

ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΕΠΙΟΠΤΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Του Σπουδαστή

Χρήστου Πασχαλάκη

Υπεύθυνος Εκπαιδευτικός :

Δρ. Χρήστος Μουζακίτης

Καθηγητής



Πτυχιακή για την λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία απο
το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και
Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) Πάτρας .

Πάτρα

Ιούνιος

1993

ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΕΠΙΟΠΤΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Του Σπουδαστή

Χρήστου Πασχαλάκη

Υπεύθυνος Εκπαιδευτικός :

Δρ. Χρήστος Μουζακίτης

Καθηγητής

Πτυχιακή για την λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία απο
το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και
Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) Πάτρας .

Πάτρα

Ιούνιος

1993

ΑΡΙΘΜΟΣ	894
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	

Η επιτροπή για την έγκριση της πτυχιακής εργασίας :

Σ. Ζαγούρα

Καθηγήτρια

Ουρ. Αλεξοπούλου

Καθηγήτρια εφαρμογών

Α. Πανταζάνα

Καθηγήτρια εφαρμογών

Αναγνώριση :

Ευχαριστώ όσους συνεργάστηκαν
και βοήθησαν στην πραγματοποίηση
αυτής της μελέτης .

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η θεωρητική προσέγγιση της επαγγελματικής εποπτείας στον χώρο της κοινωνικής εργασίας και η διερεύνηση της έκτασης και του τρόπου εφαρμογής της στην Ελλάδα .

Στο πρώτο μέρος της μελέτης γίνεται μια θεωρητική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την επαγγελματική εποπτεία στην κοινωνική εργασία . Στο μέρος αυτό παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη και το εννοιολογικό περιεχόμενο της εποπτείας των κοινωνικών λειτουργών , όπως αυτό αναγνωρίστηκε στα διάφορα στάδια της εξέλιξής της . Γίνεται παράθεση των ορισμών που έχουν διατυπωθεί , και περιγράφεται ο σκοπός της . Παρουσιάζονται τα πιο γνωστά μοντέλα εποπτείας, ο ρόλος του επόπτη κοινωνικής εργασίας , τα βασικά χαρακτηριστικά της σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα στον επόπτη και τους εποπτευόμενους και οι συμπεριφορές που είναι δυνατό να λάβουν χώρα σ' αυτή τη σχέση επηρεάζοντας την αποτελεσματικότητά της . Ακόμη γίνεται αναφορά στην συμβολή της εποπτείας στην επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών και στην αποτελεσματικότερη οργάνωση και λειτουργία των κοινωνικών οργάνωσεων και παρουσιάζονται οι διαφορετικές απόψεις που υπάρχουν στον χώρο των επαγγελματιών για την άσκηση εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών .

Το δεύτερο μέρος της μελέτης αναφέρεται στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στον πληθυσμό των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται στις πόλεις Αθήνα , Θεσσαλονίκη και Πάτρα . Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν η ανίχνευση του βαθμού , των μεθόδων και των συνθηκών άσκησης εποπτείας των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα και η διερεύνηση των αντιλήψεών τους για την άσκηση επαγγελματικής εποπτείας και για τον ρόλο της στην κοινωνική εργασία . Το δείγμα της έρευνας αποτελούν 90 κοινωνικοί λειτουργοί , που επιλέχθηκαν με την μέθοδο

τυχαίας δειγματοληψίας απο τον συνολικό πληθυσμό των επαγγελματιών , των πιο πάνω πόλεων , που είναι μέλη των τοπικών Συνδέσμων Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας (Σ.Κ.Λ.Ε) . Η συλλογή των πληροφοριών έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου , το οποίο στάλθηκε ταχυδρομικώς στους ερωτώμενους . Τα σημαντικότερα συμπεράσματα που προέκυψαν απο την ανάλυση των αποτελεσμάτων είναι ότι :

1. Η εποπτεία που ασκείται στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών , δεν ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές τους ανάγκες .
2. Η άσκηση διοικητικής εποπτείας είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη .
3. Η συμμετοχή των κοινωνικών λειτουργών σε προγράμματα μετεκπαίδευσης είναι μικρή .
4. Δεν δίνεται έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών απο τις οργανώσεις στις οποίες εργάζονται .
5. Η άσκηση εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία τους.
6. Οι περισσότεροι κοινωνικοί λειτουργοί επιθυμούν να ασκείται εποπτεία στο έργο τους.

Οι εισηγήσεις που γίνονται , στο μέρος αυτό , και που είναι αποτέλεσμα του θεωρητικού και ερευνητικού υλικού , αναφέρονται στην αναγκαιότητα ανάπτυξης συστηματικής μελέτης στο θέμα της επαγγελματικής εποπτείας και στην δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου που να εξασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή της .

Π Ι Ν Α Κ Α Σ Υ Π Ο Λ Ο Γ Ι Σ Μ Ω Ν

	Σελίδα
Πίνακας	
1. Σχολές Φοίτησης	51
2. Διάρκεια Άσκησης του Επαγγέλματος	52
3. Διάρκεια Προγραμμάτων Μετεκπαίδευσης	53
4. Επόπτες	54
5. Συμμετοχή σε Προγράμματα Μετεκπαίδευσης	55
6. Φορείς Διοργάνωσης Προγραμμάτων Μετεκπαίδευσης	56
7. Διάρκεια Εποπτείας κατά την Πρώτη Πρόσληψη	57
8. Μέθοδοι Εποπτείας που Εφαρμόζονται	58
9. Ειδικότητα του Επόπτη	60
10. Αρμοδιότητες του Επόπτη	61
11. Τυπικά προσόντα του Επόπτη	62
12. Περιεχόμενο των Εποπτικών Συναντήσεων	63
13. Απόψεις για την Συμβολή της Εποπτείας στην Εργασία των Κοινωνικών Λειτουργών.	64
14. Μέθοδοι Εποπτείας που Εφαρμόζονται σε Σχέση με την Διάρκεια Εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών	66
15. Λόγοι για τους Οποίους Θεωρείται Ικανοποιητική η Εποπτεία	68
16. Λόγοι για τους Οποίους δέν Εποπτεύονται οι Κοινωνικοί Λειτουργοί	69
17. Τρόποι Αντιμετώπισης της Ανάγκης για Εποπτεία	71
18. Σκοποί της Εποπτείας	72
19. Ορισμοί για την Εποπτεία	73

- | | |
|---|----|
| 20. Βαθμός Συμφωνίας με την Άποψη
ότι η Εποπτεία Αποτελεί Μέσο
Ελέγχου και Εμπόδιο στην
Δημιουργική και Αυτόνομη Δράση | 74 |
| 21. Απόψεις για τον Ρόλο της Εποπτείας
στην Κοινωνική Εργασία | 75 |
| 22. Απόψεις για την Χρησιμότητα Άσκησης
Εποπτείας στην Εργασία των Κοινωνικών
Λειτουργών | 76 |

Π Ι Ν Α Κ Α Σ Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Ω Ν

	Σελίδα
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	III
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ	IV
ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ	VI
Κεφάλαιο	
I ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
Το πρόβλημα	2
Σκοπός της Μελέτης	2
Ορισμοί όρων	3
II ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	
- Οι Πρώτες Αναφορές για την Εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία	4
- Ιστορική Εξέλιξη	5
- Ορισμός και Βασικές Λειτουργίες της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία	6
- Σκοποί και Επιδιώξεις της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία	9
- Βασικά Στοιχεία της Εποπτικής Σχέσης	11
- Μέθοδοι Εποπτείας	13
- Ο ρόλος του Επόπτη Κοινωνικής Εργασίας	19
- Συμπεριφορές Εποπτευόμενων και Εποπτών που Επηρεάζουν την Αποτελεσματικότητα της Εποπτικής Διεργασίας	25
- Η Συμβολή της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία	37

Ε. Σ. Διαγόρας

- Απόψεις για την Εφαρμογή Μεθόδων Επαγγελματικής Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία	40
- Η Εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα	42
- Ανακεφαλαίωση	43
III ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	
- Είδος Ερευνας	46
- Σκοπός της Ερευνας	46
- Υποθέσεις - Ερωτήματα	47
- Δειγματοληψία - Πλαίσιο	47
- Μέθοδος Συλλογής Πληροφοριών	48
- Τρόπος Ανάλυσης και Παρουσίασης των Πληροφοριών	49
- Οργάνωση Υπόλοιπου της Ερευνας	49
IV ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
- Δημογραφικά Στοιχεία	50
- Ο Ρόλος των Οργανώσεων στην Επιμόρφωση των Κοινωνικών Λειτουργών	54
- Άσκηση Εποπτείας - Μέθοδοι που εφαρμόζονται	56
- Ο Ρόλος του Επόπτη	60
- Αποτελεσματικότητα των Μεθόδων Εποπτείας που Εφαρμόζονται	62
- Που Οφείλεται η Ελλειψη Εποπτείας	68
- Πως Αντιμετωπίζουν οι Επαγγελματίες την Ελλειψη Εποπτείας	70
- Γνώση του Σκοπού και της Φύσης της Επαγγελματικής Εποπτείας	71
- Απόψεις για την Άσκηση Επαγγελματικής Εποπτείας	74

V	ΠΕΡΙΛΗΨΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	
	- Περίληψη της Μελέτης	77
	- Συμπεράσματα	77
	- Εισηγήσεις	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		
	A Πίνακες Υπολογισμών	83
	B Ερωτηματολόγιο	93
		105
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Εισαγωγή

Η εποπτεία είναι ένας θεσμός στο χώρο της κοινωνικής εργασίας τόσο παλιός όσο και το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού . Απο τα τέλη του προηγούμενου αιώνα αποτέλεσε έναν ζωτικής σημασίας παράγοντα στην οργάνωση και μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων του επαγγέλματος και στην δημιουργία και διατήρηση υψηλού επιπέδου κοινωνικών υπηρεσιών . Η αναγνώριση της σπουδαιότητάς της , είχε ως αποτέλεσμα να γίνει αντικείμενο συστηματικής μελέτης και συζητήσεων στον διεθνή χώρο , οι οποίες οδήγησαν στην ανάπτυξη μιας ποικιλίας εποπτικών μεθόδων που αποσκοπούν στην βελτίωση των παρεχόμενων από τις κοινωνικές Οργανώσεις , υπηρεσιών : (Abels , 1977 , και Watson , 1977)

Η κοινωνική εργασία στην Ελλάδα , όπως αναφέρει η Καφαντάρη ασκήθηκε για πολλά χρόνια κατευθυνόμενη από διοικητικά όργανα με διαφορετική επαγγελματική κατάρτιση από αυτή των κοινωνικών λειτουργών . Το 1977 με τον οργανισμό του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων , δημιουργήθηκαν στην οργανωτική δομή των περιφερειακών Διευθύνσεων και Τμημάτων Κοινωνικής Πρόνοιας , Τμήματα και Γραφεία Κοινωνικής Εργασίας με προϊστάμενο κοινωνικό λειτουργό . Ο παραδοσιακός όμως τρόπος οργάνωσης και ο προσανατολισμός των Υπηρεσιών αυτών στην εφαρμογή κυρίως προγραμμάτων επιδότησης , εξακολούθησαν να αναστέλουν την διεύρυνση του πεδίου δράσης των κοινωνικών λειτουργών . Αυτό είχε ως αποτέλεσμα , παρατηρεί η Καφαντάρη , οι δραστηριότητες των κοινωνικών λειτουργών των κρατικών φορέων κοινωνικής πρόνοιας που αναφέρονται στην διερεύνηση των κοινωνικών αναγκών και προβλημάτων , στον κοινωνικό σχεδιασμό και στην κοινοτική οργάνωση να ασκούνται σε πολύ περιορισμένη έκταση και ίσως με τρόπο που μπορεί να οδηγήσει σε παρερμηνίες για την εικόνα του επαγγέλματος και σε αποπροσανατολισμό από την κύρια αποστολή του .

(Καφαντάρη , 1987 , σελ. 35-42)

Το πρόβλημα

Σήμερα, είναι γενικώς παραδεκτό, πως η σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα επιβάλλει την παροχή υψηλού επιπέδου κοινωνικών υπηρεσιών που ν' ανταποκρίνονται στις νέες κοινωνικές ανάγκες και στα πολύπλοκα κοινωνικά προβλήματα. (Εισηγητική Έκθεση του Σ.Κ.Λ.Ε)

Αρκετοί επαγγελματίες απο τον χώρο της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών (Σ.Ε.Κ.Ε. 1980) αλλά και της εφαρμογής (Καφαντάρη, 1987, σελ.41-42) αναγνωρίζουν την καθιέρωση της επαγγελματικής εποπτείας ως μια επιβαλλόμενη αναγκαιότητα.

Η εξειδίκευση και η επαγγελματική ανάπτυξη όμως των κοινωνικών λειτουργών εξακολουθούν να αποτελούν ευθύνη κυρίως του επαγγελματία και να γίνονται χωρίς συστηματική καθοδήγηση και υποστήριξη. Η εποπτεία επίσης, εξακολουθεί να αποτελεί μια έννοια συνδεδεμένη με την εκπαίδευση μάλλον, παρά με την επαγγελματική ανάπτυξη. Για την εποπτεία των επαγγελματιών, δεν υπάρχουν στοιχεία που να δηλώνουν ότι εφαρμόζεται ή ότι έχει γίνει συστηματική μελέτη για την εφαρμογή της* αν και απο τις αρχές του προηγούμενου έτους (1992), η αξιοποίηση της επαγγελματικής εποπτείας, σύμφωνα με το Π.Δ. 23/1992 (Φ.Ε.Κ. 6/1992), αποτελεί υποχρέωση των κοινωνικών λειτουργών προς το επάγγελμα.

Σκοπός της Μελέτης

Η διαπίστωση του πιο πάνω προβλήματος αποτέλεσε αφορμή για την διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, που σκοπό έχει την θεωρητική προσέγγιση της επαγγελματικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία και την διερεύνηση της εφαρμογής της στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα η μελέτη αυτή αποσκοπεί:

α) στην περιγραφή της φύσης και του σκοπού της επαγγελμα-

τικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία,

β) στην ανίχνευση του βαθμού άσκησης επαγγελματικής εποπτείας στην Ελλάδα και

γ) στην διερεύνηση των αντιλήψεων των κοινωνικών λειτουργών για τον ρόλο της επαγγελματικής εποπτείας στην ανάπτυξη της κοινωνικής εργασίας.

Ορισμοί Ορων

Εποπτεία : Η χρήση του όρου στην μελέτη αυτή περιλαμβάνει ενωποιημένους του παρακάτω ορισμούς:

α) "είναι μια μέθοδος ή διαδικασία, μέσω της οποίας ένα άτομο που ασκεί κοινωνική εργασία υποβοηθεί ένα άλλο άτομο που ασκεί κι αυτό κοινωνική εργασία και που είναι υπόλογο προς αυτό, όσον αφορά την κατά το δυνατόν καλή εκτέλεση της εργασίας του" (Σ.Ε.Κ.Ε., 1978 , σελ. 36)

β) "είναι η διεργασία κατά την οποία οι μετέχοντες βοηθούν ο ένας τον άλλο στην εκμάθηση των ικανοτήτων, των στάσεων και γνώσεων που απαιτούνται στην εκτέλεση της λειτουργίας τους στην οργάνωση με αποτελεσματικό τρόπο" (Αβείς, 1977, σελ. 17).

Διοικητική

Εποπτεία : "Ανάθεση στο πρώτο και βασικό διοικητικό επίπεδο , ευθύνης σε επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό για την παρακολούθηση του ουσιαστικού έργου της υπηρεσίας, απο έναν άλλο επαγγελματία". (Παπαφλέσσα, 1985, σελ. 66)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Οι Πρώτες Αναφορές για την Εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία

Η εποπτεία σύμφωνα με τις Keeley (Σ.Ε.Κ.Ε., 1965 , σελ.η) και Παπαφλέσσα (1985 , σελ.62) άρχισε να ασκείται στο χώρο της κοινωνικής εργασίας της Αγγλίας και των Η.Π.Α στο τέλος του προηγούμενου αιώνα . Στο γεγονός αυτό οδήγησε η διαπίστωση της ανάγκης για καθοδήγηση των νέων κοινωνικών λειτουργών , στην εργασία τους με τους πελάτες των υπηρεσιών πρόνοιας .

Μια απο τις πρώτες κοινωνικές λειτουργούς που σχετίζεται με την εποπτεία είναι , όπως αναφέρει ο Abels, η Zilrhia Drew Smith . (Abels ,1977 , σελ.27) Το 1885 η Drew Smith , περιγράφοντας τη λειτουργία της οργάνωσης της στη Βοστώνη (Associated Charities) αναφέρθηκε στην "εποπτεία " μιας επαρχίας απο μια επιτροπή , αποτελούμενη απο τους πιο έμπειρους " επισκέπτες " και άτομα με ειδική διοικητική ικανότητα. Η επιτροπή ύστερα απο μια αρχική έρευνα που έκανε στο σπίτι του πελάτη και την κοινότητα , επέλεγε τον επισκέπτη που θα αναλάμβανε την εργασία με την οικογένεια . Ο επισκέπτης έπρεπε να αναφέρει τακτικά την πρόοδο της εργασίας σ'έναν εκπρόσωπο της επιτροπής , του οποίου η μόνη ευθύνη ήταν η ενημέρωση της επιτροπής για την δουλειά του επισκέπτη . Αργότερα το 1892 η Smith διαπίστωσε ότι ο επισκέπτης είχε ανάγκη απο συνεχή καθοδήγηση και αναφέρθηκε στη βοήθεια που έπρεπε να πάρει , ώστε να εξελιχθεί σ'ένα πλήρως ανεπτυγμένο επαγγελματία :

" προκειμένου να γίνουν φιλικές και επιτυχείς επισκέψεις , οι επιτροπές και οι εκπρόσωποι πρέπει να ενδιαφέρονται πραγματικά να βοηθήσουν τον επισκέπτη , και όχι μόνο να του δώσουν ότι ζητά ο επισκέπτης , αλλά με διακριτικότητα και υπομονή , ό,τι χρειάζεται και να το κάνουν απλά και φιλικά ... Ο εκπρόσωπος και οι επιτροπές πρέπει να μάθουν , με υπομονή να γνωρίζουν και να κατανοούν τον νέο επισκέπτη ...πρέπει να σκεφτούντα τα προβλήματα του και να χρησιμοποιούν άμεσα και έμμεσα μνήμετα ώστε να βοηθηθεί στην εργασία του με τις άπορες οικογένειες " . (Abels , 1977 , σελ. 28,29)

Ιστορική Εξέλιξη

Κατά τον Paul A. Abels , οι επόπτες κατά την διάρκεια του 1920 , επη-
 ρεάσανσημαντικά την ποιότητα της " κατά περίπτωση " εργασίας και θεωρήθη-
 καν ως η ζωτική λειτουργία της οργάνωσης . Η Grace Marcus θεώρησε την εποπι-
 τεία σαν την πιο στρατηγική θέση στην περιοχή της " κατά περίπτωση " εργασία)
 και μια απο τις δυναμικότερες εφαρμογές της . Προς το τέλος αυτής της
 δεκαετίας , όπως αναφέρει ο Abels (1977 , σελ. 28) η πρακτική της εποπτείας
 άρχισε να προσανατολίζεται σε μια διαφορετική κατεύθυνση απο την βασικά
 αυταρχική μέθοδο επηρεασμού , που την χαρακτήριζε . Το αυξανόμενο ενδιαφέρον
 για την ανάπτυξη του κοινωνικού λειτουργού σύμφωνα με τον ίδιο είναι εμφανές
 σε δύο άρθρα που η Grace Marcus έγραψε το 1927 , όπου ανέπτυξε δυο κύριους
 άξονες σκέψης . Ο ένας αναφέρεται στην βοηθητική διεργασία που καθιστά ικανό
 τον κοινωνικό λειτουργό να αντιληφθεί τι δεν έλαβε υπόψη του στην " περίπτωση "
 και να ερμηνεύσει αυτά που παρατηρεί .

Ο δεύτερος άξονας αναφέρεται στην βοήθεια προς τον κοινωνικό λειτουργό , για
 την αντιμετώπιση των προσωπικών του προβλημάτων που αντανακλώνται μέσω της
 εργασίας του . Αυτή την περίοδο , άρχισαν να εμφανίζονται , με αυξανόμενο
 ρυθμό , στην Αμερική , άρθρα σχετικά με την εποπτεία .

Στη δεκαετία του 1930 αναπτύχθηκαν δύο διαφορετικές απόψεις για την
 εποπτική διεργασία . Αφ' ενός η εποπτεία θεωρήθηκε σαν μια δικτατορική διερ-
 γασία . Αφ' εταίρου θεωρήθηκε βοηθητική στην ανακάλυψη και ανάπτυξη των ιδιαι-
 τερων προσωπικών ικανοτήτων . (Abels , 1977 , σελ. 29)

Ο Lindenberg , συγγραφέας του πρώτου βιβλίου για την εποπτεία στην
 εργασία με ομάδες , αναφέρει , ότι προοδευτικές οργανώσεις που είχαν
 αντικείμενο τους την εργασία με ομάδες , άρχισαν ν' αλλάζουν εξ' ολοκλήρου

την στάση τους για την εποπτεία , η οποία ως τότε ήταν απλά μια διοικητική τεχνική . Γενικότερα η καθιέρωση της εργασίας με ομάδες και της κοινοτικής οργάνωσης επηρέασαν σημαντικά την εφαρμογή της εποπτείας . (Abels , 1977 , σελ. 33-35)

Ένα σημαντικό κίνητρο για την ανάπτυξη της εποπτείας , ήταν όπως αναφέρει ο Abels (σελ.35-36) η πανεθνική οικονομική κρίση. Αποτέλεσμα αυτής ήταν η ανάπτυξη απο την αμερικάνικη κυβέρνηση , ενός μεγάλου αριθμού κοινωνι-κών προγραμμάτων , γεγονός που οδήγησε στην σύνταξη απο την κυβέρνηση ενός εγχειριδίου για την εκπαίδευση του προσωπικού κοινωνικής εργασίας και σε μια άκρως φιλοσοφική προσέγγιση της εργασίας με ανθρώπους και της εποπτείας .

Σύμφωνα με τον E.Stiles , ως το τέλος του 1940 η επιστημονική βιβλιογραφία ασχολήθηκε περισσότερο με την εκπαιδευτική πλευρά της εποπτείας (Stiles , 1964 , σελ. 7,8) .

Στη δεκαετία του 1950 , η εφαρμογή της εποπτείας επηρεάστηκε απο το αυξανόμενο ενδιαφέρον για το σύστημα της οργάνωσης και τις προσπάθειες και προτάσεις που έγιναν για τον διαχωρισμό και την διασαφήνιση της διοικητικής και διδακτικής λειτουργίας της εποπτείας . Αυτή την περίοδο έγιναν πειραματισμοί με την χρήση της συμβουλευτικής (consultation) , της εποπτικής ομάδας συναδέλφων (peer group supervision) της ομαδικής εποπτείας (team supervision) και ποικιλίας άλλων ομαδικών μεθόδων . (Abels , 1977 , σελ. 34-36)

Ορισμός και Βασικές Λειτουργίες της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία

1. Ορισμός

Το 1936 η Virginia Robinson διατύπωσε τον παρακάτω ορισμό :

" Η εποπτεία είναι μια εκπαιδευτική διεργασία κατά την οποία ένα άτομο με αναμφισβήτητα εφόδια γνώσης και ικανότητας αναλαμβάνει την ευθύνη να εκπαιδεύσει ένα άλλο άτομο με λιγότερα εφόδια "

(Abels , 1977 , σελ. 31)

Η Mary Keeley , σε ομιλία της στα πλαίσια του φροντιστηρίου με θέμα " τεχνική εποπτείας στην κοινωνική εργασία " περιέγραψε την εποπτεία ως μια " δυναμική διαδικασία " κατά την οποία ο επόπτης βοηθά τον κοινωνικό λειτουργό να ασκήσει την εργασία του " στα πλαίσια και τις επιδιώξεις της οργάνωσης " . Ως μια "εργασία διπλής κατεύθυνσης " που προϋποθέτει την ανάπτυξη μιας σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης σεβασμού και εκτίμησης . Η διαδικασία αυτή σύμφωνα με την M.Keeley " συνεπάγεται εκπαίδευση , καθοδήγηση , παροχή συμβουλών , αξιολόγηση και διοίκηση " . (Σ.Ε.Κ.Ε , 1965 , σελ.1-7)

Ενας ακόμη ορισμός της εποπτείας διατυπώθηκε από την Dorothy Pettes κατά την οποία :

" Η εποπτεία είναι μια μέθοδος ή διαδικασία , μέσω της οποίας ένα άτομο που ασκεί κοινωνική εργασία υποβοηθεί ένα άλλο άτομο που ασκεί κι αυτό κοινωνική εργασία και που είναι υπόλογο προς αυτόν όσον αφορά την κατά το δυνατό καλή εκτέλεση της εργασίας του " . (Σ.Ε.Κ.Ε. , 1978 , σελ.36)

Οι πιο πάνω ορισμοί αναφέρονται στους τύπους - μοντέλα εποπτείας που προϋποθέτουν την ύπαρξη καθορισμένου επόπτη - ατομική , ομαδική εποπτεία . Ενώ στον ορισμό που διατύπωσε ο Paul A.ABELS , αντικατοπτρίζονται οι νέες προσεγγίσεις της εποπτείας - εποπτική ομάδα συναδέλφων , διπλή εποπτεία . Σύμφωνα μ'αυτόν :

" Εποπτεία είναι η διεργασία κατά την οποία οι μετέχοντες βοηθούν - ενισχύουν ο ένας τον άλλο στην εκμάθηση των ικανοτήτων , των στάσεων και γνώσεων που απαιτούνται στην εκτέλεση της λειτουργίας τους στην Οργάνωση , μ'ένα αποτελεσματικό και ικανοποιητικό τρόπο " . (Adels , 1977 , σελ. 17)

Από τους ορισμούς που αναφέρθηκαν προκύπτει πως η εποπτεία στην κοινωνική εργασία αποτελεί ένα σχεδιασμένο πρόγραμμα ανάπτυξης προσωπικού που στοχεύει στην αύξηση γνώσεων και στην βελτίωση τεχνικών και δεξιοτήτων των κοινωνικών λειτουργών . Είναι δυνατό να εφαρμοστεί σε επίπεδο επόπτη - εποπτευόμενων όταν πρόκειται για ομαδική εποπτεία , όπου ο επόπτης έχει την ευθύνη της εκπαίδευσης και του ελέγχου, ή μεταξύ ισότιμων συναδέλφων όπου την ^{εφαρμόζονται και}

ευθύνη της εκπαίδευσης μοιράζονται τα μέλη της ομάδας .

2. Βασικές λειτουργίες της εποπτείας

Απο τους παραπάνω ορισμούς προκύπτουν δύο βασικοί παράγοντες που ενυπάρχουν στην εποπτική συναλλαγή : α) ο εκπαιδευτικός και β) ο διοικητικός παράγοντας .

Η εποπτεία στην κοινωνική εργασία , είναι ως ένα βαθμό μια μαθησιακή συναλλαγή . Ο επόπτης είναι επιφορτισμένος με την ευθύνη της εκπαίδευσης του εποπτευόμενου . Το σύνολο των γνώσεων που πρέπει ο εποπτευόμενος να πάρει , κατατάσσεται απο τον Watson (1977 , σελ . 26-27) σε πέντε κατηγορίες , που είναι οι εξής :

1. Φιλοσοφία της κοινωνικής εργασίας , ιστορικό και πολιτική της οργάνωσης .
2. Γνώσεις , τεχνικές και δεξιότητες της κοινωνικής εργασίας.
3. Αυτογνωσία
4. Πηγές βοήθειας που υπάρχουν στην οργάνωση και την κοινότητα .
5. Προτεραιότητες για την παροχή υπηρεσιών και προγραμματισμός της εργασίας .

Ο Watson αναφέρει (1977 , σελ 27) πως ο διοικητικός παράγοντας της εποπτείας εκφράζεται με έξι λειτουργικές διαδικασίες οι οποίες είναι οι εξής:

1. Ανάπτυξη μέσων επικοινωνίας
2. Έλεγχος αποδοτικότητας της εργασίας .
3. Αξιολόγηση των κοινωνικών λειτουργιών.
4. Κατανομή εργασίας και ανάθεση ευθυνών .
5. Ηθική υποστήριξη των κοινωνικών λειτουργιών .
6. Αξιοποίηση των εμπειριών του κάθε κοινωνικού λειτουργού απο την οργάνωση .

Η λειτουργία της επικοινωνίας , κατά τον Watson , είναι ζωτικής σημασίας

για την οργάνωση . Με την λειτουργία αυτή η εποπτεία γίνεται κανάλι επικοινωνίας , όχι μόνο ανάμεσα στη διοίκηση και το προσωπικό , αλλά και ανάμεσα στο προσωπικό της ίδιας ή διαφορετικών οργανώσεων . Με την επικοινωνία σχετίζεται απο το Watson και η έκκτη λειτουργία που αναφέρεται στην εξασφάλιση των προϋποθέσεων για την πλήρη αξιοποίηση των εμπειριών και ιδιαίτερων ικανοτήτων κάθε κοινωνικού λειτουργού .

Ο Kadushin , όπως αναφέρει η Κουσίδου , διακρίνει σε τρεις τις βασικές λειτουργίες της εποπτείας . Η διαφοροποίηση απο τον Watson εγκλείται στο γεγονός ότι ο Kadushin θεωρεί την συναισθηματική υποστήριξη ως ιδιαίτερη λειτουργία . Έτσι κατά τον ίδιο οι βασικές λειτουργίες που επιτελούνται με την εποπτεία είναι :

α) διοικητικός έλεγχος

β) εκπαίδευση

και γ) συναισθηματική υποστήριξη του κοινωνικού λειτουργού . (Κουσίδου , 1985 , σελ 85)

Μια άλλη άποψη σχετικά με τις λειτουργίες της εποπτείας εκφράζεται απο την Frances H. Scherz . Όπως αναφέρει η Keeley (Σ.Ε.Κ.Ε. , 1965 , σελ. 83-93) η Scherz υποστηρίζει πως η εποπτεία είναι μια εργασία διοικητική και πως η εκπαιδευτική πλευρά αποτελεί έκφραση της διοικητικής αυτής λειτουργίας .

Σκοποί και Επιδιώξεις της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία .

Στην εξελικτική πορεία της κοινωνικής εργασίας , όπως προκύπτει απο την σχετική βιβλιογραφία , υπήρξε έντονο το ενδιαφέρον για την παροχή του υψηλότερου κατά το δυνατό επιπέδου υπηρεσιών . Το γεγονός αυτό αποτέλεσε το κίνητρο για την ανάπτυξη , αλλά , και σκοπό της εποπτείας σύμφωνα με τις παρακάτω αναφορές .

Σε μια οργάνωση " Κοινωνικής Πρόνοιας " , παρατηρεί η Keeley , πρωταρ-

χικός σκοπός της εποπτείας είναι η βελτίωση των υπηρεσιών προς τα άτομα που εξυπηρετεί και η διατήρησή τους στο πλαίσιο της φιλοσοφίας και των επιδιώξεων της κοινωνικής εργασίας αλλά και της πολιτικής και των πόρων της οργάνωσης . Η ίδια αναφέρει :

" Ο τελικός αντικειμενικός σκοπός της εποπτείας είναι να βελτιωθούν σε ποιότητα οι υπηρεσίες της οργάνωσης και να πλησιάσουν οι επιδιώξεις της την εκπλήρωσή τους με μια περισσότερο αποτελεσματική προσπάθεια από μέρους όλων των κοινωνικών λειτουργών . "

Σύμφωνα με την Keeley , ο σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία είναι :

1. Να εξυπηρετήσει τον πελάτη
2. Να βελτιώσει την ικανότητα του προσωπικού
3. Να αυξήσει την αποδοτικότητα της εργασίας

(Σ.Ε.Κ.Ε., 1965 , σελ. 1-12)

Ο Abels (1977 , σελ. 17-18) αναφέρει ότι σκοπός της εποπτείας είναι η εξασφάλιση " ποιοτικού ελέγχου " , βοηθώντας τους εποπτευόμενους να μάθουν αυτά που πρέπει να γνωρίζουν προκειμένου να εξυπηρετήσουν αποτελεσματικά τον πελάτη . Η εποπτεία , όπως υποστηρίζει ο ίδιος , πρέπει να παρέχει στον κοινωνικό λειτουργό :

1. Ευκαιρία ανάπτυξης των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην εκτέλεση του ρόλου του .
2. Ευκαιρίες για διερεύνηση των αξιών , των στάσεων , της δεοντολογίας του επαγγέλματος και των απαιτήσεων του ρόλου του .
3. Την υποστήριξη από ένα πρόσωπο με αντικειμενικότητα , ή με περισσότερη εμπειρία , ή με διαφορετική άποψη .
4. Ευκαιρία για την ανάπτυξη μιας γνωστικής θέσης που να υποστηρίζει την ανάπτυξη ικανοτήτων και την άσκηση του επαγγέλματος .
5. Ασφάλεια , στο πλαίσιο της οποίας , ο κοινωνικός λειτουργός να εξετάζει ιδέες και να δέχεται κριτική .

6. Ένα κρίκο σύνδεσης με την οργάνωση , ώστε να μπορεί να υπερασπιστεί τον πελάτη αλλά και να επιφέρει αλλαγές μέσα σ' αυτήν .

7. Μια πηγή ποιοτικού ελέγχου σε σχέση με τις απαιτήσεις για αποτελεσματική άσκηση του ρόλου του .

8. Ένα περιβάλλον στο οποίο η επιστημονική σκέψη είναι τρόπος ζωής . Σύμφωνα με τους Austin , Abels , Keeley , Towle και Pettes , η εποπτεία επιδιώκει την ανάπτυξη μιας σχέσης στην οποία προσδοκείται - αναμένεται σπο τους εποπτευόμενους να αναπτύξουν συμπεριφορές που να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική τους λειτουργία . Συγκεκριμένα ο P. Abels αναφέρει :

" Στην πραγματικότητα προσδοκούμε απο τον εποπτευόμενο να μάθει κάποιους νέους τρόπους κατανόησης και δράσης " (Abels , 1977 , σελ. 23)

Βασικά Στοιχεία της Εποπτικής Σχέσης

Το θεωρητικό πλαίσιο της εποπτείας αποτελεί προϊόν της σύνθεσης γνώσεων που προέρχονται απο τον χώρο της εκπαίδευσης , της ψυχολογίας και της εφαρμογής της κοινωνικής εργασίας . Κατά συνέπεια η εποπτική σχέση και διεργασία παρουσιάζουν πολλά κοινά με την θεραπευτική σχέση κοινωνικού λειτουργού - πελάτη .

Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται απο τον επόπτη στην επαγγελματική εποπτεία είναι σε γενικές γραμμές οι ίδιες που χρησιμοποιεί ο κοινωνικός λειτουργός στην εργασία με τους πελάτες . Υπάρχει όμως μια βασική διαφορά ως προς τον τρόπο που χρησιμοποιούνται και τις κατευθύνσεις που αναπτύσσονται . (Κουσίδου , 1985 , σελ. 86-97)

Το στοιχείο που διαφοροποιεί την εποπτική σχέση απο την θεραπευτική είναι ότι η εποπτεία είναι προσανατολισμένη στην εκπαίδευση και την εφαρμογή . Όπως προκύπτει απο τους ορισμούς που έχουν διατυπωθεί και απο τη βιβλιογραφία γενικότερα , προσωπικά θέματα του κοινωνικού λειτουργού συζητούνται

στην εποπτεία μόνο ως προς το βαθμό που θεωρούνται ανασταλτικά στην επαγγελματική του λειτουργία .

Η ενασχόληση του επίοπτη με περιοχές προβλημάτων που δεν επηρεάζουν την εργασία του εποπτευόμενου , όπως υποστηρίζει η Pettes , είναι δυνατό να εμποδίσει την μάθηση . (Σ.Ε.Κ.Ε. , 1980 , σελ. 35-48)

Ο προσανατολισμός της εποπτείας στην εκπαίδευση και την εφαρμογή απαιτεί την ανάπτυξη μιας θετικής σχέσης ανάμεσα στον επίοπτη και τον εποπτευόμενο , γιατί σύμφωνα με τον John Dewey , όπως αναφέρει η Austin, το εκπαιδευτικό όφελος είναι μεγαλύτερο όταν υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στον διδάσκοντα και τους διδασκόμενους . Αυτή η συμβολή της θετικής σχέσης στην μάθηση υποστηρίζεται και στον χώρο της ψυχαναλυτικής ψυχολογίας , από την αρχή πως η μάθηση πραγματοποιείται είτε μέσω άμεσης εμπειρίας είτε μέσω μιας σχέσης με κάποιον που μεταδίδει τη γνώση και το όφελος της δικής του εμπειρίας . Ένα μεγάλο μέρος της γνώσης , συνήθως μαθαίνεται με την αποδοχή της εμπειρίας άλλων . Η αποδοχή αυτή επιτυγχάνεται με την ανάπτυξη μιας θετικής σχέσης ανάμεσα στον μαθητευόμενο και τον διδάσκοντα . (Austin , 1968 , σελ. 56-57)

Μια τέτια μαθησιακή σχέση λαμβάνει χώρα και στην εποπτεία , αναφέρει η Keeley και κατά συνέπεια , η εποπτική σχέση απαιτεί την ανάπτυξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης , σεβασμού και εκτίμησης , μιας ατμόσφαιρας που ενθαρύνει την εξερεύνηση , τη δοκιμή και τον πειραματισμό . (Σ.Ε.Κ.Ε , 1965 , σελ. 26-30)

Όταν ο εποπτευόμενος εισέρχεται στην μαθησιακή αυτή σχέση φέρει ένα σύνολο συναισθημάτων . Τα συναισθήματα αυτά μπορεί να σχετίζονται , κυρίως για τον νέο κοινωνικό λειτουργό , με τις απαιτήσεις της νέας επαγγελματικής κατάστασης που ως ένα βαθμό είναι κάτι άγνωστο , αλλά και με την ίδια την εποπτική κατάσταση .

Το καινούργιο και το άγνωστο προκαλούν ανησυχίες και φόβους αναφέρει η Towle (1961 , σελ. 222-230) Ενώ η ίδια η εποπτική κατάσταση , κατά τον

Abels (1977 , σελ. 21-22) εμπεριέχει το κόστος της αίτησης για βοήθεια , το οποίο αυξάνεται όταν η αίτηση απευθύνεται σε ιεραρχικά ανώτερα πρόσωπα . Η εποπτική κατάσταση προκαλεί ένα αριθμό απο διάφορα είδη αγχους για τον εποπτευόμενο , παρατηρεί ο Kadushin . (1968 , σελ. 127-129) Είναι μια κατάσταση στην οποία καλείται να υποστεί ένα είδος αλλαγής .

Έτσι είναι αναμενόμενο εποπτευόμενος να παρουσιάσει μια σειρά αντιδράσεων - εκτεταμένη χρήση αμυντικών μηχανισμών , απόρριψη της αθεντίας του επόπτη , προσπάθεια χειρισμού της εποπτικής κατάστασης - που εμποδίζουν την αποτελεσματική αξιοποίηση της εποπτείας , και την ανάληψη αποτελεσματικής δράσης .

Προκειμένου η εποπτική σχέση να είναι βοηθητική και οι διδακτικές μέθοδοι και τεχνικές που θα χρησιμοποιήσει ο επόπτης , να είναι αποτελεσματικές πρέπει κατά την Austin , να βασίζονται σε μια " εξατομικευμένη εκπαιδευτική διάγνωση " . Στόχος αυτής της διάγνωσης είναι η συλλογή πληροφοριών για τις δυσκολίες - ανάγκες του εποπτευόμενου , οι οποίες αποτελούν την βάση για την προσαρμογή της εποπτείας στον εποπτευόμενο . (Austin , 1968 , σελ. 57-58) .

Την αναγκαιότητα αυτής της προσαρμογής υποστήριξε η Towle , παρατηρώντας πως κάθε κοινωνικός λειτουργός φέρει στην παρούσα μαθησιακή εμπειρία , ένα ξεχωριστό τύπο αντιδράσεων οι οποίες είναι το αποτέλεσμα προηγούμενων εμπειριών . (Towle , 1961 , σελ. 57)

Κατά συνέπεια ο επόπτης , όπως υποστηρίζουν οι Keeley , και Austin , πρέπει να γνωρίζει τις γνώσεις , τις ικανότητες , τις αδυναμίες , τα κίνητρα και τις ανησυχίες του εποπτευόμενου , για να τον εμπλέξει σε μια δημιουργική εποπτική διεργασία .

Μέθοδοι Εποπτείας

Στο άρθρο του Kenneth W. Watson " πρότυπα μεθόδων εποπτείας " περιγράφονται έξι μοντέλα εποπτείας που εφαρμόστηκαν απο την Οργάνωση Προστασίας

Παιδιού στο Σικάγο των Η.Π.Α . Τα μοντέλα που περιγράφονται είναι: 1. Το εκπαιδευτικό μοντέλο . 2. Η συμβουλευτική βοήθεια . 3. Η εποπτική ομάδα . 4. Η εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων . 5. Η διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων και 6. η επιστημονική ομάδα . (Watson , 1977, σελ. 25-36)

Η περιγραφή κάθε μοντέλου γίνεται στους εξής άξονες :

- α) μέλη της εποπτικής συναλλαγής
- β) προγραμματισμός των συναντήσεων
- δ) υπεύθυνος του περιεχομένου των συναντήσεων
- ε) διαδικασία των αποφάσεων
- στ) υπεύθυνος για το εκπαιδευτικό μέρος της εποπτείας
- ζ) υπεύθυνος για τον έλεγχο της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού
- η) υπεύθυνος για την αξιολόγηση του κοινωνικού λειτουργού
- θ) Τρόπος επικοινωνίας του εποπτικού συστήματος με την υπόλοιπη οργάνωση.

Το εκπαιδευτικό μοντέλο

Στο πρότυπο αυτό η εποπτική σχέση , στην οποία συμμετέχουν ο επόπτης και ο κοινωνικός λειτουργός , αποτελεί μια διεργασία βοήθειας , διδασκαλίας και διοίκησης . Οι εποπτικές συναντήσεις είναι συνήθως συχνές και προγραμματισμένες . Την ευθύνη για την προετοιμασία των συναντήσεων έχουν απο κοινού ο επόπτης και ο εποπτευόμενος , ενώ την ευθύνη για τον χειρισμό των περιπτώσεων την έχει ο κοινωνικός λειτουργός που είναι όμως υπόλογος για τις ενέργειες του προς τον επόπτη . Ο επόπτης είναι διοικητικά υπεύθυνος για την απόδοση του κοινωνικού λειτουργού και έχει την ευθύνη για την αξιολόγηση και την διασύνδεσή του με την οργάνωση .

Στο μοντέλο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση του κοινωνικού λειτουργού και είναι σύμφωνα με τον K. Watson χρήσιμο στους επαγγελματίες που δεν είναι πεπειραμένοι . (Watson , 1977 ,σελ. 29)

Η συμβουλευτική βοήθεια

Το μοντέλο της συμβουλευτικής βοήθειας εφαρμόζεται κυρίως σε ατομική βάση, αν και είναι δυνατό να γίνει και σε ομαδική προκειμένου να επωφεληθούν και άλλα μέλη του προσωπικού . Η βοήθεια παρέχεται από ένα καθορισμένο σύμβουλο . Τις συναντήσεις προγραμματίζουν από κοινού ο σύμβουλος και ο κοινωνικός λειτουργός , όταν ο δεύτερος θέλει να συζητήσει μια περίπτωση . Το περιεχόμενο των συναντήσεων καθορίζεται από τον κοινωνικό λειτουργό και επικεντρώνεται στον χειρισμό των περιπτώσεων που συζητούνται . Την ευθύνη για τον χειρισμό των περιπτώσεων έχει μόνο ο κοινωνικός λειτουργός και η συμβουλευτική βοήθεια δεν είναι δεσμευτική γι' αυτόν .

Το στοιχείο που χαρακτηρίζει τη σχέση είναι η διδασκαλία . Οι διαδικασίες ελέγχου , αξιολόγησης και επικοινωνίας του κοινωνικού λειτουργού με την υπόλοιπη οργάνωση , εξασφαλίζονται με άλλα μέσα όπως τον καθορισμό ενός υπεύθυνου για το διοικητικό αυτό μέρος , ή κάποιο άλλο εποπτικό μοντέλο .

Η εποπτική ομάδα

Η εποπτική ομάδα αποτελείται από τον επόπτη και τους εποπτευόμενους κοινωνικούς λειτουργούς , οι οποίοι παρουσιάζουν κάποια ομοιομορφία στην εκπαίδευση και την πείρα . Οι συναντήσεις προγραμματίζονται σε τακτά διαστήματα και την ευθύνη για τον καθορισμό του περιεχομένου έχει γενικά ο επόπτης . Το μοντέλο αυτό επιδιώκει την παροχή βοήθειας στους εποπτευόμενους για τον χειρισμό των περιπτώσεων αλλά και την δημιουργία ενός εκπαιδευτικού πλαισίου για την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων στην κοινωνική εργασία . Κάθε εποπτευόμενος αποφασίζει μόνος του για τις περιπτώσεις που θέλει να συζητηθούν και είναι υπόλογος προς τον επόπτη για τον χειρισμό τους .

Ο επόπτης είναι υπεύθυνος για το εκπαιδευτικό μέρος της εποπτείας .

Επίσης έχει την ευθύνη για τον έλεγχο της εργασίας και την αξιολόγηση του κάθε εποπτευόμενου που γίνεται σε ατομική βάση , καθώς και της επικοινωνίας των μελών της ομάδας με την υπόλοιπη οργάνωση .

Η εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων .

Στο μοντέλο αυτό δεν υπάρχει καθορισμένος επόπτης και όλα τα μέλη , που παρουσιάζουν ομοιομορφία στην εκπαίδευση και την πείρα , συμμετέχουν ισότιμα. Η ομάδα ορίζει ένα προεδρεύοντα που κατευθύνει τη συζήτηση και διευκολύνει την επικοινωνία με τις άλλες ομάδες και άλλα πρόσωπα μέσα στην οργάνωση . Το πρόσωπο αυτό μπορεί να είναι μέλος της ομάδας ή διοικητικό στέλεχος . Οι συναντήσεις της ομάδας γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και το περιεχόμενό τους καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ των μελών .

Κάθε κοινωνικός λειτουργός - μέλος της ομάδας έχει την ευθύνη για τον χειρισμό των περιπτώσεων και η γνώμη της ομάδας δεν τον δεσμεύει . Η μάθηση αποτελεί ατομική ευθύνη κάθε μέλους και είναι το προϊόν της συζήτησης που γίνεται για κάθε περίπτωση . Ο έλεγχος της εργασίας και η αξιολόγηση των κοινωνικών λειτουργών δεν γίνεται απο την ομάδα .

Προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα αυτού του μοντέλου , παρατηρεί ο Watson , είναι η ωριμότητα και εμπειρία των μελών της ομάδας , ώστε να μπορούν να συμβάλλουν ζωτικά στη συζήτηση των περιπτώσεων και ν' αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τις δικές τους περιπτώσεις . Σημαντικό ρόλο παίζει η ικανότητα των μελών να μοιράζονται κοινά σημεία άγνοιας και επαγγελματικής ικανότητας . (Watson , 1977 , σελ. 32)

Η διπλή εποπτεία

Η διπλή εποπτεία , αναφέρει ο Watson , είναι προϊόν της εποπτικής ομάδας μεταξύ συναδέλφων . Εφαρμόστηκε στην Οργάνωση Προστασίας Παιδιού του Σικάγο , όταν δύο μέλη της εποπτικής ομάδας συναδέλφων εξέφρασαν την επιθυμία να συναντιώνται εκτός αυτής και σε λιγότερο προγραμματισμένες συναντήσεις . (Watson , 1977 , σελ. 33)

Στην δυαδική αυτή εποπτική σχέση δεν υπάρχει καθορισμένος επίτιπτος . Το περιεχόμενο της συνάντησης επικεντρώνεται στην περίπτωση που κάποιος από τους δύο θέλει να συζητήσει . Η ευθύνη για τον χειρισμό των περιπτώσεων ανήκει στον κοινωνικό λειτουργό .

Στη σχέση αυτή η διδασκαλία είναι τυχαία και συνήθως προκύπτει από τις συζητήσεις για τις περιπτώσεις . Επίσης , δεν γίνεται έλεγχος και αξιολόγηση του ενός από τον άλλο και η επικοινωνία τους με την υπόλοιπη οργάνωση είναι ευθύνη του κάθε μέλους χωριστά .

Η επιστημονική ομάδα

Οι κοινωνικοί λειτουργοί που συμμετέχουν σ'αυτή την ομάδα διαφέρουν σκόπιμα μεταξύ τους ως προς την εκπαίδευση και την πείρα .

Οι συναντήσεις γίνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και το περιεχόμενό τους καθορίζεται από τα μέλη πριν από τις συναντήσεις . Η ομάδα έχει ευθύνη για την λήψη αποφάσεων σχετικά με τις περιπτώσεις που συζητούνται , ανεξάρτητα από το ποιο πρόσωπο θα έχει την ευθύνη για την εφαρμογή τους . Υπάρχει στο πρότυπο αυτό ένας αρχηγός της ομάδας , ο οποίος δεν έχει συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ευθύνες , αλλά είναι υπεύθυνος για την σωστή λειτουργία της

↓
 ομάδας και την ανταπόκριση κάθε μέλους στις ευθύνες που αναλαμβάνει . Ένας διοικητικός υπάλληλος , που δεν συμμετέχει στην ομάδα , έχει την ευθύνη να κρίνει αν οι υπηρεσίες της ανταποκρίνονται στο επίπεδο της οργάνωσης .

Η αξιολόγηση του κάθε κοινωνικού λειτουργού γίνεται από τον ίδιο , από τον αρχηγό της ομάδας και από τον διοικητικό υπάλληλο , ενώ η επικοινωνία της ομάδας με την οργάνωση γίνεται μέσω του αρχηγού της .

Διοικητική εποπτεία

Ο όρος " διοικητική εποπτεία " , σύμφωνα με την Παπαφλέσα (1985 , σελ.66) , αναφέρεται στην παρακολούθηση της έργου της υπηρεσίας , από έναν επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό που βρίσκεται στο πρώτο και βασικό διοικητικό επίπεδο . Στην ουσία δεν πρόκειται για μια εποπτική μέθοδο διαφορετική από το εκπαιδευτικό - ή αναπτυξιακό όπως αλλιώς αναφέρεται στη βιβλιογραφία - μοντέλο που περιγράφηκε πιο πάνω .

Η Παπαφλέσα (Σ.Ε.Κ.Ε , 1980 , σελ. 70-74) αναφέρει , πως αντικείμενο της διοικητικής εποπτείας είναι :

1. Η εξασφάλιση της συμμόρφωσης των επαγγελματιών με τις νόμιμες διαδικασίες της οργάνωσης .
2. Η ανάπτυξη της ικανότητας του επαγγελματία για την παροχή βοήθειας .
3. Η προσφορά βοήθειας όσον αφορά στις σχέσεις του επαγγελματία με την οργάνωση και το ευρύτερο περιβάλλον της , συμπεριλαμβάνοντας και τις διαπροσωπικές και διεπαγγελματικές σχέσεις .

Η διοικητική εποπτεία έχει διπλό χαρακτήρα : α) ελεγκτικό και β) εκπαιδευτικό . Ο έλεγχος επιδιώκει την ομοιόμορφη προσφορά υπηρεσιών από τους

επαγγελματίες και την ευθυγράμμιση τους με τις απαιτήσεις της Οργάνωσης .
Ενώ ο εκπαιδευτικός ρόλος αναφέρεται στην μετάδοση γνώσεων και πείρας και στην υποβοήθηση για την αφομοίωση νέων εμπειριών .

Ο Ρόλος του Επόπτη Κοινωνικής Εργασίας

Όπως προκύπτει από τους ορισμούς που έχουν διατυπωθεί από τις V.Robinson, M.Keeley και D.Pettes για την εποπτεία στην κοινωνική εργασία , ένα σημαντικό παράγοντα της εποπτικής διεργασίας αποτελεί ο επόπτης .

Ο επόπτης , αναφέρει η Παπαθεοφίλου , είναι μέλος της ομάδας του προσωπικού μιας κοινωνικής οργάνωσης . Προσλήφθηκε ή εξελέχθηκε στην θέση αυτή για την εκπλήρωση των σκοπών της , δηλαδή την κάλυψη καθορισμένων κοινωνικών αναγκών και την προσφορά της καλύτερης επαγγελματικής εξυπηρέτησης στα πλαίσια των διαθέσιμων πηγών . Βρίσκεται στα πρώτα επίπεδα της ιεραρχίας και αποτελεί συνδετικό κρίκο των κοινωνικών λειτουργών και των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων με την οργάνωση σαν σύνολο . (Παπαθεοφίλου , 1985 ,σελ.72)

Το σύνολο των καθηκόντων και οι γνώσεις που απαιτούνται προκειμένου ο επόπτης ν' ανταποκριθεί στις πολλαπλές απαιτήσεις του ρόλου του περιγράφονται παρακάτω .

Τα καθήκοντα του επόπτη

Σύμφωνα με την J.Shelling , όπως αναφέρει η Keeley , ο επόπτης έχει την ευθύνη να βοηθήσει τον υπάλληλο μιας οργάνωσης να εξελεχθεί στα εξής σημεία:

1. Κατανόηση και γνώση της συμπεριφοράς του ατόμου .
2. Δεξιότητα στις μεθόδους κοινωνικής εργασίας .
3. Απόκτηση επαγγελματικής φιλοσοφίας .
4. Αυτογνωσία
5. Απόκτηση ενός βαθμού επαγγελματικής αυτοπειθαρχίας .

6. Ταύτιση με το σύνολο της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού , πέρα από τα όρια της οργάνωσης ή της ειδικότητάς του . (Σ.Ε.Κ.Ε. 1965 , σελ.9)

Η Παπαφλέσσα περιγράφοντας τα καθήκοντα του επόπτη σε μια κοινωνική οργάνωση , αναφέρει :

" Ένα καθήκον που ο επόπτης ασκεί είναι το καθήκον να κοινωνικοποιήσει τον κοινωνικό λειτουργό στο επάγγελμα μέσα στο πλαίσιο που το εξασκεί . Κοινωνικοποίηση στο επάγγελμα σημαίνει την απόκτηση επαγγελματικής ταυτότητας με την εφαρμογή της δεοντολογίας , την αφομοίωση του επαγγελματικού ρόλου σε σχέση με όλο το περιβάλλον του προϊστάμενου , του συνεργάτη , του υφιστάμενου , του πελάτη . Την ταύτιση με το μοντέλο το επαγγελματικό , το πρότυπο της σωστής σχέσης και την ευθύνη του επαγγέλματος ." (Παπαφλέσσα , 1985 , σελ. 67)

Τα καθήκοντα του επόπτη σε μια κοινωνική οργάνωση περιγράφονται σε τρεις άξονες που αντιστοιχούν στις τρεις βασικές λειτουργίες της εποπτείας που διακρίνει ο Kadushin και οι οποίοι είναι : 1. Τα Διοικητικά καθήκοντα . 2. Τα εκπαιδευτικά καθήκοντα και 3. Η συναισθηματική υποστήριξη . Παρά το γεγονός ότι τα όρια ανάμεσα στις τρεις ομάδες καθηκόντων δεν είναι πάντα σαφή , η ομαδοποίηση κρίνεται σκόπιμη για την διευκόλυνση της παρουσίασης .

1. Τα διοικητικά καθήκοντα

Ο επόπτης , σύμφωνα με την Παπαφλέσσα έχει την ευθύνη του συντονισμού των εργασιών όλων των επαγγελματιών και της ανάθεσης συγκεκριμένων έργων . Είναι υπεύθυνος για την κατά το δυνατόν ομοιόμορφη προσφορά υπηρεσιών όσον αφορά το επίπεδο απόδοσης του κάθε κοινωνικού λειτουργού , αλλά και την ερμηνεία της Πολιτικής της Οργάνωσης και την προσφορά υπηρεσιών σύμφωνα με τους σκοπούς και τα επίπεδα της . Είναι υπεύθυνος για την αξιολόγηση της εργασίας κάθε εποπτευόμενου και λογοδοτεί για την εργασία του στους ανώτερους . Είναι ο συνδετικός κρίκος υπαλληλικής και επαγγελματικής αντίληψης των αναγκών της κοινότητας και χρησιμεύει σαν φίλτρο των πληροφοριών που είναι απόλυτα απαραίτητο να περάσουν από τη βάση στην κορυφή κι από εκεί στην κοινότητα . Πρέπει να συμμετέχει στην διατύπωση της πολιτικής της οργάνωσης σε ότι αφορά

την άσκηση μεθόδων της κοινωνικής εργασίας . (Παπαφλέσσα , 1985 ,σελ. 67-68)

Σχετικά με την αξιολόγηση της εργασίας των εποπτευόμενων η Κουσίδου αναφέρει ότι η αρμοδιότητα αυτή επιτυγχάνει ένα διπλό σκοπό . Μέσω των πληροφοριών που παρέχει για την ποιότητα και ποσότητα του έργου του κοινωνικού λειτουργού και της οργάνωσης , δίνει τη δυνατότητα στον επόπτη να προσφέρει την απαραίτητη βοήθεια συμβάλλοντας αφ'ενός στην αποτελεσματικότητα του έργου της οργάνωσης και αφ'εταίρου στην επαγγελματική ανάπτυξη του κοινωνικού λειτουργού . (Κουσίδου , 1985 , σελ. 94-95)

2. Τα εκπαιδευτικά καθήκοντα

Η περιοχή αυτή ευθυνών του επόπτη σχετίζεται με την βελτίωση της απόδοσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης του κοινωνικού λειτουργού .

Ο επόπτης , αναφέρει η Παπαφλέσσα , φροντίζει για την αύξηση των γνώσεων και την διευκόλυνση του εποπτευόμενου σε δυσκολίες που αναφέρονται στην επαγγελματική του σχέση και την εφαρμογή των μεθόδων και τεχνικών . Μεταδίδει τη γνώση των πηγών της κοινότητας και διευκολύνει ιδιαίτερα τον πρωτόπειρο κοινωνικό λειτουργό , να τις αξιοποιήσει . (Παπαφλέσσα , 1985 , σελ.67,68) .

Για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων , κατά την Κουσίδου , ο επόπτης μπορεί να χρησιμοποιήσει τις τεχνικές της συνέντευξης , προσαρμοσμένες στον προσανατολισμό της εποπτείας και μια ποικιλία εκπαιδευτικών μεθόδων όπως να κάνει μια σύντομη θεωρητική ανάπτυξη , ή να τονίσει τα σημεία που θέλει μέσω διαλόγου . Επίσης μπορεί να χρησιμοποιήσει role-playing , ν'αναλύσει μια μαγνητοφωνημένη συνέντευξη ή να προτείνει άλλες πηγές για μελέτη . (Κουσίδου , 1985 , σελ. 91)

Γενικά ο επόπτης πρέπει να ενθαρύνει τον κοινωνικό λειτουργό στη συστηματική και κριτική ανάλυση της εργασίας του , στον πειραματισμό και την δοκιμή των δικών του σκέψεων , στηρίζοντας μ'αυτό τον τρόπο την επαγγελματική του ασφάλεια και συμβάλλοντας στην επαγγελματική του ανάπτυξη .

3. Συναισθηματική υποστήριξη

Η εργασία του κοινωνικού λειτουργού είναι συνυφασμένη μ' ένα σύνολο εντάσεων και άγχους . Η φύση της κοινωνικής εργασίας , οι ομάδες πληθυσμού με τις οποίες συνεργάζεται , τα δύσκολα και κάποιες φορές άλυτα προβλήματα που καλείται ν' αντιμετωπίσει , οι συγκρούσεις που συχνά προκύπτουν ανάμεσα στην επαγγελματική και υπαλληλική του ιδιότητα και η ίδια η εποπτική κατάσταση , προκαλούν απογοητεύσεις και συναισθήματα ανεπάρκειας στον επαγγελματία .

Η άμβλυση αυτών των εντάσεων , αναφέρει η Κουσίδου , αποτελεί ευθύνη του επόπτη ο οποίος , σύμφωνα με την Παπαφλέσα , στηρίζει το ηθικό του κοινωνιού λειτουργού και τον βοηθά να ξεπεράσει τις απογοητεύσεις , τις δυσάρεσκες και τις δυσκολίες που σχετίζονται με την εργασία του . (Κουσίδου, 1985 , σελ. 85 και 86 , Παπαφλέσα , 1985 , σελ. 67και 68)

Ο υποστηρικτικός ρόλος περιλαμβάνει την ενθάρρυνση του κοινωνιού λειτουργού , την παροχή πληροφοριών και γνώσεων - είτε με άμεση διδασκαλία είτε με την παραπομπή σε πηγές μελέτης - και την συζήτηση θεμάτων που θεωρούνται ανασταλτικά στην επαγγελματική απόδοσή του .

Επίσης ο επόπτης , παρατηρεί η Towle , πρέπει να βοηθήσει τον κοινωνικό λειτουργό να κατανοήσει την ιστορία της οργάνωσης τη σχέση της με άλλες οργανώσεις , το έργο και τις σχέσεις του προσωπικού και τις υπηρεσίες που παρέχει η οργάνωση . Η γνώση και κατανόησητων παραπάνω αποβλέπει στην μείωση της ανησυχίας που προκαλεί το άγνωστο και διευκολύνει τον κοινωνικό λειτουργό να "κινείται" με ασφάλεια μέσα στην οργάνωση . Πρέπει επίσης να συμβάλλει στην απόκτηση γνώσεων και εμπειριών που να διευρύνουν το πλαίσιο αντίληψης των κοινωνικών προβλημάτων , των επαγγελματικών σχέσεων και του ρόλου του γενικότερα , ώστε να ενισχύεται η αποτελεσματικότητα και η ικανότητα του εποπτευόμενου να χειρίζεται τις καταστάσεις με το μικρότερο συναισθηματικό κόστος . (Towle , 1961 , σελ.207-222 και 226-227)

Τι πρέπει να γνωρίζει ο επόπτης

Ο επόπτης σε μια κοινωνική Οργάνωση συνδέει την εφαρμογή των προγραμμάτων με τον σχεδιασμό και την γενική πολιτική της οργάνωσης . Επιδιώκει την εκπλήρωση των σκοπών της Οργάνωσης και ρόλος του είναι να βοηθά τα άτομα που εποπτεύει , ν'αποδώσουν το καλύτερο δυνατό έργο . Ο ρόλος αυτός απαιτεί ένα ευρύ φάσμα γνώσεων , τις οποίες περιγράφει η Παπαθεοφίλου στο άρθρο της " Ο επόπτης στο διπλό ρόλο του διοικητικού και του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού " . (Παπαθεοφίλου , 1985 , σελ. 72-85)

Στο άρθρο αυτό αναφέρεται ότι ο επόπτης πέρα απο τις γνώσεις και την εμπειρία στις τεχνικές και μεθόδους της κοινωνικής εργασίας , πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά :

1. Την Οργάνωση : Ποιοί είναι οι γενικοί σκοποί και ποιοί είναι οι στόχοι . Ποιά είναι η δομή της Οργάνωσης , ποιές διαδικασίες ακολουθούνται και με ποιούς τρόπους γίνεται η επικοινωνία και η λήψη αποφάσεων .

2. Το τμήμα του : Ποιές είναι οι αρμοδιότητες του τμήματός του , ποιά είναι η σχέση του με τ'άλλα τμήματα και πως συνδέεται με τους γενικότερους σκοπούς της οργάνωσης . Τι χώρους και εξοπλισμό διαθέτει .

Ποιό κομμάτι του προϋπολογισμού προβλέπεται για τα προγράμματα και τα διοικητικά έξοδα του τμήματος . Ποιές είναι οι γνώσεις , οι ικανότητες , τα ταλέντα , οι αδυναμίες και οι ανάγκες των εποπτευμένων . Ποιές είναι οι αρμοδιότητες και ποιά τα όρια της εξουσίας του και ποιό το περιεχόμενο της εργασίας και οι ευθύνες των κοινωνικών λειτουργών που εποπτεύει .

3. Την κοινότητα και γενικότερα το χώρο στον οποίο απλώνονται τα προγράμματα της οργάνωσης . Ο επόπτης πρέπει να είναι γνώστης των αναγκών της κοινότητας και του τρόπου με τον οποίο αυτές καλύπτονται . Επίσης πρέπει να γνωρίζει τα προγράμματα που εφαρμόζονται και το δίκτυο των κοινωνικών Οργανώ-

σεων που λειτουργούν στην κοινότητα . Πρέπει ακόμη να ξέρει το πληθυσμό της το μέγεθος και την σύνθεσή του . Η γνώση όλων αυτών απο τον επόπτη , είναι η προϋπόθεση για την παροχή κατάλληλης βοήθειας προς τους εποπτευόμενους και την αποτελεσματική λειτουργία του .

Ηγετικές και διδακτικές ικανότητες του επόπτη

Το σύνολο των καθηκόντων που περιγράφονται πιο πάνω , κάνει εμφανές ότι πέρα απο αυτά που πρέπει να γνωρίζει ο επόπτης για την οργάνωση το τμήμα του και την κοινότητα πρέπει να έχει την ικανότητα για την σύνθεση όλων αυτών σε μια ενιαία και αποτελεσματική λειτουργία .

Επίσης είναι σημαντικό , όπως τονίζει η Keeley , ο επόπτης να έχει ηγετικές ικανότητες για την δημιουργία και διατήρηση μιας παραγωγική και θετικής σχέσης εργασίας . Πρέπει να είναι συνεπής , να σέβεται και να εμπνέει σεβασμό , να είναι έξυπνος και ν' αποδέχεται τον ηγετικό ρόλο . Ακόμη πρέπει να ταυτίζεται με τους σκοπούς της Οργάνωσης και την κοινωνική εργασία σαν επάγγελμα , και να έχει κάποια ειδική κλίση στην οργάνωση της εργασίας . Πρέπει να έχει ικανότητα στην ανάθεση ευθυνών και στην παρακίνηση για ανεξάρτητη δράση . (Keeley , 1965 , σελ. 22)

Μια άλλη εξ'ίσου σημαντική ικανότητα του επόπτη που υποδεικνύεται απο τον Abels , είναι η ικανότητα μετάδοσης της γνώσης .

Συχνά , αναφέρει ο Abels , το μόνο κριτήριο για τον προσδιορισμό του καλού επόπτη είναι ότι πρέπει να είναι καλός κοινωνικός λειτουργός . Αυτό είναι ζωτικό αλλά είναι επίσης σημαντικό να είναι και καλός δάσκαλος γιατί η εποπτεία δεν μπορεί να προκύψει μόνο απο την πράξη. Για να φέρει κάποιος τον τίτλο " καλός επόπτης " πρέπει όχι μόνο να γνωρίζει τι πρέπει να μεταδώσει , αλλά και πως να το κάνει . (Abels , 1977 , σελ. 19)

Συμπεριφορές Εποπτευόμενων και Εποπτών που επηρεάζουν την

Αποτελεσματικότητα της Εποπτικής Διεργασίας

Ο Ksdushin (1968) και η Hawthorne (1968) στα άρθρα τους " Παιχνίδια που παίζουν οι άνθρωποι στην εποπτεία " και " Παιχνίδια που παίζουν οι επόπτες " αντίστοιχα , παρουσιάζουν μια σειρά συμπεριφορών που κάτω απο ορισμένες συνθήκες εμφανίζουν στην εποπτική συναλλαγή τόσο οι εποπτευόμενοι όσο και οι επόπτες .

Στις αναφορές αυτές χρησιμοποιείται ο όρος " παιχνίδι " που σύμφωνα με τον Eric Berne υποδηλώνει :

".... ένα σύνολο συναλλαγών που επαναλαμβάνονται με επιφανειακή παραδεκτή μορφή και κρυφή σκοπιμότητα και απλούστερα , μια σειρά απο κινήσεις που ενέχουν παγίδα ή υποκρισία " (Berne , 1971 , σελ. 34)

Αντιδράσεις εποπτευόμενων και εποπτών στην εποπτική κατάσταση.

Σύμφωνα με τον Kadushin , η εποπτική κατάσταση προκαλεί άγχος στον εποπτευόμενο για τους εξής λόγους :

1) Αντίθετα με την συνηθισμένη εκπαιδευτική κατάσταση , που επικεντρώνεται στην παροχή βοήθειας στο σπουδαστή να εξετάζει κατάστάσεις με κριτικό πνεύμα και πιθανόν να οδηγηθεί σε αλλαγή ιδεών μέσα απ'αυτή τη διαδικασία , η εποπτεία στην κοινωνική εργασία κατευθύνεται σε αλλαγή της συμπεριφοράς και πιθανά της προσωπικότητας . Η αλλαγή αυτή προκαλεί άγχος γιατί απαιτεί μια περίοδο δυσφορίας κατά την οποία υπάρχει ανησυχία σχετικά με την διατήρηση παλιών τύπων συμπεριφοράς , και ταυτόχρονα έλλειψη άνεσης στην ανάληψη νέων .

Η απειλή της αλλαγής παρατηρεί ο Kadushin είναι μεγαλύτερη για τον ώριμο σπουδαστή η κοινωνικό λειτουργό , γιατί απαιτεί παραίτηση απο τρόπους σκέψης και πιστεύω τα οποία έχει αφομοιώσει . Οι ιδέες και η συμπεριφορά που πιθανόν να πρέπει ν'αλλάξουν , αντιπροσωπεύουν ως ένα βαθμό την επίδραση προγενέστερων προτύπων - γονέων , δασκάλων . Η παραίτηση απ'αυτά σημαίνει μερική

απόρριψη αυτών των προσώπων και είναι μια ενέργεια απιστίας που προκαλεί άγχος .

2) Η εποπτική διδασκαλία αποτελεί απειλή για την ανεξαρτησία και αυτονομία του εποπτευόμενου , γιατί η μάθηση προϋποθέτει ειλικρινή αποδοχή της εξάρτησης από τον διδάσκοντα και περιλαμβάνει σε κάποιο βαθμό περιορισμό της αυτονομίας με την αποδοχή κατευθύνσεων από άλλους .

3) Ο εποπτευόμενος αντιμετωπίζει επίσης μια απειλή στην αίσθηση της επάρκειάς του . Η εποπτική κατάσταση συνεπάγεται παραδοχή της άγνοιας σε κάποιες περιοχές , και έκθεση των τρωτών σημείων του εποπτευόμενου ο οποίος διακινδυνεύει την πιθανότητα να δεχθεί κριτική , να ντροπιαστεί και ίσως ν'απορριφθεί εξ'αιτίας της αναγνωρισμένης ανεπάρκειάς του . Επιπρόσθετα αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της ανεπάρκειας στις απαιτήσεις της μαθησιακής κατάστασης . Η ανταπόκριση του μπορεί να είναι χαμηλότερη από τις προσδοκίες του επόπτη επισύρωτας την πιθανότητα της αποδοκιμασίας απ'αυτόν .

4) Η εποπτική σχέση ανακαλεί τη σχέση γονιού - παιδιού και έτσι μπορεί να τείνει σε αντιδραστικό άγχος που σχετίζεται μ'αυτή την σχέση. Ο επόπτης είναι σε θέση εξουσίας και ο εποπτευόμενος είναι ως ένα βαθμό εξαρτώμενος απ'αυτόν .

5) Ο επόπτης έχει την αρμοδιότητα της εκτίμησης της δουλειάς του εποπτευόμενου και έτσι ελέγχει την είσοδο σε σημαντικές αμοιβές και ποινές. Ο σχολικός βαθμός , η αύξηση μισθού και η πιθανότητα προαγωγής είναι σημαντικές , επιβραβεύσεις που εξαρτώνται από μια ευνοϊκή εκτίμηση από τον επόπτη .

Αυτές οι απειλές τα άγχη και οι ποινές αποτελούν το κόστος που δυνατόν να υφίσταται ο εποπτευόμενος με την είσοδό του σε μια εποπτική σχέση. Η επιθυμία να διατηρηθούν ^{οι} απώλειες στο ελάχιστο και να μεγιστοποιηθούν οι αμοιβές ίσως εξηγεί γιατί ο εποπτευόμενος να θέλει να παίξει παιχνίδια στην εποπτεία και να ελέγξει την κατάσταση προς οφελός του.

Εκτός όμως από τους εποπτευόμενους τονίζει Kadushin και οι επόπτες παί-

ζουν "παιχνίδια" όταν ι) αισθάνονται να απειλείται η θέση τους στην ιεραρχία, ιι) δεν είναι σίγουροι για την εξουσία τους, ιιι) είναι απρόθυμοι να χρησιμοποιήσουν την εξουσία τους, ιν) επιθυμούν να είναι αρεστοί, ν) έχουν την ανάγκη επιδοκιμασίας από τους εποπτευόμενους και νι) λόγω κάποιας επιθετικότητας προς τους εποπτευόμενους που είναι αναπόφευκτη σε μια τόσο σύνθετη περιπλοκή σχέση.

Η Lillian Howthorne στο άρθρο της αναφέρει ότι πολλοί επόπτες κυρίως οι νέοι, δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στην εξουσία που συνεπάγεται η θέση του επόπτη. Η εποπτική ευθύνη ανατρέπει την ισορροπία που έχουν πετύχει για τις προσωπικές τους ζωές ανάμεσα στην κυριαρχία και την υποταγή. Στη σύνθετη και έντονη εποπτική σχέση ο επόπτης πρέπει να ασκήσει διάφορα είδη εξουσίας-διοικητική, αξιολογική, εκπαιδευτική, γονεϊκή (parental) και συμβουλευτική. Απαιτείται προσπάθεια και εμπειρία για τον συνδυασμό αυτών των εξουσιών σε μια άνετη και ικανοποιητική ταυτότητα. Όταν ο επόπτης δεν είναι εξοικειωμένος με τις απαιτήσεις του ρόλου του, εξ' αιτίας δυσκολιών που οφείλονται σε προσωπικές εμπειρίες σε σχέση ^{με} την εξουσία, ή της ελλείψης άνεσης στις εξατομικευμένες σχέσεις, η προσπάθεια αυτή εμποδίζεται.

Συμπεριφορές που Αναπτύσσουν οι Εποπτευόμενοι

Ο Kadushin κατατάσει τα "παιχνίδια" που εισάγονται από τους εποπτευόμενους σε τέσσερις κατηγορίες :

- 1) "παιχνίδια" χειρισμού του επιπέδου των απαιτήσεων
- 2) "παιχνίδια" επαναπροσδιορισμού της σχέσης
- 3) "παιχνίδια" ελάτωσης της ανομοιότητας εξουσίας - δύναμης
- 4) "παιχνίδια" ελέγχου της εποπτικής κατάστασης.

1. Χειρισμός του επιπέδου των απαιτήσεων

Ένα "παιχνίδι" που αποβλέπει στο χειρισμό από τον εποπτευόμενο των απαιτήσεων που συνεπάγεται η εποπτική κατάσταση φέρει τον τίτλο "Δύο κατά της ορ-

γάνωσης". Το παιχνίδι αυτό , σύμφωνα με τον Kadushin , παίζεται απο έξυπνους και προικισμένους με διαίσθηση εποπτευόμενους , οι οποίοι δυσανασχετούν με τις διαδικασίες ρουτίνας της Οργάνωσης . Ο πιο επιτήδιος εποπτευόμενος εισάγει το παιχνίδι υποδεικνύοντας τη σύγκρουση ανάμεσα στον γραφειοκρατικό και επαγγελματικό προσανατολισμό .

Ο εποπτευόμενος υποδεικνύει ότι η συμπλήρωση εντύπων και η συγγραφή εκθέσεων "κλέβει" χρόνο απο την άμεση δουλειά με τον πελάτη . Επομένως είναι σκοπιμότερο να επιτρέπεται στον προικισμένο επαγγελματία να καταναλώσει το χρόνο του για το μέγιστο όφελος του πελάτη και ο επόπτης να ενδιαφέρεται λιγότερο για την συμπλήρωση εντύπων καταγραφής στοιχείων και εκθέσεων.

Ο επόπτης ανταποκρίνεται σ'αυτό το "παιχνίδι" για τους εξής λόγους :

i) επειδή ταυτίζεται με το ενδιαφέρον του εποπτευόμενου για τον πελάτη
 ii) κι αυτός ο ίδιος συχνά δυσανασχετεί με τις γραφειοκρατικές απαιτήσεις

iii) δυσκολεύεται να ασκήσει την εξουσία του μέσω σταθερής απαίτησης ν' αναγνωριστούν αυτές οι απαιτήσεις .

Ένα άλλο "παιχνίδι" αυτής της κατηγορίας είναι το "Να είσαι καλός μαζί μου επειδή κι εγώ είμαι καλός μαζί σου" . Το "παιχνίδι" αυτό βασίζεται στην κολακεία . Ο εποπτευόμενος απευθύνει συνεχείς επαίνους προς τον επόπτη : "Είσαι ο καλύτερος επόπτης που είχα " , "Είσαι τόσο βοηθητικός " , "Ανυπομονώ να γίνω τόσο καλός κοινωνικός λειτουργός όσο εσύ" . Είναι ένα "παιχνίδι" συναισθηματικού εκβιασμού που δυσκολεύει τον επόπτη να κρατήσει τον εποπτευόμενο στις προβλεπόμενες -καθορισμένες απαιτήσεις .

Ο επόπτης δύσκολα αντιστέκεται να εμπλακεί στο "παιχνίδι" γιατί είναι ευχάριστο να θεωρείται ως μια αλάνθαστη πηγή σοφίας , πολύ βοηθητικός και να επιλέγεται ως πρότυπο για ταύτιση . Μια πρόκληση σ'ένα παιχνίδι που τείνει να προάγει μια θετική αυτο-εικόνα και τρέφει τις ναρκισσιστικές ανάγκες κάποιου,

είναι λογικό να γίνεται αποδεκτή . Ο εποπτευόμενος με αντίληψη , κατανοεί και εκμεταλεύεται , τις ανάγκες του επόπτη εισάγοντάς τον σ' αυτό το " παιχνίδι " .

2. Επαναπροσδιορισμός της σχέσης.

Τα " παιχνίδια " αυτής της κατηγορίας είναι επίσης σχεδιασμένα να μετριάσουν το επίπεδο των απαιτήσεων από τον εποπτευόμενο , αλλά εδώ βασίζονται στον επαναπροσδιορισμό της εποπτικής σχέσης .

Ένα τέτοιο παιχνίδι είναι το " Προσπάτεμε με τον αδύνατο " ή " Περιποιήσου με μη με χτυπάς " . Αυτό το " παιχνίδι " επιχειρεί την μετατόπιση της σχέσης επόπτη-εποπτευόμενου σε σχέση επαγγελματία-πελάτη . Ο εποπτευόμενος παρουσιάζει περισσότερο τον εαυτό του παρά την εργασία του και έτσι προκαλεί τον επόπτη να τον βοηθήσει στην λύση των προσωπικών του προβλημάτων . Ο ικανός " παίκτης " συνδέει αυτά τα προβλήματα με τις δυσκολίες στην δουλειά του . Αν ο επόπτης ανταποκριθεί , μετατοπίζεται η σχέση και κατά συνέπεια η φύση των απαιτήσεων . Οι απαιτήσεις που μπορούν να επιβληθούν σ' ένα πελάτη είναι σαφώς λιγότερες απ' ότι σ' ένα επαγγελματία . Έτσι ο εποπτευόμενος επιτυγχάνει την μείωση των απαιτήσεων .

Ο επόπτης απαντά θετικά σ' αυτό το " παιχνίδι " γιατί :

- i) Το παιχνίδι προκαλεί τον κοινωνικό λειτουργό σ' αυτόν
- ii) Προκαλεί τον " ηδονοβλεψία " σ' αυτόν (πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί γοητεύονται από την ευκαιρία να μετέχουν στην απόκρυφη ζωή των άλλων)
- iii) Είναι κολακευτικό να επιλεγεί σα θεραπευτής
- iv) Δεν είναι εντελώς βέβαιος κατά πόσο αυτό δεν είναι επιτρεπτό (τα ασαφή όρια ανάμεσα στην εποπτεία και τη θεραπεία τροφοδοτούν αυτή την αβεβαιότητα)

Ένα άλλο παιχνίδι που επιχειρεί την μετατροπή της εποπτικής σχέσης σε

κοινωνική , μπορεί να ονομασθεί " Η διατίμηση δεν είναι για τους φίλους " . Ο εποπτευόμενος προσπαθεί να πάρει διαλλείματα για καφέ με τον επόπτη , να τον καλέσει σε γεύμα και να συζητά κάποια κοινά ενδιαφέροντα κατά την διάρκεια της συνεδρίασης . Το κοινωνικό στοιχείο τείνει να μειώσει το επαγγελματικό στην εποπτική σχέση . Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να απαιτεί μεγάλη προσπάθεια απο μέρους τους επόπτη για να κρατήσει τον " φίλο " στο απαιτούμενο επίπεδο λειτουργίας .

Ένα λιγότερο προφανές " παιχνίδι " είναι αυτό της " Μέγιστης δυνατής συμμετοχής " , που επιδιώκει μια μεταφορά ρόλων απο επόπτη- εποπτευόμενο σε ίσο προς ίσο . Ο εποπτευόμενος προτείνει , ότι απο τη στιγμή που αυτός γνωρίζει καλύτερα τι χρειάζεται και τι θέλει να μάθει , μπορεί να του παραχωρηθεί ίση ευθύνη στην απόφαση των θεμάτων της συνεδρίας . Ως εδώ είναι εντάξει . Όμως το παιχνίδι είναι δύσκολο γιατί στα χέρια ενός "αποφασισμένου" " εποπτευόμενου , ο απο κοινού έλεγχος μπορεί να γίνει έλεγχος απο τον εποπτευόμενο , με αποτέλεσμα το μετριασμό των προσδοκιών .

Στο παιχνίδι αυτό ο επόπτης πρέπει να είναι συνεχώς σε εγρήγορηση για να διατηρεί ένα επίπεδο διοικητικής εξουσίας και να προλαμβάνει όλες τις " βολές " που γίνονται απο τον εποπτευόμενο _ "συνάδελφο" .

3. Μείωση της ανισότητας δύναμης .

Αυτή η σειρά παιχνιδιών στοχεύει στην μείωση του άγχους , με την μείωση της ανισότητας δύναμης ανάμεσα στον επόπτη και τον εποπτευόμενο . Η δύναμη του επόπτη που προέρχεται απο την εξειδίκευση , την ευρύτερη γνώση και τις ανώτερες δεξιότητες αποτελεί στόχο αυτών των παιχνιδιών . Αν ο εποπτευόμενος μπορέσει ν' αποδείξει ότι ο επόπτης δεν είναι τελικά τόσο έξυπνος , μετριάζεται η διαφορά δύναμης και παράλληλα η ανάγκη να νιώθει ανήσυχος .

Ένα τέτοιο παιχνίδι μπορεί να ονομασθεί " Αν γνώριζες τον Ντοστογιέφκι

όπως εγώ " . Κατά την διάρκεια της συνεδρίας ο εποπτευόμενος κάνει ένα τυχαίο υπαινιγμό στο γεγονός ότι η συμπεριφορά του πελάτη θυμίζει εκείνη του Ρασκόλνικωφ στο " Εγκλημα και τιμωρία " η οποία τελικά είναι κάπως διαφορετική στην αιτιολογία από την παθολογία που βασάνισε τον πρόγκηπα Μισκίν στο " Ο Ηλίθιος " . Ένα επιπλέον τέχνασμα που χρησιμοποιείται για να προσθέσει πόντους είναι η απεύθυνση της ρητορικής ερώτησης στον επόπτη: " θυμάσαι , έτσι δεν είναι ; " . Είναι γνωστό και στους δύο ότι ο επόπτης δεν θυμάται -αν πραγματικά ήξερε ποτέ . Στο σημείο αυτό ο εποπτευόμενος προβαίνει στην πληροφόρηση του επόπτη . Οι ρόλοι διδάσκοντα - μαθητευόμενου αντιστρέφονται με ταυτόχρονη μείωση της ανισότητας και της ανησυχίας του εποπτευόμενου . Ο επόπτης εμπλέκεται στο παιχνίδι για ν'αποφύγει μια ανοιχτή ομολογία της άγνοιάς του , και συνλειτουργεί σε μια συνομοσία με τον εποπτευόμενο για να μην εκθέσει την άγνοιά του .

Αλλα παιχνίδια που εκμεταλεύονται ευκαιριακές καταστάσεις για να μειώσουν την διαφορά δύναμης και επιτρέπουν στον εποπτευόμενο την αίσθηση ότι έχει τον έλεγχο , μπορούν να μπουν κάτω από τον τίτλο . " Λοιπόν τι γνωρίζεις γι'αυτό ; " Ο εποπτευόμενος εκμεταλευόμενος την μακρόχρονη εμπειρία του κάνει αναφορές όπως: " εκείνους από μας στις πρώτες γραμμές που έχουν παλέψει με τον πολυπροβληματικό πελάτη " , ή μια εποπτευόμενη χρησιμοποιώντας το γεγονός ότι είναι παντρεμένη με παιδιά αναφέρεται στην εμπειρία του γάμου και στο " τι σημαίνει να είσαι μητέρα " , στη συζήτηση οικογενειακής θεραπείας με + μια ανήπαρτη^{ντρή} επόπτη.

Στα " παιχνίδια " αυτά ο επόπτης άλλωτε νεώτερος από τον εποπτευόμενο , άλλωτε γεροντότερος , ή ποτέ έχοντας μεγαλώσει ένα παιδί , βρίσκει τον εαυτό του να καθοδηγείται και να δέχεται εκπαίδευση . Οι ρόλοι αντιστρέφονται και ο επόπτης γίνεται μια λιγότερο απειλητική μορφή για τον εποπτευόμενο .

4. Έλεγχος της κατάστασης

Μια άλλη σειρά παιχνιδιών είναι σχεδιασμένη να θέσει τον έλεγχο της εποπτικής κατάστασης, με περισσότερη σαφήνεια, στα χέρια του εποπτευόμενου. Ένα τέτοιο παιχνίδι είναι το " Έχω μια μικρή λίστα " . Ο εποπτευόμενος εισηγείται μια σειρά ερωτημάτων σχετικά με την δουλειά του, τα οποία θα ήθελε πάρα πολύ να συζητήσει. Ο καλύτερος " παίκτης " διατυπώνει τις ερωτήσεις με τέτοιο τρόπο ώστε να συνδέονται με τα θέματα στα οποία ο επίτιμος έχει μεγαλύτερο επαγγελματικό ενδιαφέρον και έχει κάνει σημαντική μελέτη. Με τον τρόπο αυτό ο εποπτευόμενος αυξάνει την συμμετοχή του επίτιμου στη συζήτηση - μειώνοντας ταυτόχρονα την δική του - και ελέγχει παράλληλα το περιεχόμενο και την κατεύθυνσή της. Με το παιχνίδι αυτό πολλά απ'αυτά που δεν είναι κολακευτικό για τον εποπτευόμενο να συζητηθούν, αποφεύγονται επιδέξια.

Ένα άλλο παιχνίδι που έχει το ίδιο αποτέλεσμα είναι το " Αποτρέψε την εκδήλωση τους " . Εδώ ο εποπτευόμενος γνωρίζοντας ότι η " φτωχή " δουλειά του είναι πιθανό να δεχθεί κριτική ανάλυση, ανοίγει την συζήτηση με την άμεση παραδοχή των λαθών του, επικρίνοντας τον εαυτό του υπερβολικά. Ο επίτιμος αντιμετωπίζοντας τον καταϊγισμό των αυτο-προσβολών, έχει μικρή επιλογή στο να μην καθησυχάσει με συμπάθεια τον εποπτευόμενο. Το " παιχνίδι " αυτό όχι μόνο δυσκολεύει μια περεταίρω συζήτηση των λαθών με πρωτοβουλία του επίτιμου, αλλά αποσπά και επαίνους για οποιαδήποτε καλά σημεία - αν και περιορισμένα - έχει επιδείξει ο εποπτευόμενος.

Ο επίτιμος ανταποκρίνεται σ'αυτά τα παιχνίδια γιατί :

- i) είναι ικανοποιητική η επίδειξη γνώσεων
- ii) η απάντηση στις ερωτήσεις του εποπτευόμενου είναι μέρος της ευθύνης του
- iii) έχει την προδιάθεση να ανακουφίσει τον δυστηχή
- και iv) ικανοποιείται παίζοντας το ρόλο του ήπιου γονέα .

Συμπεριφορές που Αναπτύσσουν οι Επόπτες

Η Lillian Hawthorne (1968) στο άρθρο της " παιχνίδια που παίζουν οι επόπτες " παρουσιάζει μια σειρά συμπεριφορών που αναπτύσσουν οι επόπτες , στην προσπάθεια τους ν' ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που εμπεριέχονται στην εξουσία.

Οι συμπεριφορές αυτές , γράφει η L. Hawthorne , εμπίπτουν σε δύο γενικές κατηγορίες που χρησιμοποιούν σχεδόν αντίθετους τύπους στρατηγικής αλλά Παρακινούνται απο την ίδια ανταμοιβή, αποφεύγουν τον σαφή προσδιορισμό και την άσκηση της εποπτικής εξουσίας . Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται ως " παιχνίδια παραίτησης " και η δεύτερη ως " παιχνίδια εξουσίας ".

α. " Παιχνίδια παραίτησης "

Στα " παιχνίδια " αυτά ο επόπτης σκόπιμα εγκαταλείπει ή παραχωρεί την εξουσία . Χειρίζεται τις καταστάσεις με τρόπο που να μην είναι αρμόδιος ν' ασκήσει εξουσία , μεταφέροντας την ευθύνη κάπου αλλού . Ενα απο τα πιο συνήθη παιχνίδια παραίτησης γράφει η Hawthorne είναι το " Δεν θα μου το επιτρέψουν " . Σ' αυτό ο επόπτης εκφράζει την επιθυμία να αναλάβει η να επιτρέψει κάποια απαιτούμενη δράση , αλλά δεν το κάνει και ούτε επιχειρεί να διερευνήσει την πιθανότητα πραγματοποίησης , επειδή η θέση του , οι κανονισμοί ή η συνηθισμένη τακτική δεν θα το επιτρέψουν . " Ξέρω αυτή η οικογένεια ίσως να δικαιούται ένα ειδικό επίδομα αλλά ο εκπρόσωπος δεν θα το εγκρίνει " . " Θα ήθελα να σου επιτρέψω να κάνεις μια απογευματινή επίσκεψη , αλλά κάνεις στην οργάνωση δεν το κάνει " . Με την τακτική αυτή ο επόπτης αποφεύγει την ευθύνη να πάρει αποφάσεις ή να διακινδυνεύσει την εμπλοκή του σε μεταρρυθμίσεις , μεταφέροντας την ευθύνη για την αδράνεια και την αναποφασιστικότητα του σε άλλους .

Ένα άλλο " παιχνίδι " αυτής της κατηγορίας , αναφέρει η Hawthorne είναι το " Εγώ ο αξιολύπητος " . Εδώ ο επόπτης είναι τόσο επιφορτισμένος με τις διοικητικές απαιτήσεις - στατιστικές , αναφορές, αξιολογήσεις - που δεν έχει χρόνο για άλλα εποπτικά καθήκοντα . " Μακάρι να είχα χρόνο να συζητήσουμε εκείνη την περίπτωση , αλλά πρέπει να γράψω αυτή την έκθεση για τον εκπρόσωπο της διοίκησης " . " Λυπάμαι που πρέπει να ακυρώσω την συνεδρία , αλλά δεν μπορείς να φανταστείς πόσο απασχολημένος είμαι μ'αυτούς τους καταλόγους για τον διευθυντή " . Με τον τρόπο αυτό πραγματοποιείται μια αντιστροφή ρόλων . Ο επόπτης κατευθύνει τον κοινωνικό λειτουργό να τον συμμεριστεί και να μην προβάλλει πρόσθετες απαιτήσεις . Έτσι επιτυγχάνει μια διπλή ανταμοιβή . Διατηρεί την θετική και συμπαθή εικόνα και αποφεύγει τις ευθύνες του ρόλου του προς τους εποπτευόμενούς του .

Ένα κλασσικό " παιχνίδι " παρατήρησης που αναφέρεται από τον Kadushin (1968 , σ.134) είναι το "Μια καλή ερώτηση αξίζει μια άλλη " . Σ'αυτό ο επόπτης σταθερά ανταποκρίνεται στις ερωτήσεις , ρωτώντας τον κοινωνικό λειτουργό τι πιστεύει ο ίδιος . Έτσι η ευθύνη μεταφέρεται στον εποπτευόμενο ενώ ταυτόχρονα ο επόπτης διατηρεί την φήμη του παντογνώστη . Άλλες τεχνικές που χρησιμοποιούνται σ'αυτό το παιχνίδι είναι η ανάθεση ευθύνης στον εποπτευόμενο να διερευνήσει το θέμα ή ο προγραμματισμός για αναλυτική συζήτηση σε μια από τις επόμενες συνεδρίες . Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ο εποπτευόμενος να αισθάνεται ότι έχει θιγεί ένα σημαντικό θέμα και ότι ενθαρρύνεται η ανεξαρτησία του για σκέψη και δράση . Την ίδια στιγμή ο επόπτης έχει αποφύγει να απαντήσει , διδάξει, διευκρινήσει ή αποφανθεί για ο,τιδήποτε .

Υπάρχει όμως κάποια εγκυρότητα σ'αυτά τα παιχνίδια , παρατηρεί η Hawthorne , που κάνει δύσκολη την αντιμετώπιση τους και καθιστά πιθανό για τους επόπτες να μην αντιλαμβάνονται ότι παίζουν αυτά τα παιχνίδια . Η ίδια παρατηρεί :

" Πράγματι , η ενθάρμυνση ανεξάρτητων λύσεων είναι μια πολύτιμη τεχνική διδασκαλίας . Το θέμα είναι σε ποιό βαθμό έχει αντιμετωπισθεί η πραγματικότητα της κατάστασης ώστε να δικαιολογεί ή να δικαιώνει το παιχνίδι . Έχουν άλλες επιλογές δοκιμαστεί ή ακόμη μελετηθεί ; Σε ποιο βαθμό τα οφέλη του παιχνιδιού υπερτερούν απο τα κέρδη της λύσης του προβλήματος ; (Hawthorne , 1968 , σελ. 140)

Ο εποπτευόμενος συναινεί σ' αυτό το παιχνίδι επειδή είναι σε ευάλωτη θέση μέσα στην σχέση . Πιθανόν να αναγνωρίζει την πραγματικότητα σε μερικές απο τις καταστάσεις , όμως του αρέσει ο επόπτης, ή αντιλαμβάνεται τα πιθανά οφέλη της συμμετοχής του στο παιχνίδι . Η συναίνεση συνεπάγεται περιορισμένες απαιτήσεις ή προσδοκίες , λίγους ελέγχους και πιέσεις γι' αυτόν .

β. " Παιχνίδια Εξουσίας "

Το πρώτο παιχνίδι που αναφέρει η Hawthorne σ' αυτή την κατηγορία είναι το " θυμήσου ποιός είναι το αφεντικό " . Ο επόπτης εδώ προσδιορίζει στο ρόλο του απόλυτη δύναμη και δεν επιτρέπει αντιλογίες , διαφωνίες ή διαπραγματεύσεις . Είναι ο αυστηρός γονιός που επιμένει στην υπακοή . " Αυτός είναι ο τρόπος που τα πράγματα γίνονται στον δικό μου τομέα " . " Οι εποπτευόμενοί μου πάντα με ενημερώνουν πριν φύγουν κι όταν γυρίσουν απο μια επίσκεψη " . " Όλοι στον τομέα μου γνωρίζουν ότι θέλω να είναι στα γραφεία τους έγκαιρα " . Ο έλεγχος ασκείται απο τον επόπτη με δυο τρόπους , λεκτικά - με τακτικές υπενθυμήσεις της δυνάμης του - και μη λεκτικά - με την εγκαθίδρυση μιας δεσποτικής σχέσης (" ο τομέας μου " , " οι εποπτευόμενοι μου ") . Έτσι ο επόπτης τοποθετεί τον εαυτό του μακριά απο κάθε κριτική ή αμφισβήτηση . Δεν χρειάζεται να υπερασπιστεί ή να επικυρώσει τον εαυτό του .

Το δεύτερο " παιχνίδι " εξουσίας φέρει τον τίτλο " θα σε αναφέρω " . Είναι παρόμοιο με το προηγούμενο αλλά βασίζεται στη χρήση δύναμης απο " δεύτερο χέρι " . Ο επόπτης ασκεί έλεγχο απειλώντας με αναφορές σε μια υψηλότερη δύναμη - τον διευθυντή ή το διοικητικό συμβούλιο .

Η ανταμοιβή σ' αυτό το παιχνίδι φαίνεται λιγότερο ικανοποιητική , γράφει

η Hawthorne , απο το πρώτο παιχνίδι , λόγω της μειωμένης δύναμης του επόπτη που αναθέτει την δύναμη της τιμωρίας στο επόμενο επίπεδο εξουσίας . Συχνά όμως πολλοί επόπτες το προτιμούν γιατί και επιτυγχάνουν αρκετή δύναμη να προστατεύσουν τη θέση τους και μεταφέρουν το βάρος της πειθαρχικής ευθύνης σε άλλους .

Αλλα δύο " παιχνίδια " που παρουσιάζονται απο τη Hawthorne , είναι τα " Ο πατέρας - ή η μητέρα , ανάλογα με το φύλο του επόπτη - γνωρίζει καλύτερα " και " Ξέρω αυτό μπορείς να το κάνεις μόνο σου " . Τα " παιχνίδια " αυτά είναι πιο καλοκάγαθα στις τεχνικές τους, όμως βασίζονται όπως και τα δυο προηγούμενα στην εγκαθίδρυση μιας άκαμπτης σχέσης εξουσίας . Ο επόπτης αναλαμβάνει το ρόλο του σοφού και καθοδηγητικού γονέα , αλλά κάτω απ ' αυτόν το ρόλο η επόπτική - δευτερεύουσα σχέση είναι καθαρά δομημένη . Κάθε ενδεχόμενη απειλή στην δύναμη του επόπτη μεταφράζεται ως μια υπονούμενη επίθεση στην γονεϊκή ενέργεια . Με αποτέλεσμα ο επόπτης να διατηρεί και την εικόνα του καλού γονέα και τον αμείωτο έλεγχο . Ο επόπτης σ' αυτά τα παιχνίδια αντιμετωπίζει τον εποπτευόμενο ως ανίκανο και ανεπαρκή και έχει μικρές προσδοκίες απ' αυτόν . Προσφέρεται να μοιραστεί το βάρος της δουλειάς του , γιατί διαφορετικά δεν θα γίνει σωστά .

Βέβαια στις καταστάσεις αυτές , γράφει η Hawthorne υπάρχει το στοιχείο της πραγματικότητας . Ο επόπτης έχει την ευθύνη των ενεργειών του εποπτευόμενου , είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει την διοίκηση για την λειτουργία των κοινωνικών λειτουργιών , έχει μεγαλύτερη επαγγελμαστική εμπειρία και εξοικείωση με τις λειτουργίες της Οργάνωσης και συχνά πιο ώριμη προσωπικότητα . Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι σε ποιό βαθμό αυτή η πραγματικότητα χρησιμοποιείται ως μέρος του " παιχνιδιού " αντί να χρησιμοποιείται ως μέρος της διεργασίας λύσης προβλημάτων (Hawthorne , 1968 , σελ. 142)

Ο εποπτευόμενος συναινεί σ'αυτά τα " παιχνίδια " είτε γιατί έχει λίγα περιθώρια ν'αντιμετωπίσει ένα απολυταρχικό επόπτη , είτε γιατί βρίσκει ικανοποιήσεις , όπως τω οφέλη του παθητικού και εξαρτώμενου ρόλου .

Η Συμβολή της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία

Στα τέλη του 19ου αιώνα , στην Αγγλία και τις Η.Π.Α. η οργανωμένη φιλανθρωπία είχε ήδη αρχίσει την εξελεκτική της πορεία . Πολύ νωρίς , στο αρχικό αυτό στάδιο , διαπιστώθηκε η ανάγκη ανάπτυξης εκπαιδευτικών συστημάτων για την κατάρτιση των " επισκεπτών " . Η διαπίστωση αυτή οδήγησε στην εφαρμογή της εποπτικής πρακτικής . Η διαδικασία της εποπτείας , σ'αυτή την περίοδο , θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν ερευνητική μάλλον παρά εκπαιδευτική μέθοδος . Όπως αναφέρει η Παπαφλέσσα οι πρώτοι εκπαιδευτές των " φιλικών επισκεπτών " στην Αγγλία , παρατήρησαν πως για να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπρεπε να συνεργαστούν και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο . Έτσι άρχισαν να καταγράφουν τις εμπειρίες και να βγάζουν συμπεράσματα , να διατυπώνουν κανόνες και να επιλέγουν τους τρόπους συμπεριφοράς που απέδιδαν καλύτερα και ήταν στο πλαίσιο των φιλοσοφικών τους τοποθετήσεων . Το προϊόν της παρακολούθησης , ανάλυσης και επεξεργασίας της δουλειάς των " φιλικών επισκεπτών " , αποτέλεσε την θεωρητική βάση για την ανάπτυξη των μεθόδων και τεχνικών της κοινωνικής εργασίας . (Παπαφλέσσα , 1985 , σελ. 62)

Ο Abels παρατηρεί πως η εποπτεία και τα προγράμματα εκπαίδευσης των επισκεπτών που εφαρμόστηκαν στις Η.Π.Α. στην περίοδο της πανεθνικής οικονομικής κρίσης , ήταν οι πρόδρομοι των σημερινών σχολών κοινωνικής εργασίας . (Abels , 1977 , σελ. 27-30)

Ο ρόλος όμως της εποπτείας δεν περιορίζεται σ'αυτήν την αρχική συμβολή .

Εξ'ορισμού προκύπτει πως ο πρωταρχικός σκοπός της εποπτείας στην κοινωνική εργασία είναι η παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών από την Οργανωμένη
ΕΤΜΥ

οποία ασκείται . Ο καλύτερος τρόπος για την επίτευξη αυτού του σκοπού κατά την keeley (Σ.Ε.Κ.Ε., 1965 , σελ. 5) , είναι η αύξηση των ικανοτήτων των μελών του προσωπικού που έρχονται σ'επαφή με τον πελάτη . Το γεγονός αυτό ανάγει την εποπτεία σε έναν σημαντικό παράγοντα τόσο της βελτίωσης των κοινωνικών υπηρεσιών όσο και της επαγγελματικής ανάπτυξης των κοινωνικών λειτουργών .

Η επίδραση της εποπτείας στην λειτουργία των κοινωνικών Οργανώσεων

Η άσκηση διοικητικής εποπτείας , δηλαδή η ανάθεση στο πρώτο διοικητικό επίπεδο ευθύνης , σ'έναν επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό , για την παρακολούθηση του έργου της υπηρεσίας , κατά την Παπαφλέσσα, έχει σαν αποτέλεσμα την εξουδετέρωση ή τουλάχιστον την μείωση των αρνητικών παραγόντων που ευθύνονται για την παθολογία των κοινωνικών οργανώσεων . επιδρώντας στα εξής σημεία :

- Στην διατύπωση συγκεκριμένων και υλοποιήσιμων σκοπών απο την Οργάνωση.
- Στην ορθολογική χρήση των πόρων της .
- Στην προσαρμογή των προγραμμάτων και της λειτουργίας της στις αλλαγές που πραγματοποιούνται στον κοινωνικό χώρο .
- Στην εξασφάλιση μηχανισμών λογοδοσίας στην κοινότητα για το έργο που επιτελείται απο την Οργάνωση .
- Στην εξασφάλιση μέσω ενδοϊπηρεσιακής και διϋπηρεσιακής επικοινωνίας.

Και κυρίως,

- Στην οικονομία ανθρώπινου δυναμικού με την ανάθεση συγκεκριμένου έργου στον κοινωνικό λειτουργό που να είναι ανάλογο με τις ικανότητες , τα ενδιαφέροντα και την κατάρτιση του . (Παπαφλέσσα , 1985 , σελ. 64-66)

Η συμβολή της εποπτείας στην εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας.

Όπως έχει αναφερθεί , στην περιγραφή των καθηκόντων του επίοπτη , ένα

απο αυτά είναι η γνώση των αναγκών του προσωπικού , της οργάνωσης και της κοινότητας . Οι πληροφορίες που συλλέγει ο επόπτης λόγω της θέσης του , κάνουν την εποπτεία ένα σημαντικό εργαλείο , όχι μόνο για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων αλλά και για την παραγωγή νέας γνώσης και την ανάπτυξη μεθόδων που ανταποκρίνονται στην συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα του χρόνου και του χώρου όπου ασκείται κάθε φορά η κοινωνική εργασία .

Ο Abels αναφέρει :

" Η άποψη μου είναι ότι η εποπτεία στην κοινωνική εργασία , είναι μέρος της ζωής του επαγγέλματος μας , μια πηγή πλούτου(- αφθονίας -) για τον επαγγελματία" (Abels , 1977 , σελ. 2)

Σύμφωνα με την Παπαφλέσσα , η εποπτεία ως διοικητική λειτουργία , αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία των κοινωνικών προγραμμάτων , και την προαγωγή των συμφερόντων του πελάτη και του επαγγελματία . Η εποπτεία μέσω της επίδρασης της στην εφαρμογή και διαχείριση των κοινωνικών προγραμμάτων συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της κοινωνικής εργασίας και εξασφαλίζει την τήρηση της βασικής αρχής του επαγγέλματος , τον σεβασμό προς τον άνθρωπο . (Παπαφλέσσα , 1985 , σελ. 68-70)

Απόψεις για την Εφαρμογή Μεθόδων Επαγγελματικής Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία

Σύμφωνα με τον Watson (1977 , σελ. 35-36) στον χώρο της εποπτείας υπάρχει ένας γενικός προβληματισμός σχετικά με την διατήρηση του παραδοσιακού εκπαιδευτικού μοντέλου εποπτείας ή την αντικατάστασή του από άλλες μεθόδους .

Ο Abels υποστηρίζει πως το εκπαιδευτικό μοντέλο εποπτείας δεν μπορεί πλέον ν' ανταποκριθεί στις σύγχρονες επαγγελματικές ανάγκες των κοινωνικών λειτουργών και εμπεριέχει τον κίνδυνο της συντήρησης του κατεστημένου . Οι επόπτες , αναφέρει , όχι μόνο έχουν αποτύχει να αναπλάσουν το επάγγελμα , αλλά έχουν ακόμη αρκестεί στην αποδοχή τους ως μια καθιερωμένη οντότητα και όχι ως πηγή δυναμικής μάθησης που συντελεί στην ανάπτυξη . (Abels , 1977 , σελ. 1-3 και 23-24)

Η ανάπτυξη νέων μεθόδων εργασίας - κοινωνική εργασία με ομάδες και κοινότητες - είχε ως αποτέλεσμα πολλοί επαγγελματίες να αμφισβητούν ή να απορρίπτουν τους - περισσότερο στην " κατά περίπτωση " εργασία προσανατολισμένους - επόπτες . Οι Thomas και Warburton (1977 , σελ. 26-27) αναφέρουν πως πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί που έχουν ειδική εκπαίδευση στην εργασία με κοινότητες , αρνούνται ή δεν αναγνωρίζουν την εξουσία του επόπτη που πηγάζει από την ειδική γνώση και εμπειρία , γιατί αυτή προέρχεται από το χώρο της " κατά περίπτωση " εργασίας περισσότερο παρά από τον χώρο της εργασίας με κοινότητες .

Σύμφωνα με αναφορές των ίδιων οι περισσότεροι επαγγελματίες στον χώρο της " κοινοτικής εργασίας " υποστηρίζουν την άποψη ότι η εποπτεία αποτελεί μέσο ελέγχου και εμπόδιο στην δημιουργικότητα και την αυτόνομη δράση .

Σήμερα , αναφέρει η Παπαφλέσσα (1985 , σελ. 69) υπάρχει μια τάση για την επικράτηση εποπτικών - κυρίως ομαδικών - συστημάτων , που είναι περισσότερο προσανατολισμένα στην συμβουλευτική . Δηλαδή συστημάτων που οι επαγγελματίες μπορούν ν'αξιοποιήσουν όταν το κρίνουν αναγκαίο . Η κατεύθυνση αυτή είναι αποτέλεσμα , κατά την ίδια (Σ.Ε.Κ.Ε. , 1980 , σελ. 70-74) της αντίδρασης των κοινωνικών λειτουργών , ιδιαίτερα αυτών που έχουν Πανεπιστημιακή εκπαίδευση για την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους .

Συνηγορώντας στην διατήρηση του εκπαιδευτικού μοντέλου εποπτείας , η Παπαφλέσσα υποστηρίζει πως η εφαρμογή αυτού του μοντέλου επιβάλλεται , κυρίως όταν η εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών είναι γενική και η εξειδίκευση αποκτάται πάνω στην εργασία . Επίσης τονίζει πως το μοντέλο αυτό δίνει την δυνατότητα στον επόπτη - που κατά την ίδια μόνο κοινωνικός λειτουργός μπορεί να είναι - να είναι ενδιάμεσος διοικητής και επαγγελματίας , συντονιστής και ενήμερος για το σύνολο των εργασιών ενός τμήματος και για την σύνδεση του με άλλα τμήματα . (Σ.Ε.Κ.Ε. , 1980 , σελ. 70-74)

Ο Watson παρά τις επιφυλάξεις του για το εκπαιδευτικό μοντέλο - που όπως αναφέρει περιορίζει και μεταχειρίζεται σαν παιδιά ικανούς επαγγελματίες - παρατηρεί πως η εφαρμογή εποπτικών συστημάτων που επι^{τρ}πέτουν πολλές ελευθερίες , προϋποθέτει την ύπαρξη κατάλληλης δομής που να επιτρέπει τον έλεγχο της εργασίας και να διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού όλης της οργάνωσης . Ο ίδιος υποστηρίζει πως καμία εποπτική μέθοδος δεν μπορεί να καλύψει απο μόνη της , τις ανάγκες της Οργάνωσης και των επαγγελματιών για εποπτεία . Είναι αναγκαίο να υπάρχει μια σειρά εναλλακτικών λύσεων , που βασίζεται στη γνώση των πλεονεκτημάτων και αδυναμιών της κάθε μεθόδου και δημιουργεί ένα σύστημα που συμπληρώνει τα κενά των μεθόδων και στηρίζει τους επαγγελματίες . Η ύπαρξη ποικιλίας εποπτικών μεθόδων παρέχει στην Οργάνωση περισσότερες ευκαιρίες για την επίτευξη των επιδιώξεων της

και αναγνωρίζει περισσότερες ευθύνες τόσο στην διοίκηση όσο και στον κάθε επαγγελματία . (Watson ,1977 , σελ. 35-36) .

Η Εποπτεία στην Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα

Ένα από τα πρώτα επιστημονικά συγγράμματα που παρουσιάστηκαν στην Ελλάδα σχετικά με την εποπτεία , ήταν η μεταφρασμένη έκδοση του βιβλίου της Charlotte Towle " Κοινές Ανθρώπινες Ανάγκες " , το 1961 . Σ ' αυτό η Towle αναφέρεται στην σημασία της κατανόησης των βασικών κινήτρων της ανθρώπινης συμπεριφοράς , για την εποπτεία του προσωπικού Κοινωνικής Πρόνοιας . Τονίζοντας πέραν του διοικητικού , τον μορφωτικό σκοπό της εποπτείας περιγράφει τους παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των κοινωνικών λειτουργών στην εργασία τους και εισηγείται την αξιοποίηση της εποπτείας στην συναισθηματική υποστήριξη και επαγγελματική τους ανάπτυξη .

Το 1962 έγινε ένα ση^{VT}ματικό βήμα : Το Συμβούλιο Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία , σε συνεργασία με την Unitarian Service Committee , οργάνωσε στην Αθήνα από τις 6 Ματίου ως τις 22 Μαίου ένα σεμινάριο και μια σειρά έξι ομιλιών -για τα στελέχη και τους εκπροσώπους των υπηρεσιών Κοινωνικής Πρόνοιας που δεν μπορούσαν να παρακολουθήσουν το σεμινάριο - με θέμα την Τεχνική της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία .

Η επόμενη κίνηση έγινε δεκα-έξι χρόνια αργότερα , από το Σ.Ε.Κ.Ε με την οργάνωση ενός δεύτερου σεμιναρίου με θέμα: "Εποπτεία στην εκπαίδευση για την κοινωνική εργασία " . Το σεμινάριο αυτό έγινε στην Αθήνα από τις 28 ως τις 30 Μαρτίου 1978 . Στις εισηγήσεις που έγιναν τονίστηκε η συμβολή της εποπτείας στην εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών και η αναγκαιότητα , της άσκησης εποπτείας στην εργασία των επαγγελματιών . (Παπαφλέσσα , 1980 , σελ. 70-74)

Από το 1965 ως σήμερα , στην σχετική με την εποπτεία επιστημονική βιβ-

λιογραφία κυκλοφόρησαν τα πρακτικά των δύο σεμιναρίων και ένας μικρός αριθμός - μεταφράσεις στην πλειοψηφία τους - άρθρων , που δημοσιεύτηκαν στο περιοδικό " Εκλογή " .

Την εφαρμογή της εποπτείας σ' αυτό το διάστημα την γνωρίζουμε μόνο στο χώρο της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών .

Ανακεφαλαίωση

Οι πρώτες αναφορές για την άσκηση εποπτείας , στον χώρο της κοινωνικής εργασίας , προέρχονται από την Αγγλία και τις Η.Π.Α. στα τέλη του προηγούμενου αιώνα . Η διαπίστωση της ανάγκης για συνεχή καθοδήγηση των πρώτων κοινωνικών λειτουργών οδήγησε στη καθιέρωση της εποπτείας ως μιας πολύτιμης μεθόδου τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς .

Από τους ορισμούς που έχουν διατύπωθεί για την εποπτεία προκύπτει ότι : η εποπτεία στην κοινωνική εργασία αποτελεί ένα σχεδιασμένο πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης των κοινωνικών λειτουργών , το οποίο αποβλέπει στην αύξηση γνώσεων και στην βελτίωση της λειτουργίας των επαγγελματιών , είτε μέσω της εκπαίδευσης και της παρακολούθησης από ένα επαγγελματία με ιδιαίτερες γνώσεις και ικανότητα , είτε μέσω της μετάδοσης γνώσης και εμπειρίας μεταξύ των επαγγελματιών .

Οι βασικές λειτουργίες της εποπτείας είναι :

α) ο διοικητικός έλεγχος που στοχεύει στην αποτελεσματική λειτουργία της οργάνωσης και β) η εκπαίδευση που αποσκοπεί στην επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών .

Σκοπός της άσκησης εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών είναι η παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών .

Οι πιο γνωστές εποπτικές μέθοδοι είναι :

α) Το εκπαιδευτικό μοντέλο ή ¹²ατομική εποπτεία

- α) Το εκπαιδευτικό μοντέλο ή ατομική εποπτεία
- β) Η εποπτική ομάδα
- γ) Η συμβουλευτική βοήθεια
- δ) Η εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων
- ε) Η διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων
- στ) Η επιστημονική ομάδα

Στις δύο πρώτες μεθόδους η εποπτεία ασκείται από επαγγελματία κοινωνικό λειτουργό , - επόπτη - ο οποίος βρίσκεται στα πρώτα επίπεδα της ιεραρχίας και αποτελεί συνδετικό κρίκο των κοινωνικών λειτουργών με την οργάνωση . Ο επόπτης είναι επιφορτισμένος με την ευθύνη της παρακολούθησης του έργου των κοινωνικών λειτουργών και της επαγγελματικής τους ανάπτυξης , και πρέπει εκτός από τις γνώσεις και την εμπειρία στην κοινωνική εργασία να γνωρίζει πολύ καλά : α) την οργάνωση , β) το τμήμα του και γ) την κοινότητα και γενικότερα το χώρο όπου εφαρμόζονται τα προγράμματα της οργάνωσης.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της σχέσης που αναπτύσσεται κατά την εποπτική διεργασία ανάμεσα στον επόπτη και τους εποπτευόμενους είναι :

- α. εξατομίκευση
- β. αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμός
- γ. προσανατολισμός στην εκπαίδευση και την εφαρμογή
- δ. υποστήριξη

Κατά την εποπτική διεργασία που λαμβάνει χώρα στην ατομική ή την ομαδική εποπτεία , οι εποπτευόμενοι αλλά και οι επόπτες είναι δυνατό να αναπτύξουν συμπεριφορές οι οποίες αναστέλουν την αποτελεσματικότητά της . Άπο την πλευρά των εποπτευόμενων συχνά αναπτύσσονται συμπεριφορές που αποσκοπούν :

- α. στον χειρισμό του επιπέδου των απαιτήσεων
- β. στην μετατόπιση της εποπτικής σχέσης σε κοινωνική
- γ. στην μείωση της δύναμης του επόπτη

και δ. στον έλεγχο της εποπτικής κατάστασης

Ενώ, οι συμπεριφορές που αναπτύσσονται απο τους επόπτες αποβλέπουν :

- α) στην αποφυγή ενός σαφούς προσδιορισμού της εποπτικής εξουσίας τους
- και β) στην απαλαγή απο την άσκηση αυτή της εξουσίας .

Η επαγγελματική εποπτεία έχοντας ως σκοπό την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών , αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα στην επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών και την αποτελεσματική λειτουργία των κοινωνικών Οργανώσεων .

Καμία όμως εποπτική μέθοδος δεν μπορεί να καλύψει απο μόνη της τις ανάγκες μιας Οργάνωσης για εποπτεία . Είναι αναγκαίο να υπάρχει μια σειρά εποπτικών λύσεων , που να συμπληρώνει τα κενά της κάθε μεθόδου , και να καλύπτει τις ανάγκες των επαγγελματιών .

Στην Ελλάδα η εποπτεία έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και πειραματισμού μόνο στον χώρο της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Είδος Έρευνας

Σύμφωνα με τον Φίλια (1977 , σελ. 27) μια έρευνα είναι διερευνητική όταν πρωταρχικός σκοπός της είναι η διατύπωση ενός προβλήματος για ακριβέστερη εξέταση , ή η διατύπωση υποθέσεων , ή η ιεράρχηση προτεραιοτήτων για παραπέρα έρευνα .

Η παρούσα έρευνα κατά τον ορισμό αυτό είναι διερευνητική . Η επιλογή αυτής της μεθόδου οφείλεται στο ότι δεν υπάρχουν στοιχεία από προηγούμενες μελέτες που να στηρίζουν την διεξαγωγή πιο οργανωμένων μορφών έρευνας .

Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν η ανίχνευση του βαθμού , των μεθόδων και των συνθηκών άσκησης εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα , και η διερεύνηση των απόψεων των κοινωνικών λειτουργών για την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους .

Συγκεκριμένα , οι μεταβλητές των οποίων η μέτρηση επιδιώκεται είναι :

- α) ο βαθμός άσκησης εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα ,
- β) οι εποπτικές μέθοδοι που εφαρμόζονται
- γ) ο σκοπός της εποπτείας που ασκείται
- δ) οι απόψεις των κοινωνικών λειτουργών για την εποπτεία που ασκείται στην εργασία τους

ε) οι απόψεις των κοινωνικών λειτουργών για τον ρόλο της εποπτείας στην κοινωνική εργασία .

Υποθέσεις - Ερωτήματα

Οι υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί και των οποίων η επαλήθευση επιχειρείται μέσω της έρευνας είναι :

1. Δεν ασκείται συστηματική εποπτεία στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα .
2. Οι κοινωνικοί λειτουργοί στην πλειοψηφία τους δεν επιθυμούν να εποπτεύονται .
3. Η άσκηση εποπτείας είναι βοηθητική στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών .

Τα ερωτήματα που έχουν τεθεί είναι :

1. Σε πόσες κοινωνικές οργανώσεις ασκείται εποπτεία ;
2. Ποιές εποπτικές μέθοδοι εφαρμόζονται ;
3. Ποιός είναι ο σκοπός της εποπτείας που ασκείται ;
4. Ποιά είναι η μορφή (πρωτογενής - δευτερογενής) της οργάνωσης στην οποία ασκείται εποπτεία ;
5. Είναι ικανοποιημένοι οι κοινωνικοί λειτουργοί με την εποπτεία που ασκείται στην εργασία τους ;
6. Τι πιστεύουν οι κοινωνικοί λειτουργοί για τον ρόλο της εποπτείας στην κοινωνική εργασία ;

Δειγματοληψία - Πλαίσιο

Η λήψη του δείγματος έγινε με κλήρωση απο τον πληθυσμό των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται στις πόλεις Αθήνα , Θεσσαλονίκη και Πάτρα. Το πλαίσιο λήψης⁷ του δείγματος είναι οι κατάλογοι όπου αναγράφονται οι κοινωνικοί λειτουργοί που είναι μέλη του Σ.Κ.Α.Ε. (Σύνδεσμος Κοινωνικών

Λειτουργών Ελλάδας) των πιο πάνω πόλεων .

Το δείγμα αποτελείται από 90 κοινωνικούς λειτουργούς από τους οποίους 30 εργάζονται στην Αθήνα , 30 στην Θεσσαλονίκη και 30 στην Πάτρα .

Μέθοδος Συλλογής Πληροφοριών

Για την συλλογή πληροφοριών κατασκευάστηκε ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 36 ερωτήσεις από τις οποίες οι 9 είναι κλειστές , οι 19 προκατασκευασμένες και οι 8 ανοικτές . Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τρία μέρη . Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αποσκοπούν στην συλλογή δημογραφικών στοιχείων , και στην ανίχνευση του βαθμού άσκησης εποπτείας . Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αναφέρονται στις μεθόδους εποπτείας και πως εφαρμόζονται , στον σκοπό και την αποτελεσματικότητά τους και το τρίτο μέρος αναφέρεται στην διερεύνηση των λόγων έλλειψης εποπτείας , των απόψεων των ερωτώμενων για την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους και των αντιλήψεων τους για τον σκοπό και την φύση της επαγγελματικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία . (Βλ. Παράρτημα Β)

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ταχυδρομικώς στους ερωτώμενους , συνοδευόμενο από επιστολή στην οποία αναφέρθηκαν το πλαίσιο , ο σκοπός και η σπουδαιότητα της έρευνας και τονίστηκε η εξασφάλιση της μυστικότητας των απαντήσεων . Με το ερωτηματολόγιο στάλθηκε φάκελος επιστροφής με τα απαιτούμενα ταχυδρομικά τέλη . Για την αύξηση του ποσοστού επιστροφής συμπληρωμένων ερωτηματολογίων έγινε επίσης τηλεφωνική επικοινωνία με τους ερωτώμενους .

Από τα 90 ερωτηματολόγια που στάλθηκαν , επιστράφηκαν 48 (53,3 %) , ενώ συμπληρωμένα ήταν τα 46 , δηλαδή ποσοστό 51,1 % επί του συνόλου του δείγματος .

Τρόπος Ανάλυσης και Παρουσίασης των Πληροφοριών

Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν με την μέθοδο που περιγράφηκε αναλύθηκαν ποσοτικά με την βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή και παρουσιάζονται σε πίνακες όπου αναφέρονται οι απόλυτες και σχετικές συχνότητες των απαντήσεων που δώθηκαν .

Οργάνωση Υπόλοιπου της Έρευνας

Τα ευρήματα της έρευνας , όπως προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων παρουσιάζονται ως εξής : στο κεφ IV τα αποτελέσματα και στο κεφ V τα συμπεράσματα .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Σκοπός της έρευνας ήταν η ανίχνευση α) του βαθμού , β) των μεθόδων και γ) των συνθηκών άσκησης εποπτείας στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα και η διερεύνηση των αντιλήψεων των επαγγελματιών για την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους και για τον ρόλο της εποπτείας , γενικότερα , στην κοινωνική εργασία .

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των απαντήσεων που έδωσαν 46 (51,1 %) κοινωνικοί λειτουργοί απο το αρχικό δείγμα , της έρευνας θα παρουσιαστούν ως εξής :

- α) Δημογραφικά στοιχεία
- β) Ο ρόλος των οργανώσεων στην επιμόρφωση των κοινωνικών λειτουργών
- γ) Άσκηση εποπτείας - εποπτικές μέθοδοι που εφαρμόζονται
- δ) Ο ρόλος του επόπτη
- ε) Αποτελεσματικότητα των μεθόδων εποπτείας που εφαρμόζονται
- στ) Που οφείλεται η έλλειψη εφαρμογής επαγγελματικής εποπτείας
- ζ) Πως αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες την έλλειψη εποπτείας
- η) Γνώση του σκοπού και της φύσης της επαγγελματικής εποπτείας
- θ) Απόψεις για την άσκηση επαγγελματικής εποπτείας

Δημογραφικά Στοιχεία

Απο τα 90 ερωτηματολόγια που στάλθηκαν όπως έχει αναφερθεί , επιστράφηκαν 48 (53,3 %) απο τα οποία απαντήθηκαν 46 (51,1 %) . (Βλ. Πίνακα 1 παράρτημα Α , σελ.83)

Στο σύνολο των 46 ερωτώμενων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο , 39 (84,8%) είναι γυναίκες και 7 (15,2 %) είναι άνδρες . (Πίνακας 2 Παράρτημα Α , σελ. 83)

Απ' αυτούς , όπως φαίνεται στον πίνακα 1 , οι 26 (56,5 %) είναι απόφοιτοι σχολών κοινωνικής εργασίας των Τ.Ε.Ι. (και πρώην Κ.Α.Τ.Ε.Ε.) , 8 (17,4 %) είναι απόφοιτοι της σχολής κοινωνικής εργασίας του Ι.Α.Κ.Ε (και πρώην Χ.Ε.Ν), 5(10,9 %) είναι απόφοιτοι της σχολής κοινωνικής εργασίας της Εταιρίας Προσ-
τασίας Αηηλίκων Αθήνας (Ε.Π.Α.Α.) , 4 (8,7 %) είναι απόφοιτοι της σχολής
διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας , 2 (4,3 %) είναι απόφοιτοι σχολών
κοινωνικής εργασίας του εξωτερικού και 1 (2,2 %) είναι απόφοιτος του φρον-
τηστηρίου κοινωνικής εργασίας του Βασιλικού Εθνικού Ιδρύματος.

Πίνακας 1

Σχολές Φοίτησης

Αρ.	Σχολές	Αρ.	r.f.%
1	Φροντησ. Κοινων. Εργασ. του Βασιλικού Ιδρύματος	1	2.2 %
2	Σχολή Διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας	4	8.7 %
3	Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Ι.Α.Κ.Ε. (Χ.Ε.Ν.)	8	17,4 %
4	Σχολή Κοινωνικής Εργασίας της Ε.Π.Α.Α.	5	10,9 %
5	Σχολή Κοινωνικής Εργασίας των Τ.Ε.Ι. (Κ.Α.Τ.Ε.Ε.)	26	56,5 %
6	Σχολή Κοινωνικής Εργασίας άλλης χώρας	2	4,3 %
ΣΥΝΟΛΟ		46	100,0 %

Πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τα 2/5 οι απαντήσεις προέρχονται από επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς , που σύμφωνα με τον πίνακα 1 , είναι απόφοιτοι των παλαιών σχολών κοινωνικής εργασίας . Επίσης ότι , το ίδιο περίπου ποσοστό (2/5 ή 44,4 %) των απαντήσεων προέρχονται από επαγγελμα-
τίες κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται πάνω από 10 χρόνια . Αυτό απο-
δεικνύεται από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον πίνακα 2 , σε σχέση με

την διάρκεια που εργάζονται οι κοινωνικοί λειτουργοί που έλαβαν μέρος στην έρευνα .

Πίνακας 2

Διάρκεια Άσκησης του Επαγγέλματος

Αρ.	Διάρκεια	Αρ.	r.f.%
1	Λιγότερο απο 1 χρόνο	3	6,5 %
2	1 έως 3 χρόνια	2	4,3 %
3	4 έως 6 χρόνια	9	19,6 %
4	7 έως 9 χρόνια	11	23,9 %
5	10 έως 12 χρόνια	6	13,0 %
6	13 έως 15 χρόνια	9	19,6 %
7	16 έως 18 χρόνια	3	6,5 %
8	19 έως 21 χρόνια	1	2,2 %
9	22χρόνια και άνω	1	2,2 %
10	Ανεργοί	1	2,2 %
ΣΥΝΟΛΟ		46	100,0 %

Όπως προκύπτει απο τον πίνακα 2 , η πλειοψηφία (88,9%) των κοινωνικών λειτουργών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο , ασκούν το επάγγελμα πάνω απο 4 χρόνια . Αυτό είναι αξιοσημείωτο , αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι μόνο το 1/2 (48,9 %) των ερωτώμενων έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα μετεκπαίδευσης , (Πίνακας 3 παραρτήματος) που είναι κυρίως εκπαιδευτικά σεμινάρια και τα περισσότερα απο αυτά είναι διάρκειας 1 ως 3 ημερών , σύμφωνα με τον πίνακα

3 , στον οποίο παρουσιάζονται τα στοιχεία για την διάρκεια των 54 συνολικά προγραμμάτων μετεκπαίδευσης που έχουν παρακολουθήσει οι ερωτώμενοι .

Πίνακας 3

Διάρκεια Προγραμμάτων Μετεκπαίδευσης

Αρ.	Διάρκεια	Αρ.	r.f.%
1	1 ως 3 μέρες	26	48,1 %
2	4 ως 7 μέρες	10	18,5 %
3	2 εβδομάδες ως 1 μήνα	4	7,4 %
4	2 ως 3 μήνες	7	13,0 %
5	6 ως 9 μήνες	6	11,1 %
6	12 μήνες	1	1,9 %
	ΣΥΝΟΛΟ	54	100,0 %

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης αυτών που έλαβαν μέρος στην έρευνα , με εξαίρεση ενός που έχει Master στην κοινωνική εργασία και 7 ή 15,2 % που έχουν πτυχίο άλλης ανώτατης σχολής , το 82,6 % των ερωτώμενων έχουν πτυχίο ανώτερων σχολών κοινωνικής εργασίας . Απο τους 7 που έχουν πτυχίο ανώτατης σχολής 1 είναι απόφοιτος Νομικής , 2 είναι απόφοιτοι του τμήματος ψυχολογίας της Φιλοσοφικής σχολής Πανεπιστημίου , 2 έχουν πτυχίο Κοινωνιολογίας και 2 είναι απόφοιτοι της Παντείου . (Πίνακας 3 παράρτημα Α , σελ.84)

Απο αυτούς που απάντησαν , εργάζονται σε πρωτογενείς κοινωνικές οργανώσεις 9 (19,6 %) και σε δευτερογενείς 36 (78,3 %) και ένας είναι άνεργος . Το 66,6 % αυτών εργάζονται σε κρατικές οργανώσεις ενώ το 31,1 % σε ιδιωτικές . (Πίνακες 4 και 5 Παράρτημα Α , σελ. 84-85) .

Όπως προκύπτει απο αυτά τα στοιχεία , η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών που έλαβαν μέρος στην έρευνα εργάζονται σε δευτερογενείς κοινωνικές οργανώσεις που είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) .

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο 5 (11,1%) από τους ερωτώμενους έχουν διοικητική θέση στην Οργάνωση . Από αυτούς ο ένας (2,2%) είναι διευθυντής και 4 (8,9%) έχουν θέση προϊσταμένης / προϊστάμενου . (Πίνακας 19 , παράρτημα Α , σελ 92) . Επίσης 3 (6,7%) από τους ερωτώμενους ανέφεραν πως είναι επόπτες . Για την μία από αυτές τις περιπτώσεις είναι πιθανό να αναφέρεται σε εποπτεία σπουδαστών αφού στην συγκεκριμένη Οργάνωση εφαρμόζεται μόνο εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων . Στον πίνακα 4 φαίνεται ότι κανένας από τους ερωτώμενους που έχουν διοικητική θέση στην Οργάνωση δεν είναι επόπτης .

Πίνακας 4

Επόπτες

Αρ.	θέση	Αρ	r. f%
1	Διοικητικός/επόπτης	0	0%
2	Κοινωνικός λειτουργός δάσης/επόπτης	3	6,7%
3.	Δεν είναι επόπτες	42	93,3%
	ΣΥΝΟΛΟ	45	100,0%

Ο ρόλος των οργανώσεων στην επιμόρφωση των κοινωνικών λειτουργών .

Από τους 23 ερωτώμενους που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα μετεκπαίδευσης . που όπως ήδη αναφέρθηκε είναι κυρίως σεμινάρια μικρής διάρκειας (1-3 ημέρες) , οι 4 (17,4 %) εργάζονται σε πρωτογενείς κοινωνικές Οργανώσεις , οι 18 (78,3 %) σε δευτορογενείς και 1 είναι άνεργος . Το ποσοστό συμμετοχή , όπως φαίνεται στον πίνακα 5 , όπου παρουσιάζονται τα στοιχεία για την συμμετοχή σε προγράμματα μετακπαίδευση σε σχέση με την Οργάνωση όπου εργάζονται οι ερωτώμενοι , είναι περίπου το ίδιο στις πρωτογενείς και στις δευτορογενείς Οργανώσεις .

Πίνακας 5

Συμμετοχή σε Προγράμματα Μετεκπαίδευσης

Αρ.	Οργάνωση	Συμμετείχαν		Δεν συμμετείχαν		Δεν απάντησαν		Σ
		Αρ.	r.f.%	Αρ.	r.f.%	Αρ.	r.f.%	
1	Πρωτογενής	4	44,4%	4	44,4%	1	11,1%	9
2	Δευτερογενής	18	50 %	18	50 %	0	0 %	36
3	Ανεργοί	1		-		-	-	1
ΣΥΝΟΛΟ		23	50 %	22	47,8%	1	2,2 %	46

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 5, το 1/2 των κοινωνικών λειτουργών, τόσο αυτών που εργάζονται σε πρωτογενείς όσο και αυτών που εργάζονται σε δευτερογενείς κοινωνικές Οργανώσεις, δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα μετεκπαίδευσης. Ενώ σύμφωνα με τον πίνακα 6, όπου παρουσιάζονται τα στοιχεία για τους φορείς διοργάνωσης των προγραμμάτων, μόνο το 1/4 των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται σε πρωτογενείς Οργανώσεις έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα μετεκπαίδευσης που διοργάνωσε ο φορέας απασχόλησής τους. Το ίδιο ποσοστό ισχύει και για αυτούς που εργάζονται σε δευτερογενείς κοινωνικές Οργανώσεις.

Πίνακας 6

Φορείς Διοργάνωσης Προγραμμάτων Μετεκπαίδευσης

Αρ.	Οργάνωση	Φορέας απασχόλησης		Άλλοι φορείς		Σύνολο	
		Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%
1	Πρωτογενής	2	50%	2	50%	4	100,0%
2	Δευτερογενής	9	50%	9	50%	18	100,0%

Απο τα στοιχεία αυτά είναι προφανές ότι οι οργανώσεις που απασχολούν κοινωνικούς λειτουργούς δεν δίνουν έμφαση στην επαγγελματική τους ανάπτυξη . Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζεται και απο τα στοιχεία που αναφέρονται στην επόμενη ενότητα σχετικά με την άσκηση εποπτείας , στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών .

Άσκηση εποπτείας - Εποπτικές Μέθοδοι που εφαρμόζονται

Απο τους κοινωνικούς λειτουργούς που έλαβαν μέρος στην έρευνα , είχαν εποπτεία κατά την πρώτη τους πρόσληψη το 31,1 % . (Πίνακας 6 , Παράρτημα Α, σελ.85) Οι περισσότεροι (42,9 %) , σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 7 , σχετικά με την διάρκεια για την οποία είχαν εποπτεία οι ερωτώμενοι όταν προσλήφθηκαν για πρώτη φορά , ήταν εποπτευόμενοι για διάστημα μικρότερο του ενός έτους . Αξίζει όμως να σημειωθεί πως το 1/3 ή 28,6 % είχαν εποπτεία απο 1 ως 2 χρόνια και το 1/5 ή 21,4 % εποπτεύθηκαν απο 3 ως 4 χρόνια .

Πίνακας 7

Διάρκεια Εποπτείας κατά την Πρώτη Πρόσληψη

Αρ.	Διάρκεια	Αριθμ. απαντήσεων	r. f%
1	Λιγότερο απο 1 χρόνο	6	13,3 %
2	1 εως 2 χρόνια	4	8,9 %
3	3 εως 4 χρόνια	3	6,7 %
4	5 εως 6 χρόνια	0	0,0 %
5	περισσότερα απο 6χρόνια	1	2,2 %
	ΣΥΝΟΛΟ	14	31,1 %

Λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία του πίνακα 7 , διαπιστώνεται ότι μόνο 8 ή 17,8 % απο τους κοινωνικούς λειτουργούς που απάντησαν , είχαν εποπτεία για διάστημα μεγαλύτερο του πρώτου χρόνου της επαγγελματικής τους καριέρας .

Τα στοιχεία αυτά , σχετικά με την άσκηση εποπτεία στους πρωτόπειρους επαγγελματίες , φανερώνουν ότι τα 2/3 των κοινωνικών λειτουργών του δείγματος , που όπως έχει αναφερθεί είναι στην πλειοψηφία τους (82,6 %) απόφοιτοι σχολών κοινωνικής εργασίας και - όπως είναι γνωστό έχουν γενική εκπαίδευση , αρχίζουν την επαγγελματική τους καριέρα χωρίς να εποπτεύονται . Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα εύκολα οδηγεί σε αμφισβήτηση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών .

Κατά την διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας μόνο 12 ή 26,7% των επαγγελματιών που έλαβαν μέρος σ'αυτή , ανέφεραν πως ασκείται εποπτεία στην εργασία τους . (Πίνακας 7 παράρτημα Α, σελ.86) Τα 2/3 αυτών των περιπτώσεων αναφέ-

ρονται στην συμμετοχή σε εποπτική ομάδα συναδέλφων και διπλή εποπτεία .
Είναι όμως σημαντικό ότι στις οργανώσεις που εργάζονται 3 (1/4 των περιπτώσεων) απο τους ερωτώμενους εφαρμόζονται περισσότερες απο μία εποπτικές μέθοδοι . Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι μέθοδοι και οι συνδυασμοί τους που εφαρμόζονται στις οργανώσεις των ερωτώμενων .

Πίνακας 8

Μέθοδοι Εποπτείας που Εφαρμόζονται

Αρ.	Μέθοδος	Πρωτογενείς οργανώσεις		Δευτερογενείς οργανώσεις		ΣΥΝΟΛΟ	
		Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%
1	Ατομική εποπτεία	0	0%	1	2,8%	1	2,2%
2	Ομαδική εποπτεία	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
3	Εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων	0	0,0%	4	11,1%	4	8,9%
4	Διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων	2	22,2%	2	5,5%	4	8,9%
5	Ατομική εποπτεία και εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων			1	2,8 %	1	2,2%
6	Ατομική εποπτεία , εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων	1	11,1%	1	2,8%	2	4,4%
ΣΥΝΟΛΟ		3	33,3%	9	25,0%	12	26,1%

Απο τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον πίνακα 8 , προκύπτει ότι το ποσοστό άσκησης εποπτείας στις πρωτογενείς οργανώσεις (33,3 %) είναι κατά 8,3% μεγαλύτερο απο το αντίστοιχο ποσοστό που αναφέρεται σε δευτερογενείς οργανώσεις . Επίσης ότι η μέθοδος εποπτείας που εφαρμόζεται κυρίως στις πρωτογενείς οργανώσεις είναι η διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων , ενώ στις δευτερογενείς οργανώσεις εφαρμόζονται κυρίως η εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέ-

λων και με μικρότερη συχνότητα η διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων . Η μέθοδος της ατομικής εποπτείας , σύμφωνα με τον πίνακα 8 , εφαρμόζεται στο 1/3 των περιπτώσεων και κυρίως στις δευτερογενείς οργανώσεις .

Απο τα στοιχεία που αναφέρονται στην συχνότητα και την διάρκεια των συναντήσεων , για κάθε μια απο τις εποπτικές μεθόδους που αναφέρθηκαν , προκύπτει ότι :

α) απο τις 4 περιπτώσεις άσκησης ατομικής εποπτείας (Πίνακας 8) στις δύο μόνο (50%) είναι προγραμματισμένη η ημέρα και ώρα και η συχνότητα τους είναι μια φορά την εβδομάδα . Οσον αφορά στη διάρκεια τους , είναι προκαθορισμένη στις 3 (75 %) των περιπτώσεων και κυμαίνεται απο 30 ως 45 λεπτά . (Πίνακας 8 και 9 , παράρτημα Α , σελ.87)

β) στις περιπτώσεις εποπτικής ομάδας μεταξύ συναδέλφων κατά 71,4% οι συναντήσεις γίνονται σε προγραμματισμένη ημέρα και ώρα και έχουν προκαθορισμένη διάρκεια 90 λεπτών και άνω . Οι περισσότερες απ'αυτές (57,1 %) έχουν συχνότητα μια φορά την εβδομάδα . (Πίνακες 10 και 11 , Παράρτημα Α , σελ. 88)

γ) οι συναντήσεις διπλής εποπτείας μεταξύ συναδέλφων , με την εξαίρεση μιας που γίνεται μια φορά την εβδομάδα , γίνονται όταν είναι αναγκαίο και οι διάρκεια τους δεν είναι προκαθορισμένη . (Πίνακες 12 και 13 , παράρτημα Α , σελ. 89)

Οπως φαίνεται και απο τα στοιχεία που ως τώρα παρουσιάστηκαν , ομαδική εποπτεία δεν ασκείται σε καμία απο τις οργανώσεις των ερωτώμενων . Ενα άλλο σημείο που πρέπει να τονιστεί , είναι ότι , σύμφωνα με τον πίνακα 9 , όπου παρουσιάζονται τα στοιχεία για την ειδικότητα του επίσημοι στις περιπτώσεις ατομικής εποπτείας , ο ένας στους τέσσερεις επίσημοι είναι ψυχίατρος . Αυτό αφενός αποδεικνύει την ανάγκη για εξειδικευμένη γνώση απο την πλευρά των

κοινωνικών λειτουργών , αφ'εταίρου όμως προκαλεί το ερώτημα κατά πόσο είναι δυνατόν , η καθοδήγηση των κοινωνικών λειτουργών απο ένα επαγγελματία άλλης ειδικότητας να εξασφαλίσει απο μόνη της την αποτελεσματική λειτουργία τους , στο αντικείμενο της δικής τους επιστήμης .

Πίνακας 9

Ειδικότητα του Επόπτη

Αρ.	Ειδικότητα	Αριθ.	r.f. %
1	Κοινωνικός λειτουργός	3	75 %
2	Ψυχίατρος	1	25 %
ΣΥΝΟΛΟ		4	100 %

Ο ρόλος του επόπτη

Στο σύνολο των κοινωνικών λειτουργών που συμμετείχαν στην έρευνα μόνο 22 ή 48,9 % , απάντησαν στην ερώτηση σχετικά με τις αρμοδιότητες του επόπτη κοινωνικής εργασίας . Αυτό είναι πιθανό να σχετίζεται με το ότι δεν υπάρχει επαρκής ελληνική βιβλιογραφία για το θέμα αυτό , αλλά κυρίως με το γεγονός ότι ο θεσμός του επόπτη δεν υπάρχει ουσιαστικά σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 4 ,σελ 54 .

Τα στοιχεία που προέρχονται απο την ανάλυση των απαντήσεων στην πιο πάνω ερώτηση παρουσιάζονται στον πίνακα 10 .

Πίνακας 10

Αρμοδιότητες του Επόπτη

Αρ.	Αρμοδιότητες	Αρ. απαντήσεων	r.f %
1	Συμβουλευτική - ενημέρωση	21	95,5 %
2	Οργάνωση και κατανομή εργασίας	15	68,2 %
3	Έλεγχος εργασίας	6	27,3 %
4	Εκπαίδευση και παροχή κινήτρων για μάθηση	12	54,5 %
5	Συναισθηματική υποστήριξη	16	72,7 %
6	Αξιολόγηση εργασίας	8	36,3 %
7	Επικοινωνία μέσα στην οργάνωση	3	13,6 %
8	Παρακίνηση	2	9,1 %

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, το 95,5 % των απαντήσεων υποδεικνύουν ως κύρια αρμοδιότητα του επόπτη την συμβουλευτική και την ενημέρωση των επαγγελματιών. Μεγάλο ποσοστό επίσης απαντήσεων αναφέρονται, στην συναισθηματική υποστήριξη, 72,7 %, στην οργάνωση και κατανομή της εργασίας 68,2% και στην εκπαίδευση, 54,5 %. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο μικρότερος αριθμός απαντήσεων αναφέρονται στην αξιολόγηση 36,3 % και τον έλεγχο 27,3 % της εργασίας και στην ενδοϋπηρεσιακή επικοινωνία, 13,6 %, που είναι αρμοδιότητες της διοικητικής πλευράς της εποπτείας, η οποία προϋποθέτει ότι ο επόπτης έχει διοικητική θέση στην οργάνωση.

Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να συνδεθούν και με το γεγονός ότι από τους 12 κοινωνικούς λειτουργούς του δείγματος που εποπτεύονται μόνο ένας ^υ επέδειξε

πως ο επόπτης πρέπει να έχει θέση προϊστάμενου Τμήματος ή Υπηρεσίας, όπως δείχνει ο παρακάτω πίνακας.

Πίνακας 11

Τυπικά Προσόντα του Επόπτη

Αρ.	Προσόντα	Αριθ. απαντήσεων	r.f. %
1	Πτυχίο ανώτατης σχολής κοινωνικής εργασίας	7	58,3 %
2	Ιδιαίτερες γνώσεις εποπτείας	9	75,0 %
3	Χρόνος προϋπηρεσίας	10	83,3 %
4	Θέση προϊστάμενου τμήματος ή υπηρεσίας	1	8,3 %

Στον πίνακα αυτό εξάλλου φαίνεται πως ανάμεσα στα κύρια προσόντα που πρέπει να έχει ο επόπτης, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, εκτός από την επαγγελματική εμπειρία (χρόνος προϋπηρεσίας) είναι ιδιαίτερες γνώσεις εποπτείας και πτυχίο Πανεπιστημιακής σχολής Κοινωνικής Εργασίας. Κάτι τέτοιο βέβαια στην Ελλάδα δεν είναι δυνατό να γίνει αν δεν θεσπιστεί η Πανεπιστημιακή εκπαίδευση για τους κοινωνικούς λειτουργούς.

Αποτελεσματικότητα των μεθόδων εποπτείας που εφαρμόζονται

Εξετάζοντας τον πίνακα 12 που αναφέρεται στο περιεχόμενο των εποπτικών συναντήσεων παρατηρούμε ότι η άσκηση εποπτείας στην εργασία των ερωτώμενων αποβλέπει κυρίως στην συζήτηση για τον χειρισμό συγκεκριμένων περιπτώσεων, 11 (91,7%), στην συναισθηματική τους υποστήριξη 10 (83,3%) και στην

Πίνακας 13

Απόψεις για την Συμβολή της Εποπτείας στην Εργασία των Κοινωνικών Λειτουργών

Αρ.	Τομέας	Πολύ		Λίγο		Καθόλου		Σύνολο απαντήσεων	
		Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
1	Προαγωγή γενικών γνώσεων για την οργάνωση	6	60 %	3	30%	1	10%	10	100%
2	Παροχή πληροφοριών για τις διαθέσιμες πηγές	6	66,7%	2	22,2%	1	11,1%	9	100%
3	Παροχή βοηθητικών κατευθύνσεων	6	66,7%	2	22,2%	1	11,1%	9	100%
4	Απόκτηση ειδικών γνώσεων	9	75 %	2	16,7%	1	8,3%	12	100%

Τα στοιχεία αυτά σημαίνουν ότι οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς, που έλαβαν μέρος στην έρευνα, και εποπτεύονται, πιστεύουν πως η εποπτεία που έχουν είναι ιδιαίτερα βοηθητική στην απόκτηση ειδικών γνώσεων, αν και σύμφωνα με τον Πίνακα 12 (σελ. 63) η μετάδοση ειδικών γνώσεων δεν αποτελεί πρωταρχικό στόχο στο 50% των περιπτώσεων εποπτείας που αναφέρονται.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ιδιαίτερα πως η μοναδική απάντηση, σύμφωνα με την έρευνα, είναι η παροχή πληροφοριών για τις διαθέσιμες πηγές, η οποία αποτελεί πρωταρχικό στόχο στο 66,7% των περιπτώσεων εποπτείας που αναφέρονται. Αυτό σημαίνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί που εποπτεύονται, πιστεύουν ότι η εποπτεία που έχουν είναι ιδιαίτερα βοηθητική στην απόκτηση πληροφοριών για τις διαθέσιμες πηγές.

οποία η εποπτική μέθοδος που εφαρμόζεται δεν είναι καθόλου βοηθητική στους τομείς που περιγράφονται στον Πίνακα 13 (σελ.64) , προέρχεται από επαγγελματίες που εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο και αναφέρεται στην μέθοδο της διπλής εποπτείας μεταξύ συναδέλφων .

Σύμφωνα με το Watson (1977 , σελ. 29-34) όπως αναφέρεται στο κεφάλαιο II , σχετικά με τις εποπτικές μεθόδους , η πιο βοηθητικές μέθοδοι για τους πρωτόπειρους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς είναι αυτές που δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαιδευτική λειτουργία , όπως η ατομική και η ομαδική εποπτεία . Όμως όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 14 (σελ.66) κανένας από τους κοινωνικούς λειτουργούς που απάντησαν και εργάζονται λιγότερο από 4 χρόνια , δεν εποπτεύεται με κάποια απ'αυτές τις μεθόδους . Επίσης μόνο 3 ή 60% από αυτούς αποπτεύονται από κάποιο συνάδελφο κοινωνικό λειτουργό, με την μέθοδο της διπλής εποπτείας , η οποία αξιοποιείται σύμφωνα με τον Πίνακα 12 του παραρτήματος Α (σελ.88)μόνο όταν είναι αναγκαίο .

Πίνακας 14

Μέθοδοι Εποπτείας που Εφαρμόζονται σε Σχέση με την Διάρκεια Εργασίας των
Κοινωνικών Λειτουργών

Μέθοδοι	Διάρκεια εργασίας σε χρόνια															
	λιγότερο από 1		1-3		4-6		7-9		10-12		13-15		19-21		Σ	
	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%
Ατομ. εποπτεία					1	8,3									1	8,3
Ομαδ. εποπτεία															0	0
Εποπτ. ομάδα μεταξύ συναδέλφω							2	16,6	1	8,3	1	8,3			4	33,3
Διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφω	2	16,6	1	8,3									1	8,3	4	33,3
Ατομική εποπτ. και εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφω							1	8,3							1	8,3
Ατομική εποπτ. εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφω και διπλή εποπτεία											2	16,6			2	16,6
Σύνολο	2	16,6	1	8,3	1	8,3	3	24,9		8,3	3	24,9	1	8,3	12	100%

Απο την εξέταση αυτών των στοιχείων διαπιστώνεται ότι εκτός απο το ότι μόνο το 1/4 (26,7 % , βλ. Πίνακα 7 , παράρτημα Α , σελ 86) των επαγγελματιών που έλαβαν μέρος στην έρευνα , εποπτεύονται , οι εποπτικές μέθοδοι που εφαρμόζονται δεν είναι τέτοιες που ν' ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες των εποπτευόμενων . Αυτό αποδεικνύεται και απο το γεγονός ότι το 33,3 % αυτών που εποπτεύονται δεν είναι ικανοποιημένοι με την εποπτεία που ασκείται στην εργασία του κυρίως γιατί δεν τους παρέχει ειδικές γνώσεις ,κατά 60 % και δεν γίνεται συστηματικά, 20 % (Πίνακας 15 , παράρτημα Α ; σελ. 90) . Και αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι κατά 60 % , οι μέθοδοι που εφαρμόζονται στις οργανώσεις τους είναι εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων (20 %) και διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων (40 %) . (Βλ.Πίνακα 16 Παράρτημα Α , σελ.90)

Εξίσου σημαντικό όμως είναι και το γεγονός ότι το 58 ,3 % αυτών που εποπτεύονται είναι ικανοποιημένοι με την εποπτεία που ασκείται στην εργασία τους . Σύμφωνα με τον πίνακα 15 όπου παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι ερωτώμενοι θεωρούν ικανοποιητική την εποπτεία που έχουν , οι κύριοι λόγοι είναι :

- α) γιατί βρίσκουν βοήθεια σε δύσκολες περιπτώσεις , 71,4 %
- β) γιατί υποστηρίζονται συναισθηματικά , 57,1 % και
- γ) γιατί τους παρέχει την δυνατότητα συζήτησης και συνεργασίας με συναδέλφους τους , 42,8 %

Πίνακας 15

Λόγοι για τους οποίους θεωρείται Ικανοποιητική η Εποπτεία

Αρ		Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Υποστηρίζονται συναισθηματικά	4	57,1 %
2	Βρίσκουν βοήθεια σε δύσκολες περιπτώσεις	5	71,4 %
3	Έχουν δυνατότητα συζήτησης και συνεργασίας με συναδέλφ.	3	42,8 %
4	Παίρνουν πληροφορίες και ερεθίσματα	2	28,5 %
5	Δεν είναι κατευθυντική	1	14,2 %

Είναι όμως χαρακτηριστικό ότι από αυτούς που είναι ικανοποιημένοι με την εποπτεία που έχουν για τους λόγους που αναφέρονται στον πιο πάνω πίνακα, το 85,7 % εργάζονται ως κοινωνικοί λειτουργοί από 7 έως 21 χρόνια, (Βλ. Πίνακα 17, Παράρτημα Α, σελ. 91). Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τα στοιχεία του πίνακα 15, αποδυνώνει επίσης, ότι παρά την μακρόχρονη επαγγελματική εμπειρία οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν ανάγκη εποπτικής βοήθειας και υποστήριξης.

Που οφείλεται η έλλειψη εποπτείας

Οι απαντήσεις που έδωσαν οι κοινωνικοί λειτουργοί που έλαβαν μέρος στην έρευνα, σχετικά με τους λόγους για τους οποίους δεν ασκείται αποπτεία στην εργασία τους, παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 16

Λόγοι για τους οποίους δεν εποπτεύονται οι Κοινωνικοί Λειτουργοί

Αρ.	Λόγοι	Αρ. απαντήσεων	r.f %
1	Είναι οι ίδιοι επίοπτες	0	0 %
2	Ασκούν διοικητικό έργο	3	9,4 %
3	Δεν υπάρχει εκπαιδευμένος κοινωνικός λειτουργός να τους εποπτεύσει	12	37,5 %
4	Δεν υπάρχει άλλος κοινωνικός λειτουργός στην Οργάνωση	2	6,3 %
5	Η διοίκηση ενδιαφέρεται μόνο για την ώρα άφιξης - αναχώρησης και για τον αριθμό περιπτώσεων	24	75,0 %
6	Δεν τη χρειάζονται	1	3,1 %

Όπως φαίνεται στον πίνακα 16 , ο κυριώτερος λόγος που δεν ασκείται εποπτεία στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών , είναι ότι η διοίκηση των οργανώσεων , ενδιαφέρεται για τυπικά θέματα περισσότερο παρά για την ανάπτυξη και προαγωγή του έργου . Αξιοσημείωτο είναι επίσης το ότι κατά 37,5%, οι ερωτώμενοι υπέδειξαν ότι δεν τους παρέχεται εποπτεία γιατί δεν υπάρχει κοινωνικός λειτουργός με ειδική εκπαίδευση για να τους εποπτεύσει .

Αυτό σημαίνει πως το 37,5 % των επαγγελματιών που δεν εποπτεύονται θα είχαν την δυνατότητα αξιοποίησης της επαγγελματικής εποπτείας αν το σύστημα εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών επέτρεπε την παραγωγή των κατάλληλων στελεχών .

Πως αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες την έλλειψη εποπτείας

Σύμφωνα με τον Πίνακα 17 σχετικά με τους τρόπους που οι ερωτώμενοι αντιμετωπίζουν την έλλειψη εποπτείας , η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών που δεν έχουν εποπτεία , για τον χειρισμό δύσκολων περιπτώσεων συμβουλευονται κάποιο συνάδελφο κοινωνικό λειτουργό , 90,6 % , ή ζητούν την γνώμη ειδικού όπως γιατρού , ψυχολόγου , δικηγόρου κ.α. ανάλογα με την περίπτωση ,90,6 % . Επίσης απο τον ίδιο πίνακα προκύπτει πως τα 2/5 (40,6 %) των επαγγελματιών χειρίζονται δύσκολες περιπτώσεις με μόνο γνώμονα την κρίση τους και μόνο το 6,2 % κάνουν χρήση σχετικής βιβλιογραφίας . Είναι σημαντικό ακόμη να τονιστεί το γεγονός ότι 2 ή 6,2 % απο τους επαγγελματίες αναζητούν λύσεις όπως την συμμετοχή σε ομάδες ανάπτυξης αυτογνωσίας και την άσκηση ιδιωτικής εποπτείας, οι οποίες συνεπάγονται αφ ' ενός επιπλέον χρόνο και αφ'εταίρου οικονομικό κόστος . Το γεγονός αυτό όμως αποδεικνύει , αν και σε πολύ μικρό ποσοστό , τόσο την βοηθητική λειτουργία της εποπτείας όσο και την αναγκαιότητα της .

Πίνακας 17

Τρόποι Αντιμετώπισης της Ανάγκης για Εποπτεία

Αρ	Ενέργειες	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Συμβουλευόμαστε συνάδελφο κοινωνικό λειτουργό	29	90,6 %
2	Ζητούν γνώμη ειδικού (γιατρού , ψυχολόγου κ.α)	29	90,6 %
3	Συζητούν το θέμα με πρόσωπα της εμπιστοσύνης τους (μη ειδικούς)	7	21,8 %
4	Εμπιστεύονται την κρίση τους	13	40,6 %
5	Μελετούν	2	6,2 %
6	Συμετέχουν σε ομάδες αυτογνωσίας	1	3,1
7	Καταφεύγουν σε ιδιωτική εποπτεία	1	3,1

Απο τον πίνακα 17 αποκαλύπτεται επίσης πως το 1/5 (21,8 %) των κοινωνικών λειτουργών του δείγματος , συζητούν με πρόσωπα που δεν είναι ειδικοί . Αυτό αφ' ενός συνηγορεί στην ύπαρξη αναγκαιότητας για την άσκηση επαγγελματικής εποπτείας , αφ 'εταίρου όμως μπορεί να εκληφθεί ως παράβαση του κώδικα επαγγελματικής δεοντολογίας σχετικά με την τήρηση του απόρητου .

Γνώση του σκοπού και της φύσης της επαγγελματική εποπτείας

Η ανάλυση των στοιχείων που αναφέρονται στις απόψεις των ερωτώμενων για τον σκοπό της επαγγελματικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία , ήταν αποκαλυπτική αφού ένα μεγάλο μέρος (1/3) των επαγγελματιών δεν είναι σαφώς ενήμεροι για τον συγκεκριμένο σκοπό της εποπτείας στην κοινωνική εργασία . Αυτό

είχε ως αποτέλεσμα οι απαντήσεις που δώθηκαν στην σχετική ερώτηση να είναι πολύ διαφοροποιημένες . Οι απόψεις των ερωτώμενων , όπως προέκυψαν απο την ανάλυση των απαντήσεων , παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα .

Πίνακας 18
Σκοπός της Εποπτείας

Αρ.	Σκοπός	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Συντονισμός-οργάνωση-βελτίωση υπηρεσιών	25	65,8 %
2	Συναισθηματική υποστήριξη των κοινωνικών λειτουργιών	18	47,4 %
3	Εκπαίδευση-απόκτηση ειδικών γνώσεων	11	28,9 %
4	Συμβουλευτική-ενημέρωση των κοινωνικών λειτουργιών	15	39,5 %
5	Επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργιών	8	21,1 %
6	Προαγωγή της κοινωνικής εργασίας	2	5,3 %
7	Ελεγχος-αξιολόγηση της εργασίας	9	23,7 %
8	Συζήτηση-ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των επαγγελματιών	7	18,4 %

Απο τα στοιχεία του πίνακα 18 είναι εμφανές πως μόνο τα 2/3 (65,8 %) των ερωτώμενων αναφέρθηκαν συγκεκριμένα στον σκοπό της εποπτείας στην κοινωνική εργασία όπως αυτός ορίζεται στην βιβλιογραφία . (Βλ.Σκοποί και επιδιώξεις της εποπτείας .) .

Επίσης απο τους ορισμούς που διατυπώθηκαν απο τους ερωτώμενους για την εποπτεία στην κοινωνική εργασία , προκύπτει πως υπάρχει μια σημαντική διαφο-

ροποίηση όσο αφορά το πως αντιλαμβάνονται την έννοια της επαγγελματικής εποπτείας . Χαρακτηριστικό είναι ότι μόνο τα 2/5 των ερωτώμενων όρισαν την εποπτεία ως μια συστηματική διαδικασία που αποβλέπει στην βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών και λαμβάνει χώρα ανάμεσα σε επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς .

Απο τα στοιχεία του πίνακα 19 είναι φανερό πως 1/4 των κοινωνικών λειτουργών του δείγματος γνωρίζουν τον σκοπό και τα αποτελέσματα της άσκησης εποπτείας , αλλά δεν διατύπωσαν ένα άμεσο ορισμό . Αυτό ως ένα βαθμό μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα του γεγονότος πως οι γνώσεις τους για την εποπτεία προέρχονται μόνο απο την εμπειρία τους ως εποπτευόμενων κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης τους .

Πίνακας 19

Ορισμοί για την Εποπτεία

Αρ.		Αρ.	r. f. %
1	Έδωσαν πλήρη ορισμό	18	40 %
2	Αναφέρθηκαν μόνο στα αποτελέσματα και τον σκοπό της εποπτείας	11	24,4 %
3	Ορίζουν την εποπτεία ως ανταλλαγή απόψεων	2	4,4 %
4	Δεν διατύπωσαν ορισμό αλλά αναφέρθηκαν στα καθήκοντα του επίοπτη	2	4,4 %
5	Δεν απάντησαν	12	26,7 %
	ΣΥΝΟΛΟ	45	100 %

Το μικρό ποσοστό διατύπωσης συγκεκριμένων ορισμών θεωρείται ως αναμενόμενο αποτέλεσμα του γεγονότος ότι στην εκπαίδευση των κοινωνικών

λειτουργιών δεν περιλαμβάνεται η διδασκαλία της εποπτικής διεργασίας⁵.

Απόψεις για την άσκηση επαγγελματικής εποπτείας

Οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είναι αρνητικοί σχετικά με την άποψη ότι η εποπτεία αποτελεί μέσο ελέγχου και εμπόδιο στην δημιουργική και αυτόνομη δράση. Αυτό αποδεικνύεται από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον πίνακα 20 σχετικά με τον βαθμό συμφωνίας με την άποψη αυτή. Όπως φαίνεται σ' αυτό τον πίνακα το 1/2 των επαγγελματιών είναι απόλυτα αρνητικοί σχετικά με την άποψη αυτή, ενώ οι υπόλοιποι εξαιρώντας 2 (4,8 %) που ταυτίζονται μ' αυτή, πιστεύουν πως ισχύει μερικές φορές.

Πίνακας 20

Βαθμός Συμφωνίας με την Άποψη ότι η Εποπτεία Αποτελεί Μέσο Ελέγχου και Εμπόδιο στην Δημιουργική και Αυτόνομη Δράση .

Αρ.	Βαθμός συμφωνίας	Αρ.	r.f. %
1	Συμφωνούν ότι ισχύει τις περισσότερες φορές	2	4.8 %
2	Συμφωνούν ότι ισχύει μερικές φορές	19	45,2 %
3	Δεν συμφωνούν	21	50 %
	ΣΥΝΟΛΟ	42	100 %

Επίσης στην πλειοψηφία τους (88,1 %) οι κοινωνικοί λειτουργοί που απάντησαν, προτιμούν να εργάζονται σε πλαίσια όπου ασκείται εποπτεία στην εργασία τους (Πίνακας 18, παράρτημα Α, σελ.94). Αυτό υποστηρίζεται και από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 21

Απόψεις για τον Ρόλο της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία

Αρ.	Απόψεις	Πολύ		Λίγο		Καθόλου		ΣΥΝΟΛΟ	
		Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%
1	Πιστεύουν πως η εποπτεία συμβάλλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών	34	79,1	8	18,6	1	2,3	43	100
2	Πιστεύουν πως η εποπτεία συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών	32	74,4	10	23,3	1	2,3	43	100
3	Πιστεύουν πως η εποπτεία συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία των κοινωνικών οργανώσεων	30	73,2	9	22	2	4,8	41	100

Απο την εξέταση του πίνακα 21 προκύπτει ότι οι περισσότεροι πιστεύουν πως η άσκηση εποπτείας είναι πολύ σημαντική για την επαγγελματική ανάπτυξη των κοινωνικών λειτουργών , 79,1 % ,για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών , 74,4 % και για την αποτελεσματική λειτουργία των κοινωνικών οργανώσεων , 73,2 % .

Η αναγκαιότητα για την άσκηση επαγγελματικής εποπτείας , τονίζεται ιδιαίτερα απο το γεγονός , ότι κατά 40,5 % οι ερωτώμενοι πειστεύουν πως η άσκηση εποπτείας στην εργασία τους είναι απαραίτητη και κατά 52,4 % ότι είναι βοηθητική , σύμφωνα με τον πιο κάτω πίνακα .

Πίνακας 22

Απόψεις για την Χρησιμότητα της Άσκησης Εποπτείας στην Εργασία
των Κοινωνικών Λειτουργών

Αρ	Βαθμός	Αρ.	r.f. %
1	Απαραίτητη	17	40,4 %
2	Βοηθητική	22	52,4 %
3	Οχι αναγκαία	2	4,8 %
4	Άλλωτε βοηθητική και άλλωτε απαραίτη	1	2,4 %
ΣΥΝΟΛΟ		42	100,0 %

Τα στοιχεία του πίνακα 22 αποκαλύπτουν ότι η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών που απάντησαν, πιστεύουν πως θα ήταν πιο αποτελεσματικοί στο ρόλο τους, αν είχαν εποπτεία. Ενώ από τον ίδιο πίνακα προκύπτει ότι για τα 2/5 (40,5 %) των ερωτώμενων, η άσκηση εποπτείας αποτελεί προϋπόθεση της ικανοποιητικής τους λειτουργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΠΕΡΙΛΗΨΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Περίληψη της Μελέτης

Σκοπός της μελέτης ήταν η θεωρητική προσέγγιση της επαγγελματικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία , η ανίχνευση του βαθμού και του τρόπου άσκησης της στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα και η διερεύνηση των αντιλήψεων των επαγγελματιών για την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους και για τον ρόλο της στην κοινωνική εργασία .

Για τον σκοπό αυτό έγινε μια ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και πραγματοποιήθηκε η διερευνητική έρευνα , της οποίας η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν στα δύο προηγούμενα κεφάλαια .

Συμπεράσματα

Όπως ήδη αναφέρθηκε ένα μεγάλο ποσοστό (48,9 %) του αρχικού δείγματος , δεν απάντησε στο ερωτηματολόγιο . Αυτό είχε ως αποτέλεσμα , τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων , να μην μπορούν να γενικευτούν στον συνολικό πληθυσμό . Υποστηρίζουν όμως την διατύπωση υποθέσεων , οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν την βάση για μια πιο εκτεταμένη έρευνα .

Τα συμπεράσματα της έρευνας που αναφέρονται στον πληθυσμό του δείγματος είναι τα εξής:

1. Η άσκηση επαγγελματικής εποπτείας εφαρμόζεται μόνο σ'ένα μικρό αριθμό οργανώσεων .
2. Οι εποπτικές μέθοδοι που εφαρμόζονται δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες των επαγγελματιών .

3. Η άσκηση διοικητικής εποπτείας είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη .

4. Οι περισσότεροι κοινωνικοί λειτουργοί αρχίζουν την επαγγελματική τους καριέρα χωρίς την υποστήριξη εποπτικών συστημάτων και πολλοί απ ' αυτούς καλούνται ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ρόλου τους , χωρίς την παροχή ευκαιριών για συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης .

5. Οι οργανώσεις που απασχολούν κοινωνικούς λειτουργούς , δεν εφαρμό - ζουν επαρκή αριθμό προγραμμάτων μετεκπαίδευσης .

6. Οι επαγγελματίες στο έργο των οποίων ασκείται εποπτεία , υποστηρίζουν ότι συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία τους .

7. Οι κοινωνικοί λειτουργοί προτιμούν να εργάζονται σε πλαίσια όπου ασκείται εποπτεία και πιστεύουν πως είναι σημαντική η συμβολή της στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών .

8. Πολλοί επαγγελματίες θεωρούν απαραίτητη την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους .

9. Ένας μεγάλος αριθμός των κοινωνικών λειτουργών , δεν έχει σαφή και συγκεκριμένη γνώση για την έννοια και τον σκοπό της εποπτείας των επαγγελματιών στην κοινωνική εργασία .

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα αυτά επαληθεύονται οι δύο απ τις υποθέσεις που διατυπώθηκαν στο στάδιο του σχεδιασμού της έρευνας , ότι : α) Δεν ασκείται συστηματική εποπτεία στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα και β) Η άσκηση εποπτείας είναι βοηθητική στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών .

Για την τρίτη υπόθεση , σύμφωνα με την οποία οι κοινωνικοί λειτουργοί στην πλειοψηφία τους δεν επιθυμούν να εποπτεύονται , αποδεικνύεται ότι δεν είναι ορθή , αφού η έρευνα έδειξε πως η πλειοψηφία των επαγγελματιών που έλαβαν μέρος προτιμούν να εργάζονται σε πλαίσια όπου ασκείται εποπτεία στην εργασία τους . Το συμπέρασμα όμως αυτό είναι προϊόν των απαντήσεων

που έδωσαν το 1/2 των επαγγελματιών του αρχικού δείγματος και μπορεί ν' αμφισβητηθεί αν ληφθεί υπ' όψη ότι η άρνηση συμμετοχής στην έρευνα πιθανά να οφείλεται σε αντίδραση προς την άσκηση εποπτείας . Επομένως μπορεί να διατυπωθεί η υπόθεση ότι υπάρχει διάσταση απόψεων στο σύνολο των επαγγελματιών σχετικά με την άσκηση εποπτείας στην εργασία τους , και ότι η διάσταση αυτή , σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας , οφείλεται στην ασάφεια που επικρατεί αναφορικά με την φύση και τον σκοπό της επαγγελματικής εποπτείας στην κοινωνική εργασία .

Πέρα όμως απο την στάση των επαγγελματιών , στον συνολικό πληθυσμό , απέναντι στην εποπτεία , τα ευρήματα αυτής της έρευνας αποκαλύπτουν πως ένας σημαντικός αριθμός κοινωνικών λειτουργών πιστεύουν πως πρέπει να εποπτεύονται προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους , και ακόμη ότι επαγγελματίες με μακρόχρονη εμπειρία που εποπτεύονται , θεωρούν την άσκηση εποπτείας βοηθητική για την καλύτερη λειτουργία τους .

Εισηγήσεις

Όπως υποστηρίζεται απο την σχετική βιβλιογραφία , η επαγγελματική εποπτεία στην κοινωνική εργασία , έχοντας ως σκοπό την εξασφάλιση υψηλού επιπέδου κοινωνικών υπηρεσιών , αποτελεί έναν απο τους βασικότερους παράγοντες της επαγγελματικής ανάπτυξης των κοινωνικών λειτουργών . Η διοικητική εποπτεία ιδιαίτερα μπορεί ν' αποτελέσει ένα πολύτιμο μέσο για την αποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό και την διαχείριση των κοινωνικών προγραμμάτων και την κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού .

Στην Ελλάδα η εποπτεία έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και έχει αξιοποιηθεί μόνο στον χώρο της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών . Η επαγγελματική εποπτεία , σύμφωνα με την έρευνα που έγινε , για τον Ελληνικό χώρο θα μπορούσε να αποτελεί ένα ζωτικής σημασίας παράγοντα τόσο για την επαγγελματική ανάπτυξη , όσο και για την εξειδικευμένη κατάρτιση - αφού

η εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών εξακολουθεί να βρίσκεται στο επίπεδο των γενικών γνώσεων και η εξειδίκευση τους γίνεται στην πράξη . Αν και η αναγκαιότητα της άσκησης επαγγελματικής εποπτείας , αναγνωρίστηκε απο τα πρώτα χρόνια ζωής του επαγγέλματος στη χώρα μας , γεγονός που αποδεικνύεται απο την διοργάνωση του φροντιστηρίου το 1962 στην Αθήνα , με θέμα την τεχνική της Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία , (Σ.Ε.Κ.Ε , 1965) και ενώ έχουν περάσει τριάντα χρόνια απο τότε , δεν έχει ακόμη καθιερωθεί .

Αποτέλεσμα αυτής της αναγνώρισης είναι επίσης μια απο τις υποχρεώσεις του κοινωνικού λειτουργού προς το επάγγελμα που προβλέπει το Π.Δ. 23/1992. Στο άρθρο 5 αυτού του Π.Δ. αναφέρεται :

" 1. Για την ανάπτυξη και προαγωγή της Κοινωνικής Εργασίας ο Κοινωνικός λειτουργός :

α. Επιδιώκει τη βελτίωση της επαγγελματικής του στάθμης με τη συνεχή επιμόρφωση και μετεκπαίδευση του , με την αξιοποίηση της επαγγελματικής εποπτείας κατά την άσκηση του έργου του και την παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων στο χώρο της Κοινωνικής Εργασίας . " (Π.Δ. 23/1992)

Όμως δεν υπάρχει αντιστοιχη ρύθμιση που να καθορίζει την έννοια της επαγγελματικής εποπτείας , το πλαίσιο άσκησης , τον φορέα , και να προβλέπει την κατάρτιση στελεχών για τον τομέα της διοικητικής εποπτείας και την ιεραρχική θέση τους στις κοινωνικές οργανώσεις .

Η Ελληνική κοινωνική εργασία είναι πλέον επίσημα στην ηλικία της ωριμότητας , έχοντας 33 χρόνια - απο το 1959 που δημοσιεύτηκε ο νόμος για την αναγνώριση του επαγγέλματος - εμπειρίας και γνώσης του Ελληνικού χώρου . Το γεγονός αυτό την καθιστά ικανή και παράλληλα υπεύθυνη για την αντιμετώπιση, με περισσότερο επιστημονική στάση , θεμάτων που σχετίζονται με την προαγωγή του έργου της και την επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών της .

Για αυτό προτείνονται τα εξής :

1. Η καθιέρωση της εποπτείας των επαγγελματιών θα πρέπει ν' αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής μελέτης , με σκοπό τον σχεδιασμό και την εφαρμογή

ενός ολοκληρωμένου πλαισίου που να προβλέπει :

- α) την καθιέρωση της επαγγελματικής εποπτείας ως υποχρεωτική διοικητική διαδικασία
- β) Την εξασφάλιση του εκπαιδευτικού συστήματος κατάρτισης των κοινωνικών λειτουργών που θα στελεχώσουν τον τομέα της διοικητικής εποπτείας
- γ) Τον ρόλο , τις αρμοδιότητες , τις προϋποθέσεις και την θέση του επιπτη στην οργάνωση και
- δ) Την εφαρμογή ενός πλήρους συστήματος εποπτικών μεθόδων που να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες της κάθε οργάνωσης όσο και των επαγγελματιών .

2. Η επιτυχία όμως του σχεδιασμού για την επίτευξη ενός σκοπού , προϋποθέτει την γενική αναγνώριση της αναγκαιότητας του . Συνεπώς η υποχρέωση προς το επάγγελμα που καθορίζει το πιο πάνω Προεδρικό Διάταγμα , μπορεί να ερμηνευτεί ως υποχρέωση ευαισθητοποίησης των κοινωνικών λειτουργών , για την αναγκαιότητα , αλλά και την δυνατότητα βελτίωσης των κοινωνικών υπηρεσιών και του επαγγέλματος , μέσα απο θεσμούς όπως η Πανεπιστημιακή εκπαίδευση και η επαγγελματική εποπτεία . Ευθύνη της εκπαίδευσης είναι να προσανατολίσει τους μελλοντικούς επαγγελματίες σε μια στάση συστηματικής διεκδίκησης , για την εφαρμογή αυτών των θεσμών που παράλληλα αποτελεί υπεράσπιση του δικαιώματος των πολιτών για την παροχή του καλύτερου δυνατού επιπέδου κοινωνικών υπηρεσιών .

Όπως προκύπτει απο την έρευνα , στην Ελλάδα η αποτελεσματικότητα της κοινωνικής εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό μόνο απο την , χωρίς υποστήριξη, προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών να αποκτήσουν εξειδικευμένη γνώση και να βελτιώσουν τις ικανότητες τους . Η προσπάθεια αυτή όμως αν δεν υποστηρίζεται απο κατάλληλους θεσμούς , που ένας απο αυτούς είναι η επαγγελματική εποπτεία , δεν είναι δυνατό να ανταποκριθεί στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα . Τα πολύπλοκα κοινωνικά προβλήματα επιβάλλουν την ανάληψη ενός

πιο αποτελεσματικού ρόλου από την κοινωνική εργασία . Προϋπόθεση όμως για αυτό αποτελεί η καθιέρωση ενός ολοκληρωμένου συστήματος εποπτείας , που να προβλέπει την άσκηση διοικητικής εποπτείας , και της Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών που θα εξασφαλίσει την παραγωγή στελεχών για τους τομείς της διοίκησης , του κοινωνικού σχεδιασμού και της κοινωνικής έρευνας .

Παράρτημα Α
ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

Πίνακας 1

Αριθμός Ερωτηματολογίων που Απαντήθηκαν

Αρ.		Απάντησαν		Δεν απάντησαν	
		Αρ.	r.f. %	Αρ.	r.f. %
1	Κ.Λ. που εργάζονται στην Αθήνα	10	33,3 %	20	66,7 %
2	Κ.Λ. που εργάζονται στην Θεσ/νίκη	23	76,7 %	7	23,3 %
3	Κ.Λ. που εργάζονται στην Πάτρα	13	43,3%	17	56,7 %
	ΣΥΝΟΛΟ	46	51,1%	44	48,9 %

Πίνακας 2

Φύλο

Φύλο	Αρ.	r.f. %
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	39	84,8 %
ΑΝΔΡΕΣ	7	15,2 %
ΣΥΝΟΛΟ	46	100,0 %

Πίνακας 3

Κοινωνικοί Λειτουργοί με Πτυχίο Ανώτατων Σχολών Άλλης Ειδικότητας

Αρ.	Πτυχίο	Αρ.	r.f. %
1	Πολιτικών Επιστημών-Παντείου	2	4,3 %
2	Κοινωνιολογίας	2	4,3 %
3	Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής	2	4,3 %
4	Νομικής	1	2,2 %
ΣΥΝΟΛΟ		7	15,1 %

Πίνακας 4

Οργανώσεις όπου Εργάζονται οι Ερωτώμενοι

Αρ.	Οργάνωση	Αρ.	r.f. %
1	Πρωτογενής	9	19,6 %
2	Δευτερογενής	36	78,3 %
3	Ανεργοί	1	2,2 %
ΣΥΝΟΛΟ		46	100,0 %

Πίνακας 5
 Νομική Υπόσταση των Οργανώσεων

Αρ.	Νομικό πρόσωπο	Αρ.	r.f. %
1	Νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου	30	66,7 %
2	Νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου	14	31,1 %
3	Δεν ανέφεραν	1	2,2 %
ΣΥΝΟΛΟ		45	100.0 %

Πίνακας 6

Κοινωνικοί Λειτουργοί που Είχαν Εποπτεία κατά την Πρώτη τους Πρόσληψη

Είχαν εποπτεία		Δεν είχαν εποπτεία		ΣΥΝΟΛΟ	
Αρ.	r.f %	Αρ.	r.f. %	Αρ.	r.f. %
14	31,1 %	31	68,9 %	45	100 %

Πίνακας 7

Κοινωνικοί Λειτουργοί που Εποπτεύονται

Εποπτεύονται		Δεν εποπτεύονται		ΣΥΝΟΛΟ	
Αρ.	r.f. %	Αρ.	r.f. %	Αρ.	r.f. %
12	26,7 %	33	73,3 %	45	100 %

Πίνακας 8

Συχνότητα Συναντήσεων Ατομικής Εποπτείας

Αρ.	Συχνότητα	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Μία φορά την εβδομάδα	2	50 %
2	Όταν είναι αναγκαίο	2	50 %
	ΣΥΝΟΛΟ	4	100 %

Πίνακας 9

Διάρκεια Συναντήσεων Ατομικής Εποπτείας

Αρ.	Διάρκεια	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	30 λεπτά	1	25 %
2	45 λεπτά	2	50 %
	Δεν είναι προκαθορισμένη	1	25 %
ΣΥΝΟΛΟ		4	100 %

Πίνακας 10

Συχνότητα Συναντήσεων Εποπτικής Ομάδας Μεταξύ Συναδέλφων

Αρ.	Συχνότητα	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Μία φορά την εβδομάδα	4	57,1 %
2	Κάθε δυο εβδομάδες	1	14,3 %
3	Όταν είναι αναγκαίο	2	28,6 %
ΣΥΝΟΛΟ		7	100,0 %

Πίνακας 11

Διάρκεια Συναντήσεων Εποπτικής Ομάδας Μεταξύ Συναδέλφων

Αρ.	Διάρκεια	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	90 λεπτά και άνω	5	71,4 %
2	Δεν είναι προκαθορισμένη	2	28,6 %
ΣΥΝΟΛΟ		7	100,0 %

Πίνακας 12

Συχνότητα Συναντήσεων Διπλής Εποπτείας Μεταξύ Συναδέλφων

Αρ.	Συχνότητα	Αρ. απαντήσεων	r.f.%
1	Μια φορά την εβδομάδα	1	16,6%
2	Όταν είναι αναγκαίο	5	83,4%
ΣΥΝΟΛΟ		6	100,0%

Πίνακας 13

Διάρκεια Συνάντησης Διπλής Εποπτεία Μεταξύ Συναδέλφων

Αρ.	Διάρκεια	Αρ. απαντήσεων	r.f.%
1	Δεν είναι καθορισμένη	6	100%
	ΣΥΝΟΛΟ	6	100%

Πίνακας 14

Βαθμός Ανταπόκρισης της Εποπτείας στις Ανάγκες των Εποπτευόμενων

Αρ.		Αρ.	r.f%
1	Είναι ικανοποιημένοι	7	58,3%
2	Δεν είναι ικανοποιημένοι	5	41,7%
	ΣΥΝΟΛΟ	12	100,0%

Πίνακας 15

Λόγοι για τους οποίους δεν θεωρείται Ικανοποιητική η Εποπτεία

Αρ.	Λόγοι	Αρ. απαντήσεων	r.f. %
1	Δεν παρέχει ειδικές γνώσεις	3	60 %
2	Δεν γίνεται συστηματικά	1	20 %
3	Υπάρχει διαφωνία απόψεων	1	20 %
ΣΥΝΟΛΟ		5	100 %

Πίνακας 16

Εποπτικές Μέθοδοι που Εφαρμόζονται στις Οργανώσεις των Ερωτώμενων που δεν είναι Ικανοποιημένοι με την Εποπτεία που Έχουν

Αρ.	Εποπτική μέθοδος	Αρ.	r.f.%
1	Ατομική Εποπτεία	1	20%
2	Εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων	1	20%
3	Συνδυασμός 1 και 2	1	20%
4	Διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων	2	40%
ΣΥΝΟΛΟ		5	100%

Πίνακας 17

Μέθοδοι Εποπτείας σε Σχέση με την Διάρκεια που Εργάζονται οι Κοινωνικοί Λειτουργοί που Είναι Ικανοποιημένοι με την Εποπτεία που Έχουν .

Μέθοδος	Διάρκεια Εργασία (σε χρόνια)										Σ	
	Λιγότερο απο 1		7-9		10-12		13-15		19-21			
	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%	Αρ.	r.f%
Εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων			1	14,3	1	14,3	1	14,3			3	42,9
Διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων	1	14,3							1	14,3	2	28,6
Ατομική εποπτεία ,εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων και διπλή εποπτεία							2	28,6				
ΣΥΝΟΛΟ	1	14,3	1	14,3	1	14,3	3	42,9	1	14,3	7	100%

Πίνακας 18

Κοινωνικοί Λειτουργοί που Προτιμούν να Εποπτεύονται

Αρ.	Προτιμήσεις	Αρ.	r.f. %
1	Προτιμούν να εποπτεύονται	37	88,1 %
2	Προτιμούν να μην εποπτεύονται	5	11,9 %
ΣΥΝΟΛΟ		45	100,0 %

Πίνακας 19

θέσεις που κατέχουν στην Οργάνωση

Αρ.	θέση	Αρ.	r.f. %
1	Διευθυντής/Διευθύντρια	1	2,2 %
2	Προϊστάμενος/Προϊσταμένη	4	8,9 %
3	Κοινωνικός Λειτουργός	40	88,9 %
ΣΥΝΟΛΟ		45	100,0 %

Πίνακας 20

Επόπτες

Αρ.		Αρ.	r.f. %
1	Είναι επόπτες	3	6,7 %
2	Δεν είναι επόπτες	42	93,3 %
ΣΥΝΟΛΟ		45	100,0 %

Παράρτημα Β
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Προς τον Ερωτούμενο :

Το επισυναπτόμενο ερωτηματολόγιο , σκοπό έχει την συλλογή πληροφοριών σχετικά με την εποπτεία στην εργασία των κοινωνικών λειτουργών . Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την εκπόνηση πτυχιακής εργασίας με θέμα , την εποπτεία και την χρήση της στην Κοινωνική Εργασία .

Η συνεργασία σας στην απάντηση του ερωτηματολογίου θα συνεισφέρει στην περαιτέρω γνώση για την εφαρμογή της εποπτείας και την προαγωγή του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού . Παρακαλώ σημειώσατε ότι οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές .

Σας ευχαριστώ για την συνεργασία

Χρήστος Πασχαλάκης

Σπουδαστής Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας ,

Τ.Ε.Ι. Πάτρας .

ΠΑΡΑΚΑΛΩ , ταχυδρομείστε τις απαντήσεις σας έως την 1η Φεβρουαρίου '93 .

Α ' ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1. Φύλο : Γυναίκα _____ Άντρας _____
2. Είστε απόφοιτος της σχολής :
1. Κοινωνικής Εργασίας του Αμερικάνικου Κολλέγιου PIERCE
 2. " " του Εθνικού Ιδρύματος _____
 3. Διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας .. _____
 4. Κοινωνικής Εργασίας του Ι.Α.Κ.Ε. (πρώην Χ.Ε.Ν.) _____
 5. " " της Ε.Π.Α.Α. .. _____
 6. " " των Τ.Ε.Ι. (πρώην Κ.Α.Τ.Ε.Ε.) _____
 7. " " άλλης χώρας .. _____
3. Αποφοιτήσατε το έτος : 19__ __
4. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα μετεκπαίδευσης στην κοινωνική εργασία :
- ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____
5. Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση είναι ΝΑΙ αναφερθείτε επιγραμματικά , προσδιορίζοντας την διάρκειά τους :
- α) _____
 - β) _____
 - γ) _____
 - δ) _____
 - ε) _____

6. Απο τα προγράμματα που αναφέρατε , ο φορέας απασχόλησής σας διοργάνωσε :

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. το (α) _____ | 4. το (δ) _____ |
| 2. το (β) _____ | 5. το (ε) _____ |
| 3. το (γ) _____ | 6. κανένα _____ |

7. Έχετε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές στην Κοινωνική Εργασία :

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

8. Έχετε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές σε άλλη επιστήμη , σχετική με την Κοινωνική Εργασία :

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

9. Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση είναι ΝΑΙ , αναφέρετε την την επιστήμη :

10. Εργάζεστε σαν κοινωνική-κός λειτουργός :

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| 1. Λιγότερο απο 1 χρόνο _____ | 6. 13-15 χρόνια _____ |
| 2. 1-3 χρόνια _____ | 7. 16-18 χρόνια _____ |
| 3. 4-6 " _____ | 8. 19-21 χρόνια _____ |
| 4. 7-9 " _____ | 9. 22 και άνω _____ |
| 5. 10-12 " _____ | |

11. Ο φορέας απασχόλησής σας είναι :

1. Ν.Π.Δ.Δ. _____

2. Ν.Π.Ι.Δ. _____

Άλλο : _____

12. Η οργάνωση όπου εργάζεστε , είναι :

1. πρωτογενής _____

2. δευτερογενής _____

13. Η θέση που κατέχετε στην οργάνωση είναι :

1. διευθυντής / διευθύντρια _____

2. προϊστάμενος / προϊσταμένη _____

3. κοινωνικός-κή λειτουργός _____

4. επίτιμης-τρια (κοινωνικών λειτουργιών) _____

14. Όταν προσληφθήκατε για πρώτη φορά ως κοινωνική-κός λειτουργός είχατε εποπτεία :

ΝΑΙ _____

ΟΧΙ _____

15. Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση είναι ΝΑΙ , προσδιορίστε το χρονικό διάστημα για το οποίο είχατε εποπτεία :

1. λιγότερο από 1 χρόνο _____

2. 1-2 χρόνια _____

2. 3-4 " _____

3. 5-6 " _____

4. περισσότερο από 6 χρόνια _____

16. Στην υπηρεσία που εργάζεστε τώρα ποιά ή ποιοί τύποι εποπτεία , απο τους παρακάτω εφαρμόζονται :

1. ατομική εποπτεία _____
2. ομαδική εποπτεία _____
3. εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων * _____
4. διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων ** _____
5. κανένας _____

Αν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση είναι "κανένας" , συνεχίστε με το Γ 'Μέρος του ερωτηματολογίου στη σελίδα 9.

* Στον τύπο αυτό εποπτείας δεν υπάρχει καθορισμένος επόπτης και όλα τα μέλη συμμετέχουν ισότιμα στην ομάδα .

** Αυτός ο τύπος αναφέρεται στην περίπτωση που δύο κοινωνικοί λειτουργοί ασκούν εποπτεία ο ένας στον άλλο .

B ' ΜΕΡΟΣ

17. Η μέρα και ώρα των εποπτικών συναντήσεων είναι προκαθορισμένες :

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. για την ατομική εποπτεία	—	—
2. για την ομαδική εποπτεία	—	—
3. για την εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων	—	—
4. για την διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων	—	—

18. Υποδείξτε την συχνότητα των εποπτικών συναντήσεων :

	Διο φορές την εβδομάδα	Μια φορά την εβδομάδα	Κάθε δύο εβδομάδες	Όταν κρίνεται αναγκαίο
1. ατομική εποπτεία				
2. ομαδική εποπτεία				
3. εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων				
4. διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων				

19. Η διάρκεια των εποπτικών συνσεων είναι προκαθορισμένη :

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. για την ατομική εποπτεία	---	---
2. για την ομαδική εποπτεία	---	---
3. για την εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων	---	---
4. για τη διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων	---	---

20. Αν στη προηγούμενη ερώτηση έχετε απαντήσει με ΝΑΙ για κάποιο τύπο εποπτείας, υποδείξτε τη διάρκεια των εποπτικών συναντήσεων:

1. ατομική εποπτεία
2. ομαδική εποπτεία
3. εποπτική ομάδα μεταξύ συναδέλφων
4. διπλή εποπτεία μεταξύ συναδέλφων

30'	45'	60'	90' και πάνω

21. Το περιεχόμενο των εποπτικών συναντήσεων επικεντρώνεται σε:

(δώστε όσες απαντήσεις νομίζετε)

1. ποσοτικό έλεγχο της παραγόμενης εργασίας ---
2. συζήτηση για το χειρισμό συγκεκριμένων περιπτώσεων ---
3. απόκτηση ειδικών γνώσεων ---
4. συναισθηματική υποστήριξη των εποπτευομένων ---
5. αξιολόγηση της εργασίας ---
6. διεκπερέωση τυπικών θεμάτων ---
7. επικοινωνία των τμημάτων της οργάνωσης ---

Κάτι άλλο.....

.....

22. Πιστεύετε πως η εποπτεία που έχετε:

1. προάγει τις γενικές γνώσεις σας σχετικά με την υπηρεσία όπου εργάζεστε
2. σας παρέχει πληροφορίες για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πηγών της κοινότητας
3. σας παρέχει κατευθύνσεις βοηθητικές στην εργασία σας
4. συμβάλλει στην απόκτηση ειδικών γνώσεων για τον χειρισμό συγκεκριμένων περιπτώσεων

Πολύ	Λίγο	Καθόλου

23. Είστε ικανοποιημένος-η από την εποπτεία που έχετε:

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

24. Αιτιολογήστε τη προηγούμενη απάντησή σας:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

25. Ο/Η επόπτης-τρια (στις περιπτώσεις που υπάρχει, όπως ατομική και ομαδική εποπτεία) είναι κοινωνικός λειτουργός:

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

26. Αν η απάντησή σας στη προηγούμενη ερώτηση είναι ΟΧΙ, ποιά είναι η ειδικότητά του/της:

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

.....

27. Τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση του/της επόπτη-τριας είναι:

(δώστε όσες απαντήσεις νομίζετε)

1. κάτοχος πτυχίου Κοινωνικής Εργασίας ανώτατης βαθμίδας _____

2. κάτοχος πτυχίου άλλης ανώτατης σχολής _____

3. ιδιαίτερες γνώσεις εποπτείας _____

4. ορισμένος χρόνος προϋπηρεσίας _____

Κάτι άλλο:.....

Γ ' ΜΕΡΟΣ

28. Οι λόγοι που δεν έχετε εποπτεία είναι επειδή:

1. είστε επίοιπης-τρια _____
2. ασκείτε διοικητικό έργο _____
3. δεν υπάρχει εκπαιδευμένος κοινωνικός
λειτουργός να σας εποπτεύει _____
4. δεν υπάρχει άλλος επαγγελματίας για
να ασκήσει εποπτεία _____
5. δεν γίνεται εποπτεία πέραν ενός
διοικητικού ελέγχου (ώρα άφιξης-
αναχώρησης, αριθμό περιπτώσεων που
πρέπει να έχετε, ή γενικά με τι πρέπει
ν' ασχολείστε) _____

29. Ποιός κατά τη γνώμη σας είναι ο σκοπός της εποπτείας στη Κοινωνική εργασία:

.....

.....

.....

30. Σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τη παρακάτω άποψη:

" εποπτεία αποτελεί μέσο ελέγχου ιδεών και εμπόδιο στη δημιουργική και αυτόνομη δράση "

1. συμφωνώ απόλυτα _____
2. συμφωνώ ότι ισχύει τις περισσότερες φορές _____
3. συμφωνώ ότι ισχύει μερικές φορές _____
4. δεν συμφωνώ _____

31. Αναφερθείτε σε πέντε σημεία που κατά τη γνώμη σας περιλαμβάνονται στο ρόλο του επόπτη:

1.
2.
3.
4.
5.

32. Πιστεύετε πως η άσκηση εποπτείας στην εργασία σας είναι, ή στη περίπτωση που δεν έχετε εποπτεία, θα ήταν:

1. απαραίτητη _____
2. βοηθητική _____
3. όχι αναγκαία _____

33. Δώστε, σύμφωνα με τη προσωπική σας άποψη ένα σύντομο ορισμό για την εποπτεία στη Κοινωνική Εργασία:

.....

.....

34. Προτιμάτε να εργάζεστε σε οργάνωση όπου έχετε εποπτεία στην εργασία σας:

ΝΑΙ _____

ΟΧΙ _____

35. Αν δεν έχετε εποπτεία, με ποιόν ή ποιούς από τους παρακάτω τρόπους αντιμετωπίζετε τον χειρισμό ειδικών (" δύσκολων ") περιπτώσεων ή καταστάσεων:

1. συμβουλευόμαστε κάποιον συνάδελφο κοινωνικό λειτουργό _____

2. ζητάτε τη γνώμη ειδικού _____

(γιατρού, ψυχολόγου, δικηγόρου κ.α.)

3. συζητάτε το θέμα με πρόσωπα της εμπιστοσύνης σας _____

(με μη ειδικούς)

4. εμπιστεύεστε τη κρίση σας _____

Κάτι άλλο

36. Η άσκηση εποπτείας, κατά τη γνώμη σας συμβάλλει:

1. στην επαγγελματική ανάπτυξη του κοινωνικού λειτουργού
2. στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών
3. στην αποτελεσματική οργάνωση των κοινωνικών υπηρεσιών

καθόλου	λίγο	πολύ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abels P.A , The new practice of supervision and staff development-
A synergistic approach. Association Press , New York 1977.
- Austin L.R , "Basic principles of supervision" Field education reader-
selected articles , Conklin JJ , 1968 , σελ. 55-63.
- Berne E., Games people play (The Psychology of human relationships) ,
Penguin Books Ltd , Harmondsworth , Middlesex , England , 1985 .
- Briscoe C. and Thomas D. , Community work : learning and supervision
George Allen & Unwin , London 1977.
- Hawthorne L. , "Games supervisors play", Field education reader-selected
articles , Conklin JJ , 1968 , σελ. 137-144.
- Kadushin A. , "Games people play in Supervision", Field education
reader-selected articles , Conklin JJ , 1 1968, σελ. 127-136.
- Kadushin A. , Consultation in social work , Columbia University Press
New York , 1977.
- Καφαντάρη Α., "Οι Κρατικές Κοινωνικές Υπηρεσίες απο τη σκοπιά του
κοινωνικού λειτουργού", Κοινωνική Εργασία, 1987, Τεύχος 5ο, σελ. 35-42.

Κουσίδου Τ., "Η επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού στις Κοινωνικές Υπηρεσίες και Οργανώσεις", Εκλογή, Αύγουστος 1985, τεύχος 67ο, σελ.86-97.

Mayer J.E. and Rosenblatt A. "Objectionable supervisory styles : students' views", Field education reader-selected articles, Conklin JJ, 1968, σελ.152-161

Μουζακίτης Χ., "Η Εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας", Κοινωνική Εργασία 1990, τεύχος 19ο, σελ. 173-178

Παπαδοπούλου Χ., "Η ομαδική εποπτεία στην εκπαίδευση και τη διοίκηση", 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας, Σ.Κ.Λ.Ε., Αθήνα 1981, σελ. 238-242.

Παπαφλέσσα θ., "Οργάνωση και διοίκηση κοινωνικών Υπηρεσιών", Εκλογή Αύγουστος 1985, τεύχος 67ο, σελ. 57-70.

Παπαθεοφίλου Ε., "Ο επόπτης στο διπλό ρόλο του διοικητικού και του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού", Εκλογή, Αύγουστος 1985, τεύχος 67ο, σελ. 72-85.

Παρασκευόπουλος Ι.Ν., Στοιχεία στατιστικής, Αθήνα 1984.

Παρασκευόπουλος Ι.Ν., Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας, Αθήνα 1985.

Σ.Ε.Κ.Ε., Τεχνική εποπτείας στη κοινωνική εργασία, (Φροντιστήριο: Μάρτιος-Μάιος 1962), Αθήνα 1965.

Σ.Ε.Κ.Ε., Η εποπτεία στην εκπαίδευση για τη κοινωνική εργασία, Αθήνα 1980

Σ.Κ.Α.Ε., Εισηγητική Έκθεση για τη δημιουργία πανεπιστημιακού προπτυχιακού και μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών στη κοινωνική εργασία.

Σ.Κ.Α.Ε., "Το αντικείμενο της κοινωνικής εργασίας" (εισήγηση προς το Υπουργείο Παιδείας), Κοινωνική Εργασία 1987, τεύχος 6ο, σελ. 77-81.

Σουραπά Μ., "Η συμβολή της μικρής ομάδας στην εποπτεία. Παράγοντες που την επηρεάζουν", Εκλογή Σεπτέμβριος 1975, τεύχος 360, σελ 4-11.

Stein I.M., "Διοίκηση και επιστημονική εργασία", Εκλογή 1964, τόμος Α, τεύχος IV, σελ.9-10.

Stiles E., "Η εποπτεία του επιστημονικού προσωπικού", Εκλογή 1964, τόμος Α, τεύχος IV, σελ.7-8.

Towle Ch., Κοινές ανθρώπινες ανάγκες, (μετάφραση Α.Κασδαγλή), Βασιλικό Εθνικό Ιδρυμα, Αθήνα 1961.

Φίλιας Β., Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1977.

Watson K.W., "Πρότυπα μεθόδων εποπτείας" (μετάφραση Χ. Παπαδοπούλου) Εκλογή Δεκέμβριος 1977, τεύχος 44ο, σελ.25-36.

William M., "Εποπτεία-Νέοι τρόποι και δοκιμασία, (μετάφραση Α.Αμμού)^a ✓" Εκλογή 1967, τόμος Α, τεύχος XIV, σελ. 8-10.

Ν.Δ.4018, "Περί θεσμού των κοινωνικών λειτουργών", Φ.Ε.Κ. 247/1959.

Π.Δ. 23, "Άσκηση του επαγγέλματος κοινωνικού λειτουργού", Φ.Ε.Κ 6/1992.

