εποπτεία»*.

Στην τελευταία ερώτηση του 3^{ου} άξονα, τίθεται το ερώτημα αν κάποιος επαγγελματίας έχει συνεργαστεί με κάποιον επόπτη, στην περίπτωση που του δημιουργήθηκε το αίσθημα πως κάποια μελλοντική του ενέργεια με σκοπό την επίλυση κάποιου αιτήματος, θα παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας. Ο αριθμός των συμμετεχόντων που απάντησαν θετικά συμπίπτει με τον αριθμό των ερωτηθέντων

που αποκρίθηκαν αρνητικά. Από το δείγμα το οποίο απάντησε θετικά, οι πέντε (5) συμμετέχοντες από τους δέκα (10) γνωστοποιούν κάποια στοιχεία για την υποστήριξη αυτής της επιλογής. Πιο συγκεκριμένα: *«Τα ζητήματα που συζητούσαμε δεν είχαν να κάνουν μόνο για τον κώδικα δεοντολογίας αλλά για την γενικότερη διαχείριση των περιστατικών, τα συναισθήματά μου, τις απόψεις μου».*, *«βλέποντας την δική μου δυσκολία σε όλη αυτή την κατάσταση και πόσο με έχει επηρεάσει».* Τα πέντε (5) άτομα που απάντησαν αρνητικά, υποστηρίζουν την θέση τους λέγοντας πως απευθύνθηκαν σε συνάδελφο και ζήτησαν την συμβουλή του διότι η υπηρεσία δεν τους παρείχε επόπτη: *«Όχι γιατί δεν είχα επόπτη να εποπτευθώ, συμβουλή συναδέλφων».* Επιπλέον, πρόσθεσαν ότι σε τυχόν παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας, θα απευθυνθούν άμεσα σε κάποιον ειδικό: *«Όμως θα το κάνω οποιαδήποτε στιγμή υποψιαστώ ότι η ενέργεια μου παραβεί τον κώδικα».*

5.2.4 Ο Ρόλος της Εποπτείας στον Επαγγελματικό Χώρο

Στην ερώτηση δέκα τέσσερα (14), που αναφερόταν στους λόγους που θεωρούν σημαντικό ένας επαγγελματίας να εποπτεύεται, οι επτά (7) από τους δέκα (10) κοινωνικούς λειτουργούς που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν είναι απαραίτητη με στόχο την εξέλιξή του. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρθηκαν στην βελτίωση των δεξιοτήτων και των τρόπων διαχείρισης ενός περιστατικού λέγοντας πως: *«Για την τήρηση των αρχών στην αξιόπιστη των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας και στην ορθή εφαρμογή των τεχνικών στις νέες κοινωνικές ανάγκες και τα προβλήματα».*, *«όταν περνάνε κάποια χρόνια σε παρασέρνει ο κουλτουρικός άξονας δουλειά δηλαδή όλα γίνονται έτσι, γιατί έτσι γίνονται και ξεχνάς βασικές αρχές του επαγγέλματος κουβεντιάζοντας τα έχεις φρέσκα, πρέπει να υπάρχουν νέες ιδέες».* Επιπλέον, ένας (1) συμπλήρωσε πως μέσω της διαδικασίας της εποπτείας διευρύνεις τις γνώσεις και τους ορίζοντες στο επάγγελμα *«Για να αποκτά νέους ορίζοντες, σωστές κατευθύνσεις, τόνωση αυτοπεποίθησης».* Οι υπόλοιποι τρεις (3), αποκρίθηκαν ότι είναι σημαντική διότι αποφεύγεται ένα επικείμενο burn out καθώς ο επόπτης βοηθάει τον ίδιο τον επαγγελματία να αποφορτιστεί από τα συναισθήματα της κάθε περίπτωσης *«Είναι απαραίτητη για την καλύτερη παρέμβαση σε εξυπηρετούμενους, την αποφυγή του burn out, την καθοδήγηση / ενδυνάμωση του επαγγελματία και την*

διαχείριση συναισθημάτων/συναισθηματικής εμπλοκής», «Συναισθηματική αποφόρτιση, κατεύθυνση επαγγελματική, συμβουλευτική».

Όσον αφορά την ερώτηση δέκα πέντε (15) η οποία επικεντρωνόταν στην αναγκαιότητα παροχής εποπτείας από την υπηρεσία που εργάζεται ένας επαγγελματίας. Και οι δέκα (10) συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι η κάθε δομή είναι σημαντικό να υιοθετεί την διαδικασία της εποπτείας στους κοινωνικούς λειτουργούς με στόχο την αποτελεσματικότερη παροχή λειτουργιών της στους εξυπηρετούμενους της. Όπως αναφέρουν: *«Ο επόπτης έχει την ικανότητα να φρενάρει (return) να ενδυναμώνει τους επαγγελματίες με αποτέλεσμα να παρέχουν πολύ πιο καλές υπηρεσίες στους εξυπηρετούμενους»*. Οι ίδιοι συμπλήρωσαν ότι βοηθά τους επαγγελματίες να εξελιχθούν και να αντιμετωπίσουν οποιοδήποτε προβληματισμό τους προκύπτει κατά την επαγγελματική τους πορεία. Με αυτόν τον τρόπο, η παροχή λειτουργιών θα είναι αποδοτικότερη. Όπως ανέφεραν: *«Για να εξασφαλίσει την καλύτερη δυνατή απόδοση τόσο σε προσωπικό επίπεδο επαγγελματιών αλλά και στο σύνολο της σαν υπηρεσία γενικότερα»*. Ένας (1) προσθέτει ότι μέσω της εποπτείας, κάποιος κοινωνικός λειτουργός πρέπει να καλύψει δικές του ανασφάλειες και κενά και στην περίπτωση που δεν μπορέσει να αναλάβει κάποιο περιστατικό λόγω των παραπάνω, να έχει την δύναμη να το παραπέμψει σε άλλον συνάδελφο παρόλο την παροχή βοήθειας που μπορεί να ήθελε να δώσει *«Γιατί είναι ένα επάγγελμα αρκετά ψυχοφθόρο, διότι έχουμε να κάνουμε με τον ανθρώπινο πόνο ο ανθρώπινος πόνος είναι κάτι που έχουμε νιώσει όλοι κατά καιρούς γιατί το πλαίσιο το θεσμικό δεν καλύπτει καθόλου την δουλεία μας γιατί εμείς αντιμετωπίζουμε τους ανθρώπους που έχουν πρόβλημα και αυτό είναι πάρα πολύ δύσκολο να χρειάζεται να τους πεις δεν μπορώ να κάνω αυτό και ο άλλος να θέλει, έχουμε κάποια όρια στο πόσο θα παρέμβουμε, χρειαζόμαστε βοήθεια γιατί υπάρχουν δικά μας κενά»*. Τέλος, έγινε αναφορά και για την αποφυγή του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης – burn out που μπορεί να προκύψει μέσα στον εργασιακό χώρο και αυτός είναι ένας ακόμα λόγος που θεωρούν την παροχή εποπτείας από την υπηρεσία τόσο σημαντική, *«Απαλλαγή από το burn out. Εάν ο επόπτης είναι είτε εσωτερικός είτε εξωτερικός πρέπει να γνωρίζει καλά το πλαίσιο, τους εξυπηρετούμενους και έτσι να γίνεται ομαδική δουλεία για την αποφυγή τυχόν προβληματικών καταστάσεων»*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

6.1 Συμπεράσματα

Κατά την ανάλυση των συνεντεύξεων, έχουν συλλεχθεί συγκεκριμένα δεδομένα τα οποία, αν παραλληλιστούν με στοιχεία που προκύπτουν από το βιβλιογραφικό τμήμα της εργασίας, καταλήγουν στην δημιουργία ορισμένων συμπερασμάτων. Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως οι βιβλιογραφικές πηγές δεν επαρκούσαν σε πληροφορίες για το θέμα της εποπτείας όπως επιβάλλει ο βαθμός χρησιμότητάς της. Για την πιο αντιπροσωπευτική ανάπτυξη του θέματος, επιλέχθηκε η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας. Όσον αφορά το πρώτο μέρος της πτυχιακής εργασίας, παρατηρήθηκε από την παράθεση των διαφόρων ορισμών που προσδιορίζει την έννοια της κοινωνικής εργασίας ότι με το πέρασμα των χρόνων και ανάλογα με την διαφοροποίηση των αναγκών, η κοινωνική αυτή επιστήμη εφαρμόζεται ανάλογα λαμβάνοντας τα δεδομένα της κάθε κοινωνίας.

Αναδρομικά, το αντικείμενο μελέτης της κοινωνικής εργασίας ήταν μεμονωμένα το άτομο όπως και η αντιμετώπιση των δυσκολιών του. Τον παραπάνω τρόπο λειτουργίας υιοθετούσαν και οι τότε κοινωνικές δομές, βασισμένες στον μεγαλύτερο βαθμό στην ψυχοδυναμική προσέγγιση. Δια μέσου αυτού, φαίνεται η αύξηση του φαινομένου του στιγματισμού ως προς την μονάδα. « Ορισμός Boem). Επιπλέον, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι μέσα από τους προγενέστερους ορισμούς, δεν οριστικοποιείται το πλαίσιο καθώς γίνεται αναφορά στην αλληλεπίδραση με το περιβάλλον. Δεν γίνεται λόγος ξεκάθαρα, στον όρο «κοινωνία». Καθώς λοιπόν επέρχονται μεταβολές στις κοινωνίες, μέσω της ανάπτυξης και της αστικοποίησής τους, παρατηρείται ότι ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζει κοινά βιώματα, αυξάνεται και για αυτόν ακριβώς τον λόγο τα εκφράζει, διεκδικεί τα δικαιώματά του και αποζητά την ατομική και πλέον κοινωνική ευημερία. « Ορισμός 2014)».

Σήμερα, ο κοινωνικός λειτουργός προσεγγίζει το άτομο, την ομάδα και την κοινότητα. Ο επαγγελματίας, με σκοπό να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της κοινωνίας, είναι υποχρεωμένος να εφοδιαστεί με τις κατάλληλες γνώσεις και να τις εφαρμόσει από κοινού με τον εξυπηρετούμενο με αποδοτικό τρόπο. Ένα εργαλείο

που βοηθά στην επίτευξη του παραπάνω σκοπού, είναι η διαδικασία της εποπτείας. Όπως διαφαίνεται από την βιβλιογραφική αναφορά, ο κοινωνικός λειτουργός είναι δεσμευμένος να ενεργεί βάση του κώδικα δεοντολογίας για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας. Ο επαγγελματίας ανάλογα με τις δυσκολίες που καλείται να επιλύσει, του παρουσιάζονται διλήμματα που σχετίζονται με το άτομο, την οικογένεια, την υπηρεσία όσο και με τον ίδιο του προβληματισμό. Το κυριότερο σημείο είναι να καταφέρει να διαχειριστεί την «αλήθεια» που του εξιστορεί ο εξυπηρετούμενος, ακόμα και αν είναι επιβλαβής για την ασφάλεια του ίδιου και της κοινωνίας.

Επιπλέον, η διεπιστημονική συνεργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κοινωνική εργασία. Πολλές φορές, ο κοινωνικός λειτουργός διαφωνεί με τους κανόνες που πρεσβεύει η υπηρεσία με σκοπό την υποστήριξη των εξυπηρετούμενων. Με βάση την έρευνα, και οι τελειόφοιτοι που αποτελούν δείγμα μελλοντικών κοινωνικών λειτουργών βιώνουν μέσω της πρακτικής τους άσκησης, δυσκολίες ως προς τον τρόπο διαχείρισης καταστάσεων κρίσης (βλέπε 3^ο κεφάλαιο ενδεικτικά περιστατικά) αίσθημα άγχους, έλεγχο συναισθηματικής εμπλοκής ώστε να μην επιδέχονται την αρνητική επίδραση της κατάστασης που οδηγεί στην έκπτωση της λειτουργικότητάς τους.

Μέσω των παραπάνω λεγόμενων προκύπτει η ανάγκη για διερεύνηση της αντίληψης του όρου «εποπτεία» από τους φοιτητές. Όπως αποδεικνύεται από την έρευνα, πως η εποπτεία είναι μια διαδικασία μέσω της οποίας εναποθέτουν και επεξεργάζονται σε συνεργασία με τον επόπτη τις δυσκολίες, τους προβληματισμούς, τις εμπειρίες που συναντούν στα πλαίσια άσκησης κοινωνικής εργασίας με στόχο την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι που θέτονται στην εποπτεία σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η σχέση μεταξύ επόπτη – εποπτευόμενου και οργάνωσης όπως παρατίθεται στην βιβλιογραφία. Σύμφωνα με την βιβλιογραφική διερεύνηση, μέσω της εποπτικής διαδικασίας διασφαλίζεται η ποιότητα των παροχών μέσω των κοινωνικών υπηρεσιών, εφόσον ο κοινωνικός λειτουργός κατέχει τον κατευθυντήριο ρόλο και του διαμεσολαβητή. Βάση της έρευνας, οι εκπαιδευόμενοι υποστηρίζουν ότι η εποπτεία στοχεύει στην προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη. Χωρίς την ύπαρξη της εποπτείας όπως πιστοποιείται από τις απόψεις των φοιτητών, η οντότητα

της κοινωνικής εργασίας θα παρέμενε σε θεωρητικό υπόβαθρο και δεν θα μετέβαινε σε πρακτικό, για αυτό και θεωρείται μια εφαρμοσμένη κοινωνική επιστήμη.

Στη συνέχεια, διαφαίνονται οι απόψεις των ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών όπου σύμφωνα με αυτές η εποπτεία έχει ως σκοπό την προσωπική του εξέλιξη κατά την επαγγελματική τους πορεία, την αποτελεσματικότερη διαχείρισή του απέναντι στον εξυπηρετούμενο και την αποφυγή της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Όπως επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφία γίνεται λόγος για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου. Το κυριότερο είναι η σωστή εφαρμογή και παράλληλα η διαφύλαξη τόσο της επαγγελματικής ταυτότητας όσο και του εαυτού του ειδικού. Ακόμα, αναφέρεται ότι μέσω της εποπτείας επιτυγχάνεται η ενδυνάμωση και η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από την βιβλιογραφία, η διαδικασία της εποπτείας πραγματοποιείται είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε ομαδικό. Αυτή η πληροφορία ενισχύεται τόσο από τους φοιτητές όσο και από τους επαγγελματίες. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευόμενοι υποστηρίζουν πως είναι αναγκαία κατά την εκπαιδευτική τους πορεία, η ατομική εποπτεία και ειδικά κατά την εκπόνηση της εργαστηριακής και εξαμηνιαίας πρακτικής τους άσκησης. Ωστόσο, στο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών δεν υλοποιείται αυτού του είδους η ενέργεια. Από την πλευρά των επαγγελματιών, όλοι θεωρούν ότι η εποπτεία είναι απαραίτητη. Η πλειοψηφία τείνει προς την ομαδική για τον λόγο ότι η συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, προσφέρει καλύτερα αποτελέσματα. Τέλος, αναφερόμενοι στον όρο «συνεργασία συναδέλφων» δεν θα ήταν δυνατόν να παραλειφθεί η μέθοδος της ενδοεποπτείας ο οποίος αναφέρθηκε από τους επαγγελματίες. Αυτό το είδος εποπτείας, είναι μία καινοτόμα διαδικασία που επιφέρει αλλαγές στο έργο των κοινωνικών λειτουργών.

Εν κατακλείδι, ο σημαντικότερος παράγοντας διερεύνησης στον οποίο οδηγηθήκαμε από τα παραπάνω ήταν η οριστικοποίηση του βαθμού αναγκαιότητας της εποπτείας. Το ερώτημα αυτό διατυπώνεται αυτούσια στον τελευταίο άξονα του ερωτηματολογίου τόσο για τους τελειόφοιτους όσο και για τους επαγγελματίες. Το δείγμα των εκπαιδευόμενων θεωρούν ότι η εποπτεία κατά την εκπαιδευτική διαδικασία και την μετέπειτα επαγγελματική πορεία ειδικά των νέων κοινωνικών

λειτουργιών είναι αναγκαία διότι μέσω αυτής παρέχεται καθοδήγηση, επίβλεψη, συμβουλή και αξιολόγηση από κάποιον έμπειρο επαγγελματία. Τέλος, οι επαγγελματίες υποστηρίζουν ότι είναι αναγκαία καθώς συμβάλλει σημαντικά στην εξέλιξη των ίδιων με την αποφυγή δεοντολογικών λαθών και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

6.2 Προτάσεις

Μέσω αυτών που προέκυψαν από την βιβλιογραφική και ερευνητική μελέτη της πτυχιακής εργασίας, θεωρείται σκόπιμο να αναφερθούν κάποιες προτάσεις που έχουν ως στόχο την βελτίωση της διαδικασίας της εποπτείας τόσο στο θεωρητικό πλαίσιο όσο και στο πρακτικό.

Κατά την διερεύνηση της μελέτης του θέματος, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική έλλειψη της ελληνικής βιβλιογραφίας που να αναφέρεται στον όρο «εποπτεία». Κρίνεται αναγκαίο, με αφορμή την παραπάνω διαπίστωση, να υλοποιηθούν θεωρητικές προσεγγίσεις για την συγκεκριμένη έννοια. Αυτό εξακριβώθηκε και στην ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, από τους τελειόφοιτους οι οποίοι όπως ανέφεραν δεν διδάχθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο, την αυτού καθ' αυτού ορολογία. Επιπλέον, μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, διακρίθηκε ότι στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία, η έννοια αυτή έχει μελετηθεί και αναλυθεί εξονυχιστικά καθώς υπάρχουν και σχολές όπου κάποιος μπορεί να γίνει επόπτης.

Από την ποιοτική έρευνα, οι επαγγελματίες αποκρίθηκαν πως δεν τηρείται η διαδικασία της εποπτείας στον βαθμό που πρέπει. Λόγω της έλλειψης επόπτη, αναγκάζονται να απευθυνθούν σε έναν έμπειρο επαγγελματία που ως ρόλο θα έχει την συμβουλή και την καθοδήγησή τους. Επιπλέον, πρόσθεσαν πως η έλλειψη αυτή επικρατεί και στις κοινωνικές υπηρεσίες όπου εργάζονται καθώς δεν διαθέτουν επόπτη. Από τα παραπάνω λεγόμενα, θεωρείται απαραίτητο να ιδρυθούν σχολές οι οποίες θα έχουν ως αντικείμενο την «εποπτεία». Αυτό θα φέρει ως αποτέλεσμα, την ουσιαστική ύπαρξη εποπτείας από εξειδικευμένους επαγγελματίες οι οποίοι θα βελτιώσουν τον ρόλο των κοινωνικών λειτουργών για την αποτελεσματικότερη επίδοση τους στον χώρο εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η αποφυγή της

επαγγελματικής εξουθένωσης – burn out και αντιμετωπίζονται τα επαγγελματικά διλήμματα που προκύπτουν από την συνεργασία των συναδέλφων μεταξύ τους.

Λαμβάνοντας υπόψιν όμως τα τωρινά δεδομένα της ελληνικής κοινωνίας, η ίδρυση αυτών των σχολών, θεωρείται ουτοπία. Για αυτόν τον λόγο, προτείνεται η παροχή εποπτείας από έμπειρους χρόνιους επαγγελματίες οι οποίοι θέλουν να επιμορφώσουν και να βοηθήσουν την νέα γενιά, στηριζόμενοι από το κράτος. Αυτό μπορεί να γίνει εφικτό μέσω της συλλογικότητας των εκπαιδευόμενων και των επαγγελματιών σε συνεργασία με τον Σύλλογο Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας, διεκδικώντας από το κράτος τα δικαιώματά τους.

Ολοκληρώνοντας, όσον αφορά τους τελειόφοιτους, από την ανάλυση προκύπτει μη τήρηση της διαδικασίας της εποπτείας από σπουδαστές που τυπικά τους παρέχεται επόπτης και έλλειψη επόπτη στην εξάμηνη πρακτική άσκηση από ασκούμενους που δεν αναλαμβάνονται από κάποιον αρμόδιο για αυτόν τον ρόλο. Κρίνεται απαραίτητο να προσληφθούν κοινωνικοί λειτουργοί οι οποίοι θα αναλαμβάνουν την εποπτική διαδικασία των τελειοφοίτων. Με αυτόν τον τρόπο, θα υπάρξει ουσιαστική εκπαίδευση των εν δυνάμει κοινωνικών λειτουργών καθώς στην εξαμηνιαία πρακτική άσκηση αντιλαμβάνονται ξεκάθαρα το έργο της εφαρμοσμένης κοινωνικής εργασίας.

Συνοψίζοντας, γίνεται εύκολα αντιληπτό πως υπάρχουν πολλές ελλείψεις για την διαδικασία της εποπτείας και την εφαρμογή της στην Ελλάδα. Οι προτάσεις που προαναφέρθηκαν, αποτελούν ενδεικτική τροφή για σκέψη του αναγνώστη και προέκυψαν τόσο από τη βιβλιογραφική αναζήτηση, όσο και από την ποιοτική έρευνα της εν λόγω εργασίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλία

1. Αναγνωστοπούλου, Τ. (2008). *Ηθικά ζητήματα στην ψυχολογία*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ινστιτούτο Ψυχολογίας και Υγείας.
2. Αναστασιάδου, Α., Παπαφλέσσα, Θ. (1965). *Τεχνική εποπτείας στην κοινωνική εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμορφώσεως εις την Κοινωνικήν Εργασίαν.
3. Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. (Επιμ.) Ζαφειρόπουλος, Κ. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
4. Compton, B. R. & Galaway, B. (1984). *Social Work Process*. Belmont CA: Wadsworth Publishing Company.
5. Coulshed, V. & Orme, J. (1998). *Social Work Practice: An Introduction*. London: McMillan.
6. Cross, C. (1974). *Interviewing and Communication in Social Work*. London: Routledge and Kegan Paul.
7. Δημοπούλου-Λαγωνίκα, Μ. (2005). *Μεθοδολογία Κοινωνικής Εργασίας- Μοντέλα παρέμβασης*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος, Ελληνικά Γράμματα.
8. Δημοπούλου – Λαγωνίκα, Μ. (2011). *Μεθοδολογία Κοινωνικής Εργασίας – Μοντέλα παρέμβασης, Από την ατομική στην γενική – ολιστική προσέγγιση*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
9. ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ. (1997). *Δυναμική Ομάδας & Αλλαγή Καινοτόμοι Προσεγγίσεις στην Εργασία με Ομάδες*. Αθήνα: Εκδόσεις Ι.Α.Κ.Ε, Τόπος.
10. Ζαφείρης, Α., Ζαφείρη, Ε. και Μουζακίτης, Χ. (1999). *Προσέγγιση του Bowen στην οικογενειακή θεραπεία*. Στο βιβλίο Οικογενειακή Θεραπεία. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, σελ. 95 – 110.
11. Ζωγράφου, Α. (2002). *Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα. Θεωρία – Πράξη – Προβληματισμοί*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
12. Καλλινικάκη, Θ. (1998). *Εισαγωγή στη θεωρία & την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
13. Καλλινικάκη, Θ. (2011). *Εισαγωγή στη θεωρία & την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

14. Κανδυλάκη, Α. (2008). *Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία. Δεξιότητες και Τεχνικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
15. Κορασίδου, Μ. (1995). *Οι Άθλιοι των Αθηνών και οι θεραπευτές τους*. Αθήνα: Εκδόσεις Κέντρο Νεοελληνικών Ερευνών, σελ.81.
16. Λεβιδιώτη – Λέκκου, Σ. (1996). *Εποπτεία στην πράξη της Κοινωνικής Εργασίας. Εισαγωγικές σκέψεις, Θέσεις και Ασκήσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελλην.
17. McMahon, M. O'Neil. (1994). *Advanced generalist practice: With an international perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
18. Nathan, R., Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*, (Επιμ.) Δέσποινα Σιδηροπούλου – Δημακάκου. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
19. Παπαδοπούλου, Χ. (1993). *Κοινωνική Εργασία με Ομάδες μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία & δράση*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
20. Παπαδοπούλου, Χ. (2009). *Κοινωνική Εργασία με Ομάδες μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία & δράση*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
21. Παπαθεοφίλου, Ρ., Σακκάς, Δ., Πολέμη – Τοδούλου, Μ. & Φραγκούλη, Α. (επιμ.) (1994). *Διεπαγγελματική συμβουλευτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνική Εταιρία Ψυχικής Υγιεινής Και Νευροψυχιατρικής Του Παιδιού, Ελληνικά Γράμματα.
22. Παπαϊωάννου, Κ. (2008). *Κλινική Κοινωνική Εργασία – Κοινωνική Εργασία με Άτομα*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελλην.
23. Payne, M. (2000). *Σύγχρονη θεωρία της κοινωνικής εργασίας*. (Επιμ.) Θ. Καλλινικάκη. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
24. Ραφαήλ, Μ. (2001). *Κοινωνική Προστασία και Κοινωνική Διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Α. Ν. Σάκουλα, σελ. 18.
25. Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. (Επιμ.) Μιχαλοπούλου, Κ. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
26. Rogers, C. (1965). *Client – Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
27. Satir, V. (1983), *Conjoint Family Therapy Science And Behavior*. Books Inc, Palo Alto, California.

28. Scala, J. (2001). *25 Natural Ways to Manage Stress and Avoid Burnout*. Keats Pub. Inc., N.Y.
29. Γαυλαρίδου – Καλούτση, Α. & Παπαφλέσσα, Θ. (2007). *Η βιοματική διδακτική στην εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Περιοδικά

1. Cordes, CL., Dougherty, TW. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, Vol 18 (No 2), 621 – 656.
2. Δούκα, Μ. (2003). Το «Σύνδρομο Επαγγελματικής Κόπωσης» ή «Burnout» στην Κοινωνική Εργασία. *Κοινωνική Εργασία. Επιθεώρηση Κοινωνικών Επιστημών. Τριμηνιαία Έκδοση*, (Τεύχος 70), 97 – 107.
3. Κουτελέκος, Ι., Πολυκανδριώτη, Μ. (2007). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών (Burn Out Syndrome). *Το βήμα του Ασκληπιού*, Τόμος 6 (Τεύχος 1), 1 – 7. Ανακτήθηκε 23 Νοεμβρίου 2015, από http://www.vima-asklipiou.gr/volumes/issues/2007/issue_1/issue_1_2007.html.
4. Κωνσταντινίδης, Μ. (2008). Η εποπτεία στην εκπαίδευση της κοινωνικής εργασίας. *Τετράδια Ψυχολογίας*, (Τεύχος 104), 82 -92.
5. Jeanneau, M., Armelius, K. (2000). Self – Image and burnout in psychiatric staff. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol 7, 399 – 406.
6. Jenkins, R., Elliot, P. (2004). Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings. *Journal of Advance Nursing*, Vol 48 (No 6), 622 – 631.
7. Leiter, MP. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 12, 123 – 144.
8. Maslach, C. (1978). Job burn out: How people cope. *Public Welfare*, Vol 36, 56 – 58.
9. Maslach, C., Jackson, SE. (1982). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, *Consulting Psychologists Press, CA*.
10. Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, MP. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol 52, 397 – 422.

11. Minuchin, S. (1974). *Families and Family Therapy*. Cambridge, *Harvard University Press*.
12. Perlman, H. H. (1971b). *Perspectives on Social Casework*. Philadelphia: *Temple University Press*.
13. Roberts, A. R. (ed), (2000). *Crisis Intervention Handbook: Assessment, Treatment and Research*. Oxford, New York: *Oxford University Press*.
14. Ρούπα, Ζ., Ραφτόπουλος, Β., Τζαβέλας, Γ., Σαπουντζή, Δ. & Κοτρώτσιου, Ε. (2008). Σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης από την ζωή σε νοσηλευτές που εργάζονται σε ογκολογικά τμήματα. *Νοσηλευτική*, Τόμος 47 (Τεύχος 2), 247 – 255.

Ιστοσελίδες

1. <http://www.eassw.org/> Ευρωπαϊκή Ένωση των Σχολών Κοινωνικής εργασίας. (Ανακτήθηκε στις 10/11/2015).
2. http://obrela.gr/enimerosi/paremvasi_sti_krisi/ «Ομπρέλα» Διεπιστημονική Εταιρία Ψυχολογικής Παρέμβασης. (Ανακτήθηκε στις 12/11/2015).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΩΝ

Οι παρακάτω ερωτήσεις συντάχθηκαν από φοιτητές του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Ελλάδας, του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, με σκοπό την υλοποίηση της πτυχιακής εργασίας με θέμα « Η αναγκαιότητα της εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία. Οι απόψεις των τελειόφοιτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών». Κατά την διαδικασία της συμπλήρωσης των ερωτήσεων, θα εφαρμοστεί η αρχή του απορρήτου καθώς κατά την συμμετοχή των ερωτηθέντων θα διατηρηθεί η ανωνυμία των στοιχείων τους.

Η βοήθεια σας θα είναι πολύτιμη!

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία

3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;

- ΤΕΙ Αθήνας
- ΤΕΙ Κρήτης
- ΤΕΙ Πάτρας
- Πανεπιστήμιο Θράκης

4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)

.....
.....
.....
.....

5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;

.....
.....

B. Ο ΟΡΟΣ «ΕΠΟΠΤΕΙΑ»

6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)

Γ. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ

13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;

.....
.....
.....
.....
.....

14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;

.....
.....
.....
.....
.....

15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;

.....
.....
.....
.....
.....

Δ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ

16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;

.....
.....
.....

17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;

.....
.....

.....
.....

Η εξάμηνη πρακτική άσκηση χωρίζεται σε δύο μέρη. Το ένα είναι επιδοτούμενο πρόγραμμα από το ΕΣΠΑ και το δεύτερο μέσω του ΤΕΙ. Μέσω ΕΣΠΑ, ο φοιτητής εποπτεύεται ατομικά έκαστος τόσο από κάποιον καθηγητή - επόπτη όσο και από τον κοινωνικό λειτουργό της υπηρεσίας. Αντίθετα, μέσω του ΤΕΙ, όλοι οι φοιτητές εποπτεύονται από έναν μόνο καθηγητή – επόπτη ο οποίος αναλαμβάνει να συντονίσει την διαδικασία της πρακτικής και είναι κοινός για όλους καθώς και από τον προϊστάμενο κάθε κοινωνικής υπηρεσίας.

18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσετε;

.....
.....
.....

19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;

.....
.....
.....

20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;

.....
.....
.....
.....

Ευχαριστούμε πολύ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ

Οι παρακάτω ερωτήσεις συντάχθηκαν από φοιτητές του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Ελλάδας, του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, με σκοπό την υλοποίηση της πτυχιακής εργασίας με θέμα « Η αναγκαιότητα της εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία. Οι απόψεις των τελειόφοιτων και ενεργών επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών». Κατά την διαδικασία της συμπλήρωσης των ερωτήσεων, θα εφαρμοστεί η αρχή του απορρήτου καθώς κατά την συμμετοχή των ερωτηθέντων θα διατηρηθεί η ανωνυμία των στοιχείων τους.

Η βοήθεια σας θα είναι πολύτιμη!

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Ανδρας Γυναίκα

2. Έτος Γέννησης:

3. Τμήμα Αποφοίτησης:

- ΤΕΙ Αθήνας
- ΤΕΙ Πάτρας
- ΤΕΙ Κρήτης
- Πανεπιστήμιο Θράκης

4. Έτος Αποφοίτησης:

.....

5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση:

.....

6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;

.....

.....

.....

7. Χρόνια εμπειρίας:

.....

B. Η ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ

8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;

.....
.....
.....
.....

9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;

.....
.....
.....
.....

10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;

.....
.....
.....
.....

Γ. Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ

11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;

.....
.....
.....
.....

12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;

.....
.....

.....
.....

13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργεια ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;

.....
.....
.....
.....

Δ. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΗ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΧΩΡΟ

14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;

.....
.....
.....
.....

15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;

.....
.....
.....
.....

Ευχαριστούμε πολύ

Κωδικοποίηση Ποιοτικής Ανάλυσης Αποτελεσμάτων (Τελειόφοιτοι)

Φύλο	1 = Άνδρας 2= Γυναίκα
Ηλικία (Έτη)	3.1 = 22 3.2 = 23 3.3 = 24
Σχολή Αποφοίτησης	4.1 = ΤΕΙ Αθήνας 4.2 = ΤΕΙ Κρήτης 4.3 = ΤΕΙ Πάτρας 4.4 = Πανεπιστήμιο Θράκης
Πλαίσια Άσκησης ΕΠΑ	5.1 = Υπηρεσίες Τρίτης Ηλικίας 5.2 = Άτομα με Αναπηρία (Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης – Ειδικά Σχολεία) 5.3 = Καρκινοπαθείς 5.4 = Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Γυμνάσιο) 5.5 = Νοσοκομείο 5.6 = Μετανάστες – Πρόσφυγες 5.7 = Κέντρα Απεξάρτησης (Ουσιοεξαρτήσεις) 5.8 = Κοινωνική Υπηρεσία Δήμου 5.9 = Ψυχική Υγεία 5.10 = Σωφρονιστικά Καταστήματα 5.11 = Δομές για την προστασία παιδιών 5.12 = Παιδικός Σταθμός
Εξαμηνιαία Πρακτική Άσκηση	6.1 = Μετανάστες – Πρόσφυγες 6.2 = Νοσοκομεία 6.3 = Άτομα με Αναπηρία 6.4 = Κέντρα Απεξάρτησης (Ουσιοεξαρτήσεις) 6.5 = Κοινωνική Υπηρεσία Δήμου

	6.6 = Δομές για την προστασία παιδιών
Όρος «Εποπτεία» (Επεξήγηση)	7.1 = Συζήτηση για εμπειρίες, δυσκολίες, προβληματισμούς 7.2 = Κατευθυντήριος ρόλος – επίβλεψη και αξιολόγηση 7.3 = Εργαλείο εκπαίδευσης σε αντικείμενα κοινωνικής εργασίας
Ρόλος επόπτη	8.1 = Ρόλος καθοδηγητή 8.2 = Εκπαιδευτικός χαρακτήρας
Μάθημα που αφορά αποκλειστικά την εποπτεία	9.1 = Όχι ως θεωρητικό μάθημα 9.2 = Ως εργαστηριακό μάθημα υπάρχει (ΕΠΑ)
Εξάμηνο που διδαχθήκατε τη εποπτεία	10.1 = Γ' Εξάμηνο 10.2 = Δ' Εξάμηνο 10.3 = Από τα πρώτα εξάμηνα
Πληροφορίες γύρω από την εποπτεία	11.1 = Τρόποι διαχείρισης του φοιτητή προς τον εξυπηρετούμενο 11.2 = Τον όρο του επόπτη και τον ρόλο του
Έμφαση του όρου από τον διδάσκοντα	12.1 = Ναι, δόθηκε 12.2 = Όχι όσο θα έπρεπε
Λόγοι εκμάθησης του όρου σε θεωρητικό ή εργαστηριακό μάθημα	13.1 = Σημαντικό εργαλείο για την πορεία του φοιτητή 13.2 = Σημαντικό εργαλείο για την προστασία του φοιτητή και των εξυπηρετούμενων 13.3 = Σημαντικός όρος καθώς συνοδεύει τον φοιτητή σε αρκετά εξάμηνα
Παροχή εποπτείας από τον κοινωνικό λειτουργό της υπηρεσίας	14.1 = Λόγω τρόπου λειτουργίας της υπηρεσίας και στην πληθυσμιακή ομάδα που απευθύνεται 14.2 = Λόγω αποτελεσματικότερης εποπτείας από τον κοινωνικό λειτουργό

	έναντι του καθηγητή που δεν παρευρίσκεται
Επαρκής εποπτεία	15.1 = Ναι, υπήρχε 15.2 = Όχι 15.3 = Σε κάποια πλαίσια ναι, σε κάποια όχι
Υλοποίηση ατομικής εποπτείας	16.1 = Βοηθητική και ωφέλιμη τόσο για τον φοιτητή όσο και για τον καθηγητή – επόπτη
Ύπαρξη επόπτη στην εξαμηνιαία πρακτική άσκηση	17.1 = Το ΤΕΙ δεν παρέχει επόπτη στους φοιτητές που υλοποιούν εξαμηνιαία πρακτική άσκηση 17.2 = Παροχή εποπτείας από αρμόδιο της υπηρεσίας που υλοποιεί ο φοιτητής την εξαμηνιαία πρακτική άσκηση
Τρόποι εποπτείας	18.1 = Δεν υπήρχε εποπτεία 18.2 = Μέσω της παρατήρησης, της συζήτησης και των συναντήσεων
Είδος εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης	19.1 = Μέσω ΕΣΠΑ 19.2 = Μέσω ΤΕΙ
Ύπαρξη περισσότερων καθηγητών – εποπτών για μικρό αριθμό φοιτητών	20.1 = Θα πρέπει να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές – επόπτες 20.2 = Δεν θα ήταν ωφέλιμο να υπάρχουν καθηγητές – επόπτες
Η αναγκαιότητα της εποπτείας στους κοινωνικούς λειτουργούς	21.1 = Είναι απολύτως αναγκαία

Ταξινόμηση Αποτελεσμάτων μέσω Excel

Στήλη1	Στήλη2
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
1	Άνδρας
1	Άνδρας
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3	2. Ηλικία
3,1	22
3,1	22
3,1	22
3,1	22
3,1	22
3,2	23

3,2	23	
3,2	23	
3,3		24
3,3		24
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4	3. Από ποια σχολή έχετε αποφοιτήσει;	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,1	TEI Αθήνας	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,2	TEI Κρήτης	
4,3	TEI Πάτρας X	
4,3	TEI Πάτρας	
4,3	TEI Πάτρας	
4,3	TEI Πάτρας	
4,3	TEI Πάτρας	

4,3	ΤΕΙ Πάτρας
4,3	ΤΕΙ Πάτρας
4,3	ΤΕΙ Πάτρας
4,3	ΤΕΙ Πάτρας
4,3	ΤΕΙ Πάτρας
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5	4. Σε ποιες υπηρεσίες έχετε ασκήσει την εργαστηριακή πρακτική άσκηση; (ΕΠΑ II, III, IV, V)
5,1	II ΚΑΙ III: Κωνσταντοπούλειο οίκο ευγηρίας
5,1	ΕΠΑ II: Κωνσταντοπούλειο
5,1	ΕΠΑ IV: Φυλακές Αγίου Στεφάνου
5,1	ΕΠΑ III: Κωνσταντοπούλειο Οίκος Ευγηρίας
5,1	ΕΠΑ 4 στο Κωνσταντοπούλειο οίκου ευγηρίας
5,11	ΕΠΑ III: Σκαγιοπούλειο
5,12	νηπιαγωγείο του ΤΕΙ
5,12	ΕΠΑ V : ΠΑΙΔΙΚΟΣ ΣΤΑΘΜΟΣ

5,12	ΕΠΑ IV: Θ' Δημοτικός Παιδικός Σταθμός
5,2	κέντρο δημιουργικής απασχόλησης ατόμων με αναπηρία
5,2	Κδαπ μεα Κομαιθώ III
5,2	ΕΠΑ V: Κιβωτός Αγάπης
5,2	ΕΠΑ II – Κ.Δ.Α.Π. ΜΕΑ ΚΟΜΑΙΘΩ (Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Ατόμων Με Αναπηρία)
5,2	ΕΠΑ V- Φιλανθρωπικό Σωματείο "ΚΙΒΩΤΟΣ ΑΓΑΠΗΣ" Γαλήνη αναπήρων παιδιών.
5,2	Ειδικό σχολείο στο φάσμα του αυτισμού
5,3	ΕΠΑ II : ΟΜΙΛΟΣ ΑΓΚΑΛΙΑΖΩ
5,3	Αγκαλιάζω
5,4	Πειραματικό Γυμνάσιο πανεπιστημίου Πατρών
5,4	σχολείο σε τάξη Γυμνασίου
5,4	Πειραματικό γυμνάσιου Καστρίτσι iv
5,4	ΕΠΑ II: Πειραματικό Γυμνάσιο Πανεπιστημίου Πατρών
5,4	ΕΠΑ 2,στο πειραματικό γυμνάσιο πανεπιστημίου Πατρών
5,4	Γυμνάσιο Περιβόλας
5,5	Νοσοκομείο Άγιος Ανδρέας
5,5	Νοσοκομείο Θώρακος v
5,5	ΕΠΑ III : ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΓΙΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
5,5	V: Ειδικό Νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακος
5,5	ΕΠΑ 3 στο νοσοκομείο του Αγίου Ανδρέα και πιο συγκεκριμένα στο γραφείο εξυπηρέτησης του πολίτη
5,5	ΕΠΑ 5 στο νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακος
5,5	Ολύμπιον θεραπευτήριο
5,6	ΕΠΑ V: Γιατροί του Κόσμου
5,7	κέντρα απεξάρτησης από ναρκωτικά και αλκοόλ
5,7	στο κέντρο πρόληψης
5,7	ΕΠΑ IV -ΚΕΘΕΑ ΟΞΥΓΟΝΟ - Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων Μονάδα Εφήβων και Νεαρών Ενηλίκων
5,8	Αντιδημαρχία Πατρών II
5,9	ΕΠΑ IV : ΚΕΝΤΡΟ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ
5,9	IV : ΙΡΙΣ Οικοτροφείο
5,9	ΕΠΑ III- Ε.ΚΕ.ΨΥ.Ε -ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5.Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;

6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6	5. Σε ποια υπηρεσία ολοκληρώσατε την εξάμηνη πρακτική σας άσκηση;
6,1	Γιατροί του Κόσμου
6,1	Πράξις στέγη plus κέντρο φιλοξενίας ασυνόδευτων ανήλικων προσφύγων
6,2	Νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακος
6,2	Θεώρησα πως μετά την ολοκλήρωση της εργαστηριακής άσκηση μου στο Ειδικό Νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακος ήθελα να διερευνήσω ακόμα περισσότερο τόσο τον συγκεκριμένο πληθυσμό που αντιμετώπιζε ασθένειες στον πνεύμονα όσο τους κανόνες λειτουργίας και τον τρόπο διεκπεραίωσης σύμφωνα με τις αρμοδιότητες του κοινωνικού λειτουργού σε νοσοκομειακό πλαίσιο και έτσι συνέχισα και ολοκλήρωσα και την εξαμηνιαία πρακτική μου άσκηση στο Θώρακος
6,3	Κιβωτός αγάπης
6,3	Η υπηρεσία που ολοκλήρωσα την εξαμηνιαία πρακτική μου άσκηση ήταν στο Θεραπευτικό Παιδαγωγικό Κέντρο Ατόμων με Νοητική Υστέρηση η «Μέριμνα».
6,4	Το πλαίσιο της εξάμηνης πρακτικής μου άσκησης είναι το ΚΕΘΕΑ ΟΞΥΓΟΝΟ ΠΑΤΡΑΣ (Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (Εφήβων και Νεαρών Ενηλίκων)
6,5	Κοινωνική υπηρεσία Δήμου
6,5	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ ΔΗΜΟΥ
6,6	ΣΤΟ ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7	6. Γνωρίζεται τον όρο «Εποπτεία»; (Επεξήγηση)
7,1	Εποπτεία είναι μία διαδικασία ανάμεσα σε έμπειρους επαγγελματίες και φοιτητές. Στη συζήτηση αυτή πρέπει να αναφέρονται δυσκολίες, προβληματισμοί, συναισθήματα που πιθανώς να προκλήθηκαν από ένα συμβάν και να δουλεύονται με τον εκάστοτε επόπτη.
7,1	Η εποπτεία είναι ένα μέσο που βοηθάει το φοιτητή να λύσει τυχόν προβληματισμούς που μπορεί να του δημιουργούνται μέσα στον φορέα που ασκεί την πρακτική του άσκηση. Βοηθάει στην εξέλιξη του και στην αντιμετώπιση των καταστάσεων πιο αποτελεσματικά

7,1	Ναι. Η διαδικασία μέσω της οποίας ο ασκούμενος συζητάει τις εμπειρίες, τις δυσκολίες και τους προβληματισμούς του με τον επόπτη σε σχέση με το πλαίσιο στο οποίο είναι τοποθετημένος. Καθώς ο επόπτης παίρνει και τον ρόλο του καθοδηγητή. 6.1
7,2	Εποπτεία (στην κ.ε) είναι η διαδικασία κατά την οποία ένας επαγγελματίας ψυχικής υγείας, ψυχίατρος, ψυχοθεραπευτής ή κοινωνικός λειτουργός, εποπτεύει – συζητάει με κάποιον συνάδελφο του, που ζήτησε τη βοήθεια του για τον χειρισμό και την πορεία των περιστατικών του δεύτερου, τους προβληματισμούς και τις σκέψεις του και του δίνει κατευθυντήριες γραμμές σύμφωνα με την εμπειρία του.
7,2	Ναι γνωρίζω τον όρο εποπτεία, ως η διαδικασία επίβλεψης και αξιολόγησης μια μαθησιακής ή εργασιακής δραστηριότητας. Μέσα στην επίβλεψη περιλαμβάνεται η συζήτηση, ανάλυση δυσκολιών και προβληματισμών που μπορεί να έχουν παρουσιαστεί κατά την διάρκεια των μαθησιακών ή εργασιακών δραστηριοτήτων αλλά και η επίλυση τους από ένα άτομο που έχει περισσότερες γνώσεις του αντικειμένου (καθηγητής) ή μία πιο σημαντική –ανώτερη θέση (πχ σε εργασία προϊστάμενος)
7,2	Με τον όρο εποπτεία εννοούμε την επίβλεψη ενός κοινωνικού λειτουργού από κάποιο αρμόδιο επαγγελματία ο οποίος τον εποπτεύει με στόχο την άμεση παρέμβασή του όποτε ο κοινωνικός λειτουργός το έχει ανάγκη. Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο η εποπτεία βοηθά τους τελειόφοιτους να λύσουν οποιαδήποτε δυσκολία ή απορία τους εμφανίζεται μέσα από τα πλαίσια στα οποία εντάσσονται, με στόχο την αποτελεσματικότερη και πιο ομαλή ένταξή τους στο επάγγελμα. Μέσω της εποπτείας, οι τελειόφοιτοι αναγνωρίζουν τα λάθη τους και με την βοήθεια του επόπτη ακολουθούν τις οδηγίες με στόχο την εφαρμογή των κατάλληλων διαδικασιών για την διαχείριση κάποιου περιστατικού.
7,3	Με τον όρο εποπτεία μετά από την εκπαίδευσή μου στην σχολή κατάλαβα πως είναι η παρακολούθηση έμμεσα ή άμεσα σε κάποιες υπηρεσίες .
7,3	Δεδομένου ότι σπουδάζω κοινωνική εργασία, στα πλαίσια των μαθημάτων της σχολής έχω πραγματοποιήσει εποπτεία. Σαν όρο αντιλαμβάνομαι πως είναι μια «άσκηση» η οποία σε φέρνει σε μια πιο άμεση επαφή με το είδος του αντικειμένου χρησιμοποιώντας πρακτικά τις θεωρητικές γνώσεις που έχει κανείς αποκομίσει από τα μαθήματα της σχολής.
7,3	Ναι έχω γνώση του όρου. Πιο συγκεκριμένα, θεωρώ πως η “εποπτεία” αποτελεί μέρος του όρου “κοινωνική εργασία”. Ωστόσο η παραπάνω άποψη είναι μία απόδοση σε θεωρητικό επίπεδο. Στην πράξη όμως επιβεβαιώνεται πως η εποπτεία είναι ένα από τα κυριότερα μέσα που χρησιμοποιεί ο επαγγελματίας για να επιφέρει από κοινού με τον εξυπηρετούμενο την κοινωνική αλλαγή. Πιο απλά δεν υπάρχει εξέλιξη αυτής της επιστήμης χωρίς την εποπτεία. Είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Η εποπτεία ίσως αποτελεί το εργαλείο προς το πλησίασμα της αυτογνωσίας σε προσωπικό επίπεδο και κατά επέκταση της αυτοαξιολόγησης σε επαγγελματικό.

7,3	<p>Η εποπτεία στα πλαίσια της σχολής Κοινωνικής Εργασίας είναι ένα μάθημα το οποίο αρχικά σε προετοιμάζει ώστε να γίνεις ένας σωστός επαγγελματίας, διδάσκοντας πολύ βασικά πράγματα όπως τη δεοντολογία του επαγγέλματος, τη σύνταξη κοινωνικής έκθεσης και κοινωνικού ιστορικού κ.λ.π. και στη συνέχεια σε βοηθάει να μεταφέρεις αυτές τις γνώσεις από τη θεωρία στην πράξη με το να σε στέλνει σε υπηρεσίες για να έρθεις σε επαφή με εξυπηρετούμενους πάντα υπό την επιτήρηση κάποιου επόπτη.</p>
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8	7. Κατά την γνώμη σας, ποιος είναι ο ρόλος του επόπτη;
8,1	<p>Να βοηθάει και να κατευθύνει τόσο το φοιτητή, όσο και τον μετέπειτα επαγγελματία.</p>
8,1	<p>Ουσιαστικά ο επόπτης επισημαίνει τα λάθη να επιβραβεύει για τα σωστά και καθοδηγεί το φοιτητή για να υπάρξει ουσιαστική συζήτηση για τυχόν απορίες με αποτέλεσμα να έχει πιο σωστή προσέγγιση μετά στην αγορά εργασίας .</p>
8,1	<p>Κατά τη γνώμη μου πιστεύω πως ο επόπτης κατέχει σημαντικό ρόλο στη πορεία της εποπτείας ενός φοιτητή. Αρχικά είναι αυτός που θα σε καθοδηγήσει και θα μοιραστεί μαζί σου τις γνώσεις και τις εμπειρίες του. Θα σου δίνει ώθηση να προχωράς και να αντιλαμβάνεσαι με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το ρόλο ενός κοινωνικού λειτουργού ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο βρίσκεσαι.</p>
8,1	<p>Όπως προανέφερα του καθοδηγητή κυρίως καθώς είναι αυτός που θα δείξει στον ασκούμενο πως θα ξεπερνάει τις δυσκολίες.</p>
8,2	<p>Ο ρόλος του επόπτη είναι να συμβουλεύει, να ενθαρρύνει και να παροτρύνει τον εποπτευόμενο με στόχο τη καλύτερη επαφή του με τον εξυπηρετούμενο.</p>

8,2	<p>Ήδη από τα πρώτα εξάμηνα στην σχολή, αρκετά νωρίς κάτι το οποίο είναι θετικό, οι φοιτητές εποπτεύονται από την αρχή από κάποιον υπεύθυνο και προετοιμάζονται για να ανταπεξέλθουν στις αρμοδιότητες που θα τους αποδώσει μια υπηρεσία όσο κατά την χρονική περίοδο την οποία εκείνοι υλοποιούν την ΕΠΑ μέχρι και την ολοκλήρωση της εξαμηνιαίας τους πρακτικής άσκησης. Ο επόπτης καλείται να μεταδώσει σε κάθε φοιτητή τις αξίες και τις αρχές στις οποίες βασίζεται η άσκηση του επαγγέλματος έτσι ώστε να οδηγηθεί στην αναγνώριση τόσο των δεξιοτήτων του όσο και στοιχείων που τον εμποδίζουν στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Σκοπός του φοιτητή είναι να αναγνωρίσει με ποια ευπαθή κοινωνική ομάδα μπορεί να συνεργαστεί πιο αποδοτικά για την κοινωνική ευημερία. Ο επόπτης έχει την υποχρέωση να είναι δίπλα στον φοιτητή αρχικά για να τον ακούσει να επεξεργαστούν και να διερευνήσουν από κοινού κάθε δυσκολία που εμφανίζεται. Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο ο επόπτης προσδίδει ένας είδος ασφάλειας. Σε επαγγελματικό επίπεδο ο επαγγελματίας έχει την υποχρέωση να μην παραβεί τον κώδικα δεοντολογίας. Για να επιτευχθεί αυτό όμως με ορθό τρόπο χρειάζεται κάποιες συνεδρίες με κάποιον επόπτη όταν νοιώσει πως ίσως με κάποια ενέργεια του ίσως δεν τον τηρήσει. Εκείνος πολλές φορές έρχεται αντιμέτωπος με προσωπικά βιώματα, με την διατήρηση των κανόνων της για την λειτουργία της υπηρεσίας, τις ανάγκες και την προστασία των δικαιωμάτων των εξυπηρετούμενων. Σε αυτή την περίπτωση στην εποπτεία ενός επαγγελματία ο επόπτης αποτελεί τον διαμεσολαβητή για την επεξήγηση κάποιων ενεργειών, την καταπολέμηση κάποιων αμφιβολιών, την διερεύνηση και την αποφυγή κάποιων αδιεξόδου για την αποτελεσματικότερη διαχείριση ενός ζητήματος</p>
8,2	<p>Να επιτηρεί, να εποπτεύει και να ελέγχει το έργο του κάθε σπουδαστή, να τον καθοδηγεί, να τον βοηθά να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες, να τον υποστηρίζει και να τον ενθαρρύνει, να τον συμβουλεύει και να τον νουθετεί ώστε να γίνει σωστός επαγγελματίας, να τον διορθώνει όταν κάνει κάποιο λάθος, να τον επιβραβεύει όταν κάνει κάτι σωστό</p>
8,2	<p>Ο επόπτης πρέπει να επιβλέπει και να αξιολογεί την δουλειά που κάνει το εποπτευόμενο άτομο. Να στέκεται κοντά του με μη επικριτική στάση, να συζητάει τυχόν δυσκολίες που συναντά το εποπτευόμενο άτομο και τον τρόπο που θα μπορούσε να χειριστεί ίσως διαφορετικά μια κατάσταση με στόχο το εποπτευόμενο άτομο να βελτιωθεί και να εκπαιδευτεί. Επίσης ρόλος του είναι να του μεταδώσει τις γνώσεις του και τις αξίες του επαγγέλματος που ο ίδιος έχει μάθει με στόχο το εποπτευόμενο άτομο να μπορέσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες μιας εποπτείας και φυσικά να διδάχτεί τις αξίες του επαγγέλματος δίνοντας του όμως την ευκαιρία να αναπτύξει τις δικές τους δεξιότητες μέσα από βιωματικές ασκήσεις και συζητήσεις.</p>
8,2	<p>Ρόλος του επόπτη είναι η άμεση στήριξη του φοιτητή όποτε αναγνωρίζει ή καλείται από τους ίδιους. Επίσης, αρμοδιότητά του είναι να εκπαιδεύσει τους φοιτητές για τον ρόλο τους ως εν δυνάμει κοινωνικούς λειτουργούς και τις αρμοδιότητές τους που έχουν ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο έχουν ενταχθεί για την εκπόνηση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης. Τέλος, ρόλος του επόπτη είναι η ψυχολογική υποστήριξη των φοιτητών.</p>

8,2	Ο ρόλος του επόπτη είναι απαραίτητο να είναι βοηθητικός ώστε ο φοιτητής να πιστεύει στον εαυτό του, είναι αναγκαίο να τον ενθαρρύνει, να τον εξελίξει και να επιλύει μαζί με τον φοιτητή τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9	8. Στην σχολή στην οποία φοιτάτε, διδάσκεται μάθημα που να αναφέρεται αποκλειστικά στην «εποπτεία»;
9,1	Συγκεκριμένο θεωρητικό μάθημα όχι. Υπάρχει όμως η εποπτεία που κάνουν οι καθηγητές στους φοιτητές, ως εποπτεία για την εργαστηριακή πρακτική άσκηση κάθε εξάμηνο.
9,1	Αποκλειστικά στην εποπτεία δε θυμάμαι να υπήρχε κάποιο μάθημα.
9,1	Όχι αποκλειστικά θεωρητικό μάθημα για την εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία δεν υπάρχει, στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας Πατρών.
9,1	Κατά την διάρκεια των σπουδών μου, δεν συνάντησα κάποιο θεωρητικό μάθημα το οποίο να αναφερόταν και να επικεντρωνόταν αποκλειστικά στην εποπτεία. Τον όρο τον συνάντησα ως μάθημα σε εργαστηριακό μάθημα (ΕΠΑ I, II, III, IV, V) όπου μέσω αυτού εκτός της ΕΠΑ I που διδαχθήκαμε για τις γραφειοκρατικές διαδικασίες που θα συναντήσουμε ως επαγγελματίες, στις υπόλοιπες ΕΠΑ ενταχθήκαμε σε πλαίσια όπου εφαρμόσαμε στην πράξη όσα γνωρίζαμε για το επάγγελμα ενώ συγχρόνως ο καθηγητής – επόπτης που είχε αναλάβει μια ομάδα φοιτητών μας επόπτεψε με στόχο την αποτελεσματική μας βελτίωση των δεξιοτήτων μας.
9,1	Στην σχολή στην οποία φοιτώ δεν υπάρχει μάθημα το οποίο να ασχολείται αποκλειστικά με την εποπτεία.
9,1	Όχι αποκλειστικά δεν υπάρχει σαν θεωρία. Υπάρχει όμως αποκλειστικά εργαστήριο εποπτείας.
9,2	Δεν νομίζω ότι είχε να κάνει με την εποπτεία μόνο με την ΕΠΑ I πήρα

	κάποιες πληροφορίες.
9,2	Όχι , εκτός από τις ΕΠΑ οι οποίες περιελάμβαναν και θεωρητικό και πρακτικό κομμάτι.
9,2	Ναι υπήρχε εργαστηριακό μάθημα από κάποιο εξάμηνο και μετά και σε όλα τα υπόλοιπα
9,2	Όχι ακριβώς! Το πλησιέστερο ήταν οι ΕΠΑ, οι οποίες είχαν και θεωρητικό και πρακτικό μέρος.
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10	9. Αν ναι, σε ποιο εξάμηνο τον συναντήσατε;
10,1	Η εποπτεία ξεκινάει από το 3^ο εξάμηνο μέχρι και το 8^ο
10,1	Γ
10,1	Δεδομένου της παραπάνω απάντησής μου από το Γ'εξάμηνο μέχρι το τέλος.
10,1	Στο τρίτο εξάμηνο ο όρος εποπτεία παρουσιάζεται τόσο σε θεωρητικό όσο και όσο και σε βιοματικό επίπεδο
10,1	Από το τρίτο εξάμηνο και μετά παρακολουθήσαμε τέτοιου είδους μαθήματα που ολοκληρώθηκαν στο τελευταίο εξάμηνο.
10,1	Στο γ' εξάμηνο
10,2	Ωστόσο γίνονται θεωρητικά κάποιες αναφορές σε διάφορα μαθήματα κατά την διάρκεια των εξαμήνων και πρακτικά γίνεται εποπτεία στις Εργαστηριακές Πρακτικές Ασκήσεις οι οποίες ξεκινούν από το Δ' εξάμηνο.
10,2	Γίνονται ορισμένες αναφορές σε κάποια θεωρητικά μαθήματα και πιο συγκεκριμένα συναντάμε τον ρόλο της εποπτεία από το Δ εξάμηνο που ξεκινούν οι εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις.
10,3	Στα πρώτα εξάμηνα αν θυμάμαι καλά αναφέρθηκε ο όρος σε ένα εργαστήριο.
10,3	Σε 5 εξάμηνα.
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;

11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11	10. Ποιες πληροφορίες αποκομίσατε από αυτό;
11,1	Σημαντικές γνώσεις για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού στην πράξη, για τον χειρισμό καταστάσεων κρίσης και για τον τρόπο διαχείρισης των συναισθημάτων του επαγγελματία, ώστε να ελέγχει συναισθήματα που του προκαλούνται μέσω των συνεδριών ή μπορεί να ταυτίζονται με αυτά του εξυπηρετούμενου, να λαμβάνει βοήθεια και κατεύθυνση ώστε να μάθει μην τον επηρεάζουν και να μην προκαλούν έκπτωση στη λειτουργικότητα του, τόσο στην προσωπική του ζωή, όσο και στην επαγγελματική.
11,1	Ότι η εποπτεία γίνεται με σκοπό να βοηθήσει το φοιτητή να μάθει μέσα από το πλαίσιο να γίνουν σχετικές εργασίες βιωματικές ασκήσεις ώστε να μπορεί ο φοιτητής να ανταπεξέλθει σαν επαγγελματίας μετά το πέρας των σπουδών
11,1	Αποκόμιση πληροφοριών για το δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος, εκμάθηση κοινωνικής έκθεσης, τρόπο διαχείρισης κάποιων περιστατικών μέσα από τις εποπτείες και role playing που πραγματοποιούνταν στα πλαίσια της ΕΠΑ, τεχνικές συνέντευξης
11,1	Αποκόμισα κάποιες πρώτες πληροφορίες, σταδιακά δημιούργησα κάποιες βάσεις και στην συνέχεια τις ανέπτυξα μπαίνοντας σε διαδικασία να θέσω και να επαναπροσδιορίσω ώστε να δημιουργήσω όσο το δυνατόν μέσω των ενεργειών μου μια αξιοπρεπή μελλοντική επαγγελματική ταυτότητα
11,1	Ο κάθε σπουδαστής έμαθε πολλά βασικά πράγματα τα οποία σίγουρα θα του φανούν πολύ χρήσιμα στην επαγγελματική του πορεία. Εκτός από τις θεωρητικές γνώσεις που μερικές αναφέρονται στην απάντηση της ερώτησης 6, πολύ σημαντικές ήταν επίσης και οι εμπειρίες που αποκτήσαμε βρισκόμενοι σε κοινωνικές υπηρεσίες.
11,1	Από τις ΕΠΑ έμαθα να διαχειρίζομαι καλύτερα τον εαυτό μου απέναντι σε περιστατικά όπως τον τρόπο που θα προσέγγιζα έναν εξυπηρετούμενο, να ελέγχω τα συναισθήματά μου και να μην με κυριεύει το άγχος.
11,1	Το ότι η εποπτεία είναι πολύ σημαντική και για τον φοιτητή αλλά και για τον επαγγελματία διότι υπάρχει η εξέλιξη και η βελτίωσή τους ώστε να λειτουργούν αποτελεσματικότερα στον εργασιακό τους χώρο.
11,2	Το μόνο που κατάφερα να αποκομίσω ήταν για την σπουδαιότητα του ρόλου του επόπτη στον φοιτητή.
11,2	Τις αξίες που πρέπει να έχει ένας επόπτης, το πόσο σημαντική είναι η εποπτεία για έναν μαθητή ή και εργαζόμενο ώστε να μπορεί να είναι λειτουργικός στην δουλειά του ή στην πρακτική άσκηση την οποία πραγματοποιεί. Και το κατά πόσο ή όχι εφαρμόζεται στην Ελλάδα η εποπτεία στο επάγγελμα του Κοινωνικού Λειτουργού.
11,2	Αποκόμισα πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις του διδάσκοντα, σχετικά με το πώς πρέπει να συμπεριφερόμαι στην κάθε περίπτωση ανάλογα με τον εξυπηρετούμενο και στο πώς να ξεπερνάω δυσκολίες και να αναπτύσσω κάποιες δεξιότητές μου.
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;

12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12	11. Πιστεύετε ότι δόθηκε έμφαση στον όρο από τον διδάσκοντα;
12,1	Μεγάλη απ' όλους τους καθηγητές μας – επόπτες
12,1	Φυσικά και δόθηκε όμως επέβαλλε η σημαντικότητα του όρου
12,1	Αναλόγως τον διδάσκοντα. Κυρίως ναι.
12,2	Όχι ιδιαίτερη.
12,2	ΟΧΙ
12,2	Πιστεύω ότι θα μπορούσε να δοθεί περισσότερη έμφαση.
12,2	Όχι όσο θα έπρεπε! Θα μπορούσε να έχει δοθεί μεγαλύτερη έμφαση σε έναν τέτοιο όρο που είναι υψίστης σημασίας.
12,2	Όχι αρκετή δεδομένου ότι θεωρητικά δεν υπάρχει αποκλειστικά θεωρητικό μάθημα για την εποπτεία στο Επάγγελμα του Κοινωνικού Λειτουργού.
12,2	Από τους 3 καθηγητές – επόπτες που συνεργάστηκα σε όλες τις ΕΠΑ μόνο ένας ήταν αυτός που μας επόπτευε με τον καλύτερο τρόπο κατά την γνώμη μου. Μας εξήγησε επακριβώς ποιος ήταν ο ρόλος του μαθήματος και με αυτόν τον τρόπο υπήρξε θετικό αποτέλεσμα στην βελτίωσή μου.
12,2	Δεν θεωρώ ότι δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον συγκεκριμένο όρο διότι δεν υπάρχει και αποκλειστικά μάθημα για την εποπτεία του κοινωνικού λειτουργού όπως θα ήταν απαραίτητο.
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;

13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13	12. Για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται ότι η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να αναφέρεται σε θεωρητικό μάθημα ή εργαστήριο;
13,1	Διότι αποτελεί θεμελιώδη όρο για την κοινωνική εργασία και το σημαντικότερο «εργαλείο» κατά τη γνώμη μου, για το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.
13,1	Η εκμάθηση του όρου θα πρέπει να γίνεται γενικότερα και σε θεωρητικό και σε εργαστηριακό επίπεδο γιατί είναι πολύ σημαντική και βοηθητική για την εξέλιξη του επαγγελματία.
13,1	Για τους λόγους ότι η εποπτεία ανεξαρτήτου αν εφαρμόζεται ή υπό ποιες συνθήκες είναι μία πολύ σημαντική δραστηριότητα στην εκπαίδευση του φοιτητή κοινωνικού λειτουργού αλλά και του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού. Καθώς όπως αναφέρθηκε και παραπάνω είναι η επίβλεψη αλλά και η συζήτηση και ανάλυση των δυσκολιών που παρουσιάζονται στην εκπαιδευτική δραστηριότητα ή και επαγγελματική μετέπειτα. Θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μία δικλείδα ασφαλείας για τον φοιτητή κοινωνικό λειτουργό που καλείται να εφαρμόσει τη θεωρία στην πράξη όντας ακόμα σπουδαστής, μια διαδικασία που μπορεί να τον δυσκολέψει, αγχώσει, προβληματίσει κάνοντας έτσι απαραίτητη την εποπτεία.
13,1	Κατά την γνώμη μου θα ήταν απαραίτητο ο όρος «εποπτεία» να αναφερόταν σε κάποιο θεωρητικό μάθημα. Να υπήρχε δηλαδή κάποιο μάθημα αποκλειστικά για την εκμάθηση του όρου στους φοιτητές. Με αυτόν τον τρόπο, θα γλιτώναμε σημαντικό χρόνο ως προς την βελτίωσή μας στις δεξιότητες που έπρεπε να διδαχθούμε και να υιοθετήσουμε για την άσκηση που απαιτεί το συγκεκριμένο επάγγελμα. Επίσης, η επίδοσή μας στις ΕΠΑ θα ήταν εμφανώς πιο αποτελεσματικές και ως προς τον ίδιο μας τον εαυτό αλλά και ως προς τις υπηρεσίες και τους εξυπηρετούμενους που προσπαθούσαμε να καλύψουμε τα αιτήματα με τα οποία απευθύνονταν σε εμάς.
13,1	Οι λόγοι που θα πρέπει η εποπτεία να αναφέρεται σε θεωρητικό ή επαγγελματικό επίπεδο είναι αρκετοί.. Πιο συγκεκριμένα διότι είναι πολύ σημαντική και όπως προαναφέρθηκε βοηθά τον επαγγελματία και τον φοιτητή να επιλύσει αρκετούς προβληματισμούς του αλλά και να μπορεί να σκέφτεται πιο μεθοδικά και αντικειμενικά.
13,1	Είναι άκρως απαραίτητο να γίνεται εκμάθηση και επεξήγηση του όρου καθώς με τον προσδιορισμό του θα γίνεται καλύτερα κατανοητός από τον ασκούμενο ενώ στον διδάσκοντα θα γίνεται υπενθύμιση του ρόλου του και επαναπροσδιορισμός σε κάθε μάθημα.
13,2	Θεωρώ πως πρέπει να αναφέρεται και να γίνεται τόσο για τη προστασία του φοιτητικού πληθυσμού όσο και για τις μειονοτικές ομάδες που συναντούμε και συναναστρεφόμαστε.
13,2	Μέσω της εποπτείας προκύπτουν στοιχεία τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και θεωρητικές γνώσεις που εφαρμόζονται στην πράξη με σκοπό την επιτυχή ολοκλήρωση της συνεργασίας με τον εξυπηρετούμενο. (δημιουργία στόχων και επίτευξη σκοπού)

13,3	Πιστεύω ότι θα έπρεπε να δοθεί περισσότερη προσοχή διότι η εποπτεία συνοδεύει τους φοιτητές σχεδόν σε όλα τα εξάμηνα των σπουδών και αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην πορεία τους.
13,3	Γιατί είναι ένας πάρα πολύ σημαντικός όρος που συνοδεύει τους σπουδαστές σε όλα σχεδόν τα εξάμηνα της φοίτησης στη σχολή Κοινωνικής Εργασίας και κρίνεται αναγκαίο τη στιγμή της αποφοίτησης όλοι να τον γνωρίζουν.
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14	13. Θεωρείται σημαντικό να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια στα οποία εντάσσετε για τις εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις (ΕΠΑ) εκτός από τον καθηγητή που αναλαμβάνει να σας στείλει στις υπηρεσίες;
14,1	Σαφέστατα, γιατί το κάθε πλαίσιο έχει τον δικό του τρόπο λειτουργίας που έχει άμεση σχέση με την πληθυσμιακή ομάδα που εξυπηρετεί, τους δικούς του κανονισμούς, όρια, υποχρεώσεις και πολιτική. Επομένως, τόσο η εκπαίδευση, όσο και η εποπτεία θα πρέπει να γίνονται από κοινωνικό λειτουργό, γνώστη του πλαισίου και του τρόπου λειτουργίας του.
14,2	Και βέβαια.
14,2	Φυσικά γιατί εκεί φαίνετε η δράση του κάθε φοιτητή ουσιαστικά η αλληλεπίδραση εκπαιδευόμενου και εξυπηρετούμενου στο πλαίσιο γίνεται . Η αναφορά που διαβάζει ο καθηγητής μπορεί να περιγράψει με λεπτομέρεια το καθετί, όμως ο καθηγητής μπορεί κατά την διάρκεια της εποπτείας να μην αντιληφθεί αν κάτι δεν πάει καλά ή αν το αποτέλεσμα μίας δράσης το δούλεψε ένας φοιτητής ή όλοι μαζί .

14,2	Το θεωρώ πολύ σημαντικό να υπάρχει ένας επόπτης στο χώρο που ένας σπουδαστής πραγματοποιεί την ΕΠΑ του, διότι θα έχει καλύτερη επαφή με το επάγγελμα. Θα αποκτήσει περισσότερες γνώσεις και θα έχει την ευκαιρία να συζητάει και να ανταλλάσει πληροφορίες με κάποιον ο οποίος βρίσκεται μέσα στο χώρο τον οποίο ο σπουδαστής πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση.
14,2	Είναι απαραίτητο καθώς η υπηρεσίες αποτελούν τον χώρο που δρούμε και έτσι θα ήταν καλό να υπάρχει άμεση παρατήρηση του επόπτη εφόσον θα βρισκόταν στον χώρο για την πιο σφαιρική κατανόηση της κατάστασης.
14,2	Ναι είναι σίγουρα πάρα πολύ σημαντικό να υπάρχει κάποιος επόπτης στο χώρο όπου ένας σπουδαστής πραγματοποιεί ΕΠΑ για να παρακολουθεί τις κινήσεις του, να τον βοήθα και να τον καθοδηγεί. Αυτό είναι αδύνατον να πραγματοποιηθεί από τον καθηγητή, ο οποίος απουσιάζει τις ώρες πρακτικής εξάσκησης του σπουδαστή στην υπηρεσία.
14,2	Σαφώς και το θεωρώ σημαντικό και απαραίτητο, δεδομένου ότι οι εργαστηριακές πρακτικές ασκήσεις διαρκούν αρκετές ώρες και θα έχει καλύτερη γνώμη της παρουσίας μας στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης και της δουλειάς μας, ο υπεύθυνος που αναλαμβάνει να μας εποπτεύσει στην υπηρεσία, γεγονός το οποίο βεβαίως δεν εφαρμόζεται καθολικά σε όλες τις υπηρεσίες.
14,2	Θεωρώ απαραίτητο να υπάρχει και άλλος ένας επόπτης εκτός του καθηγητή που μας αναλαμβάνει να μας εντάξει στα πλαίσια. Ο κοινωνικός λειτουργός της κάθε υπηρεσίας που πραγματοποιούμε την εργαστηριακή πρακτική άσκηση θα ήταν ωφέλιμο να μας παρέχει εποπτεία για τον λόγο ότι η παρέμβασή του θα είναι άμεση και θα κατανοήσουμε με τον καλύτερο τρόπο τις αρμοδιότητές μας.
14,2	Είναι απαραίτητο κατά την γνώμη μου να υπάρχει εποπτεία στα πλαίσια της εργαστηριακής ασκήσεις διότι οι ώρες που διαρκούν είναι πάρα πολλές και είναι απαραίτητο να υπάρχει επίβλεψη από κάποιον επαγγελματία επόπτη.
14,2	Εννοείται πως είναι πάρα πολύ σημαντικό να υπάρχει εποπτεία παράλληλα με το πλαίσιο. Αλλιώς δεν θα υπάρχει καθοδήγηση από τον διδάσκοντα ούτε ουσιαστική μάθηση.
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή-επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;

15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή-επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15	14. Στα πλαίσια που έχετε ενταχθεί υπήρχε, κατά την γνώμη σας, επαρκής εποπτεία από τον καθηγητή - επόπτη;
15,1	Ναι, σε όλα τα πλαίσια που υπήρξα.
15,1	Ναι υπήρχε καθοδήγηση σε μεγάλο βαθμό κάτι το οποίο ήταν βοηθητικό. Θα ήταν όμως πιο αποδοτικό εάν βρισκόταν κάποιες μέρες στον χώρο της υπηρεσίας έτσι ώστε να μας παρατηρεί άμεσα στην πράξη.
15,1	Στα τρία από τα τέσσερα πλαίσια εργαστηριακής πρακτικής μου άσκησης έμεινα πλήρως ικανοποιημένη από την εποπτεία που πραγματοποιήθηκε από τον επόπτη- καθηγητή.
15,2	Όχι σε όλα.
15,2	Όχι σε όλα
15,2	Θεωρώ ότι εμένα προσωπικά δεν με κάλυψε στον βαθμό που ήθελα. Αυτό συνέβη επειδή δεν μπορούσε να δώσει την προσοχή που έπρεπε σε κάθε έναν φοιτητή λόγω της πίεσης χρόνου και του μεγάλου αριθμού των φοιτητών που αναλάμβανε.
15,2	Σε ένα μόνο πλαίσιο στο γυμνάσιο, που πραγματοποιούσαμε βιωματικές ασκήσεις σε μαθητές και η επόπτρια ήταν πολύ καθοδηγητική και βοηθητική.
15,3	Σε κάποια πλαίσια υπήρχε, ενώ σε κάποια άλλα όχι και τόσο.
15,3	Σε κάποιες περιπτώσεις υπήρχε, σε κάποιες άλλες όχι και τόσο!
15,3	Σε δύο από τα τέσσερα πλαίσια υπήρχε επαρκής εποπτεία και οι επόπτες ήταν αρκετά βοηθητικοί και ωφέλιμοι ώστε να επιτευχθεί η εποπτεία πιο αποτελεσματικά.
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;

16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16	15. Θεωρείται ότι εκτός της ομαδικής εποπτείας που πραγματοποιείται κάθε εβδομάδα με τον καθηγητή - επόπτη της σχολής, θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιούσατε ατομική εποπτεία και γιατί;
16,1	Ναι θα ήταν πολύ βοηθητικό, γιατί ο κάθε φοιτητής ή επαγγελματίας μπορεί να αντιμετωπίζει διαφορετικές προκλήσεις, προβλήματα και δυσκολίες ανάλογα με τα δικά του βιώματα, τη δική του προσωπικότητα και τη δική του ιδιοσυγκρασία. Έτσι λοιπόν, η πιο εξατομικευμένη δουλειά του επαγγελματία – φοιτητή με τον εαυτό του και τον επόπτη του, θα προσφέρει περισσότερα οφέλη τόσο στον ίδιο, όσο και στον μετέπειτα εξυπηρετούμενο του.
16,1	Είναι εξίσου σημαντική η ατομική εποπτεία γιατί δίνεται η δυνατότητα στο φοιτητή να φέρει στην επιφάνεια γεγονότα και καταστάσεις που πιθανά να μην ήθελε να καταθέσει σε ομαδικό επίπεδο.
16,1	Θεωρώ σημαντική την διαδικασία της εποπτείας γενικά. Πιο ειδικά, η ατομική εποπτεία πιστεύω ότι δίνει την δυνατότητα στον φοιτητή και στον καθηγητή να δράσουν πιο αποτελεσματικά στις δυσκολίες και στους προβληματισμούς του πρώτου.
16,1	Θα ήταν πολύ ωφέλιμο πιστεύω για κάθε σπουδαστή ξεχωριστά να υπήρχε ατομική εποπτεία. Θα είχε όφελος ο σπουδαστής από μεριά του να ανοιχτεί ίσως και να μοιραστεί με τον επόπτη περισσότερες εμπειρίες και τρόπους διαχείρισης καταστάσεων και περιστατικών αλλά εξίσου και από τη μεριά του επόπτη θα υπήρχε μια πιο άμεση επαφή με τον κάθε σπουδαστή προσωπικά να μπορέσει να του πει κάποια πράγματα παραπάνω και να ασχοληθεί περισσότερο με κάποιο θέμα που ίσως τον απασχολεί.
16,1	Ναι θα ήταν μια διαδικασία πιο βοηθητική καθώς κάθε άτομο είναι μοναδικό και έχει ζήσει διαφορετικές καταστάσεις. Αντιμετωπίζει ξεχωριστά βιώματα, ανάγκες δυσκολίες και τρόπο διαχείρισης σύμφωνα με αυτά.
16,1	Θα ήταν πολύ καλό να υπήρχε και ατομική εποπτεία με τον κάθε σπουδαστή γιατί με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να αισθανθεί πιο άνετα και να μιλήσει με τον καθηγητή- επόπτη του για κάποια θέματα που τον απασχολούν και πιθανότατα δεν του ήταν τόσο εύκολο να τα αναφέρει με την παρουσία των συμμαθητών του. Επίσης ο καθηγητής θα του μετέφερε προσωπικά τις αδυναμίες και τα λάθη του και θα μπορούσε να του δώσει μια πιο σωστή καθοδήγηση ώστε να διορθωθεί.

16,1	Ναι θεωρώ πως θα ήταν ωφέλιμο και θα βοηθούσε τον σπουδαστή στην εξέλιξη του κατά την εκπαιδευτική δραστηριότητα, καθώς στην ομαδική εποπτεία μπορεί να υπάρχουν δυσκολίες και συνθήκες που να μην επιτρέπουν στον σπουδαστή να εκφράσει όσα επιθυμεί και που μπορεί να τον προβληματίζουν σχετικά με το επάγγελμα και την δική του εκπαιδευτική δράση.
16,1	Κατά την γνώμη μου θεωρώ απαραίτητο να μας παρείχε ο καθηγητής ατομική εποπτεία και αυτό γιατί θα μπορούσε να δώσει περισσότερη προσοχή σε κάθε έναν φοιτητή και να διαχειριστεί την κάθε δυσκολία που του αναφέρει ο φοιτητής με πιο αποτελεσματικό τρόπο.
16,1	Ναι θεωρώ πως θα ήταν αρκετά βοηθητικό για τον σπουδαστή στην εξέλιξη του ως ένα βαθμό διότι έχει την ευκαιρία να εναποθέσει όλες τις σκέψεις του, τους προβληματισμούς του, τα αρνητικά και τα θετικά που παρατηρεί στο πλαίσιο στο οποίο βρίσκεται.
16,1	Ναι γιατί έτσι γίνεται καλύτερη εστίαση του στις προσδοκίες και δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο σπουδαστής στο πλαίσιο. Επίσης ο επόπτης μπορεί πιο εύκολα να καταλάβει το επίπεδο και το είδος της δουλειάς του κάθε σπουδαστή.
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17	16. Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση συναντήσατε επόπτη;
17,1	Μόνο στην πρώτη συνάντηση στο ΤΕΙ για να λάβουμε τις συμβάσεις μας και λογικά και στην κατάθεση των βιβλίων πρακτικής άσκησης μετά την ολοκλήρωση της. Το ΤΕΙ δεν προβλέπει εποπτεία στην εξαμηνιαία μας πρακτική άσκηση.
17,1	Επόπτη καθηγητή όχι δε συνάντησα.
17,1	Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση δεν πραγματοποιείται εποπτεία από επόπτη καθηγητή του ΤΕΙ. Το προσωπικό θεραπείας του οργανισμού όπου πραγματοποιώ την πρακτική μου άσκηση και αποτελείται μία κοινωνική λειτουργό(και υπεύθυνη του οργανισμού) και μία ψυχολόγο, έχει τον ρόλο του επόπτη μου.
17,1	Συνάντησα έναν επόπτη ο οποίος ανέλαβε όλους τους φοιτητές που θα εκπονούσαν την εξάμηνη πρακτική τους άσκηση.
17,1	Στην εξάμηνη πρακτική άσκηση δεν πραγματοποιείται εποπτεία από επόπτη καθηγητή του ΤΕΙ. Ωστόσο στο πλαίσιο στο οποίο πραγματοποιώ την εξαμηνιαία πρακτική μου άσκηση κάθε βδομάδα υλοποιείται διεπιστημονική συνάντηση με τους επαγγελματίες σαν ένα είδος εποπτείας το οποίο είναι αρκετά βοηθητικό για αυτός.
17,2	Ναι η υπεύθυνη της υπηρεσίας

17,2	Ναι συνάντησα, την κοινωνική λειτουργό της κοινωνικής μέριμνας του Δήμου
17,2	Ναι συνάντησα
17,2	Ναι, την Κοινωνική Λειτουργό του ιδρύματος.
17,2	Όχι. Εκεί επόπτης είναι κατά κάποιον τρόπο ο κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας.
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18	17. Με ποιον τρόπο σας επόπτευε;
18,1	Μέσω του επόπτη – κ.λ της υπηρεσίας και τηλεφωνικής επικοινωνίας με τον επόπτη – καθηγητή που έχει ορίσει το ΤΕΙ, εφόσον χρειαστεί.
18,1	Δεν υπήρχε κάποιος επόπτης καθηγητής από το ΤΕΙ που να με επόπτευε.
18,1	Δεν μας παρείχε εποπτεία με τον τρόπο που την υλοποιούσε ο καθηγητής στις ΕΠΑ.
18,1	Δεν υπήρχε προσωπική εποπτεία.
18,2	Με το να ακούει τούς προβληματισμούς μου και να με καθοδηγεί .
18,2	Αρχικά με καθοδηγούσε και με ενημέρωνε σχετικά με το ρόλο του κοινωνικού λειτουργού στην υπηρεσία. Μου έδινε αρμοδιότητες και συζητούσε μαζί μου περιστατικά και τρόπους διαχείρισης. Μου έδινε συμβουλές, με διόρθωνε και με ενθάρρυνε σε κάθε προσπάθεια.
18,2	Κάθε τέλος του μήνα μέσω γραπτών αναφορών και ολιγόλεπτων συναντήσεων.
18,2	Δίνοντας μου διάφορες αρμοδιότητες πάντα με την καθοδήγηση της την πρώτη φορά και μέχρι να αισθανθώ ασφαλής ότι μπορώ να τα καταφέρω μόνη μου. Με βοηθούσε να ξεπεράσω οποιαδήποτε δυσκολία, με ενθάρρυνε και με επιβράβευε όταν τα κατάφερα.
18,2	Μετά από περιστατικά με ατομικές και ομαδικές συνεδρίες στις οποίες παρακολουθούσα αρχικά, συζητούσα με τις θεραπεύτριες ότι συνέβη κατά την διάρκεια της συνέντευξης ή ομάδας. Μετέπειτα όπου ανέλαβα ατομικά ραντεβού- συνεδρίες ακολουθούσε επίσης συζήτηση για το τι έγινε στο ραντεβού πιθανόν δυσκολίες που αντιμετώπισα και αν θα μπορούσα να είχα χειριστεί κάτι διαφορετικά αν χρειαζόταν. .
18,2	Συναντήσεις ανά διαστήματα και καθοδήγηση και συζήτηση για τα περιστατικά και τις δυσκολίες.
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσετε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσετε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσετε;

19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19	18. Εσείς σε ποιο από τα δύο είδη κατατάσσεστε;
19,1	Στο ΕΣΠΑ.
19,2	Στο δεύτερο
19,2	Πρακτική μέσω του ΤΕΙ.
19,2	Στο δεύτερο, μέσω ΤΕΙ.
19,2	Μέσω του ΤΕΙ.
19,2	Ανήκω στην δεύτερη κατηγορία, μέσω ΤΕΙ.
19,2	Ανήκω, στο δεύτερο, δεδομένου ότι όπως μας έχουν ενημερώσει από το ΤΕΙ, το επιδοτούμενο πρόγραμμα ΕΣΠΑ δεν δίνεται πια για τα παιδιά που ξεκινήσαμε την πρακτική άσκηση 1/10/2015.
19,2	Κατατάσσομαι στο δεύτερο είδος, δηλαδή μέσω ΤΕΙ.
19,2	Ανήκω στο δεύτερο είδος.
19,2	Στο δεύτερο, χωρίς ΕΣΠΑ.
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;

20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20	19. Πιστεύετε ή όχι ότι θα ήταν καλό κατά την διαδικασία εκπόνησης εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης μέσω του ΤΕΙ, να υπάρχουν περισσότεροι καθηγητές - επόπτες οι οποίοι να είναι υπεύθυνοι για την ατομική εποπτεία μικρού αριθμού φοιτητών;
20,1	Φυσικά και θα έπρεπε, διότι όταν ο φοιτητής αντιμετωπίζει προβλήματα, δυσκολίες με το πλαίσιο του ή έχει απορίες είναι δύσκολο όχι μόνο να ρωτήσει αλλά ακόμη και να επικοινωνήσει με ένα καθηγητή – τρία που είναι να συζητήσει τις απορίες του, αλλά και να επικοινωνήσει με τους καθηγητές επόπτες, αφού παράλληλα μπορεί ο επόπτης να είναι υπεύθυνος για άλλους 100 φοιτητές που διεξάγουν καθημερινά την πρακτική τους άσκηση και μπορεί να μην την διεξάγουν ακόμη και στην πόλη που βρίσκεται το εκπαιδευτικό τους ίδρυμα.
20,1	Θα ήταν καλό πιστεύω.
20,1	Πιστεύω τι θα ήταν καλύτερο αυτό τόσο για τους φοιτητές όσο και για τον επόπτη.
20,1	Σίγουρα θα ήταν πολύ καλό κάτι τέτοιο, αλλά θεωρώ πως με τα τωρινά δεδομένα της σχολής είναι ανέφικτο.
20,1	Ναι είναι κάτι που θα επιθυμούσα προσωπικά να υπάρχει και έχω αναρωτηθεί γιατί δεν υπάρχει επόπτης στην εξάμηνη πρακτική άσκηση και χαίρομαι που επισημαίνεται στην έρευνά σας. Και στην εξάμηνη πρακτική άσκηση πιστεύω πως θα ήταν βοηθητικός ο επόπτης – καθηγητής ,ο οποίος θα μπορούσε λίγες ώρες μέσα στο μήνα να κρατά μία επαφή με τον φοιτητή και να ανταλλάσει απόψεις και προβληματισμούς, δεδομένου ότι στον εργασιακό χώρο μπορεί οι συνθήκες να είναι δύσκολες και να μην υπάρχει η δυνατότητα εποπτείας από τον επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό Άρα ειδικά σε αυτή την περίπτωση ο επόπτης-καθηγητής θα ήταν βοηθητικός, και είναι μια διαδικασία που γνωρίζω ότι εφαρμόζεται σε άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα, όπου τα παιδιά που πραγματοποιούν την εξάμηνη πρακτική τους έχουν εποπτεία μία φορά την εβδομάδα, σε σχέση με το τμήμα της Πάτρας, στις οποίες και δεν εφαρμόζεται κάτι αντίστοιχο.

20,1	Κατά την γνώμη μου είναι απαραίτητο να υπάρχει ένας επόπτης για μία ομάδα φοιτητών ή ακόμα καλύτερα ένας επόπτης για κάθε έναν φοιτητή. Στηρίζω αυτήν την άποψη για τον λόγο ότι η εξάμηνη πρακτική άσκηση είναι η είσοδος στο επάγγελμα καθώς ο φοιτητής αναλαμβάνει περισσότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα ως εν δυνάμει κοινωνικός λειτουργός και επειδή είμαστε νέοι σε αυτό, είναι σημαντικό να μπορέσουμε να απευθυνόμαστε σε κάποιον αρμόδιο με στόχο την κάλυψη των αποριών μας και την γνώμη σε δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουμε. Επίσης, θα μας βοήθαγε στην στήριξη των ενεργειών που θα κάναμε για κάθε περιστατικό.
20,1	Θεωρώ πολύ σημαντικό να υπάρχει από το ΤΕΙ επόπτης κατά την διάρκεια της πρακτικής άσκησης διότι ο φοιτητής μπορεί να συναντάει δυσκολίες στην υπηρεσία που εργάζεται και να μην έχει την δυνατότητα να τα συζητάει με τον κοινωνικό λειτουργό της υπηρεσίας με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται πάρα πολύ να συνεχίσει αυτό που κάνει.
20,1	Θα μπορούσε να είναι βοηθητική ναι. Ειδικά αν στο πλαίσιο ο κοινωνικός λειτουργός δεν ασχολείται ιδιαίτερα.
20,2	Όχι γιατί εποπτεύει ο προϊστάμενος την κάθε υπηρεσίας χρήσιμο θα ναι όταν δεν υπάρχει υπεύθυνος του ίδιου κλάδου.
20,2	Λόγω του αριθμού των φοιτητών που αποδίδεται σε έναν επόπτη δεν γίνεται ορθή κατανόηση των πληροφοριών που προκύπτουν κατά την εκπόνηση της πρακτικής άσκησης και κατ' επέκταση σωστή διερεύνηση.
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;

	του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21	20. Κατά την ολοκλήρωση των εργαστηριακών πρακτικών ασκήσεων και της εξάμηνης πρακτικής άσκησης, πιστεύετε ή όχι ότι η εποπτεία στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι αναγκαία;
21,1	Σαφέστατα είναι αναγκαία για τους προαναφερθέντες λόγους.
21,1	Είναι απόλυτα αναγκαία.
21,1	ΝΑΙ φυσικά είναι αναγκαία σε βοηθά να αλλάξεις αν χρειαστεί προσέγγιση σε αποφορτίζει αν υπάρχει ανάγκη σε εξελίσσει σαν επαγγελματία γενικότερα.
21,1	Δεν πιστεύω πως είναι μόνο αναγκαία αλλά και πως θα έπρεπε να υπήρχε περισσότερος χρόνος για εποπτεία. Το ιδανικό θα ήταν να υπήρχε και η ατομική εποπτεία.
21,1	Είναι χωρίς αμφιβολία απαραίτητη για όλους αυτούς τους λόγους που προαναφέρθηκαν και σε παραπάνω ερωτήσεις.
21,1	Ναι θεωρώ ότι αυτό κρίνεται απαραίτητο, ειδικά στην αρχή της επαγγελματικής πορείας κάποιου προκειμένου να αποφευχθούν λάθη στον εργασιακό χώρο αλλά και να καταφέρει ο νέος επαγγελματίας να προσαρμοστεί στο περιβάλλον εργασίας του.
21,1	Για όλους τους παραπάνω λόγους και δεδομένου ότι το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι ένα επάγγελμα με μεγάλη ψυχική και σωματική επιβάρυνση, θεωρώ ότι η εποπτεία και κατά την διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας και κατά της εργασιακής εμπειρίας, είναι απαραίτητως αναγκαία, ώστε ο φοιτητής και επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες του επαγγέλματος αλλά και αποδώσει στο μέγιστο βαθμό για το καλό των εξυπηρετούμενων του και φυσικά προστατεύοντας και τον ίδιο του τον εαυτό από συνθήκες εξάντλησης (πχ. burn out).
21,1	Εννοείται πως η εποπτεία είναι αναγκαία. Και σε έναν νέο επαγγελματία αλλά και σε έναν επαγγελματία ο οποίος εργάζεται χρόνια ως κοινωνικός λειτουργός. Η εποπτεία είναι μία διαδικασία όπου τα άτομα που εργάζονται σε επαγγέλματα υγείας, λόγω του ότι έρχονται αντιμέτωποι με πολλές δυσκολίες ανάλογα με τα αιτήματα των εξυπηρετούμενων, είναι σημαντικό να έχουν ένα χέρι βοήθειας και ως προς την καλύτερη διαχείριση των περιστατικών αλλά και την βελτίωση του ίδιου του κοινωνικού λειτουργού.
21,1	Σύμφωνα και με τα παραπάνω η εποπτεία είναι άκρως σημαντική, διότι πρώτα από όλα το επάγγελμα του κοινωνικού έχει να κάνει αμιγώς με ανθρώπους, κάτι το οποίο σημαίνει ότι επέρχεται σωματική πνευματική αλλά και ψυχική επιβάρυνση. Πιο συγκεκριμένα με την εποπτεία υπάρχει η αποφυγή ορισμένων προβλημάτων αλλά και η καλύτερευση των συνθηκών εργασίας.

21,1	<p>Απαραίτητη! Ακριβώς για τους ίδιους λόγους που προαναφέρθηκαν αλλά και πολλούς άλλους ακόμα. Όπως για παράδειγμα ότι είναι τελείως διαφορετικό να είσαι κανονικός εργαζόμενος κοινωνικός λειτουργός και τελείως άλλο να είσαι απλά πρακτηκάριος. Είναι πολύ μεγαλύτερες οι ευθύνες και τα βάρη καθώς και ο τρόπος αντιμετώπισης. Για αυτό με μία σωστή εποπτεία και βοήθεια, αντιμετωπίζονται καλύτερα και με ψυχραιμία οι επικείμενες δυσκολίες. Τέλος αποφεύγεται ένα σχεδόν σίγουρο επικείμενο burn out αν δεν εκφράζεις σχετικά με αυτά που βιώνεις στη δουλειά. Ειδικά αν δουλεύεις πολλές ώρες.</p>
------	---

Κωδικοποίηση Ποιοτικής Ανάλυσης Αποτελεσμάτων (Κοινωνικοί Λειτουργοί)

Φύλο	1 = Άνδρας 2 = Γυναίκα
Έτος Γέννησης	3,1 = Δεκαετία '60 3,2 = Δεκαετία '70 3,3 = Δεκαετία '80 3,4 = Δεκαετία '90
Τμήμα Αποφοίτησης	4,1 = ΤΕΙ Αθήνας 4,2 = ΤΕΙ Πάτρας 4,3 = ΤΕΙ Κρήτης 4,4 = Πανεπιστήμιο Θράκης
Έτος Αποφοίτησης	5,1 = Δεκαετία '80 5,2 = Δεκαετία '90 5,3 = Δεκαετία '00
Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση	6,1 = Ψυχική Υγεία – Ψυχολογία 6,2 = Εκπαίδευση 6,3 = Ναι 6,4 = Όχι
Τομείς υπηρεσιών που έχουν εργαστεί	7,1 = Ψυχική Υγεία 7,2 = Αποκατάσταση 7,3 = Άτομα με Αναπηρία 7,4 = Νοσοκομείο 7,5 = Τρίτη Ηλικία 7,6 = Οικογένεια και Παιδί

	<p>7,7 = Μετανάστες – Πρόσφυγες</p> <p>7,8 = Υπηρεσίες του Δήμου</p> <p>7,9 = Ελεύθεροι Επαγγελματίες</p>
Χρόνια εμπειρίας	<p>8,1 = 2 χρόνια</p> <p>8,2 = 3 χρόνια</p> <p>8,3 = 10 χρόνια</p> <p>8,4 = 14 χρόνια</p> <p>8,5 = 19 χρόνια</p> <p>8,6 = 29 χρόνια</p> <p>8,7 = 30 χρόνια</p>
Σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία	<p>9,1 = Ατομική Ανάπτυξη</p> <p>9,2 = Καλύτερη παρέμβαση και αντιμετώπιση περιπτώσεων</p> <p>9,3 = Επαγγελματική εξουθένωση – burn out</p> <p>9,4 = Αποφόρτιση και ενδυνάμωση του επαγγελματία</p>
Λόγοι που η εποπτεία είναι απαραίτητη	<p>10,1 = Αποφεύγεται η μεταβίβαση</p> <p>10,2 = Δεν θεωρείται απαραίτητη</p> <p>10,3 = Αντιμετώπιση δυσκολιών, αποφυγή burn out και δεοντολογικά λάθη</p> <p>10,4 = Αποδοτικότερη εφαρμογή των κοινωνικών παροχών</p>
Εξέλιξη του επαγγέλματος μέσω της εποπτείας	<p>11,1 = Ανάπτυξη σχέσης επόπτη – εποπτευόμενου → συμμαχία</p> <p>11,2 = Αποτελεσματικότερη διαχείριση των καταστάσεων</p> <p>11,3 = Μέσα από τις δυνατότητες που προσφέρει (συζήτηση, επίβλεψη, καθοδήγηση)</p>
Ποιο είδος εποπτείας είναι αποτελεσματικό για τον επαγγελματία	<p>12,1 = Ατομική</p> <p>12,2 = Ομαδική</p> <p>12,3 = Υποκειμενικό ανάλογα τις</p>

	ανάγκες του καθενός 12,4 = Ενδοεποπτεία
Λόγοι που απευθύνθηκαν σε επόπτη	13,1 = Συμβουλή και καθοδήγηση 13,2 = Δεν απευθύνθηκαν 13,3 = Ψυχολογική υποστήριξη
Παραπομπή σε επόπτη λόγω αμφιβολίας	14,1 = Ναι, απευθύνθηκα 14,2 = Όχι, δεν απευθύνθηκα
Εποπτεία και επαγγελματίας	15,1 = Εξέλιξη του κοινωνικού λειτουργού 15,2 = Αποφυγή επαγγελματικής εξουθένωσης – burn out
Παροχή εποπτείας από την οργάνωση στους επαγγελματίες	16,1 = Εξέλιξη του κοινωνικού λειτουργού

Ταξινόμηση Αποτελεσμάτων μέσω Excel

0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
0	1. Φύλο
1	Άνδρας
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα
2	Γυναίκα

3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3	2. Έτος Γέννησης
3,1	1961
3,1	1962
3,1	1964
3,2	1971
3,2	1978
3,3	1982
3,3	1984
3,3	1980
3,3	1986
3,4	1991
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης:
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης:
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης:
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4	3. Τμήμα Αποφοίτησης
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,1	ΤΕΙ Αθήνας

4,1	ΤΕΙ Αθήνας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,2	ΤΕΙ Πάτρας
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,3	ΤΕΙ Κρήτης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
4,4	Πανεπιστήμιο Θράκης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης

5	4. Έτος Αποφοίτησης
5	4. Έτος Αποφοίτησης
5,1	1984
5,1	1985
5,2	1999
5,2	1996
5,3	2004
5,3	2006
5,3	2014
5,3	2001
5,3	2004
5,3	2009
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6	5. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση
6,1	7 χρόνια Γνωσιακή Ψυχοθεραπεία στην Μονάδα Γνωσιακής Ψυχοθεραπείας του ΕΚΕΨΥΕ
6,1	7 χρόνια Γνωσιακή Ψυχοθεραπεία στην Μονάδα Γνωσιακών Ψυχοθεραπειών του ΕΚΕΨΥΕ
6,1	Diploma in Psychology Essex University
6,2	Ειδίκευση εκπαιδευτική πολιτική και κοινωνικός αποκλεισμός και υποειδίκευση σχολική αποτυχία, κοινωνικός αποκλεισμός του παιδαγωγικού τμήματος του πανεπιστημίου της Πάτρας.
6,2	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο - «Σπουδές στην εκπαίδευση».
6,3	Ναι
6,4	Καμία
6,4	Καμία
6,4	Δεν έχω κάνει, έξτρα 4ετη διάρκεια ψυχοθεραπεία « Getstalt», γιατί ήθελα να γίνω καλύτερος ως κοινωνικός λειτουργός δεν αναγνωρίζεται σαν κάποιο μεταπτυχιακό. Αλλά στην επιλογή να κάνω κάτι που θα μου έδινε μόρια ή αν θα κάνω κάτι που θα θεωρούσα ότι θα μια έκανε καλύτερο στην άσκηση του επαγγέλματος, θεώρησα ότι εκείνη η εκπαίδευση θα με βοηθούσε περισσότερο, στην Αθήνα.
6,4	Όχι
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;

7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7	6. Τομέας/ τομείς υπηρεσίας/ υπηρεσιών όπου έχετε εργαστεί;
7,1	Ελληνικό Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής και Ερευνών, Παράρτημα Πάτρας – Κέντρο Ημέρας
7,1	Ελληνικό Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής και Ερευνών, Παράρτημα Πάτρας
7,1	Ε.ΚΕ.Ψ.Υ.Ε
7,1	Εθελοντικά 2003 και ουσιαστικά επί πληρωμή από το 2004 κάνοντας συμβουλευτική απασχόληση σε άνεργες γυναίκες σε ένα μεγάλο πρόγραμμα της γενικής γραμματείας ισότητας
7,1	Παρακολούθηση σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες στα πλαίσια αυτά του προγράμματος σε κοινωνικές επιχειρήσεις που στήνονταν σε πλαίσια προγραμμάτων equal πάτρα Ναύπακτο Αγρίνιο Αίγιο Ακράτα.
7,1	ΕΚΕΨΥΕ
7,1	Εργαστηριακή συνεργάτης στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Πατρών
7,2	Ε.Ι.Α.Α Πάτρας
7,2	Άτομα σε φάση αποκατάστασης
7,3	Ειδική αγωγή
7,3	Άτομα με νοητική αναπηρία
7,3	Εθνικό ίδρυμα Κωφών
7,3	Θεραπευτικό Παιδαγωγικό Κέντρο Ατόμων με Νοητική Υστέρηση «Μέριμνα»
7,3	Θεραπευτικό κέντρο «Μέριμνα» (4 χρόνια)
7,4	Νοσοκομείο θώρακος Πάτρας 31 έτη, πρώτα ως νοσηλεύτρια και στην συνέχεια από το 2002 προϊσταμένη κοινωνικής υπηρεσίας.
7,5	Γ' Ηλικία
7,6	Παιδική προστασία/ οικογενειακή συμβουλευτική
7,6	Συνεργασία με έναν φορέα παροχής συνοδευτικών υπηρεσιών το ΚΕΜΟΠ έναν οργανισμό ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα υλοποιούσε ευρωπαϊκά προγράμματα.
7,7	10 και μισό στον ελληνικό ερυθρό σταυρό στην κοινωνική υπηρεσία που εκεί είχα την ευθύνη προγραμμάτων στήριξης των προσφύγων αιτούντων άσυλο και ασυνόδευτων ανήλικων αλλοδαπών.
7,7	Κέντρο Κράτησης Αλλοδαπών Κορίνθου
7,7	Γιατροί του Κόσμου, Ανοιχτό Πολυϊατρείο

7,7	Υποστήριξη Ψυχιατρικού Περιστατικού
7,8	Γραφείο παροχής κοινωνικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών
7,8	Γ.Κ.Υ.Υ Λαρίσου (5 χρόνια)
7,9	Από το 2010 ασχολούμαι αποκλειστικά ως ελεύθερος επαγγελματίας στο γραφείο.
7,9	Ιδιωτικό Θεραπευτικό Κέντρο
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8	7. Χρόνια εμπειρίας
8,1	2 έτη
8,2	3
8,2	3
8,3	10
8,3	10 έτη
8,4	14 έτη στην κοινωνική υπηρεσία.
8,4	2003-2016 δηλαδή 14 χρόνια
8,5	1997- 2016 δηλαδή 19 χρόνια
8,6	29
8,7	30 χρόνια
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9	8. Ποιος κατά την γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία;
9,1	Η ατομική ανάπτυξη του εποπτευόμενου και η γνώση και οι δεξιότητες με το να αναπτυχθούν μέσα από την αλληλεπίδραση μεταξύ εποπτευόμενου και θεραπευτή.
9,1	Αποφυγή λαθών, τήρηση του κώδικα δεοντολογίας, διαφύλαξη ιδιωτικού απορρήτου με σκοπό την ασφαλή και ομαλή διεκπεραίωση αρμοδιοτήτων από πλευράς κοινωνικού λειτουργού.

9,2	Κατά την γνώμη μου ο σκοπός της εποπτείας είναι η καλύτερη παρέμβαση και αντιμετώπιση καθώς και ο καλύτερος χειρισμός των περιπτώσεων αλλά και παροχής υπηρεσιών.
9,2	Σκοπός είναι η καλύτερευση των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της καλύτερευσης του επαγγελματία.
9,2	Κανείς δεν γεννήθηκε έμπειρος οπότε το πρώτο πράγμα που χρειάζεται να κάνουμε όταν ξεκινάμε να δουλεύουμε όλοι μας με όλη αυτή την ανασφάλεια που υπάρχει είναι να πάρουμε κατευθύνσεις από κάποιον πιο έμπειρο και να μπορέσουμε αυτό το έλλειμμα ανάμεσα στο ξεκίνημα, το έλλειμμα της απειρίας που έχουμε ουσιαστικά να μας το καλύψει ένας άνθρωπος δίνοντας μας κατευθύνσεις ένα. Και το δεύτερο είναι επειδή δουλεύουμε με ανθρώπους και σίγουρα μπλεκόμαστε με κάποια δικά μας ζητήματα, πολλές φορές μπορεί να μην έχουμε καθαρή ματιά σε αυτά. οπότε καλό είναι μια γνώμη άλλου ανθρώπου ο οποίος καλό είναι να είναι έξω από την υπηρεσία θα μπορέσει να μας βοηθήσει σε αυτό. Και όσον αφορά με ποιους εργαζόμαστε, αλλά και τους κινδύνους του ίδιου του επαγγέλματος να υπερμπλακούμε να μην βάζουμε όρια σε αυτό χρησιμεύει η εποπτεία.
9,2	Πολλές φορές εμείς οι κοινωνική λειτουργοί συναντούμε κάποια προβλήματα και κάποιες δυσκολίες στην δουλειάς μας όπου μέσα από την εποπτεία μπορείς να ανταπεξέλθεις καλύτερα στους προβληματισμούς σου στις δυσκολίες που αντιμετωπίζεις στην δουλειά. Είναι πολύ σημαντικό το κομμάτι της εποπτείας όταν βγαίνεις στον επαγγελματικό χώρο ειδικότερα.
9,3	Ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία. Αρχικά να αποφεύγεται το burn out γιατί πολλές φορές νιώθουν ότι είναι μόνοι τους και μόνο αυτοί αντιμετωπίζουν προβλήματα, το άλλο είναι για να μην πέφτουμε σε λάθη που κάνουμε εμείς οι κοινωνική λειτουργοί επηρεασμένοι από την ρουτίνα και ξεχνάμε βασικά στοιχεία της επιστήμης μας είναι βασικό να τα συζητάς για να επανέρχεται στους αρχικούς στόχους του επαγγέλματος σου, να αποφεύγεις δεοντολογικά λάθη και μέσα από την συζήτηση βρίσκεις καινούργια πράγματα στην επιστήμη σου που μπορεί όταν είσαι μόνος σου να μην τα ανακαλύπτεις.
9,3	Θεωρείται απαραίτητη σε όλη την επαγγελματική πορεία των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών. Θεωρώ ποιο αναγκαία είναι κατά την διάρκεια των πρώτων χρόνων λόγω burn out.
9,4	Η εποπτεία στην κοινωνική εργασία έχει τον ρόλο της αποφόρτισης αλλά και της ενδυνάμωσης (εκπαιδευτικής, επαγγελματικής, συναισθηματικής) του επαγγελματία.
9,4	Κυρίως σκοπός είναι η αποφόρτιση όπου στις μέρες μας λόγω των τραγικών προβλημάτων είναι επιτακτική ανάγκη.
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;

10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10	9. Στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού το οποίο έρχεται σε άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, για ποιον/ποιους λόγο/λόγους θεωρείται απαραίτητη την διαδικασία της εποπτείας;
10,1	Αποφεύγεται έτσι η μεταβίβαση και επιτυγχάνεται η empathy.
10,2	Στην άμεση επαφή του κοινωνικού λειτουργού με τους εξυπηρετούμενους δεν θεωρώ απαραίτητη τόσο την εποπτεία στον επαγγελματία όσο θεωρώ απαραίτητη την συνεργασία με την υπόλοιπη Διεπιστημονική Ομάδα.
10,3	Για τα προηγούμενα
10,3	Η εποπτεία είναι απαραίτητη για την καλύτερη παρέμβαση σε εξυπηρετούμενους, την αποφυγή του burn out, την καθοδήγηση / ενδυνάμωση του επαγγελματία και την διαχείριση συναισθημάτων/συναισθηματικής εμπλοκής. Όμως, αξίζει να αναφερθεί επίσης πως η εποπτεία μπορεί να γίνει και χώρος «κακοποίησης» του επαγγελματία. Η εποπτεία για να πετύχει τον σκοπό κ στόχους της πρέπει να γίνεται σε ένα προστατευμένο πλαίσιο, σύμφωνα με τις ανάγκες του επαγγελματία, κ όχι σε μορφή checklist με στόχους που πέτυχε ή δεν πέτυχε ο επαγγελματίας. Μελέτες για την εποπτεία έχουν αναφέρει πως ιδιαίτερα σε χώρες (πχ Αγγλία) όπου η εποπτεία είναι υποχρεωτική στην υπηρεσία και αυτή πραγματοποιείται από τον προϊστάμενο στους υφιστάμενούς του, πολλές φορές αποτυγχάνει να ενδυναμώσει τον επαγγελματία και ίσως ακόμα κ τον «κακοποιεί» καθώς γίνεται μια τυπική, γραφειοκρατική διαδικασία αξιολόγησης για το αν πέτυχαν οι στόχοι ή όχι, χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν παράγοντες όπως πχ ο μεγάλος αριθμός των περιστατικών, η έλλειψη προσωπικού, κλπ. Άρα το ζήτημα δεν είναι αν χρειαζόμαστε εποπτεία ή όχι, αλλά περισσότερο τί είδους εποπτεία θέλουμε;

10,3	Αν δεν γίνεται αποφόρτιση συναισθημάτων ο επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός γρήγορα θα παρουσιάσει κόπωση και δεν θα έχει δύναμη και ενδιαφέρον για την δουλειά του.
10,3	Ανταλλαγή απόψεων, εμπειριών. Burn out (στους νέους συναδέλφους)
10,3	Όλοι έχουμε κάποιους περιορισμούς και κάποια σκοτεινά σημεία όσον αφορά την δική μας πορεία και πολλές φορές οι άνθρωποι που δουλεύουμε μας τα φέρνουν μπροστά μας δηλαδή καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε μέσω τον άλλον δικές μας δυσκολίες και εκεί χρειάζεται να μπορεί κάποιος με όποιον τρόπο γίνεται αυτό, η εποπτεία είναι ένας πολύ καλός τρόπος να διαχωρίσει που είναι το δικό του ζήτημα και που είναι το ζήτημα του εξυπηρετούμενου.
10,3	Επειδή έχεις άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους πολλές φορές η συνεργασία με κάποιους δεν είναι και η καλύτερη ή πολλές φορές έχουν άρνηση στο να συνεργαστούν για να έχουμε ένα αποτέλεσμα καλό. Εναλλακτικές λύσεις και ο τρόπος διαχείρισης του.
10,4	Διότι πάνω από όλα ο κοινωνικός λειτουργός είναι άνθρωπος με τις όποιες προκαταλήψεις ή γνώσεις που έχει και ο ίδιος και οι οποίες ενδέχεται να εμποδίζουν την αποδοτικότερη εφαρμογή των κοινωνικών τους προγραμμάτων.
10,4	Για την αραιότερη επικοινωνία μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και εξυπηρετούμενου και την τήρηση κατάλληλων μεθόδων και τεχνικών για λειτουργική και αποδοτική συνεργασία των δύο πλευρών.
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11	10. Η διαδικασία της εποπτείας πως πιστεύετε ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;
11,1	Επιμονή και διαρκή εξέταση δηλαδή ο έλεγχος χαρτογράφησης του εποπτευόμενου σε σχέση συμμαχίας, αλληλοκατανόησης, συνεργασίας.

11,2	Η διαδικασία της εποπτείας πιστεύω ότι εξελίσσει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού γιατί μέσα από αυτή μαθαίνεις να χειρίζεσαι καλύτερα τα δεδομένα.
11,2	Μπορείς να βρεις προβλήματα που υπάρχουν σε μια υπηρεσία. Βασικό ζήτημα είναι να μην υπάρχει η ρουτίνα και να μην βάζεις μόνο την δική σου επιλογή στο επάγγελμα σου με αυτό τον τρόπο σε βοηθάει η εποπτεία. Ανοικτός να συζητάς τα πάντα δεν μπορούμε να τα κάνουμε όλα μόνοι μας
11,2	Γνωριμία νέων μεθόδων επίλυσης προβλημάτων, γνωριμία νέων νομοθετικών διαταγμάτων που αφορούν τους ωφελούμενους.
11,2	Αν μπορούμε να πούμε ότι έχει κάποια αντικειμενικότητα το επάγγελμα μας γιατί έχει βαθιά υποκειμενικότητα το επάγγελμα μας, η εποπτεία βοηθάει στο να είμαστε πιο αντικειμενική να μπορούμε να δίνουμε πιο νηφάλια τη βοήθεια μας και νομίζω στο να είμαστε πιο καλυμμένη γτ υπάρχει πάντα και ο κίνδυνος όταν δεν έχουμε γραπτές αναφορές για αυτά που κάνουμε ή όταν δεν έχουμε την έξωθεν μαρτυρία να χρεωθεί σε κάποιον προσωπική εμπλοκή προς συμφέρον.
11,2	Ναι σε μεγάλο βαθμό.
11,2	Σίγουρα το εξελίσσει άλλωστε αυτός είναι ο σκοπός της εποπτείας να σε εξελίσει ως επαγγελματία και να σου ανοίγει νέους δρόμους και ορίζοντες στη δουλειά σου και να μαθαίνεις νέες τεχνικές.
11,3	Όπως ανέφερα κ παραπάνω, η εποπτεία μπορεί να εξελίξει το επάγγελμα σημαντικά λόγω της ενδυνάμωσης, της καθοδήγησης και της αποφόρτισης που προσφέρει. Σε περιπτώσεις που η εποπτεία είναι μια μηχανική, γραφειοκρατική διαδικασία, τότε δεν εξελίσσει το επάγγελμα, αλλά αποτελεί κ κίνδυνο ώστε να συμβάλλει στο burn out των συναδέλφων.
11,3	Ασφαλώς. Αποφασίζει, κατευθύνει, συμβουλεύει, αναγνωρίζει και εξελίσσει τον κοινωνικό λειτουργό.
11,3	Η εποπτεία συμβάλλει στην παροχή ίσων ευκαιριών σε άτομα, ομάδες και κοινότητα χωρίς διακρίσεις και πεποιθήσεις που τυχόν έχει ο εκάστοτε επαγγελματίας και εμποδίζουν το έργο τους.
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)

12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12	11. Κατά την γνώμη σας πιο από τα δύο είδη εποπτείας (ατομική ή ομαδική) θεωρείται ότι είναι πιο αποτελεσματική στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού; (ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ)
12,1	Η ατομική εποπτεία θεωρώ ότι είναι πιο αποτελεσματική. Η ομαδική πρέπει κατά την γνώμη μου να αφορά επαγγελματίες σε συναφή πλαίσια.
12,1	Ατομική. Διότι έχεις συγκεκριμένα πράγματα να παραθέσεις, σίγουρα και η ομαδική εποπτεία βοηθάει σου δίνει κάποιες γενικές γνώσεις και σου μεταδίδει κάποιες τεχνικές και εργαλεία αλλά η ατομική θέτει σε απευθείας στοχευόμενες δικές σου δυσκολίες που μπορείς να τις λύσεις.
12,2	Περισσότερο η ομαδική.
12,2	Περισσότερο υποστηρίζω την ομαδική εποπτεία του κοινωνικού λειτουργού γιατί μέσα στην ομάδα έχεις την δυνατότητα να ανταλλάξεις απόψεις, να μάθεις νέες παρεμβάσεις και τεχνικές.
12,2	Δεν μπορώ να πω ότι κάποια είναι πιο αποτελεσματική, έχουν άλλους ρόλους δηλαδή η ατομική εποπτεία πιστεύω ότι σε εξελίσσει περισσότερο σε ζητήματα στερεοτύπων έχεις την ικανότητα να αναφέρεις δικά σου πράγματα, λειτουργεί και λίγο ψυχοθεραπευτικά, μπορεί να πεις κάτι που δεν θα τα έλεγες στην ομαδική για παράδειγμα όταν είσαι με συναδέλφους θεωρώ ότι κάποια λάθη παραλείπονται άλλα η ομαδική κάνει καλό στο πλαίσιο της ίδιας υπηρεσίας γιατί μαθαίνεις για άλλα περιστατικά που μπορεί να έρθουν και εσένα και να βρεις νέους τρόπους να τα διαχειριστείς, προώθηση, καλύτερη γνώση και η πληροφορία. Θα ήταν η ομαδική
12,3	Δεν θα μπορούσα να πω τι είναι καλύτερο καθώς αυτό είναι πολύ υποκειμενικό. Η ομάδα με τα δυναμικά της και τις λειτουργίες της μπορεί να προσφέρει άλλα πράγματα από την ατομική εποπτεία. Αντίστοιχα η ατομική προσφέρει άλλα πράγματα από την ομαδική. Έχει να κάνει με το τι στυλ προτιμά ο καθένας. Πχ στην ομαδική ίσως δεν μπορεί να συζητηθεί κάτι όπως στην ατομική. Αλλά από την άλλη, στην ομαδική υπάρχει η δυνατότητα του «μοιράσματος» καθώς υπάρχουν πολλοί συνάδελφοι που μπορούν να μοιραστούν εμπειρίες/φόβους κλπ. Καθαρά υποκειμενικό σύμφωνα με τις ανάγκες του καθενός!
12,3	Και τα δυο εξαρτάται πάντοτε από το πλαίσιο που βρίσκεται ο κοινωνικός λειτουργός.

12,3	Αμφότερα τα είδη εποπτείας είναι απαραίτητα για την βελτίωση της επαγγελματικής του στάθμης. Επιπλέον, το είδος εποπτείας εξαρτάται και από το φορέα εργασίας ή την ελεύθερη άσκηση του επαγγέλματος.
12,3	Τόσο η ατομική όσο και η ομαδική θεωρούνται βοηθητικές και αποτελεσματικές, αρκεί να ελίσσονται και να εναλλάσσονται ανάλογα με το πλαίσιο και την δομή κάθε φορά.
12,4	Δεν νομίζω ότι κάποιος από τα δύο είναι πιο αποτελεσματικό από το άλλο η ατομική εποπτεία σου δίνει περισσότερο χώρο στο να φέρεις δικά σου ζητήματα, η ομάδα πάνα μου άρεσε περισσότερο, όταν κάνω ομαδική εποπτεία θεωρώ ότι υπάρχει αυτός ο πλούτος στο να δω ότι δεν είναι μόνος μου και ότι υπάρχουν και άλλοι συνάδελφοι που ζουν το ίδιο στο να ακούσω γνώμες που δεν θα φανταζόμουν που εγώ μόνος μου δεν θα τις είχα δώσει και επίσης η ομαδική εποπτεία βοηθάει να φτιάχνουμε πιο ουσιαστικά δίκτυα από τα απλά δίκτυα συναδέλφων που υπάρχουν ούτως η άλλως. Εξαιρετικά σημαντική θεωρώ και την ενδοεποπτεία χωρίς να υπάρχει κάποιου επίσημου επόπτη αλλά να μπορούμε να μαζετούμε 4 συνάδελφοι και να συζητάμε έχοντας καθορίσει ένα μικρό πλαίσιο μεταξύ μας για τα προβλήματα που αντιμετωπίσουμε είναι πολύ χρήσιμο πολύ αποτελεσματικό ίσως πιο βοηθητικό από το να υπάρχει ένας άνθρωπος που να έχει και έναν ελεγκτικό ρόλο ακόμα και αυτό αν είναι τελείως μέσα μας και δεν ισχύει βάση πλαισίου και θεσμού. Όλοι μου η καριέρα στον ερυθρό σταυρό βασιζόταν στην εποπτεία με άλλους συναδέλφους από όλοι την Ελλάδα. Ο ερυθρός σταυρός έκανε ενδοϋπηρεσιακά σεμινάρια μια με δυο φορές το χρόνο μέχρι πρότερου τα τελευταία χρόνια και τα έχει σταματήσει λόγο κρίσης. Το πιο ουσιαστικό των συναντήσεων αυτών δεν είναι η εκπαίδευση, μας εκπαίδευε πάνω σε ζητήματα που αφορούσαν διάφορους τομείς. Και ποιο πολύ συζητούσαμε ζητήματα της δουλειάς τις δυσκολίες που αντιμετωπίζαμε γιατί για αυτό τον λόγο συναντιόμασταν όλοι εκεί και ήταν πολύ ουσιαστικό αυτό ακριβώς το πώς μοιραζόμασταν τις ίδιες δυσκολίες, πώς προτείναμε ο ένας στον άλλον τρόπους αντιμετώπισης, πώς όταν χρειαζόμασταν κάτι παίρναμε στο τηλέφωνο τον συνάδελφο στις άλλες πολλές και λέγαμε πώς το διαχειρίζεται ο ίδιος για να το κάνω και εγώ και αυτό ήταν ένα είδος ενδοεποπτείας. Αν αυτό ήταν πιο οργανωμένο θα είχε πολύ μεγάλο αποτέλεσμα. Είναι πολύ σημαντικό τα παιδιά τώρα που βγαίνουν από τις σχολές να γίνονται τέτοιου είδους συναντήσεις γιατί είναι πολύ βοηθητικές και αποτελεσματικές.
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;

13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13	12. Κατά την επαγγελματική σας πορεία, ποιοι είναι οι λόγοι που απευθυνθήκατε σε κάποιον επόπτη;
13,1	Για να αναρωτηθώ, να βιώσω, να κατανοήσω και να εξερευνήσω.
13,1	Όταν σε κάποιες περιπτώσεις έχω εξαντλήσει όλα τα περιθώρια κατά την γνώμη μου και απευθύνθηκα σε κάποιο επόπτη για να μου πει την γνώμη του που ίσως στην δική του πορεία να έχει συμβεί κάτι ανάλογο το οποίο θα μου το αναφέρει και θα είναι βοηθητικό σε μένα.
13,1	Ο βασικός λόγος είναι η έλλειψη εμπειρία και η ανάγκη για ενημέρωση για τη διαδικασία λήψης πληροφοριών και δεδομένων που αφορούν τους εξυπηρετούμενους.
13,1	Για τυχόν απορίες σχετικά με την καλύτερη δυνατή προσέγγιση ενός θέματος.
13,1	Οι δυσκολίες σε κάποια περιστατικά.
13,2	Δεν υπήρχε ποτέ η δυνατότητα να έχω επόπτη.
13,2	Δεν έχω απευθυνθεί σε επαγγελματία επόπτη. Είναι κάτι που κοστίζει για αυτό και αναβάλλεται. Η πολιτεία δεν έχει κάποιο τέτοιο θεσμό.
13,2	Ως επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός η αλήθεια είναι ότι δεν μου δόθηκε η ευκαιρία δεν μου δόθηκε η δυνατότητα να έχω επόπτη από την υπηρεσία ούτε εγώ απευθύνθηκα σε κάποιον άνθρωπο να κάνω επί πληρωμή εποπτεία.
13,3	Μέχρι τώρα, εποπτεία είχα υποχρεωτικά στους χώρους που εργαζόμουν. Συνάντησα και την θετική εποπτεία και την αρνητική όπως προανέφερα. Τώρα αν θα ζητούσα κάποια στιγμή εποπτεία εξωτερική θα ήταν για λόγους ενδυνάμωσης/αποφόρτισης.
13,3	Τα πρώτα χρόνια απευθύνθηκα σε κάποιον επόπτη γιατί ήμασταν στο ίδιο πλαίσιο. Ανασφάλεια από τη δική μου μεριά, για λύση κάποιων περιστατικών.
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;

14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14	13. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος, απευθυνθήκατε κάποια στιγμή σε έναν επόπτη επειδή νιώσατε αμφιβολία πως κάποια μελλοντική σας ενέργειά ίσως να παρέβαινε τον κώδικα δεοντολογίας;
14,1	Πάντα.
14,1	Είχα υποχρεωτική εποπτεία. Τα ζητήματα που συζητούσαμε δεν είχαν να κάνουν μόνο για τον κώδικα δεοντολογίας αλλά για την γενικότερη διαχείριση των περιστατικών, τα συναισθήματά μου, τις απόψεις μου.
14,1	Δυστυχώς μόνο τα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής μου πορείας γιατί υπήρχε το ίδιο πλαίσιο που ασκούσα το επάγγελμα μου, υπήρχε επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός με μεγαλύτερη εμπειρία. Στη συνέχεια, η εποπτεία γινόταν από άλλους επαγγελματίες (ψυχολόγους, ψυχιάτρους).
14,1	Έχω φέρει δύο συγκεκριμένα περιστατικά που δούλενα στον ερυθρό σταυρό στην διαδικασία της ψυχοθεραπείας μου, βλέποντας την δική μου δυσκολία σε όλη αυτή την κατάσταση και πόσο με έχει επηρεάσει.
14,1	Ναι στην αρχή της επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας.
14,2	Όχι θα έλεγα αλλά συζητώντας με συναδέλφους άλλων υπηρεσιών (έχοντας υπ' όψιν τα δεοντολογικά στοιχεία) μπορείς να αποφύγεις κάποιες αρνητικές ενέργειες.
14,2	Όχι γιατί δεν είχα επόπτη να εποπτευθώ, συμβουλή συναδέλφων.
14,2	Όχι. Είναι αλήθεια ότι δεν έχει υπάρξει κάποια πρόκληση για να γίνει επιτακτική ανάγκη ή εποπτεία με ειδικό.
14,2	Όχι στη μέχρι τώρα πορεία μου στο επάγγελμα δεν έχει συμβεί κάτι τέτοιο. Όμως θα το κάνω οποιαδήποτε στιγμή υποψιαστώ ότι η ενέργεια μου παραβεί τον

	κώδικα.
14,2	Όχι δεν το έχω κάνει ποτέ. Και δεν έχω παραβεί τον κώδικα δεοντολογίας προσπαθώ να θέσω την λογική ως πρωταρχικό στοιχείο.
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15	14. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι ένας επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός είναι σημαντικό να εποπτεύεται από κάποιον επόπτη;
15,1	Για την αποφυγή, μεταβίβαση, την ανάπτυξη, empathy.
15,1	Πιστεύω περισσότερο στην συνεργασία Διεπιστημονικής Ομάδας και όχι τόσο κάποιος – α να εποπτεύει την δουλειά μου (μετά 30 χρόνια εμπειρία). Στο επάγγελμά μας πρέπει να είμαστε ακροατές, να ακούμε τον πελάτη, να καταλάβουμε ποιο είναι το αίτημά του, να μην βιαζόμαστε, να σκεφτόμαστε πριν απαντήσουμε και κυρίως να δώσουμε να καταλάβει ο πελάτης ότι την λύση δεν θα την έχει έτοιμη από μας αλλά θα την βρούμε μαζί.
15,1	Όταν είσαι καινούργιος στην δουλειά και δεν είσαι σίγουρος που πατάς χρειάζεται να έχεις ένα «Fit Back» για να δεις τα πράγματα που κανείς αν είναι σωστά. Και το άλλο όταν περνάνε κάποια χρόνια σε παρασέρνει ο κουλτουρικός άξονας δουλειά δηλαδή όλα γίνονται έτσι, γιατί έτσι γίνονται και ξεχνάς βασικές αρχές του επαγγέλματος κουβεντιάζοντας τα έχεις φρέσκα, πρέπει να υπάρχουν νέες ιδέες.
15,1	Για την τήρηση των αρχών στην αξιόπιστη των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας και στην ορθή εφαρμογή των τεχνικών στις νέες κοινωνικές ανάγκες και τα προβλήματα.

15,1	Γιατί για να προσφέρεις βοήθεια πρέπει να πάρεις βοήθεια γιατί όλοι έχουμε κάποια όρια. Δεν κάνουμε όλοι για όλα. Στην Αγγλία υπάρχει το πρωτόκολλο σημαίνει ότι αν δεις αυτό υπάρχει μια συγκεκριμένη οδηγία για να κάνεις εκείνο. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει κανενός είδους πρωτόκολλο και εκεί θα χρησίμευε η εποπτεία αλλά στην Ελλάδα που δεν υπάρχει και χρειάζεται όλον αυτό έναν αυτοσχεδιασμό είναι πάρα πολύ επικίνδυνο. Καλό είναι να υπάρχει ένας άνθρωπος ο οποίος μπορεί να στηρίζει αυτό που στηρίζει.
15,1	Για να αποκτά νέους ορίζοντες, σωστές κατευθύνσεις, τόνωση αυτοπεποίθησης και αποφυγή ελλείψεων από πλευράς χειρισμών του.
15,1	Απαντήθηκε
15,2	Βλέπε απάντηση στην ερώτηση 9
15,2	Συναισθηματική αποφόρτιση, κατεύθυνση επαγγελματική, συμβουλευτική, επίτευξη δύσκολων θεμάτων.
15,2	Απαντήθηκε στην 8 ερώτηση.
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;

16	15. Για ποιους λόγους θεωρείται ότι η υπηρεσία είναι απαραίτητο να παρέχει επόπτη στους επαγγελματίες ως προς την αποτελεσματική κάλυψη των λειτουργιών της και στους εξυπηρετούμενους;
16,1	Βοηθά στην ενίσχυση της προσωπικής ευθύνης και στην διαμόρφωση αυτοεικόνας και αυτοεκτίμησης.
16,1	Δεν έχω δουλέψει ποτέ με το να έχω ένα επόπτη αλλά πιστεύω όταν έχεις πολύχρονη εμπειρία αντιμετωπίζεις καλύτερα τους εξυπηρετούμενους αλλά και γενικότερα την λειτουργία της υπηρεσίας που είσαι.
16,1	Για όλα τα προηγούμενα. Κάθε υπηρεσία είναι απαραίτητο να έχει εποπτεία
16,1	Η θετική εποπτεία→ Προστασία στον επαγγελματία και στους εξυπηρετούμενους πρώτα απ' όλα συν τους λόγους που προανέφερα. Μια εποπτεία επικεντρωμένη στις ανάγκες των επαγγελματιών και των εξυπηρετούμενων μπορεί να υπηρετήσει τις αρχές του επαγγέλματος για κριτική συνειδητοποίηση και ατομική/κοινωνική αλλαγή! Διαφορετικά, η εποπτεία περιορίζεται σε γραφειοκρατικούς, και αποδυναμωτικούς μηχανισμούς αξιολόγησης που μόνο κακοποιεί συναδέλφους και εξυπηρετούμενους.
16,1	Απαλλαγή από το burn out. Εάν ο επόπτης είναι είτε εσωτερικός είτε εξωτερικός πρέπει να γνωρίζει καλά το πλαίσιο, τους εξυπηρετούμενους και έτσι να γίνεται ομαδική δουλειά για την αποφυγή τυχόν προβληματικών καταστάσεων.
16,1	Για την συνεχή ενημέρωση και τήρηση των αρχών των σκοπών και των στόχων του φορέα καθώς επίσης και για τα κοινωνικά προγράμματα και τους μηχανισμούς με τους οποίους υλοποιούνται οι στόχοι και οι σκοποί του.
16,1	Γιατί είναι ένα επάγγελμα αρκετά ψυχοφθόρο, διότι έχουμε να κάνουμε με τον ανθρώπινο πόνο ο ανθρώπινος πόνος είναι κάτι που έχουμε νιώσει όλοι κατά καιρούς γιατί το πλαίσιο το θεσμικό δεν καλύπτει καθόλου την δουλειά μας γιατί εμείς αντιμετωπίζουμε τους ανθρώπους που έχουν πρόβλημα και αυτό είναι πάρα πολύ δύσκολο να χρειάζεται να τους πεις δεν μπορώ να κάνω αυτό και ο άλλος να θέλει, έχουμε κάποια όρια στο πόσο θα παρέμβουμε, χρειαζόμαστε βοήθεια γιατί υπάρχουν δικά μας κενά.
16,1	Για να εξασφαλίσει την καλύτερη δυνατή απόδοση τόσο σε προσωπικό επίπεδο επαγγελματιών αλλά και στο σύνολο της σαν υπηρεσία γενικότερα.
16,1	Για τους ίδιους λόγους. Όλοι φορτιζόμαστε, διαχειριζόμαστε προβλήματα διαχειριζόμαστε άτομα που έχουν σοβαρά προβλήματα με αποτέλεσμα να ερχόμαστε αντιμέτωποι με διλήμματα. Έχουμε θέσει ως ζήτημα να έχουμε έναν κοινό επόπτη όπου θα μπορούμε να κάνουμε ατομική εποπτεία από απόσταση αλλά δυστυχώς δεν έγινε δεκτό από την υπηρεσία. είναι απαραίτητο για κάθε επαγγελματία να έχει επόπτη άρα και η υπηρεσία να παρέχει επόπτη σε υπηρεσίες που το έχουν ανάγκη, δεν σημαίνει ότι είναι απαραίτητη η εποπτεία για όλες τις κοινωνικές δομές.
16,1	Ο επόπτης έχει την ικανότητα να φρενάρει (return) να ενδυναμώνει τους επαγγελματίες με αποτέλεσμα να παρέχουν πολύ πιο καλές υπηρεσίες στους εξυπηρετούμενους. Η εποπτεία πρέπει να καθιερωθεί από την πολιτεία για το καλό όλων.

